



TRAIN TEMPS, GAIN IMPACT

ledereen Pipi Langkous,
ook 55-plussers

11/06/2026 - Genk



Pipi Langkous?

“Ik heb het nog nooit gedaan,
dus ik denk dat ik het kan...”

Link met LLL / Langer leven?

- Continue nieuwsgierigheid: noodzaak voor iedereen
- Kinderen, volwassenen, ervaren profielen
- Ouder, leven langer gezond, carrières worden langer
- MAAR: competenties verouderen sneller dan mensen.

Nieuwe realiteit

- Technologische versnelling (AI, automatisering, digitalisering)
- Krapte op de arbeidsmarkt
- Nood aan 'learning agility', meer Pipi Langous!





Vincent Vandenameele?

- 51 jaar
- 25 jaar ervaring in de uitzendsector
- 20 jaar directeur van Travi
- Passie voor levenslang leren en arbeidsmarkt
- Netwerker
- Connecteren?



Expert



Travi is dé expert in opleiding van uitzendkrachten en kandidaten.

Advies



Je kan bij Travi terecht voor al je vragen over het aantrekken van talent in de uitzendsector.

Maatschappelijk relevant

Travi ondersteunt tal van maatschappelijk relevante projecten in de uitzendsector, vaak gericht op doelgroepen.



Impact



Travi staat voor Training voor uitzendkrachten, met impact, zodat ze sterker staan op de arbeidsmarkt!

Route 55

- Kwalitatieve studie:
Een plus voor 55+ers in de uitzendsector
- Workshops voor 55+ers
- Jobdates met uitzendkantoren
- Opleiding voor uitzendconsulenten:
inclusief rekruteren van 55+ers
- Campagne Route 55

**Soms heb
je liever iemand
met wat extra
meters op de teller.**



55+ en zin om mee te draaien?

Travi helpt je op weg 

Levenslang leren: geen last, maar lust

- Meer inzetbaarheid
- Minder uitval
- Well-being
- Betere wendbaarheid
- Minder 'verloren' talent



Geen leergoesting 🙄

- Geen sterke leercultuur in Vlaanderen
 - Actieplan Levenslang Leren
 - Slechts 8% van volwassenen volgt in 4 weken tijd opleiding (19% NL)
 - 14% van jobs kan verdwijnen door automatisatie
 - 29% van jobs verandert inhoudelijk
- Levenslang leren geen luxe maar een must!



t ? Dan riskeer je
debelasting

art met de implementatie
d de meerwaardebelas-
ri van dit jaar van toepas-
vinsten. Concreet worden
ief van 10 procent, met een
) euro. Om te bepalen hoe-
e koers van het effect in eer-
op 31 december van het af-
de praktijk bijzonder com-

erwaardebelastingen heb-
ee systemen. Ten eerste is
em, waarbij de belasting-
meerwaarden (boven de
ief moet aangeven. Dat vergt
aar het loont de moeite om
de 'opt-in', heeft immers

de bank automatisch
e winstgevende transactie.
houden met de vrijstelling
dt ingehouden, moet de be-

BNP Paribas Fortis wil 1.000 jobs vervangen door AI tegen 2028

BNP Paribas Fortis staat voor een dubbele opdracht
vanuit Parijs. Het moet van de Franse moeder harder
besparen en sneller groeien. De bank rekent erop dat AI
tegen eind 2028 het werk van bijna 1.000 jobs kan doen.



De Franse groep BNP Paribas houdt één voor één haar belangrij-ke afdelingen tegen het licht en formuleert voor die divisies groei- en besparingsambities. Op maandag 1 juni was de Belgische entiteit BNP Paribas Fortis – met uitzonde-ring van de filialen en de tak zaken-bankieren – aan de beurt. De doel-stellingen ogen bijzonder ambiti-eus. Het driejarenplan voorziet dat de Belgische tak in 2028 een jaar-lijkse groei haalt van minstens 9 procent. Tegelijk moet de inkom-sten-kostenratio tegen eind 2028 met 9 procentpunt omlaag (van 60 procent naar 51 procent, exclu-sief banktaksen).

De bank rekent ook in toene-mende mate op artificiële intelli-gentie (AI). Op 25 mei maakte de

Franse moeder BNP Paribas kend dat het de samenwerkin Mistrat, een Europees AI-be uitbreidt én dat het meer sof van Mistrat zal gebruiken. D gische tak gaat ook meer gel maken van de digitale struc die de Franse groep in Lissab India heeft. Vorig jaar werde weer 500 medewerkers in I overgeheveld naar Accentur laatste zal niet opnieuw gebe maar AI zal wel meer taken o men. Zeker inzake de strijd witwassen, waar de toezich der strikte KYC-regels ("ke klant") oplegt.

Momenteel doet AI bij BNI bas Fortis al het werk van 27 tijdse medewerkers. Tegen 2028 moet dat oplopen tot 1.000. Het gaat niet noodza om bestaande jobs die worde vangen: de bank zal bijvoor AI inzetten in de strijd tege wassen, om zo te vermijden 290 extra mensen moet aa ven. In het callcenter zullen t nu en eind 2028 dan weer 180 sen die vertrekken, kunnen den vervangen door AI. De ba kent ook op AI om de inkom verhogten.

Geen Jambon-staatsbor
Behalve besparingen zijn ook inkomsten nodig om de rent

Kwetsbare groepen leren minder 🙄

- 41,9% van Vlamingen wil geen opleiding volgen
- Vooral weerstand bij
 - **Kortgeschoolden**
 - **55+ers**
 - Niet-beroepsactieven

Uitzendsector: belangrijke uitdaging! (sterke inzet op instroom)

Hardnekkige drempels? 🙄

- Tijdsgebrek
- Opleiding geen meerwaarde
- Negatieve leerervaringen
- Laag zelfvertrouwen
- Informatieachterstand: slechts 19% van kortgeschoolden krijgt opleidingsinfo

Uitzendsector: kandidaten zien niet altijd meerwaarde, willen 'snelle' opleiding

Werkplekleren: motor van competentieontwikkeling 😁

- 63,4% van Vlamingen leert vooral informeel op werkvloer
- Slechts 6,8% volgt formele opleiding
- Competenties ontwikkelen: meestal on-the-job

Uitzendsector: on-the-job leren – taak van klant-gebruiker

Transparantie en begeleiding ► succes 😁

- Versnipperd opleidingsaanbod
- Partnerschappen!
- Begeleiding op maat

Uitzendsector:

samenwerking sectorfondsen – VDAB / Forem – CVO's -
arbeidsbemiddelaars

Strategie Travi?

- Inzicht in regionale competentienoden (jaarlijkse bevraging per provincie)
- Levenslang leren toegankelijk maken
 - Trainyourtemps (online tool terugbetaling on-the-job en externe training)
 - Open kalender
 - Samenwerking sectorfondsen (voeding, metaal, textiel, transport, ...)
- Opleiding uitzendconsulenten versterken
 - Kwaliteit van matching en begeleiding
 - Hands-on dagen

Hoe het niet moet?

- Voorbeeld Proximus 2019



© REUTERS

De historische handicap van Proximus: te veel, te oud, te statutair

De telecomgroep Proximus stelt morgenochtend een plan voor om versneld personeel te laten afvloeien. Proximus kampt met een aanzienlijk overtal in vergelijking met spelers als KPN en Telenet.

Pascal Dendooven

9 januari 2019 om 16:49

[Delen](#)

Het aandeel Proximus blijft vandaag de hele dag geschorst op de beurs ondanks het feit dat de belangrijkste informatie sinds gisteren bekend is. Het telecombedrijf wil de komende drie jaar zo'n 2.000 mensen laten afvloeien. Op managementniveau circuleert de vork van 1.700 tot 2.000 mensen. Minister van Tewerkstelling Kris Peeters (CD&V) heeft het over 1.900 banen die verdwijnen, maar wijst erop dat er ook 1.250 mensen zullen worden aangeworven.

Proximus zit in een dubbele beweging: het heeft een overtal aan personeel én in het personeelsbestand zitten veel mensen op diensten die kunnen geautomatiseerd worden. Dat heeft vooral te maken met ondersteunende diensten én het onderhoud van het koperdraadnet waarlangs telefoon, internet en tv-diensten worden aangeboden.

Hoe het wel moet? (1)

- Opleidingen
 - Laagdrempelig (tijd, plaats, instapvoorwaarden)
 - Modulair
 - Praktijkgericht
 - Afwisseling formeel / informeel
 - Netwerk (peer learning)
 - Autonomie!

Hoe het wel moet? (2)

- Klassieke driedeling school – werk – pensioen: past niet meer
- I.p.v. 3 blokken => mozaïek van leren – werken – leven
- Weg van hokjesdenken
 - Onderwijs en arbeidsmarkt: hokjes
 - Indelingen, punten, classificaties, diploma's
 - Competenties vs diploma's

Studie Randstad (mei 2026)

- <https://www.randstad.be/over-ons/nieuws/meer-een-kwart-twintigers-voelde-zich-niet-vrij-beroepskeuze/>

“We moeten afstappen van de klassieke filter en via skills-based hiring gaan selecteren op feitelijke competenties, reëel vakmanschap en leervermogen. Alleen zo dichten we de skills gap en verhogen we het welzijn van werknemers.”

Wim Van der Linden
woordvoerder bij Randstad



Meer Pipi Langkous zijn!

- Nieuwsgierigheid: essentiële skill, ook voor 55+ers !
- Pipi Langkous in jezelf / je medewerkers aanwakkeren!
- 'Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het kan...'





Blijf op de hoogte!

Volg ons op 

LinkedIn



Volg ons op 

Instagram

