



Attractiviteitsplan pc 310 - bankensector

De search for talent bezorgt de sector al een tijdje heel wat kopzorgen. Hoe ben en blijf je als sector aantrekkelijk? En, minstens even belangrijk: hoe behoud je je werknemers?

De bankensector heeft het, net als zovele andere sectoren, moeilijk om nieuw talent aan te trekken en om goede werknemers te behouden in werkbare jobs.

Bovendien heeft de sector een enorme maatschappelijke en economische rol. Banken zetten geld in om dromen van mensen of ondernemingen waar te maken.

Wij willen, als sociale partner, mee werk maken van het aantrekken en behouden van talent.

Daarom werkten wij als vakbonden ons attractiviteitsplan uit voor de sector, gebaseerd op een bevraging die we deden bij jullie werknemers. Het plan bestaat uit **8 pijlers**.

1. **Koopkracht**

Met een motiverend loonpakket trek je talent aan en houd je talent aan boord.

Werknemers vinden een degelijk basisloon, dat mee evolueert met hun ervaring en met de inflatie, enorm belangrijk! Het is dus cruciaal dat we onze sectorale barema's mee laten evolueren zodat zij een degelijke basis vormen. **Onze sectorale barema's zijn echter al jaren niet aangepast. Daar moeten we dus werk van maken.**

Werknemers willen vooral rechtvaardig beloond worden. Rekening houdende met de winsten die de sector boekte in 2022, lijkt het niet meer dan logisch dat de werknemers in de sector een **koopkrachtpremie van 750 euro** krijgen.

2. **Werkbaar werk**

Een goed basissalaris alleen volstaat niet meer voor de jongste generaties werknemers.

Steeds meer neemt een goede work-lifebalans een centrale plaats in binnen hun zoektocht naar de ideale job. Als de sector talentvolle jongeren wil blijven aantrekken en behouden, is het belangrijk de werkdruk leefbaar te houden en flexibiliteit aan te bieden.

We kunnen niet voorbijgaan aan de hoge werkdruk die er in de sector is en de moeilijkheid die daaruit voortvloeit om werk en gezin te combineren. Het behalen van doelstellingen, de constante herstructureringen en daarmee gepaard gaande afvloeiingen, de constante wijzigingen, ... zorgen voor een extra belasting. Er moet echt werk gemaakt worden van **werkbaar werk!** Binnen de sector wordt er reeds gebruik gemaakt van de mogelijkheden om minder te werken via **tijdskrediet of landingsbaan**. Deze systemen moeten we zeker opnieuw verlengen.



Daarnaast bestaan er binnen de meeste ondernemingen ook mogelijkheden om te werken met een flexibel uurrooster en om thuis te kunnen werken. Thuiswerk heeft niet alleen een positief effect op de mobiliteit, het zorgt er bovendien voor dat werknemers de werklust beter kunnen combineren met hun privéleven. Wij blijven dan ook vragende partij om een **sectoraal kader af te spreken rond telewerk**.

De regering introduceerde via de arbeidsdeal ook enkele maatregelen om de werknemers en bedrijven meer flexibiliteit en vrijheid te geven over de invulling van hun tijd: de **4-dagen werkweek en wisselende werkweken**. Deze nieuwe mogelijkheden zouden de balans tussen het werk- en privéleven en het welzijn van medewerkers kunnen verbeteren. Waarom er dan als innovatieve werkgever niet voor kiezen om de regeling uit te testen tijdens een **pilootproject**? Dit kan al dan niet met ondersteuning van UGent@Work, die met hun team van onderzoekers de impact van de maatregel op het welzijn van jouw medewerkers in kaart brengt. Informatie hierover:

<https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/vierdaagse-werkweek>

Er wordt meer en meer gestreefd naar een personeelsbeleid waarin een ruime inzetbaarheid van de medewerkers gedurende hun hele loopbaan centraal staat. Werknemers moeten daarom recht hebben op **begeleiding doorheen heel hun loopbaan**.

3. **Innovatie**

Om jonge werknemers aan te trekken, is het belangrijk dat banken innovatief zijn en **nieuwe technologieën/AI en trends omarmen**. We kunnen zeker samenwerken om innovatieve werkomgevingen te helpen creëren die jonge werknemers aanspreken. Maar het invoeren van nieuwe technologieën (meestal nu o.b.v. AI) moet dan wel gebeuren in overleg tussen de sociale partners, want nieuwe technologieën veranderen niet alleen ons dagelijks leven in sneltempo, maar ook de manier waarop ondernemingen werken wat voor een impact zorgt op de werknemers. **De vraag is hoe we AI-toepassingen integreren op de werkvloer zodat ze zorgen voor een verrijking van de jobs en van de werknemers die de jobs uitvoeren**. Dit moet gebeuren via **sociaal overleg**. Laat ons dus (voortbouwend op CAO 39) afspraken maken over informatie, consultatie en daadwerkelijk overleg over de invoering van AI in de ondernemingen zodat iedereen van bij de start betrokken is en weet wat de impact ervan is. Laat ons daarnaast ook werk maken van een **'code of conduct'** rond AI om een aantal belangrijke principes vast te leggen.



4. Vorming

Permanente vorming is van levensbelang en is een gedeelde verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers. De continue verandering van *skills* maakt het noodzakelijk dat iedere werknemer een recht krijgt op vorming. Wil je een aantrekkelijke werkgever zijn en je werknemers die je reeds aan boord hebt, behouden? Dan is inzetten op vorming een absolute must. **Het is belangrijk om medewerkers de mogelijkheid te bieden om te leren en te groeien in hun functie.** Niet alleen in hun huidige functie, maar ook in voorbereiding van hun verdere carrière. De arbeidsdeal bepaalt dat elke voltijdse werknemer een individueel opleidingsrecht heeft. Dit recht bedraagt 4 dagen in 2023 en 5 dagen vanaf 2024.

Hiervoor is het noodzakelijk, en moedig, om over het muurtje te kijken, en de vorming zo ruim mogelijk te maken. **Niet enkel sectorgebonden opleidingen op het menu, maar ook andere *skills* verder ontwikkelen, zal de aantrekkelijkheid van de sector verruimen.** Laat ons dus samen bekijken hoe we dit vorm geven in onze sector. Daarnaast moeten we de inspanningen die de sector doet voor de risicogroepen ook zeker verderzetten.

5. Mobiliteit

Bij jonge werknemers groeit de belangstelling voor het mobiliteitsbudget als alternatief voor een bedrijfswagen (niet in plaats van vast loon), en voor alternatieve vormen van mobiliteit. Ook de fiets is niet meer weg te denken als vervoersmiddel van en naar het werk.

Nieuwe sectorale afspraken rond mobiliteit dringen zich dus op: een CAO rond fietsvergoeding, het ontmoedigen van wagengebruik en het stimuleren van andere alternatieve vormen, flexabonnementen, ...

Laten we vernieuwend zijn in onze sector en mee de omslag maken naar een duurzamere mobiliteit!

6. Syndicaal werk

Een goede sociale dialoog in onze ondernemingen, daar plukt iedereen de vruchten van, werkgever en werknemers. **Een goede samenwerking tussen werkgever en werknemersafgevaardigden levert alleen maar een win-win op.**

Hierbij is het van belang dat de werknemersafgevaardigden goed opgeleid en begeleid/ondersteund worden door hun vakbond.



Net zoals vorming een absolute must is voor werknemers is het dit ook voor de afgevaardigden, om mee te kunnen zijn en blijven met alle veranderingen en om goed

beslagen deel te nemen aan het sociaal overleg in hun onderneming. Dit vraagt heel wat middelen. Een **substantiële verhoging van het syndicaal vormingsfonds** is dus meer dan aan de orde. Ook een structurele verankering van deze middelen moet kunnen besproken worden. Daarnaast is het ook belangrijk dat afgevaardigden kunnen **communiceren met alle werknemers op een moderne manier** en via alle mogelijke toepassingen die in de onderneming aanwezig zijn.

Sollicitanten en werknemers hechten steeds meer belang aan **duurzaamheid en mensgericht beleid** (waardering, inclusie en diversiteit). Veel (jonge) werknemers vinden het belangrijk dat hun werkgever een bijdrage levert aan de samenleving en de planeet.

7. We moeten ernaar streven om de werkvloer een afspiegeling van de maatschappij te laten zijn. Diverse organisaties zijn per definitie innovatiever. De sector doet al heel wat rond diversiteit en inclusie. Laat ons ook op zoek gaan naar hoe iedere onderneming een **diversiteitsbeleid** kan uitwerken vertrekkende van de eigenheden van het bedrijf.
8. De financiële sector speelt een sleutelrol bij de transitie naar een duurzame economie. Laat ons dan ook een voortrekkersrol opnemen in het **verduurzamen van onze bedrijven** in alle aspecten van duurzaamheid (ESG). Hoe dragen we als bedrijf zelf zorg voor milieu en klimaat, hoe duurzaam zijn we zelf als bedrijf t.a.v. onze werknemers en hoe hanteren we zelf de principes van goed bestuur? Allemaal vragen die onderdeel moeten uitmaken van een debat binnen het sociaal overleg om te komen tot concrete afspraken.

Als we dit samen realiseren dan zullen (toekomstige) werknemers **volmondig JA zeggen** tegen een job in de banksector. Laat ons er samen werk van maken!