



Aon *investeert* in *vitaliteit* personeel

RISICOADVISEUR AON VOELT ZICH ER VERANTWOORDELIJK VOOR OM MEDEWERKERS VITAAL EN WEERBAAR TE HOUDEN. DAT VRAAGT OM EEN HR-BELEID WAARBIJ VEEL MEER NAAR HET INDIVIDU WORDT GEKEKEN. VEERKRACHT, FLEXIBILITEIT EN DUURZAME INZETBAARHEID ZIJN DE KERN. "EEN INVESTERING IN VITALITEIT EN INZETBAARHEID VAN ONZE MEDEWERKERS IS EEN INVESTERING IN DE TOEKOMST VAN ONS BEDRIJF."

‘Gezondheidsprogramma levert winst op voor zowel de medewerker als de werkgever’

Als Chief Human Resources Officer (CHRO) bij Aon staat Michiel van Meer mede aan het roer van een organisatie die in transitie is. Aon adviseert wereldwijd bedrijven, organisaties en particulieren over hun risico's, zodat ze hierover betere beslissingen kunnen nemen. "Dit varieert van de CFO van een multinational tot een lokaal werkende mkb'er. We spreken met hen over een heel breed spectrum van onderwerpen, zoals kredietrisico's, de energietransitie, de risico's van cybercrime, pensioenen, maar ook over gezondheidsoplossingen."

Duurzame inzetbaarheid

Wat je predikt moet je zelf uitvoeren, zou als spreuk boven de draaideur kunnen hangen van het hoofdkantoor in Rotterdam. Aon adviseert klanten om in deze roerige tijden te investeren in de weerbaarheid en veerkracht van medewerkers. Juist in deze periode van economische turbulentie en personeelstekorten – die volgens Van Meer blijven – bepaalt dit voor een groot deel het succes van organisaties.

"Duurzame inzetbaarheid kan en mag je als werkgever niet meer negeren. Mensen worden steeds ouder. Dit betekent dat ze steeds langer aan het arbeidsproces deelnemen. Met de generatie Z (geboren tussen 1995 en 2010, red.) op kantoor hebben we bij Aon inmiddels vijf generaties werken. Dat vraagt wel wat van het HR-beleid. We hebben daarom onze nieuwe 'inclusive people leadership'-strategie geïntroduceerd. Deze strategie is erop gericht dat iedere generatie gezond aan het werk kan blijven, zich beter kan ontwikkelen en zo uiteindelijk duurzamer inzetbaar blijft. Zo hebben we de jonge generatie Aon'ers een eigen podium gegeven: Ayoung. We vinden dit zo belangrijk, dat 'Ayoungers' de directie vanuit een 'schaduwraad' adviseren op het vlak van onder andere hybride en slim samenwerken."

Vitaliteit en flexibiliteit

Van Meer gelooft diep dat duurzame inzetbaarheid een opdracht aan iedere organisatie en ondernemer is. "Om alle veranderingen en wijzigingen op te kunnen vangen, moeten medewerkers veerkracht ontwikkelen. Wat in onze arbeidsvoorwaarden daarom erg belangrijk is geworden, is flexibiliteit. We vinden dat onze medewerkers zelf de regie moeten hebben over hun ontwikkeling om zo hun werk-privébalans in orde te houden, maar ook de passie voor het werk levend te houden. Het is de manier om relevant te blijven in de organisatie, maar ook binnen de arbeidsmarkt van de toekomst. Een voorbeeld van de flexibiliteit die we ze daarbij bieden is het vitaliteitsverlof. Iedere medewerker krijgt met deze optie de gelegenheid om buiten de muren van Aon 'af te schakelen' van het werk om na te denken over de volgende stap."

Meer dan fysieke gezondheid

Een belangrijk onderdeel van de HR-aanpak van Aon is vitaliteit. Van Meer: "We zijn een gezondheidsprogramma gestart waaraan alle collega's kunnen deelnemen. Vitaliteit gaat over veel meer dan fysieke gezondheid en sporten. Het programma is ingericht om in een termijn van zo'n zes maanden een langdurige gedragsverandering te bewerkstelligen. Het kan bijvoorbeeld gaan over beter slapen, eten of stress. Van alle deelnemers wordt aan het begin van het programma de vitaliteitswaarde gemeten, noem het een lichamelijke apk. Aan het eind wordt opnieuw de balans opgemaakt om te kijken of de deelnemer zijn of haar individuele doel heeft behaald."

Van Meer besluit: "We krijgen ontzettend positieve reacties op dit programma. Mensen die aan het programma deelnemen halen bovendien een vitaliteitswinst van ruim een maand. Dit houdt in dat deze medewerkers op jaarbasis 8% minder verzuimen, beter presteren en zich ook meer betrokken voelen bij de organisatie. Een investering in vitaliteit van medewerkers levert de werkgever zelf dus ook een aanzienlijke winst op." ◀



DEEL ONLINE

