

I numeri chiave

32 apprendisti
svolgono attualmente la
loro formazione nel CCYP.

4 formatori professionali
sono a disposizione degli
apprendisti nel CCYP.

Il 100%
degli apprendisti del
settore IT sono stati
assunti in azienda.

Un'azienda formatrice d'eccellenza

PostFinance è una delle migliori aziende formatrici in Svizzera

Nell'agosto 2018 il Competence Center for Young Professionals (CCYP) di PostFinance è stato insignito del riconoscimento «Great Place to Start» come una delle migliori aziende formatrici svizzere dell'anno.

«Great Place to Start» è un riconoscimento dedicato alle imprese con una cultura aziendale esemplare per le persone in formazione. Nella procedura di certificazione sono presi in considerazione sia il piano di formazione aziendale, sia un sondaggio anonimo delle persone in formazione.

Il rapporto di Great Place to Work® giunge alla conclusione che gli apprendisti del CCYP sono ampiamente soddisfatti del proprio lavoro, entusiasti di lavorare e hanno fiducia nell'azienda di formazione. Le persone in formazione apprezzano in particolare la cultura positiva dell'errore, il buon spirito di gruppo e il lavoro autonomo.

Il riconoscimento è un'importante conferma del lavoro quotidiano dell'intero team di gestione e formazione del CCYP. Durante la formazione degli apprendisti, l'accento è posto fra l'altro sulla responsabilità individuale e sulla creatività. Gli apprendisti lavorano organizzandosi autonomamente secondo metodi di lavoro agili e hanno presto la possibilità di assumersi delle responsabilità.

Il CCYP è l'officina di talenti di PostFinance per professionisti del settore ICT (tecnologia dell'informazione e della comunicazione) e in tale contesto provvede di continuo a fornire forza lavoro qualificata. Mediante un approccio interdisciplinare, il centro di formazione istruisce i futuri professionisti di informatica, mediamatica, Interactive Media Design e gli impiegati di commercio.

Great Place to Work® è un'azienda di consulenza con filiali in oltre 50 paesi. La classifica dei migliori datori di lavoro di Great Place to Work®, con circa 10'000 aziende interpellate ogni anno, rappresenta la più nota ed estesa iniziativa di miglioramento della cultura aziendale. Great Place to Work® Switzerland è stata fondata nel 2008 a Zurigo. Dal 2009 organizza ogni anno il concorso di riferimento nazionale «Best Workplaces Svizzera», al quale partecipano aziende di tutte le dimensioni, settori e regioni.



I nostri apprendisti apprezzano in particolare la cultura positiva dell'errore, lo spirito di gruppo e il lavoro autonomo.

Stephan Rohrbach
Responsabile CCYP



move2digital

Un team con un atteggiamento condiviso

PostFinance si sta trasformando in Digital Powerhouse. Un ruolo centrale in questo processo è quello dei collaboratori. Per essere preparati al meglio ad affrontare le sfide future, acquisiscono nuove competenze o perfezionano quelle che hanno già. Per supportarli in questo sviluppo è stato lanciato il progetto move2digital.

«Nell'estate 2018 abbiamo lanciato "creating ONE", il credo che ci guida nell'ulteriore sviluppo della nostra cultura e delle nostre capacità», afferma Helene Müller, responsabile del progetto move2digital e dello sviluppo della cultura aziendale presso PostFinance. ONE sta per «OPEN», «NETWORK» e «ENGAGE». Nell'ambito di diversi workshop i collaboratori hanno definito cosa significano questi tre concetti nella loro quotidianità lavorativa e quale contributo possono prestare personalmente nel processo di trasformazione in Digital Powerhouse. «Il nostro nuovo credo costituisce ora la base, descrivendo quale mentalità dobbiamo assumere oggi e in futuro per raggiungere gli obiettivi ambiziosi che ci siamo posti». Vi rientrano, ad esempio, un modo di lavorare agile e che trae spunti dai feedback, la capacità di pensare e agire in modo sistemico o la disponibilità a prendere l'iniziativa. Quest'ultimo punto significa anche che, con determinazione e coraggio, i collaboratori prendono decisioni, definiscono priorità e si adattano a nuove situazioni.

Fan dei propri servizi

ONE costituisce la base per una serie di ulteriori misure e analisi. «OPEN» significa anche che i collaboratori mostrano apertura nei confronti di nuove forme di lavoro, ad es. impegnandosi attraverso la co-creazione in workshop sulla cultura aziendale o partecipando attivamente alla comunicazione interna con contributi nei blog. Il modus operandi e l'obiettivo sono sempre gli stessi: tutti insieme, in modo trasversale alle gerarchie e ai team, si lavora allo sviluppo della cultura d'impresa e quindi anche di PostFinance. E non dimentichiamo un altro aspetto decisivo per il successo: «Per far sì che i nostri clienti siano fan di PostFinance», spiega Helene Müller, «dobbiamo essere noi stessi fan dei nostri prodotti». E move2digital lavora anche in questa direzione.



I nostri collaboratori devono essere fan dei nostri prodotti.

Helene Müller
Responsabile del progetto
move2digital

Trasformazione

Sfruttare i potenziali di risparmio e creare nuove fonti d'introiti

Per contrastare l'erosione dei margini e la conseguente riduzione dei ricavi, PostFinance prevede di adottare diverse misure specifiche per l'aumento dell'efficienza e la riduzione dei costi. E investire anche in nuovi settori di attività.



PostFinance
prende sul serio
le proprie responsabilità sociali.

Gabriela Länger
Responsabile Mondo del lavoro

L'automazione e la digitalizzazione di processi, la riorganizzazione della Distribuzione e l'esternalizzazione di alcune attività commerciali faranno sì che, entro la fine del 2020, presso PostFinance vi saranno complessivamente fino a 500 impieghi a tempo pieno in meno. Circa due terzi di questo ridimensionamento del personale saranno gestiti con la fluttuazione fisiologica (contratti di lavoro a tempo determinato in scadenza e pensionamenti, talvolta anticipati). Ma ci saranno anche dei licenziamenti. Si tratta di un provvedimento doloroso, ma tuttavia indispensabile per garantire la competitività di PostFinance nel lungo termine.

Grande responsabilità sociale

PostFinance è consapevole del fatto che questi cambiamenti possono essere fonte di incertezze e timori e che, proprio in questi momenti, ha una grande responsabilità sociale. Prende quindi sul serio entrambi questi aspetti. Poiché non tutti i collaboratori sono interessati in egual misura dai cambiamenti, sono state definite diverse offerte di accompagnamento individuale tese ad assistere il personale nel prossimo futuro. Per i collaboratori direttamente coinvolti verrà implementato un piano sociale e si ricorrerà all'affiancamento dell'unità Personale.

Trasformazione in Digital Powerhouse

PostFinance sta vivendo una fase di profondo cambiamento. Per questo negli anni a venire dovrà non solo tagliare alcuni posti di lavoro, ma anche investire in nuovi settori di attività. Persegue infatti un obiettivo chiaro: intende diventare la banca retail digitale numero uno in Svizzera. Per questo, ad esempio, sta sviluppando ulteriormente il settore degli investimenti digitali e, con la piattaforma di intermediazione e comparazione di ipoteche Valuu, sta sviluppando un nuovo core business. In questi settori in futuro saranno creati nuovi posti di lavoro che, se possibile, saranno assegnati a collaboratori già in organico.

