

## The Search for Talent in de financiële sector: een groot debat



Febelfin

### ABSTRACT

Op 29 juni 2022 organiseerde het Belgian Finance Centre (BFC) in samenwerking met Assuralia en Febelfin, een grote debatavond met als focus "*The Search for Talent in the Financial Sector*". Karel Baert, CEO van Febelfin, was de keynote spreker op het evenement. Dit artikel is een samenvatting van de *highlights* van het [panelgesprek](#).

Het panel van genodigden bestond uit Bruno Colmant (voorzitter van het BFC), Heidi Delobelle (CEO van AG Insurance), Ian Knapen (Director Corporate Relations bij Capitant), Corentin Wéra (President Capitant Liège), Manon George (Projects board member Capitant Liège) en Lieve Mostrey (CEO van Euroclear). De belangrijkste thema's van de avond waren **het imago van de financiële sector**, de verdere **digitalisering**, **diversiteit** en **inclusie** en **duurzaamheid**. Ontdek hieronder de belangrijkste punten die naar voren zijn gekomen.





Het is geen geheim dat er een echte search for talent is in de Belgische financiële sector. De sector is steeds op zoek naar nieuwe profielen in verschillende domeinen, of het nu gaat om medewerkers bij de klantendiensten, compliance, data en IT of in meer niche-activiteiten. Gemiddeld werft de banksector jaarlijks zo'n 2500 mensen aan en dit aantal zal de komende jaren waarschijnlijk verder stijgen.

### Welke acties onderneemt de sector om meer jongeren aan te trekken?

Er worden heel wat initiatieven genomen om als sector aantrekkelijk te zijn voor de jongeren, en we zijn ervan overtuigd dat de uitdagingen van morgen heel wat nieuwe opportuniteiten meebrengen. We stellen vast dat jongeren vandaag steeds meer op zoek zijn naar een zinvolle job die overeenstemt met hun waarden. Het is dan ook van essentieel belang dat je als organisatie rekening houdt met die behoefte. Werkgevers moeten de tijd nemen om uit te leggen hoe ze deze waarden uitdragen om meer jongeren aan te trekken. Dat kan via stages, gastcolleges en *mentorship*. En ook de toekomstige carrièremogelijkheden in de verf zetten zijn van groot belang.

Het is voor nieuwe medewerkers essentieel te weten dat er heel wat mogelijkheden bestaan om intern te evolueren, talrijke opleidingen te volgen, een carrièreplan op te maken, aandacht te hebben voor *wellbeing* enz.

### De digitalisering van de sector zet zich voort

De digitalisering van de samenleving heeft ook in de financiële sector een revolutie teweeggebracht: zo voerde de sector een nieuwe manier van werken in en biedt ze nieuwe diensten aan. De digitalisering heeft de inhoud van bestaande jobs veranderd én creëert met de groeiende uitdagingen ook nieuwe opportuniteiten. De sector maakt steeds meer gebruik van innovatieve technologieën, zoals AI (artificiële intelligentie), en dat zorgt voor een grote vraag naar IT-profielen.

Er wordt vooral gezocht naar specialisten die graag bezig zijn met dataontwikkeling, dataonderzoek, security alsook medewerkers die kunnen zorgen voor operationele veiligheid (ICT, Cyber, *business continuity*). Kortom, verschillende IT-profielen.

In de *war for talent*, want we zijn zeker niet de enige sector die op zoek is naar deze profielen, is het belangrijk de maatschappelijke rol van banken te benadrukken en te tonen hoe wij bijdragen aan een mooie en duurzame toekomst. Omdat het als professional in de financiële sector belangrijk is permanent te blijven leren, ook over de manier waarop nieuwe technologieën een strategische impact hebben op de financiële sector, in termen van producten, businessmodellen en applicaties, gaan Febelfin/Febelfin Academy in september van start met een nieuw postgraduaat Fintech.



### **Duurzaamheid & inclusie: een 'must-have' om jongeren aan te trekken**

De financiële sector speelt een sleutelrol bij de transitie naar een duurzame economie. Het begeleiden van bedrijven naar een meer duurzame strategie, en hen aansporen om hierover te rapporteren, zal steeds belangrijker worden. Als jonge professional dit mee kunnen ondersteunen, is een mooie uitdaging. Ook op beleggingsgebied hebben we een pioniersrol gespeeld: we namen het initiatief om een kwaliteitslabel op te richten voor duurzame beleggingsproducten.

Op sociaal gebied hechten we veel belang aan diversiteit en inclusie. Je moet ernaar streven om je werkvloer een afspiegeling van de maatschappij te laten zijn: want diverse organisaties zijn meer innovatief en benaderen zaken vanuit meerdere invalshoeken. De inclusiecampagne die we vorig jaar samen met onze leden lanceerden, bestaat uit een e-book met 25 handige tools die bedrijven uit allerlei takken kan helpen om aandacht te hebben voor diversiteit en inclusie.

### **Waarom zouden jongeren zeker in de financiële sector moeten gaan werken?**

We zijn een dynamische en sterk gedigitaliseerde sector die innovatie vooropzet. Dat biedt interessante werkgelegenheid voor IT, juristen, experts en dienstverleners in een wereld waarin mensen 24/24 online kunnen bankieren. Maar ook persoonlijke dienstverlening blijft belangrijk. Mensen willen naast alle digitale oplossingen ook persoonlijk contact met hun bankier. Want bankieren blijft bovenal een vertrouwensrelatie. Door de combinatie van de digitale sector met offline-dienstverlening, zijn wij een boeiende en veelzijdige werkomgeving met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, een gevarieerd takenpakket en interessante doorgroeimogelijkheden.