



People Strategie

Wie wir zusammen mit unseren
Mitarbeitenden unterwegs sind

Einleitung

Schweizweit führende Lösungsanbieterin im Bereich der sozialen Sicherheit: diese Vision bildet unser langfristiges Ziel und damit unsere angestrebte Zukunft.

Einflussfaktoren wie die technische und demografische Entwicklung, Mobilität, Wertewandel, Digitalisierung und die Veränderungen in der Arbeitswelt sind Einflussfaktoren, die auf die Gesellschaft und auf uns als Unternehmen einwirken. Wir sind aufgefordert, passende Strategien zu entwickeln. Dabei ist eine Unternehmens- und Führungskultur wichtig, die auf einer vertrauensvollen Zusammenarbeit basiert. Wir streben eine langfristige Mitarbeiterbindung an, indem wir ein positives Umfeld schaffen, den Zusammenhalt stärken, Leistungen anerkennen und die Weiterentwicklung fördern. Wir setzen uns für eine Arbeitsumgebung ein, die Diversität und Inklusion fördert, Raum für die Entwicklung der Mitarbeitenden schafft, Innovation ermöglicht und eine hohe Servicequalität in der Leistungserbringung gewährleistet.

Unsere Mitarbeitenden sind unser wesentlicher Erfolgsfaktor. Wir wünschen uns motivierte und agile Mitarbeitende, die sich mit unserem Unternehmen identifizieren sowie mit Freude und Leidenschaft ihre Arbeit für die Menschen im Kanton Aargau erbringen.

Unsere People Strategie bildet den Rahmen für die strategische Ausrichtung und die künftigen Massnahmen des Human Resources Management. Das vorliegende Dokument fasst die wichtigsten Elemente zusammen.

Aarau, 2024



Petra Koch
Leiterin Human Resources
SVA Aargau

Vision und Werte

Bei der SVA Aargau steht der Mensch im Mittelpunkt – ob als mitarbeitende Person oder Kundin und Kunde. Unsere Werte «nah, klar, voraus» prägen unsere tägliche Zusammenarbeit und unsere People Strategie orientiert sich an der folgenden Vision:

Mit Menschen für Menschen im Kanton Aargau wirken.

Wir leben eine starke und positive Unternehmenskultur. Diese ist geprägt von Wertschätzung, Vertrauen, Zusammenarbeit auf Augenhöhe und Menschlichkeit. Wir interagieren mit unseren Kundinnen und Kunden in ihren verschiedenen Lebenssituationen, mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und entwickeln das Kundenerlebnis weiter.



Handlungsfelder und Initiativen

Die strategische Ausrichtung unserer People Strategie basiert auf drei Handlungsfeldern. Diese dienen dazu, klare Schwerpunkte und Ziele für das Human Resources Management der SVA Aargau zu setzen. Aus den Handlungsfeldern ergeben sich jeweils drei Initiativen.



Handlungsfeld 1

Kultur, Führung und Entwicklung

Wir nehmen Führung wahr und leben eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wir bieten ein Umfeld, das zu aktiver Partizipation einlädt.

Wir kommunizieren klar und handeln vorausschauend.

Wir gestalten aktiv die Zukunft und fördern unsere individuelle Entwicklung.

Die Unternehmens- und Führungskultur bildet das Fundament für die Identität, das Verhalten und die Arbeitsweise der SVA Aargau. Die Führungspraxis und die Zusammenarbeit orientiert sich am Leitbild und an der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Ein gemeinsames Führungsverständnis und die -grundsätze sowie die Werte «nah, klar, voraus» werden gelebt. Anhand des Kompetenzmodells werden erfolgskritische Kompetenzen sichtbar und die individuelle Weiterentwicklung von Kompetenzen werden gefördert. Durch die Einführung des Talentmanagements und der strategischen Personalplanung ist die Nachfolgeplanung sichergestellt. Beiträge im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und der Diversität und Inklusion sind ein wichtiger Bestandteil der sozialen Nachhaltigkeit.

Initiative 1

Festigung der Unternehmenskultur und Weiterentwicklung der Führungskultur

Die SVA Aargau lebt eine ausgeprägte und organisationsübergreifende Kultur, die sich am Konzept der «vertrauensvollen Zusammenarbeit» orientiert und die Unternehmenswerte «nah, klar, voraus» widerspiegelt. Die Durchführung einer Mitarbeitendenbefragung und Kulturmessung ergeben ein strukturiertes Erkennen von Bedürfnissen und Erwartungen. Das gemeinsame Führungsverständnis und die Führungsgrundsätze sind im Alltag etabliert. Durch regelmässige Schulungen und Trainings werden die Führungskräfte weiterentwickelt, um den veränderten Anforderungen gerecht zu werden.

Initiative 2

Personalentwicklung und Talentmanagement

Durch zielgerichtete Angebote in der Personalentwicklung werden die Mitarbeitenden und Nachwuchskräfte in verschiedenen Kompetenzfeldern gefördert und weiterentwickelt (Fachkompetenz sowie Methoden, Sozial- und Selbstkompetenz). Die systematische Nachfolgeplanung und das Talentmanagement machen interne Potenziale sichtbar und wirken dem Fachkräftemangel entgegen. Die strategische Personalplanung ermöglicht es, Veränderungen im Personalbedarf, Kompetenzen und Jobprofilen frühzeitig zu erkennen und die notwendigen Massnahmen einzuleiten.

Initiative 3

Soziale Nachhaltigkeit: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Diversität und Inklusion

Durch ein gesamtheitliches und zielgerichtetes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) stellt die SVA Aargau die notwendigen Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeiten sicher. Ziel ist es, bestmögliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Aufgaben gesund, engagiert und zufrieden erfüllen zu können. Absenzen und Ausfälle werden rechtzeitig und mit geeigneten Massnahmen aufgefangen, um insbesondere bei Langzeitabsenzen eine möglichst gute Wiedereingliederung und Rückkehr an den Arbeitsplatz sicherzustellen. Diversität und Inklusion ist bei der SVA Aargau eine Selbstverständlichkeit und wird gelebt.



Handlungsfeld 2

Arbeitgeberattraktivität

Wir bieten zeitgemässe Arbeitsmodelle.

Wir schaffen ein Umfeld für nachhaltiges Wirken.

Wir vergüten fair und wettbewerbsfähig.

Wir leisten einen Beitrag zur finanziellen Unabhängigkeit im Alter.

Durch die Erarbeitung eines Arbeitgeberversprechens (Employee Value Proposition) werden die Vorteile der SVA Aargau sichtbar und gezielter an die unterschiedlichen Zielgruppen übermittelt. Die SVA Aargau positioniert sich als attraktive Arbeitgeberin. Die Mitarbeiterbindung und der Zusammenhalt sollen gestärkt werden. Die Ausweitung der Rekrutierung im Bereich Social Media und die aktive Suche und Ansprache von potentiellen Kandidatinnen/Kandidaten (Active Sourcing) gewinnen an Bedeutung. Ein professionell strukturiertes On- und Offboarding trägt zu positiven Erlebnissen und zur Mitarbeitendenbindung bei und stärkt die Unternehmensreputation.

Initiative 4

Stärkung der Arbeitgebermarke

Die SVA Aargau tritt als attraktive Arbeitgeberin auf und schafft ein positives Image bei den Mitarbeitenden, potenziellen Arbeitnehmenden und der Bevölkerung. Die starke Arbeitgebermarke zielt darauf ab, qualifizierte Talente anzuziehen und neue Mitarbeitende zu gewinnen. Gleichzeitig wird eine langfristige Mitarbeitendenbindung angestrebt, indem eine positive Arbeitsumgebung gelebt, der Zusammenhalt gestärkt sowie Innovation und Weiterentwicklung gefördert wird. Dank moderner und attraktiver Anstellungsbedingungen und Benefits ist die SVA Aargau wettbewerbsstark gegenüber anderen attraktiven Unternehmen innerhalb und ausserhalb unserer Branche.

Initiative 5

Weiterentwicklung Rekrutierungsprozess und Onboarding

Der Rekrutierungsprozess bei der SVA Aargau ist zeitgemäss. Zusätzliche Rekrutierungskanäle wie Social Media und Active Sourcing werden aktiv und zielgerichtet genutzt. Die Phasen vor und nach dem Eintritt (Pre- und Onboarding) sind besonders wichtig. Diese Phasen werden zu einem positiven Erlebnis für die bestehenden Teams und die neuen Mitarbeitenden und schaffen ein rasches Zugehörigkeitsgefühl zur SVA Aargau.

Initiative 6

Offboarding

Die SVA Aargau legt Wert darauf, austretende Mitarbeitende respektvoll und mit einem guten Gefühl zu verabschieden, positive Beziehungen zu ihnen aufrecht zu erhalten sowie das Wissen der Mitarbeitenden zu bewahren und weiterzugeben. Ein Alumni-Netzwerk trägt dazu bei, eine lebendige, unterstützende und vernetzte Gemeinschaft zu schaffen, die den Mitgliedern während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn zugutekommt.



Handlungsfeld 3

Organisation und Steuerung

Wir stehen für konsequente Kundenorientierung ein.

Wir gehen als innovative Wegbereiterin voraus.

Wir verfolgen die digitale Transformation.

Wir steuern zielbezogen und wirkungsvoll.

Zur Bewältigung der stetig steigenden Anforderungen werden die Rollen von HR als strategischer Partner gestärkt und verankert. Trends der Wirtschafts- und Arbeitswelt, der Digitalisierung und der Innovation werden berücksichtigt. Die Mitarbeitenden sollen befähigt sein, den veränderten Anforderungen gerecht zu werden und durch Kundenorientierung die Unternehmensziele effektiv zu unterstützen. Es sollen Lösungen etabliert werden, welche optimal auf die vorhandenen Strukturen aufbauen. HR-Kennzahlen unterstützen die SVA Aargau und ermöglichen sinnvolle Analysen zu tätigen und entsprechende Massnahmen zur Unternehmensziel-erreichung abzuleiten.

Initiative 7

Definition HR-Rollenmodell und HR-Aufbauorganisation

Die Organisation des HR-Teams ermöglicht durch klare Verantwortungsbereiche und Zuständigkeiten einen optimalen und effizienten Service. Die Rollen als strategischer Partner bzw. Transformationsbegleiter sind verankert. Es ist sichergestellt, dass bei Veränderungen und Unternehmensentwicklungen die Orientierung behalten und im Unternehmen zukunftsgerichtet gehandelt wird. Trends der Wirtschafts- und Arbeitswelt und der Innovationsgedanke fliessen in die Zukunftsgestaltung mit ein. Das HR begleitet vorausschauend die anstehenden Herausforderungen und Veränderungen.

Initiative 8

Weiterentwicklung HR-Kennzahlen und Controlling

Ein HR-Cockpit mit relevanten Kennzahlen unterstützt die Führungspersonen in der täglichen Führungsarbeit. HR-Kennzahlen bieten die Basis für aussagekräftige Analysen und um die Wirksamkeit des Handelns zu messen. Sie ermöglichen die richtigen Entscheidungen zur Zielerreichung abzuleiten und die Gesamtleistung der SVA Aargau zu steigern.

Initiative 9

Digitalisierung HR-Prozesse und Erweiterung HR-Systeme

Durch standardisierte und einheitliche Prozesse werden für Mitarbeitende Transparenz und Klarheit sichergestellt. Digitalisierte und automatisierte HR-Prozesse ermöglichen eine hohe Effizienz und Effektivität und ein optimal ausgestaltetes Employee Self Service (ESS) reduziert den administrativen Aufwand für Mitarbeitende und Führungspersonen. Die HR-IT-Systemlandschaft ist optimal aufgestellt, um den Bedürfnissen der Unternehmung und der Anspruchsgruppen gerecht zu werden.