

Krapte op agrarische arbeidsmarkt blijft ondanks crisis

Werkgevers moeten snel schakelen. “Zo gauw er een geschikte kandidaat voorbijkomt voor de functie, niet wachten op de volgende, maar doorpakken”, adviseren Jan Borgers en Ajaan Hijmans. “Bedrijven verliezen soms een goede kandidaat omdat ze er te veel tijd overheen laten gaan.” Borgers en Hijmans begonnen vorig jaar samen met nog drie partners hun eigen werving- en selectiebureau CeresRecruitment.

ing. Geesje Rotgers

“Sommige werkgevers willen na de kennismaking met een passende kandidaat graag nog meer kandidaten zien, zodat zij meer keuze hebben. Anderen laten er veel tijd overheen gaan alvorens het vervolgesprek te organiseren. Als de beslissing eindelijk wordt genomen, is de beste kandidaat soms al gevlogen. De krapte op de agrarische arbeidsmarkt laat een afwachtende houding niet toe, meent Hijmans.” Beide heren verwachten dat de schaarste aan goede werknemers in de food & agrisector voorlopig zal voortduren, ook nu de kredietcrisis aanhoudt. “Spring dus een gat in de lucht als je één goede kandidaat weet te vinden en zorg dat je die snel aan je bedrijf bindt.” Borgers en Hijmans hebben zich volledig toegelegd op de werving en selectie in de agro- en foodsectoren. Samen met nog drie partners begonnen zij in 2008 hun eigen CeresRecruitment. Daarvoor werkten allen in (internationale) management- en directiefuncties in de food & agribusiness en vervolgens als recruiter op franchisebasis. De vijf besloten tot de oprichting van een gezamenlijk bureau dat zich volledig toelegt op food & agri. Inmiddels bestaat het team uit negen mensen, inclusief de backoffice. CeresRecruitment rekt de volledige agrarische productieketen tot zijn werkterrein: marketing en sales, productie, techniek en technologie, kwaliteit, handel, inkoop en logistiek. “De agrarische wereld moet je begrijpen. Dit is onze wereld”, motiveert Borgers deze keuze. Naar zijn zeggen zien klanten uit de food- en agribusiness het als een voordeel dat zij specifieke kennis hebben van hun branche.

Agrarische arbeidsmarkt

Wat zijn de gevolgen van de kredietcrisis voor nu en straks? Bang voor meer kandidaten en minder vacatures zijn Borgers en Hijmans niet. Hoewel bedrijven pas op de plaats maken en wat langer wachten met de invulling van vacatures, is er van een toenemende werkloosheid in de

food- en agrisectoren weinig te merken. Hijmans: “Er is in deze sectoren juist sprake van een toenemende vergrijzing; veel bedrijven hebben een wat ouder personeelsbestand.” Hij verwacht de komende jaren meer uitstroom, terwijl het imago de sector parten speelt in het aantrekken van gemotiveerde mensen. Decennialang heeft de landbouw veel kritiek over zich heen gekregen – een aantal studies kreeg daardoor te maken met een drastische afname in aantal studenten. Er studeren bijvoorbeeld nog maar heel weinig mensen levensmiddelentechnologie. Dat terwijl verwerkende bedrijven zoals de zuivel-, suiker- en zetmeelindustrie zitten te springen om technologen. Ook de varkens- en pluimveehouderij en in mindere mate de melkveehouderij zijn uit de gratie bij studenten, terwijl men ook daar hard mensen nodig heeft. Borgers verwijt de opleidingsinstellingen dat zij te lang te weinig hebben gedaan om studenten te interesseren voor deze vakgebieden. Daarentegen is de respons enorm op vacatures voor accountmanagers in bijvoorbeeld de gezelschapsdieren- en paardenbranche. Er zijn veel meer kandidaten dan dat er werk is. “Gelukkig is er nu wel het besef bij de opleidingsinstellingen om te kijken naar de vraag op de arbeidsmarkt”, constateert Borgers. Al zal het nog jaren duren eer vraag en aanbod in evenwicht zijn gebracht.

Jongere en oudere kandidaten

In de agrarische sectoren zit een kandidaat relatief lang op zijn plek: gemiddeld vijf jaar. In andere sectoren is de persoon soms al na twee jaar toe aan wat nieuws. Passie voor het vak en loyaliteit naar de werkgever tellen zwaarder mee in de food & agri. Verder is er een groot verschil tussen de oudere en jongere werknemer. De ouderen zijn bovengemiddeld loyaal aan hun werkgever en blijven lang in dienst. Jongeren maken eerder eigen keuzes en vertrekken na een paar jaar. “Nog niet alle bedrijven kunnen met de mentaliteit van de jongere garde omgaan”, ervaart Hijmans. De werkgever is teleurgesteld als de



JAN BORGERS EN AJAAN HIJMANS

“De agrarische wereld moet je begrijpen. Dit is onze wereld”, motiveert Jan Borgers (l.). Naast hem zijn collega Ajaan Hijmans.

Foto: CeresRecruitment

jonge werknemer ‘al’ na vier jaar vertrekt. De reden van het vertrek ligt bijna altijd in het gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden – met name kleinere en middelgrote bedrijven hebben hiervoor minder mogelijkheden en aandacht. “Een technische jongen met commerciële aanleg zou je bijvoorbeeld een stukje carrièreperspectief kunnen bieden door hem zijn commerciële kanten te laten ontwikkelen”, oppert Hijmans. Voor oudere kandidaten is de inhoud van het werk het belangrijkste. Als deze werknemer eenmaal op zijn plek zit, blijft hij doorgaans tot zijn

pensioen. Toch blijkt het in de praktijk soms lastig om een oudere kandidaat te plaatsen. ‘Overgekwalficeerd’, ‘weinig flexibel’ en ‘te duur’, zijn bekende argumenten. “Onzin!”, roept Borgers: “Oudere werknemers zijn juist erg gemotiveerd, leveren goed werk en nemen eventueel genoegen met een lager salaris dan in hun vorige functie.” Hij schat dat ongeveer 10 procent van de bemiddelingen van Ceres Recruitment kandidaten ouder dan 50 jaar betreft. Elk bedrijf geeft de voorkeur aan een kandidaat die morgen de boer op kan. “Het is voor werk-

gevers tegenwoordig lastig om zo’n kandidaat te vinden”, zegt Hijmans. Een goede optie is om iemand te zoeken die over de benodigde basis-kennis beschikt en coachbaar is. Zo’n kandidaat zal na een beperkte bijscholing al snel prima functioneren. “Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is het dus nog altijd mogelijk om geschikte mensen te vinden voor je bedrijf. Al komt daar tegenwoordig wel wat creativiteit bij kijken”, concludeert hij.