

# Personalbericht 2010

AOK – DIE GESUNDHEITSKASSE IN HESSEN



03 ..... Starkes Team, starkes Unternehmen



04 ..... Auf einen Blick



06 ..... Zahlen // Daten // Fakten



08 ..... Stark durch Vielfalt // Diversity Management



10 ..... Strategien // Konzepte // Instrumente

# Starkes Team, starkes Unternehmen



2010 war ein herausforderndes und für die AOK Hessen sehr erfolgreiches Jahr. Wir haben die Trendumkehr geschafft – 55.000 Neukunden und steigende Kundenzufriedenheit, die sogar über den Werten unserer Mitbewerber liegt, sprechen für sich. Ein solcher Erfolg kann nur mit einem hervorragenden und motivierten Team von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelingen.

Leistungsstark und sicher – das sind wir als Versicherer, das sind wir auch als Arbeitgeber. Um unsere Erfolge am Markt weiter auszubauen und unseren Beschäftigten eine gesicherte berufliche Zukunft bieten zu können, investieren wir in eine leistungsstarke und systematische Personalarbeit. Mit geeigneten personalwirtschaftlichen Maßnahmen stärken wir das persönliche Engagement und fördern die vernetzte Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die AOK Hessen bietet eine Vielzahl von interessanten Aufgaben und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Unseren Unternehmenserfolg sichern wir durch eine hervorragende Ausbildung, eine passgenaue Kompetenzentwicklung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ein zukunftsorientiertes Diversity Management.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, der Veränderungen von Arbeitsbedingungen und des kulturellen Wandels in Gesellschaft und Unternehmen haben wir bereits viele innovative Maßnahmen umgesetzt, die wir Ihnen mit diesem Personalbericht beispielhaft vorstellen.

Die Unternehmen der Gesundheitsbranche stehen in Zukunft vor großen Herausforderungen. Wir nehmen diese Herausforderung an und gestalten unsere Arbeit zum Nutzen unserer Kunden sowie zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten wir Wege zur Gesundheit: Für unsere Kunden!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fritz Müller'.

**FRITZ MÜLLER**

Vorsitzender des Vorstandes der AOK Hessen

<b>MITARBEITERZAHLEN</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Personalstand in Köpfen (gesamt)	<b>3.733</b>	<b>3.600</b>
Mitarbeiter in "aktiven" Beschäftigungen <sup>1</sup>	<b>3.485</b>	<b>3.384</b>
Mitarbeiter in "ruhenden" Beschäftigungen	<b>248</b>	<b>216</b>
Personalstand in "aktiven" Vollzeitbeschäftigten <sup>1</sup>	<b>2.953</b>	<b>2.855</b>
Eintritte (ohne Auszubildende)	<b>114</b>	<b>70</b>
Austritte (ohne Auszubildende)	<b>144</b>	<b>116</b>

<b>MITARBEITERSTRUKTUR</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Betriebszugehörigkeit in Jahren (ohne Auszubildende)	<b>18,7</b>	<b>19,6</b>
Durchschnittsalter in Jahren	<b>43,2</b>	<b>43,9</b>
Anteil Frauen (%)	<b>68,9</b>	<b>69,0</b>
Anteil Männer (%)	<b>31,1</b>	<b>31,0</b>
Anteil Teilzeit (%)	<b>38,0</b>	<b>38,9</b>
Anteil Führungskräfte (%)	<b>6,9</b>	<b>7,0</b>
Anteil Schwerbehinderte (%)	<b>9,5</b>	<b>10,0</b>

<b>AUSBILDUNG</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Auszubildende (gesamt)	<b>80</b>	<b>71</b>
Starter Ausbildung	<b>31</b>	<b>29</b>
Absolventen Ausbildung	<b>50</b>	<b>38</b>
Übernahmequote Auszubildende (%)	<b>98</b>	<b>92</b>

<b>STUDIUM PLUS<sup>2</sup></b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Studierende (gesamt)	<b>22</b>	<b>18</b>
Starter Studium	<b>13</b>	<b>5</b>
Absolventen Studium	<b>0</b>	<b>9</b>

<sup>1</sup> Definition: Alle aktiven, personalkostenrelevanten und wahltarifkostenrelevanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AOK Hessen; inklusive Auszubildende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im StudiumPlus und in der Altersteilzeit; exklusive Bildungszentrum, Vertriebs-GmbH, ITSCare, Praktikanten mit Entgeltbezug und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in „ruhenden“ Beschäftigungen; jeweils mit Stichtag 01.12. des Jahres

<sup>2</sup> StudiumPlus ist ein vollwertiges Fachhochschulstudium plus Berufserfahrung mit dem Abschluss „Bachelor of Arts“ in Kooperation mit der Technischen Hochschule Mittelhessen

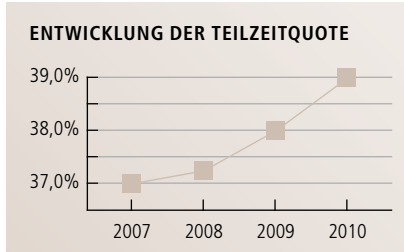


## Auf einen Blick

## Starkes Personal: Mitarbeiterzahlen und -struktur

Insgesamt 3.384 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Jahr 2010 zum Erfolg der AOK Hessen beigetragen. Als eines der größten Unternehmen in der Gesundheitsbranche sind wir uns unserer Vorbildfunktion bewusst. Wir tragen selbstverständlich soziale und gesamtgesellschaftliche Verantwortung. Dies belegen unsere Mitarbeiterstruktur und modernen Personalkonzepte. Die überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote von 38,9% zeigt, dass innovative Arbeitszeitmodelle einen wesentlichen Beitrag zum Wachstum leisten konnten. Mit einer Schwerbehindertenquote von 10% erfüllt die AOK Hessen den gesetzlich vorgeschriebenen Anteil von mindestens 5% deutlich. Insgesamt waren rund 350

Schwerbehinderte am Unternehmenserfolg beteiligt. Integrationsvereinbarung und -konzept schaffen die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Integration.



Mit jährlich rund 30 neuen Auszubildenden und einer Übernahmequote von über 90% sorgen wir kontinuierlich für qualifizierten Nachwuchs und gelten somit in der Wirtschaftsregion Hessen als zuverlässiges Ausbildungsunterneh-

men. Die niedrige Fluktuation und die lange Betriebszugehörigkeit von aktuell nahezu 20 Jahren belegt, dass die AOK Hessen ein verlässlicher Arbeitgeber ist.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist das stetig steigende und aktuell bei 43,9 Jahren liegende Durchschnittsalter eine der großen Herausforderungen für die zukünftige Personalarbeit.

## Ein starkes Team, auf das wir bauen können

Seit mehr als zehn Jahren kontinuierlich durchgeführte Mitarbeiterbefragungen belegen neben einer insgesamt hohen Arbeitszufriedenheit



auch hervorragende Ergebnisse hinsichtlich Commitment und Loyalität unserer Beschäftigten. Das Vertrauen in die Unternehmensführung und die Zustimmung zur strategischen Ausrichtung liegen insgesamt sehr hoch. Mit einem Zustimmungssindex von 88,6 % zeigt unsere Belegschaft ihren Willen, sich für die Zukunft der AOK Hessen einzusetzen. Wir haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt „Was macht Sie in Bezug auf die Zukunft der AOK Hessen optimistisch?“ Hier einige Antworten:

- „Die AOK ist ein starkes und großes Unternehmen, wir sind organisatorisch gut aufgestellt, haben klare Unternehmensziele und eine gute Managementebene!“
- „Wir sind ein starkes Unternehmen und müssen uns im Wettbewerb mit anderen nicht verstecken. Kein anderes Unternehmen hat soviel Fachkompetenz bei seinen Mitarbeitern wie die AOK.“
- „Kaum eine AOK hat einen so weit gehenden Umwandlungsprozess erfolgreich bewältigt wie die AOK Hessen, was für Ihre Zukunftsfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist.“

### Leistungsstark und engagiert

Wie bereits in den letzten Jahren gehören wir wieder zu den Top-Ausbildern in Deutschland. Für die 15.800 vom Marktforschungsinstitut trendence befragten Schülerinnen und Schüler zählt die AOK als einziges Krankenversicherungsunternehmen zu den zwanzig beliebtesten Arbeitgebern.



Unsere Auszubildenden steigen schnell in die Praxis ein. Im Lauf ihrer drei- bzw. zweijährigen Ausbildung zur/zum Sozialversicherungsfachan-



## Zahlen // Daten // Fakten

gestellten lernen sie alle wesentlichen Unternehmensbereiche mit ihren unterschiedlichen Anforderungen kennen. Sinnvoll ergänzt wird die praktische Ausbildung mit den unternehmensinternen Fachlehrgängen in unserem AOK-Bildungszentrum in Homberg (Ohm) sowie dem Blockunterricht in der Berufsschule. Mit großem Engagement haben die Auszubildenden auch zum Wachstum der AOK Hessen beigetragen. Nahezu 200 Freunde und Bekannte haben Sie im Jahr 2010 von einer Mitgliedschaft bei der AOK überzeugt.

Es ist unser Ziel, die Stärken und Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig zu identifizieren. Wir steuern die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen durch ein systematisches und zielgerichtetes Kompetenz- und Talentmanagement. Entwicklungs- und Orientierungsgespräche unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Leistung, Erfolg und Karriere mit ihrer individuellen Lebensplanung in Einklang zu bringen.

So bieten wir zum Beispiel ein betriebswirtschaftliches Studium, den Bachelorstudiengang Betriebswirtschaft Fachrichtung Krankenversicherung, in Kooperation mit der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) an. Der duale Studiengang ist eine Grundlage für die berufliche wie persönliche Entwicklung und bereitet die Studentinnen und Studenten auf zukünftige Führungs- und Spezialistenkarrieren

vor. In 2010 waren 18 Studentinnen und Studenten der AOK Hessen an der THM immatrikuliert. Darüber hinaus beschäftigen wir in vielen Unternehmensbereichen Hochschulabsolventen und Experten anderer Fachrichtungen, z. B. Pharmazeuten, Mediziner, Pflegefachkräfte, Controller und Juristen. Orientiert an Stärken und persönlichen Neigungen finden alle ihren Platz im Team und tragen zum Erfolg des Unternehmens bei.

Als moderner Dienstleister bieten wir einen hervorragenden Service, eine hochwertige und umfassende Versorgung sowie maßgeschneiderte Produkte und Tarife. Dazu brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich engagieren, ihre unterschiedlichen Fähigkeiten einbringen und durch das ganze Berufsleben hinweg weiterentwickeln. Nahezu zwei Drittel unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 2010 an unterschiedlichsten Qualifizierungen teilgenommen. Die Serviceprozesse zu verbessern, die Kundenzufriedenheit zu erhöhen und die Vertriebsorientierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken waren Schwerpunkte unserer Weiterbildungsaktivitäten. Ergänzt werden diese durch individuell am Bedarf orientierte Qualifizierungsmaßnahmen. Im letzten Jahr haben sich u. a. 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Kundenprozessoptimierung weiterqualifiziert und wurden nach erfolgreichem Abschluss mit dem „Lean Six Sigma Green Belt“-Zertifikat ausgezeichnet. ▶

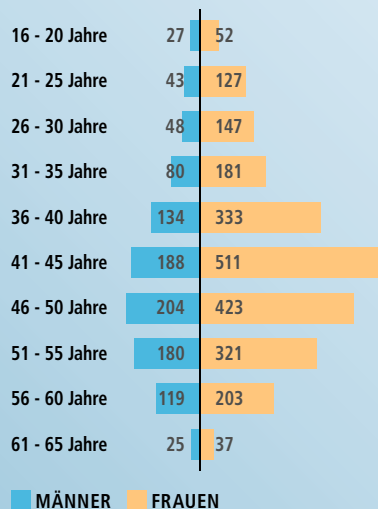


### Personelle Vielfalt für unsere Kunden stärken

Die Vielfalt unserer Kunden spiegelt sich in der Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vielfalt ist unsere Stärke, die wir zum Vorteil unserer Kunden und unserer Belegschaft aktiv nutzen. Seit dem Jahr 2002 ist Diversity Management als Stabsstelle der Hauptabteilung Personal- und Ressourcenmanagement institutionalisiert und als integraler Bestandteil der Unternehmensführung für Maßnahmen rund um Vielfalt zuständig. Ziel des Diversity Managements ist es, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Innovationskraft unseres Unternehmens zu stärken und für die Zukunft zu sichern. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein. Zukunftsthemen des Diversity Managements werden zeitnah aufgegriffen und ergebnisorientiert umgesetzt. Im Jahr 2010 waren bei der AOK Hessen 69% Frauen und 31% Männer

beschäftigt. Die Altersstruktur spiegelt den demografischen Wandel in der Gesellschaft wider und wirkt maßgeblich auf die Ziele und Maßnahmen des Diversity Managements. Zum Stichtag im Jahr 2010 waren 34,7% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis 40 Jahre alt, 65,3% älter.

#### GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH ALTER





# Stark durch Vielfalt // Diversity Management

Aktuell konzentrieren sich die Diversity-Projekte mit Priorität auf die Bereiche, die sich unmittelbar aus der Personalstruktur ergeben: Chancengleichheit für Frauen und Männer, Generationenvielfalt bei der AOK Hessen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und kulturelle Vielfalt.

## Potenziale von Frauen und Männern stärken

---

Mit dem Handlungsfeld „Chancengleichheit“ wenden wir uns explizit an Frauen und Männer. Wir sind z. B. bestrebt, mehr Männer für die Berufsausbildung anzusprechen und zu gewinnen. Der Zielwert liegt bei einem Anteil von 35% und wurde bereits im Jahr 2010 fast erreicht. Gleichmaßen soll der Frauenanteil in Spezialisten- und Führungspositionen kontinuierlich erhöht werden.

Regelmäßige Potenzialerhebungen stellen sicher, dass insbesondere die Stärken von Frauen sichtbar werden und eine systematische Förderung erfolgen kann. Bereits vier Mentoring-Programme, in denen sich der Vorstand und die zweite Führungsebene als Mentoren engagierten, konnten bis zum Jahre 2010 erfolgreich abgeschlossen werden. Erstmals wurden zwei Mentees zum Cross-Mentoring in andere Unternehmen vermittelt. Darüber hinaus bietet das „Potenzial-Netzwerk“ für Frauen gute Entwicklungschancen. Die Veranstaltungen behandeln wichtige Themenbereiche der beruflichen Entwicklung. Bei Führungs- und Spezialistenpositionen konnte der Frauenanteil inzwischen auf 40,1% erhöht werden.

## Vielfalt der Generationen stärken

---

Bezogen auf den demografischen Wandel sollen durch rechtzeitige und gezielte Maßnahmen die richtigen Weichen für die Zukunft gestellt werden. Schon im Jahr 2007 haben wir fünf wichtige Handlungsfelder für die AOK Hessen identifiziert,

konkrete Ziele formuliert und zahlreiche Einzelmaßnahmen eingeleitet, damit der demografische Wandel nicht primär als Problem, sondern auch als Chance gesehen wird. Die Handlungsfelder sind:

- **VERSCHIEDENHEIT ALS CHANCE – NICHT DAS ALTER, SONDERN UNTERSCHIEDE IN WISSEN UND ERFAHRUNG SIND ENTSCHIEDEND!**

Übergeordnetes Ziel dieses Handlungsfeldes ist es, die unterschiedlichen Berufs- und Lebenserfahrungen der Beschäftigten optimal zu nutzen. Hierzu zählen z. B. die Maßnahmen des Wissens- und Erfahrungstransfers im Mentoring, aber auch die Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Nachwuchskräften.

- **ARBEITSORGANISATION – FLEXIBILITÄT FÜR UNTERSCHIEDLICHE ERFORDERNISSE**

Die Arbeitsorganisation soll noch besser mit den lebensphasenbezogenen und individuellen Bedarfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einklang gebracht werden. Hierzu tragen vielfältige flexible Arbeitszeitmodelle bei.

- **BERUFLICHE ENTWICKLUNG ALLER ALTERSGRUPPEN – NACHWUCHSFÖRDERUNG UNABHÄNGIG VOM ALTER**

Nachwuchsförderung endet bei der AOK Hessen nicht mit dem Erreichen eines bestimmten Lebensalters. Unser Ziel ist es, die Potenziale aller Altersgruppen optimal zu nutzen. In Zukunft stehen Erfahrene stärker als bisher im Fokus der Förderung, sowie die Zusammenarbeit aller Mitarbeitergenerationen.

- **VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN – IN BALANCE**

In dieses Handlungsfeld gehören ein modernes Gesundheitsmanagement, sowie Serviceangebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seit dem Jahr 2010 bieten wir zum Beispiel für Beschäftigte ein Vitalitätstraining an.

- **UMSETZUNGSUNTERSTÜTZUNG – KOMMUNIKATION, INFORMATION, QUALIFIKATION**

Der nachhaltige Transfer der Konzeptbausteine des Diversity Managements in die Praxis der AOK Hessen wird gewährleistet durch Trainingsmodule für unterschiedliche Zielgruppen und bspw. durch Führungskräftequalifizierungen.

## Beruf und Familie stärken

---

Im Jahr 2005 erhielt die AOK Hessen als erste AOK das Zertifikat des audit berufundfamilie und verfolgte in den vergangenen Jahren diesen Ansatz kontinuierlich weiter. Neben den bereits vorhandenen familienfreundlichen Rahmenbedingungen, die individuelle Lösungen ermöglichen, wurde insbesondere das Serviceangebot für Familien unter dem Aspekt der Familienphasenorientierung systematisiert und weiterentwickelt. Mit „Beruf und Familie managen“ sprechen wir neue interne Zielgruppen an. Der Kinderbetreuungsservice der AOK Hessen sowie der Service „Beruf und Pflege“ werden seit Jahren aktiv genutzt.

## Kulturelle Vielfalt bei der AOK Hessen

---

Die AOK Hessen ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt. Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahre 2010 die in unserem Hause vorhandene kulturelle Vielfalt auch unter dem Aspekt der Sprachkompetenz der AOK-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter analysiert. Derzeit wird geprüft, wie die Kompetenzen optimal genutzt werden können. Dies kann z. B. in Form eines internen Sprachnetzwerkes erfolgen. Ein Ziel der Aktivitäten in diesem Bereich ist es, durch das Diversity Management das Ethnomarketing der AOK Hessen zu unterstützen. ▶



## Stark in die Zukunft

---

Unser Unternehmensziel heißt Wachstum. Dieses Ziel ist richtungsweisend, auch für die Personalarbeit der AOK Hessen und daher mit allen Dienstleistungen, Produkten und Instrumenten zu unterstützen. Dabei stellt uns die Zukunft mit ihren demografischen, technologischen und gesellschaftlichen Veränderungen vor große Herausforderungen, die intelligente Personalkonzepte erfordern.

Vor diesem Hintergrund gilt es, die Wettbewerbsfähigkeit, Innovationsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit mit älter werdenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gestalten. Mit einer auf den zukünftigen Bedarf zugeschnittenen

Kompetenzentwicklung und Talentförderung in allen Altersgruppen, der Sicherung und der Weitergabe von Erfahrungswissen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Nutzung neuer Kommunikationsformen und -techniken sowie der weiteren Flexibilisierung von Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung individueller Lebensphasen sind wir auf einem guten Weg.

## Führungskräfte stärken – den Wandel begleiten

---

Geprägt von den sich stetig ändernden Rahmenbedingungen auf dem Krankenversicherungsmarkt befindet sich die AOK Hessen seit vielen



# Strategien // Konzepte // Instrumente

Jahren in einem permanenten Veränderungsprozess. Dies verändert auch unsere Unternehmenskultur. Wir wollen sie so weiterentwickeln, dass sie die Herausforderungen der Zukunft trägt. Unsere Führungskräfte sind für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gleichem Maße Motor, Gestalter und Vorbild im Veränderungsprozess. Sie tragen die Verantwortung für den Wandel. Begleitet und unterstützt werden sie von Bereichs-Personalentwicklern und Prozessberatern. Als kompetente Strategie- und Businesspartner unterstützen und beraten diese von der Prozessoptimierung über die Personalplanung und -auswahl bis hin zur Teamentwicklung.

Ergänzend zu einem intensiven Training unserer Führungskräfte bauen wir auf neue Formen der vernetzten Kommunikation. Die im Jahr 2010 initiierten Führungskräfte-Erfahrungsaustausche bieten eine Plattform für bereichs-, hierarchie- und regionalübergreifende Bildung von Netzwerken. Losgelöst von der Atmosphäre klassischer ziel- und ergebnisorientierter Besprechungen dienen sie dem persönlichen Austausch, ermöglichen den Führungskräften den „Blick über den Tellerrand“ und fördern die Problemlösekompetenz. Die Themen der Erfahrungsaustausche werden überwiegend von den Führungskräften eingebracht. Sie können Ihre Fragen und Erfahrungen zum Veränderungsprozess, zu Führungsthemen sowie zu aktuellen unternehmenspolitischen Themen diskutieren und gemein-

sam Lösungsansätze erarbeiten. Die Einführung dieser Erfahrungsaustausche wird von der Personalentwicklung begleitet. Eine sukzessive Übergabe an die Führungskräfte mit dem Ziel der Selbststeuerung ist geplant.

## Mitarbeiter stärken – zukunftsorientiertes Gesundheitsmanagement

Wir sind die Gesundheitskasse – und dies nicht nur für unsere Kunden, sondern auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insbesondere vor dem Hintergrund der sich schnell verändernden Arbeitsbedingungen – wie bspw. der Zunahme von Komplexität oder etwa der sich fortlaufend weiterentwickelnden Kommunikationsformen – und auch der zeitgleich parallel einhergehenden Veränderungen der Altersstrukturen gewinnt das Gesundheitsmanagement immer größere Bedeutung.

Mit einem systematischen und ganzheitlichen Ansatz verfolgen wir das Ziel, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten. Neben den präventiven Angeboten stehen zielgruppenorientierte Maßnahmen, die aufgrund von Bedarfsanalysen entwickelt und eingesetzt werden, im Fokus. Wir verstehen das Gesundheitsmanagement als fortlaufenden Prozess und entwickeln die besten Gesundheitsleistungen und -produkte

für unsere Beschäftigten stets fort. Auf der Basis eines zukunftsweisenden Konzeptes wurden im Jahr 2010 neue organisatorische Strukturen im Gesundheitsmanagement geschaffen: der Arbeitskreis Gesundheit, der Maßnahmen entwickelt und bewertet und der Gesundheitskoordinator, der für Steuerung, Vernetzung und Implementierung verantwortlich ist.

Zu den langjährigen Standards unserer innerbetrieblichen Angebote gehören unter anderem:

- Jährliche Gripeschutzimpfung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und Beratung am Arbeitsplatz
- Flexible Arbeitszeit, sowohl Gleitzeit als auch Teilzeitmöglichkeiten
- Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitskurse
- Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes

## Vielfalt stärken – Diversity Management 2015

Um Führungspositionen für Frauen und Männer zukünftig noch attraktiver zu gestalten, haben wir im Jahr 2010 in einem Projekt die geschlechtsspezifischen Aspekte von Führung analysiert und die daraus resultierenden Handlungsempfehlungen konsequent umgesetzt. Aktuell erhielten wir zum dritten Mal das Zertifikat zum Audit "berufundfamilie". Wir setzen weiter auf Mentoring, das fünfte Programm startet in diesem Jahr.

Als noch relativ junges Arbeitsfeld entwickelt sich Diversity Management dynamisch weiter. Der Diversity-Reifegrad der AOK Hessen hat sich in den vergangenen Jahren gleichermaßen erfreulich weiterentwickelt. Neue Handlungsfelder werden erschlossen und neue Maßnahmen Schritt für Schritt umgesetzt. ►

## **HERAUSGEBER**

AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen  
Basler Straße 2  
61352 Bad Homburg v.d.H.  
Telefon: 06172/272-131  
E-Mail: [service@he.aok.de](mailto:service@he.aok.de)  
Internet: [www.aok.de/hessen](http://www.aok.de/hessen)

## **VERANTWORTLICH FÜR DEN INHALT**

Johann Müller  
Jürgen Günther  
Sonja Lambert

## **REDAKTION**

Hauptabteilung Personal- und Ressourcenmanagement  
Abteilung Personalmanagement  
Hauptabteilung Unternehmenspolitik/Marketing  
Abteilung Politik/Presse  
Redaktionsleitung: Monika Karn und Norbert Staudt

## **BILDER**

Werner Heiber - Fotolia (Titel), Kzenon - Fotolia (Seiten 4, 5),  
Pressmaster - Fotolia (Seite 6), Yuri Arcurs - Fotolia (Seite 8),  
Bernd Leitner - Fotolia (Seite 10)

## **GESAMTHERSTELLUNG**

Rindt-Druck, Fulda

**STAND: JUNI 2011**