

# TEO - Teaching Each Other

## Persdossier



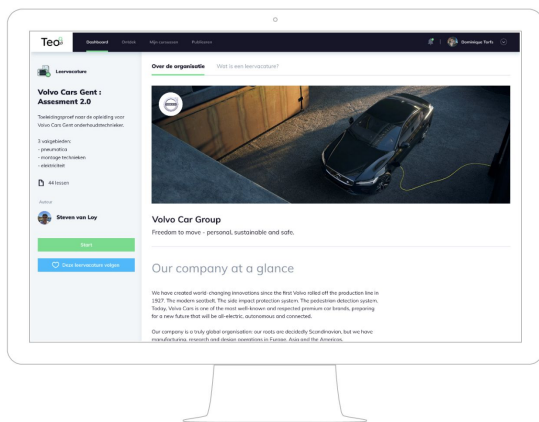
## I. TEO in het kort

TEO (Teaching Each Other) is een Antwerpse startup die een bijzondere combinatie aanbiedt van opleiden en rekruteren. TEO geeft iedereen de kans om via doelgerichte opleidingen een knelpuntberoep aan te leren. Voorkennis is niet vereist. Hiervoor ontwikkelde TEO een eigen methodologie die laagdrempelige online cursussen met praktijktrainingen combineert. Momenteel focust TEO sterk op technische beroepen, maar ook andere knelpunten liggen in het vizier.

## II. Onze aanpak

TEO ontwikkelde een nieuw en uniek concept: de **leervacature**. Leervacatures zijn echte vacatures die we koppelen aan een combinatie van

- (1) een laagdrempelige, digitale cursus
- (2) en een specifieke, doelgerichte praktijkopleiding



Samen vormen deze twee stappen een opleidingstraject op maat van een specifieke vacature. Zo heeft TEO, in een arbeidsmarkt die schaarser is dan ooit, van opleiden een efficiënte rekruteringsmethode gemaakt.

Het volledige leertraject is “een opleiding naar de job”, gebaseerd op de specifieke kennis en vaardigheden die noodzakelijk zijn om de vacature kwalitatief in te vullen.

CV, ervaring of achtergrond zijn hierbij niet doorslaggevend. Iedereen die de motivatie en de interesse heeft om zich om te scholen en de specifieke vaardigheden aan te leren, kan in aanmerking komen.

De online opleiding test objectief de motivatie, het inzicht en het leervermogen van de kandidaten. Op basis hiervan worden de kandidaten verder in aanmerking genomen en kunnen ze een plaats verwerven in de gratis praktijkopleiding.

Wie ook deze stap succesvol doorloopt, wordt door het betrokken bedrijf aangeworven. De duurtijd van een traject is gemiddeld 8 tot 12 weken.

### III. TEO-platform

Om het concept van de leervacature in de markt te zetten, ontwikkelde TEO een eigen platform. Hierop worden de online cursussen gecreëerd volgens een aanpak die nog het best te omschrijven is als “the youtube way of learning”: theoretische kennis wordt aan de hand van laagdrempelige tutorials, eigen gemaakte video’s en 3D-animaties toegelicht. Elke cursus bestaat uit een aaneenschakeling van duidelijk opgebouwde micro-lessen die ook moeilijkere content behapbaar maken voor de kandidaten.

Daarnaast laat het platform toe vragen te stellen en de kandidaten te testen. De scores die de kandidaten hierop behalen, brengen objectief in beeld of de kandidaat over het vereiste inzicht beschikt om verder in aanmerking te komen en de praktijkopleiding te starten. Het feit dat de kandidaat op eigen initiatief deze e-learning (die gemiddeld 3h tot 6h in beslag nemen) doorlopen heeft, wijst meteen ook op zijn motivatie en interesse voor de job.

Extra meerwaarde van het platform is de link die TEO hiermee kan maken met het onderwijs. De cursussen die TEO ontwikkelt voor zijn klanten worden via het platform gratis gedeeld met leerkrachten die zich op het platform registreren. Zo wil TEO het onderwijs kosteloos voorzien van relevante content die aansluit met de noden van de huidige arbeidsmarkt. Voor de bedrijven levert deze link met het onderwijs een meerwaarde op langere termijn: zo bereiken ze reeds vandaag het talent van morgen. In een arbeidsmarkt die steeds krappere wordt, nemen de klanten van TEO zo een voorsprong in “the war for talent”.

### IV. Onze klanten



## V. Onze visie: van “Talent Acquisitie” naar “Talent Creatie”

Iedereen spreekt en schrijft over de schaarste op de arbeidsmarkt. Het niet vinden van het juiste talent wordt door bijna 2 op 3 werkgevers als één van de grootste bedreigingen van hun bedrijf aangestipt. En toch zien we weinig echt innovatieve oplossingen.

Zelfs in de sterk veranderende markt blijven bedrijven uitgaan van de idee van “talent acquisitie”: het kopen van talent. Door grote budgetten te investeren in marketing campagnes en andere (employer branding) acties blijven bedrijven hopen dat ze alsnog het juiste talent kunnen “inkopen”. Ze blijven functies verkopen en eisen stellen. Ze blijven het rekruteringsproces opvatten als een afvalrace, een hindernissenparcours met eliminatierondes. Een stoelendans: de muziek stopt en de ideale kandidaat blijft over.

Maar hoe hou je een stoelendans als er meer stoelen zijn dan deelnemers? En waarom eliminatierondes organiseren als er geen kandidaten moeten afvallen, maar bijkomen?

Je kan functies blijven verkopen en eisen blijven stellen, maar de vraag die TEO zich dan stelt, is .... aan wie? Je kan niet kopen wat er niet meer is. Je kan niet sourcen wat niet meer bestaat. Het tijdperk van het “ideale CV” is ons inziens voorgoed voorbij. Exit talent acquisitie.

Hoe geraak je dan wel nog aan talent?

Het antwoord ligt volgens TEO voor de hand. Wie het juiste talent niet meer vindt, moet het zelf creëren. Talent creatie draait de logica van het klassieke rekruteringsproces om. De zoektocht naar het ideale CV wordt een zoektocht naar gemotiveerde kandidaten. Het sollicitatieproces draait niet om elimineren, maar mensen kansen bieden. Het gaat om kandidaten zoeken die samen met het bedrijf willen investeren in het vergaren van de kennis en kunde die nodig zijn om de job uit te oefenen. Motivatie en engagement worden zo de hoekstenen van het rekruteringsproces. Het CV, als bewijs van het kunnen van de kandidaat, wordt vervangen door een gerichte opleiding. Het succesvol afronden van een opleiding bewijst meer dan een CV de kunde van de kandidaat om de vereiste skills te verwerven. Bovendien hebben ze hun engagement en motivatie getoond op een manier die je uit geen enkel sollicitatiegesprek kan afleiden.

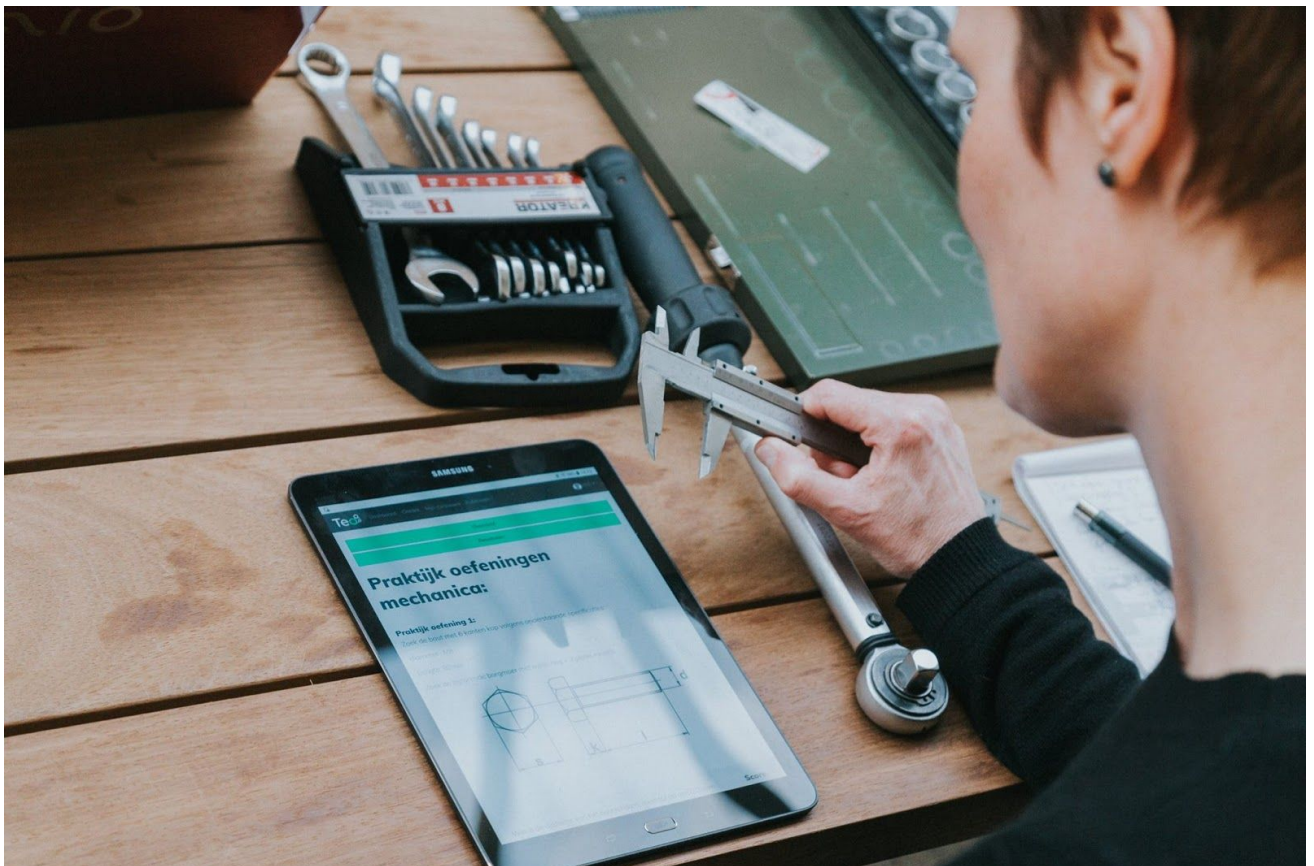
De investeringstijd om hen de vereiste skills aan te leren is bovendien korter dan de tijd die bedrijven spenderen aan het wachten en hopen op het ideale CV.

TEO spreekt dagelijks bedrijven die aangeven dat knelpuntvacatures 300, 400 tot 600 dagen openstaan. De kost die hieraan verbonden is, wordt vaak niet berekend maar is aanzienlijk.

De vraag die wij stellen: wat als je al deze tijd, energie en budget intussen in opleiding had geïnvesteerd? En niet enkel voor je interne medewerkers, maar ook voor de gemotiveerde werkzoekenden of zij die aan het werk zijn, maar graag willen heroriënteren.

Wij geloven dat kandidaten bij de start niet moeten *kunnen* maar **willen**. En bedrijven niet moeten zoeken, maar kansen bieden.

TEO zet “leren” in plaats van “eliminieren” centraal in het rekruteringsproces. En dit creëert een pool aan onontgonnen talent. Talent dat velen vandaag wanhopig zoeken..



## VI. Het team van TEO



**Werner Van den Broeck**  
Innovation Specialist

**Rol?**

“Ik ben de bedenker van het TEO-platform. Dat komt voort uit de praktijkervaring die ik heb opgedaan met mijn eigen opleidingsbedrijf.”

**Grootste uitdaging?**

“Het concept ‘vacature’ is op 80 jaar tijd niet veranderd. Het is niet gek dat hetzelfde systeem vandaag niet meer werkt. Bedrijven hebben soms schrik om kennis te delen. Maar het is niet zo dat je geheimen verklapt; je bent juist bezig met basiskennis door te geven. En als je het goed aanpakt, haal je er nieuw talent mee in huis.”

**Grootste droom voor TEO?**

“Leren moet voor iedereen gratis worden. TEO werkt omdat bedrijven de meerwaarde snappen van een opgeleide medewerker. Mensen die iets weten, dat is meer dan ooit waardevol op de arbeidsmarkt.”

### Piet Verguts

IT / Finance



**Rol?**

“Ik stuur het (IT-)team aan dat het hele TEO-platform doet draaien.”

**Grootste uitdaging?**

“Een visuele, fool-proof modulaire tool bouwen waarmee iedereen in een oogwenk aan de slag kan. En die laten werken zonder haperingen of storingen.”

**Grootste droom voor TEO?**

“De mogelijkheid bieden om op eender welke moment een nieuwe richting in te slaan en nieuwe skills te leren. Daarnaast de perfecte tool aanbieden, die bedrijven kan helpen in hun zoektocht naar goed opgeleide en gemotiveerde werknemers”

**Rol?**

“Ik stapte mee in na ruim 10 jaar ervaring in de rekruteringssector. Vanuit deze expertise nam ik de algemene leiding op mij.”

**Grootste uitdaging?**

“Het credo in de praktijk brengen dat je talent niet moet zoeken, maar mee helpen creëren. Veel bedrijven geloven dat opleiden het nieuwe rekruteren is, maar weten niet hoe ze dit concreet kunnen maken. Bij kandidaten zien we hetzelfde: ze willen zich omscholen, maar missen vaak een vertrekpunt. Met TEO willen we de brug slaan tussen beiden, en hen de hefboom geven om elkaar snel en duurzaam te vinden.”

**Grootste droom voor TEO?**

“Iedereen aan het werk op basis van zijn (nieuwe) skills en talenten!”

**Bien Vanderstappen****CEO**



## VIII. Referenties



**Bart Thoen**

People Experience manager

+32 (0)475536215 - [bart.thoen@volvocars.be](mailto:bart.thoen@volvocars.be)





## Perscontact

**Bien Vanderstappen**

bien@teo.training

0492 912 817

## Extra beeldmateriaal: voorbeelden leervacatures

onderhoudstechnieker UNILIN - [https://teo.training/nl/cursus/498#job\\_offer](https://teo.training/nl/cursus/498#job_offer)