



# Mit ALLEN Generationen in die Zukunft

26.10.2023 ddn Hamburg  
„Change Maker 50+“

Katja Sieblist  
Karlheinz Löw

AOK. Die Gesundheitskasse.



# Zu unserer Person ...

**Karlheinz Löw**

Mobil 01520 1565 404  
karlheinz.löw@he.aok.de



**Katja Sieblist**

Mobil 01520 1565 315  
katja.sieblist@he.aok.de

AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen  
Hauptabteilungsleiter  
Personal – Finanzen - Infrastruktur



AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen  
Diversity Managerin  
Personal – Finanzen – Infrastruktur

Personal, Finanzen, Infrastruktur, Diversity- und  
Changemanagement, CSR,  
Organisationsentwicklung, Arbeitswelt 4.0



Diversitymanagement,  
Generationenmanagement

überall



überall

# Verantwortungsvoll und engagiert

## AOK Hessen: Starke Versichertengemeinschaft

- Marktanteil von ca. 31 % und Marktführerin im Land Hessen
- 1,73 Millionen Versicherte, davon circa 450.000 Familienangehörige
- rund 123.000 Firmenkunden

## AOK Hessen: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen uns erfolgreich

- 4.100 Mitarbeitende
- Durchschnittsalter ca. 45 Jahre
- ca. 70% Frauen, 30% Männer
- ca. 40 % in Teilzeit
- ca. 8 % in Führung
- ca. 10 % Beschäftigte mit Schwerbehinderung
- 90 Auszubildende und 50 Direktstudierende



# Megatrends wirken auf die Arbeitswelt und Zusammenarbeit

## DEMOGRAPHIE & GLOBALISIERUNG

Urbanisierung,  
Mobilität,  
Energiewende



steigendes  
Durchschnittsalter  
in der Gesellschaft



## NEW WORK

Individualisierung,  
steigende  
Kompetenz



steigende  
Konnektivität,  
netzwerken



## TECHNIK

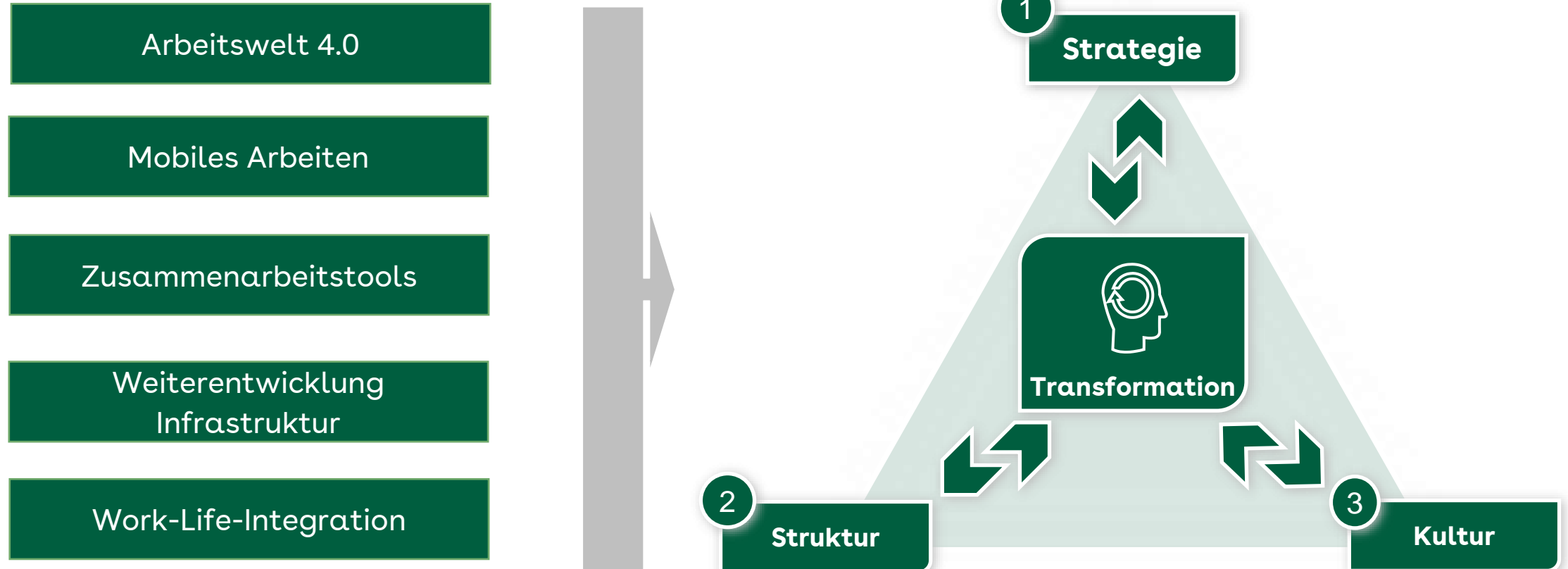
Künstliche  
Intelligenz,  
Automatisierung



Big Data



# Mit ALLEN Generationen in die Zukunft und in den Dialog



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

## Übergangsmanagement

Gemeinsame Gestaltungsaufgabe zwischen Führungskraft, Team und Mitarbeitenden um einen wertschätzenden Übergang zu gestalten; z. B. Workshop „Einstieg in den Ausstieg“, Online Schulung und Beratungstage der DRV vor Ort.



## Partizipation und Austausch

Über die unterschiedlichsten Formate kommen Beschäftigte miteinander ins Gespräch. Ziel voneinander lernen und netzwerken; z. B. Frauennetzwerk, Zukunftsbotschaftende. Begleitende Kommunikation über unterschiedlichste Kanäle.



## Orts- und zeitflexibles Arbeiten

Es sind flexible Arbeitszeitmodelle für alle Mitarbeitenden verfügbar. Mobiles Arbeiten in Form von [alt.] Telearbeit wird derzeit von mehr als 49% der Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Funktionale IT-Ausstattung, z. B. Notebooks für alle Mitarbeitenden, Smartphones, Medientechnik für hybrides Arbeiten.



## Wissensmanagement

Lernen. Wissen. Gestalten. Nutzung von Toolbox um Wissen und Lernen von- und miteinander zu gestalten; z. B. im Netzwerk der Generationen.



## Weiterbildung und Talentmanagement

Altersunabhängig werden Weiterbildung und die Teilnahme an Förderprogrammen umgesetzt; z. B. Mentoring, Führung kennen lernen, Potentialnetzwerk.



## Weiterentwickelte Arbeitsformen

Neue und weiterentwickelte Arbeitsformen können von allen Generationen genutzt werden; z. B. Flexi-Führung, Agiles arbeiten, Product-Owner.



# Wertschätzend miteinander ins Gespräch kommen

Gedanken ...

Wer will mein  
Wissen nutzen?

Kann ich mit meiner Führungskraft  
darüber sprechen?

...

Ich würde gerne  
mehr im Home-Office arbeiten  
– meine Führungskraft will  
aber Präsenz vor Ort ...

Ich würde gerne noch  
länger arbeiten, aber ...

# Verabschiedung auf verschiedenen Ebenen

## Verabschiedung auf Leitungsebene

*Eins, zwei, drei im Sauseschritt läuft die Zeit,  
wir laufen mit.  
(Wilhelm Busch)*

Wie schnell doch die Zeit vergeht,

liebe Frau ... !

Das wird einem erst so richtig bewusst, wenn ein neuer Lebensabschnitt bevorsteht.

Sie haben den Weg der **AOK – Die Gesundheitskasse** engagiert und loyal begleitet und sich für den Unternehmen eingesetzt.

Dafür möchte ich Ihnen meine persönliche Anerkennung und Dank aussprechen.

Viel Gesundheit und alles Gute wünsche ich Ihnen für die nächste Lebensphase.

Ihr

Name HAL/ VS  
Leiter der Hauptabteilung



## E-Card nutzbar durch Kolleginnen und Kollegen





# Nachfolgemodell – Wissenstransfer und Förderung

Doppelbesetzung für 9 Monate für Abteilungsleitung

## Stelleninhaber

männlich, 64

Vollzeit

Abteilungsleitung

Organisationsentwicklung

strat. Prozessmanagement

Outsourcing



## Nachfolgerin

weiblich, 43

Teilzeit (90 %)

Lead Changemanagement



### Voraussetzung und Vorteile:

Vertrauensvoller Umgang und „abgeben können“ – wertschätzendes Miteinander. Im Übergang nicht die volle Verantwortung zu tragen („reinwachsen“), implizites Wissen transferieren.

# Innovation und Veränderung - ich bin dabei!

Mit **A L L E N** Generationen in die Zukunft, heißt auch mit allen Generationen im Dialog zu stehen!



*Lassen Sie uns in den Austausch kommen !*

Ihre Hinweise, Anregungen und Gedanken

