



OP DE KOFFIE BIJ ...

Wien De Geyter – Febelfin

Vérder met ieders talent!

Voor de rubriek 'Op de koffie bij' gaat SBS Skill BuilderS langs bij mensen uit het bedrijfsleven die purpose, waarden en connectie hoog in het vaandel dragen. Die anno 2019 bezig zijn met het actief en gericht aantrekken, ontwikkelen en inzetten van talent. En die dus wat gemeen hebben met onze purpose: Vérder met ieders talent!

Talentmobiliteit: andere job, nog steeds jezelf

Febelfin vertegenwoordigt de financiële sector en heeft een belangrijke brugfunctie naar de maatschappij. In april van dit jaar startte de organisatie een project 'Talentmobiliteit'. Dat prikkelde onze nieuwsgierigheid en op een zonnige vrijdagochtend in juli trokken we – zonder fileleed – richting Brussel voor een inspirerende babbel met Wien De Geyter, Secretary-General van Febelfin.

JEZELF DURVEN HERUITVINDEN

Wat houdt het project ‘Talentmobiliteit’ precies in?

Het is bedoeld voor medewerkers actief in de financiële sector die op korte termijn hun job dreigen te verliezen omdat hun functie in de toekomst zal verdwijnen, of omdat ze niet meer over de juiste competenties beschikken. Het project richt zich ook tot medewerkers die zelf aangeven dat ze het hoge tempo van verandering niet meer kunnen bijbenen. Talentmobiliteit wil, los van leeftijd, medewerkers begeleiden naar een job in andere sectoren. Ook jongere mensen komen in aanmerking. Belangrijker dan leeftijd is de goesting om in een nieuw project te stappen. Om verder te groeien, de blik te verruimen en de eigen kennis te gebruiken in een nieuw verhaal. Zonder zichzelf te verliezen. Niet voor niets luidt de slogan van Talentmobiliteit: ‘Andere job ... nog steeds jezelf’.

Waarom zijn jullie met het project gestart?

“Omdat onderzoek uitwijst dat vooral de skills in onze sector heel uitgesproken zullen moeten veranderen omwille van de digitalisering en automatisering. Uit een studie van McKinsey blijkt dat in de komende vijf à tien jaar maar liefst 38% van de huidige werknemers daarmee te maken zal krijgen. Tegen 2022 zullen er bijna 7.500 kantoorbedienden, juridische professionals, administratief assistenten, ... te veel zijn. 2.400 van hen kunnen worden gereskilled, maar ook voor de 5.100 anderen kunnen we niet gewoon toekijken. Interne heroriëntering en vervroegde vertrekplannen zullen onvoldoende zijn aangezien digitalisering de kloof in vaardigheden en competenties steeds groter maakt. Dus nemen we het heft in handen op sectorniveau.”



We willen dat iedereen in beweging komt.”

“We willen in onze sector vooral een cultuurverandering teweegbrengen. We moeten allemaal werken aan onze loopbaan in plaats van rustig in onze gouden kooi te blijven zitten. Langer en vooral met goesting aan de slag blijven, daar gaat het om.”

Agoria heeft ook een studie uitgevoerd over alle sectoren heen om een goed inzicht te krijgen in hoe jobs zullen veranderen. Je kan als medewerker perfect te weten komen of je huidige functie al dan niet toekomst heeft. Agoria noemt dat de echte jobwaarheid.

SAMENWERKEN MET ANDERE SECTOREN

Hoe hebben jullie dat aangepakt?

“Ons eerste idee was om – ook een beetje vanuit een nobele doelstelling – te gaan samenwerken met de zorgsector. Die staat voor een enorme uitdaging omwille van de verouderende bevolking en het grote tekort aan zorgkundigen. Maar het bleek moeilijker dan verwacht om onze weg in die sector te vinden.”

Jullie bleven echter niet bij de pakken zitten...

“Klopt. Via vroegere contacten binnen het VBO zijn we bij de logistieke sector aanbelandt, die ook met serieuze personeelstekorten kampt. Daar vonden we snel een mogelijke link met onze sector en op vrij korte termijn hadden we samen een plan opgesteld. Uiteindelijk hebben we dat opnieuw opengetrokken naar de zorgsector. Met iets concreets in handen lopen gesprekken altijd vlotter.”

U zei het al: u vertrok van een wit blad. Dat lijkt me niet simpel.

“Het idee kreeg positieve weerklank in de banksector en ik ontving ook van alle kanten interessante informatie, maar het was inderdaad allesbehalve makkelijk. Ook omdat ik, met mijn toen nog schaarse HR-achtergrond in dit domein, in dialoog moest gaan met doorwinterde leden van raden van bestuur, HR-professionals en vakbondsmensen. Toen de mensen van SBS Skill BuilderS mij op een bepaald moment de heel simpele vraag stelden ‘Kunnen wij verder nog iets voor u doen?’ begon ons plan echt vorm te krijgen. Zij hebben ons heel goed geholpen.”

Wij waren echter niet de enige die aan dit project hebben meegewerkt...

“Dat klopt. We voelden dat het waardevol was om ook onze andere partners erbij te betrekken.”

Wat was de grootste uitdaging in heel dit traject?

“Ieder Febelfin-lid heeft natuurlijk zijn eigen visie en partners: het heeft dan ook overtuigingskracht gevraagd om iedereen mee te krijgen in het verhaal dat we de uitdaging waar we allemaal voor staan niet individueel, maar op sectorniveau moeten aangaan. Eens dat gelukt was, kwamen er expertise en resources vrij om het plan concreet uit te werken.”

PROEVEN VAN IETS NIEUWS

Hoe vullen jullie Talentmobiliteit nu concreet in?

“Het omvat verschillende formules. De eerste twee draaien rond coaching. Over een periode van maximaal zes maanden werkt de persoon onder begeleiding van een coach aan zijn talenten en aan wat hem bezighoudt en energie geeft. In de ene formule zitten drie weken stage vervat, in de andere drie maanden.”



Proeven van een andere job in een ander bedrijf terwijl je op de payroll van je werkgever blijft, is een win-win voor alle partijen.”

Jullie hebben ook een formule Experience@Work, wat is dat precies?

“Het is een formule waarbij vooral ervaren werknemers op de payroll van de bank blijven en hun volledige loonpakket behouden, maar hun expertise voor een bepaalde periode ter beschikking stellen van andere bedrijven. Een aantal banken, zoals KBC en Crelan, gebruikten dit platform al, maar nu wordt het georganiseerd op sectorniveau. Op Experience@Work worden jaarlijks meer dan 800 vacatures gepubliceerd. Dat zijn vooral jobs in de non- en social-profitsector maar hoe langer hoe meer ook in de profitsector. Het is een win-win voor iedereen: voor de werknemer uiteraard; maar ook voor de bank, die een deel van de loonkost als het ware doorfactureert; en voor het andere bedrijf, dat extra expertise binnenhaalt zonder de volledige loonkost te moeten betalen.”

In welke mate spelen corporate responsibility en zingeving een rol in dit project?

“Deze aspecten komen vooral tot uiting in onze vierde formule: Bridge to Work. We hebben het in de markt gezet voor oudere werknemers, maar ook jongere mensen kunnen er gebruik van maken. Het is een jobplatform zoals dat van Experience@Work, met dat verschil dat de persoon ook echt de brug maakt. Het gaat bijvoorbeeld om mensen in een uitstapregeling die met het rugzakje dat ze van de bank meekrijgen effectief overstappen naar een andere job, bijvoorbeeld bij Studio 100, een rijkschool of een ngo zoals Broederlijk Delen, 11 11 11, Child Focus,... Maar ook Colruyt en De Boerenbond plaatsen vacatures op het platform. De overstap naar de payroll van de nieuwe werkgever kan van vandaag op morgen gebeuren. Een combinatie met een (gratis) proefperiode en een minimaal pakket van coaching is mogelijk.”



“We hebben een project voor de toekomst klaar.”

Waar staan jullie nu op het vlak van Talentmobiliteit?

“Mensen stappen er nog niet met honderden tegelijk in, maar dat hadden we ook niet verwacht. Het geeft ons de gelegenheid om alle processen en tools goed te evalueren en bij te sturen. We hebben een project voor de toekomst klaar dat verder uitgebouwd kan worden. Medewerkers worden geleidelijk individueel begeleid van job naar job. Bedrijven die er gebruik van maken, bekijken echt per individu welke formule ze het best kunnen aanbieden.”

Jullie hebben momenteel akkoorden met de zorg- en de logistieke sector. Wat zit er nog meer aan te komen?

“We voeren ook gesprekken met de Nederlands- en Franstalige onderwijssector, om hen warm te maken voor datgene waar we mee bezig zijn. Ze hebben natuurlijk een reglementair kader waar ze niet omheen kunnen, maar op onze website vind je wel al jobs in deze sector, wat de mogelijkheden zijn en hoe je kan instappen. We hebben trouwens ook gepraat met het kabinet van toenmalig Vlaams minister van Onderwijs, Hilde Crevits. Want wellicht moet het reglementair kader op termijn toch wat worden aangepast. Het onderwijs kampt met zware problemen op het vlak van personeel: klassen zitten zonder lesgever en 80% van het onderwijzend personeel heeft geen bedrijfservaring, wat volgens mij toch een gemis is voor leerlingen op de schoolbanken. Ik denk dus dat er op termijn ook in deze sector wel wat zal veranderen.”

Jullie zijn duidelijk nog niet van plan om te stoppen?

“Neen, zeker niet. Binnenkort komt er een infopagina over defensie op de website van Talentmobiliteit. Defensie is eigenlijk een kleine economie op zich en kent ook een hoge rekruteringsnood. Op onze website

maken we duidelijk dat het leger op zoek is naar burgerpersoneel met uiteenlopende profielen. Ook met de bouw- en de retailsector zijn er al gesprekken gevoerd. Dat zaadje is geplant, nu heeft het wat tijd nodig om te groeien. Heel vaak gaat het in eerste instantie om het uitwisselen van ervaringen.”

Jullie zetten voor Talentmobiliteit zelfs AI in als ik het goed begrepen heb?

“Inderdaad. In samenwerking met ons opleidingsinstituut Febelfin Academy gebruiken we TalentBuzz, een digitale arbeidsmarkt waar profielen en vacatures op basis van verschillende parameters met elkaar gematcht worden via artificiële intelligentie. De sterkte hiervan is dat mensen in contact komen met jobs waar ze zelf nog niet aan gedacht hadden, maar die wel beter bij hun profiel aansluiten dan op het eerste gezicht lijkt. Sinds april hebben de eerste personen dit systeem getest en het wordt steeds performanter.”

FUTURE-PROOF OPLEIDINGEN

Wat is de visie van Febelfin op levenslang leren?

“Meer dan ooit leggen we in de paritaire opleidingsinitiatieven het accent op de eigen loopbaan in handen nemen. Levenslang leren, ongeacht de leeftijd. Zowel werkgever als werknemer zijn daarvoor verantwoordelijk. Samen met onze leden en de vakbonden werken we aan de competenties van onze finance medewerkers. Ze krijgen nieuwe leerervaringen die perfect aansluiten bij de toekomstige verwachtingen om langer en met zin aan de slag te blijven. Investeren in nieuwe competenties en vaardigheden is een absolute prioriteit om te kunnen groeien in de veranderende loopbanen van digital banking. Daarom gaan we met Febelfin Academy resoluut voor future-proof opleidingen. Opleidingen die beantwoorden aan de nieuwe profielen. We zijn ervan overtuigd dat we met die aanpak onze missie blijven waarmaken: Learning, key for evolution.”

HIT & RUN

Hoe zou u zichzelf omschrijven in drie woorden?

“Als gedreven, resultaatgericht en planmatig. Ik werk heel graag gedreven en op een planmatige manier aan projecten voor de toekomst. En ik zie graag resultaat, hoewel ik daar ook wel realistisch in blijf.”

Wat betekent levenslang leren voor u?

“Blijven groeien in je job en tegelijk inzetbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Dus regelmatig eens over het muurtje kijken zodat je niet vastroest in je functie. Groeien in je job kan voor mij op verschillende manieren. Je kan expertise uitbouwen binnen je functie, maar ook verticaal doorgroeien en zo meer managementcapaciteiten krijgen. Ook medewerkers die al dichterbij hun pensioen staan, moeten zich blijven ontwikkelen. Want zij hebben een grote waarde voor het bedrijf en hun samenwerking met jonge medewerkers is verrijkend voor alle partijen.”

Welk boek veranderde uw leven?

“Loopbanen in beweging, van Ans De Vos, professor aan Antwerp Management School. Ze doet onderzoek en doceert over loopbanen met oog op individu, organisaties en maatschappij. Ik hou van boeken die een theoretisch kader bieden en tegelijk een directe link leggen naar de praktijk. Dit boek geeft veel inspiratie om zelf aan de slag te gaan.”





Over Febelfin

Febelfin ontwikkelt samen met de financiële sector en haar netwerk in de samenleving een sociaal en transparant bankwezen. Haar acties en vernieuwingen variëren van duurzame beleggingen en diversiteit in het bankpersoneel tot direct mobiel betalen. Van pensioensparen en een sterk integriteitsbeleid bij de banken tot nieuwe loopbaankansen voor financiële medewerkers in bijvoorbeeld de zorgsector. En van financiering van de circulaire economie en een basisbankdienst voor asielzoekers tot financiële vorming voor particulieren en ondernemers. Febelfin stelt 51 mensen tewerk en nog eens 15 in de Febelfin Academy.

Febelfin



Welke boodschap hebt u voor de lezers?

“Ik heb er twee. De eerste is een quote van Albert Einstein: “Iedereen is geniaal. Maar als je een vis test op zijn mogelijkheid om in een boom te kruipen zal hij zich gans zijn leven stom vinden.” En mijn tweede luidt: het leven biedt je altijd een tweede kans, morgen genaamd.”

Hoe komt u tot rust?

“Ik hou van mooie dingen. Van mooie architectuur, een mooi interieur en mooie kleren kan ik echt genieten. En ik ben wel een fashionista: ik hou van shoppen.”

Hebt u nog tijd voor sport?

“Ik heb wel wat talent voor lopen en dat onderhoud ik op de 10 km, maar niet fanatiek.”

Wat staat er nog op uw bucketlist?

“Ik zou eens graag iets kunstzinnigs creëren. Een heel kleurrijk schilderij bijvoorbeeld. Vroeger kon ik echt helemaal opgaan in een vak als plastische opvoeding, ik stak er zelfs meer tijd in dan in wiskunde of Frans. Of een toneelstuk schrijven. Na mijn humaniora ben ik eerst voordracht en toneel gaan studeren voor ik besloot om uiteindelijk rechten te volgen. Maar die liefde voor kunst is nooit weggegaan.”

Met wie zou u graag eens gaan dineren?

“Met Bill Clinton. Dat lijkt mij een mens met inhoud. Hij heeft dingen gedaan die niet kunnen, maar die misschien wel menselijk zijn. Die combinatie vind ik interessant.”