



mtech+

ontbijtsessie
'Breder kijken naar talent'

Wie/wat is HR3?



mtech+
Antwerpen

HR3
YOUR FUTUREPROOF HR

Wie is/zijn HR3?



Hanne



Veerle



Hans

Co-creatie van 3 zelfstandige HR-experten, ontstaan tijdens Corona crisis in 2020:

- Delen van kennis en brede netwerk met Vlaamse ondernemingen
- Focus op duurzame bedrijfsvoering, zowel in profit, social profit als SEC
- Projecten met als doel inclusie en diversiteit op de werkvloer, **niet als middel** !
- Geen grote theorieën, maar steeds zeer praktisch en hands-on

Agenda

Waar gaan we het over hebben?

- ✓ Kwisje: enkele belangrijke inzichten in de arbeidsmarkt / recente studies
- ✓ Onze 2 belangrijkste trajecten (aanbod):



- ✓ Workshop 'Rekruteren 2.0' – georganiseerd door mtech+
- ✓ Enkele praktische cases van succesverhalen met mtech+ leden

KWISJE: wat denk jij?

Hoeveel procent van bestaande medewerkers behouden hun job omdat ze de match tussen de organisatiecultuur en hun eigen waarden, belangrijker vinden dan een hoger salaris?

MEER DAN 50%

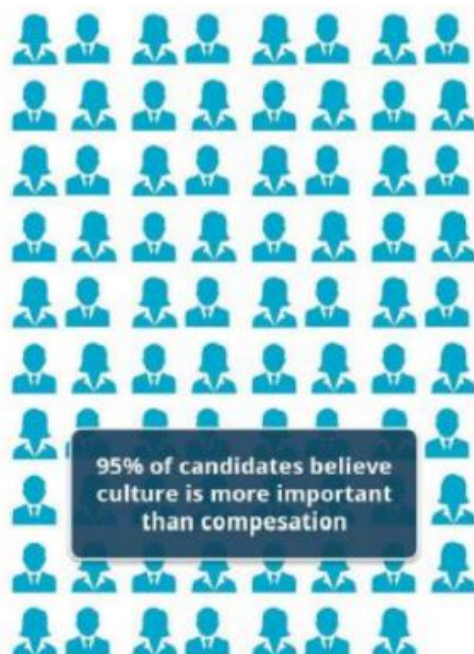
MINDER DAN 50%



MEER DAN 50% VERKIEST ORGANISATIECULTUUR BOVEN LOON

- 95% van medewerkers vindt organisatiecultuur belangrijker dan salaris.
- Meest uitgesproken bij Millennials / voor GenZ is de kloof wel een beetje kleiner

Importance of Culture



Bron: Importance of Culture for Millennials,
Bersin by Deloitte research.

Wat is de belangrijkste parameter voor (potentiële) werknemers om werkgeluk te ervaren?

APPRECIATIE

FLEXIBILITEIT

VERLONING

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

VERBONDENHEID

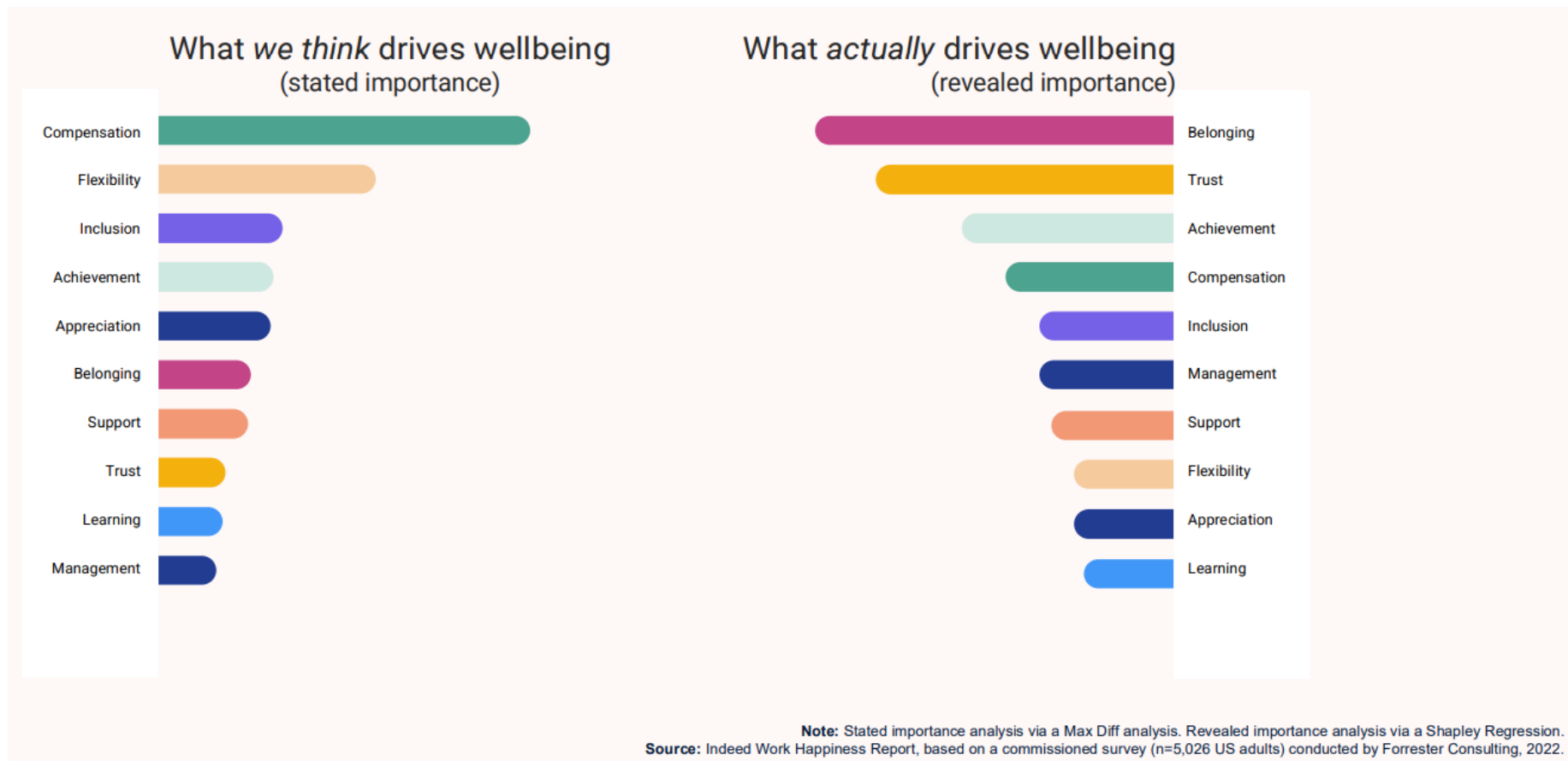
ONDERSTEUNING

EEN GOED MANAGEMENT

PRESTATIE (HIËRARCHISCHE GROEI)



VERBONDENHEID vanaf het 1^{ste} moment



VERBONDENHEID vanaf het 1^{ste} moment

 Focus area

Belonging

People feel their company cares about them, they have friends at work, and they understand their impact on other people and teams.

What makes you feel a sense of belonging?



Een groot onderzoek van de SERV (2022-2023) leidde tot 6 prioriteiten voor organisaties om jongeren (tot 30j.) nog te kunnen aantrekken én behouden als gemotiveerd medewerker.

We geven er 3 weg, vul de ontbrekende in...



1. **inzicht geven in hun soft skills en meer daarop inzetten**
2. **wederzijdse verwachtingen duidelijk maken in een psychologisch contract**
3. **motivatie triggeren door creativiteit en innovatie toe te laten op de werkvloer**

JONGEREN WILLEN EEN GIDS !

Vooraf de directe leidinggevende, maar ook de maatschappelijke gedragenheid van je organisatie spelen een sleutelrol.

1. empathie, coaching en directe feedback van de N+1
2. focus op hun persoonlijke groei en ontwikkeling
3. de maatschappelijke impact van je organisatie zichtbaar maken

DOWNLOAD HET RAPPORT EN DE UITGEBREIDE LIJST MET TIPS
<https://www.serv.be/stichting/publicatie/ik-wil-gids>

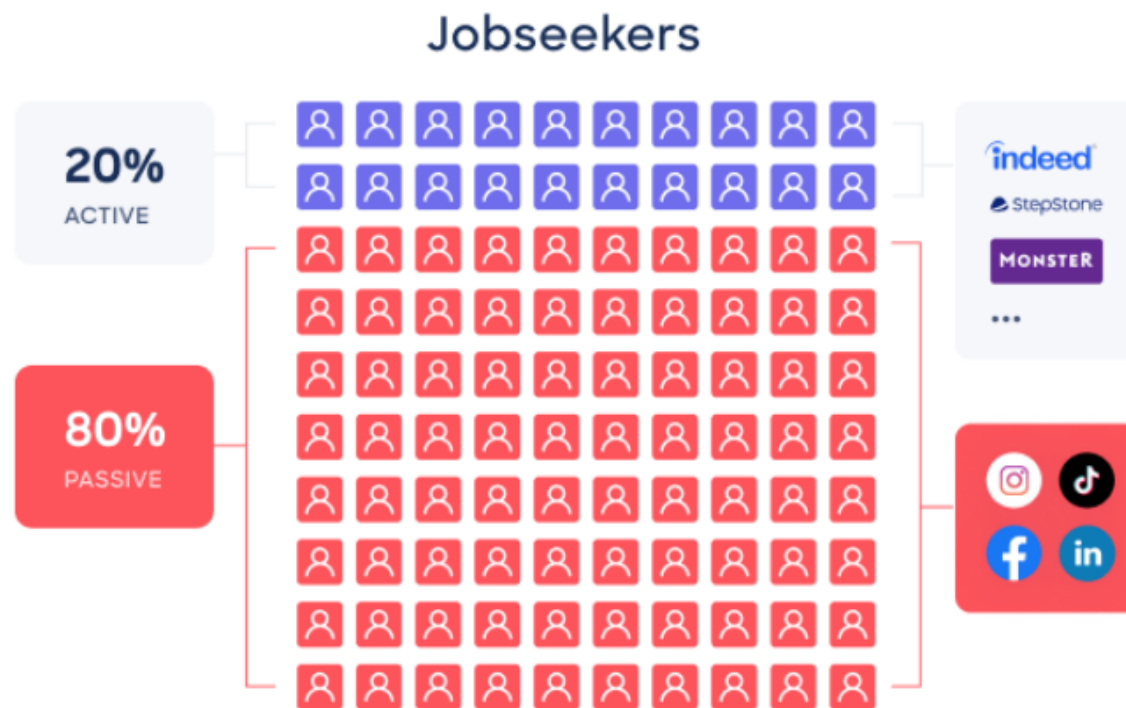
Hoeveel procent van werkzoekers vindt interessante vacatures door te zoeken op actieve wervingskanalen?

MEER DAN 50%

MINDER DAN 50%



SLECHTS 20% ZOEKT NOG OP EEN ACTIEVE MANIER



Bron: onderzoek SYMPL ONLINE RECRUITMENT

Hoeveel procent van de medewerkers blijven na het volgen van loopbaan coaching in huidige job bij hun huidige werkgever?

MEER DAN 50%

MINDER DAN 50%



70% VAN DE MENSEN BLIJVEN NA LOOPBAAN COACHING

En het doet zowel de tevredenheid als het rendement van de prestaties van je medewerkers stijgen...

<https://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding>



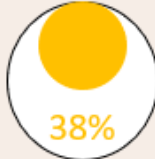
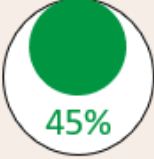
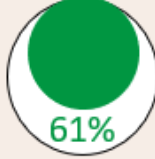
Wat heeft de grootste impact op het verliezen van de betrokkenheid van je medewerker bij de organisatie?

GEEN AANDACHT GEVEN

FOCUSSEN OP DE ZWAKTES



VERLIES JE MENSEN NIET UIT HET OOG

Als je manager voornamelijk ...	➔	jou negeert	focust op jouw zwaktes	focust op jouw sterktes
Jouw kansen om actief onttrokken te zijn ...	➔	 40%	 22%	 1%
Jouw kansen om niet betrokken te zijn ...	➔	 58%	 33%	 38%
Jouw kansen om betrokken te zijn ...	➔	 2%	 45%	 61%

Bron: Gallup (Amerikaans onderzoeksbureau)



mtech+
Antwerpen

HR3
YOUR FUTUREPROOF HR

Zet onderstaande 5 oorzaken voor langdurige ziekte bij loontrekkenden in de juiste volgorde...

HART- EN VAATZIEKTEN

FYSIEKE AANDOENING AAN BOTTEN EN SPIEREN

PSYCHISCHE STOORNISSEN (bv. depressie, burn-out, ...)

KANKER

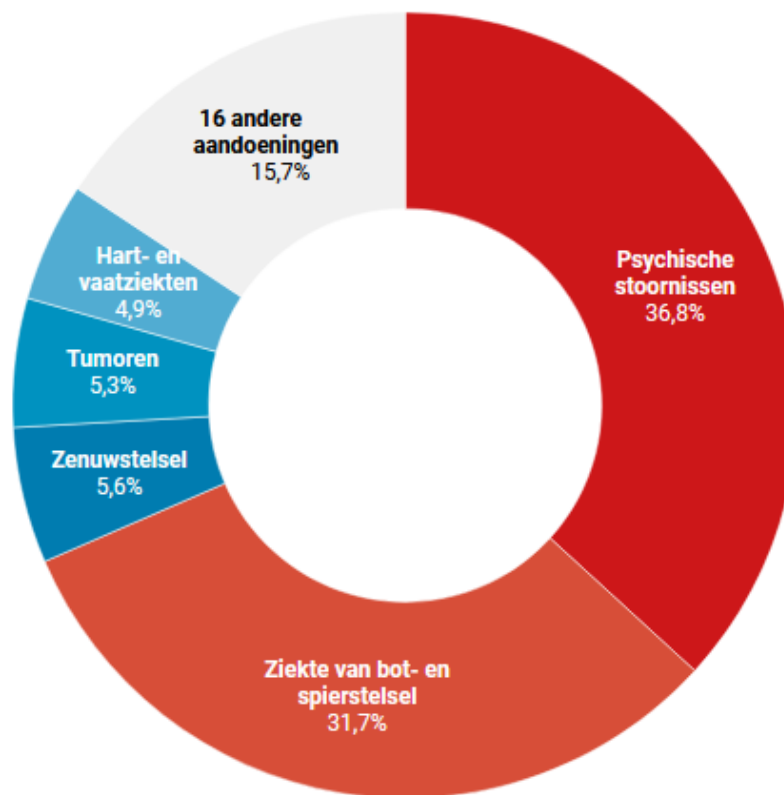
AANDOENINGEN AAN DE ZENUWEN



1/3^{de} ZIT THUIS MET MENTALE GEZONDHEIDSPROBLEMEN

De belangrijkste oorzaken voor langdurige ziekte bij loontrekkenden

Op een totaal van 431.485 mensen Cijfers van juni 2020



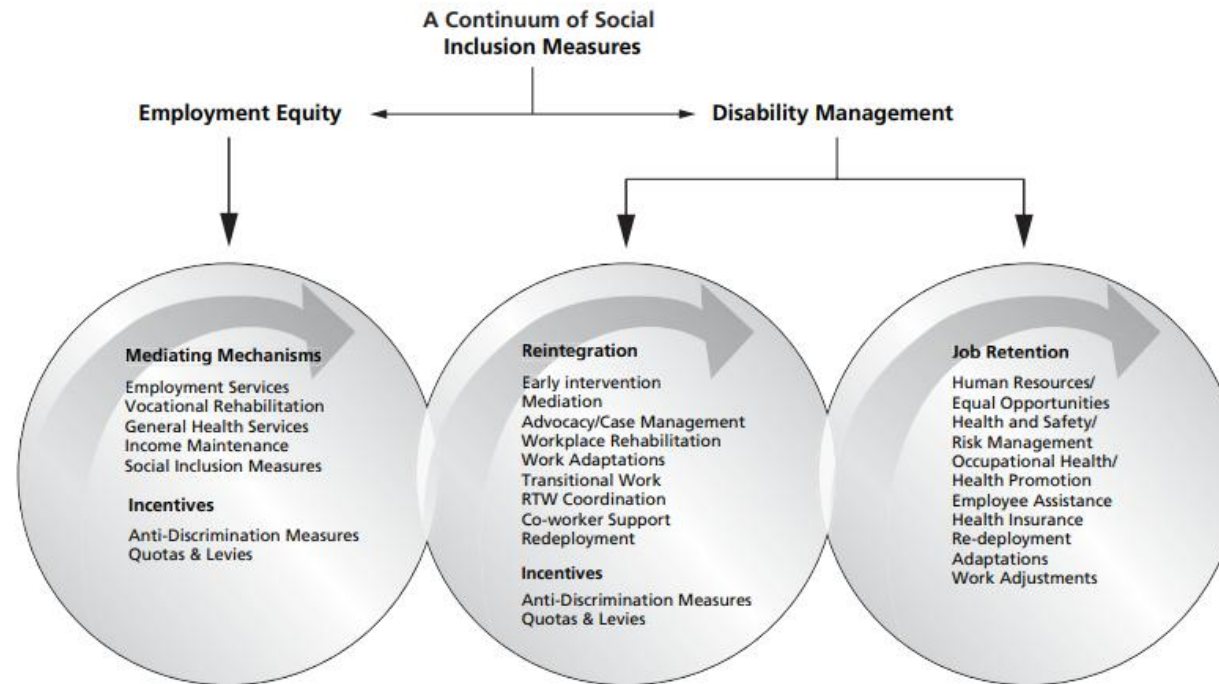
Hoeveel procent van zieke medewerkers geeft (als je er naar vraagt) aan nood te hebben aan ondersteuning bij terugkeer naar het werk na 6 weken afwezigheid?

MEER DAN 50%

MINDER DAN 50%



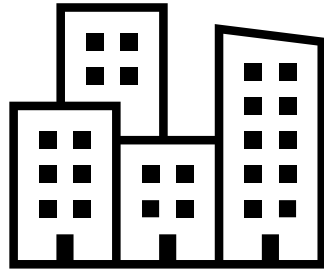
80% HEEFT NOOD AAN ONDERSTEUNING



Bron: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC) (2004) *Employment and Disability: Back to work strategies*. Beschikbaar op: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/115/en/1/ef04115en.pdf>



ConnectINC.



Alle bedrijven en organisaties

die oog hebben voor ...

- diversiteit van de samenleving
- snelheid van maatschappelijke verandering
- krapte op de arbeidsmarkt

Projectnaam 'ConnectINC.'

Een combo van inclusief, incorporatie, connectie en think.

Het is dus uitgedaagd worden om te herdenken én om op een inclusieve manier te connecteren in je bedrijf/organisatie, maar ook extern met anderen.



Onze aanpak

NIET:

- lange analyses en strategische oefeningen

WEL:

- delen van onze kennis en geproefdraaide modellen
- praktijkgericht aanpakken en implementeren
- netwerken/ervaringsuitwisseling tussen bedrijven



Heel concreet

Elke deelnemende organisatie krijgt...

- een HR-scan mét analyse en actieplan
- een individueel coaching traject op maat (één of meer werkvormen) voor 20 uur
- connectie met andere NEC- en SEC-organisaties (via werktafels of individueel)

Je engagement



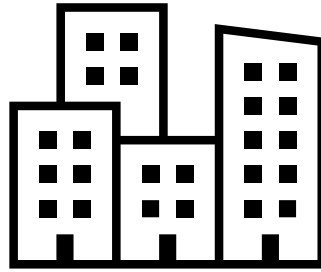
Je gaat ervoor!

- *Je maakt tijd voor de sessies*
- *Je werkt actief aan het ontwerp en de implementatie van je acties*
- *Je werkt een lange termijnplan uit*

Talk about money

- De kostprijs voor dit gehele traject bedraagt **€ 4.850,- excl. btw.**
OPGELET! mtech+ komt eventueel deels tussen in de kosten voor dit traject, pols bij Younes

Access Lab



Alle bedrijven en organisaties

die moeite hebben met het invullen van hun vacatures
én bereid zijn om het anders te doen dan ze gewend zijn...

ACCESS LAB is een werklabo rond rekrutering !

Eerst volg je **4 collectieve workshops** (tussen 9/9 en 7/10):

- Inzichten verwerven in de huidige arbeidsmarkt
- Doelgroep bepaling ifv een concrete vacature
- Basisprincipes van job(re)design in de praktijk
- DNA-bepaling en vacaturescan
- (her)schrijven van een bruikbare vacature
- Geschikte wervingskanalen, ecosystemen en mentorship

... en dan **INDIVIDUELE ACTIE** om je vacature ook echt in te vullen!

Dit leidt naar een live Meet & Greet met kandidaten op 13 nov 2025.



De kostprijs voor dit traject bedraagt **€ 2.750,- excl. btw.**

OPGELET! mtech+ komt eventueel deels tussen in de kosten voor dit traject, pols bij Younes

Wat is de workshop 'Rekruteren 2.0'?

Rekruteren 2.0 = praktische inzichten, tips en tricks bij:



ONCONTROLEERBAAR

Vacature

Wij zoeken een gedreven

Marketing Executive.

Je bent flexibel, hands-on en
hebt geen 9-tot-5-mentaliteit.

Bla bla bla ...

CONTROLEERBAAR

verouderde zoekmethode



CONTROLEERBAAR

2 OKTOBER 2025 – inschrijven via mtech+

Succesverhalen

PIRTEK

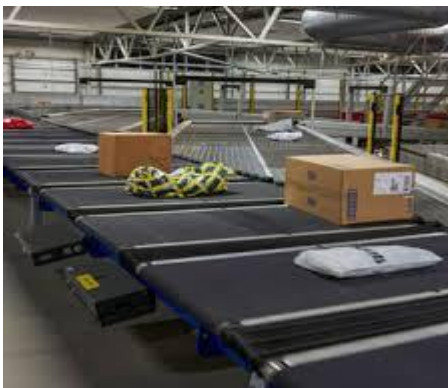
- ✓ Gerben van PIRTEK volgde de workshop 'Rekruteren 2.0' omdat hij weinig instroom kreeg voor zijn vacature van Service Technieker
- ✓ Hij herwerkte hun vacaturetekst op basis van de praktische tips & tricks tot verschillende korte, aantrekkelijke tekstjes en filmpjes die de functie beter duiden en de juiste doelgroep aanspreken
- ✓ Sindsdien steeg zijn instroom tot gemiddeld tussen 20 en 40 kandidaten per vacature



- ✓ Nu volgt hij het ConnectINC. traject om ook het selectieproces sneller, beter en efficiënter aan te pakken

BEUMER (en CNH)

- ✓ Evelien van Beumer stapte in het Elektro Anders-traject (Access Lab traject, specifiek voor elektriciens). Ze volgde de 4 collectieve workshops en werd daarna, samen met haar collega Bjorn, individueel begeleid om de vacature voor Elektrotechnieker te herschrijven.
- ✓ We herbekeken ook hun volledige selectieproces en hielpen Evelien en Bjorn om de Meet&Greet met 10 pas afgestudeerde anderstalige elektriciens voor te bereiden.
- ✓ Door het 1^{ste} gesprek anders aan te pakken en een laagdrempelige kennistest te voorzien, konden ze 3 kandidaten weerhouden voor een 2^{de} gesprek op het bedrijf.



- ✓ Ook het opleidingstraject werd grondig herbekeken.
- ✓ Ze wierven 1 kandidaat aan, die na 3 maanden volledig zelfstandig aan de slag was en die nu, een jaar later, nog steeds aan boord is.



“Zijn er nog vragen?”

Contactgegevens HR3



Hanne Kenis

0473/73 67 07
hanne@yourhr3.be



Veerle Van den Bosch

0474/44 99 76
veerle@yourhr3.be



Hans Van Dessel

0476/90 33 01
hans@yourhr3.be

Neem ook zeker een kijkje op: www.yourhr3.be