



VERANTWORTUNG UND VIELFALT

AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen

Inhalt

4 | Grundverständnis

Verantwortung mit Engagement

6 | Gesellschaft

Gesellschaft in Bewegung

12 | Mensch

Den Menschen im Blick

16 | Umwelt

Mit der Umwelt im Einklang

18 | Impressum



GRUNDVERSTÄNDNIS

Verantwortung mit Engagement

Die AOK Hessen trägt in vielerlei Hinsicht Verantwortung. Wir sind die mitgliederstärkste Krankenkasse und eine große Arbeitgeberin im Land. Und wir sind eine soziale gesetzliche Krankenkasse. Doch wir engagieren uns auch darüber hinaus in besonderer Weise für gesellschaftliche und soziale Belange. Corporate Social Responsibility – kurz: CSR – ist der Überbegriff für alle in diesem Bericht beschriebenen Ziele und Aktivitäten.

Wir stellen uns den vielfältigen gesellschaftlichen Herausforderungen, die sich meist nur im Verbund mit anderen wichtigen Akteuren lösen lassen. Für uns fängt CSR dort an, wo Firmen und Institutionen gesellschaftliche Verantwortung über das vorgeschriebene Maß hinaus übernehmen. Aufgrund dieser Überzeugung geben wir diesen Bericht heraus.

Vertrauen durch Werte schaffen

Die AOK Hessen steht nicht nur für soziale und gesamtgesellschaftliche Verantwortung, sondern auch für einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen. Wir pflegen mit unseren Vertrags- und Gesundheitspartnern einen fairen und vertrauensvollen Umgang. Den gleichen Maßstab legen wir an, wenn es um unsere mehr als 3.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht. Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben sowie Chancengerechtigkeit in der beruflichen Entwicklung und die Berücksichtigung der Vielfalt aller Beschäftigten sind für uns selbstverständliche Bestandteile einer modernen Personalpolitik und Unternehmenskultur. Unser Handeln erfolgt zugleich nach den Grundsätzen einer ethischen und rechtskonformen Unternehmensführung.

Drei Handlungsfelder

Die AOK Hessen hat drei Handlungsfelder definiert, um das vielfältige Wirken der Gesundheitskasse abzubilden. Die Dimension »Gesellschaft« beschreibt die Beziehungen der AOK Hessen zu ihrem direkten Umfeld. »Mensch« umfasst unser Handeln in Richtung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ökologisch relevante Aspekte finden sich im Handlungsfeld »Umwelt«.

Unseren Beitrag leisten

Mit unseren Aktivitäten wollen wir einiges erreichen: Mehr Gesundheitskompetenz, mehr Chancengleichheit, mehr kulturelle Vielfalt und Altersgerechtigkeit. Gesundheit, Verantwortung und Nachhaltigkeit – dieses begriffliche Dreieck prägt unser Handeln, das wir 2018 und 2019 noch deutlich intensivieren. Wir machen uns beispielsweise für gesundes Aufwachen von Kindern stark. Außerdem setzen wir auf ein umfassendes Diversity-Management mit nachhaltigen und zukunftsorientierten Initiativen. Die AOK Hessen gehört schon seit vielen Jahren zu jenen Arbeitgebern, die sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einsetzen. Denn wir stehen für eine wertorientierte Unternehmenskultur, in der Vielfalt und Individualität wertgeschätzt werden. Unsere Beschäftigten können ihre Potenziale und Kompetenzen umfassend einbringen.



Detlef Lamm,
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Hessen

»Als AOK Hessen setzen wir uns für die Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung von Gesundheit sowie für die soziale Absicherung im Krankheits- und Pflegefall ein. Doch wir beschränken uns nicht auf formale Zuständigkeiten. Gesundheit, Verantwortung und Nachhaltigkeit sind für uns untrennbar miteinander verbunden. Deshalb engagieren wir uns für soziale, ökologische und ökonomische Aspekte gleichermaßen.«



GESELLSCHAFT

Gesellschaft in Bewegung

Wir leisten einen Beitrag zur Verbesserung der gesundheitlichen Chancengleichheit und zeigen soziales Engagement. Hierfür nutzen wir auch Kooperationen mit erfahrenen Organisationen und Initiativen. Wir wollen die Gesundheit sowie die Gesundheitskompetenz der Menschen nicht nur erhalten, sondern auch verbessern – in allen Lebensphasen.

Das fängt von klein auf an. Ein entscheidender Anstoß für gezielte Präventionsaktivitäten von Heranwachsenden ist die von uns vor über einem Jahrzehnt gestartete Initiative »Gesunde Kinder, gesunde Zukunft«, die sich ständig fortentwickelt. Die wissenschaftliche Basis hierfür ist die AOK-Familienstudie, die gemeinsam mit der Universität Bielefeld regelmäßig fortgeschrieben wird und auch 2018 neue Impulse liefert. Primäres Ziel ist es, für Familien lebensnahe Vorschläge zu formulieren, die ein gesundes Aufwachsen von Kindern fördern. Die Studie will familiäre Realitäten abbilden und die jeweils vorliegenden Risiko-, vor allem aber geeignete Schutzfaktoren näher untersuchen. Auch für Jugendliche und junge Erwachsene können wir aus unserem vielfältigen Repertoire schöpfen. Darüber hinaus fördern wir die Patientenkompetenz, um das Wissen über Rechte, über Versorgung und präventive Strategien zu stärken – beispielsweise durch unsere zielgruppengerechten Veranstaltungen, unsere Gesundheitskurse und unsere Angebote von Online-Navigatoren bei der Arzt- oder Krankenhaussuche.

Drachenkind zum Vorbild

Jedem fünften Kind in Hessens Kitas fehlen psychische Schutzfaktoren, die es dazu befähigen, eine stabile Persönlichkeit zu entwickeln. Diese Auffassung vertreten Erzieherinnen und Erzieher, die an einer repräsentativen Umfrage im Auftrag der AOK Hessen teilgenommen haben. Für uns ist das die Bestätigung dafür, dass unsere vielfältigen Programme noch stärker in der Fläche verankert werden müssen, damit so viele Kinder wie möglich früh genug erreicht werden können. Aus diesem Grund haben wir unser modular aufgebautes Präventionsprogramm JolinchenKids ausgebaut. Bis Jahresende

2018 werden Erzieherinnen und Erzieher aus über 300 Einrichtungen an unseren Fortbildungen teilgenommen haben, in denen wir sie in den Bereichen Bewegung, Ernährung und seelisches Wohlbefinden der Kinder schulen, um eine gesündere Lebensweise umzusetzen. Das Ganze ist selbstverständlich kostenfrei. Schließlich leistet die Kita neben dem Elternhaus einen entscheidenden Beitrag dazu, Kleinkinder in starke Persönlichkeiten zu verwandeln. Das Programm nutzt zur Vermittlung die Sprach- und Bilderwelt einer Entdeckungsreise, auf die das Drachenkind Jolinchen die Kinder mitnimmt.



Ralf Metzger,
Leiter der Hauptabteilung Unternehmenspolitik/-kommunikation

»Unsere Welt wird zunehmend komplexer. Die Anforderungen an Eltern, Heranwachsende, Beschäftigte und Führungskräfte nehmen zu. Welche Biografie kommt noch ohne Brüche aus? Welcher Weg ist heutzutage noch »vorgezeichnet«? Es ist wesentlich, eigene Gestaltungsspielräume zu erkennen. Das gilt aber auch für uns. Wir helfen zum Beispiel Kindern und Erwachsenen, gesünder zu leben, aber auch Patientinnen und Patienten, souveräner mit ihren Erkrankungen umzugehen.«



Bildungsreise mit Aha-Effekt

Einen ähnlichen Ansatz verfolgen wir mit dem Programm Papilio-3bis6. Es verringert nachweislich Verhaltensauffälligkeiten und stärkt sozial-emotionale Kompetenzen in der frühen Kindheit. Die umfangliche Fortbildung der Erzieherinnen und Erzieher wird vollständig von der AOK Hessen finanziert. Beteiligt sind die Hessische Landesstelle für Suchtfragen e. V. (HLS), das Hessische Ministerium für Soziales und Integration sowie die Fachstellen für Suchtprävention. Und dann wäre da noch Henrietta. Eines der wohl erfolgreichsten Kindertheaterstücke Deutschlands – gemessen an Publikumszahlen – ist »Henriettas Reise ins Weltall«. Wir verbinden bei dieser musikalischen Bühnenshow kindgerechtes, humorvolles Entertainment mit einprägsamen Botschaften zu Themen wie Familie, Gemeinschaft, Streitkultur und Regeln.

Stunts auf Rampen

Schülerinnen und Schüler auf weiterführenden Schulen bringen wir seit einiger Zeit vermehrt auf Rollen. Gemeint sind Waveboards, Inline-Skater oder Scooter. Gemeinsam mit Lehrerinnen und Lehrern werden ungefährliche Tricks und Stunts auf einem dafür vorgesehenen Parcours erlernt. Unser Förderprogramm WHEELUP! will mit attraktiven Bewegungsformen die Jugendlichen aktivieren; das ist uns an bislang über 60 weiterführenden Schulen in Hessen gelungen. Auch die Freude am Radfahren und an regelmäßiger Bewegung wollen wir den Schülerinnen und Schülern nahebringen. Inzwischen nehmen jährlich über einhundert Lehrkräfte aller Schulformen an der Fortbildung zu »Bikepool Hessen« teil. Wir unterstützen dabei auch die Anschaffung von Mountainbikes.

Sommercamp und Rollstuhllaction

Zwei Angebote bieten wir 2018 zum ersten Mal an: Zum einen die AOK-Erlebnistage im Vogelsberg. Für insgesamt 15 Kinder im Alter von zehn bis zwölf Jahren aus Familien mit geringem Haushaltseinkommen organisieren und finanzieren wir ein zehntägiges Sommercamp in Herbstein. Eine AOK-Mitgliedschaft spielt hierbei keine Rolle. Mit diesem Angebot wollen wir Familien und Alleinerziehende entlasten, die sich einen ausgedehnten Ferienaufenthalt schwerlich leisten können. Und außerdem erleben die Kinder aufregende, bewegungsintensive Tage, sind viel draußen, erfahren eine starke Gemeinschaft und gewinnen mehr Selbstbewusstsein. Die zweite Offerte richtet sich an Menschen im Rollstuhl, die im Verein sportlich aktiv sein wollen. Nun kann nicht jeder einen Sportrollstuhl, der deutlich stabiler und wendiger ist als ein normaler Aktivrollstuhl, ohne Weiteres aus Privatmitteln finanzieren. Deshalb bezuschussen wir dieses Sportgerät, um den Weg in ein aktiveres Leben zu erleichtern.

Vereine mit gewissen Vorzügen

Überdies greifen wir Sportvereinen unter die Arme, die sich in vorbildlicher Weise für Inklusion, Integration und Jugendarbeit einsetzen, viel Herzblut und vor allem Zeit investieren. Gemeinsam mit der Sportjugend Hessen bieten wir mit unserer Kampagne NäherDran Bewegungs- und Bildungsbau- steine im Wert von bis zu 4.000 Euro an. Für besondere eigene Projekte gibt es sogar zusätzlich 1.000 Euro.

Selbsthilfe stärken

Ein starkes Band verbindet uns mit Selbsthilfegruppen aus dem Bereich Gesundheit und mit den zuständigen Kontaktstellen. Wir wollen unterstützen, dass Patientinnen und Patienten selbst aktiv werden, Antworten suchen – für sich und für andere, sich untereinander vernetzen, ihr Wissen erweitern, um auf Augenhöhe mit Medizinerinnen und Mediziner kommunizieren zu können. Aus diesem Grund organisieren wir jährlich in zehn Städten die Diskussionsveranstaltung »Selbsthilfe im Dialog«, die Menschen mit unterschiedlichen Krankheitsbildern zusammenbringt. Neben der kassenübergreifenden Förderung investieren wir jährlich zusätzlich nahezu eine Million Euro in die sogenannte Projektförderung. Hinzu kommt unsere Schwerpunktförderung für Selbsthilfegruppen, die sich mit Kindern und Jugendlichen mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen sowie mit der Pflege von erkrankten oder behinderten Angehörigen – auch bei Alzheimer und Demenz – beschäftigen.

Sicherheitsnetz für Pflegende

Ein kurzer Blick zurück: 2013 wurde »Beruf und Pflege vereinbaren – Die hessische Initiative« von Sozialminister Stefan Grüttner unter Mitwirkung der AOK Hessen ins Leben gerufen. Ziel war es, dass sich Unternehmen gemeinsam mit den Beschäftigten dafür einsetzen, Pflege zu unterstützen und einen Weg zu finden, diese schwierige Lebensphase zu bewältigen. Mittlerweile haben sich 174 Firmen und Institutionen angeschlossen und die Pflege-Charta unterzeichnet. Sie verpflichten sich zu einem lösungsorientierten Umgang mit der Situation pflegender Personen und zur Würdigung von Pflegeaufgaben. Außerdem wurden rund 200 Pflege-Guides ausgebildet. Sie sind interne Botschafterinnen und Botschafter für das Thema »Beruf und Pflege« in den Unternehmen. Das Konzept hierfür wurde vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, der AOK Hessen, der berufundfamilie Service GmbH und dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. entwickelt.



Dr. Cornelia Seitz,
Hessische Initiative Beruf
und Pflege

»Als Mitinitiatorin von »Beruf und Pflege vereinbaren – Die hessische Initiative« ist die AOK Hessen für uns als Bildungsorganisation der hessischen Unternehmerverbände die ideale Partnerin, um Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen. Gemeinsam können wir Arbeitgebern und deren Beschäftigten, darunter viele kleine und mittelständische Unternehmen, gute Instrumente anbieten, wie das einmalige Konzept der Pflege-Guides und die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.«

In Netzwerken Zukunft gestalten

Darüber hinaus engagieren wir uns in zahlreichen Netzwerken, um voneinander zu lernen und innovative Projekte mit Partnern auf den Weg zu bringen. So gehören wir zu den Unternehmen in Hessen, die sich der »Charta der Vielfalt« und dem »genderdax« angeschlossen haben sowie sich an »Erfolgsfaktor Familie« – einer Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – beteiligen. Unsere Erkenntnisse und Ideen bringen wir auch im bundesweiten ddn-DemographieNetzwerk und im regionalen Demografienetzwerk Frankfurt Rhein-Main ein. Hier haben wir die Patenschaft zum Kernthema »Arbeit und Gesundheit / Gesunde Unternehmen« übernommen. Wir sehen die gesellschaftlichen Transformationsprozesse als Chance für Innovation in der Berufswelt und für attraktive Arbeitsplätze.



charta der vielfalt



Einstieg in die Arbeitswelt

Die bundesweite Initiative »Wir zusammen« soll geflüchteten Menschen berufliche Perspektiven aufzeigen. Wir bringen uns hierbei aktiv ein. Mit Kooperationspartnerinnen und -partnern bereiten wir Migrantinnen und Migranten auf den Einstieg in die Arbeitswelt vor und tragen so zur Integration bei. Außerdem kümmern wir uns gemeinsam mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V., um Jugendliche, denen wir einen Hospitativtag anbieten.

Spenden für die gute Sache

Seit Ende der 90er Jahre spenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AOK Hessen – mittlerweile sind es über 700 Beschäftigte – monatlich 99 Cent ihres Gehaltes für wohltätige Zwecke. Auch die Erlöse aus unserer AOK-Laufserie fließen regelmäßig in wohltätige Projekte. 2017 spendeten wir beispielsweise insgesamt 27.000 Euro zu gleichen Teilen an den Hospiz-Verein Bergstraße, das Zwerg-Nase-Haus in Wiesbaden und das Musikzentrum St. Gabriel in Hainburg. Und dann gilt es in diesem Kontext auch noch Bernd Reisig zu erwähnen. Eine einmalige, einjährige Aktion (»Schwitzen für Kids«) ging im Frühjahr 2018 zu Ende, in deren Rahmen der Fußball- und Eventmanager, Spielerberater und Talkshow-Moderator (»Bembel und Gebabbel«) deutlich abgenommen hat, auch mithilfe des AOK-Präventionsteams. Für jedes Kilo spendete die AOK Hessen gemeinsam mit Reisig 1.000 Euro an Sportvereine, die sich in besonderer Weise für Fairness und Jugendarbeit engagieren.



Prof. Dr. Norbert Neuss,
Erziehungswissenschaftler an der
Justus-Liebig-Universität Gießen

»Bereits für Kleinkinder und auch für die Schule brauchen wir tragfähige, praktikable, auf Kontinuität ausgelegte Programme, um Gesundheit und Resilienz des Nachwuchses nachhaltig zu verbessern. Wenn es um Präventionskonzepte in dieser Altersgruppe geht, kommt man an der AOK Hessen meines Erachtens nicht vorbei. Ihre Ideen funktionieren nicht nur auf dem Papier, sondern auch im pädagogischen Alltag.«





MENSCH

Den Menschen im Blick

Wir setzen uns für Vielfalt und Chancengleichheit ein. Denn in Zeiten der Digitalisierung und des Fachkräftemangels wird insbesondere auf der menschlichen und kulturellen Ebene über Erfolg oder Misserfolg entschieden. Veränderte Arbeitswelten erfordern innovative Antworten. Wir geben unseren über 3.600 Beschäftigten Entwicklungsperspektiven, die mit den unterschiedlichen Lebensphasen und individuellen Lebensentwürfen vereinbar sind. Im demografischen Wandel setzen wir auf Generationenvielfalt, denn alle Altersgruppen verfügen über besondere Talente, Befähigungen und Erfahrungen.

Unsere Haltung zu Vielfalt, Führungskultur, Arbeitsklima, Alter und Weiterbildung findet ein breites Echo. So wurden wir 2017 dauerhaft mit dem Zertifikat der berufundfamilie Service GmbH ausgezeichnet, weil wir seit Langem erfolgreich eine familien- und lebensphasenbezogene Personalpolitik umsetzen. Auch führen wir laut der Studie »Beste Arbeitgeber 2018« von FOCUS und Kununu das hessische Landesranking bei »Versicherung und Krankenkassen« an und rücken branchenübergreifend und bundesweit auf Platz 24 vor. Bezogen auf unsere Führungskultur, belegen wir den ersten Platz.

Voneinander lernen

Diese Platzierung steht im Zusammenhang mit mehreren Komponenten: Vor einem Jahrzehnt lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der AOK Hessen noch bei knapp 20 Prozent. Mittlerweile sind es über 30 Prozent. Das ist keine zufällige Entwicklung, sondern hat mit individueller Beratung, Fördermaßnahmen, mit Mentoring und Networking zu tun. Wir bringen Menschen zusammen, damit sie voneinander lernen können, alternative Denk- und Handlungsmuster entwickeln und ihre eigene Unternehmenskultur hinterfragen. Ergänzend zu unserem langjährigen internen Mentoring blicken wir in unserem Cross-Mentoring in Kooperation mit anderen Arbeitgebern über den Tellerrand der AOK Hessen hinaus. Dieser Perspektivenwechsel stärkt die eigene strategische Kompetenz enorm.

Alle Potenziale nutzen

Wir sind überzeugt: Reden hilft – in jeder Beziehung und bei jedem Vorhaben. Wir lassen zum Beispiel Männer mit Männern über Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben oder die Arbeitswelt 4.0 diskutieren, wirken bei Deutschlands größtem Messe-Kongress für Frauen (»women & work«) mit und setzen auf das interne Förderprogramm »Führung kennenlernen«. Hier machen sich Kolleginnen und Kollegen mithilfe persönlicher Lotsinnen und Lotsen in Workshops und Hospitationen mit den Aufgaben von Führungskräften vertraut. Das führt zu handfesten Entwicklungssprüngen. Denn wir wollen alle Potenziale nutzen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Alter. Angesichts der Tatsache, dass bei uns schon jetzt 70 Prozent aller Beschäftigten älter als 40 Jahre sind, haben wir früh angefangen, passende Konzepte zu entwickeln.



Karlheinz Löw,
Leiter der Hauptabteilung Personal,
Finanzen und Infrastruktur

»Musterkarrieren gibt es keine mehr. Heute kann man mit sechzig Jahren seinem Leben eine gänzlich neue Wendung geben. Ich sehe eine unserer Aufgaben darin, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin zu bestärken, sich zu verändern, Kontakte zu knüpfen, optimistisch in die Zukunft zu blicken. Dafür brauchen wir kritisches Feedback, Partizipation sowie eine gut austarierte Balance zwischen Beruf, Familie und Privatleben. Für diesen Kulturwandel haben wir die Weichen gestellt.«



Talent kennt kein Alter

Ein besonderes Augenmerk richten wir auf die Generationenvielfalt. Denn durch das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Generation der Babyboomer verlieren wir in den kommenden Jahren zunehmend wertvolles Know-how. Neben demografischen Kernfragen wie diesen fordern uns die fortschreitende Digitalisierung und veränderte Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden. Umso bedeutsamer sind Kooperationen und Wissenstransfers zwischen Jung und Alt. Zukunftsweisende Personalstrategien müssen aber weit über diese Themenstellungen hinausgehen. Arbeit und Alter werden bei der AOK Hessen auch als Thema der Unternehmenskultur aktiv bearbeitet. Dabei geht es um die Veränderung tradierter Altersbilder und um das Thema »Innovation und Alter«. Dazu haben wir ein Projekt initiiert, das Altersstereotypen ins Bewusstsein bringt und alle Generationen im Unternehmen einbezieht.



Oliver Schmitz,
Geschäftsführer der
berufundfamilie Service GmbH

»Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben: Das ist das Kernelement zukunftsorientierter CSR. Für dieses Verständnis steht die AOK Hessen – als langjährig nach dem audit berufundfamilie zertifizierte Arbeitgeberin und als eine wichtige Kooperationspartnerin der berufundfamilie Service GmbH. Gemeinsam engagieren wir uns zum Beispiel bei der Studie ‚Vereinbarkeit 2020‘ und dem Thema »Individualisierte Personalpolitik« und haben den Tri-Check, ein Tool-Set für Führungskräfte, konzipiert.«

Gemeinsam Lösungen finden

Der Umgang mit individuellen Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehört bei der AOK Hessen zur Normalität im Arbeitsalltag. Unsere Zielsetzung sind tragfähige Lösungen, die gemeinsam unter Berücksichtigung der persönlichen Situation, der notwendigen Arbeitsorganisation und der Belange des Teams gestaltet werden. Das Führen in Zeiten der Individualisierung wird mit praxisnahen Handlungshilfen und Webinaren unterstützt, um sowohl die Unternehmensziele zu erreichen als auch die lebensphasenbezogenen persönlichen Anliegen der Beschäftigten bestmöglich miteinander zu verbinden.

Vielfältige Lebenslagen

Bei persönlichen Krisen oder Belastungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet unsere Servicestelle zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben Unterstützung. Sie hilft mit Informationen, intensiver Beratung und ganz konkreten Angeboten, schwierige Situationen zu meistern. Hier können auch Probleme besprochen werden, die aufgrund einer Betreuungs- und Pflegesituation entstehen. Spezielle Schulungen rund um das Thema Pflege werden zusätzlich angeboten. Die regionalen Pflege-Guides unterstützen unsere Beschäftigten, so dass der Balanceakt zwischen Beruf und Familie gelingt. Darüber hinaus hilft eine Beratungs-Hotline, besetzt mit externen Fachkräften aus dem Bereich Psychologie und Pädagogik. Sie ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AOK Hessen rund um die Uhr erreichbar.



Martina Schmeink,
Geschäftsführerin im
ddn e.V.

»Als einziges bundesweites Unternehmensnetzwerk und mit Unterstützung der Bundesregierung organisiert ddn – Das Demographie Netzwerk den Erfahrungsaustausch und Know-how-Transfer zum Thema Demographie. Die AOK Hessen ist hier eine bedeutende Impulsgeberin, zum Beispiel beim Thema Diversity oder mit der aktuellen Fokusgruppen-Untersuchung zu Altersstereotypen und daraus entwickelten Best-Practice-Maßnahmen.«

Der bestmögliche Beginn

Dass die AOK Hessen eine attraktive Arbeitgeberin mit großen Entwicklungsspielräumen ist, bestätigen auch die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger. 2017 absolvierten mehr als 180 Männer und Frauen eine Ausbildung oder ein Studium. Von Anfang an ist es unser Ziel, Beschäftigte während der Ausbildung oder des Studiums partnerschaftlich zu beraten und individuell zu begleiten. In regelmäßigen Gesprächen werden erste Akzente für den zukünftigen Berufsweg im Unternehmen gesetzt, orientiert an Eignung, Neigung und dem Bedarf. Danach geht es weiter mit der Kompetenzentwicklung. Mit unserem Kompetenz- und Talentmanagement gewährleisten wir eine bedarfsgerechte Weiterbildung unserer Beschäftigten. Die Führungskräfte nehmen hierbei eine Schlüsselrolle ein. Ein wichtiges Indiz dafür, dass diese und weitere Angebote auf fruchtbaren Boden treffen, sind eine kontinuierlich hohe Mitarbeiterzufriedenheit und eine geringe Fluktuationsquote.

Bildung für Gesundheit

Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und -management sind Aufgaben, die wir als Gesundheitskasse auch im eigenen Haus ernst nehmen. Wir wollen Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren vermeiden und schaffen deshalb möglichst sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. 2017 und 2018 haben wir beispielsweise alle Führungskräfte zum Thema »Führung und Gesundheit« in zweitägigen Workshops qualifiziert.

Den Tisch teilen

Eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, variable Arbeitszeitmodelle – auch für Führungskräfte – und mobiles Arbeiten sind bei der AOK Hessen schon heute Realität. Zwar haben die meisten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch einen festen Schreibtisch, doch das muss nicht so bleiben. Schon heute erproben wir eine so genannte »Desk Sharing Area« in zwei unserer Standorte. Hier stehen mehrere Arbeitsplätze zur Verfügung, die letztlich allen gehören, die sie benötigen. An einem Standort gibt es sogar ein Büro mit Familienbereich, falls der Hort geschlossen ist, keine Tagesmutter zur Verfügung steht und sich niemand um die Kinder kümmern kann.

Arbeit weiterdenken

Wir befinden uns in Zeiten der Beschleunigung von Prozessen und die Digitalisierung bestimmt heute schon unseren Alltag. Diesem digitalen und kulturellen Wandel stellen wir uns. Mit unserem Projekt »Arbeitswelt 4.0« wollen wir zudem Produktivitätspotenziale erschließen, indem wir neue Arbeits- und Organisationsformen entwickeln. Dabei werden sich zukünftig auch die Kontaktwege zu unseren Kundinnen und Kunden verändern, digitale Zugriffe und Live-Interaktionen werden möglich sein und viele Prozesse in höherer Geschwindigkeit ablaufen, weil wir unsere interne und externe Vernetzung ausbauen werden.



UMWELT

Mit der Umwelt im Einklang

Wir produzieren keine nennenswerten Abwässer und sind kein energieintensives Unternehmen. Doch auch ein Versicherungsunternehmen kann einen wertvollen Beitrag zur Umwelt- und Ressourcenschonung leisten. Das fängt mit gesunden Arbeitsplätzen an und hört mit der Vermeidung klimaschädlichen Verhaltens noch lange nicht auf. Wir reduzieren unseren Verbrauch auf das notwendige Maß und setzen auf erneuerbare, ökologisch sinnvolle Energiequellen, insbesondere bei der Gebäudebewirtschaftung.

Wir rüsten schrittweise auf LED-Beleuchtung um. Zudem nutzen wir hessenweit zertifizierten Ökostrom. Darüber hinaus haben wir von Öl auf Fernwärme gewechselt und setzen somit an bislang fünf Großstandorten auf effizientere Wärmequellen. Auch bei unseren Fenstern bleibt nichts beim Alten. Bei allen Sanierungsbauten haben wir hochmoderne Fenster einsetzen lassen, mit denen die Kälte draußen bleibt und die Wärme drinnen – Fachleute sprechen hier von einem optimalen Wärmedurchgangskoeffizienten. In den vergangenen Jahren haben wir rund 2.000 Fenster- und Türelemente ausgetauscht.

Wir speichern auch Kälte

Besonders weit gehen wir in dieser Hinsicht mit unserem Bildungszentrum. Auf Basis unseres Green-Building-Konzepts investieren wir in Heizung, Lüftung, Klima und Elektrotechnik. Die Wärme kommt vom Blockheizkraftwerk, wir arbeiten mit einer Fotovoltaikanlage und einer Wärmepumpe – die Kombination und Harmonisierung dieser und weiterer Bausteine verringert den Eigenverbrauch deutlich. In einem nächsten Schritt wollen wir 2019 einen Eisspeicher integrieren. Dabei handelt es sich letztlich um eine Riesenspeicherbatterie in einer Größe von 36 Kubikmetern, die im Sommer die Kälte für die Klimaanlage liefern wird.



Eine Frage des Papiers

Bewusst haben wir uns dazu entschlossen, Papier mit dem EU-Label und dem PEFC-Siegel für unsere Geschäftstätigkeit zu nutzen. Damit kommen wir nicht nur den Vergabekriterien der EU nach, wir wirken auch kontinuierlich mit an einer nachhaltigen Waldbewirtschaftung. Unsere Mitglieder magazine verschicken wir über den klimaneutralen Versand GoGreen der Deutschen Post.

Strom und Zeit tanken

Bei der Ausschreibung unseres neuen Fuhrparks legen wir auf das Kriterium CO²-Ausstoß besonders großen Wert. Wir wollen uns auch stärker der E-Mobilität öffnen und schaffen 2018 unser erstes Elektroauto an. Auch setzen wir auf moderne Kommunikationssysteme. Bereits vor mehreren Jahren haben wir mit dem verstärkten Einsatz von Videokonferenzen begonnen, damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weniger reisen müssen und mehr Zeit für das Wesentliche haben.

Impressum

Herausgeber

AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen
Basler Straße 2
61352 Bad Homburg v. d. H.
Telefon: 06172 272 162
E-Mail: service@he.aok.de
www.aok.de/hessen

Verantwortlich für den Inhalt

Karlheinz Löw
Ralf Metzger

Redaktionsleiter

Norbert Staudt

Redaktion

Alexandra Ripke
Riyad Salhi

Bildnachweis

© Jürgen Schulzki, Köln
www.fotografie-schulzki.de

Außer:

Porträts Seite 5, 7, 13: © AOK Hessen
Porträts Seite 10, 11, 14, 15: © Privat
Seite 8: © Katharina Schwerber, Griesheim | www.katharinaschwerber.de
Seite 10 oben und Seite 16: © Klaus Helbig, Frankfurt | www.klaushelbig.de

Gestaltung

Meinhardt Verlag und Agentur, Idstein
www.meinhardt.info

Druck

Druckerei Lokay e.K., Reinheim
www.lokay.de

Stand: Mai 2018



WK9
Dieses Druckerzeugnis wurde mit dem Blauen Engel ausgezeichnet

www.blauer-engel.de/uz195





„Bunte Vielfalt – die finde ich als
Kundenberaterin bei der AOK.“

Sandra Pazina, AOK – Die Gesundheitskasse

Sandra Pazina mag es gerne bunt – nicht nur beim Malen, sondern auch im Beruf. Als Kundenberaterin bei der AOK erwarten sie jeden Tag abwechslungsreiche Aufgaben, denn bei unseren Versicherten ist kein Fall wie der andere. Darüber hinaus schätzt sie bei der AOK die ausgezeichneten Entwicklungsmöglichkeiten und die optimale Balance aus Leistung und Leben. Setzen auch Sie sich zusammen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für das Wohl unserer Versicherten ein – und bringen Sie Farbe ins Spiel.

Erfahren Sie mehr
über Sandra Pazina
und bewerben Sie
sich:

karriere.aok.de