

Promozione della salute in azienda – tool di base per le piccole aziende

Sotto il profilo della **promozione della salute in azienda (PSA)** le piccole aziende hanno grandi vantaggi:

1. Sono **vicine** ai loro collaboratori
2. Sono **flessibili** negli interventi
3. Sono **versatili** nella ricerca di soluzioni

Cos'è la PSA? La promozione della salute in azienda mira a prevenire malattie e infortuni sul posto di lavoro, a rafforzare la salute psichica e fisica e a migliorare il benessere sul posto di lavoro. In altri termini: a salvaguardare **risorse preziose**.

Un piccolo meccanismo dal grande effetto: la PSA può avvenire in modo pragmatico e senza dispendere ingenti risorse. Gli elementi più importanti sono la strutturazione dell'organizzazione del lavoro, una comunicazione aperta e la capacità di notare le particolarità.

Il presente **tool di base** è stato messo a punto con il coinvolgimento di esperti dal mondo **scientifico e con esperienza pratica**. Vi aiuta a individuare dove si colloca la vostra azienda dal punto di vista della PSA e quali ulteriori misure potete adottare. Chissà, forse senza esserne consapevoli applicate già molte soluzioni raccomandate? Fate il check-up dello stato di salute della vostra azienda!



estimonia di un dirigente aziendale: «Andrea è mancata dal lavoro per oltre un anno. È stato davvero difficile. Non vorremmo ritrovarci nuovamente in questa situazione.»



Consiglio video: mal di schiena o emicrania, insonnia o cattivo umore, assenze o problemi di concentrazione? Guardate tre brevi storie video su www.artisana.ch (Pagina disponibile solo in tedesco).

Check-up della salute – autovalutazione

Per il check-up, apponete una crocetta in corrispondenza di ciò che fate già adesso 😊, fate in parte 😐 o non fate quasi per nulla ☹️. Nella prossima tappa definite insieme al vostro team quali misure desiderate attuare in futuro.



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO



Suddividiamo il lavoro in modo tale che a nessuno sia chiesto **troppo o troppo poco** per un periodo di tempo prolungato.

Rendiamo possibile l'**autonomia lavorativa** e una **strutturazione del lavoro** personalizzata.

Poniamo l'accento su **strumenti di lavoro sicuri, materiali utili e postazioni di lavoro ergonomiche**.

Promuoviamo **un'alimentazione sana e attività fisica**.

Registriamo le ore di lavoro e, laddove sono necessari straordinari, procediamo a una **compensazione**.

Teniamo conto di **desideri individuali in fatto di vacanze e orario di lavoro**.

Pianifichiamo il **lavoro a turni e i cambi di turno in modo scrupoloso** e concediamo tempo sufficiente per il riposo.

Abbiamo una **persona responsabile** per i temi della sicurezza sul lavoro, protezione della salute e promozione della salute in azienda. Questa persona viene **supportata attivamente** dalla Direzione generale.

Abbiamo **principi e regolamenti** su come gestire internamente problemi specifici e a chi, all'occorrenza, rivolgersi all'**esterno** (ad es. in caso di infortunio, problemi psicosociali, dipendenze ecc.).

Analizziamo regolarmente i **fattori di stress** e i **rischi** di infortunio, malattia e problemi psicosociali e adottiamo misure concrete dove riscontriamo necessità di intervento (ad es. investimento in nuovi strumenti di lavoro, iniziativa «Bike to Work», formazione sulla gestione dello stress).

Monitoriamo e analizziamo regolarmente l'**effetto delle misure attuate** (ad es. con cifre, analisi della situazione con il team ecc.).



Testimonianza di una dirigente aziendale: «Il nostro è un rituale che funziona. Ogni giorno ci incontriamo alle 9.00 per un caffè. E si parla di tutto quello che riguarda la giornata, le cose da fare. A volte ci si dice anche cose come: «Ma che faccia hai oggi?»... E si ride parecchio.»

Testimonianza di una dirigente aziendale: «Un amico a capo di un'azienda ha dichiarato che la promozione della salute conviene, in particolare per tutelare la salute psichica. E che le aziende di piccole dimensioni hanno vantaggi da questo punto di vista. Al che ho pensato: è proprio vero!»



Il Controllo della salute online è disponibile al sito (Pagina disponibile solo in tedesco)

COMUNICAZIONE



Noi svolgiamo regolarmente **riunioni del team**.

Almeno una volta all'anno si svolge un **colloquio individuale** con tutti i collaboratori in occasione del quale il superiore si prende il tempo per fornire un **feedback** e affrontare le **questioni**.

Le **pause insieme** e **brevi colloqui spontanei** da noi sono all'ordine del giorno.

Promuoviamo una **cultura del feedback costruttiva** e che **trasmetta stima**.

Promuoviamo una **cultura aziendale** nella quale sono anche **consentiti errori**, si parla dei propri **limiti** e di tanto in tanto si **ride** anche.

CAPACITÀ DI NOTARE



Che si tratti di una situazione **positiva o problematica** – noi **reagiamo** agli eventi particolari.

Siamo **orgogliosi** dei piccoli e grandi **successi** e non lesiniamo di fronte a **ringraziamenti** e **lodi**.

Gli **eventi speciali** da noi si festeggiano (ad es. **aperitivo, festa** o **gita aziendale**).

Se una **fase di stress** dura più di 3 – 4 settimane, tiriamo il **freno a mano** e discutiamo di come **sgravare** le persone interessate.

Se la **prestazione, motivazione** o il **comportamento sociale** di una persona **cambia**, ne discutiamo insieme e la **supportiamo**.

In caso di **assenze ripetute o di lunga durata** teniamo un **colloquio (di rientro)** per discutere delle possibili cause legate al lavoro e dell'eventuale sostegno in azienda.

Conclusioni tratte dal Controllo della salute

Sulla base delle vostre risposte stilate una lista delle priorità dei temi per i quali intravedete il maggior potenziale di miglioramento, discutetene in team e stabilite misure concrete da attuare nei prossimi due anni.

Tema

Misura

Primi passi da attuare

1.

2.

3.

Consigli per la promozione della salute in azienda

Reagite subito alle cose positive e negative: in tal modo gli aspetti positivi vengono promossi, la motivazione e lo spirito di team vengono rafforzati. Una reazione tempestiva ad aspetti problematici può evitare malattie e assenze.

! «**Ottimo lavoro!**» Non partite da presupposti come «Se non dico niente, va tutto bene» oppure «Lodare una volta all'anno durante il colloquio con i collaboratori è sufficiente». **L'apprezzamento e il riconoscimento** hanno effetti positivi sulla salute e sulle prestazioni. Un sincero ringraziamento o una lode sentita costano poca fatica e hanno un grande effetto!

? «**Cosa sta succedendo?**» In situazioni difficili non partite da presupposti come «Prima o poi lo stress scomparirà da solo» oppure «Se dico qualcosa le cose non faranno che peggiorare». Difatti, le fasi di stress prolungate e pesanti possono **provocare patologie fisiche e psichiche**. Cercate il colloquio e **ponete domande!**

? **Notate cambiamenti inspiegabili di un collaboratore o di una collaboratrice?** Le prestazioni, la motivazione il comportamento sul lavoro e a livello sociale sono diversi da prima? È possibile che si tratti di segnali di problemi psichici. **Reagite tempestivamente!**



Affermazione di un gerente:
«Oggi affrontiamo in modo sistematico il tema della salute. I miei collaboratori sono il mio capitale. Quindi ovviamente sono disposto a investire.»



1. Cercare il colloquio e affrontare il problema

Affrontate il problema durante un colloquio personale senza pressione del tempo:

- Descrivete il comportamento problematico osservato e le conseguenze per l'azienda.
- Esprimete la vostra preoccupazione per il/la collaboratore/collaboratrice e investigate sulle cause in azienda.
- Non formulate diagnosi.
- Non aspettatevi comprensione e non approfondite le contraddizioni.
- Esprimete in modo chiaro le vostre aspettative su ciò che deve cambiare.
- Offrite supporto e discutete le possibili soluzioni.
- Fissate il prossimo appuntamento personale.

2. Adeguare la situazione lavorativa e supportare le misure

Naturalmente anche i collaboratori devono contribuire affinché la situazione migliori. Talvolta sono tuttavia sensati ulteriori adeguamenti della situazione lavorativa.

- Riduzione della mole di lavoro o dell'orario di lavoro.
- Riduzione della responsabilità.
- Adeguamento del luogo di lavoro o delle procedure di lavoro.
- Consolidamento delle conoscenze e capacità mediante formazione.

3. Richiedere un coinvolgimento esterno

Se la situazione dopo colloqui e adeguamenti del lavoro non migliora affatto o sufficientemente: Raccomandate al/la collaboratore/collaboratrice di coinvolgere un supporto esterno e richiedete una consulenza. Non aspettate troppo a lungo e reagite quanto prima. Non esiste UN interlocutore ideale e a volte è necessaria più di una telefonata:

- Medico di famiglia o psicoterapeuta
- Consulente AI o Case manager dell'assicurazione d'indennità giornaliera
- Associazione settoriale o professionale
- Coach o consulente di un'azienda specializzata
- Ufficio specialistico cantonale o ispettore del lavoro

Indicazioni per il supporto: www.compasso.ch (portale informativo per datori di lavoro), www.bgm.gesundheitsfoerderung.ch (Controllo GSA per piccole aziende), www.helpy.ch (specialista per PMI), www.helsana.ch/pmi-portattrezzi (Business Health), www.psyatwork.ch (portale informativo SECO)