

# We Care: een globaal zorgbeleid

## AXA

Sector : Financiële activiteiten en verzekeringen

### Beschrijving en doelstellingen van de actie

*We Care* is een globaal beleid dat medewerkers ondersteunt om te “zorgen” in de brede zin van het woorden om hun evenwicht tussen werk en privéleven te vergemakkelijken. Het voorziet in de uitbreiding van bestaande verloven en introduceert nieuwe verloven voor situaties die vaak weinig erkend worden: zwangerschapsverlies, fertiliteitsbehandelingen, zorgtaken of situaties van intrafamiliaal of seksueel geweld.

Meer specifiek omvat het **We Care-beleid** onder andere:

- **Geboorteverlof:** 40 dagen verlof voor meedouders, vergoed aan 100% van het belastbaar loon, boven het wettelijke plafond. Deze dagen moeten worden opgenomen binnen de vier maanden na de geboorte.
- **Moederschapsverlof:** de wettelijke duur van het verlof werd met één week verlengd en met een vergoeding aangevuld tot 100% van het belastbaar loon.
- **Adoptie- en pleegzorgverlof:** de maatregelen voor biologische ouders en meedouders gelden ook voor adoptieouders en pleegouders in het kader van langdurige pleegplaatsing.
- **Verlof bij zwangerschapsverlies:** 5 betaalde verlofdagen voor werkneemsters die een zwangerschapsverlies hebben meegemaakt vóór 20 weken. Bij zwangerschapsverlies na 20 weken heeft de moeder recht op het volledige moederschapsverlof (16 weken betaald). In beide gevallen heeft de partner recht op 2 betaalde verlofdagen.
- **Verlof voor fertiliteitsbehandeling:** 5 betaalde dagen voor personen die een IVF-traject volgen of zich in de post-behandelingsfase bevinden, 2 dagen voor de partner, en meer flexibiliteit voor elke werknemer of werkneemster die een fertiliteitstraject doorloopt.
- **Zorgverlof:** 5 betaalde dagen om te zorgen voor familieleden tot en met de tweede graad.
- **Voor personen die slachtoffer zijn van partnergeweld of seksueel geweld:** een specifiek beleid dat begeleiding, flexibiliteit en tot 5 betaalde verlofdagen per kalenderjaar biedt.

### Implementatieproces

#### Context en motivatie

AXA wil wereldwijd optreden als *Caring Employer* en een voorbeeld zijn in de samenleving waarin zij actief is. Daarom heeft AXA globale minimumstandaarden voor arbeidsomstandigheden en -voorwaarden die in de hele groep gelden, ongeacht de lokale context.

Deze beleidsmaatregelen zijn een **continu verbetertraject**, voortbouwend op de *Parental Policy* (van kracht sinds 2017) en het *Healthy-You* programma (gestart in 2020). Daarnaast positioneert AXA zich als een vooruitstrevende, progressieve speler in de sector: leidinggevende posities zijn evenwichtig verdeeld tussen mannen en vrouwen, tot en met de directiecomités, over de hele groep.

#### Implementatie

Het *We Care*-beleid werd eind 2023 door AXA Group vastgelegd, met invoering voorzien per januari 2025. Om deze uitrol te ondersteunen werd een **werkgroep** met betrokken verantwoordelijken samengesteld, met vertegenwoordigers uit HR, *Wellbeing* en *Reward*. Daarnaast waren ook de **HR Business partners** betrokken, gezien hun nauwe verbinding met de verschillende directies en hun kennis van de realiteit op de werkvloer.

Het zwaartepunt lag bij het *Reward* team, dat een grondige analyse uitvoerde: het bracht de bestaande wettelijke

bepalingen in kaart, wat AXA tot dan reeds toepaste, wat de minimumeisen van de groep zijn, hoe die op elkaar aansluiten, en waar AXA Belgium desgewenst verder kon gaan. De resultaten werden besproken tijdens vier werksessies en vervolgens voorgelegd aan de directie en daarna aan de ondernemingsraad.

De implementatie verliep vlot: uit de analyse bleek dat AXA Belgium al ver stond en er slechts beperkte aanvullingen nodig waren. Voor de onderdelen die wel nog moesten worden aangepast, was het behulpzaam dat het nieuwe beleid globaal wordt uitgerold.

Een belangrijk onderdeel van de implementatie is de **communicatie naar medewerkers**. Het beleid is meermaals gecommuniceerd. Eerst met een bericht van de *Group Chief HR Officer*, daarna volgde een aanvullende boodschap vanuit AXA Group, en een maand later stuurde AXA Belgium een bericht met de implementatiedatum. Ongeveer drie maanden vóór de invoering werden hybride infosessies in beide landstalen georganiseerd in het kader van de 'Healthy You' days. In die infosessies werden zowel de filosofie achter het beleid toegelicht als de praktische stappen om er gebruik van te maken.

### **Uitdagingen en succesfactoren**

Dit nieuw beleid heeft tot gevolg dat AXA haar medewerkers die gebruikmaken van deze verlofstelsels iets langer moet missen. Voor een grote onderneming is die impact beter op te vangen, mede omdat er in teamverband wordt gewerkt en het aantal geboortes iets onder het nationale gemiddelde ligt.

Na de eerste communicatie werd in sommige reacties opgemerkt dat mannen en vrouwen wat betreft geboorte- en zwangerschapsverlof niet dezelfde „toeslag“ kregen. In latere communicatie -onder meer tijdens de infosessies- bleek dat met de juiste context en het duidelijk uitleggen van de doelstellingen, er meer begrip en draagvlak ontstond. Door de nadruk te leggen op de wens om de kloof in verlof tussen mannen en vrouwen te verkleinen en co-ouders in staat te stellen moeders op cruciale momenten te ondersteunen, werd het beleid beter ontvangen.

Het betrekken van de *HR Business Partners* geldt als een belangrijke succesfactor in de uitrol. Dankzij hun nauwe band met de verschillende directies en hun zicht op de realiteit op de werkvloer konden zij waardevolle feedback geven over de wenselijkheid en haalbaarheid van de voorstellen. Daarnaast fungeerden zij als effectieve schakel naar de diverse directies om het nieuwe beleid te presenteren.

### **Resultaten**

Het is nog te vroeg om een volledige evaluatie van het beleid (en de implementatie) te maken. Uit de ervaring met het voorgaande beleid (*Parental policy*) blijkt wel dat de uitgebreide verlofstelsels regelmatig worden gebruikt: zo nam in 2019 95% van de vaders bij AXA vaderschapsverlof op.