



**PROCES  
SIONALS**

Trends en  
ontwikkelingen  
in de proces-  
industrie

**KRIJG INZICHT IN  
JOUW DOELGROEP**

- 04 Vraag naar jonge procesoperator groeit komende jaren nóg harder
- 06 Trends en ontwikkelingen in de procesindustrie
- 08 Arbeidsmarktanalyse procesoperator
- 10 Arbeidsmarktanalyse onderhoudstechnici
- 12 Wij zijn processionals. Jouw partner in de procesindustrie.
- 13 Inzicht in jouw doelgroep? Neem contact met ons op.

## INTRODUCTIE

In een voortdurend krappe arbeidsmarkt is het onmisbaar om kandidaten niet alleen te bereiken, maar ook te boeien. Dit vraagt om een diepgaand inzicht in de doelgroep waar je naar op zoek bent. Maar hoe zorg je ervoor dat je de juiste mensen aantrekt, en wat drijft hen om voor jouw organisatie te kiezen?

Als recruitmentspecialist in de procesindustrie verzamelen wij uitgebreide data over de arbeidsmarkt en de daarin werkende procestechnici. Deze data biedt waardevolle inzichten in de variërende arbeidsmarkt, toegespitst op het profiel, opleidingsniveau en de gewenste regio. De factoren die kandidaten aanspreken in een nieuwe baan verschillen per individu. Naast een aantrekkelijk salaris, kunnen zaken zoals werkdruk, uitdaging en doorgroeimogelijkheden doorslaggevend zijn in hun beslissing om voor jouw organisatie te kiezen.

Door markt- en doelgroepinformatie gedetailleerd in kaart te brengen, krijg je een helder beeld van jouw doelgroep. Dit maakt het mogelijk om met collega's gericht te discussiëren over verbeteringen in de wervingsstrategie. Dankzij de analyse van arbeidsmarktdata ben je beter in staat om de juiste profielen te activeren, wat resulteert in een succesvollere én efficiëntere werving. Zo kun je jouw organisatie klaarstomen voor de toekomst met de juiste mensen op de juiste plekken.



In deze rapportage richten we ons op twee essentiële functies binnen de procesindustrie: de **procesoperator** en de **onderhoudstechnicus**. Dit rapport biedt inzicht in de huidige trends en ontwikkelingen rondom deze functies in Nederland. Om een compleet en actueel beeld te schetsen van deze doelgroepen, hebben we grondig onderzoek uitgevoerd en relevante data verzameld voor jou.

\* Voor deze arbeidsmarktrapportage zijn we uitgegaan van locatie: Nederland.

# VRAAG NAAR JONGE PROCESOPERATOR GROEIT KOMENDE JAREN NÓG HARDER

De doelgroep van procesoperators wordt steeds ouder, een verschijnsel dat wordt versterkt door de vergrijzing in de sector. Uit cijfers blijkt dat maar liefst twee derde van de procesoperators 40 jaar of ouder is, en een aanzienlijk deel van deze groep nadert de pensioengerechtigde leeftijd.



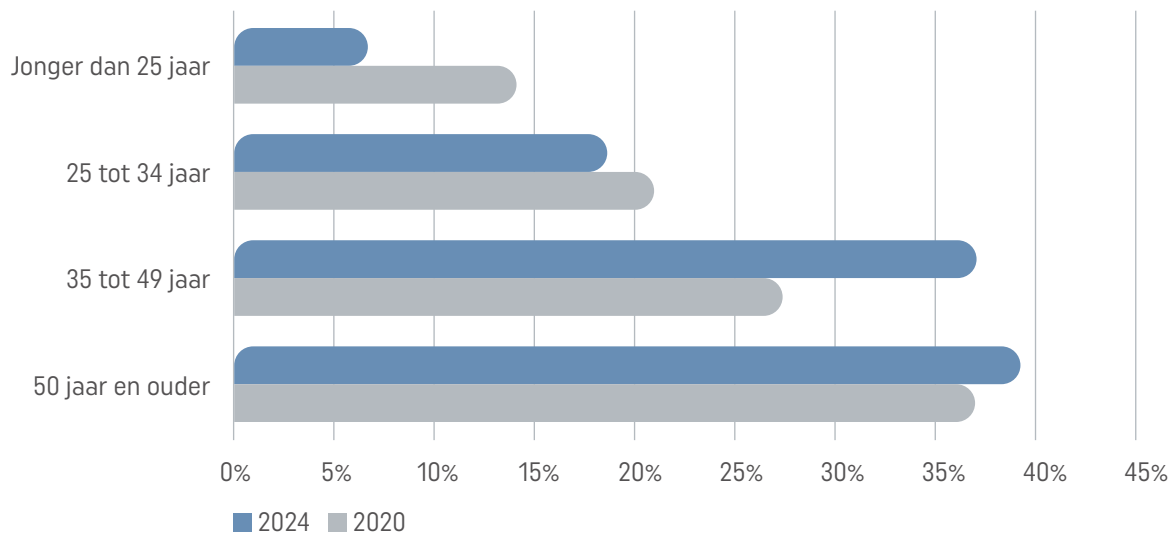
Binnen afzienbare tijd zullen veel van van deze procestechnici dus met pensioen gaan, wat voor bedrijven in de procesindustrie een forse uitdaging betekent op het gebied van personeelsbezetting en kennisoverdracht. Vooral medewerkers van 50 jaar en ouder kunnen aanspraak maken op nieuwe regelingen rondom vroegpensioen voor zware beroepen, wat de uitstroom nog verder kan versnellen.

Bedrijven zullen hierdoor niet alleen te maken krijgen met een tekort aan ervaren personeel, maar ook met het verlies van waardevolle kennis en vaardigheden die vaak niet gemakkelijk over te dragen zijn aan jongere generaties. Het is daarom essentieel voor organisaties om nu al na te denken over opvolgingsplanning, het aantrekken van jong talent, en maatregelen om oudere werknemers langer aan het werk te houden, bijvoorbeeld door middel van aangepaste arbeidsvoorwaarden of lichtere taken.

Omdat bedrijven proberen de toenemende uitstroom van oudere werknemers te compenseren, wordt het voor organisaties nóg belangrijker om jong talent aan te trekken en op te leiden.

Jonge medewerkers bieden niet alleen een oplossing voor de vergrijzing, maar brengen ook nieuwe perspectieven en vaardigheden mee, zoals technologische kennis die steeds belangrijker wordt in een geautomatiseerde en digitale productieomgeving. Bedrijven moeten daarom investeren in wervingsstrategieën die gericht zijn op jonge professionals, zoals nauwere samenwerking met technische scholen, aantrekkelijke opleidingsprogramma's en carrièrekansen, en het aanbieden van flexibele werkomstandigheden die inspelen op de verwachtingen van de jongere generatie. Het versterken van de instroom van jong talent is essentieel om de continuïteit in de sector te waarborgen en de groeiende vraag naar procesoperators op te vangen.

Achtergrondkenmerken procesoperator



Bron: Jobdigger - Q3 2023 t/m Q2 2024 Deze arbeidsmarktrapportage is gebaseerd op het volgende profiel: Operator Procesoperator Teamleider Productie Machine Operator Shiftleider Productiemedewerker Operator 5 Ploegen Production Operator Teamleider Operator Productie. Standplaats: Nederland; 0km. Opleiding: MBO 3 /4.



## TRENDS EN ONTWIKKELINGEN IN DE PROCESINDUSTRIE

In de procesindustrie zijn er diverse trends zichtbaar die de rol van procesoperators, onderhoudsmonteurs, shiftleaders en teamleiders ingrijpend veranderen. Deze ontwikkelingen zijn vooral te zien op het gebied van automatisering, wet- en regelgeving, en de groeiende verantwoordelijkheden binnen organisaties.

### Automatisering

Automatisering speelt een steeds grotere rol in de taken van procesoperators en onderhoudsmonteurs. Productieprocessen worden meer en meer geautomatiseerd, wat leidt tot een verschuiving van handmatige werkzaamheden naar het monitoren en beheren van systemen. Procesoperators moeten daarom niet alleen de technische kennis bezitten om machines te bedienen, maar ook digitale vaardigheden ontwikkelen om met geavanceerde besturingssystemen te werken. Voor onderhoudsmonteurs betekent dit dat er een

grotere focus ligt op het preventief onderhoud van machines. Sensoren en data-analyse spelen een cruciale rol. Deze technologische vooruitgang vereist voortdurende bijscholing en een diepgaande kennis van de nieuwste technieken. Hier kan ook door middel van bijscholing op worden gestuurd.

### Wet- en regelgeving / kwaliteitsstandaarden

Strengere wet- en regelgeving en hogere kwaliteitsstandaarden hebben invloed op de dagelijkse werkzaamheden van procesoperators en

onderhoudsmonteurs. Bedrijven moeten voldoen aan strikte normen op het gebied van veiligheid, milieu en productkwaliteit. Dit resulteert in meer toezicht en documentatieverplichtingen. Dit dwingt procesoperators om nauwkeuriger te werken en zorgt ervoor dat onderhoudsmonteurs extra aandacht besteden aan het naleven van technische veiligheidsnormen.

### Samenvoegen van functies

Een opvallende trend in de industrie is het samenvoegen van functies. De grenzen tussen verschillende rollen, zoals die van procesoperators, onderhoudsmonteurs en shiftleaders, vervagen. Steeds vaker wordt van medewerkers verwacht dat zij een breder scala aan taken op zich nemen. Zo kan een procesoperator ook onderhoudswerkzaamheden uitvoeren, terwijl een onderhoudsmonteur steeds vaker betrokken wordt bij het verbeteren van productieprocessen. Met deze veelzijdige werkzaamheden kunnen organisaties flexibeler werken en sneller inspelen op veranderingen in de productie. Tegelijk vraagt dit van medewerkers dat ze meer verschillende vaardigheden hebben en dat de werkzaamheden zich niet meer op één bepaald onderdeel focussen. Medewerkers worden op deze manier steeds breder inzetbaarder.

### Verantwoordelijkheden steeds lager in de organisatie

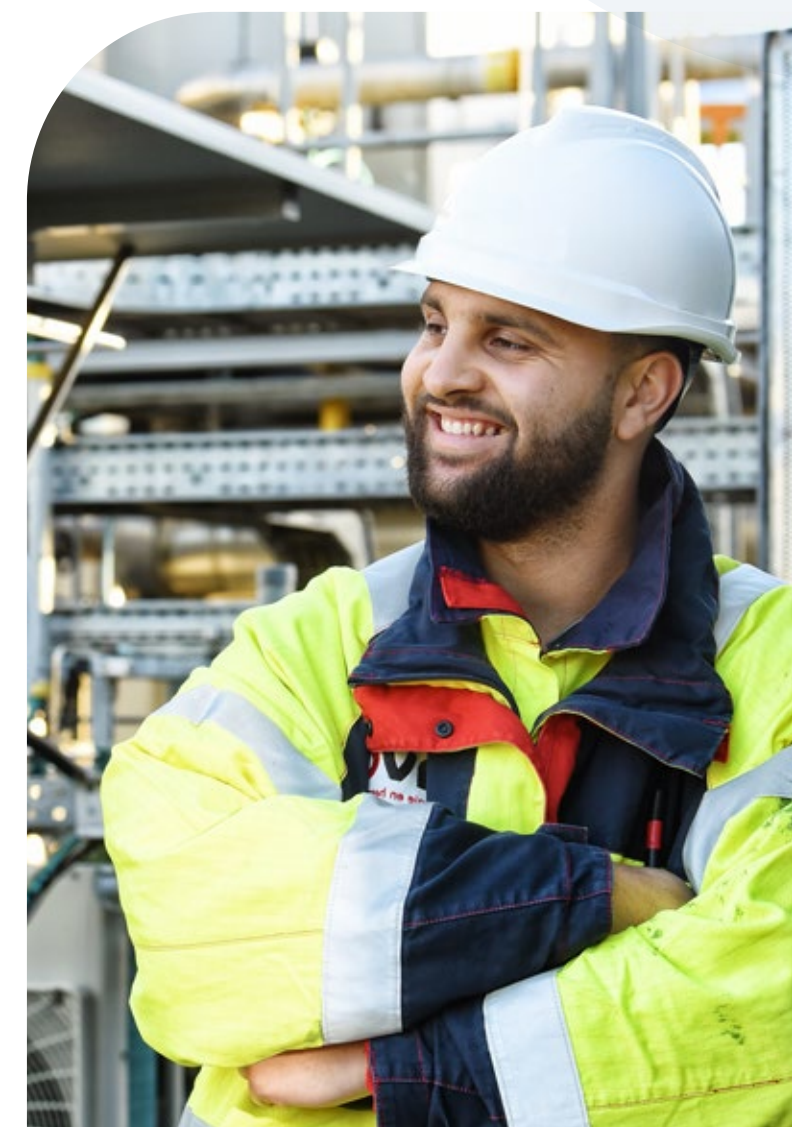
Een andere belangrijke ontwikkeling is dat verantwoordelijkheden steeds lager in de organisatie worden neergelegd. Waar voorheen beslissingen over productie- of procesoptimalisatie vooral op managementniveau werden genomen, krijgen procesoperators en onderhoudsmonteurs nu meer zeggenschap en verantwoordelijkheid. Shiftleaders begeleiden deze verschuiving door teams te coachen en te ondersteunen in het nemen van eigen beslissingen. Dit verhoogt de betrokkenheid van medewerkers en maakt bedrijven wendbaarder, doordat problemen sneller worden opgelost op operationeel niveau.

### Verbetersteams

Tot slot worden er steeds vaker verbeterprojectteams opgezet binnen productieomgevingen. Deze teams bestaan vaak uit procesoperators, onderhoudsmonteurs en andere specialisten die

samenwerken om productielijnen te optimaliseren en knelpunten in processen te herkennen en op te lossen. Bedrijven focussen zich meer en meer op procesoptimalisatie, kostenreductie en kwaliteitsverbetering. De deelname van operationele medewerkers in deze projectteams versterkt hun rol binnen het bedrijf en bevordert een cultuur van continue verbetering.

Geconcludeerd verandert de rol van procesoperators, onderhoudsmonteurs en shiftleaders de komende jaren door automatisering, strengere regels en veranderende verantwoordelijkheden. Het is belangrijk om met deze ontwikkelingen mee te gaan, zodat je bedrijf aantrekkelijk blijft voor werkzoekenden in de procesindustrie.





Wist je dat slechts **5%** van de doelgroep procesoperators actief op zoek is naar een nieuwe baan?

## ARBEIDSMARKT ANALYSE PROCESOPERATOR

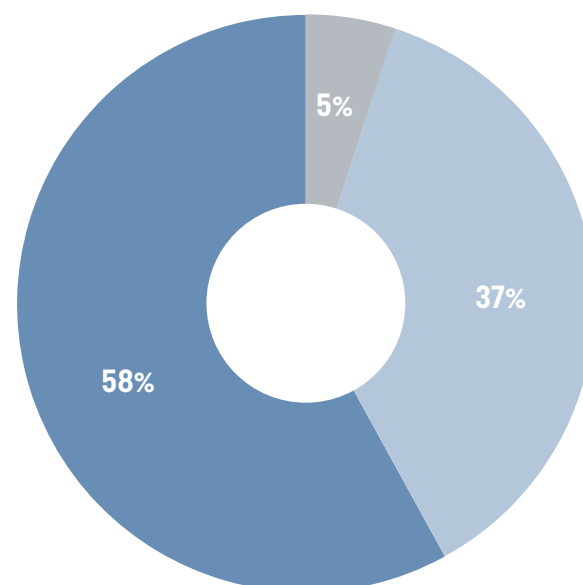
Voor deze analyse zijn we uitgegaan van de meest gangbare functies binnen de procesindustrie. De grootste relevante doelgroep zijn procesoperators. Uit de analyse blijkt dat slechts 5% van deze doelgroep actief opzoek is naar een nieuwe baan.

Dit betekent dat slechts een klein deel van de kandidaten zelf het initiatief neemt om op onderzoek uit te gaan en te solliciteren op openstaande vacatures binnen de markt. Deze groep is proactief en houdt actief vacatures in de gaten om passende kansen te vinden.

Daarnaast is 37% van de doelgroep Procesoperators latent op zoek naar een nieuwe baan. Dit betekent dat zij openstaan voor een nieuwe kans, maar niet actief op zoek zijn naar vacatures. Bedrijven die deze kandidaten willen bereiken, moeten verder kijken dan alleen traditionele wervingsmethoden zoals het plaatsen van vacatures. Het vereist een gerichte benadering, zoals actieve benadering via netwerken, recruitment marketing en het aanbieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Door deze latente groep op de juiste manier te benaderen, kunnen bedrijven hun kansen vergroten om getalenteerde procesoperators aan te trekken.

Het grootste deel – 58% van de doelgroep – zit goed en heeft geen vertrekplannen.

Arbeidsmarktactiviteit



■ Actief op zoek ■ Latent op zoek ■ Niet op zoek

Top 10 Pullfactoren procesoperators



**Bron: Jobdigger - Q3 2023 t/m Q2 2024** Deze arbeidsmarktrapportage is gebaseerd op het volgende profiel: Operator Procesoperator Teamleider Productie Machine Operator Shiftleider Productiemedewerker Operator 5 Ploegen Production Operator Teamleider Operator Productie. Standplaats: Nederland; 0km. Opleiding: MBO 3 /4.

### Extreme schaarste op arbeidsmarkt

De verhouding tussen openstaande vacatures voor procesoperators en beschikbare kandidaten in Nederland staat momenteel op 15:1, wat wijst op een extreem schaarse arbeidsmarkt. Dit betekent dat voor elke beschikbare procesoperator er maar liefst vijftien vacatures zijn, waardoor bedrijven te maken hebben met grote concurrentie om geschikt personeel aan te trekken. Deze schaarste zet organisaties onder druk om creatiever en flexibeler te worden in hun wervingsstrategieën, bijvoorbeeld door meer te investeren in opleidingstrajecten voor onervaren kandidaten, aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden te bieden, of te kijken naar alternatieve wervingskanalen. De beperkte beschikbaarheid van procesoperators versterkt ook de noodzaak om bestaand personeel te behouden en verder te ontwikkelen.

In de markt voor procesoperators spelen verschillende pullfactoren een cruciale rol bij het aantrekken en behouden van talent. Een goed salaris is daarbij een van de belangrijkste factoren, aangezien het werk vaak specifieke technische vaardigheden en verantwoordelijkheid vereist.

Een vast contract biedt daarnaast zekerheid en stabiliteit, wat vooral in een sector met hoge vraag naar gekwalificeerde krachten aantrekkelijk is. Verder is een goede werksfeer van groot belang; procesoperators werken vaak in teamverband en in ploegendiensten, een collegiale en ondersteunende omgeving draagt daarom bij aan tevredenheid en langdurige betrokkenheid bij de organisatie. Deze combinatie van een aantrekkelijk loon, werkzekerheid en een prettige werkomgeving maakt het beroep van procesoperator extra aantrekkelijk.

beschikbare  
kandidaten in Nederland  
staat momenteel op

**15:1**

# ARBEIDSMARKTANALYSE ONDERHOUDSTECHNICI

Ook voor de onderhoudstechnici is het een extreem schaarse arbeidsmarkt. De verhouding tussen openstaande vacatures voor deze doelgroep en beschikbare kandidaten in Nederland is 21:1, wat duidt op een ernstige schaarste aan gekwalificeerd personeel. Dit betekent dat voor elke onderhoudstechnicus die beschikbaar is, er 21 vacatures zijn die wachten om ingevuld te worden.

Deze krapte op de arbeidsmarkt maakt het voor bedrijven bijzonder moeilijk om geschikte kandidaten te vinden, wat de concurrentie om talent enorm verhoogt. Werkgevers worden hierdoor gedwongen om hun inspanningen op het gebied van werving en behoud van medewerkers te intensiveren.

Dit kan bijvoorbeeld door het bieden van hogere salarissen, extra opleidingsmogelijkheden en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, of door te investeren in omscholingsprogramma's voor mensen met technische affiniteiten uit andere sectoren.

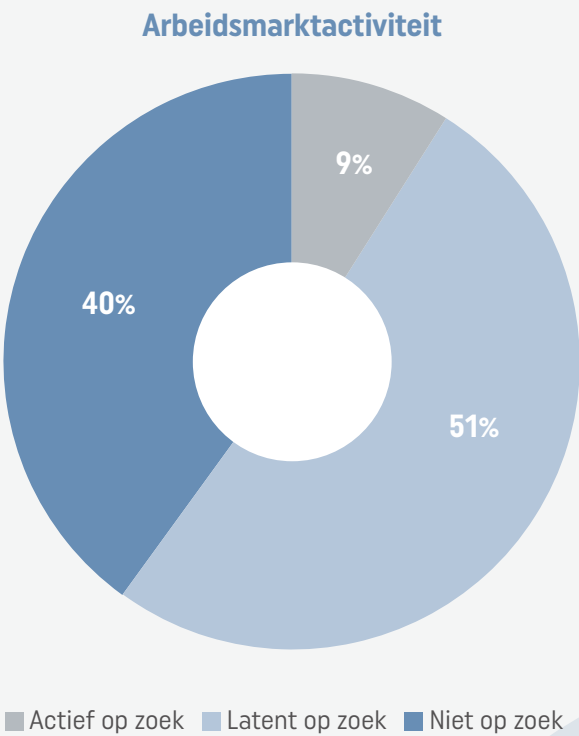


51% van de onderhoudstechnici is latent op zoek naar een nieuwe baan.

Slechts 9% van de onderhoudstechnici is actief op zoek naar een nieuwe baan, wat betekent dat maar een klein deel van deze doelgroep zelf vacatures onderzoekt en solliciteert.

Een veel grotere groep, namelijk 51%, is latent op zoek naar een baan. Deze technici staan open voor nieuwe mogelijkheden, maar ondernemen geen directe stappen om van werkgever te wisselen. Dit maakt hen wel benaderbaar voor werkgevers die actief op zoek zijn naar talent, mits zij aantrekkelijke kansen bieden.

De overige 40% van de onderhoudstechnici is momenteel niet op zoek naar een nieuwe baan, wat betekent dat bedrijven die personeel willen werven, zich voornamelijk moeten richten op de latent zoekenden door middel van gerichte wervingscampagnes en het promoten van hun werkgeversmerk als aantrekkelijk alternatief.



Bron: Jobdigger - Q3 2023 t/m Q2 2024 Deze arbeidsmarktrapportage is gebaseerd op het volgende profiel: Monteur Onderhoudsmonteur Monteur Technische Dienst Storingsmonteur Servicemonteur Medewerker Technische Dienst Maintenance Technician Technicus Monteur Werktuigbouwkunde Technisch Medewerker. Standplaats: Nederland. Opleiding: MBO 3 / 4.



## WIJ ZIJN PROCESSIONALS JOUW PARTNER IN DE PROCESINDUSTRIE

Bij Proccessionals hanteren we een unieke aanpak in een extreem krappe arbeidsmarkt. Werken vanuit ons RETHINK, RECRUIT, RENEW- principe zorgt ervoor dat we niet alleen succesvol zijn in het aantrekken van procestechnisch talent, maar ook in het behouden van tevreden (potentiële) werknemers en werkgevers.

### RETHINK:

Samen met werkgevers brengen wij de behoefte voor toekomstige medewerkers in kaart, waarbij we rekening houden met trends zoals vergrijzing en technologische veranderingen. We kijken niet alleen naar functie-eisen, maar ook naar cultuur, toekomstvisie en ontwikkelingsmogelijkheden.

### RECRUIT:

In ons recruitmentproces richten we ons op de juiste match tussen kandidaat en werkgever, waarbij werkgeluk en langetermijndoelen centraal staan. Door diverse kanalen te benutten en nauw samen te werken met ons marketing- en sourcingteam,

blijven we continu in contact met talentvolle procestechnici. Zo kunnen we op het juiste moment de juiste kandidaat aan onze klanten voorstellen.

### RENEW:

Nieuwe medewerkers brengen altijd frisse ideeën, energie en kennis met zich mee. We helpen bedrijven niet alleen met het invullen van vacatures, maar ook met het toekomstbestendig maken van hun teams. Dit doen we door de juiste match te maken op basis van werkgeluk en kwaliteit. Onze kandidaten zijn daardoor niet alleen een aanvulling op het team, maar helpen ook bij de groei en ontwikkeling van jouw organisatie.

## WIL JE MEER INZICHT IN JOUW DOELGROEP?

Bij Proccessionals zetten we onze kennis en inzichten over de arbeidsmarkt graag in om jouw organisatie te helpen bij strategische wervingsvraagstukken. Door actuele marktinformatie te combineren met ons begrip van sectortrends bieden we je niet alleen een helder beeld van de huidige arbeidsmarkt, maar ook van wat er in de toekomst op je afkomt. Jij krijgt met deze analyse een scherper beeld en nog betere input voor een goed gesprek met je collega's. Dit leidt vaak tot verbeteringen in de wervingsstrategie.

**Ons doel? Samen kijken naar slimme keuzes die jouw organisatie sterker maken in een snel veranderende markt!**

**Wil je meer inzicht in jouw doelgroep? Neem contact met ons op en wij helpen je graag!**

### Michael Wolf

Business Development Manager  
Noord - & Oost Nederland  
06 - 86 85 47 68  
Michael.wolf@proccessionals.nl

### Guido Moelee

Business Development Manager  
West - & Zuid Nederland  
06 - 86 81 54 08  
guido.moelee@proccessionals.nl

Meer informatie over onze werkwijze:  
[www.proccessionals.nl/werkgevers](http://www.proccessionals.nl/werkgevers)

