

Continu werken aan uitmuntend werkklimaat

ING steekt veel tijd en aandacht in een werkomgeving waarin vakmensen het beste uit zichzelf halen en tegelijkertijd de optimale balans kunnen vinden tussen werk en privé, vertelt Maarten van Beek. Dat is een continu proces, waarbij ING de lat hoog legt. "We willen de mooiste en beste werkgever van Nederland zijn."

In meerdere onderzoeken gooide ING in de afgelopen tijd hoge ogen als werkgever. "Het betekent dat mensen waarderen hoe we vorm geven aan modern werkgeverschap", zegt Maarten van Beek, directeur HR voor ING Benelux. "Het meest blij ben ik met onze vierde plek op de lijst met gezinsvriendelijke werkgevers in het onderzoek van Ouders van Nu en Intermediair." Die hoge notering illustreert voor hem onder meer dat de bank de juiste weg is ingeslagen met zijn invulling van verlof. "Medewerkers hebben meer autonomie en zijn flexibeler bij het opnemen van verlof. Dit draagt bij aan een betere balans tussen werk en privé en geeft medewerkers bijvoorbeeld de ruimte om de (mantel)zorg voor kinderen en andere dierbaren praktisch en effectief te regelen. Zo ook bij de zes weken betaald partnersverlof na de geboorte van een kind."

Een in het oog springend voorbeeld van de eigentijdse kijk op verlof is de proef in 2020 met onbeperkt verlof: het vaste kader van een x-aantal vakantiedagen per kalenderjaar is losgelaten. "In overleg met collega's in je team kun je zo veel verlof opnemen als je denkt nodig te hebben. Het ene jaar kan dat wat meer zijn dan het andere. Ruim driekwart van de bij de pilot betrokken medewerkers wil dat we dat voor iedereen gaan uitrollen." Een andere uitkomst van onderzoek onder medewerkers is dat zij thema's als ontwikkeling en tijd noemden vóór salaris. "Het salaris is belangrijk, maar extra's die bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling en aan flexibiliteit wegen steeds zwaarder. Overigens zijn veel van de innovatieve arbeidsvoorwaarden samen met FNV Finance, CNV Vakmensen en de Unie vormgegeven. Een partnership waar ING trots op is."





DEEL ONLINE

Hybride werken

Sinds het begin van de pandemie gebeurt het meeste werk vanuit huis. Dat was omschakelen, weet Van Beek. “Ik ben trots op de veerkracht die onze mensen hebben laten zien. Als werkgever hebben we de verantwoordelijkheid om te zorgen dat thuiswerken veilig en gezond mogelijk is.”

Van Beek verwacht dat medewerkers na de pandemie gemiddeld de helft van de tijd op kantoor en de helft van de tijd thuis gaan werken. “Hoe de balans tussen thuis en kantoor precies uitpakt zal van team tot team verschillen. Het lijkt nu voor de meeste werkzaamheden goed om twee à drie dagen per week collega’s te zien. Maar we werken agile. Misschien ligt de balans wel ergens anders.” Hiermee illustreert Van Beek treffend dat de zoektocht naar een uitmuntend werkklimaat bij ING een continu proces is. Inzet: “We willen de mooiste en beste werkgever van Nederland zijn.”

Wellbeing

Gezond werken is essentieel in het arbeidsleven. ING biedt ruime mogelijkheden voor het verbeteren van de wellbeing van medewerkers. “Via ons Gezond Thuiswerken Platform bieden we work-outs voor in- en ontspanning, fysiotips om zelf aan je herstel te werken, werkplekadvies en webinars om je fysieke en mentale gezondheid te verbeteren.” In samenwerking met, en in elkaar gezet door, Coolblue kan iedereen de beschikking krijgen

over een thuiswerkplek, met een zit-sta-bureau. Voor de reis van en naar kantoor kunnen medewerkers kiezen voor een, al dan niet elektrische, leasefiets. Die vinden gretig aftrek, aldus Van Beek. De keuze is aan de medewerkers. “Die bepalen welk vervoermiddel voor hen het meest efficiënt en duurzaam is.”

Purpose to impact

Het werkklimaat bij ING is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en medewerkers. Zo is het de verantwoordelijkheid van de medewerkers dat zij zich blijven ontwikkelen in hun vakgebied. “Functies voor het leven zijn allang geen vanzelfsprekendheid meer en evenmin is het vanzelfsprekend dat je je hele carrière bij één organisatie werkt. We willen dat mensen hier de mooiste tijd van hun leven hebben, maar het is belangrijk dat ze ook buiten de bank goed kunnen werken.” Mede daarom legt ING veel nadruk op ontwikkelmogelijkheden, onder meer met leerprogramma’s op maat die medewerkers digitaal kunnen volgen.

Purpose to impact is een ander programma waar Van Beek trots op is. “Iedereen heeft een purpose; we helpen mensen die te formuleren en te verbinden met ING. Duizenden collega’s hebben dat inmiddels gedaan. En weet je wat mooi is? In introductieprogramma’s vertellen mensen tegenwoordig vaak uit zichzelf wat hun purpose is. Het tekent de gedrevenheid van vakmensen die we hier graag hebben.” ■

MAARTEN VAN BEEK:
**‘Ik ben trots op de
veerkracht die onze
mensen tijdens de
pandemie hebben
laten zien’**

