

GESUND NAH

WIN-Charta und unsere Vision 2030

Nachhaltigkeitsbericht 2018



Jede einzelne Person und
jedes Unternehmen ist für die
Erde verantwortlich.

Das Dienstrad nutze ich immer,
wenn es möglich ist. Das gilt na-
türlich auch für den ÖPNV und
das Elektroauto.

Ich versuche auch privat umweltbewusst
zu leben, warum also nicht auch im Job?
Und wenn es nur Kleinigkeiten sind
wie „Licht aus, beim Verlassen des Büros!“.

Die AOK denkt
weiter.

In vielen Köpfen hat das
Umdenken bereits
stattgefunden, auch in meinem.

Die Folgen des Klimawandels sind deutlich zu
spüren. In der Wissenschaft gibt es kaum
Zweifel, dass der Mensch zu dem Klimawandel
entscheidend beiträgt.

greenAOK ist für
mich sehr wichtig.

Ich bin froh, dass greenAOK
tatkraftig die Umwelt schützt und
die Schätze der Mitarbeiterköpfe
für neue Ideen nutzt.

Ich engagiere mich für eine bessere Umwelt,
weil nur wir es in der Hand
haben, die Zukunft besser zu gestalten.

„Infrastruktur- und Umweltmanagement Hand in Hand bei der AOK Baden-Württemberg“

Im Jahr 2018 wurden zukunftsweisende Veränderungen im Immobilien- und Infrastrukturbereich der AOK Baden-Württemberg angestoßen. Diese neue Ausrichtung verschafft dem Umweltmanagement im Unternehmen eine noch größere Bedeutung. Insbesondere die enge Vernetzung mit dem Bereich Immobilien wird verstärkt, um zukunftsfähige Strategien für den umweltfreundlichen Bau neuer Gebäude und die nachhaltige Sanierung bestehender Bausubstanz zu entwerfen.

Über eine neu entwickelte Balanced Score Card werden zukünftig sämtliche Immobilien der AOK Baden-Württemberg hinsichtlich ihrer Entwicklungsmöglichkeiten regelmäßig objektiv überprüft. Auch Nachhaltigkeitsgesichtspunkte als zusätzliches Entscheidungskriterium bei Anmietungs-, Sanierungs- und Neubauprozessen werden hier perspektivisch Berücksichtigung finden.

Wie werden Arbeitsplätze in der Zukunft aussehen? Dieser Frage widmen wir uns in einer Pilot- und Versuchsfläche, in der wir unterschiedliche Möglichkeiten neuer Arbeitsformen und -welten testen und auf ihre Zukunftsfähigkeit hin überprüfen. Immer im Fokus steht dabei eine optimierte und nachhaltig sinnvolle Flächennutzung.

Optimierte Flächennutzung ist neben der Förderung der Work-Life-Balance auch das Ziel unserer Webanwendung ARIN – Agile Raum- und Infrastrukturnutzung – deren Entwicklung wir im Jahr 2018 angestoßen haben. ARIN wird unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, freie Arbeitsplätze in der Nähe ihres Wohnorts zu buchen. Dadurch können lange Arbeitswege vermieden und flexibles, innovatives Arbeiten ermöglicht werden.

Unsere Vision für das Umweltmanagement wird aber keinesfalls auf den Bereich der Gebäude und Flächen beschränkt bleiben. Bis 2030 planen wir, Umweltaspekte bei all unseren Entscheidungen zu berücksichtigen. Wir wollen darüber hinaus klimaneutral agieren und das Umweltmanagement zum Teil der DNA der AOK Baden-Württemberg werden lassen. Auf den folgenden Seiten stellen wir unsere Vision 2030 detailliert vor und zeigen auf, was wir im Jahr 2018 auf dem Weg dahin bereits erreicht haben.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.



Claus Bannert,
Fachbereichsleiter Infrastrukturmanagement



Entwicklungs- Unterstützer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Anspruchsgruppen, die Öffentlichkeit, Natur und Ressourcen: Alle stehen im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns.

Damit eine nachhaltige, gute und gesunde Entwicklung möglich ist, schaffen wir einen entsprechenden Rahmen und bieten sinnhafte, exzellente Möglichkeiten.

Über uns	
Vor-Ort-Gestalter	4
Erlebbare Gesundheit und Nähe	5
Vision 2030:	
Umweltmanagement als Teil der Unternehmens-DNA	7
Bewusstsein für Nachhaltigkeit	
„Umwelt verändert Unternehmen“	8
Im Gespräch:	
Siegmar Nesch, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der AOK Baden-Württemberg, und Peter Wüstner, Regierungsdirektor im Umweltministerium Baden-Württemberg	
WIN-Charta und die UN Sustainable Development Goals	
Nachhaltigkeit, Region und Globales im Fokus	12
WIN-Charta – Unsere Themen	
Lebens-Begleiter	14
Erstes Schwerpunktthema: Ressourcen achtsam einsetzen	15
Zweites Schwerpunktthema: Klimaneutral werden	16
Drittes Schwerpunktthema: Produktverantwortung übernehmen	17
Werkstatt: Nachhaltigkeit in der Schlemmerbande	
Regionaler Genuss, gesunde Ernährung	18
Menschen- und Arbeitnehmerrechte	20
Mitarbeiterwohlbefinden	21
Anspruchsgruppen	22
Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	23
Nachhaltige Innovationen	24
Finanzentscheidungen	25
Anti-Korruption	25
Regionaler Mehrwert	26
Anreize zum Umdenken	27
Unser WIN!-Projekt	
Wohnung für Bienen, Erholung für Menschen	28
Nichtfinanzielle Erklärung	
Sicherheit-Geber	30



Vor-Ort-Gestalter

Die AOK Baden-Württemberg versichert über 4,4 Millionen Menschen, hat rund 10.800 Beschäftigte und verantwortet ein Haushaltsvolumen von mehr als 18 Milliarden Euro.

Als eine Körperschaft öffentlichen Rechts verfügt sie über eine paritätisch besetzte Selbstverwaltung aus Versicherten- sowie Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern.

Erlebbarer Gesundheit und Nähe

Unsere Angebote werden von den Versicherten wertgeschätzt. 2018 konnten wir bei einem Marktanteil von 45,2 Prozent insgesamt 136.416 neue Kundinnen und Kunden gewinnen. Damit wuchs die AOK Baden-Württemberg deutlich dynamischer als der Markt.

Als Gesundheitskasse sind wir vor Ort bei den Versicherten – GESUNDNAH. Die Interessen unserer Kundinnen und Kunden vertreten wir gerne und zuverlässig im Bewusstsein einer starken Mitverantwortung für den regionalen Markt.

Versorgung sichern

Wir sind Mitgestalter innovativer, umfangreicher Versorgung und setzen aktiv Impulse. Mit der bundesweit einzigartigen Verzahnung von AOK-HausarztProgramm und AOK-FacharztProgrammen profitieren unsere 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 profitieren von erweiterten Vorsorgeuntersuchungen, die sogenannten OTC-Arzneimittel – apothekenpflichtige, nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel – sind für 12- bis 17-Jährige kostenfrei, wenn sie vom Arzt verordnet wurden.

Mit Angeboten wie „Gesundes Kinzigtal“, Betreuungsprogrammen für chronisch Kranke und AOK-proReha, das mit der Uni-Klinik Freiburg entworfen wurde, sind unsere Versicherten stets auf dem neuesten Stand der Medizin versorgt.

Gesundheit in Unternehmen fördern

Heutige Arbeitssituationen sind oft von Stress, Termindruck, Überforderung sowie einem verbesserungswürdigen Betriebsklima gekennzeichnet. Chronische und akute Krankheiten können durch ungünstige Arbeitsumstände verursacht und negativ beeinflusst werden.

Darum unterstützen wir Unternehmen dabei, sich mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) nachhaltig für die Gesundheit ihrer Belegschaft zu engagieren. Mit dem AOK-Service Gesunde Unternehmen informieren und beraten wir darüber hinaus Firmenkunden über betriebsspezifische, gesundheitliche Maßnahmen und für sie zugeschnittene Programme.

Inhaltlich und emotional nah sein

Unsere Haltung ist in jeder Beziehung nachhaltig. Wertschätzend aufeinander zugehen, zuhören, kümmern, handeln – dafür stehen wir ein. Wir sind **GESUNDNAH**. Gesundheit umfasst für uns Prävention und Versorgung. Nähe ist räumlich, inhaltlich und emotional gemeint. Das **UND** steht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beide Aspekte 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 10.800 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 als Gastgeber, der individuelle Lösungen anbietet – von Mensch zu Mensch.

Lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Als aktiver Dienstleister, Impulsgeber und Partner haben wir auch für die internen Herausforderungen exzellente Produkte und Angebote entwickelt. Bei uns arbeiten motivierte, hoch qualifizierte und selbstbewusste Menschen, die so bei der Verknüpfung von Beruf und Familie umfassende Unterstützung erhalten.

Wir verstehen uns als Vorreiter und Vorbild für ein sinnorientiertes, wertschöpfendes und zukunftsfähiges Personalmanagement sowie eine zukunftsgerichtete Personal- und Unternehmensentwicklung.

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

Vision 2030:

Umweltmanagement als Teil der Unternehmens-DNA

Mit unserem 2013 gestarteten Umweltmanagement berücksichtigen wir alle Ebenen, vom internen Handlungsraum bis zum Kontakt mit unseren Versicherten. Dabei stehen vier Aspekte im Fokus:

1. Rohstoffe und Produkte

Wir schaffen Transparenz im Hinblick auf unsere Produkte und führen soweit wie möglich sukzessive Nachhaltigkeitskriterien ein. Ziel ist die gleichwertige Betrachtung der drei Säulen der Nachhaltigkeit beim Einkauf von Produkten. Um dies zu erreichen, werden wir 2019 erstmals eine Ist-Erhebung durchführen.

2. CO₂ und Energie

Für den ökologischen Fußabdruck eines Unternehmens sind CO₂-Emissionen und Energieverbräuche entscheidend. Ziel ist eine klimaneutrale AOK Baden-Württemberg. Darum analysieren wir ab 2019 relevante Themenfelder und konzentrieren uns zunächst auf die Bereiche Immobilien und Mobilität.

3. Fläche

Als umweltbewusstes und modernes Unternehmen ist uns auch eine nachhaltige Bewirtschaftung unserer Flächen ein großes Anliegen. Erklärtes Ziel ist, Umweltaspekte als zusätzliches Entscheidungskriterium bei Anmietung und Neubau zu berücksichtigen.

4. Umweltbewusstsein

Was wir in Sachen Umwelt auf den Weg bringen, kommunizieren wir bereits seit 2013 über verschiedene interne und öffentliche Kanäle. Die Auswertung unserer Umweltziele aus dem Jahr 2018 zeigt diesbezüglich eine deutlich steigende Tendenz. Bis 2030 soll Umweltmanagement Teil unserer Unternehmens-DNA sein.





Siegmund Nesch, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der AOK Baden-Württemberg.



Peter Wüstner, Regierungsdirektor im Umweltministerium BW, entwickelte maßgeblich die WIN-Charta.

Welt-Veränderer

2013 startete die AOK Baden-Württemberg ihr Umweltprogramm.

2018 war sie an einem Punkt angekommen, eine langfristige Strategie zu entwickeln. Bis 2030 soll Umweltmanagement Teil der DNA der AOK Baden-Württemberg sein. Ein Gespräch über Nachhaltigkeit in Unternehmen und Gesellschaft.

2010 startete die Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN). Wie hat sich das Thema seither entwickelt?

Peter Wüstner _ Aus einem weichen wurde ein harter Faktor. Als Baden-Württemberg die WIN-Strategie startete, waren in der Finanzwelt vor allem Bilanzwerte der wichtigste Maßstab. Heute sind vielfältige Nachhaltigkeitsfaktoren gefragt. Als 2017 die EU-CSR-Richtlinie erstmals Berichtspflichten für Unternehmen vorschrieb, war die WIN-Charta bereits etabliert, ein Vorteil für hiesige WIN-Charta-Unternehmen.

Siegmar Nesch _ Kunden und Mitarbeitende werden mündiger, der ökologische Druck steigt. Überall werden Folgen dessen sichtbar, was wir Menschen mit der Umwelt gemacht haben. Mein Sohn sammelte kürzlich am Strand eines Naturreservates in Südafrika innerhalb einer Viertelstunde einen ganzen Rucksack Plastikmüll ein.

PW _ Nachhaltigkeit dominiert zunehmend ja auch die internationalen politischen Debatten. Auf dem Gipfel der Vereinten Nationen wurde im September 2015 die Agenda 2030 mit 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Seither integriert die Bundesregierung diese Ziele in ihre Nachhaltigkeitsstrategie. Auch die Leitsätze der WIN-Charta orientieren sich an der besagten Agenda. Im Eigeninteresse der Unternehmen geht es darum, ökologisch und sozial zu wirtschaften und dabei ökonomisch erfolgreich zu sein.

SN _ Wir nutzen den politischen Rückenwind und haben für unser Umweltmanagement ebenfalls eine Vision 2030 aufgestellt. Mir geht es da aber nicht um die Maßnahmen als solche. Entscheidend ist vielmehr, wie wir das, was wir tun, im Unternehmen vorantreiben. Ziel ist eine Haltung, mit der wir als Unternehmen unserer Verantwortung als wichtiger Teil der Gesellschaft gerecht werden – über die üblichen Aufgaben einer Krankenkasse hinaus.

PW _ Gesunde Umwelt hat etwas mit Gesundheit zu tun.

SN _ Ja. Darum wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigen, diese Haltung auch zu zeigen. Ob nun im geschäftlichen oder im privaten Kontext.

Woran werden die Versicherten die entsprechenden Veränderungen der AOK Baden-Württemberg vor allem merken?

SN _ Zum Beispiel am Aufdruck „greenAOK – Klimaneutral versandt“ auf Briefen oder am Aufdruck „greenAOK – Klimaneutral voran“ auf Fahrzeugen. Außerdem gibt es von uns nur noch nachhaltige Give-aways. Anfang 2019 präsentieren wir unser Umweltprogramm auf zwei Nachhaltigkeitsmessen, weitere Auftritte werden folgen. Auch hier können sich unsere Versicherten über unser Umweltprogramm informieren, Fragen stellen und mitmachen. Wir treten in Netzwerken auf, gehören seit Februar 2019 zum Bündnis für Luftreinhaltung, vertreten all dies offensiv mit einer klaren Haltung nach außen.

PW _ Die WIN-Charta unterstützt das alles. Denn die Aktivitäten können geordnet und kontinuierlich weiterentwickelt werden, außerdem wird das Engagement in den WIN-Berichten veröffentlicht. Das Besondere daran: Der Bericht ist nur einer

von sechs Schritten eines kontinuierlichen Prozesses im Rahmen der WIN-Charta. Darüber hinaus sorgt der möglichst kompakte Umfang der Berichterstattung dafür, dass Bürgerinnen und Bürger jederzeit Einblick nehmen können und möglichst schnell nachvollziehen können, wo das Unternehmen gerade steht. So funktionieren Transparenz und Glaubwürdigkeit.

Welchen Einfluss hat ein Unternehmen wie die AOK auf das Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsbewusstsein der Versicherten?

SN _ Wir agieren als Vorbild und Sinnvermittlerin für Belegschaft und Versicherte. Beispielsweise unterstützten wir 2018 mit einer unternehmensweiten Sammelaktion von Mobiltelefonen und Tablets die Handy-Aktion Baden-Württemberg. Damit sensibilisierten wir die Menschen dafür, welche ungenutzten Rohstoffe sie zu Hause in der Schublade liegen haben. Nachhaltigkeit ist für uns kein Lippenbekenntnis. Wir machen das Thema nachvollziehbar, weil wir es ernst meinen. Weil es echt ist!

„Offensiv mit
einer klaren
Haltung.“

PW _ Unternehmen definierten sich lange über das, was sie produzieren. Kunden, Mitarbeitende, Verwaltung, Politik, ja, die Gesellschaft fragt aber verstärkt danach, wie etwas produziert wurde. Auch was produziert wird, bestimmt zunehmend zumindest indirekt der Kunde mit seiner Nachfrage. Das ist gut so und im Sinne der Nachhaltigkeit besonders dann interessant, wenn dies Aspekte der Nachhaltigkeit mit abdeckt. Hier spüren wir in Zeiten des Klimawandels und der zunehmenden Ressourcenknappheit einen eindeutigen Bewusstseinswandel.

SN _ Darum werden wir die Gedankenlogik von „greenAOK“ mehr und mehr in alle Abläufe und Entscheidungen mit einbeziehen.

PW _ Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen, soll bei der AOK Baden-Württemberg normal werden?

SN _ Das ist der zentrale Punkt. Es soll selbstverständlich werden.

PW _ Wie kommt das bei der Belegschaft und den Versicherten an?

SN _ Bezüglich unserer Identität verorten wir uns ja immer wieder. Früher hieß es „wir haben grünes Blut“. Doch mit dieser sehr nahen Formulierung schwindet die nötige kritische Distanz zum Unternehmen und darum auch zum eigenen Tun. Diese Distanz braucht es jedoch, um sich kontinuierlich zu hinterfragen. Von der DNA zu sprechen, geht auch sehr tief, bietet jedoch mehr Spielraum. Denn gemeint ist die Unternehmens-DNA – und nicht die der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese DNA steht auch nicht auf Folien, sondern wir reichern sie kontinuierlich an. GESUNDNAH, Beratung von Mensch zu Mensch, umweltbewusstes Vorgehen – das kommt alles in einen Topf, wo es wie eine sehr gute Bouillabaisse vor sich hinköchelt und wo die Zutat „Normalität“ ganz wichtig ist.

In der WIN-Charta wie auch in den UN Sustainable Development Goals ist das Thema Umwelt eines von vielen. Wie sieht es mit anderen Nachhaltigkeits-Aspekten aus, also Gender Equality oder Diversität?

PW _ WIN-Charta-Unternehmen setzen sich sehr ernsthaft mit allen zwölf Leitsätzen und den SDGs der UN auseinander. Ziel ist es aber gerade nicht, „mach erst mit, wenn du perfekt bist“, sondern:

„steig ein und mach dich auf den Weg zum nachhaltigen Wirtschaften“. Dass es speziell in den beiden angesprochenen Nachhaltigkeitsaspekten noch Nachholbedarf gibt, steht außer Frage.

SN _ Nun, hinsichtlich medizinischer Versorgung in Baden-Württemberg, also gesundes Leben, sehen wir uns als Innovationstreiber und aktiver Mitgestalter. Bei der sozialen Komponente verstehen wir uns als Vorreiter. Mit unserem Kompetenzmodell haben wir den Grundstein für eine nachhaltige Unternehmenskultur gelegt. Mit Programmen und Dienstvereinbarungen sichern wir Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern. Mittlerweile sind 42,2 % unserer

Führungskräfte weiblich, Tendenz steigend. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind wir zum wirtschaftlichen Handeln und der Förderung eines gesunden Wettbewerbs bei der Vergabe von Leistungen verpflichtet.

Welchen Beitrag kann die Digitalisierung in Sachen Umweltschutz bzw. Nachhaltigkeit leisten?

PW _ Der digitale Wandel ist eine gesellschaftliche Tatsache. Es muss unser Ziel sein, die ökonomischen, sozialen und ökologischen Ziele der Nachhaltigkeit auch und gerade beim digitalen Wandel auszubalancieren. Dann kann Baden-Württemberg zum weltweiten Marktführer bei intelligenten, ressourcensparenden und klimaschonenden Technologien werden. Digitalisierung kann uns helfen, Wachstum und Ressourcenverbrauch zu entkoppeln. Im Rahmen dieses landesweiten Strategieansatzes wird das Umweltministerium die Digitalisierung insbesondere als Hilfsmittel nutzen, um Ressourceneffizienz zu steigern, die Energiewende zu bewältigen, den Klimaschutz zu verbessern und die „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BNE)“ zu gestalten.

SN _ Wir konnten dank der Digitalisierung den Papierverbrauch erheblich reduzieren. Eingangspost wird gescannt und in elektronischen Akten archiviert. Wir haben auch digitale Postausgangskanäle. Korrespondenzen werden zukünftig auch im digitalen KundenCenter unseren Kundinnen und Kunden zur Verfügung gestellt. Am liebsten würden wir ganz auf den Einsatz von Papier verzichten. Aber auch in einer zunehmend digitalen Welt werden auf Papier gedruckte Briefe ihren Platz haben.

„Weil es echt ist!“

PW _ Ob Digitalisierung einen positiven Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit leistet, ist die wohl schwierigste Frage. Hier kommt es sehr stark auf die Ausgestaltung der Digitalisierung an. Setzt sie Arbeit frei, ohne neue zu schaffen? Profitiert die Gesellschaft als Ganzes oder nur wenige Unternehmen?

SN _ Wir versuchen mehrere Aspekte miteinander zu kombinieren, zum Beispiel Reduzierung unserer CO₂-Emissionen und neue Arbeitsformen, wie zum Beispiel flexible Bürokonzepte.

Was ist mit dem Leitsatz 1 der WIN-Charta, also Menschenrechte, in Verbindung mit Digitalisierung und Gesundheit? Immer öfter entscheiden Finanzinvestoren über Versorgung, Ärzte werden anders entscheiden müssen. Wie kann sichergestellt werden, dass Patienten eine menschenwürdige Versorgung bekommen?

SN _ Im Pflegebereich findet bereits eine Ökonomisierung statt, die nicht gutgeheißen werden kann. Wir haben das ebenso auf dem Schirm wie zum Beispiel den verantwortungsvollen Umgang mit Patientendaten.

PW _ Die Digitalisierung entwickelt sich mit einer Dynamik, die noch vor 20 Jahren undenkbar war. Damals hatten Unternehmen viel Zeit, sich mit Prozessen auf Entwicklungen vorzubereiten. Heute erhalten Themen von heute auf morgen Relevanz. Gleichzeitig kann durch Digitalisierung in Echtzeit auf Herausforderungen reagiert werden. Der medizinische Bereich ist sicher ein Paradebeispiel dafür, dass eine Technologie wie die Digitalisierung Fluch oder Segen sein kann, je nachdem wie sie ein- und umgesetzt wird.

SN _ Digitalisierung eröffnet allerdings auch positive Aspekte im Bereich der Gesundheitsforschung, zum Beispiel bei seltenen Erkrankungen. Durch ein sinnvolles Zusammenschalten von Daten hätte man die Chance, im Rahmen von Therapieansätzen etwas für die Patienten zu bewirken. Auch das hat für mich etwas mit Nachhaltigkeit zu tun.

PW _ All dies auszutarieren, dass Leitsatz 1 bzw. die SDGs eingehalten werden – da spielen die Krankenversicherer eine ganz wichtige Rolle.

SN _ Ja, das ist ein großes, zentrales Thema, mit dem wir uns als Anwalt der Versicherten auseinanderzusetzen haben. Wir müssen unsere Aufgaben in Zeiten von Big Data genau weiterdenken, um gerade das Heft des Handelns nicht an Großkonzerne zu verlieren und um einen vernünftigen, nachhaltigen Umgang mit Daten zu sichern.

PW _ Nachhaltigkeit hat auch einen regionalen Aspekt. Global denken und regional handeln, ist sicher auch im Bereich Digitalisierung angesagt. Zum Erfolg einer nachhaltigen Digitalisierung würde es sicher beitragen, wenn wir die Daten im Land halten. Das schafft Vertrauen für eine Technologie und hilft die positiven Seiten der Digitalisierung herauszuarbeiten.

Zum Schluss noch mal nachgefragt in Sachen Umweltschutz. Welchen Beitrag leisten Sie privat?

PW _ Ob Kleidung, Konsumgüter oder Lebensmittel – ich kaufe möglichst hochwertige Produkte. Die Sachen halten länger und ich honoriere die Bemühungen der Hersteller. In Summe sagt meine Haushaltskasse, dass ich so weniger Geld ausbebe, als wenn ich günstig einkaufe und dann viel wegwerfe.

SN _ Ich bevorzuge regionale und saisonale Produkte, gehe viel zu Fuß oder nehme das Fahrrad und spare Plastik, wo immer ich kann.

Kaue ich Kleider, achte ich zum Beispiel auf Herkunft und soweit es geht Verarbeitung. Es sind vor allem auch solche kleinen Dinge im Alltag. Macht aber Spaß!

PW _ Ja, das ist wichtig, dass es Spaß macht. Menschen nehmen Umwelt- und Nachhaltigkeitstipps dann am besten an, wenn sie verstehen, was sie ganz persönlich davon haben, und wenn es Freude macht.

SN _ So funktioniert der Mensch!

PW _ Das ist auch gut so!

Lieber Herr Nesch, lieber Herr Wüstner, vielen Dank für das Gespräch.

„Daten im Land halten.“



Nachhaltigkeit, Region und Globales im Fokus

Verantwortung mit internationalem Bezug

Im Spätsommer 2015 verabschiedeten die Staats- und Regierungschefs aller UN-Mitgliedstaaten die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

Ziel ist, den globalen Herausforderungen wie Armut und Hunger, Klimawandel und Verlust der Biodiversität gemeinsam zu begegnen und nachhaltige, positive Veränderungen herbeizuführen. Mittelpunkt der Agenda sind 17 Ziele, die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs) für nachhaltige Entwicklung – ökologisch, sozial und ökonomisch.

Als Unterzeichner der WIN-Charta leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Erreichung dieser weltweit angestrebten Ziele. Denn die Leitsätze der WIN-Charta erfüllen fast alle SDGs.

Nachfolgend finden Sie eine Übersicht unseres Engagements bezüglich der einzelnen WIN-Charta-Leitsätze und den jeweiligen Bezug zu den SDGs der Vereinten Nationen.

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta, den Sustainable Development Goals der UN und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf win-bw.com

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.



Unsere Schwerpunkte im Rahmen von greenAOK

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.





Lebens-Begleiter

Eine saubere und natürliche Umwelt ist wesentlich dafür, dass Menschen gesund zur Welt kommen, heranwachsen und leben können. Als Gesundheitskasse stellen wir uns der Aufgabe, Ursachen von Gesundheitsgefährdungen aufzuspüren und auf ihre Beseitigung hinzuwirken.

Entsprechend unserer Möglichkeiten setzen wir uns darum für eine intakte Umwelt, nachhaltiges Wirtschaften und ein lebensphasenorientiertes Berufsleben ein.

Auf den folgenden Seiten finden Sie als unsere Schwerpunktthemen die Leitsätze 04-06.

Ressourcen achtsam einsetzen

Unser erster Schwerpunkt:

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

Bei Briefpapier, Umschlägen und Kopierpapier nutzen wir meist Recyclingprodukte mit dem Umweltlabel Blauer Engel, dem strengsten Umweltzeichen. So sparen wir jährlich knapp tausend Tonnen Frischholz und dreizehn Millionen Liter Wasser. Tinte und Toner tragen ebenfalls den Blauen Engel.

Digitalisierung hilft beim Papiersparen

Allein in der AOK-Hauptverwaltung wurde der Papierverbrauch durch beidseitiges Drucken um bis zu 45 % gesenkt. Auch unsere Versicherten bekommen in Zukunft doppelseitig bedruckte Briefe. Der Familien- und Unfallfragebogen wird schon seit 2017 so versendet. 2018 stellten wir 17 „Batchbriefe“ und einen Großteil der Individualkorrespondenzen um – mit einer Ersparnis von jährlich 2,8 Millionen Blatt Papier.

Eingehende Papierpost wird gescannt, papierlos an die für die Bearbeitung Zuständigen gesendet und in einer elektronischen Akte archiviert, bei Weiterleitung der Dokumente an andere Abteilungen sind Kopien überflüssig.

Pilotprojekt: Testbroschüre

2018 testeten wir erstmals Umweltkriterien beim Druck von Broschüren: Recyclingpapier mit Blauem Engel und Biofarben wurden als Standards definiert. Die Produktion der Testbroschüre – Auflage 11.000 Exemplare – erzielte aussagekräftige Werte: Gespart wurden 4.684 kWh Energie, rund 1,2 Tonnen Holz, 1.240 Liter Wasser und 0,67 Tonnen CO₂-Emissionen.

Weitere Projekte 2018

Zur Innenreinigung unserer Gebäude verwenden wir seit 2018 nur umweltfreundliche Produkte, die den Kriterien des EU Eco-Labels entsprechen.

Außerdem unterstützten wir mit einer unternehmensweiten Sammelaktion von Mobiltelefonen und Tablets die Handy-Aktion Baden-Württemberg.

In rund 150 AOK-Gebäuden und AOK-KundenCentern konnten insgesamt 2.530 Handys gesammelt und durch Recycling unter anderem 22.770 g Kupfer, 379,3 g Silber und 63,25 g Gold zurückgewonnen werden. Mit dem Erlös wurden die Projekte Aktion Hoffnung, Difäm/Brot für die Welt und EJW-Weltdienst unterstützt.

Ausblick

2019 werden wir damit beginnen, Informationsbroschüren und Kundenzeitschriften nach und nach auf umweltfreundliche Produktion umzustellen.



„AOK-Versicherte wünschen weniger Papier.“

„Auch in einer zunehmend digitalen Welt sind Briefe bei unseren Kunden weiterhin gefragt. Gleichzeitig möchten sie aber weniger Papier in ihrem Briefkasten. Darum begannen wir im Mai 2017, bei unserem Druckdienstleister die ersten Briefe auf Duplexdruck umzustellen. 2018 wurden dann der Geschäftsbereich Markt sowie in großen Teilen der Bereich Versicherungs- und Beitragsmanagement auf Duplexdruck umgestellt. Das Ziel für 2019 ist es, den gesamten Korrespondenzbereich an den Druckdienstleister anzubinden. So schaffen wir es, Kundenwünsche und Umweltziele zu verbinden.“

Sebastian Strobel, Referatsleiter Kundenkorrespondenz

Klimaneutral werden



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, kompensieren wir über zertifizierte Klimaprojekte und stellen sie rechnerisch neutral. Von 2015 bis einschließlich 2018 kompensierten wir durch den klimaneutralen Postversand 2.082,23 Tonnen an CO₂.

Den klimaneutralen Versand kennzeichnen wir auf den Umschlägen mit dem Aufdruck „greenAOK – klimaneutral versandt“.

Fuhrpark

Seit fünf Jahren reduzieren wir kontinuierlich die CO₂-Emissionen der AOK-Fuhrparkflotte. Lagen wir 2014 noch bei einem CO₂-Durchschnitt von 142 g/km, erreichten wir 2018 einen Durchschnitt von 108 g/km. Bis Ende 2020 möchten wir unseren Durchschnitt auf 95 g/km senken.

Inzwischen sind fast 30 % unserer Dienstfahrzeuge ganz oder teilweise mit Strom unterwegs. Landesweit sind bereits rund 29 Ladestationen an mehreren AOK-Standorten installiert.

Nächstes Ziel ist die Installation einheitlicher Ladestationen, die ein vom Standort unabhängiges Laden der Fahrzeuge ermöglicht. Diese Infrastruktur wird 2019 unternehmensweit implementiert.

LED-Umrüstung

Die sukzessive Umrüstung auf LED-Beleuchtung erfolgt im Rahmen von Sanierungsmaßnahmen bei Gebäuden oder Neueinrichtungen. 2018 starteten wir 29 LED-Projekte, mit Energieeinsparungen von rund 56.110 kWh Strom und rund 29 Tonnen CO₂ pro Jahr.

Ausblick

2019 machen wir uns auf den Weg, unseren ökologischen Fußabdruck systematisch zu ermitteln. Dafür werden wir zum Beispiel das Pendler- und Dienstreiseverhalten der AOK-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter erheben, um Einsparpotenziale zu erkennen und Anreize zum Umdenken zu schaffen.



„Enormes Einsparpotenzial.“

„Bislang konnte das zu einem bestimmten AOK-Standort gehörende E-Fahrzeug an einem anderen Standort erst nach Freischaltung geladen werden. Dies haben wir vereinfacht. Seit der Umstellung auf flächenübergreifendes Laden können wir darüber hinaus den Verbrauch pro Ladesäule, Fahrzeug und Fahrstrecke ermitteln. Wir kaufen 100 % zertifizierten Öko-Strom. Die Umrüstung der AOK-Immobilien auf LED läuft seit 2008. Allein in unserem Gebäude in Sigmaringen verbrauchen wir statt 220.000 nur noch 133.000 kWh im Jahr. Das entspricht einer jährlichen Einsparung von 27,3 Tonnen CO₂. Hochgerechnet auf die 14 Bezirksdirektionen ergibt sich ein enormes Einsparpotenzial.“

Stephan Wallhöfer, Leiter Interner Service BD Bodensee-Oberschwaben

Produktverantwortung übernehmen

Unser dritter Schwerpunkt:

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

Unsere Beratung richten wir an den Herausforderungen unserer Kundinnen und Kunden aus, um individuelle Lösungen für die jeweilige Lebenssituation unserer Kundinnen und Kunden zu ermöglichen.

In all unseren Geschäftsprozessen streben wir darüber hinaus die Berücksichtigung ökologischer Aspekte an.

Die Grundgedanken des Umweltschutzes finden 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.

Beim allgemeinen Geschäftsbetrieb und bei Beschaffungen aller Art betrachten wir ebenfalls die jeweiligen Auswirkungen auf die Umwelt. Beim Gebäudemanagement achten wir auf Energieeinsparpotenziale.

Ergebnisse und Entwicklungen

Im Rahmen von greenAOK unterstützten wir im vergangenen Jahr die Nachhaltigkeitstage des Landes mit insgesamt 150 Einzelaktionen. Unter anderem integrierten wir wertvolle Informationen zum Thema Nachhaltigkeit in ausgewählte Ernährungskurse. Außerdem boten unsere Betriebsrestaurants klimafreundliche Gerichte an.

Um auch bei Messeauftritten und Veranstaltungen nachhaltig zu werden, wurden 2018 im Rahmenvertrag mit unserem Messedienstleister Nachhaltigkeitskriterien festgeschrieben.

Den Give-away-Pool stellten wir 2018 komplett auf nachhaltige Produkte um, die transparenten, ökologischen, ökonomischen und sozialen Kriterien entsprechen. Bei der Beschaffung wurden die im Jahr 2017 entwickelten Nachhaltigkeitsrichtlinien für Give-aways vollumfänglich berücksichtigt. Unter anderem achten wir auf einen sparsamen Umgang mit Energie, Wasser und Verbrauchsmaterialien während der Produktion, vermeiden den Einsatz von Schadstoffen und stellen für jedes Produkt die Einhaltung von Sozialstandards sicher. So leisten wir unseren Beitrag, Kinderarbeit in der Welt zu unterbinden und umweltschonend mit endlichen Rohstoffen umzugehen.

Mithilfe der Nachhaltigkeitsrichtlinien für Give-aways achten wir außerdem auf ökologischen Anbau von Lebensmitteln, Verzicht auf Tierversuche bei Kosmetika und den fairen Handel von Waren. Wir setzen innovative Produkte zum Beispiel aus Bioplastik oder recyceltem Kunststoff ein und beziehen Give-aways bevorzugt von regionalen Herstellern.

Ausblick

2019 soll eine ganzheitliche greenAOK-Kommunikationsstrategie entwickelt werden. Damit werden wir unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit und Umweltschutz verstärkt in der Öffentlichkeit platzieren. Unter anderem werden wir auch auf thematisch passenden Messen und Veranstaltungen mit einem nachhaltig gestalteten Stand, Möbeln aus schnell nachwachsendem Bambusholz sowie einem Bodenbelag aus recyceltem Papier präsent sein.





Ab 2019 bringt die Schlemmerbande nachhaltigen Genuss in weitere Regionen des Landes.

Regionaler Genuss, gesunde Ernährung



Beim Neujahrsempfang 2019 des Ministerpräsidenten war die Schlemmerbande wieder mit dabei.

Wege der Lebensmittel

Nach einem erfolgreichen Start in 2009 wurde 2017 der Verein „MVG Schlemmerbande – Die Genuss-entdecker e. V.“ gegründet. Regionale Träger, darunter Landkreise, Gemeinden und öffentliche Partner wie zum Beispiel Schulen, organisieren die Kurse.

2018 erfolgte die Weiterentwicklung in Richtung Nachhaltigkeit. Neben den bereits vorhandenen Inhalten zum Thema regionale und saisonale Produkte wurden Kursmodule vorbereitet, in denen es unter anderem um die Wege geht, die Lebensmittel hinter sich haben, bevor sie auf dem Teller liegen.

Kurse für Kinder

Die Schlemmerbande ist ein Projekt der Meistervereinigung Gastronom Baden-Württemberg e. V. (MVG), der AOK Baden-Württemberg und des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg.

In kostenlosen Kursen erfahren Kinder im Alter von 9 bis 12 Jahren mehr über regionalen Genuss, Kochen und gesunde Ernährung.

Kursleiter sind Ernährungsfachkräfte der AOK Baden-Württemberg und Mitglieder der MVG. Gekocht wird in den Küchen der AOK-Gesundheitszentren und in Restaurantküchen. Die Kinder besuchen auch landwirtschaftliche Betriebe vor Ort.



Die Schlemmerbande kocht in den Küchen der AOK-Gesundheitszentren.

So geht es weiter

Die von unserem Partner ÖkoMedia entwickelten Module sind 2019 zunächst als Pilotprojekte geplant.

Darüber hinaus wird die Schlemmerbande auf den Nachhaltigkeitstagen und der Bundesgartenschau in Heilbronn zu erleben sein.

Ab 2020 soll das Thema Nachhaltigkeit in allen Kursmodulen berücksichtigt werden. Außerdem wird das Kursangebot kontinuierlich in weitere Regionen Baden-Württembergs getragen.



Auf dem Programm steht vor allem Regionales.



„Vielfältig engagierte Menschen.“

„Gemüse schneiden, in einer Profiküche mitarbeiten, landwirtschaftliche Betriebe besuchen oder sogar den Neujahrsempfang des Ministerpräsidenten unterstützen. Wer bei der Schlemmerbande mitmacht, erhält besonderes Wissen über gesunde und nachhaltige Ernährung und lernt darüber hinaus vielfältig engagierte Menschen kennen. Dass die Kurse eine bunte nachhaltige Wirkung haben, zeigte sich bereits auf besondere Art. Denn ein früherer Schlemmerbanden-Teilnehmer begann 2018 bei einem Mitglied der MVG die Ausbildung als Koch.“

Sabine Drexler, Dipl.-Ökotrophologin, Fachbereich Gesundheitsförderung



„Gemeinsam nachhaltig handeln.“

„Die Schlemmerbande der AOK ist ein tolles Projekt, das sich wunderbar mit den Zielen der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg verbinden lässt. So ist beispielsweise ein Schwerpunktthema der diesjährigen Nachhaltigkeitstage das Vermeiden von Lebensmittelverlusten. Bei der Bundesgartenschau 2019 werden die AOK und die Nachhaltigkeitsstrategie am 1. und 2. Juni gemeinsam nachhaltiges Handeln alltagsnah präsentieren. Bereits in den letzten Jahren war die AOK ein engagierter Partner, der mit dazu beitrug, dass Baden-Württemberg im Rahmen der Europäischen Nachhaltigkeitswoche die meisten Aktionen in ganz Europa hatte.“

Jürgen Meissner, Geschäftsführender Gesellschafter, ÖkoMedia GmbH

Leitsatz 01

Menschen- und Arbeitnehmerrechte



Die persönliche und fachliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern wir durch jährliche Perspektivengespräche, in denen die Zusammenarbeit reflektiert wird und Themen wie Gesundheit und Vielfalt zur Sprache kommen.

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

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

Mit dem lebensphasenorientierten Personalmanagement setzen wir die Unternehmensphilosophie GESUNDNAH auch nach innen um. Das heißt, wir berücksichtigen die Bedürfnisse und Belange unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jeder Lebensphase und in jeder Lebenssituation. Ziel sind jeweils Lösungen mit einer Win-win-Situation für jeden Einzelnen, das Unternehmen und das jeweilige Team.

Lebensphasenorientiert planen

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten von Teilzeit und mobilen Arbeitsformen schaffen wir einen verlässlichen Rahmen, damit unsere Beschäftigten private und berufliche Verpflichtungen gut miteinander vereinbaren können.

2011 erhielten wir für unser familienbewusstes Engagement das Zertifikat audit berufundfamilie. Zuletzt fand 2017 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. Die nächste Re-Auditierung ist für das Jahr 2020 angesetzt.

Ausdruck unserer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Personalvertretung sind über 20 Dienstvereinbarungen in den Themenfeldern Soziales, Gesundheit, Prävention, Datenschutz, Arbeitsorganisation und Personalentwicklung, die mit dem Gesamtpersonalrat abgeschlossen wurden.

Integration fördern

Wir beschäftigen mehr schwerbehinderte Menschen als gesetzlich vorgeschrieben. Außerdem engagieren wir uns bei der Integration und fördern Geflüchtete durch Qualifikationsmaßnahmen sowie Ausbildungsmöglichkeiten.

Ergebnisse und Entwicklungen

- 2018 wurden 256 neue Auszubildende eingestellt.
- Zum Stichtag 1. Juli 2018 arbeiteten bei uns 8.112 Frauen und 2.637 Männer, insgesamt 10.749 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Stand: 01.01.2019

- Mehr als 39 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit.
- Mehr als 42 % der Führungskräfte sind weiblich (2011 = 29,9 %).
- 11,9 % der Führungsfunktionen werden in Teilzeit ausgeübt.
- Die Schwerbehindertenquote liegt aktuell bei über 6 % und damit über der gesetzlichen Quote von 5 %.
- Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jährlich ca. 1.000 Seminare bzw. Qualifizierungen an.

Kompetenzen stärken

Wir setzen weiterhin konsequent auf ein lebens- und familienbewusstes Personalmanagement. Vorhandene Maßnahmen und Angebote wie Förderung von Frauen in Führung, Unterstützung von Karriere mit Kind und Stärkung der Kompetenz unserer Führungskräfte werden weiterentwickelt.

Unser Programm „Arbeit und Generationen“ nahm 2018 die Gestaltung von Rahmenbedingungen und Angeboten für die Lebensphase der letzten Berufsjahre in den Fokus. 2019 startet eine Initiative zu Tarifverhandlungen mit unseren Sozialpartnern.



Leitsatz 02

Mitarbeiterwohlbefinden

Unser Leitsatz **GESUNDNAH** gilt auch nach innen: Wir fördern und unterstützen alle Mitarbeitenden mit vielfältigen Produkten und Angeboten entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse und in jeder Lebensphase.

Ergonomie großgeschrieben

Neben ergonomisch sinnvoller Ausstattung der Arbeitsplätze gewährleisten wir, dass in regelmäßig stattfindenden, sicherheitstechnischen Begehungen auch auf die entsprechenden Einstellungen geachtet wird.

Im Rahmen des internen Gesundheitsmanagements bieten wir außerdem Gesundheits- und Weiterbildungskurse sowie ein strukturiertes Deeskalationsmanagement.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen vielfältige, nachhaltige Angebote in Sachen Aus-, Fort- und Weiterbildung zur Verfügung. Arbeitsschutzanforderungen setzen wir ebenso um wie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Ergebnisse und Entwicklungen

Seit 2018 investieren wir verstärkt in professionelle Ergonomieberatung für unsere Beschäftigten. So wollen wir den veränderten Bedingungen durch die Digitalisierung gerecht werden.

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

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

Weiterdenken

Die Digitalisierung verändert auch bei uns die Anforderungen an Unternehmen und Belegschaft. Unser Personalmanagement begleitet die Entwicklungen engmaschig, darunter mit neuen Konzepten für Arbeitsgestaltung, Führung, Kompetenzen und Kultur.



Leitsatz 03

Anspruchsgruppen



Wir berücksichtigen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen, fördern Sinnorientierung und integrieren diese in unsere tägliche Arbeit.

Führung, Zusammenarbeit und Entwicklungswerte basieren auf Leitlinien, die eine inspirierende Arbeitsatmosphäre, positive Unternehmenskultur und die Zufriedenheit der Belegschaft fördern. Wir beteiligen alle AOK-Beschäftigten aktiv durch Befragungen, z. B. das Mitarbeiterbarometer.

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

Lebensenergie fördern

Kundeninformationen nutzen wir, um die Menschen bei allen Fragen zur Gesundheit ganzheitlich zu unterstützen und sie durch das Gesundheitswesen zu navigieren. Ihre Lebensenergie steht bei uns im Mittelpunkt.

Ergebnisse und Entwicklungen

Im ganzen Unternehmen hat sich eine hohe Beteiligungs- und Feedback-Kultur etabliert. So erfreut sich z. B. das Mitarbeiterbarometer einer weiter steigenden Teilnehmerquote. Wir setzen auch andere qualitative Beteiligungsformate wie Online- und Diskussionsforen oder die Ideenwelt ein. So binden wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr stark in die Entwicklung des Unternehmens ein.

Ausblick

Der digitale Wandel fordert alle Beschäftigten, ob Auszubildender oder Führungskraft. Darum werden wir unsere Beteiligungskultur weiter ausbauen. Mit all unseren Anspruchsgruppen pflegen wir ein Miteinander von Menschen zu Mensch.

Die Leitsätze 04-06 finden Sie auf den Seiten 15-17.



Leitsatz 07

Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Für den Nachwuchs bieten wir vielfältige Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten. Mit zahlreichen Weiterbildungsangeboten unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in ihrer täglichen Arbeit und bieten eine sinnorientierte, wertschöpfende und zukunftsorientierte Personalentwicklung.

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

Vor Ort leben und arbeiten

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind stark in der 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 bieten Ausbildungsplätze für die Berufe Sozialversicherungsfachangestellte/r, Kaufleute für Dialogmarketing sowie Kaufleute für Büromanagement an.

Der Studiengang „AOK-Betriebswirt/in“ in Verbindung mit dem Bachelor-Abschluss Business Administration bietet die Möglichkeit zur Qualifizierung für Führungs- und Managementaufgaben.

In Kooperation mit der DHBW (Duale Hochschule Baden-Württemberg) bieten wir darüber hinaus die Bachelor-Studiengänge Soziale Arbeit im Gesundheitswesen, BWL-Gesundheitsmanagement und Wirtschaftsinformatik an. Ein optimaler Berufseinstieg nach dem Studium ist unser Trainee-Programm.





Leitsatz 08

Nachhaltige Innovationen



Unsere Leistungen und Services gestalten wir entsprechend der sich verändernden Lebenswelt der modernen Gesellschaft.



Um die Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens mitsamt den kreativen Potenzialen der Belegschaft zu fördern, wurden darüber hinaus unterschiedliche interne Angebote entwickelt.

Unser Umweltprogramm fördert zum Beispiel den Einsatz neuer Technologien bei Beleuchtung und Mobilität.

Ergebnisse und Entwicklungen

Seit 2017 fördern wir mit der Kreativwerkstatt die schöpferischen Gaben unserer Beschäftigten. In der AOK Ideenwelt können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem weitere Ideen einbringen (→ siehe auch Seite 27).

Weiterhin Kreativität fördern

Unsere vielfältigen internen Formate zur Förderung von Innovation und Kreativität werden wir fortführen.

Leitsatz 09

Finanzentscheidungen

Solide Finanzpolitik ist die Basis unserer Unternehmensentscheidungen, die wir auf Grundlage klarer Strukturen und nach transparenten, rechtlichen und internen Regeln treffen. Bei Investitionen achten wir auf ihre Umweltwirkung.

Ergebnisse und Entwicklungen

Unsere Schlagworte „Qualität + Stabilität“ konzentrieren sich nicht nur auf das laufende und folgende Rechnungsjahr, sondern beinhalten auch mittelfristige Prognosen.

Im Rahmen des Umweltprogramms greenAOK achten wir bei Investitionen neben Wirtschaftlichkeitskriterien auch auf Umweltkriterien. Das gilt auch für Ausschreibungen: Bei der Beauftragung von Dienstleistungen und dem Einkauf von Produkten achten wir auf soziale, ökologische und ökonomische Aspekte.

Engagement beibehalten

Unsere bisherigen Leitsätze behalten wir bei. In Ausschreibungen von Dienstleistungen und Produkten werden wir Umweltkriterien auch weiterhin implementieren.



Leitsatz 10

Anti-Korruption

Korruption und Betrug im Gesundheitswesen beeinträchtigen die Qualität der medizinischen Versorgung und ziehen erhebliche Kosten nach sich. Gerade in der Gesundheitsversorgung müssen Verfehlungen sanktioniert werden. Das gebietet das Vertrauen, das die Versicherten in uns setzen.

Schäden verhindern

Eine eigene Unternehmenseinheit kümmert sich um diese Thematik, sorgt bei begründetem Anfangsverdacht für eine strafrechtliche Verfolgung und verhindert Schäden für die Versichertengemeinschaft.

Wir gehen verantwortungsvoll mit den finanziellen Mitteln um, die uns im Gesundheitswesen zur Verfügung stehen und sichern eine hochwertige Versorgung unserer Versicherten.

Ergebnisse und Entwicklungen

Ergebnisse unserer Arbeit zum Thema Bekämpfung von Fehlverhalten werden alle zwei Jahre in einem Bericht an den Vorstand zusammengefasst.

Fairer Wettbewerb

Die durch das Vergaberecht vorgegebenen Rahmenbedingungen für einen fairen und geordneten Wettbewerb setzen wir konsequent um.



Leitsatz 11

Regionaler Mehrwert



Einen 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 Einstiegs- und Berufsqualifizierung für die Integration von Geflüchteten.

ScienceKids: Gesundheit entdecken

Das Jahr 2018 stand bei ScienceKids, unserem Lernangebot zur aktiven Gesundheitsbildung, ganz unter dem Motto Implementierung in den Schulen. Die AOK-Bezirksdirektionen können die Umsetzung von ScienceKids im Unterricht mit vielfältigen Möglichkeiten unterstützen. Dazu gehört die Ausleihe von Materialien ebenso wie die Unterstützung bei der lokalen Vernetzung, z. B. zwischen Schule und Vereinen sowie der Kontaktherstellung zu lokalen (Lebensmittel-)Betrieben vor Ort.

Ausblick

2019 werden wir weiter regional ausbilden und Angebote für Geflüchtete in ganz Baden-Württemberg bereithalten.



„Mit Bus und Bahn schneller da!“

„Aufgrund von Parkplatzmangel und innerstädtischen Staus, besonders zu den Stoßzeiten, ist man mit Bus und Bahn schneller da, auch wenn es manchmal zu Verspätungen kommt. Ende 2017 begann die AOK in ganz Baden-Württemberg darum damit, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Zuschuss für ein ÖPNV-Jahresabo zu gewähren. Vom Start weg nutzten in der Bezirksdirektion Stuttgart-Böblingen 20 % der Kolleginnen und Kollegen dieses Angebot, mittlerweile sind es 30 %. 2018 wurde der Beschluss gefasst, den monatlichen Betrag ab Januar 2019 von 20 auf 25 Euro zu erhöhen. Ich bin gespannt, wie sich die Nutzung weiterentwickeln wird.“

Rosa Moreira da Cruz, Leiterin Personalmanagement, Bezirksdirektion Stuttgart-Böblingen

Leitsatz 12

Anreize zum Umdenken

Mit der AOK Ideenwelt motivieren wir unsere Mitarbeitenden unternehmensweit, innovative Ideen einzubringen.

Vorbildfunktion ernst nehmen

Um das Umweltbewusstsein im gesamten Unternehmen zu stärken, binden wir alle, die bei uns tätig sind, in Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz ein. Führungskräfte haben hier eine entscheidende Mitverantwortung und Vorbildfunktion.

Umweltbewusstsein fördern wir unternehmensweit unter anderem mit regelmäßigen Umwelttipps.

Auch in unseren Print- und Onlinemedien kommunizieren wir kontinuierlich Anreize zum Umdenken.

Verstärkt waren Ideen zum Thema Mobilität dabei, die auch realisiert wurden, darunter die Schaffung eines Anreizsystems zur Nutzung von Dienstfahrrädern sowie des ÖPNV.

Im vergangenen Jahr veröffentlichten wir in regelmäßigen Abständen außerdem Umwelttipps zu Mobilität, zur baumpflanzenden Suchmaschine Eccosia, zur Aktion „Stunde der Gartenvögel“ (Kooperation NABU), zu den Nachhaltigkeitstagen 2018 und dem Thema nachhaltiges Kochen.

Print- und Onlinemedien enthielten im vergangenen Jahr ebenfalls regelmäßig Umwelt- und Mobilitätsthemen. Intern und über Social-Media-Kanäle berichteten wir außerdem über die Teilnahme an den Nachhaltigkeitstagen sowie die AOK-Handysammelaktion.



Ergebnisse und Entwicklungen

2018 kamen in der AOK Ideenwelt zu den Themenfeldern Nachhaltigkeit, greenAOK und Umwelt 65 Ideen an. Zehn davon wurden prämiert und werden umgesetzt.

Wie es weitergeht

Die genannten Kommunikationskanäle werden weiterhin für Umweltthemen genutzt. Dazu folgt 2019 eine ganzheitliche Kommunikationsstrategie zum Umweltmanagement der AOK Baden-Württemberg.

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



„Bringt uns alle weiter.“

„2018 riefen wir in der Bezirksdirektion eine Ideenwoche zum Thema greenAOK aus. 770 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren gefragt zu überlegen, in welchem Bereich etwas verbesserungswürdig sei. Teilweise setzten sich Teams zusammen, um gemeinsam zu überlegen. Eine Idee, die Anschaffung eines schnell ladbaren E-Autos, wird in 2019 realisiert. Interne Ideenwochen finden in der Bezirksdirektion Südlicher Oberrhein mehrmals im Jahr statt, man könnte auch welche zu den Themen der WIN-Charta veranstalten. Sich trauen, umzudenken und Dinge anders zu machen, bringt uns alle weiter. Gemeinsam können wir viel für mehr Nachhaltigkeit verändern.“

Heike Enghauser, Fachkraft Personalmanagement, AOK-Bezirksdirektion Südlicher Oberrhein



Der AOK-Insektengarten in Freudenstadt. Auch Kundinnen und Kunden verweilen gerne hier.

Wohnung für Bienen, Erholung für Menschen

Flächen nachhaltig umgestalten

Seit mehreren Jahren sind wir Partner des Naturparks Schwarzwald Mitte/Nord, der gemeinsam mit dem Verband der Bienenzüchter das Projekt „Blühender Naturpark“ ins Leben rief.

Ziel ist, durch das Anlegen klassischer Blumen- und Kräuterriesen dem Insekten- und damit auch dem Vogelsterben etwas entgegenzusetzen.

Für uns heißt das:

- Prüfen, welche AOK-eigenen Grundstücke und Grünflächen nachhaltig bewirtschaftet werden können;
- innerhalb unserer Netzwerke als Multiplikator zu diesem Thema auftreten;
- weitere Kooperationen anstoßen.

Insektengarten in Freudenstadt

Unsere erste blühende Wiesenfläche entstand 2017 in Lahr, 2018 kamen weitere Flächen hinzu. Unter anderem renaturierten wir eine ca. 3 a große Grünfläche des AOK-Gebäudes in Freudenstadt und legten einen Insektengarten an. Dafür wurde der Rasen entfernt und eine bienenfreundliche Einsaat gemacht.

Im Insektengarten wurden drei Hummelnester angesiedelt. Darüber hinaus stellten wir zwei Insektenhotels für Wildbienen, Schmetterlinge und sonstige nützliche Insekten auf.

Nach und nach schaffen wir auf unseren Flächen blühende Wiesen und Rückzugsgebiete für bedrohte Arten. Die Kosten der gesamten Umgestaltung in Freudenstadt lagen bei rund 5.000 Euro.



Früher eintönige Grünfläche, heute blühende Vielfalt.



Eines von zwei Hotels für Wildbienen, Schmetterlinge und andere nützliche Insekten in Freudenstadt.

So geht es weiter

Besucher können sich im Insektengarten auf Bänke setzen und das Treiben dort betrachten. Ab Frühjahr 2019 werden Führungen für Kindergärten und Schulen angeboten. 2019 ist auch die Ansiedlung eines Bienenvolks und eines Hornissennestes geplant.

Im vergangenen Jahr wurde außerdem auf einer AOK-Fläche in Schorndorf die Umgestaltung der Rasenfläche beschlossen, mit Nahrung, Unterschlupf und Nistmöglichkeiten für viele Tiere.

Passend zur Eröffnung der ersten Gartenschau Remstal 2019 ist die neu gestaltete ökologische Grünfläche fertig und wird diesen einmaligen Natur- und Landschaftsraum mit einer weiteren ökologischen Vielfalt bereichern.



SÜDWESTPRESSE vom 1.08.2018



Vorher und ...



... nachher in Schorndorf.



„In diesem Garten die Seele baumeln lassen.“

„Von meinem Büro aus kann ich direkt in den Insektengarten sehen. Es ist schon erstaunlich, wie viele unserer Kunden sich auf eine der Bänke setzen und eine ganze Zeit die Seele baumeln lassen. Als ehrenamtlicher Fachberater für Wespen- und Hornissenschutz im Landkreis Freudenstadt und Imker mit über 25 Jahren Erfahrung, freue ich mich auch sehr auf die Ansiedlung des Bienenvolks und den vielleicht ersten AOK-Honig im Land.“

Armin Bürkle, Leitung Hausservice in der AOK-Bezirksdirektion Nordschwarzwald und Initiator des Insektengartens



Sicherheit-Geber

Gemäß EU-Richtlinie 2014/95/EU berichten wir
in Ergänzung zu den vorangestellten Ausführungen
auch unsere nichtfinanziellen Informationen.

AOK Baden-Württemberg

Das Geschäftsmodell

Unser Geschäftsmodell haben wir auf den Seiten 2 bis 7 dieses Berichts dargelegt.

Unser Engagement

Konzepte und Ergebnisse

Über unsere Nachhaltigkeitskonzepte, -aktivitäten sowie die diesbezüglichen Ergebnisse und Entwicklungen haben wir ausführlich auf den Seiten 14 bis 29 berichtet.

Unsere Zuverlässigkeit

Prüfprozesse

Folgende Prozesse wurden 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 sowie 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 auf den Seiten 14 bis 29 dargestellt.

Datenschutz

Die Daten der Kundinnen und Kunden und Beschäftigten sind bei uns in sicheren Händen. Wir nehmen den Schutz der sensiblen Daten sehr ernst und sichern sie durch zahlreiche technische und organisatorische Maßnahmen. Beim Umgang mit diesen Daten folgen wir klaren rechtlichen Vorgaben. Die europäische Datenschutzgrundverordnung bewirkte eine ausdrückliche Stärkung der Rechte von Kundinnen und Kunden und Beschäftigten gegenüber allen Unternehmen, die ihre Daten verarbeiten. So hat man insbesondere das Recht auf Auskunft über die zur Person gespeicherten Daten, das Berichtigen unrichtiger Angaben und die Löschung nicht mehr erforderlicher Daten. Unterstützt werden die Kundinnen und Kunden und Beschäftigten von der Datenschutzbeauftragten der AOK Baden-Württemberg und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Risiken und deren Handhabung

Ein vorausschauender und verantwortungsvoller Umgang mit Risiken ist wesentliche Grundlage für unser nachhaltiges Engagement. Wir sind uns der möglichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit bewusst und verfügen über Strategien, mit diesen umzugehen. Als Dienstleister des Gesundheitssektors wären 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	Energie- und Ressourcenverbrauch sind für uns wesentliche Umweltaspekte, die mithilfe der aufgezeigten Projekte reduziert werden. Risiken hinsichtlich der Umsetzung sind finanzielle Faktoren, da zunächst Anschubinvestitionen für die Umsetzung der Projekte getätigt werden müssen. Unzureichende Förderprogramme stellen uns in Zeiten des Klimawandels und verfehlter politischer Klimaziele vor große Hürden für die Umsetzung von Vorreiterprojekten zum Klimaschutz. 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. Hinsichtlich des Einsatzes nachhaltiger Give-aways stößt der vorliegende Markt an Grenzen. Angebot und Nachfrage müssen sich hinsichtlich nachhaltiger Give-aways deutlich optimieren. Wir sind hier stark von externen Akteuren bzw. Anbietern und anderen Pionieren abhängig, um unseren Bedarf decken zu können.
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	Vgl. Leitsatz 10.

„Meiner Meinung nach steht jeder Mitarbeitende in der Verantwortung für Nachhaltigkeit.“

„Umweltschutz und Nachhaltigkeit gehen uns alle an.“

„Ich fühle mich in meinem Arbeitsgebiet auch für die Umwelt verantwortlich.“

„Gesundheit und gesunde Umwelt sind unlösbar miteinander verbunden.“

„greenAOK ist die eindeutige Haltung der AOK Baden-Württemberg, sich im Sinne von GESUNDNAH für die Gesundheit der Menschen und der Natur einzusetzen sowie in der Gesundheitspolitik auch in Sachen Nachhaltigkeit als Vorreiter zu agieren.“

„Gesünder leben. Das passt gut zum Image der AOK.“

„greenAOK hört sich nicht nur gut an, greenAOK ist eine feste Überzeugung und wird durch uns Mitarbeiter erlebbar gemacht.“

„Wir haben nicht nur ein grünes Logo, sondern auch einen grünen Geist.“

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-Infrastrukturmanagement
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 2019 von der AOK Baden-Württemberg
Presselstraße 19 | 70191 Stuttgart
www.aok-bw.de/ausgezeichnet
GESUNDNAH – Wir sind nicht nur da. Wir sind nah.

Bilder: Wagenhallen GmbH/Ferdinando Iannone (Seite 8), Christine Gustai Durlacher.de/Pixelgruen (Seite 8),
privat (Seiten 15, 16, 19, 27, 29), Meistervereinigung Gastronom e.V. (Seite 18), ÖkoMedia (Seiten 18, 19),
DIE KAVALLERIE/Michael Friz (Seite 26), AOK (Seiten 28, 29), Eva Fiederer/Gärten von Daiß (Seite 29), wdv.