

bank en verzekering /
anders bekeken



AXA

Vorstlaan 25

1170 Brussel

Telefoon: 02/678 61 11

Website: www.axa.be

E-mail: info@axa.be

AXA als werkgever

AXA, de grootste Belgische verzekeraar in niet-leven en één van de 6 grootste Belgische banken, beschermt zowel particuliere klanten als bedrijven met producten en diensten op het vlak van verzekeringen, sparen en beleggen, vermogensbeheer en vermogensoverdracht.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★★★★½
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★★★★½
Training & Ontwikkeling	★★★★½
Carrière mogelijkheden	★★★★½
Organisatiecultuur	★★★★½

+: Een jaarlijkse talent review van alle medewerkers van hoog tot laag biedt veel doorgroeikansen en ontwikkelingsmogelijkheden. Ook internationaal groeien de carrièreperspectieven.

!: AXA mag als marktleider niet op zijn lauweren rusten. Hoewel het verloop van medewerkers miniem is en de betrokkenheid hoog is, moet het blijven investeren in vernieuwing.

Feiten en cijfers

- In België telt AXA 6.140 werknemers, wereldwijd 218000
- In 2009 realiseerde AXA een omzet van 5 miljard euro in België, 90 miljard euro wereldwijd

Arbeidsvoorwaarden

- Betere betaler
- Groepsverzekering, hospitalisatieverzekering en invaliditeitsverzekering
- Gratis abonnement voor het openbaar vervoer, fietsvergoeding
- Korting op bank- en verzekeringsproducten
- Bedrijfswagen voor hogere functies
- Telewerk



**AXA is gecertificeerd
als één van de Top
Employers België, 2011**



Het strategisch plan, Ambitie AXA, moet van AXA de geprefereerde bank en verzekeraar maken bij klanten en een eerste keuze werkgever maken.

Hiervoor werkt AXA via twee assen: het versterken van de klantentevredenheid en het verhogen van het engagement van medewerkers. Om dit doel te bereiken investeert AXA nog meer in de groeimogelijkheden van haar medewerkers, onder andere via carrièrecoaches.

AXA ter introductie

AXA in België steunt op twee hoofdpijlers: verzekeraar AXA België en AXA Bank Europe. Het van oorsprong Frans bedrijf ontstond in 1980. In 30 jaar tijd is de groep gegroeid van 600 naar 218.000 medewerkers wereldwijd. "Het is onze strategie om organische groei te combineren met gerichte overnames", zegt Georges Anthoon, HR-directeur van AXA Belgium. De voorbije jaren fuseerde AXA met Royale Belge, Anhyp, Ippa en Winterthur. "Vandaag ligt de focus meer op organische groei door alle talenten en competenties in de organisatie aan te spreken. We maken een cultuuromslag van een meer directieve stijl van leidinggeven naar een stijl die steunt op vertrouwen en empowerment."

In 2006 is het strategische plan 'Ambitie AXA' gelanceerd. "Dat betekent dat we de onderneming van eerste keuze willen worden in de sector door de kwaliteit van de relatie met de klanten en het engagement van de medewerkers te versterken", legt Georges Anthoon uit. Deze strategie steunt op twee assen. Een eerste as heeft betrekking op klantentevredenheid. "De omgang met klanten steunt op drie basisattitudes: attent, beschikbaar en betrouwbaar. De grote uitdaging is om onze processen, onze producten, de manier waarop we met klanten en onze werknemers omgaan te toetsen op deze drie basisattitudes."

Een tweede as richt zich naar het engagement van de werknemers. "We streven naar betrokken of geëngageerde medewerkers. Medewerkers met passie voor hun job en de om- »

geving waarin ze die uitvoeren. Zij zijn immers bereid net dat tikkeltje meer te doen. De achterliggende idee is dat we door het versterken van het engagement van medewerkers ook de klantentevredenheid versterken", zegt Georges Anthoon.

Loopbaan in eigen handen

Om haar ambitieus bedrijfsplan uit te voeren, is AXA voortdurend op zoek naar talent. "Vandaag werven we vooral ervaren kaderleden aan in alle domeinen en voor een brede waaier van functies. Vanaf 2013 echter zal de nood aan beheerders opnieuw sterk toenemen. Binnen een vijftal jaar verwachten we immers een grote uitstroom van medewerkers die met pen-

sioen gaan, de zogenaamde babyboomers", weet Georges Anthoon.

AXA zoekt eerst intern bij nieuwe vacatures. Meer dan 80 procent van de vacatures worden intern ingevuld. De bank- en verzekeringsgroep heeft een zeer actief loopbaanbeleid, zowel voor medewerkers als managers. "Sinds 2007 kunnen medewerkers en managers de workshop 'Mijn loopbaan, AXA en ik' volgen. Zo stimuleren we medewerkers om zelf initiatief te nemen en te bepalen welke richting ze uitwillen met hun carrière. Daarnaast is er ook een workshop voor managers waarin de focus ligt op hoe omgaan met de loopbaan van medewerkers en hoe ze hun medewerkers kun-



Thomas Caris (25), medewerker product management auto, in dienst sinds 2007

"Hoewel ik een master economie heb met verzekeringen als specialisatiedomein wou ik niet in de verzekeringssector werken. En toch heb ik geen minuut spijt van mijn keuze. Via de Job-hunt Days heb ik AXA leren kennen. Vooral de atypische aanpak van de selectieproeven vielen in de smaak. Ik heb er ook mijn toekomstige directe chef ontmoet en het klikte meteen. De opleidings- en ontwikkelingskansen zijn groot. Zo heb ik onder meer de kans gekregen te leren programmeren en volg ik nu een opleiding actuariaat. Mijn droom is een internationale carrière uit te bouwen. En dat kan hier. Het wordt zelfs gestimuleerd."



“De HR-afdeling gaat nog meer dan vroeger de rol van talentbemiddelaar opnemen en zo medewerkers helpen hun competenties te ontwikkelen door hen in te zetten in verschillende functies.”

Georges Anthoon,
HR-directeur

AXA

nen ondersteunen bij het uitstippelen van een carrière. Managers zien goede medewerkers immers niet graag vertrekken naar een andere dienst. Dat is begrijpelijk, maar ons motto luidt: *resources belong to the company, not to the manager*”, zegt Georges Anthoon.

Talentbemiddelaars

Om medewerkers nog meer aan te moedigen zich op de interne arbeidsmarkt te begeven, zet AXA carrierecoaches in. Zij spreken medewerkers rechtstreeks aan en moedigen hen aan hun talenten te ontwikkelen en te solliciteren voor openstaande vacatures. De opdracht van deze carrierecoaches is medewerkers helpen bij het uitstippelen van hun loopbaantraject, via verschillende functies en opleidingen. “De HR-afdeling gaat nog meer dan vroeger de rol van talentbemiddelaar opnemen en zo medewerkers helpen hun competenties te ontwikkelen door hen in te zetten in verschillende functies”, benadrukt Georges Anthoon. Ook voor hogere functies treedt de HR-afdeling nadrukkelijker op als talentbemiddelaar. “Als er op management of directieniveau een vacature is, sporen we potentiële kandidaten proactief aan te solliciteren.”

Tijdens de jaarlijkse organisation & talentreview wordt voor elk directielid nagegaan welke doorgroeikansen hij heeft op korte, middellan-

ge en lange termijn. “Deze oefening gebeurt wereldwijd en start bij de top 350. Nadien komen de onderliggende managementniveaus aan bod. Zo ontstaat een cascade van doorgroeimogelijkheden. Ook per professionele familie voeren we zo’n talentreview uit”, vertelt Georges Anthoon. Voor de talenten die via deze weg geïdentificeerd worden, zijn specifieke ontwikkelingstrajecten beschikbaar. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen vier niveaus: graduates, emergent talents, management talents en executive talents. Naast deze leiderschapsprogramma’s waarbij de nadruk ligt op vaardigheden en gedrag, beschikt AXA over een brede waaier van technische opleidingen.

Niet alleen intern liggen de carrièrekansen voor het grijpen, ook op internationaal niveau zijn de doorgroeikansen groot. “Vroeger hadden we niet de gewoonte om mensen naar het buitenland te sturen. Maar omdat we lokaal niet altijd over de nodige profielen beschikken, biedt de internationale ontwikkeling van onze activiteiten extra carrièreperspectieven. Overigens is het opdoen van internationale ervaring belangrijk om door te groeien naar de top van het bedrijf. Wie bij AXA naar de top wil, komt daar de komende twintig jaar alleen via een professionele ervaring in het buitenland”, benadrukt Georges Anthoon.

»



"Kandidaten kiezen vaak om rationele redenen voor onze sector, de liefde groeit pas nadien als men merkt welke carrièrekansen er zijn."

Eerst het verstand, dan de liefde

AXA kent een zeer laag verloop, amper 2,8 procent van de medewerkers ruilt AXA in voor een andere werkgever. Nochtans bestaan bij veel kandidaten nogal wat vooroordelen over de bank- en verzekeringssector. "Verzekering producten hebben geen sexy imago. Jonge mensen verwarren de aantrekkingskracht van een bedrijf en zijn producten vaak met wat dat bedrijf betekent als werkgever. Kandidaten kiezen vaak om rationele redenen voor onze sector. De liefde groeit pas nadien als men merkt welke carrièrekansen er zijn, hoe de sfeer er is en de wijze waarop dit bedrijf dynamiek uitstraalt. Uitdagingen zijn er immers voldoende. AXA is een bedrijf dat immers continu in beweging is en verandert. Zelf ben ik het beste bewijs van. Ik heb twee keer een aanbod om hier te komen werken, geweigerd. De derde keer heb ik toegehaapt. En dat had niets met extra centen te maken. Ik werk hier ondertussen al twaalf jaar en ben nog lang niet van plan om hier weg te gaan", lacht Georges Anthoon. "Medewerkers uit alle geledingen van de organisatie zijn fier voor AXA te werken."

Als medewerkers toch het bedrijf verlaten, is dat meestal omwille van mobiliteitsproblemen, zo blijkt uit exitgesprekken. "Na twee succesvolle pilootprojecten wordt telewerken nu geleidelijk aan uitgerold in de hele organisatie.

Medewerkers kunnen twee of drie dagen per week thuiswerken. Dit is het zogenaamde georganiseerd telewerken in overleg met de vakbonden. Daarnaast kunnen medewerkers ook occasioneel thuis werken, bijvoorbeeld om een dossier af te werken. Daarnaast promoten we ook gedelocaliseerd werken in een van onze regionale kantoren in Antwerpen, Gent, Luik en Charleroi", vertelt Georges Anthoon. Ook glijtijden en flexibele arbeidstijden helpen de balans werk en privéleven in evenwicht te houden. Een zeer aantrekkelijk aanbod voor medewerkers met jonge kinderen is AXA Kids. "Tijdens de zomervakantie organiseren we kinderopvang voor kinderen tussen drie en veertien jaar. En dit zowel voor de medewerkers in het hoofdkantoor als voor de medewerkers in de regionale kantoren. Dit is een echte troef. Tijdens selectie-interviews verwijzen kandidaten vaak naar deze opvangmogelijkheid als een van de redenen waarom ze voor AXA kiezen", weet Georges Anthoon.

Sterk diversiteitsbeleid

AXA hecht veel belang aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. "Ook onze medewerkers vinden het heel belangrijk dat hun werkgever zich als een verantwoorde onderneming engageert, zo blijkt uit de resultaten van onze jaarlijkse Scope-enquête die naar de tevredenheid peilt bij onze medewerkers wereld-

wijd. Verantwoord ondernemen kwam daar uit als een van de drijfveren voor de motivatie van medewerkers.”

AXA engageert zich tegenover zes stakeholders: klanten, werknemers, leveranciers, aandeelhouders, de samenleving en het milieu. “Een sterk diversiteitsbeleid is een belangrijke pijler van maatschappelijk verantwoord ondernemen. We werken daarbij rond vijf pijlers: leeftijd, handicap, atypische profielen, afkomst en gender. Vandaag in België ligt de focus op de pijler gender. Vooral de vertegenwoordiging van vrouwen in hogere managementfuncties blijft een grote uitdaging. Om vrouwen te ondersteunen door te groeien naar deze func-

ties zijn twintig mannelijke directeurs opgeleid tot gendermentor. Nog ten opzichte van onze medewerkers besteden we veel aandacht aan regionale mobiliteit. Een op de twee medewerkers werkt momenteel op het hoofdkantoor in Brussel. Onze ambitie is om tegen 2017 meer medewerkers in regionale kantoren tewerk te stellen. Na de fusie in 2007 met Winterthur, bijvoorbeeld, konden de medewerkers kiezen in welke regionale site ze wilden werken. Zo konden de medewerkers niet alleen dichterbij huis werken, maar hebben we ook 880.000 niet-gereden kilometers per jaar uitgespaard. Via onze vrijwilligersvereniging AXA Harten Troef steunen we evenementen zoals de Special Olympics”, besluit Georges Anthoon.

AXA



Elke Aelbrecht (32),
verantwoordelijke quality,
affinity & transversale projecten
op de HR-afdeling,
in dienst sinds 2000

“De flexibiliteit die AXA bood om deeltijds te werken en tegelijkertijd een diploma actuariaat te behalen, trokken me aan. Nadien heb ik zowel op de afdelingen product management leven en auto gewerkt. De voorbije jaren heb ik de kans gekregen verschillende projecten te leiden en samen te werken met andere afdelingen. Toen twee jaar geleden de HR-afdeling een vacature had om de kwaliteit van de dienstverlening te vergroten, heb ik geen moment geaarzeld. Dat was wat ik wilde doen. Op twee weken tijd was mijn mutatie geklonken. Mijn vierjarig zoon-tje heeft zich met AXA Kids de voorbije zomer enorm geamuseerd.”

