



Diese Arbeit hat Sinn

04.04.2023, Unternehmens-Blog



Seit knapp einem Jahr ist Erik Labonte der Leiter „Personal und Organisationsentwicklung“. Im Laufe seiner Karriere hat er vielfältige Herausforderungen in unterschiedlichen Unternehmen und Branchen angenommen. Es spricht im Interview darüber, wie Corona die Arbeitswelt verändert hat, warum die



Arbeit bei der AOK Systems einen Sinn hat und welche Faktoren bei einer Bewerbung heute eine Rolle spielen.

Herr Labonte, Sie sind seit rund einem Jahr bei der AOK Systems. Was haben Sie in diesem Jahr über das Unternehmen gelernt?

Die GKV war mir nicht unbekannt, da ich mit einer Ausbildung zum Versicherungskaufmann beruflich gestartet bin, wenn auch in der PKV. Mir ist noch bewusster geworden, welche Bedeutung die GKV für die Menschen und deren Gesundheit in Deutschland hat. Die AOK-Gemeinschaft spielt dabei eine sehr wichtige Rolle, und die AOK Systems ist mit ihren Leistungen ein elementarer Stabilisierungsfaktor für die AOK-Gemeinschaft. Und ich habe Kolleginnen und Kollegen kennengelernt, denen diese Aufgabe und ihre Bedeutung sehr bewusst ist und die sehr gewissenhaft und sehr engagiert arbeiten. Kollegialität wird hier großgeschrieben. Auch ich wurde sehr freundlich aufgenommen.

Corona hat allen gezeigt, wie wichtig das Gesundheitswesen ist – und die GKV spielt dabei eine wichtige Rolle. Alle bei der AOK Systems tragen mit ihrer Arbeit dazu bei. Unsere Arbeit hat also einen Sinn.

Und wie, das ist definitiv so. Das Thema Sinn oder neudeutsch Purpose ist aus der Personalarbeit nicht mehr wegzudenken. Gerade die Generationen Y und Z, aber längst nicht nur diese wollen Teil einer wichtigen und guten Sache sein, von der viele Menschen profitieren. Und die Arbeit für die GKV ist nun wirklich sinnstiftend – und zwar ohne Weiteres und ohne dass man irgendwie händeringend einen Sinn suchen muss, wie es viele andere Arbeitgeber tun.

Die Arbeitswelt war schon lange im Wandel, der Fachkräftemangel ist auch nicht neu. Aber wie bei allen fundamentalen Krisen der Menschheitsgeschichte ist auch Corona ein echter Gamechanger. Was sind die Konsequenzen?

Corona ist ein extremer Beschleuniger im Hinblick auf die Veränderungen der Arbeitswelt. Wir hätten sonst zehn Jahre diskutiert, um dann 50 Prozent der Flexibilität zu bekommen, die wir jetzt haben. Die



Herausforderung ist jetzt, dies mit unserer Kollegialität, der Gemeinschaft und der Bindung ans Unternehmen zusammenbringen. Was ich sagen will: Wir brauchen eine gute Mischung von mobilem Arbeiten und persönlicher Begegnung im Büro. Und wenn man im Büro ist, sollte dies persönliche Begegnung und Zusammenarbeit bedeuten und nicht, in seinem Büro in einer Videokonferenz nach der anderen zu sitzen. Jetzt gilt es, dieses „New Normal“ zu gestalten. Das ist eine sehr wichtige Aufgabe in den nächsten Jahren.

Daran geht auch kein Weg vorbei, wenn man die junge Generation ins Unternehmen holen will. Dazu kommt, dass ab diesem Jahr immer weniger neue Menschen auf den Arbeitsmarkt kommen. Wie reagieren sie darauf?

Zunächst noch von der anderen Seite: Wir müssen in den kommenden Jahren viele Kolleginnen und Kollegen ersetzen, die in den verdienten Ruhestand gehen. Hier müssen wir schauen, wie deren Erfahrungen und Wissen, zum Teil auch Netzwerk im Unternehmen gesichert werden können. Deswegen ist Erfahrungsaustausch und -weitergabe ein riesengroßes Thema. Das Wissensmanagement spielt dabei eine sehr wichtige Rolle. Wissen ist eben unser Treibstoff und unser wichtigstes Kapital.

Reicht das?

Nein, was wir stärker ausbauen werden, ist das Junior Talent Management. Hier geht es darum, junge Menschen für uns zu gewinnen – sei es über die duale Berufsausbildung, das duale Studium oder andere, flexible Modelle. Wie gesagt: Wir brauchen viele Nachwuchskräfte, an die die älteren Kolleginnen und Kollegen ihre Erfahrungsschätze übergeben können!

Das heißt, dass auch zufriedene Beschäftigte den Job wechseln, weil das heutzutage eben so ist?

Loyalität zum Arbeitgeber ist ein sehr positiver Wert, er ist aber nicht durchgehend handlungsleitend für viele Menschen. Auch die jungen Menschen schätzen Werte wie Loyalität und Integrität, aber sie sind flexibler, vielleicht auch mutiger und wollen Erfahrungen sammeln. Sie wollen neue Branchen oder Regionen, neue Leute kennenlernen. Wir müssen im Unternehmen solche Möglichkeiten so gut wie



möglich anbieten. Und es gibt bei uns ja auch viele Felder, um sich auszuprobieren, Dinge zu lernen und beruflich zu wachsen.

Gesundheitstage sind wieder sehr in Mode. Aber sind sie viel wichtiger, als nur eine Modeerscheinung zu sein?

Ein gutes Betriebliches Gesundheitsmanagement sorgt klar für weniger Ausfalltage und erhöht die Produktivität. Gesundheitstage sind hier wichtig, aber nur ein kleiner Teil. Es geht darum, dass Menschen ein Leben lang gesund arbeiten können. Dazu gehören Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einem vernünftigen Arbeitszeit- und Arbeitsortmodell. Im Fokus steht heute die psychische Gesundheit. Dazu braucht es eine stabile, funktionierende und verlässliche Arbeitssituation. Ein Arbeitgeber, der Sicherheit gibt – auch wenn mal Fehler passieren. Das Maß der gefühlten Sicherheit in einer Organisation ist ganz entscheidend für Zufriedenheit und Gesundheit und damit auch für den Erfolg der Organisation. Hier punktet die AOK Systems als fairer und sozialer Arbeitgeber mit stabilen Arbeitsverhältnissen und guten Rahmenbedingungen.

Früher spielten Noten, der Abschluss und wo man seinen Abschluss gemacht hat, eine wichtige Rolle. Das ist nicht mehr so.

Ich würde das tendenziell bestätigen. Die Korrelation von beruflicher Eignung und schulischen Leistungen würde ich in Teilen infrage stellen. Gute Schulnoten sind natürlich ein Indikator für Intelligenz, sie sind auf der anderen Seite aber auch ein Indikator für Anpassung an ein System Schule aus Lernen, Prüfen, Vergessen. Im Berufsleben geht es um andere Dinge, nämlich etwas praktisch und erfolgreich umzusetzen – und zwar zusammen mit anderen. Auch mit Arbeitszeugnissen hadere ich. Aufgrund von arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sind sie mittlerweile immer positiv und klingen immer gleich. Die meisten nutzen Zeugnisgeneratoren mit glatten Standardformulierungen.

Was spielt dann eine Rolle?

Das Thema Biografie, gerade die nicht so glatten. Wenn man sieht, dass jemand auch mal zur Seite



ausgewichen ist, vielleicht auch etwas abgebrochen hat. Aufgestanden ist nach dem Hinfallen. Das zeigt, dass diese Menschen in der Lage sind, einen Kurs zu korrigieren. Das Megathema schlechthin ist Lernagilität. Wie gut jemand in der Lage ist, sich an sich ständig verändernde Anforderungen durch permanentes, proaktives, eigenständiges Lernen anzupassen. Das entscheidet wesentlich über beruflichen Erfolg in einer sich permanent verändernden Welt.

Welche Frage stellen Sie einer Bewerberin oder einem Bewerber immer?

Eine einfache Frage, die viel erzählt, ist: Was sollte in ihrem Outlook-Kalender in der nächsten Woche stehen, damit es absehbar eine gute Woche für Sie wird? Ergänzend dazu: Wie arbeiten Sie am liebsten? Viel im stillen Kämmerlein oder Teamarbeit, einsam oder gemeinsam? Was sind die wichtigsten Themen und Aufgaben, worin sind Sie am besten? Oder auch: Worauf blicken Sie am Ende eines guten, erfolgreichen Arbeitstages zufrieden zurück? Was hat Sie nach vorn gebracht, was macht Sie besonders stolz? So erfahren wir, was ihr oder ihm wichtig ist, inhaltlich und bezogen auf die Arbeitsweisen.

Was darf oder was sollte heutzutage in keinem Lebenslauf fehlen?

Was ich immer gern sehe, dass jemand einer veränderten Herausforderung gerecht geworden ist. Das äußert sich etwa in einem grundlegenden Wechsel der Aufgaben oder der Arbeitsumgebung. Hier hat jemand seine Komfortzone verlassen, um neue Aufgaben zu übernehmen, verbunden mit all den Unwägbarkeiten und Risiken, die so etwas bringen kann. Und das sollte dann selbst gewollt, gezielt angesteuert und nicht einfach so passiert sein.

Zur Person:

Erik Labonte startet 1989 mit der Ausbildung zum Versicherungskaufmann bei Debeka ins Berufsleben. Bis 1998 arbeitete er in diesem Beruf und absolvierte ein berufsbegleitendes Studium zum Versicherungsbetriebswirt. 1999 wechselt er als Bildungsreferent zur Deutscher Herold Versicherungen, zusätzlich studierte er Betriebspädagogik. Anschließend war er viele Jahre Berater für Personal- und Organisationsentwicklung bei der Bonner Akademie. 2011 wurde er Leiter des Bereichs



„Personalmanagement Ausbildung“ bei der Zurich Gruppe Deutschland, ab 2015 zusätzlich Leiter des „Talent Acquisition & Employer Branding“. Von 2018 bis 2022 war er Vice President “Group HR” bei der CompuGroup Medical. Seit März 2022 ist er Leiter „Personal und Organisationsentwicklung“ bei der AOK Systems.

Autor/in: Daniel Poeschkens, Leiter Marketing/Kommunikation