WHITEPAPER

TEKORT AAN TECHNISCH TALENT

Van schaarste naar een schaalbare talentstrategie

Hoe maakbedrijven technisch potentieel ontdekken, ontwikkelen en duurzaam inzetten.



IN ÉÉN OOGOPSLAG

De talentkloof vraagt om een andere strategie

Technisch talent is schaars. Technisch potentieel is dat veel minder. De organisaties die het verschil maken, verbreden hun blik en bouwen zelf de skills die ze nodig hebben.

+78 miljoen jobs netto extra wereldwijd tegen 2030. Tegelijk verandert technologie fundamenteel welke vaardigheden organisaties nodig hebben.

Bron: World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025.

1. Schaarste wordt operationeel

Een onderbemande technische dienst vertaalt zich in langere storingen, meer trial-and-error, hogere kosten en extra druk op de mensen die de kritische kennis dragen.

2. Potentieel wordt de nieuwe filter

Wie uitsluitend selecteert op diploma, ervaring en parate kennis blijft vissen in dezelfde kleine vijver. Leer- en redeneervermogen opent een veel grotere talentpool.

3. Upskilling wordt infrastructuur

Modulaire, hands-on leertrajecten maken van talentontwikkeling een meetbaar, herhaalbaar en schaalbaar proces - intern én extern.

LEESROUTE

01 De vicieuze cirkel · 02 Van zoeken naar creëren · 03 Potentieel ontdekken · 04 Upskilling in de praktijk · 05 Van traject naar systeem

INLEIDING

De kloof groeit sneller dan de arbeidsmarkt

De industrie staat in een moeilijke spreidstand: technologie en automatisering versnellen, terwijl de arbeidsmarkt het tempo niet kan volgen.



Industrie 4.0 verhoogt tegelijk de vraag naar technische skills en de complexiteit van het werk.

Machineparken worden complexer, automatisering dringt verder door en de foutmarge wordt kleiner. Net daar is de kloof tussen vraag en aanbod het meest voelbaar: steeds meer maakbedrijven ervaren het tekort aan technische skills als een directe rem op groei, continuïteit en competitiviteit.

Het World Economic Forum raamt dat de wereldwijde arbeidsmarkt tegen 2030 netto 78 miljoen jobs groeit. De echte uitdaging zit echter niet alleen in aantallen. Technologische, economische en demografische verschuivingen veranderen ook fundamenteel welke vaardigheden organisaties nodig hebben - en dus welk talent ze moeten aantrekken en ontwikkelen.

Europa krijgt daar een dubbele uitdaging bovenop. De vraag naar technisch talent stijgt, terwijl de beroepsbevolking in veel landen krimpt. Technische expertise is bovendien een internationale arbeidsmarkt geworden: bedrijven concurreren niet langer uitsluitend met de buurregio, maar met werkgevers over grenzen heen.

Daarom is dit meer dan een HR-vraagstuk. Het raakt rechtstreeks aan innovatie, productiviteit en economische groei. De centrale vraag is niet langer of er voldoende kant-en-klaar technisch talent beschikbaar zal zijn, maar hoe organisaties toegang krijgen tot de vaardigheden die ze dringend nodig hebben.

Deze whitepaper verkent een vaak onderbenutte strategie: potentieel gericht ontwikkelen tot inzetbare technische expertise. Niet alleen kijken naar wat iemand vandaag kan, maar vooral naar wat iemand morgen kan worden. Niet is nog niet.

01 | HET RISICO

De vicieuze cirkel van talentschaarste

Wat begint als een moeilijk invulbare vacature, groeit snel uit tot een operationeel risico.

Nergens wordt de schaarste zo rechtstreeks voelbaar als in de technische dienst. Maintenance-teams zijn structureel onderbemand en overbevraagd. Storingen duren langer, machines staan langer stil en problemen worden minder vaak bij de root cause aangepakt. Symptoombestrijding krijgt de bovenhand op structurele probleemoplossing.



De hoge werkdruk, het voortdurende brandjes blussen en het tekort aan geschoolde collega's ondermijnen motivatie en retentie. Wanneer ervaren medewerkers uitvallen of vertrekken, verdwijnt opnieuw kritische kennis. Zo verkleint de talentpool precies op het moment dat de organisatie ze het hardst nodig heeft.

De kern

Talentschaarste is geen geïsoleerd rekruteringsprobleem. Ze versterkt stilstand, waste, kwaliteitsverlies, werkdruk en kennisverlies - en voedt zo zichzelf.

02 | DE STRATEGISCHE SHIFT

Van talent zoeken naar talent creëren

In een structureel krappe markt volstaat het niet om harder te zoeken naar mensen die alle juiste kennis en ervaring al meebrengen.

Dat kant-en-klare talent is eenvoudigweg niet in voldoende mate beschikbaar. Organisaties moeten daarom een fundamentele shift maken: van talent vinden naar talent ontwikkelen op het moment dat het nodig is.

De eerste verandering zit in selectie. Potentieel wordt belangrijker dan parate kennis en kunde. Niet alleen het huidige cv telt, maar vooral het vermogen om te leren, te redeneren en nieuwe vaardigheden toe te passen.

De tweede verandering zit in ontwikkeling. Potentieel herkennen is slechts het begin. De echte hefboom is het vermogen om dat potentieel systematisch, doelgericht en meetbaar om te zetten in technische skills.

TALENT ZOEKEN	TALENT CREËREN
Selecteren op diploma, ervaring en bewezen kennis	Selecteren op leerpotentieel, redeneervermogen en aanleg
Afhankelijk van een kleine externe talentpool	Interne én externe kandidaten activeren
Opleiden als losse interventie	Upskilling als herhaalbaar systeem
Eén standaardtraject voor iedereen	Een leerpad dat start waar de voorkennis eindigt

> "TEO laat medewerkers talenten ontdekken die ze zelf niet wisten te hebben."
>
> **Nico Van Den Broeke | Volvo Trucks Academy Lead**

Zo worden bedrijven minder afhankelijk van een schaarse externe markt. Ze bouwen tegelijk een schaalbaar model waarmee ook toekomstige skills sneller kunnen worden ontwikkeld.

03 | ONTDEKKEN

Technisch potentieel zichtbaar maken

De cruciale vraag wordt: hoe breng je iemand van potentieel naar technische expertise?

Het antwoord begint bij een objectieve meting van relevant leerpotentieel: hoe snel en succesvol kan iemand nieuwe technische kennis en vaardigheden verwerven én toepassen? Voor technische functies gaat het vooral om drie samenhangende capaciteiten.

Technisch leer- en redeneervermogen	Nieuwe principes begrijpen, verbanden leggen en redeneringen stap voor stap opbouwen.
Wiskundig-analytisch inzicht	Patronen, verhoudingen, metingen en oorzaak-gevolgrelaties correct interpreteren.
Probleemoplossend denken	Kennis toepassen in onbekende situaties en systematisch tot een oplossing komen.

Deze aanpak breekt met assessments en kennispeilingen die kandidaten alleen beoordelen op wat ze vandaag al weten. Precies daar wringt het: wie uitsluitend selecteert op parate kennis, selecteert op datgene wat op de arbeidsmarkt ontbreekt. Veel potentieel talent valt dan uit vóór het de kans krijgt zich te bewijzen.

Een leerpotentieelmeting verbreedt de instroom zonder de lat te verlagen. De vraag wordt niet: heeft deze persoon al exact dezelfde job gedaan? Wel: heeft deze persoon de cognitieve basis en de leerbaarheid om de vereiste skills binnen een realistisch traject te ontwikkelen?

Dat werkt extern, maar vaak nog krachtiger intern. Operatoren kennen de organisatie, de productielijn en het machinepark al. Wanneer die ervaring wordt gekoppeld aan aantoonbaar leerpotentieel en een gericht upskillingtraject, ontstaat een krachtige interne talentpool.

Een bredere vijver, dezelfde ambitie

Selecteren op potentieel betekent niet minder kritisch selecteren. Het betekent relevanter meten wat succes in een leertraject en technische functie waarschijnlijk maakt.

DE LEERPROEF

Het TEO-assessment keert de klassieke test om

Niet meten wat iemand al weet, maar zichtbaar maken hoe goed iemand nieuwe technische kennis leert en toepast.



TEO ontwikkelde het assessment in co-creatie met industriële klanten. Kandidaten krijgen eerst laagdrempelige microlessen over de technische basisprincipes die ze nodig hebben. Daarna wordt gemeten of ze die kennis correct begrijpen, toepassen en gebruiken om problemen op te lossen.

Vergelijk het met een openboekexamen wiskunde. Iedereen krijgt toegang tot formules en theorie, maar dat volstaat niet. Wie de onderliggende principes niet begrijpt, kan de opgaven niet oplossen. In techniek geldt hetzelfde: niet het reproduceren van kennis, maar inzicht en toepassing bepalen hoe snel expertise kan worden opgebouwd.

Zo wordt leervermogen meetbaar in een relevante technische context. Organisaties kunnen kandidaten buiten de traditionele talentpool onderbouwd meenemen en tegelijk gerichter voorspellen wie een ontwikkeltraject succesvol kan doorlopen.

Extern kan het assessment als kwalitatieve eerste filter worden ingezet. Intern helpt het om medewerkers te identificeren die kunnen doorgroeien naar onderhouds-, storing- of andere technische functies.

Van assessment naar actie

De meting is geen eindpunt. Ze vormt het startprofiel voor een persoonlijk leerpad: de opleiding begint waar de voorkennis stopt en bouwt gericht verder naar het gewenste functieniveau.

"Het geeft iedereen die passie en aanleg heeft voor techniek de kans om een technische carrière uit te bouwen."

Mieke Hendriks | Learning & Development Specialist, Umicore



VAN POTENTIEEL

Zoek potentieel, en je vindt talent. Investeer in talent, en je krijgt expertise.

De hefboom zit niet in nog harder zoeken naar schaarse profielen, maar in beter herkennen wat mensen kunnen worden.

04 | ONTWIKKELEN

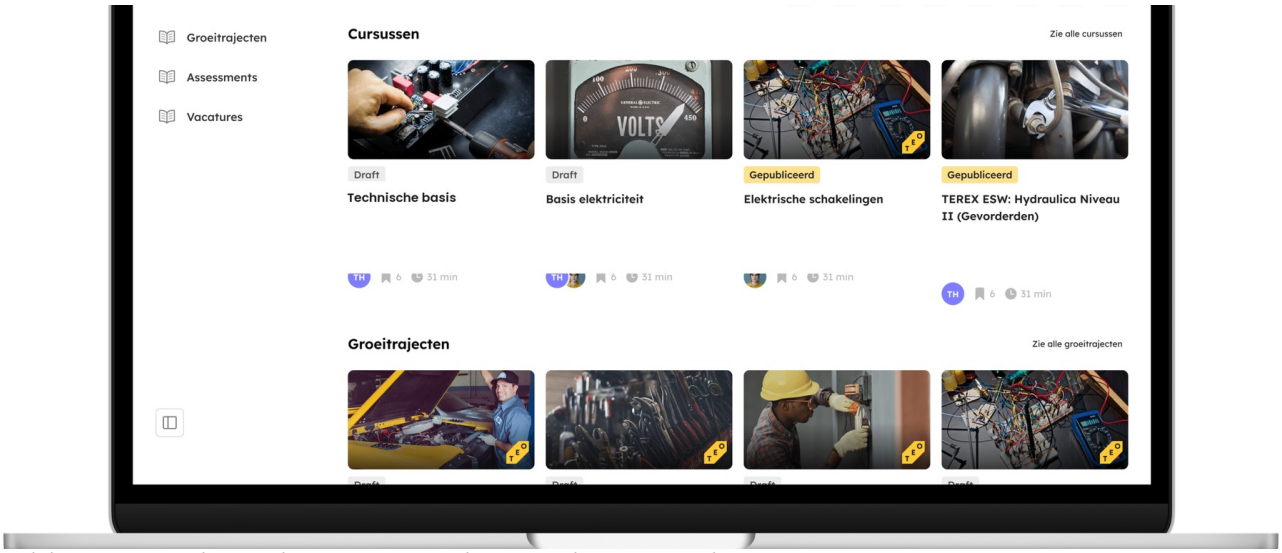
Upskilling in de praktijk

Potentieel wordt pas expertise wanneer het leertraject concreet, relevant en vol te houden is.

TEO werkt met modulaire leertrajecten en kant-en-klare praktijklessen rond de belangrijkste technische domeinen van Industrie 4.0: elektriciteit, mechanica, pneumatiek, elektropneumatiek, storingzoeken en technische troubleshooting.

De modulaire opbouw maakt personalisatie mogelijk. Het individuele traject start waar de voorkennis eindigt. Zonder voorkennis begint het bij de basis; met relevante ervaring kan een deelnemer sneller doorstromen naar complexere opdrachten. Zo wordt opleiden geen one-size-fits-all programma.

BASIS	VERDIEPING	TOEPASSING
Mechanica Elektriciteit Pneumatiek	Sensoren Stuurkringen Elektropneumatiek	Storingzoeken Root-causeanalyse Troubleshooting



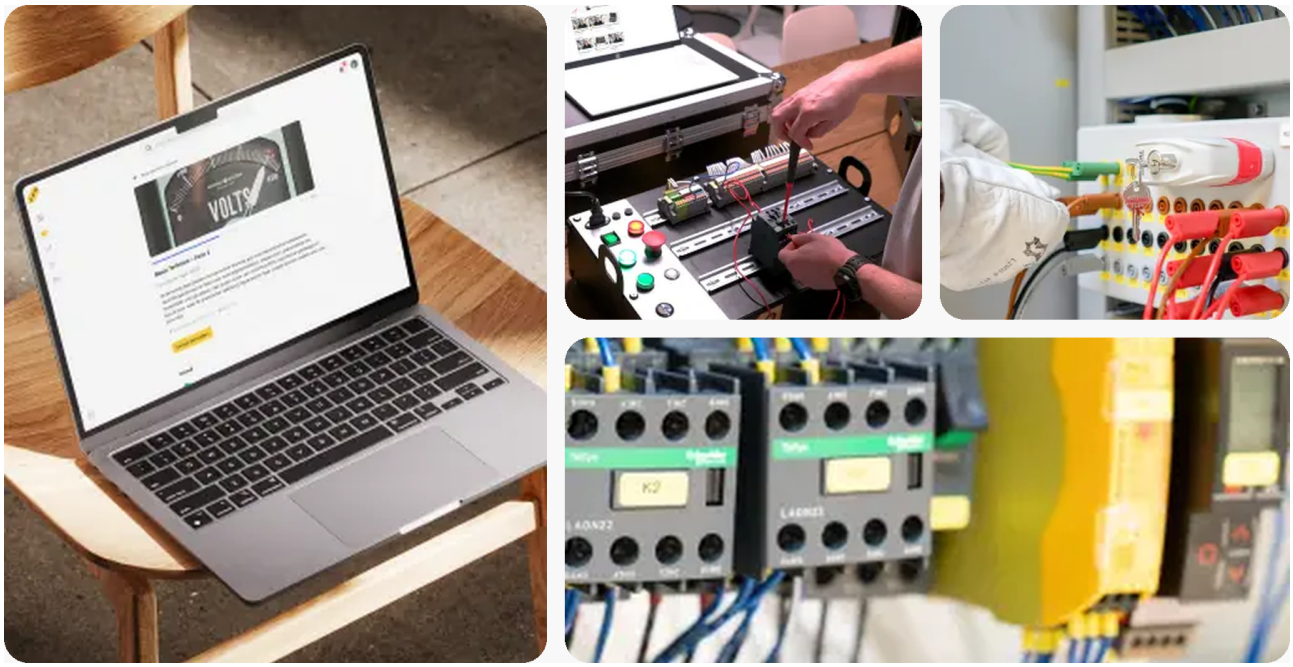
Een digitale leeromgeving verbindt content, oefening, opvolging en evaluatie.

De trajecten koppelen relevante theorie rechtstreeks aan praktijktoepassing. Technische kennis wordt niet alleen uitgelegd, maar meteen geoefend in realistische situaties. Zo groeit niet alleen kennis, maar ook vertrouwen en zelfstandigheid op de werkvloer.

HANDS-ON LEREN

Leren moet aanvoelen als het echte werk

Niet observeren, maar doen - in een veilige leeromgeving, zonder de druk van een draaiende productie of een acute stilstand.



In tegenstelling tot uitsluitend job shadowing is de TEO-aanpak actief. Deelnemers voeren opdrachten uit, krijgen feedback en passen principes zelf toe. Moeilijkere taken worden gradueel en gestructureerd opgebouwd.

Het leerrendement is daardoor minder afhankelijk van de beschikbare tijd, didactische aanpak of toevallige kennisoverdracht van één ervaren collega. Experts blijven wel belangrijk, maar kunnen hun tijd richten op bedrijfsspecifieke expertise en coaching waar die de meeste waarde toevoegt.

De combinatie van digitale content en fysieke oefenopstellingen maakt leren bovendien tijd- en plaatsonafhankelijk. Elke geschikte ruimte kan een opleidingsplek worden; teams zijn minder afhankelijk van de planning van een externe lesgever.

Van toevallige overdracht naar een leerproces

Upskilling wordt gestructureerd, meetbaar en herhaalbaar. Dat maakt het mogelijk om meer mensen op te leiden zonder de kwaliteit van het traject te laten afhangen van één trainer of één locatie.

"Met TEO hebben we een leeraanpak opgebouwd die aansluit bij hoe mensen écht leren: hands-on, praktisch en op eigen tempo."

Hannes Vanhee | L&D Specialist, Agristo

05 | VERANKEREN

Van leertraject naar schaalbaar systeem

Een sterke aanpak ontwikkelt niet één technieker, maar bouwt een organisatiebreed vermogen om voortdurend nieuwe skills te creëren.

De hefboom ontstaat wanneer vier principes samenkomen. Elk principe maakt de stap van een losse opleiding naar duurzame talentinfrastructuur kleiner.

1. Modulair

Herbruikbare bouwstenen maken verschillende functies, niveaus en locaties bedienbaar zonder telkens van nul te starten.

2. Persoonlijk

Het leerpad begint bij het startniveau van de deelnemer en bouwt gericht naar de vereiste competenties.

3. Praktijkgericht

Leren, oefenen, feedback en toepassing vormen één geheel. De transfer naar de werkvloer staat centraal.

4. Meetbaar

Voortgang en resultaten maken zichtbaar wie welke competenties ontwikkelt en waar bijkomende ondersteuning nodig is.

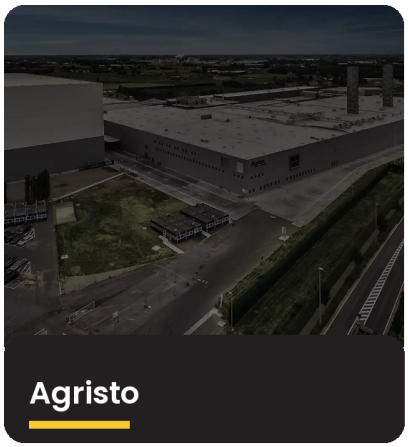
Wanneer die aanpak structureel wordt verankerd, kan een organisatie evolueren naar een eigen Technical Academy: een fysieke en digitale omgeving waarin instroom, assessments, leerpaden, praktijktraining en kennisborging samenkomen.

Daarmee verschuift het model van ad hoc reageren op vacatures naar proactief bouwen aan de skills die de operatie morgen nodig heeft. De organisatie wordt minder kwetsbaar voor schommelingen op de arbeidsmarkt en creëert tegelijk zichtbare groeipaden voor medewerkers.

IN DE PRAKTIJK

Wat industriële organisaties vandaag al doen

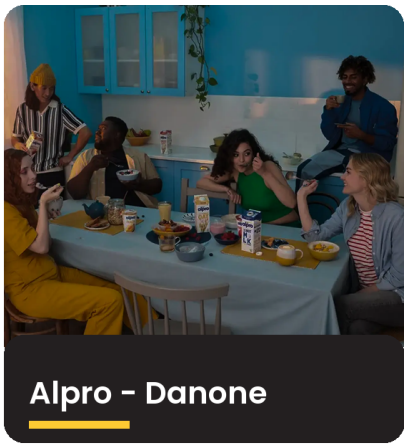
TEO-klanten combineren assessment, training en kennisretentie op verschillende manieren - telkens afgestemd op hun eigen context.



Agristo



Fluvius



Alpro - Danone

Agristo | Schaalbaar trainen over sites

Agristo bouwde met TEO een toekomstbestendig intern training center. Volgens de TEO-case is de aanpak operationeel in vier productievestigingen in België en Nederland.

Fluvius | Upskillen, reskillen en instroom voorbereiden

Fluvius gebruikt TEO voor huidige medewerkers én nieuwe techniekers. De website beschrijft een bootcamp van 13 weken, van elektrische basisprincipes tot geavanceerde foutanalyse, met continue opvolging en toegang tot leercontent.

Niko | Inhouse opleiden en doorgroeien

Niko combineert het TEO-platform met bedrijfsspecifieke content om medewerkers intern tot het vereiste niveau op te leiden en nieuwe loopbaanmogelijkheden te ondersteunen.

Bronnen: TEO - Agristo, TEO - Fluvius en TEO-homepage. Geraadpleegd op 24 augustus 2026.

VAN IDEE NAAR ACTIE

Een pragmatische roadmap in vier stappen

Begin klein, maak de leercyclus zichtbaar en schaal wat werkt.



Start bij de rollen en technische problemen die vandaag de grootste impact hebben op continuïteit, kwaliteit of groei. Bepaal vervolgens welke skills daarvoor nodig zijn en welke indicatoren aantonen dat iemand ze beheerst.

Breng daarna het beschikbare potentieel in kaart - binnen én buiten de organisatie. Gebruik de resultaten om leerpaden op maat samen te stellen, met voldoende praktijk, feedback en tussentijdse meting.

Schaal pas wanneer het traject werkt: leg content, oefenopstellingen, evaluaties en begeleiding vast als herbruikbare bouwstenen. Zo groeit een eerste pilot uit tot een structureel talentmodel.

De vraag die overblijft

Niet: waar vinden we nog kant-en-klare techniekers? Wel: hoeveel onbenut technisch potentieel hebben we al - en hoe snel kunnen we het verantwoord ontwikkelen?

Talent zoeken blijft nodig. Maar organisaties die daarnaast talent leren creëren, vergroten hun speelveld, versterken hun interne mobiliteit en bouwen een duurzamer antwoord op de technische skillskloof.

KLAAR VOOR DE VOLGENDE STAP?

Hoeveel technisch potentieel zit er al in uw organisatie?

Ontdek hoe u technisch leerpotentieel objectief in kaart brengt en vertaalt naar schaalbare upskillingtrajecten.

bien@teo.training

teo.training