

13.1.2022

Experten-Interviews

HR Branche: Corporate Health

Kategorien: BGF, Burnout Prävention, Coaching & Consulting, Tools

Link: [www.hrweb.at/HR-Branchen/BGM-betriebliches-gesundheitsmanagement](http://www.hrweb.at/HR-Branchen/BGM-betriebliches-gesundheitsmanagement)

So funktioniert’s

1. Lesen Sie auf [www.HRweb.at/Experten-Interviews-2023](http://www.HRweb.at/Experten-Interviews-2023)

* Kleingedrucktes groß geschrieben
* Richtlinien & Voraussetzungen
* Passfoto (mind 600 px breit)

##### Interview-Antworten, die den Voraussetzungen nicht entsprechen, können wir nicht verwenden.

2. Daten für HRweb ausfüllen

3. Interview-Fragen beantworten

4. Abschluss-Check ausfüllen

5. ⇒ Deadline 20feb2023

2. Daten für HRweb

**Diesen Formular-Teil unbedingt ausfüllen** in JEDEM dieser Dokumente, auch wenn uns bei HRweb diese Angaben bereits bekannt sind.

GRÜN = **überschreiben**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ansprechperson für HRweb | Name  Email | Für jede Kommunikation bzgl. der Interviews (u.a. Vorschau-Links) | |
| Interview-Partner | Name + Titel  Position im Unternehmen  Firmenwortlaut  https://www. | Diese Angaben werden 1:1 in den Interviews übernommen und können nachträglich nicht geändert werden. | |
| |  | | --- | | **DATENSCHUTZ**: Aufgrund der Datenschutz-Bestimmungen bitten wir Sie um aktive Zustimmung zu folgenden Punkten: | | | | |
| * Wir erklären uns einverstanden, dass alle hier gegebenen Angaben inkl. Personen- und Unternehmens-Daten in dieser oder gekürzter Version von HRweb **gespeichert & online gestellt** werden dürfen. | | | …… (ja/nein) |
| * Wir stimmen HRwebs **AGBs** und den **Datenschutz-Richtlinien** zu: <https://www.HRweb.at/Datenschutz-AGB> | | | …… (ja/nein) |
| * Die Angaben (und alle damit verbundenen Personen- und Unternehmens-Daten) dürfen von HRweb über alle **Social-Media**-Accounts, **Newsletter** und **weitere Verbreitungs-Methoden** geteilt werden | | | …… (ja/nein) |
| * Wir bestätigen, dass wir alle erforderlichen datenschutzrechtlichen und urheberrechtlichen Einwilligungen und die Einwilligung aller Beteiligten (namentlich oder implizit erwähnten und abgebildeten Personen + sonstige Bildrechte + Copyright-Rechte) besitzen oder eingeholt haben. | | | …… (ja/nein) |

3. Interview-Fragen

|  |  |
| --- | --- |
|  | **WICHTIG:** Gendergerechte Schreibweise bei HRweb: verwenden Sie immer geschlechtsneutrale Formulierungen (zB Mitarbeitende, Personen, Vorgesetzte, Fachkräfte, alle, jemand, etc). Nur wenn es sich nicht vermeiden lässt, verwenden Sie die männliche Version. WIR schreiben die männliche Version dann um (weiblich + männlich im Wechsel). KEIN \*, :, \_, Innen, etc! |

Wählen Sie gerne auch Kategorien, die nicht exakt auf Ihre Stamm-Themen zutreffen. So wird die Sichtweise der Antwortenden breiter & bunter!

### 20. Chronotypen: Unterschiede der Zeit-Typen bei den Mitarbeitenden nützen

### Corporate Health allgemein

Ein wenig beachtetes Thema der menschlichen und produktiven Arbeitsgestaltung sind die unterschiedlichen Chronotypen (Zeit-Typen). Es geht um die bevorzugten Schlaf- und Aktivitätszeiten, die bei jedem von uns individuell genetisch geprägt sind.

20.1 Ist die Ausprägung von Chronotypen tatsächlich so klar, sodass sich für das Unternehmen Vor-/Nachteile ergeben?

........... (Ihre Antwort)

20.2 Sollte die Arbeitszeit flexibel auf Chronotypen reagieren?

...........

20.3 Chronotypen – konkretes Beispiel: Angenommen: in der Früh bin ich müde und bleibe lieber im Bett liegen, falle nach dem Lunch in ein Mittagstief, nachmittags erreiche ich mein Leistungshoch beim Joggen und sacke danach müde auf die Couch.   
=> Welchem Chronotyp entspricht das, oder ist es einfach nur Faulheit gepaart mit Motivationsmanko? Worin liegt der Unterschied? Und wie kann dieser Unterschied (Nachteule versus Faulpelz) für Unternehmen und auch für das Individuum sichtbar gemacht werden?

...........

20.4 Wie viel Individualität kann / soll / muss ein Unternehmen zur Verfügung stellen, um den Mitarbeitenden bzgl. Arbeitszeit ideal und ausgewogen entgegen zu kommen?

...........

### 21. Gesundheit im Home Office Corporate Health allgemein

Angenommen, ein Team arbeitet zu 20-80 % im Home Office.

21.1 Wie gehen Unternehmen Ihrer Erfahrung nach aktuell mit Gesundheit im Home Office um? Welche Erfahrungen haben Sie im vergangenen Jahr gemacht?

...........

21.2 Setzen nun mit vermehrtem Home Office auch Unternehmen auf Gesundheits-Lösungen am Heim-Arbeitsplatz, die es vor 3 Jahren noch nicht taten?

...........

21.3 Ist es mit vermehrtem Home Office überhaupt noch so sehr Aufgabe des Arbeitgebers, sich um Gesundheit zu kümmern – die Mitarbeitenden sind nun ohnehin freier in ihrer Lebens-Gestaltung?

...........

21.4 Worin hakt es am meisten, wenn es um den physischen Arbeitsplatz zu Hause geht? Wie kann & soll das Unternehmen hier lenkend / strikt agieren? (auch hinsichtlich Arbeitszeit, ergonomische Arbeitsplätze, etc)

...........

21.5 Fallen Ihnen spontan Best Practices ein, die Sie in Unternehmen wahrgenommen haben? Erzählen Sie davon!

...........

### 22. Einfach einsetzbare Tools Tools

Einfach einsetzbare Tools, die auf die Gesundheit (physisch oder mental) der Mitarbeitenden abzielen

22.1 Tolle Tools für den Einsatz im Office: was – wie – wie oft – Ziel (max 15 Zeilen)

...........

22.2 Tools, die auch in Home Office perfekt funktionieren: was – wie – wie oft – Ziel (max 15 Zeilen)

...........

### *Ausreißer-/Bonus-Frage*

Zusätzlich zu den fachlichen Inhalten möchten wir auch die persönliche Seite der Interviewten zeigen. Daher ein nicht so ganz repräsentatives, doch umso unterhaltsameres Interview-Thema!

### 29. Angelehnt an die Diskussionen bzgl. 4-Tage-Woche / Freizeit statt Geld

29.1 Wie viele Std arbeiten Sie aktuell,   
wie viel würden Sie gerne arbeiten und   
wie sollte sich Ihr Gehalt entsprechend verändern?

........... (Ihre Antwort, bis zu 4 Zeilen)

*Schnell nochmal kontrollieren: Haben Sie sich an die Gender-Schreibweise gehalten (siehe S 2 oben)?*

4. Abschluss-Check => ankreuzen mit „x“

Ich habe

**** „2. Daten für HRweb“ vollständig ausgefüllt (selbst wenn HRweb den Inhalt in der Vergangenheit bereits erhalten hat 🡪 es werden ausschließlich die hier in DIESEM Dokument enthaltenen Angaben verwendet)

**** immer *geschlechtsneutrale* Formulierungen verwendet (nur im Ausnahmefall die männliche Version)

**** die Richtlinien + Voraussetzungen vollständig eingehalten

**** den Text korrekturgelesen. Ein späteres Ändern der Inhalte und/oder Formulierungen findet nicht statt.

**** Foto attached (sofern wir es nicht bereits ab 2022 erhielten): mind 600 px breit

**** DIESES Word-Dokument verwendet (kein pdf oder veränderte Dokumente)

##### Interview-Antworten, die diesen Voraussetzungen nicht entsprechen, können wir nicht verwenden.

Fragen?

Zögern Sie nie, uns einfach zu fragen:

Mag. **Eva Selan**, MSc Geschäftsführerin & redaktionelle Verantwortung  
Tel: +43 / 699 / 17 16 22 00 | [Eva.Selan@HRweb.at](mailto:Eva.Selan@HRweb.at)

Mag.(FH) **Heike Dormuth**, MA Key Account Managerin   
Tel: +43 / 650 / 460 55 84 | [Heike.Dormuth@HRweb.at](mailto:Heike.Dormuth@HRweb.at)