



Beeld: Fotex.nl

Loopbaancoach Berto van der Manden over werving en selectie in de agrifood:

## “De ideale kandidaat bestaat niet”

Food- en agribedrijven die te weinig tijd of capaciteit hebben voor werving en selectie en dit uiterst belangrijke onderdeel van hun bedrijfsvoering willen uitbesteden, kunnen daarvoor terecht bij zelfstandige professionals. Berto van der Manden is zo iemand. Vanuit LoopbaanNed kunt u hem inhuren voor verschillende coachings- en selectiediensten. In dit artikel ontvouwt hij zijn visie op de arbeidsmarkt in de agrifood: “Goede mensen worden schaars.”

### **U afficheert zichzelf als specialist in de agrifood-sector, hoe bent u die geworden?**

Van der Manden: “Dat is eigenlijk langzamerhand zo gegroeid. Ik heb een opleiding gevolgd aan de HAS in Den Bosch, nog steeds een goede fundamentele opleiding met toekomstperspectief. Sindsdien voel ik mij min of meer verbonden met de school. De laatste jaren ben ik ook actief als voorzitter van de Vereniging van Afgestudeerden van de HAS. Na mijn studie heb ik eigenlijk altijd functies gehad in de voedingsmiddelensector of daaromheen. Zo heb ik lang in de ingrediëntenwereld gewerkt, waarbij ik onder andere een afdeling Food and Feed Ingredients binnen een bedrijf heb opge-

zet. Verder heb ik in de Flavour and Fragrance-industrie gewerkt. Alles bij elkaar heb ik zo’n dertig jaar ervaring in de agrifood, internationaal en nationaal, op allerlei functiegebieden: sales, marketing en management, en op allerlei niveaus: van verkoper tot managing director Benelux. Ik heb mensen aangenomen en ontslagen, ook ben ik zelf wel eens ontslagen, kortom ik ken het klappen van de zweep. Het bouwen aan mensen, organisaties en afdelingen is mijn ding. Bovendien ben ik het zoeken van de juiste mensen steeds interessanter gaan vinden. Daarom heb ik een post-HBO-opleiding gevolgd op dat gebied en zo ben ik nu enige jaren (loopbaan) coach, waarbij ik mensen begeleid in hun werk of naar een nieuwe werkring. Daarnaast ondersteun ik bedrijven met het aannemen van personeel. Al mijn klanten bevinden zich in de agrifood. Dat zijn grote bedrijven en kleinere. Ook de agrarisch ondernemer 2011, Giel Hermans van Hermans Suikermaïs, behoort tot mijn klantenkring.”

**Do's and don'ts werving & selectie****Do's**

1. Doe mee aan de imagoverbetering van de sector
2. Positioneer je duidelijk op de arbeidsmarkt
3. Combineer gedrukte media met de social media

**Don'ts**

1. Te hoog verwachtingspatroon van kandidaat (schaap met vijf poten)
2. Vasthouden aan traditionele werkuren en -tijden
3. Star zijn in hoe werknemer functie "behoort" uit te voeren

**Wat is het dat u zo aantrekkelijk vindt in werving & selectie?**

"Ik vind het fascinerend om te ontdekken wat mensen nu precies beweegt. Bij een vacature is het altijd weer boeiend de best passende persoon te vinden."

**Hoe helpt u bedrijven dan om de juiste persoon te selecteren?**

"Het succesvol selecteren van een kandidaat hangt voor een groot gedeelte af van de aansluiting van de kandidaat bij de bedrijfscultuur. Het inventariseren van deze normen en waarden van een bedrijf vormt de basis voor een succesvolle selectie. Dit doe ik door middel van een omgevingsonderzoek. Hierbij interview ik de personen die bij de vacature betrokken zijn. Naast de kritische succesfactoren van de functie komen ook zaken naar voren zoals hoe een bedrijf in elkaar zit, waar ze op de lange termijn naartoe willen, hoe het team eruitziet en wat de doelen van het team zijn. Op die manier kom ik te weten wat voor type persoon bij het bedrijf zou passen. Vervolgens maak ik een selectie uit de beschikbare kandidaten. Ik laat ze een persoonlijkheidstest maken en in sommige gevallen ook een capaciteitentest. De resultaten bespreek ik met hen. Waarom is hij of zij meer of minder geschikt voor de functie? De ideale kandidaat bestaat niet, daar geloof ik niet in. We hebben allemaal sterke en minder sterke kanten. Aan mij de taak om aan de manager van een bepaalde afdeling de kracht van een kandidaat over te brengen en tegelijkertijd te benoemen wat de aandachtspunten van iemand zijn. Het is vervolgens aan de manager en zijn bedrijf om de definitieve keuze te maken. Ik ondersteun daarin, help bedrijven bij het ordenen van gedachten en neem ze werk uit handen."

**U probeert ook kandidaten aan een baan te helpen in de agrifood. Staat dat niet op gespannen voet met uw ondersteuning in het selectietraject van bedrijven?**

"In het kader van outplacementtrajecten bij reorganisaties probeer ik werknemers te begeleiden naar een goede werkplek. Maar het is nog nooit voorgekomen dat ik voor een bepaald bedrijf kandidaten aan het selecteren ben en dat ik die kandidaat kan plukken uit kandidaten die ik in een outplacementtraject heb. Als dat zou voorkomen, zou ik dat bespreekbaar maken zowel met de klant als met de kandidaat. Je moet dit zuiver houden en de mogelijke schijn van belangenverstrengeling voorkomen."

**Wat ziet u als de grote trends op de arbeidsmarkt binnen de agrifoodsector?**

"Een grote trend is dat goede mensen in de agrifood schaars aan het worden zijn. Bedrijven moeten zich dat goed realiseren. Vergrijzing en de verminderde instroom zijn hier debet aan. Werken in de agrifood is niet sexy bij de jeugd en dat imago dient verbeterd te worden. Bijvoorbeeld door te wijzen op de goede arbeidsomstandigheden, de talloze innovatieve

(duurzame) technologieën die je terugziet in de sector, maar ook door de dynamiek ervan, en de baanzekerheid die er is. Mensen blijven immers altijd eten. Om met de schaarste van goede mensen om te gaan, zullen bedrijven in mijn ogen meer moeten focussen op het boeien en binden van werknemers, dat wordt steeds belangrijker. Dit voorjaar stuurde ik mijn klanten een lentegroet met daarbij de boodschap:

De groei van een persoon gaat vooraf aan de groei van de organisatie. Eerst je mensen vooruit helpen, pas dan gaat je organisatie vooruit. Kortom, investeer in mensen! Iets wat daarmee samenhangt, is het resultaatgericht in teamverband werken. Hoe laat je de verschillende medewerkers samenwerken? Je kunt dit vergelijken met een voetbalelftal. Een ieder heeft bepaalde basisvaardigheden om op dat niveau te kunnen spelen. Daar bovenop heeft een aanvaller andere kwaliteiten dan een verdediger. Ga uit van de kwaliteiten die deze persoon heeft en richt je erop om die sterke punten uit te bouwen in plaats van aan de zwakke kanten te werken. Leid ze daarin verder op, train ze, coach ze, zodat ze daarin gaan excelleren.

**"Je bent de regisseur van je eigen loopbaan"**

Mensen doen graag dingen waar ze goed in zijn. Ik help bedrijven in het herkennen van talenten en hoe je het beste resultaat uit het team haalt. Aan de andere kant is daar ook de verantwoordelijkheid voor de werknemer zelf. Als werknemer moet je de regie van je loopbaan in eigen hand houden of nemen. Je bent de regisseur van je eigen loopbaan, zeg ik vaak tegen mensen. Blijf interessant voor bedrijven en investeer in jezelf. Lifetime employment bestaat niet meer, het gaat nu om lifetime employability."

