

GROUP BRUNO

Duurzame groei in een omgeving

die generaties verbindt

OP DE AGENDA

- Wie is Group Bruno ?
- Waar staat Group Bruno voor ?
- Werken bij Group Bruno
- Advies voor HR-afdelingen

WIE IS GROUP BRUNO ?

IN HET BEGIN



27 APRIL 1988

GROUP BRUNO NEXT GEN

- 2de generatie aan boord: Noë, Luca & Nina Bruno
- 750-tal leden in de **#BrunoFamiglia**



DE 9 MERKEN VAN DE #BRUNOFAMIGLIA

Group Bruno is een **verzameling van bedrijven** die klanten op verschillende domeinen bedienen : **Retail, Energie, Mobiliteit, Vastgoed en Horeca**

GROUP
BRUNO

BRUNO
SERVICE STATION

BRUNO
MAZOUT

BRUNO
CAR WASH

BRUNO
FOOD
CORNER



Bruno
CAR RENTAL



tales&stales
ROOTS®



NINABRUNO
VASTGOED

WAAR STAAT GROUP BRUNO VOOR ?

MISSIE

Bij Group Bruno willen we **iedere dag opnieuw** voor al onze medewerkers, klanten en partners **een unieke ervaring creëren**.

We nemen als bedrijf onze verantwoordelijkheid om een **positieve en duurzame impact** te hebben op de samenleving. We krijgen ongeloofelijk veel energie om **samen een deel van de oplossing te zijn**.

VISIE

1

Op een duurzame manier.

2

Als een grote familie, waar iedereen kan zijn zoals hij/zij is en kan blijven groeien.

3

Gastvrijheid en ambitie staan centraal.

Group Bruno kijkt naar de toekomst met een duidelijke en duurzame visie. Onze medewerkers, klanten en partners zijn voor ons zoals familie en dat koesteren we. Dankzij onze inspirerende werkomgeving willen we niet enkel creativiteit en vernieuwing aanmoedigen, maar ook groei ondersteunen. Dit verbetert het welzijn van onze medewerkers en verhoogt de tevredenheid van onze klanten. Samen vormen we een hecht team, waar persoonlijke groei, ambitie en gastvrijheid centraal staan.

WAARDEN



**FAMILIE
VERBINDT**



**VERNIEUWING
DRIJFT**



**AMBITIE
LEIDT**

AMBITIE VOOR ONZE MEDEWERKERS

- Ervaring omzetten in kracht om mee te bouwen aan een werkomgeving waarin groei, inclusie en diversiteit centraal staan.
- Samenwerking tussen generaties en culturen die elkaar versterken en onze organisatie toekomstbestendig maken.
- Geloven in talent en mogelijkheden, los van leeftijd.

**Group Bruno ziet oudere werknemers niet als een kostenpost, maar als een strategische bron van expertise in een arbeidsmarkt waar ervaren talent steeds schaarser wordt.
Ervaring wordt gewaardeerd.**

WERKEN BIJ GROUP BRUNO

HR-BELEID GEBASEERD OP 4 PIJLERS

- Ergonomie
- Preventie
- Welzijn

- Aangepaste werkregimes
- Geleidelijke afbouw
- Interne mobiliteit

Gezondheid &
werkbaarheid

Levenslang
leren

Flexibele
loopbanen

Kennisborging

- Digitale vaardigheden
- AI-geletterdheid
- Omscholing

- Mentoring
- Documentatie
- Leren van mekaar
(kennis, ervaringen en
oplossingen uitwisselen)

WAAROM BELANGRIJK ?



CIJFERS VLAANDEREN

Op basis van de bevolkingsvooruitzichten van Statistiek Vlaanderen en de huidige arbeidsmarkttrends kunnen we een indicatieve prognose maken voor de vergrijzing van de Vlaamse beroepsbevolking.

Aandeel werkenden	2025	Prognose 2030	Prognose 2040
55 +	18 - 21%	22 – 25%	25 – 30%
65 +	1 - 2%	2 – 3%	3 – 5%

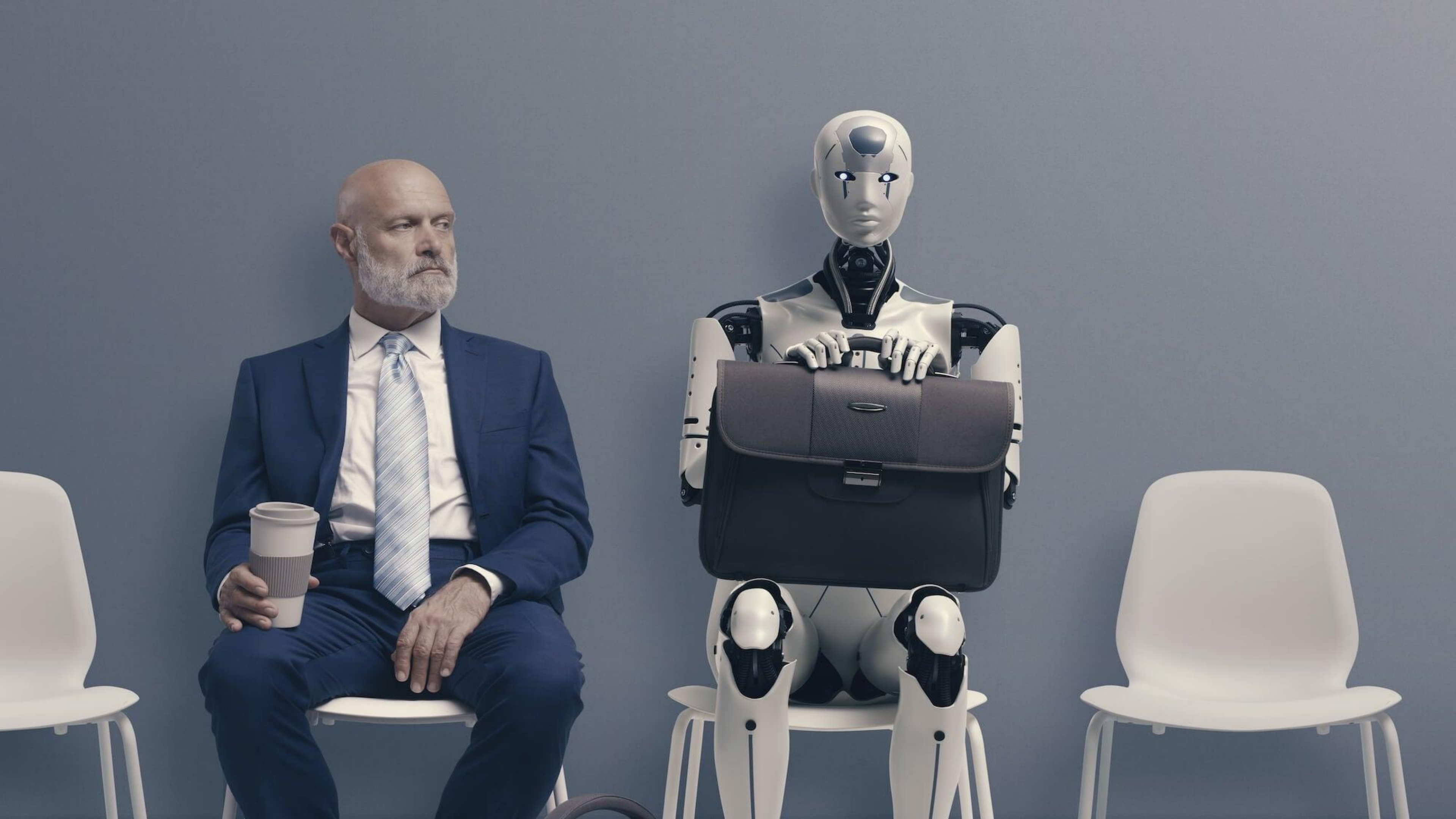
WAT BETEKENT DIT VOOR BEDRIJVEN ?

De grootste uitdaging ligt waarschijnlijk niet bij werknemers boven 65 jaar, maar bij de grote groep 55- tot 64-jarigen.

Tegen 2040 kan ongeveer één op vier tot één op drie werknemers tot deze leeftijdscategorie behoren.

Dat vergroot het belang van:

- kennisoverdracht,
- duurzame inzetbaarheid (belang van omscholing),
- ergonomie en gezondheid,
- flexibele loopbanen,
- mentorrollen voor ervaren medewerkers.



WAT BETEKENT DIT VOOR BEDRIJVEN ?

- Studies van de OESO, het World Economic Forum en recente arbeidsmarktonderzoeken gaan de impact van AI op oudere werknemers na.
- AI lijkt niet automatisch een bedreiging voor oudere werknemers te zijn. De impact zal afhangen van opleiding en functie :
 - hoger opgeleide kenniswerkers kunnen AI gebruiken als productiviteitsversterker;
 - werknemers in routinematige administratieve functies lopen een groter risico op automatisering;
 - fysieke beroepen blijven vaak afhankelijk van menselijke ervaring, maar kunnen ondersteund worden door AI-tools.
- De grootste uitdaging is dus eerder of oudere werknemers voldoende toegang krijgen tot omscholing en AI-vaardigheden.

WAT BETEKENIT DIT VOOR BEDRIJVEN ?

- De OESO beschouwt technologie en AI eerder als een hulpmiddel om langere loopbanen mogelijk te maken dan als een directe vervanger van oudere werknemers.
- AI kan bepaalde cognitieve en administratieve taken verlichten, waardoor mensen langer inzetbaar blijven.
- AI kan het voorbereidende werk doen, ervaren medewerkers nemen beslissingen, beoordelen risico's en dragen kennis over.
- De belangrijkste HR-vraag is dus niet: "Hoe vervangen we oudere werknemers met AI?", maar eerder: "Hoe gebruiken we AI om oudere werknemers langer productief en inzetbaar te houden?"

WAT BETEKENT DIT VOOR BEDRIJVEN ?

Organisaties die waarschijnlijk het best zullen presteren tussen nu en 2040 zijn bedrijven die drie zaken combineren:

1. Kennisborging van ervaren medewerkers.
2. AI-geletterdheid voor alle leeftijdsgroepen.
3. Mentorschap, waarbij ervaren medewerkers hun expertise overdragen.



VERTALING NAAR GROUP BRUNO



CIJFERS GROUP BRUNO

Op basis van het personeelsbestand mei 2026.

Aandeel werkenden	Vlaanderen (2025)	Group Bruno
55 +	18 - 21%	10%
65 +	1 - 2%	4%

WAT BETEKENT DIT VOOR GROUP BRUNO ?

- Verhogen van de werktevredenheid en motivatie van “oudere” medewerkers.
- Creëren van een leeftijdsvriendelijk werkklimaat.
- Inzetten op betekenisvolle rollen.
- Behouden van expertise en ervaring binnen de organisatie.
- Stimuleren van loopbaanontwikkeling en flexibiliteit.
- Toekennen van ownership.

“Oudere” medewerkers moeten inzetbaar blijven en het werk zou zo georganiseerd moeten worden dat ze zich verbonden en van waarde blijven voelen.

PRAKTIJK GROUP BRUNO

Thema	Actie	Doelstellingen
Selectie en indiensttreding	Rekruteren zonder leeftijd	Als we vanuit HR kandidaten ontvangen, ontdoen we de documenten van hun leeftijd om zo geen beïnvloeding door leeftijd te krijgen van de directe leidinggevende.
Loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling	Loonbaanplan	We gaan actief het gesprek (ikv functioneringsgesprekken) aan met deze doelgroep om het verdere verloop van hun loopbaan in kaart te brengen.
Arbeidstijd en -omstandigheden	ADV-dagen	We hebben ADV-dagen ingevoerd voor alle medewerkers, in het bijzonder om meer rustmomenten in te bouwen voor oudere werknemers. We stimuleren hun om maandelijks een dag op te nemen zodat meer, kleine pauzes mogelijk zijn.
Aandacht voor de gezondheid van de werknemer (preventie en wegwerken van belemmeringen)	Ergonomische werkplekken met o.a. staanbureaus	We hebben staanbureaus die de mogelijkheid bieden om het zittend met staand werken af te wisselen en zo meer fysieke beweging te creëren in de werkdag.
Aandacht voor de gezondheid van de werknemer (preventie en wegwerken van belemmeringen)	Massage op de werkvloer	Maandelijks komt een masseur langs om de medewerkers van een stoelmassage te laten genieten met het oog op hun fysisch en mentaal welzijn.
Arbeidstijd en -omstandigheden	Anciënniteitsverlof	We onderzoeken de mogelijkheid tot het invoeren van anciënniteitsverlof.
Arbeidstijd en -omstandigheden	Uitbreiden van de glijtijd	We hebben het systeem van glijtijd uitgebreid door de medewerkers de mogelijkheid te geven om vroeger te starten en hierdoor ook eerder de werkdag af te sluiten.
Arbeidstijd en -omstandigheden	Deeltijds werk	We staan positief ten opzichte van vragen om deeltijds te kunnen werken.
Kennisdeling	Versterken van de banden – kennisdeling en mentorschap	We koppelen jonge en oudere medewerkers aan elkaar om kruisbestuiving mogelijk te maken. Het enthousiasme van iemand jong met de ervaring en maturiteit van iemand ouder doen nieuwe dynamieken ontstaan op de werkvloer.
Ontwikkeling van competenties	Duurzame inzetbaarheid : doorgroeimogelijkheden en ontwikkeltrajecten	Binnen de opleidingsdagen, moedigen wij onze oudere medewerkers aan om minstens 1 opleiding te kiezen die gericht is op duurzame inzetbaarheid om op die manier hunzelf het eigenaarschap te geven over hun loopbaan.

PRAKTIJK GROUP BRUNO

Deelnemen aan projecten, zoals bijvoorbeeld het ESF (Europees Sociaal Fonds) programma “Stuur je werk”.

Met de oproep ‘Stuur je werk’ ondersteunt ESF ondernemingen in transport en handel die werkbaar werk willen versterken. In veel functies zijn hoge werkdruk, beperkte autonomie, routinematig werk en fysieke belasting reële uitdagingen. Met dit project kunnen organisaties deze knelpunten structureel aanpakken en bouwen aan duurzame en aantrekkelijke jobs. Dit kan met behulp van acties die werken rond, onder andere, onboarding en buddysystemen, werkbare planningen, taakvariatie, mentale veerkracht en ergonomische verbetertrajecten, aangevuld met wat het best aansluit bij de noden van de organisatie.



ADVIES VOOR HR-AFDELINGEN



ADVIES VOOR HR-AFDELINGEN

- Een effectieve HR-aanpak voor oudere werknemers vertrekt steeds meer vanuit duurzame inzetbaarheid in plaats van louter "langer werken". Oudere werknemers blijven langer actief wanneer werk haalbaar, betekenisvol en flexibel blijft.
- Maak van leeftijd geen criterium, maar inzetbaarheid.
- Investeer expliciet in opleiding voor 55+ (AI-gebruik, digitale vaardigheden, nieuwe werkmethoden, coaching & mentoring, ...).
- Herontwerp functies in plaats van mensen te vervangen. Voorbeelden zijn minder repetitieve taken dankzij AI, minder fysiek belastende taken, meer coaching en kwaliteitscontrole, meer projectwerk en minder operationele piekbelasting, ...

ADVIES VOOR HR-AFDELINGEN

- Maak kennisoverdracht een formele rol (mentor, coach, expert, kwaliteitsbewaker, ...). Er zit immers heelwat cruciale kennis bij ervaren medewerkers.
- Bouw flexibiliteit in. Mogelijkheden zijn 4/5-regelingen, glijdende uren, hybride werk, projectmatige inzet, ... Een gedeeltelijke/geleidelijke afbouw leidt vaak tot een effectieve(re) loopbaan.
- Vermijd generieke maatregelen. Kijk eerder naar individuele behoeften en loopbaanfases.
- Voer een “laatste loopbaanfase”-beleid in (zoals een onboardingbeleid voor starters).



GROUP

BRUNO

FAMILIE VERBINDT, VERNIEUWING DRIJFT, AMBITIE LEIDT