



Performancebericht 2023

(Genehmigt mit Beschluss des Institutsausschusses Nr. 6 /2024 vom 19.03.2024)

| | |
|--|-----------|
| 1. Vorstellung des Berichtes | 1 |
| 2. Zusammenfassende Informationen | 2 |
| 2.1 Wer wir sind | 2 |
| 2.2 Was wir tun | 3 |
| 2.3 Wie wir arbeiten | 3 |
| 3. Identität | 4 |
| 3.1 Die Verwaltung in Zahlen | 4 |
| 3.2 Institutionelles Mandat und Mission | 4 |
| 3.3 Performancestruktur | 5 |
| 4. Kontextanalyse | 7 |
| 4.1 Externer Kontext | 7 |
| 4.2 Interner Kontext | 7 |
| 6. Jährliche operative Ziele | 10 |
| 7. Tätigkeiten und Personal im Homeoffice | 11 |
| 8. Prozessablauf und Verbesserungsmaßnahmen des Managements und der Performance | 11 |
| 9. Schlussfolgerungen | 11 |

1. Vorstellung des Berichtes

Das gesetzvertretende Dekret Nr. 150 vom 27. Oktober 2009 hat im Rahmen der Regelung des Performance-Ablaufes in Artikel 10 die jährliche Abfassung eines Performanceberichtes seitens der öffentlichen Verwaltungen vorgesehen. In diesem Dokument, welches gemäß den vom „*Dipartimento della funzione pubblica*“ herausgegebenen Leitlinien n. 3/2018 zu erstellen ist, sollen mit Bezug auf das jeweilige Vorjahr die Ergebnisse in Hinblick auf die geplanten Ziele und Ressourcen dargelegt werden. So sind eventuelle Abweichungen, zu denen es im Laufe des Jahres gekommen ist, mit der entsprechenden Begründung und den jeweiligen Verbesserungsmaßnahmen zu erläutern.

In Übereinstimmung mit den genannten Bestimmungen wurde nun das vorliegende Dokument erstellt, das die Ergebnisse der im Jahr 2023 umgesetzten Strategien sowie die wichtigsten im Rahmen der institutionellen Tätigkeiten beobachteten Verwaltungsergebnisse zusammenfasst.

Der Performancebericht stellt für das Institut ein wichtiges Kontrollinstrument für die im Performanceplan festgelegten Ziele dar, die vor allem die Steigerung der eigenen Effizienz im Ressourceneinsatz und der Wirksamkeit der Handlungen des Instituts nach außen hin bezwecken. Zudem werden über dieses Dokument den Bürgern und Bürgerinnen und allen anderen internen und externen Stakeholdern die im Vorjahr erzielten Ergebnisse mitgeteilt, womit sich der sog. Performance-Kreislauf schließt.

Die Bekanntgabe dieser Daten erfolgt über die Veröffentlichung des Berichtes auf der Website des Instituts im Abschnitt „Transparente Verwaltung“

<https://afi-ipl.org/it/amministrazione-trasparente/6-performance/>

2. Zusammenfassende Informationen

2.1 Wer wir sind

Das Arbeitsförderungsinstitut (AFI) ist eine Hilfskörperschaft der Autonomen Provinz Bozen, eine juristische Person des öffentlichen Rechts, und in funktioneller, organisatorischer, verwaltungsmäßiger, buchhalterischer und vermögensrechtlicher Hinsicht unabhängig. Das Institut ist mit Landesgesetz vom 12. November 1992, Nr. 39 errichtet worden.

Das AFI hat seinen Sitz in Bozen und unterliegt der Aufsicht durch die Landesregierung.

Das AFI, dessen Statut mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1404 vom 18. Dezember 2018 novelliert wurde:

- a) führt auf eigene Initiative oder auf Verlangen anderer Untersuchungen und Erhebungen auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet durch;
- b) nimmt, auf Antrag der Landesregierung oder eines Landesrates, Stellung zu den Wirtschaftsplänen und -programmen, die gebiets- oder bereichsweise ausgearbeitet werden; es nimmt Stellung und macht Vorschläge zu Fragen der Ausrichtung der Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungspolitik;
- c) führt - auch in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, den Sozialverbänden und den öffentlichen Verwaltungen - Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung der Arbeitnehmer durch;
- d) sorgt für die Übersetzung und Verbreitung von Gesetzen, Verordnungen, Kollektivverträgen, Untersuchungen und anderen einschlägigen Unterlagen;
- e) nimmt Stellung und unterbreitet Vorschläge zur Funktionsweise und zur Organisation der Arbeitsvermittlung, der Berufsausbildung sowie der Arbeitsmarktbeobachtung und der Arbeitsvermittlungskontrolle.

Die Organe des AFI sind:

- a. der Institutsrat,
- b. der Institutsausschuss,
- c. der Präsident/die Präsidentin,
- d. der/die Rechnungsprüfer/in.

Die *Governance* obliegt den Gewerkschaften (SGB *CISL*, AGB/CGIL, UIL-SGK, ASGB), den sozialen Organisationen (KVW, ACLI) und dem Land Südtirol. In Wesentlichen legt der Institutsrat die strategische Ausrichtung fest, während der Institutsausschuss das beschlussfassende Gremium ist.

Das Institut gliedert sich hauptsächlich in vier Tätigkeitsbereiche:

1. Forschung
2. Beratung
3. Bildung
4. Information/Kommunikation

2.2 Was wir tun

Das Institut ergreift Initiativen, um die Arbeitnehmer in beruflicher, wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht zu fördern, ohne dabei die Vertragsautonomie der Gewerkschaftsorganisationen zu beeinträchtigen. Außerdem stellt das Institut Analysen an und führt wissenschaftliche Untersuchungen durch, um sie der Öffentlichkeit, den Interessensvertretungen und der Lokalpolitik zur Verfügung zu stellen.

Das oberste Ziel besteht in der „Verbesserung der beruflichen, ökonomischen, sozialen Bedingungen von allen Arbeitnehmern“.

Insbesondere die Forschungstätigkeit ist darauf ausgerichtet, soziale, ökonomische und institutionelle Entwicklungen des Arbeitsmarkts zu untersuchen und Phänomene aufzuzeigen, die als Grundlage für weitere Überlegungen dienen können.

Die Beratungstätigkeit hingegen richtet sich sowohl an die Gewerkschaften, um sie bei Verhandlungen auf der zweiten Ebene zu unterstützen, als auch an die Landesverwaltung selbst, wenn es um Fragen geht, bei denen das AFI über *Know-how* verfügt.

Die Bildungstätigkeit besteht hauptsächlich in der Organisation von Tagungen und Workshops, die sich sowohl an die wichtigsten Stakeholder für das Institut, als auch an die gesamte Bevölkerung richten. Hier besteht das Hauptziel in der Vertiefung von Themen, an denen nicht nur die wichtigsten Stakeholder, sondern auch die Arbeitnehmer Interesse haben.

Schließlich besteht die Informationstätigkeit in der Veröffentlichung von verschiedenen Produkten für alle, die Interesse daran haben. Darüber hinaus werden Forschungsergebnisse verbreitet und die Öffentlichkeit für Themen im Zusammenhang mit der Arbeit des Instituts sensibilisiert.

2.3 Wie wir arbeiten

In der Ausübung seiner Tätigkeiten pflegt das Institut Beziehungen und Kooperationen mit Institutionen und Organisationen, die in einschlägigen Bereichen tätig sind.

Die wichtigsten Stakeholder für das Institut sind die Gewerkschaften und die Landesverwaltung. Sie bilden das Rückgrat des Instituts.

3. Identität

3.1 Die Verwaltung in Zahlen

Im Arbeitnehmerförderungsinstitut waren zum 31.12.2023 4 Landesbedienstete (davon eine im Mutterschaftsurlaub) und 2 Bedienstete mit privatrechtlichen Zeitverträgen tätig.

Für das Personal, das von der Landesverwaltung bereitgestellt ist, gelten die Vorschriften der Personalordnung der Provinz. Geleitet wird das Institut von einem Direktor, dem seit 1. April 2023 die neue Figur des/der „Ersten Mitarbeiter/in“ zur Seite gestellt wurde.

Das Institut ist im Landhaus 12 untergebracht. Die Büros wurden dem Institut auf der Grundlage einer Konvention zwischen der Landesverwaltung und dem AFI kostenlos zur Verfügung gestellt. Das AFI besitzt kein nennenswertes Vermögen. Das einzige Anlagevermögen besteht aus einigen Computern und Bildschirmen.

Die wichtigste Finanzierungsquelle des Instituts ist die Landeszuweisung für die ordentliche Tätigkeit. Diese Finanzierung belief sich 2023 auf 300.000 €. Zusätzlich kann das Institut auf kleinere Einnahmen aus Vergütungen für Projektarbeit und Mitarbeit an Studien und Forschungsarbeiten zurückgreifen (6.302,73 €).

Die Höhe der Ausgaben entspricht in den Beträgen, welche laut Kompetenzprinzip erfasst sind, dem Ausmaß der Einnahmen.

3.2 Institutionelles Mandat und Mission

Die Tätigkeiten des AFI richten sich nach den Aufgaben, die dem Institut laut Artikel 40 des Landesgesetzes vom 12. November 1992, Nr. 39 zugewiesen sind. Insbesondere hat es die Aufgabe, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrzunehmen.

Auf Antrag der Landesregierung oder anderer Körperschaften können dem AFI besondere Aufgaben übertragen werden, die durch außerordentliche Zuweisungen des Antragstellers finanziert werden. Außerdem orientiert das AFI seine Tätigkeit an den Kriterien der guten Verwaltung, der Transparenz, der Wahrung des Wettbewerbs, der Wirksamkeit und der Effizienz.

Arbeit ist weit mehr als nur eine Ware. Arbeit trägt dazu bei, dem Leben einen Sinn zu geben. Arbeit schafft Werte. Die Arbeit selbst hat einen unschätzbaren Wert, von der notwendigen Existenzsicherung bis hin zur beglückenden Selbstverwirklichung.

Die Arbeitswelt und die soziale Absicherung unterliegen auch in Südtirol einem bedeutenden Wandel. Deswegen ist es wichtig, die Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerinnen mit Forschung und Information zu unterstützen und zu stärken.

3.3 Performancestruktur

Das Institut richtet die strategischen Ziele gemäß der institutionellen Mission, den Beziehungen mit den Stakeholdern und den finanziellen Möglichkeiten aus, und plant diese für alle Tätigkeitsbereiche für einen Zeithorizont von drei Jahren.

Ausgehend von den strategischen Zielen wurden vom Direktor die spezifischen Ziele für das Institut abgeleitet. Darüber hinaus wurden die strategischen Ziele in jährliche operative Ziele gegliedert. Sowohl den strategischen als auch den operativen Zielen wurden sodann Indikatoren (auch mehrere für jedes Ziel) mit entsprechenden Zielwerten zugeordnet.

Die strategischen Bereiche des Instituts sind:

1. Forschung;
2. Bildung;
3. Beratung;
4. Kommunikation.

Der **Forschungsbereich** gliedert sich in sechs thematische Bereiche: die Beobachtungsstelle für Wirtschaft und Gesellschaft; Einkommen & Preise; öffentliche Haushalte & Welfare; Chancengleichheit; Arbeitsmarkt & Humanressourcen und schließlich dezentrale Kollektivvertragsverhandlungen. Dieser Bereich stellt zweifelsohne die größte Arbeitsbelastung für das Institut dar. Mit diesem Bereich wird das erste strategische Ziel bedient, das darin besteht einen Einblick in die verschiedenen Situationen zu geben, in denen sich die Arbeitnehmer befinden. Es stellt ein wertvolles Arbeits-, Reflexions- und Analyseinstrument für die lokalen Institutionen dar, um ihre Aktivitäten zu steuern.

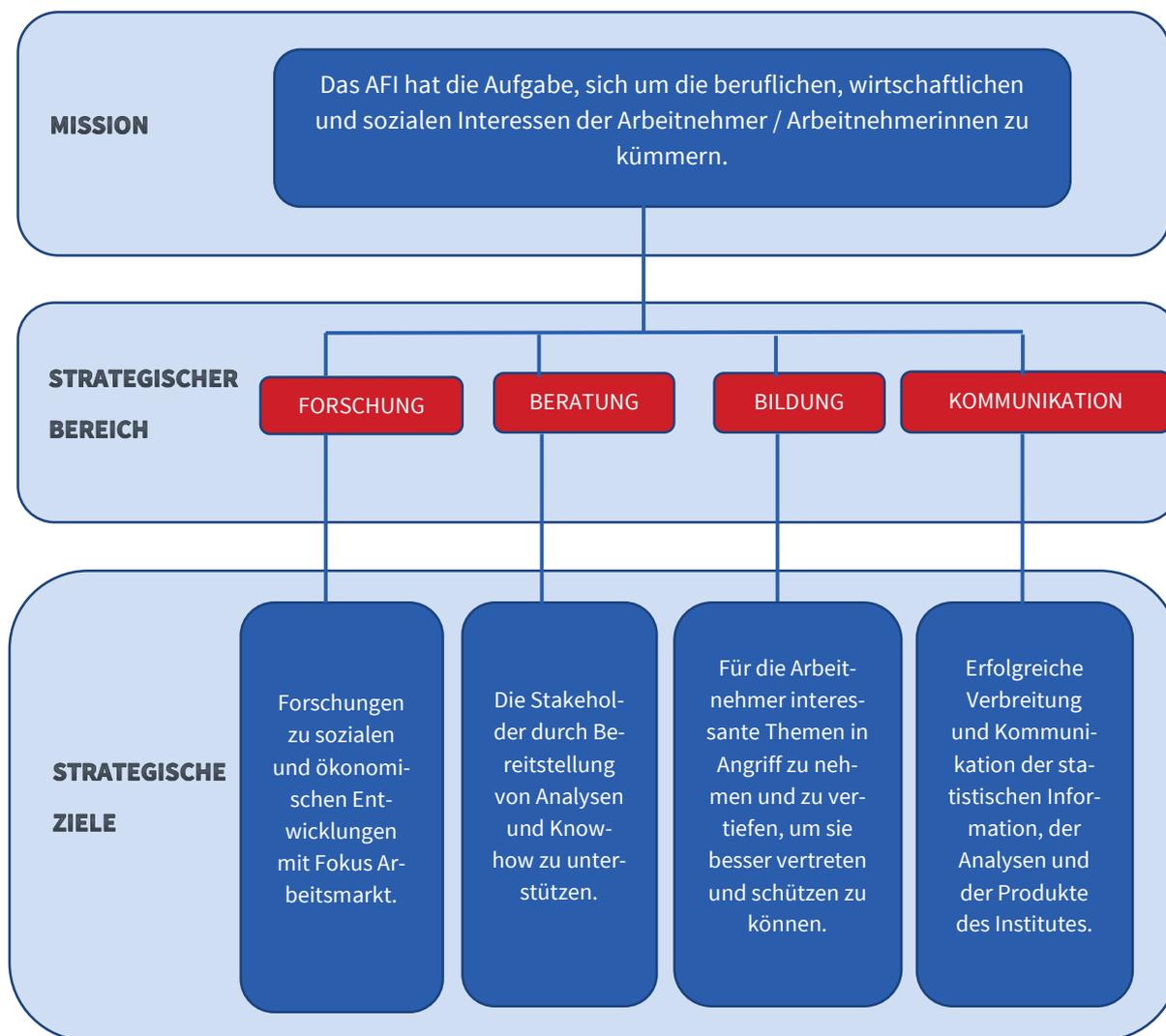
Der zweite und der dritte Bereich betreffen dagegen die **Bildung** und die **Beratung**. Beide beruhen auf dieser Grundüberlegung: Um eine aktive Rolle im Entscheidungsfindungsprozess einzunehmen, sowohl was die Verhandlungs- als auch die Beratungstätigkeit anbelangt, bedarf es fundierter Kenntnisse, Verhandlungsgeschick und ausgezeichneter Kommunikationsfähigkeiten. In dieser Hinsicht fördert das Institut Ausbildungsinitiativen für Gewerkschaftsfunktionäre und für die, die im sozialen Bereich tätig sind mit dem Ziel, ihre Grundfertigkeiten zu steigern, um ihr Handeln so wirksam wie möglich zu gestalten.

Schließlich ist der **Kommunikationsbereich** ein dritter sehr wichtiger Bereich. Insbesondere stellt das Institut den Arbeitnehmern, den Gewerkschaften und der gesamten Gemeinschaft Unterlagen bereit. Außerdem vertieft das Institut durch die sogenannten AFI-Zoom bestimmte Themen durch kurze Berichte und lokalbezogene Analysen, welche auch Teil einer öffentlichen Debatte sein können.

Die Arbeit und die Aktivitäten des Instituts werden auch öfters von den Massenmedien aufgegriffen. Besonderer Beliebtheit erfreuen sich die Ergebnisse des AFI-Barometers, die Themen „Wohnen“ und Arbeitsbedingungen.

Abbildung 1 zeigt die AFI-Ziele sowie die Verbindungen zwischen dem institutionellen Mandat, der Mission, den strategischen Bereichen und den strategischen Zielen.

ABBILDUNG 1: MISSION, STRATEGISCHE BEREICHE, STRATEGISCHE ZIELE



4. Kontextanalyse

4.1 Externer Kontext

Das Institut zählt zu jenen autonomen Körperschaften des öffentlichen Rechts, die zum Landesstatistiksystem gehören. Das Ziel ist die Sicherstellung der Koordination, der Vernetzung und des Austausches von allen öffentlichen Informationsquellen auf Landesebene, die für die Sammlung und Verarbeitung von statistischen Daten zuständig sind.

Die wichtigsten Akteure auf diesem Gebiet sind das Landesinstitut für Statistik (ASTAT), das Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), die Beobachtungstelle für Arbeitsmarkt der Landesabteilung Arbeit. Potentielle Partner sind auch INAIL, die Unibz und die Eurac. Weitere potenzielle Partner – mit denen das Institut bereits einige gemeinsame Projekte verwirklicht hat – sind die Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol und das Einheitliche Garantiekomitee zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen im Südtiroler Sanitätsbetrieb. In den letzten Jahren hat das Institut die Beziehungen zu den Partnern aus dem Trentino (Agenzia del lavoro), insbesondere mit Lares (Laboratorio relazioni di lavoro e sindacali), und zu den Partnern aus dem österreichischen Nordtirol, insbesondere zur Arbeiterkammer Tirol, verstärkt.

Seit 2020 ist das AFI auch offiziell von Eurostat und COMSTAT (Nationales Komitee für die Lenkung und Koordinierung statistischer Informationen) als statistische Forschungseinrichtung anerkannt.

4.2 Interner Kontext

Als Hilfskörperschaft des Landes muss sich das AFI, wie andere Landesverwaltungen auch, mit einer wachsenden bürokratischen Belastung auseinandersetzen, verbunden mit Vergabeverfahren für den Erwerb von Waren und Dienstleistungen sowie einer regelmäßigen Berichterstattung, die teils vom nationalen, teils vom lokalen Gesetzgeber aufgezungen wurde.

Das AFI versucht gewissenhaft allen Vorschriften zur Rationalisierung der Ausgaben der Landesverwaltung und allen Bestimmungen auf dem Gebiet der Bekämpfung der Korruption und der Transparenz zu entsprechen.

Wie bereits erläutert, ist das AFI eine Hilfskörperschaft mit eigenem Haushaltsplan (der intern mit SAP-Software verwaltet wird) und stützt sich sowohl auf Landesbedienstete als auch auf externe Mitarbeiter mit befristeten privatrechtlichen Verträgen. Mit dem zur Verfügung stehenden Budget bezahlt das Institut auch das nicht landeseigene Personal mit befristeten privatrechtlichen Arbeitsverträgen. Im Bereich Informatik – sowohl EDV als auch Cloud – bedient sich das Institut der Beratung und der Dienstleistungen eines externen Lieferanten, nachdem es nicht über alle Dienstleistungen des Informatiksystems der Landesverwaltung verfügt.

Von Seiten der Stakeholder kann man eine wachsende Aufmerksamkeit der Gewerkschaften und der sozialen Organisationen für die Aktivitäten des Instituts erkennen. In der Tat haben die Anfragen zu Forschungen und thematische Vertiefungen deutlich zugenommen. Das hat

zu einer wesentlichen Steigerung des Arbeitspensums geführt, was das Institut bis an die Schmerzgrenze der finanziellen und personellen Belastungsfähigkeit geführt hat.

Die Stakeholder bemühen sich fortlaufend darum, die Landesregierung um eine Aufstockung des Personals und um finanzielle Planungssicherheit für das Institut zu ersuchen, um eine mittelfristige Planung der Tätigkeiten zu ermöglichen.

Erzielte Ergebnisse versus geplante Zielsetzungen

Steuerbarkeit: ja (1), eingeschränkt (2), nein (3)

| Nr. | Strategisches Ziel | | | | | |
|---|---|----------------|-----------|---------------|---------------------|---------------|
| 1 | Durchführung von aktuellen und vertiefenden wissenschaftlichen Erhebungen zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung aus Sicht der Arbeitnehmerschaft | | | | | |
| | | | | | | |
| Nr. | Indikator | Bestimmbarkeit | Einheiten | Daten 2022 | Voranschlag 2023 | Daten 2023 |
| 1 | Umfragen | 2 | Nr. | 4 | 2 | 2 |
| 2 | Forschungen | 1 | Nr. | 7 | 4 | 3 |
| 3 | AFI-Zoom | 1 | Nr. | 6 | 12 | 7 |
| 4 | Handbücher / Tools | 1 | Nr. | 0 | 1 | 0 |
| Zielbeschreibung und Kommentar zur Zielerreichung | | | | | | |
| Mit dieser Zielsetzung können soziale, wirtschaftliche und institutionelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt der lohnabhängig Beschäftigten erhoben und untersucht werden, um größere Kenntnisse über die einzelnen Phänomene zu sammeln, die wiederum für die Vertretungstätigkeit der Interessengruppen sehr nützlich sind. | | | | | | |
| Kommentar zu den Indikatoren und zur Zielerreichung: | | | | | | |
| Für das Jahr 2023 zeigen die Zahlen einen leichten Rückgang im Bereich der Forschung im Vergleich zum Vorjahr und einen Rückgang im Bereich der Zooms und Handbücher im Vergleich zu dem im Performanceplan 2023-2025 festgelegten Ziel, was hauptsächlich auf den Mangel an Senior-Forschern zurückzuführen ist. | | | | | | |

| Nr. | Strategisches Ziel | | | | | |
|--|--|----------------|-----------|---------------|---------------------|---------------|
| 2 | Die Interessengruppen mit bestmöglichen Analysen und Knowhow zu versorgen | | | | | |
| | | | | | | |
| Nr. | Indikator | Bestimmbarkeit | Einheiten | Daten 2022 | Voranschlag 2023 | Daten 2023 |
| 1 | Beratungen für die <i>Interessengruppen</i> und <i>Policy Makers</i> | 2 | Nr. | 3 | 0 | 0 |
| 2 | Seminare und Ausbildungskurse für die Institutionen und Interessengruppen | 2 | Nr. | 14 | 20 | 22 |
| 3 | Bildungsreisen für die Interessengruppen | 2 | Nr. | 0 | 1 | 1 |
| Zielbeschreibung und Kommentar zur Zielerreichung | | | | | | |
| Mit dieser Zielsetzung können den Interessengruppen nützliche Informationen für eine bessere Vertretungstätigkeit geliefert werden. | | | | | | |
| Kommentar zu den Indikatoren und zur Zielerreichung: | | | | | | |
| Hervorragende Ergebnisse wurden im Bereich der Seminare und Schulungen erzielt. Besonders hervorzuheben ist das Engagement des Instituts für Beschäftigungsthemen, Tarifverhandlungen und die soziale Mobilität, für die mehrere Arbeitstische organisiert wurden. Die Bildungsreise fand in Dublin statt. | | | | | | |

| Nr. | Strategisches Ziel |
|-----|--|
| 3 | Themen, die die Arbeitnehmer betreffen, zu vertiefen und in Angriff zu nehmen, um eine bessere Vertretung zu ermöglichen |

| Nr. | Indikator | Bestimmbarkeit | Einheiten | Daten | Voranschlag | Daten |
|-----|--|----------------|-----------|-------|-------------|-------|
| | | | | 2022 | 2023 | 2023 |
| 1 | Tagungen, Seminare und Webinare | 2 | Nr. | 3 | 6 | 2 |
| 2 | Beiträge der Forscher des Instituts | 2 | Nr. | 23 | 20 | 14 |
| 3 | Beiträge in Fachzeitschriften und <i>Podcast</i> | 2 | Nr. | 20 | 20 | 14 |
| 4 | Lehrlingskalender | 1 | Nr. | 1 | 1 | 1 |

Zielbeschreibung und Kommentar zur Zielerreichung

Neue Erkenntnisse zu den jüngsten Geschehnissen zu liefern.

Kommentar zu den Indikatoren und zur Zielerreichung:

Wie die Zahlen für 2023 zeigen, wurde das Ziel des Instituts, die wichtigsten Themen, die für die Beschäftigten von Interesse sind, aufzugreifen und zu untersuchen, im Allgemeinen erfüllt. Die Zahl der Konferenzen und Seminare liegt zwar unter der Prognose für 2023, doch konnte dies weitgehend durch Beiträge von Forschern und in Fachzeitschriften kompensiert werden.

| Nr. | Strategisches Ziel |
|-----|---|
| 4 | Erfolgreiche Verbreitung und Kommunikation der statistischen Information, der Analysen, und der Produkte, die das Institut realisiert hat |

| Nr. | Indikator | Bestimmbarkeit | Einheiten | Daten | Voranschlag | Daten |
|-----|--|----------------|-----------|--------|-------------|--------|
| | | | | 2022 | 2023 | 2023 |
| 1 | Pressemitteilungen | 1 | Nr. | 36 | 52 | 33 |
| 2 | Pressekonferenzen (inkl. "virtuelle") | 1 | Nr. | 8 | 12 | 10 |
| 3 | Pressespiegel (print - web) | 3 | Nr. | 617 | 700 | 478 |
| 4 | Erwähnungen im Radio | 2 | Nr. | 180 | 180 | 208 |
| 5 | Erwähnungen im Fernsehen | 2 | Nr. | 50 | 50 | 117 |
| 6 | Salto-Kampagne "in Zusammenarbeit mit ..." | 1 | Nr. | 24 | 24 | 24 |
| 7 | AFI Newsletter | 1 | Nr. | 12 | 12 | 12 |
| 8 | Sensibilisierungskampagne (inkl. Salto.bz) | 1 | Nr. | 26 | 0 | 0 |
| 9 | Internet-Sessionen (Jahreswert) | 3 | Nr. | 50 666 | 80 000 | 75 000 |
| 10 | Facebook – Like | 3 | Nr. | 734 | 800 | 800 |
| 11 | Feedback | 3 | Nr. | 13 | 20 | 3 |

Zielbeschreibung und Kommentar zur Zielerreichung

Dieses Ziel trägt zur breit möglichsten Verbreitung der Produkte des Instituts bei.

Kommentar zu den Indikatoren und zur Zielerreichung:

Wie die Daten zeigen, war das Jahr 2023 ein Jahr der Stabilisierung nach der hohen Personalfuktuation, mit trotz allem guten Ergebnissen, wenn auch die Prognosen im Vergleich zu den real erzielten Werten zu optimistisch waren. Es wurden 10 Pressekonferenzen abgehalten und 33 Pressemitteilungen verschickt, gegenüber der 36 im Jahr 2022. Die Zahl der Likes auf der Facebook-Seite und der Zugriffe auf die Website ist gestiegen. Die Erwähnungen im Fernsehen und Radio nahmen deutlich zu.

6. Jährliche operative Ziele

| N. | <i>Operatives Ziel</i> | <i>Indikatoren/Kriterien</i> | <i>Grad der Zielerreichung</i> |
|----|---|---|--|
| 1 | Gute Einführung der neuen Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen ins Team, um in der kürzest möglichen Zeit operativ zu sein | “Willkommenspaket“, Tutoring, Unterstützung und interne Ausbildungskurse, um eine optimale Eingliederung der neuen Mitarbeiter. | Zufriedenstellend, in Anbetracht der hohen Fluktuation von Mitarbeiter/Innen |
| | | | |

| Nr . | <i>Operatives Ziel</i> | <i>Indikatoren/Kriterien</i> | <i>Grad der Zielerreichung</i> |
|------|--|---|--|
| 2 | Einführung in die Digitalisierung der Verwaltungsprozesse | Überarbeitung der Organisationsprozesse, Anpassung der informatischen Prozesse und Ausarbeitung von operativen Handbüchern, um einen besseren Wirkungsgrad der Arbeit zu erreichen. | Mehr als zufriedenstellend, was hauptsächlich auf die mangelnde IT-Unterstützung seitens der Informatikabteilung der Landesverwaltung sowie der SIAG und auf den Mangel an Personal mit spezifischen Kenntnissen innerhalb des Instituts zurückzuführen ist. |
| | | | |

| Nr . | <i>Operatives Ziel</i> | <i>Indikatoren/Kriterien</i> | <i>Grad der Zielerreichung</i> |
|------|---|--|---|
| 3 | Thematische Positionierung des Instituts | Evaluierung, ob die Themen, die vom Institut behandelt werden, für die Südtiroler Arbeitnehmer wichtig sind. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse Neugestaltung der Umfragen und Studien. | Vollständige Steuerbarkeit, wie auch die verschiedenen positiven Rückmeldungen an das Institut belegen. |
| | | | |

| Nr . | <i>Operatives Ziel</i> | <i>Indikatoren/Kriterien</i> | <i>Grad der Zielerreichung</i> |
|------|---|---|---|
| 4 | Bessere Verbreitung der Ergebnisse | Überdenken der Kommunikationsstrategie, um die festgelegten Ziele bestmöglich zu erreichen. | Vollständig, wie die Rückmeldungen der Medien und der Social Media bestätigen. Website kann noch verbessert werden. |
| | | | |

7. Tätigkeiten und Personal im Homeoffice

Die Covid-19-Pandemie hat den gesamten Veränderungsprozess, in dem die Landesverwaltung steckt, beschleunigt. Die in den letzten beiden Pandemie Jahren durchgeführten Erprobungen der agilen Arbeitsweise haben ihr Potenzial gezeigt, und in diesem Sinne wurde im April 2022 eine neue Phase ihrer Nutzung eingeleitet, die als Ergänzung zum Arbeitsdienst in Präsenz zu sehen ist.

Die Mitarbeitenden führen täglich Buch über die für die verschiedenen Projekte und Tätigkeiten aufgewendete Zeit. Im Jahr 2023 wurden 11 599 Arbeitsstunden aufgewendet, von denen ca. 2 152 (19 %) im Homeoffice geleistet wurden. Um eine Vorstellung von den wichtigsten Projekten zu bekommen, sollte man bedenken, dass 968 Stunden (8 %) der Zeit auf das AFI-Barometer und 885 Stunden auf das EWCS-Projekt (8 %) entfielen. Die Publikationsarbeit nahm 819 Stunden beziehungsweise 7 % der Zeit in Anspruch, während das LabourAcademy-Projekt 670 Stunden (6 % der Gesamtzeit) beanspruchte. Weitere relevante Projekte waren das Projekt "Beschäftigungssituation in den großen Südtiroler Unternehmen aus Genderperspektive" mit 534 Stunden (5 %) und die Analyse von Steuererklärungen mit vier speziellen Zooms, die insgesamt 328 Stunden (3 %) in Anspruch nahmen. Für die Beobachtungsstelle für Kollektivverträge wurden 297 Stunden (3 %) aufgewendet.

8. Prozessablauf und Verbesserungsmaßnahmen des Managements und der Performance

Das Institut nimmt den Performance-Kreislauf als einen Prozess wahr, der immer weiterentwickelt und ständig verbessert werden kann. Zu diesem Zweck wird das AFI auch in Anbetracht der soeben vorgestellten Ergebnisse besonders auf die Festlegung der nächsten Planungs-, Programmierungs-, Organisations- und Kontrollabläufe in Bezug auf die eigenen Tätigkeiten und Arbeitsverfahren achten und dabei die Veränderungen im internen und externen Kontext des Instituts berücksichtigen.

In dieser Phase wird auch das Institutsteam aktiv miteinbezogen, um einen lückenlosen und umfassenden Wissens- und Informationsaustausch zu ermöglichen.

9. Schlussfolgerungen

Trotz der zahlreichen Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der hohen Fluktuationsrate des Personals ist es dem Institut im Jahr 2023 gelungen, den Großteil der festgelegten Ziele in Hinblick auf die strategischen Richtlinien und die daraus folgenden operativen Ziele des Performance-Planes 2023-2025 zu erreichen. Die Schwerpunkte des Planes sind dabei direkt mit den strategischen Makrobereichen des Instituts verbunden: Forschung, Bildung, Beratung und Kommunikation.

Dieses Dokument legt die erreichten Ergebnisse dar, mit besonderem Bezug auf die erstellten *Outputs* und auf die Ergebnisse, die für die Bürger und Bürgerinnen und die externen Stakeholder von besonderer Bedeutung sind.

Die erzielten Ergebnisse zeigen, dass die geplanten Zielsetzungen vor allem auf die bessere Umsetzung von Maßnahmen in den institutionellen Bereiche und im Allgemeinen auf die Steigerung der Effizienz des Instituts ausgerichtet sind, unter strikter Berücksichtigung der Grundsätze der Legalität, Transparenz und Integrität und der Bekämpfung der Korruption sowie jeglicher Form von Interessenskonflikt in Verbindung mit den Human- und Finanzressourcen sowie Instrumenten, die dem Institut zugeteilt werden.

Die Ausarbeitung dieses Berichtes fällt unter die Tätigkeiten und Initiativen zur Umsetzung des Performance-Kreislaufes.