

Veerkrachtige medewerkers zijn cruciaal

IN TURBULENTE TIJDEN IS HET BELANGRIJK DAT ORGANISATIES BESCHIKKEN OVER VEERKRACHTIG PERSONEEL. DAAROM STELT VERZEKERINGSMAKELAAR EN RISICOADVISEUR AON ALLES IN HET WERK OM EEN VEILIGE OMGEVING TE CREËREN WAAR DIVERSITEIT, GELIJKHEID EN INCLUSIE ONDERDEEL ZIJN VAN DE CULTUUR.

“Onze ambitie is heel duidelijk”, stelt Leonique van Houwelingen. “We willen ‘employer of choice’ zijn waar mensen van alle leeftijden en achtergronden de kans krijgen om een mooie carrière op te bouwen.” Van Houwelingen is sinds 1 november 2022 de eerste vrouwelijke CEO van Aon Nederland. De financiële wereld en ook de verzekeringswereld is dat nog niet gewend, maar wat Van Houwelingen betreft is het tijd voor verandering. “Er zijn inderdaad nog niet veel vrouwelijke CEO’s in mijn wereld. Ik vind het normaal (hiervoor was ze CEO van de bank BNY Mellon, red.) en zal zeker meer vrouwen door laten stromen binnen Aon Nederland.”

Actueel bedrijf

Aan een nieuwe bestuursvoorzitter wordt vaak gevraagd wat de indrukken zijn na de eerste honderd dagen. Van Houwelingen: “Het is een serieus mooi bedrijf, waar mensen werken die graag het verschil willen maken en in hoge mate collegiaal zijn. Door ▶



‘We willen dat mensen naar kantoor komen om samen innovatief en creatief bezig te zijn’

verschillende acquisities is de opbouw divers. Het is een afspiegeling van de maatschappij. Wat ook opvalt, is hoe ongelofelijk actueel ons bedrijf is. Bij veel impactvolle gebeurtenissen, in Nederland en de rest van de wereld, is Aon links- of rechtsom wel betrokken.”

Tijdens het antwoord kijkt ze even naar links, waar chieff human resources officer Michiel van Meer zit. Hij vult aan: “We worden geroemd om onze diepe marktkennis in alle sectoren. Zo veel expertise in huis hebben, vinden we binnen ons bedrijf bijna normaal, maar het is natuurlijk heel bijzonder. Onze klanten waarderen het en hebben er veel profijt van.”

Flexibel

Van Houwelingen geeft leiding aan een bedrijf waar zo'n 2400 mensen werken: van twintigers tot medewerkers die tegen hun pensioen aan zitten. Net als bij veel andere dienstverleners werken er vijf generaties. Een uitdaging om daar leiding en sturing aan te geven, beamen beide bestuurders. “Daarom hebben wij flexibele arbeidsvoorwaarden ontwikkeld die voor al deze generaties aantrekkelijk zijn”, aldus Van Houwelingen. “Onze collega's kunnen ervoor kiezen om bepaalde onderdelen wel

of niet te gebruiken, al naargelang die in een bepaalde fase van hun werkzame leven wel of niet belangrijk zijn.”

Van Meer: “Na de pandemie hebben we ons hybride-werkenconcept aangepast en sinds die tijd klankborden we heel doelgericht met Ayoung. Ayoung is het netwerk van de jonge generatie Aon'ers die willen bijdragen aan organisatorische en branchespecifieke thema's. We hebben ze de opdracht gegeven om met voorstellen te komen hoe we de sociale verbinding kunnen versterken. We willen namelijk dat mensen naar kantoor komen om samen innovatief en creatief bezig te zijn, met een goede balans tussen werk en privé.”

Aanpassingsvermogen

De wereld is de laatste jaren niet bepaald rustiger geworden. Geopolitieke uitdagingen als de oorlog in Oekraïne en de gevolgen daarvan hebben het werkveld van Aon er niet makkelijker op gemaakt. Van Houwelingen: “Onze markt is goed opgewassen tegen economische crises. Nederland is een land waar veel verzekerd wordt; we zijn ondernemend.” Van Meer vult aan: “Juist in de huidige, onzekere markt is risicomanagement voor bedrijven nog relevanter geworden. De rol van onze risicoadviseurs is heel belangrijk. Zij zorgen ervoor dat onze klanten zo zorgeloos mogelijk kunnen ondernemen.”

In deze veranderende en hectische wereld zijn flexibiliteit, wendbaarheid en veerkracht van eminent belang. “Het is essentieel voor onze organisatie, maar ook voor de klanten die wij adviseren”, aldus Van Meer. “Het gaat nu om het aanpassingsvermogen van mensen. Los van je expertise is de vraag: welke skills breng je mee? En: hoe ga je met veranderingen om? We hebben speciaal een leiderschapsprogramma ontwikkeld om collega's te ondersteunen die dagelijks worden geconfronteerd met alle veranderingen binnen en buiten ons bedrijf. Wij bieden een dynamische werkomgeving waar plaats is om te leren en te ontwikkelen, inclusief ruimte om fouten te maken.”

Inclusief

Van Houwelingen haakt daar graag op in: “Veerkracht betekent dat we met elkaar tegenslagen kunnen overwinnen. Een inclusieve organisatie is daartoe veel beter in staat. Daarom moedigen we al onze collega's aan om leiderschap te tonen. Als iedereen zich vrij voelt om verantwoordelijkheid te nemen, werkt dit verbindend. Het draagt bij aan het bouwen van een veilige cultuur, waarin iedereen op gelijke voet met elkaar kan samenwerken. Dat is uiteindelijk de sleutel tot succes. Want wie wil er nu niet werken bij een winnend team?” ◀



DEEL ONLINE

