



Who are we?

*Verantwoordelijk voor sales,
productontwikkeling en
klantenondersteuning bij Talento®.
Werkt als centraal aanspreekpunt voor
alle Talento® klanten.*

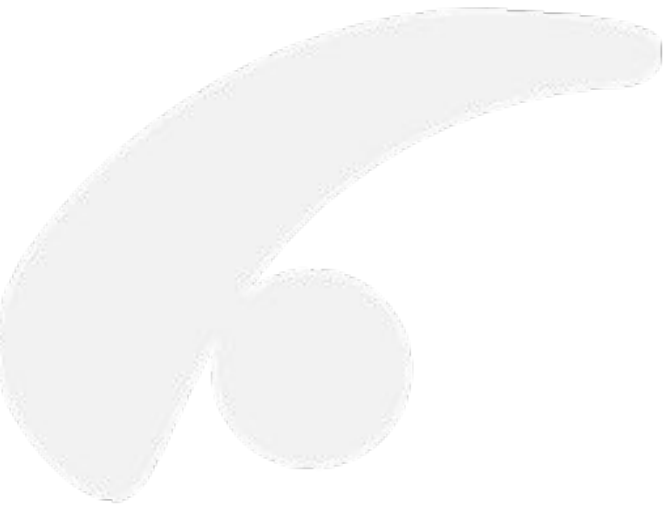


BRETT PLU
HR-Psycholoog



SOPHIE BOOMS
Implementation Specialist

*Contactpersoon van start to
finish. Begeleiding van
prospecten tot implementeren
van Progreso software bij
nieuwe klanten.*



Challenges

-  Hoe maak ik als werkgever de **juiste match** tussen medewerkers en **leer- of functiemogelijkheden**?
-  Hoe krijg ik meer inzicht in de **sterke punten** en **ontwikkelpotentie** van mijn medewerkers?
-  Hoe kunnen we het proces en de tools **centraliseren** om **persoonlijke leerpaden** te creëren die inspelen op individuele vaardigheden?

Challenge #1

Hoe maak ik als werkgever de **juiste match** tussen medewerkers en **leer- of functiemogelijkheden**?

#ZigZagHR
rethink / reboot / retool

Te enge visie op leren

“Levenslang leren is meer dan ooit nodig, maar lijkt op de Belgische werkvloeren nog niet helemaal te lukken. Organisaties investeren in opleidingen, maar **niet noodzakelijk in de best passende vorm.**”

Growth mindset

“Het schoentje knelt ook bij de medewerkers zelf, die niet altijd ingaan op het doorgaans brede opleidingsaanbod van hun werkgever. Levenslang leren veronderstelt een growth mindset. Maar je kan mensen enkel motiveren om te leren **als ze het ook als zinvol ervaren.** Daarom is het belangrijk om goed na te denken over het opleidingsaanbod en om de zinvolheid van de opleidingen ook voldoende te duiden.”

Challenge #1

Hoe maak ik als werkgever de **juiste match** tussen medewerkers en **leer- of functiemogelijkheden**?

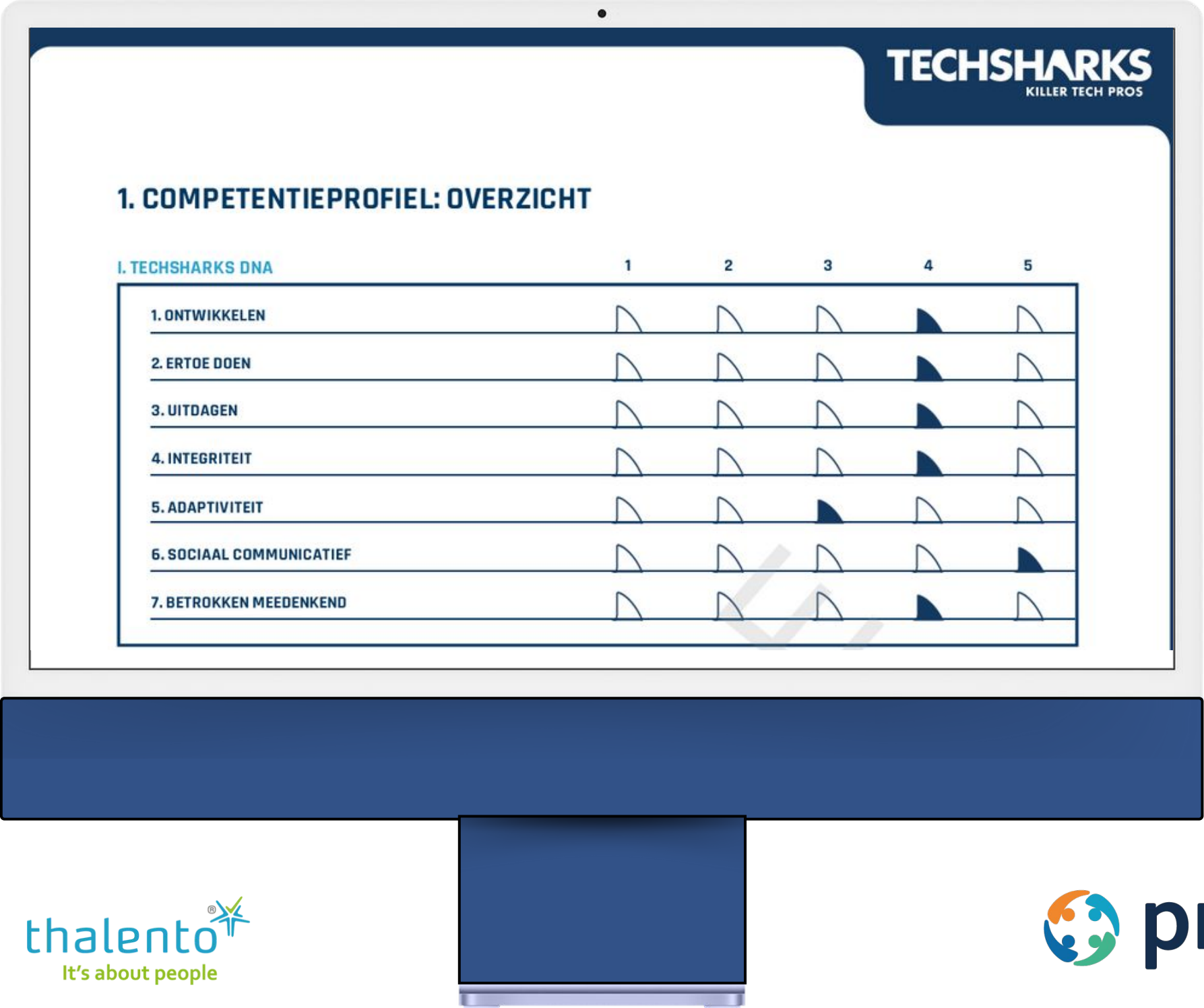
Aanpak

-  Skills als basis voor matching
-  Zoektocht naar een objectieve maatstaf voor soft én hard skills
-  Het belang van context...

Challenge #1

Hoe maak ik als werkgever de **juiste match** tussen medewerkers en **leer- of** **functiemogelijkheden**?

Client case



Challenge #1

Hoe maak ik als werkgever de **juiste match** tussen medewerkers en **leer- of functiemogelijkheden**?

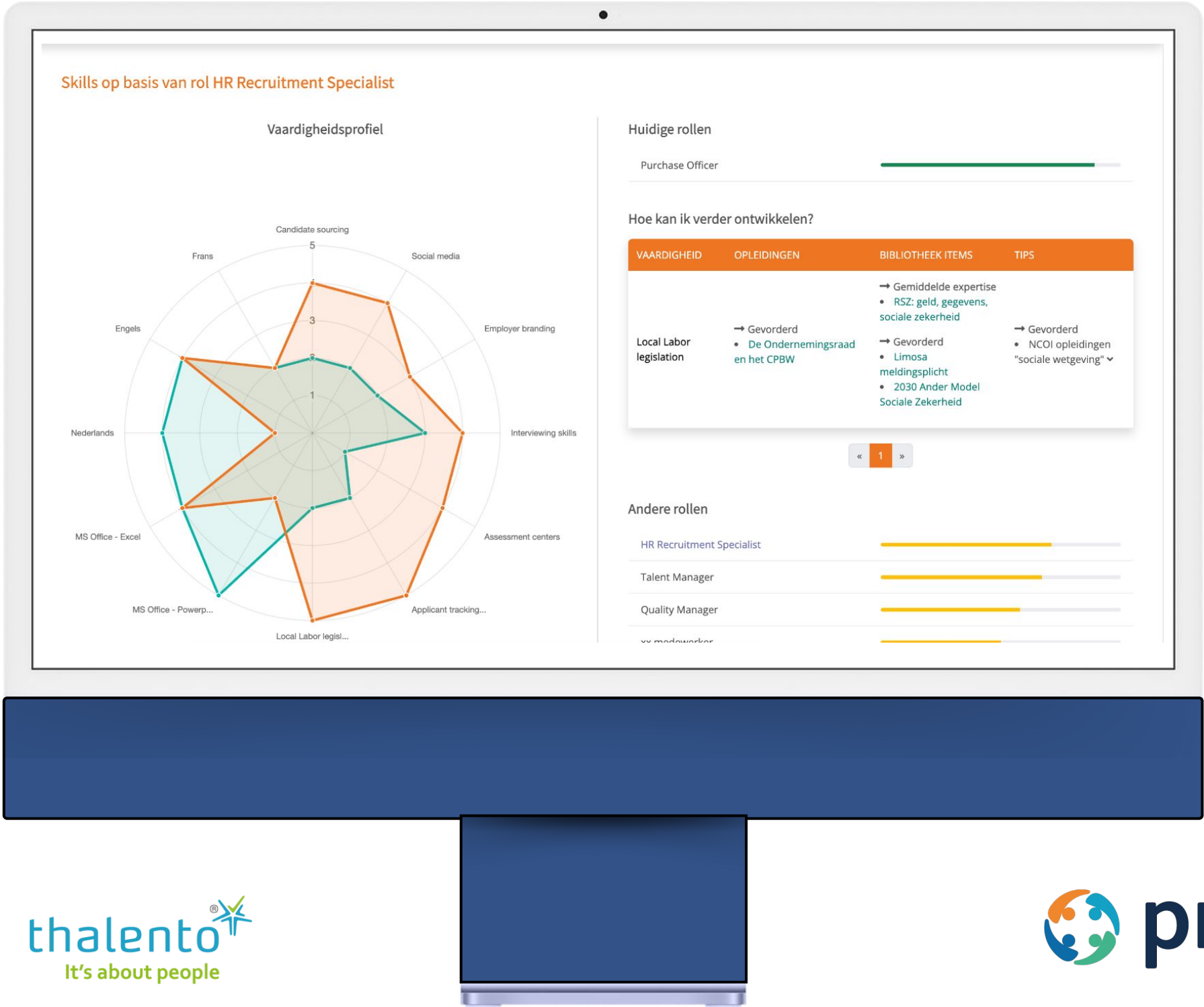
Client case



Challenge #1

Hoe maak ik als werkgever de **juiste match** tussen medewerkers en **leer- of functiemogelijkheden**?

Client case



Challenge #2

Hoe krijg ik meer inzicht in de **sterke punten** en **ontwikkelpotentie** van mijn medewerkers?

Het overwinnen van het tekort aan talent in België

1	Upskilling en reskilling van huidige werknemers	29%
2	Meer flexibiliteit qua werkplek (hybride, remote)	19%
3	Nieuwe talentpools aanspreken	18%
4	Meer tijdelijke medewerkers (interim/contracting)	18%
5	Meer flexibiliteit in werkroosters (deeltijds, flexibele uren)	17%

© 2025 ManpowerGroup Tekort aan talent - België

Challenge #2

Hoe krijg ik meer inzicht in de **sterke punten** en **ontwikkelpotentie** van mijn medewerkers?

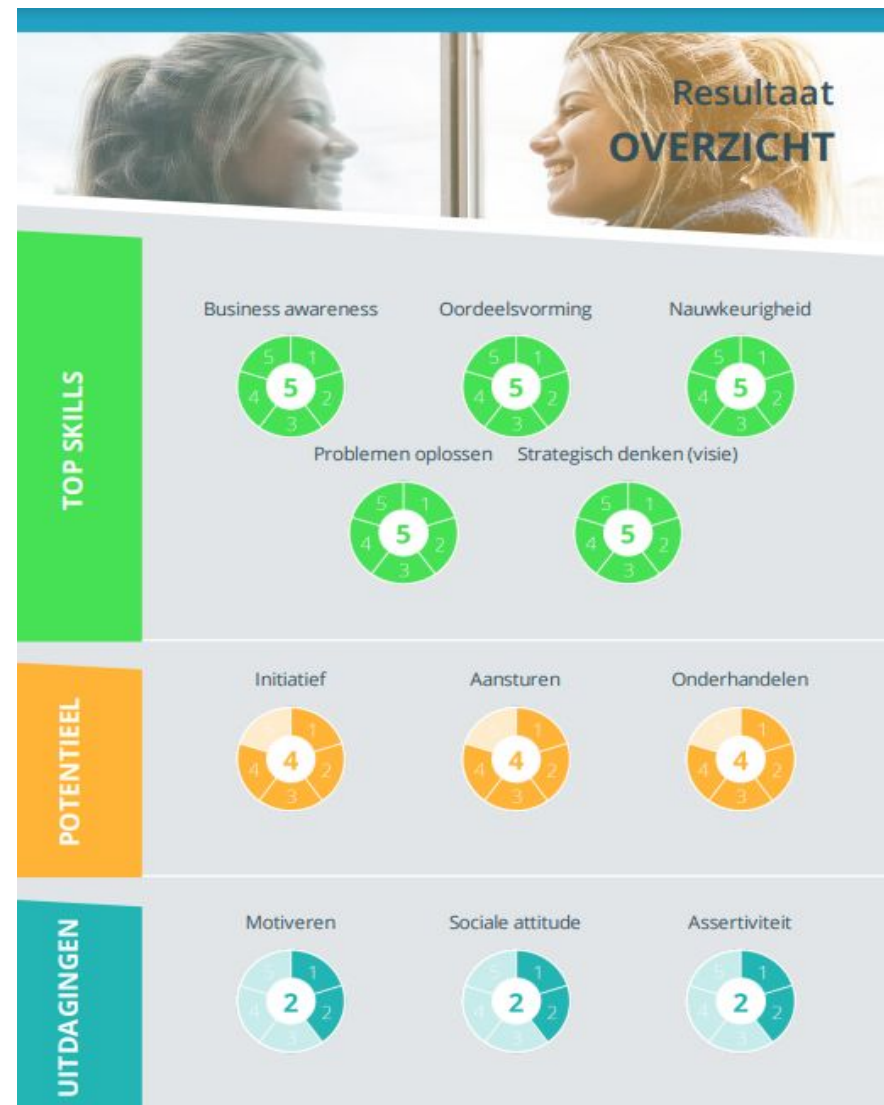
Aanpak

-  Krapte op de arbeidsmarkt? Bedrijven vullen talent gaps steeds vaker intern + focus op retentie.
-  HR-tools en technologie ≠ vervanging van de HR-professional!
-  Rekruteren/ontwikkelen op basis van potentieel.

Challenge #2

Hoe krijg ik meer inzicht in de **sterke punten** en **ontwikkelpotentie** van mijn medewerkers?

Client case



Onderhandelen

Definitie: Het vermogen om tot overeenkomst te komen waarbij wederzijdse, tegengestelde belangen/doelstellingen maximaal worden meegenomen en gerealiseerd.

- Je stelt jezelf steeds constructief en consensusgericht op.
- Je luistert actief naar de opinie van anderen en stelt gericht vragen om een gemeenschappelijke grond te vinden.
- Je speelt bewust in op anderen. Je beargumenteert de eigen standpunten en kan doelgericht toegevingen doen in ruil voor concessies.

ONTWIKKELTIP

Je bent een goede onderhandelaar. Je zoekt constructief naar een gezamenlijk akkoord. Maak er nu werk van om steeds naar een win-win situatie toe te werken voor alle partijen. Leer ook emotioneel beladen onderwerpen te ontmijnen.

Challenge #3

Hoe kunnen we het proces en de tools **centraliseren** om **persoonlijke leerpaden** te creëren die inspelen op individuele vaardigheden?

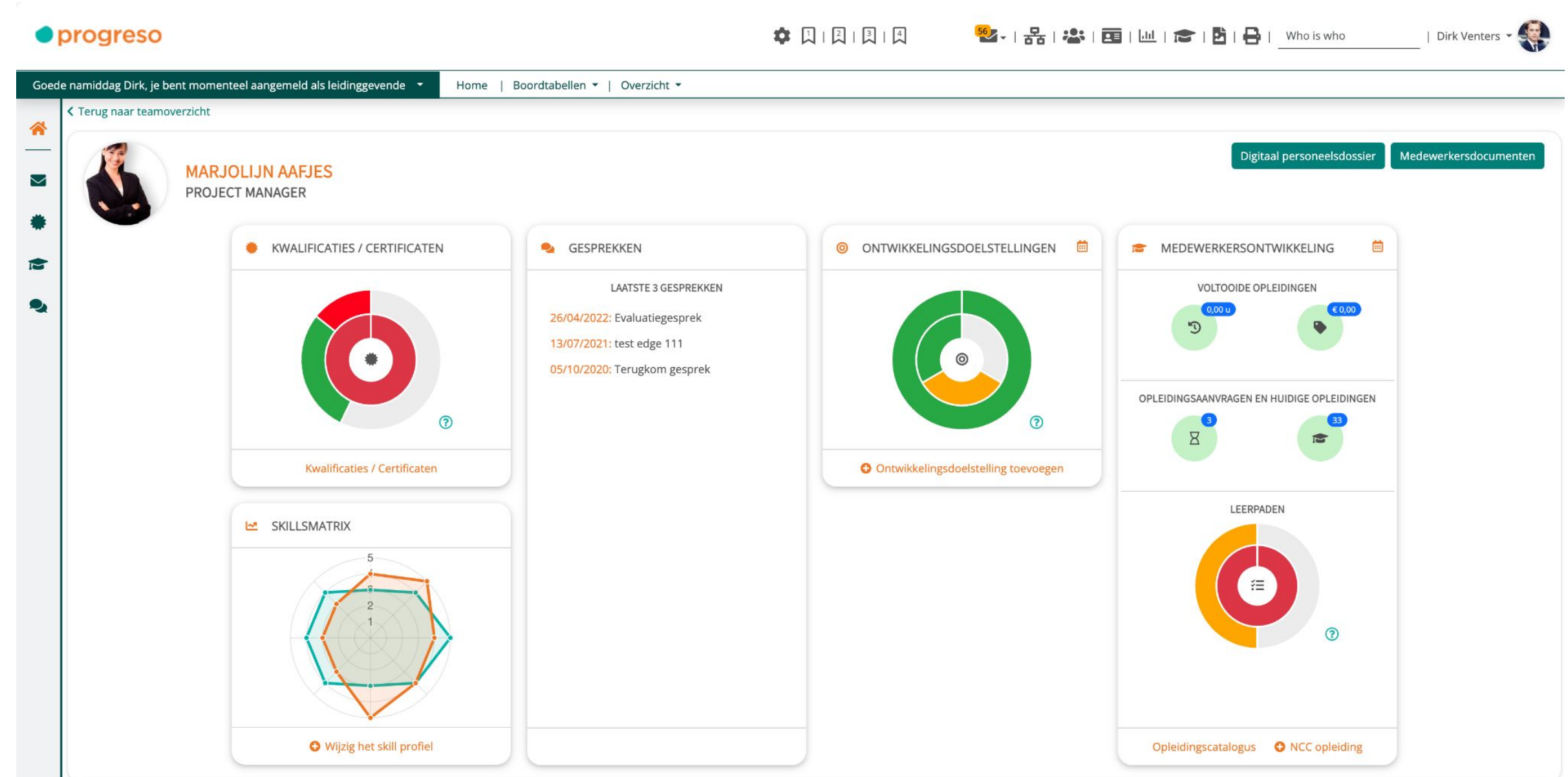
Aanpak

-  Inzicht in functieprofielen
-  Meten is weten, waar staan mijn medewerkers vandaag
-  Persoonlijk ontwikkelplan vanuit verschillende invalshoeken

Challenge #3

Hoe kunnen we het proces en de tools **centraliseren** om **persoonlijke leerpaden** te creëren die inspelen op individuele vaardigheden?

Client case





Actonomy biedt **AI-gedreven oplossingen** voor slimme **matching** van talent en vacatures, inclusief functies zoals **semantische** zoektechnologie, **CV-parsing, vacaturematching** en talentpoolbeheer, waarmee bedrijven sneller de juiste kandidaten vinden en hun recruitmentproces optimaliseren.

Filip De Geijter
CEO ACTONOMY



HR-Technologies biedt een geavanceerd **ATS-systeem** dat organisaties helpt bij het volledige wervings- en selectieproces, van de **vacature tot de aanwerving van vast of tijdelijk personeel**. Het ATS-systeem **EasyToRecruit** ondersteunt jouw organisatie in externe recruitment, interne mobiliteit, job posting, herplaatsing en graduate recruitment.

Hendrik De Backer
DIRECTOR HR-TECHNOLOGIES



Thalent verbindt **technologie en psychologie** tot geavanceerde HR-oplossingen en **psychometrische assessments**, waarmee organisaties hun talentbeheer kunnen optimaliseren en hun succes kunnen vergroten. Door het inzetten van **wetenschappelijk onderbouwde** methoden en innovatieve tools, helpt Thalent bedrijven bij het identificeren van de **juiste kandidaten** voor specifieke rollen

Karen Celen
GENERAL MANAGER THALENTO®



Progreso biedt een krachtig **HRIS** voor het efficiënt beheren en ontwikkelen van medewerkers. Belangrijke functies zijn digitale **personeelsdossiers, prestatie management, talentontwikkeling** en **kennisdeling**. Het systeem biedt inzicht in personeelsprestaties en **leertrajecten**, wat bijdraagt aan de groei van de organisatie.

Luc Christiaens
CEO PROGRESO



