

“We kunnen onze medewerkers beter en op maat verlonen, zonder de kosten te verhogen.”

Erik Martens, Senior Program Manager, ING België



ING creëert een hogere personeelstevredenheid met gepersonaliseerde verloning

ING België wilde op een zeer korte termijn starten met individuele verlonings- en beloningspakketten. Zo speelt de organisatie in op de reële behoeften van de werknemers en creëert ze een flexibel systeem waarin ruimte is voor persoonlijke invulling en evolutie. Het draait om vernieuwing om werknemersengagement te behouden.

“We stonden voor een complexe uitdaging na het afsluiten van een CAO die zowel een loonmatiging als de invoering van een cafetariaplan inhield”, duidt Erik Martens, Senior Program Manager. “We hadden negen maanden om vanaf een wit blad een cafetariaplan uit te werken waarvan enkel de algemene contouren bepaald waren in de CAO.”

ING België ging aan tafel zitten met Attentia en via een 4-tal workshops kregen de plannen concreet vorm. Op 9 maand tijd creëerden ze samen een gepersonaliseerd verloningssysteem met brede keuzemogelijkheden voor de werknemers en met de mogelijkheid voor een aantal componenten jaarlijks andere keuzes te maken. De inhoud van het plan zelf [de voordelen] kunnen ook flexibel evolueren in de toekomst.”

Meer keuze, grotere tevredenheid

“Elke werknemer heeft –afhankelijk van zijn situatie- zijn specifieke wensen met betrekking tot verloning en extralegale voordelen. Veel werknemers kozen resoluut voor een bedrijfswagen; anderen gingen voor extra vakantiedagen. Veel succes hadden ook de ICT en mobiele toestellen, zoals laptop, tablet, gsm. We organiseerden een tweedaagse happening, waarbij werknemers samen met familie het aanbod konden bekijken en testen, gepersonaliseerd advies kregen en uiteindelijk hun keuze konden maken

feeling good works great

attentia

via simulaties. Dit initiatief kreeg veel bijval.

Intern heeft dat qua employer branding een geweldige impact. We willen ons blijven profileren als top employer en deze aanpak helpt echt! Bovendien beantwoordt het plan aan ons doel om het plan voor de organisatie kostenneutraal te houden”, stelt Erik Martens, Senior Program Manager, tevreden.

Fiscale impact

“Bovendien wil je als werkgever duidelijk maken wat de fiscale impact is van hun keuzes. Het is voor de werknemer belangrijk te weten wat het effect van zijn keuzes zal zijn in de personenbelasting. Wij werkten ook hierin samen met de specialisten van Attentia. Zij volgen de wijzigende regelgeving op en geven advies. Wij beslissen welke elementen we opnemen in het cafetariaplan en presenteren dit via hun tool ‘Your Employee Benefits’ aan onze medewerkers. Zij krijgen een duidelijk overzicht van de mogelijkheden binnen hun plan.

Via Your Employee Benefits kunnen de medewerkers meteen de impact van hun keuze op hun nettoloon simuleren. Elke beslissing wordt op die manier bewust genomen. Geen manuele aanpassingen en extra inputwerk meer voor de organisatie. Zodra de HR manager goedkeurt, worden de aanpassingen automatisch verwerkt en kan de werknemer ervan genieten.”

Flexibel aanpasbaar in de toekomst

“Het cafetariaplan is een ‘add-on’ op ons payrollplan, waardoor het gemakkelijk beheersbaar is. We kunnen nog additionele voordelen toevoegen in de toekomst”, legt Erik Martens uit. “Deze flexibiliteit zit intrinsiek in het systeem. Onze contactpersoon bij Attentia zit mee in de programma stuurgroep; hij begrijpt zo wat er leeft en wat er omgaat in onze organisatie; hij kan dat dan ook vlot vertalen naar wat we nodig hebben, zonder dat wij moeten zoeken naar de oplossing bij Attentia.”

Flexibele partner die meedenkt

“Aan Attentia hebben we een flexibele partner die we volledig vertrouwen. Zij denken mee vooruit. Alle specialisten zitten mee rond de tafel, gaande van juridisch advies tot en met de automatisatie toe. De betrokkenheid en intensiteit zijn groot waardoor het project kan vooruitgaan. Mede dankzij hun professionalisme hebben we dit hele plan kunnen klaren in een zeer korte doorlooptijd van 9 maanden. Bovendien hebben we ook het gemak van één single point of contact. Knelpunten worden zo meteen aangepakt.”

“Hadden we deze tools en samenwerking niet gehad, dan hadden we ons geplaagd gezien voor grotere recurrente operationele kosten. Bovendien zou de uitwerking een stuk amateuristischer geweest zijn en op termijn niet houdbaar. Het zijn deze zaken die geholpen hebben om de kostenneutraliteit te garanderen.”

Over ING België

ING België NV biedt alle cliënten-segmenten, zowel retail- en private bankingcliënten, als kleine en middelgrote ondernemingen, instellingen en grote bedrijven, een breed assortiment financiële producten en diensten aan via het distributiekanaal van hun keuze. ING België NV stelt 8.623 FTE* te werk en is een dochtermaatschappij van ING Bank N.V. die ten dienste staat van 33 miljoen particulieren, business- en institutionele cliënten in meer dan 40 landen [*eind dec. 2014].

Meer informatie:

info@attentia.be

www.attentia.be

Uitdagingen

- Nieuw evenwicht vinden in tijden van loonmatiging
- Volgende stap als Top Employer: medewerkerstevredenheid verhogen wat ook bijdraagt tot de productiviteit.
- Werken aan employer branding om top talent te behouden en aan te trekken

Oplossing

- Cafetariaplan ten voordele van de medewerkers
- Uitrol op 9 maand
- Met een geautomatiseerde beheerstool

Resultaten

- Cafetariaplan ten voordele van de medewerkers
- Uitrol op 9 maand
- Met een geautomatiseerde beheerstool