

Sectorconvenant 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector voor de banken (PC 310)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN Sector voor de banken (PC 310),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Karel Baert, Gedelegeerd bestuurder Febelfin;
- Mevrouw Wien De Geyter, Secretary – general Febelfin;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Elke Maes, Algemeen coördinator sector diensten ACV Puls;
- Mevrouw Dorine Cordy, Sectorverantwoordelijke BBTK/SETca Federaal;
- De heer Maarten Dedeyne, Sectorverantwoordelijke ACLVB/CGSLB;

hierna “de sector” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbindenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2022 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **49.000 EUR** uit te betalen aan **Paritair Fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector vzw, Koning Albert II laan 19, 1210 Brussel (ondernemingsnummer: 409.604.571 - bankrekeningnummer: BE44 2100 0465 5345)** ter financiering van 1 VTE sectorconsulent.

Artikel 2. De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst door het organiseren van :

1. ad hoc-overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

Verbindenissen van de sector

Artikel 3. De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2022 vervuld te zijn.

Artikel 4. De sector voor de banken verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbindtenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 5. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 1 VTE- sectorconsulent ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het

gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 1 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerkgesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

Artikel 6. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het eindrapport omvat:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen.

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Omgevingsanalyse

1. Sector in cijfers en trends

a. Over de werkgevers

i. Grootte van de ondernemingen

De sector voor de banken (PC 310 voor de banken) wordt gekenmerkt door 6 grote ondernemingen met meer dan 1000 werknemers. Zij vertegenwoordigen 78,9% van het totale personeelsbestand. De overige 75 ondernemingen hebben minder dan 1000 werknemers en vertegenwoordigen de resterende 21,2%.

Personeelsbestand	Aantal banken	Aandeel in % in het totale personeelsbestand van de banksector	
		Per categorie	samengeteld
1 tot 10	16	0,2	0,2
11 tot 50	31	1,8	2,0
51 tot 100	8	1,2	3,2
101 tot 500	12	6,5	9,7
501 tot 1000	8	11,5	21,1
1001 tot 10.000	5	50,2	71,3
Meer dan 10.000	1	28,7	100,00

Het aantal werkgevers in de sector is al jaren constant. In 2018 werden de spaarbanken (van voormalig PC 308) toegevoegd aan PC 310.

ii. Regionale spreiding

De werkgelegenheid in de Belgische banksector is vooral in Brussel geconcentreerd. Dit is steeds zo geweest, omdat de hoofdzetel van de meeste banken er is gevestigd. Werkzaamheid van het bankpersoneel:

- In Brussel: 49,8%
- Vlaanderen: 38,1%
- Wallonië: 12,1%

iii. Weinig verscheidenheid aan ondernemingen

We classificeren de ondernemingen in de sector in vier grote types:

- de grootbanken: dit zijn de banken die praktisch elk aspect van financiële dienstverlening afdekken. Er zijn 4 grootbanken in België die samen 75,2% van de werknemers vertegenwoordigen;
- de Niet-grootbanken, dit zijn:
 - o de spaarbanken met maatschappelijke zetel in België zoals deze voorkomen op de lijst van de Nationale Bank van België; en
 - o de Netwerkwerkbanken: dit zijn banken gevestigd in België waarvan de activiteiten zijn gericht op de markt van de ondernemingen (met een grote maar niet

uitsluitende focus op KMO's), de vrije beroepen, de zelfstandigen en de particulieren die contactpunten met het publiek hebben, alsook dochtervennootschappen van banken die ressorten onder buitenlands recht die gelijkaardige activiteiten uitoefenen en deze hoofdzakelijk richten op de Belgische markt.

- Deze ondernemingen vertegenwoordigen 15,25% van de werknemers;
- de Nicheactiviteiten, dit zijn:
 - de zakenbanken waaronder de banken met maatschappelijke zetel in België worden begrepen waarvan de activiteiten gericht zijn op portefeuillebeheer, private banking of investment banking, alsook dochtervennootschappen van banken die ressorteren onder buitenlands recht die gelijkaardige activiteiten uitoefenen en deze hoofdzakelijk richten op de Belgische markt;
 - de buitenlandse en gespecialiseerde Banken, waaronder de banken naar Belgisch of buitenlands recht worden begrepen die op grond van hun specialisatie en buitenlandse activiteiten, in het bijzonder gericht zijn op internationale activiteiten, vermogensbeheer en/of corporate banking; en
 - deze ondernemingen vertegenwoordigen 6,62% van de werknemers;
- de instellingen die de financiële infrastructuur of de financiële markten vertegenwoordigen. Zij vertegenwoordigen 2,01% van de werknemers.

iv. Evolutie van de jobinhoud (McKinsey studie)

De komst van nieuwe technologieën, maar ook allerlei maatschappelijke veranderingen zorgen binnen de sector voor de banken voor heel wat uitdagingen. De sector wil een voortrekkersrol spelen in het zoeken naar antwoorden om, in die snel evoluerende maatschappij, een relevante speler te kunnen blijven voor haar leden en de gehele economie.

Het aantrekken, behouden en omscholen van talent is daarbij een cruciale factor voor de toekomst van de sector. Binnen het kader hiervan zijn verschillende studies uitgevoerd om problemen en opportuniteiten in kaart te brengen (i.s.m. McKinsey, Roland Berger, Trendwolves en Mpiris). Deze studies werden in 2018/2019 afgerond en gaven een prognose voor de komende 5 tot 10 jaar.

De belangrijkste resultaten:

- De digitale transformatie van de sector voor de banken als gevolg van automatisatie kan een impact hebben op tot 38% van het personeelsbestand in de komende 5 tot 10 jaar.
- Om van de digitale transformatie een succes te maken, is de creatie van ongeveer 10.000 nieuwe jobs nodig tegen 2030, waarvan 5.000 jobs in voornamelijk technologie-enablers tegen 2023. Dit zijn rollen als veiligheidsexpert, applicatie ontwikkelaars en data-analisten. Andere rollen situeren zich meer op het domein van technologie-aanbieders (software developers), maar ook technology utilizers (big data analytics, psychostatistics). Ook nieuwe niet-technologische jobs zullen gecreëerd worden (gespecialiseerde verzekeraars, trainers in nieuwe technologie, gespecialiseerde juridische experts, etc.).
- 1/3 van deze 5.000 nieuwe jobs kunnen ingevuld worden door huidige werknemers om te scholen. 2/3 zullen gerekruteerd moeten worden buiten de huidige werknemersbasis. Als gevolg daarvan zal ook de sector voor de banken zich volop in de "war for talent" mengen.

Daarnaast is de impact van de digitale transformatie op de job vaak gedeeltelijk. Dit wil zeggen dat een deel van de functie-inhoud (en de daar bijhorende competenties) verschuift als gevolg van een gedeeltelijke automatisering. Anders gezegd; een "adviseur hypothecaire kredieten" zal blijven bestaan, maar de wijze waarop deze functie wordt ingevuld zal veranderen.

v. Impact van covid-19

Het waren bijzondere tijden waarin de banksector kort op de bal heeft gespeeld samen met de regering en de NBB om onze maatschappelijke verantwoordelijkheid op te nemen en economische steunmaatregelen uit te werken. Als sector wilden wij mee zorgen voor oplossingen voor de vele (financiële) uitdagingen die zich stelden voor zowel particulieren als bedrijven. Ook onze medewerkers stonden daarbij centraal. Onze ondernemingen gingen voor een collectieve en menselijke aanpak van deze crisis.

De maatregelen die genomen werden lagen in lijn met de algemene aanbevelingen (hygiënevoorschriften, thuiswerk, meetings via teleconference, digitaal betalen, ...). Om de gezondheid van onze medewerkers nog beter te kunnen beschermen zonder onze rol ten aanzien van de economie en de continuïteit van de dienstverlening uit het oog te verliezen, zijn de kantoren op afstand beschikbaar geweest en werden de fysieke contacten met klanten beperkt tot het absolute minimum (vb. voor noodzakelijke, kritische verrichtingen).

Deze situatie had als gevolg dat ook de banksector net als andere sectoren te kampen had met medewerkers waarvoor de activiteiten tijdelijk onderbroken werden. Het ging bijvoorbeeld om verminderde activiteiten in het kantorennetwerk, activiteiten gelieerd aan events die niet meer konden doorgaan, afhandeling van fysieke deviezen enz. Op het niveau van de sector werd besloten om geen beroep te doen op tijdelijke werkloosheid.

b. Over de werknemers

Deze gegevens werden opgesteld aan de hand van de sectorfoto van het departement Werk & Sociale Economie en de FinStat databank van Febelfin.

i. Werkgelegenheid

In de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de banken, daalt de werkgelegenheid: de jongste tien jaar (van begin 2009 tot begin 2021) daalde het personeelsbestand gemiddeld met 2,03% per jaar.

Er wordt aangenomen dat die dalende tendens in de komende jaren niet zal wijzigen: de banksector is een sector die momenteel een structurele daling van de werkgelegenheid kent en ook in de toekomst kan dat zo zijn.

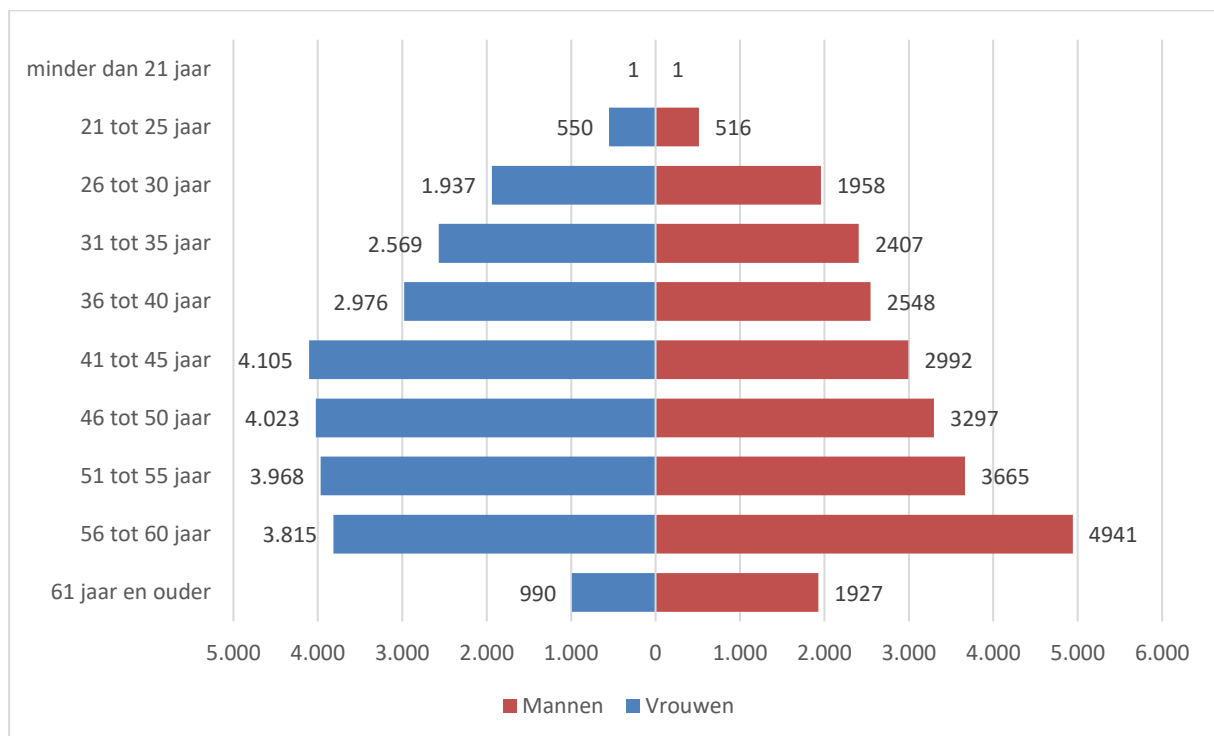
PC 310 – Evolutie werkgelegenheid			
Op 01/01	Aantal	Verschil	%
2009	61.394		
2010	58.476	-2.918	-4,75%
2011	57.834	-642	-1,10%
2012	57.190	-644	-1,11%
2013	55.576	-1.614	-2,82%
2014	53.567	-2.009	-3,61%
2015	52.424	-1.143	-2,13%
2016	51.594	-830	-1,58%
2017	50.307	-1.287	-2,49%
2018*	51.523	+1.216	+2,42%
2019	50.588	-935	-1,81%

2020	49.186	-1402	-2,77%
2021	47.920	-1.266	-2,57%

(*) de toename van de werkgelegenheid die op 1 januari 2018 werd vastgesteld in PC 310 is toe te schrijven aan het feit dat het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor de banken (PC 310) gewijzigd is. De spaarbanken of spaarkassen (die voorheen tot het toepassingsgebied van PC 308 behoorden) vallen sinds 1 juli 2017 immers onder PC 310. Op 1 januari 2017 stelden de spaarbanken of spaarkassen 2.766 medewerkers tewerk.

Deze gegevens worden ook bevestigd door de sectorfoto van het departement WSE. Waar in Vlaanderen de arbeidsmarkt een tewerkstellingsgroei kende van 5,8% tussen 2014 en 2019, laat de sector voor de banken een krimp van 8,7% optekenen voornamelijk door natuurlijke afvloeiingen.

ii. Leeftijdspyramide 2020



De sector voor de banken heeft een relatief oude werknemersbevolking. 40% van de werknemers is immers ouder dan 50 jaar. 24% is over ten laatste 9 jaar pensioengerechtigd. Slechts 20% van de medewerkers is jonger dan 35 jaar. De gemiddelde leeftijd is 46,4 jaar.

iii. Verhouding man/vrouw

De verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de sector is ongeveer in evenwicht: 49,3% van de medewerkers zijn mannelijk en 50,7% van de medewerkers zijn vrouwelijk. Bovenstaande leeftijdspyramide toont aan dat er voornamelijk een vrouwelijk overwicht bestaat in de leeftijdscategorie 41 tot 55 jaar (55% vrouwen en 45% mannen). Bij de allerhoogste leeftijdscategorieën zijn de mannen in meerderheid (41% vrouwen en 59% mannen).

iv. Scholingsgraad

Het scholingsniveau binnen PC 310 is als volgt verdeeld:

Opleidingsniveau	Aandeel
Master	37,19%
Bachelor, hoger niet-universitair	46,04%
Hoger secundair	16,12%
Lager secundair	0,56%
Overige	0,09%

Het is belangrijk te noteren dat om bepaalde functies uit te oefenen in de sector de medewerker verplicht dient te beschikken over een master diploma (compliance gerelateerde functies) of minimum een diploma van secundair onderwijs (functies in contact met het publiek).

Hogerstaande gegevens kunnen ook gealloceerd worden naar personeelscategorie. Dit geeft volgende tabel:

	Master Universitair	Bachelor Hoger niet- universitair	Hoger secundair	Lager secundair	Overige
Directie	81,17%	14,44%	3,93%	0,46%	0,00%
Kaderleden	44,70%	43,58%	11,49%	0,22%	0,01%
Uitvoerend personeel	16,26%	55,73%	26,64%	1,21%	0,16%
Arbeiders	0,00%	6,25%	12,50%	6,25%	75,00%
TOTAAL	37,19%	46,04%	16,12%	0,56%	0,09%

De sector stelt voornamelijk hoger geschoolden personen te werk. Technologische evoluties (zie supra McKinsey studie) zorgen dat de vraag naar uitvoerend personeel zal blijven dalen. Medewerkers met een enkel een diploma secundair onderwijs vullen voornamelijk deze rollen in. De digitale evoluties hebben een grote impact op de inhoud van de uitvoerende functies waardoor hier in de toekomst vaker hoger gekwalificeerd personeel voor gezocht zal worden.

v. Instroom/doorstroom/uitstroom

De verouderde beroepsbevolking in de sector voor de banken en het gebrek aan structurele aanwervingen tonen zich ook duidelijk in de sectorfoto van het departement WSE. De uitstroom bedraagt -8,1%. De instroom bedraagt 4,5%, waarvan slechts 0,9% medewerkers jonger dan 25 jaar. Dit vertaalt zich ook in het aantal beschikbare vacatures. De ondernemingen binnen PC 310 proberen steeds eerst intern functies in te vullen. Vacatures worden enkel gepubliceerd wanneer geen geschikte medewerker intern gevonden kan worden. De vacatures die opengesteld worden zijn vervolgens vaak functies waarvoor men hoog gekwalificeerd personeel zoekt of met reeds enige werkervaring.

Bijgevolg worden zowel lager geschoolden als minder ervaren medewerkers minder aangeworven.

c. Vorming in de sector

De financiële crisis van 2008 heeft voor een belangrijk schokeffect gezorgd in de sector. De externe druk vanwege strengere wetgeving en het versterkte toezicht op de banken heeft er voor gezorgd dat de sector voor de banken de meest gereglementeerde sector is geworden.

Hieruit vloeien verschillende bijscholingsverplichtingen voort voor vele functies in de banken. Zo organiseren zij op regelmatige basis opleidingen in het kader van de witwasverplichtingen. Daarnaast dienen alle personen die in contact staan met het publiek zich jaarlijks verplicht bij te scholen in het kader van de bankbemiddeling (15u/jaar), verzekeringsdistributie (15u/jaar), bemiddeling in hypothecaire en consumentenkredieten (6u/jaar).

Dit heeft uiteraard een impact op de leerzin van de medewerkers. We spreken over een positieve leerzin wanneer de medewerkers de inspanning die gepaard gaat met het volgen van een opleiding kleiner inschatten dan de te verwachten opbrengsten door het volgen van die opleiding. Echter, wanneer het volgen van opleiding bijna voortdurend geassocieerd wordt met een verplichting, maken medewerkers deze inschatting niet meer. Men verwacht geen 'opbrengst' meer door het volgen van een opleiding omdat deze gereduceerd wordt tot een loutere verplichting.

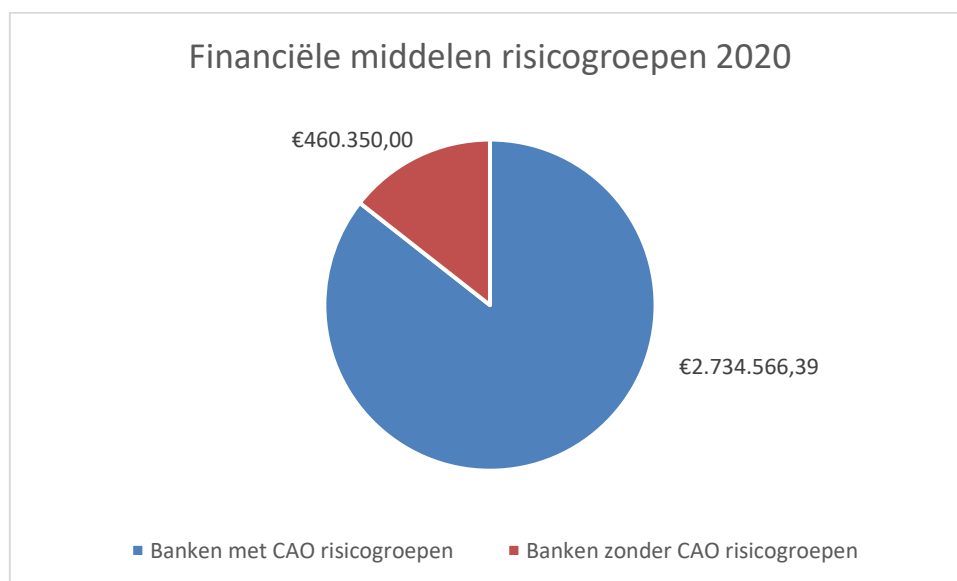
Desalniettemin worden zowel op niveau van de sector als bij de individuele onderneming vele positieve acties genomen om de leerzin bij medewerkers aan te wakkeren. Een van de acties die we wensen te ondernemen in het kader van dit sectorconvenant is het in kaart brengen van de initiatieven op niveau van de individuele ondernemingen.

i. Sectoraal aanbod

Het PC 310 organiseert een sectoraal vormingsaanbod genaamd Elan+. De sector besteedt de organisatie van Elan+ uit aan Febelfin Academy.

De middelen put het sectoraal vormingsfonds uit 2 CAO's: "risicogroepen" en "vormingsinspanningen".

Volgens de CAO risicogroepen dient elke onderneming die geen eigen CAO risicogroepen heeft afgesloten 0,10% van haar jaarlijkse loonmassa over te dragen aan het paritair fonds. De ondernemingen die wel een CAO risicogroepen hebben kunnen deze middelen zelf spenderen na paritair overleg op niveau van de onderneming.



De financiële middelen die het sectoraal vormingsfonds aldus via deze CAO ontvangt zijn jaarlijks circa 460.000€.

De inkomsten uit de CAO vormingsinspanningen worden berekend op het aantal effectieve VTE's die een bank tewerkstelt. Alle banken die deel uit maken van PC 310 dragen hier aan bij. Deze inkomsten bedragen jaarlijks ongeveer 320.000€.

Het jaarlijks beschikbare budget voor het sectoraal vormingsfonds is dus 780.000€.

Met dit budget organiseert en/of ondersteunt het sectorfonds reeds enkele initiatieven zoals Elan+, Fin Competition, Fin Challenge, etc.

ii. Elan+

Het opleidingsinitiatief Elan+ richt zich op alle medewerkers in de sector voor de banken. Er gaat specifieke aandacht naar risicogroepen zonder dat deze specifiek geïdentificeerd worden. Ervaring uit het verleden heeft ons immers geleerd dat we stigmatisatie ten allen tijde dienen te vermijden. Op niveau van de sector worden risicogroepen als volgt gedefinieerd:

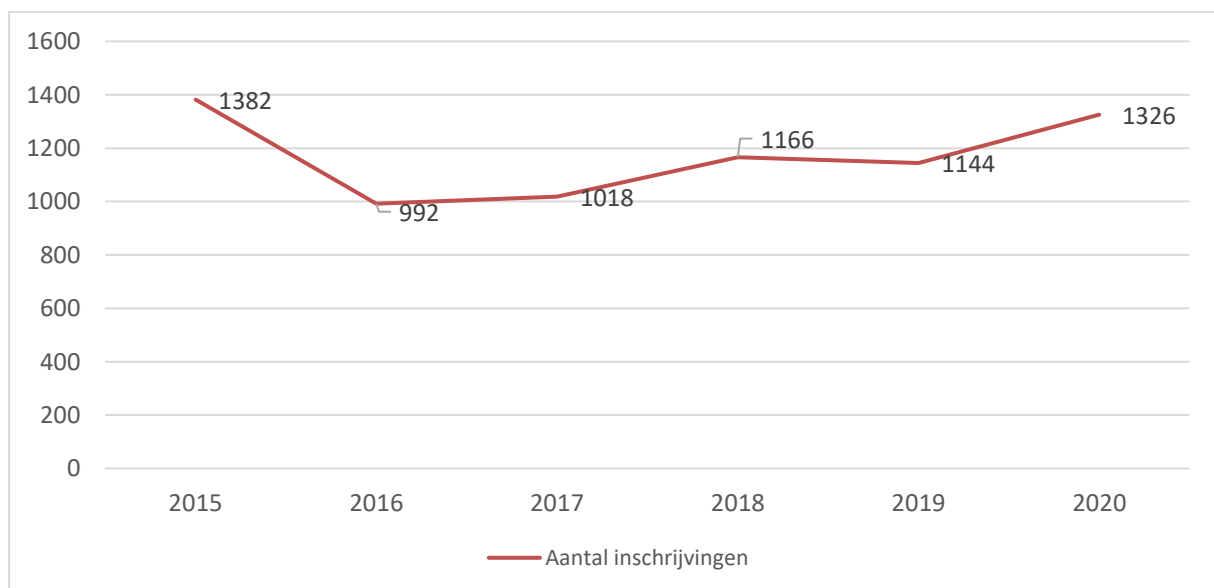
1° De personeelsleden die, wegens herstructurering/reorganisatie of wegens automatisering/informatisering, binnen een bedrijf hun functie verliezen of dreigen te verliezen en die, op basis van bijscholing/recyclage, een andere functie binnen hetzelfde bedrijf zullen kunnen vinden.

2° De personeelsleden die op basis van leeftijd, op basis van scholingsniveau of op basis van beide, significante moeilijkheden hebben met de omschakeling naar nieuwe functies of nieuwe technologieën. Hierbij zal voorrang verleend worden aan de personeelsleden die geen hoger diploma hebben dan hoger secundair onderwijs.

3° De personeelsleden die behoren tot de hierboven gedefinieerde categorieën en die moeten omgeschakeld worden van administratieve en/of operationele naar commerciële taken, om aldus hun mogelijkheden inzake tewerkstelling te blijven ondersteunen.

- Inschrijvingen

De inschrijvingen voor dit initiatief zijn al enkele jaren in stijgende lijn:



Bij afsluiting van het totale jaar op datum van 31 december 2020, hebben finaal 1154 werknemers genoten van het Seminarie-aanbod en 10 werknemers vroegen een tegemoetkoming aan van 130€ voor hun inschrijving voor een opleiding voor sociale promotie.

We stellen dus vast dat ook het relatief succes van dit initiatief (in verhouding tot het dalende werknemersbestand) jaar na jaar toeneemt. De voorlopige cijfers voor 2021 wijzen op een nog sneller stijgend aantal deelnemers. Dit heeft te maken met een uitgebreider, en beter online aanbod. Mikken op een significante verhoging van het aantal inschrijvingen in 2022 is echter niet mogelijk omdat de budgetten hiervoor ontbreken.

- Gevolgde opleidingen in 2020

Onderstaande tabel geeft een overzicht van welke opleidingen gevolgd werden:

	Totaal
Sociale Promotie	0,75%
Banktechnische opleidingen	40,12%
Soft skills	23,91%
Transversale skills	30,17%
Talen	5,05%
Totaal	100,00%

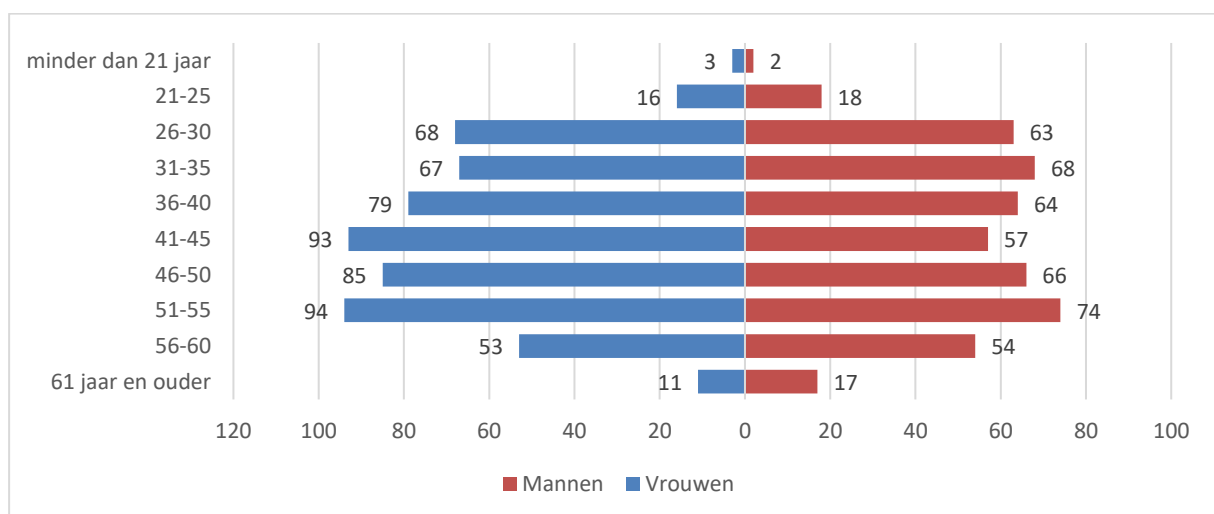
- Opleidingspremie opleidingen voor sociale promotie

Sedert jaar en dag voorziet de sector in een tegemoetkoming van 130€ voor medewerkers die zich inschrijven voor een opleiding volwassenonderwijs, HBO5, professionele bachelor, academische bachelor of master. Deze opleiding kan zowel in dag als avondonderwijs gevolgd worden.

In 2020 zagen we een duidelijke impact van corona op het aantal aangevraagde premies. Dit verlaagde van gemiddeld 20 aangevraagde premies naar 10. De sector voorziet jaarlijks een budget voor zo'n 40 premies. Er is dus ruimte om dit initiatief aan bekendheid te laten winnen.

De gevolgde opleidingen in 2019 waren voornamelijk taalopleidingen.

- Leeftijdspyramide deelnemers sectoraal opleidingsaanbod



De deelnemers aan het opleidingsproject Elan+ zijn gemiddeld iets jonger dan de gemiddelde werknemer in PC 310, nl. 42,7 jaar ten opzichte van 46,4 jaar. Dit laat zich ook zien in de leeftijdsopbouw. 50 plussers vormen 29% van het aantal unieke deelnemers ten opzichte van 40% aandeel in de totale werknemerspopulatie. En waar medewerkers jonger dan 35 slechts 20% uitmaakt van de totale werknemerspopulatie is dat 29% van het aantal unieke deelnemers aan Elan+.

- Verhouding man/vrouw deelnemers sectoraal opleidingsaanbod

De verhouding man/vrouw ligt op 45% mannen en 55% vrouwen, wat de vrouwelijke deelnemers een licht overwicht geeft ten opzichte van hun aandeel in de sectorpopulatie.

- Scholingsgraad deelnemers sectoraal opleidingsaanbod

In onderstaande tabel vergelijken we de scholingsgraad tussen de deelnemers aan Elan+ en de algemene scholingsgraad in de sector.

Opleidingsniveau	Aandeel sector	Aandeel Elan+
Master	37,19%	57,92%
Bachelor, hoger niet-universitair	46,04%	30,83%
Hoger secundair	16,12%	8,33%
Lager secundair	0,56%	2,92%
Overige	0,09%	0,00%

De deelnemers van Elan+ beschikken opvallend vaker over een master diploma in vergelijking met de verhouding in de sector.

iii. Andere sectorale initiatieven

Sedert 2019 heeft het sectorfonds zich als doel gesteld om niet alleen actief te zijn met betrekking tot de vorming van de medewerkers, maar betrokken te zijn in de hele cyclus van een medewerker. Dit uit zich in verschillende projecten die het sectorfonds ondersteunt onder de overkoepelende term "Fintalent.be":

- Met betrekking tot het imago van de sector en aantrekken van jong afgestudeerden organiseert de sector sedert 2020 The Fin Competition.
- Het vormen van medewerkers, kansen bieden tot up-skilling en reskilling kan via het opleidingsinitiatief "Elan+". Specifieke aandacht wordt hier gegeven aan nieuwe transversale competenties en risicogroepen.
- Het bewustmakingsinitiatief "Fin Days" focust er op medewerkers bewuster te maken van de uitdagingen waar de sector mee te maken heeft en maakt de link met levenslang leren.
- The Fin Challenge heeft als ambitie om samenwerking tussen de banken te stimuleren op gebied van sectorbrede uitdagingen.
- Elan+ Outplacement biedt outplacement en extra vorming aan wanneer het contract tussen medewerker en onderneming wordt beëindigd.

Al deze initiatieven worden in praktijk uitgevoerd door Febelfin Academy. De juridische basis hiervoor is een uitvoeringsprotocol dat na elke CAO wordt afgesloten. Febelfin Academy is een onafhankelijk opleidingsinstituut onder vzw-vorm.

Net als het paritair fonds is een van de doelstellingen van Febelfin Academy om het levenslang leren in de brede sector voor de banken te ondersteunen.

Febelfin Academy ondersteunt vanuit deze ambitie ook het YouthStart initiatief. De YouthStart training is een gratis training van 8 dagen voor kansarme jongeren. Onder begeleiding van twee trainers en samen met een 10-tal andere jongeren werken ze aan een plan voor hun toekomst. Welke job wil ik doen? Is opnieuw gaan studeren voor mij een optie? Of word ik beter zelfstandige? Op het einde van de training hebben zij het antwoord gevonden op al deze vragen en weten ze welke stappen er nodig zijn om hun dromen te realiseren.

iv. Aanbod bij de ondernemingen

De sector is zich er van bewust dat de ondernemingen ook heel wat interne initiatieven nemen rond opleiding, reskilling, upskilling, werkbaar werk en inclusie. Deze initiatieven zijn echter niet allemaal bekend. Het is een opportuniteit voor de sector om in het kader van het sectorconvenant deze acties in kaart te brengen. In toekomstige convenanten kan vervolgens bekeken worden hoe best practices met elkaar gedeeld kunnen worden.

2. Sterkte-zwakte analyse

Naast een omgevingsanalyse met trends rond tewerkstelling, scholingsgraad, samenstelling, opleiding etc. op niveau van de sector, is het ook belangrijk om te kijken naar de operationele uitdagingen waarin de ondernemingen in de bankensector mee omgaan. Een korte selectie alvorens over te gaan naar de sterkte-zwakte analyse:

- Focus op duurzaamheid en inschakelen van de sector voor de banken in het bereiken van de klimaat-doeleinden. Strikte en snel komende regulatoire deadlines (de eerste einde 2021) binnen een op zich onduidelijke, complexe en evolutieve regelgeving.
 - Hoewel duurzaamheid wordt bepaald op zowel milieu (Environment), sociaal (Social) als op het vlak van goed bestuur (Governance) **is de huidige reglementaire uitwerking voornamelijk gericht op de klimaatproblematiek.**
 - In de uitrol van de Europese ESG-plannen speelt de financiële sector (kredietverlening, kapitaalmarktactiviteiten en vermogensbeheer) bovendien een centrale rol. De uitspraken in de recente rechtszaken (Milieudefensie (een groep van Nederlandse NGO's) tegen Shell en Klimaatzaak vzw tegen de Belgische overheden) illustreren het maatschappelijke belang van de ESG-aandachtspunten. Ze tonen ook aan dat stakeholders uit de brede maatschappij (NGO's, vakbonden, aandeelhouders, jongeren) acties kunnen ondernemen tegen bedrijven die hun verantwoordelijkheid aangaande ESG niet of onvoldoende opnemen.
 - De Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) die in werking trad op 10 maart van dit jaar creëert immers een omvattende **rapporteringsverplichting voor financiële producten en instellingen**. Er wordt verwacht dat hierdoor een gedragsverandering optreedt en dat financiële middelen vooral naar duurzamere, groene, activiteiten kunnen vloeien. Dit zou dan op zijn beurt weer een stimulans vormen om de business modellen van niet financiële bedrijven te vergroenen.
- Door de (terecht) sterk afgenomen tolerantie ten overstaan van belastingontwijking, zowel bij de overheid, de pers als het publiek, en de hoge staatsschuld komt de banksector centraal te staan in strijd tegen witwassen en de financiering van misdaad en terrorisme.

- Banken zetten in op digitale applicaties en platformen om kosten (via vermindering kantoren) te verminderen en nieuwe klanten te bereiken. Dit geeft aanleiding tot een aantal andere problemen.
 - Digitale inclusie
 - Phishing
 - Verhoging van het cyberrisico doordat er meerdere toegangspoorten zijn tot de banksystemen
 - Fraude
 - Open banking maakt de data van Retail klanten “openbaar”. De rekeninghoudende bank is niet langer eigenaar van de data. Hierdoor kunnen nieuwe business plannen ontstaan die concurrentie verhogend werken.
 - Door het monetaire beleid wordt de rentecurve afgeplat waardoor de rentemarge daalt en de winstgevendheid van traditioneel bankieren gedrukt wordt.
 - Perceptie van banken bij politieke, partijen en sommige stakeholders is niet goed.
 - De banksector maakt veel winst (“rijk en machtig”)
 - “De banken moeten maar betalen”
 - De banken moeten boeten voor de crisis van 2008
 - Risico’s:
 - Verlies aan impact op besluitvorming op regionaal, federaal en ook Europees vlak.
 - Verhoging van kosten (phishing, AML, andere) en belastingen.
 - Afremmen van uitrol van technische vooruitgang: omwille van het verminderde imago heeft de sector het moeilijk om de beste profielen aan te trekken die de technische vooruitgang dienen te faciliteren.
 - Regelgeving stijgt in volume. Opvolging kost meer (FTE, tijd). Add-on van federaal niveau op Europese vereisten.
- **Sterktes**
 - De sector voor de banken blijft een zeer innovatieve sector en neemt een voortrekkersrol in België op. Dit werd onlangs nog erkend door het onafhankelijke onderzoeksbureau Sia Partners dat een app van een Belgische bank beoordeelde als beste banking app ter wereld.
 - In de sector voor de banken kent men correcte arbeidsvoorwaarden en -verloning.
 - Naar aanleiding van de gezondheids crisis is de sector er in geslaagd om zeer snel om te schakelen naar 100% telewerk. Dit toont aan dat zij in staat is om dergelijke crisissen te kunnen beheersen en zeer wendbaar is.
 - De sector heeft een jarenlange traditie van een CAO die inzet op opleidingen, met specifieke aandacht voor risicogroepen.
 - Nieuwe opleidingsinitiatieven zoals The Fin Challenge stimuleren de banken om samen te werken op gebied van sector-brede uitdagingen zoals het sector-imago en regulering.
 - Het sectoraal opleidingsaanbod Elan+ maakt gebruik van de bestaande expertise binnen de ondernemingen. De meeste lesgevers zijn nog steeds actief bij een financiële instelling. Doordat de docenten nog steeds met de voeten in de business staan, hebben opleidingen een grotere leerimpact.
 - Ondanks de gezondheids crisis zag het sectoraal opleidingsaanbod in 2020 nog een stijging van het aantal inschrijvingen. Dit is toe te wijzen aan de snelle omschakeling naar digitale formats zoals Webinars en het bestaande aanbod van e-learnings.
 - Naast opleidingen ondersteunt het paritair fonds sedert enkele jaren ook sector projecten die een weerslag hebben op de volledige levenscyclus van een medewerker (aantrekken – vormen – reskilling/upskilling – uitstromen).

- De sector sloot reeds in 2007 een charter rond diversiteit in de banksector. Dit toont aan dat de sector reeds meer dan tien jaar hier een expertise in aan het opbouwen is. Zie addendum non-discriminatie en inclusie.
- **Zwaktes**
 - Het imago van de sector voor de banken op de arbeidsmarkt heeft nog altijd te lijden van de financiële crisis van 2008. Tegelijkertijd is de aantrekkelijkheid van nieuwe digitale industrieën sterk toegenomen.
 - Ondanks het succes van het sectoraal opleidingsaanbod en de blijvende investering in opleiding & ontwikkeling, wordt leren door vele werknemers beschouwd als een verplichting. De intrinsieke leermotivatie is laag omdat de sector zodanig gereguleerd is dat de meeste opleidingen niet alleen verplicht zijn, maar ook hoofdzakelijk over regelgeving gerelateerde onderwerpen gaan.
 - De bevolking van de sector is weinig divers. Bij de 50-plussers zijn de mannelijke medewerkers duidelijk in de meerderheid.
 - De sector vergrijsst en er is dus met een aantal risico's rekening te houden zoals spanningen op de loonkosten en groeiverlies door het ontbreken van de kwalificaties en bekwaamheden in de onderneming.
 - Bij de risicogroepen in de sector is ook een angst voor de verandering die digitalisering met zich meebrengt.
 - De sector bestaat uit 4 grootbanken die de meerderheid van de medewerkers vertegenwoordigen en uit een 70-tal kleinere banken met veel minder medewerkers. Deze tweespalt maakt het niet eenvoudig om sector-brede acties en gemeenschappelijke vormingstrajecten te ondernemen gezien werking en behoeften uiteenlopend zijn. Zo is er bijvoorbeeld een nood aan IT-profielen, maar elke onderneming codeert zijn systemen in hun eigen taal.
 - De banken worden door de toenemende digitalisering en het lage rente-beleid ook geconfronteerd met stijgende kosten en dit heeft uiteraard ook zijn invloed op de mogelijkheid om te investeren in menselijk kapitaal.




3. Sectorale uitdagingen

- **Korte termijn**
 - Verder omvormen van klassikale opleidingen naar hybride opleidingen: Febelfin Academy, het opleidingsinstituut waar het sectorfonds beroep op doet voor haar sectoraal opleidingsaanbod, heeft al jaren ervaring in het combineren van leervormen. De corona crisis heeft duidelijk gemaakt dat het digitale leren een blijver is, maar bij voorkeur in een hybride vorm. In deze vorm zal de deelnemer een deel van de opleiding zelfstandig moeten instuderen, met ondersteuning van een immersieve e-learning. Het klassikale leren wordt omgevormd naar een ontmoetingsmoment waar workshops, networking, uitwisseling van ervaring etc. centraal staat. Deze weg werd reeds pre-corona ingeslagen maar op korte termijn zullen de meerderheid van de opleidingen op deze manier gegeven worden.
 - Als streng gereguleerde sector zijn vele van onze medewerkers verplicht om jaarlijks een aantal bijscholingen te volgen. Hoewel deze verplichting buiten kijf staat, brengt zij wel het risico met zich mee dat medewerkers opleiding gaan beschouwen als een verplichting met bijgevolg een negatieve impact op de leerzin. Het stimuleren van een positieve leercultuur en bijdragen tot de leergoesting is een tweede uitdaging op korte termijn voor de sector.


- Ondersteunen van risicogroepen bij de impact van de digitalisering op de job en het omgaan met verandering. We moeten deze personen zo goed mogelijk begeleiden terwijl hun rol in de onderneming verandert en zij onder invloed van digitalisatie/automatisatie nieuwe taken opnemen.

- **Lange termijn**

- Imago van de sector moet verbeterd worden bij jongeren en studenten. Te weinig kiezen voor een job bij een financiële instelling. Gezien de vergrijzing van de sector moet deze trend omgedraaid worden wegens de mogelijke nefaste gevolgen op gebied van kennisoverdracht, aanwezigheid van competenties, etc..
- De diversiteit van de sector moet vergroten. Als sector willen we een afspiegeling zijn van de Belgische maatschappij. Dat zijn we op dit moment nog niet. De sector zet hier op in via het addendum non-discriminatie en inclusie.
- De leercultuur van de sector blijft gedreven door regelgeving gerelateerde opleidingen. De leerzin bij medewerkers is laag. Te weinig medewerkers beschouwen de investering in opleiding lager dan wat het hen potentieel kan opbrengen.

 Intersectorale toets	<p>We zijn er van overtuigd dat we als sector sterker kunnen staan wanneer we op bepaalde vlakken kunnen samenwerken met andere sectoren.</p> <p>Op dit moment zijn deze sectoroverschrijdende samenwerkingen beperkt. Waar volgens ons op korte termijn de meeste winst te boeken valt is op het domein rond diversiteit en tegengaan van discriminatie. Hier zijn reeds de eerste stappen voor genomen via het “inclusive panels” charter (zie addendum non-discriminatie en inclusie).</p>
 Relancetoets	<p>Uit onze omgevingsanalyse blijkt dat de banken relatief goed uit de corona-crisis gekomen zijn. In 2020 en 2021 werden na de respectievelijke lockdowns opleidingen georganiseerd rond thema's als “Terug naar de werkvloer” of “Moeilijke gesprekken met klanten in Covid-19 tijden”. Er wordt niet voorzien om deze opleidingen te herhalen. De gezondheids crisis heeft ons wel geleerd dat thuiswerk een blijver is. Daarom organiseren we wel nieuwe trainingen in het sectoraal opleidingsaanbod voor zowel medewerkers (“Impact hebben tijdens digitale meetings”) als leidinggevendenden (“Leidinggeven aan agile teams”). Deze opleidingen proberen een oplossing te bieden voor nieuwe uitdagingen die ontstaan zijn door het telewerk.</p>
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<p>Het sectoraal fonds werkt, via Febelfin Academy, al enkele jaren samen met The Forge. The Forge is een spin-off van de Universiteit van Gent. Zij helpen organisaties via assessments, games & trainings om een innovatieve cultuur op te zetten. Hiervoor beroepen zij zich op duizenden wetenschappelijke studies rond innovatie, organisatie management en creativiteit. Samen met The Forge wordt tweejaarlijks The Fin Challenge georganiseerd. Dit is een hackathon waarin medewerkers van de sector samenkomen om creatieve oplossingen te bedenken</p>

	<p>voor een sector brede uitdaging. The Forge is ook leverancier van enkele opleidingen binnen het sectoraanbod. Het lijkt een goed idee om te onderzoeken hoe we deze samenwerking in de toekomst kunnen versterken of ook nieuwe partnerschappen kunnen aangaan.</p>
--	--

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>De laatste jaren is een opvallende verschuiving gaande wat betreft de gevolgde opleidingen binnen het sectoraal opleidingsaanbod. Tot ongeveer 2017-2018 werden systematisch de banktechnische opleidingen het meest gevolgd. Op dat moment volgt een trendbreuk en stellen we vast dat opleidingen rond persoonlijke en digitale vaardigheden het meest worden gevolgd. Hoewel hier geen gedegen onderzoek naar gedaan is, past dit waarschijnlijk in de klemtoon die de laatste jaren meer en meer gelegd wordt op 'menselijke' vaardigheden, m.a.w. vaardigheden die niet snel door een computer overgenomen kunnen worden.</p> <p>Wat dat betreft begint het competentie- en loopbaangerichte denken al stilletjes aan in de genen te komen van de bankmedewerkers. Hoewel dit zeker een positieve tendens genoemd kan worden, mogen de inspanningen hier niet verminderen. Bovendien moet er ook gewaakt worden dat de banktechnische competenties ook aangeleerd blijven worden. Deze vormen immers ook een belangrijke factor voor reskilling en upskilling van de medewerkers.</p>
--	---

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	<p>Prioriteit 1: het verbeteren van het imago van de sector voor de banken bij pas afgestudeerden</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: Aanwezigheid op SID-INS Actie: Expertensessies Fin Competition Actie: Action Labs Young Talent in Action Actie: Onderzoek verdere samenwerkingen Actie: Verhogen instroom knelpuntberoepen
	<p>Prioriteit 2: Professionaliseren van lesgevers</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: Stageplaatsen docenten hoger onderwijs Actie: Revisie syllabi hoger onderwijs Actie: Revisie curriculum professionele bachelor bank- en financiewezen
2. Levenslang leren en werkbaar werk	<p>Prioriteit 1: het ondersteunen in het (verder) ontwikkelen van een positieve leercultuur in de ondernemingen</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: De sector groepeerd en publiceert initiatieven van individuele ondernemingen op FinTalent.be Actie: Contacten beroepssecretarissen organiseren Actie: Organisatie Fin Days Actie: Organisatie Elan+ Actie: Opleiding sociale promotie Actie: In kaart brengen leercultuur
	<p>Prioriteit 2: faciliteren van medewerkers en werkgevers/leidinggevenden in het omgaan met toenemende flexibiliteit van zowel organisatie als individu, met bijzondere aandacht voor telewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: In kaart brengen werkbaar werk bij de ondernemingen Actie: Sharing best practices
3. Non-discriminatie en inclusie	<p>Voor 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.</p>

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

Op de arbeidsmarkt speelt zich vandaag een echte *war for talent* af, en zeker ook in de sector voor de banken heeft dit een belangrijke impact. Een van de grootste knelpuntprofielen blijft de IT-rol. Financiële instellingen hebben het moeilijk om IT-profielen aan te trekken, maar ook kandidaten met een achtergrond in data en zelfs bredere commerciële profielen zijn moeilijk te vinden. Deze rollen worden typisch ingevuld door hoog gekwalificeerde kandidaten met een master in wiskunde, actuariële wetenschappen, ingenieurswetenschappen, statistiek, etc.. Gediplomeerden uit deze richtingen hebben dan ook een grote keuze aan potentiële werkgevers. Daarnaast zijn deze jongeren ambitieus en ongeduldig. Hun korte termijn ambities botsen regelmatig met de tijd die nodig is om naar een zekere senioriteit door te groeien. De investering in hun persoonlijke ontwikkeling is daarom een belangrijke driver voor hun keuze én retentie bij deze werkgever. Er speelt zich dus duidelijk een *race for the right employer* af, waar de werkgevers die de ambities van de high potential kunnen waarmaken een streepje voor hebben.

Als de *war for talent* en de *race for the right employer* elk een speelhelft bezetten, dan kan je op de middenstip een *shift in recruitment* terugvinden. De financiële ondernemingen richten zich in vacatures nog vaak op ervaren medewerkers, maar meer en meer wordt ingezet op starters. In de hoofdkantoren krijgen masterprofielen de bovenhand en worden ze niet alleen gezocht in meer technische departementen zoals risk, audit, controlling, finance maar ook in commerciële & analytische functies in operationele afdelingen. Er blijft een rol weggelegd voor bachelors in operationele domeinen, maar deze tendens is dalend. Functies die zich traditioneel op bediende-niveau afspeelden (en dus het merendeel door werknemers met een bachelor-achtergrond werd ingevuld) evolueren door automatisatie, A.I., etc. naar een kaderfunctie (en dus op master-niveau). Bachelors die aangeworven worden, moeten het potentieel hebben om op termijn door te groeien naar functies met ruimere verantwoordelijkheden.

In het kantorennet en/of contactcenters is een blijvende rol weggelegd voor werknemers met een bacheloropleiding. De tanende belangstelling voor de richting bank- & financiewezen is lastig voor de ondernemingen in de sector. Als sector moeten we dus blijvend inzetten op onze eigen attractiviteit en de interesse voor beroepsgerichte bacheloropleidingen trachten te verhogen.

Nog meer dan te kijken naar het diploma worden kandidaten gescreend op essentiële competenties zoals leervermogen, doorzettingsvermogen, ondernemerschap, omgaan met verandering en de kennis van de andere landstaal. We zijn in de sector voor de banken ook op zoek naar competenties die niet altijd op de schoolbanken aangeleerd kunnen worden: klantenadvies, opbouwen van klantenrelaties.

Om deze uitdagingen aan te gaan, dient de sector op een aantal verschillende zaken in te zetten: **Sector-imago:** Om de meest gegeerde profielen in de *war for talent* te overtuigen, dient de sector haar imago te verbeteren. Deze profielen worden immers vandaag niet intrinsiek getriggerd door de sector voor de banken, maar eerder door een job in consulting waar zij tewerkgesteld worden in een grote diversiteit aan sectoren.

Professionalisering docenten hoger onderwijs: de banksector is het laatste decennium ongelooflijk hard geëvolueerd. Docenten in het hoger onderwijs zijn zich hier niet altijd van bewust. Een grotere wisselingwerking tussen wat gedoceerd wordt en de praktijk moet ontstaan.

Stageplaatsen: Wanneer we studenten kennis kunnen laten maken met onze sector, worden zij wel vaak getriggerd. Het is hier belangrijk dat bij het aanbieden van een stageplaats het gaat om een waardevolle stage. Je moet de stagiair opleiden, intensief begeleiden, maar ook impactvol werk laten uitvoeren. Dit lukt niet altijd omwille van de stageduur (1 maand is vaak te kort) en/of de stageperiode die ongelukkig valt. Een andere hinderpaal zit bij het overtuigen van de eventuele stageverantwoordelijke bij de bank van de meerwaarde van deze investering. De sector engageert zich om een bruggenbouwer te zijn tussen de ondernemingen en het hoger onderwijs.



Resultaatsverbintenis:

De sector wil in 2022 de eerste stappen nemen om de kloof tussen het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt te verkleinen. Dit wil ze doen door ondermeer (1) de docenten in het hoger onderwijs te ondersteunen, (2) een beter beeld te geven van de realiteit van de sector en (3) de samenwerking met hoger onderwijs instellingen (inclusief universiteiten) te intensifiëren. De sector blijft ook verdere initiatieven ontplooiën om haar imago te verbeteren bij jongeren.


De sector zal tot slot ook contacten leggen met andere bediendesectoren om ervaringen uit te wisselen wat betreft duaal leren in het hoger onderwijs. Dit kan de start zijn voor een mogelijke toekomstige intersectorale samenwerking.

Betrokken partners



De hogescholen en universiteiten in Vlaanderen, andere bediendesectoren zoals als APCB en Liberform.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: het verbeteren van het imago van de sector bij jongeren/studenten	
Actie: De sector is aanwezig op de SID-INS	Omschrijving: De sector informeert jongeren die hun studiekeuze bepalen over de verschillende carrièremogelijkheden en welke diploma's hier gezocht voor worden.
	Timing: Najaar 2022
	Betrokken partners: AHOVOKS
	Inspanningsverbintenissen: De sector engageert zich om aanwezig te zijn op de SID-INS die in het najaar van 2022 georganiseerd worden.
Actie: Expertensessies Fin Competition	Omschrijving: De jaarlijks georganiseerde Fin Competition wordt verrijkt met experten sessies waarin werknemers uit verschillende banken de deelnemende studenten een inzicht geven in hun beroep en welke competenties zij hier voor nodig hebben. In 2022 zal de Fin Competition opengesteld worden voor alle studierichtingen hoger onderwijs (hogescholen en universiteiten) in België.
	Timing: 2022

	<p>Betrokken partners: Financiële ondernemingen PC 310</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sector neemt minstens 6 nieuwe experten video's op in 2022 en stelt deze ter beschikking aan de deelnemers via de website van de Fin Competition. • Bij de selectie van de experten wordt rekening gehouden met een goede verdeling op het gebied van gender, taal, leeftijd en afkomst.
Actie: Action Labs van Young Talent in Action van VBO	<p>Omschrijving: Het VBO organiseert vijf maal per jaar op 4 locaties het "Young Talent in Action XXL" event. De sector zal op verscheidene YTiA events zogenaamde action-labs organiseren. Dit zijn vormingsmomenten gericht op jongeren van 17-18 jaar. Interactiviteit staat hier centraal. Doel is om bepaalde evoluties, trends, etc. op de arbeidsmarkt uit te leggen. Bv 'de impact van A.I. op de bankier'.</p> <p>Timing: 2022</p> <p>Betrokken partners: VBO</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sector zal het VBO 1 action lab per locatie voorstellen. • Bij keuze van lesgever zal de sector rekening houden met een goede verdeling op het gebied van gender, taal, leeftijd en afkomst.
Actie: Onderzoek verdere samenwerkingen	<p>Omschrijving: De sector onderzoekt de nood om verdere samenwerkingen op te zetten tussen de financiële ondernemingen en het hoger onderwijs in de vorm van jobbeurzen, speed-dates, etc. ... Van hieruit kan bekeken worden hoe aansluiting gevonden kan worden bij de opmaak van beroepskwalificatiedossiers, de adviesbevraging i.v.m. knelpuntberoepen (VDAB), de ontwikkeling van Competent 2.0,</p> <p>Timing: 2022</p> <p>Betrokken partners: Financiële ondernemingen PC 310, Hogescholen en universiteiten</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sector brengt de geïnteresseerde ondernemingen samen en stelt een nota op die toelicht in welk kader intensievere samenwerkingen met het hoger onderwijs tot stand kunnen komen. • De sector legt deze nota voor aan de hogescholen en universiteiten om hun feedback te bekomen.
Actie: Verhogen instroom knelpuntberoepen	<p>Omschrijving: De sector verkent zijn rol als bruggenbouwer op vlak van de verschillende vormen van werkpleklere die voor instroom in de sector kunnen zorgen. Er wordt ook contact gelegd met andere sectoren om hun ervaringen met betrekking tot duaal leren te bekomen. De sector bouwt haar netwerk met VDAB & Syntrum uit en verkent de mogelijkheden om de instroom van knelpuntprofielen te verhogen.</p> <p>Timing: 2022</p>

	Betrokken partners: Financiële ondernemingen PC 310, Liberform, APCB
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • De sector poogt een inventaris op te maken van alle werkplekleevormen met opportuniteiten voor de sector. • De sector organiseert een verkennend overleg met VDAB en Syntrum.

 Prioriteit 2: Professionaliseren van lesgevers	
Actie: Stageplaatsen docenten hoger onderwijs	Omschrijving: De sector start een pilootproject waarbij docenten hoger onderwijs enkele dagen kunnen meelopen in een bank.
	Timing: 2022
	Betrokken partners: Financiële ondernemingen PC 310, hogescholen
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • De sector brengt de geïnteresseerde ondernemingen samen en lijst de mogelijke stageprojecten op. • Deze stageprojecten worden bezorgd aan de docenten van de hogescholen die hier op kunnen intekenen.
Actie: Revisie syllabi hoger onderwijs	Omschrijving: De sector leest handboeken en cursussen na die in het hoger onderwijs gebruikt worden en toetst af of deze nog overeenkomen met de bancaire realiteit.
	Timing: 2022
	Betrokken partners: Hogescholen, financiële ondernemingen PC 310
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • De sector bevraagt de hogescholen welke handboeken volgens hen het meest dringend een 'sectortoets' kunnen gebruiken. • De sector zal een selectie van de handboeken, na een haalbaarheidsanalyse, laten reviseren door een of meerdere experts uit de sector.
Actie: Start revisie curriculum professionele bachelor Bank- en financieuzen	Omschrijving: De sector roept vertegenwoordigers van haar leden en opleidingsverantwoordelijken van de PBA Bank- en financieuzen samen om het curriculum meer aansluiting te laten vinden bij de noden van de banken. De sector heeft de intentie om dit op termijn breder open te trekken naar andere studierichtingen.
	Timing: 2022
	Betrokken partners: Hogescholen, financiële ondernemingen PC 310

	<p>Inspanningsverbintenissen: De sector organiseert minstens 3 verkennende gesprekken met hogescholen & ondernemingen (elk 1 maal apart en 1 maal samen) om deze actie te lanceren.</p>
--	--

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

Digitalisering, gecombineerd met allerlei maatschappelijke veranderingen, geven de sector voor de banken heel wat uitdagingen. FinTalent, de overkoepelende naam voor paritair ondersteunde projecten, wil een voortrekkersrol spelen in het zoeken naar antwoorden om, in deze snel evoluerende maatschappij, de huidige en toekomstige werknemers blijvend te ondersteunen in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Het aantrekken, behouden en omscholen van talent is daarbij een cruciale factor en vertaalt zich reeds in een aantal concrete FinTalent projecten. FinTalent heeft immers de ambitie om de sector voor de banken te bevestigen als een transparante, inclusieve en innovatieve sector die ten dienste staat van de 11 miljoen Belgen.

De sector kan zo haar aantrekkingskracht versterken op het schaarser wordende talent in de arbeidsmarkt. Dit is cruciaal voor de uitbouw van een waardevolle en stabiele sector voor de banken en draagt in belangrijke mate bij tot de versterking en uitbouw van de Vlaamse economie en werkgelegenheid in de komende decennia.

Tewerkstelling in de sector voor de banken wordt niet meer beschouwd als even “jobzeker” als 20 jaar geleden. Vroeger tekenden mensen voor hun gehele carrière. De laatste jaren **herdefinieerden** de financiële instellingen zich als wendbare technologiebedrijven. Dit alles heeft een grote impact op de organisatie van werk en werknemer:

- Onder invloed van nieuwe technologieën en de toenemende automatisering zullen bepaalde **beroepen veranderen** of helemaal **verdwijnen**, ook jobs die voordien als stabiel werden beschouwd. Maar digitalisering zal ook leiden tot **nieuwe** type jobs. En belangrijk, het tempo van de verandering ligt hoog. FinTalent zal daarom werknemers en ondernemingen structureel ondersteunen in het omgaan met verandering en het verhogen van hun *adaptability*.
- Blijven omscholen maar ook op tijd even pauze nemen, zijn essentieel voor een **duurzame loopbaan**. Zowel de medewerker als de werkgever zijn hiervoor verantwoordelijk. De werknemer moet een leergierige ingesteldheid hebben om mee te kunnen in de snel evoluerende jobs- en arbeidsmarkt. De werkgever moet ervoor zorgen dat zijn medewerkers bijleren over de laatste technologieën, methodes en technieken. Daarvoor is het ontwikkelen van een positieve leercultuur van essentieel belang.
- Als sterk **gereguleerde sector** zijn er een heel aantal jaarlijks verplichte ‘compliance’ opleidingen voor de werknemers. Velen leren omdat het moet, weinigen omwille van een intrinsieke motivatie. Dit ondermijnt een echte positieve leercultuur. De uitdaging voor FinTalent bestaat uit het ondersteunen van ondernemingen in het ontwikkelen van een positieve leercultuur en het aanscherpen van de leerzin bij de individuele werknemers.
- Het staat ook vast dat we met zijn allen **langer & anders zullen gaan werken**. Een ganse carrière uitbouwen in één bedrijf of zelfs één sector is niet meer de standaard. Bovendien zullen mensen meer via projecten in wisselende teams werken zie bijvoorbeeld de “gig economy” en agile werken. Focus op competenties & skills via op maat gemaakte opleiding & begeleiding wordt belangrijker willen we werknemers langer aan het werk houden.
- Werknemers verwachten extra **flexibiliteit** van de werkgever om hun werk te organiseren. De transformatie van freelancers naar slash workers is volop gaande. Ondernemingen moeten manieren vinden om om te gaan met medewerkers die hun eigen agenda beheren, langdurige

werkonderbrekingen inlassen, deeltijds en zelfstandig werken combineren, etc. ... Dit brengt extra uitdagingen mee voor de werkgever om de balans te vinden tussen organisatie en klantenbehoeften. Werkgevers worden immers geconfronteerd met medewerkers die meer flexibiliteit wensen wat arbeidsorganisatie, arbeidstijd etc. betreft, maar tegelijkertijd met een klanten die een vraag hebben naar flexibele beschikbaarheid van de bankmedewerker. Dit zijn twee uitersten die de werkgever in evenwicht moet brengen.

- De **corona-crisis** heeft ons getoond dat een nieuw evenwicht gezocht dient te worden tussen werk en privéleven. Thuiswerk biedt een aantal voordelen voor zowel werknemer als werkgever. Echter, het is ook duidelijk geworden dat medewerkers nood hebben om zich geconnecteerd te voelen met hun werkgever, collega's, leidinggevende en dat die connectie bij voorkeur fysiek is.



Resultaatsverbintenis:


In 2022 willen we een stijging bereiken in het aantal aanvragen voor opleidingspremies tot 30 aanvragen, ten opzichte van 10 aanvragen in 2020. We mikken er ook op dat het aantal inschrijvingen in 2022 voor het gratis opleidingsaanbod via Elan+ minstens stabiel blijft ten opzichte van 2021 (+/- 5%).



Betrokken partners


Sociale partners, andere sectorfondsen.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: het ondersteunen in het (verder) ontwikkelen van een positieve leercultuur in de ondernemingen	
Actie: De sector groepeert en publiceert initiatieven van individuele ondernemingen op FinTalent.be	Omschrijving: De sector publiceert artikels op dit platform waarbij ze best practices deelt van ondernemingen binnen en buiten de sector. Deze artikels werken inspirerend voor de ondernemingen binnen de sector.
	Timing: 2022
	Betrokken partners: Ondernemingen PC 310, APCB en Liberform voor aanbrengen inspirerende ondernemingen
Actie: Contacten beroepssecretarissen organiseren	Inspanningsverbintenissen: De sector engageert zich om 4x per jaar een artikel te publiceren.
	Omschrijving: De sector organiseert 4x per jaar een ontmoeting met de beroepssecretarissen van de vakbonden en betreft hen zo intensief bij de sectorale acties.
	Timing: 2022

	<p>Betrokken partners: Beroepssecretarissen</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tijdens deze ontmoetingen zal een stand van zaken worden voorgesteld van de acties opgenomen in deze sectorconvenant. • De beroepssecretarissen hebben aldus de mogelijkheid om waar nodig bij te sturen.
Actie: Organisatie Fin Days	<p>Omschrijving: De sector organiseert opleidings- en bewustmakingsinitiatief "Fin Days". Deze focussen op concrete uitdagingen voor de sector voor de banken en maken de link met levenslang leren om deze uitdagingen aan te gaan. In 2021 werden 4 Fin Days georganiseerd rond thema's als "A.I. en de impact op de commerciële medewerker", "Samenwerking in diverse teams", "Macro-economische uitdagingen en opportuniteiten voor de sector voor de banken" en "Fintech, bigtech en de toekomst van bankieren".</p> <p>Timing: 2022</p> <p>Betrokken partners: Nog te bepalen</p> <p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In 2022 zal de sector deze Fin Days opnieuw organiseren rond nieuwe thema's. Deze zijn op het moment van schrijven echter nog niet bepaald. • Elke Fin Day wordt minstens 1x georganiseerd. • De sector mikt op minstens 50 deelnemers per Fin Day.
Actie: Organisatie Elan+	<p>Omschrijving: De sector organiseert een algemeen opleidingsaanbod onder de naam Elan+ waarbij elke medewerker minstens 1 opleiding per jaar gratis mag volgen. Specifieke aandacht wordt gegeven aan combinaties van verschillende leervormen, het hybride leren. Medewerkers mogen vrij kiezen uit het aanbod. De inschrijving kan in principe niet geweigerd worden tenzij de onderneming eenzelfde opleiding intern aanbiedt of in het geval dat de organisatie van de dienst in het gedrang komt.</p> <p>Timing: 2022</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De sector blijft er over waken dat het opleidingsaanbod relevant en up-to-date blijft.</p>
Actie: Opleiding sociale promotie	<p>Omschrijving: De sector stimuleert het volgen van opleiding door een tegemoetkoming van 130€ per jaar in de inschrijvingsgelden voor een inschrijving in HBO5, PBA, ABA of MA.</p> <p>Timing: 2022</p> <p>Betrokken partners:</p>

	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • De sector zet dit aanbod meer in de kijker via nieuwsbrieven aan de deelnemers van het Elan+ opleidingsaanbod. • Deze nieuwsbrieven worden circa 5x per jaar verstuurd.
Actie: In kaart brengen leercultuur	Omschrijving: De sector ondersteunt de ondernemingen die dit wensen met de organisatie van een leercultuurenquête (Leerscan). Dit is een bestaande en gratis tool die werd ontwikkeld door Vlerick Business School dankzij steun van het ESF. De Leerscan bestaat uit enerzijds een enquête die onder de medewerkers dient afgenomen te worden en anderzijds uit een bundel met best practices, tips & trics. De Leerscan focust op verschillende bouwstenen van zowel formeel als informeel leren, zoals toegankelijkheid, ondersteuning, autonomie, verbondenheid en leertransfer.
	Timing: 2022
	Betrokken partners: Vlerick (ontwikkelaar Leerscan)
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • De sector engageert zich om over dit aanbod te communiceren met haar contactpersonen bij de learning & development departementen van de banken. • Zowel de ontwikkelaar bij Vlerick Business School als een huidige gebruiker van de leerscan worden uitgenodigd om deze tool toe te lichten aan de banken.

 Prioriteit 2: faciliteren van medewerkers en werkgevers/leidinggevenden in het omgaan met toenemende flexibiliteit van zowel organisatie als individu, met bijzondere aandacht voor telewerkers	
Actie: In kaart brengen werkbaar werk bij de ondernemingen	Omschrijving: De sector onderzoekt in welke mate de ondernemingen al werkbaar werk en het werkvermogen van de werknemers meet. Dit onderzoek is een kwalitatieve bevraging op niveau van HR.
	Timing: 2022
	Betrokken partners:
	Inspanningsverbintenissen: Dit onderzoek zal eenmaal plaatsvinden in 2022. Eventuele resultaten kunnen gegroepeerd worden op niveau van de sector om toekomstige acties mee voor te bereiden.
Actie: Sharing best practices	Omschrijving: De sector brengt bedrijven samen om hun ervaringen te delen, vragen te stellen en elkaar te inspireren rond het thema werkbaar werk & flexibiliteit. Dit mondt uit in een publicatie op FinTalent.be.
	Timing: 2022
	Betrokken partners:

	Inspanningsverbintenissen: De sector zal inspanningen doen om op regelmatige basis inspirerende artikels te posten op fintalent.be.
--	---

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

In 2020 stelde de banksector 47.920 mensen te werk. 47.920 mensen die elke dag het beste van zichzelf geven om de sector vooruit te laten gaan en af te stemmen op de steeds veranderende wensen en noden van de samenleving. Zij verdienen het om te werken in een omgeving die hen respecteert om wie ze zijn.

Maar wat betekent inclusie dan concreet? Het betekent onbezorgd uitkomen voor wie je bent en voelen dat je gewaardeerd wordt. En hoe inclusiever de werkvloer, hoe meer ruimte voor diversiteit. Dat brengt ons bij het uiteindelijke doel van de sector: een afspiegeling zijn van de maatschappij.

Die afspiegeling is in de eerste plaats nodig voor de kwaliteit van het bestuur, de besluitvorming en de dienstverlening van de sector. Diversiteit heeft een positieve invloed op de mate van innovatie en creativiteit. Ook het diverse klantenbestand vraagt om een diverse sector, en niet alleen voor het rechtstreekse contact met de eindklant, maar ook aan de top en alle niveaus ertussen. Op die manier houdt de sector de vinger aan de pols met wat er leeft en speelt ze in op de noodzakelijke voorwaarde voor een vertrouwensband met de klant: herkenbaarheid.

Belangrijke pijlers waarop we onder andere inzetten en verdere focus leggen zijn leiderschap en diversiteit.

De leiderschapstijlen in een onderneming hebben een grote invloed op de mate van inclusie in een onderneming. Daarom streven we binnen de sector voor de banken naar inclusief leiderschap. Uit een bevraging onder 800 bankwerknemers over multiculturele inclusie bleek immers dat het diversiteitsbeleid van de eigen werkgever anders wordt gepercipieerd naargelang de origine van de werknemer. Belgische werknemers zonder vreemde afkomst schatten dat beleid gunstiger in dan hun collega's met een zichtbaar andere origine. Het spreekt voor zich dat de sector voor de banken verder wil gaan dan deze enquête. Er werd vastgesteld dat werknemers met een migratieachtergrond veel vaker dan anderen racistische microagressie ervaren en meer nood hebben aan netwerking en mentoring. Ze zoeken ook naar rolmodellen.

Een onderneming met een inclusieve cultuur laat ook iedereen toe zichzelf te zijn op het werk. Daarenboven zijn beslissingen genomen door een diverse groep verrijkender, en vaak ook beter dan een beslissing genomen door 1 individu. Een team dat bestaat uit mannen en vrouwen van diverse leeftijden en culturen zal in 87% van de tijd betere beslissingen nemen dan een homogeen team. Een belangrijke voorwaarde is het creëren van een veilige omgeving. Systematisch moet blijvend ingezet worden op psychologische veiligheid en het verminderen van micro-agressies.





Resultaatsverbintenis:



2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

Prioriteiten en acties

Zie addendum 2022.

Rode draden

 Intersectorale toets	<p>Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt: deelname aan SID-IN beurzen.</p> <p>Diversiteit en inclusie: Charter rond Inclusive Panels verder verspreiden over meerdere sectoren. Ook de toolbox rond inclusie die Febelfin ontwikkelde is zeer interessant voor andere sectoren.</p> <p>De sector zet haar schouders onder de werking van de intersectorale adviseurs.</p> <p>In het kader van het project Talentmobiliteit heeft de sector ook samenwerkingsakkoorden afgesloten met de zorgsector, de logistieke sector, de overheid, het onderwijs en bepaalde bedrijven. Febelfin Academy heeft akkoorden afgesloten met de federatie van de notarissen, reissector, Cevora, BZB/Fedafin etc.. Ook wat betreft aansluiting vinden tussen onderwijs en arbeidsmarkt zoekt de sector contact met andere sectoren zoals Liberform en APCB om ervaringen uit te wisselen wat betreft duaal leren in het hoger onderwijs. Dit kan de start zijn voor mogelijke toekomstige intersectorale samenwerkingen.</p>
 Relancetoets	<p>De gezondheidscrisis en de daarbij horende lockdowns maakten duidelijk dat thuiswerken voordelen biedt, maar dat medewerkers ook de nood blijven voelen om zich fysiek geconnecteerd te voelen tot het werk. Nieuwe uitdagingen die zich hebben gemanifesteerd bij veelvuldig thuiswerk zijn:</p> <ul style="list-style-type: none">- Impact behouden voor de werknemers op afstand.- Het aansturen van hybride teams voor leidinggevenden. <p>Beide uitdagingen brengen het risico met zich mee dat men wil overcompenseren waardoor een goede work-life balance wordt verstoord. Daarom zal in het sectoraal opleidingsaanbod in 2022 hier rekening mee gehouden worden en opleidingen aangeboden worden die zich richten op zowel de werknemer als de leidinggevende:</p> <ul style="list-style-type: none">- Een nieuwe opleiding rond “Constructief samenwerken op afstand”. Dit gaat voornamelijk over het communicatie- en samenwerkingsaspect.- Een Fin Day rond het thema “Hybride werken/nieuwe werkcultuur”. De persoonlijke aspecten zoals, valkuilen/voor & nadelen/verbondenheid met werk/leerprikkels op een nieuwe manier, komen hier aan bod. Hier wordt ook de link gelegd met verdere opleidingen/trainingen die de medewerker op eigen initiatief kan volgen binnen Elan+, maar ook binnen de bank rond dit thema.- Voor leidinggevenden de opleidingen: Managing hybrid teams & Leading your teams through change. <p>Het is eveneens belangrijk dat HR-afdelingen werkbaar werk en werkvermogen in kaart brengen.</p>

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>Het bestaand partnerschap met The Forge wordt zeker behouden. In 2022 kan ook op zoek gegaan worden naar nieuwe partnerschappen voor nieuwe acties.</p>
 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>De huidige competentiegerichte opleidingen blijven behouden en worden steeds up-to-date gebracht. Voor alle drie decretale thema's wordt gepoogd om aan sharing knowledge, best practices etc. te doen via de koepelwebsite van FinTalent.be.</p>

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst.

Financiering

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen betaald.

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de Sector voor de banken (PC 310),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Karel BAERT,
Gedelegeerd bestuurder Febelfin

Mevrouw Wien DE GEYTER,
Secretary – general Febelfin

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Elke MAES,
Algemeen coördinator sector diensten ACV Puls

Mevrouw Dorine CORDY,
Sectorverantwoordelijke BBTK/SETca Federaal

De heer Maarten DEDEYNE,
Sectorverantwoordelijke ACLVB/CGSLB