



Wegweisende Unternehmenskultur bei Aareon – Bericht 2015

Digitale und agile Arbeitswelt – Weichen stellen mit wegweisender Unternehmenskultur

Stand: Mai 2016



WE MANAGE IT FOR YOU

 Aareon



Inhalt

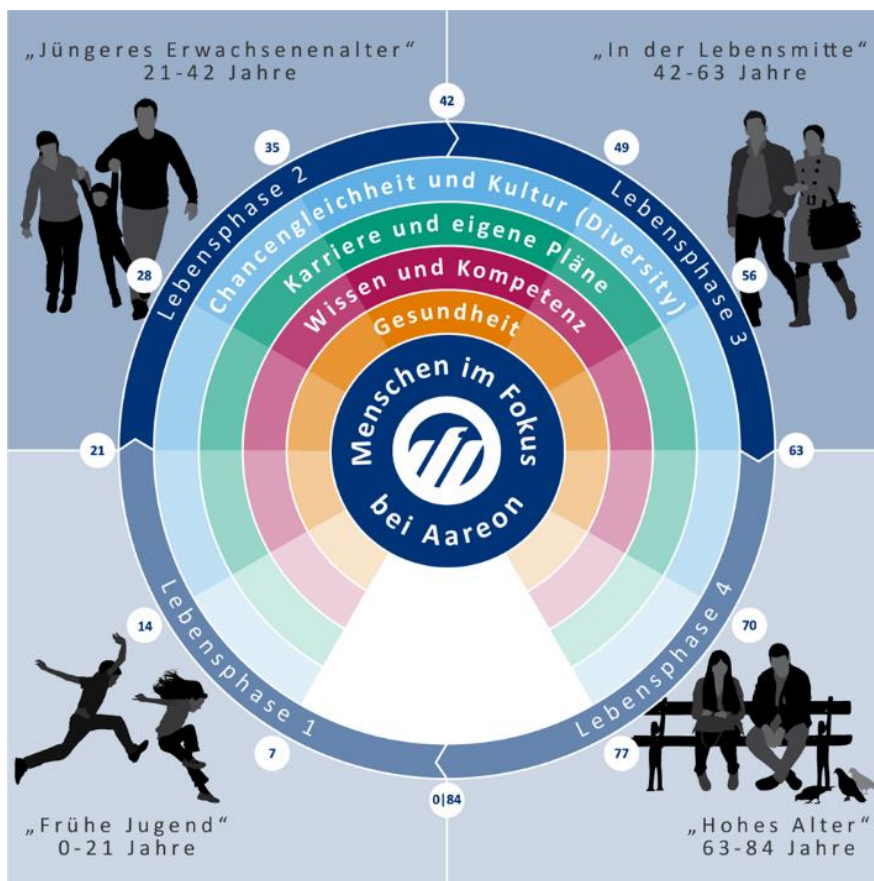
Digitale und agile Arbeitswelt – wegweisende Unternehmenskultur ausgebaut	3
Lebensphasenorientierte Personalpolitik – Aareon als attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz ausgezeichnet	4
INQA-Audit – Einstiegsurkunde erhalten	5
Netzwerktreffen der berufundfamilie gGmbH bei Aareon – Vorstellung der attraktiven Personalpolitik	6
Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Maßnahmen nachhaltig fortgesetzt	7
Chancengleichheit und Diversity – weitere Maßnahmen umgesetzt	8
Wissenstransfer – Cross-Mentoring-Programm gestartet	10
Gesundheitsmanagement – Schwerpunktthema Rücken	11
Ausblick 2016 – mit wegweisender Unternehmenskultur aktiv den Wandel in der Arbeitswelt unterstützen	11

Digitale und agile Arbeitswelt – wegweisende Unternehmenskultur ausgebaut

Gerade in der digitalisierten Arbeitswelt gewinnt eine Personalpolitik, die den Mitarbeiter als Menschen in den Fokus stellt, an Bedeutung. Bei Aareon haben wir daher bereits im Jahr 2014 das Konzept für eine nachhaltige lebensphasenorientierte Personalpolitik entwickelt und seither sukzessive umgesetzt. Für dieses ganzheitliche Konzept war Aareon bereits 2014 als Finalist des Ideenwettbewerbs „Arbeit und Alter“ ausgezeichnet worden.

Es berücksichtigt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Leistungsfähigkeit des Menschen in seiner jeweiligen Lebensphase. Themen wie Wissen und Kompetenz, Gesundheit, Chancengleichheit und Diversity sowie die eigene berufliche Entwicklung sind Bestandteile des Konzepts, die in Anbetracht der gesellschaftlichen Veränderungen wichtig sind. Hierzu zählen, neben der bereits erwähnten Digitalisierung, der demografische Wandel, der spätere Beginn der Rentenzeit sowie die Einwanderung. Gerade durch die Digitalisierung und die multiplen – auch mobilen – Kommunikationsmöglichkeiten verändert sich die Arbeitswelt. Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben werden fließender, die flexiblen Arbeitsmöglichkeiten nehmen zu. Dies eröffnet neue Spielräume für die Arbeitswelt und ihre Mitarbeiter, geht jedoch auch mit neuen Anforderungen einher. Vor dem Hintergrund der immer schnelleren technischen Weiterentwicklungen gewinnt Agilität an Bedeutung. Flexibilität und lebenslanges Lernen werden für Unternehmen immer wichtiger und müssen daher auch personalpolitisch gefördert werden.

Bei Aareon, Europas führendem Beratungs- und Systemhaus für die Immobilienwirtschaft, sind diese Aspekte daher fester Bestandteil der wegweisenden Unternehmenskultur, um die Unternehmensstrategie erfolgreich zu realisieren.



Nachhaltige lebensphasenorientierte Personalpolitik ist fester Bestandteil der wegweisenden Unternehmenskultur von Aareon.



Im Jahr 2015 entwickelte Aareon weitere Maßnahmen, um die Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit über alle Lebensphasen zu gewährleisten, den Erhalt von Wissen und Kompetenz im Unternehmen durch Mitarbeiterbindung und Wissenstransfer zu sichern sowie die Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit auch im fortgeschrittenen Alter zu bewahren. Die Schwerpunkte lagen daher auf den Themen „Starten, Ankommen, Bleiben“, „Alt und Jung im Dialog“ und „Älterwerden im Beruf“.

Im Themenfeld „Starten, Ankommen, Bleiben“ werden Ideen zur Personalauswahl und Bindung junger Mitarbeiter entwickelt. Zielgruppe sind Jugendliche und jüngere Erwachsene. Dies gewinnt auch in Anbetracht der Einwanderung an Bedeutung. So wurden zum Beispiel mit der Initiative Joblinge Kooperationsmöglichkeiten besprochen, die 2016 realisiert werden sollen. Joblinge ist eine Initiative, die junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen unterstützt, um ihnen echte Job-Chancen und eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu ermöglichen. Durch passgenaue Qualifizierung, Mentoring und Begleitung während der Ausbildung schaffen 70 Prozent der Jugendlichen den Sprung ins Berufsleben. Zusätzlich begleitet die Organisation Flüchtlinge bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Darüber hinaus haben wir ein Traineeprogramm für ERP-Consultants entwickelt. Dieses richtet sich an IT-interessierte Fachkräfte aus der Immobilienwirtschaft. Mindestvoraussetzung ist die Ausbildung zum/zur Immobilienkaufmann/-frau. An Schüler adressiert sich der Aareon IT Award, der 2015 erstmalig ausgeschrieben wurde und im Sommer 2016 prämiert wird: Mit dem Thema „WohnIT“ will Aareon Schüler für das Thema „IT“ und „Wohnen in der Zukunft“ begeistern.

Unter dem Titel „Alt und Jung im Dialog“ wird bewusst die interne Vernetzung zwischen Jung und Alt gefördert und eine offene Kommunikationskultur gelebt. Das wichtige Know-how ausscheidender Beschäftigter wird schrittweise auf die jüngere Generation übertragen und ältere Beschäftigte können wiederum durch neue Impulse von Jüngeren profitieren.

„Älterwerden im Beruf“ befasst sich mit der Gestaltung des Übergangs in die Rentenphase – weg vom Renteneintrittszeitpunkt – und sieht die Erarbeitung von Angeboten vor, mit denen Mitarbeiter länger im Beruf bleiben können. 2015 hat Aareon das Modell 55Plus eingeführt. Dieses ermöglicht es den Mitarbeitern, ab 55 Jahren ihre Arbeitszeit um 20 Prozent bzw. ab 60 Jahren um 40 Prozent mit einem monetären Ausgleich zu reduzieren. Damit können ältere Mitarbeiter aktiv und motiviert arbeiten, aber auch mehr Zeit für Enkel, gesellschaftliches Engagement oder Hobbys gewinnen. Darüber hinaus ist neben der Arbeitszeitgestaltung auch eine flexible Arbeitsorganisation möglich, beispielsweise wenn Mitarbeiter von der Führungs- in die Fachschiene wechseln möchten.

Lebensphasenorientierte Personalpolitik – Aareon als attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz ausgezeichnet

Anlässlich der Preisverleihung „Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz“ am 18. November 2015 in Mainz zeichnete die damalige rheinland-pfälzische Wirtschaftsministerin Eveline Lemke Aareon für ihre hervorragende Personalpolitik aus. Die Veranstaltung fand unter dem Titel „Suche Personal – Biete attraktives Unternehmen“ in Kooperation mit der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) statt.

Im Vorfeld der Preisverleihung hatte eine unabhängige Jury Vorschläge der Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern in Rheinland-Pfalz begutachtet und wählte acht Gewinner aus den insgesamt

24 nominierten Unternehmen. Zentrale Kriterien für die Bewertung der Maßnahmen waren Kreativität, Nachhaltigkeit, Zukunftsfähigkeit sowie Eignung für den Mittelstand.

Die Auszeichnung unterstreicht, dass Aareon mit ihrer lebensphasenorientierten Personalpolitik als Teil der wegweisenden Unternehmenskultur eine Basis für die Anforderungen in einer sich wandelnden Gesellschaft sowie in einer digitalen Arbeitswelt geschaffen hat.



Die damalige rheinland-pfälzische Wirtschaftsministerin Eveline Lemke (rechts) überreicht Sylvia Clöer, Direktorin Konzernbereich Personal und Organisation bei Aareon (Mitte), die Urkunde „Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz.“

INQA-Audit – Einstiegsurkunde erhalten

Bereits im Jahr 2014 hatte Aareon sich entschieden, als eines der ersten 100 Pilotunternehmen am INQA-Audit teilzunehmen. Mit Blick auf globalisierten Wettbewerb, demografischen Wandel und Digitalisierung engagieren sich in INQA (= Initiative Neue Qualität der Arbeit) Bund, Länder, Arbeitgeberverbände und Kammern, Gewerkschaften, die Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträger und Stiftungen für eine moderne Arbeitskultur und Personalpolitik. Die Bertelsmann Stiftung unterstützt diese Initiative mit dem INQA-Audit.

Im Juni 2015 wurde Aareon von der Bertelsmann Stiftung mit der Audit-Einstiegsurkunde ausgezeichnet. Diese bestätigt, dass sich Aareon intensiv mit den INQA-Themen Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit, Wissen & Kompetenz befasst und diese entsprechend der Zielvereinbarung weiterentwickeln wird. Mit der Durchführung des INQA-Audits verfolgt Aareon das Ziel, die wegweisende Unternehmenskultur weiter systematisch auszubauen und insbesondere für die Themen demografischer Wandel, Wissenserhalt in einer Wissensgesellschaft, Förderung von Innovationen sowie Agilität in einer digitalen Gesellschaft zukunftsorientiert aufgestellt zu sein. Durch das INQA-Audit systematisiert Aareon zudem einige Themenfelder, in denen das Unternehmen bereits zuvor tätig war. Die Maßnahmen der Zielvereinbarung wurden 2015 weiter umgesetzt. Hierzu zählten die Wiederbelebung einer wertschätzenden Feedbackkultur, die weitere Umsetzung der lebensphasenorientierten Personalpolitik (s. S. 3 f.), das Gesundheitsmanagement – auch vor dem Hintergrund der gefühlten psychischen Belastung (s. S. 11 f.), die Umsetzung von Maßnahmen zum lebenslangen Lernen und Wissenstransfer (s. S. 10 f.). Die INQA-Auditierung wird im Jahr 2016 erfolgen.



Sylvia Clöer, Direktorin Konzernbereich Personal und Organisation bei Aareon, und Dr. Manfred Alflen, Vorstandsvorsitzender Aareon, erhalten die Einstiegsurkunde des INQA-Audits von Notker Oberhäuser (INQA-Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur c/o ddn – Das Demographie Netzwerk e.V.).

Netzwerktreffen der berufundfamilie gGmbH bei Aareon – Vorstellung der attraktiven Personalpolitik

Aufgrund des Wandels vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt spielt eine attraktive Personalpolitik eine immer wichtigere Rolle. Im Zuge dessen hatte die berufundfamilie gGmbH zu einem Netzwerktreffen mit dem Thema „Fachkräfte sichern: Das audit berufundfamilie als strategisches Instrument zur erfolgreichen Personalgewinnung und -bindung“ am 15. Juni 2015 bei Aareon in Mainz eingeladen.

Unsere Erfolgsfaktoren – so hat es funktioniert!



Als Siegerunternehmen im Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ in der Kategorie „Mittlere Unternehmen“ im Jahr 2012 stellte Martin Rinck, Bereichsleiter Personal- und Organisationsentwicklung bei Aareon, die Personalpolitik vor. Diese wurde seither zur lebensphasenorientierten Personalpolitik als zentraler Bestandteil einer wegweisenden Unternehmenskultur weiterentwickelt. Unter dem Titel „Heute die Basis für den Erfolg von morgen schaffen – lebensphasenorientierte Personalpolitik bei Aareon“ ging der Aareon-Personalexperte auf die bisherigen Erfolgsfaktoren sowie auf die Herausforderungen einer wegweisenden Unternehmenskultur ein.



Martin Rinck, Bereichsleiter Personal- und Organisationsentwicklung bei Aareon, referierte zum Thema „Heute die Basis für den Erfolg von morgen schaffen – lebensphasenorientierte Personalpolitik bei Aareon“ anlässlich des Netzwerktreffens der berufundfamilie gGmbH.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Maßnahmen nachhaltig fortgesetzt

Bereits seit dem Jahr 2008 ist Aareon für ihre familienbewusste Personalpolitik von der berufundfamilie gGmbH zertifiziert. In den Jahren 2011 und 2014 erfolgten die Rezertifizierungen, im Jahr 2012 die Auszeichnung als familienfreundlichstes Unternehmen Deutschlands in der Kategorie „Mittlere Unternehmen“ beim Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“.

Die angebotenen Serviceleistungen von Aareon zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind vielfältig. Von zentraler Bedeutung ist die Arbeitsflexibilisierung durch Teilzeit- und Telearbeit. Dabei profitieren die Aareon-Mitarbeiter von den Vorteilen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Hierzu zählen die folgenden Möglichkeiten:

- Teilnahme an Besprechungen in Form von Telefonkonferenzen
- Teilnahme an Präsentationen/Schulungen in Form von Webinaren
- Mobiler Zugriff auf E-Mails und Intranet
- Mobile Erreichbarkeit
- Modernes Videokonferenzsystem minimiert den Reiseaufwand

Die Lösungen für mehr Arbeitsflexibilität richten sich auch explizit an leitende Angestellte: Für Führungskräfte besteht die Möglichkeit, einen arbeitsfreien Tag in der Woche einzurichten. Bei diesem Modell beträgt die Arbeitszeit neun Stunden pro Tag an vier Tagen pro Woche und die Mitarbeiter verzichten auf 10 Prozent ihres Monatsgehalts. Dafür steht ein Tag zur freien Verfügung, der als Familienzeit genutzt werden kann.

In Notfällen, wie zum Beispiel bei schwerer Krankheit des Kindes oder Eintreten eines Pflegefalls, besteht die Möglichkeit einer kurzfristigen Freistellung für einen Zeitraum von maximal sechs Wochen. Dies erfolgt wahlweise mit oder ohne Gehaltsfortzahlung. Entscheidet sich der Mitarbeiter für die Fortzahlung seines Gehalts, holt er die fehlende Arbeitszeit in einem Zeitraum von zwölf Monaten nach. Darüber hinaus arbeitet Aareon mit einem Familienservice-Dienstleister zusammen, den die Mitarbeiter bei Fragen zu Kinderbetreuung, Pflege und Familienleben sowie zur psychosozialen Beratung kostenfrei kontaktieren können. Mit diesem Familienservice organisieren wir ebenfalls seit Jahren im Sommer ein Ferienbetreuungsprogramm für die Kinder der Mitarbeiter. Zur Notfallbetreuung, zum Beispiel wenn die Kindertagesstätte geschlossen ist, hat Aareon an verschiedenen Standorten Eltern-Kind-Büros eingerichtet. Am Hauptsitz in Mainz werden in Kooperation mit einem anderen Unternehmen Kindertagesstätten-Plätze angeboten. Darüber hinaus finden immer wieder Veranstaltungen im Rahmen der Vortragsreihen „Beruf und Pflege“, „Erziehung“ und „Teenageralter“ statt.



Beim zweiwöchigen Sommerferienprogramm drehte sich alles um das spannende Thema „Magie und Zauberei“. Dabei lernten die Kinder einen echten Zauberer kennen und übten selbst magische Zaubertricks.

Chancengleichheit und Diversity – weitere Maßnahmen umgesetzt

Chancengleichheit für Frauen und Männer ist bei Aareon bereits seit mehreren Jahren in der Unternehmenskultur verankert. Gesellschaftlich und politisch ist das Thema ebenfalls schon länger in der Diskussion. Studien zeigen, dass durch eine heterogene Zusammensetzung in Führungsgremien bessere wirtschaftliche Ergebnisse erzielt werden können. In der Aareon Gruppe sind bereits einige Führungspositionen mit Frauen besetzt. Der Anteil weiblicher Führungskräfte in Spitzenpositionen der deutschen Wirtschaft ist jedoch immer noch sehr gering. Daher ist am 1. Mai 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Kraft getreten. Aareon ist mit dem Anteil an Frauen in Führungspositionen bereits gut aufgestellt. Zudem wurden entsprechend dem Gesetz die Zielgrößen für die Aareon Deutschland GmbH für die kommenden Jahre definiert. Diese werden zu einem Großteil bereits heute schon erfüllt.

	Ist-Werte September 2015	Zielfestlegung zur 1. Frist: 30.06.2017	Zielfestlegung zur 2. Frist: 30.06.2022
Aufsichtsrat	16,67 %	16,67 %	16,67 %
Geschäftsführung	30 %	30 %	30 %
Direktoren/-innen	0 %	0 %	15 %
Bereichsleiter/-innen	18,18 %	18,18 %	20 %

Um sich bereits frühzeitig als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und das Interesse für die spannenden Berufe der Informationstechnologie zu wecken, nimmt Aareon seit 2008 am Girls'Day teil. Dieser fand am 23. April unter dem Motto „Mach mit – Girls'Day bei Aareon“ statt. 21 Schülerinnen im Alter von neun bis 15 Jahren machten engagiert mit. Auf dem Programm standen mehrere IT-spezifische Workshops sowie eine Führung durch das beeindruckende Aareon Rechenzentrum.



Die Girls'Day-Teilnehmerinnen im Workshop „Datenbanken und SQL-Abfragen“.

Im Rahmen der Nachwuchsförderung bietet Aareon seit 2013 die Aareon Science Camps für Schülerinnen und Schüler im Alter von acht bis zwölf Jahren an. Im Jahr 2015 beteiligte sich Aareon am Internationalen Jahr des Lichts und baute mit den Kindern unter dem Motto „Unterwegs mit Lichtgeschwindigkeit“ LED-Taschenlampen. Dabei wurde erkundet, wie sich Licht in Wasser, Glas und Kunststoffen ausbreitet. Höhepunkt der Aareon Science Camps war eine Licht-Rallye, bei der die jungen Forscher mit gebogenen Glasstäben experimentierten. Sie erkannten, warum sich Licht so gut für den Transport von Daten eignet: Es ist unglaublich schnell und kann aus Glasfaserkabeln nicht ausbrechen. Aareon ist es wichtig, den Nachwuchs frühzeitig für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern sowie eine positive Bindung zu ihrem Unternehmen herzustellen.



Unter dem Motto „Unterwegs mit Lichtgeschwindigkeit“ experimentierten die Kinder bei den Aareon Science Camps, wie sich Licht in Wasser, Glas und Kunststoff ausbreitet.

Wissenstransfer – Cross-Mentoring-Programm gestartet

Am 13. April 2015 trafen sich rund 20 Aareon-Mitarbeiter zum Start des Cross-Mentoring-Programms – also einem „Über-Kreuz-Austausch“. Cross-Mentoring ist der gezielte Austausch von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Firmen und eine Maßnahme zur Personalentwicklung, um den Wissenstransfer zu fördern.

Partner von Aareon für diesen Piloten sind die Aareal Bank sowie SOKA-Bau in Wiesbaden. Über einen zwölfmonatigen Prozess wird ein Mentor, der fachliches Wissen oder das Erfahrungswissen an eine noch weniger erfahrene Person (Mentee oder Protegé) weitergibt, vom Cross-Mentoring-Team begleitet.

Im Fokus des ersten Treffens stand das gegenseitige Kennenlernen von Mentees und Mentoren. Im „Markt der Möglichkeiten“ und dem anschließenden Speed-Dating konnten sich alle in Kürze einen Eindruck voneinander verschaffen. Schließlich geht es um eine vertrauensvolle Beziehung, aus der die Partner viel – auch für die Persönlichkeitsentwicklung – herausziehen können.

Im nächsten Schritt fand ein Grundlagentraining sowohl für die Mentoren als auch für die Mentees statt. Dadurch konnten die Matching-Paare gut vorbereitet in ihren ersten Durchlauf gehen. Im September 2015 erfolgte der erste Zwischenstopp. Hier konnten alle Teilnehmer über ihre bis dahin gemachten Erfahrungen berichten.



Das gegenseitige Kennenlernen von Mentees und Mentoren während des Kick-off „Cross-Mentoring“ bei Aareon in Mainz.



Das Projekt „Diversity“ bei Aareon ist ein Anstoß, Vielfalt bewusst zu erkennen und als Unternehmen zu nutzen. Denn unsere Gesellschaft ist vielfältig – Aareon ist es auch. Diversity (englisch für Diversität, Vielfalt) beschreibt die Unterschiedlichkeit von Menschen und ihren Eigenschaften im positiven Sinne. Der Fokus liegt auf der Anerkennung der Verschiedenheit von Personen und der persönlichen Bereicherung durch den Umgang mit anderen. Diversity umfasst unter anderem: Gleichberechtigung aller Geschlechter, Beruf und Familie, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter, Menschen mit spezifischen Beeinträchtigungen sowie Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung und/oder Geschlechter. Diversity wird bei Aareon bereits völlig selbstverständlich gelebt.

Gesundheitsmanagement – Schwerpunktthema Rücken

Das betriebliche Gesundheitsmanagement, als zentraler Bestandteil einer nachhaltigen lebensphasenorientierten Personalpolitik, stand 2015 unter dem Motto „Rückengesundheit“. Befragungen der Mitarbeiter und vergangene Aktionen hatten gezeigt, dass das Thema Rückengesundheit von besonderem Interesse ist. Intensive Bildschirmarbeit und langes Sitzen in gleichbleibender Haltung führt zu Augen- und Kopfschmerzen sowie zu Schulter- und Nackenverspannungen. Ein Mix aus Bewegungskursen, Vorträgen und Check-ups soll diesen potenziellen Erkrankungen entgegenwirken und das gesunde Arbeiten bei Aareon unterstützen und fördern.

An mehreren Aareon-Standorten wurden Rückenfitnesskurse angeboten. Ziel war es, das Bewegungsverhalten zu schulen, die Alltagsmotorik zu verbessern, den passiven Bewegungsapparat zu stabilisieren sowie rügenspezifische Beschwerden vorzubeugen. Vorträge, die über Videokonferenz an allen Standorten übertragen wurden, wie „Das Kreuz mit dem Kreuz“, sensibilisierten zusätzlich. Weiterhin wurde neben Massagen, Gripeschutzimpfungen und Check-up-Angeboten (wie z. B. eine Augeninnendruckmessung) auch ein Workshop zum Thema „Energietankstelle“ angeboten. Hier ging es darum, wie Mitarbeiter auch unter Stress dafür sorgen können, dass ihr Energiegleichgewicht stimmt und sie sich gesund fühlen. Die 2014 erfolgreich gestarteten Seminarreihen „Führung und Gesundheit“ und „Mitarbeiter und Gesundheit“ wurden fortgesetzt. Das Angebot von ausgewogenen „Well-Fit-Gerichten“ nach den Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Ernährung im Betriebsrestaurant am Standort Mainz rundet das Angebot zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ab.

Ausblick 2016 – mit wegweisender Unternehmenskultur aktiv den Wandel in der Arbeitswelt unterstützen

Der Wandel in der Arbeitswelt durch Digitalisierung, demografische Veränderungen und Einwanderung wird sich fortsetzen. Diesen wollen wir mit dem weiteren Ausbau der wegweisenden Unternehmenskultur unterstützen und dabei die sich bietenden Chancen des Wandels nutzen.

Die im Jahr 2015 entsprechend der Zielvereinbarung des INQA-Audits umgesetzten Maßnahmen werden 2016 im Rahmen der finalen Auditierungen geprüft

Seit 2012 wird erstmalig wieder der Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ ausgeschrieben, an dem Aareon teilnimmt und bereits bei den Finalisten in der zweiten Runde ist. Die Präsentation der Sieger wird im Sommer 2016 erfolgen.



Mit der Initiative Joblinge wird das Projekt „Joblinge meets Aareon“ realisiert werden (s. S. 4). Zudem wird die Prämierung des Aareon IT Award für Schüler, der 2015 erstmalig ausgeschrieben wurde, stattfinden (s. S. 4).

Das Gesundheitsmanagement steht 2016 unter dem Motto „Fit in die Arbeitswelt 4.0“. Hier geht es insbesondere um die Sensibilisierung zur psychischen Gesundheit in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Aareon möchte dazu verschiedene Möglichkeiten anbieten: einen Gesundheitstag, Seminare, einen Vortrag, E-Learning-Tools zur psychischen Gesundheit sowie Bewegungs- und Entspannungsübungen.