

# Der Wandel der Jobprofile

---

Das Rekrutieren von gut qualifizierten Fachkräften ist in den letzten Jahren deutlich anspruchsvoller geworden. Im Oktober 2021 initiierte Human Resources deshalb das Projekt «Wandel der Jobprofile». Bereits ein Jahr später zeigte sich der Erfolg.

## Die Anforderungen wachsen

---

Viele der Jobprofile im Kerngeschäft der SVA Zürich bestehen seit über zehn Jahren. Sie folgen dem Grundsatz «Alles aus einer Hand». Kundinnen und Kunden haben eine Ansprechperson. Diese umfassenden Profile sind wegen der Vielfalt der Aufgaben attraktiv. Tatsache ist aber auch: Unsere Sozialversicherungsprodukte werden zunehmend komplexer, die Aufgaben wachsen, und so werden die Profile mit der Zeit immer breiter und anspruchsvoller. Damit steigen die Anforderungen, und entsprechend lange dauert die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden.

Die SVA Zürich spürt den Fachkräftemangel besonders, wenn Stellen in der Kundenberatung der Ausgleichskasse oder der IV-Stelle zu besetzen sind. Wegen der hohen Anforderungen bereitete es Human Resources zusehends mehr Mühe, den Linienvorgesetzten eine grössere Auswahl an guten Dossiers bereitzustellen.

**«Dank der neuen Vielfalt an Jobprofilen sprechen wir auf dem Arbeitsmarkt eine breitere Zielgruppe an.»**

---



**Angela Peterelli**  
Leiterin Human Resources

## **Profile werden aufgeteilt, neue kommen hinzu**

Human Resources hat deshalb im Rahmen des Projekts für die IV-Stelle und die Ausgleichskasse verschiedene Jobprofile weiterentwickelt und auch neue Jobprofile erarbeitet. «Wir haben nun Profile mit unterschiedlichem Anforderungsniveau», erklärt Angela Peterelli, Leiterin Human Resources. Das anspruchsvolle Generalistenprofil gebe es weiterhin. Die Aufgaben der neuen, angepassten Profile seien weniger komplex, und die Einarbeitung brauche weniger Zeit.

## **Mehr Bewerbungen mit neuen Stelleninseraten**

Angela Peterelli zieht für das Jahr 2022 eine erste Bilanz: «Dank der neuen Vielfalt an Jobprofilen sprechen wir auf dem Arbeitsmarkt eine breitere Zielgruppe an. Darunter sind jetzt auch Bewerberinnen und Bewerber, die die Anforderungen für die neu geschaffenen Jobprofile erfüllen.» Die Massnahme zeige bei der Rekrutierung schon den gewünschten Erfolg: Mit den neuen Stellenausschreibungen erhalte die SVA Zürich deutlich mehr und erfreulicherweise auch viele gute Bewerbungen. Das Talentmanagement der SVA Zürich habe an diesem Erfolg grossen Anteil.

## **Talentmanagement**

### **Mitarbeitende können sich stetig entwickeln**

Mitarbeitende sollen sich während ihrer ganzen Laufbahn bei der SVA Zürich stetig entwickeln. Das Unternehmen will gut qualifizierte Mitarbeitende, die am Arbeitsmarkt gefragt sind. Angela Peterelli sagt auch klar: «Natürlich müssen wir gut ausgebildete Mitarbeitende auch wieder ziehen lassen, doch die Strategie ist richtig. Denn wer zur SVA Zürich kommen will, soll vorher wissen: Er oder sie kann sich im Unternehmen weiterentwickeln, auf verschiedenen Wegen.»

Die Erweiterung der Jobprofile gibt der SVA Zürich neue Möglichkeiten der Mitarbeiterentwicklung. Wieso? Eine Person festigt ihr Wissen und sammelt Erfahrungen in einem enger gesteckten Aufgabenkreis. Und wenn sie die nötigen Kompetenzen hat, wenn sie in etwas Neues hineingewachsen ist, kann sie ins nächste Profil wechseln. Vielleicht merkt sie aber auch: Sie war von Anfang an am richtigen Ort. «Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden Erfolg haben. Überforderung müssen wir deshalb verhindern», so Angela Peterelli.

## Change geht nicht ohne Führung

Jedes neue Jobprofil ist eine Herausforderung für alle, die es entwickeln. Die nächste Herausforderung besteht darin, die Profile im Alltag umzusetzen. Dieser Prozess stellt auch an Vorgesetzte hohe Anforderungen. Denn sie müssen in Gesprächen mit Mitarbeitenden klären: Welches Jobprofil ist das richtige für sie oder ihn? Und welche zusätzlichen Kompetenzen braucht es eventuell für eine Stelle? Und welche qualifizierte Weiterbildung ist erforderlich? Die Vorgesetzten müssen also Veränderungsprozesse initiieren, und sie begleiten im Wissen darum, dass lebenslanges Lernen ein wichtiger Erfolgsfaktor ist.

## «Die Mitarbeitenden müssen durch ihre Vorgesetzten Wertschätzung spüren.»



**Angela Peterelli**  
Leiterin Human Resources

## Jedes Jobprofil ist wichtig

Für bestimmte Funktionen hat die SVA Zürich nun also Jobprofile mit unterschiedlichem Anforderungsniveau. Aber, und diese Aussage ist bedeutsam: Jedes Jobprofil ist wichtig. Angela Peterelli: «Die Mitarbeitenden müssen durch ihre Vorgesetzten Wertschätzung spüren. Das ist eine Führungsaufgabe im Alltag.» Für die einzelnen Jobprofile gibt es, gestützt auf Anforderungen in Bezug auf Ausbildung, Erfahrung, intellektuelle und emotionale Fähigkeiten, Verantwortungsübernahme und Komplexität der Aufgabe, unterschiedliche Lohnklassen. Die HR-Leiterin ist überzeugt, dass die Einordnung im Lohnklassenplan in den Hintergrund rückt, wenn Mitarbeitende Wertschätzung von Vorgesetzten erleben, wenn sie das Gefühl haben, an der richtigen Stelle zu sein und vertrauen dürfen, dass die SVA Zürich [Lohnfairness](#) lebt und Weiterentwicklung ermöglicht.