

## Einbeziehung der Mitarbeiter zahlt sich aus

 insertirol24.com/2021/06/14/einbeziehung-der-mitarbeiter-zahlt-sich-aus/

[Südtirol](#) | [Wirtschaft](#)

von ca 14.06.2021 12:54 Uhr

Laut der vom AFI nach europäischem Standard geführten Erhebung der Arbeitsbedingungen arbeiten 29 Prozent der Südtiroler Arbeitnehmer in Unternehmen mit hoher Einbeziehung. „Das heißt, sie können Arbeitsaufgaben großteils eigenständig entscheiden und werden ins betriebliche Geschehen eingebunden“, sagt AFI-Direktor Stefan Perrini.



APA/THEMENBILD

Damit liege Südtirol in Sachen Einbeziehung der Mitarbeiter im EU-Durchschnitt, berichtet Perrini. Weniger erfreulich: Jeder Dritte der Befragten (33 Prozent) arbeitet für einen Arbeitgeber, der weder Gestaltungsspielraum gewährt noch aktive Mitarbeitereinbindung großschreibt.

Der Begriff „Einbeziehung“ besteht in arbeitspsychologischer Hinsicht aus Gestaltungsspielraum und Einbindung.

### Südtirol im EU-Schnitt

Die Südtiroler Werte zum Thema Einbeziehung würden jenen im deutschsprachigen Ausland ähneln (28 – 31 Prozent an Personen, die stark einbezogen werden) und gleichauf mit dem EU-Durchschnitt liegen, berichtet das AFI in einer Aussendung. Besonders der Anteil an Arbeitnehmer, die in Organisationen mit hoher Einbeziehung arbeiten (29 Prozent), sei positiv zu bewerten. Deutliche Unterschiede würden sich hier zu Italien (21 Prozent) ergeben, wo 43 Prozent der Arbeitnehmer in Organisationen arbeiten, die ihren Mitarbeitern weder Freiräume noch Mitsprachemöglichkeiten einräumen.

Doch auch jeder Dritte der Südtiroler Befragten (33 Prozent) arbeite in schwach einbeziehenden Betrieben: Das seien jene, in denen die Mitarbeiter in erster Linie „von oben“ angeordnete Aufgaben erledigen, ohne an Entscheidungsprozessen beteiligt zu werden.

### Akademiker haben mehr Chancen, eingebunden zu werden

Viel Freiraum, viel Einbindung: Genau die Hälfte (50 Prozent) der befragten Südtiroler Arbeitnehmer in Berufen, die einen Universitätsabschluss voraussetzen, ist laut Umfrage unter diesen arbeitspsychologisch günstigen Bedingungen tätig. In schwach einbeziehenden Organisationen und Unternehmen arbeiten hingegen überdurchschnittlich oft Hilfskräfte, Handwerker sowie Bediener von Anlagen und Maschinen.

Es hänge somit auch und vor allem vom Bildungsabschluss ab, ob Arbeitnehmer im Laufe des Berufslebens von ihren Unternehmen einbezogen werden oder nicht, meint das AFI. Dagegen sei Mitarbeitereinbeziehung keine Frage des Geschlechts: Männer und Frauen (je 29 Prozent) arbeiten statistisch gesehen gleich häufig in Unternehmen und Organisationen, deren Spanne von hoch einbeziehend zu wenig einbeziehend reicht.

### Einbeziehung bedeutet mehr Arbeitsfreude und ein besseres Betriebsklima

Die EWCS-Erhebung ermögliche es, diese statistischen Daten zum Thema Mitarbeiterinbeziehung mit konkreten Qualitätsmerkmalen in Verbindung zu setzen. „Ganz eindeutig zeigt sich etwa ein Zusammenhang zwischen dem Betriebsklima und dem Ausmaß von Mitarbeiterinbeziehung: Wer Mitarbeiter einbezieht und ernstnimmt, gewinnt. Ein gutes Betriebsklima erhöht nicht nur das psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter, sondern wirkt sich auch messbar auf das Betriebsergebnis aus“, bestätigt der Arbeitspsychologe und AFI-Forscher Tobias Hölbling.

Ein ähnliches Bild ergäbe sich bei der Arbeitsfreude: Mag der Unterschied von 0,4 Punkten zwischen Organisationen, die ihren Mitarbeitern viel Freiraum gewähren und/oder sie stark einbinden (Mittelwert 4,1 auf einer Skala von 1 bis 5), und jenen, die sie schwach einbeziehen (Mittelwert 3,7), auf den ersten Blick gering erscheinen, sei er doch statistisch signifikant. Die Auswirkungen seien jedenfalls weitreichend.

### Stellungnahme von AFI-Präsident Dieter Mayr

---

„Wer Mitarbeiter einbeziehen will, sollte ihnen zunächst Gestaltungsspielraum in ihrem Arbeitsbereich zugestehen: Nicht nur ausführen, sondern auch planen dürfen, nicht nur abarbeiten, sondern auch selbst einteilen können. Das hält den Geist wach und motiviert. Mitarbeiterinbindung sorgt dafür, dass gute Ideen den Weg von unten nach oben finden, Fehlentwicklungen entdeckt und behoben werden, und dafür, dass sich die Mitarbeiter dem Betrieb verbunden fühlen.“

[Datei downloaden \[72,92 KB\]](#)

[Datei downloaden \[73,70 KB\]](#)

### Gut einbezogene Arbeitnehmer arbeiten länger

---

Dies gelte auch für das gewünschte Pensionsantrittsalter der Befragten: In Südtirol geben 57 Prozent der Arbeitnehmer von Organisationen mit hoher Einbeziehung an, noch vor 60 in Rente gehen zu wollen (gegenüber 69 Prozent in Organisationen mit geringer Einbeziehung). 23 Prozent der befragten Arbeitnehmer von hoch einbeziehenden Unternehmen geben an, „so lange wie möglich“ arbeiten zu wollen; bei den gering einbezogenen Mitarbeitern liegt der Wert nur bei 19 Prozent.

Nähere Informationen erteilt AFI-Forscher und Arbeitspsychologe Tobias Hölbling (T. 0471 41 88 42, [tobias.hoelbling@afi-ipl.org](mailto:tobias.hoelbling@afi-ipl.org)). Der AFI-Zoom Nr. 57 „Warum profitieren Betriebe, wenn sie Mitarbeiter einbeziehen?“ ist [hier](#) auf der Homepage des Instituts abrufbar.

Möchtest du die neuesten Meldungen auch auf Facebook erhalten?

Hier  
klicken

| [Unsertirol24](#)

**DISKUTIEREN SIE MIT**

---

Sie müssen [eingelogg](#)t sein, um einen Kommentar zu schreiben.



Es gibt **neue Nachrichten** auf der Startseite

[Zur startseite](#)