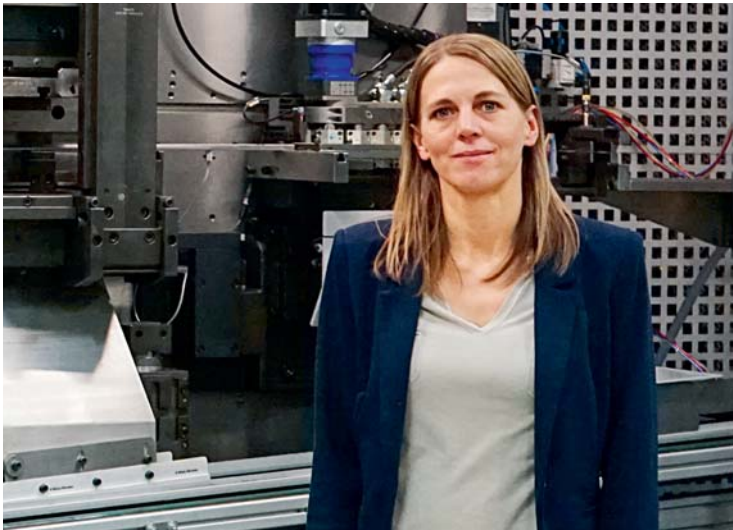


Care Management

# Care Management: per le situazioni difficili

Miriam von Aarburg si occupa della gestione del personale di Federtechnik AG. Nell'autunno del 2015 il consiglio di amministrazione ha deciso di trasferire la produzione, con 58 addetti, dalla sede di Wangs (SG) a Kaltbrunn (SG).



Miriam von Aarburg ha gestito perfettamente il cambio di sede.

Intervista: Raquel.Moreno@swisslife.ch

## **Signora von Aarburg, che cosa cercava chiedendo aiuto ad Aviga?**

Lasciare una sede è una situazione speciale: avendo dovuto effettuare anche licenziamenti, per noi era fondamentale impostare un rapporto rispettoso e corretto con il personale. Non volevamo sottrarci alle nostre responsabilità di datore di lavoro socialmente consapevole. Per gestire con professionalità il trasferimento dei posti di lavoro ci siamo fatti assistere da uno specialista neutrale.

## **Come avete motivato il personale ad accettare l'offerta di sostegno?**

Abbiamo organizzato un'iniziativa di informazione: noi abbiamo illustrato le fasi successive e Aviga l'offerta di sostegno. Sono state trattate anche altre tematiche: come candidarsi, come si svolge l'assistenza dell'URC, a quanto ammonta l'indennità giornaliera di disoccupazione. I colleghi hanno avuto modo di porre domande e di conoscere Maja Bracher di Aviga.

## **Qual è stato il valore aggiunto apportato da Aviga?**

Maja Bracher si è immedesimata ottimamente nella nostra situazione e non ci ha semplicemente voluto vendere un prodotto standard. Ho apprezzato lo scambio con un'esperta che a più riprese mi ha confermato che il tutto stava seguendo criteri di professionalità. Non ultimo è stata anche una questione di risorse, poiché da sola non potevo occuparmi di tutti i collaboratori. Con il sostegno di Maja Bracher tutti gli interessati hanno potuto decidere se rivolgersi a me o a un interlocutore terzo.

## **Si sentirebbe di raccomandare il Care Management ad altri datori di lavoro?**

Certamente, perché mette il lavoratore al centro di tutto. Sul posto di lavoro ci sono continuamente situazioni difficili in cui il Care Management può fare molto. Ora ho un'interlocutrice che posso contattare in ogni momento. ▲

## **Federtechnik AG**

Federtechnik Group, con sede centrale a Kaltbrunn, dispone di tre siti produttivi in Svizzera e vanta oltre 90 anni di esperienza nello sviluppo e nella realizzazione di molle tecniche a base di filo e nastro metallico, a cui si abbina la più avanzata tecnologia laser per la lavorazione fine, la saldatura e il taglio. Presso la sede di Kaltbrunn operano 193 addetti.  
[federtechnik.ch](http://federtechnik.ch)

## Care Management: che cos'è?

### Problemi sul posto di lavoro per voi o i vostri collaboratori?

Non siete soli: Care Management offre assistenza rapida e personalizzata. Per i clienti aziendali Swiss Life inoltre l'analisi della situazione è gratuita.

### Qual è l'obiettivo di Care Management?

Forniamo assistenza se un collaboratore ha problemi sul lavoro ma si desidera che mantenga il suo posto. Una consulenza professionale e il coinvolgimento di tutte le persone interessate permettono di migliorare la situazione, in modo rapido e duraturo, per tutti.

### A cosa serve Care Management?

I superiori devono essere consigliati e affiancati nella gestione di collaboratori in situazioni difficili, ad esempio per problemi di salute, conflitti o problematiche psicosociali. Il collaboratore riceve un sostegno individuale a seconda della situazione riscontrata.

### Qual è l'utilità del servizio?

Care Management semplifica i compiti di superiori e gestori del personale, aumenta l'efficienza e la qualità della vita dei collaboratori interessati, abbattendo l'assenteismo. Promuove inoltre l'identificazione dei collaboratori con l'azienda, incrementa la disponibilità e contribuisce a fornire un'immagine positiva dell'impresa.

Per saperne di più contattate Raquel Moreno, responsabile Esame e gestione della salute di Swiss Life:

 043 284 36 49

 [bgm@swisslife.ch](mailto:bgm@swisslife.ch)

## Care Management

# L'assistenza esterna è preziosa

Può dipendere da una ristrutturazione aziendale, da imminenti adeguamenti organizzativi o di personale oppure da misure di prevenzione sanitaria sul posto di lavoro: spesso i superiori sono talmente sollecitati da non avere più risorse per ulteriori compiti. A questo punto entra in gioco l'assistenza esterna.



Maja Bracher, gerente di Aviga AG, conosce la situazione e capisce rapidamente qual è il giusto approccio per risolvere

il problema. Può trattarsi della reintegrazione di lavoratori dopo complesse problematiche dovute a malattia o infortunio o, appunto, come per Federtechnik, di una riorganizzazione aziendale. Una volta effettuato il punto della situazione con la responsabile del personale Miriam von Aarburg, sono stati definiti gli spazi del possibile intervento, il mandato e gli obiettivi. Fondamentale a tal riguardo è la cultura aziendale, che nel caso di Federtechnik viene espressamente lodata da Maja Bracher: «Presso lo stabilimento di Wangs tutto il personale era adeguatamente preparato alla situazione. La comunicazione è stata chiara e trasparente. La signora von Aarburg era a disposizione dei collaboratori, lo si avvertiva perfettamente.» Per l'azienda non è stato importante solo avere un riscontro specialistico esterno, ma anche capire le possibili opzioni e ottenere un'analisi delle situazioni dal

punto di vista giuslavoristico. Maja Bracher loda la direzione aziendale poiché «ha dato priorità alla presentazione delle opzioni di assistenza a tutti i lavoratori.»

Nel caso di Federtechnik, aggiunge Bracher, innanzitutto è stato spiegato concretamente quale offerta di assistenza fosse ritenuta adatta per quali lavoratori e per quanto tempo il singolo collaboratore avrebbe potuto contare su un sostegno individuale. Inoltre è stato detto chiaramente, sin dalla prima riunione informativa, quando la consulente sarebbe stata disponibile per l'assistenza esterna presso lo stabilimento di Wangs. Ricorda Bracher: «Alcuni lavoratori mi hanno contattato anche per chiarire singole questioni. I colloqui individuali (coaching) hanno consentito loro da un lato di acquistare coraggio e fiducia e dall'altro di ottenere un feedback aperto e sincero sulle loro possibilità di candidatura.» Questi primi colloqui fra lavoratori e un interlocutore terzo, i coaching in loco e alcune consulenze fornite al telefono sono stati ritenuti decisivi per motivare i soggetti interessati ad accettare l'offerta di Aviga. ▲