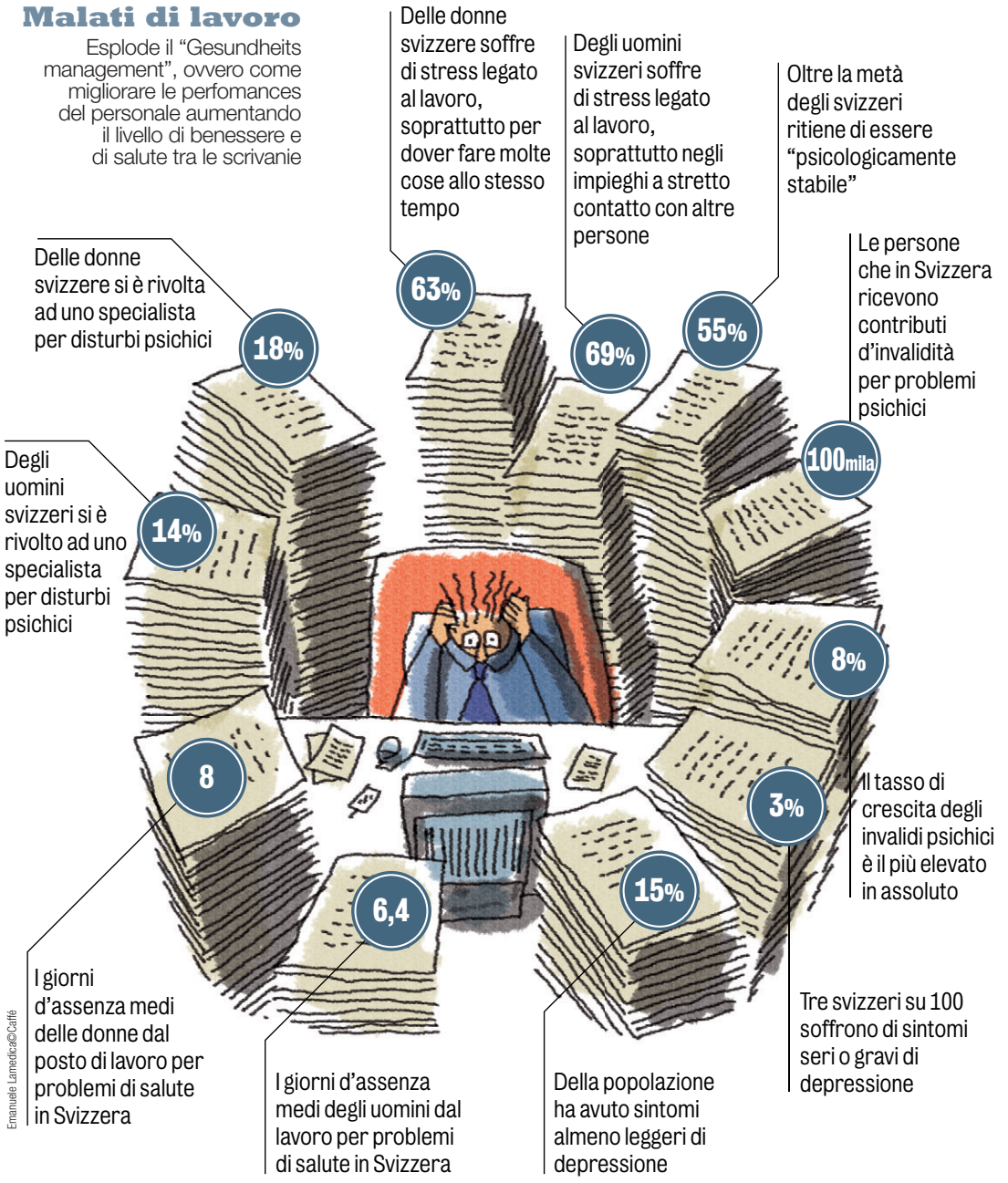
Malati di lavoro

Esplode il "Gesundheits management", ovvero come migliorare le perfomances del personale aumentando il livello di benessere e di salute tra le scrivanie



Emanuele Lamedica©Caffè

Le aziende

Il gioco di squadra, pubblico o privato, in Ticino funziona

Aumentano le complessità del business e, soprattutto in momenti economici come questi, il livello decisionale e la responsabilizzazione dei manager non basta ad affrontare le sfide del mercato o a soddisfare le esigenze degli utenti. Quello che conta è il "gioco di squadra" e la motivazione dei lavoratori non può prescindere dal loro livello di salute e benessere sul posto di lavoro. Insomma, bisogna "stare bene" sul posto di lavoro e benvengano consulenti, corsi e seminari che migliorano i livelli relazionali in azienda. Ne sono sempre più convinte le ditte ticinesi, sia pubbliche che private, che hanno puntato da subito sulla nuova "cultura della salute" per il proprio staff.

I CORSI
Tante le ditte, sia pubbliche che private, già coinvolte nei principi della nuova "cultura della salute" per i propri dipendenti

iStockphoto

"Abbiamo introdotto metodi e progetti di prevenzione di questo tipo già da due anni e penso che il Ticino sia all'avanguardia rispetto al resto della Svizzera - dice Cinzia Conconi di Swiss Life Ticino, che annovera più di una trentina d'aziende collegate al nuovo coaching del benessere -. Corsi e seminari che si traducono in meno assenteismo, meno costi e dipendenti più motivati... e meno premi assicurativi da pagare". Un'esperienza positiva anche per grandi imprese, come le Ferrovie, che hanno organizzato addirittura un corso ad hoc all'Expocentro di Bellinzona con 180 lavoratori in platea. "Praticamente hanno partecipato tutti i miei collaboratori - conferma Stefano Rossi, responsabile unità operativa di Bellinzona, che ricorda come l'iniziativa rientri nelle iniziative a livello federale -. Oltre agli imput da Berna abbiamo la possibilità di organizzare corsi locali, personalizzati, e sulla salute e benessere dei dipendenti, inclusa l'importanza della loro attività motoria, c'è molta sensibilizzazione. Anche il nostro piano 'Stop risk', che punta alla sicurezza, non si limita alle norme e regole da rispettare, ma fa affidamento sul coinvolgimento anche emozionale dei lavoratori".

Un principio su cui fa leva anche una struttura sanitaria come la clinica Hildebrand di Brissago che, operando proprio nel campo della salute, vede il proprio successo aziendale strettamente legato alle motivazioni dei dipendenti. "È importante ribaltare il rischio di avere un dipendente 'sano' all'interno di un'azienda 'malata', ed è per questo che la nostra cultura ci porta, già dalle selezioni del personale, ad una particolare attenzione al coinvolgimento del lavoratore - spiega il direttore Gianni Roberto Rossi -. È meglio gestire preventivamente qualsiasi forma di disagio, soprattutto sotto il profilo umano che nella nostra attività è fondamentale. Noi dobbiamo assicurare benessere, positività e chi collabora con noi deve essere messo in grado di affrontare la sfida; coinvolgimento, soddisfazione e lavoro d'équipe devono essere percepiti sia a livello professionale che personale". Più articolata l'opinione di Claudio Gianinazzi, direttore della comunicazione di Città di Lugano, che sarà presente con uno stand al prossimo seminario milanese. "Questi incontri sviluppano un percorso formativo, interattivo, inteso ad acquisire metodologie e conoscenze per innalzare gli standard qualitativi, puntare all'eccellenza - commenta Gianinazzi -. Un tema che riguarda da vicino anche le istituzioni pubbliche che sono organizzazioni complesse e coinvolte non meno delle altre dai processi di innovazione e da forti accelerazioni. Visione e creatività sono i grimaldelli dell'innovazione e penso che il compito di ogni istituzione o impresa sia quello di anticipare il suo sviluppo". **e.r.b.**

L'obiettivo è arrivare, con intelligenza emotiva, all'eccellenza

per innalzare gli standard qualitativi della propria attività in ruoli di responsabilità per organizzazioni semplici e complesse. E si avvarrà di "testimonial" di tutto rispetto, a partire dall'esperto di comunicazione relazionale Patrizio Paoletti, ideatore del percorso formativo, e relatori d'eccezione come Giacomo Rizzolatti, il neuroscienziato scopritore delle "cellule specchio", Kell Ryan, fondatore dell'omonima compagnia aerea low cost e Ennio Doris, presidente di Banca Mediolanum.

Più che una tendenza nelle tecniche di gestione delle risorse di personale, però, l'attenzione al "lato emotivo" dei dipendenti sta diventando una realtà concreta anche in termini di profitto, e non solo aziendale. Quella che sta prendendo piede, nelle attività lavorative, è proprio una nuova "cultura della salute", all'insegna della prevenzione. Del resto, negli enormi costi della salute sopportati nel paese, basta osservare, statistiche alla mano, che solo il 2% delle spese è investito nella prevenzione. Nulla, soprattutto se si considera che solo i costi amministrativi rappresentano un bell'11% del totale... "Buona parte del lavoro professionale di coaching per manager affronta il lato emotivo, dalla capacità di relazionarsi a quella di comunicazione, alla gestione di conflitti - aggiunge Alberto Gandolfi, docente e ricercatore in organizzazione aziendale alla Supsi di Lugano -. Più che un costo il coaching per le aziende è un investimento, perchè a livello manageriale è aumentata la complessità del business, il livello decisionale è sempre più responsabilizzante e la sfida per i manager è diventata davvero dura. Del resto la 'linea di galleggiamento', nel mondo degli affari come nella vita, è sempre più alta e più cresce l'acqua e più è difficile riuscire a tener fuori la testa". erocchi@caffe.ch

Il sociologo

iStockphoto

"Umanizzare i rapporti? È un vantaggio per tutti"

Coinvolgere dipendenti e collaboratori in un progetto, assicurando loro benessere e soddisfazione facendo leva sui rapporti personali, non è facile. Anzi, è difficile. Ma è indispensabile. Ne è convinta Wilma Minoggio, direttore del dipartimento di Scienze aziendali e Sociali della Supsi di Lugano. Perchè è così importante coinvolgere i propri dipendenti?

"Nella nuova cultura aziendale, soprattutto per chi produce conoscenza, il capitale umano è importantissimo. La chiave del successo è proprio nelle relazioni umane, perchè scatta un meccanismo di identificazione con la cultura aziendale. Il 'remare' nella stessa direzione non è più solo l'obiettivo dell'azienda, ma anche il mio".

Quindi si bada al benessere dei dipendenti non solo per ridurre l'assenteismo?

"Non è solo una questione di costi, perchè il coinvolgimento nelle scelte è fondamentale e anche condividere iniziative fuori orario di lavoro, sportive, accresce la cultura in comune. La sfida più grande, però, è riuscire a condividere questa partecipazione nel tempo".

Un buon direttore non deve essere d'esempio solo per la qualità del lavoro, ma anche nelle relazioni personali

Quindi ci sono anche delle controindicazioni?

"Il rischio è quello di rendere troppo sottile il divario tra privato e pubblico, tempo libero e sensazione di essere sempre al lavoro. Come è difficile ottenere il coinvolgimento di tutti, con riconoscimento reciproco, senza trascurare nessuno nell'iniziativa. Non bisogna mai dare l'impressione che un progetto, un'iniziativa, sia riservata solo a un gruppo; il progetto è lavorare bene e tutti insieme".

E qual è il punto debole?

"Il convincimento dei vertici. Non devono essere d'esempio solo per quanto riguarda la qualità del lavoro, ma anche nelle relazioni umane, soprattutto in quelle più complesse visto che la direzione ha 'antenne privilegiate' per individuarle per tempo".

Quali sono queste 'antenne'?

"Un buon manager sa costruire un buono staff, un gruppo di persone in sintonia e distribuite in tutti i ruoli aziendali. In un lavoro di squadra questi devono essere i primi a percepire quando sorgono problemi personali da affrontare e cercare di risolvere"

Insomma, società più attente ai valori umani...

"L'umanizzazione aziendale è un vantaggio per tutti, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. Gli organigrammi sono importanti, ma il funzionamento della 'rete' che si viene a creare molto di più".

"Visione e creatività sono i grimaldelli dell'innovazione. Riguarda anche il pubblico"

SALA D'ATTESA

La "Linea Verde" di Ossini è davvero molto feconda

Ventinove anni appena e già tre figli. Massimiliano Ossini sulla copertina di DiPiù presenta l'ultimo nato assieme alla moglie Laura Gabrielli (34). Il conduttore di "Linea Verde" (Rai1) spiega passo passo travaglio e parto. Tutti i gesti, le emozioni, le paure e le ansie prima di stringere il piccolo Giovanni. Ma non finisce qua. "Siamo molto religiosi e vogliamo avere altri bambini", dice lui. Bè... auguri!

Un esagerato fiocco rosa per la Clerici

Sarà un fiocco rosa quello che tra 4 mesi allieterà casa Clerici-Martens. Antonellona (44), la popolare presentatrice, non fa altro che ripetere a destra e a manca quanto sia felice di questa sua gravidanza tardiva. Le copertine si sprecano e lei espone tutte le sue grazie all'obiettivo. Come a voler "documentare", semmai ce ne fosse bisogno, il suo stato "interessante". Un po' esagerato a nostro parere.

AAA cercasi un fidanzato per la Hunziker

Torna in tv con una risata. E ti pareva. D'altra parte le riesce così bene! Eccola, la "nostra" Michelle Hunziker (31) che, dopo qualche mese di assenza dai riflettori, torna alla grande. Su Diva e Donna è in copertina e la conduttrice coglie l'occasione per annunciare di essere single (da qualche ora, ovviamente). Ecco perché abbiamo pensato di lanciare un appello: "AAA cercasi disperatamente fidanzato".