



# Performancebericht 2025

(Genehmigt mit Beschluss des Institutsausschusses Nr. 10/2026 vom 13.04.2026)

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Vorstellung des Berichtes</b>  | <b>1</b>  |
| <b>2. Zusammenfassende Informationen</b>   | <b>2</b>  |
| 2.1 Wer wir sind   | 2         |
| 2.2 Was wir tun  | 3         |
| 2.3 Wie wir arbeiten   | 3         |
| <b>3. Identität</b>  | <b>4</b>  |
| 3.1 Die Verwaltung in Zahlen   | 4         |
| 3.2 Institutionelles Mandat und Mission  | 4         |
| 3.3 Performancestruktur  | 5         |
| <b>4. Kontextanalyse</b>   | <b>7</b>  |
| 4.1 Externer Kontext   | 7         |
| 4.2 Interner Kontext   | 7         |
| <b>6. Jährliche operative Ziele</b>  | <b>9</b>  |
| <b>7. Tätigkeiten und Personal im Homeoffice</b>                                       | <b>11</b> |
| <b>8. Prozessablauf und Verbesserungsmaßnahmen des Managements und der Performance</b> | <b>11</b> |
| <b>9. Schlussfolgerungen</b>   | <b>12</b> |

# 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 2024 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://www.afi-ipl.org/de/transparente-verwaltung/06-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 Arbeitnehmenden 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 (SGBCISL, 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:innen 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 Arbeitnehmenden“.

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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitsförderungsinstitut waren zum 31.12.2025 6 Landesbedienstete (entsprechend 5,25 VZÄ) und 3 Bedienstete mit privatrechtlichem Vertrag auf Zeit (entsprechend 2,5 VZÄ) 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 2025 auf 295.000 €. Zusätzlich konnte das Institut durch Teilnahme an einem Interreg-Projekt weitere knapp 75.000 € als Einnahmen verbuchen.

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:innen befinden. Es stellt ein wertvolles Arbeits-, Reflexions- und Analyseinstrument für die lokalen Institutionen dar, um ihre Aktivitäten zu steuern.

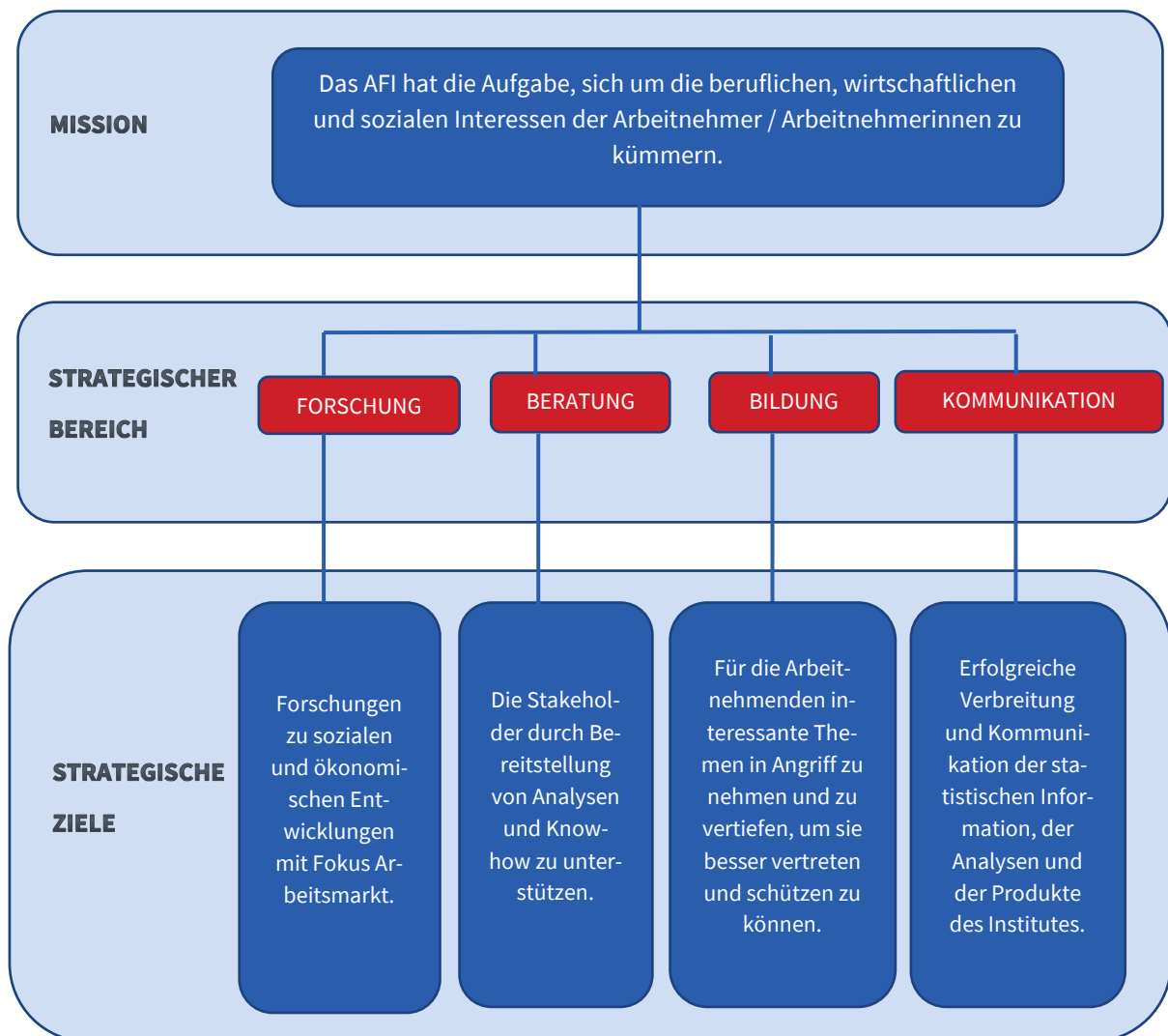
Der zweite und der dritte Bereich betreffen dagegen die **Bildung** und die **Beratung**. Beide beruhen auf dieser Grundüberlegung: Um eine aktive Rolle im Entscheidungsfindungsprozess einzunehmen, sowohl was die Verhandlungs- als auch die Beratungstätigkeit anbelangt, bedarf es fundierter Kenntnisse, 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 Arbeitnehmenden, den Gewerkschaften und der gesamten Gemeinschaft Unterlagen bereit. Außerdem vertieft das Institut durch die sogenannten AFI-Zooms 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. Potenzielle 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 aufgezwungen 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 der SAP-Software verwaltet wird) und stützt sich sowohl auf Landesbedienstete als auch auf externe Mitarbeiter:innen 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.

Um eine verlässliche mittelfristige Planung zu gewährleisten, setzen sich die Stakeholder mit Nachdruck bei der Südtiroler Landesregierung für eine personelle Aufstockung sowie für finanzielle Planungssicherheit ein.

## 5. Erzielte Ergebnisse versus geplante Zielsetzungen

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

| Nr. | Strategisches Ziel  |
|-----|---|
| 1   | <b>Durchführung von aktuellen und vertiefenden wissenschaftlichen Erhebungen zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung aus Sicht der Arbeitnehmerschaft</b> |

| Nr. | Indikator          | Bestimmbarkeit | Einheiten | Daten | Voranschlag | Daten |
|-----|--------------------|----------------|-----------|-------|-------------|-------|
|     |                    |                |           | 2024  | 2025        | 2025  |
| 1   | Umfragen           | 2              | Nr.       | 2     | 2           | 2     |
| 2   | Forschungsberichte | 1              | Nr.       | 3     | 5           | 3     |
| 3   | AFI-Zoom           | 1              | Nr.       | 7     | 6           | 1     |
| 4   | Handbücher / Tools | 1              | Nr.       | 0     | 0           | 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:   |  |
| 2025 hat das AFI 2 Umfragen durchgeführt - ein unveränderter Wert zu 2024. Von den 5 vorgesehenen Forschungsberichten wurden 3 fertiggestellt - das liegt in der Größenordnung von 2024. Von den 7 geplanten konnte allerdings nur 1 AFI-Zoom produziert werden - dieser Wert liegt auch deutlich hinter jenem im Jahr 2024. Grund ist vor allem der Mangel an Senior-Forschenden. |  |

| Nr. | Strategisches Ziel   |
|-----|--|
| 2   | <b>Die Interessengruppen mit bestmöglichen Analysen und Knowhow zu versorgen</b> |

| Nr. | Indikator   | Bestimmbarkeit | Einheiten | Daten | Voranschlag | Daten |
|-----|---|----------------|-----------|-------|-------------|-------|
|     |   |                |           | 2024  | 2025        | 2025  |
| 1   | Beratungen für die <i>Interessengruppen</i> und <i>Policy Makers</i>      | 1              | Nr.       | 1     | 3           | 0     |
| 2   | Seminare und Ausbildungskurse für die Institutionen und Interessengruppen | 1              | Nr.       | 14    | 11          | 10    |
| 3   | Bildungsreisen für die Interessengruppen                                  | 1              | Nr.       | 0     | 1           | 0     |

| 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:   |  |
| Im Bereich Seminare und Fortbildungen konnten die gesteckten Ziele weitgehend erreicht werden: Mit 2 Veranstaltungen der LabourAcademy, 7 Weiterbildungskursen für Gewerkschaftsvertreter:innen und dem Arbeitstisch Wohnen wurden die Ziele im Wesentlichen erreicht. |  |

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

| Nr. | Indikator  | Bestimmbarkeit | Einheiten | Daten | Voranschlag | Daten |
|-----|--|----------------|-----------|-------|-------------|-------|
|     |  |                |           | 2024  | 2025        | 2025  |
| 1   | Tagungen, Seminare und Webinare                  | 1              | Nr.       | 4     | 8           | 8     |
| 2   | Beiträge der Forscher des Instituts              | 1              | Nr.       | 12    | 12          | 8     |
| 3   | Beiträge in Fachzeitschriften und <i>Podcast</i> | 1              | Nr.       | 17    | 12          | 11    |
| 4   | Lehrlingskalender                                | 1              | Nr.       | 1     | 1           | 1     |

|   |  |
|---|--|
| <b>Zielbeschreibung und Kommentar zur Zielerreichung</b>  |  |
| Neue Erkenntnisse zu den jüngsten Geschehnissen zu liefern.   |  |
| <b>Kommentar zu den Indikatoren und zur Zielerreichung:</b>   |  |
| Wie die Daten für 2025 zeigen, wurde das Ziel des Instituts, die wichtigsten Themen von Interesse für Arbeitnehmer anzugehen und zu vertiefen, im Allgemeinen erreicht. Die Kennzahlen betreffend Tagungen/Seminare/Webinare (Jubiläum, Tagung „Trapianto vita“ + 6 Webinare) entsprechen den vorangeschlagenen Zielen und haben sich gegenüber 2024 verdoppelt. Die Beiträge in Fachzeitschriften liegen hingegen, wenn auch nicht wesentlich, leicht unter den gesteckten Zielen. |  |

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

| Nr. | Indikator                                    | Bestimmbarkeit | Einheiten | Daten  | Voranschlag | Daten  |
|-----|--|----------------|-----------|--------|-------------|--------|
|     |  |                |           | 2024   | 2025        | 2025   |
| 1   | Pressemitteilungen                           | 1              | Nr.       | 35     | 52          | 37     |
| 2   | Pressekonferenzen (inkl. "virtuelle")        | 1              | Nr.       | 10     | 12          | 7      |
| 3   | Pressespiegel (print, web, Radio, Fernsehen) | 3              | Nr.       | 417    | 600         | 527    |
| 4   | AFI Newsletter                               | 1              | Nr.       | 12     | 12          | 12     |
| 5   | Internet-Sessionen (Jahreswert)              | 3              | Nr.       | 70.000 | 100.000     | 26.000 |
| 6   | Facebook – Views                             | 3              | Nr.       | 1.800  | 2.000       | 1.200  |
| 7   | Feedback                                     | 3              | Nr.       | 14     | 20          | 14     |

|  |  |
|--|--|
| <b>Zielbeschreibung und Kommentar zur Zielerreichung</b>   |  |
| Dieses Ziel trägt zur möglichst breiten Verbreitung der Produkte des Instituts bei.  |  |
| <b>Kommentar zu den Indikatoren und zur Zielerreichung:</b>  |  |
| 2025 war einmal mehr durch Personalfuktuation geprägt und somit ein weiteres Jahr der Umstellung. Dies führte dazu, dass einige Parameter hinter den Erwartungen zurückblieben. Die Zahl der Pressemitteilungen stieg gegenüber dem Vorjahr leicht an (von 35 auf 37), während die Zahl der Pressekonferenzen (7) und die allgemeine Medienberichterstattung leicht zurückgingen. Die geringere Produktion von Studien und Forschungsarbeiten führte jedoch vor allem zu einem deutlichen Rückgang der Besuche auf der Website und dem Facebook-Profil. Auch die Zahl der Feedbacks von Seiten der Kund:innen ging zurück. |  |

## 6. Jährliche operative Ziele

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

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

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

| Nr. | Operatives Ziel                           | Indikatoren/Kriterien   | Grad der Zielerreichung  |
|-----|---|---|--|
| 4   | <b>Bessere Verbreitung der Ergebnisse</b> | Überdenken der Kommunikationsstrategie, um die festgelegten Ziele bestmöglich zu erreichen. | Vollständig, wie die Rückmeldungen der Medien und auf Social Media bestätigen. Die neue Website hat positives Feedback erhalten. |
|     |   |   |  |

## 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 Mitarbeiter erfassen täglich die für die verschiedenen Projekte und Tätigkeiten aufgewendete Zeit. Im Jahr 2025 wurden 11.171 Arbeitsstunden geleistet, davon ca. 1.726 (15%) im Homeoffice. Um einen Eindruck von den wichtigsten Projekten zu bekommen: 902 Stunden (8%) wurden für das Projekt EWCS 2025 aufgewendet und 393 Stunden (4%) für das Jubiläum. Die Webinare „AFI im Dialog...“ erforderten zudem 387 Stunden, d.h. 3% der Zeit, während das AFI-Barometer mit 296 Stunden (3% der Gesamtzeit) realisiert wurde. Ein weiteres bedeutendes Projekt war die LabourAcademy (238 Stunden, 2%).

Einen erheblichen Teil der Zeit nahmen auch Aktivitäten „hinter den Kulissen“ in Anspruch, wie beispielsweise diejenigen im Zusammenhang mit der Verwaltung (1.722, 15 %) und der technischen Betreuung und Weiterentwicklung des Instituts (1.030, 9%).

Für alle Details verweisen wir auf den Tätigkeitsbericht.

## 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 gewährleisten.

## 9. Schlussfolgerungen

Die Schwierigkeiten aufgrund der personellen Unterbesetzung im Vergleich zum Stellenplan (eine Mitarbeiterin in Mutterschaft wurde erst im letzten Jahresdrittel ersetzt, eine weitere Stelle mit IT-Kompetenzen erst in der zweiten Jahreshälfte), haben es dem Institut im Jahr 2025 nicht ermöglicht, alle im Performanceplan 2025–2027 anvisierten Ziele zu erreichen, dessen programmatische Eckpunkte in direktem Zusammenhang mit den großen strategischen Bereichen des Instituts stehen: Forschung, Ausbildung, Beratung und Kommunikation. Die Hauptziele wurden jedoch alle erreicht.

Das vorliegende Dokument legt die erzielten Ergebnisse dar, wobei der Schwerpunkt auf den erbrachten *Outputs* und den Ergebnissen liegt, die für die Bürger und die externen Stakeholder des Instituts von besonderer Bedeutung sind.

Die erzielten Ergebnisse zeigen, dass die programmatischen Ziele stets darauf ausgerichtet sind, die Enforcement-Tätigkeit in den institutionellen Zuständigkeitsbereichen zu stärken und ganz allgemein die Effizienz des Instituts zu verbessern, unter vollständiger Einhaltung der Grundsätze der Rechtmäßigkeit, Transparenz und Integrität sowie in Berücksichtigung der Bemühungen zur ständigen Bekämpfung von Korruption und jeglicher Form von Interessenkonflikten, auf Grundlage der dem Institut zugewiesenen personellen, finanziellen und technischen Ressourcen.

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