

WEGEWEISEN

UNTERNEHMENSBERICHT DER AOK BADEN-WÜRTTEMBERG | AUSGABE 2019

Der digitale Patient

Wie können wir Gesundheitsdaten besser nutzen?

Dreifachgewinn für die Pflege

Weitergebildete Pflegekräfte sorgen für Entlastung

Der Unermüdliche

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Christopher Hermann im Porträt



Digitale Innovationen und menschliche Nähe

Warum die Gesundheitsversorgung beides braucht



AOK
Die Gesundheitskasse.

Gesund für die Zukunft

Neue Technologien und neue Arbeitsfelder stellen Unternehmen vor große Herausforderungen – das gilt auch für die AOK Baden-Württemberg. Drei Beispiele zeigen, wie sich die Gesundheitskasse für die Zukunft wappnet.

Ob Online-Apotheke, Blutdruckkontrolle per Smartphone-App oder künstliche Intelligenz – unser Alltag läuft immer häufiger vernetzt und automatisiert ab. Die Auswirkungen der Digitalisierung sind auch in den Unternehmen deutlich zu spüren, das gilt insbesondere für das Gesundheitswesen. Denn neue Technologien und Virtualisierung bringen Veränderungen nicht nur für Versicherte mit sich. Auch die Beschäftigten sowie auch die Führungskräfte der Gesundheitsbranche müssen sich gleichfalls auf veränderte Abläufe sowie neue Aufgabenbereiche und Arbeitsfelder einstellen.

Für Unternehmen bedeutet der digitale Wandel, dass sie sich mit der grundsätzlichen Gestaltung ihres Kerngeschäfts und ihrer Unternehmenssteuerung befassen müssen. Denn aus der Digitalisierung folgt nahezu zwangsläufig eine digitale Transformation.

Um sich für die zukünftigen Herausforderungen zu wappnen, hat die AOK Baden-Württemberg als Orientierungshilfe für ihre Beschäftigten und Führungskräfte eine digitale Agenda entwickelt und verschiedene Projekte und innovative Angebote ins Leben gerufen – als Basis für eine erfolgreiche agile und digitale Transformation. „Die AOK Baden-Württemberg ist weiterhin auf ihrem Weg zum führenden Serviceunternehmen – den digitalen Wandel sehen wir dabei als zusätzlichen Antrieb“, sagt Dr. Christopher Hermann, Vorstandsvorsitzender der AOK Baden-Württemberg. „Wir entwickeln unsere digitalen Angebote entlang unserem Leitbild ‚GESUNDNAH‘. Das Bedürfnis der Menschen nach Nähe und Präsenz wird wachsen, wenn die Digitalisierung zunimmt. Unser Ziel ist es, auf diesem Weg alle mitzunehmen – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden.“



Das „Projekthaus 13“, flexible Arbeitszeiten, flache Hierarchien. Um sich für die Zukunft aufzustellen, testet die AOK Baden-Württemberg verschiedene Arbeitsmodelle.



1. PERSONAL- UND UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

Veränderungen müssen aktiv gestaltet werden, ohne dass immer klar ist, wohin konkret die Veränderung führt. Dahinter steckt die Anforderung, dass Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer steigenden Komplexität und Ungewissheit umgehen und sehr agil und kundenorientiert interne Prozesse und Abläufe neu denken können müssen. „Selbstführung“ gilt als zentraler Schlüssel, um diese Herausforderungen zu meistern. „Selbstführung“ heißt vor allem, in Verbindung mit sich selbst zu kommen und unter Reflexion der eigenen Stärken und Schwächen seinen eigenen Weg zu gehen“, so Sven Busch, Fachbereichsleiter Personal-/ Unternehmensentwicklung bei der AOK Baden-Württemberg. „Dabei ist es wichtig, Selbstverantwortung zu übernehmen und zu sich zu stehen.“ Wer eine gute Verbindung zu sich selbst hat, agiert aus seiner Kraft heraus und ist wirksam. Deshalb setzt die AOK Baden-Württemberg auf eine nachhaltige Personal- und Unternehmensentwicklung, die es sich zur Aufgabe macht, Führungskräfte und Beschäftigte in eine verantwortlichere Haltung zu bringen. Im Fokus stehen dabei die Stärkung der Persönlichkeit sowie der stärkenorientierte Einsatz der Beschäftigten.

„Gerade im Zuge der Digitalisierung sind starke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig. Wir denken und leben die Digitalisierung deshalb vom Menschen her“, erklärt Sven Busch. „Das heißt: Wir nehmen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit auf den Weg der Weiterentwicklung, erwarten im Gegenzug aber auch die Entwicklungs- und Veränderungsbereitschaft jedes Einzelnen.“

Um die Veränderungsbereitschaft aller Beschäftigten zu fördern sowie mögliche Hemmschwellen und Ängste zu identifizieren und abzubauen, wurde ein gesamtunternehmerisch geführter, hierarchieübergreifender Dialog „Digitalisierung & Kultur“ initiiert. Dieser soll dabei helfen, den Transformationsprozess besser verstehen und mutig mitgestalten zu können. Gleichzeitig wurde das Angebotsportfolio der Personal-/ Unternehmensentwicklung weiterentwickelt. Seminare, Workshops und modulare Programme helfen dabei, den Veränderungsprozess nachhaltig und nah an den Bedürfnissen zu unterstützen.

BIG PICTURE „KARRIERE“

Mit einem neuen Karriereverständnis will die AOK Baden-Württemberg den Blick der Beschäftigten auf deren eigene Persönlichkeiten lenken. Sie sollen sich selbst reflektieren und herausfinden, welcher Weg zu ihren individuellen Stärken, Wünschen und Vorstellungen passt. Das soll ihnen helfen, selbstbestimmt ihren eigenen Karriereweg zu entwickeln und sich beruflich zu entfalten – passend zu den persönlichen Motiven und Stärken. Das Big Picture „Karriere“ beschreibt wertschätzend die besondere Charakteristik der Fach-, Projekt- und Führungskarriere und führt neben den Zugangsvoraussetzungen auch die Entwicklungsmöglichkeiten auf. „Eine Karriere bei der AOK Baden-Württemberg bedeutet, für sich selbst und das Unternehmen am richtigen Platz zu sein und persönliche Ziele mit Mut, Eigeninitiative und Stolz zu erreichen“, so Busch. „Das ist nicht nur ein gutes Gefühl für die Menschen, die bei uns arbeiten, sondern wertvoll auch für die Entwicklung des Unternehmens.“

»AUF DEN WEG DER WEITERENTWICKLUNG NEHMEN WIR ALLE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER MIT.«

Sven Busch ist Fachbereichsleiter Personal-/ Unternehmensentwicklung bei der AOK Baden-Württemberg

Unterschiedliche Raumkonzepte ermöglichen auch vertrauliche Gespräche.



»WIR WOLLEN AUS-PROBIEREN, ANDERS MIT ARBEIT UMZUGEHEN, ALS WIR ES BISHER GEWOHNT SIND.«

Frank Böhringer ist Referatsleiter Personalkonzepte und Strategien bei der AOK Baden-Württemberg

2. PROJEKTHAUS & EXPERIMENTIERÄUME

Neue Herausforderungen – gerade im Zeitalter der Digitalisierung – erfordern oft kreative Antworten. Um auch ihre Beschäftigten aktiv in die Zukunftsgestaltung miteinzubeziehen, hat die AOK Baden-Württemberg in Ludwigsburg das „Projekthaus 13“ eröffnet. Dort wurde in einer ehemaligen Produktionshalle, nach einem Entwurf des Architekturbüros blocher partners, ein „Labor“ für die Arbeit der Zukunft eingerichtet: ein riesiger Freiraum für Kreativität und New Work, also für agiles, innovatives Arbeiten.

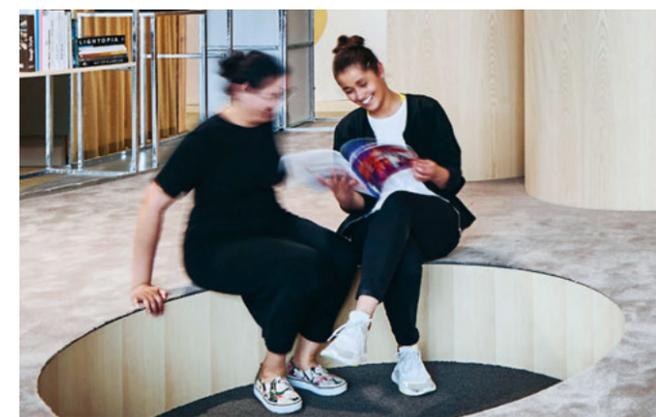
Auf rund 1000 Quadratmetern bietet das „Projekthaus 13“ den AOK-Beschäftigten in sechs verschiedenen Zonen Impulse rund um die Themen Arbeiten, Bewegen, Austausch, Vernetzung, Freiraum und Rückzug. Bei Projekten, Kreativ-Workshops oder in interdisziplinären Arbeitsgruppen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Arbeitsweisen erproben oder an konkreten Aufträgen arbeiten. Sie profitieren von kurzen Abstimmungswegen, multifunktionalen Arbeitszonen und Experimentierflächen. Mit dem „Projekthaus 13“ will die AOK Baden-Württemberg

den Gedanken der Kreativwerkstatt weiterentwickeln, um eine kreative Unternehmenskultur zu fördern.

ARBEITSWELT 4.0: EXPERIMENTIERÄUME

Um neue Arbeitsweisen und Strukturen geht es auch bei den Experimentierräumen der AOK Baden-Württemberg. Anders als beim „Projekthaus 13“, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb ihres Arbeitsplatzes hochmoderne Ansätze und Ideen entwickeln, steht bei den Experimentierräumen im Vordergrund, innovative und moderne Formen der Arbeit auszuprobieren. „In Pforzheim zum Beispiel wurden zwei Teams zusammengelegt und dabei eng begleitet mit dem Ziel, in Zukunft selbst organisiert zu arbeiten – also ohne Führungskraft“, erklärt Andrea Zielonka vom Fachbereich Personal der AOK Baden-Württemberg: „Das neue Team arbeitet zudem viel stärker virtuell zusammen, als es bisher in Servicebereichen üblich ist. Hier geben wir die Verantwortung, dass die Abläufe funktionieren, ebenfalls an das Team.“

Auch in Esslingen wird in einem Experimentierraum getestet, wie gut die Selbstorganisation des Teams im Arbeitsalltag funktioniert. In diesem Experimentierraum liegt die Besonderheit darin, dass die Führungskraft eine veränderte Rolle im Team einnimmt. Parallel will die AOK Baden-Württemberg den klassischen Acht-Stunden-Arbeitstag auf den Prüfstand stellen und in einem weiteren Experimentierraum den Fünf-Stunden-Tag testen. „Eine so kurze Arbeitszeit widerspricht eigentlich unserem Servicegedanken, deshalb gehen wir dieses Experiment im Backoffice an und probieren, anders mit Arbeit umzugehen als gewohnt“, sagt Frank Böhringer, Referatsleiter Personalkonzepte und Strategien bei der AOK Baden-Württemberg. „Dabei wollen wir sehen, wie das Team seine Abläufe und die Zusammenarbeit analysiert und neu organisiert, ohne dass Service und Qualität beeinträchtigt werden dürfen. Wir sind gespannt, welche Effekte auf verschiedene Faktoren wie Gesundheit, Kommunikation und Work-Life-Balance sich erzielen lassen.“ Wie bei den anderen Projekten und Innovationen sei auch hier entscheidend, dass die Kolleginnen und Kollegen von Anfang an mit einbezogen und an der Entscheidungsfindung als Expertinnen und Experten beteiligt werden. „Mit den Experimentierräumen wollen wir über die Arbeitsmodelle der Zukunft nachdenken und konkret ausprobieren, was für die AOK wo passen könnte, um für die Zukunft gerüstet zu sein. Dafür trauen wir uns, auch ungewöhnliche Wege zu gehen“, so Böhringer. ●



Das „Projekthaus 13“: ein riesiger Freiraum für Kreativität und New Work.

3. DIGITALISIERUNG UND ETHISCHE ASPEKTE

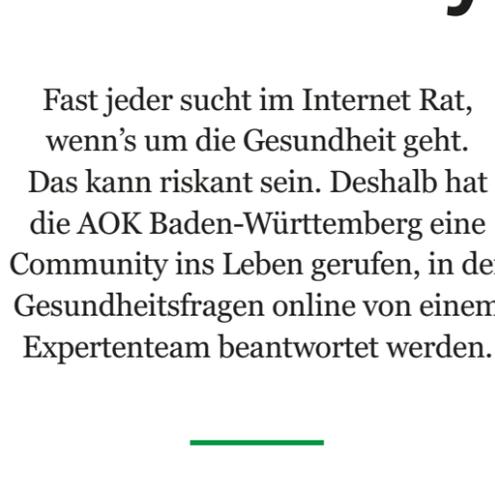
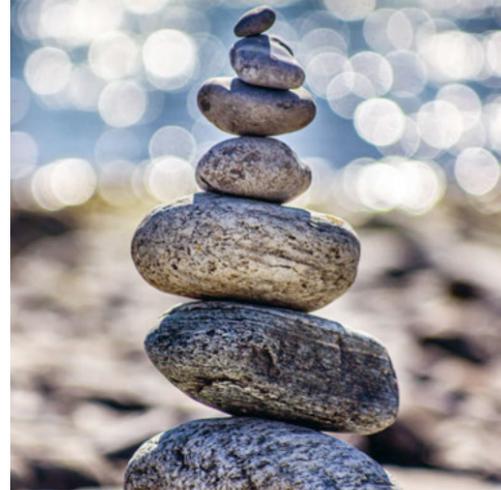
Die Bereiche „Markt“ sowie „Versicherungs- und Beitragsmanagement“ hat die AOK Baden-Württemberg inzwischen automatisiert. Die Digitalisierung der restlichen Geschäftsprozesse im Bereich Versorgungsmanagement ist für das zweite Quartal 2020 geplant. „Routineaufgaben können schneller erledigt werden, und verbleibende Aufgaben werden interessanter und anspruchsvoller“, sagt Anita Ammon, Mitarbeiterin im Programm Digitalisierung bei der AOK Baden-Württemberg. Von größeren Datenströmen können auch Versicherte profitieren: „Mit einer effizienteren Verarbeitung der Daten können wir die Versorgung weiter verbessern und für bestimmte Krankheitsbilder den bestmöglichen Versorgungspfad aufzeigen“, so Ammon. „Hier ist uns stets wichtig, verantwortungsvoll mit den Daten unserer Versicherten umzugehen – auch im Hinblick auf die elektronische Patientenakte.“

VERANTWORTUNG IM SINNE DES MENSCHEN

Bei allen Chancen, die der digitale Wandel bietet, haben Sicherheit und ein verantwortungsvoller Umgang mit Daten für die AOK Baden-Württemberg höchste Priorität. „Unsere digitalen Angebote müssen im Interesse der Versicherten sein und zugleich unseren Maßstäben von Qualität und Stabilität entsprechen“, erklärt Ralph Bulgrin, Fachbereichsleiter IT-Steuerung bei der AOK Baden-Württemberg. „Denn es geht nicht um Digitalisierung um ihrer selbst willen, sondern um das, was den Kunden nutzt.“

Trotz aller Veränderungen liegt der Fokus für die AOK Baden-Württemberg stets auf dem Menschen. Das gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn auch wenn durch die Automatisierung mancherorts weniger Beschäftigte benötigt werden, baut die AOK Baden-Württemberg keine Stellen ab, sondern investiert in neue Fachkonzepte und eine stetig höhere Qualität ihrer Dienstleistung. „Wir steuern das Unternehmen um – wir steuern es in die Zukunft“, sagt der Vorstandsvorsitzende Dr. Christopher Hermann. Auch neue Werkzeuge, Technologien oder künstliche Intelligenz würden ausschließlich im Sinne des Menschen genutzt: „Denn wir sind und bleiben Menschenfreunde.“ ●

Von Caroline Friedmann



Ob Kopfschmerzen, Verdauungsprobleme oder Rückenleiden – wer sich krank fühlt oder Gesundheitsfragen hat, sucht heute oft im Internet nach Antworten. Schließlich bietet das Netz eine schier unendliche Fülle an Informationen, Erfahrungsberichten und Einschätzungen, wie Krankheiten am besten behandelt werden sollen. Außerdem können sich Menschen mit schweren oder seltenen Erkrankungen in Foren und Online-Communities austauschen und mit anderen Leidensgefährtinnen und -gefährten kommunizieren. Doch auf viele vermeintliche Wahrheiten und Ratschläge sollte man sich nicht verlassen.

„Die Informationen auf den meisten Gesundheitsseiten und -foren gelangen ungeprüft und ungefiltert ins Netz“, sagt Raphaela Sikler, Projektleiterin der #GESUNDNAH-Community der AOK Baden-Württemberg. Und häufig verfolgen die Verfasser der vermeintlich guten Tipps ihre ganz eigenen Interessen: Unternehmen wollen ihre Produkte besser verkaufen, Blogger kämpfen um mehr Reichweite, und viele Forenmitglieder wollen sich in erster Linie mitteilen. Entsprechend sind die Informationen zu Gesundheitsthemen, die man im Netz findet, oft nicht neutral und deshalb mit Vorsicht zu genießen. Ärzte und Wissenschaftler würden viele Inhalte nicht vertreten oder schlicht als falsch einstufen. Bei einem stetig wachsenden Angebot von Gesundheits-Infos im Internet werden vertrauenswürdige und verlässliche Quellen also immer wichtiger.

DIE GEFAHR VON FALSCHINFORMATION
Aus diesem Grund hat die AOK Baden-Württemberg die #GESUNDNAH-Community ins Leben gerufen – eine Online-Plattform, auf der sich Interessierte über Gesundheitsthemen informieren und sich mit ihren Fragen direkt an ein Expertenteam der AOK Baden-Württemberg wenden können. „Wir wollten eine Community erschaffen, in der die Nutzerinnen und Nutzer vom Wissen unserer Expertinnen und Experten profitieren können – und das alles ganz unkompliziert online“, sagt Sikler.

Die Fragen der GESUNDNAH-Community sind so vielfältig wie die Sorgen und Probleme der Nutzerinnen und Nutzer: Was kann man gegen Spannungskopf-

schmerzen tun? Was hilft bei Handy-Sucht? Und wie verhält man sich bei einem Bandscheibenvorfall?

Ende April 2019 ging die Community online. Seither beantworten 13 Expertinnen und Experten, fachlich fundiert, die Fragen der Mitglieder, die im Vorfeld von Community-Managern der AOK überprüft und an den passenden Experten weitergeleitet werden. Die Nutzerinnen und Nutzer können entweder selbst Fragen stellen oder die Diskussionsbeiträge anderer Mitglieder und des Expertenteams lesen. Sie können kommentieren, liken und bestimmten Hashtags oder Experten folgen. In unterschiedlichen Themenbereichen wie beispielsweise „Vorsorge und Gesundheit“, „Psyche und Seele“ oder „Familie und Beziehung“ werden Gesundheitsfragen beantwortet, die im Netz gerade relevant sind. Das Expertenteam stellt aber keine Diagnosen und bietet auch keine Beratung zu Erkrankungen an, sondern gibt wissenschaftlich fundierte Hinweise, wann etwa der Gang zum Arzt sinnvoll ist. Gleichzeitig gibt es Tipps für eine gesunde Freizeitgestaltung in der Region. Dabei ermöglicht die Community aber nicht nur den direkten Dialog mit der AOK Baden-Württemberg. Auch die Nutzerinnen und Nutzer können sich untereinander austauschen – natürlich anonym und unter Einhaltung des Datenschutzes.

Wer der Community beitreten möchte, muss übrigens kein Mitglied der Südwest-AOK sein. Auch nicht-registrierte Nutzerinnen und Nutzer können vom Wissen der Expertinnen und Experten profitieren. Mittelfristig sind allerdings Exklusiv-Angebote innerhalb der Community als Mehrwert für Versicherte geplant. ●

Von Caroline Friedmann

»NUTZERINNEN UND NUTZER SOLLEN VON UNSEREM EXPERTEN-WISSEN PROFITIEREN KÖNNEN.«

Raphaela Sikler ist Projektleiterin der #GESUNDNAH-Community der AOK Baden-Württemberg

Die #GESUNDNAH-Community der AOK Baden-Württemberg finden Sie unter aok.de/bw-gesundnah/



25 JAHRE

WEGEMACHER

FÜR GESUNDES LEBEN / AOK BADEN-WÜRTTEMBERG



/ 20.000

NEUE WEGE IN DER PFLEGE

Roboter, die Kranke mit Essen versorgen, und Ärztinnen und Ärzte, die mit ihren Patientinnen und Patienten über Videochat sprechen: Moderne Technologien lassen sich vielfältig nutzen – auch in der Alten- und Krankenpflege. Und gerade hier sind Innovationen gefragt, denn der Mangel an Pflegekräften ist in Deutschland allgegenwärtig. Martina Hasseler ist Professorin für Pflegewissenschaften an der Medizinischen Fakultät der Universität Heidelberg und hat konkrete Ideen, wie man dem Fachkräftemangel begegnen und neue Wege in der Pflege beschreiten kann.

Wenn sie morgens aufsteht, greift Martina Hasseler erst mal zu ihrem Smartphone – E-Mails checken. Denn auch in der Nacht bekommt sie regelmäßig elektronische Post. Beispielsweise von Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland, die aufgrund der Zeitverschiebung immer dann arbeiten, wenn Martina Hasseler gerade schläft. Als Professorin für Pflegewissenschaften an der Medizinischen Fakultät der Universität Heidelberg hält sie nämlich nicht nur Vorlesungen und befasst sich mit dem Pflegesystem

in Deutschland. Sie arbeitet auch an internationalen Projekten mit – beispiels-

**»WIR HABEN ÜBERALL
EINEN HOHEN
FACHKRÄFTEMANGEL«**

weise, um die Ausbildung in den Pflegeberufen zu verbessern. Oder um zu erforschen, was Telemedizin und Roboter im Pflegealltag leisten können. Bei alledem geht es stets um ein Ziel: die Bedingungen in der Alten- und Krankenpflege und damit die Qualität

der Patientenversorgung nachhaltig zu verbessern. Das größte Problem des deutschen Pflegesystems sei der Mangel an qualifiziertem Personal, meint Martina Hasseler: „Egal, ob es um die ambulante, stationäre oder häusliche Pflege oder die Pflege im Altenheim oder Krankenhaus geht – wir haben überall einen hohen Fachkräftemangel. In Norwegen zum Beispiel kümmert sich eine Pflegekraft um vier Patienten. In Deutschland ist eine Pflegekraft – je nach Stadt – für 14 oder sogar 27 Patienten zuständig. Dadurch gibt es nicht nur mehr gesundheitliche Komplikationen, sondern auch eine höhere Sterberate.“

Woher aber mehr Personal nehmen, wenn der Arbeitsmarkt leergefegt ist? Martina Hasseler glaubt, dass eine bessere Bezahlung, aber auch eine wissenschaftliche Ausbildung von Pflegekräften an einer Hochschule bei der Lösung des Problems helfen könnten.





Denn eine wissenschaftliche und damit höhere Qualifikation von Pflege- und Therapieberufen, meint sie, wirke sich positiv auf die Qualität der Patientenversorgung aus. Außerdem könnten Pflegekräfte durch ein Studium einen Expertenstatus erreichen, der dem der Ärztinnen und Ärzte gleichkommt – mit entsprechenden Einsatzgebieten und Gehaltsstufen. Das mache den Beruf wieder attraktiv. Doch auch die Arbeitsbedingungen seien hierzulande verbesserungswürdig. „Die skandinavischen Länder, die USA oder Australien machen vieles richtig mit teamorientiertem Arbeiten, positiven Anreizen und zeitgemäßen Arbeitszeitmodellen“, so Hasseler. „Da haben wir Nachholbedarf.“

GESUNDHEITSSTANDORT ALS CHANCE

Auch Entscheidungsträger aus der Politik sind sich inzwischen der Dringlichkeit des Problems bewusst. Mit dem „Sofortprogramm Pflege“ und dem „Pflegepersonal-Stärkungsgesetz“ will das Bundesgesundheitsministerium mehr Pflegestellen schaffen und die Arbeitsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege verbessern. „Das Thema ist in der Politik angekommen“, sagt Martina Hasseler. „Das ist wichtig, um verschiedene Programme ins Rollen zu bringen.“ Auch in Baden-Württemberg will die Landesregierung mit dem Forum Gesundheitsstandort Baden-Württemberg die Gesundheitswirtschaft im Land stärken. Im Zusammenspiel von Politik, Industrie und Forschung sollen neue, bereichsübergreifende Ideen und Projekte für den Gesundheitsstandort entwickelt werden.

»DAS THEMA
IST IN DER POLITIK
ANGEKOMMEN«





»MEIN ZIEL: DIE BEDINGUNGEN IN DER PFLEGE UND SO DIE PATIENTEN- VERSORGUNG NACHHALTIG ZU VERBESSERN«

Prof. Dr. Martina Hasseler,
Professorin für Pflegewissen-
schaften an der Medizinischen
Fakultät der Universität
Heidelberg.

Autoren: Caroline Friedmann,
Moritz Keller, Daniela Stelle
Fotograf: Stefan Klein

Dazu zählen beispielsweise Innovationen der Medizintechnik, Pharmaindustrie und Biotechnologie, der Einsatz Künstlicher Intelligenz oder die Weiterentwicklung der Telemedizin. Ziel des Gesundheitsstandorts ist auch, genügend Nachwuchs- und Fachkräfte für die Zukunft zu sichern, um langfristig eine innovative und bedarfsgerechte Versorgung aller Menschen in Baden-Württemberg zu gewährleisten.

Martina Hasseler hofft, dass der Gesundheitsstandort auch den Weg für neue Projekte in der Pflege ebnen wird. „Wenn es um das Thema Gesundheit geht, kommt die Pflege häufig zu kurz, da könnte der Gesundheitsstandort helfen“, sagt sie. Beispielsweise gebe es viele gute Ansätze, um die Patientenversorgung mithilfe von digitalen Gesundheitsangeboten, Robotern und anderen neuen Technologien zu verbessern. „Zur Umsetzung fehlen aber noch die entsprechenden Konzepte.“

Als Gesundheitsexpertin hält Martina Hasseler neben ihrer Professur viele Vorträge und berät Politik und Krankenversicherer; unter anderem arbeitet sie mit der AOK Baden-Württemberg zusammen. Auch die AOK Baden-Württemberg beteiligt sich an der Entwicklung des Gesundheitsstandorts und setzt sich insbesondere für mehr Qualität und Effizienz in der Versorgung, den Erhalt regionaler Spielräume und die Vernetzung unterschiedlicher Gesundheitssektoren ein. „Die AOK Baden-Württemberg erlebe ich als sehr offen, besonders wenn es um die Verbesserung der Patientenversorgung geht“, sagt Hasseler. „Das Wissen um und das Interesse an neuen Entwicklungen, Forschung und pflegewissenschaftlichen Themen sind bei der AOK sehr groß. Ich würde mir wünschen, dass auch im Zuge des Gesundheitsstandorts Baden-Württemberg konkrete Konzepte entwickelt werden – für eine wirklich bedarfsgerechte Patientenversorgung.“

»ES GIBT GUTE ANSÄTZE, UM DIE PATIENTENVERSORGUNG MIT NEUEN TECHNOLOGIEN ZU VERBESSERN«