

A photograph of an industrial facility, likely a water treatment plant, featuring a long row of large, red, cylindrical machinery mounted on a concrete wall. Two workers in high-visibility yellow and blue uniforms and white hard hats are standing in the center, looking at a clipboard. The scene is brightly lit, with a blue semi-transparent overlay at the bottom.

**PROCES
SIONALS**

**HET GEHEIM VAN
EEN RECRUITMENT
BUSINESS PARTNER**

INHOUDSOPGAVE

04 ONGEWENST
PERSONEELSVEROLOP

09 GROEI MEE MET
DE TOEKOMST

10 EEN DUIDELIJKE
RECRUITMENTSTRATEGIE

14 PROCESSIONALS' SUCCESFORMULE
RETHINK / **RECRUIT** / **RENEW**

16 WIJ DENKEN GRAAG
MET JE MEE!

INTRODUCTIE

Het is een hectische dag en je ziet in je ooghoek een collega gehaast naar je bureau lopen. Hij zegt bezorgd: *"De een na de andere operator gaat ons verlaten; hun pensioen nadert of ze gaan dichterbij huis werken. Wat nu?"* Er komen dus plekken vrij op jullie productielocatie: werk aan de winkel!

Er zijn meerdere mensen nodig om de openstaande vacatures in te vullen. Daarom zorg jij ervoor dat de vacatureteksten zo interessant mogelijk zijn. In deze tekst beschrijf je de arbeidsvoorwaarden en de werkomgeving. Maar ook de sfeer in het team komt voorbij, het jaarlijkse bedrijfsfeest, de salarisindicatie en het aantal vrije dagen waar je als werknemer recht op hebt. Met een wervende, afsluitende zin zijn de teksten af en worden de vacatures op de website geplaatst.

Dan begint het wachten... De zo gehoopte stroom aan reacties blijft uit en er blijkt wéér geen sollicitant te zijn. De paar kandidaten die de weken erna wél reageren, blijken niet het juiste profiel te hebben. Zo vliegt de tijd voorbij waarin de nood hoogt blijft, maar de oplossing niet nabij. Wat nu? Versterking is essentieel voor het behalen van de productiedoelstellingen, het rondkrijgen van roosters en een goede werksfeer.

In **deze whitepaper** nemen we je mee in het geheim van een recruitment business partner. Als specialist binnen een extreem schaarse markt weten we hoe je succesvol kunt zijn in de werving van nieuwe medewerkers. Je krijgt van ons de tools om in een krappe markt de juiste mensen te vinden!





ONGEWENST PERSONEELSVERLOOP

Iedere organisatie krijgt te maken met personeelsverloop, ook in de procesindustrie. Het vertrek van medewerkers die een belangrijke rol spelen in het productieproces, kan echter een flinke uitdaging zijn. Wanneer medewerkers vertrekken die je liever had willen behouden, zet dit het team onder druk en heeft dit invloed op de bedrijfsvoering én het productieproces.

Elk jaar verandert, naar schatting, ongeveer 15% van de Nederlandse procestechnici van baan. Met bijvoorbeeld 60 mensen in verschillende ploegen, betekent dit dat je jaarlijks rekening kunt houden met het vertrek van gemiddeld 9 medewerkers. Hoe bereid je je tijdig voor op het vinden van de juiste mensen en het borgen van een maximale continuïteit van het productieproces?

Pensioneringsgolf

De aankomende pensioneringsgolf zal de Nederlandse arbeidsmarkt zwaar onder druk zetten. Het UWV voorspelt dat tegen 2035 bijna een kwart van de bevolking 65 jaar of ouder zal zijn, terwijl het

aantal mensen in de werkende leeftijden stagneert. In de procesindustrie is bijna de helft van alle procesoperators 50 jaar of ouder en groeit de vraag harder dan de instroom van jong talent.

Deze mismatch tussen generaties zal leiden tot een ernstig tekort aan geschoolde en ervaren medewerkers, wat de innovatie en technische vooruitgang in de industrie belemmert. 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 om de oudere generaties langer aan het werk te houden, bijvoorbeeld door middel van aangepaste arbeidsvoorwaarden of lichtere taken.

Jongere generaties 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. De instroom van jong talent is essentieel om de continuïteit in de sector te waarborgen en de groeiende vraag naar procesoperators op te vangen.

Voorkomen is beter dan...

Hoewel verloop niet altijd te voorkomen is, zijn er wellicht wel manieren om het te beperken. Hier zijn een aantal tips om teams op rolletjes te laten lopen én daardoor personeelsverloop zo laag mogelijk te houden:

- **Duidelijke communicatie:** zorg ervoor dat er geen misverstanden bestaan over wat je communiceert. Houd medewerkers op de hoogte over de lange termijnplannen en strategieën van het bedrijf. Zorg er daarnaast voor dat hetgeen wat je persoonlijk naar een werknemer communiceert, ook waarmaakt.
- **Loopbaanontwikkeling:** geef je medewerkers de kans om te groeien binnen het bedrijf. Dit kan door trainingen, opleidingen of promotiemogelijkheden aan te bieden. Werknemers blijven vaak langer als ze merken dat hun werkgever in hun ontwikkeling investeert.
- **Prettige werkomgeving:** wie wil er werken in een omgeving die ze ongelukkig maakt? Niemand. Genoeg daglicht, een opgeruimde werkomgeving, voldoende hygiëne en een comfortabele temperatuur zijn aspecten die bijdragen aan een prettige werkomgeving.
- **Regelmatig feedback geven:** medewerkers waarderen het als je hen regelmatig vertelt hoe ze het doen. Door (positieve) feedback te geven, voelen ze zich gewaardeerd en zien ze hun

bijdrage aan het team. Dit helpt hen ook in hun ontwikkeling binnen het bedrijf.

- **Competitieve arbeidsvoorwaarden:** zorg ervoor dat jouw arbeidsvoorwaarden concurrerend zijn met andere bedrijven in de procesindustrie. Bekijk het salaris, de secundaire arbeidsvoorwaarden en andere extra's eens, kun je op dit moment goed concurreren met andere bedrijven?



De procesoperator van de toekomst

Procesoperators (en onderhoudstechnici) komen steeds meer in aanraking met complexe, geautomatiseerde systemen en moeten uit enorme hoeveelheden data de juiste informatie halen. Ze werken steeds meer met geavanceerde software om processen te monitoren en te optimaliseren, wat vraagt om nieuwe vaardigheden.

Nieuwe vaardigheden voor de procesoperator

Het is goed om te weten welke kwaliteiten de procesoperator van de toekomst nodig heeft. Dit zijn de belangrijkste:

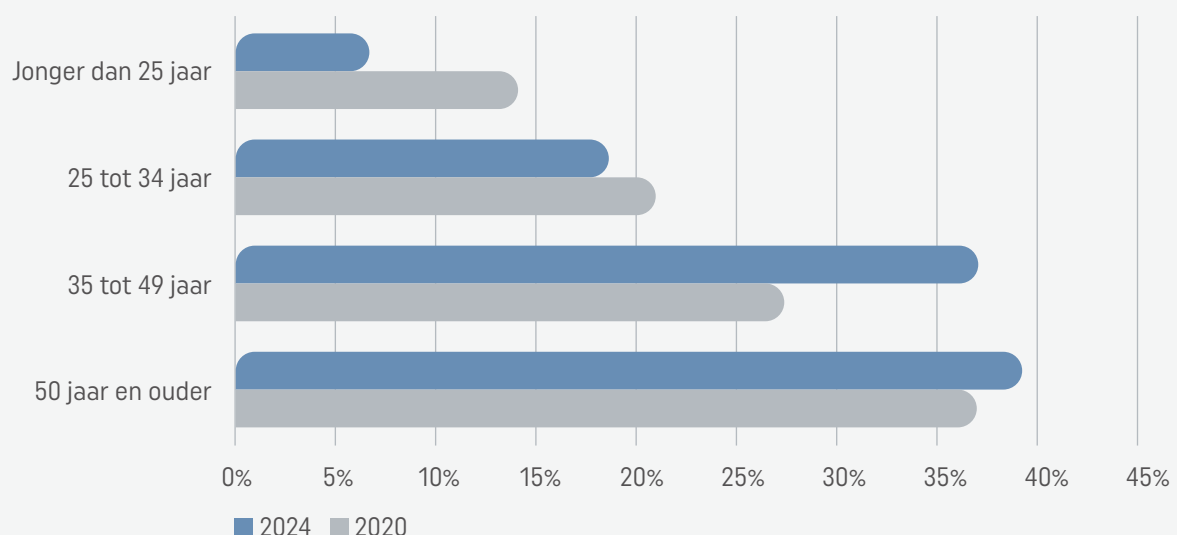
- **Analytisch vermogen:** operators moeten relevante informatie uit grote hoeveelheden data kunnen filteren.
- **Probleemoplossend vermogen:** snel schakelen en effectief reageren op storingen of afwijkingen is essentieel.
- **Digitale vaardigheden:** werken met complexe software en digitale systemen wordt de norm.
- **Communicatieve vaardigheden:** multidisciplinair samenwerken vraagt om helder communiceren en schakelen tussen teams.
- **Veiligheidsbewustzijn:** zelfs in een volledig geautomatiseerde omgeving blijft veiligheid prioriteit nummer één.

Impact op werving en opleiding

De veranderende rol van de procestechnici vraagt om het herzien van het wervingsproces. Het klassieke functieprofiel sluit niet altijd meer aan bij de realiteit. Houdt er in het wervingsproces daarom rekening mee dat mogelijke nieuwe werknemers passen in de fabriek van nu én in de de toekomst. Met op maat gemaakte trainingen, zoals het gebruik van VR-simulaties en e-learnings, kunnen ook huidige medewerkers klaargestoomd worden voor de komende veranderingen.

Focus niet alleen op het invullen van vacatures, maar ook op het creëren van een werkomgeving waarin medewerkers zich blijven ontwikkelen. Door in te spelen op de veranderende eisen van de industrie, zorg je ervoor dat jouw organisatie aantrekkelijk blijft voor zowel huidige als toekomstige medewerkers.

Achtergrondkenmerken procesoperator





Innovatie

De groei van de procesindustrie zit in innovatie. Digitaal aangestuurde machines zullen zorgen voor een grote toename aan data, die vaker gemonitord en geanalyseerd dient te worden. Dat betekent ook dat de *procesoperator van de toekomst* er anders uitziet dan de huidige procesoperator: zij vullen een meer analytische en monitorende rol in. De rol van de procesoperator groeit dus mee met deze innovatie.

Enkele voorbeelden van vernieuwende technologieën in de procesindustrie zijn:

- **Zelfsturende voertuigen:** deze voertuigen begrijpen de context en herkennen verschillende objecten waarmee ze communiceren. Hierdoor kunnen zij efficiënt hun weg vinden in een magazijn bijvoorbeeld.
- **Artificial Intelligence (AI) of kunstmatige intelligentie:** kan gedefinieerd worden als de mogelijkheid om een machine mensachtige

vaardigheden te laten vertonen, door het analyseren van hun omgeving en in zekere mate zelfstandig actie te ondernemen om hun doelen te bereiken.

- **Robots:** robots zijn al bijna niet meer weg te denken in technologische omgevingen als de procesindustrie. Het is een programmeerbare machine die zelfstandig taken kan uitvoeren.
- **Cobots:** is afgeleid van 'collaboratieve robot', wat betekent dat deze robots veilig samen kunnen werken met mensen.
- **Machine Learning (ML):** een vorm van kunstmatige intelligentie die apparaten de mogelijkheid biedt om programma's aan te passen en te ontwikkelen op basis van de data die ze verkrijgen.

Door deze technologieën groeit de hoeveelheid digitale informatie in de procesindustrie. Deze ontwikkeling verandert het productieproces en stelt nieuwe eisen aan de *procesoperator van de toekomst*.



WIST JE DAT...

Processionals regelmatig evaluatie- en voortgangsgesprekken voert met onze gedetacheerden? Dit helpt ons niet alleen om een goed beeld te krijgen van hun ontwikkeling bij jou als werkgever, maar ook om in te spelen op hun wensen en behoeften. Zo zorgen we ervoor dat iedereen zich gewaardeerd voelt en blij is én blijft met hun werkplek!

GROEI MEE MET DE TOEKOMST

De uitdagingen die we eerder hebben besproken, vragen om slimme oplossingen. Het gesprek gaat vaak over het uitzetten van een vacature. Logisch! Maar zoals je hebt gelezen, is het voordat je een vacaturetekst online plaatst, slim om goed te kijken naar wie je eigenlijk nodig hebt.

Heb je nog steeds 'dezelfde' medewerker nodig als voorheen, of is het tijd om het functieprofiel op te frissen, omdat een ander type operator, monteur of procestechnicus beter in de (nabije) toekomst of het team past? Hoe zorg je ervoor dat je de juiste mensen aantrekt en wat drijft hen om voor jouw organisatie te kiezen?

Krijg meer inzicht in jouw doelgroep

In een voortdurend krappe arbeidsmarkt is het onmisbaar om kandidaten niet alleen te bereiken, maar ook te boeien. Dit vraagt om diepgaand inzicht in de doelgroep waar je naar op zoek bent. Als recruitmentspecialist in de procesindustrie verzamelen wij uitgebreide data over de arbeidsmarkt en de specifieke doelgroepen. Deze informatie biedt waardevolle inzichten in de variërende arbeidsmarktactiviteit, afhankelijk van

het profiel, opleidingsniveau en de regio waarin je zoekt. 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 marktinformatie gedetailleerd in kaart te brengen, krijg je een helder beeld van jouw doelgroep en kun je daar de wervingsstrategie optimaal op afstemmen. 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.



Wij stellen **deze rapportage** graag, vrijblijvend en kosteloos voor jouw organisatie op. Zet jij ons aan het werk?

→ **KLIK HIER!**



EEN DUIDELIJKE RECRUITMENTSTRATEGIE

Welk aandeel van de doelgroep is actief, latent of niet op zoek naar een nieuwe baan? Hoe zijn zij tóch te activeren? Met een juiste wervingsstrategie zijn procestechnici ook in een extreem schaarse markt te bereiken en te boeien.

Een sterke vacaturetekst is een belangrijk onderdeel van die strategie. Daarom geven we je praktische tips over hoe je een tekst schrijft die opvalt, je online zichtbaarheid vergroot én hoe je de juiste kandidaten aanmoedigt om te solliciteren.

Maak jouw vacature de moeite waard

Het begint allemaal met een goed geschreven vacaturetekst. Hierin schets je de taken en verantwoordelijkheden, de verwachtingen van een sollicitant, maar ook de kwalificaties die nodig zijn. Vergeet ook zeker niet te vertellen over je bedrijf en de bedrijfscultuur. Wat maakt werken bij jullie aantrekkelijk? Hiermee wil je je immers onderscheiden van de concurrentie.

Zin om aan de slag te gaan? We geven je 7 tips om een tekst te schrijven die scoort:

1. Salaris en werk-privé balans: salaris én tijd zijn essentieel voor werkgeluk. Wanneer je een salarisindicatie geeft, vermeld ook het aantal werkuren. Operators willen weten wat ze terugkrijgen voor hun inzet. Benoem ook flexibele werktijden of mogelijkheden voor extra vrije

dagen, wat een positieve impact kan hebben op de balans tussen werk en privé.

2. Kies de juiste titels: de juiste titels op je vacaturepagina zijn voor 50% bepalend of mensen op de pagina blijven of wegstappen. Probeer daarom in plaats van "dit bieden wij jou" een krachtige titel te gebruiken zoals: "Wat jij terugkrijgt voor jouw inzet." Daarnaast willen operators weten dat hun werk ertoe doet. Geef in de vacature aan hoe hun rol bijdraagt aan het succes van het bedrijf. Bijvoorbeeld: "Met jouw vaardigheden draag je direct bij aan de productie van essentiële producten die dagelijks impact hebben."

3. Gebruik geen negatieve termen: vermijd in je vacaturetekst woorden die een negatieve lading hebben, zoals 'werkdruk'. Zeg in plaats daarvan iets positiefs zoals: "Wij bieden een werkomgeving waar uitdaging voorop staat en jij je verder kunt ontwikkelen." Het is belangrijk dat de vacature positiviteit en enthousiasme uitstraalt om potentiële nieuwe medewerkers aan te trekken.

4. Kies een persoonlijke aanspreekvorm: spreek de lezer direct aan. Vermijd zinnen zoals; "Wij zoeken" maar kies voor "Ben jij klaar voor een nieuwe uitdaging als procesoperator?". Maak het persoonlijk en gericht op de kandidaat, niet op jouw bedrijf. Leg de focus meer op 'jij' in plaats van 'wij' in de tekst.

5. Benoem de betrokkenheid bij het bedrijf: operators willen zich onderdeel van het geheel voelen. Beschrijf hoe ze deel worden van een betrokken team dat samenwerkt om doelen te bereiken. Zet niet alleen het bedrijf centraal, maar vooral ook de bijdrage die de medewerker levert aan het succes.

6. Aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden: naast een goed salaris, is werkgeluk ook afhankelijk van secundaire voorwaarden zoals opleidingsmogelijkheden, pensioenregeling en een prettige werksfeer. Vertel hoe jouw organisatie zorgt voor persoonlijke groei, bijvoorbeeld door cursussen, en benadruk dat er ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling.

7. Tot slot: ga voor een duidelijk lettertype. Hoe groter het lettertype, hoe betrouwbaarder je overkomt. Dit moet je natuurlijk niet overdrijven, maar kies in elk geval voor een duidelijk lettertype in een duidelijke grootte. Korte zinnen, duidelijke blokken, en genoeg witruimte zorgen ervoor dat je tekst makkelijk leest.

Zichtbaar en vindbaar zijn

Online zichtbaar en vindbaar zijn kan via allerlei platformen. Om te beginnen met jouw eigen kanalen, zoals de algemene of "werken bij" website van je bedrijf, social media kanalen waarmee je actief bent en een eigen nieuwsbrief. Daarnaast kun je externe media inzetten en middels free publicity op een effectieve manier in beeld komen. Tot slot is er heel veel mogelijk op het gebied van advertising, waaronder de inzet van jobboards.

Doelgroepinzichten en het doel dat je voor ogen hebt, bepalen de juiste boodschap en mediamix. Bij Employer Branding passen andere keuzes dan bij het promoten van één specifieke vacature. Lange en kortetermijnresultaten zullen elkaar versterken; een betere naamsbekendheid helpt je een steeds groter wordend publiek te bereiken. Je valt in positieve zin op en daardoor zullen ook je vacatures tot meer beschikbare kandidaten leiden.

Werksfeer is een belangrijke drijfveer voor procestechnici om van baan te wisselen. Daarom is het van belang om ook aandacht te besteden aan de bedrijfscultuur in je wervingsstrategie.



Tips om te overwegen in jouw wervingsstrategie:

- Begrijp je doelgroep goed en breng een duidelijke boodschap over.
 - Achterhaal welke platforms populair zijn onder jouw doelgroep en hoe je die het beste kunt inzetten.
 - A/B test verschillende uitingen om te zien welke het beste werkt en pas je inzet aan op basis van de resultaten.
 - Niemand solliciteert zomaar bij een onbekende organisatie, dus combineer branding en activatie in je marketing- en communicatiemix.
 - Hoe hoger de concurrentie, hoe belangrijker je onderscheidend vermogen. Zorg voor aantrekkelijke uitingen, met relevante afbeeldingen of video's en overtuig je doelgroep om tot actie over te gaan.
 - Optimaliseer jouw vacatures voor zoekmachines met SEO, zodat je hoger in de zoekresultaten komt op relevante zoekwoorden met voldoende zoekvolume.
- Jobboards zijn voor werkzoekenden de aangewezen plek om tot sollicitatie over te gaan. Ook voor deze kanalen geldt dat de populariteit en effectiviteit onder procestechnici varieert.
 - Wees eerlijk, om kwalitatieve sollicitanten binnen te halen bij wie de verwachting overeenkomt met de realiteit.

Samengevat is online zichtbaarheid onmisbaar voor het aantrekken van de juiste kandidaten. Door effectief gebruik te maken van verschillende platforms, van je eigen website tot jobboards en social media, vergroot je niet alleen de naamsbekendheid van je bedrijf, maar ook de kans op de zo gewenste kwalitatieve sollicitaties. Het optimaliseren van je vacatures met SEO en het inzetten van aantrekkelijke advertenties zijn belangrijke stappen om op te vallen in deze krappe arbeidsmarkt. Met een doordachte aanpak en de juiste strategieën maak je je online aanwezigheid een krachtig hulpmiddel in je recruitmentproces.

"Wij zien dat **procesoperators** veel kijken op de website van het AD en Nu.nl. Ook Marktplaats, Bol.com en Youtube zijn populair. Youtube en Nu.nl zijn ook populair onder **monteurs**. Zij kijken daarnaast ook met regelmaat op Marktplaats en de website van de NOS."



Keer de zoektocht om

De groep latent werkzoekenden is vele malen groter dan de actief zoekende procestechnici. Door de kracht van een netwerk te benutten kun je de zoektocht omdraaien en zelf potentiële medewerkers (laten) benaderen.

Referral

Referral, ofwel het aanbevelen van kandidaten door jouw huidige medewerkers, is een geweldige manier om vacatures in te vullen. Dit houdt in dat je werknemers vraagt om mensen uit hun netwerk aan te dragen. Denk hierbij aan oud-klasgenoten van technische opleidingen, voormalige collega's of kennissen die in de procesindustrie werken. De kwaliteit van de aangedragen kandidaten is vaak hoog en maar liefst 45% van hen blijft meer dan vier jaar bij het bedrijf werken.

Actief hanten

Naast het inschakelen van je eigen medewerkers om nieuwe collega's aan te dragen, is het ook mogelijk om zelf actief op zoek te gaan naar iemand die bij jouw organisatie kan passen. Een uitstekend platform om te beginnen met het zoeken naar personeel is LinkedIn. Dit social media kanaal is een geschikt platform om niet alleen actief werkzoekenden te bereiken, maar juist ook contact te leggen met de latent werkzoekenden. Vanuit een eerste online contactmoment, is het de kunst om je nieuwe connecties te verleiden tot een kennismakings- of sollicitatiegesprek.

In contact blijven met eerdere sollicitanten

Het is gebruikelijk om de gegevens van de sollicitant binnen 4 weken na het einde van de sollicitatieprocedure te verwijderen. Met hun toestemming mag je de gegevens langer bewaren, bijvoorbeeld maximaal 1 jaar, zodat je op een later moment snel kunt schakelen mocht er een nieuwe, passende vacature vrijkomen.

Verbreed je blik

Een krappe arbeidsmarkt zoals die van de procesindustrie, vraagt om nieuwe oplossingen naast de meer traditionele wervingsmethoden. Buiten de gebaande paden denken en alternatieve wervingsmogelijkheden inzetten dragen bij aan een succesvolle werving, zelfs wanneer het ideale profiel lastig te vinden lijkt.

Wist je dat slechts **5%** van de procesoperators en maar **9%** van de onderhoudstechnici actief op zoek is naar een nieuwe baan?

Internationale werving biedt uitkomst

Wanneer de juiste kandidaat in Nederland moeilijk te vinden is, biedt internationale werving wellicht een uitkomst. Bij Processionals beschikken we over de kennis én ervaring om ook buiten de landsgrenzen te werven. Door onze kennis in te zetten en gerichte campagnes op te zetten in landen waar de vraag naar werk in de procesindustrie groot is, vergroten we de markt aanzienlijk.

We kijken daarbij niet alleen naar technische vaardigheden, maar ook naar culturele aspecten en praktische zaken zoals huisvesting en vergunningen. Ons team begeleidt internationale kandidaten bij de integratie in Nederland, zodat ze snel hun plek vinden binnen jullie organisatie. Internationale werving is hiermee een bewezen oplossing voor bedrijven die kampen met langdurige tekorten aan gespecialiseerd personeel.

Opleidingstrajecten

Met wervingsstrategieën die gericht zijn op jonge professionals, zoals nauwere samenwerking met technische scholen en aantrekkelijke opleidingsprogramma's en carrièrekansen kan worden ingespeeld op verwachtingen van de jongere generatie. Daarnaast zijn opleidingstrajecten een goede manier om professionals op te leiden met de juiste vaardigheden, mochten zij daar nog niet volledig over beschikken. Zij-instromers kunnen na aanvullende cursussen of opleidingen de juiste match blijken te zijn.

Het inzetten van een recruitment partner

We begrijpen maar al te goed dat het recruitmentproces veel tijd vraagt. Een recruitment business partner kan dan een goede oplossing zijn om je te ontzorgen en óók jullie vacatures te vervullen. Snelheid, continuïteit, zekerheid en een grotere kans op een succesvolle toekomst zijn het resultaat.



PROCESSIONALS' SUCCESFORMULE RETHINK / RECRUIT / RENEW

In deze krappe arbeidsmarkt begrijpt Processionals dat succes begint bij het centraal stellen van de wensen van kandidaten én werkgevers. Onze persoonlijke aanpak, onderlinge samenwerking en gespecialiseerde marktkennis stellen ons in staat talent aan te trekken en te binden en te boeien.

Met ons **RETHINK**, **RECRUIT**, **RENEW**-principe bieden we een innovatieve wervingsaanpak en bouwen we aan langdurige relaties met onze gedetacheerden én onze klanten, de werkgevers. Samen met onze klanten kijken wij verder dan alleen het invullen van vacatures. We denken mee met de wervingsvraag en toekomstige ontwikkelingen in het team, het bedrijf én de markt. Zo versnellen wij groei, innovatie en continuïteit voor de toekomst van organisaties in de procesindustrie.

RETHINK: het herdefiniëren van behoeften

Bij RETHINK draait het om kritisch nadenken wat jij als werkgever echt nodig hebt. Processionals begeleidt klanten in dit proces door verder te kijken dan alleen de initiële wervingsvraag; de vacature. Is het profiel van de procestechnicus die je zoekt nog steeds de juiste, of zijn er veranderingen binnen het team, de organisatie of de industrie die een ander

type medewerker vereisen? Wij helpen bedrijven anticiperen op grote trends zoals vergrijzing en technologische innovaties en denken mee over de vaardigheden en medewerkers die nodig zijn om ook in de toekomst succesvol te blijven. We kijken niet alleen naar functie-eisen, maar juist ook naar (werk)cultuur, toekomstvisie en persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers. Kandidaten zijn niet alleen op zoek naar een baan, maar naar een werkomgeving waar ze op lange termijn gelukkig kunnen zijn én blijven. Door dit gezamenlijk op te pakken, leggen we de basis voor duurzame groei van zowel talent als jouw organisatie.

RECRUIT: de perfecte match voor jouw organisatie

Bij RECRUIT focussen we ons op het vinden van de juiste mensen voor de juiste functies. Hebben we de wervingsvraag samen scherp gesteld? Dan nemen

wij het hele wervingstraject uit handen; dat bespaart jou tijd en zo zorgen we, met onze uitgebreide wervingsaanpak, voor een duurzame match. Eén die groei en continuïteit levert; voor jou als werkgever én de gedetacheerde.

Het aantrekken van procestechnici gaat in nauwe samenwerking met ons marketing- en sourcingteam, zo zijn wij continu aanwezig op de latente en actieve arbeidsmarkt. Via social media, vacatureplatforms en ons uitgebreide netwerk vinden we procestechnici die opzoek zijn naar een nieuwe uitdaging. Na een uitgebreide screening en kennismaking met onze recruitment consultants brengen we de juiste kandidaten samen met de juiste werkgevers.

RENEW: vernieuw jouw organisatie met de juiste talenten

Bij RENEW versterk en vernieuw je jouw team of organisatie met de inzet van onze gedetacheerden. Nieuwe medewerkers brengen frisse ideeën, energie en waardevolle kennis met zich mee die jouw team verrijken; dit zorgt voor nieuwe mogelijkheden. Een nieuwe medewerker is dan niet alleen een aanvulling op jouw team, maar draagt ook actief bij aan de groei en ontwikkeling van jouw bedrijf. Zo helpen we je organisatie klaar te maken voor de uitdagingen van morgen.

De kracht van teamwork - het geheim achter een succesvolle bemiddeling

Onze kracht ligt in de samenwerking tussen de verschillende teams binnen Processionals. Het marketingteam zorgt voor continue (online) zichtbaarheid en trekt geïnteresseerde, maar vooral ook latente kandidaten aan. Het sourcingteam zoekt gericht naar de beste profielen, terwijl het recruitmentteam persoonlijke gesprekken voert om te begrijpen wat elke kandidaat nodig heeft. Zodra een match is gemaakt, komt team Backoffice in actie om het onboardingsproces soepel te laten verlopen. Ze ondersteunen met contracten, beantwoorden vragen en blijven in contact om ervoor te zorgen dat onze gedetacheerde zich snel thuis voelt bij zijn nieuwe werkgever.

Structurele oplossingen voor jouw personeelsuitdagingen

Wij geloven dat duurzame relaties de sleutel zijn tot succes. Door op een persoonlijke manier te werken, zorgen we ervoor dat zowel onze gedetacheerden als klanten op lange termijn tevreden blijven. Onze aanpak levert niet alleen een succesvolle bemiddeling op, maar zorgt ook voor een blijvende positieve impact binnen het bedrijf. Wij helpen bedrijven hun personeelsuitdagingen structureel op te lossen, wat resulteert in meer continuïteit, werkgeeluk, groei en innovatie binnen de organisatie.

**Wij zijn Processionals.
Wij zijn ambitieus, deskundig,
persoonlijk en maken plezier.**



WIJ DENKEN GRAAG MET JE MEE!

Ons geheim? Met deze informatie helpen we procestechnische bedrijven uitdagingen op het gebied van werving en personeelsbehoud aan te gaan én op te lossen. Samen kunnen we jouw organisatie sterker maken in een snel veranderende markt!

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@processionals.nl

Guido Moelee

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

Meer informatie over onze werkwijze:
processionals.nl/werkgevers

