



Ritratto PMI: Stollenwerkstatt



«Il coinvolgimento della Direzione sin dall'inizio del progetto, le interviste dei collaboratori e le collaboratrici e l'interscambio intenso in seno al Circolo della salute ci hanno permesso di sviluppare una visione più completa della condizione lavorativa del nostro personale e della situazione aziendale.»

Werner Richner, Incarico per la sicurezza, immobile e attrezzature

Descrizione dell'azienda

Ragione sociale:
Stollenwerkstatt;
www.stollenwerkstatt.ch

Sede:
5001 Aarau e 5610 Wohlen

Settore:
istituzione sociale

Numero di collaboratori in CH:
70

Attività:

1. Programmi di occupazione e qualificazione e progetti per contenere gli effetti della disoccupazione
2. Profit-center con autonomia finanziaria, con coinvolgimento di collaboratori e collaboratrici appartenenti alle categorie protette (Borsa Edilizia, Capanna, Villa giochi, Texaid, Gruppo Oeko)
3. Progetto per giovani al termine della scuola dell'obbligo (elaborazione di competenze chiave e ricerca di un percorso)
4. Occupazione di persone richiedenti l'asilo

Stimoli decisivi grazie a PMI-vital

Lavoro e salute nella quotidianità professionale

Due punti colpiscono alla Stollenwerkstatt di Aarau. Da un lato i collaboratori concordano nel dichiarare che la loro azienda si è da sempre adoperata per il benessere del personale. A titolo di esempio citano gli spazi liberi messi a disposizione del personale, la possibilità di gestire autonomamente gli orari di lavoro, il coinvolgimento del personale nei processi decisionali o i posti di lavoro sistemati secondo i principi dell'ergonomia. Dall'altro, l'argomento "Salute del personale" figura da anni fra i principi iscritti nel profilo aziendale – da molto prima dunque della partecipazione a PMI-vital. Evidentemente, già prima di aderire al programma PMI-vital erano applicati principi di management che hanno contribuito in misura essenziale al benessere e all'identificazione con l'azienda. Viene dunque da chiedersi: ma è ancora necessaria la Promozione della salute in azienda (PSA)? Cosa può apportare di nuovo il programma PMI-vital? Perché impegnarsi ancora se il significato della PSA è ormai stato riconosciuto dalla Direzione?

Gli argomenti a favore della PSA non hanno nulla di paradossale: proprio perché l'impresa ha reso possibile molte cose e per via della forte identificazione con l'azienda, i collaboratori e le collaboratrici tendono a «dimenticare» il proprio benessere e le loro esigenze di salute. Anche la sensibilizzazione e le conoscenze in materia di salute diffuse fra i collaboratori e le collaboratrici non sempre sono un aiuto. I dipendenti ad esempio hanno avuto la possibilità di frequentare le giornate formative dedicate alla salute concepite inizialmente per disoccupati e richiedenti l'asilo, ma in pochi hanno sfruttato l'occasione – nella maggior parte dei casi per motivi di tempo. In generale, la vita privata e quella professionale sono qualificate troppo poco equilibrate. L'argomento "Lavoro e

salute" ha prima dovuto entrare nella vita quotidiana del personale di Stollenwerkstatt. Di conseguenza anche nel Circolo della salute si è scelto di trattare i temi «gestione personale delle risorse» nonché «Wellness», seguiti anche da un "seminario del ridere".

Già all'inizio del progetto PMI-vital, il primo sondaggio fra i collaboratori, che invitava ad un confronto attento con gli argomenti che interessavano l'azienda, aveva raccolto ampi consensi. Da numerosi colloqui è emersa l'importanza attribuita a questo strumento di PMI-vital per l'analisi della situazione aziendale attuale. Anche la valutazione e l'interpretazione accurata dei risultati e dei riscontri, nonché le indicazioni sui prossimi passi da intraprendere sono considerate fondamentali.

Quanto sia funzionante la PSA emerge dalle risposte date nel secondo sondaggio fra i collaboratori e dalle descrizioni delle singole persone intervistate. I miglioramenti sono riconoscibili solo a tratti, il che è dovuto alla breve distanza di tempo fra i due sondaggi sulle iniziative PSA e agli standard già elevati dell'impresa: chi è già bravo può migliorare solo di poco. A livello individuale all'inizio alcuni hanno attuato i loro propositi – per esempio nei settori alimentazione e attività fisica – relegando però queste tematiche di nuovo in secondo piano con il passare del tempo. Altri invece constatano dei cambiamenti durevoli. Impressionante è l'esempio di un collaboratore, che ha modificato parecchio il suo comportamento e che - dopo una preparazione intensa – ha intrapreso addirittura una lunga marcia verso la vetta del Kilimangiaro. L'impulso determinante è giunto da PMI-vital; sa che un paio di chili in meno gli farebbero bene. Ed è convinto che questi scompariranno strada facendo. Come altri, anche lui ha avuto bisogno di uno stimolo esterno. Ora si tratta di richiamare regolarmente l'attenzione dei collaboratori sugli aspetti della salute, «ma non con volantini affissi alla

bacheca, bensì nei contatti sul lavoro e con esempi modello». Questi modelli si trovano in seno alla Direzione aziendale, molto impegnata e decisa a sostenere la PSA in modo visibile e concreto vivendola in prima persona. Per il resto, stando alle osservazioni raccolte da una persona intervistata, sono più le donne e le persone più qualificate che si lanciano per prime in questi progetti. Ma incoraggeranno altri a seguire il loro esempio e si adopereranno affinché si possa affermare sempre più una cultura aziendale «sana». Alla fine, l'elemento decisivo è sempre l'esperienza personale – tuttavia questa può essere influenzata in positivo.

Visto che la PSA non si sviluppa da sola, deve essere seguita con cura in azienda, deve essere considerata un argomento importante.

L'esempio della Stollenwerkstatt lo ha dimostrato: ogni iniziativa per la PSA deve essere impostata in funzione delle peculiarità dell'azienda e della consapevolezza già esistente in materia, tenendo conto della sensibilizzazione e degli schemi

comportamentali dei singoli collaboratori. Non parliamo di «principianti» o «specialisti». La PSA deve piuttosto adeguare il suo messaggio a seconda della situazione in loco e in funzione dei collaboratori e delle collaboratrici – non tutti sono allo stesso livello. Laddove la consapevolezza dell'importanza della promozione della salute in azienda, del clima di lavoro e dei vari aspetti della collaborazione era già molto alta, per la Stollenwerkstatt il programma PMI-vital è stato anzitutto la conferma «di essere sulla buona strada». Questo può far sì che dalla partecipazione al programma risultino solo delle modifiche minime. In casi del genere, tanto più importante è prendere sul serio e attuare con cura anche gli indicatori «di problemi minori» o di novità imminenti o aspettate.



La PSA resta ancorata nelle strutture e nella vita quotidiana dell'azienda

Stollenwerkstatt anche dopo la fase pilota.

Il Circolo della salute è istituito come gruppo specialistico. Mancano ancora i distributori di acqua ben visibili e dunque allettanti, ma nella mensa e nelle riunioni l'acqua fresca sui tavoli ormai non manca mai. L'equilibrio fra lavoro e tempo libero è diventato un argomento di maggiore importanza nella supervisione. L'azienda continua ad avvalersi dei servizi di specialisti esterni che l'accompagnano su questo percorso. Con i provvedimenti descritti si potrà ridurre il pericolo che la PSA scompaia dalla mente delle persone per lasciare posto ad argomenti quotidiani più importanti. Visto che la PSA non si sviluppa da sola in un'azienda, deve essere coltivata, deve essere considerata un argomento importante. Un buon segno è il livello di gradimento riscontrato da PMI-vital fra i collaboratori e le collaboratrici della Stollenwerkstatt – il più alto fra tutte le PMI intervistate – nonché il punteggio massimo che è stato dato alla domanda se continuare o meno il programma.

Iniziative PSA

Data	Iniziativa	Partecipanti	PMI-vital
Luglio 02	Riunione di sensibilizzazione	5 Direttori e 5 Rappresentanti di settori	✓
Luglio 02	Sondaggio fra i quadri	Direzione (4 persone)	✓
Luglio – ott. 02	1° Sondaggio fra i collaboratori	Collaboratori e collaboratrici (38 persone su 65)	✓
Genn. – aprile 03	Circolo della salute	1 Formatrice, 2 Capigruppo, 1 Direttore Centro Dipendenze, 1 Direttore Gruppo Pronto Soccorso Aziendale, 1 Membro della Direzione, 1 Incaricato della Promozione della salute, Moderazione esterna	✓
Marzo 03	Decisioni della Direzione		
dall'aprile e 03	La Direzione si dedica agli argomenti sollevati nel Circolo della salute (condizioni di spazio, trasparenza salariale, mensa Wohlen)	Direzione	
Giugno 03	A partire da subito in tutti i corsi formativi sono messe a disposizione delle bottiglie d'acqua minerale.	Collaboratori e Partecipanti al programma	
Ott. 03	Applicazione di moduli nell'ambito dell'annuale „Giornata dei quadri“: - PSA in quanto compito dirigenziale - Gestione personale delle risorse - Wellness: Attività fisica e rilassamento - Concorso sull'argomento Acqua	Collaboratori e collaboratrici (60 su 72 persone)	✓
Ott. 03	I circoli della salute sono portati avanti in quanto strutture istituzionalizzate	V. sopra, moderazione esterna	
Nov. 03	2° Sondaggio fra i collaboratori	Collaboratori e collaboratrici (40 persone su 72)	✓
Genn. – mag. 04	Analisi del 2° sondaggio e elaborazione di ulteriori misure all'attenzione della Direzione	Partecipanti al Circolo della salute	

Rassegna stampa: (articoli addizionali su www.pmi-vital.ch sotto rassegna stampa)



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

PMI - vital
Programma per le aziende sane

> Wenn ein grundloses Lachen die tägliche Kopfarbeit begleitet. HR-Today, dicembre 2003.