

Johan Grootcholten, Green Career Consult:

# “Steeds complexere AGF-handel vraagt om hoger opleidingsniveau en salaris”



Johan Grootcholten op GreenTech Amsterdam 2023

“In de AGF-handel zie je weinig start-ups, die veel creatiever zijn in het belonen buiten salarissen en bonussen om. Met bijvoorbeeld reises, een inhouse sportfaciliteiten of sport challenges kun je mensen binden. Dat zie je in de AGF-handel nagenoeg niet, maar voor jonge mensen is dat een belangrijk aspect,” geeft Johan Grootcholten van Green Career Consult – dat zich richt op recruitment en loopbaancoaching in de sectoren Agri, Horticulture & food – mogelijkheden weer om meer jonge mensen aan te trekken.

**E**en aspect waarvan de recruiter vaststelt dat het belangrijk is. “Door de coronaperiode, toen er weinig mensen vertrokken of wisselden van baan, is de gemiddelde leeftijd van werknemers in de AGF-sector met twee tot drie jaar gestegen.” En dat heeft gevolgen voor het op peil houden van het personeelsbestand. “Het is noodzakelijk om jonge werknemers aan te trekken, omdat de vergrijzing in de AGF-sector behoorlijk is. Om het personeelsbestand op peil te houden, niet eens uit te breiden, heb je nieuwe aanwas nodig.”

Overigens ziet Johan dat alleen een focus op het werven van jonge mensen in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt, niet voldoende is. “Zo’n tien jaar geleden, hoefde je 50-plussers niet aan wervende bedrijven voor te stellen. Nu is de krapte zodanig dat er heel anders naar deze kandidaatgroep wordt gekeken: als ze goe-

de ervaring en energie meebrengen en op een gezonde manier nog willen bewegen in een organisatie, dan nemen bedrijven 50-plussers graag aan.”

#### ONTWIKKELPLAN

Ook belangrijk voor werknemers aan het begin van hun carrière is het bieden van een ontwikkelplan, geeft Johan aan. “Denk bij het werven van jong personeel na over waar de betreffende persoon over bijvoorbeeld drie jaar in het bedrijf zou moeten staan. Dat hoeft niet per se op het gebied van salaris te zijn, maar kan ook een nieuw project inhouden. Als hierover wordt nagedacht, wordt dat gewaardeerd. Jonge mensen hebben een bepaald ambitieniveau en willen na zo’n drie jaar graag een stap maken. Als daar niet bij wordt stilgestaan, kijken starters al snel weer verder.” Al ziet de recruiter ook dat dit in de vaak relatief platte AGF-organisaties niet altijd voor de hand ligt. “Daar-

door zijn ontwikkeltrajecten in de AGF soms wat lastiger dan in grotere organisaties of corporates.”

Johan stelt vast dat de AGF-wereld steeds complexer wordt, wat hij als een uitdaging bestempelt. “Achter de AGF-handel is er bij retail veel consolidatie. Daardoor worden de vraagstukken van klanten op bijvoorbeeld het gebied van condities of het leveren van een totaalpakket steeds complexer. De consequentie daarvan is dat het opleidingsniveau en denkvermogen van werknemers ook op een hoger niveau moet liggen om die complexe vraagstukken te kunnen oplossen en om volwaardig sparringpartner te zijn en blijven.”

#### WEINIG AANDACHT VOOR OPLEIDING

Hij ziet dat de AGF-handel op dit gebied nog vrij veel vasthoudt aan traditie en te weinig aandacht heeft voor opleiding. “Er wordt al gauw gezegd: ‘ga het gewoon maar doen’. Bijvoorbeeld de veredelingssector is veel meer gericht op het testen van het niveau van medewerkers om vervolgens te kijken waar er mogelijkheden voor groei zijn.”

Een ander aspect waarop de toenemende complexiteit zijn invloed laat gelden is het salaris, merkt Johan op. “Het salaris in de AGF-sector stijgt serieus, want ook hier geldt: naarmate de klanten complexer worden, moet je daar meer senioriteit tegenoverstellen en dan is stijging van het salaris onvermijdelijk. En daar wordt ook niet op beknipt. Omdat de marges flinterdun zijn, moet er dan op andere facetten van de bedrijfsvoering worden bespaard, zoals ICT, logistiek of marketing.”

#### SALARIS LAGER DAN IN ANDERE SECTOREN

Dat neemt overigens niet weg dat de salarissen in de AGF-sector wat lager liggen dan in bijvoorbeeld de farma-, food- of automotive-sector, geeft Johan aan. Dat zorgt ervoor dat salesfuncties – waarvoor medewerkers ook gemakkelijk elders terecht kunnen – in de AGF-sector moeilijk in te vullen zijn. Maar ook logistieke AGF-functies zijn uitdagend, geeft de recruiter aan. “Het logistieke proces is



bijna een ICT-proces geworden, waardoor dergelijke functies niet zo makkelijk in te vullen zijn. Er zijn niet heel veel mensen beschikbaar die dat zomaar kunnen oppakken. De processen in de AGF-sector, waar rekening moet worden gehouden met onder meer houdbaarheid, zijn complex.”

Maar voor het invullen van welke functie dan ook, is het belangrijk om een goed netwerk van kandidaten te hebben, merkt Johan op. Het is de reden dat Green Career Consult daar veel in investeert. Zo worden loopbaangesprekken met kandidaten gevoerd en assessments gedaan. Op basis daarvan wordt bepaald wat passend is. En dat hoeft helemaal niet de vacature te zijn waarvoor de kandidaat binnenkwam, geeft de recruiter aan. “Op basis van expertise en competenties

koppelen we kandidaten aan een passende vacature of een bedrijfscultuur.”

#### **BEDRIJFSCULTUUR**

Zeker het laatste aspect wordt vaak onderschat, geeft Johan aan. “Op het moment dat iemand goed bij de bedrijfscultuur past, is dat al een halve plaatsing. Het is niet vanzelfsprekend dat iedereen bij dezelfde bedrijfscultuur past. Zo vinden sommige kandidaten het bijvoorbeeld prima om in het diepe gegooid te worden en al doende te leren en anderen varen wel bij een cultuur waar goede begeleiding is.”

Juist vanwege de verschillen in bedrijfscultuur is het voor kandidaten belangrijk om goed in beeld te brengen wat bij hen past. “Als jongeren soms wel vier of vijf aanbiedingen ontvangen, gaan we

samenzitten om de voor- en nadelen in kaart te brengen. Bedrijfscultuur is daarvan ook een onderdeel, want als je niet bij een bedrijfscultuur past, ga je, ondanks dat de functie je past, binnen de kortste keren met tegenzin naar het bedrijf.”

#### **KANDIDATENPOOL**

Overigens ziet Johan dat de werkwijze met loopbaangesprekken het in beeld brengen van competenties zijn vruchten afwerpt. “Kandidaten waarderen het dat er de tijd voor hen wordt genomen en als ze na zo’n 4 tot 5 jaar aan een nieuwe baan toe zijn, komen ze terug naar ons of ze bevelen andere kandidaten aan. Zo breiden we ons netwerk uit. Heel belangrijk, want de kandidatenpool is ons kapitaal.” (MW) ■

[Johan@greencareerconsult.nl](mailto:Johan@greencareerconsult.nl)

---