

Mitarbeiterumfrage SMART WORKING

Indagine SMART WORKING

März-Mai
Marzo-maggio
2020

INHALTSVERZEICHNIS / INDICE

Seite / Pag.

| | |
|---|-----------|
| 1. EINLEITUNG INTRODUZIONE | 1 |
| 2. DIE ERGEBNISSE I RISULTATI | 2 |
| 2.1 Informationen im Zusammenhang mit dem Dienstsitz Informazioni collegate alla sede di lavoro | 4 |
| 2.2 Gearbeitete Tage in Smart Working und vereinbarte Modalität Giorni lavorati in smart working e modalità concordata | 6 |
| 2.3 Meinungen zum Smart Working Opinioni sullo smart working | 9 |
| 2.4 Technologische Mittel Strumenti tecnologici | 12 |
| 2.5 Nachteile des Smart Working Svantaggi dello smart working | 16 |
| 2.6 Interesse weiterhin in Smart Working zu arbeiten Interesse a lavorare ancora in smart working | 18 |
| 2.7 Abschnitt für Führungskräfte und Koordinatoren Sezione per dirigenti e coordinatori | 28 |
| 3. ANMERKUNGEN ZUR METHODIK NOTA METODOLOGICA | 33 |
| 4. DER FRAGEBOGEN IL QUESTIONARIO | 35 |

1. EINLEITUNG

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

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

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

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

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

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

1. INTRODUZIONE

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

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

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

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

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

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

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

Im Juni 2020 wurden demnach insgesamt **3.461 Einladungen** zur Teilnahme an der ersten Online-Umfrage verschickt: Drei von vier Mitarbeiter (2.690) haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt, mit einer Rücklaufquote von 77,7%.

2. DIE ERGEBNISSE

Von den 2.690 Befragten gaben 371 an, dass sie in den Monaten März bis Mai nicht in Smart Working gearbeitet haben.

Von den verbleibenden 2.319 Smart Workers sind 743 männlich (32,0%) und 1.576 weiblich (68,0%).

Der Großteil der Befragten ist zwischen 46 und 55 Jahre alt (1.057 Personen bzw. 45,6% der Gesamtzahl), während die Altersklasse bis 35 Jahre mit 240 Bediensteten am schwächsten besetzt ist.

In Bezug auf die Funktionsebene¹ seien die VI. und die VIII. erwähnt. Über zwei Drittel aller befragten Landesbediensteten gehören diesen beiden Funktionsebenen an.

Die gängigste Arbeitszeit ist Vollzeit (1.394 bzw. 60,1%), gefolgt von Teilzeit über 50% (770 bzw. 33,2%) und schließlich Teilzeit bis 50% (155 bzw. 6,7%).

Ab Graphik 2 wurden nur jene Mitarbeiter berücksichtigt, die angegeben haben, in den letzten 3 Monaten in Home/Smart Working gearbeitet zu haben (2.319 Landesbedienstete).

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

Nel mese di giugno 2020 sono stati quindi inviati complessivamente **3.461 inviti** a partecipare alla prima indagine online: tre dipendenti su quattro (2.690) hanno compilato il questionario per intero, per un tasso di risposta del 77,7%.

2. I RISULTATI

Dei 2.690 rispondenti all'indagine, 371 hanno dichiarato di non aver lavorato in smart working nel periodo marzo-maggio.

Tra i rimanenti 2.319 smart workers, 743 sono uomini (32,0%) e 1.576 donne (68,0%).

La maggior parte di coloro che hanno preso parte all'indagine ha tra i 46 e i 55 anni di età (1.057 persone, ovvero il 45,6% del totale), mentre la classe di età fino a 35 anni, con 240 partecipanti, risulta essere quella meno consistente.

Relativamente alle qualifiche funzionali d'appartenenza¹, emerge la consistenza numerica della VI e dell'VIII qualifica funzionale, alle quali appartengono più di due terzi dei partecipanti.

Il regime orario più frequente è il tempo pieno (1.394 persone, pari al 60,1%), seguito dal part-time oltre il 50% (770 dipendenti e 32,2% del totale) e dal part-time al 50% (155 persone e 6,7%).

A partire dal grafico 2 in poi è stato considerato solamente il personale che ha dichiarato di aver lavorato in home/smart working negli ultimi tre mesi (2.319 dipendenti).

¹ Es wurden jene Landesbedienstete zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen, welche in der IV. bis IX. Funktionsebene eingestuft sind. Siehe Anmerkungen zur Methodik Seite 33
Sono stati inviati a partecipare all'indagine i dipendenti provinciali inquadrati dalla IV alla IX qualifica funzionale, vedasi nota metodologica pag. 33

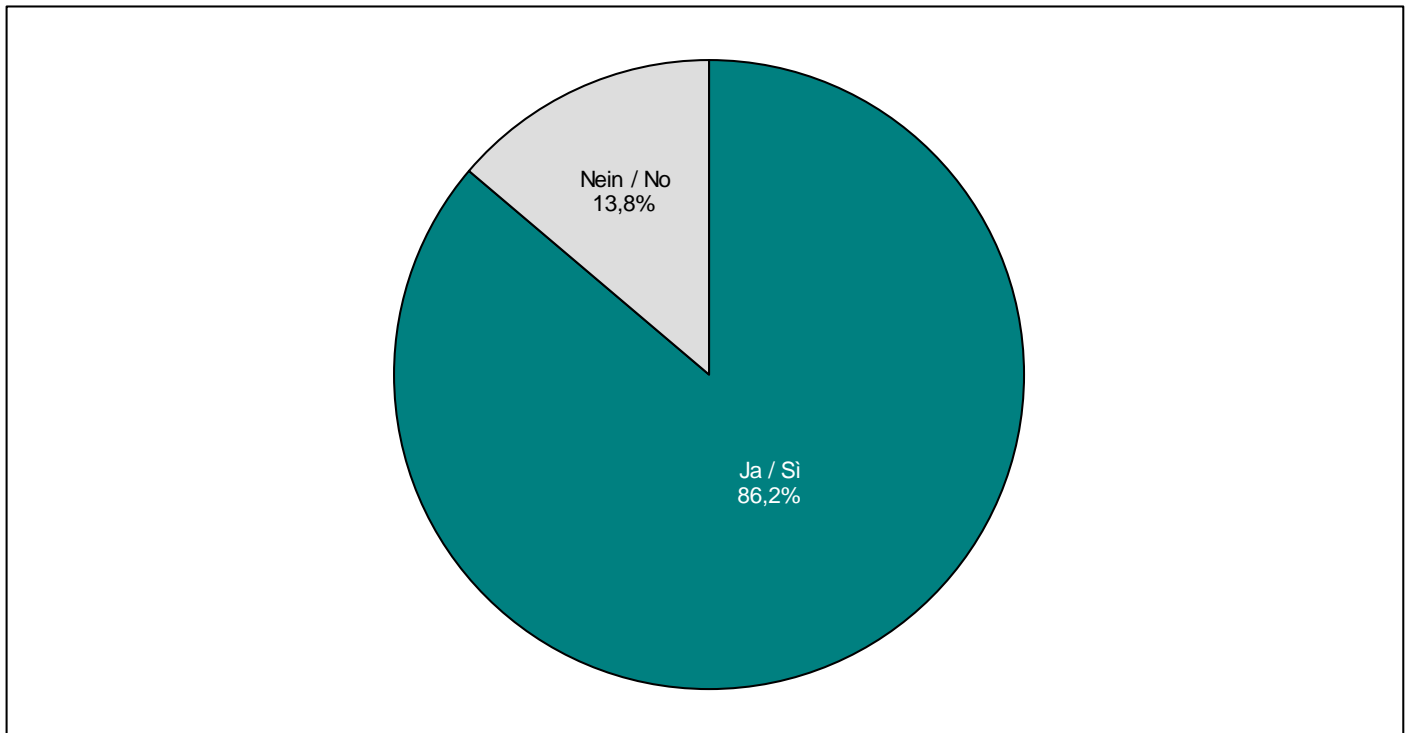
Graf. 1

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

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

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

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



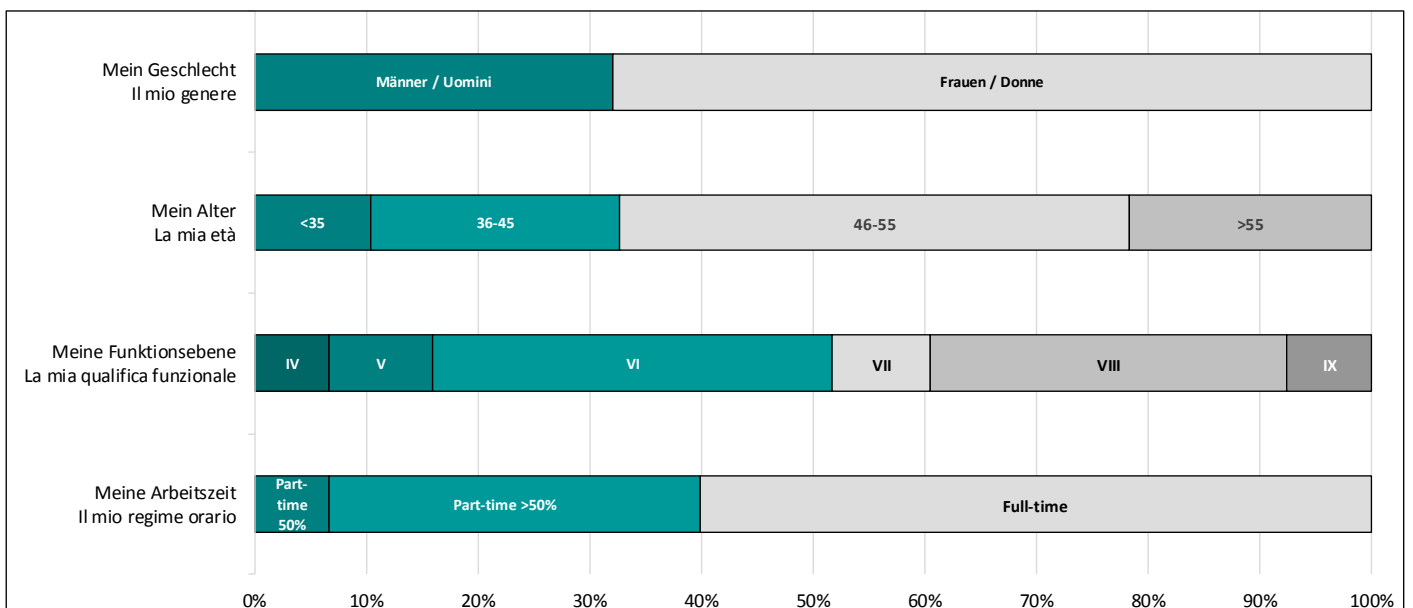
Graf. 2

Informationen zur Person

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

Dati anagrafici

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



2.1 Informationen im Zusammenhang mit dem Dienstsitz

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

Ein Drittel der Befragten gibt an, in einem Umkreis von 3 Kilometern von ihrem Arbeitssitz zu wohnen. Etwa genauso viele erklären, dass für die Fahrt zur Arbeit keine signifikanten Fahrtspesen anfallen, und 34,9% der Befragten benötigen dafür höchstens eine Viertelstunde.

Eine zweite, ähnlich große Gruppe lässt sich aus den Bediensteten bilden, die angeben, zwischen 16 und 30 Minuten für die Fahrt zur Arbeit zu benötigen, jenen die für die einzelne Fahrt 1-2 Euro ausgeben und jenen, die 4-15 Kilometer zurückzulegen haben.

Diese beiden Gruppen machen rund zwei Drittel und somit den Großteil aller Befragten aus.

Im Vergleich dazu haben nur knapp 3,8% der Befragten einen Arbeitsweg von über 50 Kilometern zurückzulegen; nur 5,0% benötigen über eine Stunde, und gut 10,6% mehr als 5 Euro, um sich täglich von zuhause zur Arbeit zu begeben.

2.1 Informazioni collegate alla sede di lavoro

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

Un terzo dei rispondenti afferma di abitare in un raggio di 3 chilometri di distanza dalla propria sede di lavoro abituale. All'incirca lo stesso numero di rispondenti sostiene di non affrontare alcuna spesa per il tragitto casa-lavoro e il 34,9% impiega al massimo un quarto d'ora per recarsi al lavoro.

Un secondo gruppo, di dimensioni simili, si può comporre di quei dipendenti che affermano di impiegare tra i 16 e i 30 minuti per il tragitto casa-lavoro, spendere tra 1 e 2 euro per singolo viaggio e di percorrere tra i 4 e i 15 chilometri.

Questi due gruppi presi assieme coprono esattamente due terzi del totale dei rispondenti.

Per raffronto, appena il 3,8% dei partecipanti percorre una distanza casa-lavoro di oltre 50 km; solamente il 5,0% impiega un'ora di viaggio e il 10,6% spende più di 5 euro per recarsi quotidianamente al lavoro.

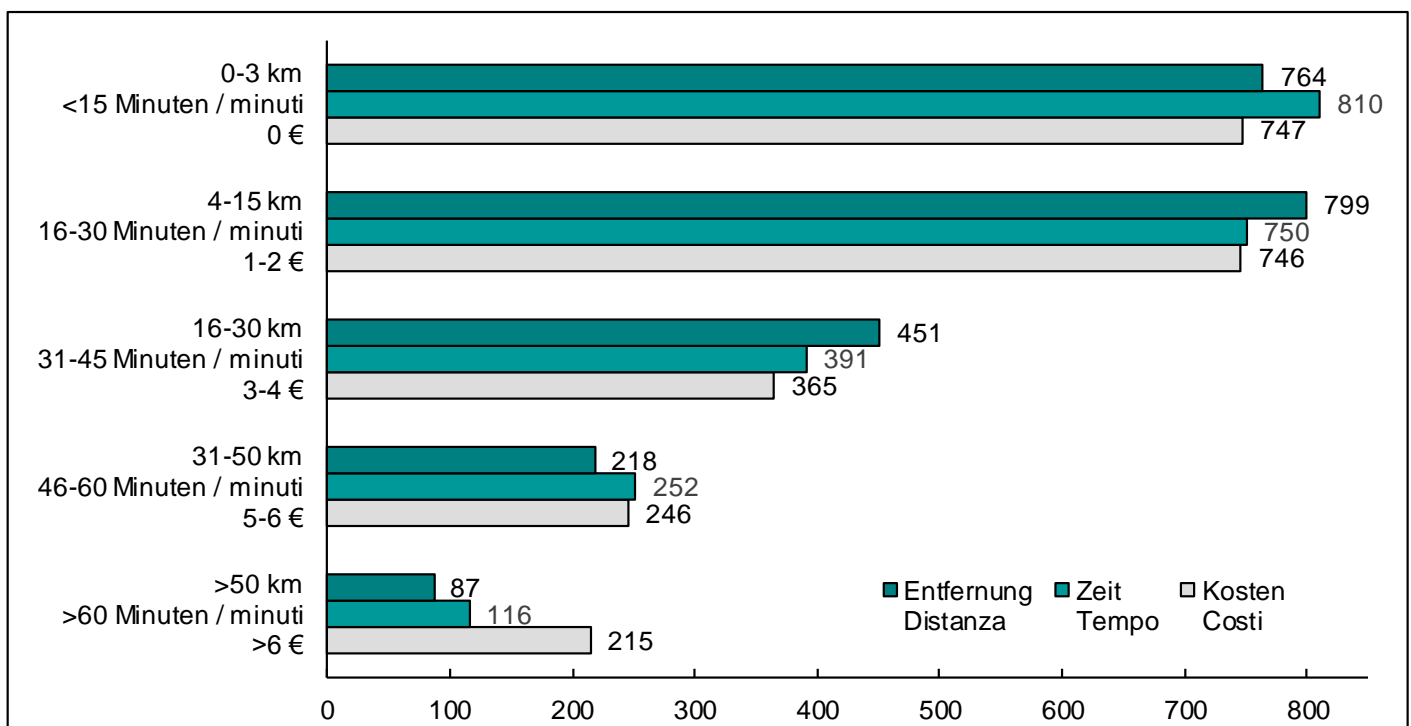
Graf. 3

Arbeitssitz: Entfernung, Zeiten und Kosten

Absolute Werte (März-Mai 2020)

Sede di lavoro: distanza, tempi e costi

Valori assoluti (marzo-maggio 2020)



Das meistbenutzte Transportmittel ist das Fahrrad. Immerhin 26,1% der Bediensteten geben an, damit täglich zur Arbeit zu fahren. An zweiter Stelle folgt das Auto (24,5%). Öffentliche Verkehrsmittel (Zug und Bus/Bahn) werden, wenn man sie einzeln betrachtet, weniger genutzt, zusammengenommen machen sie jedoch mehr als ein Drittel der Antworten aus.

Il mezzo di trasporto più utilizzato risulta essere la bicicletta, poiché ben il 26,1% dei partecipanti afferma di utilizzarla solitamente per recarsi al lavoro. Al secondo posto si trova invece l'automobile (24,5%). I mezzi pubblici (treno e autobus/funivia), se presi singolarmente, risultano essere meno utilizzati, ma, se sommati, rappresentano più di un terzo delle risposte.

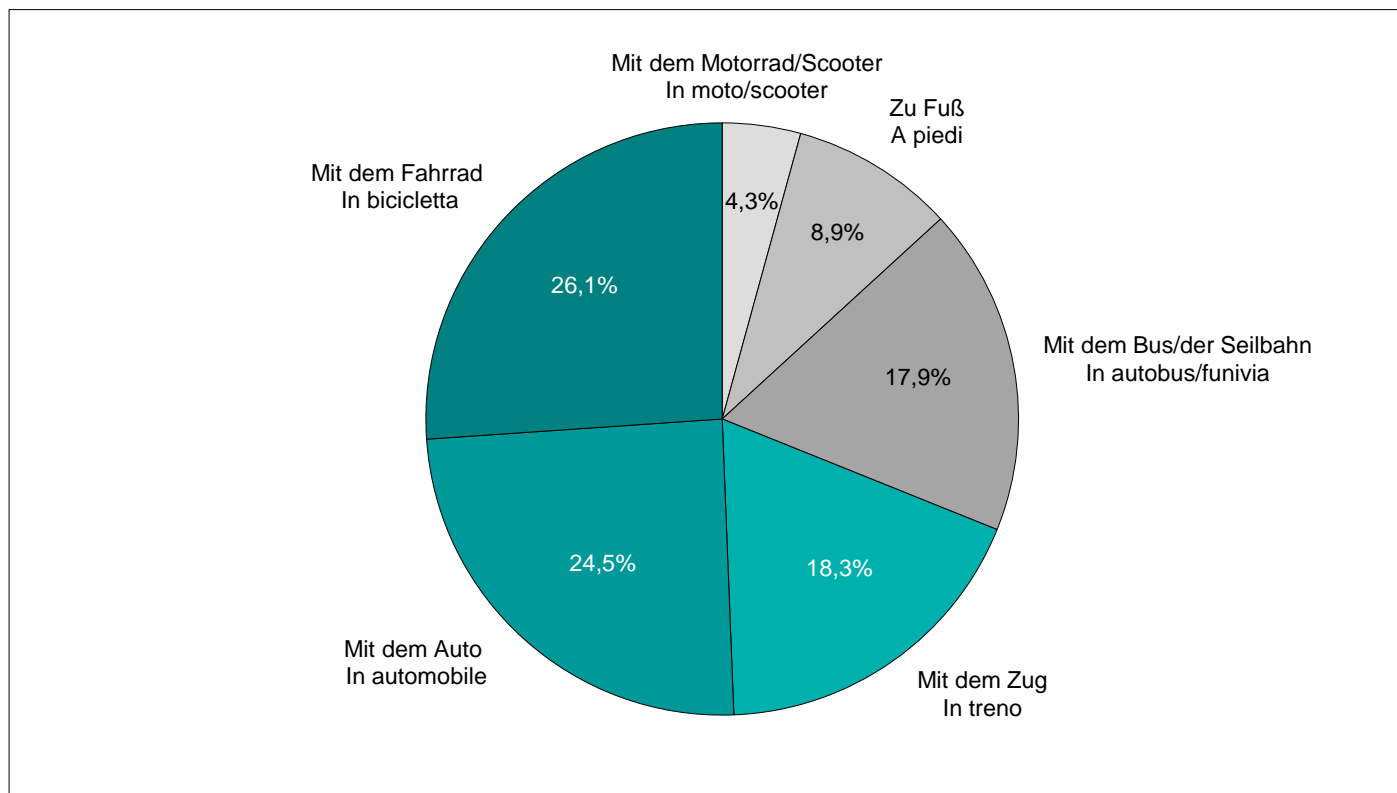
Graf. 4

Wie fahren Sie normalerweise zur Arbeit?

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

Solitamente come si reca al lavoro?

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



2.2 Gearbeitete Tage in Smart Working und vereinbarte Modalität

Das Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 3 vom 06.03.2020 läutete mit 9. März offiziell den Beginn dieser Phase des „forcierten“ Smart Working ein. Somit war es den Landesbediensteten möglich, bereits im Monat März bis zu 17 Tage in Smart Working zu arbeiten, im April und Mai dann jeweils bis zu 20 Tage.

Unter diesen Voraussetzungen ergeben sich für die Landesverwaltung insgesamt im Schnitt 9,9 Arbeitstage in Smart Working im März, 16,5 im April und 15,5 im Mai.

Durchschnittlich melden die Mitarbeitenden der italienischen Bildungsdirektion die meisten Tage, gefolgt von jenen der Generaldirektion des Landes und jenen des Ressorts Familie, Soziales, Senioren und Wohnbau. Letztere verzeichnen nach einem eher zurückhaltenden Start im März Höchstwerte in den Monaten April und Mai.

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

2.2 Giorni lavorati in smart working e modalità concordata

La Circolare del Direttore generale n. 3 del 06.03.2020 ha sancito ufficialmente l'inizio dello smart working "forzato" a partire dal 9 marzo. Difatti già in marzo si sono registrati picchi di 17 giornate lavorative in smart working e sia in aprile che in maggio si è giunti addirittura a punte di 20 giornate.

Con queste premesse, per l'Amministrazione provinciale sono risultate medie di 9,9 giornate in smart working a marzo, 16,5 in aprile e 15,5 in maggio.

In media sono i dipendenti della Direzione Istruzione e Formazione italiana coloro che indicano il maggior numero di giorni in smart working, seguiti dalla Direzione generale della Provincia e dal Dipartimento Famiglia, Sociale, Anziani ed Edilizia abitativa. I dipendenti di quest'ultimo, dopo una partenza piuttosto timida in marzo, indicano in aprile e maggio i valori in assoluto più elevati.

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

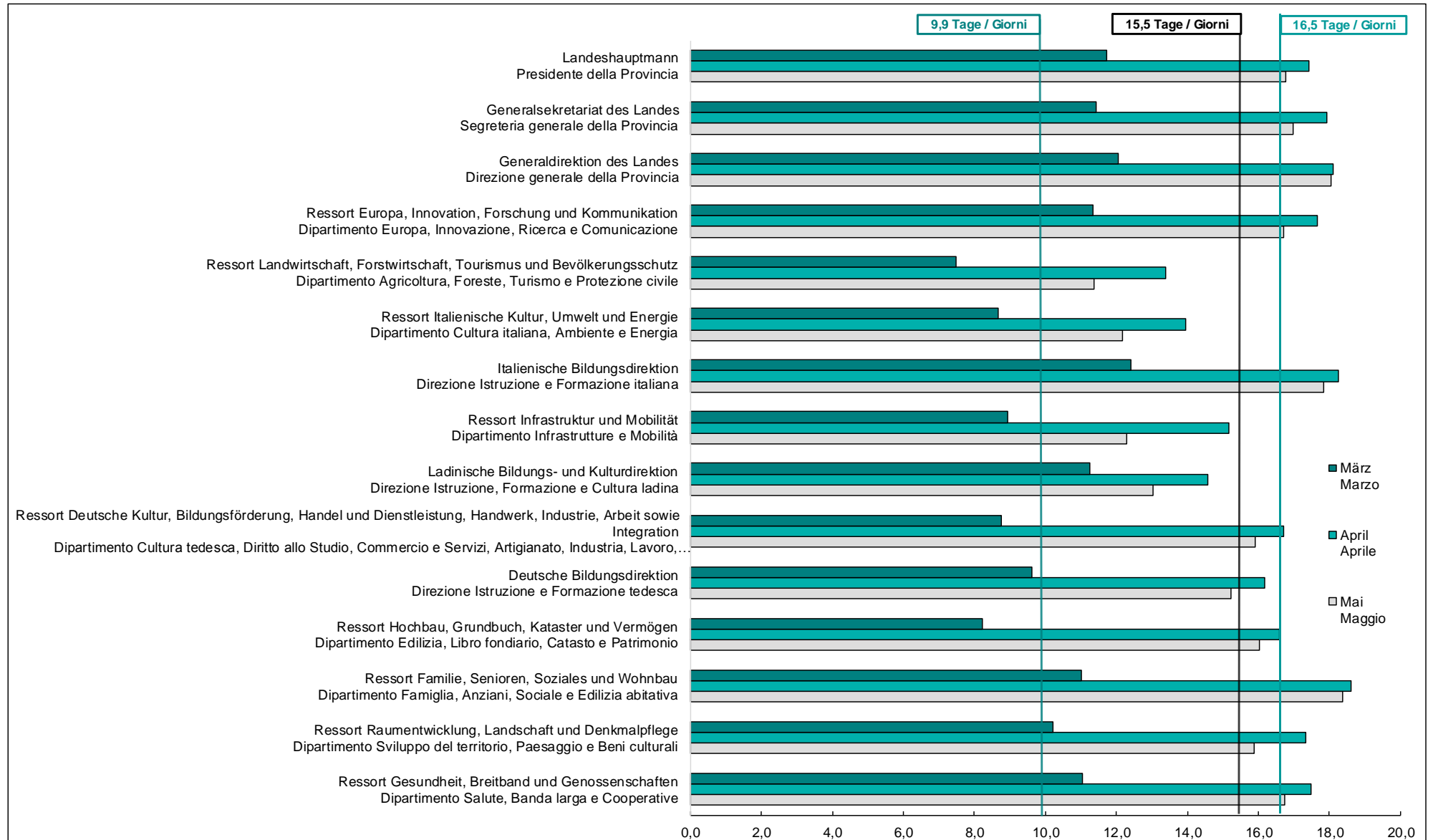
Graf. 5

In Smart Working absolvierte Arbeitstage nach Ressort

Durchschnittswerte (März-Mai 2020)

Giorni lavorati in smart working per dipartimento

Valori medi (marzo-maggio 2020)



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

Mehr als die Hälfte dieser Vereinbarungen (52,7%) regelte die Abwicklung der Arbeit in agiler Form an vorab festgelegten Zeiten. In 19,0% der Fälle einigte man sich auf Smart Working auf Anfrage, während 28,3% eine Mischung aus diesen beiden Formen vorsah.

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

Più della metà di questi accordi (52,7%) determinava gli orari e i giorni di svolgimento del lavoro in forma agile. Nel 19,0% dei casi l'accordo prevedeva il lavoro in smart working dietro singola richiesta, mentre il 28,3% si basava su una combinazione di queste due modalità.

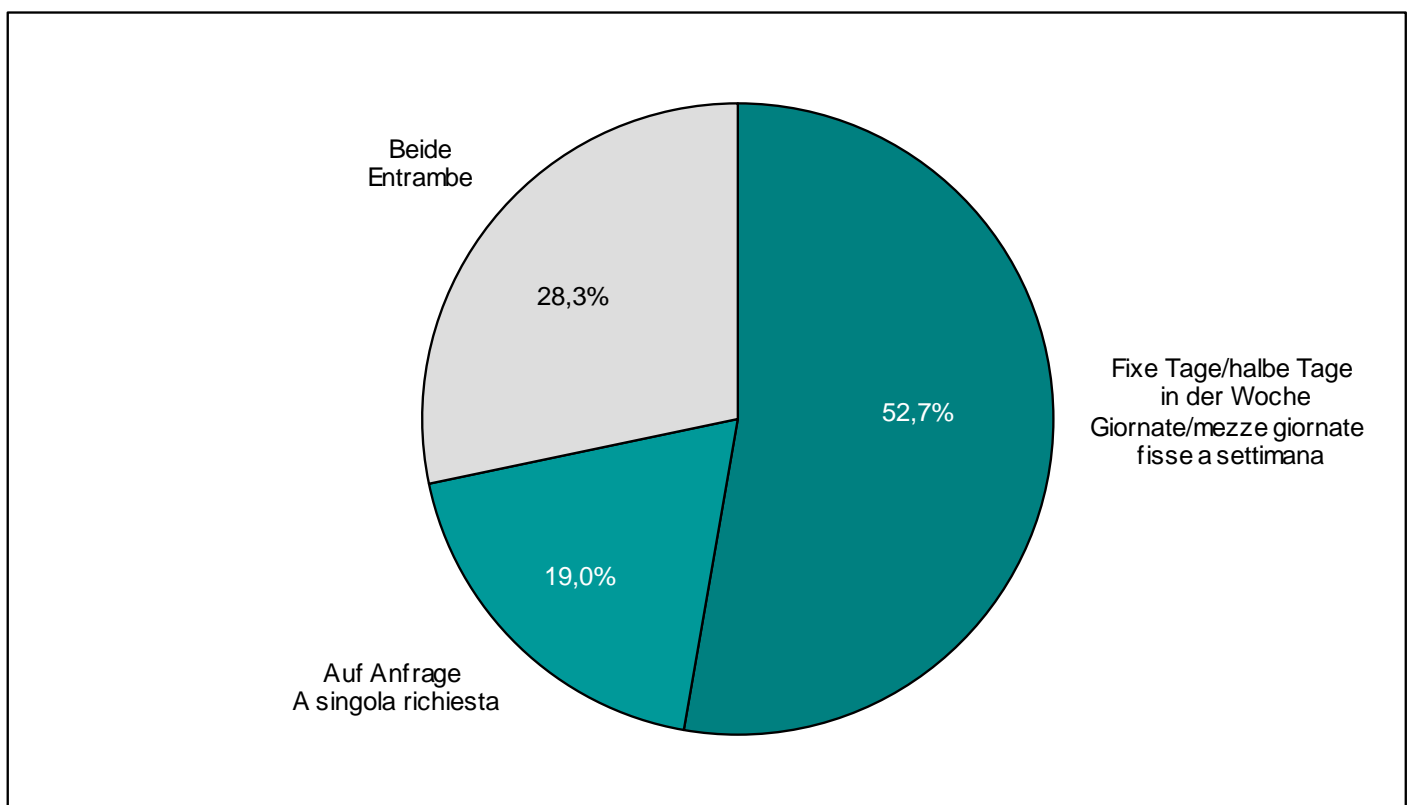
Graf. 6

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

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

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

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



Bedienstete in Teilzeit bestimmten grundsätzlich lieber feste Tage in der Woche, an denen sie in Smart Working arbeiten. Dies gilt insbesondere für Bedienstete mit einer Arbeitszeit von 19 Wochenstunden (50%). Über die anderen Formen von Teilzeit hin zur Vollzeitbeschäftigung nimmt der entsprechende Wert dann zunehmend ab und das Arbeiten von außen erfolgt vermehrt auf Anfrage. Es ist anzunehmen, dass sich der meist unregelmäßigere Wochenablauf in Teilzeit besser für eine langfristige Programmierung des Smart Working eignet, etwa indem jene Tage dafür genutzt werden, in denen man nur halbtags arbeiten würde.

I dipendenti a tempo parziale, soprattutto quelli con contratto a 19 ore settimanali (50%), sono più propensi a stabilire giorni fissi della settimana nei quali lavorare in smart working. Tale tendenza decresce tra il personale con altre forme di part-time e a tempo pieno e, al contempo, il lavoro da remoto su richiesta diviene più frequente. Sotto questo aspetto, è da considerare che lo svolgimento irregolare della settimana lavorativa tipico del part-time si presta meglio ad una programmazione di lungo termine dello smart working, poiché si propende a farne uso in quei giorni nei quali si lavorerebbe solo mezza giornata.

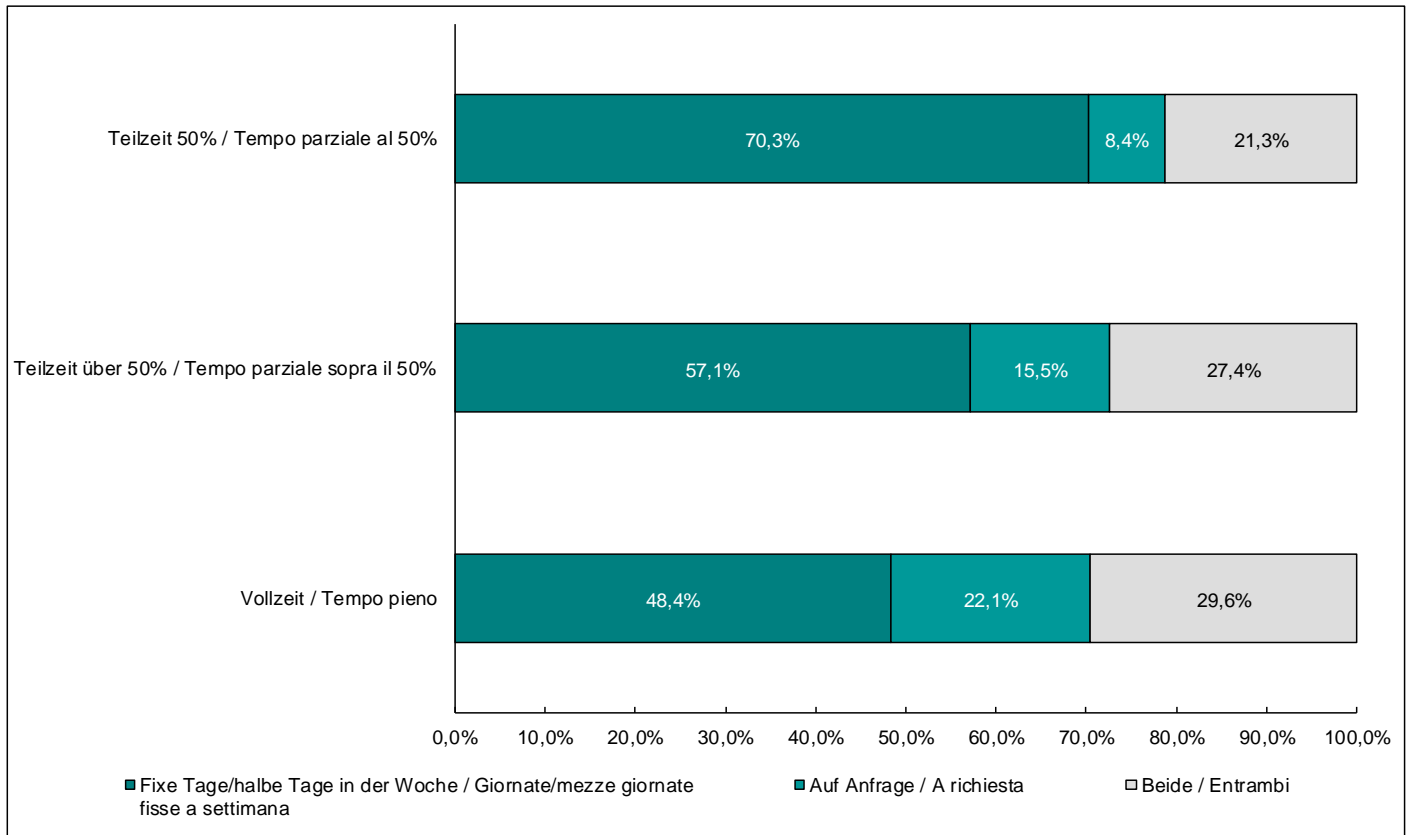
Graf. 7

Mit dem/der Vorgesetzten vereinbarte Form von Smart Working nach Arbeitszeit

Prozentuelle Werte (März-Mai 2020)

Tipologia di smart working concordata con il/la diretto/a superiore per regime orario

Valori percentuali (marzo-maggio 2020)



2.3 Meinungen zum Smart Working

Dieser Abschnitt des Fragebogens beginnt mit einer Reihe von Aussagen bezüglich Smart Working, für die jeweils der Grad der Zustimmung auf einer Skala von eins bis zehn anzugeben war².

Die so errechneten Durchschnittswerte sind zum einen ausgesprochen hoch und liegen zum anderen sehr nahe beisammen; die Werte reichen von 8,11 für die Aussage „Ich kann Privatleben und Familie mit der Arbeit in Einklang bringen“ bis 8,80 für „Ich bin in der Abwicklung meiner Arbeit autonom“.

2.3 Opinioni sullo smart working

Ai partecipanti all'indagine è stato chiesto di valutare quanto fossero d'accordo con una serie di affermazioni relative allo smart working, esprimendo un voto su una scala da 1 a 10².

I valori medi così ottenuti risultano non solo essere piuttosto elevati, ma anche in sintonia tra loro: le valutazioni medie variano infatti dall'8,11 dell'affermazione "Riesco a conciliare la vita lavorativa con quella personale/familiare" fino all'8,80 dell'affermazione "Mi viene concesso un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro".

² Siehe Anmerkungen zur Methodik Seite 33
Vedasi nota metodologica pag. 33

Tab. 1

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

Durchschnittswerte (März-Mai 2020)

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

Valori medi (marzo-maggio 2020)

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

Als nächstes wurden die Bediensteten gefragt, inwiefern sie bestimmte Aspekte als **Vorteile** des Smart Working empfinden³.

In diesem Zusammenhang sind es vor allem zwei Aussagen die am stärksten als Vorteil gesehen werden: Die „besseren Möglichkeiten Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen“ und die „Zeitersparnis durch den fehlenden Weg zur Arbeit“. Rund drei von vier Bedienstete bewerten diese Aspekte als „sehr“ oder „ziemlich“ vorteilhaft. Dieselben Bewertungen werden vergleichsweise in Bezug auf „wirtschaftliche Einsparungen“ und „weniger Stress“ nur von jedem Zweite vergeben.

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

Vi sono principalmente due aspetti nei quali è stato riconosciuto il beneficio dello smart working: ovvero nelle “maggiori possibilità di conciliazione vita-lavoro” e nel “risparmio di tempo per gli spostamenti”. Infatti, quasi tre dipendenti su quattro indicano questi aspetti dello smart working come “molto” o “abbastanza” vantaggiosi. Solamente un dipendente su due attribuisce invece queste valutazioni al “risparmio economico personale” e alla “riduzione dello stress”.

³ Siehe Anmerkungen zur Methodik Seite 33
Vedasi nota metodologica pag. 33

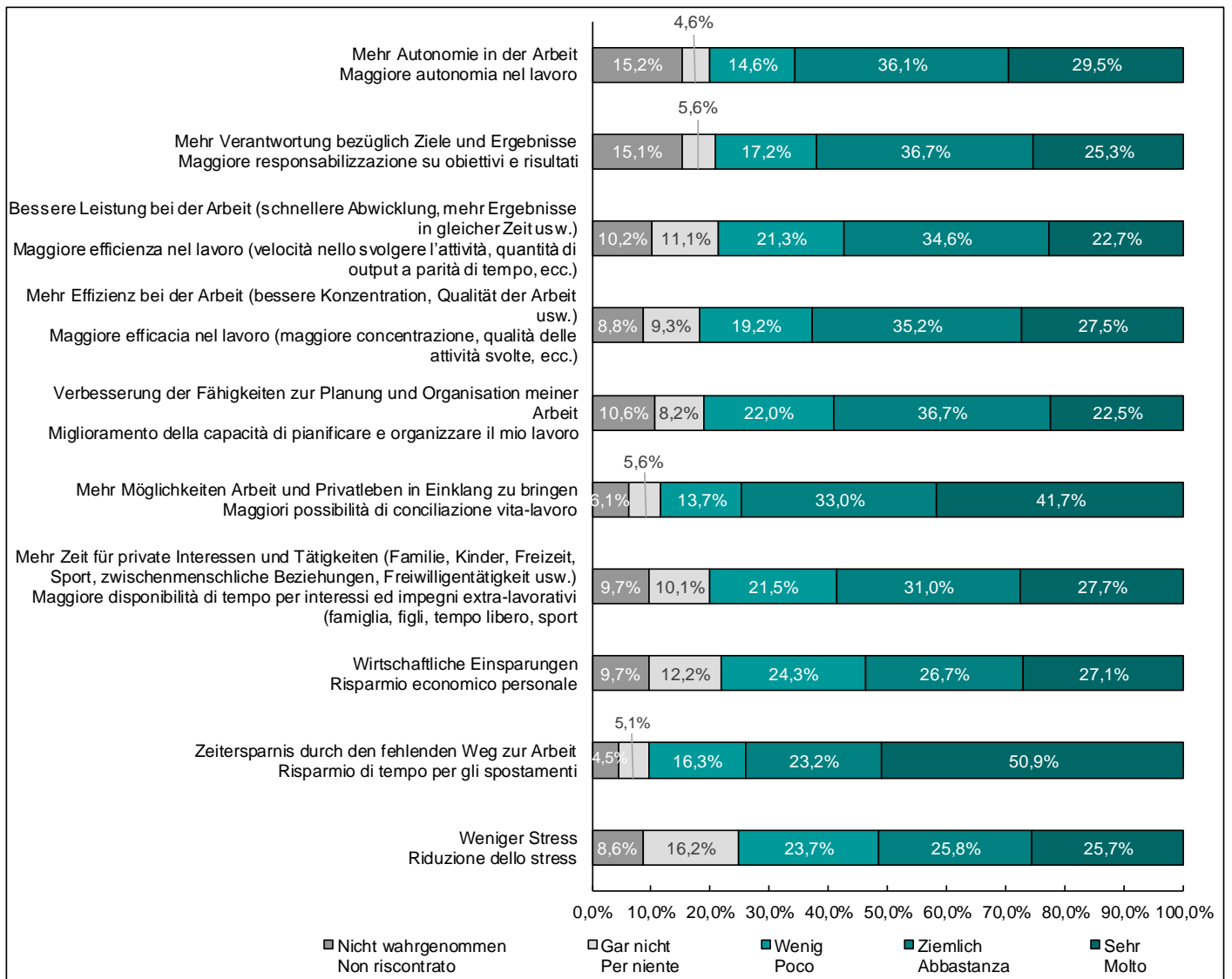
Graf. 8

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

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

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

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



Deutlich schlechter fällt die durchschnittliche Bewertung bezüglich der Verbesserungen im Bereich **Digitalisierung** in Folge der Einführung des Smart Working aus.

Interessanterweise sinkt die durchschnittliche Bewertung mit steigendem Alter kontinuierlich, und liegt bei den über 55-Jährigen um fast einen Punkt niedriger als bei den Bediensteten bis 35 Jahren.

Sensibilmente peggiori sono invece le valutazioni relative ai miglioramenti nell'ambito della **digitalizzazione** a seguito dell'introduzione dello smart working.

È interessante notare come la media nella valutazione diminuisca progressivamente all'aumentare dell'età, tanto che tra i dipendenti con più di 55 anni di età essa risulta essere più bassa di quasi un punto rispetto a quella dei dipendenti fino a 35 anni.

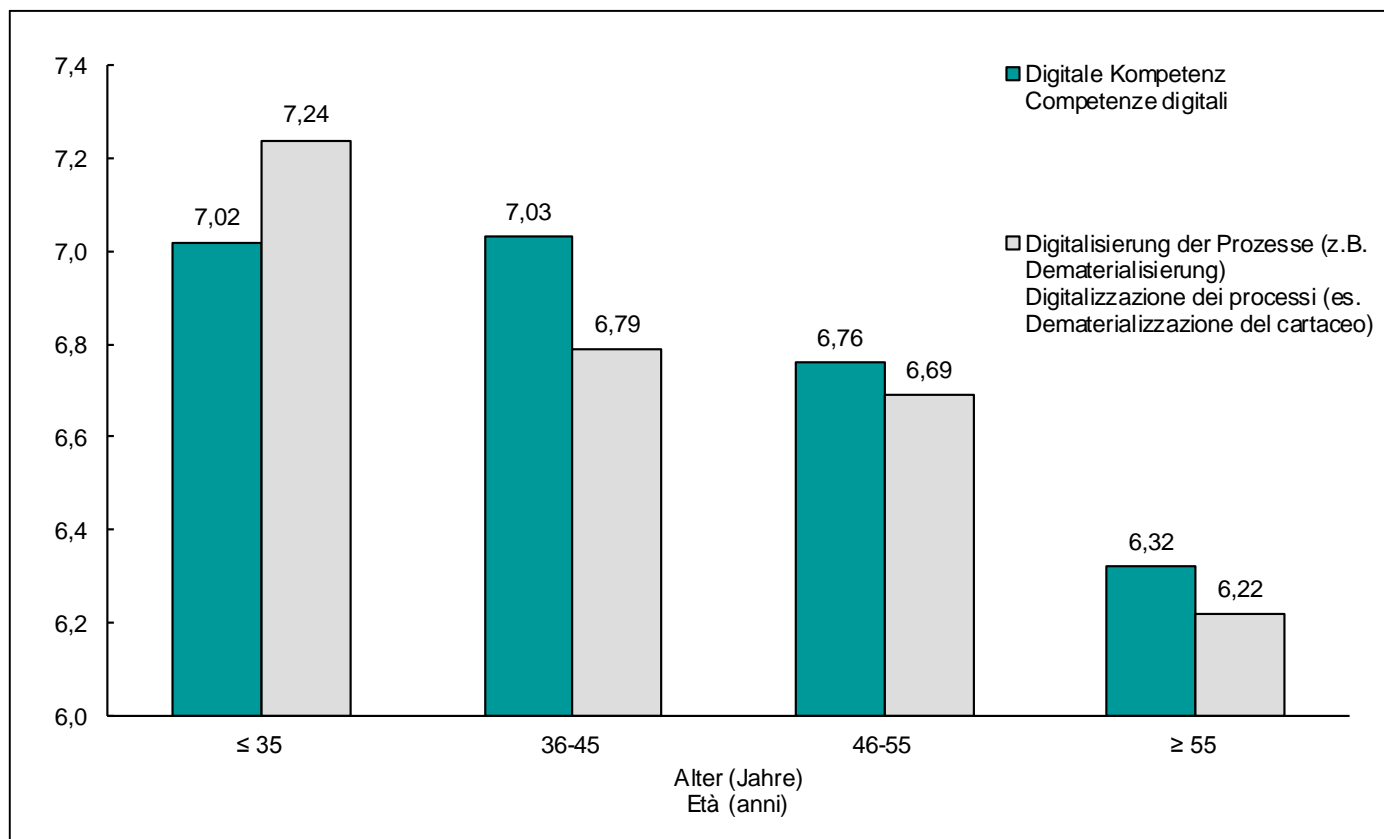
Graf. 9

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

Durchschnittswerte (März-Mai 2020)

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

Valori medi (marzo-maggio 2020)



2.4 Technologische Mittel

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

Erwartungsgemäß ist die Mehrheit der Mitarbeiter (76,8%) mit Software für Teamarbeit wie SharePoint, OneDrive und Teams ausgestattet worden. 30,6% der Mitarbeiter verfügte zudem über spezielle Software zur Durchführung ihrer Aufgaben, während 22,3% ein Notebook erhalten haben. Nur 13,8% der Umfrageteilnehmer geben an, dass ihnen von der Landesverwaltung keinerlei technologische Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt worden sind.

2.4 Strumenti tecnologici

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

Senza particolari sorprese, è emerso come alla maggioranza del personale (76,8%) siano stati messi a disposizione strumenti di collaboration quali SharePoint, OneDrive e Teams. Al 30,6% del personale è stato messo a disposizione anche software specifico per lo svolgimento delle proprie mansioni, mentre al 22,3% è stato assegnato un PC portatile. Solamente il 13,8% dei partecipanti all'indagine dichiara di non aver avuto a disposizione alcuno strumento tecnologico di lavoro da parte dell'Amministrazione provinciale.

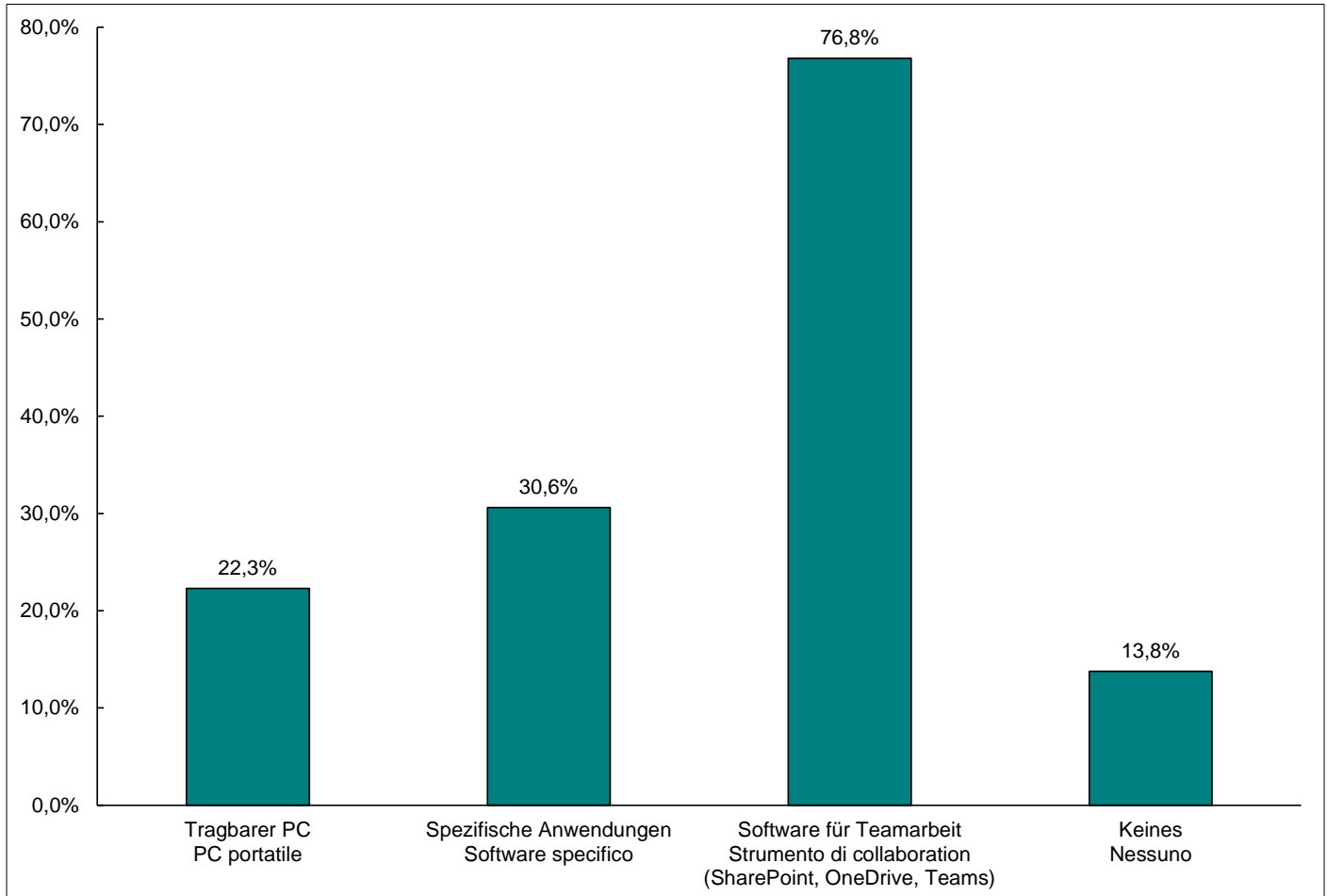
Graf. 10

Welche der folgenden technologischen Mittel wurden Ihnen von der Landesverwaltung zur Verfügung gestellt?

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

Quali dei seguenti supporti tecnologici Le sono stati messi a disposizione da parte dell'Amministrazione provinciale?

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



Eine eingehendere Analyse dieser Daten zeigt einige Trends auf:

- absolut gesehen verwendet eine sehr ähnliche Anzahl männlicher und weiblicher Bedienstete (249 gegenüber 268) ein Notebook der Landesverwaltung. Daraus ergibt sich jedoch ein deutlich höherer Prozentsatz bei den männlichen Bediensteten (33,5% gegenüber 17,0% der Frauen);
- nur 8,4% der Bediensteten mit einem Teilzeitvertrag von 50% verfügen über ein Notebook, verglichen mit 16,5% der Teilzeitbeschäftigten über 50% und 27,0% der Vollzeitbeschäftigten;
- Bediensteten in höheren Funktionsebenen (VII., VIII. und IX.) verfügen vermehrt über ein Notebook (durchschnittlich 27,1% gegenüber durchschnittlich 17,8% in den übrigen Funktionsebenen);

Analizzando più approfonditamente questi dati, si evidenziano alcuni trend:

- in termini assoluti, un numero molto simile di dipendenti uomini e di dipendenti donne (249 contro 268) ha avuto a disposizione un PC portatile dell'Amministrazione provinciale, il che implica però una percentuale significativamente più alta tra i dipendenti maschi (33,5% contro il 17,0% delle donne);
- solamente l'8,4% dei dipendenti con contratto part-time fino al 50% ha avuto a disposizione un PC portatile, contro il 16,5% dei part-time sopra il 50% e il 27,0% del personale a tempo pieno;
- una porzione maggiore di dipendenti delle qualifiche funzionali superiori (VII, VIII e IX) ha avuto a disposizione un PC portatile (in media il 27,1% contro una media del 17,8% nelle restanti qualifiche funzionali);

- der Prozentsatz der Mitarbeiter, die angeben, Software für Teamarbeit bereitgestellt bekommen zu haben, steigt mit zunehmender Funktionsebene sowie mit sinkendem Alter;
- der Prozentsatz der Mitarbeiter, die angeben, keinerlei technologische Unterstützung erhalten zu haben, sinkt mit steigender Funktionsebene (28,2% in der IV. Funktionsebene gegenüber 8,0% in der XI. Funktionsebene). Dies kann einerseits auf einen größeren Bedarf an Technologie in den höheren Funktionsebenen, andererseits aber auch auf ein geringeres Bewusstsein der Mitarbeitenden der niedrigeren Funktionsebene in Hinblick auf die zur Verfügung stehenden Mittel hindeuten.
- la percentuale di dipendenti che dichiara di aver avuto a disposizione software di collaboration cresce all'aumentare della qualifica funzionale di appartenenza e al diminuire dell'età anagrafica;
- la percentuale di dipendenti che dichiara di non aver avuto a disposizione alcun supporto tecnologico diminuisce all'aumentare della qualifica funzionale d'inquadramento (si passa dal 28,2% della IV qualifica funzionale all'8,0% della XI), il che può certamente indicare un maggior fabbisogno di tecnologia per le qualifiche funzionali più elevate, ma anche una minor consapevolezza degli strumenti a disposizione tra i dipendenti delle qualifiche funzionali inferiori.

Tab. 2

Wie zufrieden sind Sie mit den von der Landesverwaltung zur Verfügung gestellten technologischen Mitteln?

Durchschnittswerte (März-Mai 2020)

In che misura è soddisfatto/a dei supporti tecnologici forniti dall'Amministrazione provinciale?

Valori medi (marzo-maggio 2020)

| | Tragbarer PC PC portatile | Spezifische Anwendungen Software specifico | Software für Teamarbeit Strumenti di collaboration |
|--|------------------------------|--|--|
| Geschlecht Genere | | | |
| Männer / Uomini | 7,91 | 8,20 | 8,65 |
| Frauen / Donne | 8,06 | 8,54 | 9,01 |
| Alter Età | | | |
| ≤ 35 | 8,20 | 7,40 | 8,90 |
| 36-45 | 7,76 | 8,38 | 8,86 |
| 46-55 | 7,87 | 8,60 | 8,82 |
| ≥ 55 | 8,30 | 8,05 | 8,73 |
| Funktionsebene Qualifica funzionale | | | |
| IV | 7,67 | 7,67 | 8,00 |
| V | 7,75 | 8,38 | 7,63 |
| VI | 7,93 | 8,79 | 9,02 |
| VII | 7,63 | 8,16 | 8,37 |
| VIII | 8,03 | 8,02 | 8,87 |
| IX | 8,35 | 8,70 | 9,20 |
| Arbeitszeit Regime orario | | | |
| Teilzeit 50% Tempo parziale 50% | - | - | - |
| Teilzeit > 50% Tempo parziale > 50% | 8,00 | 8,50 | 8,90 |
| Vollzeit Tempo pieno | 7,97 | 8,31 | 8,79 |
| | 7,97 | 8,35 | 8,81 |

Es herrscht im Allgemeinen ein hoher **Zufriedenheitsgrad mit den technologischen Mitteln**: die durchschnittlichen Bewertungen schwanken zwischen 7,97 von 10 Punkten für das

In generale il **gradimento per i supporti tecnologici** è stato mediamente alto: si va infatti da un voto medio di 7,97 su 10 per il PC portatile, all'8,35 del software specifico, fino ad arrivare all'8,81 degli strumenti di collaboration.

Notebook über 8,35 für die spezifische Software bis hin zu 8,81 für die Software für Teamarbeit.

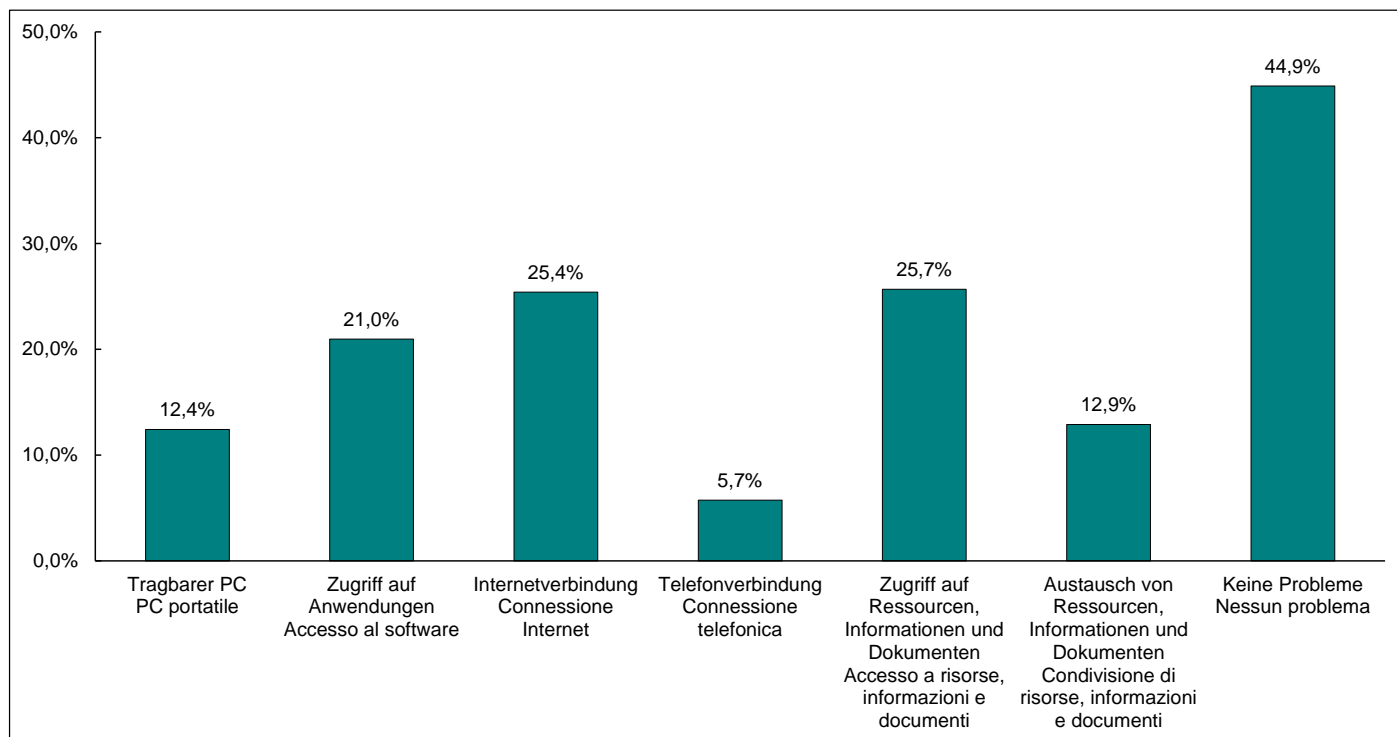
Graf. 11

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

Prozentuelle Werte (März-Mai 2020)

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

Valori percentuali (marzo-maggio 2020)



44,9% der Befragten geben an, keinerlei Probleme mit der Technologie zu haben. Allerdings weist etwa ein Viertel der Befragten auf Schwierigkeiten beim Zugang zu Ressourcen, Informationen und Dokumenten (25,7%) sowie mit der Internetverbindung (25,4%) hin. Recht häufig sind auch die Probleme in Zusammenhang mit dem Zugriff auf Programme (21,0%), während das Notebook, die gemeinsame Nutzung von Dokumenten und die Telefonverbindung kaum als problematisch betrachtet werden.

I partecipanti all'indagine hanno in larga parte affermato di non aver avuto alcun problema con la tecnologia (44,9%). Sono tuttavia emersi per circa un quarto dei rispondenti difficoltà di accesso a risorse, informazioni e documenti (25,7%) e problemi di connessione a Internet (25,4%). Piuttosto diffusi sono stati anche i problemi di accesso al software (21,0%), mentre i problemi col PC portatile, con la condivisione dei documenti e con la connessione telefonica rappresentano perlopiù una casistica residuale.

2.5 Nachteile des Smart Working

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

2.5 Svantaggi dello smart working

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

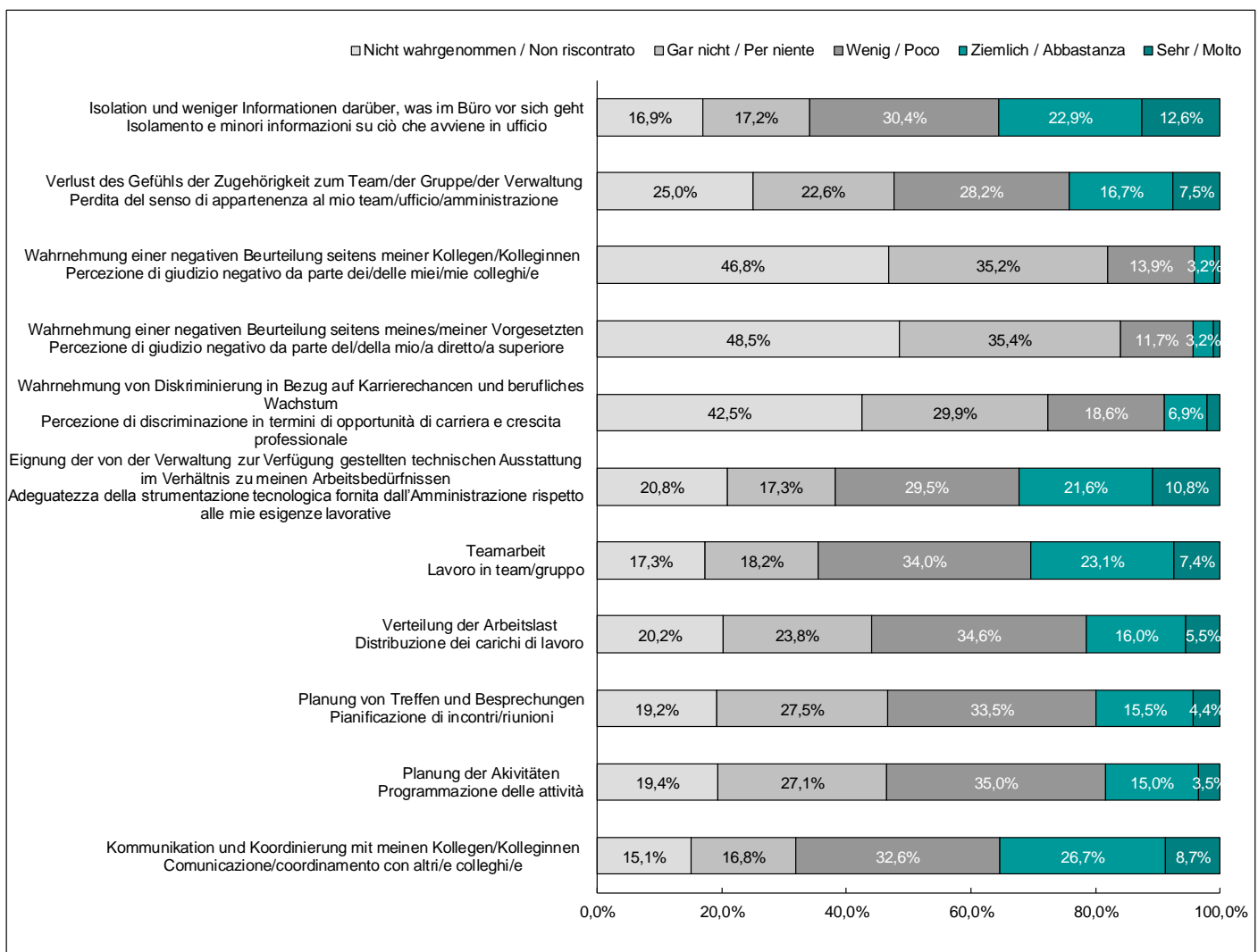
Graf. 12

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

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

In che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, facciano emergere delle criticità dello smart working?

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



Im Allgemeinen sieht jeweils gut ein Drittel der Befragten die mangelnde Kommunikation und Koordinierung mit den Kollegen (35,4%) sowie das Gefühl der Isolation und die geringeren Informationen über das Geschehen im Büro (35,5%) ziemlich oder stark nachteilig.

Die Nachteile in Bezug auf die Arbeit im Team (30,4% „ziemlich“ oder „sehr“) und auf die Angemessenheit der von der Verwaltung

In generale, più di un terzo dei rispondenti ha indicato di aver percepito abbastanza o molto uno svantaggio nell'ambito comunicazione e coordinamento coi colleghi (35,4%) e in termini di sensazione di isolamento e di informazione su quanto avviene in ufficio (35,5%).

Piuttosto sentiti sono stati anche gli svantaggi in termini di lavoro in team/gruppo (30,4% tra "abbastanza" e "molto") e di adeguatezza degli strumenti forniti dall'Amministrazione (32,4%).

bereitgestellten Instrumente (32,4%) sind ebenfalls deutlich spürbar.

Im Gegensatz dazu antworten mehr als zwei Drittel der Befragten, dass sie in Folge der Einführung des Smart Working weder eine Diskriminierung im beruflichen Werdegang (72,3%), noch eine negative Beurteilung durch ihre/n direkte/n Vorgesetzten (83,9%) oder durch Kolleginnen und Kollegen (81,9%) feststellen bzw. dass sie diese Aspekte in ihrer Arbeit überhaupt nicht wahrgenommen haben.

Al contrario, più di due terzi dei rispondenti hanno risposto di non aver notato alcuno svantaggio derivante dall'adozione dello smart working in termini di discriminazione al fine della progressione di carriera (72,3%) o di percezione di giudizio negativo da parte del/della proprio/a diretto/a superiore (83,9%) o da parte dei colleghi (81,9%), oppure di non aver nemmeno riscontrato tale aspetto nel proprio lavoro.

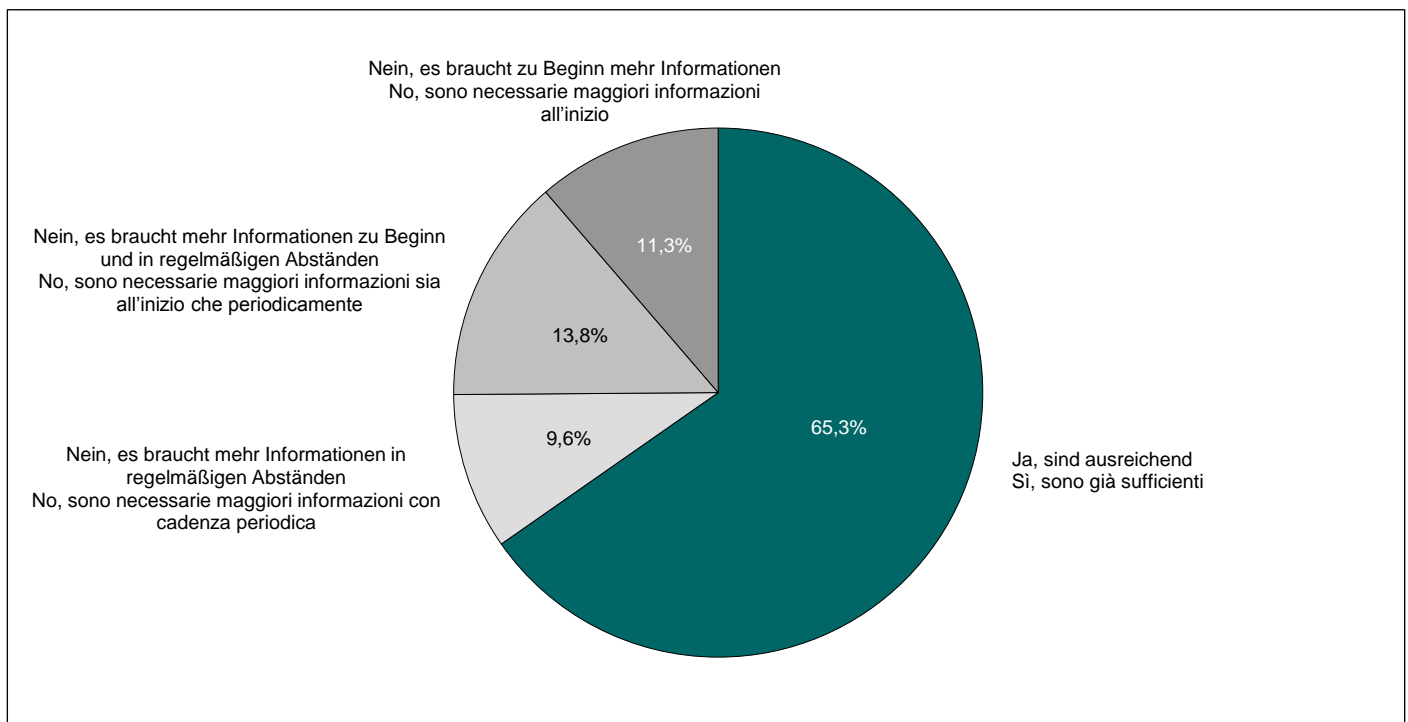
Graf. 13

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

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

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

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



Anschließend wurden die Umfrageteilnehmer zu ihrer Zufriedenheit mit den **erhaltenen Informationen** in Bezug auf den Einsatz technologischer Hilfsmittel, die Arbeitseinteilung von zuhause aus usw. befragt.

65,3% sind der Meinung, dass die erhaltenen Informationen ausreichen, um von zu Hause aus effizient arbeiten zu können, während 11,3% der Befragten sich mehr Informationen zu Beginn bzw. 9,6% laufend weitere Informationen in regelmäßigen Abständen wünschen würden. Schließlich gaben 13,8% der Befragten an, dass sie sowohl zu Beginn

È stata poi indagata l'opinione dei partecipanti all'indagine relativamente alle **informazioni ricevute** per lavorare in smart working, in termini di uso dei supporti tecnologici, gestione delle attività di lavoro da casa ecc.

Ben il 65,3% dei rispondenti ha affermato di ritenere le informazioni ricevute già sufficienti per lavorare efficacemente da casa, mentre l'11,3% dei partecipanti avrebbe gradito maggiori informazioni all'inizio e il 9,6% sostiene che sarebbe stata necessaria qualche informazione in più con cadenza periodica. Il 13,8% dei rispondenti ha infine indicato

als auch in regelmäßigen Abständen mehr Informationen bevorzugen würden.

Insgesamt besteht bei den Männern eine größere Neigung, die erhaltenen Informationen als ausreichend zu betrachten (69,4% gegenüber 63,3% der weiblichen Bediensteten), während diese Neigung mit zunehmendem Alter abnimmt (70,8% bzw. 71,7% in den jüngeren Altersklassen gegenüber 64,7% der Bediensteten im Alter zwischen 46 und 55 und 57,3% der über 55-Jährigen).

2.6 Interesse weiterhin in Smart Working zu arbeiten

Im letzten Teil der Umfrage wurden die Bediensteten gebeten, ihre Meinung zum Smart Working zu äußern und ihr zukünftiges Interesse an einer solchen Arbeitsweise zu bekunden.

Es ist ein deutlicher Trend zur Befürwortung des Smart Working erkennbar.

come preferibile avere maggiori informazioni sia all'inizio che periodicamente.

Complessivamente, tra gli uomini si riscontra una maggiore propensione a considerare le informazioni ricevute come sufficienti (69,4% contro il 63,3% delle dipendenti donne), mentre tale propensione diminuisce con l'aumentare dell'età (rispettivamente 70,8% e 71,7% nelle classi più giovani, contro il 64,7% dei dipendenti tra i 46 e i 55 anni e il 57,3% di quelli oltre i 55 anni di età).

2.6 Interesse a lavorare ancora in smart working

Nella parte finale dell'indagine è stato domandato ai/alle dipendenti di esprimere la propria opinione sullo smart working e di indicare l'interesse a lavorare in tale modalità anche in futuro.

È emersa una tendenza generale marcatamente favorevole allo smart working.

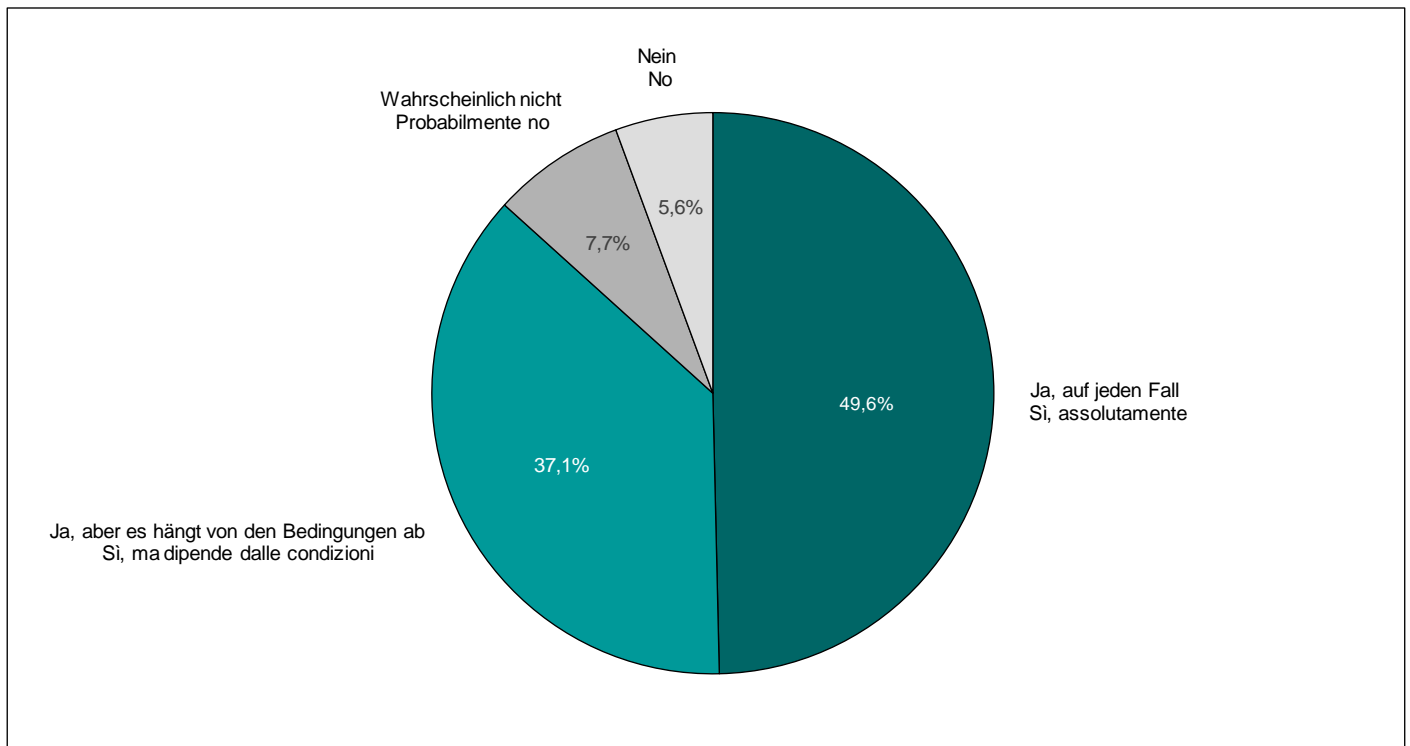
Graf. 14

Würden Sie in Zukunft wieder in Smart Working arbeiten?

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

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

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



Auf die Frage nach dem Interesse, auch **in Zukunft in Smart Working zu arbeiten**, zeigt sich fast die Hälfte der Befragten (49,6%) weiterhin an dieser

Alla domanda relativa all'interesse a lavorare ancora in **smart working in futuro**, è emerso che quasi la metà dei rispondenti (49,6%) sarebbe interessata a

Arbeitsform interessiert, und zwar unabhängig von den Bedingungen. Für weitere 37,1% der Befragten besteht zwar Interesse, die Entscheidung hängt aber von den Rahmenbedingungen ab, während nur 7,7% wenig bzw. 5,6% gar kein Interesse hätten.

Die Analyse der Antworten ergab im Detail Folgendes:

- es gibt keine signifikanten Unterschiede in den Antworten, die durch das Geschlecht oder die Arbeitszeit bestimmt werden;
- das Interesse, unabhängig von den Bedingungen, weiterhin in Smart Working zu arbeiten nimmt mit zunehmendem Alter ab und beträgt 60,4% in der Altersgruppe bis 35 Jahre und sinkt auf 41,4% in der Klasse über 55 Jahre;
- das Interesse, weiterhin in Smart Working zu arbeiten ist bei allen Funktionsebenen sehr stark (insgesamt immer über 80%).

Damit eventuelle negative Antworten besser ausgewertet werden konnten, erforderten vier Schlüsselfragen bei bestimmten Antworten zwingend eine Begründung. Es war dies der Fall bei den Antworten „wahrscheinlich nicht“ bzw. „nein“ auf die Frage ob auch in Zukunft Interesse am Smart Working bestehe, im Fall einer Bewertung mit bis zu 5 Punkten von 10 bei der Einschätzung der eigenen Erfahrung sowie der Einführung des Smart Working in der Landesverwaltung, und weiter bei den Antworten „nicht sehr positiv“ bzw. „negativ“ auf die Frage nach der Beurteilung vonseiten der Führungskräfte und Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren der Teilnahme ihrer Mitarbeiter am Smart Working.

Aufgrund der freien Antwortmöglichkeiten, auch in Bezug auf die Länge, kam es häufig vor, dass in einem Kommentar mehrere unterschiedliche Aussagen gemacht wurden.

Insgesamt wurden in den gut 300 Kommentaren 500 Aussagen getroffen. Diese lassen sich wiederum in Themenbereiche zusammenfassen.

lavorare ancora in smart working, a prescindere dalle condizioni. Un ulteriore 37,1% dei rispondenti sarebbe interessato, ma attenderebbe di conoscere le condizioni, mentre solo il 7,7% e il 5,6% sarebbe rispettivamente poco interessato o non lo sarebbe affatto.

Analizzando le risposte, è emerso inoltre quanto segue:

- non vi sono differenze significative di risposta determinate dal genere o dal regime orario;
- l'interesse incondizionato a lavorare ancora in smart working decresce all'aumentare della classe d'età, passando progressivamente dal 60,4% della classe fino ai 35 anni al 41,4% della classe oltre i 55 anni d'età;
- l'interesse a lavorare ancora in smart working è molto forte in tutte le qualifiche funzionali (complessivamente sempre oltre l'80%).

Per poter indagare più approfonditamente i motivi che potessero spingere alcuni rispondenti a dare una risposta negativa a quattro quesiti chiave, si è optato per rendere obbligatorio il commento in caso il rispondente selezionasse determinate opzioni di risposta. Rispettivamente in caso di risposta "Probabilmente no" o "No" alla domanda relativa all'interesse a lavorare ancora in smart working in futuro, in caso di punteggio minore o uguale a 5 su una scala di 10 relativamente alla propria esperienza di smart working e alla propria opinione sull'introduzione dello smart working nell'Amministrazione provinciale e, ancora, in caso di risposta "Non molto positiva" o "Negativa" al quesito per coordinatrici/coordinatori e dirigenti riguardo alla loro opinione sulla partecipazione allo smart working dei/delle loro collaboratori e collaboratrici.

Poiché non vi erano limiti alla lunghezza della risposta, spesso è accaduto che in un commento vi fossero più dichiarazioni su argomenti diversi.

Complessivamente, in circa 300 commenti, sono state individuate 500 dichiarazioni, che è possibile suddividere in diverse aree tematiche.

Tab. 3

Würden Sie in Zukunft wieder in Smart Working arbeiten?

Begründungen für die negative Antwort („Nein“ bzw. „Wahrscheinlich nicht“) nach Themenbereich

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

Motivazioni in caso di risposta negativa (“No” oppure “Probabilmente no”) per argomento

| Themenbereich | Anzahl Numero | % | Argomento |
|--|------------------|--------------|--|
| Durch die Arbeit in Smart Working gehen Teamgefühl, Kommunikation und/oder soziale Kontakte verloren | 107 | 21,4 | Col lavoro in smart working vengono meno il senso di appartenenza al team, i flussi comunicativi e le interazioni sociali |
| Mir fehlen die notwendigen Instrumente, um meine Arbeit in Smart Working ausüben zu können | 92 | 18,4 | Mi mancano gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro in smart working |
| Ich kann Arbeit und Privatleben/Freizeit/Kinder nicht trennen bzw. schaffe es nicht abzuschalten | 71 | 14,2 | Non riesco a separare il lavoro dalla mia vita privata, il mio tempo libero e la mia famiglia / Non riesco a staccare |
| Meine Arbeit eignet sich allgemein schlecht für Smart Working | 50 | 10,0 | Il mio lavoro non si adatta bene allo smart working |
| Meine Konzentration und/oder Effizienz sind im Büro besser | 39 | 7,8 | In ufficio sono maggiormente concentrato/a ed efficiente |
| Smart Working ja, aber nicht in diesem Ausmaß, sondern vielmehr ergänzend zur Anwesenheit im Büro | 28 | 5,6 | Smart working sì, ma non in questa misura, bensì come strumento da affiancare al lavoro in ufficio |
| Ich arbeite allgemein lieber im Büro | 28 | 5,6 | Lavoro più volentieri in ufficio |
| Ich verfüge nicht über angemessene Räumlichkeiten, um meine Arbeit problemlos von Zuhause aus verrichten zu können | 27 | 5,4 | Non ho a disposizione spazi che mi permettano di svolgere tranquillamente il mio lavoro da casa |
| Ich finde es nicht korrekt die Kosten für (einen Teil der) Ausstattung selbst tragen zu müssen | 25 | 5,0 | Non trovo corretto dovermi sobbarcare i costi per (una parte de) gli strumenti di lavoro |
| Der Arbeitsplatz in Smart Working entspricht nicht den Vorgaben in Bezug auf Arbeitssicherheit, worunter meine Gesundheit leidet | 23 | 4,6 | La postazione di lavoro in smart working non risponde alle disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro, a discapito della mia salute personale |
| Ich kann in Smart Working keine Überstunden machen bzw. es werden mir keine Überstunden angerechnet | 10 | 2,0 | In smart working non mi è consentito fare ore straordinarie o non mi vengono conteggiate quelle che faccio |
| Insgesamt | 500 | 100,0 | Totale |

Der häufigste Grund für eine negative Einstellung zum Smart Working (107) hat mit der Abgeschlossenheit zu tun, die das Smart Working naturgemäß mit sich bringt. Die Bediensteten bedauern das Fehlen von sozialen Kontakten, zum Bürger, zu anderen Institutionen, aber vor allem zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen im Büro.

In insgesamt 92 Kommentaren wird auf die Probleme hingewiesen, die eigene Arbeit ohne die notwendigen Arbeitsmittel verrichten zu können. Es geht dabei hauptsächlich um Instrumente des alltäglichen Bürogebrauchs wie einen Drucker, den zweiten Bildschirm oder auch nur einen geeigneten PC, aber auch um sehr spezifische Dinge wie etwa wichtige Unterlagen, die nur in Papierform vorliegen, oder besondere Geräte, die man nicht mit nach Hause nehmen kann. Das Hauptproblem ist in dieser Kategorie allerdings klar die schlechte Internetverbindung.

Auch die Unmöglichkeit, die eigene Arbeit vom restlichen Alltag zu trennen, wird sehr häufig zum Ausdruck gebracht (71). Die Familie - insbesondere die Kinder - aber auch die Freizeit sind ohne räumliche Trennung nur schwer von der Arbeit abzugrenzen.

Exakt jeder zehnte Kommentar (50) zielt auf eine Inkompatibilität der eigenen Arbeit - oder zumindest eines Teils davon - mit dem Konzept Smart Working ab.

Die bessere Möglichkeit sich zu konzentrieren bzw. die höhere Effizienz ist für 39 Befragte ein Grund, die Arbeit im Büro jener zuhause vorzuziehen.

28 Kommentare beinhalten den Wunsch, nur einen Teil ihrer Arbeit in Smart Working zu verbringen bzw. bringen eine allgemeine Abneigung gegenüber dem Smart Working.

27 Befragte verfügen laut eigener Aussage nicht über angemessene Räumlichkeiten, um ihre Arbeit von zuhause aus erledigen zu können. Die Küche bzw. der Dachboden eignen sich oft nicht oder nur schlecht für die Büroarbeit.

25 Aussagen - weniger als vielleicht erwartet - beziehen sich auf das Thema Spesen. Es wird bemängelt, dass kein Diensthandy zur Verfügung steht, aber auch dass die Kosten für Strom sowie für die Nutzung der eigenen Geräte (allen voran des privaten PCs) selbst getragen werden müssen.

Manchmal auch in Zusammenhang mit den Aussagen zu den fehlenden Räumlichkeiten wird in 23 Fällen die häusliche Arbeitsstation in Hinblick auf Arbeitssicherheit kritisiert. Die fehlende Ergonomie wirke sich negativ auf die eigene Gesundheit aus.

La motivazione più frequente a giustificazione di un parere negativo sullo smart working (107) è legata al senso di isolamento che questo inevitabilmente può implicare. I/le dipendenti lamentano infatti la mancanza di contatti sociali coi cittadini, con altri enti, e soprattutto coi propri colleghi e le proprie colleghe d'ufficio.

In 92 commenti viene fatto riferimento ai problemi ad eseguire il proprio lavoro in mancanza degli strumenti necessari. Si tratta principalmente di strumenti di utilizzo quotidiano in ufficio, quali una stampante, il secondo schermo o anche solo un PC adeguato, ma anche di documentazione fondamentale, presente spesso solamente in formato cartaceo, o di apparecchiatura specifica che non è possibile portare con sé a casa. Il problema principale in questa categoria è tuttavia rappresentato dall'inaffidabilità della connessione Internet.

Anche l'impossibilità di dividere il lavoro dal resto della propria quotidianità è una motivazione che è stata espressa frequentemente (71). Risulta essere difficile separare il lavoro dalla famiglia - e in particolare dai figli - così come dal tempo libero, in mancanza di una separazione fisica.

Esattamente un commento su dieci (50) riferisce di una incompatibilità completa o parziale del proprio lavoro col concetto di smart working.

La maggior facilità a concentrarsi, così come una maggiore efficienza, rappresentano per 39 rispondenti il motivo alla base della preferenza per il lavoro in ufficio.

28 commenti lasciano intendere il desiderio di trascorrere solo una parte del proprio lavoro in smart working o, in certi casi, un rifiuto generale per il lavoro da remoto.

27 rispondenti dichiarano di non avere a disposizione degli spazi adeguati allo svolgimento del proprio lavoro all'interno della loro abitazione. Luoghi come la cucina o la soffitta sono infatti spesso poco adatti all'esecuzione del lavoro d'ufficio.

25 commenti - meno di quanto forse era lecito aspettarsi - trattano del tema spese. Oggetto di critica è il fatto che non siano stati messi a disposizione telefoni di servizio, ma anche che i costi per la corrente e per il consumo dei propri dispositivi (soprattutto dei PC privati) siano rimasti a carico dei dipendenti.

In 23 commenti viene lamentata la sistemazione lavorativa casalinga da un punto di vista di sicurezza sul posto di lavoro, talvolta anche in combinazione con le dichiarazioni relative alla mancanza di spazi idonei. L'ergonomia lacunosa avrebbe infatti ripercussioni sulla salute individuale.

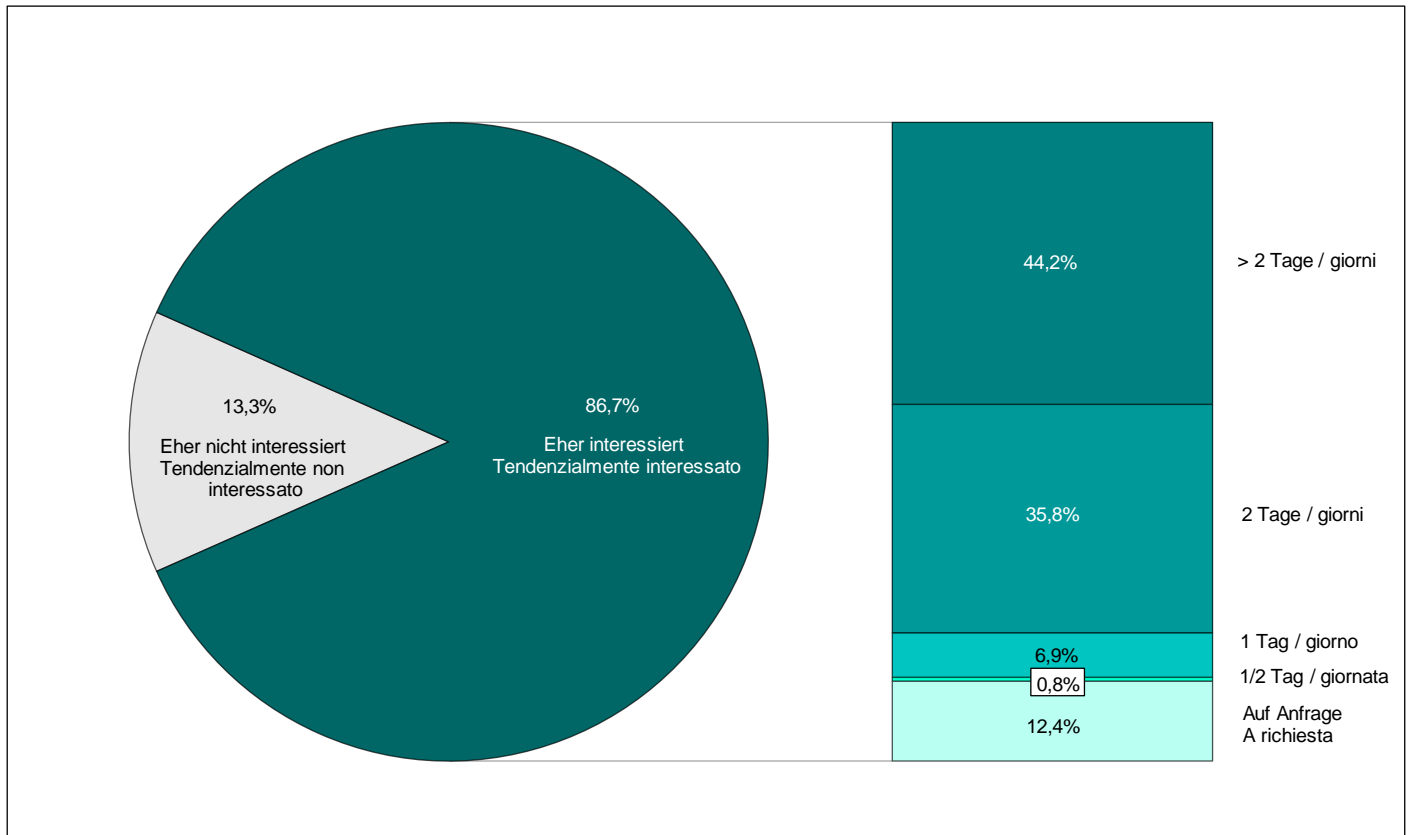
Graf. 16

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

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

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

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



Jene die geantwortet haben, sowohl bedingungslos als auch gemäß den noch festzulegenden Bedingungen interessiert zu sein (insgesamt 86,7% der Umfrageteilnehmer), sollten in weiterer Folge angeben, wie viele Tage pro Woche sie in Smart Working arbeiten würden.

Für 8 von 10 Bediensteten besteht der Wille, mindestens zwei Tage pro Woche in Smart Working zu arbeiten (für 44,2% mehr als zwei Tage, für 35,8% zwei Tage). 12,4% bevorzugen Smart Working auf Anfrage, 6,9% an einem Tag pro Woche. Nicht einmal 20 Personen bzw. nur 0,8% der gesamten Teilnehmer sind daran interessiert, einen halben Tag pro Woche in Smart Working zu absolvieren.

A coloro che hanno risposto di essere interessati, sia incondizionatamente che a seconda delle condizioni che saranno definite (complessivamente l'86,7% dei partecipanti all'indagine), si è quindi richiesto di indicare quanti **giorni a settimana** lavorerebbero in **smart working**.

Per ben 8 dipendenti su 10 si registra una disponibilità a lavorare almeno due giorni a settimana in smart working (rispettivamente più di due giorni per il 44,2% e due giorni per il 35,8%). Seguono a grande distanza la disponibilità a fare smart working una tantum, su richiesta (12,4%) e un giorno a settimana (6,9%). Gli interessati a fare una mezza giornata sono invece meno di 20, pari allo 0,8% del totale.

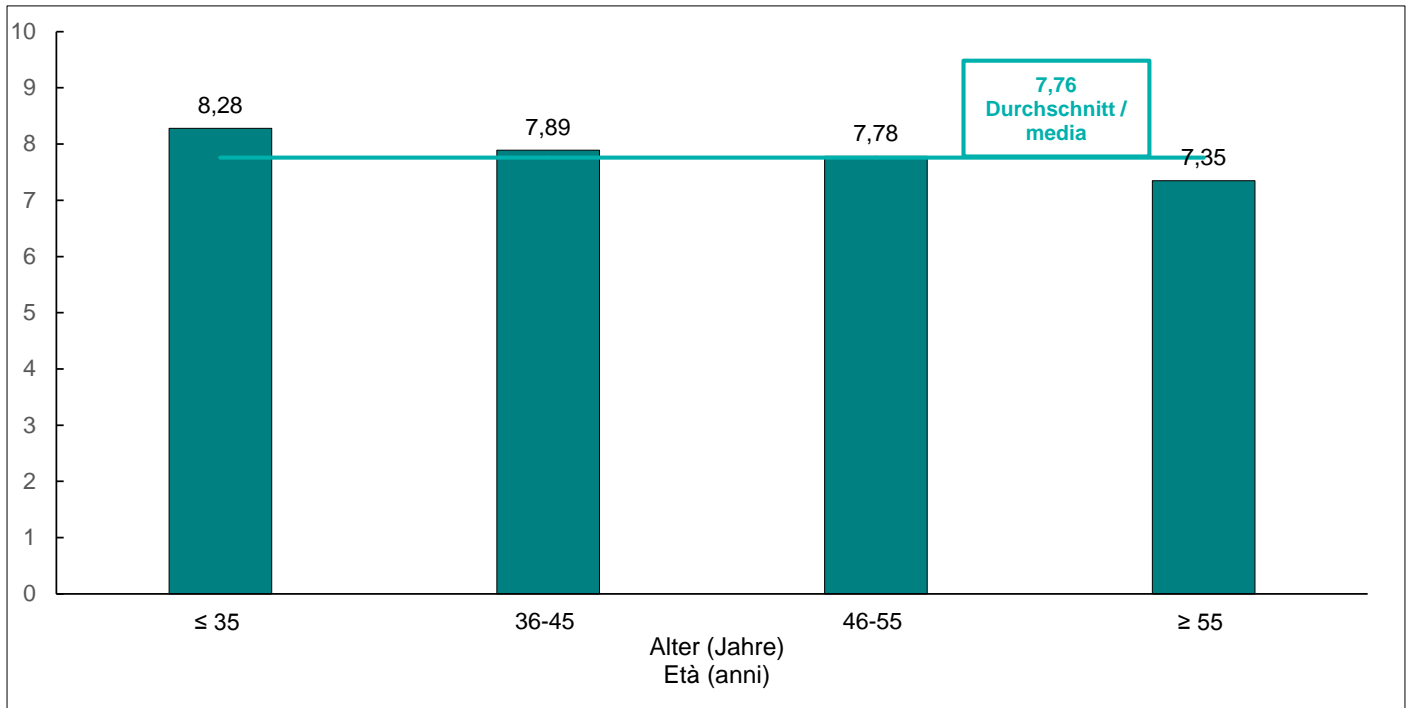
Graf. 17

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

Durchschnittswerte nach Altersklassen (März-Mai 2020)

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

Valori medi per classe d'età (marzo-maggio 2020)



Bei der **Gesamtbeurteilung** der eigenen **Erfahrung** mit Smart Working liegt die durchschnittliche Bewertung bei 7,76 von 10 Punkten, wobei es keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, Arbeitszeit oder Funktionsebene gibt.

Es zeigt sich allerdings ein deutlicher Unterschied zwischen den verschiedenen Altersgruppen: Jüngere Mitarbeiter (bis 35 Jahre) äußern mit einem Gesamtwert von 8,28 von 10 Punkten eine überdurchschnittlich positive Meinung. Die Bewertung nimmt in den höheren Altersgruppen kontinuierlich ab und liegt bei den über 55-Jährigen fast einen Punkt darunter (7,35).

Alla richiesta di dare una **valutazione** complessiva alla propria **esperienza** di smart working, il voto medio si è attestato a 7,76 punti su 10, senza differenze significative in base al genere, al regime orario o alla qualifica funzionale d'appartenenza.

È emersa però una differenza marcata tra le diverse classi d'età: i dipendenti più giovani (sotto i 35 anni di età) hanno infatti espresso un'opinione maggiormente positiva rispetto alla media con un valore complessivo pari a ben 8,28 punti su 10. La valutazione decresce gradualmente nelle classi d'età superiori e si attesta a quasi un punto in meno (7,35) tra il personale con più di 55 anni d'età.

Weniger verbreitet, aber dennoch ziemlich häufig, sind die Hinweise auf die Schwierigkeiten in der Organisation und Kommunikation, insbesondere in Bezug auf den ständigen Austausch mit den Kollegen oder die Teamarbeit aus der Ferne, sowie auf die Vermischung von Arbeit und Privatsphäre. Letztere führe, insbesondere in Zusammenhang mit dem Lockdown, zu mehr Stress und psychologischer Belastung.

In weiterer Folge sind dieselben Aspekte, die bereits bei der Frage nach dem Interesse weiterhin in Smart Working zu arbeiten thematisiert wurden, in ähnlicher Häufigkeit auch hier genannt worden.

Meno diffuse, ma comunque piuttosto frequenti, sono state anche le dichiarazioni relative a difficoltà organizzative e di comunicazione, legate soprattutto all'impossibilità di avere uno scambio continuo coi colleghi o alla minor efficienza del lavoro in team da remoto, nonché quelle relative al disagio derivante dall'invasione del lavoro nella sfera privata e ad un maggiore stress e carico psicologico, derivante in parte dal contesto di lockdown e dall'altra dalla difficoltà a staccare dal lavoro.

Sono inoltre stati ribaditi con una frequenza simile alcuni argomenti che erano già stati sottolineati nell'ambito del quesito relativo all'interesse a lavorare ancora in smart working.

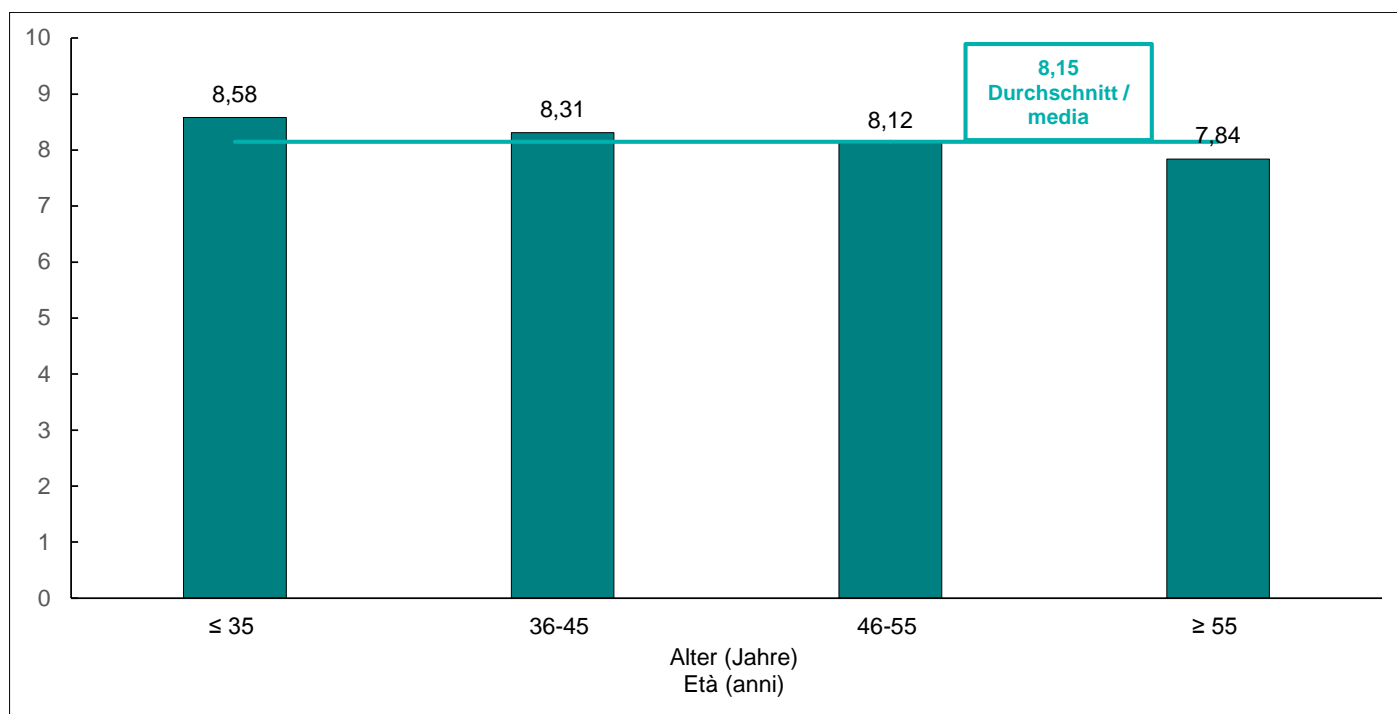
Graf. 19

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

Durchschnittswerte nach Altersklassen (März-Mai 2020)

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

Valori medi per classi d'età (marzo-maggio 2020)



Schließlich wurden die Teilnehmer gebeten, die **Einführung des Smart Working** in der Landesverwaltung zu **beurteilen**. Die auch hier resultierende hohe Durchschnittsbewertung von 8,15 Punkten auf einer Skala von 1 bis 10 übersteigt damit sogar jene der vorherigen Frage zur persönlichen Erfahrung mit dem Smart Working.

Signifikante Unterschiede ergibt auch hier wieder die Analyse nach Altersklasse: Mitarbeiter bis 35 Jahre vergeben die höchste Bewertung (8,58), jene über 55 Jahre die niedrigste (7,84), wobei die Differenz im Vergleich zur vorherigen Frage nicht ganz so markant ist.

Ai partecipanti all'indagine è stato infine chiesto di attribuire una **valutazione** complessiva all'**introduzione dello smart working** nell'Amministrazione provinciale. Ne è emersa una valutazione media molto positiva, pari a 8,15 punti su una scala di 10, persino più alta del voto medio raccolto dall'esperienza individuale di smart working di cui alla domanda precedente.

Anche questa volta le differenze più significative sono determinate dalla classe d'età dei dipendenti: il personale con meno di 35 anni d'età ha infatti attribuito la valutazione più elevata (8,58), mentre all'estremo opposto si è posizionato nuovamente il personale con più di 55 anni (7,84), pur se con un distacco meno marcato rispetto alla domanda precedente.

Graf. 20

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

Wortwolke (März-Mai 2020)

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

Nuvola di parole (marzo-maggio 2020)



Zum Gesamturteil über die Einführung des Smart Working in der Landesverwaltung wurden 254 negative Bewertungen und ebenso viele Kommentare registriert.

Die beiden meistgenannten Aspekte sind zum einen technologische Mängel, wie etwa die Instabilität der VPN-Verbindung, die Nichtverfügbarkeit von geeigneter Hard- und Software sowie der Mangel an notwendigen Programmen und Dokumenten, und zum anderen organisatorische Mängel in Folge des abrupten Übergangs zum Smart Working und den daraus resultierenden Schwierigkeiten im Umgang mit Instrumenten, Organisation und Kommunikation von zuhause aus.

Weitere Argumente, die sich negativ auf das Urteil auswirken, sind die von den Mitarbeitern getragenen Kosten, wie z.B. die Anschaffung von PCs und Strom- und Internet-Ausgaben, Defizite in Bezug auf Ausbildung und Information sowie die geringere Effizienz bei der Arbeitsausführung.

2.7 Abschnitt für Führungskräfte und Koordinatoren

Ein letzter Abschnitt der Umfrage war für jene Teilnehmer vorgesehen, die eingangs angegeben hatten, eine Führungs- oder Koordinierungsposition innezuhaben (475 Befragten)⁴.

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

59,3% der Führungskräfte und Koordinatorinnen/Koordinatoren sind ziemlich oder sehr mit der Aussage einverstanden, dass es eine größere Autonomie in der Arbeit ihrer Mitarbeiter und mehr Verantwortung für Ziele und Ergebnisse gibt. 52,0% sehen eine ziemlich oder sehr starke Verbesserung der Fähigkeit ihrer Mitarbeitenden, ihre Arbeit zu planen und zu organisieren.

Ein beträchtlicher Anteil der Führungskräfte und Koordinatorinnen/Koordinatoren (39,7%) sieht beim Arbeitsklima dagegen keine Verbesserung bzw. hat diesen Aspekt gar nicht wahrgenommen, zudem sind weitere 35,3% der Meinung, das Arbeitsklima habe sich nur wenig verbessert.

Alla domanda relativa al giudizio complessivo sull'introduzione dello smart working nell'Amministrazione provinciale, si sono registrati 254 voti negativi e altrettanti commenti.

Quasi a pari merito, gli argomenti più ricorrenti a giustificazione del giudizio negativo hanno riguardato carenze tecnologiche, quali l'instabilità della connessione VPN, l'indisponibilità di strumenti hardware e software adatti al lavoro da remoto e l'inaccessibilità a programmi e documenti fondamentali allo svolgimento delle proprie mansioni abituali, oltre che carenze organizzative, derivanti soprattutto dalla transizione improvvisa allo smart working e dalla conseguente impreparazione in termini di utilizzo degli strumenti da remoto, organizzazione del lavoro e coordinamento coi colleghi e con gli altri uffici.

A seguire, altri argomenti che hanno influenzato negativamente il giudizio sono i costi a carico dei dipendenti (quali acquisto PC e spese di corrente e di Internet), le carenze in termini di formazione e informazione, oltre che la minor efficienza nell'esecuzione del lavoro.

2.7 Sezione per dirigenti e coordinatori

All'interno dell'indagine è stata prevista un'ultima sezione riservata ai partecipanti che nelle domande preliminari avessero affermato di ricoprire un incarico dirigenziale o di coordinamento (475 rispondenti)⁴.

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

È emerso che il 59,3% dei/delle dirigenti e coordinatori/coordinatrici ha percepito in maniera abbastanza o molto forte una maggiore autonomia nel lavoro dei/delle collaboratori/trici e una loro maggiore responsabilizzazione su obiettivi e risultati. Il 52,0% ha ravvisato anche in maniera abbastanza o molto forte un miglioramento della capacità del personale da essi gestito di pianificare e organizzare il lavoro.

Una percentuale significativa di dirigenti e coordinatori/coordinatrici (39,7%) non ha invece percepito un miglioramento del clima lavorativo, oppure non ha nemmeno riscontrato questo aspetto, e un ulteriore 35,3% pensa che i benefici siano limitati.

⁴ Siehe Anmerkungen zur Methodik Seite 33
Vedasi nota metodologica pag. 33

Gegensätzliche Ergebnisse zeigen sich in Bezug auf die Verringerung der Fehlzeiten: Geben 24,0% der Führungskräfte und Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren an, keine Auswirkungen gesehen zu haben, so antworten 20,1% (so viele wie bei keiner anderen Frage) mit „sehr“ und sehen somit einen klaren Vorteil des Smart Working in diesem Bereich.

Risultati contrastanti emergono inoltre relativamente alla riduzione delle assenze: se infatti il 24,0% dei/delle dirigenti e coordinatori/coordinatrici sostiene di non averne riscontrato l'impatto, il 20,1% (dato più elevato in assoluto) ha scelto di rispondere "molto", individuando un chiaro beneficio dello smart working in questo ambito.

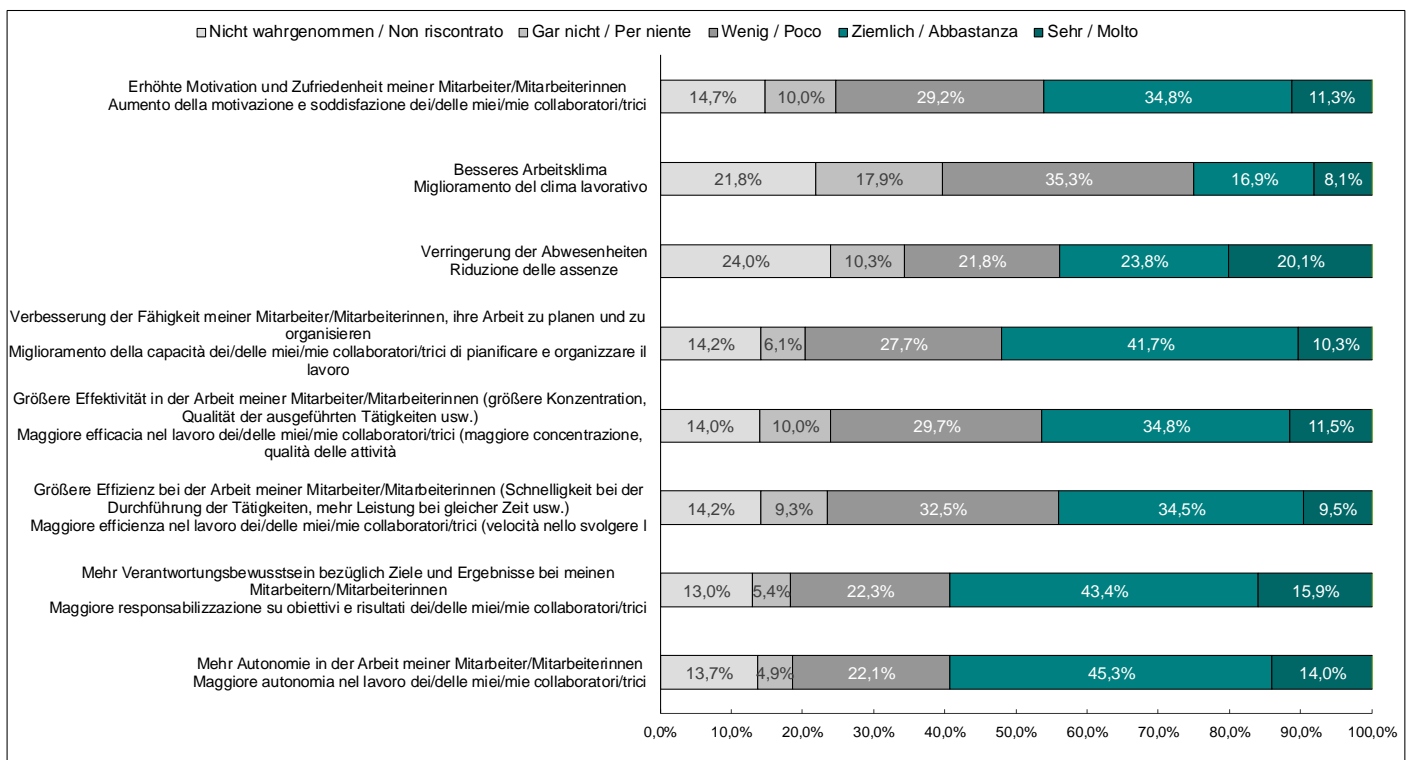
Graf. 21

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

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

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

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



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

Mehr als sechs von zehn Führungskräfte und Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren geben an, die Einführung des Smart Working bringe wenige oder gar keine Nachteile in Bezug auf die *Verwaltung der Smart Worker*, die *Kommunikation/Koordination zwischen den Mitarbeitern*, die *Planung von Aktivitäten* sowie von *Terminen/Sitzungen* und die *Verteilung/Aufteilung der Arbeit* mit sich.

Der Aspekt der *Datensicherheit bzw. des Datenschutzes* wird im Vergleich als am wenigsten problematisch gesehen: Nur 1,5% bzw. 10,3% der

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

Più di sei dirigenti e coordinatori/coordinatrici su dieci hanno affermato che dall'adozione dello smart working siano derivati pochi o nessuno svantaggio per quanto concerne la *gestione degli smart workers*, la *comunicazione/il coordinamento tra i/le collaboratori/collaboratrici*, la *programmazione delle attività*, la *pianificazione di incontri/riunioni* e la *distribuzione dei carichi di lavoro*.

In generale, gli aspetti legati alla *sicurezza dei dati e/o alla privacy* sono stati indicati come quelli meno problematici, visto che solamente l'1,5% e il 10,3%

Führungskräfte und Koordinatorinnen/Koordinatoren geben an, dass Smart Working in diesem Bereich sehr bzw. ziemlich nachteilig sei.

Dagegen werden die *Team- bzw. Gruppenarbeit*, der *Verlust des Zugehörigkeitsgefühls zum eigenen Team/Amt/Verwaltung* und die *Schwierigkeit in der Nutzung von Technologie* in höherem Maß als Nachteil gesehen.

dei/delle dirigenti e dei/delle coordinatori e coordinatrici ha riconosciuto che lo smart working abbia comportato molto o abbastanza uno svantaggio in questo ambito.

Maggiori criticità si sono invece riscontrate relativamente al *lavoro in team/gruppo*, alla *perdita del senso di appartenenza al proprio team/ufficio/amministrazione* e alla *difficoltà nell'utilizzo della tecnologia*.

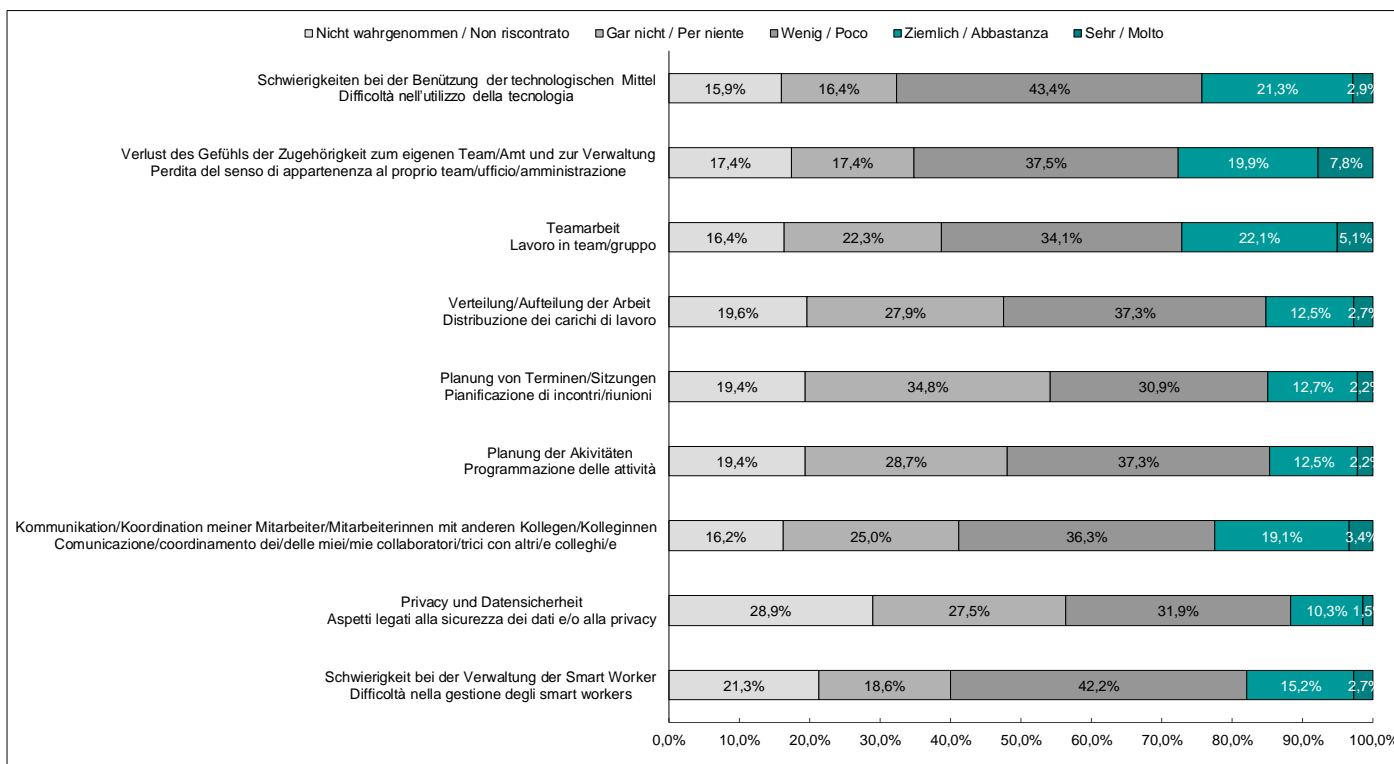
Graf. 22

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

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

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

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



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

Ein Drittel bewertet die Teilnahme der eigenen Mitarbeiter am Smart Working als sehr positiv, die Hälfte als ziemlich positiv.

Es ist zudem interessant festzustellen, dass jene Führungskräfte und Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren, die ebenfalls bereits in Smart Working gearbeitet haben (87,4%), mit der Arbeit ihrer Mitarbeiter zufriedener sind als diejenigen, die diese Erfahrung nicht persönlich gemacht haben.

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

Un terzo ha infatti valutato la partecipazione dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici come molto positiva, mentre la metà l'ha giudicata come abbastanza positiva.

È interessante notare infine come i/le dirigenti e i/le coordinatori/coordinatrici che hanno a loro volta lavorato in smart working (87,4%) siano più soddisfatti/e del lavoro svolto dai propri dipendenti rispetto a coloro che non hanno personalmente fatto questa esperienza.

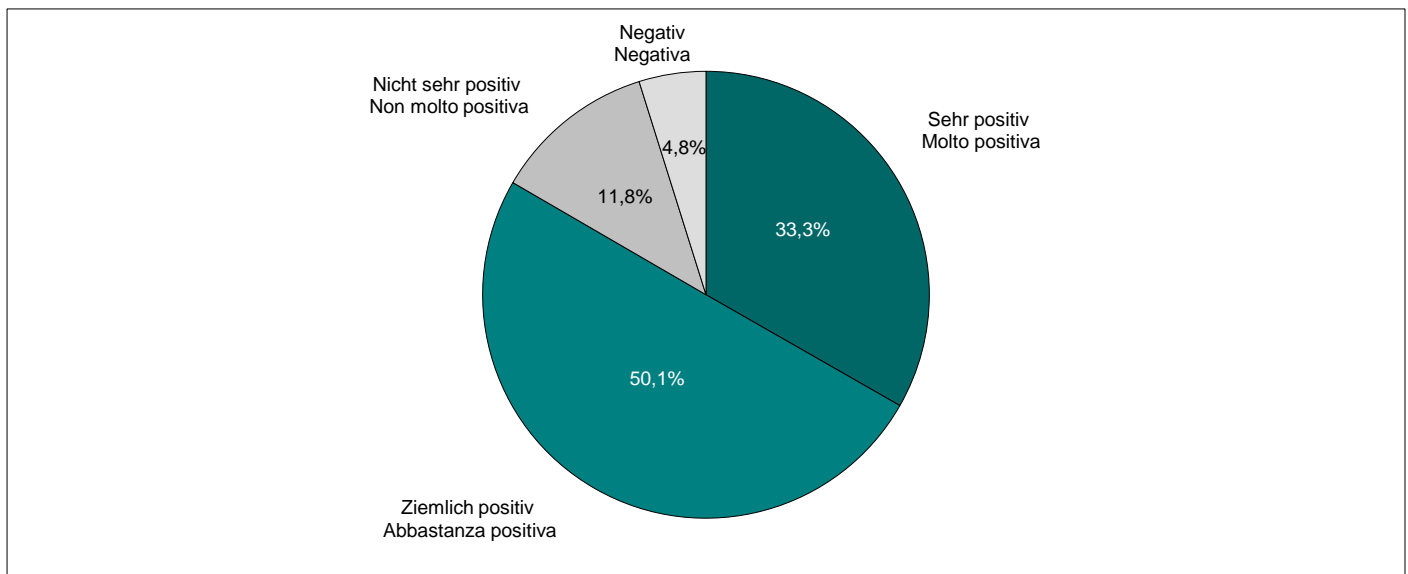
Graf. 23

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

Prozentuelle Verteilung (März-Mai 2020)

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

Composizione percentuale (marzo-maggio 2020)



Im Abschnitt, der Führungskräften und Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren vorbehalten ist, bewerten 80 von 408 Befragten die Beteiligung ihrer Mitarbeiter am Smart Working negativ.

Es wurden somit 80 Kommentare abgegeben, die in 10 Kategorien unterteilt wurden. Allerdings wurden die Kommentare von 17 Befragten, die angaben, dass ihr Amt oder Team während des Bezugszeitraums nicht in Smart Working gearbeitet habe, und von vier weiteren, die angaben, dass sie irrtümlich den Abschnitt für Führungskräfte und Koordinatoren erreicht hätten, von der Gesamtzahl abgezogen werden.

Ein guter Teil der Befragten unterstrich, wie das Urteil über Smart Working vor allem aufgrund verschiedener technologischer Probleme beeinträchtigt wurde, wie z.B. der Instabilität der Internetverbindung zu Hause, der Nichtverfügbarkeit angemessener technologischer Mittel oder der für die Durchführung der Aufgaben erforderlichen Software und der Schwierigkeiten beim Zugang zu und der gemeinsamen Nutzung von Ressourcen.

Andere immer wiederkehrende Gründe für die negative Beurteilung waren: der Mangel an menschlichen Kontakten, der die Kontrolle und Koordination der Arbeit erschwerte, das Zugehörigkeitsgefühl schwächte und das Gefühl der Isolation der Bediensteten verstärkte; die Verschlechterung der Arbeit in Bezug auf Qualität und Effizienz, die nach Ansicht einiger auf den Verlust des Verantwortungsbewusstseins oder die Faulheit der Bediensteten und nach Ansicht anderer auf objektive Einschränkungen zurückzuführen ist,

Nella sezione dedicata a dirigenti e coordinatori e coordinatrici, 80 su 408 rispondenti hanno valutato negativamente la partecipazione dei propri collaboratori allo smart working.

Sono pertanto stati registrati 80 commenti di accompagnamento alla valutazione negativa, suddivisi in 10 categorie. Dal totale vanno però sottratti i commenti di 17 rispondenti, i quali hanno affermato che il loro ufficio o team non ha lavorato in smart working nel periodo di riferimento e di altri quattro che hanno specificato di essere giunti erroneamente alla sezione per dirigenti e coordinatori.

Una buona parte dei rispondenti ha comunque sottolineato come il giudizio sullo smart working sia stato compromesso soprattutto a causa di svariati problemi tecnologici, quali l'instabilità della connessione Internet domestica, l'indisponibilità di mezzi tecnologici adeguati o del software necessario allo svolgimento delle mansioni e la difficoltà di accesso e condivisione delle risorse.

Altri motivi ricorrenti alla base della valutazione negativa sono stati: la mancanza di contatto umano, che ha pregiudicato il controllo e il coordinamento del lavoro, indebolendo il senso di appartenenza e rafforzando la sensazione di isolamento dei dipendenti; il peggioramento del lavoro in termini di qualità e di efficienza, dovuto secondo alcuni alla perdita del senso di responsabilità o alla pigrizia dei dipendenti e secondo altri a oggettive limitazioni imposte dalla situazione (problemi organizzativi e difficoltà a conciliare faccende domestiche e lavoro);

3. ANMERKUNGEN ZUR METHODIK

Insgesamt wurden 3.461 Online-Fragebögen an die Landesbediensteten der IV. bis IX. Funktionsebene versendet, einschließlich der Führungskräfte, sowohl der Landesverwaltung im engeren Sinne - Ressorts, Abteilungen und Ämter - als auch der Hilfskörperschaften des Landes.

Die Mitarbeitenden der I. bis III. Funktionsebene sowie jene in bestimmten Berufsbildern⁵, in denen diese veränderte Arbeitsform keine Anwendung fand (z.B. Feuerwehrmann, Straßenwärter, Fahrer, usw.) wurden erst gar nicht angeschrieben.

Die **Rücklaufquote** ist ein Qualitätsindikator und gibt den Anteil der eingegangenen Fragebögen an den versendeten an. Man unterscheidet grundsätzlich zwischen Netto- und Bruttoreklaufquote, wobei in dieser Untersuchung letztere verwendet wird, es werden also ausschließlich die 2.690 vollständig ausgefüllten Fragebögen berücksichtigt

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

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

Im ersten Abschnitt wurde durch zwei Fragen ermittelt, wer bereits in Smart Working gearbeitet hatte bzw. wer eine koordinierende oder leitende Position innehatte.

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

Für diejenigen, die angaben, noch nie in Smart Working gearbeitet zu haben und keine Führungs- oder Koordinierungsposition innezuhaben, endete der Fragebogen bereits mit dem ersten Abschnitt.

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

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

3. NOTA METODOLOGICA

Sono stati inviati complessivamente 3.461 questionari online al personale provinciale inquadrato dalla IV alla IX qualifica funzionale, compreso il personale dirigente, impiegato sia nell'Amministrazione provinciale in senso stretto – dipartimenti, ripartizioni e uffici – sia messo a disposizione degli enti strumentali della Provincia.

Nel campo di osservazione non è rientrato il personale inquadrato dalla I alla III qualifica funzionale, nonché in alcuni profili professionali⁵ non coinvolti da questo cambiamento della modalità di lavoro (es. profili di vigile del fuoco, cantoniere, autista, ecc.).

Il **tasso di risposta** è un indicatore di qualità dell'indagine, che esprime la quota di risposte dei questionari ritornati in rapporto a quelli inviati. Si distingue fra il tasso di risposta totale e quello parziale; questa analisi fa riferimento al tasso di risposta parziale: ne deriva che sono stati considerati esclusivamente i 2.690 questionari compilati interamente.

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

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

La prima sezione, attraverso due quesiti, aveva la funzione di filtrare tra chi avesse già lavorato in smart working e chi ancora no e di individuare coloro che ricoprissero un incarico di coordinamento o dirigenziale.

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

Qualora un soggetto non avesse fatto smart working e non avesse ruolo dirigenziale o di coordinamento, il questionario veniva interrotto immediatamente dopo la compilazione della prima sezione.

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

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

⁵ Bei der Bewertung wurden die Aufgaben und Tätigkeiten der einzelnen Berufsbilder berücksichtigt

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

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

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

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

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

Im vierten Abschnitt war für eine Reihe von Fragen der Grad der Zufriedenheit bzw. eine Bewertung auf einer Skala von 1 bis 10 anzugeben. Aus den erhaltenen Antworten wurden zu Analyse Zwecken Durchschnittswerte errechnet. In anderen Fällen erforderte die Skala dagegen eine qualitative Bewertung zwischen "überhaupt nicht" und "sehr" bzw. die Aussage „nicht wahrgenommen“.

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

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

All'interno della quarta sezione erano presenti alcuni quesiti che richiedevano di indicare il grado di soddisfazione o una valutazione su una scala da 1 a 10. Dalle risposte ottenute sono stati ricavati dei valori medi utili alla presente analisi. In altri casi la scala richiedeva di attribuire una valutazione qualitativa compresa tra "per niente" e "molto" o di selezionare eventualmente l'opzione "non riscontrato".

A. Einstiegsfragen / Domande preliminari

1. **Haben Sie in den letzten drei Monaten in Home Working/Smart Working gearbeitet? / Negli ultimi tre mesi ha lavorato in home working/smart working?**
- Ja / Sì 1
Nein / No 2
2. **Koordinieren Sie eine Arbeitsgruppe oder ein Arbeitsteam? / Ha il coordinamento/la gestione di persone o di un team di lavoro?**
- Ja / Sì 1
Nein / No 2

B. Persönliche Informationen / Anagrafica

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

3. **Mein Geschlecht / Il mio genere**
- Männlich / Maschio 1
Weiblich / Femmina 2
4. **Mein Alter / La mia età**
- Bis 35 Jahre / Fino a 35 anni 1
36 - 45 Jahre / 36 - 45 anni 2
46 - 55 Jahre / 46 - 55 anni 3
Mehr als 55 Jahre / Oltre 55 anni 4
5. **Meine Funktionsebene / La mia qualifica funzionale**
- IV 1
V 2
VI 3
VII 4
VIII 5
IX 6
6. **Meine Arbeitszeit / Il mio regime orario**
- Vollzeit / Tempo pieno 1
Teilzeit über 50% / Tempo parziale sopra il 50% 2
Teilzeit 50% / Tempo parziale al 50% 3

7. Mein Ressort / Il mio dipartimento

- Landeshauptmann / Presidente della Provincia 1
Generaldirektion des Landes / Direzione generale della Provincia 2
Generalsekretariat des Landes / Segreteria generale della Provincia 3
Ressort Europa, Innovation, Forschung und Kommunikation / Dipartimento Europa, Innovazione, Ricerca e Comunicazione 4
Ressort Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Tourismus und Bevölkerungsschutz / Dipartimento Agricoltura, Foreste, Turismo e Protezione civile 5
Ressort Italienische Kultur, Umwelt und Energie / Dipartimento Cultura italiana, Ambiente e Energia 6
Italienische Bildungsdirektion / Direzione Istruzione e Formazione italiana 7
Ressort Infrastruktur und Mobilität / Dipartimento Infrastrutture e Mobilità 8
Ladinische Bildungs- und Kulturdirektion / Direzione Istruzione, Formazione e Cultura ladina 9
Ressort Deutsche Kultur, Bildungsförderung, Handel und Dienstleistung, Handwerk, Industrie, Arbeit sowie Integration/ Dipartimento Cultura tedesca, Diritto allo Studio, Commercio e Servizi, Artigianato, Industria, Lavoro, Integrazione 10
Deutsche Bildungsdirektion / Direzione Istruzione e Formazione tedesca 11
Ressort Hochbau, Grundbuch, Kataster und Vermögen / Dipartimento Edilizia, Libro fondiario, Catasto e Patrimonio 12
Ressort Familie, Senioren, Soziales und Wohnbau / Dipartimento Famiglia, Anziani, Sociale e Edilizia abitativa 13
Ressort Raumentwicklung, Landschaft und Denkmalpflege / Dipartimento Sviluppo del territorio, Paesaggio e Beni culturali 14
Ressort Gesundheit, Breitband und Genossenschaften / Dipartimento Salute, Banda larga e Cooperative 15

8. Meine Organisationseinheit / La mia unità organizzativa

4. Personal / 4. Personale 1
5. Finanzen/ 5. Finanze 2
9. Informationstechnik/ 9. Informatica 3
Unterstützende Funktionen für das Verwaltungsgericht Bozen / Funzioni di supporto al Tribunale di giustizia amministrativa di Bolzano 4
Generaldirektion, Organisationsamt, Ökonomat, ASTAT, Amt für Personalentwicklung, Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften / Direzione generale, Ufficio Organizzazione, Economato, ASTAT, Ufficio Sviluppo personale, Agenzia per le relazioni sindacali 5

Abteilung Präsidium / Ripartizione Presidenza 1
Anwaltschaft des Landes / Avvocatura della Provincia 2
7. Abteilung Örtliche Körperschaften und Sport / 7. Ripartizione Enti locali e Sport 3
AOV - Agentur für die Verfahren und die Aufsicht im Bereich öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge / ACP - Agenzia per i procedimenti e la vigilanza in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture 4
Generalsekretariat, Amt für institutionelle Angelegenheiten, Amt für Gesetzgebung, Bereich Prüfbehörde für die EU-Förderungen / Segreteria generale, Ufficio Affari istituzionali, Ufficio Legislativo, Area Autorità di Audit per i finanziamenti comunitari 5

39. Europa / 39. Europa 1
34. Innovation, Forschung, Universität und Museen / 34. Innovazione, Ricerca, Università e Musei 2
43. Landeszahlstelle / 43. Organismo pagatore provinciale 3
44. Agentur für Presse und Kommunikation / 44. Agenzia di stampa e comunicazione 4
Betrieb Landesmuseen / Azienda Musei Provinciali 5
Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento 6

| | | |
|---|--------------------------|---|
| 31. Landwirtschaft / 31. Agricoltura | <input type="checkbox"/> | 1 |
| 32. Forstwirtschaft / 32. Foreste | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Versuchszentrum Laimburg / Centro di sperimentazione Laimburg | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Agentur Landesdomäne / Agenzia Demanio provinciale | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Agentur für Bevölkerungsschutz / Agenzia per la Protezione civile | <input type="checkbox"/> | 5 |
| Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento | <input type="checkbox"/> | 6 |
| 15. Italienische Kultur / 15. Cultura italiana | <input type="checkbox"/> | 1 |
| 29. Landesagentur für Umwelt und Klimaschutz / 29. Agenzia provinciale per l'ambiente e la tutela del clima | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Landesdirektion italienischsprachige Kindergärten / Direzione provinciale Scuole dell'infanzia in lingua italiana | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Landesdirektion italienischsprachige Grund-, Mittel- und Oberschulen staatlicher Art / Direzione provinciale Scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado a carattere statale in lingua italiana | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Landesdirektion italienischsprachige Berufsbildung / Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Musikschule in italienischer Sprache / Scuola di musica in lingua italiana | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Abteilung 17 - Italienisches Schulamt / Ripartizione 17 - Intendenza scolastica italiana | <input type="checkbox"/> | 5 |
| Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento | <input type="checkbox"/> | 6 |
| 10. Tiefbau / 10. Infrastrutture | <input type="checkbox"/> | 1 |
| 12. Straßendienst / 12. Servizio strade | <input type="checkbox"/> | 2 |
| 38. Mobilität / 38. Mobilità | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Abteilung 18 Ladinische Bildungs- und Kulturverwaltung / Ripartizione 18 Amministrazione scuola e cultura ladina | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Landesdirektion Ladinische Kindergärten und Schulen / Direzione provinciale Scuole ladine | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Ladinisches Kulturinstitut "Micurà de Rù" / Istituto culturale ladino "Micurà de Rù" | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento | <input type="checkbox"/> | 4 |
| 14. Deutsche Kultur / 14. Cultura tedesca | <input type="checkbox"/> | 1 |
| 19. Arbeit / 19. Lavoro | <input type="checkbox"/> | 2 |
| 35. Wirtschaft / 35. Economia | <input type="checkbox"/> | 3 |
| 40. Bildungsförderung / 40. Diritto allo studio | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Arbeitsförderungsinstitut (AFI) / Istituto Promozione Lavoratori (IPL) | <input type="checkbox"/> | 5 |
| Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento | <input type="checkbox"/> | 6 |
| Landesdirektion deutschsprachiger Kindergarten / Direzione provinciale Scuola dell'Infanzia in lingua tedesca | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Landesdirektion deutschsprachige Grund-, Mittel- und Oberschulen / Direzione provinciale Scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado in lingua tedesca | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung / Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Landesdirektion Deutsche und ladinische Musikschule / Direzione provinciale Scuola musicale tedesca e ladina | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Pädagogische Abteilung / Ripartizione pedagogica | <input type="checkbox"/> | 5 |
| Abteilung 16 Bildungsverwaltung / Ripartizione 16 Amministrazione, Istruzione e Formazione | <input type="checkbox"/> | 6 |
| Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento | <input type="checkbox"/> | 7 |

| | |
|--|----------------------------|
| 6. Vermögensverwaltung / 6. Amministrazione del patrimonio | <input type="checkbox"/> 1 |
| 11. Hochbau und technischer Dienst / 11. Edilizia e servizio tecnico | <input type="checkbox"/> 2 |
| 41. Grundbuch, Grund- und Gebäudekataster / 41. Libro fondiario, catasto fondiario e urbano ... | <input type="checkbox"/> 3 |
| Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento | <input type="checkbox"/> 4 |
| Familienagentur / Agenzia per la famiglia..... | <input type="checkbox"/> 1 |
| 24. Soziales / 24. Sociale..... | <input type="checkbox"/> 2 |
| 25. Wohnungsbau / 25. Edilizia abitativa | <input type="checkbox"/> 3 |
| Agentur für die Aufsicht über die Einhaltung der Vorschriften betreffend die Sozialbindung für den geförderten Wohnbau / Agenzia per la vigilanza sul rispetto delle prestazioni relative al vincolo sociale dell'edilizia abitativa agevolata | <input type="checkbox"/> 4 |
| ASWE Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung / ASSE Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico | <input type="checkbox"/> 5 |
| Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento | <input type="checkbox"/> 6 |
| 13. Denkmalpflege / 13. Beni culturali | <input type="checkbox"/> 1 |
| 28. Natur, Landschaft und Raumentwicklung / 28. Natura, paesaggio e sviluppo del territorio..... | <input type="checkbox"/> 2 |
| Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento | <input type="checkbox"/> 3 |
| 23. Gesundheit / 23. Salute | <input type="checkbox"/> 1 |
| Ressortdirektion bzw. direkt beim Ressort angesiedelte Struktur / Direzione di dipartimento o struttura insediata direttamente presso il dipartimento | <input type="checkbox"/> 2 |

9. Mein gewöhnlicher Arbeitssitz / La mia sede di lavoro abituale

| | |
|--|-----------------------------|
| Abtei / Badia..... | <input type="checkbox"/> 1 |
| Ahrntal / Valle Aurina | <input type="checkbox"/> 2 |
| Auer / Ora..... | <input type="checkbox"/> 3 |
| Blumau / Prato Isarco | <input type="checkbox"/> 4 |
| Bozen / Bolzano..... | <input type="checkbox"/> 5 |
| Brixen / Bressanone..... | <input type="checkbox"/> 6 |
| Bruneck / Brunico..... | <input type="checkbox"/> 7 |
| Brüssel / Bruxelles | <input type="checkbox"/> 8 |
| Deutschnofen / Nova Ponente | <input type="checkbox"/> 9 |
| Enneberg / Marebbe | <input type="checkbox"/> 10 |
| Eppan an der Weinstraße / Appiano Sulla Strada Del Vino | <input type="checkbox"/> 11 |
| Feldthurns / Velturmo | <input type="checkbox"/> 12 |
| Franzensfeste / Fortezza | <input type="checkbox"/> 13 |
| Freienfeld / Campo di Trens | <input type="checkbox"/> 14 |
| Glurns / Glorenza | <input type="checkbox"/> 15 |
| Graun i. V. / Curon Venosta | <input type="checkbox"/> 16 |
| Innichen / San Candido | <input type="checkbox"/> 17 |
| Jenesien / San Genesio..... | <input type="checkbox"/> 18 |
| Kaltern an der Weinstraße / Caldaro Sulla Strada Del Vino..... | <input type="checkbox"/> 19 |
| Kardaun / Cardano..... | <input type="checkbox"/> 20 |
| Kastelruth / Castelrotto | <input type="checkbox"/> 21 |
| Kiens / Chienes | <input type="checkbox"/> 22 |
| Klausen / Chiusa | <input type="checkbox"/> 23 |
| Laas / Lasa | <input type="checkbox"/> 24 |
| Lana / Lana | <input type="checkbox"/> 25 |
| Latsch / Laces | <input type="checkbox"/> 26 |
| Leifers / Laives | <input type="checkbox"/> 27 |
| Mals / Malles Venosta | <input type="checkbox"/> 28 |
| Meran / Merano..... | <input type="checkbox"/> 29 |
| Moos in Passeier / Moso in Passiria | <input type="checkbox"/> 30 |
| Mühlbach / Rio di Pusteria | <input type="checkbox"/> 31 |
| Naturns / Naturno..... | <input type="checkbox"/> 32 |
| Natz-Schabs / Naz-Sciaves | <input type="checkbox"/> 33 |

| | | |
|--|--------------------------|----|
| Neumarkt / Egna | <input type="checkbox"/> | 34 |
| Niederrasen / Rasun di Sotto | <input type="checkbox"/> | 35 |
| Olang / Valdaora | <input type="checkbox"/> | 36 |
| Pfatten / Vadena | <input type="checkbox"/> | 37 |
| Prad am Stilfserjoch / Prato allo Stelvio | <input type="checkbox"/> | 38 |
| Prettau / Predoi | <input type="checkbox"/> | 39 |
| Ratschings / Racines | <input type="checkbox"/> | 40 |
| Ritten / Renon | <input type="checkbox"/> | 41 |
| Rom / Roma | <input type="checkbox"/> | 42 |
| Sand in Taufers / Campo Tures | <input type="checkbox"/> | 43 |
| Sarntal / Sarentino | <input type="checkbox"/> | 44 |
| Schenna / Scena..... | <input type="checkbox"/> | 45 |
| Schlanders / Silandro | <input type="checkbox"/> | 46 |
| St. Kassian (Abtei) / San Cassiano (Badia) | <input type="checkbox"/> | 47 |
| St. Leonhard in Passeier / San Leonardo in Passiria | <input type="checkbox"/> | 48 |
| St. Martin in Thurn / San Martino in Badia | <input type="checkbox"/> | 49 |
| St. Ulrich in Gröden / Ortisei | <input type="checkbox"/> | 50 |
| Stern in Abtei / La Villa in Badia | <input type="checkbox"/> | 51 |
| Sterzing / Vipiteno | <input type="checkbox"/> | 52 |
| Stilfs / Stelvio | <input type="checkbox"/> | 53 |
| Tiers / Tires | <input type="checkbox"/> | 54 |
| Tirol / Tirolo | <input type="checkbox"/> | 55 |
| Tisens / Tesimo..... | <input type="checkbox"/> | 56 |
| Toblach / Dobbiaco | <input type="checkbox"/> | 57 |
| Tramin an der Weinstraße / Termeno Sulla Strada Del Vino | <input type="checkbox"/> | 58 |
| Truden im Naturpark / Trodena nel Parco Naturale | <input type="checkbox"/> | 59 |
| Ulten / Ultimo | <input type="checkbox"/> | 60 |
| Villnöß / Funes | <input type="checkbox"/> | 61 |
| Welsberg-Taisten / Monguelfo-Tesido | <input type="checkbox"/> | 62 |
| Welschnofen / Nova Levante | <input type="checkbox"/> | 63 |
| Wolkenstein / Selva di Val Gardena | <input type="checkbox"/> | 64 |
| Sonstiges / Altro | <input type="checkbox"/> | 65 |

C. Allgemeine Informationen / Informazioni generali

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

| |
|--|
| <p>1. Wie weit ist Ihr Arbeitssitz von zuhause entfernt (in km ohne Dezimalzahlen)? / Quanto dista il Suo domicilio dalla Sua sede di lavoro (in km senza decimali)?</p> <p><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/></p> |
| <p>2. Wieviel Zeit brauchen Sie im Durchschnitt um Ihren Arbeitssitz zu erreichen (in Minuten, nur Hinfahrt)? / Quanto tempo impiega in media per recarsi al lavoro (in minuti, solo andata)?</p> <p><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/></p> |
| <p>3. Wieviel geben Sie normalerweise für die Fahrt zur Arbeit aus (in Euro, nur Hinfahrt)? / Quanto spende solitamente per il tragitto casa-lavoro (in euro, solo andata)?</p> <p><input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/></p> |
| <p>4. Wie fahren Sie normalerweise zur Arbeit (falls Sie mehrere Transportmittel benützen, geben Sie bitte jenes an, welches die meiste Zeit beansprucht)? / Solitamente come si reca al lavoro (nel caso di diversi mezzi, va indicato quello sul quale trascorre più tempo)?</p> <p>Mit dem Auto / In automobile</p> <p>Mit dem Motorrad/Scooter / In moto/scooter</p> <p>Mit dem Zug / In treno</p> <p>Mit dem Bus/der Seilbahn / In autobus/funivia</p> |
| <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> 1</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> 2</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> 3</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> 4</p> |

Mit dem Fahrrad / In bicicletta 5
 Zu Fuß / A piedi 6

5. Wie viele Tage haben Sie bisher in Smart Working gearbeitet (bitte geben Sie für jeden Monat einen Wert ein)? / Quanti giorni di smart working ha fatto finora (per favore inserisca un valore per ogni mese)?

März April Mai

6. Welche Form von Smart Working haben Sie mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten vereinbart? / Che tipologia di accordo di adozione dello smart working ha concordato con il Suo/la Sua diretto/a superiore?

Fixe Tage/halbe Tage in der Woche / Giornate/mezze giornate fisse a settimana 1
 Auf Anfrage / A singola richiesta 2
 Beide / Entrambi 3

D. Meinungen zu Smart Working / Opinioni sullo smart working

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

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

| | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 7. Ich bin in der Lage meine Arbeit effizient abzuwickeln / Sono posto/a nelle condizioni di poter svolgere il mio lavoro efficacemente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Das Verhältnis mit meinem/meiner direkten Vorgesetzten ist positiv / Il rapporto con il/la mio/a diretto/a superiore è positivo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Das Verhältnis mit meinen Kollegen/Kolleginnen ist positiv / Le relazioni con i/le miei/mie colleghi/e sono positive | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| 2. Inwieweit haben Sie folgende Aspekte bisher als Vorteile des Smart Working wahrgenommen? / In che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, rappresentino dei benefici dello smart working? | Nicht wahrgenommen | Sehr | Ziemlich | Wenig | Gar nicht |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Non riscontrato | Molto | Abbastanza | Poco | Per niente |
| 1. Mehr Autonomie in der Arbeit / Maggiore autonomia nel lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Mehr Verantwortung bezüglich Ziele und Ergebnisse / Maggiore responsabilizzazione su obiettivi e risultati | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Bessere Leistung bei der Arbeit (schnellere Abwicklung, mehr Ergebnisse in gleicher Zeit usw.) / Maggiore efficienza nel lavoro (velocità nello svolgere l'attività, quantità di output a parità di tempo, ecc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Mehr Effizienz bei der Arbeit (bessere Konzentration, Qualität der Arbeit usw.) / Maggiore efficacia nel lavoro (maggiore concentrazione, qualità delle attività svolte, ecc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Verbesserung der Fähigkeiten zur Planung und Organisation meiner Arbeit / Miglioramento della capacità di pianificare e organizzare il mio lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Mehr Möglichkeiten Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen / Maggiori possibilità di conciliazione vita-lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Mehr Zeit für private Interessen und Tätigkeiten (Familie, Kinder, Freizeit, Sport, zwischenmenschliche Beziehungen, Freiwilligentätigkeit usw.) / Maggiore disponibilità di tempo per interessi ed impegni extra-lavorativi (famiglia, figli, tempo libero, sport, attività sociali, attività di volontariato, ecc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Wirtschaftliche Einsparungen / Risparmio economico personale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 9. Zeitersparnis durch den fehlenden Weg zur Arbeit / Risparmio di tempo per gli spostamenti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Weniger Stress / Riduzione dello stress | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| 3. Inwieweit haben sich Ihrer Ansicht nach, die folgenden Aspekte nach der Einführung von Smart Working verbessert? / In che misura ritiene che i seguenti aspetti siano migliorati in seguito all'introduzione dello smart working? | Gar nicht / Per niente | | | | | | | | | | Sehr / Molto |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1. Digitale Kompetenz / Competenze digitali | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Digitalisierung der Prozesse (z.B. Dematerialisierung) / Digitalizzazione dei processi (es. dematerializzazione del cartaceo) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| 4. Welche der folgenden technologischen Mittel wurden Ihnen von der Landesverwaltung zur Verfügung gestellt? (è obbligatoria) / Quali dei seguenti supporti tecnologici Le sono stati messi a disposizione da parte dell'Amministrazione provinciale? | |
|---|----------------------------|
| Tragbarer PC / PC portatile | <input type="checkbox"/> 1 |
| Spezifische Anwendungen / Software specifico | <input type="checkbox"/> 2 |
| Software für Teamarbeit (SharePoint, OneDrive, Teams) / Stumento di collaboration (SharePoint, OneDrive, Teams) | <input type="checkbox"/> 3 |
| Keines der angeführten / Nessuno di quelli elencati | <input type="checkbox"/> 4 |

| 5. Mit welchen der folgenden technologischen Aspekte gab es Schwierigkeiten bei der Erledigung Ihrer Arbeit in Smart Working? / Su quali dei seguenti aspetti tecnologici ha riscontrato criticità nello svolgimento del Suo lavoro in modalità smart working? | |
|--|----------------------------|
| Tragbarer PC / PC portatile | <input type="checkbox"/> 1 |
| Zugriff auf Anwendungen die die Arbeitstätigkeit unterstützen / Accesso a software di supporto dell'attività lavorativa | <input type="checkbox"/> 2 |
| Internetverbindung / Connessione Internet | <input type="checkbox"/> 3 |
| Telefonverbindung / Connessione telefonica | <input type="checkbox"/> 4 |
| Schwierigkeiten beim Zugriff auf Ressourcen, Informationen und Dokumenten / Difficoltà ad accedere a risorse, informazioni e documenti | <input type="checkbox"/> 5 |
| Schwierigkeiten beim Austausch von Ressourcen, Informationen und Dokumenten / Difficoltà a condividere risorse, informazioni e documenti | <input type="checkbox"/> 6 |
| Ich hatte keine Probleme mit den technologischen Mitteln / Non ho avuto problemi ad usare la tecnologia | <input type="checkbox"/> 7 |

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

| | Gar nicht / Per niente | | | | | | | | | | Sehr / Molto |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1. Tragbarer PC / PC portatile | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 2. Spezifische Anwendungen/ Software specifico | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 2. Software für Teamarbeit (SharePoint, OneDrive, Teams) / Strumento di collaboration (SharePoint, OneDrive, Teams) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

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

| | Nicht wahrgenommen | Sehr | Ziemlich | Wenig | Gar nicht |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Non riscontrato | Molto | Abbastanza | Poco | Per niente |
| 1. Kommunikation und Koordinierung mit meinen Kollegen/Kolleginnen / Comunicazione/coordinamento con altri/e colleghi/e | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Planung der Aktivitäten / Programmazione delle attività | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Planung von Treffen und Besprechungen / Pianificazione di incontri/riunioni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Verteilung der Arbeitslast / Distribuzione dei carichi di lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Teamarbeit / Lavoro in team/gruppo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Eignung der von der Verwaltung zur Verfügung gestellten technischen Ausstattung im Verhältnis zu meinen Arbeitsbedürfnissen / Adeguatezza della strumentazione tecnologica fornita dall'Amministrazione rispetto alle mie esigenze lavorative | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Wahrnehmung von Diskriminierung in Bezug auf Karrierechancen und berufliches Wachstum / Percezione di discriminazione in termini di opportunità di carriera e crescita professionale | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

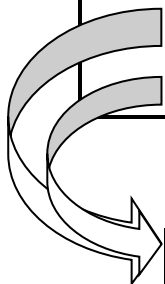
- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 8. Wahrnehmung einer negativen Beurteilung seitens meines/meiner Vorgesetzten / Percezione di giudizio negativo da parte del/della mio/a diretto/a superiore | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Wahrnehmung einer negativen Beurteilung seitens meiner Kollegen/Kolleginnen / Percezione di giudizio negativo da parte dei/delle miei/mie colleghi/e | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Verlust des Gefühls der Zugehörigkeit zum Team/der Gruppe/der Verwaltung / Perdita del senso di appartenenza al mio team/ufficio/amministrazione | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Isolation und weniger Informationen darüber, was im Büro vor sich geht / Isolamento e minori informazioni su ciò che avviene in ufficio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

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

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

- Ja, auf jeden Fall / Sì, assolutamente 1
 Ja, aber es hängt von den Bedingungen ab / Sì, ma dipende dalle condizioni 2
 Wahrscheinlich nicht (bitte anschließend Begründung angeben) / Probabilmente no (motivare nel commento) 3
 Nein (bitte anschließend Begründung angeben) / No (motivare nel commento) 4



.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort / Per favore indichi una motivazione:

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

.2 Wie viele Tage pro Woche würden Sie nach Ende des COVID-19-Notstands in Smart Working arbeiten? / È informato/a sullo smart working (lavoro agile) e sulle altre modalità di lavoro flessibile (coworking, telelavoro)?

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

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

- Familie / Famiglia..... 1
- Persönliche Pflege und Wohlergehen / Cura e benessere personale 2
- Andere nicht arbeitsbezogene Aktivitäten (Freizeit, Sport usw.), im Rahmen der geltenden Verordnungen / Altri impegni extra-lavorativi (tempo libero, sport ecc.), nei limiti delle disposizioni vigenti..... 3
- Freiwilligenarbeit und soziale Aktivitäten, im Rahmen der geltenden Verordnungen / Attività sociali e di volontariato, nei limiti delle disposizioni vigenti 4

11. Wie sehr sind Sie zum heutigen Zeitpunkt mit Ihrer Erfahrung mit Smart Working zufrieden? Im Fall einer negativen Bewertung bitten wir Sie im folgenden Feld eine Begründung anzugeben / Ad oggi, quanto è soddisfatto/a della Sua esperienza di smart working? In caso di opinione negativa Le chiediamo di commentare esplicitando i motivi alla base di questa considerazione.

Gar nicht
/ Per
niente

Sehr /
Molto

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

.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort / Per favore indichi una motivazione:

12. Abschließend, wie bewerten Sie die Einführung des Smart Working in der Landesverwaltung? Im Fall einer negativen Bewertung bitten wir Sie im folgenden Feld eine Begründung anzugeben / In definitiva, qual è la Sua opinione in relazione all'introduzione dello smart working nell'Amministrazione provinciale? In caso di opinione negativa Le chiediamo di commentare esplicitando i motivi alla base di questa considerazione.

Ganz
negativ /
Decisam
ente
negativa

Ganz
positiv /
Decisa
mente
positiva

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

.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort / Per favore indichi una motivazione:

E. Für Führungskräfte und Koordinatoren / Per dirigenti e coordinatori

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

| 1. In Bezug auf das von Ihnen geführte Personal, inwieweit haben Sie folgende Aspekte bisher als Vorteile des Smart Working wahrgenommen? / In riferimento alle persone da Lei gestite, in che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, rappresentino dei benefici dello smart working? | Nicht wahrgenommen | Sehr | Ziemlich | Wenig | Gar nicht |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Non riscontrato | Molto | Abbastanza | Poco | Per niente |
| 1. Mehr Autonomie in der Arbeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen / Maggiore autonomia nel lavoro dei/delle miei/mie collaboratori/trici | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Mehr Verantwortungsbewusstsein bezüglich Ziele und Ergebnisse bei meinen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen / Maggiore responsabilizzazione su obiettivi e risultati dei/delle miei/mie collaboratori/trici | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Größere Effizienz bei der Arbeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (Schnelligkeit bei der Durchführung der Tätigkeiten, mehr Leistung bei gleicher Zeit usw.) / Maggiore efficienza nel lavoro dei/delle miei/mie collaboratori/trici (velocità nello svolgere l'attività, quantità di output a parità di tempo, ecc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Größere Effektivität in der Arbeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (größere Konzentration, Qualität der ausgeführten Tätigkeiten usw.) / Maggiore efficacia nel lavoro dei/delle miei/mie collaboratori/trici (maggiore concentrazione, qualità delle attività svolte, ecc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Verbesserung der Fähigkeit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, ihre Arbeit zu planen und zu organisieren / Miglioramento della capacità dei/delle miei/mie collaboratori/trici di pianificare e organizzare il lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Verringerung der Abwesenheiten / Riduzione delle assenze | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Besseres Arbeitsklima / Miglioramento del clima lavorativo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Erhöhte Motivation und Zufriedenheit meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen / Aumento della motivazione e soddisfazione dei/delle miei/mie collaboratori/trici | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2. In Bezug auf das von Ihnen geführte Personal, inwieweit haben Sie folgende Aspekte bisher als Nachteile des Smart Working wahrgenommen? / In riferimento alle persone da Lei gestite, in che misura ritiene che i seguenti aspetti, se riscontrati sino ad oggi, facciano emergere delle criticità dello smart working?

| | Nicht wahrgen ommen | Sehr | Ziemlich | Wenig | Gar nicht |
|--|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Non riscontra to | Molto | Abbasta nza | Poco | Per niente |
| 1. Schwierigkeit bei der Verwaltung der Smart Worker / Difficoltà nella gestione degli smart workers | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Privacy und Datensicherheit / Aspetti legati alla sicurezza dei dati e/o alla privacy | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Kommunikation/Koordination meiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit anderen Kollegen/Kolleginnen / Comunicazione/coordinamento dei/delle miei/mie collaboratori/trici con altri/e colleghi/e | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Planung der Aktivitäten / Programmazione delle attività | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Planung von Terminen/Sitzungen / Pianificazione di incontri/riunioni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Verteilung/Aufteilung der Arbeit / Distribuzione dei carichi di lavoro | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Teamarbeit / Lavoro in team/gruppo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Verlust des Gefühls der Zugehörigkeit zum eigenen Team/Amt und zur Verwaltung / Perdita del senso di appartenenza al proprio team/ufficio/amministrazione | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Schwierigkeiten bei der Benützung der technologischen Mittel / Difficoltà nell'utilizzo della tecnologia | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

- Sehr positiv / Molto positiva 1
 Ziemlich positiv / Abbastanza positiva 2
 Nicht sehr positiv (bitte anschließend Begründung angeben) / Non molto positiva (motivare nel commento) 3
 Negativ (bitte anschließend Begründung angeben) / Negativa (motivare nel commento)..... 4

.1 Bitte begründen Sie Ihre Antwort / Per favore indichi una motivazione: