

AON VERZAKELIJKT DE HR-PRAKTIJK

NU DE SOCIALE VERZEKERINGEN AFKALVEN, KOMEN DE PERSONELE RISICO'S NOG NADRUKKELIJKER DAN VOORHEEN OP HET BORDJE VAN DE HR-MANAGER TE LIGGEN. WAAR DE MEESTE HR-MANAGERS AON VOORAL KENNEN VAN HET FINANCIEREN VAN DIE RISICO'S, RICHT HET BEDRIJF ZICH MET DE NIEUWE DIENST CORPORATE WELLNESS OP HET VOORKOMEN EN BEHEERSEN DAARVAN. 'CORPORATE WELLNESS VERZAKELIJKT DE ZACHTE KANT VAN HR.'

Aon is een toonaangevend dienstverlener op het gebied van risicomangement, employee benefits en verzekeringen. Met Corporate Wellness zet het bedrijf zijn kennis van risicomangement nu ook in bij het voorkomen en beheersen van werknemersgebonden risico's. Als executive director is Peter Abelskamp (rechts op de foto) verantwoordelijk voor de nieuwe dienst. Ko Minderhoud (links) zal als consultant Corporate Wellness bedrijven adviseren over hoe ze de link kunnen leggen tussen de zachte en de harde kant van HR. Abelskamp: 'Het HR-vakgebied verzakelijkt steeds meer. Heel lang is het gezien als een zacht vak en als een kostenpost. Wij benaderen HR juist op een positieve manier vanuit waardevermeerdering. Wij helpen HR-managers te berekenen wat hun bijdrage in euro's is aan de continuïteit en winstgevendheid van een bedrijf.'

EENHEID

Aon is het Keltische woord voor eenheid. Die eenheid komt op verschillende manieren terug in de dienstverlening van Aon: ze gaan uit van de kracht van het geheel, met respect voor de individuele werknemers omdat je alleen een sterke eenheid kunt vormen wanneer de individuen

zich vanuit hun eigen kracht kunnen ontwikkelen.

Maar je vindt die eenheid ook terug in de integrale benadering van personele risico's, waarbij aspecten als productiviteit, motivatie en gezondheid als één geheel worden bekeken. Minderhoud: 'Heel lang keken HR-managers vooral naar verzuimpercentages. Maar een verzuimpercentage alleen zegt niets, het gaat om de totale productiviteit van een bedrijf. Wij verleggen daarom de focus mede naar de mensen die er wél zijn en kijken hoe hoog hun productiviteit is. Bij die groep treedt gemiddeld net zo veel productiviteitsverlies op als bij de mensen die verzuimen.'

Om de productiviteit te verhogen, heeft het volgens Abelskamp weinig zin om acties in de controlerende sfeer te ondernemen. 'Bedrijven moeten het vanuit de positieve kant benaderen, ze moeten een cultuur creëren waarin mensen zelf hun verantwoordelijkheid nemen. Dat gebeurt als er een sfeer is waarin mensen zich prettig en gewaardeerd voelen.'

De naam van de dienst is een samenvoeging van employee wellness en corporate success. Abelskamp: 'Employee wellness is een voorwaarde voor corporate success. Dat woord wellness wordt over het algemeen geassocieerd met sauna's, die

zich tegenwoordig wellness centra noemen. Maar het omvat meer dan alleen die ontspanning. Wellness omvat de fysieke en psychische gezondheid alsmede de factoren die eraan bijdragen dat je je goed voelt. Een prettige werkomgeving bijvoorbeeld, goed leiderschap, waardering, noem maar op.'

RISICO-INVENTARISATIE

Met Corporate Wellness maakt Aon inzichtelijk waar de risico's zich bevinden. Die risico-inventarisatie vindt op verschillende vlakken plaats, vertelt Minderhoud: 'Dat gaat van een RI&E, healthchecks en verzuimmanagement tot tools om de motivatie van mensen in kaart te brengen en een analyse van managementstijlen. Een heel sterk instrument is de benchmarktool die we hebben ontwikkeld waarmee HR-managers hun eigen risicomangement kunnen spiegelen aan branchegeenoten. Met zo'n benchmark kunnen HR-managers hun eigen gevoel objectiveren. Bovendien geeft het een veel sterkere prikkel om te veranderen als je ziet dat je concurrenten op het vlak van personeelsrisico's beter presteren.'

Aon zit tijdens dit hele traject op de regisseursstoel, zegt Minderhoud. 'Wij onderzoeken de situatie en



signaleren wat een bedrijf moet doen om zijn risico's te voorkomen, beheersen en financieren. Vervolgens spelen wij een bemiddelende rol bij de inkoop van de daartoe benodigde diensten en zorgen we ervoor dat de verschillende partijen soepel met elkaar samenwerken. We zijn dus onafhankelijk, in tegenstelling tot de meeste concurrenten.' De return on investment is voor de klant altijd duidelijk, want het uitgangspunt van Aon is het inzichtelijk maken van de toename in productiviteit. 'Dat is waar het allemaal om draait. De HR-manager moet tegenwoordig veel beter dan voorheen kunnen aangeven wat zijn

toegevoegde waarde is. Wij geven hem de instrumenten om zijn gevoelens hierover te objectiveren. Zo ontwikkelen we bijvoorbeeld zelf een model om de relatie tussen motivatie en productiviteit bloot te leggen. Iedereen voelt op zijn klompen aan dat gemotiveerdere werknemers meer werk verzetten, wij kunnen straks met dat model motivatie meetbaar maken en berekenen hoeveel de productiviteit stijgt als de motivatie toeneemt.'

KORTE ÉN LANGE TERMIJN

Beide heren wijzen op nog een ander voordeel van een focus op corporate

wellness. 'Als je als bedrijf hier serieus mee omgaat, dan trek je ook gemotiveerdere mensen aan, zo is onze ervaring', zegt Minderhoud. 'Wij zijn zelf een goed voorbeeld. We *practise what we preach* en hebben bijvoorbeeld eigen sportcentra, bieden in de drukste tijd van het jaar stoelmassage aan, ontwikkelen een leeftijdsfasegericht personeelsbeleid en we ondernemen met ons verzuimadvies de juiste stappen als mensen zich ziek melden. Door zo'n compleet palet aan maatregelen voelen mensen zich bij ons echt gewaardeerd. Natuurlijk heeft dat ook een gunstige uitwerking op verloop. In een krappe arbeidsmarkt is dat een heel groot pluspunt.'

Deze maatregelen die op langere termijn vruchten afwerpen, kunnen worden gefinancierd met enkele quick wins die een bedrijf behaalt als het Aon inschakelt, meent Abelskamp. 'Door een betere risico-inventarisatie slagen wij er vrijwel altijd in om met andere verzekeringen een betere dekking te realiseren voor minder geld. Dat is immers onze kernactiviteit.' Het moge duidelijk zijn dat een geïntegreerde aanpak van personele risico's de meeste vruchten afwerpt. Startpunt daarin is een degelijke risico-inventarisatie die alle aspecten meeneemt, lichamelijke én geestelijke. Abelskamp: 'Iedere HR-manager weet dat het financiële succes van een organisatie voor een belangrijk deel wordt bepaald door de mensen die er werken. Heel lang was dat een ongrijpbaar iets, waar ze met werving & selectie en interne opleidingen iets aan probeerden te sturen, maar verder weinig vat op hadden. Nu is er een integrale methode om alle aspecten te meten en verbeteren. En het mooie is: het mes snijdt aan twee kanten. De medewerkers zullen zich gelukkiger voelen en de financiële prestaties van het bedrijf verbeteren. Wat wil een HR-manager nog meer?' ■

Meer informatie:

www.aon.nl