AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL
Landesinstitut für Statistik
Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1 • 39100 Bozen
Tel. 0471 41 84 00 • Fax 0471 41 84 19
https://astat.provinz.bz.it • astat@provinz.bz.it
Auszugsweiser oder vollständiger Nachdruck mit Quellenangabe (Herausgeber und Titel) gestattet
Halbmonatliche Druckschrift, eingetragen mit Nr. 10 vom 06.04.89 beim Landesgericht Bozen
Verantwortlicher Direktor: Timon Gärtner

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Istituto provinciale di statistica
Via Canonico Michael Gamper 1 • 39100 Bolzano
Tel. 0471 41 84 00 • Fax 0471 41 84 19
https://astat.provincia.bz.it • astat@provincia.bz.it
Riproduzione parziale o totale autorizzata con la citazione della fonte (titolo ed edizione)
Pubblicazione quindicinale iscritta al Tribunale di Bolzano al n. 10 del 06.04.89
Direttore responsabile: Timon Gärtner

astatinfo Nr. 14 04/2020

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Auswirkungen der Maßnahmen auf die Unternehmen

2019

Conciliazione famiglia-lavoro: effetti delle misure sulle aziende

2019

Seit mehreren Jahren ergreifen einige Südtiroler Unternehmen und Organisationen Maßnahmen zur Unterstützung der Beschäftigten, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Dafür wurden sie mit dem Zertifikat *audit*[(1)]*familieundberuf* ausgezeichnet. Diese Auditierung wird von lizenzierten Auditoren durchgeführt.

Die vorliegende Studie vergleicht die familienfreundlichen Maßnahmen der Unternehmen und ihre möglichen Auswirkungen auf die Betriebe. Welche Maßnahmen zugunsten der Beschäftigten wurden von den einzelnen Unternehmen umgesetzt? Wie wirken sich diese Maßnahmen auf die verschiedenen Bereiche der Unternehmensführung aus?

Die Erhebung war an alle (36) Unternehmen gerichtet, die sich seit mindestens drei Jahren im Auditierungsverfahren befinden, um zu prüfen, ob die durchgeführten Maßnahmen zu Veränderungen im Betrieb geführt haben.

Da sich die Studie auf die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Unternehmensorganisation, die Geschäfts-

Da diversi anni alcune imprese e organizzazioni altoatesine hanno adottato misure mirate al sostegno dei dipendenti per migliorare la conciliazione famiglia e lavoro e hanno ottenuto il certificato *audit*[(1)]*famiglia-elavoro*. Tale audit viene effettuato da auditori muniti di licenza.

Il presente studio mette a confronto le misure a sostegno delle famiglie attuate dalle aziende con i possibili effetti sulle stesse. Quali misure a favore dei dipendenti sono state attuate dalle singole aziende? In che modo queste misure influiscono sulle diverse aree di gestione aziendale?

Le interviste sono state proposte a tutte le (36) aziende che sono nel processo di audit da almeno tre anni, in maniera da poter testare, se le misure attuate abbiano comportato cambiamenti all'interno dell'azienda.

Poiché lo studio si concentra sugli effetti delle misure su organizzazione, dinamiche e competitività azienda-

(1) Das **audit** ist eine unabhängige Überprüfung, um festzustellen, ob bestimmte festgelegte Kriterien erfüllt wurden.
L'**audit** è una valutazione indipendente per stabilire se certi criteri prefissati siano stati realizzati.

tätigkeiten und die Wettbewerbsfähigkeit konzentriert, wurde die Perspektive des Arbeitgebers erhoben.

Obwohl ein Großteil des Berichts deskriptive Statistiken enthält, war die durchgeführte Umfrage vielmehr ein Hypothesentest. Aus diesem Grund wurden keine Hochrechnungen durchgeführt. Darüber hinaus verhindert die hohe Rücklaufquote (89%) mögliche Verzerrungen durch Nichtbeantwortung.

li, è stato sentito il punto di vista del datore di lavoro.

Anche se molta parte del report contiene delle statistiche descrittive, l'indagine condotta ha avuto più che altro finalità di verifica di ipotesi. Per tale motivo non sono state effettuate procedure di riporto all'universo. Inoltre, l'alto tasso (89%) di risposta realizzato mette al riparo da eventuali distorsioni da mancata risposta.

Die Eigenschaften der befragten Unternehmen

Hier einige Eigenschaften der befragten Unternehmen.

Le caratteristiche delle aziende rispondenti

Vediamo alcune caratteristiche delle aziende rispondenti.

Tab. 1

audit familieundberuf: Betriebe, die seit mindestens drei Jahren im audit-Verfahren sind, nach letzter abgeschlossener audit-Stufe - 2019
Prozentuelle Verteilung

audit famigliaelavoro: aziende da almeno tre anni nel processo di audit, per ultimo livello di audit concluso - 2019
Composizione percentuale

Basis-audit	3	Audit di base
Re-audit Optimierung	34	Re-audit ottimizzazione
Re-audit Konsolidierung	47	Re-audit consolidamento
Re-audit Dialogverfahren	16	Re-audit dialogo

Quelle: ASTAT — Fonte: ASTAT

Wie oben erwähnt, werden in dieser Studie nur Unternehmen einbezogen, die sich seit mindestens drei Jahren im Auditierungsprozess befinden. Viele Unternehmen setzen nach Erhalt des Basisaudits den Re-audit-Prozess (alle drei Jahre) fort und erhalten anschließend weitere Zertifikate.

Come già detto, nel presente studio sono comprese solo le aziende che sono da almeno tre anni nel processo di audit. Molte aziende, concluso l'audit di base, continuano il processo di re-audit (ogni tre anni) e conseguono successivamente ulteriori certificati.

Tab. 2

audit familieundberuf: Betriebe, die seit mindestens drei Jahren im audit-Verfahren sind, nach Unternehmensgröße - 2019
Prozentuelle Verteilung

audit famigliaelavoro: aziende da almeno tre anni nel processo di audit, per dimensione aziendale - 2019
Composizione percentuale

Bis 20 Mitarbeiter/Innen	31	Fino 20 addetti
21-100	34	21-100
101-500	19	101-500
Über 500 Mitarbeiter/Innen	16	Oltre 500 addetti

Quelle: ASTAT — Fonte: ASTAT

Die Durchschnittsgröße der Südtiroler Unternehmen liegt bei etwas mehr als vier Beschäftigten. Je größer ein Unternehmen ist, desto wahrscheinlicher ist es,

La dimensione media delle imprese altoatesine è di poco più di quattro addetti, ma d'altro canto maggiore è la dimensione dell'azienda, maggiore è la probabilità

dass das Auditierungsverfahren für das *audit familieundberuf* durchgeführt wird. Tatsächlich beschäftigt ein Drittel der seit mindestens drei Jahren zertifizierten Unternehmen bis zu zwanzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ein Drittel mehr als hundert.

di sottoporsi al processo di *audit famigliaelavoro*. Infatti, un terzo delle aziende certificate da almeno tre anni ha fino a venti dipendenti e un terzo più di cento.

Tab. 3

audit familieundberuf: Betriebe, die seit mindestens drei Jahren im audit-Verfahren sind, nach Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen - 2019
Prozentuelle Verteilung

audit famigliaelavoro: aziende da almeno tre anni nel processo di audit, per quota di lavoratrici femmine - 2019
Composizione percentuale

Weniger als 25%	13	Meno del 25%
25-49,99%	41	25-49,99%
50-74,99%	16	50-74,99%
75% oder mehr	31	75% e oltre

Quelle: ASTAT — Fonte: ASTAT

Unter den befragten Unternehmen sind jene mit einem sehr hohen Anteil an Männern eher selten, während 31% der Unternehmen eine starke weibliche Mehrheit verzeichnen. Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis in den befragten Unternehmen jedoch ausgewogen.

Tra le aziende intervistate, quelle con percentuali molto elevate di uomini sono piuttosto rare, mentre si nota un 31% di aziende a forte maggioranza femminile. Nel complesso, comunque, il rapporto di genere nelle aziende intervistate è equilibrato.

Tab. 4

audit familieundberuf: Betriebe, die seit mindestens drei Jahren im audit-Verfahren sind, nach Anteil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Teilzeit - 2019
Prozentuelle Verteilung

audit famigliaelavoro: aziende da almeno tre anni nel processo di audit, per quota di dipendenti a part-time - 2019
Composizione percentuale

Weniger als 10%	16	Meno del 10%
10-24,99%	37	10-24,99%
25% oder mehr	47	25% e oltre

Quelle: ASTAT — Fonte: ASTAT

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen hat ein Viertel oder mehr Teilzeitbeschäftigte.

Quasi metà delle aziende intervistate ha un quarto o più di dipendenti a tempo parziale.

Gründe für die Teilnahme am audit

Die Entscheidung, am *audit familieundberuf* teilzunehmen, wurde in sieben von zehn Fällen von der Unternehmensführung getroffen. In etwa einem von vier Fällen wurde die Initiative von der Personalabteilung ergriffen. Die Initiative ging fast nie von den Beschäftigten aus. Die Hierarchie der Entscheidungsprozesse in den Unternehmen wird in diesen Fällen sehr deutlich.

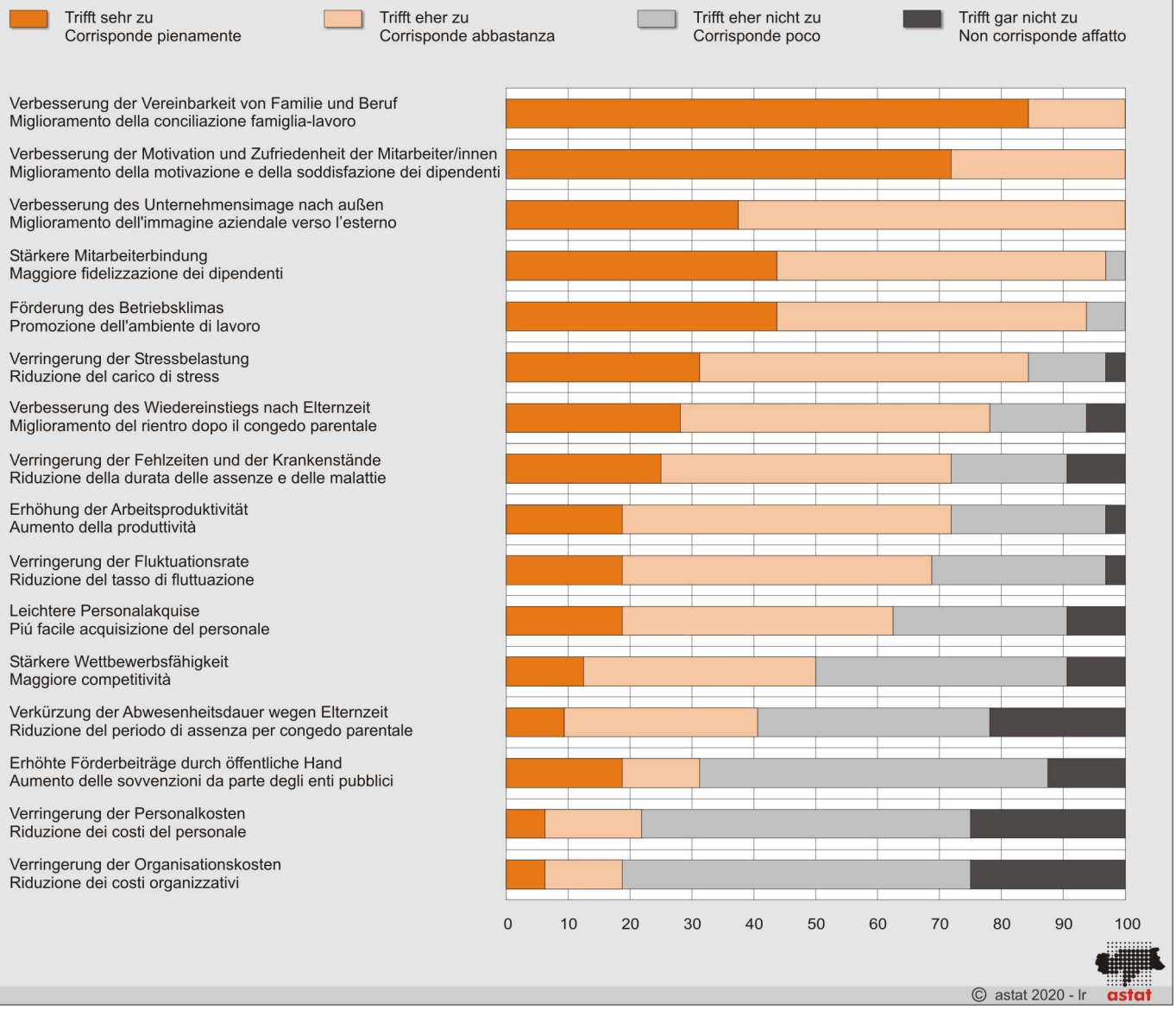
Motivi della partecipazione all'audit

La decisione di partecipare all'*audit famigliaelavoro* è stata presa in sette casi su dieci dalla dirigenza. In circa un caso su quattro l'iniziativa è stata avviata dal dipartimento delle risorse umane. Invece quasi mai l'impulso iniziale è venuto dai dipendenti. La gerarchia decisionale nelle aziende si riflette quindi molto chiaramente su questi meccanismi decisionali.

Graf. 1

audit familieundberuf: Gründe für die Teilnahme am audit - 2019
Prozentuelle Verteilung

audit famigliaelavoro: motivazioni della scelta di partecipare all'audit - 2019
Composizione percentuale



Grafik 1 zeigt die einzelnen Gründe für die Teilnahme am audit nach dem Grad der Übereinstimmung mit der Meinung des Befragten. Neben der offensichtlichen Absicht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern zu wollen, sind weitere ebenso wichtige Beweggründe, die von allen Befragten bestätigt wurden, die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu steigern und das Unternehmensimage nach außen zu verbessern. Dieser letzte Grund entspricht in zwei von drei Fällen der Hoffnung auf einen möglichen Vorteil in der Personalakquise.

Die Tatsache, dass es Unternehmen mit einer starken weiblichen Präsenz gibt, führt dazu, dass für mehr als drei von vier Unternehmen die Antwort „Verbesserung des Wiedereinstiegs nach Elternzeit“ als Grund angegeben wird.

Il grafico 1 mostra i singoli motivi della partecipazione all'audit ordinati secondo il livello di corrispondenza con l'opinione dell'intervistato. Accanto alla ovvia motivazione di voler migliorare la conciliazione famiglia e lavoro, altrettanto importanti (cioè confermati da tutti i rispondenti) sono le motivazioni di voler aumentare la soddisfazione lavorativa dei dipendenti e migliorare l'immagine dell'azienda verso l'esterno. A quest'ultimo motivo corrisponde in due casi su tre la speranza di un eventuale vantaggio nella fase di acquisizione di personale.

La presenza di aziende a forte componente femminile incide sulla risposta "miglioramento del rientro dal congedo", data da oltre tre su quattro aziende.

Zu den weniger häufig genannten Gründen gehören eine stärkere Wettbewerbsfähigkeit (50%) und die Verkürzung der Abwesenheitsdauer wegen Elternzeit für die Beschäftigten (41%).

Tra le motivazioni meno addotte troviamo l'aumento della competitività (50%) e la riduzione dei periodi di congedo parentale per i dipendenti (41%).

Die durchgeführten Maßnahmen

Die Unternehmen wurden gebeten zu erwähnen, welche Maßnahmen aus acht verschiedenen Handlungsfeldern ergriffen wurden. Das Spektrum der abgedeckten Maßnahmen ist sehr breit.

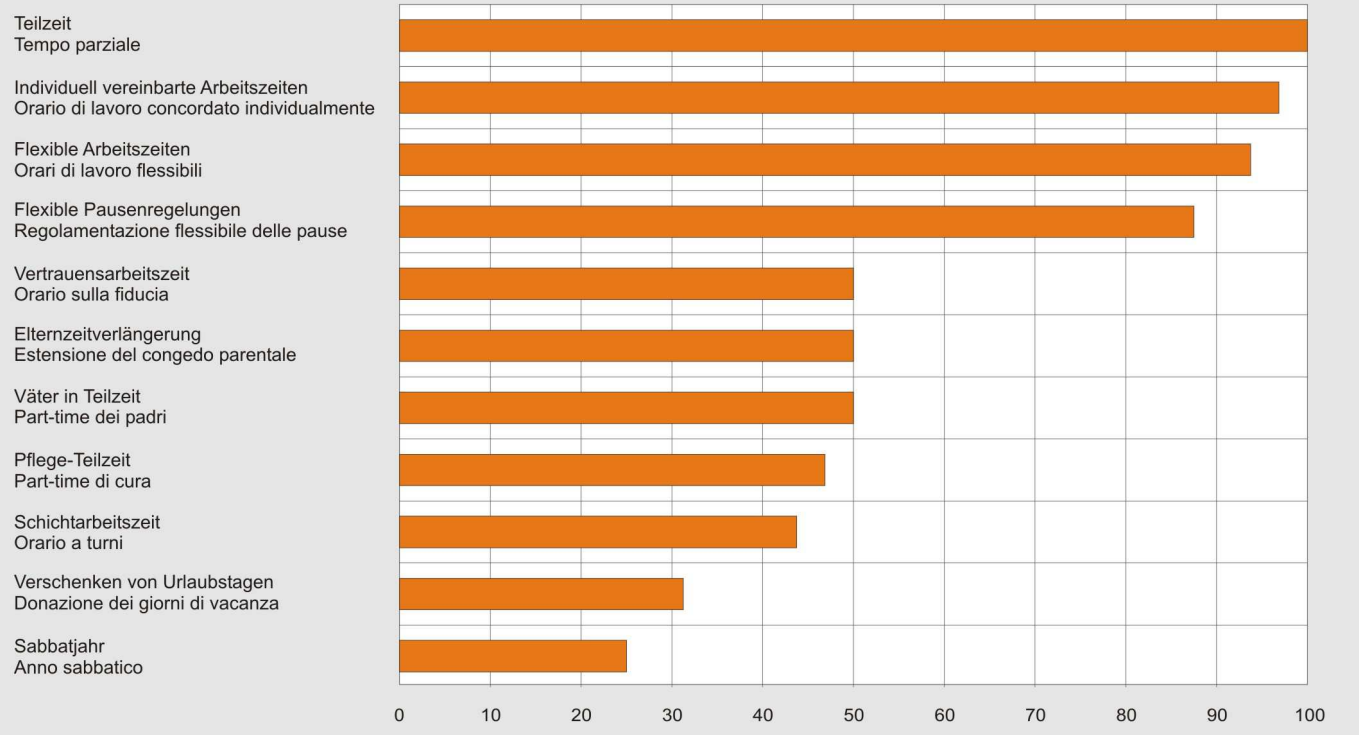
Le misure realizzate

Alle aziende è stato chiesto di citare quali misure, raggruppate in otto diversi campi d'azione, sono state adottate. La gamma di misure contemplate è molto vasta.

Graf. 2

audit familieundberuf: Umgesetzte Maßnahmen: Arbeitszeit - 2019
Prozentwerte

audit famigliaelavoro: misure adottate dall'azienda: orario di lavoro - 2019
Valori percentuali



© astat 2020 - Ir

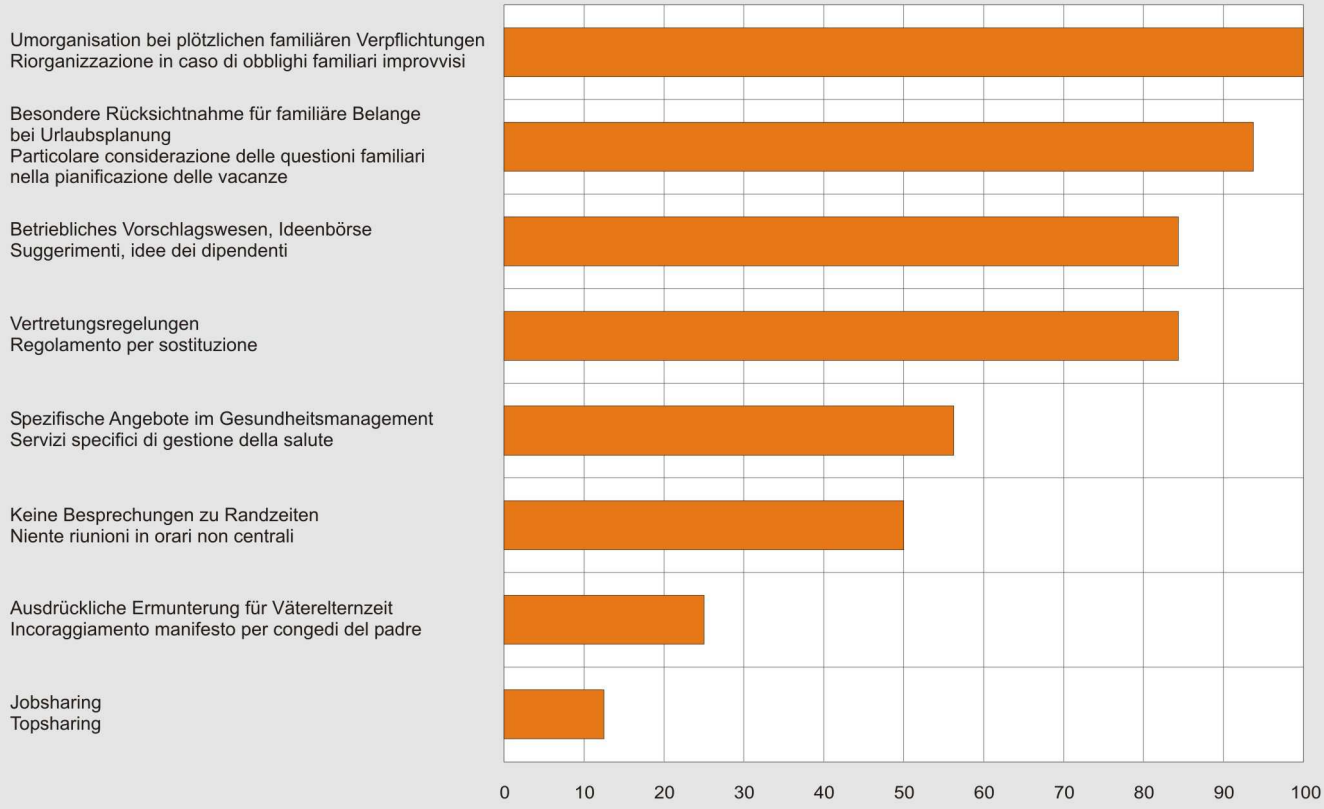
In allen befragten Unternehmen ist eine Teilzeitbeschäftigung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen. Auch verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle sind in den meisten Unternehmen möglich. Beachtlich ist die relativ hohe Häufigkeit (50%) der auf Vertrauen basierenden Arbeitszeiten. Die Verlängerung der Elternzeit ist in der Hälfte der Unternehmen und die Pflege-Teilzeit in knapp der Hälfte möglich. Das Verschenken von Urlaubstagen und das Sabbatjahr sind nicht sehr häufig.

In tutte le aziende intervistate è contemplato il tempo parziale per i dipendenti. Anche diverse forme di orario flessibile sono presenti nella gran parte delle ditte. Colpisce la frequenza relativamente alta (50%) dell'orario lavorativo basato sulla fiducia. L'estensione del congedo parentale è possibile in metà delle aziende e il part-time di cura in poco meno di metà. Non molto frequenti la donazione di giorni di vacanza e l'anno sabbatico.

Graf. 3

audit familieundberuf: Umgesetzte Maßnahmen: Arbeitsorganisation - 2019
Prozentwerte

audit famigliaelavoro: misure adottate dall'azienda: organizzazione del lavoro - 2019
Valori percentuali



Im Bereich der Arbeitsorganisation ermöglichen alle Unternehmen auch eine kurzfristige Umorganisation bei plötzlichen familiären Verpflichtungen und fast alle nehmen besonders Rücksicht auf familiäre Belange bei der Urlaubsplanung.

Mehr als vier von fünf Unternehmen haben Maßnahmen zur aktiven Beteiligung der Beschäftigten an organisatorischen Entscheidungen entwickelt und eine Vertretungsregelung umgesetzt.

Die Hälfte der Unternehmen vermeidet es, Besprechungen zu Randzeiten zu organisieren. Dies erleichtert die Teilnahme an solchen Besprechungen von Eltern mit Kleinkindern und ist demnach kein Hindernis für ihre Karriere. Jobsharing wird von wenigen Unternehmen angeboten.

Zwei von drei Unternehmen geben ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Andere Formen der Telearbeit sind ebenfalls weit verbreitet. In einem Drittel der Fälle sind vorab definierte Erreichbarkeitszeiten bei Telearbeit vorgesehen.

Nell'area dell'organizzazione del lavoro, tutte le aziende consentono anche una riorganizzazione a breve termine in caso di improvvisi obblighi familiari e quasi tutte una pianificazione delle vacanze che tenga presente i bisogni familiari.

Più di quattro aziende su cinque hanno sviluppato misure di partecipazione attiva dei dipendenti alle scelte organizzative e si son dotate di un regolamento per le sostituzioni.

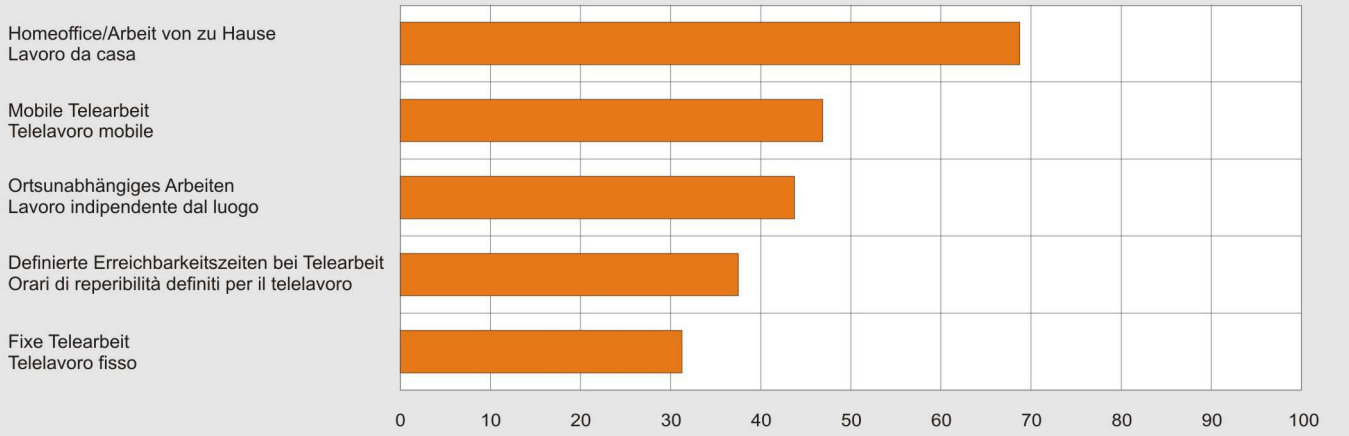
Metà delle aziende evita di organizzare riunioni in orari non centrali. Ciò facilita la partecipazione dei genitori con figli piccoli a tali incontri e quindi non ostacola la loro carriera. Il job sharing è offerto da poche aziende.

Due aziende su tre danno ai loro dipendenti la possibilità del lavoro a domicilio. Sono diffuse anche altre forme di telelavoro. In un terzo dei casi è prevista una reperibilità prestabilita nelle giornate di telelavoro.

Graf. 4

audit familieundberuf: Umgesetzte Maßnahmen: Arbeitsort - 2019
Prozentwerte

audit famigliaelavoro: misure adottate dall'azienda: posto di lavoro - 2019
Valori percentuali

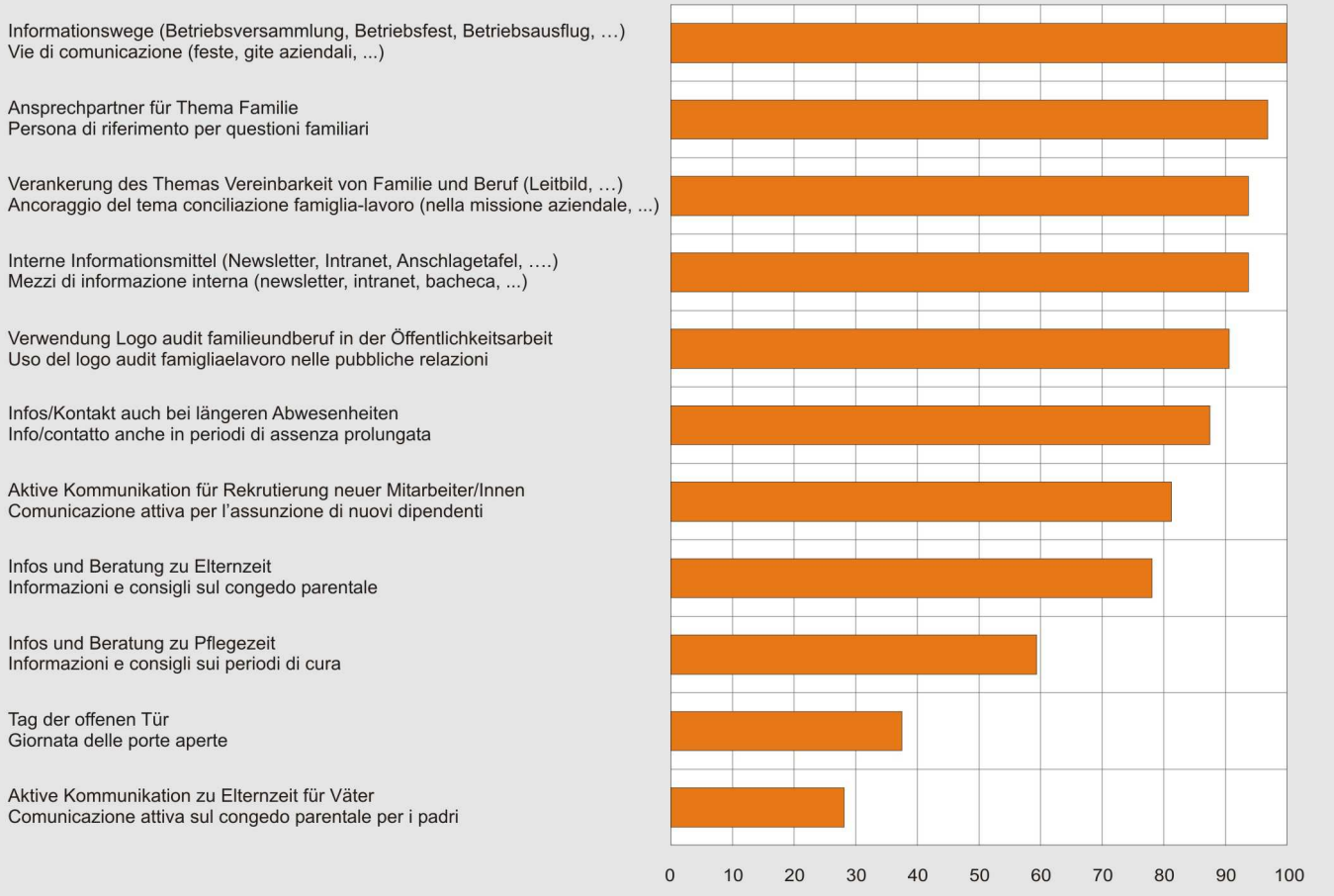


© astat 2020 - lr astat

Graf. 5

audit familieundberuf: Umgesetzte Maßnahmen: Information und Kommunikation - 2019
Prozentwerte

audit famigliaelavoro: misure adottate dall'azienda: informazione e comunicazione - 2019
Valori percentuali



© astat 2020 - lr astat

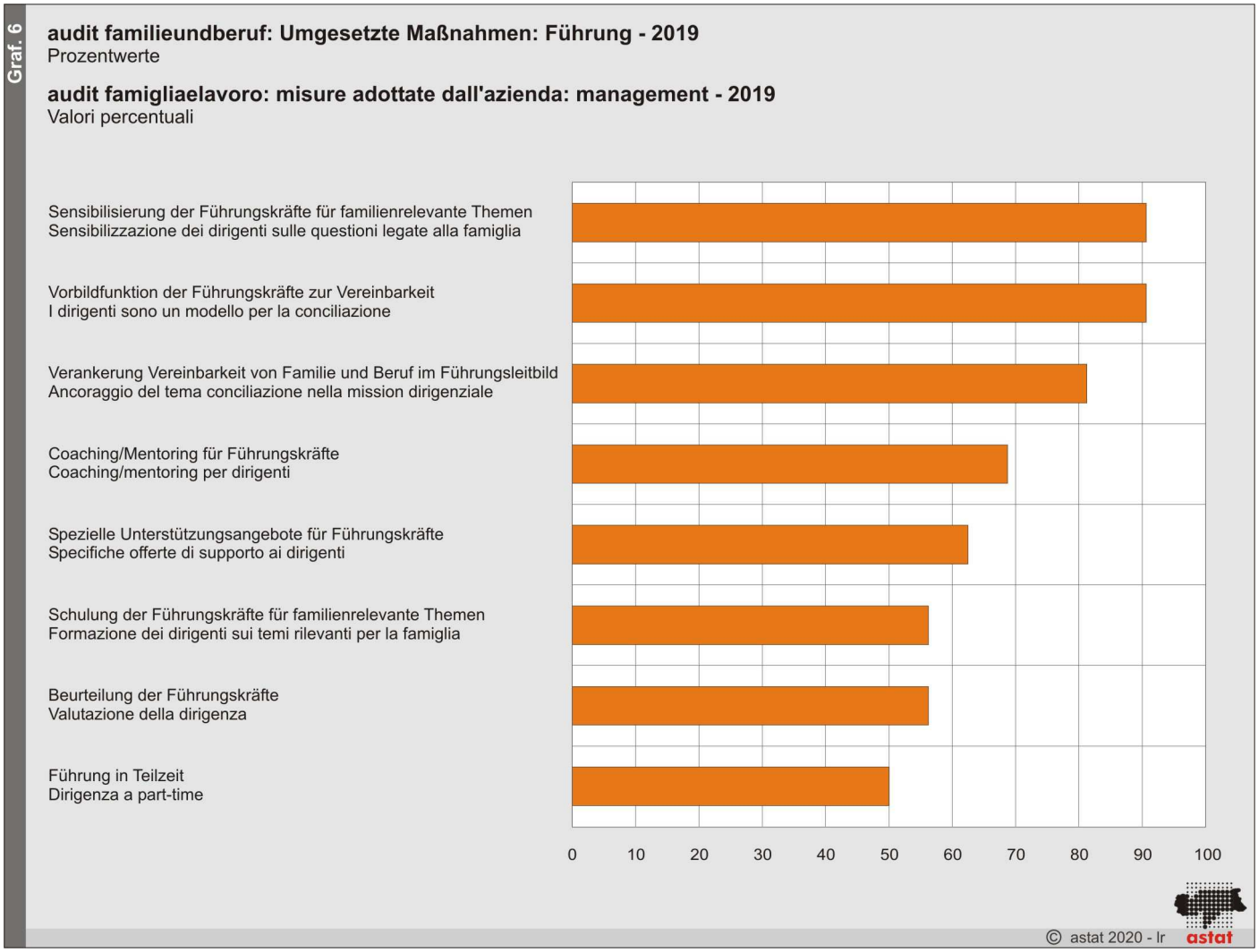
Neben den internen gewöhnlichen Informationsmitteln (Newsletter, Intranet, Anschlagetafel, ...) ist fast immer ein Ansprechpartner zum Thema Familie vorhanden. Eine weitere, in diesem Zusammenhang häufig umgesetzte Maßnahme ist die bewusste Einbindung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in das Unternehmensleitbild. Sehr oft wird der Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch bei längerer Abwesenheit aufrechterhalten.

Oltre alla comunicazione interna "standard" (newsletter, intranet, bacheche, …), è quasi sempre presente una persona di riferimento per le questioni familiari. Un'altra misura spesso utilizzata in questo contesto è l'inclusione consapevole del tema della conciliazione nella *mission* aziendale. Molto spesso il contatto con i dipendenti è mantenuto anche in periodi di assenza prolungata.

Graf. 6

audit familieundberuf: Umgesetzte Maßnahmen: Führung - 2019
Prozentwerte

audit famigliaelavoro: misure adottate dall'azienda: management - 2019
Valori percentuali



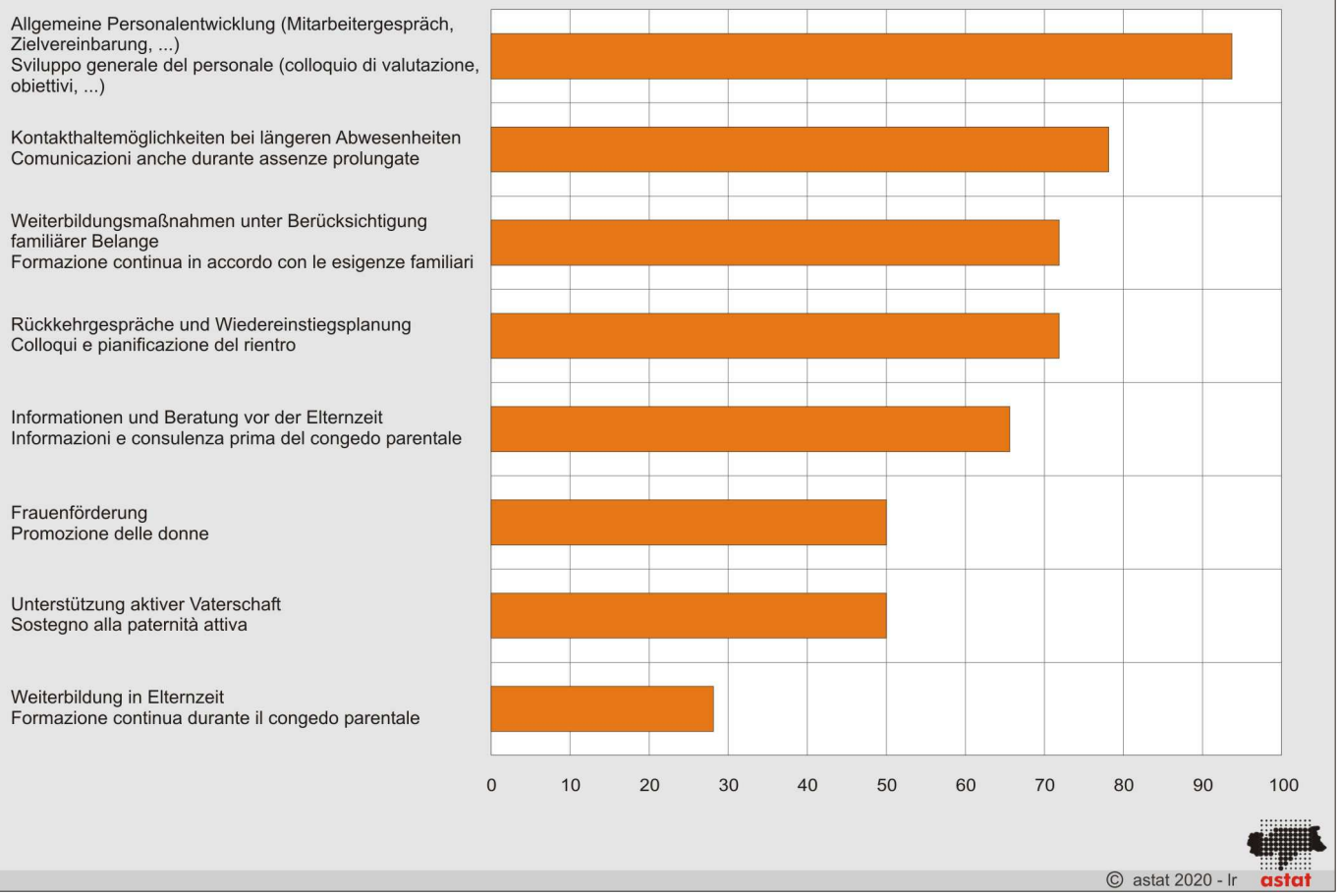
Das Verständnis der Führungskräfte für die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wesentliche Voraussetzung. Aus diesem Grund wurden Führungskräfte in allen befragten Unternehmen auf verschiedene Arten auf diese Thematik aufmerksam gemacht. Neun von zehn Führungskräften haben damit persönliche Erfahrung und dienen daher als Vorbild für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus haben sich mehr als 80% der Unternehmen in ihrem Führungsauftrag dazu verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Nur etwas mehr als 50% der Unternehmen führen spezielle Schulungen für Führungskräfte zu familienrelevanten Themen durch.

La comprensione da parte dei dirigenti dei problemi di conciliazione tra famiglia e lavoro è un prerequisito essenziale; per questo motivo, in una forma o nell'altra, in tutte le aziende intervistate, sono stati sensibilizzati i dirigenti su questi temi. Nove dirigenti su dieci vivono in prima persona la tematica e quindi fungono da modello per i dipendenti. Inoltre, più dell'80% delle aziende ha ancorato nella *mission* dirigenziale il miglioramento della conciliazione famiglia e lavoro. Solo poco più del 50% delle aziende fa formazione specifica per i dirigenti sui temi rilevanti per la famiglia.

Graf. 7

audit familieundberuf: Umgesetzte Maßnahmen: Personalentwicklung - 2019
Prozentwerte

audit famigliaelavoro: misure adottate dall'azienda: sviluppo del personale - 2019
Valori percentuali



Grundlegende Personalentwicklungsmaßnahmen wie die Festlegung von Zielen und das Mitarbeitergespräch sind fast immer vorhanden. In vielen Fällen werden familiäre Bedürfnisse bei der Weiterbildung berücksichtigt. Bemerkenswert ist, dass nur jedes zweite Unternehmen keine Schwierigkeiten hat, weibliche Mitarbeiter zu fördern. In wenigen Fällen findet die Weiterbildung auch während der Elternzeit statt.

In sehr vielen Fällen gewähren Unternehmen bei Hochzeiten oder Geburten Sonderzahlungen. In drei von vier Fällen werden Essensgutscheine angeboten oder es gibt eine Betriebsmensa. Sehr häufig sind auch bezahlte Sonderurlaube für familiäre Ereignisse und vergünstigte Angebote für die Nutzung von betriebseigenen Gebrauchsgegenständen und Diensten. Jedes zweite Unternehmen gewährleistet die betriebliche Gesundheitsvorsorge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Familie. Der finanzielle Zuschuss für Kinderbetreuung bzw. Pflege von Familienangehörigen ist äußerst selten, und es sind keine Stipendien für Mitarbeiterkinder vorgesehen.

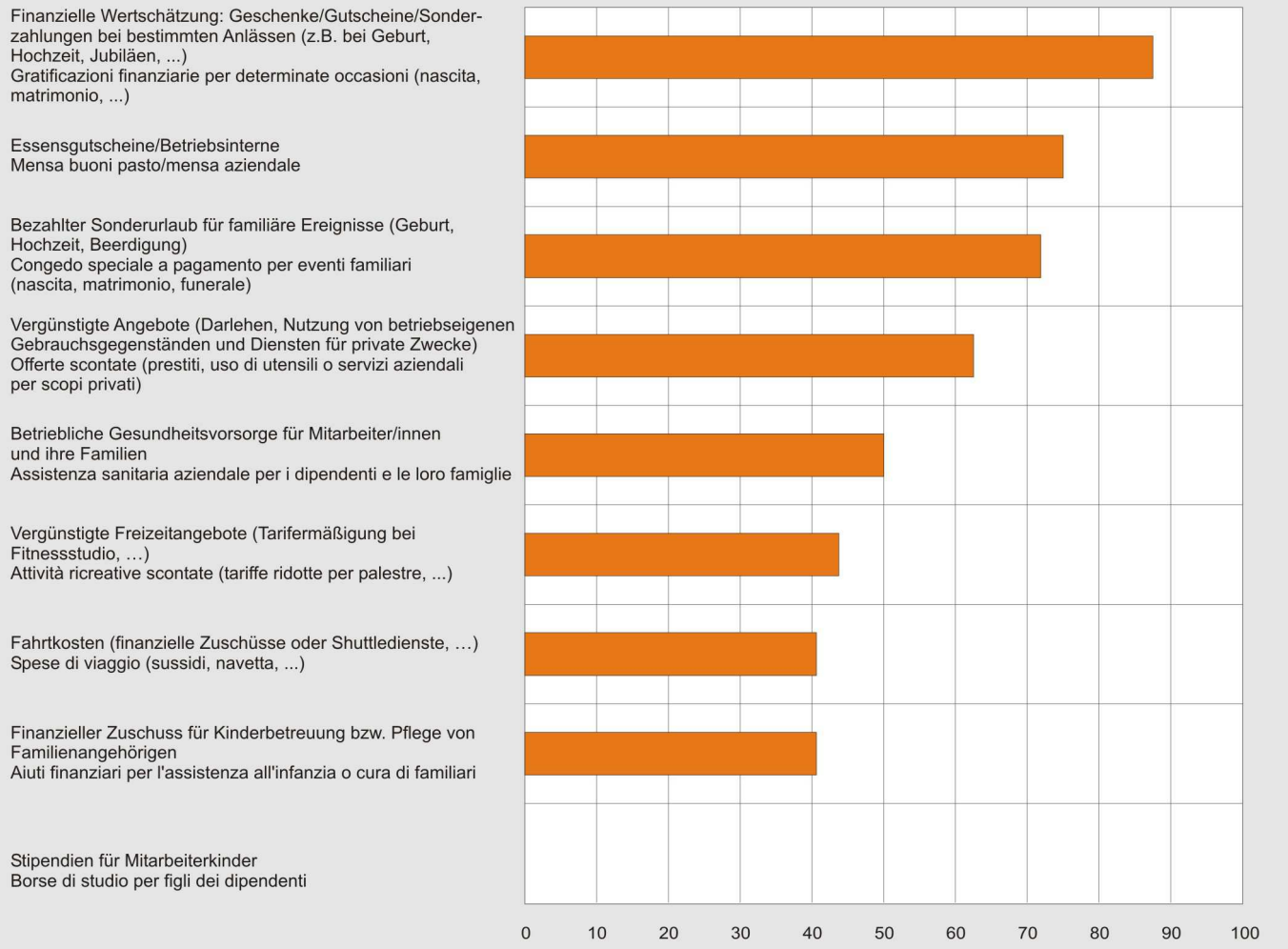
Le misure base di sviluppo del personale, come la definizione degli obbiettivi e il colloquio di valutazione, sono quasi sempre presenti. In molti casi, nella formazione continua, si tiene conto delle esigenze familiari. Si nota come solo un'azienda su due non ha difficoltà a promuovere le dipendenti di genere femminile. In una minoranza di casi la formazione continua avviene anche durante il congedo parentale.

In moltissimi casi le aziende danno gratificazioni finanziarie in occasione di matrimonio o nascite; in tre casi su quattro si danno buoni-pasto o ci sono mense aziendali. Molto frequenti anche i congedi speciali retribuiti per eventi familiari e le offerte scontate per l'uso di utensili o servizi aziendali. Un'azienda su due ha previsto l'assistenza sanitaria aziendale per dipendenti e famiglie. Minoritari gli aiuti finanziari per l'assistenza all'infanzia e del tutto inesistenti le borse di studio per figli di dipendenti.

Graf. 8

audit familieundberuf: Umgesetzte Maßnahmen: geldwerte Leistungen - 2019
Prozentwerte

audit famigliaelavoro: misure adottate dall'azienda: incentivi economici - 2019
Valori percentuali



© astat 2020 - lr

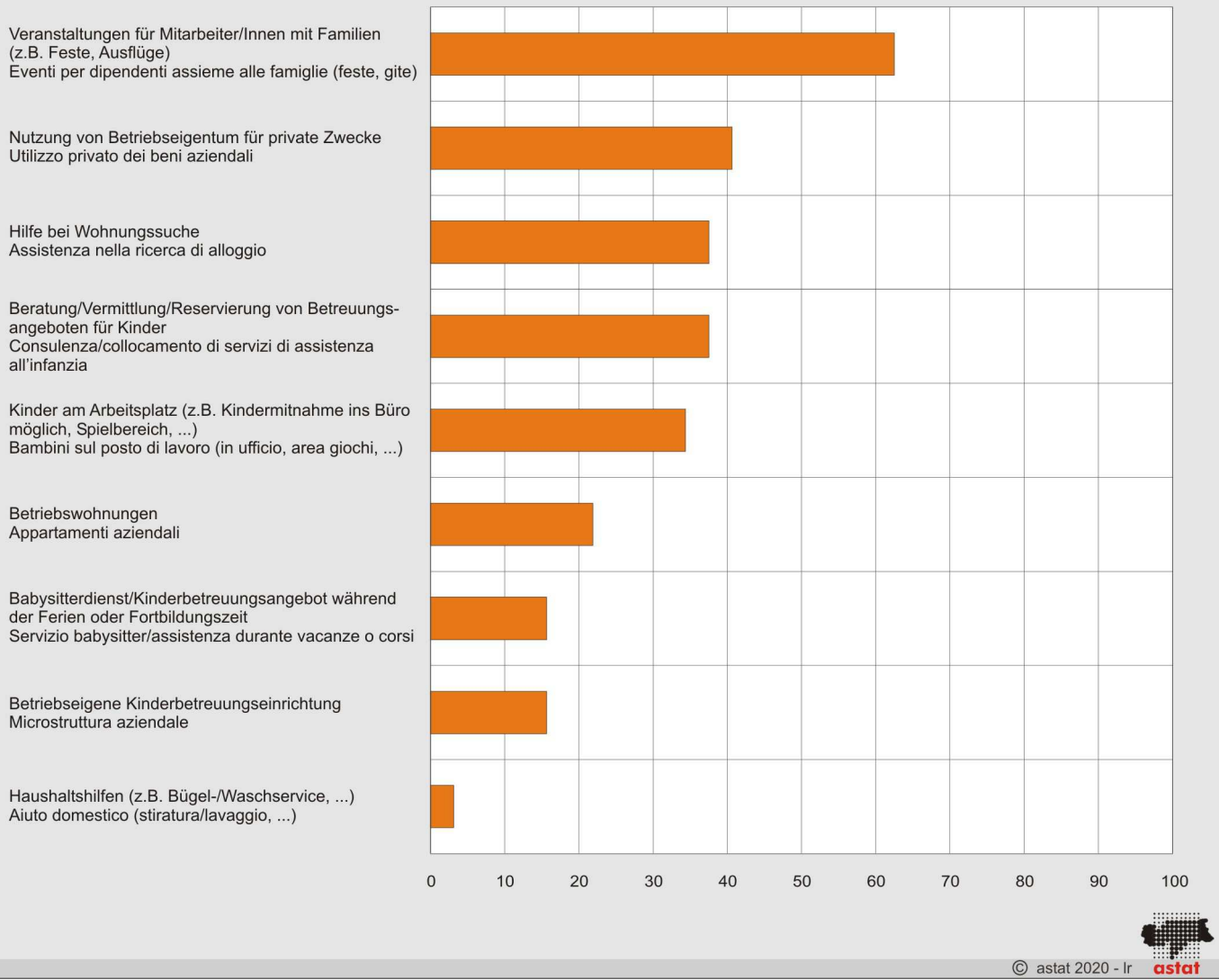
Serviceleistungen für Familien werden nur wenigen Unternehmen angeboten. Fast zwei Drittel der Unternehmen organisieren Veranstaltungen für Mitarbeiter und ihre Familien (z.B. Feier, Wandertag usw.). Knapp 40% bieten Unterstützung bei der Wohnungssuche an, jedes dritte Unternehmen bietet die Möglichkeit, die Kinder zur Arbeit mitzunehmen, und ebenso viele bieten Beratung zum Kinderbetreuungsangebot an. 16% haben eine betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtung und genauso viele bieten einen Babysitterdienst während der Ferien oder Fortbildungszeit an.

Specifici servizi alla famiglia sono contemplati in poche aziende. Quasi due terzi delle aziende organizzano eventi per i dipendenti e le loro famiglie (ad es. festa, giornata escursionistica, ecc.). Poco meno del 40% offre assistenza nella ricerca di alloggio, un'azienda su tre dà la possibilità di tenere i bambini sul posto di lavoro e altrettante danno consulenza sui servizi di assistenza all'infanzia. Il 16% ha una microstruttura aziendale e la stessa percentuale offre il servizio di babysitter durante vacanze o corsi.

Graf. 9

audit familieundberuf: Umgesetzte Maßnahmen: Service für Familien - 2019
Prozentwerte

audit famigliaelavoro: misure adottate dall'azienda: servizi alla famiglia - 2019
Valori percentuali



© astat 2020 - Ir astat

Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Maßnahmen

In Bezug auf die oben beschriebenen Maßnahmenbereiche gaben die Befragten dann an, ob es einfach oder schwierig war, diese in ihrem Unternehmen umzusetzen. In Tabelle 5 sind die Bereiche danach geordnet, wie leicht die Umsetzung der Maßnahmen war (Summe von sehr + ziemlich leicht).

Die Maßnahmen, die sich am einfachsten umsetzen ließen, betrafen die Kommunikation und - eher überraschend - den Arbeitsort. Der Unterschied bei den Antworten zu den Bereichen „Arbeitszeit“ und „Arbeitsorganisation“ ist erheblich. Die Arbeitszeitregelung ist in mehr als vier von fünf Fällen leicht umzusetzen, während die Änderungen der Arbeitsorganisation in mehr als einem Drittel der Fälle problema-

Difficoltà incontrate nell’implementazione delle misure

Per quanto riguarda le aree di misure sopra descritte, gli intervistati hanno poi indicato se è stato facile o difficile attuarle nella loro azienda. Nella tabella 5 le aree sono ordinate in base alla facilità di realizzazione indicata (somma di molto + abbastanza facile).

Le misure più facili da realizzare sono state quelle relative alla comunicazione e, forse sorprende, al posto di lavoro. Significativa è la differenza di risposte tra le aree "orario di lavoro" e "organizzazione del lavoro". La regolamentazione dell’orario di lavoro risulta di semplice attuazione in più di quattro casi su cinque, mentre le modifiche all’organizzazione del lavoro hanno incontrato difficoltà in più di un terzo dei casi: evi-

tisch waren. Anscheinend sind die Urlaubsplanung und die Vertretungsregelungen für kurze Abwesenheiten mit einigen Schwierigkeiten verbunden.

dentemente la pianificazione delle vacanze, le soluzioni sostitutive per le assenze di breve durata sembrano comportare alcune difficoltà.

Tab. 5

audit familieundberuf: Umsetzungsschwierigkeiten der Maßnahmenbereiche -2019
Prozentuelle Verteilung

audit famigliaelavoro: difficoltà incontrate nella realizzazione dei gruppi di misure - 2019
Composizione percentuale

	Sehr leicht Molto facile	Ziemlich leicht Abbastanza facile	Ziemlich schwer Abbastanza difficile	Sehr schwer Molto difficile	
Information und Kommunikation	31	50	19	-	Informazione e comunicazione
Arbeitszeit	16	63	19	3	Orario di lavoro
Arbeitsort	22	56	19	3	Posto di lavoro
Service für Familien	3	66	25	6	Servizi alla famiglia
Arbeitsorganisation	6	59	31	3	Organizzazione del lavoro
Geldwerte/finanzielle Leistungen	3	59	28	9	Incentivi economici
Führung	13	47	31	9	Management
Personalentwicklung	16	44	38	3	Sviluppo del personale

Quelle: ASTAT — Fonte: ASTAT

Finanzielle Leistungen sind logistisch leicht umzusetzen. Die Verfügbarkeit dieser Mittel hängt sowohl vom Finanzrahmen des Unternehmens ab als auch von der Bereitschaft der Geschäftsführung, diese zu gewähren. Gleiches gilt für den Bereich „Service für Familien“. Beide Bereiche sind mittelschwer umsetzbar.

Auf der Ebene der Managementkultur scheinen Sensibilisierungsmaßnahmen eher schwer umsetzbar zu sein. 40% geben an, dass die Umsetzung ziemlich oder sehr schwer ist. Diese Schwierigkeit spiegelt sich auch im Bereich Personalentwicklung wider.

Gli incentivi economici sono facili da implementare dal punto di vista logistico. La loro disponibilità dipende sia dal quadro finanziario dell’azienda che dalla volontà della direzione di fornirli. Lo stesso vale per l’area "servizi alla famiglia". Entrambe le aree occupano una posizione intermedia nella classifica delle difficoltà di attuazione.

A livello di cultura manageriale, le misure di sensibilizzazione sembrano essere piuttosto difficili da attuare. Ben il 40% riferisce che l’implementazione è abbastanza o molto difficile. Simile livello di difficoltà per l’area dello sviluppo del personale.

Tab. 6

audit familieundberuf: Hürden für die Umsetzung der familienfreundlichen Maßnahmen - 2019
Prozentuelle Verteilung

audit famigliaelavoro: ostacoli alla realizzazione delle misure family-friendly - 2019
Composizione percentuale

	Definitiv eine Hürde Decisamente un ostacolo	Könnte eine Hürde sein Può essere un ostacolo	Könnte nur teilweise eine Hürde sein Solo in parte un ostacolo	Es ist gar keine Hürde Non è affatto un ostacolo	
Skepsis vonseiten der Mitarbeiter ohne familiäre Verpflichtungen	6	34	53	6	Scetticismo da parte dei dipendenti senza impegni familiari
Wenig Information, Familienfreundlichkeit umzusetzen	3	38	41	19	Poca informazione su come realizzarle
Wenig Verständnis im Management	13	41	41	6	Poca comprensione da parte del management
Hohe Kosten	6	50	34	9	Costi elevati
Großer Zeitaufwand	19	53	25	3	Enorme impiego di tempo
Gesetzliche Bestimmungen	25	53	16	6	Disposizioni normative
Großer Organisationsaufwand	19	59	22	-	Enorme sforzo organizzativo

Quelle: ASTAT — Fonte: ASTAT

Wenn es den bisherigen Antworten nach fast so aussah, als seien die Schwierigkeiten auf menschlichen Widerstand zurückzuführen, so kann man, wenn man nach den Hindernissen fragt, erkennen, dass die Schwierigkeiten organisatorischer, gesetzlicher und zeitlicher Art sind, auch wenn weiterhin wenig Verständnis im Management gemeldet wird. Weniger gravierend sind die Kostenprobleme und die Skepsis vonseiten der Mitarbeiter ohne familiäre Verpflichtungen.

Se dalle risposte precedenti sembrava quasi che le difficoltà fossero dovute a resistenze umane, quando si va a chiedere quali siano stati gli ostacoli, si vede però che le difficoltà sono di tipo organizzativo, normativo e di tempo, anche se la poca comprensione del management è comunque segnalata. Meno gravi i problemi di costo e lo scetticismo dei dipendenti non destinatari delle misure family-friendly.

Auswirkungen auf die Unternehmen

Welche Folgen wurden in den Unternehmen nach der Umsetzung der oben genannten Maßnahmen festgestellt? Zu diesem Zweck wurden die Ansprechpartner in den Unternehmen gebeten, für verschiedene Bereiche anzugeben, ob und wie viel sich die Maßnahmen auf das Betriebsklima, die Organisation, die Kosten usw. ausgewirkt haben.

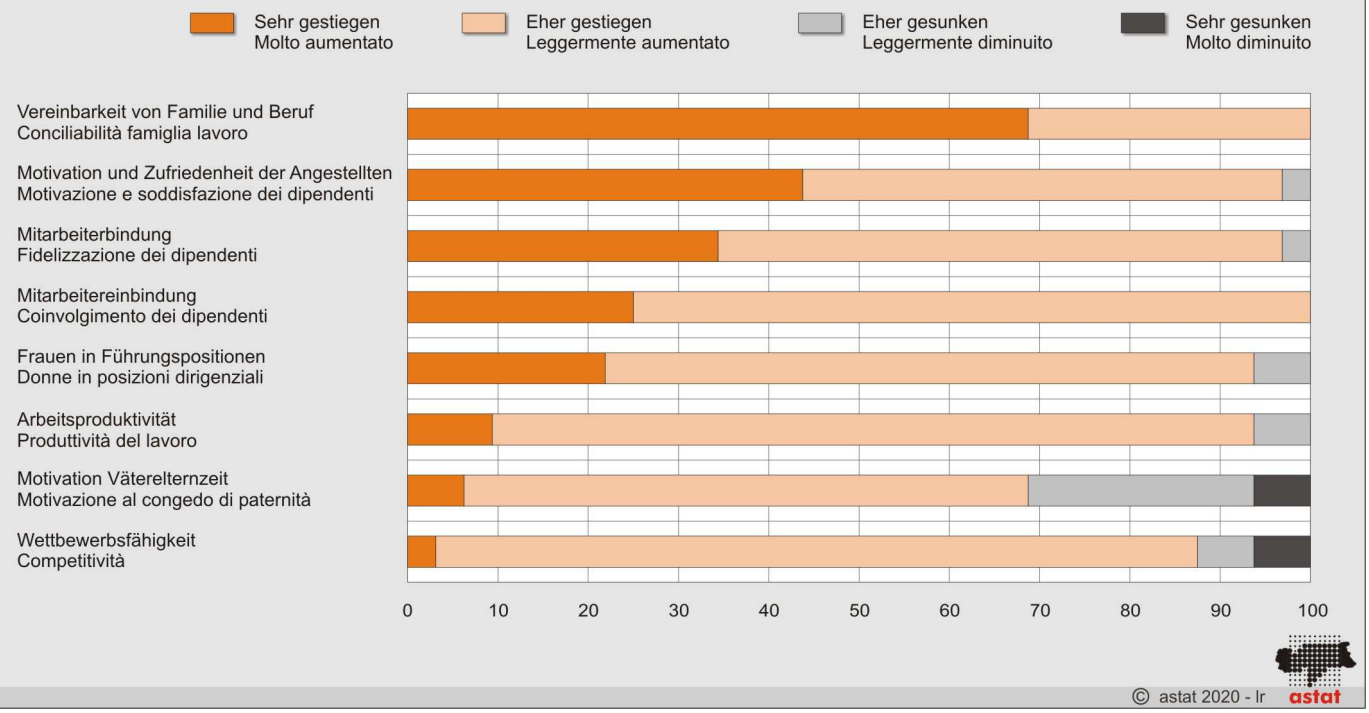
Gli effetti sulle imprese

Quali conseguenze sono state individuate nelle aziende a seguito dell'attuazione delle misure sopra esposte? A tal fine, alle persone di riferimento delle aziende è stato chiesto di dichiarare per vari gruppi di effetti (relativi al clima, all'organizzazione, ai costi, ecc.) se tali livelli sono aumentati o meno a seguito delle misure.

Graf. 10

audit familieundberuf: Folgen der umgesetzten Maßnahmen auf das Unternehmen (Antworten mit positiver Polarität) - 2019
Prozentuelle Verteilung

audit famigliaelavoro: conseguenze delle misure adottate sull'azienda (risposte a polarità positiva) - 2019
Composizione percentuale



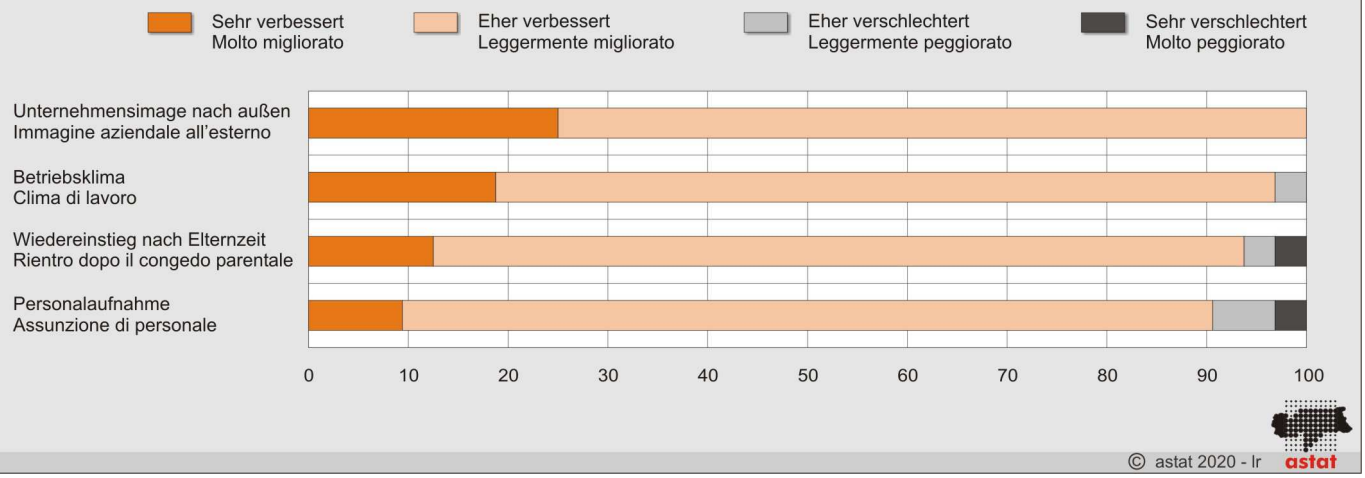
Die Rangfolge der Antworten ist eindeutig. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich in etwa 70% der Fälle erheblich verbessert, obwohl dieser Bereich für den Geschäftsführer des Unternehmens schwerer zu beurteilen und nicht so greifbar ist.

La graduatoria dalle risposte è molto netta. La conciliabilità tra famiglia e lavoro ha avuto in circa il 70% dei casi miglioramenti notevoli, anche se tale ambito è meno concretamente tangibile e meno facile da valutare da parte del responsabile aziendale.

Graf. 11

audit familieundberuf: Verbesserungen als Ergebnis der umgesetzten Maßnahmen - 2019
Prozentuelle Verteilung

audit famigliaelavoro: miglioramenti in seguito alle misure adottate - 2019
Composizione percentuale



© astat 2020 - Ir astat

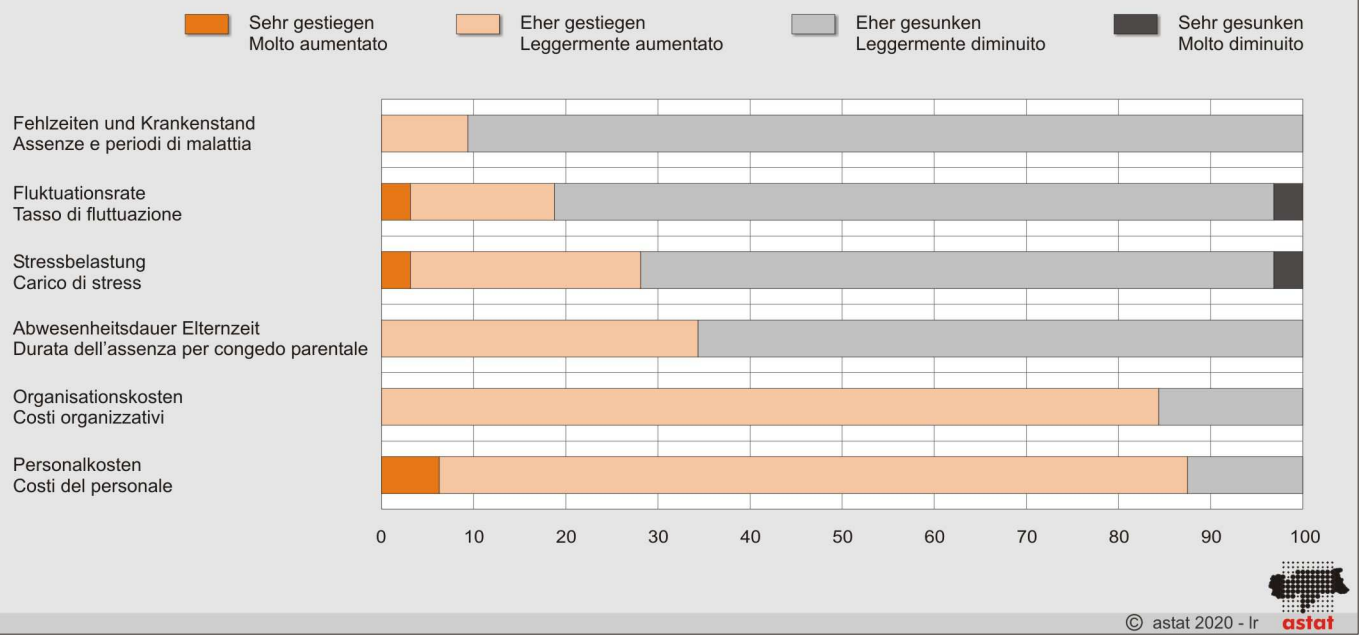
Zu den am leichtesten messbaren Effekten gehören für zahlreiche Unternehmen (zwischen 20% und 50%) Verbesserungen in den folgenden Bereichen: Zufriedenheit der Mitarbeiter, Mitarbeiterbindung, Mitarbeitereinbindung und Unternehmensimage nach außen. Der Wiedereinstieg nach Elternzeit verzeichnet hingegen keine auffälligen Verbesserungen. Es wurden auch einige Schritte gesetzt, um der „gläsernen Decke“ für Frauen in Führungspositionen entgegenzuwirken. Noch kaum nachvollziehbar sind die Auswirkungen auf Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität bei der Personalaufnahme.

Tra gli effetti più facilmente misurabili, un certo numero di aziende (tra il 20% e il 50%) vede aumenti nelle aree: soddisfazione sul lavoro dei dipendenti, fidelizzazione e coinvolgimento degli stessi all'azienda e miglioramento dell'immagine aziendale all'esterno, mentre non eccezionali sembrano i risultati relativamente al miglioramento del rientro dopo il congedo parentale. Qualche passo è stato fatto anche verso il "tetto di cristallo" delle posizioni dirigenziali femminili. Ancora poco tangibili gli effetti su produttività, competitività e attrattività in fase di assunzione del personale.

Graf. 12

audit familieundberuf: Folgen der umgesetzten Maßnahmen auf das Unternehmen (Antworten mit negativer Polarität) - 2019
Prozentuelle Verteilung

audit famigliaelavoro: conseguenze delle misure adottate sull'azienda (risposte a polarità negativa) - 2019
Composizione percentuale



© astat 2020 - Ir astat

Die negativen Folgen sind fast nicht erkennbar, wobei es einige Verbesserungen (weniger Fehlzeiten und Krankenstand sowie geringere Fluktuationsrate) und einige Probleme im Zusammenhang mit den Kosten gab, wie bereits in den Fragen zu den aufgetretenen Hindernissen hervorgehoben wurde.

Es sei darauf hingewiesen, dass in den beiden Bereichen, die für die Unternehmen ausschlaggebend für die Teilnahme am *audit familieundberuf* waren (Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmensimage), dank der ergriffenen Maßnahmen die deutlichsten Fortschritte erzielt wurden.

Quasi impercettibili le conseguenze negative con comunque un paio di miglioramenti (riduzione delle assenze e dei periodi di malattia e diminuzione del tasso di fluttuazione) e qualche problema nel capitolo "costi" già evidenziato nelle domande sugli ostacoli incontrati.

Si noti come siano soprattutto i due ambiti per i quali, più che per gli altri, le aziende avevano deciso di aderire all'*audit famigliaelavoro* (soddisfazione dei dipendenti e immagine aziendale), che hanno fatto registrare i progressi più evidenti grazie alle misure adottate.

Zusammenhänge zwischen ergriffenen Maßnahmen und beobachteten Auswirkungen

Zwar liefert die deskriptive Auflistung einen ersten Hinweis auf die Auswirkungen der von den Betrieben getroffenen Maßnahmen zugunsten der Familie, jedoch kann sie nicht den Zusammenhang zwischen den einzelnen Maßnahmen und den erzielten Effekten aufzeigen.

Relazioni tra misure adottate ed effetti registrati

Se l'elenco descrittivo fornisce una prima indicazione degli effetti delle misure adottate dalle aziende a favore della famiglia, lo stesso non può mostrare le relazioni tra le singole misure adottate e gli effetti ottenuti.

Tab. 7

audit familieundberuf: Ordinal-logistische Regressionsmodelle: Odds-ratio (Signifikanz: P-value) - 2019
Prozentuelle Verteilung

audit famigliaelavoro: modelli di regressione logistica ordinale: odds-ratio (livello significatività: p-value) - 2019
Composizione percentuale

MASSNAHMEN/EFFEKTE	Zufriedenheit der Mitarbeiter Soddisfazione dei dipendenti	Mitarbeiter-bindung Fidelizzazione	Weibliche Führungskräfte Donne dirigenti	Motivation Vätereltern-zeit Motivazione al Congedo di paternità	Organisations-kosten Costi organizzativi	MISURE/EFFETTI
Keine Besprechungen zu Randzeiten	**18,9	*9,6				Niente riunioni in orari non centrali
Definierte Erreichbarkeitszeiten bei Telearbeit				**250		Reperibilità definita per il telelavoro
Frauenförderung			*18,2			Promozione delle donne
Aktive Unterstützung der Vaterschaft				**500		Sostegno alla paternità attiva
Bezahlter Sonderurlaub	*11,6					Congedo speciale a pagamento
Beratung/Vermittlung Kinderbetreuung			*12,2			Consulenza/collocamento di servizi di assistenza all'infanzia
Babysitterdienst während der Ferien oder Fortbildungen					*0,053	Servizio di babysitter durante vacanze o corsi
R-Quadrat	**0,38**	**0,22**	**0,35**	**0,65**	**0,19**	**R-quadro**

* Signifikanz: 0,05-0,01 significativo al 0,05-0,01

** Signifikanz: 0,01-0,001 significativo al 0,01-0,001

Die anderen abhängige Variablen (Effekte) haben den Test von Wald nicht bestanden.
Le altre variabili dipendenti (effetti) non hanno passato il test di Wald.

Quelle: ASTAT

Fonte: ASTAT

Daher wurden verschiedene ordinal-logistische Regressionsmodelle geschätzt[2]. Jene mit signifikanten Ergebnissen sind in Tabelle 7 dargestellt. Zur besseren Übersicht sind in der Tabelle nur die signifikanten Werte aufgeführt.

- Die Zufriedenheit der Mitarbeiter wurde durch zwei Maßnahmen gesteigert: Vermeidung von Besprechungen zu Randzeiten und bezahlter Sonderurlaub bei familiären Anlässen.
- Die Mitarbeiterbindung wächst, indem Besprechungen zu Randzeiten vermieden werden.
- Die Zahl der Frauen in Führungspositionen steigt, wenn das Unternehmen Maßnahmen zur Frauenförderung umsetzt und Beratung, Vermittlung oder Reservierung von Kinderbetreuungsdiensten anbietet.
- Die Motivation für Väterelternzeit steigt durch zwei Maßnahmen erheblich: die definierte Erreichbarkeit bei Telearbeit und die aktive Unterstützung der Vaterschaft.
- Die Organisationskosten sinken, wenn das Unternehmen einen Babysitterdienst während der Ferien oder Fortbildungszeit anbietet.

Sono stati quindi stimati diversi modelli di regressione logistica ordinale[2]. Quelli con risultati significativi sono presentati nella tabella 7; per una migliore visione d'insieme, nella tabella sono riportati solo i valori significativi.

- La soddisfazione dei dipendenti è stata accresciuta da due misure: evitare le riunioni in orari marginali e il congedo speciale retribuito per eventi familiari.
- La fidelizzazione dei dipendenti cresce evitando le riunioni in ore non centrali.
- Il numero delle donne in posizioni dirigenziali aumenta se l'azienda attua misure di promozione delle donne e se offre consulenza, collocamento o prenotazione di servizi di assistenza all'infanzia.
- La motivazione al congedo di paternità aumenta notevolmente attraverso due misure: la reperibilità definita del telelavoro e il sostegno attivo alla paternità.
- I costi organizzativi diminuiscono se l'azienda ha un servizio di babysitter durante vacanze o corsi.

Anmerkungen zur Methodik

Diese Erhebung wurde zwischen November 2019 und Jänner 2020 durchgeführt und stellt die Situation im Dezember 2019 dar. Auf diesen Zeitpunkt beziehen sich die Grafiken und die Tabellen. Wie bereits erwähnt, wurde der Fragebogen an die 36 Unternehmen übermittelt, die sich seit mindestens drei Jahren im Auditierungsverfahren für das *audit familieundberuf* befinden, darunter auch einige öffentliche und private Institutionen. Aufgrund der geringen Anzahl war eine Gliederung nach Wirtschaftsbereichen nicht möglich.

Die Rücklaufquote betrug 89%. In Bezug auf die Verzerrung durch Nichtbeantwortung ist eine so hohe Quote positiv, auch wenn die Zahl der Beobachtungen offensichtlich gering bleibt (32).

Die Handelskammer Bozen und die Familienagentur des Landes haben an der Ausarbeitung des Fragebogens mitgewirkt. Ihr Beitrag zur Definition der verfügbaren familienfreundlichen Maßnahmen, die den Unternehmen zur Verfügung stehen, ist von grundlegender Bedeutung.

Nota metodologica

La presente indagine è stata effettuata tra novembre 2019 e gennaio 2020. Possiamo semplificare e parlare d'una "fotografia" al dicembre 2019: a questa data si fa riferimento nel titolo dei grafici o delle tabelle. Come anticipato, il questionario è stato sottoposto alle 36 aziende che sono nel processo di *audit famigliaelavoro* da almeno tre anni, comprese alcune istituzioni pubbliche e private. Data la scarsa numerosità, non è stata possibile un'elaborazione per settore economico.

Il tasso di risposta è stato dell'89%. Un tasso così elevato tranquillizza dal punto di vista della distorsione da mancata risposta, anche se ovviamente la numerosità delle osservazioni rimane bassa (32).

Alla stesura del questionario hanno collaborato la Camera di Commercio di Bolzano e l'Agenzia per la Famiglia: fondamentale il loro apporto per la definizione della gamma di misure family-friendly a disposizione delle imprese.

Hinweis für die Redaktion:
Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an
Stefano Lombardo (Tel. 0471 41 84 46)
E-Mail: stefano.lombardo@provinz.bz.it

Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

Indicazioni per la redazione:
per ulteriori informazioni, si prega di rivolgersi a
Stefano Lombardo (tel. 0471 41 84 46)
e-mail: stefano.lombardo@provincia.bz.it

Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte (titolo ed edizione).

(2) Eine Art polytomische Logistik, die bei Ordinalität der Klassen verwendet werden kann.
È un tipo di logistica politomica, utilizzabile quando esiste una ordinalità tra le classi.