

Inhalt:

Nachlese Petersberger Präventionsgespräche 2021.....	2
Der neue Standard: Das Zertifikat der GPeV.....	3
GPeV-Mitglieder stellen sich vor: Dr. Axel Endriss, Scayan GMBH	5
Prävention und Employee Benefits	7
Über die Sinnhaftigkeit von Prävention als Employee Benefit	7
Mathias Bellinghausen in Jury berufen.....	10
Sonstiges/ Call to Action.....	11

Nachlese Petersberger Präventionsgespräche 2021

Am 30.08.2021 war es wieder soweit: Die GPeV hat zu den Petersberger Präventionsgesprächen eingeladen.

Die fünfte Ausgabe der Petersberger Präventionsgespräche der Gesellschaft für Prävention (GPeV) hatte es vom Programm und den Referierenden sowie Gästen wahrlich in sich. In einer hybriden Veranstaltung mit 65 ausgewählten Gästen vor Ort sowie zahlreichen per Viko zugeschalteten Personen machte ein Referat von Ministerialdirigenten Maria Becker vom BMG den Anfang. Status quo der Präventionspolitik sowie insbesondere ein Ausblick auf die Zeit nach der Bundestagswahl waren die Schwerpunkte ihrer Rede.

Live aus Italien zugeschaltet beeindruckte Professor Julian Nida-Rümelin mit einer philosophischen Perspektive mit dem Titel „Eigenverantwortung und Solidarität: Ethische Aspekte medizinischer Praxis“. Mit seinem Vortrag und dem anschließenden Dialog brachte der stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Ethikrates sowie Staatsminister a.D. zahlreiche Impulse, die bei den Gästen bis in den Abend Anlass für konstruktiven Austausch sorgten.

Nach einer kurzen Überleitung durch Vorstandsvorsitzenden Prof. (FH) Dr. Mathias Bellinghausen (FHAM – Hochschule für angewandtes Management) mit dem Schwerpunkt Gesundheits-kommunikation und Status Quo der Pilotprojekte, folgte eine Dialogrunde in Doppelmoderation mit dem Sprecher des gastgebenden GPeV-Beirates Professor Hans-Georg Predel (Deutsche Sporthochschule Köln). Zum Thema Kommunikation gab aus GKV-Perspektive Matthias Kelm (Leitung Marketing und Prävention) interessante Einblicke über die neusten und unterschiedlichen Ansätze der AOK Rheinland/ Hamburg. Parallel brachte Uwe Lübking von Städte- und Gemeindebund noch gute Hinweise über das Pro einer kommunalen Gesundheitsförderung unter Berücksichtigung der aktuellen politischen Lage oder der Forderungen im gemeinsamen Positionspapier. Die AOK berücksichtigt dies bereits im Pilotprojekt „Gemeinsam gesund“, das in fünf ausgewählten Städten im Rheinland bald erwartungsvoll an den Start geht. Weitere aufschlussreiche Einschätzungen legte auch Kommunikations-Experte Helmut Fleischer gemeinsam mit Matthias Körner, Geschäftsführer der Rheinischen Post, vor. Hieraus wird sich ein Arbeitskreis gründen.

Aufbauend auf der eindrucksvollen Ergebnis-Präsentation durch die Studierenden des leider krankheitsbedingt abwesenden Studien-Leiters Professor Niko Kohls von der Hochschule Coburg, schätzten Professor Wolfgang Holzgreve (ärztlicher Direktor und VV des Universitätsklinikums Bonn) sowie Ärztin Johanna Dorn (Präventionsleiterin unter dem Dach der inoges AG), mögliche Chancen für ein Grünes Haus der Prävention ein.

Ehe es zum „get together“ im Konrad-Adenauer-Trakt des Petersberger Hofes ging, lieferten sieben spannende Start-ups ein rasantes Schlussdrittel des Vorabends (Scayan <https://www.scayan.com/>, Playsports <https://playsports.world/>, Biomes <https://biomes.world/de/>, prevess <https://prevess.de/>, CLEAR <https://clearfast.io/start>, Dark Origin <https://darkorigin.de/>, AWR Inhalation <https://www.awr-inhalation.de/>)



Der neue Standard: Das Zertifikat der GPeV

Die GPeV bietet ein Expertennetzwerk, das seinesgleichen sucht. Dieses umfangreiche Wissen werden wir künftig nutzen, um Vergleichbarkeit und Transparenz in der Prävention zu schaffen. Ein Zertifikat der GPeV soll der neue Standard werden und somit ein Gütesiegel der Prävention.



Unser Auftrag: Wir bieten Durchblick

- Gesundheit bedeutet Achtsamkeit für sich, Mitmenschen und Umwelt. Gesundheit ist Nachhaltigkeit ist Lebensqualität.
- Die Lebenserwartung steigt – und damit natürlich der Wunsch, die gewonnenen Jahre auch möglichst gesund gestalten zu können. Somit wird Prävention immer wichtiger.
- Konsequenz: Der Gesundheitsmarkt wächst unüberschaubar und unreguliert. Ohne Fachwissen ist es kaum möglich, die Wertigkeit eines Angebotes zu verstehen.

⇒ **Wir sorgen für Expertise und Transparenz in der Prävention.**

Unser Ziel: Wir bieten Lösungsorientierung und Transparenz

- Anbieter gewinnen an Standing, wenn sie Qualität und Effektivität nachweisen können.
- Kunden suchen die Gewissheit, dass sie sich für die richtige Maßnahme entscheiden.
- Organisationen erfahren, ob sie mit ihren Präventionsmaßnahmen auf dem richtigen Weg sind.

⇒ **All diese bieten wir mit einem Zertifikat der GPeV.**

Unser Vorgehen: Wir setzen Standards!

- Unser Zertifikat ist eine objektive Aussage über Qualität:
Wir zertifizieren Maßnahmen, Organisationen und Anbieter im Gesundheitsbereich unter wissenschaftlichen und umsetzungsrelevanten und wenn gewünscht auch ökonomischen Aspekten.
- Unser Zertifikat schafft Verlässlichkeit für Sie, Ihre Kunden oder auch für Ihre Arbeitnehmer.
- Unser Standardzertifikat besteht aus drei Gutachten aus unterschiedlichen Fachbereichen, wird von Experten erstellt und beinhaltet Analysen, Bewertungen sowie Handlungsvorschläge. Unsere Gutachter sind anerkannte Experten in ihrem Fachbereich.

Die in den Gutachten analysierten Bereiche richten sich nach den Anforderungen des Auftraggebers und der Frage, was zertifiziert werden soll: eine Kommune, ein Unternehmen, ein Angebot, eine Maßnahme.

Unser Angebot!

Wir etablieren einen neuen Standard, daher bieten wir im Jahr 2021 unser Standard-Zertifikat für den Aktionspreis von EUR 12.500,00 (ohne MwSt.) an.

Die Vorteile auf einen Blick: Das Zertifikat der GPeV beinhaltet

- ein Qualitätssiegel
- 3 Gutachten von anerkannten Experten
- 2 Jahre freie Mitgliedschaft und hierdurch freien Zugang zu den jährlich stattfindenden Petersberger Präventionsgesprächen. Hier treffen sich Koryphäen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zum Austausch über gesundheitsrelevante Themen

Für den hohen Qualitätsstandard des Zertifikates stehen der Vorstand und der Beirat.

Sprechen Sie mit uns und lassen Sie sich beraten:

Kontakt:

Gesellschaft für Prävention e.V.

Beatrix von Eycken

Lengsdorfer Hauptstr. 38 - 53127 Bonn

Tel.: 0157 3700 4384 - Mail: bvoneycken@gpev.eu

www.gpev.eu

GPeV-Mitglieder stellen sich vor: Dr. Axel Endriss, Scayan GMBH

Eins der Start-ups, die Gelegenheit hatten, sich im Rahmen der Petersberger Präventionsgespräche vorzustellen, war die Scayan GmbH, vertreten durch ihren Geschäftsführer Dr. Axel Endriss. Das Besondere: Im Frühjahr hat sich Scayan auch durch die GPeV zertifizieren lassen.



Das Essener Gesundheits-Startup Scayan hat ein ganzheitliches Angebot für das Betriebliche Gesundheits-Management (BGM) mit messbarer Wirkung entwickelt. Die Gesellschaft für Prävention (GPeV) sieht das nach umfassender Begutachtung als ein herausragendes Angebot im Markt und hat Scayan dafür zertifiziert: als ein klares Zeichen für mehr Innovation im Gesundheits-Management in Unternehmen.

Die Zertifizierung beinhaltet das Resümée aus drei unabhängig voneinander durchgeführten Gutachten durch jeweilige Fachexpert*innen. Das Konzept, die Grundlagen und der wissenschaftliche Bezugsrahmen werden dabei einbezogen. Zudem erfolgen qualitative Interviews mit den Konzeptentwicklern und der Kontext zu aktuellen Erkenntnissen aus Forschung und Wissenschaft wird hergestellt.

Prof. (FH) Dr. Mathias Bellinghausen, Vorstandsvorsitzender der GPeV, betont den Bedarf an Innovation. *„Mit der Zertifizierung von Scayan möchten wir als GPeV ein klares Zeichen für ganzheitliche Prävention und Gesundheitsförderung setzen. Wir können den Unternehmen Mut machen und die Sicherheit geben, dass sie mit Scayan ihre Belegschaft einfach motivieren und sogar begeistern können. Und damit ein messbar besseres Gesundheitsniveau zu erreichen und dauerhaft zu etablieren: gemessen von der individuellen Gesundheitskompetenz bis zu den folgerichtigen Effekten für die gesamte Organisation.“*



Die GPeV sieht die Innovationskraft von Scayan in der Förderung der persönlichen Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden. Das Besondere und der Unterschied zu klassischen BGM-Maßnahmen besteht in der bewusst nicht monothematischen Herangehensweise. Ob Bewegung, Ernährung, Stressmanagement und Entspannungsfähigkeit, gesunder Schlaf und so weiter. Bei Scayan geht es um das ganzheitliche Zusammenwirken. Alle Parameter werden einbezogen, systematisch entwickelt und in Bezug auf die Wirkung gemessen: bei den Teilnehmenden und für das Unternehmen insgesamt. Natürlich DSGVO konform. Scayan ist auch in der Hinsicht zertifiziert durch einen externen Auditor.

Dr. Axel Endriss, CEO von Scayan, beschreibt das plakativ so: *„Mit Scayan bekommt jeder lebenslänglich. Und zwar lebenslänglich bessere Gesundheitskompetenz. Das heißt einen Kompass, dessen Nadel immer auf pro Gesundheit zeigt. Jedem Einzelnen jedoch die Entscheidung überlässt, welcher Weg am besten zum eigenen Lebensalltag passt. Scayan ist für die Unternehmen der Service Provider und kontinuierliche Begleiter: von Empowerment, Motivation bis zur Messung der Wirkung.“*

Das Betriebliche Gesundheits-Management hat einen großen Einfluss auf die positive Entwicklung von Gesundheitskompetenz über Angebote in den Unternehmen. Nach aktuellen Zahlen des statistischen Bundesamts können rund 33 Mio. sozialversicherte Erwerbstätige in Deutschland darüber erreicht werden. Auch das Potenzial ist gigantisch. Mit einer durchschnittlichen Arbeitsunfähigkeit von 17,3 Tagen je Arbeitnehmer*in ergeben sich im Jahr 2019 insgesamt 712,2 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage. Ausgehend von diesem Arbeitsunfähigkeitsvolumen schätzt die BAuA die volkswirtschaftlichen Produktionsausfälle auf insgesamt 88 Milliarden Euro bzw. den Ausfall an Bruttowertschöpfung auf 149 Milliarden Euro. Dazu kommt, dass trotz eines insgesamt steigenden Bewusstseins für Gesundheit, jede*r 2. in Deutschland eine mangelhafte Gesundheitskompetenz aufweist.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/inhalt.html>

https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/Kosten-der-AU/Kosten-der-Arbeitsunfaehigkeit_node.html

Kontakt:

Scayan GmbH

Markuspfad 2

45133 Essen

Telefon: +49 201 85786070

www.scayan.com

Prävention und Employee Benefits

Prof. (FH) Dr. Mathias Bellinghausen, Beatrix von Eycken

Für uns alle hat das Thema Gesundheit eine hohe Relevanz und auch die Bedeutung von Gesundheit für Unternehmen rückt immer mehr in den Fokus. Die krankheitsbedingten Abwesenheitstage spielen natürlich nach wie vor eine Rolle, gleichzeitig rückt aber auch Gesunderhaltung immer mehr in den Fokus – ein Thema, das von immer mehr Unternehmen aufgegriffen und häufig als Employee Benefit gilt. Dieser Artikel soll eine Einordnung der Thematik bieten.

Über die Sinnhaftigkeit von Prävention als Employee Benefit

Wenn wir uns dem Thema Prävention und Employee Benefits nähern wollen, sollten wir mit einer Einordnung beginnen und uns fragen, was Prävention im Unternehmen bedeutet.

Beginnen wir mit einer Definition von Prävention:

„Prävention ist im Gesundheitswesen ein Oberbegriff für zielgerichtete Maßnahmen und Aktivitäten, um Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden, das Risiko der Erkrankung zu verringern oder ihr Auftreten zu verzögern.“¹

Den Erfolg der Präventionsarbeit im deutschen Arbeitsschutz belegen die Zahlen: So wurden im Jahr 1992 1.874 Mio. Arbeitsunfälle gemeldet. Im Jahr 2019 waren es nur noch 871.547.² Der Fokus liegt und lag auf der Herstellung eines Arbeitsumfeldes, in dem die arbeitsplatzbedingten Gefährdungen immer weiter abnehmen.

Fast parallel zu den Fortschritten im Arbeitsschutz entwickelt sich seit den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts ein großes Interesse an dem Thema „Gesundheitsförderung“. Der sich abzeichnende demographische Wandel und eine neue Betrachtung von Gesundheit und Krankheit haben dieser Entwicklung Vorschub geleistet. Basis für die neue Betrachtungsweise ist das Salutogenese-Modell von Aaron Antonovsky, das u.a. den bis dahin geltenden Fokus „wie kann Krankheit vermieden werden“, um den Aspekt: „Wie kann Gesundheit erhalten bleiben“ ergänzt, wobei Gesundheit nicht als Zustand, sondern als Prozess verstanden wird.

Die steigenden Krankheitskosten haben diese Entwicklung noch beschleunigt: So wurden im Jahr 2006 in Deutschland durchschnittlich EUR 2.870/Einwohner für den Gesundheitserhalt und die Linderung von Krankheitsfolgen ausgegeben, insgesamt also EUR 236 Milliarden. Ins Gewicht fallen hier die Kosten für Alte und Hochbetagte:

„Bei den unter 15-Jährigen lagen die Krankheitskosten im Jahr 2006 bei nur 1.260 Euro pro Person. Für 45- bis 64-Jährige stiegen sie auf 2.930 Euro und für Hochbetagte im Alter von mindestens 85 Jahren lagen die Kosten bei 14.370 Euro pro Kopf.“³

Im Jahr 2017 waren die durchschnittlichen Krankheitskosten pro Kopf um 44% gestiegen und lagen somit bei 4.140 Euro. Die Kosten für den Personenkreis ab 85 Jahren lag bei 19.790 Euro.⁴ In Anbetracht

¹ Zugriff: 26.02.2021

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html>

² <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/6051/umfrage/gemeldete-arbeitsunfaelle-in-deutschland-seit-1986/>

³ https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/Themenhefte/Krankheitskosten_inhalt.html

⁴ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/09/PD17_347_236.html

der Tatsache, dass wir eine älter werdende Gesellschaft sind, ist dies eine gesellschaftlich relevante Entwicklung mit Konsequenzen für alle, auch für die Unternehmen.

Doch nicht nur das Alter, sondern auch die Art der Krankheiten hat sich verändert. So stiegen in den vergangenen Jahren Krankheiten mit psychischen Ursachen mit langen Rekonvaleszenzzeiten sowie psychosomatisch bedingte Krankheiten (Rückenschmerzen, Herz-Kreislauf-beschwerden, schwächeres Immunsystem etc.) auf Platz 1 der AU-Tage. Der Gesetzgeber hat darauf reagiert, indem neben einer physischen nun auch eine psychische Gefährdungsbeurteilung alle zwei Jahre durchgeführt werden soll. Dies findet allerdings erst in rund der Hälfte aller Unternehmen statt, was nach neuerlichen Rechtsprechungen in Haftungsfragen ein echtes Risiko darstellen kann.

Im positiven Sinne kann eine psychische Gefährdungsbeurteilung (in den meisten Fällen eine systematische Mitarbeiterbefragung) auch als ein Start für ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sein. Hier sollten aber nicht ad hoc irgendwelche Maßnahmen zusammengelegt werden, sondern sich mit einer jeweils unternehmensindividuellen Ausgangslage befassen. Anschließend lassen sich wesentlich effizienter gezielte Maßnahmen in Verhältnis- und Verhaltensprävention ausrichten.

Denn im Präventionsgesetz von 2015 und in dem damit verbundenen Leitfaden des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenkassen stehen nicht nur Programme und Maßnahmen zur Förderung der Individuen, sondern auch der sogenannten Lebenswelten. Die Lebenswelt Arbeit wird hier besonders behandelt und einige Förderungsmaßnahmen können von den Betrieben durch Berufsgenossenschaften, Kranken-, Unfall- oder Rentenkassen teilweise kostenlos in Anspruch genommen werden. Für den ersten Schritt lohnt sich eine externe Beratung durch Fachleute, da das Feld BGM sehr vielschichtig ist. Schließlich wird es bei den Fachkräften von morgen ein unabdingbarer Employee Brand sein, wie und womit der Arbeitgeber das Work-Life-Blend, respektive die Gesundheit der Mitarbeiter schützt und fördert.

Viele Unternehmen bieten schon einzelne Maßnahmen aus dem Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung an, z.B. im Rahmen von Sportangeboten, Ernährungsberatung, Aufklärungskampagnen zu den Themen Sucht und Stressbewältigung etc. Auch Gesundheitstage finden in vielen Unternehmen statt. Sehr häufig werden diese Maßnahmen allerdings nicht in einem wünschenswerten Maße wahrgenommen. Die Gründe hierfür liegen u.a. im Fehlen eines inneren Zusammenhaltes. Die Maßnahmen sind nicht Bestandteil einer Strategie, deren Wirksamkeit überprüft wird und die einer Qualitätskontrolle unterliegen. Häufig spiegeln die Maßnahmen auch nicht den Bedarf der Mitarbeiter wider, denn diese wurden gar nicht gefragt. So stehen gut gemeinte Maßnahmen ungenutzt zur Verfügung und mancher Unternehmer ist enttäuscht von der mangelnden Akzeptanz der Angebote.

Bevor sich Unternehmer also mit der Frage beschäftigen, ob sie ihren Mitarbeitern Präventionsmaßnahmen als Employee Benefit anbieten, sollten sie sich überlegen, welche Ziele erreicht werden sollen, ob diese Ziele auch mit denen der Mitarbeiter übereinstimmen und Maßnahmen einen Bedarf vorfinden, ob sie realisierbar sind etc. Im ersten Schritt ist es dabei sicherlich sinnvoller, sich das Arbeitsumfeld der Mitarbeiter anzusehen und ggf. noch einmal in eine Verbesserung der Arbeitsumgebung zu investieren, z.B. in elektrisch höhenverstellbare Schreibtische. Die Strategie, in die die Maßnahmen eingebettet werden, sind Inhalt des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Hier geht es um die Status Quo Analyse, das Erfassen von Bedarfen, das Setzen realistischer Ziele, die Definition vernünftiger Kennziffern und die Überprüfung der Maßnahmen. Der Aufbau von Wissen im Unternehmen rund um das Gesundheitsmanagement ist empfehlenswert, weil es im Unternehmen das Know-how schafft, wie die Prozesse aussehen können, wie Mitarbeiter erreicht werden können, welche Anbieter bestimmte Voraussetzungen erfüllen und auch, welche Fördermaßnahmen es gibt, denn hier gibt es einige.

Wenn es dann schließlich um die Frage geht zu definieren, mit welchen Maßnahmen begonnen werden sollte, weisen Studien bisher darauf hin, dass kombinierte Interventionen hilfreicher sind als Einzelmaßnahmen. So ist es wirksamer und sinnvoller, auf verschiedenen Ebenen anzuknüpfen: Ein Vortrag, der von Workshops, Coachings und einer Initiative in der Unternehmenskantine begleitet wird und vielleicht noch eine Teambuilding-Challenge beinhaltet, wird eine ganz andere Wirkung haben, als ein einzelner Vortrag irgendwann zur Mittagszeit.

Informationen und Bewertungen der entsprechenden Studien finden sich im IGA⁵-Report Nr. 40. Hier wird auch ermittelt, „dass im Durchschnitt 65 Prozent der eingeschlossenen Studien einen ökonomischen Nutzen belegen. Der umfangreichste Review dokumentiert insgesamt 47 Return-on-Investments (ROI), aus denen sich ein mittlerer ROI von 2,7 ergibt.“⁶

Resumée

Prävention im Unternehmen ist sinnvoll. Arbeit ist eine wichtige Lebenswelt für die meisten Menschen und es gibt viele Ansatzmöglichkeiten und noch mehr Gründe für Unternehmen, aktiv zu werden. Ist die entsprechende Entscheidung einmal gefallen, steht der Aufbau von Wissen sowie die Entwicklung einer passenden Strategie im Vordergrund, um Nachhaltigkeit und Akzeptanz zu erreichen. Die hiermit einhergehenden Fragen lauten: Welche Angebote sind sinnvoll, wie sehen die Ziele hinter den Angeboten aus und welche Strategie liegt der Auswahl zugrunde? Wie können persönliche und unternehmerische Ziele verknüpft werden? Wie sehen bedarfsgerechte Angebote aus, die es schaffen, auch die Mitarbeiter ins Boot zu holen, die dem Thema Gesundheit nicht sowieso schon mit Interesse begegnen? All dies sind Fragen, die es im Vorfeld zu klären gilt, wenn Prävention als Employee Benefit nicht nur ein hippe Feigenblatt sein soll, sondern ein wirksames Element der Personal- und Organisationsentwicklung.

Wenn das Thema strategisch im Rahmen eines BGM verankert und transparent kommuniziert wird, kennt ein Angebot von Präventionsmaßnahmen als Employee Benefit nur Gewinner und ist vorbehaltlos empfehlenswert.



Dieser Artikel erschien in der Mai-Ausgabe der Fachzeitschrift „Die VersicherungsPraxis“ für die Versicherungsnehmende Wirtschaft

⁵ Initiative Gesundheit und Arbeit (Kooperation der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, des AOK Bundesverbandes, des Verbandes der Ersatzkassen)

⁶ https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_40_Wirksamkeit_und_Nutzen_Gesundheitsfoerderung_Praevention.pdf

⁷ B. von Eycken: Workshop zur Wirksamkeit des BGM im Unternehmen.

Mathias Bellinghausen in Jury berufen

Unser Vorstandsvorsitzender, Prof. Dr. Mathias Bellinghausen, wurde in den Expertenbeirat des Corporate Health Award berufen.

EuPD entwickelt innovative und ganzheitliche Lösungsansätze für verschiedene Fragestellungen nachhaltig orientierter Unternehmen. Durch primärdatenbasierte Forschungs- und Beratungsleistungen sollen Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben und optimale Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen werden. Ein Schwerpunkt der Arbeit ist neben den Technologiebranchen Photovoltaik, Stromspeicher, Wärmepumpen und Elektromobilität auch der Corporate Health Sektor.

Durch die stetig steigende Zahl an Dienstleistern auf dem erweiterten Corporate Health Markt wird es für Unternehmensentscheider immer schwieriger, den besten Anbieter für bestimmte Fragestellungen auszuwählen. Zur Lösung dieses Problems startet EuPD Research nach über einer Dekade Marktforschung die qualitätssichernde Auszeichnung „Top Brand – Corporate Health“.

Im „Top Brand“-Prozess werden die Verantwortlichen der „besten 100 Arbeitgeber Deutschlands“ mit auditierten Corporate Health-Systemen anonym nach den ihnen bekannten „Top of Mind“-Gesundheitsdienstleistern in den folgenden Modelldimensionen befragt:

- Qualität der Leistung
- Qualität der Mitarbeiter
- Zuverlässigkeit
- Angemessene Kostenstruktur
- Weiterempfehlungswahrscheinlichkeit

Diese Unternehmensentscheider weisen langjährige Erfahrungen im Umgang mit Dienstleistern auf und greifen auf strategisches und bedarfsorientiertes Wissen innerhalb des internen Corporate Health Managements zurück. Aufgrund der vielzähligen Positiv- und Negativ-Erfahrungen mit Dienstleistern am Markt ermöglicht die Befragung dieser Zielgruppe eine an den Praxisbedürfnissen der Entscheider orientierte deutschlandweite Übersicht an qualitätsgesicherten Anbietern über den §20 hinaus.

Zusätzlich konnten die Mitglieder des Expertenbeirats, die über langjährige Expertise oder neueste wissenschaftliche Erkenntnisse verfügen, Gesundheitsdienstleister anhand der vorgegebenen Kriterien vorschlagen.

<https://www.eupd-research.com/cert/top-brand-corporate-health/>

Sonstiges/ Call to Action

Volunteers for Life – die Verbindung von Ehrenamt und Sport.

Ein Projekt der Landesregierung zur Förderung sportnahen Ehrenamtes, GPeV unterstützt die Qualifizierung im und Förderung des Breiten- und Gesundheitssports.

Ziel des Projektes: Sport und Ehrenamt zu verknüpfen und sportbegeisterte Ehrenamtliche als Botschafter für das Ruhrgebiet und Sportland Nordrhein-Westfalen gewinnen – das möchte die Ruhr-Konferenz in Zusammenarbeit mit der Hochschule für angewandtes Management (HAM) in Unna für das Sportland Nordrhein-Westfalen erreichen.

Im Auftrag der Landesregierung arbeiten Expertinnen und Experten mit Studierenden der HAM an einer „Matching-Plattform“, die Interessenten den Zugang zu ehrenamtlichen Tätigkeiten im Sportbereich erleichtert und sie darüber hinaus für Themen wie „olympische Werte und Erziehung“, „Interkulturelle oder gewaltfreie Kommunikation“ oder „Grundlagen des Gesundheitssports“ qualifiziert. Neben interessierten Einzelpersonen können Schulen und Unternehmen im Rahmen von Corporate Volunteering Teil der Gemeinschaft zur Förderung des Sports im und um das Ruhrgebiet werden.

Durch Qualifizierungsangebote und Erfahrungen im Ehrenamt erhalten Bürgerinnen und Bürger die Möglichkeit, sportliche Großveranstaltungen hautnah zu erleben. Das Ziel: Sie identifizieren sich mit dem Ruhrgebiet und Nordrhein-Westfalen als Sportland und werben selbst wiederum als Sport-Botschafter für die Region, auch bei Einsätzen im In- und Ausland.

<https://mbei.nrw.de/pressemitteilung/ehrenamt-mit-sport-verbinden-sport-durch-ehrenamt-staerken-ruhr-konferenz-projekt>

IHRE Neuigkeiten:

Haben Sie Interesse daran, sich selbst vorzustellen, einen Artikel zu teilen oder eine Veranstaltung zu bewerben? Haben Sie offene Stellen oder suchen Sie eine neue Herausforderung? Dann schicken Sie eine Mail an bvoneycken@gpev.eu.