

ACTIONS BIEN-ÊTRE À LA CARTE

Company name practices : ING LUXEMBOURG

Activity sector practices : Activités financières et d'assurance

Company category practices : Grande Entreprise

Description of the action practices

Un employé épanoui fait un employeur satisfait. fort de ce constat "Win-win", ING Luxembourg améliore constamment son approche Top Employer. En proposant une offre la plus large possible pour que chacun se reconnaisse: dans l'une ou l'autre mesure et aux différentes étapes de sa vie.

Ainsi ING Luxembourg propose un accompagnement des employés en absence prolongée s'ils le souhaitent, offre des formations et sensibilise ses employés (Diversity Day p.ex.) et promeut le "Feel-Good-Factor" (ING Loisirs, RING, CSR Day-Actions caritatives, Teambuilding, Lunch&Learn thématiques, Summer Health, Staff Party, Journée "Saint-Nicolas").

Context practices

Depuis 2008, date de démarrage de notre action structurée pour promouvoir l'égalité des chances, ING est actif en faveur de la diversité car cela fait partie de nos valeurs et de notre business case stratégique. C'est donc de manière récurrente qu'ING propose de nouvelles actions bien-être à la carte à ses employés.

Approach practices

Offres proposées:

- Télétravail: A la limite de 20% du temps hebdomadaire compatible avec l'organisation du service;
- Horaires flexibles: Plages horaires "sur-mesure": de 7h à 19h;
- Rachat de jours de congés: tout employé peut acheter 3 à 10 jours de congés supplémentaires sous réserve d'acceptation;
- Programme Santé et Bien-être: Check up et Formations santé comme p.ex. Gestion du stress, Nutrition et équilibre alimentaire, etc.;
- Prévention de l'épuisement professionnel: réseau de Vigilance d'employés formés pour être à l'écoute, informer et orienter ceux en souffrance. Tests d'évaluation personnels mis à disposition sur le site Intranet dédié. Coaching professionnel pour les cas diagnostiqués en pré-Burn Out.

Objectives practices

Permettre à chaque individu d'être reconnu en tant que personne.

Impact practices

Faible turnover

Employé épanoui --> employeur satisfait --> client satisfait

« To do practices »

Les clés du succès :

- Une implication et engagement du Top Management très tôt dans le processus.
- Des groupes de Travail Mixtes : Employés, membres de la Direction, des Ressources Humaines et de la Délégation du Personnel.
- De l'engagement : Charte Égalité des Chances signée par le Comité de Direction et tous les Managers.
- Un plan d'Actions concret et positif constamment renouvelé et amélioré.

« Not to do practices »

- Ne pas favoriser une population restreinte d'employés
- Ne pas juger en fonction du temps passé au travail mais en fonction de la qualité du résultat délivré
- Ne pas bloquer les initiatives des employés