

Wer startet das Projekt?

"Ja gewiss, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig ...". Welcher Vorgesetzte würde schon zugeben, dass dem nicht so ist. Bestimmt ist die Aussage sogar ernst gemeint. Aber auch ernst genug? Oder warum sind die "Ja-Abers" oft viel stärker als ein "Lets-Go"?

Was steht einem Lets-Go im Weg?

"Umstrukturierungen ...", "Der Zeitpunkt ist gerade ungünstig ...", "Budget haben wir zwar, aber keine Zeit ...". Das sind gern genannte Argumente, wenn es darum geht, das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung auf die lange Bank zu schieben. Ich denke aber, dass Hemmungen der Entscheidungsträger die eigentlichen Projektkiller sind. Zumindest glaube ich das zwischen den Zeilen von CEOs und HR-Leiterinnen zu hören.

Plötzlich ist das Büro voll mit Liegestühlen und Duftkerzen. Und wer arbeitet dann hier noch?
Stressregulation geht aber anders. Es geht um Ressourcen und Belastungen beziehungsweise, wie man seine Balance findet. Natürlich können Liegestühle ein Teil der Lösung sein. Vielleicht im Ruheraum oder zu Hause auf dem Balkon, aber wohl kaum beim Kundenempfang oder bei der Anlieferung.

Schön und gut, aber bitte wann soll ich mich auch darum noch kümmern?

Und schon wieder geht's um Ressourcen. Wer sagt denn, dass die Chefin das Projekt selbst betreuen muss. Sich selbst entlasten und einer fähigen Person das Vertrauen schenken; das heisst einmal weniger Zeitnot haben und einmal mehr, die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen einer Nachwuchskraft zu fördern. Eine Win-Win-Situation bevor es überhaupt los geht.

Alle die sich für gesunde Ernährung interessieren wissen doch, was sie essen sollen.

Wie wichtig eine ausgewogene Ernährung ist, wissen heute sogar jene, die sich nicht speziell dafür interessieren. Nur zwischen wissen und tun ist so oft ein Graben. Es braucht kein Grossprojekt, um eine Brücke darüber zu schlagen.

Da reden wir dauernd von Kostendruck und jetzt sollen wir ein Feriencamp finanzieren?

Aus Unternehmersicht geht es um die Leistungsbereitschaft und um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und darum, dass beides lange erhalten bleibt. Wer nur an die Kosten alleine denkt, müsste konsequenterweise auch die Wartungsverträge für den Fahrstuhl und die EDV-Anlage kündigen.

Unsere Männer sollen in der Pause neben der Werkbank turnen? Die lachen mich ja aus.

Es gibt genügend Beispiele von Baustellen und Fabrikhallen, wo turnen oder Mobilisierungsübungen ein voller Erfolg sind. Aber auch hier: Andere Firma, andere Situation, andere Massnahmen. Wir können herausfinden, was die Bedürfnisse und Ziele in unserem Betrieb sind, oder belächeln, was auf den ersten Blick etwas gewöhnungsbedürftig erscheint.