

Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector voor de banken (PC 310)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Ben Weyts, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS van de Sector voor de banken,

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;
- Mevrouw Marieke De Kegel, Sectorverantwoordelijke ACLVB/CGSLB;

hierna "de sector" genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale subsidie van 318.000,00 EUR uit te betalen aan **Paritair Fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector vzw, Koning Albert II laan 19 te 1210 Brussel (ondernemingsnummer: 409.604.571 - bankrekeningnummer: BE44 2100 0465 5345) ter financiering van 3 VTE sectorconsulenten.**

Artikel 2. De in dit sectorconvenant opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.

Artikel 3. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 4. De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatsverbintenissen:

ANALYSE EN STRATEGIE

1. De sector algemeen

2. Analyse – de sector in cijfers en trends

2.1. De sector in cijfers

2.1.1. De ondernemingen

De bankensector (PC 310) verenigt een tachtigtal banken. We onderscheiden een aantal verschillende types banken:

Grootbanken: dit zijn banken die een breed scala aan diensten en producten aanbieden en hiermee zoveel mogelijk verschillende types van consumenten (retail klanten, private banking klanten, ondernemers, etc) bedienen. Het gaat om BNP Paribas Fortis, KBC Bank, Belfius Bank en ING.

Private banken: dit zijn banken met een specifiek aanbod voor vermogende klanten. Voorbeelden zijn o.a. Bank Degroof Petercam of Delen Private Bank.

Ondernemersbanken: dit zijn financiële instellingen die zich richten op ondernemers. Bank J. Van Breda is een voorbeeld van een bank voor ondernemers en vrije beroepen.

Retail banken: dit zijn banken met een aanbod gericht op de retail klant. Argenta, Beobank, Crelan zijn hier voorbeelden van.

Kredietverstrekkers: dit zijn financiële ondernemingen die zich specifiek toeleggen op het verstrekken van kredieten en weinig tot geen andere diensten aanbieden. CKV bank en Record Credits zijn hier voorbeelden van.

Gespecialiseerde dienstverleners: Tot slot maken ook enkele specifieke dienstverleners deel uit van PC 310. We denken dan bijvoorbeeld aan Bank of New York Mellon of Euroclear bank.

Type bank	Aandeel personeelsbestand
Grootbank	73%
Retail bank	15%
Private bank	7%
Gespecialiseerd	3%
Ondernemersbank	1%
Kredietverstrekker	1%

Vanaf 1 juli 2023 houdt het paritair comité 309 voor de beursvennootschappen op te bestaan. De beursvennootschappen maken vanaf dan de overstap naar het paritair comité voor de banken. Het gaat over een tiental ondernemingen met ongeveer 300 werknemers.

2.1.2. De werknemers

2.1.2.1. Aantal werknemers

Op 1 januari 2022 telde de banksector 46.604 medewerkers tegenover 47.920 medewerkers op 1 januari 2021. Het gaat om een daling van 2,7% of 1.316 werknemers. De daling van de werkgelegenheid in de voorgaande jaren zet zich voort, de banksector wordt met andere woorden gekenmerkt door een structurele daling van de werkgelegenheid. De globale daling van de werkgelegenheid heeft zich in 2021 voornamelijk gemanifesteerd bij het uitvoerend personeel dat nu met 14.140 werknemers 30,3% van het personeelsbestand uitmaakt (tegenover 32,2% vorig jaar).

De werkgelegenheid in de Belgische banksector is vooral in Brussel geconcentreerd. Dat is steeds zo geweest gezien de hoofdzetel van de meeste banken daar is gevestigd. Op 1 januari 2022 was **50,3%** van het bankpersoneel werkzaam in Brussel, **38,1%** in Vlaanderen en **11,5%** in Wallonië.

	2008		2010		2015		2021	
Brussel	32.282	51,21%	30.174	51,60%	26.625	50,79%	23.454	50,33%
Vlaanderen	22.372	35,49%	20.763	35,51%	19.193	36,61%	17.775	38,14%
Wallonië	8.387	13,30%	7.538	12,89%	6.606	12,60%	5.375	11,53%
TOTAAL	63.041	100%	58.475	100%	52.594	100%	46.604	100%

Bron: FEBELFIN

Het aantal aanwervingen in de sector is de laatste vijf jaar vrij **stabiel**:

Jaar	Aantal aanwervingen
2021	2.608
2020	2.102
2019	2.703
2018	3.986

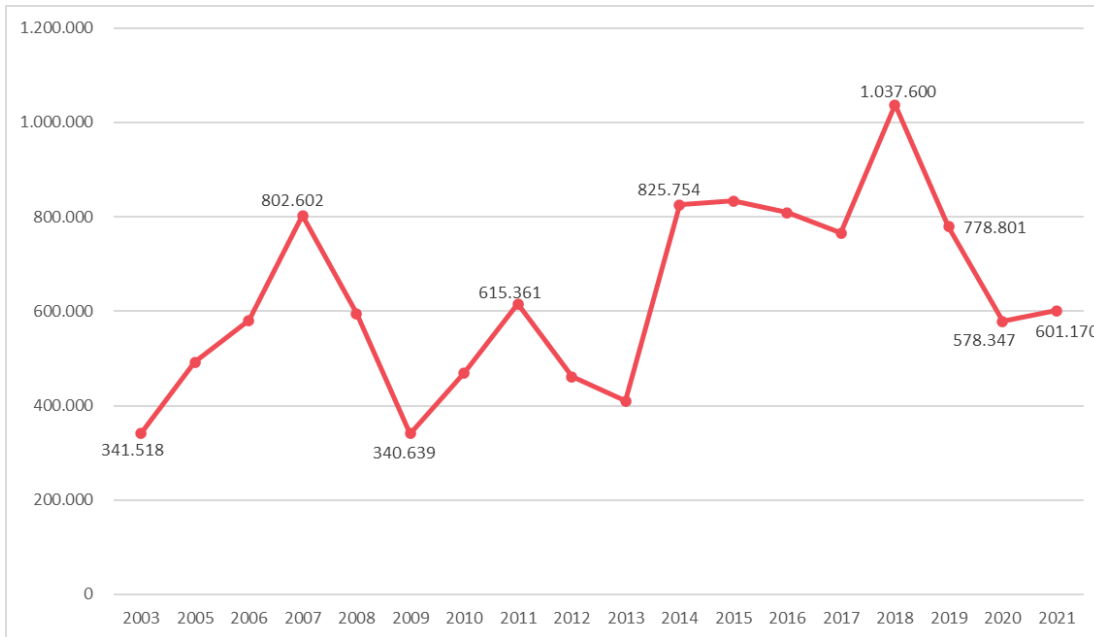
2017	3.008
------	-------

Bron: FEBELFIN

Het aantal aanwervingen schommelt tussen de 2000 en 3000 medewerkers. 2018 is hierop een uitzondering omwille van een herstructurering bij een grootbank. Op langere termijn bekeken stellen we een daling vast.

2.1.2.1.1. Tijdelijk werk

Sedert een aantal jaren wordt ook het **aantal uren uitzendarbeid bijgehouden**. Op dat gebied is het niet gemakkelijk om een duidelijke trend te ontwaren. De cijfers schommelen. In 2018 klom het aantal gepresteerde uren van uitzendkrachten voor het eerst boven het miljoen.



Bron: FEBELFIN

Op 1 januari 2022 hadden **722** jonge medewerkers een **startbaanovereenkomst**.

2.1.2.2. Beroepsprofielen

De kaderleden vormen nog steeds de grootste personeelsgroep in de sector (64,4%), vóór het uitvoerend personeel. Sedert enkele jaren merkt men ook een *inkrimping* van het uitvoerend personeel (30,3%). Deze trend zet zich door in 2021. Geleidelijk aan verdwijnt het personeel met een arbeidersstatuut, overeenkomstig de verbintenissen op het niveau van het Paritair Comité nr. 310 om het bediendenstatuut toe te passen op het arbeiderspersoneel (art. 19 van de sector-CAO van 26 november 2001 voor 2002).

	01.01.2021		01.01.2022	
Directie	2.580	5,38%	2.457	5,27%
Kaderleden	29.904	62,40%	29.997	64,37%
Uitvoerend personeel	15.425	32,19%	14.140	30,34%
Arbeiders	11	0,02%	10	0,02%
TOTAAL	47.920	100,0%	46.604	100,0%

Bron: FEBELFIN

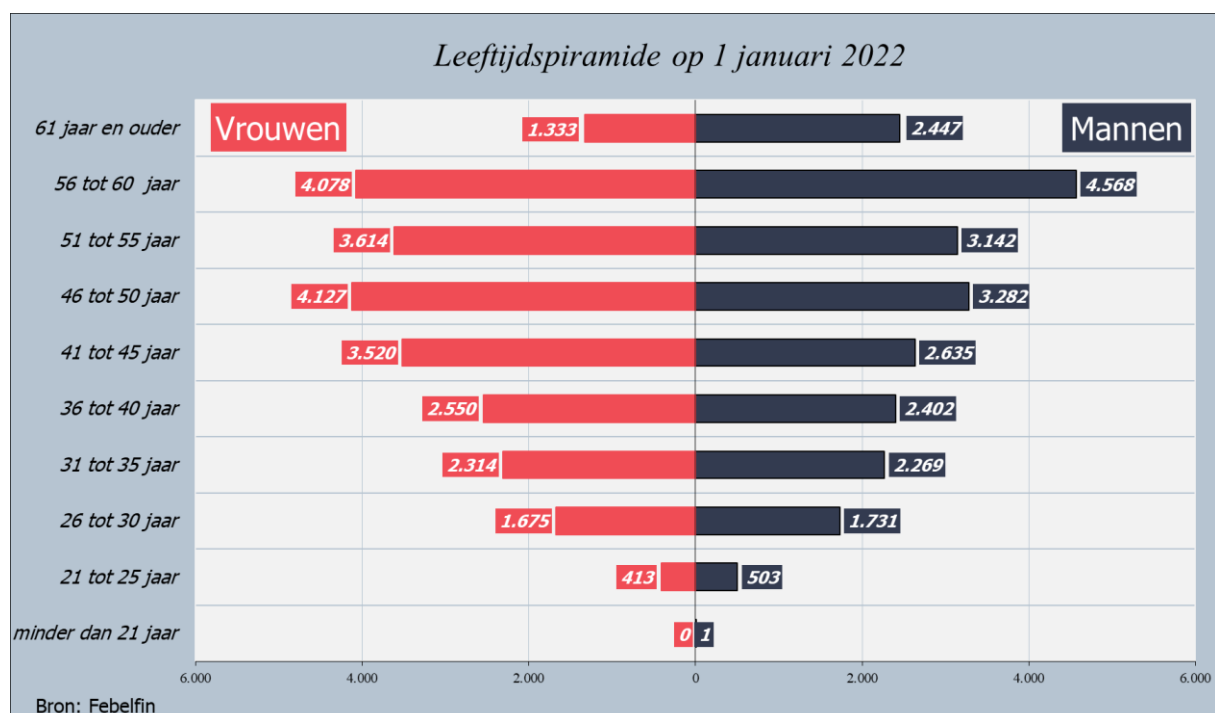
2.1.2.3. Leeftijd

Sedert een aantal jaren lag de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de banksector tussen 43 en 44 jaar. De kaap van 45 jaar werd op 1 januari 2017 overschreden. Op 1 januari 2022 had het bankpersoneel een gemiddelde leeftijd van **47,06 jaar**. De gemiddelde anciënniteit is licht gestegen (**19,4 jaar** tegenover 19,3 vorig jaar).

Werknemers van 41 jaar en ouder maken meer dan twee derde uit van het aantal personeelsleden in de sector (70,3%). Ongeveer vier op de tien van de medewerkers in de banksector is **51 jaar oud of meer** (41,2%).

	2000	2005	2010	2018	2019	2020	2021	2022
Gemiddelde anciënniteit	18,11	18,82	18,31	18,92	18,81	19,06	19,27	19,45
Gemiddelde leeftijd	41,46	42,97	43,84	45,82	45,89	46,40	46,82	47,06

Bron: FEBELFIN



2.1.2.4. Gender

In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van het percentage vrouwelijke personeelsleden.

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Directie	17,0%	16,61%	21,86%	24,95%	26,88%	27,36%	27,84%
Kaderleden	24,9%	30,89%	37,46%	41,61%	44,26%	44,51%	45,15%
Uitvoerend personeel	54,5%	57,56%	63,16%	65,62%	66,36%	66,41%	66,39%
Arbeiders	85,9%	71,19%	80,53%	87,14%	93,75%	90,91%	90,00%
TOTAAL	43,3%	45,54%	48,72%	50,34%	50,69%	50,64%	50,69%

Bron: FEBELFIN

Sinds 01/01/2013 is er een evenwicht tussen het aantal vrouwelijk en mannelijke bankmedewerkers: het percentage vrouwelijke bankpersoneelsleden bedraagt nu **50,7%**. Bij het uitvoerend personeel bestaat de meerderheid uit vrouwen: 66,4%.

Er is echter nog geen sprake van een evenwicht tussen mannen en vrouwen in hogere functies (directie- en kaderleden): het percentage vrouwelijke kaderleden bedraagt momenteel 45,1% en dat cijfer wijst op een regelmatige aangroei van de groep vrouwen in die categorie. Het percentage vrouwen met een directiefunctie stijgt langzaam en overstijgt vandaag 25% (27,8%).

In dat verband is het interessant om een vergelijking te maken tussen het percentage mannen en vrouwen in de verschillende personeelscategorieën, in vergelijking met het totaal aantal mannelijke en vrouwelijke medewerkers. **Van de vrouwen die actief zijn in de sector (23.624) hebben 57,3% een kaderfunctie en 2,9% een directiefunctie. Bij de mannen (22.980) bedragen deze cijfers respectievelijk 71,6% en 7,7%.**

<i>Mannen</i>		<i>Vrouwen</i>	
22.980	100%	23.624	100%
Directie	7,72%	Directie	2,90%
Kaderleden	71,60%	Kaderleden	57,33%
Uitvoerend personeel	20,68%	Uitvoerend personeel	39,74%
Arbeiders	0,004%	Arbeiders	0,038%

Bron: FEBELFIN

2.1.2.5. Scholingsgraad

Aan het bankpersoneel worden nog steeds erg hoge eisen gesteld wat diploma betreft, zoals blijkt uit het niveau van de nieuw in dienst genomen medewerkers: 92,0% van de in 2021 in dienst genomen medewerkers heeft een universitair/Master diploma (55,67%) of een hoger niet-universitair/Bachelor diploma (36,31%).

Op 1 januari 2022 had 85,5% van het bankpersoneel een diploma hoger onderwijs (universitair/Master of hoger niet-universitair/Bachelor), d.i. ongeveer 8 op 10. Voor de directieleden is dat meer dan 9 op 10.

	<i>Master Universitair</i>	<i>Bachelor Hoger niet- universitair</i>	<i>Hoger secundair</i>	<i>Lager secundair</i>	<i>Overige</i>
Directie	82,09%	14,41%	3,46%	0,04%	0,00%
Kaderleden	45,66%	43,96%	10,28%	0,08%	0,01%
Uitvoerend personeel	17,62%	57,18%	24,33%	0,78%	0,10%
Arbeiders	0,00%	10,00%	10,00%	20,00%	60,00%
TOTAAL	39,07%	46,41%	14,18%	0,29%	0,05%

Bron: FEBELFIN

2.1.2.6. Diversiteit

Dit wordt uitgewerkt in het addendum.

2.1.2.7. Arbeidsregime

2.1.2.7.1. Deeltijds werk

Van de 46.604 werknemers in de banksector werken er 12.149 **deeltijds**, d.i. **26,1%** van het totale personeelsbestand. Het percentage deeltijds werkenden omvat eveneens de werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd via stelsels voor tijdskrediet, loopbaanvermindering of speciale vormen van verlof zoals ouderschapsverlof, verlof voor hulp aan of verzorging van een zwaar zieke verwante of palliatief verlof.

100%	90-99%	80-89%	70-79%	60-69%	50-59%	-50%
73,93%	3,31%	15,24%	0,48%	1,20%	5,28%	0,56%

Volgens bovenstaande tabel werkt bijna 3 op de 4 bankmedewerkers voltijds (73,93%). 12.149 medewerkers (26,07% van het totaal aantal werknemers) werken deeltijds.

Bij de deeltijds werkenden zijn er meer vrouwen (**39,6% van de vrouwelijke werknemers** in de banksector **werken deeltijds**) dan mannen (**12,2%**). In 1990 werkte amper 0,8% van de mannen deeltijds, tegenover nu 12,2%. Wat de vrouwelijke personeelsleden betreft, is dat cijfer gestegen van 29,2% in 1990 tot bijna 40%, op dit ogenblik (39,6%).

	Totaal	Voltijds	Deeltijds
Vrouwen	100%	60,44%	39,56%
Mannen	100%	87,80%	12,20%
Totaal personeelsbestand	100%	73,93%	26,07%

Bron: FEBELFIN

2.12.7.2. Tijdskrediet

Er is een daling van het gebruik van tijdskrediet merkbaar. Op 1 januari 2022 maakten **4.051 werknemers** gebruik van tijdskrediet of loopbaanvermindering, d.i. **8,7% van het totaal aantal werknemers** (tegenover **9,0% op 1 januari 2021**).

Van de 22.980 mannelijke personeelsleden in de banksector maakt **6,9%** gebruik van een tijdskrediet of loopbaanonderbreking; bij de vrouwelijke personeelsleden bedraagt dat percentage **10,4%** (op een totaal van 23.624 vrouwen).

De **55-plussers** vormen de grootste groep tijdskredietgebruikers. Zij hebben de grootste belangstelling voor een loopbaanvermindering met een 1/5 en voor een tijdskrediet van 50%.

In de groep werknemers tussen 30 en 40 jaar (van 30 tot 39 jaar) en in die van de werknemers tussen 40 en 50 jaar (van 40 tot 49 jaar), zijn het vooral vrouwen die hun loopbaan met 1/5 verminderen.

2.12.8. Opleidingsparticipatie

De sector zet al sinds jaar en dag in op de vorming en opleiding van haar medewerkers. Toch stellen we de laatste jaren een **vermindering** vast in het aantal gevolgde formele opleidingsuren. Ook de trend van het aantal gevolgde informele opleidingsuren is **dalend**.

	Totaal formele opleiding			
	2018	2019	2020	2021
Aantal betrokken werknemers	44.681	42.731	38.998	39.396
Aantal gevolgde opleidingsuren	1.174.550	1.082.348	788.201	727.399
	Totaal minder formeel en informele opleiding			
Aantal betrokken werknemers	29.066	32.643	31.805	31.266
Aantal gevolgde opleidingsuren	1.204.296	997.197	952.418	954.483

2.2. De sector in trends

Dit gedeelte van de analyse is gebaseerd op “30 Voices on 2030 – The future of financial services”, een studie van KPMG België in samenwerking met het Belgisch Financieel Forum waar Febelfin deel van uitmaakt.

2.2.1. De transformatie van de sector zal niet stoppen

De transformatie van de financiële sector is al erg lang bezig. Het voorbije decennium is deze transformatie in een stroomversnelling geraakt. De transformatie wordt aangespoord door verschillende elementen die hieronder verder besproken zullen worden.

2.2.2. De maatschappelijke rol van de financiële instellingen is blijvend

De financiële sector speelt een belangrijke rol in de overgang naar een duurzamere wereld. Elke beslissing die genomen wordt bevat een ESG-component. Maar ook elke functie in de bank zal in min of meerdere maten ESG-competenties omvatten. ESG vind je terug in alle geledingen van de ondernemingen, of het nu gaat over het lenen van geld, het nemen van investeringsbeslissingen, het vernieuwen van het wagen- of gebouwenpark. Een belangrijke rol met betrekking tot de financiering van de duurzame transitie van andere bedrijven is ook weggelegd voor de banken. De klant stuurt dit verhaal sterk en verwacht van haar bank dat zij actief werkt aan alle ESG-componenten, niet enkel het milieu maar ook gelijkheid rond gender, ras, seksualiteit en hierin een maatschappelijke rol in opneemt.

De sector hecht bovendien ook veel belang aan duurzaamheidsrapportering en transparantie over de impact van de financiële sector op de samenleving. De sector is er van overtuigd dat duurzaamheid een bron van innovatie, groei en welvaart is voor iedereen.

2.2.3. Er is een verhoogde anticipatie op de vraag van de klant

De financiële instellingen blijven hard werken aan hun klantgerichtheid. De consument staat de komende jaren nog meer centraal en die is, zoals hierboven aangehaald, nog meer sociaal- en milieubewust dan vandaag. Banken hebben niet alleen een commercieel doel, maar ook een maatschappelijk doel om te beantwoorden aan de vraag van de veranderende bevolking. De klant eist een snellere en efficiënte dienstverlening, waarbij “onmiddellijk alles” het nieuwe normaal is. De goedkeuring van een hypotheeklening kan geen zes weken maar op zich liggen wachten, dat moet bijna onmiddellijk gebeuren. Een grote maatschappelijke uitdaging is privacy en de beveiliging van klantgegevens. De banken zitten immers op een berg persoonlijke data en die data moet beschermd worden als de bank het vertrouwen van de consument wil behouden.

2.2.4. Data en technologie zijn belangrijke drijfveren

Technologie (A.I., machine learning, etc) wordt ingezet om te bepalen welke producten aan welke klanten aangeboden worden. Dit verbetert de operationele efficiëntie en draagt bij tot een beter gecontroleerde omgeving. Tegelijkertijd vormt diezelfde technologie ook een bron van nieuwe risico's op het vlak van veiligheid. Hoe dan ook zal de transformatie van bank naar banktech zich blijven verderzetten.

2.2.5. Het menselijk kapitaal is van essentieel belang

In deze transformatie die voortgestuwd wordt door de vraag van de klant, door de veranderende maatschappij en door de impact van nieuwe technologie blijft de bankmedewerker van cruciaal belang. De focus van de medewerker verschuift weliswaar naar het verlenen van een toegevoegde waarde en het uitbouwen van expertise. De nieuwe medewerker heeft een heleboel veel gezochte competenties nodig. Een van de nieuwe competenties waar sterk op ingezet zal worden is data-geletterdheid in al haar facetten. Het bestaande personeelsbestand moet worden up- en reskilled. Het paritair fonds speelt hier een cruciale rol in. Ook inzake loopbaanontwikkeling moet verder geïnnoveerd worden, zodat het werk werkbaar blijft.

Zowel qua aanwerving als promotie willen we de banken blijvend ondersteunen. De shift in aanwerving van diploma-based naar competentie-based moet onverwijld verdergezet worden. Om promotie mogelijk te maken zet het opleidingsproject Elan+ verder in op up- en reskilling trajecten.

3. Strategie

De strategische prioriteiten voor de bankensector zijn de volgende:

- Partner in de financiering van de Belgische economie
- Partner in een duurzame maatschappij
- Partner in een betrouwbare, efficiënte en veilige economie
- Partner in een innovatieve, data gedreven en digitale maatschappij
- Partner in een inclusieve maatschappij
- Partner in Europa

Dit gaat gepaard met het winnen van de War for (digital) Talent. De sector zet daarom in op volgende uitdagingen:

- **Levenslang leren** dient de verdere groei van de sector te ondersteunen en complementair te blijven met acties die binnen de banken genomen worden.
 - Soft skills blijven erg belangrijk
 - Het volgen van een opleiding via het vormingsfonds is een recht en een vrije keuze
 - Nieuwe thema's die verder ontwikkeld zullen worden:
 - Data geletterdheid;
 - Advies aan de klant in een digitale omgeving
 - Risk management & cyber security
- **Recrutering** is gericht op hooggeschoolde transversale competenties:
 - Samenwerking met hogescholen/universiteiten om bepaalde kwalificaties gezamenlijk aan te bieden
- Wat betreft **werkbaar werk**, scoort de financiële sector reeds bovengemiddeld op de domeinen "leermogelijkheden" en "werk-privé balans".
 - De uitdaging in de komende jaren zal er uit bestaan om ook de domeinen "motivatie" en "werkstress en burn-out" te verbeteren.
 - Tegelijkertijd mogen de behaalde resultaten binnen "leermogelijkheden" en "werk-privé balans" niet ongedaan gemaakt worden.
 - De sector wil hier de banken verder bewust van maken en de nodige tools voor aanreiken.
- Er komt een **vergrijzingsgolf** op de bankensector af. Oudere werknemers verlaten de sector. Dit houdt het risico van een knowledge-drain in.
 - De sector blijft aanwerven, maar heeft het net als vele andere sectoren moeilijk in de War for Talent.
 - De sector wil, in samenwerking met de VDAB, bekijken of het mogelijk is om bepaalde werklozen te leiden naar een knelpuntberoep.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
Resultaatsverbintenis 1	De sector wil het gebruik van een werkbaarheidsscan vanzelfsprekend maken binnen de banken. Hiervoor wil

Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).	de sector bij minstens 20 ondernemingen een bedrijfsbezoek afleggen in het kader van de promotie van een werkbaarheidsscan. Om de impact van deze bezoeken zo hoog mogelijk te maken, focussen we ons op ondernemingen met minstens 50 en maximum 500 medewerkers. De sector telt 23 banken met 50 tot 500 medewerkers. 20 bezoeken komt neer op 87% van dit segment.
Resultaatsverbintenis 2 Intersectorale samenwerking.	<p>De sector neemt het initiatief om een toolbox rond werkbaar werk te ontwikkelen met ondersteuning van andere sectoren. Deze toolbox bestaat onder andere uit mini-vormingen die als doel hebben om verschillende aspecten van werkbaar werk bespreekbaar(der) te maken. Het zijn kant-en-klare pakketjes die managers kunnen downloaden om vervolgens te gebruiken in hun team.</p> <p>De sector wil minstens 3 mini-vormingen ontwikkelen in deze convenantperiode.</p> <p>De bankensector trekt deze actie. Andere deelnemende sectoren zijn Liberform & Cevora.</p> <p>Deze actie is geïnspireerd op het initiatief van de elektriciteitssector (https://www.volta-org.be/nl/werkgevers/opleiding-competentiebeleid/opleidingen/mini-vormingen)</p> <p>Met dergelijke mini-vormingen kan een leidinggevende zelf een vorming geven binnen het eigen team. Onderwerpen waar we aan denken zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ergonomische houding Gezonde voeding Deconnectie <p>We denken aan samenwerkingen met onder andere Energy Lab, het Vlaams Instituut voor Gezond Leven, ea.</p>
Resultaatsverbintenis 3 Op basis van de analyse, op maat van de sector.	<p>De sector zet gedurende 2023-2025 verder in op de organisatie van de Fin Days. Elk jaar organiseert de sector minstens 3 Fin Days. Deze gaan door bij 1 van de banken en staan open voor medewerkers van alle banken. Zij kunnen zowel fysiek als digitaal deelnemen.</p> <p>De Fin Days handelen over grote uitdagingen van de financiële sector (A.I., blockchain, etc) en maken de link met het belang van levenslang leren. Ze nodigen de deelnemers uit om te reflecteren over hun eigen loopbaan en de mogelijkheden om deze verder vorm te geven.</p> <p>De sector mikt op minstens 500 deelnemers per jaar.</p> <p>De thema's worden gekozen in samenspraak met vertegenwoordigers van de banken. De opleidingsverantwoordelijken geven aan wat het meest</p>

	<p>leeft in de bank en waar de sector het best complementair mee kan zijn.</p> <p>Op het eind van elke Fin Day wordt een link gelegd met levenslang leren. We nodigen hen uit om op zoek te gaan naar welke opleidingen, stages, informatiebronnen, etc ... ter beschikking staan om deze uitdagingen aan te gaan. .</p>
--	--

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Verbetering imago sector

<p>Actie 1: Expertensessies Fin Competition</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De expertensessies zijn webinars on-demand gericht naar de deelnemende studenten. In de webinars leggen experts uit de banksector aan de deelnemers van de Fin Competition uit hoe bepaalde aspecten van de simulatie (bv kredietverlening, mergers & acquisition) in realiteit plaatsvinden. Deze webinars worden gratis ter beschikking gesteld.</p> <p>Betrokken partners: Instellingen-leden van PC 310 Hogescholen/Universiteiten</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): μ We stellen 6 verschillende webinars gratis ter beschikking aan de deelnemende studenten.</p>
<p>Actie 2: Action Labs van Young Talent in Action</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<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'. Experten uit de sector begeleiden dit initiatief. Secundaire scholen worden uitgenodigd door het VBO.</p> <p>Betrokken partners: VBO, experts uit de financiële sector, leerlingen secundair onderwijs</p>

	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): 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.</p>
<p>Actie 3: Verdere uitbreiding Fin Competition</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector breidt de Fin Competition verder uit met deelname van universiteiten. De organisatie van deze competitie gebeurt in volledige co-creatie met hogescholen & universiteiten.</p> <p>Betrokken partners: Sociale partners PC 310, Hogescholen/Universiteiten, recruiteringsdiensten bankene</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert minstens 3 informatiesessies specifiek voor de professoren aan de Belgische universiteiten die het vak “Bank & financiën” (of soortgelijk) doceren.</p>
<p>Actie 4: Schoolvoorstelling “Economedy”</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In samenwerking met Kamal Kharmach. Kamal Kharmach zal in zijn nieuwe theatershow voor middelbare scholen specifiek aandacht geven aan de rol van de financiële sector in de maatschappij. Hij zal economische concepten en begrippen uitleggen op de meest humoristische wijze ooit. Bijhorend kunnen middelbare scholen een didactisch pakket ontvangen omtrent “hoe banken werken”.</p> <p>Betrokken partners: Kamal Kharmach, middelbare scholen Vlaanderen, sociale partners PC 310 en Febelfin</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Er zullen minstens 100 schoolvoorstellingen doorgaan vanaf september 2023.</p>
<p>Actie 5: Doorstroom genereren naar hoger/universitair onderwijs</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sectoren zetten zich in om mee te denken over de “SID-in van de toekomst” en onderzoeken de opties om een breed publiek te bereiken. Ouders en leerkrachten zijn de belangrijkste ‘socializers’ voor leerlingen in het secundair onderwijs.</p> <p>Betrokken partners: Naast de bankensector zijn dit LOGOS, Liberform, Podiumkunsten en SF323 (Vastgoed).</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): - Samen met de 4 andere sectorfondsen onderzoekt Febelfin hoe leerkrachten uit de 3^e graad van het</p>

	<p>secundair onderwijs het beste bereikt worden. Op basis hiervan worden voorstellen uitgewerkt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - De partners gaan na of er provinciale/regionale partnerschappen zijn om leerkrachten te informeren. - Goede voorbeelden van events om leerlingen te informeren worden verzonden aan o.m. de pedagogische begeleiders
--	--

Thema 2: Instroom, zij-instroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT 1: Niet traditionele instroom naar de sector verhogen

<p>Actie 1: Onderzoek naar mogelijke stageplaatsen binnen het leertraject “Operational Compliance Officer” voor langdurige werklozen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We bekijken in welke mate de compliance-afdelingen openstaan om werklozen en niet-beroepsactieven een stageplaats te geven in het kader van hun leertraject “Operational Compliance Officer”.</p> <p>We onderzoeken eveneens potentiële samenwerkingen met lokale actoren uit Vlaamse centrumsteden.</p>
	<p>Betrokken partners: Werkgevers PC 310, VDAB, lokale regisseurs Vlaamse centrumsteden en sociale partners PC 310</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We organiseren verkennende gesprekken met minstens 10 werkgevers.</p>

<p>Actie 2: Organisatie van het leertraject “Operational Compliance Officer” voor werklozen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Indien voldoende stageplaatsen gevonden worden, kan het leertraject “Operational Compliance Officer” georganiseerd worden. Indien onvoldoende stageplaatsen wordt bekeken wat een alternatief kan zijn.</p>
	<p>Betrokken partners: Werkgevers PC 310, VDAB, lokale regisseurs en sociale partners PC 310</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We mikken op minstens 10 deelnemers voor de eerste editie.</p>

PRIORITEIT 2: Traditionele in & zij-instroom naar de sector verhogen

<p>Actie 1: Onderzoek naar bijdrage van het sectorfonds voor het aantrekken van nieuwe profielen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p>Omschrijving: De sector organiseert een lerend netwerk met de talent & recruitment managers in de sector en onderzoekt hoe zij kan bijdragen in de in- & zijinstroom naar de sector.</p>
	<p>Betrokken partners:</p>

Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Werkgevers PC 310 en sociale partners PC 310, VDAB
	Inspanningsverbintenis(-sen): Het lerend netwerk wordt in de periode 2023-2024 4 maal georganiseerd. De concrete resultaten worden gecommuniceerd in het finaal verslag. We informeren VDAB ook over de resultaten en bekijken de mogelijkheid om hen uit te nodigen tijdens een lerend netwerk.

PRIORITEIT 3: Doorstroom in de sector verhogen

Actie 2: Onderzoek wederzijdse erkenning van opleidingen van het sectorfonds & academische opleidingen. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Het ontbreken van een academisch erkende kwalificatie wordt vaak nog als een belemmering ervaren in het doorstromen naar een nieuwe, vaak hiërarchisch hogere, functie. Het is bovendien niet evident voor een voltijdse werkende om een dergelijke kwalificatie te behalen. Door het wederzijds laten erkennen van elkaars opleidingen kan het sectorfonds actief bijdragen aan een potentiële studieduurverkorting.
	Betrokken partners: Werkgevers PC 310, universiteiten & hogescholen en sociale partners PC 310
	Inspanningsverbintenis(-sen): Het sectorfonds legt contact met minstens 5 verschillende Vlaamse universiteiten & hogescholen en onderzoekt hoe een studieduurverkorting kan bekomen worden in het kader van eerder verworven competenties & eerder verworven kwalificaties.

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Het ondersteunen in het (verder) ontwikkelen van een positieve leercultuur in de ondernemingen

Actie 1: Contacten beroepssecretarissen organiseren. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sector organiseert 4x per jaar een ontmoeting met de beroepssecretarissen van de vakbonden en betreft hen zo intensief bij de sectorale acties.
	Betrokken partners: Beroepssecretarissen PC310
	Inspanningsverbintenis(-sen): 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.

<p>Actie 2: Organisatie Elan+ 2023, 2024, 2025</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector organiseert een algemeen opleidingsaanbod onder de naam Elan+ waarbij elke medewerker minstens 1 opleiding per jaar gratis mag volgen. 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>Betrokken partners: Werkgevers PC 310 en sociale partners PC 310</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector vernieuwt minstens 30% van de opleidingen voor de periode 2024-2025.</p>

<p>Actie 3: Opleiding sociale promotie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector stimuleert het volgen van opleiding buiten de werktijd door een tegemoetkoming van 200€ per jaar in de inschrijvingsgelden voor een inschrijving in CVO, HBO5, PBA, ABA of MA. Werknemers kunnen zelf kiezen welke opleiding ze volgen bij welke Vlaamse hogeronderwijsinstelling. De opleiding dient gevolgd te worden buiten de werktijd. Er moet geen rechtstreekse link zijn tussen de huidige job en de gekozen opleiding.</p>
	<p>Betrokken partners: Werknemers P C310 en sociale partners PC 310</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector zet dit aanbod in de kijker via nieuwsbrieven aan de deelnemers van het Elan+ opleidingsaanbod. Deze nieuwsbrieven worden circa 5x per jaar verstuurd.</p>

<p>Actie 4: Lerend netwerk L&D</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector brengt de verantwoordelijken voor learning & development binnen de sector samen om ervaringen, inspiratie, best practices uit te wisselen rond sectorspecifieke uitdagingen (zoals vergrijzing, leermoeheid, verplichte opleidingen, competentiebeleid, etc.). We proberen eveneens op elk lerend netwerk een externe gastspreker uit te nodigen.</p>
	<p>Betrokken partners: Werkgevers PC310, VDAB</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het lerend netwerk L&D wordt 4x jaar georganiseerd. We informeren VDAB ook over de resultaten en bekijken de mogelijkheid om hen uit te nodigen tijdens een lerend netwerk.</p>

<p>Actie 5: Professionalisering L&D professional</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector wil de L&D professionals binnen de ondernemingen ondersteunen in het verder uitbouwen van hun expertises. Ze kijkt daarom de mogelijkheid om aan schaalgrootte te winnen door gezamenlijk deel te nemen aan bepaalde events, congressen, opleidingen. Dit helpt eveneens het drukken van de inschrijvingskosten voor individuele ondernemingen.</p>
	<p>Betrokken partners: Werkgevers PC310</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector stelt minstens 2 groepsaankopen voor aan de ondernemingen.</p>

<p>Actie 6: Fin Challenge 2023</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In najaar 2023 organiseert de sector haar tweejaarlijkse hackaton "Fin Challenge". Deze draait rond het vinden van creatieve oplossingen voor gezamenlijke uitdagingen. Dit jaar is het centraal thema "Nieuwe business models voor de bank in 2030". Dit event wordt op een evidence based manier begeleid. Centraal staat het ontwikkelen van competenties rond brainstorming, innovatie, communicatie, samenwerking & pitching.</p>
	<p>Betrokken partners: Werknemers PC310 en sociale partners PC 310 The Forge (spin-off UGent)</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector mikt op minstens 50 deelnemers van 10 verschillende banken.</p>

<p>Actie 7: Kwetsbare medewerkers toeleiden naar het Elan+ aanbod.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): μ Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Kwetsbaardere medewerkers hebben het vaak moeilijker om toegang te vinden naar het aanbod rond levenslang leren. De sector ontwikkelt daarom een communicatie die verspreid zal worden via de diverse inclusieve netwerken (gender, lgbtqia+, multicultural).</p>
	<p>Betrokken partners: Inclusieve netwerken</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector wil elk inclusief netwerk minstens 1x jaar bereiken.</p>

<p>Actie 8: Ontwikkelen nieuw opleidingsaanbod Elan+</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p>	<p>Omschrijving: Naar aanleiding van de blijvende grote uitdagingen willen we het aanbod van Elan+ eind 2023 sterk aanpassen aan de noden van de sector. We willen nog meer inzetten op knelpuntcompetenties en loopbaangerichte opleidingen. We denken aan</p>
---	--

<input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	thema's zoals data skills, ESG/duurzaamheid, compliance, cyber & ethiek, cyber security, business banking, payments. Daarnaast worden ook voldoende opleidingen ontwikkeld rond personal development.
	Betrokken partners: Febelfin Academy en sociale partners PC 310
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector stelt eind 2023 een vernieuwd opleidingsaanbod Elan+ 2024-2025 voor.

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Bewustzijn rond het thema “werkbaar werk” bij de banken vergroten en mogelijke tools aanreiken

Actie 1: In kaart brengen werkbaar werk bij de ondernemingen. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sector onderzoekt tweejaarlijks 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. De bevraging zal uitgevoerd worden in het najaar van 2024.
	Betrokken partners: HR van de werkgevers van PC310
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector heeft de ambitie de respons te ontvangen van minstens 26 banken (ten opzichte van 21 in 2022).

Actie 2: Lerend netwerk “Werkbaar Werk” Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sector brengt de verantwoordelijken binnen de ondernemingen rond Werkbaar Werk samen tijdens verschillende lerende netwerken. Thema's die behandeld zullen worden zijn 'rol van de leidinggevende,' 'emotionele belasting', 'leeftijd', etc.
	Betrokken partners: Verantwoordelijken Werkbaar Werk van de werkgevers van PC310
	Inspanningsverbintenis(-sen): Het lerend netwerk gaat minstens viermaal per jaar door.

Actie 3: Onderzoek sectorstudie “Werkbaar Werk” Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie	Omschrijving: De sector onderzoekt de mogelijkheden om op niveau van de nationale sector een onderzoek uit te voeren analoog aan de SERV-studie.
	Betrokken partners: Extern onderzoeksbureau, ondernemingen PC 310

<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector vraagt verschillende offertes op en legt dit voor aan de raad van bestuur van het paritair fonds.
Actie 4: Uitvoering sectorstudie “Werkbaar Werk” Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Indien de raad van bestuur van het paritair fonds akkoord gaat, zal de sector het onderzoek uitvoeren in 2024. Betrokken partners: Onderzoeksbureau, ondernemingen PC 310 Inspanningsverbintenis(-sen): De sector laat een extern onderzoeksbureau deze studie uitvoeren en beoogt een maximale representativiteit.
Actie 5: Bedrijfsbezoeken Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sector legt bedrijfsbezoeken af om te bekijken hoe zij omgaan met “werkbaar werk” in hun onderneming. Tijdens dit bezoek geven we extra aandacht aan het gebruik van een werkbaarheidsmonitor. Betrokken partners: Ondernemingen PC 310 Inspanningsverbintenis(-sen): De sector legt minstens 20 bedrijfsbezoeken af.
Actie 6: Opleidingen ter preventie en ondersteuning van werkstress gerelateerde klachten. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Het paritair fonds organiseert specifieke opleidingen voor de medewerkers in de sector ter preventie en ondersteuning van werkstress gerelateerde klachten: <ul style="list-style-type: none"> - Omgaan met stress - Time management - Omgaan met verandering - Omgaan met agressie - E-learning: recht op deconnectie Betrokken partners: Ondernemingen PC 310 Inspanningsverbintenis(-sen): De sector wil tijdens de convenantperiode minstens 20 deelnemers per opleiding bereiken.
Actie 7: Aanbod loopbaanbegeleiding Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sector biedt per jaar 20 gratis plaatsen loopbaanbegeleiding aan. Deze loopbaanbegeleiding wordt verzorgd door een externe dienstverlener en kent een brede focus: veranderen van job, omgaan met stress, doorgroeien, werk-privé balans, etc. Betrokken partners: Pangloss

	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector wil tijdens de convenantperiode minstens 80% van de beschikbare plaatsen invullen.
--	--

Thema 5: Diversiteit en inclusie

De sector stelt een addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025.

*De sector stelt **geen** addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het sectorconvenant 2023-2025 met volgende prioriteiten en acties:*

Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 3 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

De sectorconsulenten 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 acties 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 subsidie wordt toegekend voor de inzet van 3 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 tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden. De sector bezorgt de naam van de sectorconsulent, het INSZ-nummer en de DmfA-gegevens.

Artikel 6. Evaluatie

Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **30 september 2024** een voortgangsrapport en ten laatste op **30 september 2025** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het sectorconvenant;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;

- de financiële verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

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.

Artikel 7. 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.

Artikel 8. Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg met 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.

Artikel 9. 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.

Namens de Vlaamse Regering,

Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

De heer Ben WEYTS

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

De heer Jo BROUNS

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

Mevrouw Marieke DE KEGEL,
Sectorverantwoordelijke ACLVB/CGSLB