

Human Resources

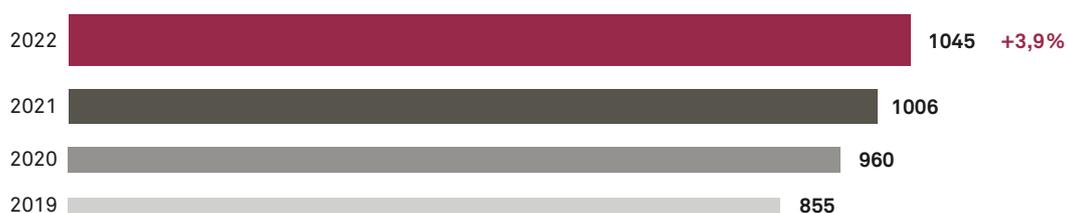
Die SVA Zürich wächst mit ihren Aufgaben. Allein im Jahr 2022 mussten nebst der normalen Personalfuktuation 35 neu geschaffene Stellen besetzt werden. Die dynamische Entwicklung der Sozialversicherungen stellt hohe Anforderungen an die HR-Strategie der SVA Zürich. Diese muss weitsichtig und massgeschneidert sein.

Human Resources stösst Veränderungsprozesse an

Der Bereich Human Resources der SVA Zürich beteiligt sich aktiv an der Weiterentwicklung des Unternehmens und stösst Veränderungsprozesse an auf normativer, strategischer und operativer Ebene. Es ist Aufgabe von Human Resources, gesellschaftliche Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und ihre Relevanz für das Unternehmen zu prüfen, um ihnen mit wirksamen Massnahmen zu begegnen. Und das macht der Bereich Human Resources der SVA Zürich seit vielen Jahren systematisch und erfolgreich. Themen, die für das Kerngeschäft bedeutsam sind, werden früh in die HR-Strategie aufgenommen. Manchmal auch so früh, dass die Relevanz vom Kerngeschäft anders beurteilt wird. Dann muss ein Thema auch mal zurückgestellt werden, bis die Zeit dafür reif ist. Ein Beispiel dafür ist das Projekt «Wandel der Jobprofile», das im Jahr 2022 massgeblich zum Rekrutierungserfolg beitrug. Human Resources hatte die Idee dafür bereits 2018 eingebracht, angesichts der demografischen Entwicklung und ihrer Folgen für den Arbeitsmarkt. Ende 2021 schliesslich war der Start für das wegweisende Projekt. Das Beispiel zeigt, wie wichtig es für das Unternehmen ist, an strategisch bedeutsamen Ideen festzuhalten und dafür auch Überzeugungsarbeit zu leisten.

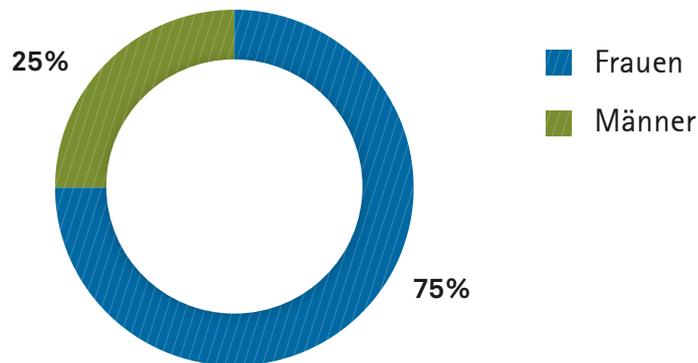
Personal

(Anzahl Personen)



Geschlechterverteilung Personal

(Stand per 31. Dezember 2022)



Employer Branding mit Hauswart Rolf Huber

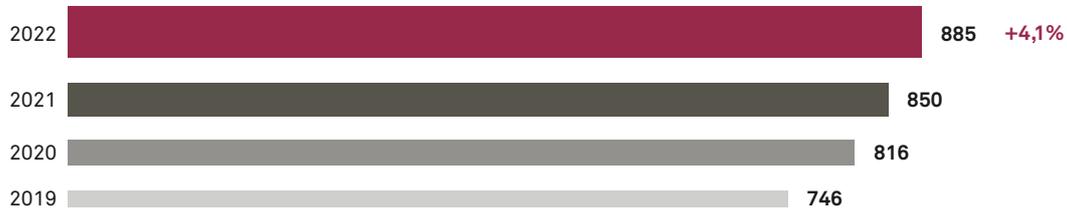
Der demografische Wandel und seine Folgen für den Arbeitsmarkt bedeuten für Human Resources einen erheblichen Mehraufwand bei der Rekrutierung. Es reicht nicht mehr, nur Stelleninserate zu publizieren, schon gar nicht für die SVA Zürich. Unsere Sozialversicherungsprodukte sind abstrakt. Wer die SVA Zürich noch nicht kennt, kann sich schlicht nicht vorstellen, wie spannend unser Auftrag ist und wie professionell das Unternehmen geführt wird. Dabei hat die SVA Zürich als Arbeitgeberin durchaus Aspekte, mit denen sie punkten kann, allen voran mit der Sinnhaftigkeit unserer Tätigkeiten. Für die SVA Zürich geht es deshalb massgebend darum, grössere Bekanntheit als Arbeitgeberin zu erlangen und das Unternehmen und seine Mitarbeitenden erlebbar zu machen. Deshalb haben wir im Jahr 2022 das Employer Branding in verschiedenen Bereichen weiter gestärkt. Da Human Resources in Bewerbungsgesprächen viele Komplimente für den unkonventionellen Unternehmensfilm mit Hauswart Rolf Huber in der Hauptrolle erhält, haben wir 2022 daran angeknüpft. Das Kommunikationsteam der SVA Zürich hat für Human Resources die Drehbücher für sechs weitere Kurzgeschichten aus dem Alltag von Hauswart Rolf Huber entwickelt. Die Videoclips werden seit Sommer 2022 für die Rekrutierung eingesetzt, und sie sind auf den Unternehmenskanälen der SVA Zürich zu sehen.



Entwicklung Personalbestand

Am 31. Dezember 2022 beschäftigte die SVA Zürich 1045 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 39 mehr als im Vorjahr. Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden arbeitet Teilzeit. Die Entwicklung des Stellenetats zeigt, wie die SVA Zürich in den letzten 20 Jahren mit dem Ausbau der Sozialversicherungen gewachsen ist. Das Unternehmen hatte am Ende des Berichtsjahrs 885 Vollzeitstellen, mehr als doppelt so viele wie Ende 2002 (391 Vollzeitstellen). Die Entwicklung ist eindrücklich. Verändert hat sich nicht nur der Personalbestand, sondern auch die Bedürfnisse und Erwartungen von Mitarbeitenden haben sich gewandelt. Ein Beispiel: Über lange Zeit war es bedeutend, einen persönlichen Arbeitsplatz in der SVA Zürich zu haben. Mit der Pandemie und dem seither im Unternehmen etablierten Konzepts des hybriden Arbeitens setzte ein Wandel ein. Alle Mitarbeitenden – auch Lernende – können seither das Homeoffice-Angebot bedarfsorientiert nutzen. Die SVA Zürich benötigt deshalb nicht mehr die gleiche Anzahl Arbeitsplätze im Gebäude. Im Rahmen des Projekts [«Arbeitswelt 4.0 – Räume»](#) wurde deshalb im Jahr 2022 das tätigkeitsbasierte Bürokonzept im Pilotbetrieb getestet. Alle Mitarbeitenden hatten Gelegenheit, ein Gefühl für die Arbeitsräume von morgen zu entwickeln. Human Resources begleitet den Entwicklungsprozess, denn mit der Neukonzeption der Bürowelt geht ein kultureller Change-Prozess einher.

Stellenetat



Mit HR-Projekten Weichen stellen und Impulse geben

Die Herausforderung für eine schlanke HR-Organisation wie die der SVA Zürich ist es, strategische Projekte für die Unternehmensentwicklung voranzubringen, ohne dabei Abstriche zu machen bei den HR-Regelaufgaben. Dazu gehören die Personalrekrutierung, das Gesundheitsmanagement, die Beratung für Kader und Mitarbeitende und viele Aufgaben mehr. Projektarbeit und Tagesgeschäft gerecht zu werden, ist oft ein Balanceakt. Umso mehr erfüllt es mit Freude und Stolz zu sehen, mit welchen abgeschlossenen und noch laufenden strategischen Massnahmen Human Resources die Unternehmensentwicklung anstösst und mitgestaltet.

Zufriedenheitsumfrage 2022

Die SVA Zürich führt die Befragung der Mitarbeitenden mit dem Ziel der Strategieüberprüfung durch. Wir möchten wissen, ob die seit der letzten Befragung durchgeführten Massnahmen ihre Wirkung entfalten konnten. Human Resources interessierte besonders, ob und wie sich das im Jahr 2019 eingeführte neue Führungsverständnis in den Ergebnissen zeigt. Das Führungsverständnis wurde in einem dialogorientierten Prozess über mehrere Jahre entwickelt. Die [Teilnahmequote an der Umfrage](#) lag mit 90 Prozent weit über dem Schweizer Benchmark (72 Prozent).

Verdopplung der Ausbildungsplätze

Im August 2022 haben 10 Jugendliche ihre KV-Lehre bei der SVA Zürich gestartet. Wir haben die Zahl der KV-Ausbildungsplätze in den letzten Jahren von 15 auf 30 erhöht. Und wir haben auch die Praktikumsplätze für die postmaturitäre Wirtschaftsausbildung von 3 auf 15 erweitert. Und der Ausbau geht weiter: Mit der Einführung der eigenständigen KV-Branche Kranken- und Sozialversicherungen werden wir die Anzahl der Ausbildungsplätze in den kommenden Jahren schrittweise von 30 auf 60 verdoppeln. Das Engagement für die Nachwuchsförderung ist für die SVA Zürich von strategischer Bedeutung. Die meisten Lernenden möchten nach erfolgreichem Abschluss bei der SVA Zürich bleiben, teilweise berufsbegleitend zu einem Studium.

Digitalisierung der HR-Prozesse

Mit der Digitalisierung und Automatisierung von Routineaufgaben gewinnt Human Resources Ressourcen für die Beratungstätigkeit. Das strategisch wichtige Projekt wird in mehreren Etappen realisiert. 2022 ging es um die Digitalisierung der personalspezifischen Aktivitäten: Prozesse und Instrumente, welche die Human Resources der SVA Zürich selbst verantwortet. Ende Dezember 2022 war alles bereit für die [Einführung der neuen HR-Plattform](#).