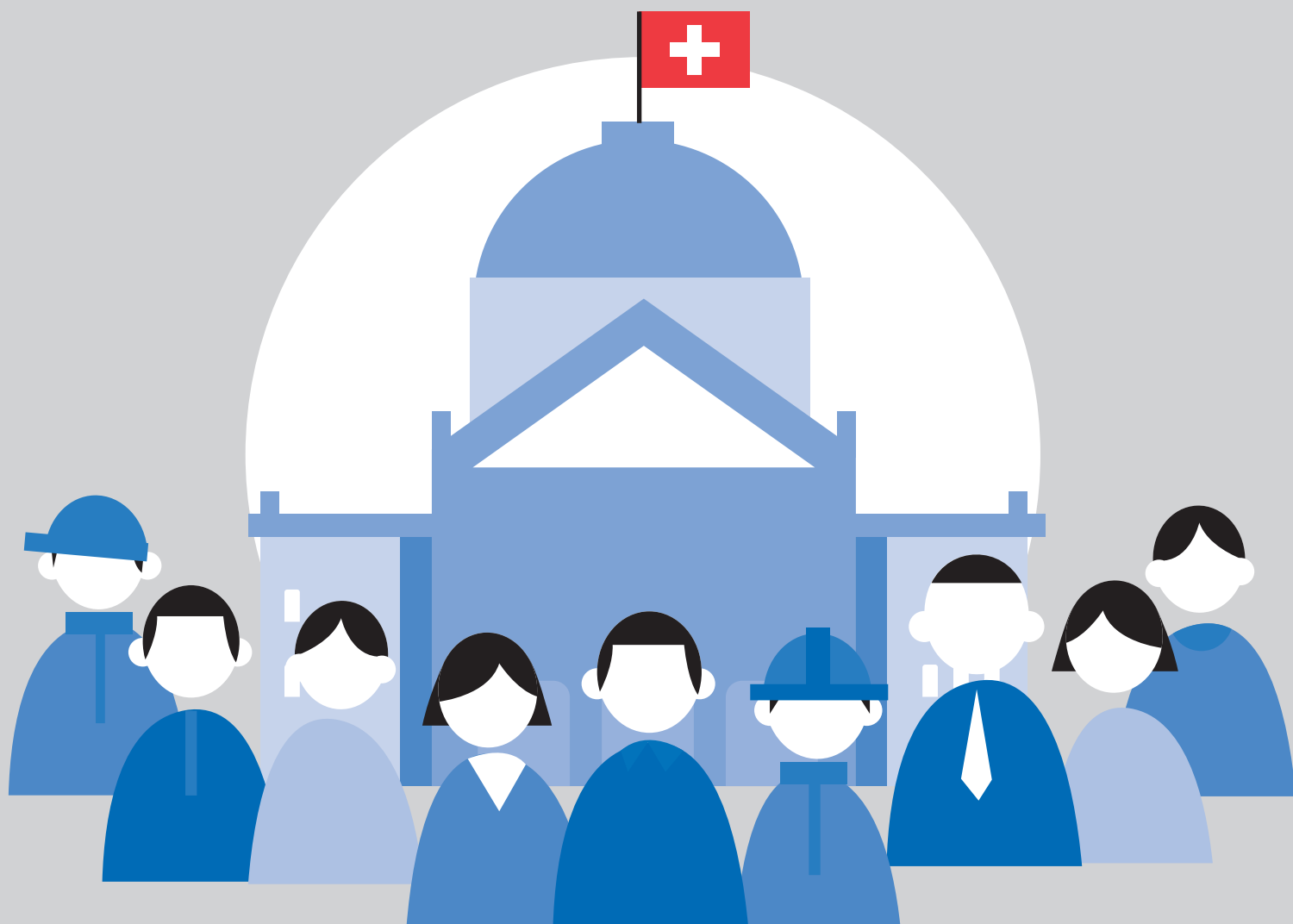


Strategieplan



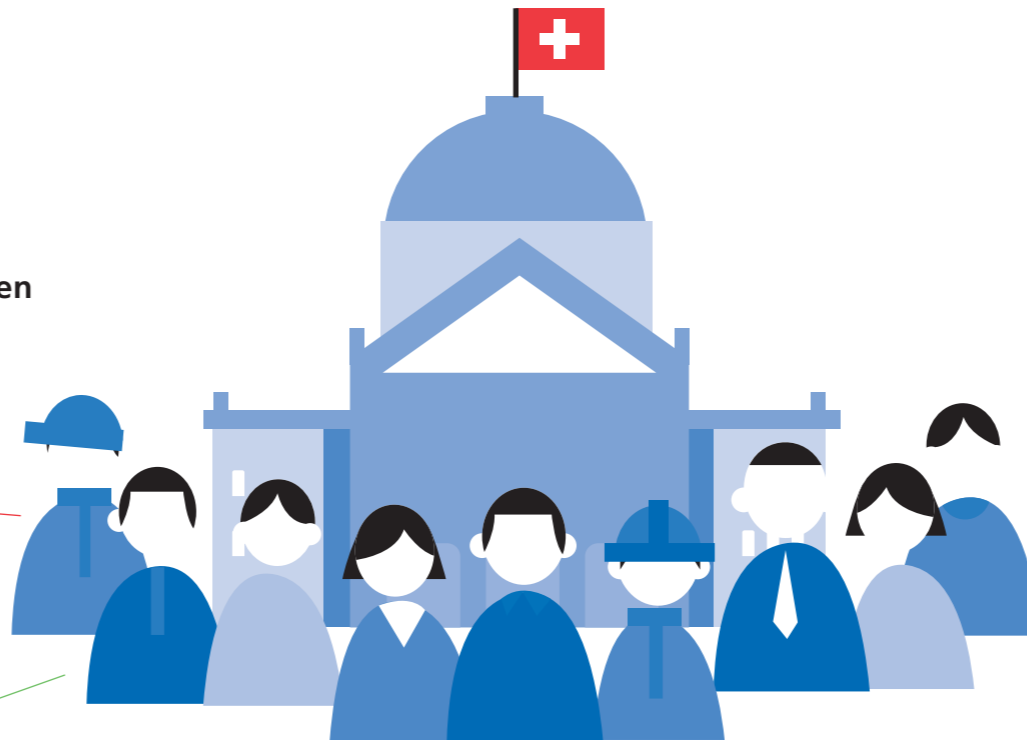
Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Zentrale Ausgleichsstelle ZAS

Vision

Die ZAS bestätigt sich als attraktive Arbeitgeberin, die in ihren Leistungen höchste Qualität beimisst. Sie handelt im Dienste ihrer Leistungsbezügerinnen und -bezüger in Zusammenarbeit mit ihren Partnerinstitutionen.

Um ihre Vision zu erreichen, hat die ZAS einen strategischen Plan mit 4 Achsen und 8 Endzielen definiert, die bis 2026 dank konkreten Massnahmen realisiert werden sollen:



Die ZAS setzt sich proaktiv für die Entwicklungen im Rahmen der Sozialversicherungen der 1. Säule ein.

Politik / Umfeld

1

Die Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit der ZAS wird in der Öffentlichkeit, bei ihren Partnerinstitutionen und bei den Parlamentsmitgliedern gestärkt.

Die ZAS kann sich auf eine umfassende Kommunikationsstrategie stützen, damit ihre Mission und ihre Dienstleistungen von all ihren Zielgruppen wahrgenommen und verstanden werden.

Die ZAS spielt eine aktivere Rolle bei künftigen Entwicklungen.

Dank einer umfassenden Analyse der möglichen Auswirkungen einer Änderung ihres Rechtsstatus kann die ZAS Überlegungen zu ihrer Zukunft anstellen. Darüber hinaus zeigt sie sich proaktiv, indem sie eine Rechtsgrundlage vorbereitet, die sie als Informatik-Leistungserbringerin positioniert. Ihre Präsenz in den verschiedenen Kommissionen ist gesichert und sie ist als Expertin direkt an den gesetzlichen Entwicklungen der 1. Säule beteiligt.

Konkrete Massnahmen für 2022–2023:

- Es gibt einen breit abgestützten Plan für die externe Kommunikation, der allen Zielgruppen bekannt ist.
- Es gibt eine interne Analyse zum Rechtsstatus, der für die ZAS in Betracht gezogen wird.
- Die Interventionsbereiche/-orte der ZAS (Kommissionen) sind identifiziert und ein Monitoring ihrer Politik ist eingerichtet.
- Es gibt einen Vorschlag bezüglich Rechtsgrundlage, welche die Rolle der ZAS als Anbieterin von IT-Leistungen klärt.

Die ZAS baut eine flexible Organisation und rationelle Prozesse auf, um die Qualität ihrer Leistungen effizient zu gewährleisten.

Tätigkeit / Prozesse

32

Die Geschäftsprozesse werden regelmässig überarbeitet, um sie rationeller und effizienter zu gestalten.

Alle Geschäftsprozesse der ZAS wurden einer umfassenden und bereichsübergreifenden Prüfung unterzogen. Eine dafür konzipierte Struktur ermöglicht es, diese Rationalisierungsmassnahmen regelmässig durchzuführen. Bestimmten Schlüsselprozessen wurde besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

4

Die Organisationsstruktur ist kohärent. Sie ermöglicht eine flexible Arbeitsweise, die dazu beiträgt, die Leistung zu steigern.

Im Rahmen der Prozessrationalisierung wird die Organisationsstruktur angepasst, welche die transversale Funktionsweise der ZAS fördert. Die Entscheidungsgremien nehmen ihre strategische Rolle vollumfänglich wahr.

Konkrete Massnahmen für 2022–2023:

- Der Budgetprozess wurde verbessert, um gemeinsame und kontrollierbare Kriterien zu integrieren, die von allen geteilt werden.
- Die Funktionsweise der Geschäftsleitung und des IT-Ausschusses wurde überarbeitet. Es handelt sich dabei um Austauschplattformen, auf denen Ideen diskutiert und Entscheidungen auf kollegialer Basis getroffen werden.
- Die interne Kommunikation ist hierarchisch gegliedert; Rollen und Verantwortlichkeiten sind geklärt und Kanäle nach Themen gegliedert.
- Die Überwachung des Portfolios von nicht IT-bezogenen Projekten ist eingeführt.

Die ZAS ist innovativ, um ihren Leistungsbezügerinnen und -bezüger und Partnerinstitutionen angemessene und zuverlässige Dienstleistungen und Lösungen zu bieten.

IT / Leistungen

5

Die Digitalisierung ermöglicht moderne und verlässliche Dienstleistungen, die über mehrere Kanäle zugänglich sind.

Die ZAS ist in der Lage, die Erwartungen ihrer Partnerinstitutionen und Leistungsbezügerinnen und -bezüger in Bezug auf die Digitalisierung zu erfüllen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen und Vorgaben des Gesetzgebers in Bezug auf die Fristen für die Umsetzung. Diese Leistungen werden durch die IT-Sicherheit unterstützt.

6

Die ZAS beginnt sich mit einem modernisierten Anwendungspark auszustatten, der die Weiterentwicklung von Prozessen ermöglicht und benutzerorientiert ist.

Die ZAS verfügt über eine IT-Strategie für die Zukunft, die insbesondere die Automatisierung bestimmter Prozesse sowie die Datenübernahme und -verwaltung umfasst. Das Projektportfolio 2024–2026 ist auf diese Strategie abgestimmt und es gibt ein Instrument zur Steuerung von nicht IT-bezogenen Projekten.

Konkrete Massnahmen für 2022–2023:

- Es gibt einen IT-Masterplan, der die Urbanisierung der Informationssysteme zur besseren Förderung der Digitalisierung von Prozessen und Vereinfachung von Anwendungen integriert.
- Die Organisation der IT-Sicherheit ist dauerhaft gewährleistet.
- Es gibt eine regelmässige Überprüfung der Übereinstimmung des IT-Projekt-Portfolios mit der Strategie der ZAS.

Die ZAS bietet ein modernes Arbeitsumfeld, das die berufliche Entwicklung und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz fördert.

HR / Arbeitsumfeld

7

Die ZAS fördert und unterstützt die Entwicklung des vollen Potenzials aller Mitarbeitenden.

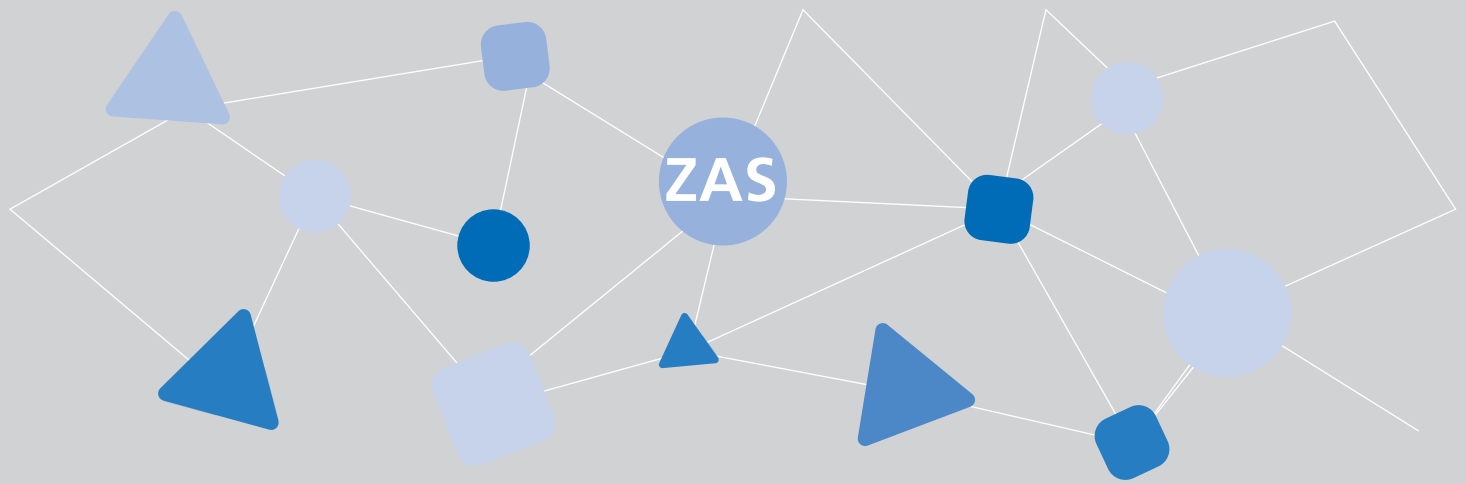
Der Personaldienst nimmt seine unterstützende und begleitende Rolle vollumfänglich wahr. Er fördert zudem die kontinuierliche Entwicklung von Managementkompetenzen. Die Mitarbeitenden haben reelle Aufstiegschancen und profitieren von einer horizontalen Mobilität.

8

Die ZAS stellt das Wohlbefinden am Arbeitsplatz in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen. Die ZAS fördert das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Die Gesundheitskrise hat neue Arbeitsweisen hervorgebracht, die in den laufenden Betrieb integriert sind und den Rahmen für alle Arten der Zusammenarbeit schaffen. Bei wichtigen Veränderungen ist zudem eine strukturierte Begleitung vorgesehen.

Konkrete Massnahmen für 2022–2023:

- Die ZAS legt ihre HR-Strategie fest, welche die Rolle des Personaldienstes als Partner der Abteilungen definiert sowie die Planung und Anpassung der zukünftigen Mitarbeiterprofile umfasst.
- Das Konzept der Telearbeit wird umgesetzt und evaluiert.
- Die ZAS verfügt über ein internes Kompetenzzentrum zur Entwicklung von Führungskräften.
- Alle gewünschten Arbeitsformen (Räume, Desk Sharing usw.) sind vorhanden.
- Ein jährlich überarbeitetes System zur Begleitung von Veränderungen besteht und wird ab 2023 zur Unterstützung des digitalen Wandels eingesetzt.



Eine gemeinsame Vision für die Zukunft der ZAS

Im Laufe des Jahres 2021 traf sich die Geschäftsleitung der ZAS zu mehreren Arbeitssitzungen, um gemeinsam über die Zukunft der ZAS nachzudenken. Aus all diesen Überlegungen und Diskussionen wurde eine Vision entwickelt.

Diese verbindende Vision diene als Ziel und Orientierungspunkt für die Ausarbeitung des Strategieplans und der daraus resultierenden Aktivitäten.

Die ZAS kann auf ein solides Fundament bauen...

Die Mission der ZAS wird erfolgreich erfüllt. Die Leistungserbringung ist zuverlässig und die ZAS versteht es, sich kontinuierlich und reaktionsschnell an neue gesetzliche Anforderungen anzupassen. Diese Anpassungsfähigkeit hat sich insbesondere während der Gesundheitskrise gezeigt. Das wichtigste Kapital sind die Mitarbeitenden der ZAS. Sie sind engagiert, kompetent und sehr professionell.

...und muss sich grossen Herausforderungen stellen.

Über diese Grundlage hinaus, die den Erfolg der ZAS heute sichert, wurden eine Reihe gemeinsamer Herausforderungen identifiziert. Die ZAS muss sich auf die Zukunft vorbereiten. Eine Überprüfung der Funktionsweise der Organisation, ihrer Schlüsselprozesse und Entscheidungsgremien wurde durchgeführt, um Effizienz, Kollegialität und Klarheit zu schaffen. Der Aufschwung der Digitalisierung sowohl bei den künftigen Dienstleistungen als auch bei der Automatisierung der internen Prozesse hat bereits begonnen und wird sich in den nächsten Jahren fortsetzen, was für die Führungskräfte und die Mitarbeitenden der ZAS grosse Veränderungen mit sich bringt.

Die Rolle des Personaldienstes und des Managements der ZAS wird bei diesen Veränderungen von entscheidender Bedeutung sein.

Schliesslich wird die ZAS ihre Bemühungen bezüglich Zusammenarbeit mit ihren externen Partnerinstitutionen fortsetzen, um ihre Sichtbarkeit zu erhöhen und eine aktivere Rolle im Umfeld der Sozialversicherungen der 1. Säule zu spielen.

Wie sollen die Ziele erreicht werden?

Für jedes Zwischenziel, das für den Zeitraum 2022–2023 angestrebt wird, gibt es einen eigenen Umsetzungsplan. Der partizipative Ansatz, der bei der Ausarbeitung des strategischen Plans und der Massnahmen verfolgt wurde, wird bei der Umsetzung fortgesetzt: Führungskräfte und Mitarbeitende werden in Ausschüssen und Arbeitsgruppen unter der Verantwortung der Geschäftsleitungsmitglieder zusammenarbeiten. Jede Massnahme hat einen Verantwortlichen, dessen Aufgabe es ist, sein Projekt zum Abschluss zu bringen. Die Zwischenziele und Aktionen für 2024–2025 werden in einer zweiten Phase festgelegt.

Zeitplan

- 2021: Ausarbeitung der Vision und des strategischen Plans
- Februar bis März 2022: Kommunikation des Strategieplans an Führungskräfte und Mitarbeitende
- 2022 bis 2023: Umsetzung der kurzfristigen Ziele und Massnahmen
- 2024 bis 2025: Umsetzung der mittelfristigen Ziele
- 2026: Erreichen der Gesamtheit der Ziele und des Strategieplans