



AFI-Barometer - Herbst 2015

Das Stimmungsbild der Südtiroler Arbeitnehmer

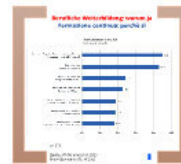
Barometro IPL - autunno 2015

Il clima di fiducia dei lavoratori dipendenti altoatesini

Stefan Perini
Irene Conte



Bozen/Bolzano, 22.10.2015



Berufliche Weiterbildung & nachgefragte Kompetenzen

Formazione continua & competenze richieste

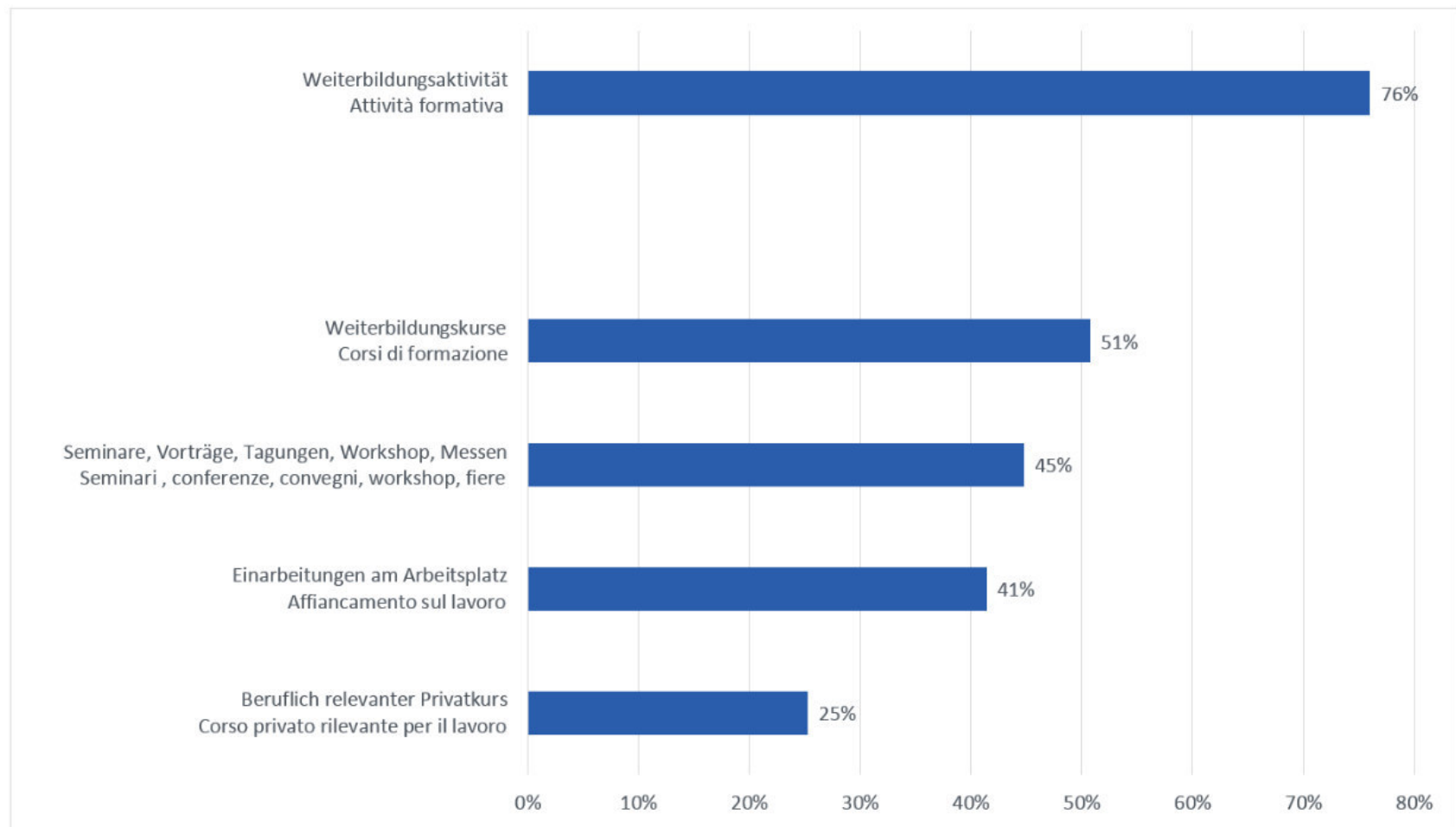


Berufliche Weiterbildung als Treiber für...

Formazione continua come driver per...



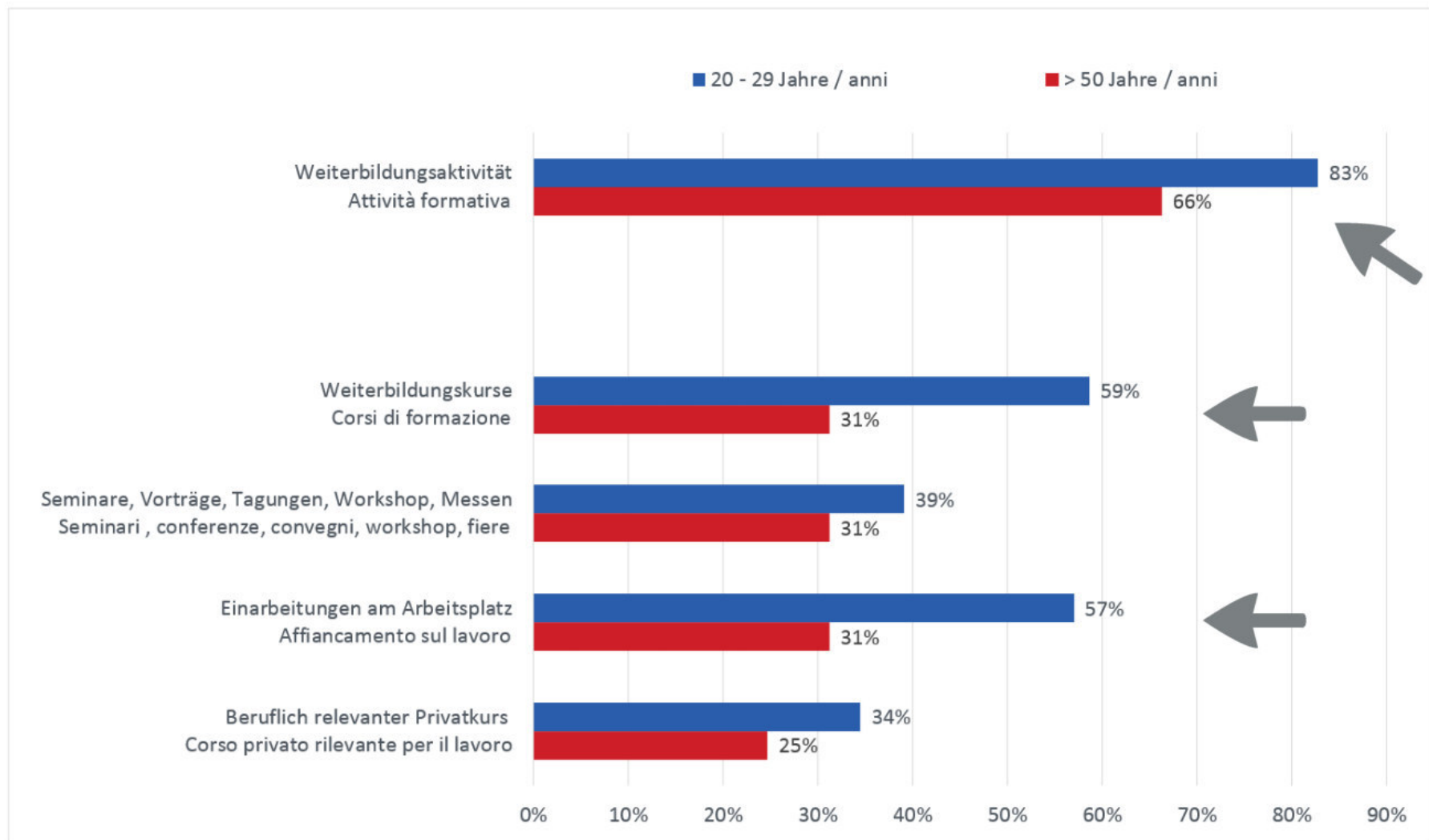
Teilnahme an Weiterbildungsinitiativen Partecipazione ad iniziative formative



n= 554

Teilnahme an Weiterbildungsinitiativen im Privatsektor nach Alter

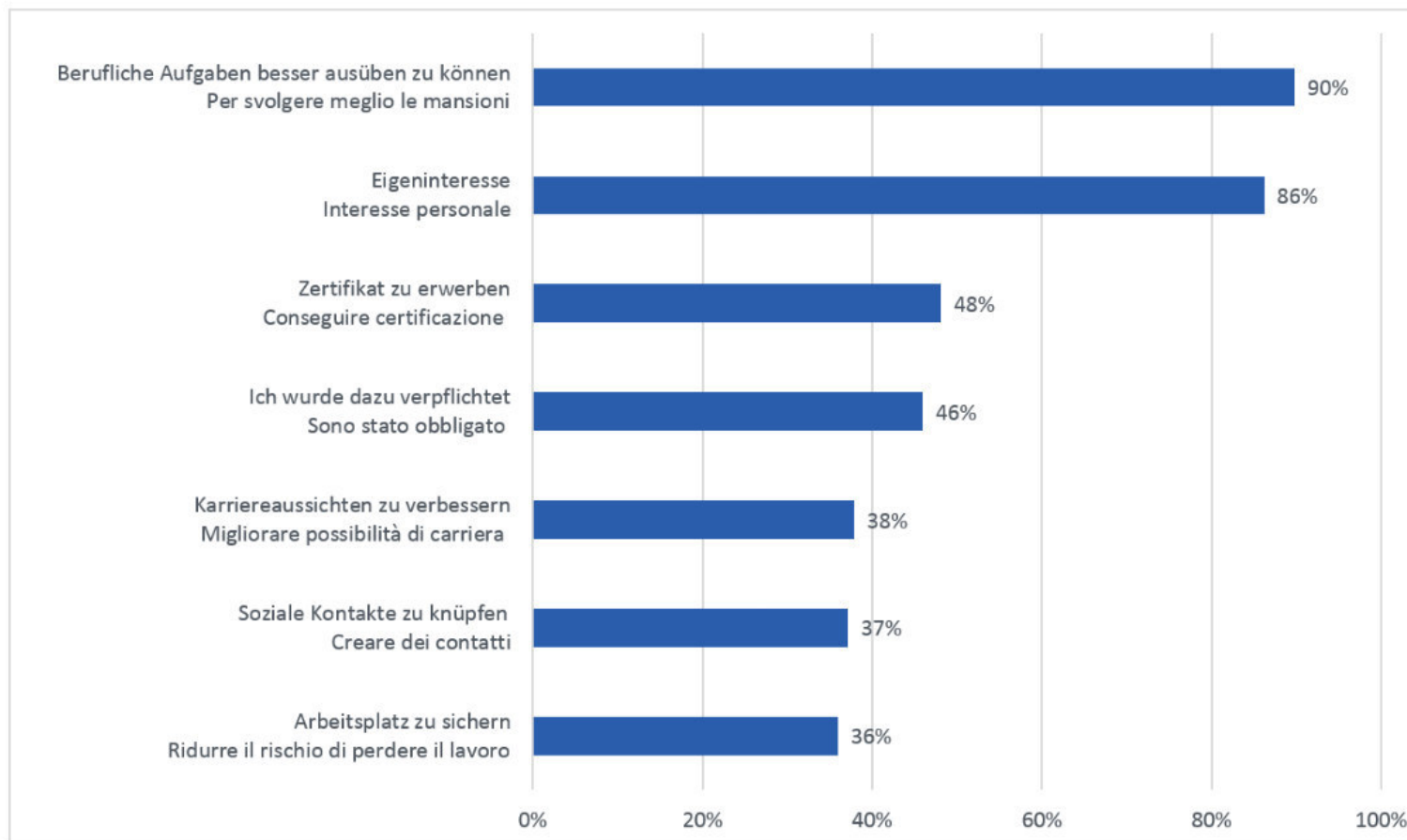
Partecipazione ad iniziative formative nel settore privato per età



Berufliche Weiterbildung: warum ja

Formazione continua: perchè sì

Mehrfachantworten möglich
Possibili più risposte

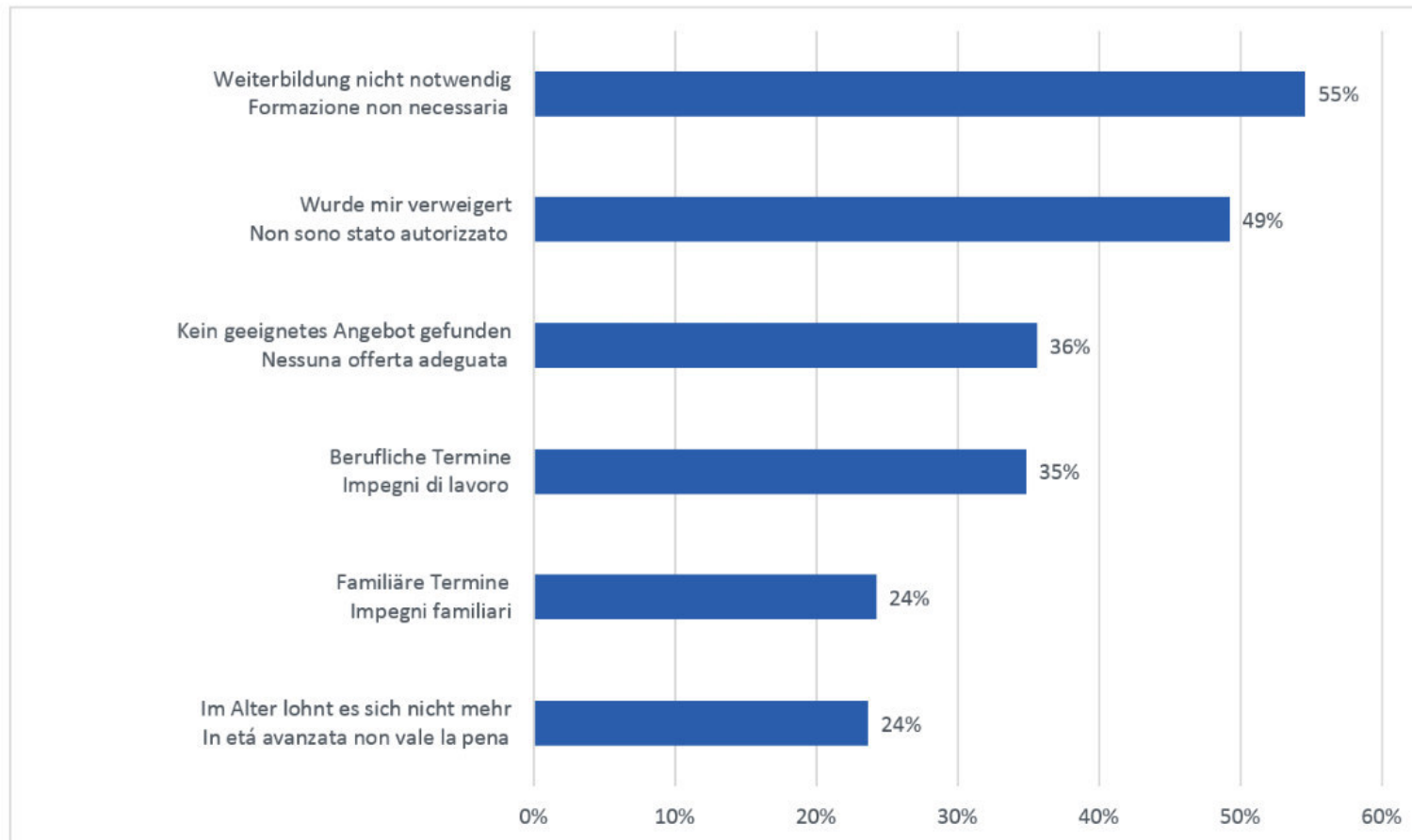


n= 373

Berufliche Weiterbildung: warum nein

Formazione continua: perchè no

Mehrfachantworten möglich
Possibili più risposte



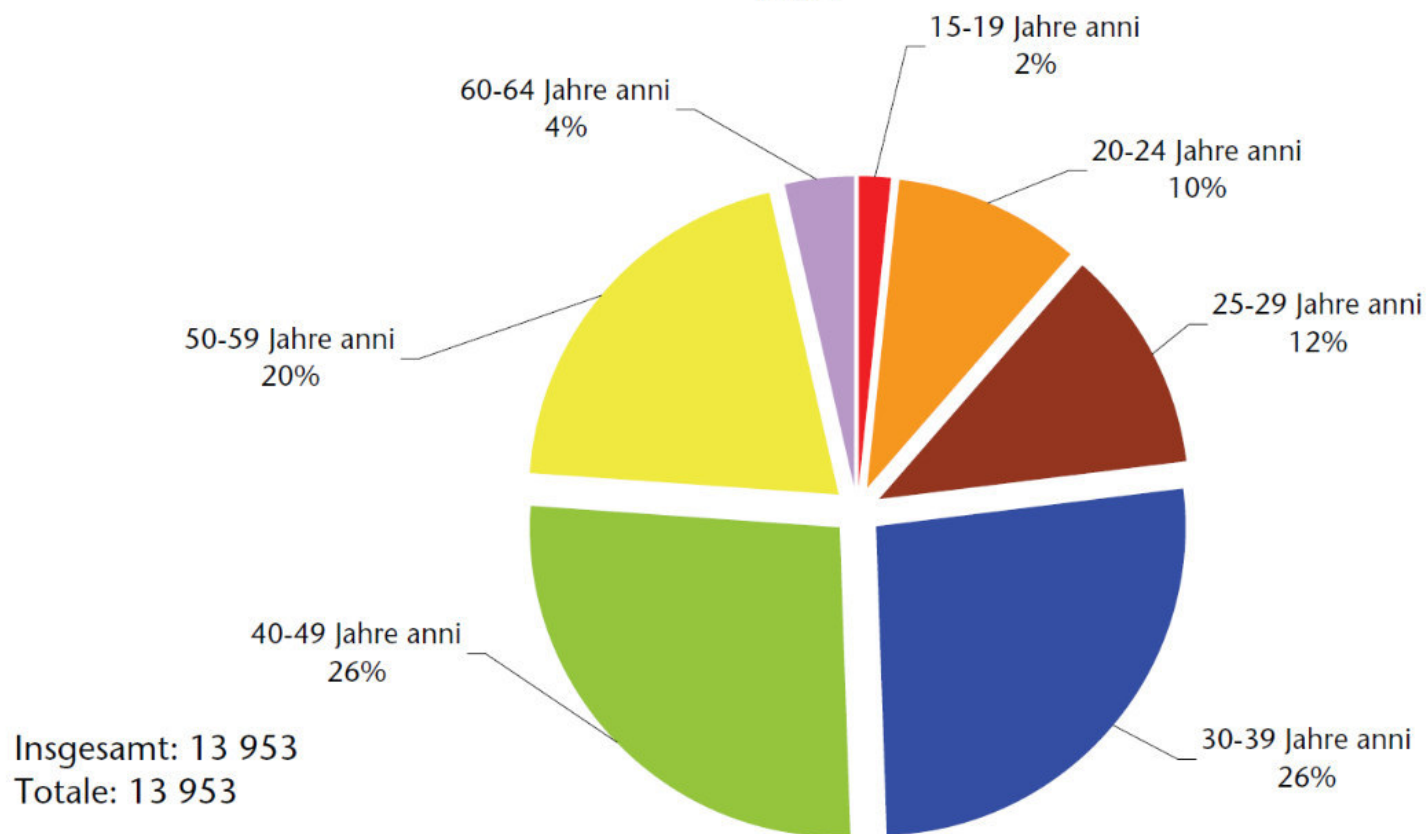
n= 131

Quelle: AFI-Barometer 09.2015
Fonte: Barometro IPL 09.2015



Eingetragene Arbeitslose beim Arbeitsservice nach Alter Disoccupati iscritti al servizio lavoro per età

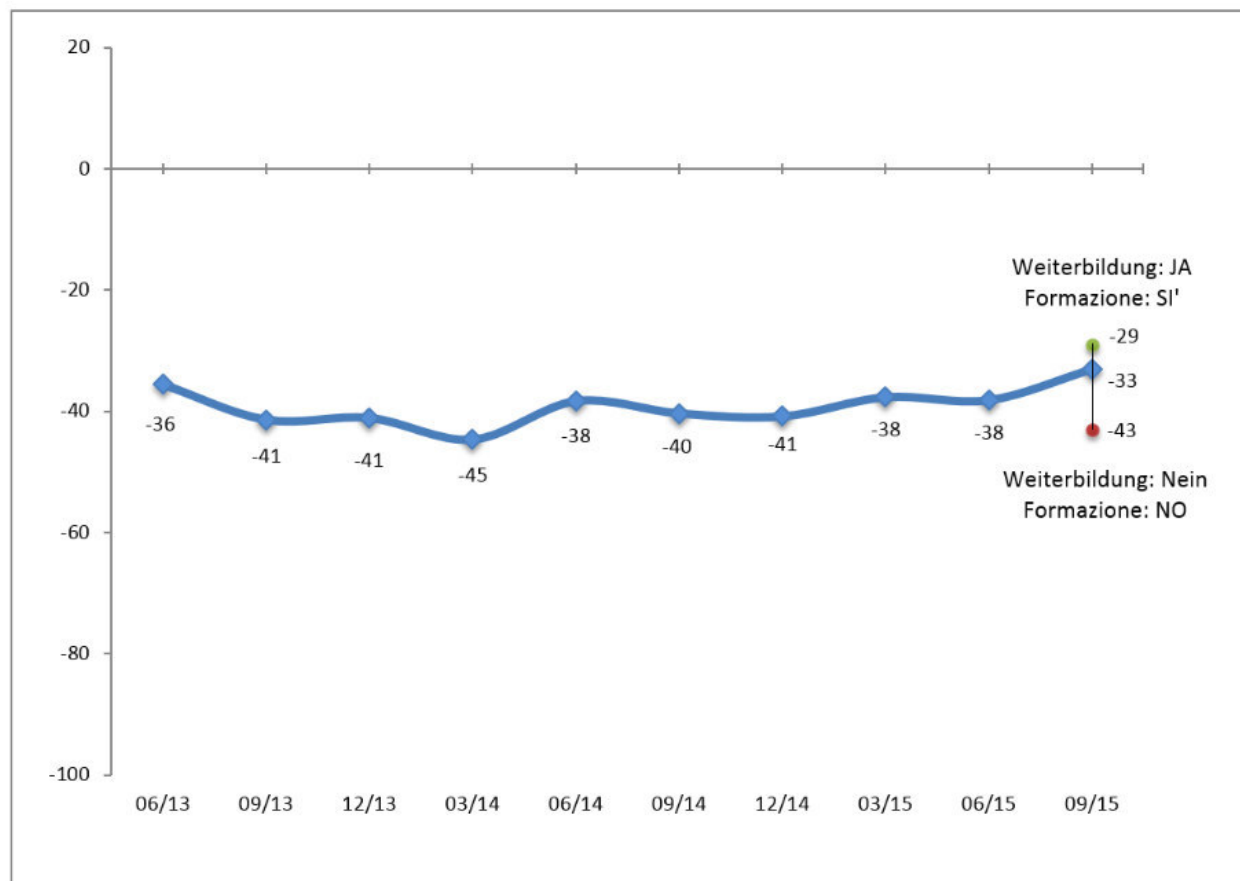
2014



JTMA6.14

Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Suche nach gleichwertigem Arbeitsplatz

Relazione tra formazione e ricerca posto di lavoro equivalente



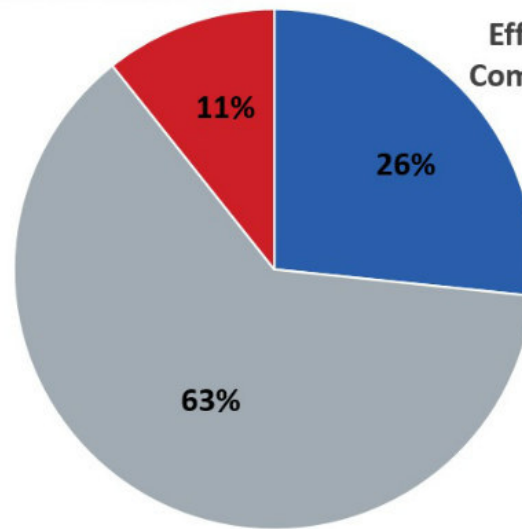
n= 544

Quelle: AFI-Barometer 09.2015
Fonte: Barometro IPL 09.2015

**Effektive Kenntnisse und notwendige
Kenntnisse zur Ausübung der eigenen Arbeit**
**Competenze possedute e competenze
necessarie per poter svolgere il proprio lavoro**

Effektive Kenntnisse < Notwendige Kenntnisse
Competenze possedute < competenze necessarie

Effektive Kenntnisse > Notwendige Kenntnisse
Competenze possedute > competenze necessarie

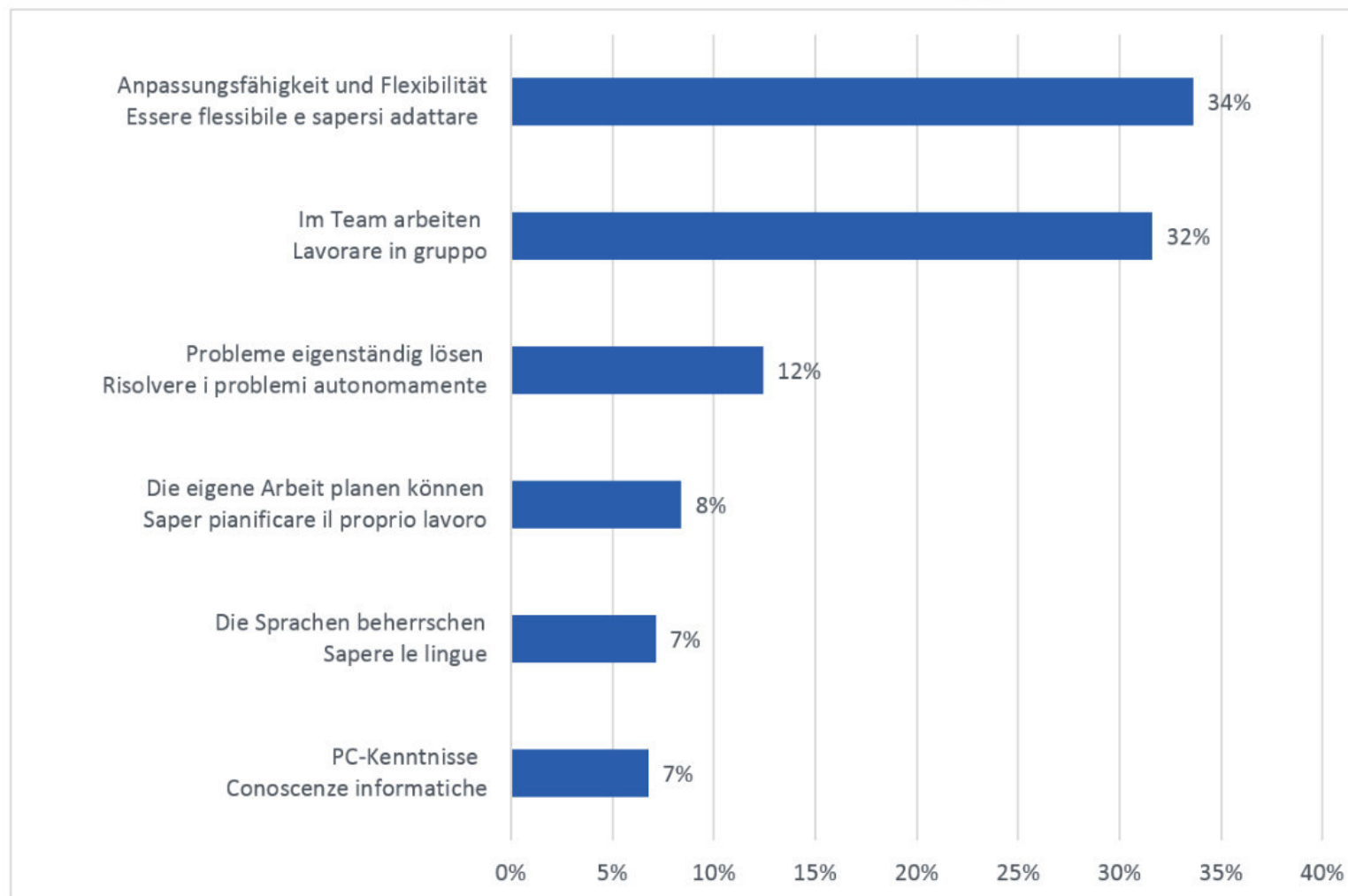


Effektive Kenntnisse = Notwendige Kenntnisse
Competenze possedute = competenze necessarie

n= 552

Die wichtigsten beruflichen Kompetenzen in der heutigen Arbeitswelt

Le competenze più importanti nel mondo del lavoro di oggi



n= 547

Im Überblick

In sintesi

3 von 4 Arbeitnehmern in Südtirol haben sich in den letzten 12 Monaten fortgebildet

3 lavoratori su 4 in Alto Adige hanno fatto formazione negli ultimi 12 mesi

Die jüngeren Arbeitnehmer machen mehr Fortbildung als die Über-50-Jährigen. In der Privatwirtschaft ist dieser Unterschied besonders stark ausgeprägt

I lavoratori più giovani fanno più formazione di quelli che hanno più di 50 anni. Tale differenza si amplifica nel privato

Wissenstransfer von den Älteren in Richtung Jüngere. Zu fördern ist auch die umgekehrte Richtung!

Trasferimento di know how dai più anziani ai più giovani. Da promuovere anche il contrario!

Wer sich nicht weiterbildet gibt als Grund an, dass 'er dies nicht brauche'. Arbeitnehmer über 50 sagen das besonders häufig.

Chi non fa formazione è perché ritiene di non averne bisogno. Lo affermano in particolare i lavoratori più maturi

Wer sich fortbildet, empfindet für sich selbst eine höhere Beschäftigungsfähigkeit

Chi fa formazione si sente più occupabile

Dabei ist es wichtig, sich über den gesamten Lebenszyklus fortzubilden um den eigenen Arbeitsplatz zu sichern

In realtà è importante fare formazione lungo tutto l'arco della vita lavorativa e aggiornarsi costantemente per mantenere il proprio posto di lavoro

Wichtig ist, sich auch die sogenannten transversalen Kompetenzen anzueignen, sprich jenes Können, das in jedem Arbeitsumfeld gefragt ist

E' importante sviluppare anche le competenze trasversali da utilizzare in ogni ambito lavorativo

Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Teamarbeit: es sind dies die wesentlichen Kompetenzen in der heutigen Arbeitswelt - immer nach Aussage der Arbeitnehmer

Flessibilità, capacità di adattarsi, saper lavorare in gruppo: sono queste le competenze fondamentali nel mondo del lavoro odierno a detta dei lavoratori dipendenti



3 von 4 Arbeitnehmern in
Südtirol haben sich in den letzten
12 Monaten fortgebildet

3 lavoratori su 4 in Alto Adige
hanno fatto formazione negli
ultimi 12 mesi

Die jüngeren Arbeitnehmer machen mehr Fortbildung als die Über-50-Jährigen. In der Privatwirtschaft ist dieser Unterschied besonders stark ausgeprägt

I lavoratori più giovani fanno più formazione di quelli che hanno più di 50 anni. Tale differenza si amplifica nel privato

Wissenstransfer von den
Älteren in Richtung Jüngere.
Zu fördern ist auch die
umgekehrte Richtung!

Trasferimento di know how
dai più anziani ai più
giovani. Da promuovere
anche il contrario!

Wer sich nicht weiterbildet gibt
als Grund an, dass 'er dies nicht
brauche'. Arbeitnehmer über 50
sagen das besonders häufig.

Chi non fa formazione è perché
ritiene di non averne bisogno.
Lo affermano in particolare i
lavoratori più maturi

Dabei ist es wichtig, sich über
den gesamten Lebenszyklus
fortzubilden um den eigenen
Arbeitsplatz zu sichern

In realtà è importante fare
formazione lungo tutto l'arco
della vita lavorativa e aggiornarsi
costantemente per mantenere il
proprio posto di lavoro

Wer sich fortbildet,
empfindet für sich selbst
eine höhere
Beschäftigungsfähigkeit

Chi fa formazione si
sente più occupabile

Wichtig ist, sich auch die
sogenannten transversalen
Kompetenzen anzueignen, sprich
jenes Können, das in jedem
Arbeitsumfeld gefragt ist

E' importante sviluppare anche
le competenze trasversali da
utilizzare in ogni ambito
lavorativo

Flexibilität, Anpassungsfähigkeit
und Teamarbeit: es sind dies die
wesentlichen Kompetenzen in der
heutigen Arbeitswelt - immer nach
Aussage der Arbeitnehmer.

Flessibilità, capacità di adattarsi,
saper lavorare in gruppo: sono
queste le competenze fondamentali
nel mondo del lavoro odierno a
detta dei lavoratori dipendenti