



Sociaal jaarverslag **2008**

Inhoud

Perfekte storm op financiële markten treft Fortis	4
Werving & Selectie	
Kandidaatprofielen opgesteld door doelgroepenonderzoek	7
Sociaal netwerken levert nieuwe collega's op	7
Talent	
Vaardigheidstrainingen vinden gretig aftrek	8
Incompany mbo- en hbo-opleidingen	8
Employability	9
Career Center ondersteunt werknemers bij het maken van keuzes in hun loopbaan	9
Medewerkers oriënteren zich tijdens 'employabiliteitsmarkt'	10
Bewust zijn van levensfasen	10
Cultuur: make it stick!	11
Diversiteit	11
Arbeidsvoorwaarden	12
Verantwoordelijkheid uitvoering pensioenregelingen overgedragen aan ASR Pensioenen	13
Arbeidsomstandigheden	
Arbobeleidsplan 2008-2010 brengt alle arbo-gerelateerde onderwerpen onder één noemer	14
ASR Nederland in zee met één arbodienst: ArboNed	15
Medezeggenschap	15
Overig	
HR is partner in business	16
Beste werkgeversonderzoek Intermediair	16
Sociale fondsen gaan samen	16
Business	
ASR Verzekeringen	17
Verzekerings Unie	18
ASR Vastgoed	18
Europeesche Verzekeringen	19
De Amersfoortse	19
Falcon Leven	20
Ardanta	20
Feiten en cijfers	
Grafieken	21

Voorwoord



Een meer dan turbulent 2008...

We kunnen de toekomst niet voorspellen. Dat is afgelopen jaar wel weer bewezen. In 2007 was Fortis nog de Beste Werkgever, een jaar later is datzelfde Fortis uit elkaar gevallen.

We zijn 2008 vol ambitie begonnen om ons bedrijf, Fortis Verzekeringen Nederland, verder te professionaliseren. Met het gegeven van Beste Werkgever 2007 nog in het achterhoofd, wilden we uitgroeien tot méér dan dat. Er is veel tijd gestoken in het ontwikkelen van onze werknemers. En, om aantrekkelijk te blijven voor bestaande en nieuwe werknemers, hebben we veel energie gestoken in een verdere aanscherping van ons arbeidsvoorwaardenpakket. Zo hebben we een beloningsonderzoek gedaan en is gekeken naar een verdere afstemming en mogelijke overeenkomsten van de arbeidsvoorwaarden van Fortis Bank Nederland en Fortis Verzekeringen Nederland. Ook hebben we veel aandacht besteed aan het vormgeven van één cultuur binnen onze organisatie.

In het begin van 2008 bleek dat er bij Fortis veel nieuwe medewerkers bijgekomen waren. Met mogelijke boventaligheid in het vooruitzicht door het samenvoegen van Fortis en ABN AMRO kregen we te maken met een 'Fortis-brede' vacaturestop. Daarbij speelde druk op de kosten ook een belangrijke rol.

Het cultuurtraject 'Change for Growth' is in 2008 zijn tweede fase ingegaan. Alle medewerkers kregen de mogelijkheid om workshops te volgen. Daarin kregen ze meer inzicht in onder meer persoonlijke effectiviteit en samenwerken. We gaan door met het cultuurprogramma met het traject Make it Stick. Hierin borduren we voort op het oorspronkelijke cultuurprogramma en dagen we de medewerkers uit een actieve rol te spelen.

Op 3 oktober 2008 werden de Nederlandse bank- en verzekeringsonderdelen van Fortis overgenomen door de Nederlandse staat. In november werd Fortis Verzekeringen Nederland omgedoopt tot ASR Nederland. Daarmee gaat ASR Nederland een zelfstandige toekomst tegemoet. Er wordt hard gewerkt aan een separatie van Fortis België en Fortis Bank Nederland om uiteindelijk volledig zelfstandig verder te kunnen. Separatie is niet alleen opsplitsen maar ook een groot aantal afdelingen en activiteiten in onze eigen organisatie invlechten. Hiermee verandert de bestaande organisatie stap voor stap in een zelfstandig bedrijf met eigen ondersteunende diensten als IST, Facility en een HR Service Center.

Terugkijkend is 2008 voor de financiële sector een harde leerschool geweest. Dit geldt ook voor ons. Het verleden kunnen we niet veranderen. Onze toekomst wel. Dat begint met de lessen die we hebben geleerd. Die vinden hun weerslag in de nieuwe strategie waarin kostenbesparing, organisatorische veranderingen en klantbeleving centraal staan. De kostenbesparingen zullen we onder andere realiseren door onze stafafdelingen te centraliseren, de back offices van ASR Verzekeringen en De Amersfoortse samen te voegen en het aantal arbeidsplaatsen te verminderen. Daarnaast willen we hard werken om het vertrouwen van onze klanten terug te winnen, onder het motto: "Persoonlijk gegarandeerd!".

Het sociaal jaarverslag 2008 geeft een overzicht van de ontwikkelingen op het gebied van de human resources van ASR Nederland. Veel leesplezier.

Alf Overmars

Directeur HR

Perfekte storm op financiële markten treft Fortis

In het eerste kwartaal leek er nog weinig aan de hand. De kredietcrisis werd nog als een Amerikaans probleem gezien. Het zou Europa niet wezenlijk raken, zo was de algemene overtuiging in de oude wereld. Niets bleek minder waar. Fortis, dat zich door de opzienbarende overname van ABN AMRO korte tijd een bancaire wereldspeler mocht voelen, bleek achteraf gezien rechtstreeks af te stevenen op een debacle.

In de loop van het jaar zou het onvoorstelbare bewaarheid worden. Door een unieke samenloop van omstandigheden raakte Fortis verzeild in een perfecte financiële storm. Daarbij kwam dat het concern zich in een kwetsbare positie bevond op het moment dat de kredietcrisis in alle hevigheid losbarstte. In juli brak de fase aan die later het eindspel bleek te zijn.

Een ongekende paniek maakte zich meester van de financiële markten na het omvallen van Wall Street zakenbank Lehman Brothers. Het besef brak door dat ook financiële reuzen niet onkwetsbaar zijn. Wie zou de volgende kunnen zijn? Beleggers twijfelden steeds meer aan het vermogen van Fortis om de overname van ABN AMRO te betalen. Het afnemende vertrouwen versterkte zichzelf en creëerde uiteindelijk een geheel nieuwe realiteit. De combinatie van al deze factoren bleek uiteindelijk te veel.

Om erger te voorkomen besloten de Nederlandse, Belgische en Luxemburgse overheden eind september in te grijpen. De overeengekomen kapitaalinjectie bleek onvoldoende om het vertrouwen te

doen terugkeren. In het weekend van 3 oktober werden de verschillende Fortis-onderdelen daarom genationaliseerd door de Benelux-overheden. De Nederlandse onderdelen van Fortis, inclusief het overgenomen deel van ABN AMRO werden uit het concern getrokken en gingen onder de hoede van de Nederlandse staat separaat verder als Fortis Bank Nederland, Fortis Verzekeringen Nederland en Fortis Corporate Insurance.

In november maakt Fortis Verzekeringen Nederland haar nieuwe naam ASR Nederland bekend. Het uiteenvallen van Fortis was voor velen een ingrijpende ervaring. Voor veel Nederlandse medewerkers, werkzaam in corporate en crossborder functies of gedetacheerd op het integratieproject met ABN AMRO eindigden door de nationalisatie per direct hun werkzaamheden.

Een nieuwe toekomst als zelfstandige Nederlandse verzekeraar

Als ASR Nederland staan we voor de uitdaging om onze toekomst als zelfstandige Nederlandse verzekeraar met een vooraanstaande

marktpositie zeker te stellen. Het doel is duidelijk, de weg er naar toe ook. We zullen onszelf onderweg opnieuw uitvinden. Klantgericht, efficiënter en concurrerender worden.

De marktomstandigheden staan niet toe dat we de draad gewoon weer oppakken en op de oude voet verder gaan. De wetenschap dat de kredietcrisis ooit weer zal overwaaien, verandert daar niets aan. We zullen onze manier van werken en onze bedrijfscultuur gaan veranderen. Meer dan ooit zijn nu de medewerkers van ASR Nederland aan de bal. Want een bedrijf verandert alleen als de mensen die er werken dat willen. **Wij zijn ASR Nederland.**



Twee hedgefondsen van de Amerikaanse zakenbank Bear Stearns raken in problemen door beleggingen in risicovolle hypotheek.



juni 2007



De Franse bank BNP Paribas sluit drie fondsen wegens gebrek aan liquiditeit in markt. De centrale banken van Europa en de Verenigde Staten pompen miljarden aan extra liquiditeit in de geldmarkt.



augustus 2007

De Britse hypotheekbank Northern Rock verkeert in liquiditeitsproblemen. Rekeninghouders staan in de rij om geld op te halen. Northern Rock krijgt noodkrediet van Bank of England van 25 miljard pond.



september 2007





Werving & Selectie

Hoe kom je in gesprek met geschikte kandidaten voor bijvoorbeeld moeilijk vervulbare functies? In 2008 besloten we tot een gerichtere aanpak bij de werving van dit soort kandidaten. Door het opstellen van gedetailleerde profielen van de mens achter de medewerker waren we beter in staat met de gezochte kandidaten in contact te komen. Ook het inschakelen van het sociale onlinenetwerk LinkedIn bleek een schot in de roos te zijn. LinkedIn groeide in 2008 uit tot een succesvol wervingsmiddel. In 2008 werden in totaal 430 vacatures via Recruitment ingevuld.



Kandidaatprofielen opgesteld door doelgroepenonderzoek

Voor sommige functies wordt het steeds lastiger geschikte kandidaten te vinden. Daarom is in samenwerking met onderzoeksbureau Motivaction een doelgroepenonderzoek gedaan. Met de resultaten van dit onderzoek konden voor een aantal moeilijk vervulbare vacatures uitgebreide kandidaatprofielen worden opgesteld. Het ging daarbij om de functies van Teammanager, Controller en Functioneel Applicatiebeheerder.

Honderden medewerkers werkzaam in deze functies hebben een uitgebreide vragenlijst ingevuld. Ook werden medewerkers geïnterviewd om meer inzicht te krijgen in bijvoorbeeld interesses, gewoontes en hobby's van mensen in vergelijkbare functies.

Dankzij deze aanpak hebben we scherper in beeld welk type mensen zich aangetrokken zou kunnen voelen tot een bepaalde vacature.

Gewapend met deze kennis hebben we een aantal doelgroepgerichte wervingsacties opgezet, waaronder een groot kerst-evenement voor potentiële Teammanagers en Controllers. Uit het onderzoek bleek dat deze doelgroepen graag in het weekend dingen doen met hun gezin. Hier werd in het kerstevent op ingespeeld door een op het gehele gezin gericht programma te organiseren. Terwijl de rest van het gezin zich vermaakte, sprak de potentiële kandidaat met één van de recruiters of managers uit de business.

Deze aanpak heeft uiteindelijk vier goede kandidaten opgeleverd wat gezien de investering een groot succes was.

Sociaal netwerken levert nieuwe collega's op

Steeds meer mensen zijn actief op sociale netwerksites zoals LinkedIn en Facebook. LinkedIn richt zich op het professionele netwerk van mensen en is dus werkgeoriënteerd. Geen wonder dat juist LinkedIn uitstekende wervingsresultaten opleverde.

Recruiters kunnen met een speciaal account op LinkedIn op allerlei manieren zoeken naar geschikte kandidaten. LinkedIn was in 2008 voor Recruitment een zeer succesvol wervingsmiddel.

Feiten, cijfers en mijlpalen

430 vacatures vervuld door Recruitment

20 vacatures via LinkedIn

De helft van de vacatures zijn vervuld door interne kandidaten

Monsterboard bleek voor ons de meest effectieve jobboard

Bedrijfsonderdeel Vastgoed gaat ook gebruik maken van Recruitment. Hiermee beschikken alle bedrijfs-onderdelen nu over een eigen recruiter

Aanwezig op alle grote carrièrebeurzen



Miljardenafschrijvingen bij onder meer UBS en Deutsche Bank. De Dow Jones-beursindex in New York duikt onder de psychologisch belangrijke grens van 14.000 punten door toenemende zorgen over de gezondheidstoestand van de financiële sector.



oktober 2007



Aan de overnamestrijd rond ABN Amro komt definitief een einde. Fortis, Royal Bank of Scotland en Banco Santander zetten hun bod van 70 miljard euro door. Fortis betaalt 24 miljard euro.



10 oktober 2007



De centrale banken van Europa, VS, Canada, Zwitserland en Groot-Brittannië slaan de handen ineen en zetten extra geld in de markt.



december 2007

Talent

Alles draait tegenwoordig om employability en duurzame inzetbaarheid, zowel binnen als buiten ASR Nederland. Wie de juiste diploma's en werkervaring heeft, vergroot zijn of haar kansen. Het in 2008 opgerichte Career Center geeft medewerkers die daaraan behoefte hebben een steuntje in de rug bij het vergroten van hun carrièremogelijkheden. Het volgen van een opleiding, het doen van een stage of doorstromen naar een andere functie, is vaak een zeer effectieve route naar professionele of persoonlijke groei. Velen hebben dan ook gebruik gemaakt van het brede scala aan opleidingsmogelijkheden dat ASR Nederland haar medewerkers te bieden heeft. Voor medewerkers die zich willen oriënteren op hun verdere opleiding, mobiliteit en ontwikkeling werd de eerste 'employabiliteitsmarkt' georganiseerd.



Vaardigheidstrainingen vinden gretig aftrek

In 2008 werden in totaal 722 opleidingen en trainingen geregistreerd in het Learning Management System (LMS). Een kleine vierduizend medewerkers volgden er één of meer. Naast de bekende verzekeringstechnische trainingen zoals A-leven, erkend hypotheekadviseur en woningfinanciering waren ook de zogenoemde vaardigheidstrainingen populair: zo'n 675 medewerkers namen deel aan trainingen als corresponderen, telefoontraining, succesvol communiceren, commerciële vaardigheden, coaching en inzicht in invloed. De cultuurtrainingen zijn hierin niet meegeteld.

Incompany mbo- en hbo-opleidingen

Voor medewerkers die hun mbo-diploma willen behalen, is in september 2008 de opleiding Commercieel Medewerker Bank- en Verzekeringswezen gestart. De opleiding wordt incompany gevolgd, zowel in Utrecht als in Rotterdam, en wordt uitgevoerd door ROC Midden-Nederland. Voor een enkeling bleek de combinatie van studeren en werken kort na de start te zwaar. De overige 24 collega's liggen vol op koers om deze driejarige opleiding te beëindigen met het diploma op zak.

In oktober ging ook de hbo-opleiding Financial Services Management van start. Hbo-ers zijn moeilijk te strikken op de arbeidsmarkt. Het zelf opleiden van eigen medewerkers die over de juiste motivatie beschikken is dan een aantrekkelijk alternatief. Er waren 23 geïnteresseerden en uiteindelijk zijn er 16 daadwerkelijk gestart. De opleiding wordt incompany gevolgd en uitgevoerd door Hogeschool Windesheim. Er wordt in hoog tempo gestudeerd want het doel is de opleiding binnen tweeënehalf jaar af te ronden.

Voor beide opleidingstrajecten is gebruik gemaakt van de procedure Eerder Verworven Competenties (EVC). Hiermee kan vrijstelling worden verkregen bij een mbo- of hbo-opleiding op basis van aantoonbare werkervaring en gevolgde opleidingen, cursussen en trainingen.

Employability: De juiste medewerker op het juiste moment op de juiste plaats met de juiste (arbeids-)voorwaarden.

Employability beleid

Het employability beleid omvat alle middelen die ASR Nederland inzet om ook in de toekomst te kunnen voorzien in haar behoefte aan goed opgeleide, breed en duurzaam inzetbare medewerkers met een flexibele instelling.

Career Center ondersteunt medewerkers bij het maken van keuzes in hun loopbaan

Op 28 januari werd het Career Center 'geopend.' Het Career Center is er voor medewerkers die, bij het maken van keuzes in hun loopbaan en het bepalen van de benodigde acties, wel een steuntje in de rug kunnen gebruiken. Het Career Center begeleidt en coacht deze medewerkers bij hun zoektocht.

In totaal wisten 331 medewerkers de weg naar het Career Center te vinden van wie er 236 een test deden. Van hen vonden 42 intern een andere baan, 11 extern. De overige medewerkers worden nog begeleid, hebben

besloten zich in hun huidige functie verder te ontwikkelen of ontplooiën andere initiatieven.

Hoe werkt het Career Center?

- 1 De eerste stap is een vertrouwelijk intakegesprek waarin onder meer de verwachtingen van de medewerker en de werkwijze van het Career Center aan bod komen.
- 2 Afhankelijk van de vraag kunnen verschillende tests worden gedaan.
- 3 De medewerker en adviseur van het Career Center bespreken samen de sterke punten en de punten die zich lenen voor verdere ontwikkeling.
- 4 Mogelijke passende functies worden besproken.
- 5 De medewerker beslist zelf over de volgende stap zoals een sollicitatie of een snuffelstage.
- 6 Degenen die staan ingeschreven bij het Career Center krijgen twee workshops aangeboden: netwerken en solliciteren.

Feiten, cijfers en mijlpalen

722 opleidingen en trainingen geregistreerd in het Learning Management System (LMS)

Bijna vierduizend medewerkers volgden één of meer van deze opleidingen en trainingen

675 medewerkers namen deel aan trainingen zoals:

- corresponderen
- telefoontraining
- succesvol communiceren
- commerciële vaardigheden
- coaching
- inzicht in invloed

24 deelnemers Commercieel Medewerker Bank- en Verzekeringswezen (MBO)

16 deelnemers Financial Services Management (HBO)

331 medewerkers schakelden het Career Center in

Citigroup maakt een kwartaalverlies bekend van 9,8 miljard dollar. Citigroup verkoopt voor miljarden dollars aan nieuwe aandelen.



Voor het eerst steken geruchten de kop op dat Fortis moeite zou hebben met de financiering van de overname. Het bedrijf zou aandelen moeten uitgeven om verliezen op beleggingen gerelateerd aan de Amerikaanse hypotheekmarkt te compenseren. Fortis spreekt de geruchten tegen.

FORTIS

januari 2008



De Britse overheid nationaliseert Northern Rock.



februari 2008

Fortis presenteert resultaten van de overgenomen onderdelen van ABN AMRO. Topman Philip Dierckx van Fortis Bank zegt, "extreem blij" te zijn met de acquisitie.

FORTIS

28 februari 2008



januari 2008

Medewerkers oriënteren zich tijdens 'employabiliteitsmarkt'

Hoe krijg ik ondersteuning bij mijn ontwikkeling in mijn huidige en toekomstige functie? Heb ik aanvullende opleidingen nodig? Of een training? Wat is erop dit gebied allemaal mogelijk? Voor medewerkers die zich zulke vragen stellen, werd in 2008 de eerste 'employabiliteitsmarkt' georganiseerd.



Hier kunnen medewerkers zich oriënteren op de vele mogelijkheden die ASR Nederland haar medewerkers biedt om zich verder te ontwikkelen en/of hun arbeidsmobiliteit te vergroten. Diverse businesslines presenteerden zichzelf op de markt. Geïnteresseerden konden zich inschrijven voor een korte stage om nader kennis te maken. Recruitment, Fortis Foundation en een aantal interne leernetwerken waren aanwezig om medewerkers over hun activiteiten te informeren. Ook was er informatie over het persoonlijk ontwikkelplan, het opleidingsaanbod, My Development en de strippenkaartworkshops.

Levensfasebeleid richt zich op de duurzame en optimale inzetbaarheid van alle medewerkers door rekening te houden met hun actuele levensfase en de daarbij behorende specifieke kenmerken en behoeften.

Ruim veertig medewerkers deden ter plekke de carrièrewaardentest van het Career Center. Tachtig medewerkers namen deel aan één van de vier korte workshops:

- Netwerken, is dat niet eng?
- Hoe bepaal je je ontwikkeldoel?
- Hoezo ontwikkelen?
- Solliciteren, hoe doe je dat?

Bewust zijn van levensfasen

In 2008 zijn er stappen gezet in de ontwikkeling van een levensfasebeleid. Levensfasebeleid anticipeert op de specifieke behoeften en omstandigheden van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Effectief levensfasebeleid draagt bij aan aantrekkelijk werkgeverschap, het reduceren van verzuim en verloop en verhoging van betrokkenheid van medewerkers. Een workshop levensfasebeleid voor leidinggevenden is het tastbare resultaat op het gebied van levensfasebeleid.

Levensfasen en hun kenmerken

Starter	20 – 30 jaar	Gedreven en Open voor verandering
Spitsuur	30 – 45 jaar	Energiek en Brede interesse
Stabilisatie	45 – 55 jaar	Gemotiveerd om met anderen samen te werken en kennis te delen. Autonoom en een goede mentale weerbaarheid
Senior	55 – 65 jaar	Willen anderen begeleiden en adviseren. Teamwerkers gericht op kwaliteit.

Cultuur: make it stick!

In 2008 ging het in 2006 ingezette cultuurveranderingstraject van ASR Nederland de zogenaamde 'Make it Stick'-fase in. Diverse activiteiten als teamdagen, strippenkaart en engagementscan werden geïntroduceerd om de cultuurverandering te helpen beklijven.

Teamdagen

Cultuur stond in 2008 voor een groot deel in het teken van de teamdagen. Alle teams binnen onze organisatie volgden ten minste één zogenaamde teamdag. Het onderwerp werd bepaald door de busi-

Diversiteit: alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen, zowel zichtbaar als onzichtbaar.

(bron TNO)

nesslines. Zo werd een optimale aansluiting gegarandeerd bij de onderwerpen die feitelijk speelden binnen de teams. Er werd gesproken over zaken als samenwerking, feedback, motiveren, stimuleren en ontwikkeling. Afsluitend hebben de teams afspraken gemaakt om te komen tot het eigen ideaalbeeld zoals het bereiken van een volledig engaged team.

Strippenkaart

In het vervolg op de teamdagen werd in de zomer de virtuele strippenkaart geïntroduceerd. Met de strippenkaart kunnen vier verschillende workshops worden gevolgd: persoonlijke effectiviteit, stop te oordelen & begin met kijken, meerpotentieel en Kaizen. De workshops worden gegeven door onze eigen cultuurcoaches. Tussen 18 augustus, de datum waarop de eerste workshop werd gegeven, en eind december vonden ongeveer 67 workshops plaats waaraan bijna zevenhonderd medewerkers deelnamen. In 2009 zal het strippenkaart-workshopprogramma voortgezet worden en uitgebreid naar 10 workshops.

Diversiteit

Als ASR Nederland zien we de diversiteit van de samenleving graag weerspiegeld in onze eigen organisatie. Een rijke schakering aan achtergronden, levensstijlen en visies houdt een organisatie vitaal en aantrekkelijk als werkgever. Gelijke tred houden met de toenemende diversiteit om ons heen vergemakkelijkt de communicatie met (potentiële) klanten en de arbeidsmarkt. Het diversiteitsbeleid van ASR Nederland is er dan ook met name op gericht dat mensen zich thuis voelen binnen de organisatie. Vergroting van het bewustzijn over diversiteit is het belangrijkste middel om dat doel te bereiken.

Talent naar de Top legt streefcijfers vrouwen in topfuncties vast

Op 28 mei 2008 heeft ASR Nederland in het bijzijn van Prinses Maxima het Charter van TopBrainstorm "Talent naar de Top" ondertekend. Met de ondertekening van het Charter legt ASR Nederland zich vast op versterking van toestroom, doorstroom en behoud van vrouwen in managementfuncties.

In 2008 is beschreven hoe we deze belofte willen realiseren. Allereerst zijn streefcijfers opgesteld. Uit onderzoek blijkt dat sturen op streefcijfers door het hoger management dé succesfactor is bij diversiteitsverhoging.

Andere factoren die een rol spelen zijn diversiteitsbestendige arbeidsvoorwaarden, een diversiteitsbewust werving- en selectiebeleid, netwerkbijeenkomsten voor doelgroepen en scholing voor doelgroepen. Het streven is om eind 2009 ongeveer 25% vrouwen in de subtop te hebben en 10% in de top. In 2014 moeten deze cijfers op respectievelijk 40% en 25% uitkomen.



Bear Stearns dreigt om te vallen. De zakenbank wordt met financiële hulp van de Federal Reserve overgenomen door branchegeenoot JPMorgan Chase.



maart 2008

Bij de presentatie van de jaarcijfers blijkt dat de Amerikaanse hypotheek- en kredietcrisis Fortis netto 1,5 miljard euro heeft gekost. Topman Jean-Paul Votron laat weten dat Fortis in gesprek is met een mogelijke investeerder.



7 maart 2008

De Chinese verzekeraar Ping An steekt 2,2 miljard euro in Fortis in ruil voor een belang van 50 procent in de divisie vermogensbeheer van de bankverzekeraar.



19 maart 2008



Minister van Financiën Wouter Bos noemt de kredietcrisis de ergste crisis in de financiële wereld sinds de beurskrach van 1929. De Nederlandse zakenbank NIBC moet miljarden euro's lenen van de Europese Centrale Bank (ECB) om aan zijn verplichtingen te kunnen blijven voldoen.



april 2008

Topman Votron zegt in een interview met het VEB-maandblad Effect dat Fortis helemaal niets merkt van de kredietcrisis die wereldwijd de banksector op zijn grondvesten doet schudden.



28 april 2008

Arbeidsvoorwaarden



De voorgenomen aanpassing van de arbeidsvoorwaarden van ASR Nederland aan die van Fortis Groep en Fortis Bank Nederland is na de ontmanteling van Fortis in oktober 2008 afgeblazen. De wens om de verschillen in arbeidsvoorwaarden bij de zogenaamde horizontals (support functions) op te heffen om de interne mobiliteit binnen Fortis te bevorderen vormde de belangrijkste reden om de arbeidsvoorwaarden aan te passen.

De voorstellen zouden na de zomer van 2008 worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad (OR) en de Vakbonden. Door de ontwik-

kelingen rond Fortis verviel de grondslag voor het plan. Daarom werd besloten af te zien van de voorgenomen aanpassingen. De voorstellen zijn dan ook uiteindelijk niet voorgelegd aan OR en vakbonden. Eind 2008 zijn gesprekken gestart met de vakbonden over een aantal binnendienst CAO-afspraken die op 31 december 2008 zouden aflopen. De gesprekken hebben geleid tot de verlenging met één jaar van de afspraken rondom functie- en beloning binnendienst, de winstdeling en het keuzesysteem arbeidstijd en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast werd het Sociaal Plan verlengd voor de periode van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2010.

Telewerken

Telewerken wordt in de media vaak genoemd als mogelijk belangrijke bijdrage aan het verminderen van de dagelijkse files. Ook zouden telewerkers geconcentreerder kunnen werken en zou het tot een hogere productiviteit leiden. Sinds juli 2008 heeft ASR Nederland een handleiding telewerken voor leidinggevendenden aan de hand waarvan individuele verzoeken van medewerkers beoordeeld kunnen worden.

Cao-verhoging

Op basis van de cao-afspraken werden de salarissen per 1 juni 2008 met 3% verhoogd.

Telewerk: thuiswerk dat mogelijk wordt gemaakt door telecommunicatieverbindingen (vaak een internetverbinding) met de buitenwereld

(bron: wikipedia)

Verantwoordelijkheid uitvoering pensioenregelingen overgedragen aan ASR Pensioenen

Op 1 januari 2008 zijn alle pensioenrechten en pensioenaanspraken door het pensioenfonds aan ASR Pensioenen overgedragen. Deze overdracht vloeide voort uit een in 2007 genomen besluit om over te gaan naar een verzekerde regeling. Als gevolg daarvan is de uitvoering van de pensioenregelingen overgedragen aan ASR Pensioenen. Het besluit is genomen door alle partijen die betrokken zijn bij de pensioenregelingen van ASR Nederland, te weten werkgever, bestuur en deelnemersraad van het pensioenfonds en OR.

Aansluitend op de overdracht aan ASR Pensioenen wordt het pensioenfonds na afhandeling van alle formaliteiten en een akkoord van De Nederlandsche Bank opgeheven. De door de werkgever gedane pensioentoezegging en de financiering daarvan zijn als gevolg van deze omzetting niet gewijzigd.

In overleg met de OR is besloten de medezeggenschap van de medewerkers en gepensioneerden zoveel mogelijk te organiseren zoals dat bij het pensioenfonds gebruikelijk was. Om dat te bereiken is het Pensioen Uitvoering Comité (PUC) opgericht. Het PUC bestaat uit zes leden waarvan er drie zijn voorgedragen door de OR en drie zijn gekozen door en uit de groep gepensioneerden. Het PUC heeft een belangrijke adviserende taak en zij beoordeelt of de werkgever bij de pensioenuitvoering rekening houdt met de belangen van alle betrokkenen.



Uit de kwartaalcijfers blijkt dat Fortis wel degelijk wordt geraakt door de kredietcrisis. De winst blijkt fors te zijn gedaald door afschrijvingen.

FORTIS

13 mei 2008



Votron zegt dat Fortis prima in staat is aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. De zaken gaan goed, zo bezweert de topman.

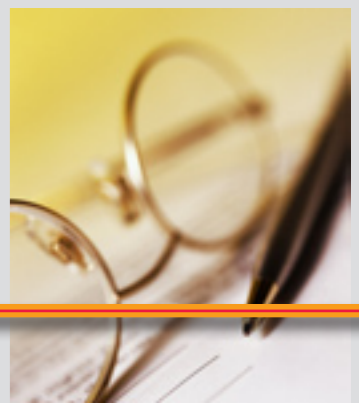
FORTIS

5 juni 2008

Nog geen maand nadat Votron heeft gezegd dat de zaken goed gaan, laat Fortis weten dat het ruim 8 miljard euro nieuw kapitaal moet ophalen door aandelen uit te geven en bezittingen te verkopen. Ook schrapt Fortis het tussentijdse dividend. Beleggers reageren woedend.

FORTIS

26 juni 2008





Arbeidsomstandigheden

Arbobeleidsplan 2008-2010: alle arbo-gerelateerde onderwerpen onder één noemer

Op 21 april 2008 stemde de ondernemingsraad (OR) in met het arbobeleidsplan 2008-2010. Dit plan is aangepast aan de wettelijke wijzigingen van 2007 en alle arbo-gerelateerde onderwerpen zijn in één plan bijeen gebracht. Centrale vraag bij de ontwikkeling van dit plan was: "Hoe kan ASR Nederland N.V. arbeidsomstandigheden realiseren die bijdragen aan de realisatie van de strategische doelstellingen?" In verschillende vergaderingen met de commissie VGWM (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu) van de OR is uitvoerig gesproken over de betekenis van deze vraag voor het arbobeleidsplan.

Doel van het arbobeleidsplan is het realiseren van goede arbeidsomstandigheden om zo de inzetbaarheid en het welzijn van medewerkers te vergroten, uitval en ongewenst verloop te voorkomen en een goede balans tussen werkbelasting en belastbaarheid. Het realiseren van goede arbeidsomstandigheden is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Van iedereen die werkzaam is bij ASR Nederland wordt verwacht knelpunten te signaleren en te melden bij de leidinggevende. Deze en andere verantwoordelijkheden worden duidelijk toegelicht in het arbobeleidsplan.

Per business line arbocommissie ingesteld

Om de concrete uitvoering van het arbobeleidsplan te stimuleren, coördineren en evalueren is er per business line een arbocommissie ingesteld. De arbocommissies zijn onder meer verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het arbojaarplan voor de betreffende business line. Verder kunnen medewerkers, behalve bij hun leidinggevende, ook bij de arbocommissie terecht met vragen, opmerkingen of suggesties over goede arbeidsomstandigheden.

ASR Nederland in zee met één arbodienst: ArboNed

Eind 2007 stemde de Ondernemingsraad in met de instemmingsaanvraag voor de verschuiving in de arbodienstverlening. Hierdoor is ASR Nederland per 1 april met één arbodienst gaan werken, te weten ArboNed. Aanleiding voor deze verschuiving was de behoefte aan eenduidiger aansturing. Werken met één arbodienst heeft als voordeel dat de processen beter kunnen worden beheerst en dat er beter op resultaten kan worden gestuurd.

Medezeggenschap

Ondernemingsraad (OR) vijfmaal geraadpleegd door Hoofddirectie

In haar laatste zittingsjaar werd de OR door de Hoofddirectie vijf keer om advies gevraagd over reorganisaties, de verkoop van de Verzekerings Unie en de benoeming van Jacqueline Rijdsijk tot lid van de Hoofddirectie. In vier gevallen werd de OR om instemming gevraagd. In alle gevallen werd, na constructief en kritisch overleg, advies uitgebracht, dan wel instemming verleend.

Onderdeelscommissies (OC)

De OC van De Amersfoortse had een rustig jaar. Zij ontving in 2008 geen advies- of instemmingsaanvragen. Daarentegen werd de OC van ASR Verzekeringen vijfmaal om advies gevraagd. De OC van Ardanta werd gevraagd advies te geven over de aanstelling van een nieuwe directievoorzitter, net als de OC van Falcon die daarnaast nog twee andere adviesaanvragen ontving. De OC van Europeesche Verzekeringen werd tweemaal om advies gevraagd; de OC van CFO eenmaal.

De Amerikaanse minister van Financiën Henry Paulson presenteert een plan om de grote hypotheekbanken Freddie Mac en Fannie Mae financieel te helpen te schieten. Ook krijgen huizenbezitters in de VS financiële steun.



juli 2008

Zakenbank Merrill Lynch gaat voor 8,5 miljard dollar nieuwe aandelen verkopen. Merrill Lynch behoort tot de grootste slachtoffers van de hypotheek- en kredietcrisis met afschrijvingen van meer dan 50 miljard dollar.



juli 2008

Votron stapt onder grote druk van aandeelhouders op. Vicevoorzitter van de Raad van Bestuur Herman Verwilt neemt zijn functie tijdelijk over.



11 juli 2008



Citigroup meldt een kwartaalverlies van 2,5 miljard dollar. De Amerikaanse bank is een van 's werelds grootste slachtoffers van de hypotheek- en kredietcrisis met afschrijvingen van in totaal 50 miljard dollar.

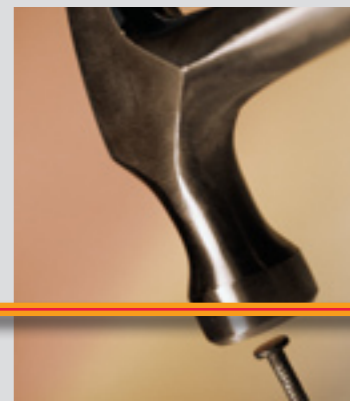


juli 2008

De koers van Fortis maakt een enorme duikeling als bekend wordt dat de Autoriteit Financiële Markten (AFM) onderzoek doet naar de gang van zaken bij het bedrijf. Er gaan bovendien geruchten dat Fortis opnieuw aandelen moet uitgeven om aan kapitaal te komen. De bank ontkennt dat.



15 juli 2008



Fortis geeft bij monde van interim-topman Verwilt voor het eerst toe dat de overname van ABN AMRO meer pijn doet dan verwacht. Verwilt wil de markt sussen en zegt dat de koers onder druk staat door "onzinnige" geruchten.



16 juli 2008

Overig

HR is partner in business

HR heeft in 2008 een leergang doorlopen waarbij de kennis van de businesses ('ken je klant') centraal stond. Daarnaast was er aandacht voor de individuele ontwikkeling van de adviseur. De leergang werd gegeven in samenwerking met opleidingsinstituut De Baak. Het doel van de leergang was om de HR-adviseurs meer als 'partner in business' te laten functioneren.

Vertegenwoordigers van de business zijn dan ook nauw betrokken geweest bij deze leergang.

De betrokkenheid vanuit de business kreeg vorm in een klankbordgroep met daarin leden van het senior management Jolanda Hillebrand, John Adegeest, Marcel van der Meulen, Jord van den Berg en Rino Jekel. Aan de start van het traject kregen zij de volgende vragen voorgelegd:

- Wat zijn de onderwerpen waar de business mee 'worstelt' en welke bijdrage van HR wordt hierbij verwacht?
- Hoe ziet de ideale partner in business er uit?
- Wat is jullie feedback op het functioneren van de HR adviseurs?

Het mondde uit in een echte dialoog tussen HR en de business. Belangrijkste conclusie: je kwetsbaar op durven stellen is een investering die zich dubbel en dwars terugbetaalt in de vorm van waardevolle feedback, werkelijk inzicht en wederzijdse betrokkenheid.



Beste werkgeversonderzoek Intermediair

Ook in 2008 deed Fortis/ASR Nederland het weer goed in het 'Beste Werkgeversonderzoek Intermediair'. Werd in 2007 de eerste plaats behaald, in 2008 eindigden we, gezien alle verwikkelingen rondom Fortis, op een knappe zevende plaats.

Sociale fondsen gaan samen

Van oudsher hadden we drie vergelijkbare fondsen die hun oorsprong hadden bij AMEV, Stad Rotterdam en De Amersfoortse. Deze fondsen zijn per april samengevoegd tot één Sociaal Fonds. Alle medewerkers die, buiten hun schuld, in financiële nood verkeren en hier op eigen kracht niet meer uit kunnen komen, kunnen een beroep doen op het fonds.

Business

ASR Verzekeringen



BaLi stoomt teammanagers in opleiding klaar voor leidinggevende functie

Bij Bancair Leven Individueel (BaLi) stond in 2008 onder meer de Teammanager Centraal. De bestaande teammanagers werden getraind op feedback en complimenten geven, er werd een training 'coaching for commitment' opgestart en een workshop resultaatgerichte afspraken op houding en gedrag. Daarnaast was er met het TIO-programma (teammanagers in opleiding) aandacht voor het opleiden en ontwikkelen van toekomstige teammanagers. In een uitgebreid programma bestaande uit onder meer strategie- en communicatiebijeenkomsten en trainingen op het gebied van middle management, leidinggeven, beoordelen en verzuimmanagement werden zeven TIO's 'klaar gestoomd' voor een leidinggevende functie.

KlantContactCenter (KCC) breidt uit met schade

Precies een jaar na haar oprichting werd op 1 oktober de dienstverlening van het KCC uitgebreid met de afdeling Schade (acceptatie particulier en schadebehandeling). De overgang van Schade naar het KCC is belangrijk in het kader van de 'focus on client-strategie' omdat zo flexibeler ingespeeld kan worden op vragen van klanten. Verder stond 2008 voor het KCC in het teken van OPEX, het coachen van medewerkers in onder meer gesprekstechnieken, e-mail afhandeling voor Pensioenen en BaLi en de start van de medewerkersdesk Pensioenen.

ASR Pensioen Academy leidt nieuwe medewerkers op

In september 2008 is de ASR Pensioen Academy van start gegaan met elf deelnemers. Doel van deze academie is nieuwe medewerkers beter te begeleiden en de pensioen kennis op een hoger niveau te brengen en hiervoor mede gebruik te maken van de kennis binnen

ASR Pensioenen. De deelnemers werden de eerste maand van de opleiding afgezonderd van de rest van de afdeling Pensioenen. Van diverse interne opleiders zoals ASR Opleidingen kregen zij een gedeelte algemene basisopleiding pensioenen. Na een maand volgde verdere opleiding op de werkplek aan de hand van een opleidingsplan. Na zes maanden werd de ASR Pensioen Academy met uiteindelijk negen deelnemers afgerond. Zij zijn allen aan de slag bij ASR Pensioenen. Aan de start van een nieuwe groep wordt al gewerkt.

Schade reorganiseert en centraliseert

Schade heeft in 2008 diverse wijzigingen in de organisatiestructuur doorgevoerd. Binnen Acceptatie is een scheiding aangebracht tussen de particuliere en zakelijke teams. Beide aandachtsgebieden kunnen zo eenduidiger door het management worden aangestuurd.

In het kader van de digitalisering verdwenen binnen Acceptatie Particulieren de Paper-/E-desks Rotterdam, Utrecht en Woudsend. Zij zijn omgevormd tot multifunctionele acceptatieteams. De bezetting binnen Acceptatie Particulieren daalde hierdoor met ruim 20 FTE. Er is veel aandacht besteed aan begeleiding van medewerkers waarvoor in de nieuwe organisatie geen plek was.

Op 1 oktober 2008 is het Klant Contact Center van Woudsend van start gegaan met de behandeling van eindklantcontacten voor Schade. Hiermee kan ASR Verzekeringen nog flexibeler inspelen op de klant vragen. Bovendien draagt deze verandering ook bij aan de schaalvergroting van het KCC. Alle eindklantcontacten van Schade Acceptatie worden afgehandeld in het KCC. Dit betreft eindklanten van ASR Verzekeringen, Budgio en PlusVerzekerd. Dit geldt ook voor alle eindklanten die bellen naar aanleiding van een verkeersschade.

Het Coördinatie Team (CT) voor Verkeer is vanaf 1 september gecentraliseerd in Utrecht. Een aantal medewerkers volgde hun werk van Rotterdam naar Utrecht. Ook bij de administratie van Schadebehandeling.



Een jaar na het uitbreken van de kredietcrisis. De wereldwijde verliezen bij banken en financiële instellingen als gevolg van de hypotheek- en kredietcrisis bedragen inmiddels meer dan 500 miljard dollar.



augustus 2008

De problemen kosten ook financieel directeur Gilbert Mittler de kop. Fortis kondigt informatiebijeenkomsten aan in Nederland en België om tegemoet te komen aan de roep van beleggers om meer transparantie. Een buitengewone aandeelhoudersvergadering, zoals geëist door onder meer de Vereniging van Effectenbezitters (VEB), gaat Fortis echter een stap te ver.



1 augustus 2008



UBS kondigt reorganisatie aan. UBS heeft in totaal meer dan 40 miljard dollar moeten afschrijven door de hypotheek- en kredietcrisis, waarmee de bank het grootste slachtoffer van de crisis is in Europa.



augustus 2008

De kredietcrisis blijkt ook in het tweede kwartaal de winst van Fortis danig te hebben aangetast. De bank geeft "gezien de marktomstandigheden" geen concrete verwachtingen voor de rest van het jaar. Beleggers roepen de bank opnieuw - vergeefs - op hen in een buitengewone aandeelhoudersvergadering openheid van zaken te geven.



4 augustus 2008



deling werd gecentraliseerd waardoor alle medewerkers, die al wel in Utrecht werkten, nu ook daadwerkelijk bij elkaar zitten.

Financial Management Office (FMO) brengt personeelsbezetting in kaart

In 2008 zijn in alle business lines zogenoemde 'round tables' gehouden met als doel de kwaliteit van de personeelsbezetting in kaart te brengen om vervolgens waar nodig ontwikkelacties vast te stellen. Deze worden dan weer meegenomen in de POP-gesprekken.

Bij FMO waren de 'round tables' en het cultuurtraject aanleiding voor het organiseren van een workshop voor medewerkers over hun voorbereiding op het POP-gesprek. De workshop stond in het teken van het stimuleren van een open aanspreekcultuur, feedback kunnen geven en een open gesprek voeren. Centrale vraag was: Hoe bereid ik me voor op het gesprek zodat er tweerichtingsverkeer kan ontstaan en er een verdieping van het gesprek plaatsvindt? Na uitleg over de 'round table'-methode gingen de medewerkers in groepjes concreet aan de slag. Al deze informatie is vervolgens gebundeld in een handig boekje dat kan worden gebruikt als naslagwerk.

Verzekerings Unie



In 2008 heeft de Hoofddirectie besloten het loondienstkanaal de Verzekerings Unie (VU) te verkopen. De in hoog tempo veranderende marktomstandigheden waarin de VU opereert, vormden de aanleiding voor dit besluit. De consument verwacht meer transparantie, meer keuze qua producten en aanbieders en onafhankelijkheid van het advies. Een vergroting van het productaanbod en het aantal aanbieders is voor een gezonde toekomst van de VU dan ook noodzakelijk.

Daarnaast kon binnen de VU lastig een passend loopbaanperspectief

worden geboden. Door de verkoop kon de continuïteit van de VU het beste gewaarborgd worden.

Voor de medewerkers van de VU betekende de verkoop een overgang van onderneming in de zin van de wet. Kort gezegd betekent dit dat alle op het tijdstip van overgang (van de onderneming) bestaande rechten en plichten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomsten, van rechtswege (automatisch) overgaan op de koper met uitzondering van de rechten en plichten ten aanzien van pensioentoezeggingen.

Met ingang van 31 december 2008 is Futurum de nieuwe eigenaar van de VU. Een nieuw opgerichte vennootschap waarin de intermediairbedrijven Beijer en Optima samen 80% van de aandelen bezitten. ASR Nederland blijft betrokken als minderheidsaandeelhouder (20%).

ASR Vastgoed



ASR Vastgoed werkt aan topprestaties

Op 9 juni 2008 verzorgde dagvoorzitter en autoriteit op het gebied van leiderschap en prestatieverbetering Robert Benninga de aftrap van het High Performance Programma ten overstaan van nagenoeg alle medewerkers van ASR Vastgoed. Dit programma vormt de basis voor de groei en ontwikkeling van de medewerkers van Vastgoed. Naast optredens van sprekers zoals lid van de Hoofddirectie Hans van der Knaap, die het belang van professionalisering en synergie benadrukte, omvatte het programma een workshop getiteld 'Good to Great! naar het beroemde boek van managementgoeroe Jim Collins.

Tot slot konden de deelnemers op het zogenoemde kennisplein op zoek naar de best passende opleiding. Op basis van de opleidings-

vragen is een speciale opleidingscatalogus samengesteld. Diverse opleidingsinstituten, waaronder onze eigen afdeling opleidingsadvies, waren aanwezig om vragen te beantwoorden.

Vastgoed Vermogensbeheer en Vastgoed Ontwikkeling hebben om verschillende redenen voor dit intensieve professionaliseringsprogramma gekozen. Vastgoed Vermogensbeheer heeft bewogen jaren achter de rug. Er is een nieuw functiegebouw geïntroduceerd en de focus van de organisatie is van operationeel-tactisch verlegd naar tactisch-strategisch. De oriëntatie is extern en er zijn veel nieuwe klanten bij gekomen. Bij Vastgoed Ontwikkeling zijn er veel nieuwe medewerkers ingestroomd. De nadruk ligt dan ook op ontwikkeling van de kwaliteit van de medewerkers en de organisatie. Er is aandacht voor kennisoverdracht van senioren medewerkers naar de nieuwe medewerkers.

Toch zijn er ook veel overeenkomsten in behoefte aan opleiding en ontwikkeling. Het streven naar synergie, stimuleren van samenwerken, samen ontwikkelen én een gezamenlijke aanpak daar waar mogelijk, staat bij beide onderdelen hoog in het vaandel.

Europeesche Verzekeringen



Sterke groei van betrokkenheid bij medewerkers Europeesche Verzekeringen

De Europeesche heeft in 2008 veel aandacht besteed aan het programma 'Let's Grow²'. In april 2008 werd de eerste engagementscan (betrokkenheidsonderzoek) gehouden. Met gunstig resultaat: een respons van maar liefst 91% en de vaststelling dat 40% van de medewerkers als betrokken kan worden beschouwd. Om deze positie verder te verstevigen werden net als bij andere onderdelen van ASR Nederland teamdagen georganiseerd. Alle medewerkers konden in

kleine groepen met elkaar van gedachten wisselen over vragen als: 'Hoe maak ik onderwerpen die mij storen bespreekbaar?', 'hoe haal ik meer uit mezelf?' en 'Welke keuzes maak ik?'. Aan het eind van de dag was er gelegenheid om met directieleden van gedachten te wisselen.

Met twaalf cultuurcoaches is Europeesche Verzekeringen enthousiast en intensief aan de slag gegaan met het cultuurprogramma. Naast de teamdagen zijn in het laatste kwartaal van 2008 twaalf workshops georganiseerd die door ruim 100 medewerkers zijn gevolgd. Het resultaat: de tweede engagementscan in november 2008 gaf met een iets lagere respons van 89%, een stijging van het percentage betrokken medewerkers tot maar liefst 56% te zien.

Tussen de bedrijven door was er op 25 mei ook nog aandacht voor het 88-jarige bestaan van Europeesche Verzekeringen.

De Amersfoortse



De Amersfoortse bouwt aan geïntegreerde oplossingen

De zomer van De Amersfoortse stond in het teken van cultuur en de geïntegreerde oplossingenstrategie, een thema dat in 2008 hoog op de strategische agenda van De Amersfoortse stond. Wat die geïntegreerde oplossingenstrategie nu eigenlijk betekende voor het dagelijkse werk was voor veel medewerkers een lastig te beantwoorden vraag. Deze vraag stond dan ook centraal op de teamdagen van De Amersfoortse in een overigens geheel geïntegreerd dagprogramma.

Het programma omvatte workshops met collega's van diverse afdelingen, een bespreking van de engagementscan in het eigen team, het gezamenlijk opstellen van een 'naar de top' plan inclusief presentatie aan de andere teams.

De Amerikaanse overheid neemt de verlieslijdende hypotheekbanken Freddie Mac en Fannie Mae over. Het is een van de grootste reddingsacties van de Amerikaanse overheid ooit.

De Amerikaanse zakenbank Lehman Brothers vraagt uitstel van betaling aan nadat de verlieslijdende bank geen koper kon vinden. De belangrijkste kandidaten Bank of America en het Britse Barclays bleken niet bereid Lehman te kopen zonder overheidssteun.

In de daarop volgende weken gonst het van de geruchten. Fortis slaagt er niet in die afdoende te ontzenuwen en ziet zijn beurskoers steeds verder dalen. Een plotselinge verdieping van de kredietcrisis medio september werkt als olie op het vuur.

Beleggers zijn het vertrouwen in Fortis volledig kwijt. Het lukt topman Verwilt niet de gemoederen te bedaren, zelfs niet als hij bezweert dat Fortis niet failliet zal gaan.

Merrill Lynch wordt overgenomen door Bank of America voor 50 miljard dollar.

Politiek en toezichthouders in Nederland en België vinden het welletjes. Zij gaan op zoek naar een structurele oplossing voor de problemen bij Fortis.

De overheden van de Benelux-landen nemen voor een totaalbedrag van 11,2 miljard euro ieder een belang in Fortis.

september 2008

september 2008

september 2008

september 2008

september 2008

september 2008

28 september 2008



Elkaar aanspreken, eigen verantwoordelijkheid en klantgerichtheid, dat waren enkele van de thema's die in de workshops aan bod kwamen. Deze werden gegeven door cultuurcoaches in samenwerking met cultuurambassadeurs. Na de teamdagen is het thema cultuur structureel opgepakt binnen de teams van De Amersfoortse. Regelmatig worden de cultuurcoaches ingeschakeld om onder meer het kwaliteitenspel, het kennismakingspel, de workshop feedback en de workshop veranderen te begeleiden.

Op 24 juni werd het 70-jarige bestaan van De Amersfoortse uitbundig gevierd op de 25e Flint-bijeenkomst.

Falcon Leven



FALCON LEVEN

Een nieuw business model voor Falcon Leven

Falcon wil in oktober 2009 een solide verzekeraar zijn met gestroomlijnde processen en toekomstbestendige producten en bediening. Deze uitdaging betekent een herziening van het business model in een snel veranderende financiële wereld en het behoud van opbrengsten in een dalende markt.

De ambitie is om de eerste volledige Lean-verzekeraar van Nederland te worden. In het kader van deze strategie – 'servicing our customer2' - zijn in 2008 verschillende werkstromen gestart, waaronder 'mens en communicatie', gericht op mensen in verandering.

De werkstroom heeft doelstellingen geformuleerd inzake gewenst gedrag en houding, leren omgaan met verandering, structurele persoonlijke ontwikkeling en beter op de doelgroep afgestemde interne communicatie. Het ultieme doel is een winnend team (betrokkenheid), bovengemiddeld fit (verzuim) en altijd op zoek naar verbetering (ontwikkeling). Met het oog hierop worden workshops en trainingen zoals

'coaching for commitment' ingezet. Ook OPEX/lean speelt een belangrijke rol. Door middel van zogenaamde keek-op-de-dag en keek-op-de-week gesprekken wordt structureel feedback gegeven. Door invoering van een nieuwsbrief, kwartaalbijeenkomsten, perspectief meetings, koffiemomenten met de directie en een klankbordgroep heeft de interne communicatie een flinke impuls gekregen.

Ardanta

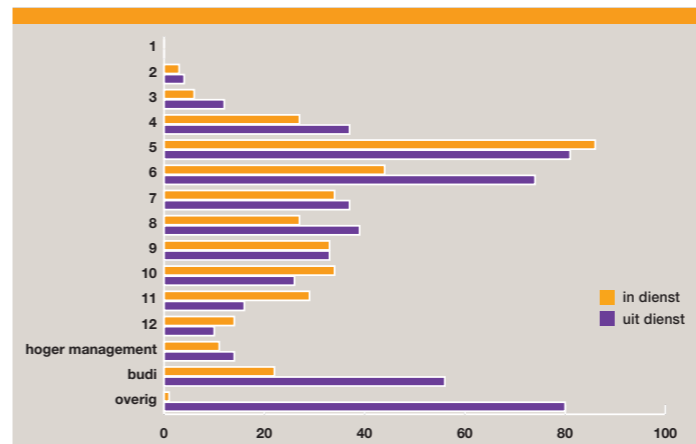


Durven en doen voor de ambitiebollentruï

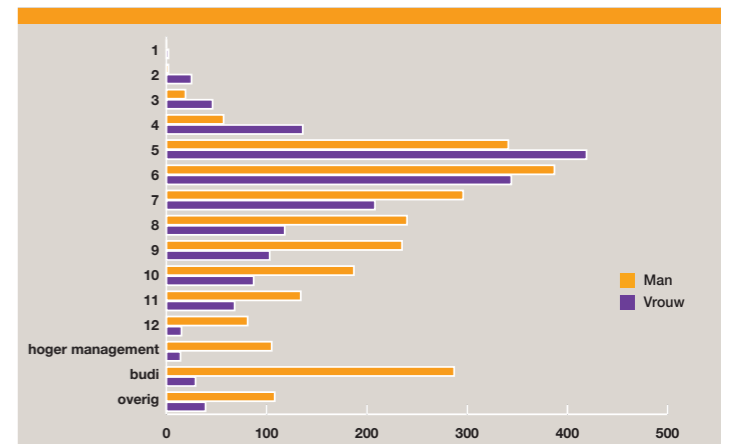
Het Durven & Doen-thema van 2008 werd bij Ardanta met een ludieke actie ingevuld: Tour d'Ardanta waarbij maandelijks drie collega's strijden om de ambitiebollentruï. Iedere maand kon er worden gestemd op de collega die, door een nieuw idee, lef, durf, ambitie, inzet of op welke manier dan ook, een bijdrage leverde aan de ambitie van Ardanta.

Feiten en cijfers

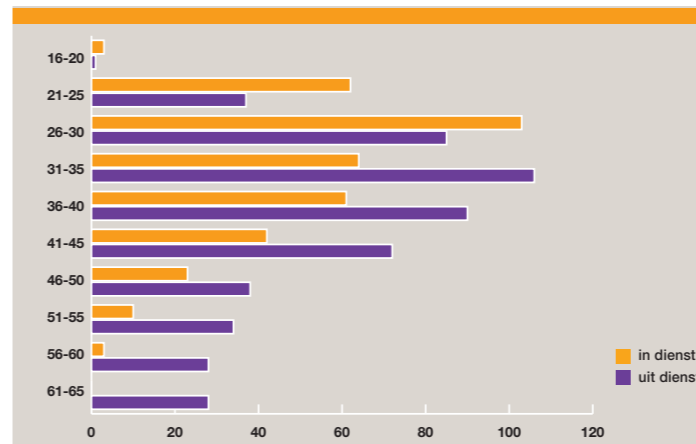
Aantal medewerkers in- en uit dienst per salarisschaal



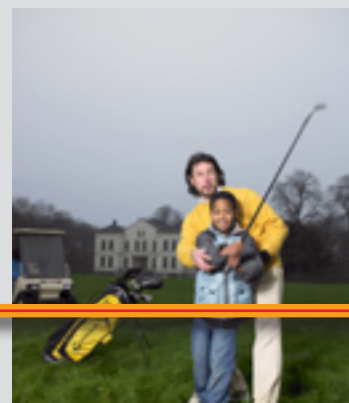
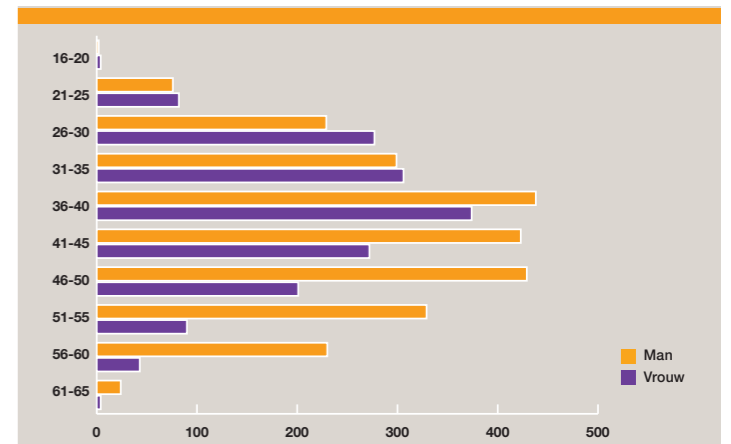
Aantal medewerkers per salarisschaal



Aantal medewerkers in- en uit dienst naar leeftijd



Aantal medewerkers naar leeftijd



Ping An trekt zich terug uit de overeenkomst met Fortis.



1 oktober 2008

De Nederlandse staat neemt voor 16,8 miljard euro de Nederlandse bank- en verzekeringstak van Fortis en de door Fortis overgenomen delen van ABN Amro over.



3 oktober 2008



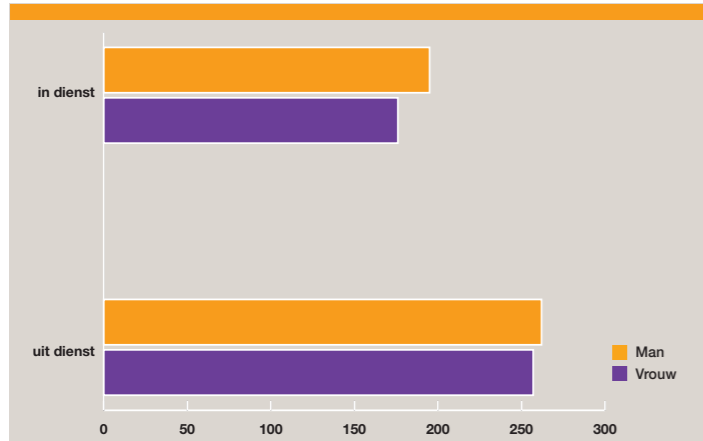
Fortis Verzekeringen Nederland besluit haar naam te wijzigen in ASR Nederland.



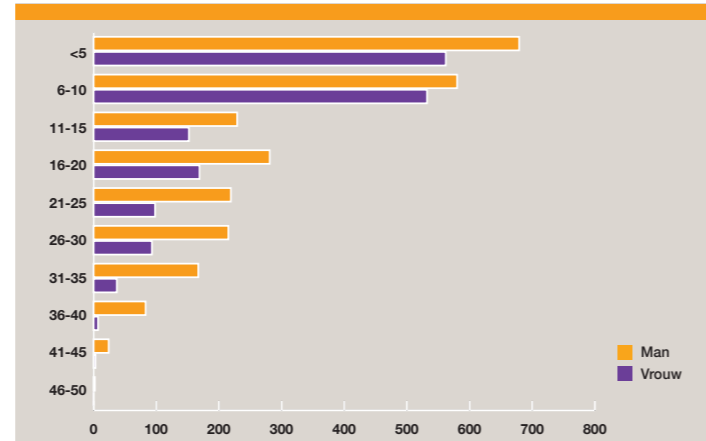
21 november 2008



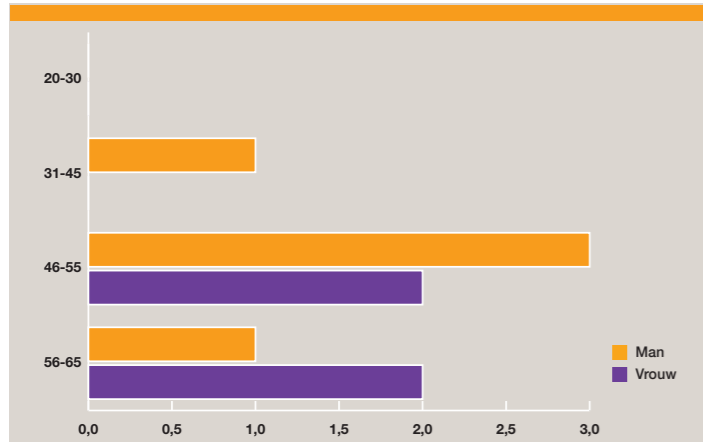
Aantal medewerkers in- en uit dienst



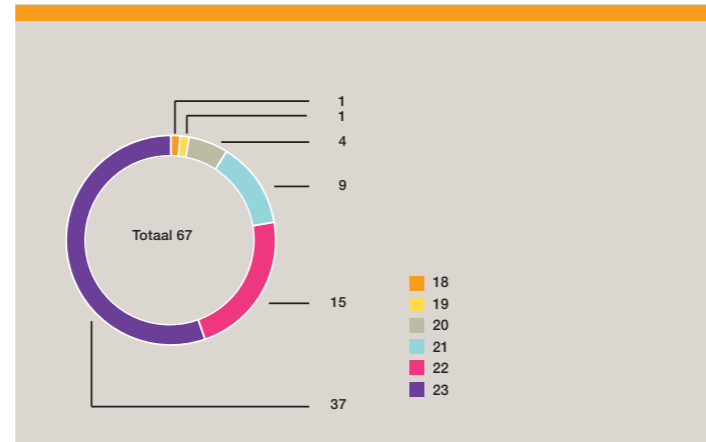
Aantal medewerkers naar diensttijd



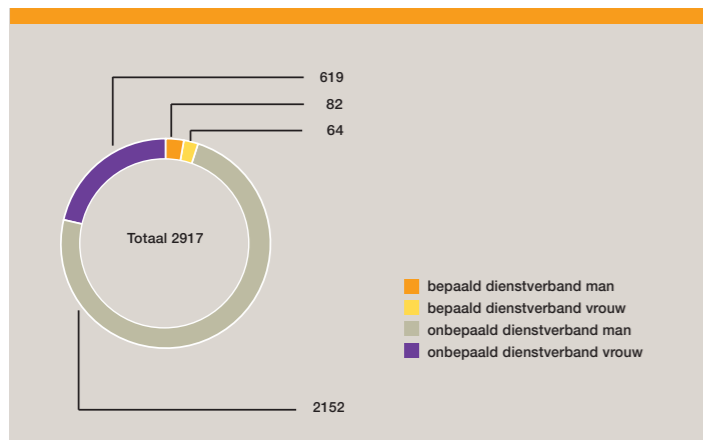
Instroom arbeidsongeschikten naar leeftijdscategorie



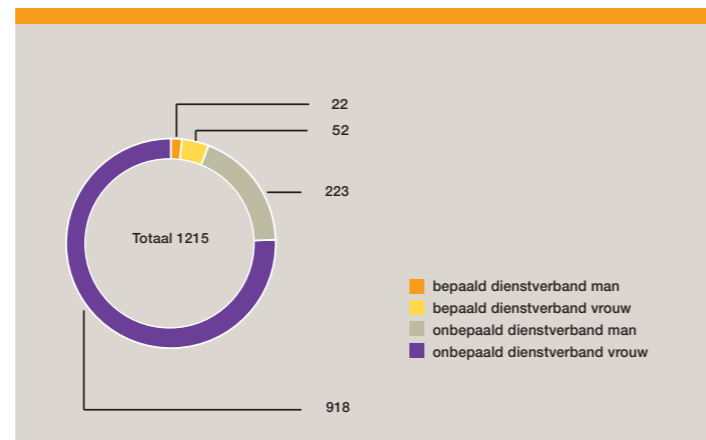
Aantal jeugdigen in dienst



Aantal medewerkers met fulltime dienstverband



Aantal medewerkers met parttime dienstverband



Colofon

Tekst: HR ASR Nederland
 Redactie: Interne Communicatie ASR Nederland
 Opmaak: Tekst & Design

