

GESUNDNAH

WIN-Charta Nachhaltigkeitsbericht 2017

Nichtfinanzielle Erklärung zur Erfüllung der EU-Richtlinie 2014/95/EU







Für Gesundheit heute und morgen

Liebe Leserin, lieber Leser,

als Gesundheitskasse haben wir als AOK Baden-Württemberg eine ganz besondere Aufgabe: Die Förderung der Gesundheit unserer Versicherten.

Darum verstehen wir uns als Mitgestalter von Versorgung und setzen im Gesundheitswesen aktiv innovative Impulse.

Vor allem im Bereich der Gesundheitsförderung erkennen wir eine direkte Verbindung zwischen gesunden Menschen und einer gesunden Natur.

Wir sind davon überzeugt, dass eine möglichst intakte Umwelt eine Grundvoraussetzung dafür ist, dass Menschen gesund zur Welt kommen, aktiv heranwachsen und gut leben können.

Gerade deshalb ist es für Menschen und Unternehmen wichtig, den eigenen Umweltfußabdruck zu kennen und das individuelle Handeln an dieser Messgröße auszurichten.

Aber auch der sogenannte Welterschöpfungstag zeigt uns, wie menschliche Umwelteinwirkungen wirken. Dieser findet jährlich zu einem Zeitpunkt statt, an dem die natürlichen Ressourcen, die wir zum Leben brauchen, fürs laufende Jahr erschöpft sind. Dieser Zeitpunkt tritt immer früher ein. Das bedeutet, dass die Menschheit – insgesamt gesehen – über ihre Verhältnisse lebt: Sie braucht

mittlerweile bildlich gesprochen 1,7 Erden, um ihren täglichen Konsum zu decken. Dadurch entsteht ein Ungleichgewicht, das die Gesundheit der Natur und somit die Gesundheit der Menschen gefährdet.

Um unseren Teil dazu beizutragen, dieser Entwicklung entgegen zu treten, haben wir ein professionelles Umweltmanagementsystem implementiert. Wir gehen bewusst mit Ressourcen um und integrieren neben sozialen und ökonomischen auch ökologische Aspekte in unseren Geschäftsalltag. Denn mit einem nachhaltigen Geschäftsmodell können wir uns umfassend für die Gesundheit der heutigen und die Gesundheit der zukünftigen Generationen engagieren.

Diese Haltung bringt auch unser Markenkern GESUNDNAH zum Ausdruck. Als mit Abstand größte Krankenkasse im Land stehen wir für Prävention und Versorgung nah an den Menschen – räumlich, inhaltlich und emotional.

Lesen Sie in unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht, was wir tun, um positive Zeichen für Mensch und Umwelt zu setzen.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Dr. Christopher Hermann,
Vorsitzender des Vorstandes der AOK Baden-Württemberg

Siegmund Nesch,
Stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes der AOK Baden-Württemberg





Vorwort des Vorstands	3
<hr/>	
Impulse-Setzer	6
Über uns	8
Die WIN-Charta	10
<hr/>	
Umwelt-Schützer	12
Schwerpunktthemen – WIN-Charta Leitsatz 04	14
Schwerpunktthemen – WIN-Charta Leitsatz 05	16
<hr/>	
Ideen-Förderer – Weitere Aktivitäten	18
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	20
Umweltbelange	23
Ökonomischer Mehrwert	24
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	25
Regionaler Mehrwert	26
<hr/>	
Natur-Gestalter	28
Unser WIN!-Projekt	30
<hr/>	
Risiko-Minimierer	32
Nichtfinanzielle Erklärung	34
<hr/>	



Impulse-Setzer

Die AOK Baden-Württemberg ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts, mit paritätisch besetzter Selbstverwaltung aus Versicherten- sowie Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern. Wir versichern über 4,4 Millionen Menschen im Land, haben rund 10.600 Beschäftigte und verantworten ein Haushaltsvolumen von insgesamt 16,6 Milliarden Euro.

Dynamischer als der Markt

Gesundheit und Nähe erlebbar machen

Die Angebote der AOK Baden-Württemberg werden von den Versicherten wertgeschätzt. So konnten wir allein im Jahr 2017 bei einem Marktanteil von 44,4 Prozent insgesamt 131.536 neue Kundinnen und Kunden gewinnen. Damit wuchs die AOK Baden-Württemberg deutlich dynamischer als der Markt.

Die Interessen unserer Versicherten vertreten wir im Bewusstsein einer starken Mitverantwortung für den regionalen Markt. Diese nehmen wir auch in Zukunft wahr, als Gesundheitskasse vor Ort bei den Versicherten – GESUNDNAH.

Umfangreiche Versorgung sicherstellen

Im Gesundheitswesen verstehen wir uns als Mitgestalter von Versorgung und setzen aktiv Impulse. Die innovative und umfangreiche Versorgung der Versicherten wird bei uns großgeschrieben.

Mit der bundesweit einzigartigen Verzahnung von AOK-Hausarztprogramm und AOK-Facharzt-Programmen profitieren die Versicherten zum Beispiel von einer koordinierten und umfassenden Gesundheitsversorgung durch den gewählten Hausarzt. Werktägliche Akutprechstunden, Abendsprechstunden bis 20 Uhr für Berufstätige, viele zuzahlungsfreie rabattierte Arzneimittel, jährliche Check-Ups ab 35 mit zusätzlichen Laborwerten, Check-Ups für 18- bis 34-Jährige, kürzere Wartezeiten sowie schnelle Termine beim Facharzt bzw. Psychotherapeuten runden die Programme ab. Auch Kinder- und Jugendärzte sind Teil des Programms.

Kinder und Jugendliche im AOK-Hausarzt-Programm profitieren von erweiterten Vorsorgeuntersuchungen. Zudem sind die sogenannten OTC-Arzneimittel – apothekenpflichtige, nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel – für Kinder von 12 bis 17 Jahren kostenfrei, wenn sie vom Arzt verordnet wurden.

Mit weiteren Angeboten wie „Gesundes Kinzigtal“, Betreuungs-Programmen für chronisch Kranke und AOK-proReha, das mit der Uni-Klinik Freiburg entwickelt wurde, versorgen wir unsere Versicherten stets auf dem neuesten Stand der Medizin.

Gesundheitsmanagement in Unternehmen fördern

Während die körperlichen Belastungen an modernen Arbeitsplätzen eher abnehmen, steigen dort psychomentele Anforderungen. Häufig ist die Arbeitssituation von Stress, Termindruck, Überforderung sowie einem verbesserungswürdigen Betriebsklima gekennzeichnet. Chronische und akute Krankheiten können durch ungünstige Arbeitsumstände verursacht und im Verlauf negativ beeinflusst werden.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) unterstützen wir daher Unternehmen, sich nachhaltig für die Gesundheit ihrer Belegschaft zu engagieren.

Mit dem AOK-Service Gesunde Unternehmen informieren und beraten wir zudem mehr als 225.000 Firmenkunden über betriebsspezifische gesundheitliche Maßnahmen und für sie zugeschnittene Programme.



Nah sein – inhaltlich und emotional

Unsere Haltung ist nachhaltig – in jeder Beziehung. Wertschätzend aufeinander zugehen, zuhören, kümmern, handeln: Das ist es, wofür die AOK Baden-Württemberg einsteht.

Wir sind **GESUNDNAH**.

Gesundheit umfasst Prävention und Versorgung. Nähe ist räumlich, inhaltlich und emotional gemeint. Das **UND** steht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beide Aspekte für unsere Versicherten erlebbar machen.

GESUNDNAH heißt Verantwortung.

Als mit Abstand größte Krankenkasse im Land gestalten wir die Gesundheitslandschaft Baden-Württembergs im Sinne unserer Kundinnen und Kunden.

GESUNDNAH heißt Nähe.

Mit unseren 10.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 230 AOK-KundenCentern sind wir persönlich, partnerschaftlich und ganzheitlich für unsere Versicherten da.

Beratung und Service stehen für uns an erster Stelle. Wir gehen zuverlässig und persönlich auf alle Fragen, Wünsche und Anliegen unserer Versicherten ein. Im Miteinander mit den Versicherten verstehen wir uns darum mehr und mehr als Gastgeber, der individuelle Lösungen anbietet – von Mensch zu Mensch.

Sinnorientiert Personal managen

Was wir nach außen versprechen, gilt ebenso nach innen. Bei uns arbeiten motivierte, hochqualifizierte und selbstbewusste Menschen, die auch in der Verknüpfung von Beruf und Familie umfassende Unterstützung erwarten. Als aktiver Dienstleister, Impulsgeber und Partner haben wir darum für die internen Herausforderungen exzellente Produkte und Angebote entwickelt.

Unsere Vision ist es, Vorreiter und Vorbild für ein sinnorientiertes, wertschöpfendes und zukunftsfähiges Personalmanagement sowie eine zukunftsgerichtete Personal- und Unternehmensentwicklung zu sein.

Bekenntnis zur Nachhaltigkeit und zur Region

Verantwortung ernst nehmen

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften. Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen.

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden

Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen

Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen

Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen

Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.

Leitsatz 06 – Produktverantwortung

Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen

Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen

Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen.

Leitsatz 10 – Anti-Korruption

Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie.

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert

Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken

Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.

Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 15. Februar 2017

Übersicht: Nachhaltigkeitsanstrengungen im Unternehmen

	Schwerpunktsetzung	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1		X	X
Leitsatz 2		X	X
Leitsatz 3		X	
Leitsatz 4	X		X
Leitsatz 5	X		X
Leitsatz 6		X	X
Leitsatz 7		X	
Leitsatz 8		X	
Leitsatz 9		X	
Leitsatz 10		X	
Leitsatz 11		X	X
Leitsatz 12		X	

Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf win-bw.com

Nachhaltigkeitsanstrengungen vor Ort

Unterstütztes WIN!-Projekt:

Blühender Naturpark

Schwerpunktbereich: Energie und Klima

Art der Förderung: finanziell und personell

Umfang der Förderung: jährlich ca. 3.000 Euro

Projektpate: Uwe Klein (AOK Baden-Württemberg),
Naturpark Schwarzwald Mitte/Nord e.V.



Umwelt-Schützer

Die AOK Baden-Württemberg stellt sich als Gesundheitskasse der Aufgabe, Ursachen von Gesundheitsgefährdungen nachzugehen und auf ihre Beseitigung hinzuwirken. Eine saubere und natürliche Umwelt ist die wesentliche Voraussetzung dafür, dass Menschen gesund zur Welt kommen, gesund heranwachsen und gesund leben können. Deshalb setzen wir uns als Gesundheitskasse entsprechend unserer Möglichkeiten für eine intakte Umwelt ein.

Optimierungspotenziale im Blick

Verbrauch erkennen und senken

Seit 2013 unterhalten wir ein dokumentiertes und zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001. Unser Umweltprogramm „greenAOK“ entwickeln wir stetig weiter, mit dem Ziel, eine Verringerung der Umweltbelastungen und eine Verbesserung unserer Umweltleistung zu erreichen.

Im Rahmen des Umweltmanagementsystems evaluieren wir unsere bedeutenden Umweltaspekte in Hinblick auf Chancen und Risiken und leiten daraus Handlungsmaßnahmen ab.

In den folgenden Jahren sollen u. a. die Optimierungspotenziale in den Bereichen Ressourceneffizienz sowie Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen erörtert und ausgeschöpft werden. Die Reduzierung des Papierverbrauches und der Emissionen des AOK-Fuhrparks haben gute Optimierungspotenziale.

Unser erster Schwerpunkt:

Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.

Im Rahmen unseres Umweltmanagements erfassen wir jährlich unsere Umweltaspekte, also Papier-, Energie- und Wasserverbrauch sowie Müllaufkommen und CO₂-Emissionen unserer AOK-Fuhrparkflotte. Der Papierverbrauch lag im vergangenen Jahr bei rund 76 Millionen Blatt Blanko-Papier. Dies entspricht ca. 380 Tonnen im Jahr.

Einen ersten Schritt in Richtung Ressourceneffizienz machten wir 2015, als wir die Kriterien für die Beschaffung von Kopier- und Logopapier sowie Briefumschlägen nach dem Umweltlabel „Blauer Engel“ formulierten. Der Einsatz des umweltfreundlichen Papiers bewirkte eine jährliche Einsparung von knapp einer Million Kilogramm Frischholz und dreizehn Millionen Liter Wasser.

Doch damit nicht genug. Einen weiteren Schritt werden wir in Richtung Ressourceneffizienz machen, indem wir den Verbrauch des Papiers reduzieren und die Digitalisierung vorantreiben.

Veränderungen herbeiführen

Beidseitiges Bedrucken kann mit der Zeit eine große Menge Papier einsparen. Das zeigten entsprechende Pilotprojekte, die im Jahr 2017 erfolgreich durchgeführt wurden.

Neben dem Vorhaben, immer mehr Dokumente doppelseitig zu drucken, setzen wir auf die Digitalisierung, um zukünftig immer weniger Papier einsetzen zu müssen. Hierfür wird die eingehende Papierpost gescannt. Die erzeugten Images werden automatisch an die für die Bearbeitung zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeleitet und in einer elektronischen Akte archiviert. Bei einer Weiterleitung dieser digitalen Dokumente an andere Abteilungen kann auf eine zusätzliche Kopie des Dokuments verzichtet werden.

Daran wollen wir uns messen

Rückgang des Papierverbrauchs.

Pilotprojekt: Interne Schriftstücke

2017 liefen zwei Pilotprojekte zum Thema Duplexdruck in der AOK-Hauptverwaltung, mit der wir die mechanische Stabilität der Multifunktionsgeräte sowie mögliche Papiereinsparungen analysierten. Dafür wurde jeweils eine sogenannte Nullmessung zur Dokumentation des Papierverbrauchs im einseitigen Druckmodus durchgeführt.

Der Nullmessung folgte die Duplexphase. Während dieser wurde mit Hilfe von Fragebögen die Praxistauglichkeit des Duplexdrucks abgefragt. Diese zielgerichtete Problemanalyse förderte die Akzeptanz in der Belegschaft.

Die Auswertungen der Pilotprojekte zeigen einen möglichen Rückgang im Papierverbrauch von rund 45 % (Beispielswerte: Verbrauch Nullmessung: 37.500 Blatt; Verbrauch Duplexphase: 20.000 Blatt).

Pilotprojekt: Kundenkorrespondenzen

Im ersten Quartal 2017 wurde die Prüfung der briefbezogenen Umstellung auf Duplexdruck mit positivem Ergebnis abgeschlossen, sodass seit Mai 2017 eine sukzessive Umstellung analog des parallel laufenden Digitalisierungsprozesses stattfindet. Die Familien-Fragebögen werden seit Mai 2017, die Unfallfragebögen seit September 2017 über den Druckdienstleister im Duplexdruck gedruckt.

Die Auflage der Familien-Fragebögen liegt pro Monat bei 60.000 Dokumenten à vier Seiten (Regelfall). Diese ehemals 240.000 Seiten pro Monat wurden durch den Duplexdruck seit Ende Mai auf 120.000 Seiten pro Monat reduziert (entspricht rund 1,4 Millionen Blatt p.a.). Gleichzeitig konnte neben der Papiereinsparung eine Portooptimierung erzielt werden. Bei den Unfall-Fragebögen erreichen wir Papiereinsparungen von 80.000 Blatt pro Monat (knapp 1 Million Blatt p.a.).

Ausblick

Die Pilotprojekte 2017 zeigen großes Papiereinsparpotenzial. Darum verfolgen wir das Thema auch 2018 weiter. Unsere Ziele:

- flächendeckende Einführung des Duplexdrucks in der AOK-Hauptverwaltung
- sukzessive Umstellung der Korrespondenzen auf Duplexdruck in den kommenden zwei Jahren

Unser zweiter Schwerpunkt:

Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.

Seit 2015 verschicken wir unsere Briefsendungen klimaneutral. Die Menge klimarelevanter Gase, die beim Transport von Briefsendungen entsteht, wird über zertifizierte Klimaprojekte kompensiert und rechnerisch neutral gestellt. Der klimaneutrale Versand wird über den Aufdruck „greenAOK – klimaneutral versandt“ auf den AOK-Briefumschlägen gekennzeichnet.

Seit 2015 konnten wir insgesamt rund 975 Tonnen CO₂ kompensieren.

Im Rahmen des Umweltprogramms „greenAOK“ verfolgen wir darüber hinaus eine sukzessive Umrüstung auf LED-Beleuchtung. Diese erfolgt im Rahmen von Sanierungsmaßnahmen bei Gebäuden oder Neueinrichtungen mit dem Ziel der Stromeinsparung.

Zudem sehen unsere Umweltziele die Reduzierung der CO₂-Emissionen der AOK-Fuhrparkflotte vor. Lagen wir 2014 noch bei einem CO₂-Durchschnitt von 142 g/km, erreichten wir 2017 bereits einen Durchschnitt von 115 g/km. Perspektivisch möchten wir 95 g/km erreichen.

Aktivitäten	Wie wir Veränderungen herbeiführen	Woran wir uns messen	Welche Maßnahmen wir ergriffen haben
Klima-neutraler Postversand	Wir nehmen am Programm der Deutschen Post „gogreen“ teil. Der Versand der Briefsendungen, der über die deutsche Post erfolgt, wird wo immer möglich über speziell angefertigte Elektrofahrzeuge organisiert. Zusätzlich entstandene CO ₂ -Emissionen werden über klimaneutrale Projekte kompensiert.	Kompensierte CO ₂ -Emissionen	Im Jahr 2017 beteiligten wir uns außerdem am DHL-Projekt „gogreen-regional“.
LED-Umrüstung	Auf Basis einer strukturierten Bewertung vorhandener Leuchten in unseren Eigentums- und Mietobjekten wurde ein Umrüstungsplan auf LED-Beleuchtung entwickelt. Anhand des Alters der Beleuchtung sowie des entsprechenden Stromverbrauchs und daraus resultierendem Return of Invest (ROI) erfolgt die Priorisierung der Umrüstungsprojekte. 2018 beginnen wir in Eigentumsobjekten mit 15 LED-Projekten.	Umgesetzte LED-Projekte sowie die entsprechend eingesparten kWh/Jahr und CO ₂ -Äquivalente nach erfolgreicher Umsetzung.	2017 erfassten wir in der AOK-Immobilienbank erstmals die LED-Ausstattung. Möglich ist eine Erfassung auf Objekt-, Etagen- und Raumbene. Auf dieser Grundlage können wir genau verfolgen, welche Objekte bereits mit neuester LED-Technologie ausgestattet wurden. Darüber hinaus führten wir 2017 für die Vorbereitung der projektgesteuerten LED-Umrüstung verschiedene Pilotprojekte durch.
Fuhrpark	Unsere 2017 durchgeführte, professionelle Fuhrparkanalyse zeigte unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit ein Elektrifizierungspotenzial von rund 81 %, das wir sukzessive ausschöpfen wollen. Wir wollen die Fuhrparkemissionen auf 95 g/km senken.	Die durchschnittlichen CO ₂ -Werte unseres Fuhrparks werden bereits in einer AOK-Datenbank erfasst. Der Fortschritt der Emissionssenkung wird über gCO ₂ /km ausgewertet. Zudem erheben wir den Prozentanteil elektrischer Fahrzeuge.	2017 führten wir eine Fuhrparkanalyse durch, die das Umrüstungspotenzial der Poolfahrzeuge auf alternative Antriebe analysierte und Aussagen zur benötigten Ladesäuleninfrastruktur lieferte.

Ergebnisse und Entwicklungen

Das Umweltzertifikat der Deutschen Post bestätigt uns eine Kompensation von insgesamt 467,37 Tonnen an CO₂ für 2016 und 508 Tonnen 2015.

Die erstmals erhobene LED-Ausstattungsquote liegt bei rund 12 %. Projektergebnisse eines repräsentativen Pilotprojekts aus dem Jahr 2017 im AOK-KundenCenter Untertürkheim brachten folgende Ergebnisse:

Leistung	Verbrauch	Ersparnis
alt: 5,48 kW neu 1,92 kW	alt: 13.221 kWh neu: 3.700 kWh	Energie p.a.: 1808,94 Euro Wartung p.a.: 450 Euro
Reduktion: 3,55 kW	Reduktion p.a.: 9.521 kWh	Gesamt p.a.: 2.258,94 Euro CO ₂ -Äquivalente: 5,379 Tonnen pro Jahr (Datenquelle KEA-BW)
ROI nur Material: 2,86 Jahre ROI inkl. Montage: 3,84 Jahre		

Zum 30. Juni 2017 lag der unternehmensweite CO₂-Flottendurchschnitt bei 119 g/km. Zu diesem Zeitpunkt war knapp die Hälfte der 2017 terminierten Leasingverträge ausgelaufen. Der Elektrifizierungsgrad wurde auf 18 % geschätzt. Ab 2018 ermöglicht unsere Datenbank eine differenzierte Darstellung des Umrüstungsgrads.

Die Umrüstung auf Elektrofahrzeuge erfolgt analog der auslaufenden Leasingverträge sowie der entsprechend aufgezeigten Umrüstungspotenziale. Zudem wird 2018 die Installation einer unternehmensweiten, einheitlichen Ladesäuleninfrastruktur angestoßen.

Ausblick

Insbesondere LED-Beleuchtung und Fuhrparkumrüstung spielen in unserem Umweltprogramm eine bedeutende Rolle. Sie weisen große Energie- und Ressourceneinsparpotenziale auf und leisten einen maßgebenden Beitrag zur Umweltleistung der AOK Baden-Württemberg. Darum behalten wir den gewählten Schwerpunktleitsatz bei.

Die LED-Umrüstung erfolgt 2018 projektgesteuert in 15 AOK-Eigentumsobjekten. Der Sanierungsfahrplan sieht hierbei die Priorisierung der Gebäude nach Stand der letzten Sanierung sowie Energieverbrauch vor. Gleichzeitig werden ausschließlich Projekte angestoßen, deren Amortisationszeit 4,5 Jahre nicht überschreitet.

Thema Fuhrpark: Für 2018 ist die Senkung der durchschnittlichen CO₂-Emissionen auf 110 g/km sowie die Erhöhung der Teilelektrifizierung auf 30 % geplant. Zudem wird die Ausschreibung der unternehmensweiten Ladesäuleninfrastruktur angestoßen.



Ideen-Förderer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren individuellen Potenzialen und Bedürfnissen, Anspruchsgruppen, die Öffentlichkeit, Natur und Ressourcen: Wir stellen alle in den Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns. Darüber hinaus vertrauen wir darauf, dass jeder Mensch sich weiterentwickeln möchte. Dafür schaffen wir den Rahmen und bieten vielfältige sinnhafte und exzellente Möglichkeiten.

Leitsatz 01

Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Durch jährliche Perspektivengespräche fördern wir die persönliche und fachliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, reflektieren die gemeinsame Zusammenarbeit und thematisieren Gesundheit und Vielfalt.

Die gesamte Belegschaft absolviert darüber hinaus eine Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Wir sind tarifgebunden und schaffen durch Dienstvereinbarungen zusätzlich gute Rahmenbedingungen für unsere Beschäftigten.

Wir gestalten ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement, mit dem wir die Unternehmensphilosophie GESUNDNAH auch nach innen umsetzen. Das heißt, wir berücksichtigen die Bedürfnisse und Belange unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – in jeder Lebensphase und in jeder Lebenssituation. Wir setzen auf passende Lösungen, bei denen eine Win-win-Situation für jeden Einzelnen, das Unternehmen und das jeweilige Team entsteht.

Kooperative Haltung leben

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten von Teilzeit und der Förderung mobiler Arbeitsformen schaffen wir einen verlässlichen Rahmen, damit unsere Beschäftigten ihre privaten und beruflichen Verpflichtungen gut miteinander vereinbaren können.

Seit 2011 sind wir für unser familienbewusstes Engagement mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet. 2017 fand unternehmensweit eine Re-Auditierung statt. Ziel war die Prüfung der Institutionalisierung und der gelebten Kultur der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Im Ergebnis wurden uns ein sehr guter Umsetzungsstand und hoher Standard bescheinigt.

Wir pflegen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Personalvertretung. Ausdruck dieser kooperativen Haltung sind über 20 Dienstvereinbarungen in den Themenfeldern Soziales, Gesundheit, Prävention, Datenschutz, Arbeitsorganisation und Personalentwicklung, die wir mit dem Gesamtpersonalrat abgeschlossen haben.

Integration fördern

Wir füllen den Begriff der Inklusion mit Leben und beschäftigen mehr schwerbehinderte Menschen als gesetzlich vorgeschrieben.

Außerdem engagieren wir uns bei der Integration und fördern Geflüchtete durch eine Qualifikationsmaßnahme sowie Ausbildungsmöglichkeiten.

Ergebnisse und Entwicklungen

- 2017 wurden 262 neue Auszubildende eingestellt – 30 mehr als im Jahr zuvor.
- Zum Stichtag 1. Juli 2017 arbeiteten bei uns 7.924 Frauen und 2.673 Männer, insgesamt 10.597 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Stand: 01.01.2018
- Rund 39 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit.
- Mehr als 41 % der Führungskräfte sind weiblich (2011 = 29,9 %).
- 11,9 % der Führungsfunktionen werden in Teilzeit ausgeübt.
- Die Schwerbehindertenquote liegt aktuell bei 6 % und damit über der gesetzlichen Quote von 5 %.
- Auch die Anzahl an Geflüchteten in Qualifikation ist zwischen 2016 und 2017 von anfangs 13 auf 25 gestiegen.
- Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jährlich ca. 1.000 Seminare bzw. Qualifizierungen an.

Für die Zukunft fördern

Wir setzen auch weiterhin konsequent auf ein lebens- und familienbewusstes Personalmanagement und entwickeln die vorhandenen Maßnahmen und Angebote weiter.

Dazu gehören beispielsweise die Förderung von Frauen in Führung, die Unterstützung von Karriere mit Kind und die Stärkung der Kompetenz unserer Führungskräfte.

Unser Programm „Arbeit und Generationen“ wird 2018 die Gestaltung von Rahmenbedingungen und Angeboten für die Lebensphase der letzten Berufsjahre in den Fokus stellen.

Leitsatz 02

Mitarbeiterwohlbefinden

GESUNDNAH – unser Leitsatz gilt auch nach innen. Wir fördern und unterstützen alle Mitarbeitenden entsprechend der individuellen Bedürfnisse und in jeder Lebensphase mit vielfältigen Produkten und Angeboten.

Ergonomisch up to date

Um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Rahmenbedingungen zu bieten, in denen sie gesund und erfolgreich sind, bieten wir ergonomisch sinnvoll ausgestattete Arbeitsplätze. Außerdem gewährleisten wir, dass in den regelmäßig stattfindenden, sicherheitstechnischen Begehungen auch auf die richtigen ergonomischen Einstellungen geachtet wird.

Im Rahmen unseres internen Gesundheitsmanagements stehen ein vielfältiges Angebot an Gesundheitskursen, Weiterbildungskursen und ein strukturiertes Deeskalationsmanagement zur Verfügung.

Wir bieten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältige und nachhaltige Angebote in Sachen Aus-, Fort- und Weiterbildung. Neben allen anderen Arbeitsschutzanforderungen setzen wir die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nachhaltig um.

Ergebnisse und Entwicklungen

Ab 2018 werden wir verstärkt in die professionelle Ergonomieberatung für unsere Beschäftigten investieren, um veränderten Bedingungen durch die Digitalisierung gerecht zu werden.

Zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an den AOK-Präventionsangeboten und Kursen der AOK-Rückenstudios teil.

100 Euro erhalten alle Mitarbeitenden pro Kalenderjahr als Zuschuss für Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Weiterdenken

Die Ergonomieberatungen werden in den folgenden Jahren fortgesetzt. Wenn neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Auszubildende in die AOK Baden-Württemberg eintreten, werden sie von den sogenannten Ergo-Scouts besucht, um den Arbeitsplatz auf die jeweiligen Bedürfnisse einzurichten.

Im Rahmen der Digitalisierung verändern sich auch bei uns Anforderungen an Unternehmen und Belegschaft. Deshalb begleitet das Personalmanagement diese Veränderungen engmaschig und entwickelt die passenden Konzepte in den Themenfeldern Arbeitsgestaltung, Führung, Kompetenzen und Kultur.

Leitsatz 03

Anspruchsgruppen

Bei Prozessen berücksichtigen wir alle Anspruchsgruppen und deren Interessen. Wir fördern Sinnorientierung und integrieren diese in die tägliche Arbeit.

Durch Leitlinien für Führung, Zusammenarbeit und Entwicklungswerte gestalten wir eine inspirierende Arbeitsatmosphäre und positive Unternehmenskultur. Das fördert auch die Zufriedenheit der Belegschaft. Wir beteiligen alle AOK-Beschäftigten darüber hinaus aktiv durch Befragungen, z. B. das Mitarbeiterbarometer.

Unsere Angebote und Services sind maßgeschneidert, flexibel und modular gestaltet. Höchste Qualität ist uns wichtig. Kundenprozesse laufen transparent und schnell, die Kommunikationskanäle sind gut vernetzt – so können wir zuverlässige Auskünfte geben.

Lebensenergie fördern

Kundeninformationen nutzen wir, um die Menschen aktiv in allen Fragen der – ganzheitlichen – Gesundheit zu unterstützen und sie durch das Gesundheitswesen navigieren zu können. Ihre Lebensenergie steht im Mittelpunkt unseres Engagements.

Ergebnisse und Entwicklungen

Bei uns hat sich bereits eine hohe Beteiligungs- und Feedback-Kultur etabliert. So erfreut sich z. B. das Mitarbeiterbarometer einer stetig steigenden Teilnehmerquote. Wir setzen auch andere qualitative Beteiligungsformate ein, z. B. Online-Diskussionsforen. Zusätzlich gibt es ein modernes Ideenmanagement. Mit diesen Formaten binden wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr stark in die Entwicklung des Unternehmens ein.

Ausblick wagen

Gerade im digitalen Wandel setzen wir auf die Einbindung aller Beschäftigten, vom Auszubildenden bis zur Führungskraft. Die Beteiligungskultur werden wir weiter ausbauen.

Mit all unseren Anspruchsgruppen pflegen wir ein Miteinander von Menschen zu Mensch.

Leitsatz 06

Produktverantwortung

Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen. In all unseren Geschäftsprozessen streben wir die Berücksichtigung ökologischer Aspekte an.

Unsere Beratung richten wir an den Wünschen und Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden aus. So werden individuelle Lösungen für die jeweilige Lebenssituation möglich. Die Grundgedanken des Umweltschutzes finden dabei auch Eingang in die Entwicklung unserer Gesundheitsangebote und in die Erbringung bzw. Nutzung von Dienstleistungen.

Bei der Auswahl von Auftragnehmern und Auftragnehmerinnen berücksichtigen wir deren Umweltverhalten in angemessener Weise.

Die Umweltauswirkungen betrachten wir bei Beschaffungen aller Art, auch beim allgemeinen Geschäftsbetrieb. Insbesondere beim Gebäudemanagement achten wir auf Energieeinsparungspotenziale.

Ergebnisse und Entwicklungen

2017 nahmen wir aktiv an den Nachhaltigkeitstagen in Baden-Württemberg teil und integrierten in diesem Zusammenhang wertvolle Informationen zum Thema Nachhaltigkeit in ausgewählten Kochkursen.

Bei der Beschaffung von Give-aways berücksichtigen wir alle drei Säulen der Nachhaltigkeit gleichermaßen. Darum muss neben der Wirtschaftlichkeit auch eine sozialverträgliche Produktion sichergestellt sein. Dazu gehören die Zahlung von Mindestlöhnen sowie der Verzicht auf Kinderarbeit.

Bei der Wahl der Ressourcen legen wir Wert auf die Nutzung umweltverträglicher Materialien und im besten Fall nachwachsender Rohstoffe. Mit Hilfe unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien für Give-aways achten wir auf ökologischen Anbau von Lebensmitteln, Verzicht auf Tierversuche bei Kosmetika und fairen Handel von Waren.

2017 erhöhten wir den nachhaltigen Give-away-Pool auf 48 Produkte.

Vollständig umstellen

Für 2018 beabsichtigen wir den Einsatz von 100 % nachhaltigen Give-aways.

Leitsatz 07

Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Wir setzen auf Nachwuchs und bieten dafür vielfältige Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten.

Mit Hilfe unserer vielfältigen Weiterbildungsangebote unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit und bieten eine sinnorientierte, wertschöpfende und zukunftsorientierte Personalentwicklung.

Unser Kompetenzzentrum lenkt den Blick auf die eigene Person, schafft Transparenz über die Erwartungen des Unternehmens an die jeweilige Person und trägt durch sein Grundverständnis dazu bei, Sinnorientierung, Eigeninitiative und Mut im Unternehmen zu fördern.

Vor Ort leben und arbeiten

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind stark in ihrer Region verwurzelt. Mit 230 Standorten in ganz Baden-Württemberg bieten wir attraktive, in vielen Fällen wohnortnahe Arbeitsplätze und vermeiden lange Pendelzeiten.

Ergebnisse und Entwicklungen

Wir bilden unsere Auszubildenden für die Berufe Sozialversicherungsfachangestellte/r, Kaufleute für Dialogmarketing sowie Kaufleute für Büromanagement aus.



Zentrales Studienangebot für Führungs- und Managementaufgaben ist der AOK-Betriebswirt/in in Verbindung mit dem Bachelor-Abschluss Business Administration. Darüber hinaus bieten wir in Kooperation mit der DHBW (Duale Hochschule Baden-Württemberg) die Bachelor-Studiengänge Soziale Arbeit im Gesundheitswesen (ausgezeichnet mit dem DHBW-Award für duale Partner 2017), BWL-Gesundheitsmanagement und Wirtschaftsinformatik an.

Für einen optimalen Berufseinstieg nach dem Studium haben wir Trainee-Programme.

Qualifizierung fördern

Unsere vielfältigen Ausbildungsangebote werden wir weiterführen.

Leitsatz 08

Nachhaltige Innovationen

Zur Unterstützung der Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit der AOK Baden-Württemberg, haben wir Formate entwickelt, die Innovation und Kreativität im Unternehmen verankern und die kreativen Potenziale der Belegschaft fördern.

Das Umweltprogramm fördert über vielfältige Weise den Einsatz neuer, innovativer Technologien auf den Gebieten der Beleuchtung und Mobilität.

Unsere Leistungen und Services gestalten wir nach den sich verändernden Lebenswelten der modernen Gesellschaft.

Ergebnisse und Entwicklungen

Die Kreativwerkstatt der AOK Baden-Württemberg fördert seit 2017 in verschiedenen Formaten die Entwicklung von Kreativität im Unternehmen.

In der AOK Ideenwelt können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem eigene Ideen einbringen.

Weiterhin kreativ sein

Die vielfältigen Formate zur Förderung von Innovation und Kreativität im Unternehmen werden wir auch in Zukunft fortführen.

Leitsatz 09

Finanzentscheidungen

Finanzentscheidungen treffen wir auf Grundlage klarer Strukturen und nach transparenten Regeln.

Eine solide Finanzpolitik bildet die Basis für unsere Unternehmensentscheidungen.

Und: Bei Investitionen achten wir auf ihre Umweltwirkung.

Ergebnisse und Entwicklungen

Sämtliche Finanzentscheidungen treffen wir entsprechend der transparenten rechtlichen und internen Richtlinien.

Hinter unseren Schlagworten „Qualität + Stabilität“ steckt eine solide Finanzpolitik, die sich nicht nur auf das laufende und folgende Rechnungsjahr konzentriert, sondern auch mittelfristige Prognosen beinhaltet.

Im Rahmen des Umweltprogramms greenAOK achten wir bei Investitionen neben Wirtschaftlichkeitskriterien auch auf Umweltkriterien.

CO₂-Emissionen, Stickoxidwerte, Abholzung, Wasserverschmutzung und weitere Umweltauswirkungen haben direkte und indirekte Einflüsse auf die Gesundheit der Menschen und der Natur, in der wir leben und in der auch unsere Nachkommen leben werden. Vor diesem Hintergrund implementieren wir an geeigneter Stelle Umweltkriterien in Ausschreibungen. Bei Beauftragung von Dienstleistungen und dem Einkauf von Produkten setzen wir auf die Beachtung sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte.

Engagement fortführen

Unsere bisherigen Leitsätze werden wir beibehalten.

In Ausschreibungen von Dienstleistungen und Produkten werden wir Umweltkriterien weiter implementieren.

Leitsatz 10

Anti-Korruption

Korruption und Betrug im Gesundheitswesen gehen zu Lasten der Qualität der medizinischen Versorgung und verursachen erhebliche Kosten. Gerade in der Gesundheitsversorgung muss Korruption sanktioniert werden, damit das so wichtige Vertrauen der Versicherten nicht beschädigt wird.

Schäden verhindern

Wir spüren Korruption und Betrug im Gesundheitswesen mit einer eigenen Unternehmenseinheit auf, sorgen für eine strafrechtliche Verfolgung und verhindern Schäden für die Versichertengemeinschaft.

Wir sorgen für einen verantwortungsvollen Umgang mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln im Gesundheitswesen und eine hochwertige Versorgung unserer Versicherten.

Die durch das Vergaberecht vorgegebenen Rahmenbedingungen für einen fairen und geordneten Wettbewerb werden von uns konsequent umgesetzt.

Ergebnisse und Entwicklungen

Die Ergebnisse unserer Arbeit werden alle zwei Jahre in einem Bericht an den Vorstand zusammengefasst.

Leitsatz 11

Regionaler Mehrwert

Einen regionalen Mehrwert generieren wir durch die Schaffung regionaler Arbeitsplätze: Die AOK Baden-Württemberg bietet jedes Jahr rund 250 Schulabgängerinnen und Schulabgängern einen Ausbildungsplatz bzw. ein duales Studium an.

Wir kooperieren mit Verbänden, Gremien und Netzwerken, die sich für die Stärkung der Region einsetzen.

Wir engagieren uns stark in der Gesundheitsprävention, unter anderem durch Projekte und Programme an Schulen.

Ergebnisse und Entwicklungen

Wir bilden regional in 230 AOK-KundenCentern aus. Zusätzlich engagieren wir uns mit der Einstiegsqualifizierung für die Integration von Geflüchteten.

Darüber hinaus haben wir 2017 unser Programm „ScienceKids: Gesundheit entdecken“ weiterentwickelt. Das Thema: Seelisches Wohlbefinden im Unterricht.

Ausblick

2018 werden wir weiter regional ausbilden und Angebote für Geflüchtete in ganz Baden-Württemberg bereit halten.

Die Inhalte von Sciencekids werden wir weiterentwickeln.

Weiterentwicklung von „ScienceKids: Gesundheit entdecken“ Seelisches Wohlbefinden im Unterricht

Stress und psychische Belastungen betreffen immer mehr auch Schülerinnen und Schüler. Die vielfältigen Entwicklungsaufgaben im Jugendalter – z. B. körperliche Veränderungen, Abgrenzung vom Elternhaus und Suche nach der eigenen Identität – stellen die jugendliche Psyche vor große Herausforderungen.

Jugendliche benötigen besondere Resilienz- und Schutzfaktoren, um die verschiedenen Anforderungen in Schule und Alltag meistern zu können. 2017 entwickelte die AOK Baden-Württemberg darum gemeinsam mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport sowie dem Landesinstitut für Schulsport, Schulmusik und Schulkunst eigene Lehr- und Lernmaterialien zum Thema Seelisches Wohlbefinden. Die handlungsorientierten Lehrmaterialien für die Sekundarstufe I sind im Rahmen des seit 2006 bestehenden Programms „ScienceKids: Gesundheit entdecken“ erschienen.

Während es bei den bisherigen Materialien von ScienceKids um die Zusammenhänge von Ernährung und Bewegung im eigenen Körper ging (Primar- und Sekundarstufe I),

unterstützen die Materialien zum Seelischen Wohlbefinden Jugendliche dabei, ihre eigenen Emotionen besser wahrzunehmen und auch in stressigen Situationen handlungsfähig zu bleiben. Die Stärkung der eigenen Ressourcen und bestimmter Exekutivfunktionen spielen dabei eine zentrale Rolle.

Schülerinnen und Schüler können so zu starken Persönlichkeiten heranwachsen. Deshalb spielen Lebenskompetenzen eine wichtige Rolle im Schulalltag und in den Bildungsplänen. Kinder und Jugendliche lernen in der Schule, wie sie Konflikte austragen, Probleme lösen oder Stress bewältigen können.

Die ScienceKids-Materialien knüpfen hier an und unterstützen die Schulen bei der Umsetzung im Unterricht. Die Inhalte und Themenfelder der neuen Lehr- und Lernmaterialien sind an die aktuellen Bildungspläne für die Sekundarstufe I in Baden-Württemberg angepasst und entsprechen der vorgegebenen Leitperspektive Prävention und Gesundheitsförderung.

Wir unterstützen die Schulen bei der Umsetzung von ScienceKids: Gesundheit entdecken im Rahmen des Konzeptes „Schule & Gesundheit“ .
www.scienceKids.de

Leitsatz 12

Anreize zum Umdenken

Mit der unternehmensweiten AOK Ideenwelt motivieren wir die Mitarbeitenden, innovative Ideen einzubringen. So schaffen wir auch Anreize zum Umdenken.

Vorbildfunktion haben

Zur Stärkung des Umweltbewusstseins binden wir die in unserem Hause Tätigen in unsere Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz ein. Führungskräfte haben im Zusammenhang mit der Durchführung von Umweltschutzmaßnahmen eine entscheidende Mitverantwortung und Vorbildfunktion.

Regelmäßige Umwelttipps dienen der stetigen unternehmensweiten Bewusstseinsförderung bezüglich Umweltthemen.

Mit unseren Print- und Onlinemedien gestalten wir einen kontinuierlichen Informationsfluss und setzen ebenfalls passende Anreize zum Umdenken.

Ergebnisse und Entwicklungen

2017 wurden in der AOK Ideenwelt zu den Themenfeldern Nachhaltigkeit, greenAOK und Umwelt in Summe 62 Ideen eingereicht. Davon konnten 5 Vorschläge prämiert und umgesetzt werden.

Darunter waren übergreifende Ideen wie die Nutzung der Suchmaschine Ecosia zur Sensibilisierung des Nachhaltigkeitsgedankens sowie der Vorschlag, im Rahmen von teambildenden Maßnahmen gemeinsam einen AOK-Baum zu pflanzen.

Unter den prämierten Ideen finden sich aber auch pragmatische Verbesserungsvorschläge für ein gezielteres Kostenmanagement bei Dienstreisen sowie die Bereitstellung von Radständern vor Kundencentern.

Im vergangenen Jahr wurden Umwelttipps u. a. zu den Themen Energiesparen am Arbeitsplatz (Standby, Heizen, Licht), nachhaltig Reisen (zur Urlaubszeit), Alternative zum Auto (Radroutenplaner, Mobilitätsaktionstag) sowie Ressourcensparen beim Drucken in regelmäßigen Abständen veröffentlicht.

Auch unsere Print- und Onlinemedien wurden im vergangenen Jahr regelmäßig mit Umweltthemen gefüllt. Neben Mobilitätsthemen, berichteten wir intern und über Social-Media-Kanäle über den Beitritt in die WIN-Charta und die Teilnahme an den Nachhaltigkeitstagen.

Nachhaltig nach vorne schreiten

Die genannten Kommunikationskanäle werden weiterhin für Umweltthemen genutzt.

Gleichzeitig stoßen wir neue Tools an, z. B. ein E-Learningprogramm sowie die Bereitstellung von greenAOK-Roll-Ups – damit ein weites Informationsangebot zur Verfügung steht, das aktiv zum Mit- und Umdenken anregt.

2018 werden wir außerdem weitere Plattformen zur gezielten Generierung von Umweltprojekten und WIN!-Projekten nutzen.





Natur-Gestalter

Im Rahmen unserer WIN-Charta-Beteiligung
haben wir als Nachhaltigkeitsprojekt
das Anlegen einer Blumenwiese am
Standort Lahr der AOK-Hauptverwaltung
durchgeführt.



Bienen ein Zuhause schaffen

Blumen vor der eigenen Tür

Seit einigen Jahren sind wir Partner des Naturparks Schwarzwald Mitte/Nord, der zusammen mit dem Verband der Bienenzüchter das Projekt „Blühender Naturpark“ ins Leben gerufen hat.

Ziel ist es, durch das Anlegen klassischer Blumen- und Kräuterwiesen dem Insektensterben – und damit auch dem Vogelsterben – entgegen zu wirken.

Für uns ist das ein neues Feld. In diesem Projekt prüfen wir, inwieweit eigene Grundstücke und Grünflächen nachhaltig bewirtschaftet werden können. Darüber hinaus werden wir innerhalb unserer Netzwerke auch als Multiplikator zu diesem Thema tätig sein und gegebenenfalls weitere Kooperationen anstoßen.

Art und Umfang unserer Unterstützung

In der ersten Phase gestalten wir eine Fläche von ca. 5 a als Wiesenfläche um. Die Kosten belaufen sich nach ersten Schätzungen auf ca. 3.000 Euro im Jahr.





Pressemitteilung Naturpark SchwarzwaldMitte/Nord



LAHRER ZEITUNG vom 28.10.2017

Ergebnisse und Entwicklungen

Am 26. Oktober 2017 konnte die offizielle Aussaat auf unseren Grünflächen in Lahr erfolgen. In diesem Projekt nehmen wir als erstes Unternehmen die Vorreiterrolle ein.

So geht es weiter

Zusätzlich zu dem Projekt „Blühender Naturpark“ werden wir 2018 einen Insektengarten auf der ca. 3 a großen Grünfläche des AOK Gebäudes in Freudenstadt ins Leben rufen.

In der ersten Maßnahme werden die Grünanlagen um das Gebäude renaturiert. Blütenlose Grasflächen werden wieder zu insektenfreundlichen und blühenden Wiesenflächen umgestaltet. Die Kosten für diese Renaturierung liegen bei ca. 5.000 Euro.

Im neuen Insektengarten planen wir die Ansiedlung von fünf Hummelnestern, einem Bienenvolk in einer frei zugänglichen Schaubeute sowie die Aufstellung von Nistmöglichkeiten für Wildbienen und sonstige nützliche Insekten. Zukünftig ist auch noch die Ansiedlung eines Hornissenestes geplant.

Für Interessierte, Kindergärten und Schulen werden wir bei Bedarf entsprechende Führungen anbieten.

Unser Ziel ist, die vielseitigen Aufgaben der Insekten in der Natur darzustellen und zu fördern sowie Rückzugsgebiete für bedrohte Arten zu sichern.



Risiko-Minimierer

In Ergänzung zu den vorangestellten
Ausführungen berichten
wir gemäß EU-Richtlinie 2014/95/EU
nachfolgend unsere
nicht-finanziellen Informationen.

AOK Baden-Württemberg

Das Geschäftsmodell

Unser Geschäftsmodell ist in Kapitel 1 dieses Berichts dargelegt.

Unser Engagement

Konzepte und Ergebnisse

Unsere Nachhaltigkeitskonzepte, -aktivitäten sowie die diesbezüglichen Ergebnisse und Entwicklungen sind ausführlich in den Schwerpunktthemen (Seiten 14 bis 19) und im Kapitel Weitere Aktivitäten (Seiten 20 bis 31) dargestellt.

Unsere Zuverlässigkeit

Prüfprozesse

Wir haben folgende Prozesse etabliert, um Nachhaltigkeitsaspekte in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit zu prüfen und die Umsetzung entsprechender Aktivitäten zu überwachen:

Nachhaltige, faire Finanzen und Anti-Korruption

Unsere interne Revision erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen, um Mehrwerte zu schaffen, Risiken zu mindern und die Einhaltung von Gesetzen zu überwachen.

Die Revision unterstützt das Unternehmen bei der Erreichung seiner Ziele, indem sie systematisch und zielgerichtet das Risikomanagement sowie die Führungs-, Kontroll- und Überwachungsprozesse prüft, bewertet und diese verbessern hilft. Die interne Revision verfolgt das Ziel der Sicherung einer nachhaltigen Qualität und Stabilität in allen Unternehmensfeldern.

Corporate Governance ist unser Ordnungsrahmen für Leitung und Überwachung im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. So schaffen wir ein Umfeld von Vertrauen, Verantwortung, Wertschätzung und Leistung mit den übergeordneten Zielen:

- Gesundheit der Versicherten erhalten, wiederherstellen oder verbessern;
- den Anforderungen unserer Interessengruppen gerecht werden.

Die Stelle zur Bekämpfung von Fehlverhalten im Gesundheitswesen (§ 197a SGB V, § 47a SGB XI) geht aktiv Hinweisen oder Fällen bzw. Sachverhalten nach, die auf Unregelmäßigkeiten oder rechts- bzw. zweckwidrige Nutzung von Finanzmitteln im Zusammenhang mit unseren Aufgaben hindeuten.

Diese Stelle unterrichtet die Staatsanwaltschaft, wenn ein Anfangsverdacht auf strafbare Handlungen mit nicht nur geringfügiger Bedeutung für die gesetzliche Kranken-/Pflegeversicherung bestehen könnte.

Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange

Der Fachbereich Personal ist für die Themen Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange verantwortlich. In diesem Bereich ist u. a. das Tarifmanagement angesiedelt, das die Umsetzung entsprechender gesetzlicher Rahmenbedingungen sowie sonstiger arbeits- bzw. personalrechtlicher Regelungen sicherstellt.

Dazu gehören auch die konzeptionelle Weiterentwicklung strategischer Fragestellungen aus dem Tarif- und Arbeitsrecht sowie die rechtliche Begleitung organisatorischer Veränderungen und die Einführung von HR-Innovationen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten direkte Beratung in arbeits- und personalrechtlichen Fragestellungen. Klärung und Abstimmung personalvertretungsrechtlicher Beteiligungstatbestände erfolgen mit dem Gesamt- und dem örtlichen Personalrat.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Unsere nichtfinanziellen Leistungsindikatoren sind umfassend in den Schwerpunktthemen (Seiten 14 bis 19) und im Kapitel Weitere Aktivitäten (Seiten 20 bis 31) dieses Berichts dargestellt.

Risiken und deren Handhabung

Ein vorausschauender und verantwortungsvoller Umgang mit Risiken ist eine wesentliche Grundlage für unser nachhaltiges Engagement.

Wir sind uns der möglichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit bewusst und verfügen über Strategien, mit diesen Risiken umzugehen.

Als Dienstleister des Gesundheitssektors sind wir jedoch nicht verpflichtet, ein professionelles Umweltmanagementsystem einzuführen.

Reflektion möglicher Risiken

Themen	Schwerpunktsetzung
Menschenrechte	Die Missachtung von Menschenrechten wird über die beschriebenen Prozesse der internen Revision sowie der Personalvertretung unterbunden und ist aufgrund der strengen gesetzlichen Vorschriften und internen Regularien kein Risiko.
Sozial- & Arbeitnehmerbelange	Die Einhaltung der Sozial- und Arbeitnehmerbelange stellen wir wie im oberen Abschnitt beschrieben sicher. Änderungen auf Gesetzesebene haben entsprechend Auswirkungen hinsichtlich der Arbeitnehmerbelange.
Umweltbelange	<p>Energie- und Ressourcenverbrauch sind für uns wesentliche Umweltaspekte, die mit Hilfe der aufgezeigten Projekte reduziert werden. Risiken hinsichtlich der Umsetzung sind finanzielle Faktoren, da zunächst Anschubinvestitionen für die Umsetzung der Projekte getätigt werden müssen.</p> <p>Unzureichende Förderprogramme stellen uns in Zeiten des Klimawandels und verfehlter politischer Klimaziele vor große Hürden für die Umsetzung von Vorreiterprojekten zum Klimaschutz.</p> <p>Die Erreichung der LED-Umweltziele kann von externen Faktoren wie der aktuellen Auftragslage von Elektrikern und Fachkräften negativ beeinflusst werden. Zum einen führt die Auftragslage zu erhöhten Marktpreisen, zum anderen ist die Erreichbarkeit von Fachkräften spürbar eingeschränkt.</p> <p>Hinsichtlich des Einsatzes nachhaltiger Give-aways und kleinen Geschenken stößt der vorliegende Markt an Grenzen. Angebot und Nachfrage müssen sich hinsichtlich nachhaltiger Produkte drastisch optimieren. Wir sind hier stark von externen Akteuren bzw. Anbietern und anderen Pionieren abhängig, um unseren Bedarf decken zu können.</p>
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	Vgl. Leitsatz 10.

Bitte sprechen Sie uns an.
Gerne stehen wir Ihnen für Fragen und
weiterführende Gespräche zur Verfügung.

Maxana Baltruweit

Umweltmanagerin

AOK Baden-Württemberg Hauptverwaltung

Fachbereich AOK-Immobilienmanagement

Presselstraße 19 – 70191 Stuttgart

Telefon 0711 2593-1914

Telefax 0711 2593-911914

maxana.baltruweit@bw.aok.de

www.aok-bw.de/ausgezeichnet

Impressum

Herausgegeben im Mai 2018 von der AOK Baden-Württemberg

Presselstraße 19 | 70191 Stuttgart

www.aok-bw.de/ausgezeichnet

GESUNDNAH – Wir sind nicht nur da. Wir sind nah.