

Verantwortung übernehmen

Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023

Inhalt

I. Unsere Verantwortung für ein nachhaltiges Gesundheitswesen

Vorwort des Verwaltungsrates: Krankenkassen – starke Institutionen im Sinne der Nachhaltigkeit	4
Vorwort des Vorstandes: Verantwortung übernehmen – nachhaltig handeln	6
Über uns	7

II. Unsere Verantwortung für Mensch und Umwelt

Besondere Versorgungsangebote der hkk	10
Wir entwickeln innovative Versorgungsmodelle und setzen sie um	10
Einsatz für Nachhaltigkeit im Arzneimittelsektor	13
Unterstützung von Forschungsk Kooperationen	14
Digitalisierung	16
Green IT	17
Nachhaltiges Gebäudemanagement	19

III. Unsere Verantwortung für eine nachhaltige Gesundheitsförderung

Innovationen für Verantwortung – die hkk eHealth-Angebote	23
Verantwortung im Bereich Prävention und Gesundheitsförderung	25
Mehrwert für Lebenswelten	27
Das Magazin DOCK	30

IV. Unsere Verantwortung für eine effiziente Organisation und kompetente Mitarbeiter*innen

Nachhaltigkeit im Bereich Finanzen	32
Verantwortung für unsere Mitarbeiter*innen	33
Ausbildung bei der hkk	35
Compliance, Governance, Sicherheit	37

Impressum	39
------------------	-----------

I. Unsere Verantwortung für ein nachhaltiges Gesundheitswesen



„Eine gesetzliche Krankenkasse wie die hkk hat durch ihre ureigenen Strukturen den klaren Auftrag, solidarisch zu handeln, und als Non-Profit-Organisation das wichtige Thema Nachhaltigkeit bereits in ihrem Kern verankert.“

*Ronald-Mike Neumeyer (l.) und Roland Schultze (r.)
sind alternierende Vorsitzende des hkk-Verwaltungsrates*

Krankenkassen – starke Institutionen im Sinne der Nachhaltigkeit

Die Aufgabe der gesetzlichen Krankenkassen (GKV) ist es, die Gesundheit ihrer Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder ihren Gesundheitszustand zu verbessern. Der Grundsatz einer bedarfsgerechten Versorgung ist in § 1 des Fünften Sozialgesetzbuches (SGB V) verankert.

Der Gestaltungsspielraum der GKV als einer der drei tragenden Säulen der Sozialversicherung wird stark von den Bestimmungen des SGB V geprägt. Zudem übernehmen Krankenkassen als Körperschaften des öffentlichen Rechts Aufgaben für den Staat.

Das Solidaritätsprinzip bildet neben dem Wirtschaftlichkeitsgebot und Bedarfsdeckungsprinzip die strukturelle Basis der GKV. Es stellt das wichtigste und zentrale Prinzip der sozialen Sicherung im Krankheitsfall dar, indem die zu versichernden Erkrankungsrisiken von allen Versicherten gemeinsam getragen werden. Dies bedeutet, dass Bürger*innen nicht nur für sich allein verantwortlich sind. Die Mitglieder der Solidargemeinschaft gewähren sich gegenseitig Hilfe und Unterstützung. Insbesondere im Krankheitsfall schützt das Solidarprinzip Einzelne vor finanzieller Überforderung. Darüber hinaus fühlt sich die hkk dem „Health in All Policies“-Ansatz verpflichtet, der Gesundheit als gesamtgesellschaftliche und somit politikfelderübergreifende Aufgabe versteht.

Soziale Selbstverwaltung als prägendes GKV-Prinzip

Laut Bundesgesundheitsministerium gibt der Staat zwar die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Aufgaben vor, die Versicherten und Beitragszahler*innen sowie die Leistungserbringer organisieren sich jedoch selbst in Verbänden, die in eigener Verantwortung die medizinische Versorgung der Bevölkerung übernehmen.

Quellen:

Deutsche Allianz Klimawandel und Gesundheit: www.klimawandel-gesundheit.de/klimawandel-und-gesundheit/
IPCC Report 2022: www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/downloads/report/IPCC_AR6_WGI_SummaryForPolicymakers.pdf
Wissenschaftliches Institut der AOK WIdO: www.wido.de/publikationen-produkte/buchreihen/versorgungs-report/klima-und-gesundheit/

Beitragszahlende Versicherte wählen ehrenamtlich tätige Vertreter*innen, die als Mitglieder der Verwaltungsräte der Krankenkassen und auf Verbandsebene die Interessen der beitragszahlenden Versicherten und deren Arbeitgeber vertreten. Die Struktur der sozialen Selbstverwaltung ermöglicht es den Versicherten, die gesetzlichen Krankenkassen mittelbar zu beeinflussen und mitzugestalten. Die Selbstverwalter*innen übernehmen beispielsweise Kontrollfunktionen und treffen Entscheidungen, die für eine Krankenkasse von grundsätzlicher Bedeutung sind. Dazu gehört die Entscheidung des Verwaltungsrates, die hkk an den Prinzipien der Nachhaltigkeit auszurichten. Dies entspricht unserer Auffassung eines starken, demokratischen und authentisch agierenden Systems.

Somit entsprechen die ureigenen Werte, Aufgaben und Strukturen einer gesetzlichen Krankenkasse wie der hkk – anders als in Unternehmen mit privatwirtschaftlicher Gewinnerorientierung – bereits in großen Teilen den Zielen für nachhaltige Entwicklung. Gesundheit, die für alle verfügbar ist, bildet eine entscheidende Grundlage für die Erreichung vieler weiterer SDGs (Sustainable Development Goals – Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN). Eine Verantwortung, der wir durch unser Engagement auch über das „Systemgegebene“ hinaus gerecht werden wollen.

Klimawandel und Gesundheit zusammen denken

Da zu den benannten Aufgaben der Krankenkasse die Gesunderhaltung der Versicherten zählt, liegt es nahe, dass auch die Auswirkungen des Klimawandels auf die Versicherten näher untersucht und mit entsprechenden Maßnahmen versehen werden. Dass Klimawandel und Gesundheit nicht mehr getrennt voneinander zu betrachten sind, zeigen schon jetzt etliche epidemiologische Erkenntnisse. Klimasensitive Diagnosen wie Hautkrebs und Allergien sowie Belastungen durch Extremwetterereignisse nehmen zu.

Natürlich verursacht auch der deutsche Gesundheitssektor Emissionen; durch den Planetary-Health-Ansatz kann er vom „Teil des Problems“ zum Ursachenbekämpfer werden. Die Idee: Ein gesunder Planet sorgt für gesunde Menschen.

Der eigene Einfluss auf den Klimawandel wird analysiert, Ressourcen werden geschont, Treibhausgasemissionen gesenkt.

Gesetzliche Krankenkassen bekommen hier zukünftig eine noch stärkere, multifunktionale Rolle. Einerseits unterstützen sie ihre Versicherten dabei, sich trotz wandelnder klimatischer Bedingungen Gesundheit zu erhalten. Durch Präventionsprojekte in verschiedenen Settings kann positiv auf die Gesellschaft eingewirkt werden. Zum anderen können sie durch ihre Multiplikatorenrolle im Gesundheitssystem Einfluss nehmen und natürlich im eigenen Haus mit ihren Mitarbeitenden an eigenen Nachhaltigkeitsprojekten arbeiten.

Sustainable Development Goals – Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN



A portrait of Michael Lempe, a man with short brown hair, wearing a blue suit jacket over a light blue shirt. He is standing in front of a brick building with white-framed windows. The image is partially overlaid by a red graphic element on the right side.

Verantwortung übernehmen – nachhaltig handeln

Sich überlagernde Krisen in der Welt mit Millionen Flüchtenden erinnern uns tagtäglich schmerzlich daran, wie wertvoll unsere körperliche und geistige Gesundheit ist. Und auch wenn Gesundheit nicht alles ist, so ist ohne sie alles nichts. Diese Erkenntnis hat schon vor Jahren einen gesellschaftlichen Umdenkprozess initiiert, der das Thema Nachhaltigkeit auf unserer Bewusstseinssebene fest verankert hat.

Neben der Gesundheit ist unter dem Dach der Nachhaltigkeit ein weiterer wichtiger Aspekt beheimatet: der Klimawandel. Denn genauso, wie es nur eine Gesundheit gibt, gibt es auch nur eine Erde. Anders als bei der Gesundheit sind die Menschen in unseren Breitengraden aktuell eher indirekt vom Klimawandel betroffen. Das hat zur Folge, dass die Mobilisierung von Menschen und Organisationen zum Schutz der Umwelt ungleich mühsamer und langwieriger ist.

Dabei ist der Klimawandel etwas, dem wir uns genau wie unserer Gesundheit stellen müssen. Deshalb übernehmen wir als Unternehmen der Gesundheitsbranche Verantwortung im Sinne der globalen Herausforderungen unserer Zeit. Uns ist klar, dass neben den Gesundheits- und Umweltaspekten soziale Verwerfungen und ungleiche Bildungschancen ebenfalls enormen Einfluss auf das Wohlergehen unserer Mitmenschen und unserer Natur haben. Daher sind gesellschaftliche Verantwortung und nachhaltiges Handeln feste Bestandteile unserer Unternehmensstrategie.

Wir verstehen uns in diesem Zusammenhang als „Corporate Citizen“: Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung, indem wir nachhaltig wirtschaften und so unseren Teil zu einer gesunden Gesellschaft beitragen. Wir denken und handeln vorausschauend und haben dabei das Gemeinwohl und die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (UN) im Blick. Wir gehen sorgsam mit Ressourcen um und arbeiten beständig daran, die bereits hohen Sozial- und Umweltstandards der hkk zu verbessern und unseren Beitrag zum Gemeinwohl immer weiter zu steigern.

Unsere Nachhaltigkeitsbemühungen starteten im Jahr 2019 mit einer bereichs- und hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe. Diese setzte sich zunächst mit den positiven und negativen Auswirkungen unseres Handelns im Hinblick auf die 17 Ziele zur nachhaltigen Entwicklung der UN auseinander. Mithilfe dieser Ist-Analyse konnten wir relevante Handlungsfelder identifizieren, um unserer Verantwortung weitergehend gerecht zu werden. Ziel ist, dass alle Fachbereiche in ihrem alltäglichen Handeln die zentralen Nachhaltigkeitsaspekte stets präsent haben. Das ermöglicht uns, zielgerichtet nach innen und außen positiv zu wirken.

Mit diesem Bericht möchten wir Sie einladen, einen detaillierten Einblick in unsere Bemühungen zu nehmen. Als Krankenkasse ist es unsere Pflicht, im Sinne der Solidargemeinschaft zu handeln – unsere bearbeiteten Themen sind insofern ohnehin sehr eng verzahnt mit den Grundsätzen der Nachhaltigkeit.

Uns ist dabei bewusst, dass „Nachhaltigkeit“ Weg und Ziel zugleich ist. Daher setzen wir auf Kontinuität und begrüßen zudem die sich ausbreitende Aufbruchstimmung, die seitens der Politik zunehmend befeuert wird. Denn abseits dieser positiven Entwicklungen ist ein wirklicher Wandel, auch im Bereich der gesetzlichen Krankenkassen, undenkbar.

Viel Spaß beim Lesen – bleiben Sie gesund und nachhaltig!

Ihr


Michael Lempe
Vorstand



Über uns

Die hkk im Detail

Die hkk zählte Ende 2022 mit mehr als 900.000 Versicherten (davon über 700.000 beitragszahlende Mitglieder), 14 Geschäftsstellen und 2.100 Servicepunkten zu den großen gesetzlichen Krankenkassen. 2021 verzeichnete sie ein Wachstum von mehr als 140.000 Kund*innen.

Mit ihrem Zusatzbeitrag von 0,69 Prozent war sie 2022 zum achten Mal in Folge die günstigste deutschlandweit wählbare Krankenkasse. Zu den überdurchschnittlichen Leistungen zählen u. a. mehr als 1.000 Euro Kostenübernahme je Versicherte*n und Jahr für Naturmedizin, Schutzimpfungen und Vorsorge sowie bei Schwangerschaft.

Das vorteilhafte Preis-Leistungs-Verhältnis wird durch eine über Jahrzehnte gewachsene Finanzstärke und Verwaltungskosten ermöglicht, die rund 25 Prozent unter dem Branchendurchschnitt liegen. Die rund 1.200 Mitarbeitenden der 1904 in Bremen gegründeten hkk betreuten 2022 ein Haushaltsvolumen von rund 3,2 Milliarden Euro; das waren 5,8 Prozent mehr als im Vorjahr.

Rund 2,5 Milliarden Euro davon entfielen auf die Krankenversicherung. Das Volumen der Leistungsausgaben lag bei 2,4 Milliarden Euro (+ 14,1 Prozent).

Betriebliche Gesundheitsförderung & Prävention

Wir unterstützen Unternehmen dabei, gesunde Mitarbeiter*innen zu beschäftigen, für die Gesundheit mehr ist als die bloße Abwesenheit von Krankheit.

Wir sind überzeugt, dass die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) nur so gut und wirksam ist wie die Flexibilität, mit der sie auf die entsprechenden Betriebe zugeschnitten ist. Es ist deshalb stets unser Ziel, eine ganzheitliche, individuelle BGF bei den Unternehmen zu implementieren und zu begleiten.

In der betrieblichen Gesundheitsförderung spiegelt sich ein ideales Beispiel nachhaltigen Handelns wider: Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeitenden sind Investitionen in die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens und damit eine buchstäbliche Win-win-Strategie.

Doch auch in anderen Lebensräumen ist es ratsam, früh mit gesundheitsförderlichen Programmen zu unterstützen. Wir engagieren uns beispielsweise auch in Kindergärten und Schulen, um im direkten Austausch mit den Betreuenden und Kindern die besten Wege in eine gesunde Gegenwart und Zukunft zu finden und zu ebnen.

Personalmanagement

Unsere Mitarbeiter*innen sind die wichtigsten Bausteine unseres Erfolgs. Ihre Kompetenz und Leistungsbereitschaft entscheiden über Erfolg und Misserfolg. Deshalb sind uns eine dauerhafte und zielgerichtete Personalentwicklung und die damit verbundene stetige Weiterbildung ein wichtiges Anliegen. Regelmäßige Befragungen der Belegschaft geben uns die entscheidenden Impulse, unentdeckte Verbesserungspotenziale zu heben.

Bei unseren Weiterbildungsangeboten achten wir zudem wie auch sonst im Personal-servicebereich darauf, dass die Angebote die Bedarfe aller unserer Mitarbeitenden treffen – ganz gleich, ob frischgebackene Azubis oder langjährige Kolleg*innen.

Geschlechtergleichheit und Diversity spielen dabei eine übergeordnete Rolle. Die hkk bietet ihren Mitarbeitenden vielfältige Angebote an, um beispielsweise dafür zu sorgen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Selbstverständlichkeit ist und bleibt.

Gut versorgt

Die hkk bietet ihren Versicherten neben allen gesetzlichen medizinischen Regelleistungen zusätzlich die Möglichkeit, im Bedarfsfall Vorsorgeuntersuchungen, Impfungen, Pflegeleistungen und weitere Leistungen, die weit über den normalen Kassen-Standard hinausgehen, in Anspruch zu nehmen. Dabei nicht zu vergessen: die sogenannten „Extra-Leistungen“ der hkk. Dabei handelt es sich um Zusatzleistungen, die ebenfalls deutlich über das Maß des gesetzlich vorgeschriebenen Gesundheitsschutzes hinausgehen. Lesen Sie im Folgenden, wie wir Versorgungsmodelle der Zukunft mitgestalten.



II. Unsere Verantwortung für Mensch und Umwelt



Besondere Versorgungsangebote der hkk



Wir entwickeln innovative Versorgungsmodelle und setzen sie um

Dank den in vielen Regionen Deutschlands etablierten hkk-Verträgen zur hausarztzentrierten Versorgung profitieren teilnehmende Versicherte z. B. von einer durch die Hausärztin oder den Hausarzt koordinierten, flächendeckenden, leitlinienorientierten und qualitätsgesicherten Gesundheitsversorgung.

Kinder- und Jugendärzt*innen sind ebenfalls Teil dieser zusätzlichen Versorgungsstruktur. Kinder und Jugendliche profitieren z. B. von erweiterten Früherkennungs- und Vorsorgeuntersuchungen.

Chronisch kranken Menschen bietet die hkk speziell an ihre Bedürfnisse angepasste Behandlungsangebote. Diese Versorgungsprogramme sind eng mit Ärzt*innen und Gesundheitsexpert*innen auf Basis der aktuellsten Erkenntnisse abgestimmt. Auf diese Weise unterstützen wir die Menschen dabei, mögliche Folgen chronischer Krankheiten zu vermeiden und aktiv zu ihrer Gesundheit beizutragen.

Außerdem wurden Leistungen der Krankenkassen zur Früherkennung von Krankheiten kontinuierlich und bedarfsabhängig weiterentwickelt. So stehen medizinische Expert*innen für Gesundheitsuntersuchungen unterstützend zur Seite. Darüber hinaus informieren wir über bedarfsgerechte Versorgungsangebote sowie über eine gesunde Lebensweise und beraten zu Themen wie Impfungen sowie Präventionsmaßnahmen.

Die Nachhaltigkeitsziele der UN werden auch in weiteren Projekten der hkk angestrebt. So engagieren wir uns beispielsweise im Bereich Digitalisierung sowie Versorgungsforschung und entwickeln darüber hinaus besondere zielgruppenspezifische Versorgungsangebote.

medirekt Gesunde Seele

Die hkk organisiert in enger Absprache mit ihren Kooperationspartner*innen Unterstützungsleistungen für betroffene Versicherte und bietet hierfür individuelle und flexible Maßnahmen während und nach schwierigen Lebensphasen an.

Dieses Angebot richtet sich an hkk-Versicherte mit psychischen Erkrankungen, die in den bestehenden, sektoralen Versorgungsstrukturen unter-, über- oder fehlversorgt sind.

Die Erkrankten sollen mittels eines niedrigschwelligen Zugangs und einer individuellen bedarfsgerechten Steuerung in Versorgungsmodulen aus hkk-individuellen Angeboten und GKV-Leistungen optimal versorgt werden. Flankierend kommen Hilfe- und Versorgungssysteme, etwa ärztliches Assessment, ein multiprofessioneller Behandlungskomplex und Telefoncoaching, hinzu. Dies geschieht über die reine Kassenleistung hinaus mithilfe eingebundener Ärzt*innen und Fachpflegedienste sowie digitaler Anwendungen.

Als Folge dieser laufend evaluierten Versorgungsangebote kann sowohl das Risiko für Obdachlosigkeit und Armut gesenkt als auch das Ziel eines gesunden Lebens erreicht werden. Darüber hinaus sind anhand des primär ambulant ausgerichteten Versorgungsansatzes eine Stabilisierung der Lebenssituation und Sicherung der teilnehmenden Versicherten in der Erwerbstätigkeit erreichbar. Dies führt bestenfalls zur gleichberechtigten Teilhabe am sozialen und wirtschaftlichen Leben.

hkk-Versorgung coaching

Für hkk-Versicherte, die wegen der Schwere ihrer Erkrankung oder Behinderung viele unterschiedliche Leistungen benötigen (beispielsweise ambulante Intensivpatient*innen), bietet die hkk einen besonderen Service: das hkk-Versorgung coaching.

Unsere Dienstleistungen im hkk-Versorgung coaching umfassen neben der persönlichen Beratung und Begleitung bei der Versorgungsplanung für schwerstkranke Versicherte durch hoch qualifizierte Krankenpflegekräfte der hkk auch die Unterstützung von Angehörigen oder Pflegenden bei allen Fragen rund um das Thema Versorgung.

Zudem sind wir Ansprechpartner*innen zu den Themen Pflege, Rehabilitation sowie Heil- und Hilfsmittelversorgung. Darüber hinaus unterstützen wir bei der Antragstellung für verschiedene medizinische Maßnahmen und deren Koordination.

Ziel des hkk-Versorgung coaching ist dabei, gemeinsam mit den Angehörigen eine auf die Versicherten und ihre Bedürfnisse individuell abgestimmte Versorgung mitzugestalten und mögliche Rehabilitationspotenziale zu heben und zu fördern. Eine hohe persönliche Lebensqualität der schwerstkranken Menschen steht dabei im Zentrum unseres Handelns.

hkk psychosoziales Casemanagement

Mit dem psychosozialen Casemanagement bietet die hkk ihren Versicherten eine fachgerechte Unterstützung und Begleitung in schwierigen Lebensphasen sowie bei der Bewältigung psychischer Belastungen und Erkrankungen.

Diplom-Psycholog*innen unterstützen bei der Suche nach geeigneten Behandlungsmöglichkeiten, beraten im Fall von Arbeitsunfähigkeit und bieten Hilfestellung bei der Suche nach geeigneten Kliniken/Reha-Einrichtungen sowie bei der Bearbeitung von Anträgen. Sie übernehmen damit eine Lotsenfunktion und sorgen für eine bedarfsgerechte Koordination von ambulanten, stationären, rehabilitativen und komplementären Leistungen.

Übergeordnetes Ziel des psychosozialen Casemanagements ist die Verbesserung der persönlichen und gesundheitlichen Situation der Versicherten, indem vorhandene Ressourcen umfänglich genutzt und Behandlungswege bestmöglich optimiert werden. Darüber hinaus gilt es, die Versorgung von Versicherten in einer akuten Krankheitsperiode so zu steuern, dass in einem abgestimmten Prozess die individuell notwendigen Gesundheitsleistungen zeitnah und effektiv zur Verfügung gestellt werden können.

Zusätzlich steht im Fokus, die fachliche mit der wirtschaftlichen Verantwortung zu verbinden und sinnvolle Behandlungsketten über die Sektorengrenzen hinweg zu gestalten.

Mit dem hkk-Versorgung coaching und dem hkk-psychosozialen Casemanagement wird der bedarfsgerechte und zielführende Zugang zu Behandlungs- und Versorgungsangeboten unterstützt.

Ein situationsgerechtes Wohlbefinden der Versicherten ist genauso relevant für unser Handeln wie die Gleichheit der Geschlechter in der Pflege und die Versorgung kranker Menschen. Anhand der Zusammenarbeit mit qualifizierten und geprüften Leistungserbringern sind menschenwürdiges Arbeiten und Wirtschaftlichkeit gesichert – genauso wie der Abbau von Ungleichheiten.

Zu guter Letzt wird durch den verantwortungsvollen Wiedereinsatz von Hilfsmitteln und die situationsgerechte medizinische Versorgung der Nachhaltigkeit des hkk-Versorgung coaching und des hkk-psychosozialen Casemanagements Rechnung getragen.



Schon gewusst?

#regionalstark – besondere regionale Versorgung der Ersatzkassen

Neben dem Leuchtturmprojekt „medirekt Gesunde Seele“ in der Region Bremen haben wir als hkk zusammen mit unserer Dachorganisation vdek – Verband der Ersatzkassen – noch weitere Versorgungsverträge in den einzelnen Bundesländern abgeschlossen.

Deutschlandweit hat der vdek für die Versicherten seiner Mitglieds-kassen insgesamt rund 1.350 Versorgungsverträge geschlossen.

Neben den Kollektivverträgen spielen Selektivverträge – Verträge über besondere Versorgungsformen – eine nicht mehr wegzudenkende Rolle. Sie bieten die Möglichkeit, regionale Anforderungen und Versorgungsbedarfe differenziert zu berücksichtigen, beispielsweise bei speziellen Erkrankungen oder bei besonderen Leistungen.

Dank dieser herausragenden Versorgungsformen kommt es zu einer stärkeren Vernetzung der unterschiedlichen Fachdisziplinen sowie Leistungssektoren. Mit diesen innovativen Versorgungsansätzen soll die Qualität der Versorgung gesteigert werden.

Weitere Informationen zu den Verträgen, Projekten sowie zur Initiative **#regionalstark** des vdek finden Sie auf der vdek-Fokusseite im Internet unter: vdek.com

Die Initiative **#regionalstark** betrifft nicht nur das Thema besondere Versorgungsverträge, sondern auch innovative Projekte im Bereich der Gesundheitsförderung.

Mehr Informationen hierzu finden Sie auf Seite **25 ff.**





Einsatz für Nachhaltigkeit im Arzneimittelsektor



Die hkk unterstützt die Initiative des Centre for Planetary Health Policy (CPHP), mit der Nachhaltigkeit in der Arzneimittelversorgung gestärkt werden kann – sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. Der vom CPHP veröffentlichte Policy Brief beinhaltet u. a. folgende Handlungsempfehlungen in Richtung der Gesetzgebenden:

- Zulassungsrelevante Umweltrisikoprüfung für Humanarzneimittel mit verbindlichen Risikoreduktionsmaßnahmen im Arzneimittelrecht sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene
- Verankerung von Nachhaltigkeit im SGB V, um eine verpflichtende Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen für Arzneimittel zu forcieren
- Erweiterung des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes um die Einbeziehung von Treibhausgasemissionen und Folgen für die Biodiversität
- Transparenzfördernde Maßnahmen wie die Veröffentlichung von Daten zu Klima- und Umweltauswirkungen von Neu- und Altarzneimitteln
- Sachdienliche Aus- und Weiterbildung von Pharmazeut*innen, um Verschwendung und unsachgemäße Versorgung zu vermeiden und die Rücknahme von nicht gebrauchten Arzneimitteln zu erhöhen, sowie Aufklärung der Endverbraucher*innen über sachgemäße Entsorgung
- Erhöhung der Generikaproduktion in Europa, um Transparenz und Kontrolle über Produktionsbedingungen zu gewinnen und Emissionen zu sparen

Anknüpfend an diese Initiative wirbt auch die hkk im Sinne des Schutzes von Gesundheit, Klima und Umwelt dafür, diese Handlungsmöglichkeiten in der Regulierung des Arzneimittelsektors zeitnah auf bundespolitischer bzw. EU-Ebene umzusetzen.

Unterstützung von Forschungskoperationen



Die Versorgung in Deutschland bestmöglich mitzugestalten sehen wir als Teil unserer Verantwortung. Wir stellen daher wichtige Daten für die Versorgungsforschung zur Verfügung, um Gesundheit und Wohlergehen zu fördern.



Pharmakoepidemiologische Forschungsdatenbank (GePaRD)

Pharmakoepidemiologische Forschungsdatenbanken erlauben die Untersuchung der Wirksamkeit von Arzneimitteln und Impfstoffen in der Routineversorgung sowie insbesondere die Identifizierung seltener Risiken dieser Substanzen in der klinischen Praxis, und dies auch über längere Zeiträume.

Gleichzeitig ermöglichen sie eine Analyse der Arzneimittel- und Impfstoffanwendung nach deren Zulassung und erweitern somit nachhaltig die Erkenntnisse über diese Substanzen.

GePaRD enthält Abrechnungsdaten gesetzlicher Krankenversicherungen und umfasst Informationen von derzeit mehr als 20 Millionen Personen, die seit 2004 bei einer der teilnehmenden Krankenkassen versichert waren.

Hier können Sie noch mehr über GePaRD erfahren:
www.bips-institut.de/forschung/forschungsinfrastrukturen/gepard.html

Die hkk unterstützt eine Vielzahl von unterschiedlichen Forschungsvorhaben mit der Bereitstellung anonymisierter Routinedaten. Für alle relevanten Leistungsbereiche der gesetzlichen Krankenversicherung liegen umfangreiche Auszüge aus Abrechnungsdaten vor. Der Umfang der Daten ermöglicht Analysen mit einer statistischen Sicherheit, die mit kleinen Stichprobengrößen nie zu erreichen wäre.

Implementierung und Evaluation der S3-Leitlinie zu Screening, Diagnose und Behandlung alkoholbezogener Störungen (IMPELA)

Ziel des Ende 2017 gestarteten Forschungsprojektes „Implementierung und Evaluation der S3-Leitlinie zu Screening, Diagnose und Behandlung alkoholbezogener Störungen“ (IMPELA) ist es, geeignete Umsetzungsstrategien zu entwickeln und deren Implementierung in der Modellregion Bremen zu bewerten.

Die hkk als Projektpartner unterstützt das Projekt mit der Bereitstellung von anonymisierten hkk-Routinedaten.

Hier geht's zur Website: www.impela.de



NAKO Gesundheitsstudie

NAKO ist eine bundesweite Längsschnittstudie mit 200.000 über lange Zeit begleiteten Teilnehmer*innen, die 2014 gestartet ist.

Ziel dieses Forschungsprojektes ist es, die Entstehung von Krebs, Diabetes, Herzinfarkt und anderen Erkrankungen besser zu verstehen und deren Vorbeugung, Früherkennung und Behandlung in Deutschland zu verbessern.

Mit der Einwilligung der Studienteilnehmer*innen werden neben den direkt erhobenen Gesundheitsinformationen auch Routinedaten der jeweiligen Krankenkasse mit ausgewertet.

Mehr erfahren Sie hier: www.nako.de



Mitglied im



AKTIONSBÜNDNIS
PATIENTENSICHERHEIT

Aktionsbündnis Patientensicherheit e. V.

Die hkk unterstützt seit Mai 2022 das Aktionsbündnis Patientensicherheit e. V. finanziell über ihre dortige Premium-Mitgliedschaft.

Im Rahmen dieses Bündnisses sind alle relevanten Akteure aus dem Bereich Patientensicherheit in Deutschland miteinander vernetzt und erarbeiten zusammen konkrete Handlungsempfehlungen zur Förderung von Patientensicherheit. Das APS engagiert sich für diese Förderung als Leitprinzip im Gesundheitswesen und übernimmt die Vorreiterrolle zur Umsetzung des globalen Aktionsplans der WHO.

Sie möchten mehr über das Engagement der hkk erfahren? Klicken Sie hier: hkk.de/ueber-uns/patientensicherheit



Digitalisierung



Projekt zur Vernetzung radiologischer Einrichtungen

Um ein ressourcenschonenderes Arbeiten im Gesundheitswesen zu ermöglichen, befürworten wir die Digitalisierung im Gesundheitswesen. Die hkk unterstützt beispielsweise das Pilotprojekt zur inter- und intrasektoralen Vernetzung radiologischer Einrichtungen in Bremen zum Austausch von Bilddaten im Behandlungsprozess, um vornehmlich die Kommunikation zwischen den stationären und ambulanten Bereichen für alle beteiligten Akteure einfacher und schneller zu gestalten.

Im Behandlungsprozess von Patient*innen ist die Kommunikation zwischen ambulanten und stationären Leistungserbringern oftmals schwierig. Davon betroffen ist auch der Austausch von radiologischen Bilddaten, etwa Röntgenaufnahmen, zwischen mehreren Einrichtungen und Behandler*innen. Aktuell sind die für die Behandlung benötigten Bild- und Befunddaten häufig zu spät oder gar nicht verfügbar.

Das Ziel des Bremer Bilddatenprojekts liegt deshalb darin, eine zeitnahe digitale Übertragung von Bilddaten zwischen dem ambulanten und dem stationären Sektor unter Beteiligung mehrerer Krankenhäuser sowie radiologischer Praxen herzustellen. Hierfür wird eine einheitliche, offene und herstellerunabhängige Schnittstelle angestrebt, die perspektivisch in die elektronische Patientenakte (ePA) integriert werden soll. Die so verbesserte Kommunikation über Sektorengrenzen hinweg erhöht die Behandlungsqualität und führt parallel zu einer Effizienzsteigerung in der medizinischen Versorgung insgesamt.

Wegen des optimierten Übertragungswegs der Bilder für die ambulante Weiterbehandlung nach stationärem Aufenthalt werden mehrere Ziele zur nachhaltigen Entwicklung angesprochen. Darunter fällt das Ziel 9, die Förderung und Unterstützung von Innovationen.

Aber auch die UN-Ziele 12 und 13, die sowohl nachhaltige Produktionsmuster als auch Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels unterstützen, können auf diese Weise gefördert werden. Zusätzlich trägt das Projekt insgesamt zur Förderung der Digitalisierung im Gesundheitswesen bei.

Ebenso ermöglicht es Einsparungen durch die Vermeidung medizinisch nicht notwendiger Doppeluntersuchungen und überflüssiger Fahrtwege. Die angestrebte Nutzung der Bildkommunikation hat zudem einen nachhaltigen Effekt, da bei medizinischer Notwendigkeit auf Dauer die Grundlage für einen direkten, ressourcensparenden und zeitnahen Zugriff auf dezentral gespeicherte Bilddaten ohne Medienbruch geschaffen wird.

Die Ergebnisse des Projekts werden nach einer Laufzeit von zwei Jahren evaluiert.



Mehr Wissen: die elektronische Patientenakte (ePA)

Wir stellen unseren Versicherten die sogenannte **elektronische Patientenakte (ePA)** zur Verfügung. Dies ist ein geschützter Speicher für medizinische Dokumente.

Befüllt werden kann sie mit Dokumenten wie etwa Befunden, Diagnosen, abgeschlossenen oder geplanten Therapiemaßnahmen, einem elektronischen Medikationsplan, einem Notfalldatensatz und Arztbriefen. Außerdem können Versicherte selbst Dokumente mit individuellen Zusatzinformationen speichern – etwa zu Allergien oder Unverträglichkeiten.



Green IT



Auch intern achten wir bei unserer Infrastruktur auf die Reduktion von Energie- sowie Materialverbrauch und Schadstoff-Emissionen. Die hkk verfolgt unter dem Aspekt „Green IT“ in Zusammenarbeit mit ganz unterschiedlichen Akteuren der IT-Wertschöpfungskette eine Vielzahl von umweltschonenden Ansätzen.

Rechenzentren

Die hkk setzt dabei zum einen auf das mit dem „Blauen Engel“ als „Klimaschonendes Co-Location-Rechenzentrum 2 (DE-UZ214)“ zertifizierte Rechenzentrum der Bitmark. Kriterien für die Vergabe dieser Auszeichnung sind u. a. Messwerte für die Effizienz der Hardware-Komponenten sowie Klimatisierung und Energieverbrauch, die über einen Messzeitraum von einem Jahr erfüllt werden müssen.

Zum anderen arbeitet die hkk mit dem Hannoveraner Rechenzentrum des itsc zusammen. Dieses verbraucht Strom, der bereits zu rund 50 Prozent aus erneuerbaren Energien stammt.

Im Jahr 2021 hat das itsc in einem langfristig angelegten Konsolidierungsprojekt für interne Serverressourcen – um Neuanschaffungen und so weitere Emissionen zu vermeiden – rund 600 GB Arbeitsspeicher, 200 virtuelle CPU-Kerne und 20 TB Festplattenspeicher einsparen können. Damit verbunden ist eine nachhaltige jährliche Einsparung von ca. 7.000 kWh; das entspricht 2,6 t CO₂.

Bereits seit 2018 baut das itsc nach und nach die Speicher-Systeme um: Anstatt klassischer Festplatten (HDD = Hard Disk Drive) werden die deutlich strom- und platzsparenden SSDs (= Solid State Disk) verwendet. 2020 konnten 1.776 HDDs

durch 2 x 42 SSDs ersetzt werden. Weitere Ablösungsprojekte (beispielsweise die Installation des NetApp-Metroclusters) folgten im Jahr 2022. Sie werden den bisherigen Strombedarf um etwas mehr als 50 Prozent, was 19.790 kWh/Jahr entspricht, reduzieren. Insgesamt spart das itsc mit diesen Maßnahmen gut 27.000 kWh pro Jahr.

Output-Management

Sowohl beim Thema Druck-Hardware als auch bei der Auswahl von Druckdienstleistern besteht die hkk auf ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit. Mittels bewusster Optimierungen der Krankenkasse im Bereich Output-Management konnten zum einen die Kosten für das Drucken von 2021 auf 2022 um 63 Prozent verringert und konnte zum anderen die Anzahl der Drucker um 45 Prozent reduziert werden.

Dabei arbeiten wir Hand in Hand mit zwei Unternehmen, denen Nachhaltigkeit ebenso sehr am Herzen liegt wie der hkk. Das für Drucke zuständige Unternehmen verwendet in seiner bei der hkk zur Verfügung gestellten Produktpalette die mit dem Umweltzeichen Blauer Engel – für besonders umweltschonende Produkte und Dienstleistungen – zertifizierten Multifunktionsdrucker.

Daneben kommen auch Geräte mit dem Umwelt-Gütesiegel Energy Star (für energie-sparende Geräte) zum Einsatz. Die Firma, die für den Post-Versand der hkk verantwortlich ist, steht mit dem Label GOGREEN für CO₂-armen Versand und ist zudem nach DIN 5001:2018 zertifiziert – dem internationalen Standard für eine nachhaltig verbesserte Energiebilanz.



NABU-Aktion „Handys für die Hummel“

In deutschen Haushalten befinden sich schätzungsweise 124 Millionen ausgemusterte Handys. Tendenz steigend.

Jedes dieser Althandys enthält im Durchschnitt 306 Milligramm Silber, 30 Milligramm Gold und 6,3 Gramm Kobalt. Um diese „Schätze“ nicht ungenutzt zu lassen, haben hkk-Mitarbeitende eine Möglichkeit gesucht und gefunden, wie man Althandys auf ganz besonders nachhaltige Weise entsorgen kann.

Einen Sommer lang haben alle Mitarbeitenden der hkk Altgeräte gesammelt und mithilfe des NABU-Projekts „Handys für Hummeln, Biene & Co“ von einem Recyclingpartner auf mögliche Weiterverwertung geprüft.

Funktionstüchtige Handys wurden aufbereitet und deren Verwendbarkeit wurde damit ressourcenschonend verlängert. Nicht mehr verwertbare Geräte wurden ordnungsgemäß recycelt, wertvolle Rohstoffe flossen zurück in die Produktion neuer Geräte.

Der Erlös aus der Verwertung wurde dem NABU-Insektenschutzfonds zugeführt. Mit dessen Hilfe werden u. a. Ackerflächen und Wiesen von der NABU-Stiftung „Nationales Naturerbe“ gekauft und als Lebensraum für Insekten gesichert.

Hier erfahren Sie mehr:

www.nabu.de/umwelt-und-ressourcen/aktionen-und-projekte/handysammlung/index.html



Hybrides Arbeiten in der hkk-Infrastruktur

Das Coronavirus hat bekanntermaßen zu einer großen Offensive des Arbeitens im Home-Office geführt. Auch wir stellten fest, wie wertvoll diese Option für uns und unsere Kund*innen ist. Bis zu 900 Mitarbeitende konnten sich von zu Hause aus in die IT-Systeme und die Telefonanlage einwählen.

Aus Untersuchungen anderer Krankenkassen wissen wir, dass der größte CO₂-Fußabdruck über die Anreisewege der Mitarbeitenden entsteht. Von diesen und den Erkenntnissen aus der Corona-Zeit lernend, haben wir eine neue Dienstvereinbarung ins Leben gerufen, die das Arbeiten von zu Hause neu regelt und dieses Arbeiten aus dem „Corona-Modus“ in ein neues Normal des hybriden Arbeitens fließen lässt. Hiervon macht eine deutliche Mehrzahl der 1.300 Mitarbeiter*innen Gebrauch.

Nachhaltiges Gebäudemanagement



Die hkk verfolgt das Ziel, bis 2030 klimaneutral zu sein. Hierfür identifizierten wir bereits viele Maßnahmen, die bei der Vermeidung und Reduzierung von CO₂ eine Rolle spielen. Hier sind einige Beispiele zu den Maßnahmen, die wir bereits zentralgesteuert von Seiten der Organisation umsetzen:

Seit der letzten Ausschreibung der Energieverträge zum 1. Januar 2021 werden alle Gebäude und Flächen der hkk mit Ökostrom beliefert.

Darüber hinaus analysieren wir seit 2013 unsere Energieverbrauchsstruktur, um Einsparpotenziale zu identifizieren. Auf diesem Weg haben wir schon lange vor der derzeitigen Krisensituation eine beträchtliche Menge Energie sparen können. So rüsteten wir beispielsweise die Beleuchtungen in allen Gebäuden auf verbrauchsärmere Modelle um.

Bei Umbauten und Sanierungen eigener Immobilien rückt Nachhaltigkeit noch mehr in den Fokus: Isolierungen, Fenster, Heizungsanlagen, Aufzüge, Solaranlagen und Dachbegrünung sind nur einige der Themen, deren sich regelmäßig auf dem schnellen Dienstweg oder in Projektform angenommen wird.

Wir selbst nutzen im Übrigen auch nachhaltig produzierte Büroartikel, die wiederverwertbar und wiederauffüllbar sind.

Wie hkk-Mitarbeiter*innen beim Energiesparen aktiv werden

Wir unterscheiden zwischen den zentralgesteuerten und den verhaltensbezogenen Maßnahmen. Das Gebäudemanagement und der IT-Bereich prüfen und regeln die zentralgesteuerten Maßnahmen und setzen sie um. Für die verhaltensbezogenen Maßnahmen ist aber jede Kollegin und jeder Kollege selbst verantwortlich.

So leisten hkk-Mitarbeiter*innen ihren persönlichen Beitrag, um unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren:



Arbeitsplätze

- Wir schalten nur die elektronischen Geräte ein, die zum Arbeiten benötigt werden.
- Wir reduzieren die Anzahl der Ausdrücke und nutzen vorzugsweise die digitale Kommunikation.
- Wir schalten nur die Beleuchtung ein, die zum Arbeiten benötigt wird, und schalten sie beim Verlassen des Arbeitsplatzes wieder aus.
- Wir schalten die elektronischen Geräte zum Feierabend aus, anstatt sie im Stand-by-Modus zu belassen.
- Darüber hinaus sind viele Flure und Gemeinschaftsräume mit Bewegungsmeldern ausgestattet.



Sanitäre Einrichtungen

- Wasser wird sparsam genutzt.
- Wir waschen die Hände nur mit kaltem Wasser.
- Wir schalten beim Verlassen der WC-Räume das Licht aus.



Klimaanlagen

- Vorhandene Klimaanlage werden nur bei einer Außentemperatur von mehr als 26 °C genutzt.
- Wir achten auf eine regelmäßige Lüftung der Büroräume.



Fortbewegung

- Wir nutzen die Treppe, statt mit dem Fahrstuhl zu fahren.
- Für den Arbeitsweg nutzen wir öffentliche Verkehrsmittel oder das Fahrrad statt des PKWs. Hierbei unterstützt uns die hkk durch ein vergünstigtes Jobticket.

Diese Beispiele haben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Mülltrennung

Unser Ziel ist die Reduzierung des Restmüllaufkommens anhand von Trennung der Abfallströme direkt am Entstehungsort. Wir unterstützen mit der Mülltrennung die Rückführung der Rohstoffe in den Wirtschaftskreislauf.

Folgende Trennung setzen wir um:

- **Papier, Pappe, Kartonagen**
werden direkt am Arbeitsplatz über die Papierbox gesammelt.
- **Restabfälle und Verpackungen**
werden jeweils separat über getrennte Müllbehälter in den Teeküchen gesammelt.
- **Datenschutzmüll**
Es werden Datenschutzcontainer auf den Etagen bereitgestellt; z. B. in Nähe der Multifunktionsgeräte – alle Mitarbeitenden können ihre nicht mehr benötigten datenschutzrelevanten Dokumente dort direkt entsorgen.

Die Papierboxen in den Büros werden im Rahmen der Raumpflege geleert.

Der Abtransport der Rest- und Wertstoffe aus den Teeküchen erfolgt mit speziellen Systemwagen ebenfalls durch die Reinigungskräfte.

Dienstleisterauswahl

Bei der Auswahl von Auftragnehmer*innen ist deren Umweltverhalten ein wichtiges Kriterium. Das Thema Umweltzertifizierungen hat bei der jüngsten Ausschreibung der Unterhaltsreinigung eine wichtige Rolle bei der Bewertung der Dienstleister*innen gespielt.

Die Firma, welche die Ausschreibung gewonnen hat, setzt bei der Auswahl ihrer Reinigungsmittel auf ökologische Substanzen und bezieht diese von einem klimaneutralen Unternehmen. Es werden keine Produkte ohne EU-Eco-Label verwendet. Auf Basis des Produktverbrauchs ist eine Berechnung des genauen CO₂-Wertes möglich.



Green Nudging

„Nudging“ bedeutet auf Deutsch „anstupsen“. Gemeint sind kleine Anstöße, die ein bestimmtes – ohnehin gewolltes – Verhalten (z. B. weniger Energie zu verbrauchen) fördern, ohne dabei auf herkömmliche Maßnahmen zur Verhaltensänderung zu setzen. Das sind beispielsweise Informationskampagnen, Appelle, finanzielle Anreize oder Verbote.

Stattdessen wird der Kontext, in dem klimafreundliches Verhalten relevant ist, gezielt verändert, um so das Verhalten zu beeinflussen.
(Quelle: www.green-nudging.de/das-projekt)

Die hkk beteiligte sich an einem Forschungsprojekt, das untersuchte, inwiefern „Nudges“ nachhaltiges Verhalten fördern.

Wir haben verschiedene Nudges ausprobiert und evaluiert:

- Dazu gehörte beispielsweise ein Pop-up-Fenster beim Hochfahren des Computers, das die Kolleg*innen daran erinnerte, den Bildschirm und weitere technische Geräte ganz herunterzufahren und nicht im Stand-by-Modus zu lassen.
- Außerdem wurden deutlich sichtbare Kleber an Lichtschaltern angebracht mit Aufdrucken wie „Drück mich zum Abschied“ – eine Erinnerung, das Büro nicht beleuchtet zurückzulassen, sofern dies nicht erforderlich ist.

III. Unsere Verantwortung für eine nachhaltige Gesundheitsförderung



Innovationen für Verantwortung – die hkk eHealth-Angebote



Wir fördern digitale Kommunikation innerhalb der hkk und mit unseren Versicherten, um uns emissionsärmer (z. B. durch das Wegfallen von Anfahrtswegen, geringere Papierproduktion und die Anpassung entsprechender Logistik) auszutauschen. So schaffen wir gleichzeitig mehr Transparenz, eine starke Datenautonomie für unsere Versicherten und schonen die Natur.

Online-Services der hkk inklusive der Service-App

Anträge stellen und den Bearbeitungsstand einsehen, Dokumente und Bescheinigungen downloaden, eine neue Gesundheitskarte beantragen, die medizinische Videosprechstunde wahrnehmen, den Arzttermin-Service nutzen sowie Nachrichten und Dokumente sicher an die hkk senden: Das alles und noch viel mehr geht – flexibel zu jeder Zeit und an jedem Ort – mit den Online-Services der hkk.

[hkk.de/meine-hkk](https://www.hkk.de/meine-hkk)



hkk-ePA

Die elektronische Patientenakte – kurz ePA – ist ein geschützter Speicher für medizinische Dokumente und funktioniert als App auf Smartphone und Tablet. Was hinein- oder hinausgeht und welche Praxis oder Einrichtung darauf zugreifen darf, bestimmt allein die versicherte Person.

Die kostenfreie App ermöglicht immer und überall Einblick in wichtige Gesundheits-

daten, wie z. B. Infos über Allergien, Vorerkrankungen, Blutwerte, Medikationspläne und ärztliche Diagnosen. Auch digitale Dokumente wie Impfpass, Zahnbonusheft, Mutterpass und Kinderuntersuchungsheft können dort abgelegt werden.

Die hkk Service-App und die hkk ePA-App können kostenfrei im **Google Play Store (Android)** und im **App Store (iOS)** heruntergeladen werden.



eMed – innovative Therapien per App

Mit hkk eMed bieten wir unseren Versicherten die besten Apps und innovative Online-Therapien, die ortsunabhängig genutzt werden können. Man kann beispielsweise Tinnitus-Symptomen neurotherapeutisch mittels seiner Lieblingsmusik digital zu Leibe rücken oder eine Stotter-Therapie per App machen. Auch speziell für Kinder hat die hkk Apps auf Rezept: Neolexon hilft appbasiert bei der Linderung von Artikulationsstörungen. Mehr noch: Das Caterna-Online-Sehtraining ist auf Kinder mit einer funktionalen Sehschwäche zugeschnitten.



Online-Kurse – Prävention von zu Hause

Gesundheitswissen aufbauen, stärken und anhand praktischer Übungen trainieren – das geht bei der hkk mittels Teilnahme an mehrwöchigen, qualitätsgeprüften Online-Kursen. Ob Fitness, Gewichtsreduktion, mentale Entspannungstechniken oder Rauchentwöhnung: Die hkk bietet Versicherten eine breite Auswahl an kostenfreien digitalen Gesundheitsangeboten.



eBooks

Die eBooks der hkk informieren zu Themen wie Schwangerschaft und Geburt, Stressabbau, Allergien und Rückengesundheit – und sind genauso umfassend wie verständlich geschrieben. Mit jeder Menge Tipps und Hilfestellungen für den Alltag, ganz praktisch zum Download. Das spart Ressourcen der Natur und stärkt die Gesundheitskompetenz unserer Versicherten.



Online-Hebammenberatung, -suche und -videosprechstunde

Eine Schwangerschaft und die Geburt eines Kindes sind mit die größten Abenteuer, die das Leben zu bieten hat. Hebammen stehen bei dieser besonderen Reise mit Rat und Tat zur Seite. Über die Plattform vom hkk-Kooperationspartner „ammely“ können werdende Eltern in ihrer Region nach verfügbaren Hebammen suchen.

Hierbei kann das gewünschte Ergebnis über eine umfangreiche Detailsuche ganz nach den individuellen Bedürfnissen der Suchenden konfiguriert werden – von geburtsvorbereitender Hypnose über Hausgeburt bis hin zu Still- und Ernährungsberatung.

Ist die Hebamme vor Ort nicht verfügbar, so gibt es für akute Anliegen schnelle Hilfe in der Online-Videosprechstunde; für hkk-Versicherte kostenfrei und ganz einfach per Mausclick über die Website von „ammely“ zu buchen. Das spart Zeit, Wege und Ressourcen – und mit der geeigneten Vermittlung der passenden Hilfestellung jede Menge Nerven junger Eltern und solcher, die es gerade werden.



eCare – Online-Kurse und -Services für pflegende Angehörige

Eine Pflegesituation stellt immer eine große Herausforderung dar. Innerhalb kürzester Zeit werden Informationen und Pflegekompetenzen benötigt, jedoch fehlt die Zeit, Angebote in Präsenz wahrzunehmen. Die hkk bietet deshalb online und kostenlos verschiedene Orientierungshilfen, Beratungsangebote und Kurse an.

So können pflegende Angehörige praktische Grundlagen der häuslichen Pflege oder den Umgang mit Demenzerkrankten digital lernen, orts- und zeitunabhängig. Im hkk Pflegelotsen finden Betroffene online schnell und übersichtlich Antworten auf die wichtigsten Fragen rund um die neue Lebenssituation, Checklisten zum Download und eine große Online-Suche für unterschiedlichste Betreuungs- und Pflegeangebote.



Verantwortung im Bereich Prävention und Gesundheitsförderung



Die vergangenen drei Jahre machten uns deutlich, dass „nichts so sicher ist wie der Wandel“. Zum einen wird Gesundheit wegen Corona als individuelles und gesellschaftliches Gut noch höher geschätzt als vor der Pandemie. Zum anderen wurden aufgrund von Lockdown, Schul- und Kitaschließungen sowie des Herunterfahrens von Gesundheitssport in Vereinen die klassischen Präventionsmöglichkeiten größtenteils ausgesetzt.

Starre Konzepte, die auf reinen Präsenzstrategien in Gruppen aufbauten, oder auch Face-to-Face-Beratung, -Coaching und -Besprechungen wurden zu Gunsten von Online-Formaten weitestgehend zurückgefahren. Home-Office und -Schooling sind die beherrschenden Strategien in Unternehmen, Schulen und anderen Organisationen geworden.

Dieser Entwicklung tragen wir Rechnung. Zum einen konzipieren wir Methoden, wie wir auch jenseits der verschiedenen Phasen in der Pandemie mit Lockdowns und Präsenzvermeidung mit unseren Versicherten technisch und kommunikativ im Austausch bleiben können. Zum anderen geht es bei der Strategieplanung auch um die gesundheitliche Unterstützung bei der Nutzung von digitalen Produkten und Anwendungen, um so unsere Kund*innen beispielsweise in ihrer Methodenkompetenz und dem Medientumgang zu stärken und dadurch gesund zu halten.

Im Bereich der Selbsthilfe wurden neben konkreten Aktivitäten von Selbsthilfegruppen auch eigene Projekte gefördert. Allein für diesen Bereich wurden 2021 über 980.000 Euro zur Verfügung gestellt.

Angebote der Online-Gesundheitsförderung

Seit dem Pandemiejahr 2020 wurden mit Hochdruck in den Bereichen Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), der Nichtbetrieblichen Lebenswelt, der Individuellen Prävention, aber auch der Selbsthilfe zahlreiche Online-Formate auf- und ausgebaut.

Im BGM wurden für den Unternehmens-Wettbewerb „Gesunde-Unternehmen-Challenge“ Videos zu Bewegung, Ernährung und Entspannung produziert. Außerdem wurden interaktive Austauschmöglichkeiten via Online-Konferenzen geschaffen. Grundlage dafür ist die 2019 implementierte Online-Plattform über tappa.de, welche die Challenge digital für Unternehmen und Beschäftigte abbildet. Die bislang im großen Rahmen stattfindende Preisverleihung mit den Gewinnerunternehmen und den aktivsten Beschäftigten wurde durch eine Paket-Aktion für die Teilnehmenden ersetzt.

Seit 2020 haben sich das BGM und seine Austauschwege deutlich verändert. Die Nachfrage nach digitalen Maßnahmen und Angeboten nahm bei Unternehmen und Versicherten stark zu. Das BGM-Maßnahmenportfolio wurde an die Bedarfe angepasst und entsprechend umgesetzt.

Die veränderten Rahmenbedingungen stellten für Unternehmen, Beschäftigte, Dozent*innen und die hkk eine große Lernaufgabe dar. Der Fokus lag dabei auf der technischen Umsetzung innerhalb der Organisationen. Letztlich gelang es den Unternehmen, ganz gleich, ob KMU (kleines oder mittleres Unternehmen) oder Großunternehmen, die Voraussetzung für Online-Präventionsangebote zu schaffen.

Entsprechend der veränderten Arbeitssituationen und Bedingungen wurden schwerpunktmäßig folgende Themen angefragt: Ergonomie und Home-Office, Führen auf Distanz, gesunder Schlaf, Abgrenzung von Arbeits- und Privatleben, Kommunikation bei dezentralem Arbeiten, Resilienz und psychosoziale Belastungen.

Online-Angebote kamen vorrangig für Verwaltungsunternehmen und Organisationen in Betracht, die ohnehin über Bildschirmarbeitsplätze verfügen. Für die meisten gewerblichen Unternehmen war dies nur in Ausnahmefällen eine Option, da einerseits der Existenzkampf und andererseits die Umsetzung der Corona-Bestimmungen praktisch alle Ressourcen gebunden haben. Insgesamt sind die Arbeiten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement seit 2020 erschwert, waren anfangs sogar unmöglich.

Aktuell zeigt sich für die Unternehmen, dass BGM in Zeiten der Corona-Krise inhaltlich noch relevanter und in der Umsetzung umso herausfordernder ist.



Aktionsbox „Prävention digital“

Schub für die Digitalisierung in allen Präventionsbereichen

Ob Online-Gesundheitskurse für mehr Bewegung, gesunde Ernährung und Entspannung zu Hause oder das Kundenportal und die Service-App „Meine hkk“:

Schon lange bevor die Corona-Pandemie den Vereinssport erheblich einschränkte und Home-Office und Home-Schooling alltäglich werden ließ, engagierte sich die hkk in der Entwicklung digitaler Formate für ihre Versicherten. Formate, die im Zuge der Pandemie und ihrer Folgen noch einmal an Bedeutung gewannen und die im Jahr 2020 deutlich ausgebaut wurden.

Ernährungs- und Bewegungsvideos für Kitas, Schulen und Familien, eine Podcast-Reihe zum Thema Achtsamkeit und anderes mehr wurden entwickelt. Präventionsworkshops fanden online oder in hybrider Form statt, genauso wie Beratungen, Besprechungen oder Coachings. Für die Zukunft gilt es zu analysieren, was sich bewährt hat – und damit neben den klassischen Präventionsangeboten im hkk-Portfolio weiterhin Bestand haben soll.



Mehrwert für Lebenswelten



Für die Präventionsstrategien der hkk stellt sich die Frage, wie soziale Beziehungen gestützt und verbessert und die skizzierten positiven Einflüsse sozialer Beziehungen auf die Gesundheit gestärkt werden können. Die Präventionsstrategie der hkk setzte seit langem dabei auf Vorgehensweisen wie den „**Health in All Policies**“-Ansatz sowie digitale Methoden zur Vermittlung:

- Kombination sozialer, gesetzlicher, politischer und ökonomischer Maßnahmen
- Umdenkungsprozesse in großen Organisationen (beispielsweise in Unternehmen, der Kita, der Schule oder dem Verein)
- auf Individuen und Kleingruppen zugeschnittene Bildungs- und Förderungsmaßnahmen
- Nutzung und Ausbau neuer digitaler Kommunikationsplattformen und, wo es möglich ist, von Hybridveranstaltungen (Mischform aus Präsenz mit wenigen Leuten und digitalen Formaten)

Anhand dieser Strategien wird deutlich, dass die verschiedenen Bereiche in der Prävention auch einen gegenseitigen Nutzen von Maßnahmenangeboten und Online-Strategien haben. Präventionsstrategien im BGM und in der Nichtbetrieblichen Lebenswelt lassen sich in Zeiten von Home-Office und -Schooling immer weniger voneinander trennen.

Die Schule prägt dabei wie kaum ein anderer Ort unser gesamtes Leben. Zusammen sein mit anderen, ständige Anforderungen durch Lernen und Noten, Stress in und durch die Schule, gesund essen in den Pausen bzw. zu Hause sind nur eine kleine Auswahl an Themen. Hiervon sind die Kinder und Jugendlichen ebenso betroffen wie die Familien und die Lehrenden. Stressmanagement, aber auch Teamentwicklung in den Klassen und Ernährungstipps für ein gesundes Pausenbrot sollen helfen, diese wichtige Zeit in unserem Leben zu meistern.

Settingprojekte (Schulen, Kindergärten ...)

Die hkk unterstützt dabei in Form von Angeboten und Projekten an Schulen sowie für Familien. Im Settingprojekt „Gesund Leben Lernen (GLL)“ wird der Online-Workshop für Schulleitungen erfolgreich gestartet. Die Online-Impulsworkshop-Reihe für Lehrkräfte wird für die aktuell teilnehmenden GLL-Schulen geplant und zu Jahresbeginn gestartet.

In aufeinander aufbauenden Workshops erhalten die Lehrkräfte fundierte und praxisnahe Tipps zur Stärkung ihrer psychischen Gesundheit und Resilienz. Ebenso wurde mit dem Kultusministerium in Niedersachsen ein Video „Meine Stimme – meine Gesundheit“ für Erwachsene, Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher produziert, das gesundheitsförderliche Informationen für alle und insbesondere diejenigen gibt, die viel mit ihrer Stimme arbeiten müssen.

In der Nichtbetrieblichen Lebenswelt werden regelmäßig Präventionsvideos auch für die Zielgruppe Kinder und Jugendliche eingestellt, wie z. B. Projektfilme und Trailer zu den Settingprojekten „Color your life“ und „Ausweg Gesucht“. Nicht erst seit Corona und Lockdown sind digitale Medien ein prägnantes Mittel, um Gesundheitsstrategien zu vermitteln und gleichzeitig mit anderen in sicherem Kontakt zu bleiben.

Die hkk bietet neben professionellen Kurzfilmen auch Projekte zu Gesundheitsthemen und Medienkompetenzen an. Gaming oder E-Sports sind aus unserem Leben nicht mehr wegzudenken. Wie aber kann diese Kultur im „Real Life“ für Gesundheit so genutzt werden, dass sie nicht zu Suchtverhalten oder Mobbing im Netz führt?

Zusammen mit Vereinen aus dem Breitensport und Fachinstitutionen arbeiten wir dafür spezielle Projekte im Bereich Medienkompetenzen auch für die Nutzung von E-Sports und Videogames aus. Ziel ist es, das aktuelle und gesellschaftlich bedeutende Thema E-Sports und Gaming sowie die Handynutzung unter dem präventiven Blickwinkel zur Reduzierung des stetig steigenden Bewegungsmangels und Förderung der Gesundheit in all ihren Facetten zu beleuchten und weiterzuentwickeln. Die hkk hat für den Bereich der nichtbetrieblichen Lebenswelt 2021 Ausgaben in Höhe von rund 1,8 Millionen Euro aufgewendet.

Der GesundheitsAward Nordwest

Dieses Projekt wird alle zwei Jahre in Kooperation mit der Metropolregion Bremen-Oldenburg im Nordwesten e. V. organisiert. Der GesundheitsAward Nordwest wurde 2018 von der hkk Krankenkasse eingeführt. Er steht unter dem Dach der NordWest Awards. Die NordWest Awards werden alle zwei Jahre veranstaltet. Mit dem GesundheitsAward werden Projekte, Maßnahmen und Ideen ausgezeichnet, die

- auf einem breiten Gesundheitsverständnis aufbauen und die Menschen in der Region an den Umgang mit der eigenen Prävention heranführen und dabei
- innovative und nachhaltige Strategien für die Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit nutzen.

Der Preis wird regelmäßig von einer unabhängigen Fach-Jury vergeben. Dieser gehören Persönlichkeiten an, die selbst eng mit dem Nordwesten verbunden sind.

Teilnehmen können Privatpersonen und alle öffentlichen sowie privaten Initiativen und Institutionen (auch Städte und Gemeinden), Verbände, Vereine und Unternehmen. Der Preis ist mit 10.000 Euro dotiert.



Die Gesunde-Unternehmen-Challenge

Mit dem Wettbewerb „Gesunde Unternehmen – Challenge“ rückt die hkk seit Jahren das wichtige Thema des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowohl in den Fokus der Betriebe als auch in das Bewusstsein der Öffentlichkeit.

Es ist überaus bedeutsam, auch in der betrieblichen Lebenswelt, in der Berufstätige große Teile ihrer Zeit verbringen, gesundheitsförderliche Prozesse und Strukturen zu etablieren, diese zu verstetigen und insbesondere deren Nachhaltigkeit zu fördern. Denn gutes und nachhaltiges BGM ist ein Prozess, den Unternehmen durchlaufen müssen, um dabei den jeweils individuell geeigneten Weg finden zu können.

Dabei gibt es nicht den einen, für alle Organisationen gleichermaßen geeigneten Königsweg, der vorab im Detail entwickelbar ist. Viel wichtiger ist der Blick auf die jeweilige Situation und die sich daraus ableitenden Erfordernisse in dem jeweiligen Betrieb. Jedes Unternehmen, das in einen BGM-Prozess eingetreten ist, kann sich mit den anderen BGM-Profis und mit anderen Unternehmen vernetzen.

So gelingt ein strukturierter Austausch über nachhaltige BGM-Strategien. Und so werden auch die formellen Qualitätsansprüche aus Gesetzen und Leitfäden erfüllt und damit wird grundsätzlich die Förderfähigkeit im Sinne der Krankenkassen erlangt.

Unsere Ziele der Challenge sind:

- Wir fördern Verstetigung und Nachhaltigkeit des BGM in den Unternehmen, denn in der Praxis gilt es, einen langen Atem zu zeigen, der in der Challenge jedes Jahr aufs Neue gewürdigt wird.
- Wir helfen mit dem Wettbewerb den Unternehmen nicht nur dabei, die gesundheitsbedingten Abwesenheiten am Arbeitsplatz zu reduzieren. Vielmehr gilt es, auch das Image der teilnehmenden Unternehmen und Partner auszubauen. So festigen sich wertvolle Arbeitgebermarken, die bekanntermaßen beim Kampf um die besten Köpfe im Rahmen der Fachkräftesicherung immer bedeutsamer werden.
- Und schließlich wollen wir die Identifikation von Beschäftigten mit ihren Arbeitgeber*innen steigern – getreu dem Motto: „Ich bin bei einem super Unternehmen beschäftigt, das sich wirklich um mich kümmert.“

Mit den Abschlussveranstaltungen, bei denen drei Organisationen mit der umfassendsten Performance ihrer BGM-Strukturen und -Prozesse, aber auch die aktivsten Beschäftigten mit gesundheitsbezogenen Preisen gewürdigt werden, wird auch der Austausch unter allen teilnehmenden Organisationen praxisnah gefördert.

hkk-Moin Wochen

Mit den im Jahr 2021 etablierten „hkk-Moin Wochen“ unterstützt die hkk kooperierende Unternehmen einerseits bei der Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung im Kontext des jeweiligen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zum anderen bietet die hkk den Unternehmen wie auch Beschäftigten einen niedrighschwelligigen und zugleich begleiteten Zugang zu qualitativ hochwertigen, digitalen Gesundheitsimpulsen – ein Mehrwert für Unternehmen und Beschäftigte.

Dieser Mehrwert ergibt sich insbesondere für die Initiierung eines ganzheitlichen BGM, da den Unternehmen und Beschäftigten in dem zweiwöchigen „hkk-Moin Wochen“-Angebot jeweils im Frühjahr wie auch im Spätherbst ein breites Spektrum an Maßnahmen geboten wird. Die thematische Ausrichtung der „hkk-Moin Wochen“ orientiert sich dabei – mittels digitaler Analysen – an den Bedarfen der Unternehmen und Beschäftigten.

Neben einer bedarfsorientierten Nutzung steht ferner die Sensibilisierung von weniger gesundheits- und digitalaffinen Beschäftigten mithilfe von kurzen, zumeist in der Arbeitszeit stattfindenden, von der hkk begleiteten Live-Workshops im Fokus.

Für eine nachhaltige Wirkung der Gesundheitsimpulse werden diese von passgenauen Materialien, die sich die Teilnehmenden in ihrem Unternehmen vor dem Workshop abholen können, wie auch themenspezifischen Videos flankiert, welche die Mitarbeiter*innen via QR-Code auf Postern abrufen können.

Thematisch umfassten die „hkk-Moin Wochen“ im Jahr 2021 und 2022 bisher:

- Aktive Rückenpause, entspannte Atempause, Dehnen und Wohlfühlen
- Autogenes Training, progressive Muskelentspannung, Yoga
- Zeit- und Selbstmanagement, optimistisches Denken
- Basenfasten, Darmgesundheit
- Stressfest durch den Alltag, Achtsamkeitsimpulse, gesunder Schlaf, Resilienz



Das Magazin DOCK

Die hkk verzichtet mit Blick auf die Möglichkeiten der digitalen Kommunikation bewusst auf ein Kundenmagazin in Papierform. Das Online-Magazin DOCK ging Ende 2021 live. Es dient als Informationsportal, um den gesetzlichen Beratungsauftrag der hkk sowie die Kompetenz der hkk in Bezug auf Themen der Gesundheitserhaltung und -wiedergewinnung sowie der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gegenüber den Versicherten und der Öffentlichkeit zu vermitteln.

Das Online-Magazin enthält zielgruppenorientierte Inhalte zu Themen wie etwa: Vorsorge, Fitness, Bewegung, Sport, Ernährung, Ernährungsoptimierung, Stressmanagement, Resilienz, Entspannung, Schlaf, Umweltgesundheit, Gendergesundheit und psychische Gesundheit sowie Suchtverhalten. Bezüge zu den Leistungen der hkk sollen an geeigneten Stellen hergestellt werden. DOCK enthält zudem Ratgeber-Content zu Gesundheit, Gesundheitswesen und Krankenversicherung mit den Themenbereichen:

- Gesundheitsförderung und -erhaltung (u. a. Burn-out-Prävention, Suchtprävention und -management inkl. Umgang mit Smartphones, Games usw.)
- Gesundheitswiederherstellung (Selbstbehandlung, Umgang mit Krankheiten, Diagnosen, Behandlungsmöglichkeiten)
- Wissenschaft (Studien, Forschungsergebnisse und Innovationen mit Gesundheitsbezug)

Geplant ist eine Erweiterung um folgende Themenbereiche:

- Gesundheitswesen (Vorstellen von Gesundheitsanbietern, Ratgeber zum Umgang mit dem Gesundheitssystem, vorbildliche Entwicklungen in anderen Ländern, politische Diskussion in Deutschland usw.)
- Gesundheitsstudien: Präsentation und wissenschaftliche Gütebewertung (Objektivität, Validität, Reliabilität) sowie praxisbezogene Bewertung (Relevanz für die Zielgruppen) aktueller Gesundheitsstudien sowie Vorstellung von Alternativen mit höherer Güte/Relevanz



The background of the slide is a low-angle photograph of a tree canopy, showing green leaves and dark branches against a bright sky. A thick, horizontal white bar is superimposed across the middle of the image, serving as a background for the text.

IV. Unsere Verantwortung für eine effiziente Organisation und kompetente Mitarbeiter*innen

Nachhaltigkeit im Bereich Finanzen



Dass die von uns verwalteten Versicherungsgelder nachhaltig angelegt werden, ist im Bereich Finanzen der hkk oberstes Gebot. Dabei liegt das Augenmerk zum einen auf der Qualität der Geldanlagen und Emittenten und zum anderen auch auf dem eigenen Handeln.

Der Geldanlagemarkt hat vor einigen Jahren ein neues Anlagefeld entdeckt und flutet seitdem den Markt mit einer Vielzahl von Produkten, die unter dem Begriff „Nachhaltigkeit“ beworben werden. Dort jedoch Produkte zu finden, die auch wirklich nachhaltig sind und den gesetzlichen Vorgaben für Krankenkassen entsprechen, wird die Herausforderung der Zukunft sein.

Neben den dringend erwarteten gesetzlichen Änderungen für Investoren, deren Vorschriften wie bei den gesetzlichen Krankenkassen dem SGB folgen, dominiert leider das Thema „Greenwashing“ zurzeit die Szene. Standards auf dem Kapitalmarkt? Noch Fehlanzeige. Aber auf EU-Ebene wird viel getan, um uns mittelfristig als Verwalter des Vermögens unserer Mitglieder auch Sicherheit bei der Anlageentscheidung zu geben. Um die nachhaltige Transformation im Finanzbereich mitzugestalten, recherchieren wir selbst unterstützungswürdige Initiativen, die wir sorgfältig auf unsere Nachhaltigkeitsvorstellungen prüfen.

Bis auf den Bereich der Pensionsrückstellungen bilden wir unser Vermögen ausschließlich in festverzinslichen Finanzanlagen ab. Wir haben mit unseren Bankpartnern, mit denen wir seit langem vertrauensvoll zusammenarbeiten, bereits die ersten Aufnahmen zur Nachhaltigkeit durchgeführt. In unseren Anlagen, die wir selbst verwalten, konzentrieren wir uns auf Finanzdienstleister in Deutschland, obwohl uns der Gesetzgeber Finanzanlagen auf dem gesamten europäischen Markt erlaubt. Diese sind größtenteils nachhaltig ausgerichtet. Wir sind also auf dem richtigen Weg, doch ist dieser Weg nicht frei von Herausforderungen.

Auch in unserem eigenen Handeln streben wir Nachhaltigkeit an. Mithilfe von E-Rechnungen und Digitalisierung versuchen wir vom Papier sukzessive wegzukommen. Kontoauszüge und Teile des Bank-Schriftverkehrs sind inzwischen digital. Das Thema „digitale Unterschrift“ steht zusätzlich auf unserer Agenda, um die gesetzlich vorgeschriebene klassische körperliche Unterschrift zu ersetzen.

Damit können die nächsten Schritte für digitale Belege und elektronische Archive gegangen werden. Diese haben wir heute schon teilweise im Einsatz. Allerdings sind wir dabei noch auf Papierdokumente angewiesen, die wir anschließend digitalisieren. Diesen Schritt wollen wir zukünftig vermeiden.

Verantwortung für unsere Mitarbeiter*innen



Wir nehmen die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden sehr ernst und streben eine kontinuierliche Verbesserung unserer Sozialstandards an.

Die hkk bietet ihren Mitarbeitenden sichere Arbeitsplätze und eine tarifvertraglich vereinbarte 38,5-Stunden-Woche. Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeiten, unter Berücksichtigung unserer Servicezeiten, gibt es keine Kernarbeitszeit. Regelmäßige Mitarbeitergespräche und gemeinsam getroffene Zielvereinbarungen geben Orientierung und Sicherheit. Ein konstruktives Miteinander zeichnet unseren Alltag aus.

Wir pflegen einen fairen und vertrauensvollen Umgang und sehen die Zufriedenheit, Motivation sowie Produktivität unserer Mitarbeiter*innen als nachhaltige Investition in unsere gemeinsame Zukunft. Wir unterstützen unsere Kolleg*innen mit Führungskräften und Personalvertretung bei der Aufrechterhaltung der Work-Life-Balance mit:

- Vielfältigen Teilzeitmodellen
- Lebensarbeitszeitkonto
- Home-Office-Möglichkeit
- Infos und Tipps zur Pflege von Angehörigen



Seit vielen Jahren lassen wir unser Engagement und die Entwicklung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von der Hertie-Stiftung im Rahmen des Audits berufundfamilie regelmäßig prüfen und testen.

Personalentwicklung

Die hkk bietet ihren Mitarbeiter*innen einen internen **Weiterbildungskatalog** mit 44 Themen. Dieser ist untergliedert in Weiterbildungen zu Fach- und Methodenkompetenzen, Soft Skills, Führungsthemen und Betrieblichem Gesundheitsmanagement sowie IT-Schulungen und Teammaßnahmen. Darüber hinaus können individuelle Teamworkshops und externe Veranstaltungen organisiert werden.

- Insgesamt haben etwa 1.160 Personen an Veranstaltungen über alle Formate hinweg teilgenommen. Damit hat in 2021 durchschnittlich jede*r Mitarbeitende der hkk an einer Schulung teilgenommen.
- Die Anzahl der Teilnehmenden hat in 2021 wieder das Niveau der Teilnehmendenzahl aus 2019 erreicht. In 2019 lag die Gesamt-Teilnehmendenzahl bei rund 1.140, im Pandemiejahr 2020 bei etwa 690 Teilnehmenden.



Virtuelle Formate erfreuen sich immer größerer Beliebtheit.

Lag die Zahl der Teilnehmenden an virtuellen Schulungen **2019** noch bei **0**, waren es **2020** zunächst **45** und **2021** bereits **850**.

Ein deutliches Zeichen dafür, dass wir innerhalb eines Jahres einen Großteil unserer Weiterbildungsaktivitäten virtuell erfolgreich umgesetzt haben.

Die Erfahrung im Zuge der Pandemie zeigt, dass vor allem sogenannte **Learning Nuggets** – halbtägige, virtuelle Kurzlernerheiten – zum Alltag vieler (Teilzeit-)Beschäftigten passen. Das Angebot wurde deshalb in 2022 ausgebaut.

Um den **Führungskräften** (FK) der hkk ein ausreichend starkes Rüstzeug für ihre Führungsaufgaben zur Verfügung zu stellen, werden jährlich obligatorische Weiterbildungsveranstaltungen umgesetzt (z. B. „Dezentrales Führen“ und „Umgang mit Mitarbeiter*innen in der Probezeit“).

- Etwa 190 Teilnehmende wurden im Rahmen der FK-Pflichtschulungen verzeichnet. Alle Themen haben, teilweise mehrtägig, ausschließlich virtuell stattgefunden. Damit hat durchschnittlich jede FK der hkk an mindestens zwei Schulungen teilgenommen.

Um den Führungskräften einen intensiveren Austausch mit der Personalabteilung zu ermöglichen und um möglichst bedarfsorientiert zu planen, wurde 2022 ein „**Führungskräfte-Dialog**“ eingeführt.

Ebenfalls sollen die Führungskräfte sich untereinander besser vernetzen und austauschen können, weshalb das Konzept eines „**Bar-Camps**“ entwickelt worden ist.

Einen Perspektivwechsel im Alltag bringt das Programm „**Seitenwechsel**“, an dem bereits Führungskräfte teilgenommen haben, um in sozialen Institutionen unter realen Bedingungen zu hospitieren und in einem für sie unbekanntem und herausfordernden Kontext ihre Führungsmechanismen neu zu denken.

Betriebliches Gesundheitsmanagement in der hkk

Unsere **BGM-Gremien und -strukturen** werden u. a. getragen und umgesetzt von Fachleuten in den Bereichen Prävention und Rehabilitation. Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung sowie Betriebliches Eingliederungsmanagement sind fest in der hkk verankert.

Sowohl die Gremien als auch die Strukturen und Instrumente unseres BGM haben sich dauerhaft etabliert und unterliegen einem kontinuierlichen Optimierungsprozess. Die gesundheitsförderliche Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen, unserer betrieblichen Strukturen und Prozesse erfolgt Hand in Hand mit der Organisationsentwicklung, um die institutionelle Resilienz ebenso zu berücksichtigen wie die psychische, kognitive und körperliche Gesundheit unserer Beschäftigten.

Diese unterstützen wir mit unserem sich ständig erweiternden **Bildungsangebot** dabei, ihre gesundheitsförderlichen Verhaltensweisen stetig weiterzuentwickeln. Hierbei werden alters- bzw. lebensphasenbezogene Aspekte berücksichtigt. Nur ein Beispiel: Was macht „älter werden“ eigentlich mit den Eltern unserer Mitarbeiter*innen? Wie entwickelt sich die Eltern-Kind-Beziehung? Vor diesem Hintergrund tragen wir der gesellschaftlichen soziodemografischen Entwicklung Rechnung und möchten für unsere Kolleg*innen lebensnahe Angebote schaffen.

Gesundheit ist fest in unserem Führungskräfteleitbild verankert und stellt eine wesentliche Führungsaufgabe auf allen Hierarchieebenen dar. Das Ziel ist eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur. In diesem Sinne entwickeln wir deshalb unsere Führungskräfte fortlaufend weiter.

Maßnahmen und strukturelle oder prozessbezogene Veränderungen werden stets gemeinsam mit allen Beteiligten erarbeitet und umgesetzt. Das Einbeziehen und die Bündelung der fachlichen Expertisen unserer BGM-Gremien unterstützen bei der Sicherung qualitativer Aspekte in Bezug auf Nachhaltigkeit und Akzeptanz in unserem Unternehmen.

Gesetzlich vorgeschriebene Prozesse, wie beispielsweise das **Betriebliche Eingliederungsmanagement**, erfüllen wir mit einem hohen Anspruch an Mitarbeiterorientierung, Durchführungs- und Prozessqualität. Hierfür beteiligen wir qualifiziertes Fachpersonal und unterwerfen unsere Standards fortlaufenden Optimierungsprozessen.

Frühzeitige **Interventionsmöglichkeiten** bestehen jederzeit sowohl für alle Beschäftigten als auch für unsere Führungskräfte. Dafür stellen wir verschiedene Instrumente und qualifizierte Ansprechpartner*innen zur Verfügung.

Unsere Führungskräfte verinnerlichen damit Gesundheit als wichtiges Thema der Führungsarbeit. Zugleich können Mitarbeitende die eigene Gesundheitsverantwortung auch am Arbeitsplatz wahrnehmen.

Für Teams, einzelne Beschäftigte sowie Führungskräfte bieten wir zudem diverse Instrumente für eine lösungsorientierte Bearbeitung von **Themen mit Gesundheitsbezug** (z. B. kostenlose externe psychosoziale Beratung, externe Betriebsärzt*innen, Mediation).

Firmenfitness über die qualitrain Firmenfitness GmbH ist für uns selbstverständlich und rundet unser Angebot betrieblicher Gesundheitsförderung ab.

Ausbildung bei der hkk

Ausbildung

Der Nachwuchs der hkk hat unterschiedliche Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten.

Neben dem Fokus auf der Ausbildung zur*zum **Sozialversicherungsfachangestellten** bilden wir mittlerweile auch **Fachinformatiker für Systemintegration (m/w/d)** und **Kaufleute für Büromanagement (m/w/d)** aus. Der **Bachelor-of-Arts(BA)-Studiengang „Sozial- und Gesundheitsmanagement“** kann in Kooperation mit der FOM Hochschule für Ökonomie & Management als dualer Studiengang absolviert werden.

Auch nach der Ausbildung gibt es noch die Möglichkeit, Unterstützung zu verschiedenen berufsbegleitenden Studiengängen zu erhalten.

Für die Zeit des Lockdowns wurde der Unterricht komplett von Präsenz auf digital umgestellt. In den vergangenen drei Jahren haben wir die fachliche Ausbildung, auch durch den Einsatz verschiedenster E-Learnings, stetig weiterentwickelt.

Vor Beginn der Ausbildung ermöglichen wir unseren Auszubildenden jedoch, sich in einem lockeren Rahmen kennenzulernen und erste Kontakte zu knüpfen.

Zu Beginn der Ausbildung starten wir mit den sogenannten Begrüßungswochen, in denen die Auszubildenden Informationen zum Unternehmen und ersten fachlichen Input erhalten.

Wir übernehmen i. d. R. unsere Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss.

Im dritten Ausbildungsjahr können unsere Azubis drei Bereiche wählen, in denen sie sich einen Einsatz nach der Lehre vorstellen können. In der Regel kann dann auch ein Einsatz in einem der Wunschbereiche realisiert werden.

Im vergangenen Jahr haben wir 51 junge Menschen ausgebildet.



Schon unser Ausbildungsvideo gesehen – mit und von Azubis gestaltet?
[hkk.de/karriere/ihr-einstieg-bei-der-hkk/ausbildung-und-duales-studium](https://www.hkk.de/karriere/ihr-einstieg-bei-der-hkk/ausbildung-und-duales-studium)



Diversity & Gleichstellung

Gender-Pay-Gap, Gender-Care-Gap, Gender-Sternchen – es geht derzeit kein Weg an der Thematik rund um das Geschlecht, verstanden als soziales Geschlecht „gender“, in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht „sex“, vorbei. Ein bloßer Trend? Keineswegs!

Die „Gleichheit der Geschlechter“ ist das fünfte der insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.

Bei der hkk wird diese Thematik durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin in allen Bereichen des Unternehmens konsequent und lebendig eingebracht.



Worum geht es bei dem Thema Gleichstellung und was hat „Diversity“ damit zu tun?

Zur Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten gehört es, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, auf die Beseitigung von Ungleichheiten und Benachteiligungen wegen des Geschlechts hinzuwirken sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern. Ein besonderer Schutz kommt dabei behinderten und von Behinderung bedrohten Frauen in Bezug auf Benachteiligung sowie Frauen allgemein in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu.

Frauen und Männer sind nach dem Gesetz formal schon seit über 70 Jahren gleichgestellt. Die tatsächliche Durchsetzung dieser Regelung, etwa in Form einer gleichberechtigten Teilhabe an Führungspositionen, ist in vielen Bereichen jedoch noch nicht erreicht. Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der hkk kann sich hingegen durchaus sehen lassen. So sind knapp 40 Prozent der Führungskräfte Frauen.

Frauen in Führungspositionen, Führen in Teilzeit, aber auch Stärkung und Anerkennung der Rolle von Männern bei der Care-Arbeit – all das sind wichtige Themen, welche die hkk in den kommenden Jahren angehen will. Im Abbau von stereotypen Rollenzuschreibungen, im Ausbau von familienfreundlichen Rahmen- und Unterstützungsangeboten sowie in der gezielten Förderung von Frauen liegt eine große Herausforderung, aber auch eine große Chance für eine erfolgreiche und nachhaltige Gleichstellungs- und Personalpolitik, die zugleich den Bedürfnissen der heutigen und zukünftigen Generationen Rechnung trägt.

Die hkk ist bunt

Dimensionen von Diversity

- Geschlecht
- Alter
- Soziale Herkunft
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung
- Mindset

Das Thema Diversity ist ebenfalls im Kontext der **Gleichstellungsarbeit** einzuordnen. Vielfalt trägt nachhaltig zum Erfolg bei. Dies ist inzwischen durch zahlreiche Studien belegt. Neben dem unternehmerischen Erfolg zählt für uns als hkk auch die persönliche und soziale Bereicherung für jede und jeden Einzelnen, die sich aus der Zusammenarbeit von divers aufgestellten Teams ergibt.

Compliance, Governance, Sicherheit



Die hkk ist sich – als ein Träger der Sozialversicherung – ihrer besonderen Verantwortung, insbesondere beim Umgang mit den finanziellen Mitteln der Solidargemeinschaft, bewusst.

Für die hkk ist die Integrität des Unternehmens und ihrer Mitarbeiter*innen sehr wichtig. Um dieses Verantwortungsbewusstsein und diesen Grundwert in der Unternehmenskultur zu festigen, wurden eine Reihe von Maßnahmen und Regelungen getroffen. Die hkk setzt dabei bewusst auf die Verhinderung von Rechts- und Regelverstößen und priorisiert daher präventive „**Compliance-Mittel**“.

Die Rechte und Pflichten der höchsten Führungsebenen der hkk sind z. B. vom Vorstand in einer Richtlinie fixiert. Verwaltungsanweisungen bilden weitere Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten in den jeweiligen Aufgabengebieten ab. Zusätzlich dienen weitere Handlungsanleitungen und Prozessbeschreibungen den Mitarbeiter*innen bei der ordnungs- und rechtmäßigen Ausführung ihrer täglichen Arbeit.

Von Vorstand und Personalrat ausgehandelte **Dienstvereinbarungen** ergänzen und geben Hinweise zur Anwendung weiterer arbeitsrechtlicher Verhaltensweisen und Erfordernisse. Die hkk legt großen Wert auf Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Geschäftsprozesse und Anweisungen.



Für mehr Einsicht und Transparenz in Bezug auf unser Handeln und unsere Leistungen schauen Sie gerne auf der folgenden Webseite vorbei – dort finden Sie unseren eigens dafür angefertigten Transparenzbericht:

[hkk.de/ueber-uns/transparenzbericht](https://www.hkk.de/ueber-uns/transparenzbericht)

Daher stehen allen Beschäftigten gleichermaßen die genannten Regelungen, Anweisungen, Gesetzestexte, Online-Archive etc. über das Intranet zur Verfügung.

Die Beschäftigten sind angehalten, ihre Pflichten und Aufgaben in der täglichen Arbeit gewissenhaft, unparteiisch und zum Wohl der Versichertengemeinschaft und Allgemeinheit wahrzunehmen.

Im Rahmen ihres Verwaltungshandelns hält die hkk Chancen und Risiken der Prozesse fest und bewertet diese regelmäßig. In jedem Jahr wird dem Verwaltungsrat in einem Jahresbericht eine Übersicht über die größten Chancen und Risiken zur Verfügung gestellt. Zusätzlich erfolgt bei Bedarf eine anlassbezogene Berichterstattung.

Der Verwaltungsrat, der zu gleichen Anteilen aus ehrenamtlich tätigen Arbeitgeber- und Versichertenvertreter*innen besteht, hat u. a. die Aufgabe, den Vorstand und das Management zu kontrollieren.

Die hkk unterstützt Initiativen zur Aufklärung von Fehlverhalten und Korruption im Gesundheitswesen. So hat sie bereits vor Jahren eine Stelle zur Bekämpfung von Fehlverhalten im Gesundheitswesen eingerichtet, deren Aufgabe es ist, Sachverhalten nachzugehen, die auf Unregelmäßigkeiten oder auf rechts- oder zweckwidrige Nutzung von Finanzmitteln durch Ärzt*innen, Zahnärzt*innen, Krankenhäuser oder sonstige Leistungserbringer schließen lassen. In einem regelmäßigen Abstand von zwei Jahren erhalten der Vorstand und der Verwaltungsrat einen Bericht über die Arbeit und die Ergebnisse.

Sofern Sie uns in diesem Zusammenhang Hinweise geben möchten, können Sie uns diese z.B. vollständig anonym über www.hkk.de/kontakt/gegen-abrechnungsbetrug zukommen lassen.

Ebenso berichtet die **Anti-Korruptions-Beauftragte der hkk** dem Vorstand und Verwaltungsrat in einem 2-Jahres-Rhythmus über die Feststellungen und Besonderheiten im Rahmen ihrer Tätigkeit. Damit eine Beteiligung von Mitarbeitenden an Korruptionsvorgängen im Gesundheitswesen weitestgehend verhindert bzw. eine entsprechende Kontrolle/Überwachung erfolgen kann, setzt die hkk eine Vorstandsrichtlinie – eine Anti-Korruptions-Richtlinie – ein.

Diese **Verhaltensrichtschnur** sensibilisiert die Beschäftigten im Hinblick auf Korruptionsgefahren. Sie gibt zudem eine Hilfestellung, um notwendige Maßnahmen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung zu treffen sowie über die Rechtslage und die Auswirkungen bei der Annahme von Belohnungen und Geschenken zu informieren und den erlaubten Handlungsspielraum von dem der Vorteilsnahme und der Bestechlichkeit abzugrenzen.



Die Anti-Korruptions-Beauftragte der hkk erreichen Sie per E-Mail über:
compliance@hkk.de

Die Möglichkeiten, Meldungen wegen Abrechnungsbetrug und Korruption im Gesundheitswesen durch Leistungserbringer*innen zu machen oder Verstöße gegen geltendes Recht oder interne Regeln sowie etwaiges Fehlverhalten von Beschäftigten zu melden, wurden in diesem Jahr durch ein elektronisches Hinweisgebersystem erweitert. Hinweisgeber*innen wird damit die Gelegenheit gegeben, ihren Hinweis vertraulich und völlig anonym abzugeben (Umsetzung der **Whistleblower-Richtlinie**).

Die **Revision** – als wesentlicher Bestandteil der Compliance-Organisation der hkk – berät als sachverständige Dritte den Vorstand und das Management. Um sich einen Gesamtüberblick über die Arbeits- und Prozessqualität der verschiedenen Organisationseinheiten zu verschaffen, werden auf der Grundlage eines Jahresprüfplanes (risikoorientiert) die Prüft Themen mit dem Vorstand festgelegt. Die vom Tagesgeschäft unabhängige, objektive Überprüfung des Verwaltungsgeschehens im Hinblick auf die Kassensicherheit, Recht- und Ordnungsmäßigkeit sowie Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit mündet in einem Prüfbericht, in dem ggf. weitere vom Fachbereich umzusetzende Maßnahmen enthalten sind.

Die eng miteinander verbundenen Themen **Datenschutz und Informationssicherheit** sind in Unternehmen – ganz gleich, in welcher Branche – ,insbesondere im Umfeld zunehmender digitaler Transformation, von zentraler Bedeutung. Auch die hkk hat in diesen Bereichen einen Schwerpunkt gesetzt und u. a. die unabhängigen und weisungsfreien Rollen des Datenschutzbeauftragten und der Informationssicherheitsbeauftragten entsprechend besetzt. Diese sind überwiegend in beratender Funktion für die hkk tätig. Gegenüber dem Vorstand berichten beide Stellen über die wesentlichen Erkenntnisse ihrer Arbeit.

Auch die Anforderungen der **Gesetzgebung zur Informationssicherheit** und zum Datenschutz werden stetig komplexer. Zum Thema Informationssicherheit wurden konkrete Maßnahmen zur Umsetzung eines Informationssicherheitsmanagementsystems umgesetzt, u. a. mit der Einführung von Web-based-Trainings für alle Mitarbeitenden.

Ziel ist es, nach und nach eine ganzheitliche Sicherheitskultur zu etablieren. Auch bezüglich des Themenbereiches Datenschutz werden umfangreiche Maßnahmen zum Schutz von personenbezogenen Daten umgesetzt. So gibt es beispielsweise nicht nur verpflichtende Datenschutzzschulungen für die Beschäftigten, sondern es werden darüber hinaus gemeldete Datenschutzverletzungen und Beschwerden von Versicherten analysiert sowie Geschäftsprozesse optimiert und angepasst.



Den Datenschutzbeauftragten der hkk erreichen Sie per E-Mail über:
datenschutzbeauftragter@hkk.de

Impressum

hkk Krankenkasse

28185 Bremen

Tel. 0421 3655-0

Fax 0421 3655-3700

info@hkk.de

[hkk.de](https://www.hkk.de)

Projektleitung

André Orwaldi

Redaktion

Holm Ay

Ilja Mertens

Bildnachweise

Titel, S. 2, 3, 9, 22, 31 und Rückseite:

Kohei Hara © gettyimages,

S. 10: smolaw © shutterstock,

S. 13: jirkajc © gettyimages,

S. 14: gorodenkoff © gettyimages,

S. 15: YurolaitsAlbert © gettyimages,

S. 16: Chinnapong © gettyimages,

S. 17: NicoElNino © gettyimages,

S. 19: Daniel Balakov © gettyimages,

S. 23: And-One © shutterstock,

S. 25: Westend61 © gettyimages,

S. 26: Jakob Helbig © shutterstock,

S. 27: Oliver Rossi © gettyimages,

S. 29: LuckyBusiness © gettyimages,

S. 32: simarik © gettyimages,

S. 33: Westend61 © gettyimages,

S. 37: Teera Konakan © gettyimages

Veröffentlicht im Februar 2023

Stand: Februar 2023. Aktuelle Infos finden Sie auf: [hkk.de](https://www.hkk.de)

hkk95461(02/23)

