

## «Rendere partecipi gli interessati»

Con il progetto pilota l'azienda Landqart AG ha fatto esperienze importanti e ha potuto registrare i primi successi con la Gestione aziendale della salute (GAS. La responsabile del progetto Andrea Hefti pensa che il fattore centrale per una GAS di successo duraturo sia l'inclusione attiva dei collaboratori.

Per Andrea Hefti, responsabile del progetto GAS presso Landqart AG, le misure GAS dovrebbero essere messe in atto in modo mirato dove c'è potenziale. È molto contenta dell'andamento del progetto, la strada intrapresa è quella giusta e i collaboratori sono inclusi nel progetto.

### Situazione iniziale

#### Perché Landqart AG si impegna a favore della promozione della salute dei suoi collaboratori?

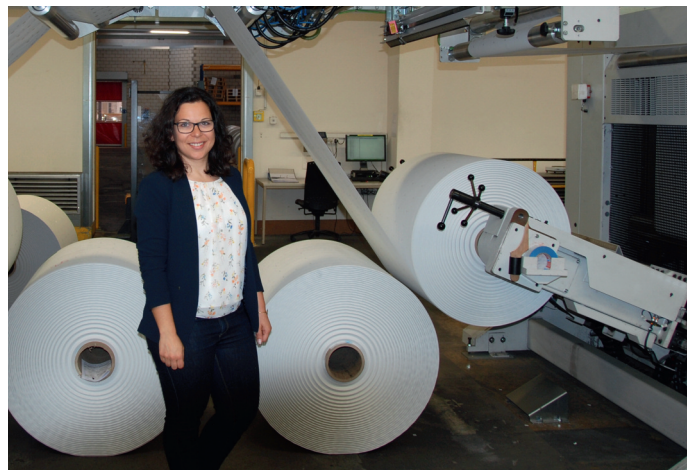
Rispetto ad altri settori, il tema della salute spesso non ha lo stesso valore per i collaboratori di un'azienda industriale. Volevamo cambiare questo aspetto. Nel contesto di un progetto, nel 2016 ho analizzato il processo delle assenze nell'azienda e ho fatto il punto della situazione: Qual è la situazione attuale? Dove vogliamo arrivare?

#### Quale ruolo hanno giocato le assenze?

Le assenze sono un importante fattore di costo. E a quei tempi registravamo un alto numero di assenze. Anche per quanto riguarda le assenze a breve termine eravamo arrivati a un livello molto alto. Abbiamo effettuato un confronto incrociato e abbiamo analizzato come viene trattata questa tematica nel settore. Ma abbiamo scoperto che non veniva fatto molto se non con incentivi economici. Per noi, però, era un metodo troppo poco duraturo. Solo con i soldi non si migliora la salute.

#### Come è riuscita a convincere la direzione a investire nella Gestione aziendale della salute?

Ho fatto loro il calcolo di quanto potevamo risparmiare con la GAS. Se riusciamo a far sì che ogni collaboratore sia malato solamente un giorno in meno all'anno, ciò ci fa risparmiare una somma non indifferente. Questo argomento è riuscito a convincere velocemente la direzione.



Andrea Hefti (responsabile del settore Risorse umane) tiene in mano le redini per tutto quello che riguarda la Gestione aziendale della salute (GAS) presso l'azienda Landqart AG.

#### Landqart AG

L'azienda produttrice di carta Landqart AG è stata fondata nel 1872 e ha la sua sede nei Grigioni nella città di Landquart. L'azienda di lunga tradizione fornisce substrati per le banconote (la materia prima per le banconote), così come carta per passaporti e visti in oltre 50 Paesi in tutto il mondo. Landqart è fornitrice esclusiva della Banca nazionale svizzera e occupa circa 230 collaboratori, tra i quali anche dieci apprendisti in sette professioni diverse. [www.landqart.com](http://www.landqart.com)

«I primi numeri fanno ben sperare, anche se non sono rappresentativi. Questo ci incoraggia e ci conferma che siamo sulla buona strada.»

## Misure

### Quale è stato il Suo approccio?

«Cosa mantiene sane le persone sane?» Era questa la nostra domanda centrale. Durante il progetto pilota di due anni, i collaboratori possono raccogliere punti per ogni trimestre in cui non si ammalano. A fine anno poi con i loro punti possono riscuotere offerte nell'ambito della salute e della prevenzione contenute in un ampio catalogo: ingressi per bagni termali, orologi sportivi, contributi per abbonamenti fitness o skipass e molto altro ancora. Finora abbiamo avuto un ottimo riscontro.

### Come avete continuato?

Abbiamo incaricato Visana in veste di partner esterno. In quanto nostro assicuratore d'indennità giornaliera conoscevano già la nostra azienda e disponevano di un'offerta GAS molto ampia. Insieme abbiamo effettuato un controllo della GAS per vedere com'è diffusa la tematica della salute nella nostra azienda.

### Con quale obiettivo?

Dal 2013 le nostre assenze sono aumentate in modo significativo. In una prima fase vogliamo tornare alle cifre di quei tempi, nella seconda fase puntiamo al livello raggiunto nel 2011 in cui avevamo una sana quota delle assenze.

### Cosa è successo dopo aver fatto il punto della situazione?

Abbiamo parlato delle assenze in modo diretto e senza riserve. Sotto la guida di Visana si sono tenuti quattro workshop in quattro reparti. I collaboratori hanno potuto esprimere le loro opinioni sui

motivi che generano le assenze. I dirigenti erano presenti solo durante il benvenuto e alla fine per la presentazione dei risultati, ma non durante il workshop. Per questo motivo i collaboratori erano più aperti e si è creata un'atmosfera positiva. Hanno percepito che ci interessava la loro opinione e che li prendevamo sul serio.

### Qual era l'aspetto più importante per Lei?

Rendere partecipi gli interessati. I workshop non vengono visti come minaccia, anzi. Grazie alla partecipazione attiva, i collaboratori hanno riconosciuto il loro grande vantaggio. Ad esempio, hanno richiesto che i colloqui di rientro vengano effettuati in maniera più costante.

### Quali sono le prossime tappe?

Il nostro obiettivo a medio termine è di coinvolgere maggiormente i superiori e di renderli più consapevoli del fatto che è anche loro compito occuparsi dei collaboratori e di apprezzarli. La salute fa parte della collaborazione e i dirigenti fungono da moltiplicatori. Il tutto funziona solo se sono tutti dalla stessa parte e guardano nella stessa direzione. Per questo è importante investire ancora di più nello sviluppo del personale dirigenziale per continuare a sensibilizzarli.

### Quali consigli darebbe ad altre aziende?

È fondamentale fare il punto della situazione. Dove siamo? Dove vogliamo arrivare? E poi vale la pena coinvolgere un partner esterno. Sono convinta che la qualità dei risultati è maggiore se si ha al proprio fianco un partner con la giusta esperienza, proprio se si tratta di una tematica così varia come la GAS. Per noi è stata la decisione giusta rivolgerci a Visana, il nostro assicuratore d'indennità giornaliera e attingere alle sue conoscenze. E il terzo punto importante: coinvolgere assolutamente i collaboratori senza imporre loro qualcosa.

## Risultati

Il progetto «premi per la salute» ha avuto un buon inizio. Nell'arco di un anno la quota delle assenze è diminuita circa del cinque per cento. Tuttavia, è solo una prima tendenza e non è un risultato rappresentativo. Grazie all'elaborazione sistematica del tema salute vengono sensibilizzati e coinvolti i collaboratori, i superiori e la direzione. Rendendoli partecipi, i collaboratori riconoscono i vantaggi delle misure GAS e le sostengono.

### Gestione aziendale della salute: con metodo verso il successo

Le aziende che dispongono di una GAS mostrano vero interesse verso la salute dei loro collaboratori. La GAS è molto più di «semplice» prevenzione e con un procedimento sistematico diventa efficace e duratura. Visana vi offre consulenza e vi sostiene nell'attuazione, affinché i vostri collaboratori siano più sani e lo rimangano a lungo termine. Il nostro Centro di competenza vi aiuta ad ampliare le conoscenze sul tema «salute sul posto di lavoro» grazie a colloqui di consulenza, seminari, presentazioni e prevenzione degli infortuni. Vi mostriamo, inoltre, come calcolare le vostre assenze e ricerchiamo le cause delle assenze dei vostri collaboratori.

[www.visana.ch/gas](http://www.visana.ch/gas)