

Change Maker 50+

Kompetenzentwicklung in der AOK Hessen

Verantwortungsvoll und engagiert

AOK Hessen: Starke Versichertengemeinschaft

- Marktanteil von über 30 % und Marktführerin im Land Hessen
- mehr als 1,7 Mio. Versicherte
- rund 147.000 Firmenkunden

AOK Hessen: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen uns erfolgreich

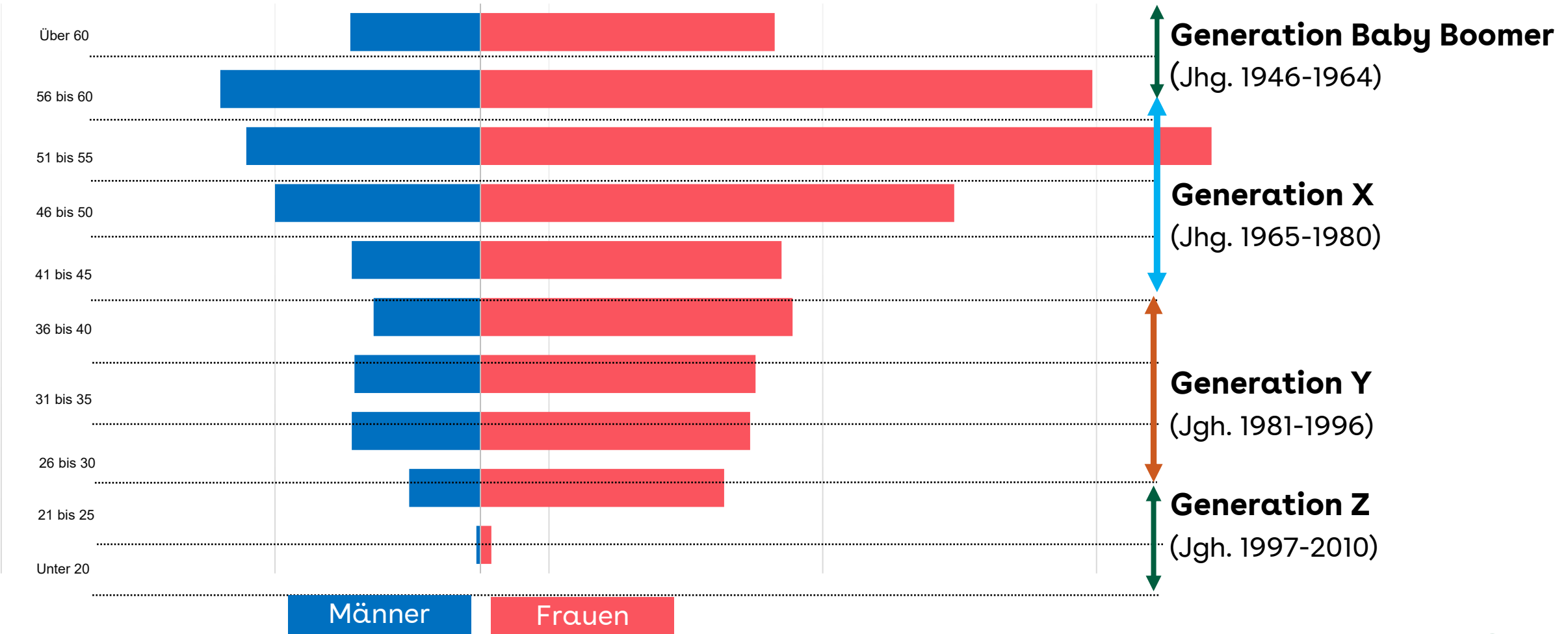
- 3.950 Mitarbeitende
- Durchschnittsalter ca. 46 Jahre
- 72 % Frauen, 28 % Männer
- 39 % in Teilzeit
- 8 % in Führung
- 10 % Beschäftigte mit Schwerbehinderung
- 86 Auszubildende und 80 Studierende



Stand 31.12.2024

Altersstruktur der AOK Hessen

Altersklassen



Vielfältige Maßnahmen aus Personal-, Diversity- und Change-Management wirken auf die Generationen



Unser Weg in die hybride Lernwelt

2018

Arbeit im AOK-Gebäude ist die Norm

Ausstattung mit Laptop und Diensthandy für einige Mitarbeitenden-Gruppen

Lernangebote finden überwiegend in Präsenz statt

Digitales Lern-Angebot beschränkt sich auf wenige E-Learning-Programme

Anmeldung zu Lernangeboten ausschließlich über Führungskraft möglich

Erste Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung zur Rahmengestaltung.

Unser Weg in die hybride Lernwelt

2018

Arbeit im AOK-Gebäude ist die Norm

Ausstattung mit Laptop und Diensthandy für einige Mitarbeitenden-Gruppen

Lernangebote finden überwiegend in Präsenz statt

Digitales Lern-Angebot beschränkt sich auf wenige E-Learning-Programme

Anmeldung zu Lernangeboten ausschließlich über Führungskraft möglich

Erste Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung zur Rahmengestaltung.

2020/2021

Durch Covid-19-Pandemie wird die Digitalisierung und das mobile Arbeiten stark vorangetrieben

Home-Office wird zur Normalität

Alle Mitarbeitenden werden mit Laptops ausgestattet

Alle Mitarbeitenden nehmen an virtuellen Formaten, z.B. Videokonferenzen teil

Bildungsangebote finden ausschließlich online statt

Einführung eines neuen Lernmanagementsystems, das die eingeständige Anmeldung ermöglicht

Einführung einer Online-Bibliothek
starker Ausbau der digitalen Angebote: Webinare, E-Learning, E-Books, Audio

Unser Weg in die hybride Lernwelt

2018

Arbeit im AOK-Gebäude ist die Norm

Ausstattung mit Laptop und Diensthandy nur einige Mitarbeitenden-Gruppen

Lernangebote finden überwiegend in Präsenz statt

Digitales Lern-Angebot beschränkt sich auf wenige E-Learning-Programme

Anmeldung zu Lernangeboten ausschließlich über Führungskraft möglich

Erste Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung zur Rahmengestaltung.

2020/2021

Durch Covid-19-Pandemie wird die Digitalisierung und das mobile Arbeiten stark vorangetrieben

Home-Office wird zur Normalität

Alle Mitarbeitenden werden mit Laptops ausgestattet

Alle Mitarbeitenden nehmen an virtuellen Formaten, z.B. Videokonferenzen teil

Bildungsangebote finden ausschließlich online statt

Einführung eines neuen Lernmanagementsystems, das die eingeständige Anmeldung ermöglicht

Einführung einer Online-Bibliothek
starker Ausbau der digitalen Angebote: Webinare, E-Learning, E-Books, Audio

heute

Möglichkeit zur Nutzung von Home-Office besteht für alle Mitarbeitenden

Lernangebote finden sowohl in Präsenz als auch digital statt, beide Formen werden geschätzt

Selbstständige Anmeldung zu Angeboten ist zur Normalität geworden

Breites Portfolio an Lernmedien und Veranstaltungen zu fachlichen, methodischen und übergreifenden Themen hat sich etabliert

In den Jahren 2025/26 wurden bisher rund 10.000 Bildungsangebote genutzt

Die verschiedenen Formate dienen der persönlichen Entwicklung.



rund 2.600

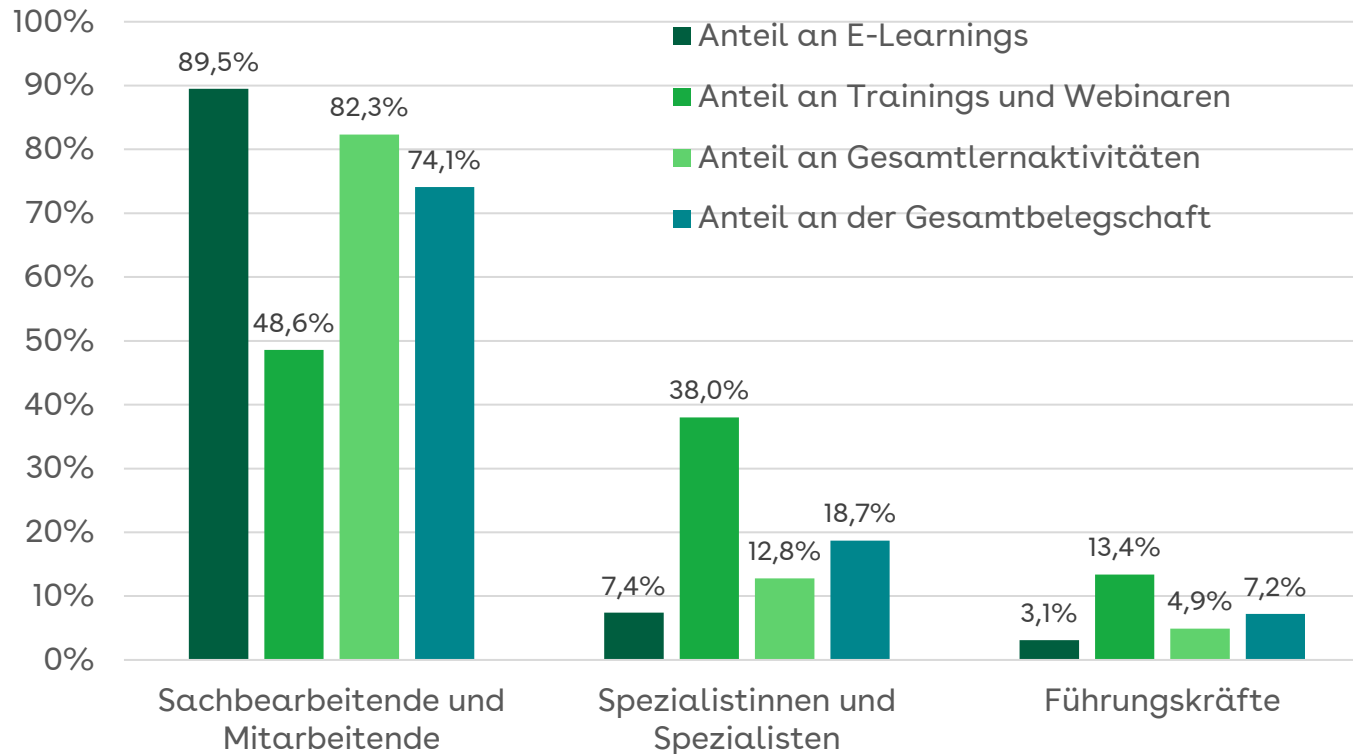
Teilnahmen an
Trainings und Webinaren



rund 7.400

E-Learning-Abschlüsse auf freiwilliger
Basis

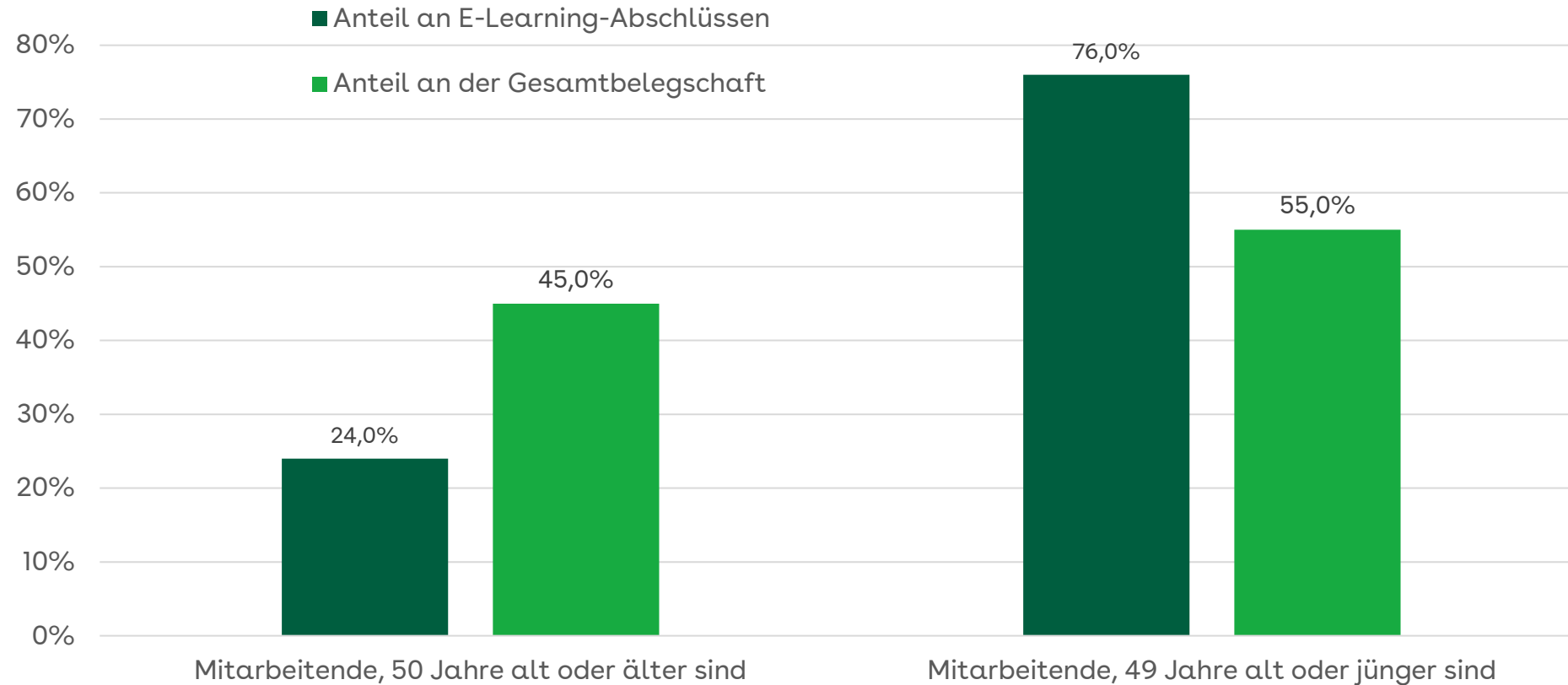
Die Formate im Angebot werden von einzelne Funktionsgruppen unterschiedlich stark frequentiert



Stand: 18.08.2025 / ohne Online-Bibliothek

Sachbearbeitende und Mitarbeitende nutzen überproportional im Verhältnis zum Anteil an der Gesamtbelegschaft (nicht verpflichtende) E-Learnings. Das Lernformat wird von vielen Bereichen zur fachlichen Qualifizierung bevorzugt aufgrund der zeitlichen Flexibilität und dadurch besseren Integration in den Arbeitsalltag.

Die Nutzung von E-Learning-Angeboten unterscheidet sich nach Alter



Zwischenfazit

- **Talent und Lernen kennt kein Alter!** Durch ein vielfältiges und abwechslungsreiches Bildungsangebot werden Bedürfnisse unterschiedlicher Mitarbeitendengruppen bedient.
- Mitarbeitende werden dabei gleich behandelt. Eine Stereotypisierung jeder Art soll dadurch vermieden werden, dass Lernangebote ausdrücklich nicht auf demografische Faktoren beschränkt werden oder für bestimmte Altersgruppen empfohlen werden.
- Die Mehrzahl der Angebote sind frei buchbar, so dass die Lernenden sich Formate aussuchen können, die ihnen am besten entsprechen (Lerntyp, Ort und Zeit).
- Das umfangreiche Bildungsangebot der AOK Hessen wird allen Mitarbeitenden, unabhängig von Alter und Arbeitszeitmodell, gleichermaßen angeboten.



Best Practice E-Learning- Erstellung in der AOK Hessen

E-Learnings sind ein wichtiger Bestandteil unseres Bildungsangebots

Insgesamt werden rund **310 E-Learning-Programme** zu fachlichen Themen und zur persönlichen Weiterentwicklung angeboten. Das Angebot beinhaltet

- E-Learnings aus eigener Produktion
- E-Learnings aus dem AOK-System
- E-Learnings von externen Anbietern.

Bildung per E-Learning ist **selbstgesteuert** sowie räumlich und zeitlich **flexibel**.

Es ermöglicht einen **niederschweligen Zugang** zu Bildung – unabhängig von Arbeitszeitmodell und Arbeitsort.

Es ist besonders gut geeignet für

- die Unterweisung zu verpflichtenden Themen (z.B. Datenschutz)
- die Unterstützung der Einarbeitung
- die Information und Vermittlung übersichtlicher Prozessänderungen, z.B. im Rahmen von Projekten

E-Learnings sind ein wichtiger Bestandteil unseres Bildungsangebots

Insgesamt werden rund **310 E-Learnings** zu fachlichen Themen und zur persönlichen Weiterentwicklung angeboten. Das Angebot beinhaltet

- E-Learnings aus eigener Initiative
- E-Learnings aus dem Auftraggeber
- E-Learnings von externen Anbietern

Bildung von Mitarbeitenden für Mitarbeitende:

Fachexpertinnen und Fachexperten werden begleitet und dabei unterstützt, eigene Themen in digitalen Formaten umzusetzen

Der E-Learning ist **selbstgesteuert** sowie und zeitlich **flexibel**.

Es bietet einen **niederschweligen Zugang** zu unabhängig von Arbeitszeitmodell und

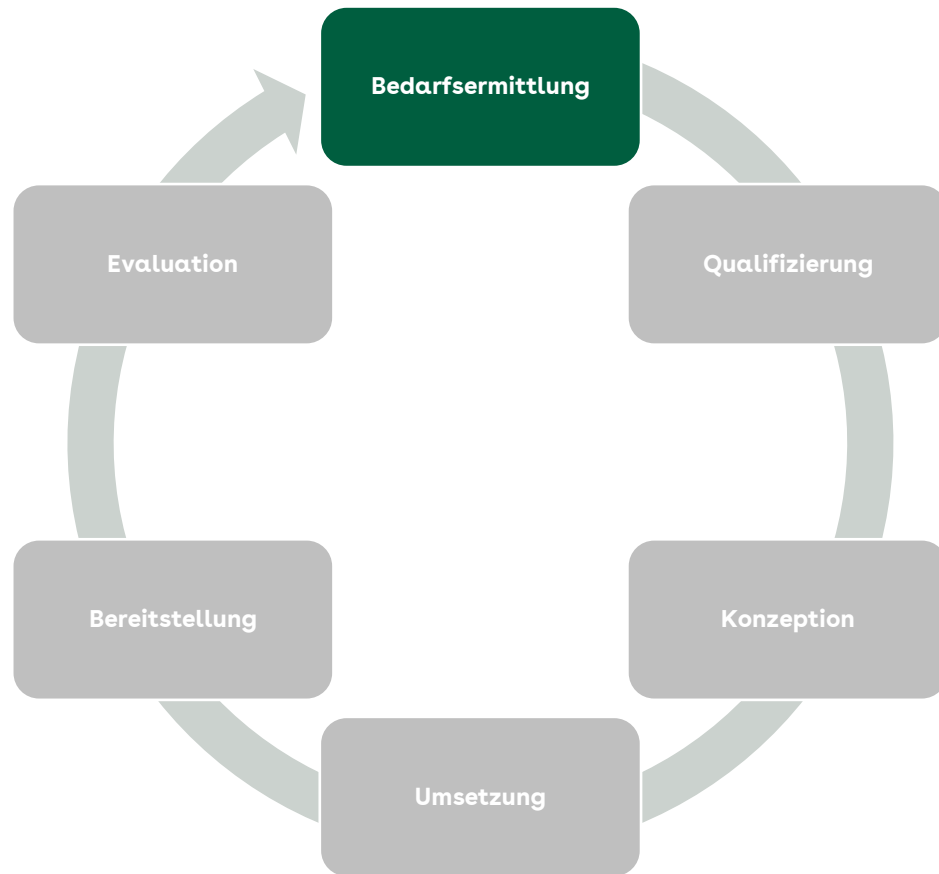
ist anders gut geeignet für

Erweisung zu verpflichtenden Themen (z.B. Datenschutz)

Unterstützung der Einarbeitung

Information und Vermittlung übersichtlicher Prozessänderungen, z.B. im Rahmen von Projekten

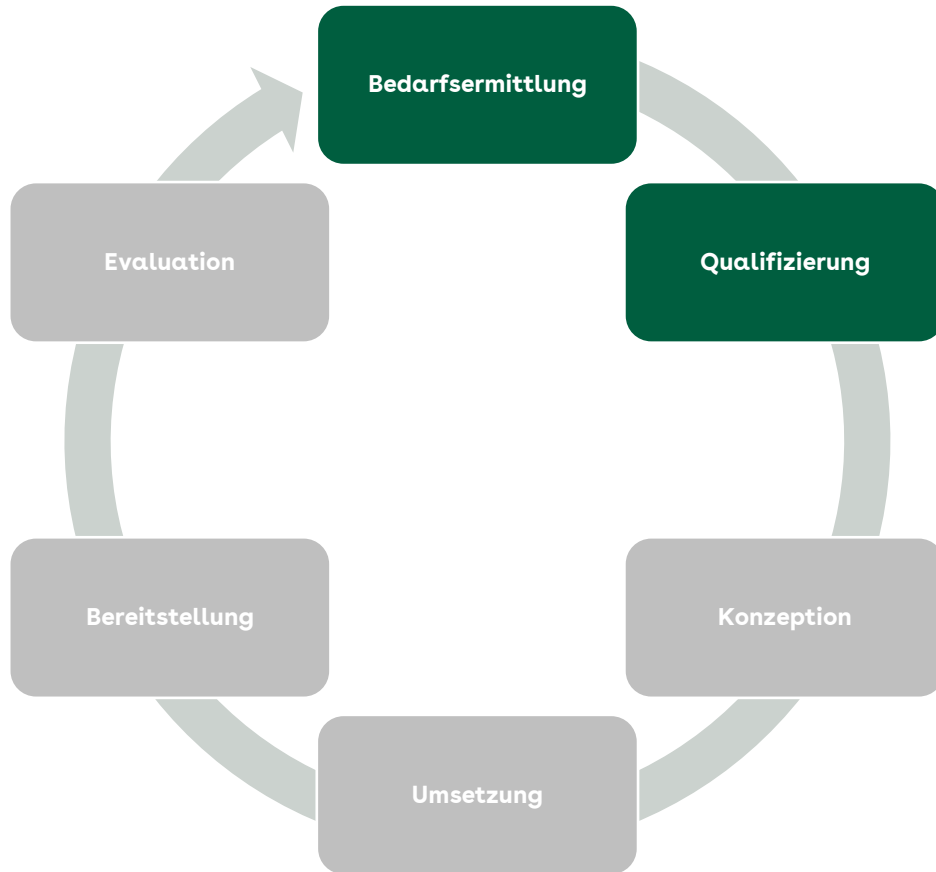
Die E-Learning-Erstellung erfolgt aus der Praxis für die Praxis



Bedarfsermittlung

- Thema und Umfang, Anlass des Bedarfs (z.B. Einarbeitung, Änderung eines Prozesses)
- Zielgruppe
- Zeitplanung

Die E-Learning-Erstellung erfolgt aus der Praxis für die Praxis



Bedarfsermittlung

- Thema und Umfang, Anlass des Bedarfs (z.B. Einarbeitung, Änderung eines Prozesses)
- Zielgruppe
- Zeitplanung

Qualifizierung der Autorinnen und Autoren

- Methodisch, technisch und didaktisch
- Im persönlichen Austausch und durch Selbstlern-Medien

Die E-Learning-Erstellung erfolgt aus der Praxis für die Praxis



Bedarfsermittlung

- Thema und Umfang, Anlass des Bedarfs (z.B. Einarbeitung, Änderung eines Prozesses)
- Zielgruppe
- Zeitplanung

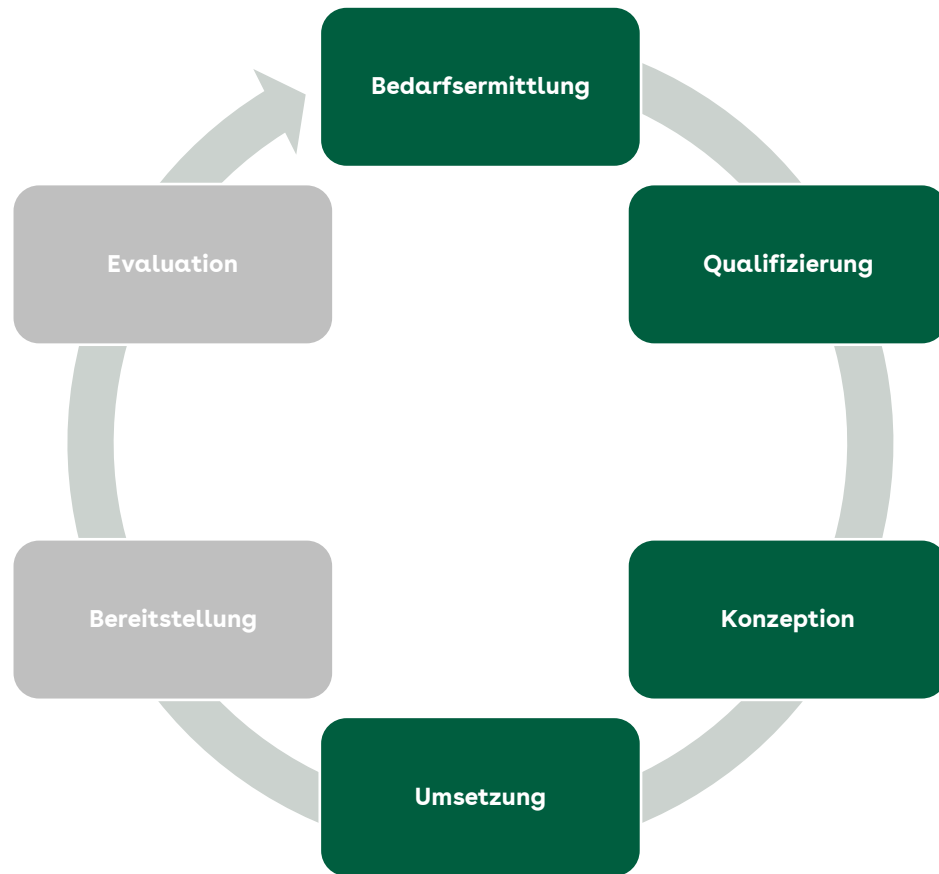
Qualifizierung der Autorinnen und Autoren

- Methodisch, technisch und didaktisch
- Im persönlichen Austausch und durch Selbstlern-Medien

Konzeption

- Lernziele festlegen, „Drehbuch“ erstellen: Struktur und Inhalt des E-Learnings konkretisieren
- benötigtes Material sammeln und vorbereiten

Die E-Learning-Erstellung erfolgt aus der Praxis für die Praxis



Bedarfsermittlung

- Thema und Umfang, Anlass des Bedarfs (z.B. Einarbeitung, Änderung eines Prozesses)
- Zielgruppe
- Zeitplanung

Qualifizierung der Autorinnen und Autoren

- Methodisch, technisch und didaktisch
- Im persönlichen Austausch und durch Selbstlern-Medien

Konzeption

- Lernziele festlegen, „Drehbuch“ erstellen: Struktur und Inhalt des E-Learnings konkretisieren
- benötigtes Material sammeln und vorbereiten

Umsetzung

- Technische Umsetzung, Qualitätssicherung: fachlich, didaktisch und technisch
- ggf. Anpassungen vornehmen

Die E-Learning-Erstellung erfolgt aus der Praxis für die Praxis



Bedarfsermittlung

- Thema und Umfang, Anlass des Bedarfs (z.B. Einarbeitung, Änderung eines Prozesses)
- Zielgruppe
- Zeitplanung

Qualifizierung der Autorinnen und Autoren

- Methodisch, technisch und didaktisch
- Im persönlichen Austausch und durch Selbstlern-Medien

Konzeption

- Lernziele festlegen, „Drehbuch“ erstellen: Struktur und Inhalt des E-Learnings konkretisieren
- benötigtes Material sammeln und vorbereiten

Umsetzung

- Technische Umsetzung, Qualitätssicherung: fachlich, didaktisch und technisch
- ggf. Anpassungen vornehmen

Bereitstellung

- Import auf die Lernplattform der AOK Hessen
- Vermarktung und Zuweisung an bestimmte Personengruppen

Die E-Learning-Erstellung erfolgt aus der Praxis für die Praxis



Bedarfsermittlung

- Thema und Umfang, Anlass des Bedarfs (z.B. Einarbeitung, Änderung eines Prozesses)
- Zielgruppe
- Zeitplanung

Qualifizierung der Autorinnen und Autoren

- Methodisch, technisch und didaktisch
- Im persönlichen Austausch und durch Selbstlern-Medien

Konzeption

- Lernziele festlegen, „Drehbuch“ erstellen: Struktur und Inhalt des E-Learnings konkretisieren
- benötigtes Material sammeln und vorbereiten

Umsetzung

- Technische Umsetzung, Qualitätssicherung: fachlich, didaktisch und technisch
- ggf. Anpassungen vornehmen

Bereitstellung

- Import auf die Lernplattform der AOK Hessen
- Vermarktung und Zuweisung an bestimmte Personengruppen

Evaluation

- Feedback der Lernenden auswerten
- ggf. Anpassungen umsetzen

Fazit

- Durch die Einbindung von Mitarbeitenden in die Produktion von Lern-Content werden Lernende zu Autorinnen und Autoren gemacht.
- Die Inhalte werden von fachlichen und praktischen Expertinnen und Experten erstellt, die den Arbeitsalltag und die Herausforderungen der Lernenden aus erster Hand kennen. Damit wird die Relevanz, Akzeptanz und die Durchführbarkeit der E-Learning-Programme gestärkt.
- Erfahrungsgemäß werden Angebote, die von Mitarbeitenden für Mitarbeitende erstellt werden, gut angenommen und positiv bewertet.

Vernetzen – austauschen ...?

Ihre Ansprechpartnerinnen

Susann Hinz

Leiterin der Stabsstelle CSR, Diversity- und Changemanagement

Abteilungsleiterin Personalmanagement

susann.hinz@he.aok.de

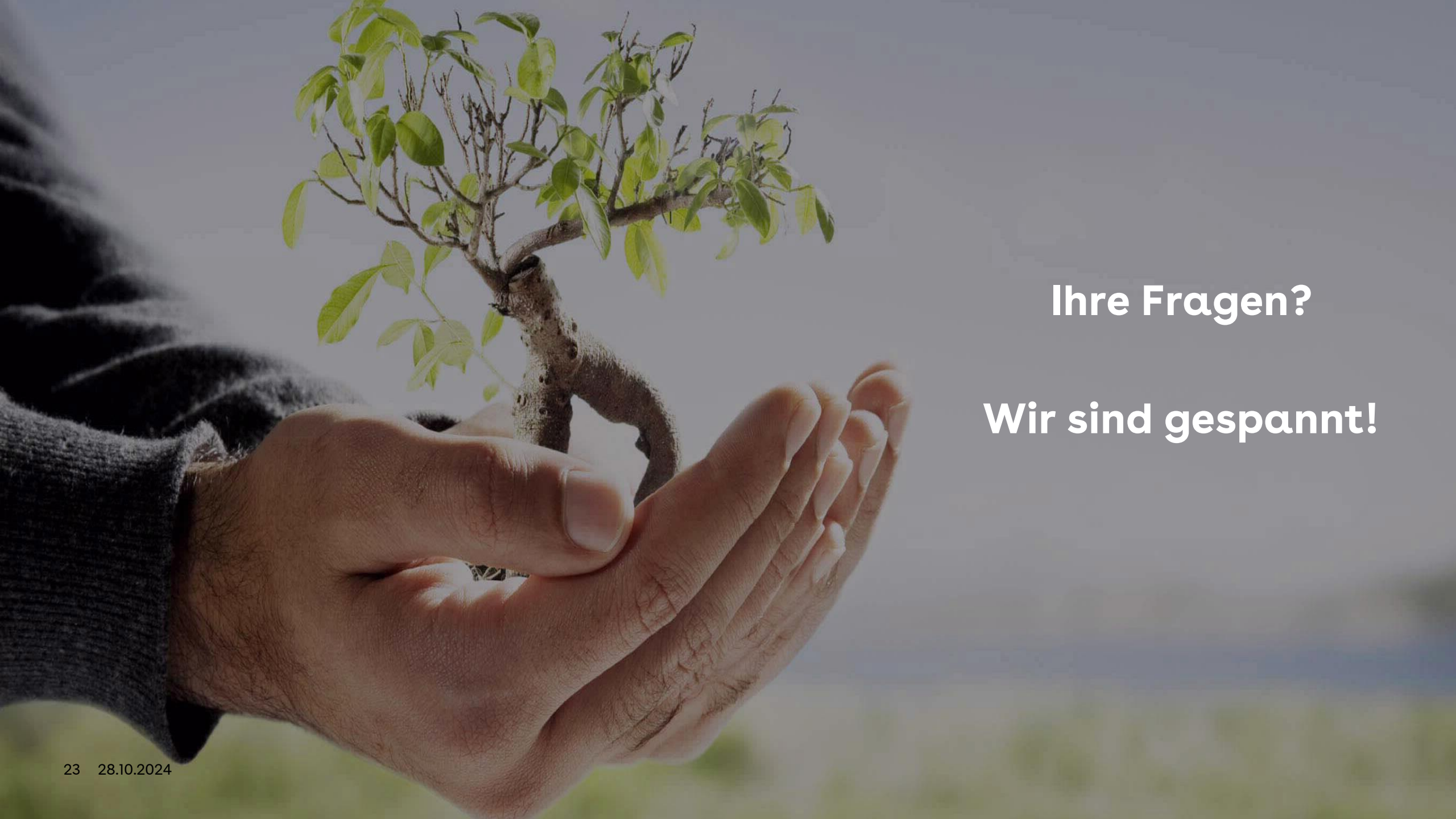
Nora Wandel

Ansprechpartnerin zum Thema E-Learning-Angebote

Kompetenzentwicklung

nora.wandel@he.aok.de





Ihre Fragen?

Wir sind gespannt!