

Care Management

Care Management hilft bei schwierigen Situationen

Miriam von Aarburg, Leiterin Personal, kümmert sich um die Mitarbeitenden der Federtechnik AG. Im Herbst 2015 beschloss der Verwaltungsrat, die Produktion mit 58 Mitarbeitenden vom Standort Wangs (SG) nach Kaltbrunn (SG) zu überführen.



Miriam von Aarburg hat den Standortwechsel der Federtechnik AG erfolgreich gemanagt.

Interview: Raquel.Moreno@swisslife.ch

Frau von Aarburg, was wollten Sie erreichen, als Sie Aviga um Unterstützung baten?

Die Aufgabe eines Standorts ist eine spezielle Situation: Weil auch Kündigungen ausgesprochen werden mussten, war uns ein respektvoller und korrekter Umgang mit den Mitarbeitenden sehr wichtig. Wir wollten unsere Verantwortung als sozialer Arbeitgeber wahrnehmen. Um die Verlagerung der Arbeitsplätze professionell abzuwickeln, haben wir uns von einer neutralen Fachperson begleiten lassen.

Wie konnten Sie die Mitarbeitenden motivieren, das Unterstützungsangebot anzunehmen?

Wir haben eine Infoveranstaltung organisiert. Dort wurden sie von uns über die weiteren Schritte und von Aviga über das Unterstützungsangebot informiert. Weitere Themen im Infoteil waren wie man sich bewirbt, wie eine Betreuung auf dem RAV abläuft, wie hoch das Arbeitslosentaggeld ist etc. Die Mitarbeitenden hatten die Gelegenheit, Fragen zu stellen und Maja Bracher von Aviga kennen zu lernen.

Was war der Mehrwert dieser Unterstützung durch Aviga?

Maja Bracher ist sehr gut auf unsere Situation eingegangen und wollte uns nicht einfach ein fixes Angebot verkaufen. Ich habe den Austausch mit einer Fachperson geschätzt, die mich immer wieder darin bestätigt hat, dass alles professionell abläuft. Nicht zuletzt war es auch eine Ressourcenfrage, da ich mich nicht alleine um alle Mitarbeitenden kümmern konnte. Durch die Unterstützung von Maja Bracher konnten die Betroffenen wählen, ob sie sich mit ihren Anliegen an mich oder an eine neutrale Ansprechperson wenden wollten.

Können Sie das Care Management auch anderen Arbeitgebern empfehlen?

Unbedingt. Der Mitarbeitende steht im Zentrum. Es gibt immer wieder schwierige Situationen am Arbeitsplatz, in denen ein Care Management sehr sinnvoll ist. Ich habe nun eine Ansprechperson, mit der ich jederzeit Kontakt aufnehmen kann. ▲

Federtechnik AG

Die Federtechnik Group, mit Hauptsitz in Kaltbrunn, produziert an drei Schweizer Standorten und verfügt über mehr als 90 Jahre Erfahrung in der Entwicklung und Produktion von technischen Federn aus Draht und Band, verbunden mit der neuesten Laser-Technologie für die Feinbearbeitung – Schweißen und Schneiden. Am Standort Kaltbrunn sind 193 Mitarbeitende beschäftigt. federtechnik.ch

Darum geht's beim Care Management

Wenn Sie oder Ihre Mitarbeitenden Probleme am Arbeitsplatz haben, lassen wir Sie nicht allein: Care Management bietet Ihnen rasche und individuelle Unterstützung für Sie und Ihre Mitarbeitenden. Und: Swiss Life übernimmt für Unternehmenskunden kostenlos die Situationsabklärung.

Was ist das Ziel von Care Management?

Hat ein Mitarbeitender Probleme am Arbeitsplatz und soll sein Verbleib am Arbeitsplatz ermöglicht werden, begleiten wir Sie. Durch eine professionelle Beratung und den Einbezug der involvierten Personen wird die Arbeitssituation für alle Beteiligten rasch und nachhaltig verbessert.

Was bezweckt Care Management?

Vorgesetzte sollen bei der Führung von Mitarbeitenden in schwierigen Situationen, zum Beispiel bei gesundheitlichen Problemen, Konflikten oder psychosozialen Belastungen, beraten und entlastet werden. Der betroffene Mitarbeitende wird dabei je nach Problemstellung individuell unterstützt.

Worin liegt der Nutzen?

Care Management entlastet Vorgesetzte und Personalfachleute, steigert Leistungsfähigkeit und Lebensqualität des betroffenen Mitarbeitenden und vermeidet Absenzen. Zudem erhöht es die Identifikation des Personals mit dem Unternehmen, steigert die Leistungsbereitschaft und trägt zum positiven Image des Unternehmens bei.

Mehr erfahren Sie von Raquel Moreno, Leiterin Gesundheitsprüfung und -management bei Swiss Life:



043 284 36 49



bgm@swisslife.ch

Care Management

Externe Unterstützung ist Gold wert

Ob bei einer strukturellen Anpassung des Betriebs, bei absehbaren organisatorischen oder personellen Veränderungen oder der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz: Oft sind die Vorgesetzten so eingespannt, dass die Ressourcen für zusätzliche Arbeit fehlen. Externe Unterstützung hilft weiter.



Maja Bracher, Geschäftsführerin der Aviga AG, kennt solche Situationen – und erkennt darum auch rasch, mit welchem

Ansatz das jeweilige Problem gelöst werden kann. Sei es bei der Reintegration von Arbeitnehmenden nach komplexen, durch Krankheit oder Unfall entstandenen Problemlagen oder eben, wie bei der Federtechnik AG, bei einer organisatorischen Umstrukturierung. Nach einer Standortbestimmung mit der Personalchefin Miriam von Aarburg, habe man die Möglichkeiten der Unterstützung, den Auftrag und die Ziele definiert. Wesentlich dabei sei aber auch die Unternehmenskultur, die Maja Bracher im Fall der Federtechnik AG ausdrücklich lobt: «Am Standort Wangs waren alle Mitarbeitenden gut auf die Situation vorbereitet. Die Kommunikation war klar und transparent. Frau von Aarburg war für alle Anliegen ihrer Mitarbeitenden da, das war sehr stark spürbar.» Das Unternehmen sei nicht nur um die externe fachliche Meinung dankbar gewesen, sondern auch um das Aufzeigen von Möglichkeiten und

die Klärungen der arbeitsrechtlichen Situationen. Maja Bracher lobt: «Es war der gesamten Geschäftsleitung sehr wichtig, dass sämtliche Mitarbeitenden Unterstützungsoptionen bekommen haben.»

Im Fall der Federtechnik AG, sagt Maja Bracher, sei es zuerst konkret um die Klärung gegangen, für welche Mitarbeitenden welches Unterstützungsangebot sinnvoll wäre und wie lange der Mitarbeitende mit einer individuellen Unterstützung rechnen durfte. Zudem machte sie gleich beim ersten Infoanlass klar, wann sie als externe Unterstützung vor Ort in Wangs sein würde. Maja Bracher: «Einige Mitarbeitende meldeten sich dann auch um einzelne Fragen zu klären. Die Einzelgespräche (Coachings) ermöglichten es ihnen, einerseits Mut und Zuversicht zu gewinnen, andererseits auch ein offenes und ehrliches Feedback über ihre Bewerbungsmöglichkeiten zu bekommen.» Diese ersten Gespräche der Arbeitnehmenden mit einer neutralen externen Person, die Coachings vor Ort sowie einige telefonische Beratungen seien entscheidend gewesen für die Motivation der Betroffenen, das Angebot der Aviga anzunehmen. ▲