

**Welcome**

bienvenue

**Willkommen**

Welkom

***Levensfasebewust Diversiteitsbeleid***  
***Eén van onze wegen naar naar toonaangevend***  
***werkgeverschap***

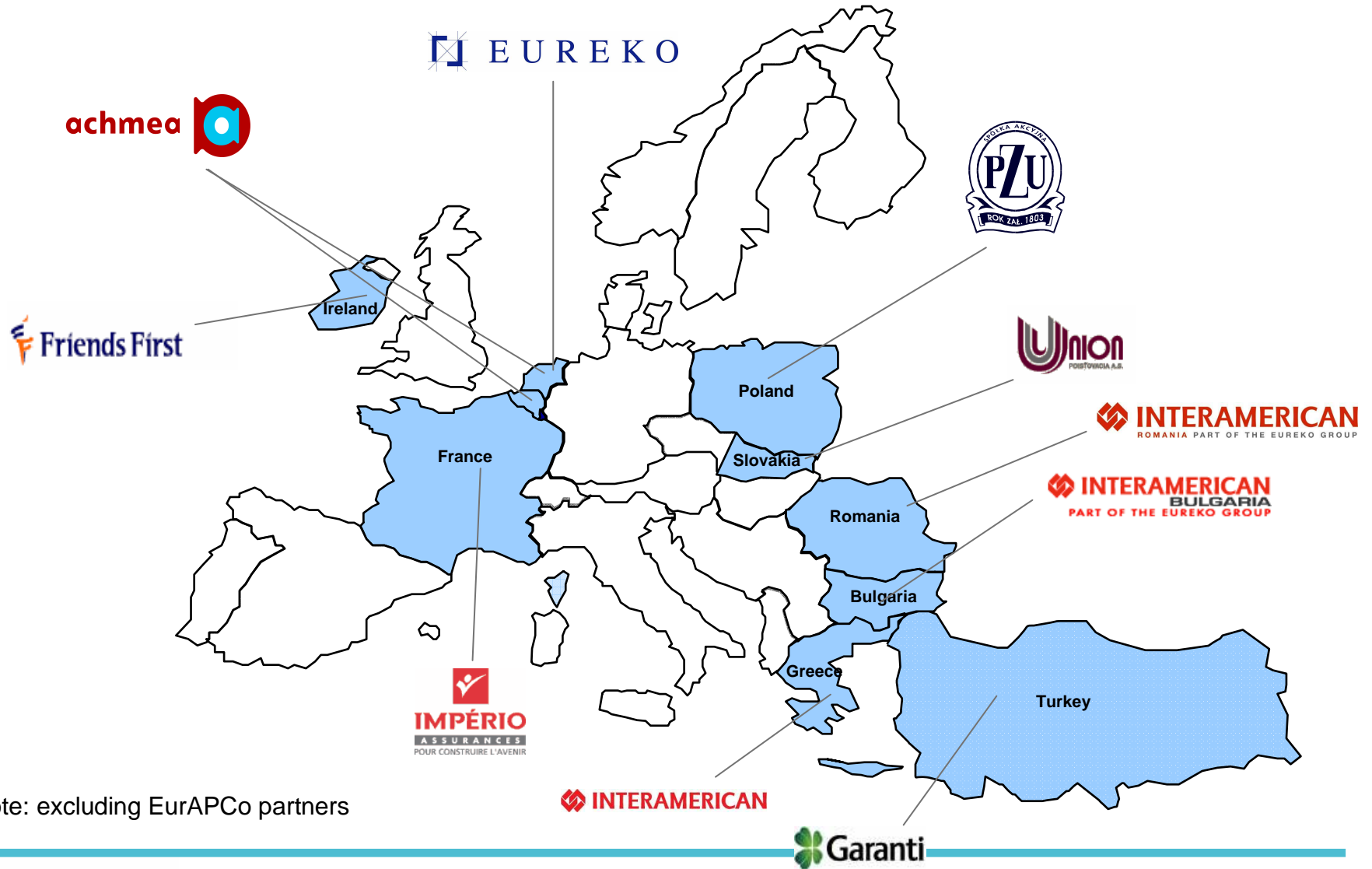
**Workshop Levensfasegericht HRM**

*Helma de Kok en Enno van Hamel*


































---

# Inhoud

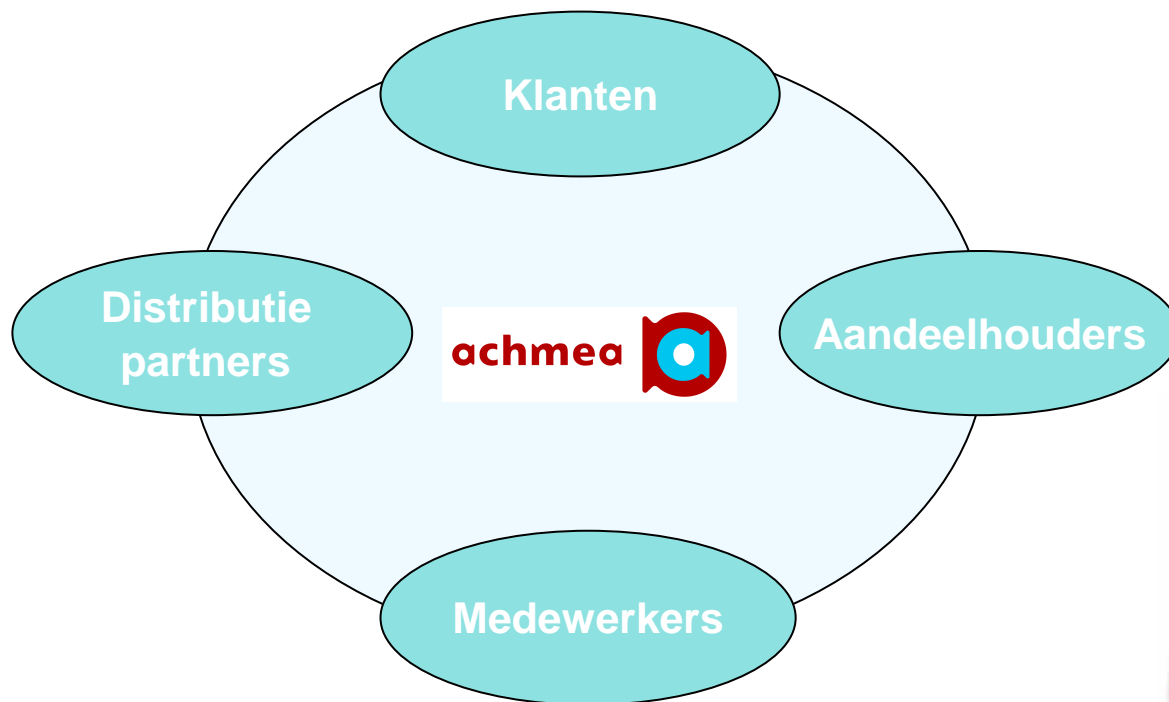
- Eureko/Achmea, identiteit
- Sociale innovatie bij Achmea
- Levensfasebewust Diversiteitsbeleid (LDB)
  - Context en aanleiding
  - Het veranderingsprogramma
  - Resultaten en uitdagingen
- Vragen



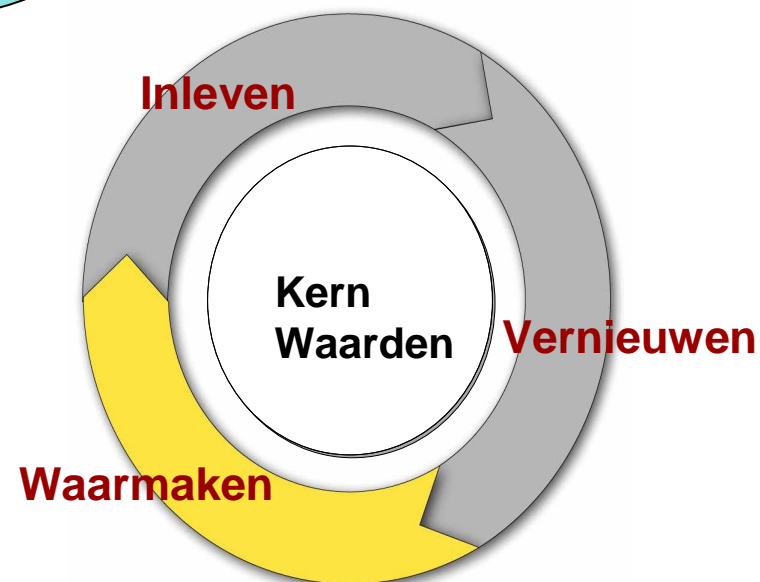
# Grootste verzekeraar én coöperatieve achtergrond

							Europa
Nederland - 							
AGIS	Productdivisies			Kanaaldivisies			
Zorg Agis	Zorg	Sociale Zekerheid	Pensioenen	Bancaire Distributie	Directe Distributie	Intermediaire Distributie	
 	   	     	   		 		          

# Stakeholdersmodel en kernwaarden



- Betrokkenheid
- Mobiliteit en ontwikkeling
- Kwaliteit directe leiding
- Vrouwen op topposities

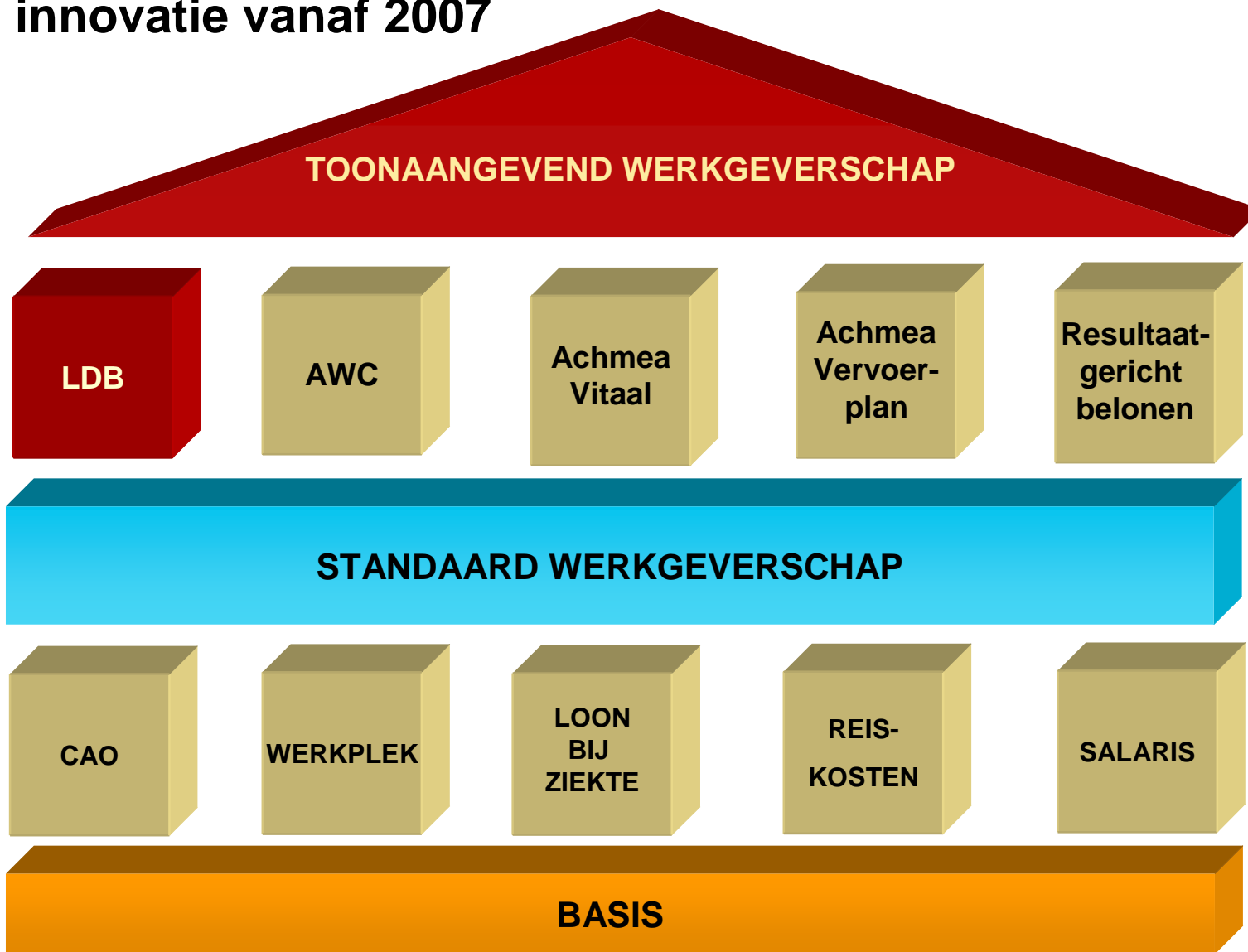


# SOCIALE INNOVATIE

# Traditie in sociale innovatie

- Eén van de eerste kantoortuinconcepten Hertzberggebouw  
- **1972, Centraal Beheer**
- Flexibele arbeidsvoorwaarden: één van de eerste ‘cafeteria systemen’ in NL  
– **eind tachtiger jaren, Centraal Beheer**
- Innovatieve bedrijfs CAO – gezamenlijke verantwoordelijkheid  
medewerker en leidinggevende benadrukt – **eind negentiger jaren, Achmea**
- “Telewerken” als onderdeel van ‘helder werken’ concept”  
– **eind negentiger jaren, Interpolis**
- Flexibel arbeidspatroon waar medewerkers en leidinggevenden zelf  
uit moeten komen – **start millennium, Achmea**

# Sociale innovatie vanaf 2007



**LEVENSFASEBEWUST  
DIVERSITEITSBELEID**

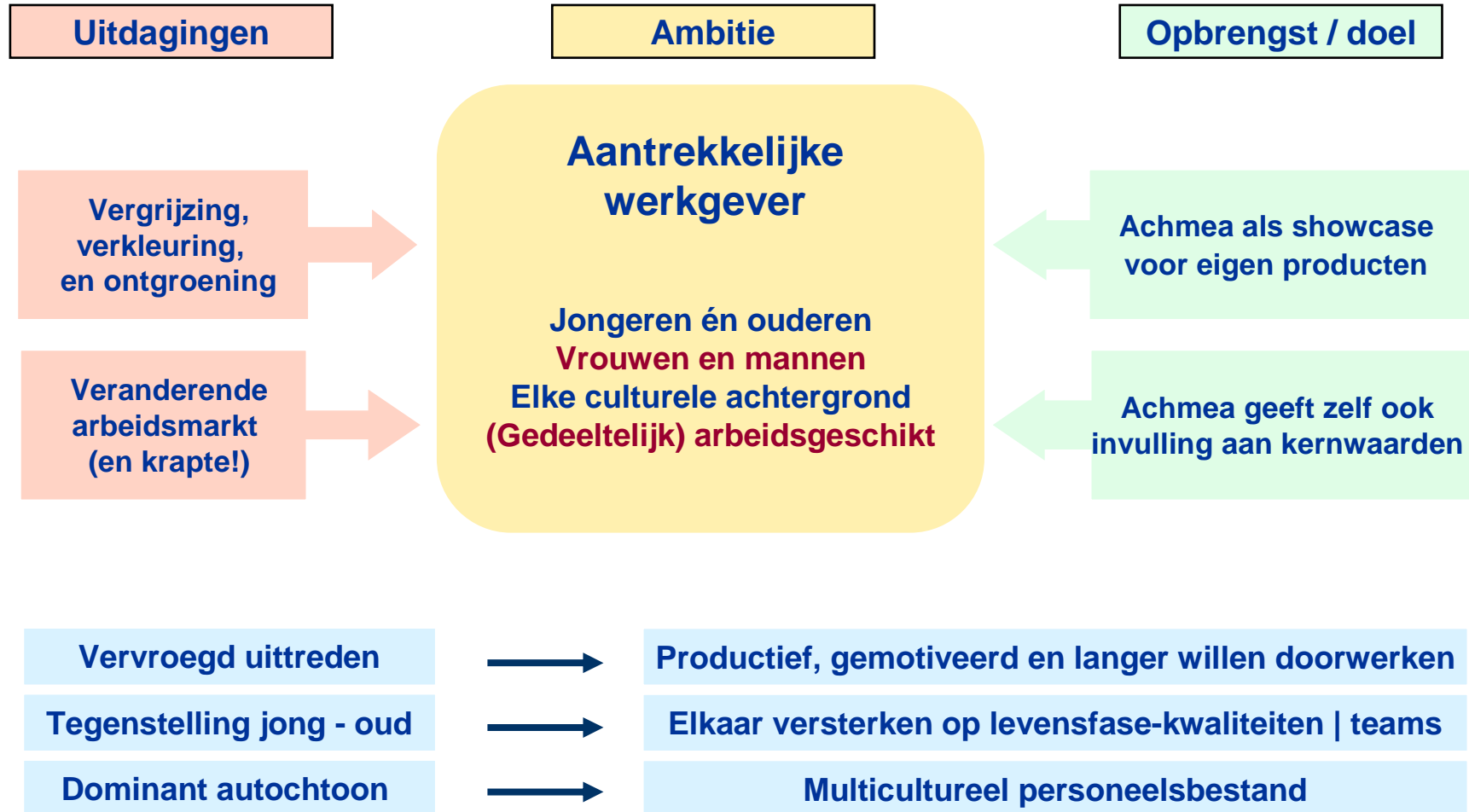
# Levensfasebewust diversiteitsbeleid

- LDB is koepelbegrip en programma
  - ontwikkeling medewerkers - bedrijf - samenleving
- Commitment top vanaf start
- Lange termijn perspectief koppelen aan praktische initiatieven nu
- Geen blauwdruk, maar dialoog en draagvlak



- Samenwerking met sociale partners en universiteiten
- Innovatie is cultuurverandering en - verankering

# Levensfasebewust Diversiteitsbeleid



---

# Fasering cultuurveranderingsprogramma

- **Fase 1: januari – mei 2007**

Verkenning van de beelden bij LDB, redenen voor invoer, doelen termijn 3-5 jaar, kritische succesfactoren en mogelijkheden voor concrete acties

- **Fase 2: mei 2007 – nov 2008**

Nader uitwerken LDB binnen Divisies, vaststellen thema's, plannen maken, enquêteren en waar mogelijk al implementeren van het beleid

- **Fase 3: nov 2008 – dec 2009**

Beleidsimplementatie Achmea breed en in divisies, monitoring van de ontwikkeling en evaluatie van de effecten

*Ondersteund door de Universiteiten van Utrecht en Tilburg.  
Stuurgroep met vakorganisaties en centrale ondernemingsraad.*

---

# Kern Levensfasebewust Diversiteitsbeleid

- Het herkennen, erkennen, benutten, belonen en ontwikkelen van **talenten van individuele medewerkers** in elke levensfase.
- Personeel meer een afspiegeling van samenleving en klanten om **de kracht van verschillen** individueel en in teamverband te kunnen benutten.

---

# Benadering van LDB

- **Ruimte voor individueel maatwerk** tussen werkgever en medewerker:
  - Balans werk-privé
  - Balans wensen medewerker vs. wensen afdeling  
(individualisering vs. flexibilisering)
- **In te vullen door tweegesprek** medewerker – leidinggevende
- **Aangevuld met doelgroepenbenadering bij:**
  - Werving en recruitment
  - Sterke ondervertegenwoordiging van groepen

# LDB in de Divisies

- Deelthema's die aansluiten bij Kern LDB én eigen businessplan
  
- Divisie-projecten
  - **Individuele talentontwikkeling** (Directe Distributie, Facility Services)
  - **Gesprek leidinggevende – medewerker en individuele maatwerkafspraken** (Pensioenen, Zorg, Holding)
  - **Vitale en productieve inzetbaarheid oudere medewerkers** (Sociale Zekerheid)
  - **Multicultureel medewerkersbestand** (Bancaire Distributie)
  
- Achmeabreed wetenschappelijk enquêteonderzoek gericht op talentontwikkeling en diversiteit juni 2008
  
- Via interviews en focusgroepen een plan van aanpak in elke Divisie in aug 2008

---

# LDB - Verschillende loopbaan en levensfasen

- **Startfase:** uitproberen en zoeken (Waar wil ik heen?)
- **Ambitiefase:** ontwikkelen en carrière maken (Daar wil ik heen!)
- **Combinatiefase:** zorg voor kinderen, dilemma's over afstemming werk/prive (Balans)
- **Deskundigheidsfase:** kennis over dragen, veel levens- en werkervaring, bezinning en soms heroriëntatie. Steunpilaren van de organisatie. (Zingeving)
- **Afbouwfase:** afbouwen loopbaan, meer aandacht voor privésituatie (geleidelijke afbouw)

## Uitkomsten levensfasevragen MW

Het combineren van de ervaring jong en oud werkt in de praktijk	83%
Afwezigheid door levensfaseregelingen heeft in mijn team geen invloed op de kwaliteit van dienstverlening	49%
Mijn leidinggevende laat niet toe dat oudere medewerkers minder aan opleidingen deelnemen	57%
Als iemand vanwege mantelzorg flexibiliteit in werkafspraken wil, dan werkt mijn leidinggevende daar aan mee	83%
Mijn leidinggevende maakt afspraken met een oudere medewerker die passen bij zijn/haar levensfase	55%

# LDB - Resultaten tot nu toe

## GENERIEK en LEVENSFASE

- Vergroting flexibiliteit werktijden en arbeidspatronen
- Ruime bovenwettelijke faciliteiten: Maatschappelijk verlof, diversiteitsdag, sabbatical, extra langdurig zorgverlof en adoptieverlof.
- Achmea Compas (werk- en groeiplan)
- Faciliteren en verkennen doorwerken
- YIP-start tot 30 jr en YIP-go tot 35 jr.
- Workshop zingeving voor oudere herplaatsingskandidaten.
- In gesprek over levensfasen.

## MULTICULTUREEL

- Samenwerking met Pafemme
- Banenoffensief: 15 werkervaringsplaatsen voor vluchtelingen ingevuld
- Arbeidsmarktcommunicatie is 'LDB-proof'
- Benoemen coördinator doelgroepeninstroom
- Multiculturele catering

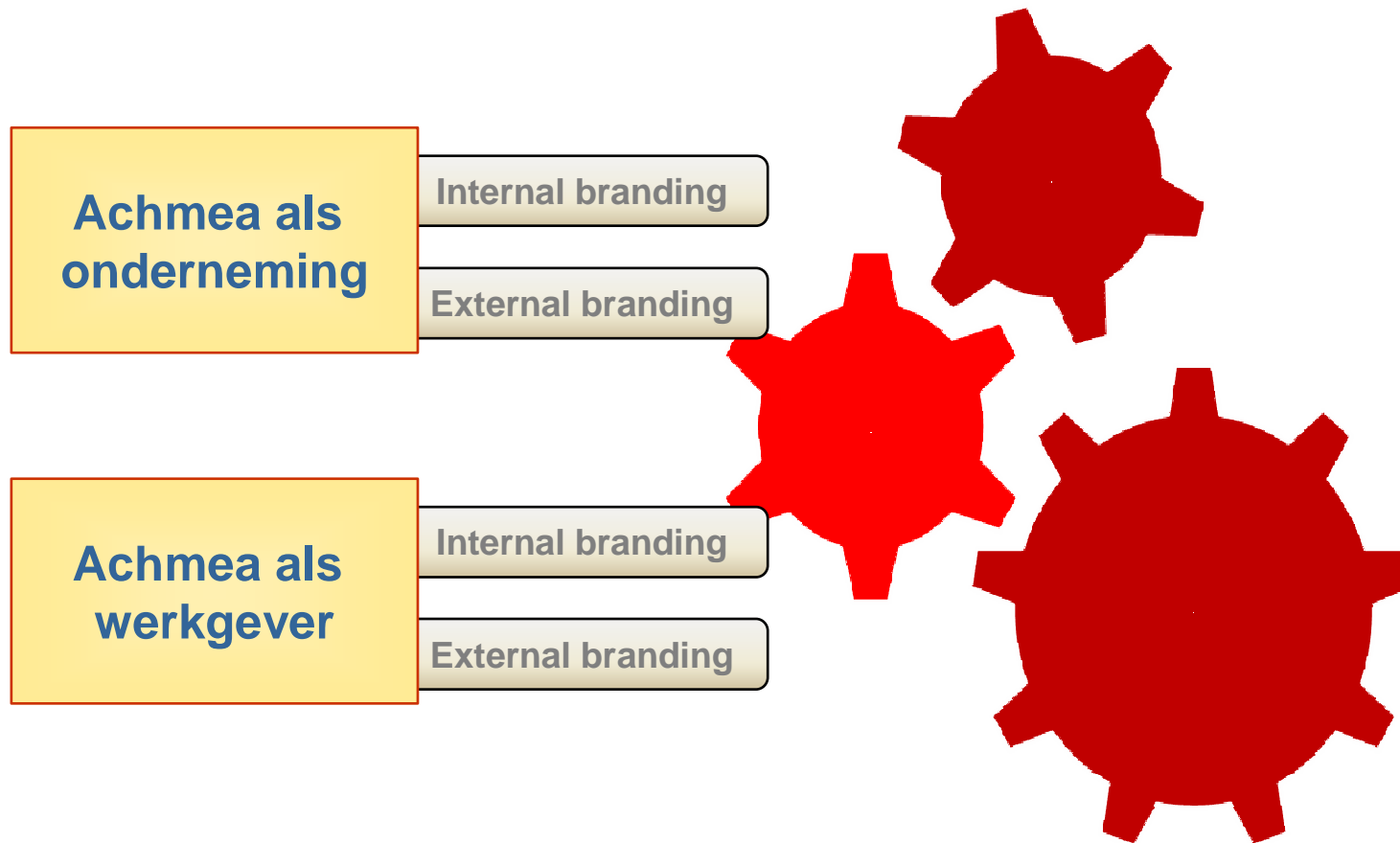
## VROUWEN

- Leadership with a touch en ondertekening Charter
- Monitoren % vrouwen in top via Achmeabrede stuurindicator (SVM)
- Feminie kernwaarde INLEVEN
- Diversiteit Vrouwen Achmea (DIVA)
- Rondetafelgesprekken met Topvrouwen

## ARBEIDSBEPERKING

- 25 stageplaatsen (arbeidsparticipatie) voor chronisch zieken
- 10 arbeidsplaatsen medewerkers met arbeidshandicap en inzet bedrijven Sociale Werkvoorziening
- 'gezond werken – gezond leven' en 'werken naar vermogen' pijlers gezondheidsmanagementbeleid

# Binnen is buiten & buiten is binnen



→ **Duurzaam en toonaangevend**



**Hij wil ook vader zijn!**

**Wat doe je?** als je weet dat steeds meer mensen een parttime baan zoeken

Wat doe je als je weet dat mensen de balans tussen werk en privé steeds belangrijker gaan vinden? Als je ziet dat het aantal tweeverdieners toeneemt? En dat steeds meer jonge ouders de zorg voor hun kinderen willen combineren met een carrière? Dan ga je verder dan het bieden van goede collectieve zorg en pensioenverzekeringen. Je helpt je zakelijke klanten ook bij het ontwikkelen van een modan-

arabaldvoorwaardenbeleid. Je adviseert ze over zaken als stress en burn-out. En je zet een speciaal trainingscentrum op waar managers worden toegerust op het gebied van reïntegratie en preventie. Dat bedoelen we bij Achmea met 'ontzorgen': onze klanten zorgen uit handen nemen. Om dat te doen, hebben we medewerkers nodig die verder kijken dan hun eigen bureau. Die vooruit denken. Die oog hebben

voor maatschappelijke ontwikkelingen. Verbonden leggen met andere diensten en producten binnen ons concern. Maar vooral: mensen die zich inleven in onze klanten en dat weten te vertalen naar originele oplossingen. Heb je dat in je? Dan biedt de grootste verzekeraar van Nederland je een scala aan mogelijkheden. Kijk op [werkenbijachmea.nl](http://werkenbijachmea.nl) wat je allemaal kunt doen.

CENTRAAL BEHEER ACHMEA  
 F&O  
 AVIRO ACHMEA  
 INTERPOLIS  
 ZILVEREN KRUIS ACHMEA

Ontzorgen is een werkwoord



# Waar zijn wij mee bezig? → Daarmee!

## Extern

- Tot je 30<sup>ste</sup> heb je te weinig ervaring. Vanaf je 45<sup>ste</sup> ben je te oud.
- Do 18.00 – 19.15 thuis eten met de kinderen
- SMS: slaap kindje slaap, X...pappa
- Yin-Yang
- Bel Gerard effe of ie al hersteld is van zijn burn out, 't is namelijk retedruk hier. Jos

## Intern

- Monique, interview met herintreder.
- Volledige EB heeft thuiswerkdag, interview CEO
- Stelling bespreken in het werkoverleg.
  - Herken je dit?
  - Wat kan Achmea doen om dit te voorkomen?
  - Wat doet Achmea al?
  - Wat kun jij zelf doen?

---

Vragen? 

---

# Discussiepunten

- Wat zijn de opvallendste zaken bij de aanpak van Achmea?
- Welke elementen worden gemist?
- Wat zijn concrete levensfase maatregelen zou Achmea kunnen gaan nemen alle medewerkers er wat van merken?
- Wat voor mogelijkheden zie je voor je eigen bedrijf?