

Duurzame *vooruitgang* voor iedereen

ING INVESTEERT IN ZIJN WERKNEMERS MET ALS DOEL: DE BESTE MENSEN AAN TE TREKKEN EN TE BEHOUDEN. DE BANK DOET DIT MET EEN PROGRAMMA TOEGESPITST OP MEDEWERKERS, KLANTEN ÉN MAATSCHAPPIJ. “WE HEBBEN HET DAAROM OVER DUURZAME VOORUITGANG VOOR IEDEREEN”, STELT HR-DIRECTEUR MAARTEN VAN BEEK.

De 'people agenda' van ING staat in dienst van ruim 14.500 werknemers, waarmee de bank een werkomgeving biedt waar iedereen zichzelf kan zijn en zijn of haar talenten volledig kan ontplooiën. Van Beek: “Het gaat om een breed scala aan middelen die we inzetten. Dit varieert van hybride werken met een maximale flexibiliteit voor iedereen tot het bevorderen van de vitaliteit, een leven lang leren en sustainability.”

Duwtje in de rug

In de filosofie van ING gaan de vitaliteit van de werknemers en maatschappelijk verantwoord ondernemen hand in hand. Zo stimuleert de bank om de fiets te gebruiken in plaats van de auto, omdat hiermee enerzijds de uitstoot van CO₂ wordt vermindert en anderzijds de gezondheid van de werknemer wordt bevorderd. “Wie de fiets neemt, krijgt een onkostenvergoeding van 40 cent per kilometer. Voor het gebruik van de auto vergoeden we 19 cent per kilometer. Hiermee stimuleren we medewerkers om ►





‘60-plussers kunnen zich één dag per week inzetten voor een mvdoel, op kosten van de bank’



op een groene manier naar kantoor te komen”, zegt Van Beek. “De praktijk leert dat 30% van onze mensen binnen een straal van tien kilometer van kantoor woont. Dan kan zo’n vergoeding het duwtje in de rug zijn om de fiets te pakken in plaats van de auto.”

Hybride werken

Tijdens de coronapandemie leerde de bank dat thuiswerken veel voordelen biedt, waardoor gestart is met een hybride manier van werken. “Het is belangrijk dat de flexibiliteit vooropstaat”, zegt de HR-directeur. “Ik denk dat we gemiddeld uit zullen komen op ongeveer de helft van de tijd thuis werken en de andere helft op kantoor. Op kantoor kun je het beste netwerken, samenwerken en brainstormen. Schrijven en gesprekken voeren kan vanuit huis, waar ik zelf nu meer ruimte heb om mijn werk te combineren met het naar school of naar de hockeytraining brengen van onze jonge kinderen. Het gaat erom dat iedereen de balans tussen werk en privé kan bewaren, waardoor mensen meer energie krijgen voor

hun werk. Onze medewerkers moeten hiervoor ook thuis de faciliteiten hebben. Daarom geeft ING hen toegang tot de ING-thuiswerkwinkel van Coolblue. Dit is een portal waarin ze thuiswerkspullen, waaronder een sta-zitbureau, kunnen bestellen. Hiervoor is een budget van 1600 euro per vijf jaar per medewerker beschikbaar.”

Vitaliteit

ING is al geruime tijd bezig met de vitaliteit van zijn werknemers. Al in 1956 bood de bank een ‘work-out’ op de werkvloer. Nu zijn vitaliteit en welzijn verankerd in het bedrijfsmodel en heeft het welzijn van de medewerkers een centrale plaats gekregen. Van Beek vertelt dat momenteel 5 tot 10% van de medewerkers gebruikmaakt van individuele coaching en teamcoaching en dat er ruim achtduizend accounts zijn aangemaakt voor

het platform ‘My vitality’. “En maandelijks zijn er meer dan drieduizend collega’s te vinden op ons Gezond Thuiswerken Platform, met tips, advies en bijvoorbeeld ook live online work-outsessies.” My vitality geeft onder meer toegang tot gezamenlijke fysieke activiteiten. Hier kunnen de ING’ers afspreken om samen te gaan fietsen of wandelen of andere activiteiten te ondernemen.

Vrije dagen

Flexibiliteit is bij dit alles het centrale thema. Dit geldt ook voor de wijze waarop medewerkers hun vrije dagen kunnen opnemen. Van Beek: “ING was al de eerste grote werkgever in Nederland die zes weken volledig doorbetaald partnernverlof invoerde; wij hebben daar nu ouderschapsverlof en rouwverlof aan toegevoegd. Dit laatste is natuurlijk ontzettend belangrijk wanneer iemand in de naaste omgeving overlijdt. Iets anders is



‘ING zet in op zo veel mogelijk flexibiliteit’

dat we experimenteren met *unlimited holidays*, waarbij je zelf bepaalt hoeveel vrije dagen je opneemt, uiteraard in overleg met het team. Het kan immers zijn dat iemand eens een lange reis wil maken en daarvoor vijf of zes weken in een jaar wil opnemen om het jaar daarop maar twee of drie weken op te nemen. Zoals gezegd: dit is een experiment, maar we zijn er serieus mee bezig.”

Blijven leren

Ook het educatieve aanbod voor de ING’ers blinkt uit in flexibiliteit. De bank investeert al langere tijd in een breed assortiment vakinhoudelijke opleidingen, waarmee medewerkers hun kennisniveau op peil brengen en verbreden. “We hebben het over ‘een leven lang leren’. Dit geldt voor iedereen binnen de bank, van engineers en relatiemanagers tot dealmakers. We willen met onze aantrekkelijke werkomgeving en arbeidsvoorwaarden de beste mensen aantrekken, maar willen ook dat ze zich blijven ontwikkelen om de beste in hun vak te blijven. Dat is de kracht van ons bedrijf.”

Leerrekening

“Sinds kort hebben we ook de ‘leerrekening’ geïntroduceerd. Dit is een faciliteit waarbij ING maandelijks een bedrag stort op de rekening van iedere medewerker, tot een maximum van 375 euro per jaar. In het eerste jaar verdubbelen we dit voor iedereen die een persoonlijk ontwikkelingsplan indient.

De gedachte is dat je de leerrekening naar eigen inzicht kunt gebruiken, maar je mag het geld ook meenemen naar een nieuwe werkgever als je ING verlaat. Het uitgangspunt is dat mensen altijd klaar zijn voor een volgende stap binnen ING, maar ook daarbuiten. Dit geeft vrijheid, maar ook verantwoordelijkheid om dit in te vullen.”

Financial & climate health

De kennis en kunde die de ING’ers gedurende hun loopbaan opdoen heeft waarde voor de bank, maar ook voor de maatschappij. Intern wordt dit benut door ervaren medewerkers in te zetten als coaches. Extern stelt de bank iedereen van boven de zestig in de gelegenheid om zich op kosten van ING één dag per week in te zetten voor een maatschappelijk relevante organisatie, bijvoorbeeld door het delen van financiële kennis of behulpzaam te zijn in de schuldsanering. Van Beek: “Ook stimuleren we onze engineers om te helpen met het opleiden van een nieuwe generatie engineers. Waar het om gaat, is dat we ook op deze manier iets doen voor de maatschappij.”

Hij vervolgt: “Op het gebied van duurzaamheid ontwikkelen we veel initiatieven die passen bij ons commitment aan de meest ambitieuze klimaatdoelstelling van maximaal 1,5 graad temperatuurstijging van het Klimaatakkoord van Parijs. Dit zie je onder andere terug in ons streven naar ‘net positive’ gebouwen, maar ook in onze ambitie om medewerkers te ondersteunen hun huishouden klimaatneutraal te maken in de komende jaren.”

Diversiteit

ING biedt een werkplek waar iedereen zichzelf kan zijn. Hier hoort ook een uitgebreid diversiteitsbeleid bij, waarin bijvoorbeeld ook ruimte is om vrij te zijn op feestdagen die voor de medewerker belangrijk zijn. Zo geeft de bank anderhalve dag betaald en anderhalve dag onbetaald verlof voor bijvoorbeeld carnaval, Suikerfeest of pride. “We doen ook op dit punt ons best, maar we hebben nog een weg te gaan”, besluit Van Beek. “Dit doen we in samenspraak met onze medewerkers. Zij zitten in netwerken en kijken naar zaken als lhbtq, gender, leeftijd en de man-vrouwverdeling en adviseren ons. Dankzij hun feedback zetten we hier stappen in; dit is een doorlopend proces.” ◀



DEEL ONLINE

