TOP 20 – BESTE WERKGEVERS

De 20 meest aantrekkelijke werkgevers voor hbo'ers en wo'ers in de dierlijke sectoren

Liefst naar FrieslandCampina, Agrifirm of Wageningen UR

FrieslandCampina is de meest aantrekkelijke werkgever, gevolgd door Agrifirm en Wageningen UR. Dat vinden de overwegend hbo'ers en wo'ers die thans werkzaam zijn in of voor de dierlijke sectoren. Vooral de grote internationale ondernemingen spreken tot de verbeelding bij deze groep. Dit blijkt uit het onderzoek naar de meest aantrekkelijke werkgevers dat is uitgevoerd door agrarisch marktonderzoeksbureau Geelen Consultancy in Wageningen in opdracht van V-focus.



Nagenoeg alle deelnemers aan het onderzoek naar de beste werkgevers dragen hun 'baas' op handen. Maar liefst 34 procent van de respondenten geeft zijn huidige werkgever een 9 of 10. Dat staat in groot contrast met het handjevol mensen dat zijn huidige werkgever een onvoldoende geeft. Slechts één van de 600 respondenten geeft zijn werkgever een 4 en dat is het allerlaagste cijfer dat wordt uitgedeeld. Gemiddeld krijgen de werkgevers een dikke 8 en dat is een cijfer waar werkgevers tevreden over mogen zijn. De trots van werknemers op hun bazen verklaart waarom sommige deelnemers aan het onderzoek moeite hadden met het aanwijzen van bedrijven waar zij graag nog eens zouden willen werken. Bij deze vraag mocht immers niet voor de huidige werkgever worden gekozen. Uiteraard weten de deelnemers goed aan te geven wat zij belangrijk vinden in een baan en welke andere werkgever(s) in hun plaatje past. En ja, als een switch van werkgever aan de orde zou zijn, weten velen precies waar zij graag willen werken.
De vraag naar de meest aantrekkelijke werkgevers in de dierlijke sectoren levert dan ook een mooie lijst met bedrijven op *(zie pagina 6 en 7)*.

Wat maakt een werkgever aantrekkelijk?
In het onderzoek is tevens gekeken naar wat een werkgever aantrekkelijk maakt voor werknemers. De respondenten is gevraagd aan te geven welke drie aspecten zij het belangrijkst vinden van een toekomstige werkgever. De resultaten staan in figuur 1. Er is onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Het blijkt dat vrouwen vooral kiezen voor werkgevers die een inhoudelijk interessant producten-/dienstenpakket te bieden hebben, in combinatie met een plezierige werksfeer. Mannen vinden deze aspecten best belangrijk, maar willen ook een bedrijf met een toonaangevende positie in de markt en goede carrièremogelijkheden. Daarnaast streven mannen vaker dan vrouwen een werkkring na waarin zij hun internationale ambities kwijt kunnen. De grootte van de winst en de hoogte van de salarissen zijn voor beide seksen nauwelijks reden om ergens te willen werken.

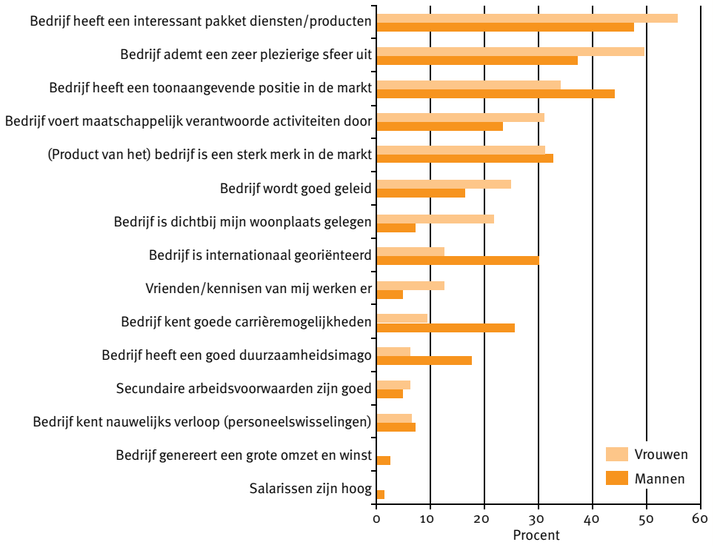
De 20 meest aantrekkelijke werkgevers
FrieslandCampina, Agrifirm en Wageningen UR worden door de respondenten gezien als zeer aantrekkelijke bedrijven om voor te werken. Vooral de toonaangevende positie in de markt, het gevarieerde dienstenen productenpakket en het internationale werkveld spreken tot de verbeelding. Let wel, deze waardering wordt gegeven door respondenten die niet zelf bij het bedrijf werken. Zij baseren zich op het beeld dat zij als buitenstaander van het bedrijf hebben. De medewerkers van deze drie ondernemingen zijn iets kritischer op hun werkgever en benoemen enkele verbeterpunten *(zie pagina 6 en 7)*. Zo vinden werknemers van FrieslandCampina dat zij te weinig mogelijkheden krijgen om hogerop te komen in de organisatie.

De Agrifirm-adviseurs melden een hoge werkdruk en de Wageningen UR-medewerkers bekritiseren de onderlinge samenwerking. Verderop vindt u de 'arbeidsmarktportretten' van deze drie bedrijven, alsmede van zeventien andere aantrekkelijke werkgevers.

Financiële man meest tevreden werknemer
Uit het onderzoek blijkt dat de financiële adviseurs het meest tevreden zijn over hun werkgevers. Over de hele linie, van arbeidsvoorwaarden tot doorgroeimogelijkheden en van werkdruk tot werksfeer, roemen zij hun bazen *(zie figuur 2)*. Werknemers van de (semi-)overheid geven daarentegen op bijna alle onderdelen de laagste waardering. Met name over de doorgroei- en promotiemogelijkheden zijn ambtenaren ontevreden. Guido Heezen, directeur van Effectory, verklaart de verschillen in deze V-focus-special. Opvallend is ook het relatief grote verschil tussen mannen en vrouwen. Mannen geven gemiddeld een hogere waardering aan hun werkgevers dan vrouwen. Betekent dit dat vrouwen 'de mindere banen' krijgen binnen ondernemingen of zit er meer ontevredenheid in het vrouwelijke karakter? Zie voor een verklaring pagina 16 en 17.

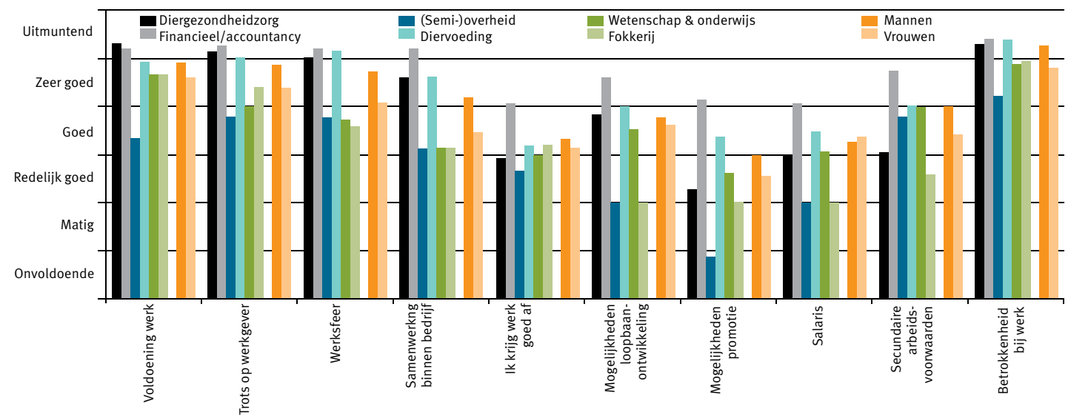
Figuur 1

Aspecten die een werkgever aantrekkelijk maken voor zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers (respondenten konden maximaal drie aspecten aankruisen).



Figuur 2

Waardering van werknemers voor hun werk(gever) naar branche en sekse.



Opzet onderzoek

Het online marktonderzoek naar de beste werkgevers in de dierlijke sectoren is uitgevoerd door agrarisch marktonderzoeksbureau Geelen Consultancy in Wageningen. Het onderzoek vond in juni en juli plaats onder de doelgroep van V-focus (adviseurs in de dierlijke sectoren, beleidsmakers, onderzoekers).

De deelnemers aan het onderzoek werd gevraagd maximaal twee werkgevers op te geven, waar zij graag zouden willen werken en hun keuze te motiveren. Het betrof een 'open vraag' waarbij alle bedrijven konden worden genoemd. Een voorwaarde was er wel: er mocht niet worden gekozen voor het bedrijf waar men nu werkt.

Naast het aangeven van maximaal twee aantrekkelijke werkgevers, werd gevraagd de huidige werkgever te beoordelen op twaalf onderdelen.
In totaal deden 600 adviseurs, beleidsmakers en onderzoekers mee aan het marktonderzoek. In het onderzoek werden gegevens over zo'n 150 bedrijven en organisaties in de dierlijke sectoren ontvangen en met elkaar vergeleken. De Top 20 van de meest aantrekkelijke werkgever is samengesteld op basis van het aantal keren dat een bedrijf/organisatie spontaan is genoemd als 'de meest aantrekkelijke werkgever' door niet-werknemers.

TOP 20 – BESTE WERKGEVERS

Top 20 Beste werkgevers 2013

Ranking*)	Meest aantrekkelijke werkgevers in de dierlijke sectoren (aanbevolen door niet-werknemers)	Score**) (% stemmen)	Wat maakt dit bedrijf aantrekkelijk als werkgever (motivatie door niet-werknemers)	Waardering werkgever door eigen werknemers	Sterke en zwakke punten (door eigen werknemers)
1.	**FrieslandCampina** (Amersfoort)	97 (7,6%)	Vooral: Het bedrijf heeft een toonaangevende positie in de markt. Maar ook: Het bedrijf is internationaal georiënteerd.	7,8	Sterk: Werknemers zijn er trots op om bij dit bedrijf te werken. Zwak: Te weinig mogelijkheden om hogerop te komen in de organisatie.
2.	**Agrifirm** (Apeldoorn)	87 (6,8%)	Vooral: Het bedrijf kent goede carrièremogelijkheden. Maar ook: Het bedrijf heeft een toonaangevende positie in de markt.	8,5	Sterk: Werknemers roemen de zeer prettige werksfeer. Zwak: De secundaire arbeidsvoorwaarden zouden iets beter kunnen en de werkdruk ligt hoog (veel uren maken).
3.	**Wageningen Universiteit & Research Centre** (Wageningen)	73 (5,7%)	Vooral: Het bedrijf heeft een toonaangevende positie in de markt. Maar ook: Het bedrijf heeft een interessant pakket diensten/producten.	7,7	Sterk: Werknemers zijn er trots op om bij dit bedrijf te werken. Zwak: De onderlinge samenwerking kan beter en er zijn te weinig mogelijkheden om hogerop te komen in de organisatie.
4.	**De Heus Diervoeders** (Ede)	68 (5,3%)	Vooral: Het bedrijf ademt een zeer plezierige sfeer uit. Maar ook: Het bedrijf is internationaal georiënteerd.	8,8	Sterk: Werknemers roemen de uitstekende werksfeer en prima onderlinge samenwerking. Zwak: De werkdruk wordt hoog bevonden (veel overuren en dan nog het werk niet af krijgen).
5.	**ForFarmers Hendrix** (Lochem)	64 (5,0%)	Vooral: Het bedrijf heeft een toonaangevende positie in de markt. Maar ook: Het bedrijf kent goede carrièremogelijkheden.	8,0	Sterk: Werknemers roemen de uitstekende werksfeer en zijn erg trots op hun bedrijf. Zwak: De werkdruk wordt hoog bevonden (veel overuren, maar dan is het werk doorgaans wel af).
6.	**CRV** (Arnhem)	63 (4,9%)	Vooral: Het bedrijf is internationaal georiënteerd. Maar ook: Het bedrijf (product van bedrijf) is een sterk merk in de markt.	7,4	Sterk: Het werk geeft veel voldoening. Zwak: Het salaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden worden te minimaal bevonden. Daarbij zijn er onvoldoende doorgroeimogelijkheden.
7.	**Provimi/Cargill** (Rotterdam)	55 (4,3%)	Vooral: Het bedrijf heeft een interessant pakket diensten/producten. Maar ook: Het bedrijf is internationaal georiënteerd.	8,5	Sterk: De samenwerking binnen het bedrijf is uitstekend. Verder zijn medewerkers trots op hun organisatie. Zwak: Relatief hoge werkdruk (overuren) en de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden mogen iets beter.
8.	**AgruniekRijnvallei** (Wageningen)	41 (3,2%)	Vooral: Het bedrijf ademt een zeer plezierige sfeer uit. Maar ook: Vrienden en/of kennissen van mij werken er.	8,2	Sterk: De werksfeer binnen het bedrijf is uitstekend en medewerkers zijn trots op hun bedrijf. Zwak: Vaak moeten overuren worden gemaakt; de werkdruk ligt hoog.
9.	**Nutreco** (Boxmeer)	40 (3,1%)	Vooral: Het bedrijf is internationaal georiënteerd. Maar ook: Het bedrijf heeft een toonaangevende positie in de markt.	8,6	Sterk: Medewerkers zijn erg trots op hun bedrijf, zij vinden de werksfeer goed, roemen de doorgroeimogelijkheden alsook het salaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden. Zwak: De werkdruk is iets aan de hoge kant.
10.	**Gezondheidsdienst voor Dieren** (Deventer)	40 (3,1%)	Vooral: Het bedrijf heeft een interessant pakket diensten/producten. Maar ook: Het bedrijf voert maatschappelijk verantwoorde activiteiten door.	8,0	Sterk: Het werk geeft veel voldoening. Zwak: De werkdruk ligt relatief hoog.
11.	**(Z)LTO** (Zwolle/Den Bosch)	40 (3,1%)	Vooral: Het bedrijf voert maatschappelijk verantwoorde activiteiten door. Maar ook: Het bedrijf heeft een interessant pakket diensten/producten.	7,4	Sterk: Het werk geeft veel voldoening en medewerkers zijn sterk betrokken bij het werk. Zwak: De werkgever biedt nauwelijks mogelijkheden om hogerop te komen. Medewerkers zeggen vrijwel niet trots te kunnen zijn op hun bedrijf.
12.	**HAS Hogescholen** (Dronten, Den Bosch, Leeuwarden, Wageningen)	29 (2,3%)	Vooral: Het bedrijf heeft een interessant pakket diensten/producten.	8,4	Sterk: Het werk geeft veel voldoening en medewerkers zijn trots op hun bedrijf. Verder wordt ook het salaris als goed gewaardeerd. Zwak: De secundaire arbeidsvoorwaarden en de werkdruk zouden beter kunnen.
13.	**Ministerie van Economische Zaken** (Den Haag)	29 (2,3%)	Vooral: Het bedrijf heeft een goed duurzaamheidsimago. Maar ook: Het bedrijf is internationaal georiënteerd en kent goede carrièremogelijkheden.	6,7	Sterk: Over de omgang met overuren en de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn EZ-medewerkers het meest tevreden. Daarnaast voelen medewerkers zich betrokken bij het werk. Zwak: Meerdere meetpunten laten onvrede zien. Onvrede is er over de interne samenwerking, de mogelijkheden om door te groeien en hogerop te komen en het salaris.
14.	**Nederlandse Voedsel- en Waren-autoriteit** (Utrecht)	27 (2,1%)	Vooral: Het bedrijf voert maatschappelijk verantwoorde activiteiten door.	Onvoldoende data	Onvoldoende data
15.	**PPP-Agro Advies** (Ilpendam)	26 (2,0%)	Vooral: Het bedrijf heeft een goed duurzaamheidsimago. Maar ook: Het bedrijf ademt een zeer plezierige sfeer uit.	9,3	Sterk: Werknemers zijn enorm trots op hun organisatie en voelen zich erg betrokken bij het werk. Zwak: De werkdruk, de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zouden een klein beetje beter mogen.
16.	**Rabobank** (Utrecht)	25 (2,0%)	Vooral: Het bedrijf heeft een toonaangevende positie in de markt. Maar ook: Het bedrijf (product van het bedrijf) is een sterk merk in de markt.	7,5	Sterk: Medewerkers zijn trots op hun werkgever en op de geboden secundaire arbeidsvoorwaarden. Zwak: Beperkte doorgroeimogelijkheden.
17.	**Lely** (Maassluis)	23 (1,8%)	Vooral: Het bedrijf heeft een toonaangevende positie in de markt. Maar ook: Het bedrijf heeft een interessant pakket diensten/producten.	8,0	Sterk: Uitstekende werksfeer, betrokken medewerkers en goede doorgroeimogelijkheden. Zwak: Iets te hoge werkdruk.
18.	**De Samenwerking** (Haastrecht)	18 (1,4%)	Vooral: Het bedrijf wordt goed geleid door het management. Maar ook: Het bedrijf heeft een interessant pakket diensten/producten.	9,3	Sterk: Een goede werksfeer en uitstekende samenwerking. Zwak: Weinig mogelijkheden om hogerop te komen en het salaris is niet heel hoog.
19.	**Van Drie Group / Alpuro Breeding** (Mijdrecht, Uddel)	18 (1,4%)	Vooral: Het bedrijf heeft een toonaangevende positie in de markt. Maar ook: Het bedrijf wordt goed geleid door het management.	Onvoldoende data	Onvoldoende data
20.	**Boehringer Ingelheim** (Alkmaar)	17 (1,3%)	Vooral: het bedrijf heeft een interessant pakket diensten/producten. Maar ook: Het bedrijf ademt een zeer plezierige sfeer uit.	Onvoldoende data	Onvoldoende data

*) *Bij bedrijven met dezelfde score geeft het gemiddelde waarderingscijfer van de eigen medewerkers de doorslag.*

**) *De score is opgebouwd uit het aantal keren dat niet-werknemers het bedrijf spontaan noemden als de meest aantrekkelijke werkgever (het betrof een open vraag) en de waardering die niet-werknemers toekenden aan het bedrijf.*

Aanbevolen

Als aantrekkelijke werkgever zijn verder voorgedragen:

Algemeen adviesbureau
Arcadis (Arnhem)
Dirksen Management Support (Beusichem)

Diergezondheid
Dairy Solutions (Aldeboarn)
Dierenartsenpraktijk Beilen (Beilen)
Zoetis (Rotterdam)

Diervoeding
Boerenbond Deurne (Deurne)
Booijink Veevoeders (Raalte)
Denkavit (Voorthuizen)
DSM (Heerlen)
Van Triest Veevoeders (Hoogeveen)

Financieel/accountancy
ABN Amro (Amsterdam)
Accountantskantoor Verstraaten (Wijchen)
Aelmans Adviesgroep (Voerendaal)
Alfa Accountants en Adviseurs (Wageningen)
Arvalis (Roermond)
Flynth Adviseurs en Accountants (Arnhem)
Nieuwenhof & Hulsen (Helmond)
Triodos Bank (Zeist)

Food / processing
Cono Kaasmakers (Westbeemster)
Storteboom 2 Sisters Food Group (Kornhorn)

Fokkerij
KI Kampen (Dalfsen)
KI Samen (Grashoek)
Koole & Liebregts (Heino)
KWPN (Ermelo)
Tellus (Feerwerd)

Handel
Handelshuis Schuttert (Ommen)

Media en reclame
Boerderij Uitgeverij (Doetinchem)
Imagro (Ottersum)

Onderzoek, overheid, belangen
Dierenbescherming (Den Haag)
Louis Bolk Instituut (Driebergen)
Ministerie van Volksgezondheid (Den Haag)
Rendac (Son)
Stichting Natuur en Milieu (Utrecht)
Veenweiden Innovatiecentrum (Zegveld)

Techniek/automatisering
Agrovision (Deventer)
Boetech Melkautomatisering (Bunschoten-Spakenburg)
Marel (Boxmeer)
Ottevanger Milling (Moerkapelle)

FrieslandCampina: ambitieuze medewerkers met een helder doel

Met melk de wereld veroveren

“Onze mensen zijn ambitieus en gaan volledig voor de zuivel, zij willen met melk de wereld veroveren.” Annemieke Berends beschrijft het type werknemer binnen ‘haar’ wereldconcern. Berends is manager Corporate Recruitment bij FrieslandCampina en verantwoordelijk voor het werven van de juiste mensen.



ANNEMIEKE BERENDS

“Voor talentvolle medewerkers zijn er internationale trainingstrajecten.”

Foto: Geesje Rotgers



FrieslandCampina is geen gemakkelijk bedrijf, het concern zit complex in elkaar. Wanneer in Afrika de vraag naar melkpoeder stijgt, heeft dat gevolgen voor de kaasproductie in Nederland. “Wij zijn continu bezig met het inplannen van de melkstromen, zodat alle bestanddelen van de melk ergens in de wereld tot maximale waarde worden gebracht. Dit betekent dat onze mensen goed met elkaar moeten kunnen communiceren over disciplines én grenzen heen”, zegt Berends. Wereldwijd werken er 20.000 mensen bij FrieslandCampina, waarvan zo’n 7.000 in Nederland. Binnen de Nederlandse vestigingen zijn er doorlopend vacatures, gemiddeld zo’n honderd in getal. In de afgelopen jaren was er een instroom van 300 tot 500 nieuwe mensen. “In de komende jaren voorzien wij een relatief grote uitstroom omdat vrij veel werknemers met pensioen gaan. Zij hebben er dan vaak wel dertig dienstjaren op zitten. Berends wil hiermee enerzijds aangeven dat wie eenmaal binnen is, niet snel vertrekt. En anderzijds dat er tot het jaar 2020 een verjonging wordt doorgevoerd met kansen voor de juiste mensen. “Niet alle functies zijn even makkelijk in te vullen. Zo kost het moeite om mensen te vinden voor de kwaliteitsbewaking, de procestechnologie, de levensmiddelentechnologie en de ICT. Daarentegen zijn er doorgaans veel sollicitanten voor functies in marketing en ‘finance’.” Uit het onderzoek komt ook naar voren dat eigen medewerkers de doorgroeimogelijkheden beperkt vinden. Berends herkent de kritiek bij een deel van de medewerkers. “Je moet als medewerker zelf het initiatief nemen en contacten leggen. Niet iedereen doet dat even gemakkelijk. Verder is ook de mobiliteit van de medewerker bepalend voor de loopbaanmogelijkheden.” Toch doet FrieslandCampina veel aan loopbaanplanning. “Wij zitten te springen om mensen die willen doorgroeien (in of buiten Nederland) en hebben daarvoor verschillende programma’s. Voor talentvolle medewerkers is er een internationale klas met *‘academic potentials’* (training van 9 maanden) en een klas met *‘future leaders’* (training van 18 maanden). En momenteel scholen wij onze managers bij in het bespreken van de doorgroeimogelijkheden met hun mensen.”

“Wat het sterkste punt is van ons bedrijf? Dat is onmiskenbaar de heldere route naar 2020, samengevat op één A4’tje. Voorheen waren onze mensen bezig met allerlei projecten die niet direct bijdroegen aan de langetermijndoelstellingen. Nu ligt er veel meer focus op onze route naar 2020 en de daarbij behorende ambities en doelstellingen. Gelukkig heeft onze CEO Cees ’t Hart, een duidelijke visie en mensgericht leiderschap. Ik heb nog nooit een CEO meegemaakt die zo helder richting weet te duiden als hij.”

De Heus (diervoeding)

“Het afgelopen jaar had De Heus dertig à veertig vacatures in binnen- en buitenland. We zochten en zoeken mensen voor allerlei typen banen: zo zoeken we mensen voor onze productielocaties en daarnaast hebben we veel vacatures voor specialisten. Binnen de groep van specialisten zijn we altijd zoekende naar goede adviseurs voor onze boerenklanten en naar nutritionisten. Die laatste groep van mensen is bij ons actief op ‘zoek’ naar nog beter voer voor de dieren.” HRM-assistente Melanie Heuves vertelt ook dat voor de functie van chauffeur veel animo is. Voor HRM is het soms moeilijk om hogere, meer specifieke functies, zoals exportmanager, in te vullen. “In principe werven we altijd zelf de nieuwe mensen, maar als het ons niet lukt, schakelen we een bureau in.”
Heuves ziet voor de toekomst veel mogelijkheden voor kandidaten die iets te bieden hebben binnen de vakgebieden van De Heus: “We hebben nogal wat oudere medewerkers en die stromen de komende jaren uit.”

4

ForFarmers Hendrix (diervoeding)

“Heel mooi zeg, die nominatie in de top 5”, is de spontane reactie van de directeur HR van ForFarmers Hendrix, Binne Visser. “Het laatste jaar is niet representatief voor de werving van kandidaten, omdat we door aankopen onze omvang hebben verdrievoudigd. En we zijn er trots op dat het aantal gedwongen ontslagen uiteindelijk tot tien mensen beperkt is gebleven.”
Het invullen van de functie van nutritionist blijft lastig, aldus Visser. “Het is een heel specifieke baan waar maar weinig kandidaten in passen.” Het hbo-niveau is ook steeds harder nodig vanwege het internationale werken van de onderneming. Hoewel Visser de komende jaren nog groei ziet in het aantal banen bij zijn bedrijf (nu 2.200 medewerkers), verwacht hij vooral groei buiten Nederland. “De groei hier consolideert.”
Aan de uitstroom van 55-plussers is al gedacht. “We werken met ‘kweekvijvers’ van jonge medewerkers die het vak mogen leren en vervolgens de opvolgers worden van de ‘uitstromers’.

5

CRV (fokkerij)

“Het afgelopen jaar hadden we zo’n twintig vacatures”, vertelt Denise Prevaes, HRM-adviseur bij rundveefokkerijorganisatie CRV in Arnhem. De moeilijk in te vullen vacatures zitten vooral in de IT-hoek, weet Prevaes. “We zijn binnen de landbouw een zeer gekend bedrijf met een grote naamsbekendheid, maar in de IT-wereld kennen ze ons nauwelijks.” CRV krijgt een enorme stroom aan open sollicitaties te verwerken: “Mensen werken blijkbaar graag bij ons.” CRV heeft als grootste groep medewerkers een club van 250 inseminatoren. “Binnen deze groep is slechts een heel beperkt verloop in mensen.” De CRV-organisatie is afgelopen tijd behoorlijk gekrompen. “Dat was vooral een gevolg van de afname van het aantal leden van CRV”, aldus Prevaes. De reorganisatie is inmiddels afgesloten en het bedrijf is op sterkte voor de komende tijd. Door een natuurlijke uitstroom in de komende jaren vanwege relatief oudere medewerkers, ziet de HRM-adviseur goede mogelijkheden voor landbouwmensen.

6

Provimi/Cargill (diervoeding)

“Op dit moment hebben we achttien vacatures bij Provimi”, vertelt HR-assistente Farah Marak van Provimi in Rotterdam. Met de overname van Provimi door de Amerikaanse branchegenoot Cargill in 2011 kwamen er extra mogelijkheden voor Provimi om mensen door te laten stromen naar andere functies binnen het grote Cargill (140.000 medewerkers wereldwijd). Daardoor kon Provimi veel vacatures openen. Marak vertelt dat er veel open sollicitaties binnenkomen van afgestudeerden aan Wageningen Universiteit en agrarische hogescholen die graag binnen de diervoederwereld aan de slag willen.
Momenteel zijn er diverse lastig in te vullen vacatures in de sales: “We zoeken naar zeer gespecialiseerde verkopers die een goede match hebben met ons bedrijf en onze aanpak.”
Marak verwacht voor de toekomst groei van ‘haar’ bedrijf en daarmee een toename van vacatures: “We hebben uitstaande functies in Nederland, maar ook in bijvoorbeeld Engeland en Duitsland.”

7

AgruniekRijnvallei (diervoeding)

“Leuk om te horen dat we bij de eerste tien zitten”, is de eerste reactie van Freek Oteman, hoofd personeelszaken van veevoederbedrijf AgruniekRijnvallei in Wageningen. “Het laatste jaar hebben we slechts een beperkt aantal vacatures gehad, zo’n zes, omdat we net een fusie achter de rug hebben waarna een aantal stoelen dubbel bezet was.” Momenteel staan er drie vacatures uit bij dit voederbedrijf: twee in de verkoop en een voor een administratieve functie. Oteman weet dat vooral de functie van verkoopspecialist (lees: accountmanager) lastig is in te vullen, met name doordat veel bedrijven in dezelfde ‘vijver’ met kandidaten aan het vissen zijn. “En binnen deze verkooptak is het vinden van een verkoopspecialist pluimvee nog extra moeilijk doordat er maar weinig goede mensen rondlopen.” En de toekomst? “Wat onze sector en ook onszelf aangaat denk ik dat er nog wel wat fusies in het verschiet liggen die ervoor zorgen dat het aantal banen beperkt zal blijven.”

8

Nutreco (diervoeding)

HR-officer Elvira Bennebroek van Nutreco in Boxmeer is blij verrast dat ‘haar’ bedrijf zo geliefd is. Het afgelopen jaar had Nutreco zo’n twintig tot dertig vacatures. “Vanuit het veld is er enorm veel belangstelling voor commerciële functies en ook voor banen in de R&D bij ons.” Daarnaast, zo weet Bennebroek, is er ook een behoorlijke belangstelling, vooral van afgestudeerde Wageningers, voor inkoopfuncties bij Nutreco. Sommige specifieke commerciële functies, zoals IT-banen, zijn moeilijk in te vullen, aldus Bennebroek. Met een blik naar de toekomst verwacht de HR-officer dat Nutreco steeds meer hoger opgeleide medewerkers nodig heeft. “We groeien nog steeds en de financiële cijfers zijn goed. Dat helpt goed bij het vinden van goede kandidaten; mensen werken graag bij ons.” Nutreco heeft altijd de ambitie gehad om in de top 3 van de wereld te staan in het segment waarin het zich begeeft. Bij visvoer lukt dat heel goed, maar in Nederland lukte dat niet voor het mengvoer. Daarom stootte Nutreco destijds Hendrix Voeders af en groeide in landen als China en Spanje.

9

Agrifirm: sterke focus op doorgroeimogelijkheden

‘Wij bieden een carrière aan’

Agrifirm beschikt over uitstekende carrièremogelijkheden, zeggen buitenstaanders in het V-focusonderzoek. De eigen medewerkers roemen juist de zeer prettige werksfeer. Hieruit moet je concluderen dat Agrifirm uiterst sterk uit de fusie is gekomen. In 2010 gingen Agrifirm en Cehave samen op in één organisatie.

2

EMIEL BERG (L.) EN THIJS VAN HULZEN

“Wij zijn altijd op zoek naar goede mensen.”

Foto: Geesje Rotgers



De eerste jaren na een fusie zijn vaak jaren waarin een organisatie zich moet hervinden en medewerkers moeten wennen aan de nieuwe bedrijfsopzet. Maar voor Agrifirm geldt dat minder. Amper drie jaar na de fusie roemen medewerkers de uiterst prettige werksfeer binnen hun bedrijf. “De fusie is heel mensgericht geweest. Wij hadden een goed sociaal plan waarin de begeleiding van werk naar werk voorop stond”, vertelt Emiel Berg, HR-directeur. “Daarnaast telt de stem van iedereen binnen onze organisatie, ongeacht de functie. Om de twee jaar worden alle medewerkers in Europa gevraagd deel te nemen aan een medewerkers-opinieonderzoek dat wordt uitgevoerd door een extern bureau. Hierin kunnen medewerkers niet alleen aangeven of zij tevreden zijn over hun werkplek en het management, maar ook kunnen zij hun visie geven op allerhande ontwikkelingen. Agrifirm heeft zich verplicht om op basis van de resultaten een plan van aanpak te maken. Samenwerken is een volgend punt dat veel aandacht krijgt. “Dit betekent zowel samenwerken met de klant als met elkaar. Zo zijn wij bijvoorbeeld met alle medewerkers van het Feed-bedrijf op bezoek geweest bij klanten en hebben de klanten laten vertellen wat zij van Agrifirm verwachten”, zegt Thijs van Hulzen, HR-manager. “Medewerkers kunnen nog beter inspelen op wensen van klanten door goed samen te werken. Denk bijvoorbeeld aan een buitendienstmedewerker, chauffeur en een medewerker van de *‘order entry’*. Ze hebben allemaal een lijntje naar de klant, goede onderlinge afstemming is daarom heel belangrijk.”

Doorgroeien

Bij Agrifirm werken wereldwijd 3.500 mensen, waarvan 2.400 in Nederland. “Wij zijn altijd op zoek naar goede mensen”, stelt Berg. In Nederland heeft het concern jaarlijks zo’n 50 tot 100 vacatures (de winkels niet meegerekend). Kandidaten worden opgeroepen vooral via de website te solliciteren – de tijd van de papieren brief is voorbij. Eenmaal aangenomen, wacht de medewerker een baan met veel doorgroeimogelijkheden. Voor adviseurs in de buitendienst zijn er bijvoorbeeld vier functieniveaus. “Voor iedereen is vooraf duidelijk hoe je kunt doorgroeien. Daarvoor gelden objectieve criteria”, zegt Berg. En voor jong talent is er een internationaal scholingsprogramma waarmee sneller groeistappen kunnen worden gemaakt. “Wij leggen de lat hoog en zijn gefocust op talent”, zegt Berg. En talent is niet altijd gemakkelijk te vinden. “Naast de juiste vaardigheden moeten de mensen bovenal passie voor het vak uitstralen en een visie kunnen uitdragen. Ontbrekende vakkennis brengen wij de mensen zelf wel bij.”

Wageningen Universiteit en Research Centre

‘Ons werkterrein wijzigt sterk’

“Wij vragen ons voortdurend af of wij als Wageningen UR met de juiste dingen bezig zijn, maar eigenlijk nooit of mensen bij ons willen werken. Deze uitslag is voor ons dan ook een verrassing”, zegt Martin Scholten, algemeen directeur van de Animal Sciences Group van Wageningen UR.



MARTIN SCHOLTEN

“WIJ hebben steeds meer internationaal gerichte mensen nodig.”

Foto: GR

Bij de Animal Sciences Group zijn er doorgaans weinig vacatures. De plekken die er zijn, worden opgevuld door jonge wetenschappers en studenten uit de ‘eigen kweekvijver’. “Veel vacatures betreffen promotieonderzoeken”, zegt Scholten. Voor een handjevol vacatures wordt extern geworven. “Het is dus best moeilijk om bij onze organisatie aan de slag te komen.”
Bij de Animal Sciences Group werken zo’n 850 mensen: 250 in het veehouderijonderzoek, 300 in het veterinaire onderzoek en 300 op de universiteit. Voor de nabije toekomst voorziet Scholten meer mogelijkheden voor externe kandidaten, aangezien het werkterrein wijzigt. “Momenteel zijn twee belangrijke verschuivingen gaande. Ten eerste zorgt het topsectorenbeleid ervoor dat het bedrijfsleven in steeds grotere mate de onderzoeksagenda bepaalt in plaats van de overheid. Dit betekent dat onze medewerkers steeds nauwer samenwerken met het bedrijfsleven.” Volgens Scholten betreft dit tevens een forse wijziging op inhoud: het bedrijfsleven wil innovatie en een integrale duurzame bedrijfsvoering, terwijl de overheid vooral geïnteresseerd was in de randvoorwaarden voor onder meer milieu en dierwelzijn. De tweede grote verandering betreft de internationalisering. “Ons werkveld wordt steeds meer bepaald door wereldvraagstukken. Tegenwoordig wordt mondiaal gewerkt aan innovatie en kennisontwikkeling die nodig is voor de groei van de landbouw in opkomende economieën.” Dit betekent dat de medewerkers de veehouderij op andere continenten moeten ‘ontdekken’. “Wij hebben steeds meer internationaal gerichte mensen nodig, liefst ook mensen die in het internationale bedrijfsleven hun sporen hebben verdiend. Die laatste zullen we extern moeten werven.” Scholten vertelt dat momenteel gesprekken plaatsvinden met alle medewerkers om te bepalen wat hun plek wordt in de gewijzigde organisatie.
De kritiek van eigen medewerkers op de beperkte doorgroeimogelijkheden, onderschrijft Scholten. “Onze organisatie is vooral een plek voor jonge mensen om te leren en een CV op te bouwen. Voor ervaren mensen is het een plek om hun kennis en ervaring in te brengen als projectleider. Daartussenin zou het goed zijn als mensen een uitstap maken naar het bedrijfsleven.” Uit het onderzoek komt ook dat medewerkers de onderlinge samenwerking voor verbetering vatbaar vinden. Scholten erkent dit. “Wij hebben lang gewerkt op eilandjes, maar daar stappen we vanaf door vele expertises samen te voegen. De verhuizing van Livestock Research naar de campus van Wageningen en de ontwikkeling van Dairy Campus zijn daarvan voorbeelden.”



Gezondheidsdienst voor Dieren

George Brachten, hoofd HRM bij de Gezondheidsdienst voor Dieren (GD), is blij verrast dat de GD in de top 10 staat. “We krijgen wekelijks redelijk wat open sollicitaties, onder andere voor onderzoeksfuncties; vorig jaar hadden we twaalf vacatures.”
Brachten weet dat specialistische veterinaire functies best moeilijk zijn in te vullen, omdat het uiteindelijk om een kleine groep potentiële kandidaten gaat. “Voor commerciële functies zijn soms ook lastig mensen te vinden, net als voor ICT-functies.” Personeelsbaas Brachten verwacht dat het aantal kandidaten vanuit de arbeidsmarkt voor een aantal functies zal afnemen. “Het aantal landbouwhuisdierenartsen neemt bijvoorbeeld sterk af. We denken de komende drie jaar minder vacatures te zullen hebben dan in het afgelopen jaar. We blijven daarnaast waken over ons langetermijnbeleid op personeelsgebied, omdat we net als nu in beeld willen blijven bij gemotiveerde en betrokken mensen, of het nu om allrounders of specialisten gaat.”

(Z)LTO (Noord) (boerenkoepelorganisatie)

Op dit moment is LTO bezig met een reorganisatie, weet Minne Kamstra, medewerker P&O en salarisadministratie van LTO Noord in Zwolle. Deze reorganisatie bij LTO Noord in Zwolle, die de komende drie jaar zijn beslag krijgt, betekent dat in totaal 46 van de huidige 132 voltijdsbanen verdwijnen. Het krimpend ledenaantal is de belangrijkste reden voor een koersverandering en krimp van het personeelsverband. “Het is behoorlijk onrustig bij ons personeel”, weet Kamstra. “Met de opzet van een nieuwe, toekomstbestendige organisatie krijgt het eigen personeel voorrang bij het invullen van nieuwe posities.” Al tijden geleden werden alle tijdelijke contracten ingetrokken en nu is een lijst gemaakt met mensen die moeten wijken en zij die mogen blijven. LTO zit ook met een overschot aan gebouwen, omdat op termijn de kantoren in Haarlem en Drachten zullen sluiten en alleen het kantoor in Zwolle openblijft. Kamstra: “Belangenbehartiging blijft ons belangrijkste product en we zijn altijd geïnteresseerd in mensen die dit vakgebied verstaan.”

HAS (onderwijs)

“We hebben het afgelopen jaar een grote wervingsactie gedaan naar professionals en dat leverde dertig nieuwe mensen bij ons op. In totaal hebben we zo’n zestig vacatures ingevuld, waarvan zeker vijftig door groei en tien vanwege vervanging”, aldus Sabine Mol, P&O-adviseur van HAS Hogeschool in Den Bosch. Mol: “Even afkloppen, maar op dit moment hebben we geen moeite met het invullen van vacatures. Veel mensen bieden zich spontaan aan, zowel voor onderwijs maar ook voor ondersteunende diensten.” Dit onderwijsinstituut heeft grote ambities, waaronder het openen van een nieuwe vestiging in Limburg. Mol: “We groeien nog steeds met naam en faam in binnen- en buitenland en ik vermoed dan ook dat onze groei nog wel even doorgaat en daarmee het openstellen van nieuwe vacatures.”

Ministerie van Economische Zaken

Hoewel het ministerie van Economische Zaken (EZ) niet voorkomt in de top 50 van favoriete werkgevers in het Intermediair Imago Onderzoek, scoorde EZ in het V-focusonderzoek goed met een dertiende plaats. Het is natuurlijk wel een gegeven dat het ministerie in een krimpscenario zit, net als de gehele rijksoverheid, vanwege bezuinigingen. Er verdwijnen bij het Rijk tot 2018 ongeveer 15.000 van de 150.000 banen.
Als we de internetsite werkenvoornederland.nl van de overheid raadplegen, zien we op dit moment nul vacatures in de landbouw.
Helaas bleek het ministerie niet in staat om te reageren op zijn positie in de top 20 van deze V-focus-special.

Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit

Barbara van der Rest, woordvoerder van de NVWA: “Wij zijn blij te horen dat men graag deel wil uitmaken van onze organisatie die niet alleen toezicht houdt op de gezondheid van dieren en planten, het dierenwelzijn en de veiligheid van voedsel, maar die ook de natuurwetgeving handhaaft. Voor de uitvoering van deze taken hebben wij nu en in de toekomst enthousiaste mensen nodig met de juiste achtergrond. Het is goed om te vernemen dat deze mensen er zijn en hier graag willen werken. De NVWA heeft in totaal 2.232 medewerkers. Of de NVWA de komende jaren verder zal reorganiseren en krimpen, hangt af van het kabinet. Desondanks zijn wij altijd op zoek naar mensen en we verwachten door de ‘leeftijdsuitstroom’ de komende jaren ook vacatures open te stellen. Op administratieve functies ontvangen wij altijd veel sollicitanten, maar vacatures voor dierenartsen en mensen met een chemische, microbiologische of fytosanitaire achtergrond zijn moeilijker invulbaar.”

PPP-Agro Advies (algemeen advies)

Barend Meerkerk, eigenaar en adviseur management en strategie: “Heel bijzonder dat anderen ons zien als een aantrekkelijke werkgever. Zelf stellen we ons namelijk geregeld de vraag wie er nu bij ons zou willen werken. Om hier te werken, moet je een duizendpoot zijn. Op de eerste plaats moet je verstand hebben van mensen. In onze bedrijfsfilosofie gaat de persoon voor het bedrijf en zoiets is lastig aan te leren, dat moet je in je hebben. Daarnaast moet je er tegen kunnen dat je met heel veel dingen tegelijk bezig bent, want al onze klanten hebben hun eigen vragen. Hierdoor hebben nieuwe medewerkers soms moeite om aan te haken.” PPP-Agro Advies heeft momenteel geen vacatures. Meerkerk: “Wij zijn in de afgelopen jaren hard gegroeid, van aanvankelijk vijf mensen naar nu zo’n vijftien. Op dit moment denken we er niet aan om verder uit te breiden. Onze ambitie ligt namelijk niet in de groei van het bedrijf, maar in de mensen, plezier hebben in je werk en er een goede boterham mee kunnen verdienen.”

Rabobank (financieel)

Rabobank is al jarenlang de favoriete werkgever onder hoogopgeleide werknemers tot 45 jaar. Dat blijkt uit het Intermediair Imago Onderzoek dat jaarlijks wordt gehouden. In de food en agri heeft Rabobank die hoge positie niet helemaal, maar met een 16de plaats behoort de bank ook in de veehouderijsectoren tot een geliefde werkgever. Met name de toonaangevende positie in de markt en het interessante producten-/dienstenpakket spreken de hoogopgeleide medewerkers in de veehouderijsectoren aan. Op dit moment heeft Rabobank zo’n 150 vacatures, waarvan jammer genoeg maar enkele in de food en agri. De bank zit vooral te springen om hbo’ers in de financiële dienstverlening en ICT. Ook zijn er veel onderzoeksstages voor wo-studenten en pas afgestudeerden.
De redactie vroeg Rabobank meermalen om een reactie, maar de bank bleek daartoe de afgelopen zomermaanden niet in staat.

De Samenwerking (diervoeding)

Willy van Lieshout, directeur: “Dat wij goed uit dit onderzoek komen, verbaast mij niet. Ik heb bij meerdere voerbedrijven gewerkt en werk hier met 4,5 jaar nog relatief kort. Wat mij opvalt bij De Samenwerking is dat het team zo enthousiast en betrokken is bij alles wat met De Samenwerking en de bedrijven van klanten te maken heeft. De ‘vaste kern’, zoals managementteam, buitendienst en chauffeurs, werken hier al lang, maar in ons streven naar een evenwichtige leeftijdsopbouw slagen we nog niet helemaal. Het lukt nog onvoldoende om jonge buitendienstmedewerkers aan ons te binden. In de afgelopen jaren zijn enkele goed functionerende jonge buitendienstmedewerkers te vroeg vertrokken omdat hun passie toch in een andere branche lag. Nee, het is niet gemakkelijk om goede, jonge buitendienstmedewerkers te vinden. De technische kennis is vaak voldoende, maar jongeren die daarnaast over goede commerciële vaardigheden beschikken, zijn schaars.”

Boehringer Ingelheim (diergezondheid)

Boehringer Ingelheim wordt gezien als een bedrijf met een interessant productenpakket en een zeer plezierige werksfeer. “Dat zijn precies de twee pijlers waarop wij ons richten”, reageert Elzo Kannekens, manager public affairs. “Wij proberen ieder jaar met nieuwe producten op de markt te komen. Nieuwe producten houden het werk interessant voor de medewerkers. Daarnaast is Boehringer Ingelheim een familiebedrijf en bij een familiebedrijf past de menselijke maat. Wij hebben gelukkig geen aandeelhouders met korte termijnvisies.” Kannekens geeft aan veel respons te hebben gehad op recente vacatures. “De sollicitanten kiezen niet voor ‘een farmaceut’, maar bewust voor Boehringer. Daar zijn we trots op. Waar wij bij het aannemen op letten? Uiteraard moeten de mensen technisch goed zijn onderlegd, maar daarnaast letten wij er heel goed op dat de nieuwe collega binnen onze bedrijfscultuur past. Ons bedrijf kenmerkt zich door een heel open cultuur, van directeur tot en met stagiair.”

Lely (agrotechniek)

“Wij zoeken best veel ‘agrimensen’, maar het is een uitdaging om ze in Maassluis te krijgen. Het bedrijf ligt wat dat betreft niet gunstig”, begint Jan Dirk van Mourik, manager Farm Management Support. Dat is het enige minpunt. Van Mourik vervolgt: “Lely is vooral een hartstikke leuk bedrijf als je houdt van continue innovatie en snelle veranderingen. Hier werken dan ook dynamische mensen die het leuk vinden dat alles volgend jaar weer anders is. Vergelijk ons met de auto-industrie, die is ook constant in beweging en onderhevig aan het economische klimaat.” Lely kende in de jaren 2011 en 2012 een forse groei, het personeelsbestand breidde met zo’n 30 procent uit. Momenteel werken er zo’n 2.000 mensen, waarvan ruim de helft in Nederland. Groei betekent nieuwe medewerkers. “Helaas moeten die met een lampje worden gezocht. Wij zoeken met name vakinhoudelijke agrimensen met de nodige technische achtergrond. Ook mensen van 55-plus nemen wij graag aan, mits zij over de juiste ‘dynamiek’ beschikken.”

Van Drie Group (vleeskalveren)

“Nee, het verrast ons niet dat wij zo goed uit dit onderzoek komen”, aldus de woordvoerder van Van Drie Group. “Wij zijn een financieel gezond familiebedrijf en dat geeft medewerkers rust en vertrouwen. Wij streven naar gezonde medewerkers op een veilige werkplaats met ruime mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling. Momenteel hebben wij geen moeite om vacatures ingevuld te krijgen, maar er is altijd veel ruimte voor stagiairs en voor goede medewerkers op productieafdelingen van onze kalverslachterijen. Onlangs zijn nog enkele jongeren uit de ‘kaartenbak’ van de gemeente Apeldoorn bij Ekro en ESA gestart. Zij krijgen vanuit hier een BBL-2-opleiding via SVO vakopleiding food. Binnen ons personeelsbeleid zijn de speerpunten: talentontwikkeling van onze medewerkers, het lage ziekteverzuim vasthouden en voortdurende focus op veiligheids- en gezondheidsbevorderende maatregelen en het meetbaar maken van de effecten hiervan.”