

**Afstudeerwerkstuk
Juli 2022**



Lokkertjes van werkgevers

Hoe behoud je jonge starters bij agriconsultancybureaus?

**Saskia Scholte op Reimer
Aeres Hogeschool Dronten**

Lokkertjes van werkgevers

Hoe behoud je jonge starters bij agriconsultancybureaus?

Afstudeerwerkstuk

Afstudeerwerkstuk in het kader van:
Onderwijsinstelling:

Afstuderen Bedrijfskunde en agrifoodbusiness
Aeres Hogeschool Dronten

Uitgevoerd door:
Studentnummer:

Saskia Scholte op Reimer
3024430

Begeleidend docent:

Carolien Oostveen

Plaats:
Datum:
Versie:

Enschede
10 juli 2022
I

Voorwoord

Voor u ligt het afstudeerwerkstuk dat ik heb geschreven in het kader van de bacheloropleiding Bedrijfskunde en agrifoodbusiness aan de Aeres Hogeschool Dronten. Dit onderzoek gaat over het behoud van starters bij agriconsultancybureaus.

Tijdens mijn afstudeerstage bij VanWestreenen kwam dit onderwerp aan het licht omdat zij destijds problemen ondervonden bij het aantrekken en behouden van medewerkers. VanWestreenen is een onafhankelijk adviesbureau met kantoren op drie locaties in Nederland. Vanuit Lunteren, Lichtenvoorde en Tubbergen bedienen zij klanten in de agrarische sector en food & industries. De adviseurs van VanWestreenen zijn gespecialiseerd in milieu-, bouw- en ruimtelijke ordeningswetgeving.

Naast de relevantie vanuit de arbeidsmarkt staat het onderwerp ook dicht bij mijzelf omdat ik in de doelgroep van mijn onderzoek val zodra ik afgestudeerd ben. Dan zal ik de momenteel hysterisch arbeidsmarkt betreden.

Ik kan terugkijken op een leerzame periode waarin ik mijzelf voor het eerst in mijn studietijd volledig heb gericht op het doen van onderzoek.

Graag wil ik mijn afstudeerdocent Carolien Oostveen bedanken voor haar steun en begeleiding gedurende dit onderzoek. Daarnaast wil ik alle respondenten bedanken die de moeite hebben genomen om mij van antwoorden te voorzien. Tot slot wil ik eenieder die heeft bijgedragen aan het tot stand komen van dit project bedanken.

Enschede, 10 juli 2022

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	5
Summary.....	6
1. Inleiding	7
1.1 Vergrijzing	8
1.2 Generaties	9
1.3 Consultancybranche is populair.....	10
1.4 Wervingsmethoden en -mediums.....	12
1.5 Generatie Y.....	13
1.6 Knowledge gap	14
2. Aanpak.....	16
3. Resultaten	20
3.1 Het huidige wervingsbeleid in beeld.....	20
3.2 De huidige behoud strategieën van agriconsultancybureaus.....	30
3.3 Oriëntatie op een eerste baan	31
3.3.1 Demografische gegevens	31
3.3.2 De belangrijkste eisen.....	34
3.4 De redenen waarom starters blijven.....	35
3.5 De reden waarom starters vertrekken	37
4. Discussie.....	40
5. Conclusie en aanbevelingen.....	45
Bibliografie	47
Bijlage I – Vacatures.....	50
1. Agrifirm – Adviseur Bedrijfsontwikkeling	50
2. ForFarmers – Commercieel Traineeship	51
3. ABZ diervoeding – Commercieel specialist rundveehouderij	52
4. Flynth – (Startend) bedrijfsadviseur agro.....	53
5. Countus – Junior assistent accountant.....	54
6. Alfa accountants en adviseurs – Junior assistent accountant agrarisch	56
7. VanWestreenen – Adviseur milieu en ruimtelijke ontwikkeling	57
8. DLV advies – Medewerker ROM	58
Bijlage II – Interview resultaten agriconsultancybureau	59
Bijlage III – Enquête	60

Samenvatting

Door de vergrijzing in Nederland heerst er momenteel een groot tekort aan personeel op de arbeidsmarkt. Babyboomers bereiken de pensioengerechtigde leeftijd terwijl generatie Y en Z de hysterische arbeidsmarkt betreden. Onder andere Bontekoning en ManpowerGroup deden onderzoek naar generatie Y op de werkvloer. De resultaten van deze onderzoeken laten zien dat generatie Y andere behoeften heeft dan haar voorgangers.

Bedrijven in onder andere de agriconsultancybranche ondervinden de gevolgen van jobhoppers. Zij hebben niet alleen moeite met het aantrekken van nieuwe medewerkers maar ook met het behouden van personeel binnen hun organisatie. Door in kaart te brengen hoe het huidige wervingsbeleid bij agriconsultancybureaus eruit ziet en daarnaast te kijken welke eisen generatie Y stelt bij de zoektocht naar hun eerste baan, wordt de kloof tussen vraag en aanbod inzichtelijk.

Dit onderzoek is specifiek gericht op het behoud van HAS Alumni (generatie Y) bij agriconsultancybureaus. De hoofdvraag van het onderzoek luidt: *'Hoe behoud je een starter binnen de agriconsultancybranche langer dan een jaar?'* De data is verzameld middels deskresearch, een interview en enquêtering. Hiervoor zijn vacatures van verschillende agriconsultancybureaus geanalyseerd en werd er een medewerker Personeelszaken geïnterviewd. In de enquête werden afgestudeerden aan agrarische hogescholen in Nederland bevraagd op onderwerpen als baanoriëntatie en redenen om bij je werkgever te blijven of deze juist te verlaten. De enquêtering leverde uiteindelijk 102 responses op die bruikbaar waren voor het onderzoek.

Deskresearch leerde dat agriconsultancybureaus geen eenduidig wervingsbeleid hebben voor starters. De helft van de geanalyseerde agriconsultancybureaus stuurt op behoudt van medewerkers door carrièrekansen inzichtelijk te maken. Dit sluit aan bij de resultaten van dit onderzoek. Uit antwoorden van de enquête is gebleken dat HAS alumni, generatie Y, aansluiting en zekerheid de belangrijkste eisen vinden bij het zoeken naar een eerste baan. De belangrijkste reden waarom starters bij hun werkgever blijven is werkplezier.

Inspelen op de eisen van een HAS alumni generatie Y, kan bijdragen aan succesvollere werving bij agriconsultancybureaus. Kortom, door werkplezier uit te stralen voor potentiële medewerkers en inzicht te geven in de doorgroeimogelijkheden die je organisatie biedt met daarbij een goede beloning kun je HAS alumni verleiden om te blijven.

Met de resultaten van dit onderzoek hebben agriconsultancybureaus meer inzicht in de eisen en behoeften van starters op de arbeidsmarkt (generatie Y) afkomstig van agrarische hogescholen in Nederland. Door in te spelen op de resultaten van dit onderzoek kunnen agriconsultancybureaus jonge starters werven en behouden voor langere tijd.

Summary

Due to ageing of the population in the Netherlands, there is currently a large substantial shortage of personnel on the job market. Baby boomers are reaching their retirement age while generation Y and -Z enter the unbalanced labor market. Bontekoning and ManpowerGroup, among others, conducted research into generation Y in the workplace. The results of these studies show that Generation Y has different needs than its predecessors.

Among others, companies in the agriconsultancy sector are experiencing the consequences of job hoppers. They not only have difficulty attracting new employees but also with retaining staff within their organization. By mapping out how the current recruitment policy at agriconsultancy agencies looks like and also assessing the requirements that generation Y sets when looking for their first job, the gap between supply (employees) and demand (employers) becomes clear.

This study is specifically aimed at keeping starters (generation Y) at agriconsultancy agencies. The main question of the research is: *'How do you keep a starter in the agriconsultancy sector for more than a year?'* The data was collected through literature research, interviews and surveys. For this purpose, vacancies from various agriconsultancy agencies were analyzed. Also, a Human Resources employee were interviewed. In the survey, graduates of agricultural colleges in the Netherlands were asked about topics such as job orientation and reasons to stay with or leave an employer. The survey ultimately resulted in 102 responses that were useful for this study.

Literature research found that agriconsultancy agencies do not have a clearly defined recruitment process for starters. Half of the analyzed agriconsultancy agencies aim to retain employees by providing more clear insights into their career opportunities. Results of the survey showed that HAS alumni (generation Y) find connection to their studies, interests and job security the most important requirements when looking for their first position. The main reason why starters stay with their employer is job satisfaction.

Responding to the demands of HAS alumni, generation Y, can benefit a more successful recruitment at agriconsultancy agencies. In short, by radiating job satisfaction for potential employees and providing insight into the career opportunities that your organization offers, you can entice HAS alumni to stay.

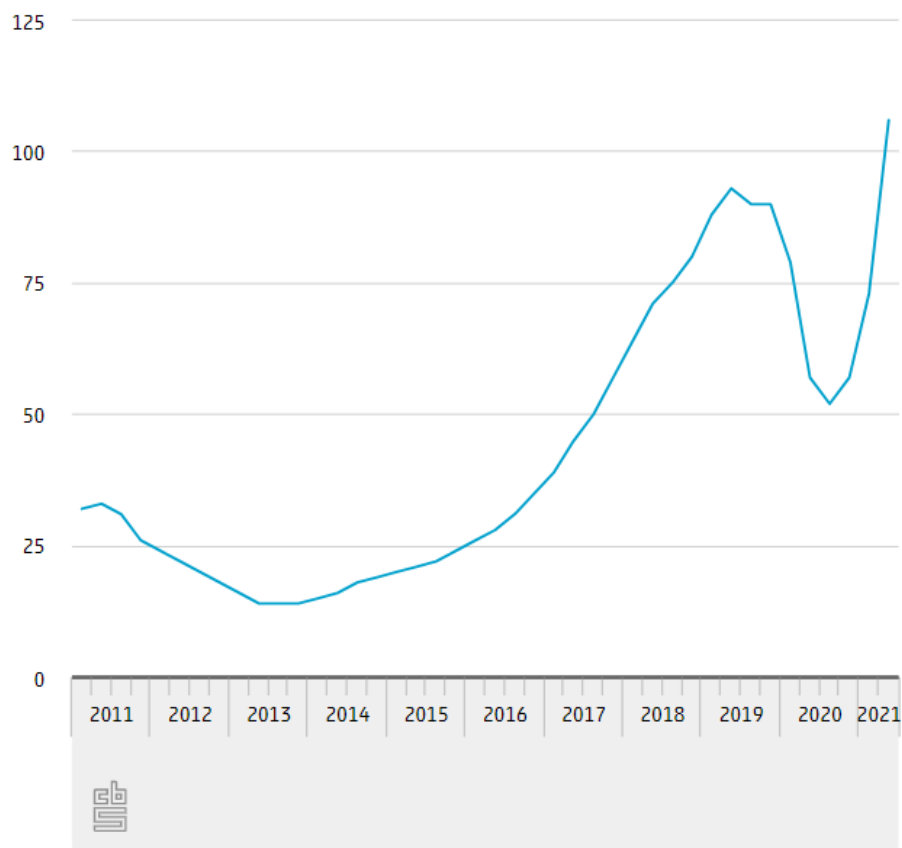
With the results of this study, agriconsultancy agencies gain more insights into the requirements and needs of starters on the job market (generation Y) from agricultural universities of applied sciences in the Netherlands. By responding to the results of this research, agriconsultancy agencies can recruit young starters and keep them for a longer period of time.

1. Inleiding

De kranten en nieuwswebsites staan vandaag de dag vol met dikgedrukte koppen die duiden op een groot tekort aan personeel op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo schreef de Tubantia op 26 augustus: "Een huis, geen proeftijd en meer vrije tijd." (Meijer, 2021). Ook het Algemeen Dagblad is de hysterie op de arbeidsmarkt niet ontgaan en kopte op 11 augustus: "Personeelstekorten lopen op: Bedrijven zijn luxepositie kwijt." (Vogels, 2021). Onlangs schreef ook RTL nieuws: "Krapte op de arbeidsmarkt neemt nog verder toe." (RTL, 2022). Niet zo gek want voor het eerst sinds de start van de metingen in 2003, zijn er volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) meer vacatures dan werklozen in Nederland. In het tweede kwartaal van 2021 stonden er 106 vacatures open tegenover elke 100 werklozen. In figuur 1.1 is het aantal openstaande vacatures ten opzichte van het aantal werklozen vanaf 2011 schematisch weergegeven.

Spanning op de arbeidsmarkt

vacatures per 100 werklozen

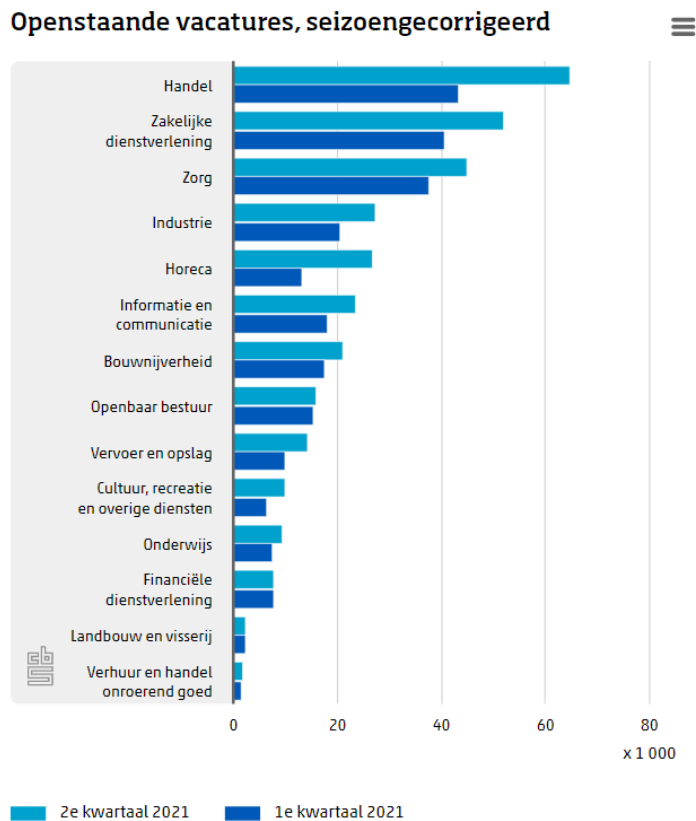


Figuur 1.1 - Aantal vacatures ten opzichte van het aantal werklozen in Nederland (CBS, 2021c)

Record na record werd de afgelopen tijd verbroken. Zo stonden er nog nooit zoveel vacatures open; 327 duizend in het tweede kwartaal van 2021. Daarnaast werd ook het record van het aantal nieuw ontstane vacatures ruimschoots verbroken, in het tweede kwartaal van 2021 ligt dit aantal op 374 duizend (CBS, 2021a).

In de handel, zakelijke dienstverlening en zorg staan de meeste vacatures open. Respectievelijk 65 duizend, 52 duizend en 45 duizend. Gezamenlijk zijn deze drie bedrijfstakken goed voor de helft van alle openstaande vacatures in Nederland. In figuur 1.2

is een overzicht te zien met het aantal openstaande vacatures verdeeld over 14 verschillende bedrijfstakken. In de afbeelding is te zien dat er fors meer vacatures openstaan in het tweede kwartaal van 2021 ten opzichte van het eerste kwartaal van 2021 (CBS,2021a).



Figuur 1.2 - Aantal openstaande vacatures ingedeeld op bedrijfstak (CBS, 2021b)

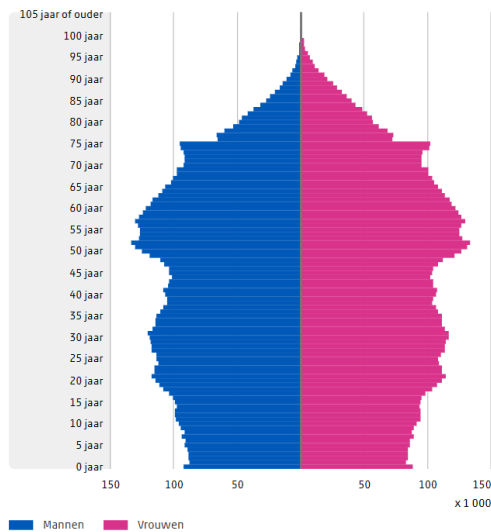
1.1 Vergrijzing

Het grote tekort aan personeel op de Nederlandse arbeidsmarkt is onder andere te wijden aan de vergrijzing in ons land. Dat wil zeggen dat de gemiddelde leeftijd van de bevolking stijgt en het aandeel 65-plussers groter wordt. De Nederlandse bevolking zal ook in de komende decennia toenemen, tot 2050 wordt een toename van 1,1 miljoen mensen verwacht. Toch is het tekort op de arbeidsmarkt niet gered met deze totale toename. Als gevolg van de vergrijzing zal er de komende jaren een verschuiving plaatsvinden binnen de potentiële beroepsbevolking (bevolking van 15 tot 75 jaar). Het aantal ouderen binnen de potentiële beroepsbevolking loopt de komende jaren verder op. Volgens het CBS valt momenteel 31 procent van de potentiële beroepsbevolking in de leeftijdscategorie van 55 tot 75 jaar, over tien jaar zal dat ruim 34 procent zijn (CBS, 2015).

In figuur 1.3 en 1.4 is de leeftijdsopbouw van de Nederlandse bevolking van 2022 tegenover die van 2050 gezet. Hierin is zichtbaar dat generatie X, geboren tussen 1955 en 1970, de arbeidsmarkt in de komende jaren verlaat omdat zij de pensioengerechte leeftijd bereikt. Wanneer het aantal banen gelijk blijft moet deze enorme groep werkenden worden opgevangen door een veel kleinere groep, de patatgeneratie (geboren tussen 1970 en 1985) en generatie Y (geboren tussen 1985 en 2000).

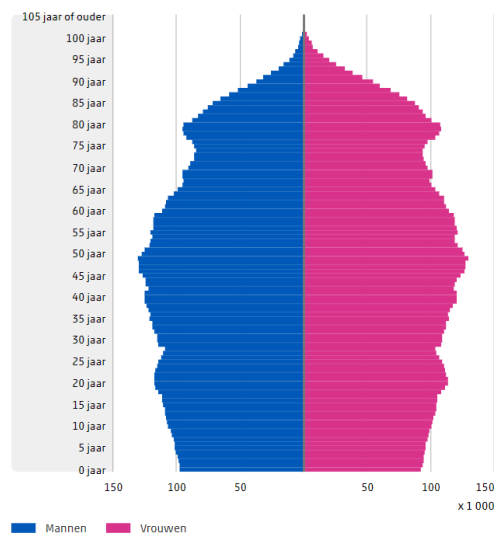
Leeftijdsopbouw Nederland 2022 (prognose)

Totaal: 17 594 000 inwoners



Leeftijdsopbouw Nederland 2050 (prognose)

Totaal: 19 482 000 inwoners



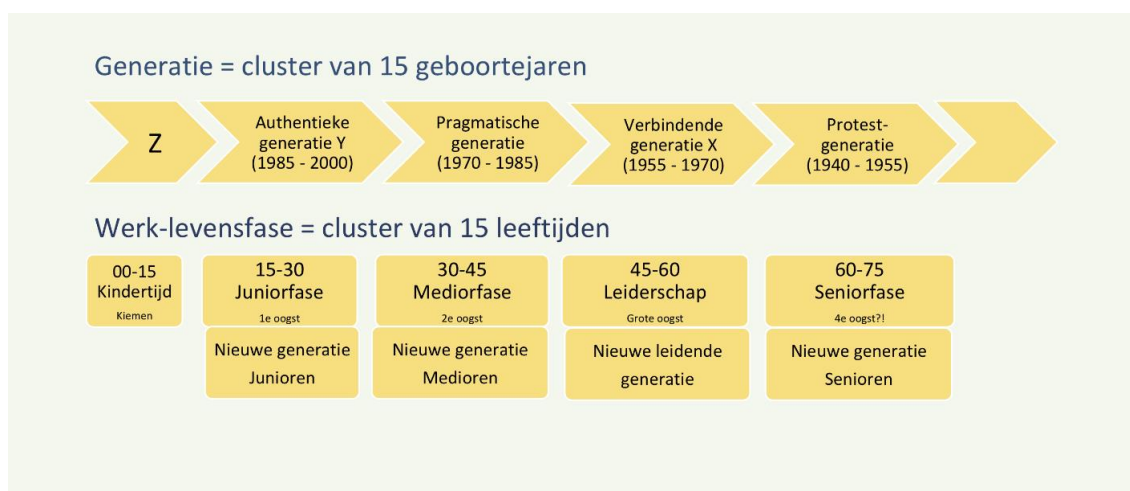
Figuur 1.3 - Leeftijdsopbouw Nederland 2022 (CBS, z.d.)

Figuur 1.4 - Leeftijdsopbouw Nederland 2050 (CBS, z.d.)

Veel (grote) bedrijven willen tijdig inspelen op de gevolgen van de vergrijzing en investeren daarom nu volop in jong talent. Zo kunnen zij de continuïteit van hun onderneming waarborgen inclusief de beschikbare kennis die zij in huis hebben. Door de vergrijzing in organisaties speelt dit aspect tegenwoordig een extra grote rol. De komende jaren gaat een grote generatie (X) met pensioen en wordt er meer jong talent aangenomen dan ooit tevoren. Over tien jaar is 70 procent van de werknemers jonger dan 40 jaar, organisaties gaan dus verjongen (Van Haagen, 2020).

1.2 Generaties

Al eerder werd er gesproken over generaties, maar wat is nu precies een generatie en wat maakt dat deze met elkaar verbonden zijn? Volgens de Van Dale is een generatie een groep van ongeveer gelijktijdig geboren mensen (Van Dale, z.d.). Met ongeveer gelijktijdig wordt bedoeld 15 jaar. In figuur 1.5 is de opvolging van generaties schematisch weergegeven.



Figuur 1.5 - Schematische weergave van opvolgende generaties (Bontekoning, 2010)

De afbeelding is afkomstig uit Het Generatieraadsel, een promotieonderzoek van Aart Bontekoning. Hij zegt over generaties dat deze onlosmakelijk verbonden zijn aan de levensfase waarin de generaties zich bevinden en de sociale rol die aan deze levensfase verbonden is. Dat wil zeggen dat iedere generatie 'de nieuwe generatie' is in haar volgende levensfase. De generatie die momenteel haar intrede maakt op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt aangeduid als generatie Y ofwel millennials. Deze generatie bestaat uit mensen geboren tussen 1985 en 2000. Generatie Y is op het moment van schrijven tussen de 21 en 36 jaar oud. (ManpowerGroup,2016).

Naast het onderscheid dat gemaakt wordt in generaties wordt er op de arbeidsmarkt ook onderscheid gemaakt in junior-, medior-, en seniormedewerkers. Juniormedewerkers zijn zij die een bedrijf binnentreden in een startersfunctie. De junior houdt zich bezig met uitvoerende, relatief eenvoudige, werkzaamheden en projecten. Hij of zij wordt daarbij intensief begeleid en regelmatig voorzien van feedback. Organisaties willen juniormedewerkers graag behouden zodat zij kunnen doorgroeien naar een medior- of seniorfunctie binnen de organisatie. Een medior typeert zich door het zelfstandig oppakken van (kleine) projecten en opdrachten maar wordt nog steeds begeleid en krijgt hierbij ook feedback. Seniormedewerkers zijn de experts binnen de organisatie, zij dragen zelf de verantwoordelijkheid voor projecten en opdrachten en daarnaast begeleiden zij junior- en mediormedewerkers (Bentvelsen, z.d.).

1.3 Consultancybranche is populair

Volgens het CBS telt Nederland momenteel 100.240 organisatieadviesbureaus. De overgrote meerderheid hiervan, ruim 91 procent, wordt door het CBS aangeduid als eenmanszaak (CBS, 2021). Organiseatieadviesbureaus, ook wel consultancybureaus, houden zich bezig met het verschaffen van kennis aan een derde partij voor een vergoeding. De adviseur, oftewel de consultant, neemt hierbij altijd een onafhankelijke positie in. Consultancybureaus ontleen hun bestaansrecht aan het kennisvoordeel dat zij bezitten ten opzichte van hun opdrachtgevers. Veelal is de consultant in het bezit van specialistische expertise en kennis waarmee hij of zij zijn of haar opdrachtgever helpt om een bestaand probleem op te lossen (Consultancy.nl, z.d.).

Uit een onderzoek van Universum, onder ruim 20.000 studenten en 33 Nederlandse Hogescholen, bleek dat studenten de consultancybranche als meest geschikt zien voor de start van hun loopbaan. In het onderzoek worden hiervoor verschillende redenen gegeven: Zo staan consultancybedrijven bekend als goede opleiders en heeft het een zekere status wanneer je bij een groot concern werkt, wat vervolgens weer bijdraagt aan een sterk CV. Enkele andere interessante cijfers uit een onderzoek van onderzoeksbureau Universum:

- De consultancybranche wordt door 85 procent van de ondervraagde studenten geassocieerd met een uitdagende carrière, tegenover 68 procent bij de overige sectoren;
- Daarnaast is het vertrouwen in opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden groot, 63 procent verwacht veel te kunnen leren van collega's die hen ondersteunen tijdens hun ontwikkelproces;
- Tot slot scoort de consultancybranche 15 procent hoger op het gebied van carrièremogelijkheden, kansen voor promotie, creativiteit en een dynamische werkomgeving (Consultancy.nl, 2016).

Als starter¹ binnen de consultancybranche zijn er vaak twee mogelijkheden: Je stroomt in als trainee of als junior adviseur/ consultant. Wanneer een reeds afgestudeerde voor het eerst het werkveld betreedt heeft hij of zij vaak weinig tot geen specialistische expertise. Zoals benoemd typeert een consultant zich juist door zijn of haar kennis en ervaring. Een startende adviseur zal deze kennis en expertise dus gedurende zijn loopbaan moeten verwerven. Een junior of trainee wordt veelal begeleid door een ervaren medewerker. Deze stelt samen met de starter een ontwikkelingstraject op waarin doelen worden uitgezet. Om ervoor te zorgen dat deze doelen behaald worden volgt de junior/ trainee trainingen en cursussen, deze zijn afgestemd op de behoefte van de werkgever en de werknemer. Met de opgedane kennis kan de junior/ trainee aan de slag met kleine projecten die hij of zij onder begeleiding uitvoert (De Groot, z.d.).

Ter illustratie, een voorbeeld waar een agriconsultancybureau² mee worstelt is het interne opleidingstraject van een junior. Uit de praktijk blijkt dat dit vaak een tijdrovende bezigheid is. De wet- en regelgeving omtrent ruimtelijke ontwikkeling en milieu is complex en er bestaat geen specifieke opleiding voor. De junior zal alle specifieke kennis en expertise dus moeten opdoen gedurende het interne opleidingsproces. De junior wordt ingewerkt en begeleid door een seniormedewerker. De senior fungeert hierbij als mentor, hij of zij neemt de junior mee naar besprekingen met klanten en zorgt ervoor dat de junior een goed beeld krijgt van de projecten waaraan hij of zij meewerkt. De senior geeft de junior veelal eenvoudige taken die hij of zij zelfstandig kan uitvoeren, na de uitvoering hiervan is de senior verantwoordelijk voor de controle en het voorzien van feedback. Door de junior in te zetten in verschillende lopende projecten krijgt deze een goed beeld van de sector waarin opdrachtgevers zich bevinden. Daarnaast is dit van belang omdat de junior op die manier eenvoudiger kan aangeven waar zijn of haar motivatie en ambitie ligt.

Gedurende het opleidingstraject van de junior heeft de senior minder tijd voor zijn of haar eigen takenpakket. Hierdoor blijft een deel van die werkzaamheden liggen met alle gevolgen van dien. Het is dus een riante investering die een bedrijf doet in een juniormedewerker. Daarom is het van groot belang dat enkel juniormedewerkers worden binnengehaald die op den duur ook wat opleveren voor het bedrijf. Wanneer een junior binnen een jaar besluit te switchen van baan kost dit het consultancybureau dus niet alleen de arbeidsvergoeding, training en opleiding van de junior, maar ook de uren van de seniormedewerker die de junior begeleid heeft.

Door de opstapeling van wetten en regels voor de agrarische sector wordt het geheel hiervan steeds complexer. Met enige praktijkervaring en de juiste achtergrond(kennis) is het voor een starter eenvoudiger om grip te krijgen op de ingewikkelde materie op het gebied van ruimtelijke ordening en milieu. De voorkeur gaat uit naar mensen die affiniteit hebben met de agrarische sector en 'de taal van de boer' spreken. Agriconsultancybureaus vullen hun juniorfuncties dan ook graag in met alumni van agrarische hogescholen³. Ook afgestudeerden met een ander relevant hbo- of wo diploma zijn gewild zolang zij maar kennis hebben van de agrarische sector. Het kan dus ook zo zijn dat een geschikte kandidaat afkomstig is van een agrarisch (gerelateerd) bedrijf of hier werkzaam is (geweest).

¹ In dit onderzoek wordt met starter een starter op de arbeidsmarkt bedoeld. Als equivalent van starter wordt junior gebruikt gedurende dit onderzoek.

² Gesproken met Marcel Man, destijds was hij algemeen manager bij VanWestreenen adviseurs. VanWestreenen is een onafhankelijk adviesbureau met ruim 20 medewerkers. De adviseurs bedienen klanten in de agrarische sector en food & industries.

³ In Nederland zijn dit voor het hbo: Aeres Hogeschool, HAS Hogeschool, Hogeschool Inholland en Van Hall Larenstein.

1.4 Wervingsmethoden en -mediums

Inmiddels is bekend dat agriconsultancybureaus op zoek zijn naar afgestudeerden van hoge(agrarische)scholen of universiteiten die affiniteit hebben met de agrarische sector en 'de taal van de boer' spreken. Om deze kandidaten te vinden worden verschillende wervingsmethoden ingezet. Welke methode een organisatie inzet is afhankelijk van het budget voor de werving, de beschikbare tijd en de doelgroep waarin men zoekt. Vervolgens kan de organisatie een keuze maken voor interne- of externe werving. Bij interne werving wordt binnen het bestaande personeelsbestand gekeken naar geschikte kandidaten. Vooral bedrijven met een groot personeelsbestand maken gebruik van de interne wervingsmethode. Enkele voordelen van interne werving zijn:

- Lagere kosten;
- Snellere werving en plaatsing;
- Eigen personeel is bekend met de organisatie;
- Doorgroeimogelijkheden werken motiverend (Kluijtmans & Kamperman, 2014).

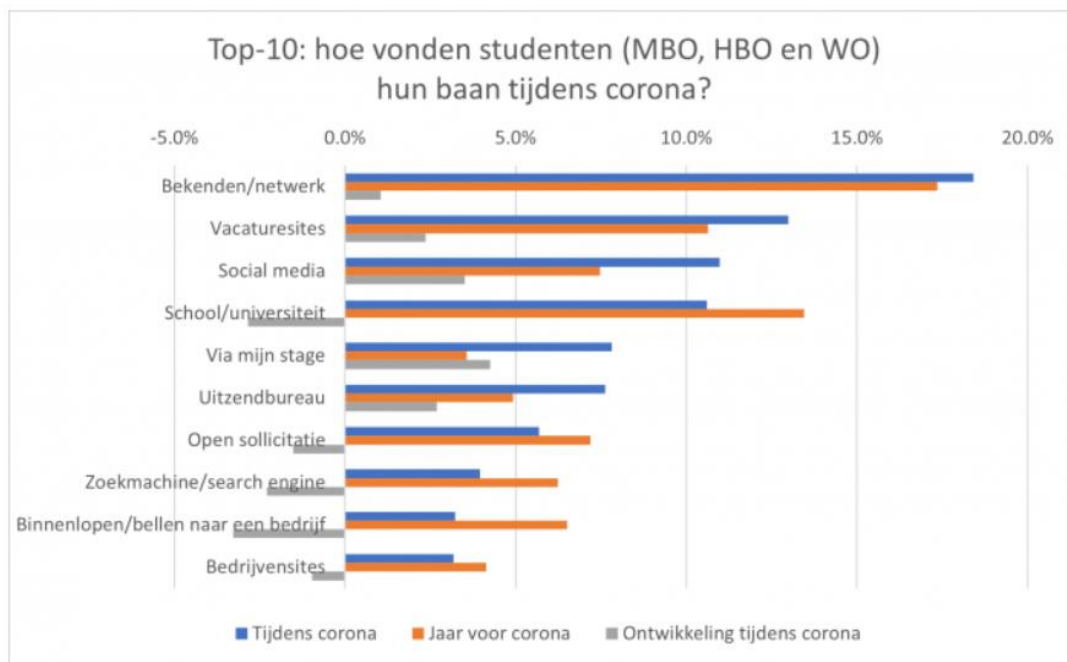
Bij externe werving worden kandidaten buiten de organisatie gezocht. Hierbij is het belangrijk dat allereerst de doelgroep wordt bepaald. Een doelgroep kan heel groot zijn, bijvoorbeeld studenten of een generatie maar ook heel specifiek, zoals een afgestudeerde bedrijfseconoom uit de regio Utrecht. Vaak is het zo; hoe specifiek de functie des te kleiner wordt de doelgroep. Wanneer de doelgroep bekend is kan gekozen worden voor een geschikt wervingsmedium. Met wervingsmedium wordt het 'kanaal' dat een organisatie kan inzetten om contact te maken met de gekozen doelgroep bedoeld. Voorbeelden van wervingsmediums zijn:

- Eigen netwerk, website of nieuwsbrief;
- Vacaturepagina's en job-marketplaces;
- Sociale media zoals LinkedIn, Facebook en Twitter;
- Recruitmentbureaus en
- Headhunterskantoren (Kluijtmans & Kamperman, 2014).

Uit onderzoek van de Intelligence Group blijkt dat vacaturesites het meest effectieve kanaal zijn om een baan te vinden. In 2019/2020 heeft 18,3 procent van de 2.000 ondervraagden een baan gevonden via een vacaturesite. Ook sociale media is de laatste jaren steeds belangrijker geworden bij het werven van personeel en staat in het onderzoek met 7,3 procent op een vierde plaats (Intelligence Group, 2020).

De coronacrisis heeft ervoor gezorgd dat studenten uit het laatste jaar van zowel het mbo als hbo en wo vaker blijven werken bij hun stagebedrijf. Ondanks het tekort aan stageplekken is het aantal studenten dat van zijn of haar stage een baan maakte gedurende de coronacrisis bijna verdubbeld. Dat blijkt uit analyses op basis van het Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek⁴. Wervingskanalen als Google, banenbeurzen en kranten verloren tijdens de coronacrisis aan effectiviteit ten opzichte van kanalen als vacaturesites, sociale media en bekenden/netwerk die juist aan effectiviteit wonnen. Gedurende de coronacrisis werd offline zoeken naar een baan bemoeilijkt, dit kwam onder andere door het ontbreken van netwerkevenementen en banenbeurzen. Hierdoor werd digitaal zoeken nog populairder. Toch vinden studenten, zowel voor als tijdens de crisis het vaakst hun eerste baan via het eigen netwerk. In figuur 1.6 is een overzicht te zien welke wervingskanalen populariteit verloren en wonnen gedurende de coronacrisis (Intelligence Group, 2021a).

⁴ Voor Arbeidsmarkt Gedragsonderzoek (AGO) worden sinds 2002 ieder kwartaal 4.000 personen ondervraagd uit de Nederlandse beroepsbevolking.



Figuur 1.6 - Hoe vonden studenten hun baan tijdens Corona (Intelligence Group, 2021b).

1.5 Generatie Y

In paragraaf 1.2 is er het een en ander besproken over generaties. Dit onderzoek is gericht op generatie Y afgestudeerden aan de HAS. Mensen geboren tussen 1985 en 2000 vallen binnen generatie Y, ook wel millennials genoemd. Millennials vinden flexibiliteit en vrijheid belangrijk. Daarnaast hebben zij tijd en ruimte nodig voor persoonlijke ontwikkeling en vinden zij een goede werk-privé balans erg belangrijk. Voor hen is er meer in het leven dan enkel werken (Bontekoning, 2017).

Millennials hebben drie speerpunten als het gaat om hun baankeuze: geld, zekerheid en vrije tijd. Ze willen dus beloond worden voor het geleverde werk en zekerheid voelen van hun baan. Daarnaast willen ze dat hun werkgever de mogelijkheid biedt om, wanneer nodig, een adempauze in te lassen. In figuur 1.7 zijn de vijf belangrijkste punten, volgens millennials, bij het kiezen van een baan schematisch weergegeven. Hierin is te zien dat naast geld, zekerheid en vrije tijd ook fijne collega's en flexibiliteit hoog op het wensenlijstje van de millennial staat (ManpowerGroup, 2017).



Figuur 1.7 - Prioriteiten bij het kiezen van een baan (ManpowerGroup, 2017).

Het is wel duidelijk dat generatie Y weet wat zij wil. Ze zijn ondernemend en hebben een proactieve werkwijze. Ze houden hun ogen en oren te allen tijde open voor ontwikkelingsmogelijkheden en verbeterpunten. Kunnen ze hun droombaan niet vinden bij een werkgever, dan stappen ze gemakkelijk over van werkgever of beginnen ze als zelfstandige (Heemskerk, 2018).

Door het grote overschot aan vacatures op de arbeidsmarkt is het voor werknemers en starters eenvoudig om een (nieuwe) baan te vinden die beter bij hun wensen aansluit. Dit eenvoudige overstappen van baan wordt ook wel jobhoppen genoemd. Jobhoppen is momenteel populair bij generatie Y. Bij voorgaande generaties was het niet abnormaal dat een medewerker vanuit een traineeship zijn of haar carrière voortzette binnen één organisatie. Generatie Y onderscheidt zich hiermee van voorgaande generaties omdat zij zich juist niet willen binden aan één bedrijf. Daarnaast is ook ondernemerschap en het werken op freelancebasis populair bij deze generatie (De Zeeuw, 2008).

1.6 Knowledge gap

Uit onderzoeken van onder andere Bontekoning en ManpowerGroup blijkt dat veel bedrijven vasthouden aan oude protocollen en regeltjes waar generatie Y maar al te graag vanaf wil. Zij willen namelijk flexibiliteit zowel thuis als op de werkvloer. Naast de eigennutigheid van generatie Y is er door de vergrijzing in Nederland een groot tekort aan personeel op de arbeidsmarkt. Deze combinatie maakt het voor jonge starters op de arbeidsmarkt eenvoudiger om over te stappen naar de concurrent of een andere werkgever. Deze generatie ondervindt de positieve kanten van jobhoppen omdat zij bij een nieuwe werkgever een sterke onderhandelingspositie hebben op het gebied van salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden, ontwikkelingsmogelijkheden en carrièrekansen. Door de luxepositie waarin generatie Y zich bevindt is het voor agriconsultancybureaus lastig om jonge starters te binden aan hun onderneming. Het resultaat van dit onderzoek is dan ook gericht op het verkleinen van de kloof tussen de behoefte van starters en het aanbod van werkgevers in de agriconsultancybranche.

Om de kloof tussen behoefte en aanbod inzichtelijk te maken wordt onderzoek gedaan aan de hand van een aantal onderzoeksvragen. De hoofdvraag van het onderzoek luidt:

Hoe behoud je een starter binnen de agriconsultancybranche langer dan een jaar?

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag zijn er twee deelvragen opgesteld aangaande de huidige wervings- en behoud strategieën van bedrijven in de agriconsultancybranche. Anderzijds zijn er ook vragen opgesteld die juist de kant van de HAS afgestudeerde (generatie Y) belichten. Doormiddel van de antwoorden die gevonden worden op de deelvragen komen vraag (vanuit de arbeidsmarkt) en behoefte (generatie Y starter) dicht bij elkaar. Dit onderzoek bestaat uit de volgende deelvragen:

1. *Wat is het huidige wervingsbeleid, voor startend personeel, bij agriconsultancybureaus?*

Door het beantwoorden van deze vraag wordt inzichtelijk welke wervingsmethodes er momenteel gebruikt worden binnen de agriconsultancybranche bij het zoeken naar starters. Met de uitkomsten hiervan kan worden vergeleken of de gebruikte methodes aansluiten bij het zoekgedrag van de starter. Het zoekgedrag van de starter komt bij deelvraag 3 aan bod.

2. *Wat doen agriconsultancybureaus in het kader van het behoud van starters?*

Het doel van deze vraag is het inzichtelijk maken van verschillende behoud strategieën. Met de resultaten van deze vraag kan vergeleken worden of agriconsultancybureaus behoud strategieën toepassen die overeenkomen met de behoeftes van starters.

3. Welke eisen stelde een afgestudeerde aan de HAS toen hij/zij zich oriënteerde op een eerste baan?

Het antwoord op deze vraag is waardevol omdat met deze resultaten bedrijven hun wervingsmethode kunnen aanpassen op het eisenpakket van de starter. Daarmee kan een bedrijf binnen de agriconsultancybranche een effectieve wervingsstrategie ontwikkelen die gebaseerd is op behoud van medewerkers.

4. Wat zijn de redenen van een starter binnen de agriconsultancybranche om te blijven werken bij een werkgever?

Wanneer het duidelijk is welke redenen een starter geeft om te blijven is het voor bedrijven binnen de agriconsultancy makkelijker om hierop te anticiperen. De resultaten van deze vraag dragen dan ook bij aan het ontwikkelen van de effectieve wervings- en behoud strategie.

2. Aanpak

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksmethoden en wijze van dataverzameling per deelvraag besproken.

Deelvraag 1: Wat is het huidige wervingsbeleid, voor startend personeel, bij agriconsultancybureaus?

Deze deelvraag is beantwoord aan de hand van kwalitatief onderzoek. Dit is uitgevoerd middels deskresearch en niet-gestandaardiseerde onderzoeksinterviews bij agriconsultancybureaus.

Voorafgaand aan de interviews is door middel van deskresearch onderzoek gedaan naar online wervingsmethoden bij agriconsultancybureaus. Daarmee wordt bedoeld dat er is gekeken naar de vacaturepagina op de website van tenminste 10 bedrijven in de agriconsultancybranche⁵. Deze bedrijven zijn geselecteerd op diversiteit in werkzaamheden, grootte en hebben een verspreid werkgebied over heel Nederland. Daarnaast is ook gekeken welke onlinekanalen (buiten hun eigen website om) deze bedrijven inzetten voor het plaatsen van hun vacatures. Hierbij kan gedacht worden aan LinkedIn of vacaturewebsites als Indeed, Nationale vacaturebank en Monsterboard. Tot slot is er een overzichtsschema gemaakt met de bevindingen.

Vervolgens is, aan de hand van het overzicht, een selectie gemaakt van tenminste drie agriconsultancybureaus met uiteenlopende online wervingsmethoden. Bij deze drie bureaus is een niet-gestandaardiseerd onderzoeksinterview afgenomen met de HR-verantwoordelijke. Het doel van deze interviews was dat er meer specifieke informatie werd ingewonnen over bepaalde keuzes op het gebied van wervingsmethoden en het gebruik van wervingskanalen specifiek voor startend personeel. De speerpunten⁶ bij het interview waren: beloning, zekerheid, vrijetijd, werksfeer en flexibiliteit.

De validiteit is gewaarborgd doordat er tijdens de deskresearch gebruik is gemaakt van websites van verschillende agriconsultancybureaus die verspreid zijn over heel Nederland. Aan de hand van het overzichtsschema dat uit de deskresearch is gekomen kon er een keuze gemaakt worden welke bedrijven een goede afspiegeling van de branche vormen. Deze bedrijven zijn verder bevraagd. Daarop volgend zijn er interviews afgenomen met de HR-verantwoordelijke binnen de organisatie. Het afnemen van diepte-interviews is de betrouwbaarheid van het onderzoek ten goede gekomen omdat dit de mogelijkheid gaf tot het nader toelichten van vragen, het doorvragen op antwoorden en het feit dat onderwerpen vanuit meerdere invalshoeken besproken konden worden (Saunders & Lewis, 2015).

Resultaten van de deskresearch zijn aan de hand van standaardfactoren bijgehouden in een overzichtsschema zodat deze eenvoudig met elkaar vergeleken konden worden. De interviews zijn na afname volledig geanonimiseerd alvorens deze gebruikt zijn voor data-analyse.

Bronnen die aangeboord zijn voor beantwoording van deze deelvraag zijn websites van tenminste 10 agriconsultancybureaus. Daarnaast is er gebruikt gemaakt van de beschikbare kennis van de HR-verantwoordelijke. Verder is er gebruik gemaakt van de boeken *Leerboek human resource management* van Kluijtmans en *Methoden en Technieken van onderzoek* van Saunders & Lewis.

⁵ De bedrijven waarvoor gekozen is zijn: Agrifirm, ForFarmers, GIJS, ABZ-diervoeding, Flynth, Countus, Alfa Accountants en Adviseurs, VanWestreenen, Aelmans en DLV-advies.

⁶ Deze vijf punten zijn, zoals beschreven in paragraaf 1.5, volgens het onderzoek van ManpowerGroup de belangrijkste prioriteiten bij het kiezen van een baan door millennials.

Deelvraag 2: Wat doen agriconsultancybureaus in het kader van het behoud van starters?

De tweede deelvraag is beantwoord aan de hand van kwalitatief onderzoek. Het onderzoek is gedaan aan de hand van een kort semigestructureerd interview dat telefonisch is afgenomen.

Door vragen te stellen aan de HR-verantwoordelijke van tenminste vijf agriconsultancybureaus is het duidelijk geworden welke maatregelen bedrijven vandaag de dag treffen om starters aan boord te houden. Vervolgens is er gekeken of de gegeven antwoorden aansluiten op de resultaten van het onderzoek van ManpowerGroup dat in 2017 is gepubliceerd. De bureaus zijn geselecteerd aan de hand van de uitkomsten van deelvraag 1. Door beantwoording van deze deelvraag kon er iets gezegd worden over de effectiviteit van verschillende behoud strategieën.

De validiteit is gewaarborgd doordat de vragenlijst bij verschillende bureaus is afgenomen. De geselecteerde agriconsultancybureaus beslaan met hun werkgebied heel Nederland, daardoor is er ook een landelijke spreiding in werknemers. Het interview bevatte enkel open vragen waardoor de geïnterviewde niet beïnvloed kon worden door de vraagstelling. Daarnaast gaf een interview de mogelijkheid om navraag te doen. Door samen te vatten en controlevragen te stellen werd het effect van multi-interpreteerbaarheid verkleind, dit is de betrouwbaarheid ten goede gekomen. Met de antwoorden die gegeven werden tijdens de telefonische interviews is een shortlist opgesteld met de meest gebruikte (effectieve) behoud strategieën bij agriconsultancybureaus. Deze konden vervolgens met elkaar vergeleken worden.

De bronnen voor deze deelvraag bestonden uit intern beschikbare kennis en informatie van bedrijven in de agriconsultancybranche. Deze informatie is waar nodig aangevuld met betrouwbare literaire bronnen. Literaire bronnen die gericht zijn op generatie Y zijn onder meer: *Het generatieraadsel* en *Nieuwe generaties in vergrijzende organisaties* van A. Bontekoning en *Gen Y and the world of work* van Hays.

Deelvraag 3: Welke eisen stelde een afgestudeerde aan de HAS toen hij/zij zich oriënteerde op een eerste baan?

Deze deelvraag is beantwoord aan de hand van kwalitatief onderzoek. Dit onderzoek is uitgevoerd middels enquêtering en semigestructureerde interviews.

Allereerst is er een korte enquête opgesteld met drie open vragen:

- I. Wat vond je het aller belangrijkste toen je je oriënteerde op je eerste baan?
- II. Wat is voor jou de reden om een bedrijf/ werkgever niet te verlaten?
(Wat maakt dat je ergens wilt blijven werken?)
- III. Wat is voor jou de reden dat je een bedrijf/ werkgever juist wel verlaat?
(Wat maakt dat je ergens vertrekt of bent vertrokken?)

De enquête is opgesteld voor de volgende doelgroep: afgestudeerden aan de HAS die binnen generatie Y vallen (geboren tussen 1985 en 2000). Om de controleerbaarheid van bovenstaande criteria te vergroten is de respondenten gevraagd hun geboortjaar en afgeronde opleiding in te vullen.

Aan het einde van de enquête hadden respondenten de mogelijkheid om hun persoonlijke gegevens in te vullen. Dit gaf kans om naderhand contact te leggen zodat er een interview kon worden afgenomen naar aanleiding van de gegeven antwoorden in de enquête. Er zijn op basis van de uitkomsten in de enquête tenminste drie verdiepende interviews afgenomen.

De enquête is uitgezet via persoonlijk netwerk en sociale media. Via mijn persoonlijke netwerk had ik de mogelijkheid om de enquête uit te zetten bij studentenverenigingen van diverse agrarische hogescholen en de alumnivereniging van Aeres Hogeschool Dronten (VVAD). Er werden +/- 100 responses verwacht. De uitkomsten van de enquête vormde de basis van de semigestructureerde interviews. Daarmee wordt bedoeld dat de meest voorkomende en meest opmerkelijke uitkomsten uit de enquête gebruikt zijn voor het opstellen van de vragenlijst die tijdens het interview is gebruikt.

De betrouwbaarheid kon gewaarborgd worden doordat getoetst werd of de respondenten in de doelgroep vallen. Dit was te controleren aan de hand van de gegevens die zij moesten invullen in de enquête. Tevens was door het achterlaten van gegevens mogelijk om navraag te doen bij de respondenten van de enquête, dit vergrootte de betrouwbaarheid van het onderzoek. De verspreiding van de enquête via sociale media en de mogelijkheden via mijn persoonlijke netwerk zijn de validiteit ten goede gekomen.

De bronnen die voor deze deelvraag aangeboord zijn, zijn afgestudeerden van de HAS geboren tussen 1985 en 2000. Daarnaast is er, waar nodig, gebruik gemaakt van ondersteunende literaire bronnen. De gebruikte zoekwoorden waren: Starters op de arbeidsmarkt, motiverende voorkeuren van generatie Y, belangrijke arbeidsvoorwaarden, first-time job seeker, the motivational preferences of generation Y, important working conditions.

Deelvraag 4: Wat zijn de redenen van een starter binnen de agriconsultancybranche om te blijven werken bij een werkgever?

Deze deelvraag is eveneens beantwoord door het doen van kwalitatief onderzoek. Het antwoord is verkregen door gebruik te maken van de antwoorden van de enquêtering en de semigestructureerde interviews die ook bij deelvraag 3 zijn gebruikt.

De enquête bevatte meerdere vragen die als doel hadden om meer te weten te komen over de redenen die starters geven om bij hun werkgever te blijven of deze juist te verlaten. Met deze antwoorden konden vragen worden opgesteld voor de semigestructureerde interviews. De antwoorden die verkregen werden bij de interviews moesten de gewenste diepgang bevatten waardoor antwoord gegeven kon worden op de deelvraag.

De betrouwbaarheid bij deze deelvraag kon worden gewaarborgd doordat respondenten werden getoetst aan de doelgroep. Enkel de resultaten van respondenten die binnen de doelgroep vallen zijn gebruikt voor het onderzoek. Daarnaast bood het interview dat volgde op de enquête de mogelijkheid om controlevragen te stellen. De validiteit is gewaarborgd door de enquête breed uit te zetten, dat wil zeggen dat er een grote groep mensen verspreid over het hele land is bereikt. Voordat er conclusies getrokken konden worden uit de verzamelde data is er gekeken of de gewenste spreiding ook daadwerkelijk bereikt was. Toen dit niet het geval was kon er nog bijgestuurd worden door de enquête nogmaals specifiek in een bepaald gebied onder de aandacht te brengen. Bijvoorbeeld: het grootste gedeelte van mijn eigen netwerk ligt in de omgeving van Enschede en Dronten, toen bleek dat 90% van de respondenten ook uit deze regio's kwamen, waren de onderzoeksresultaten niet voldoende valide. Om de validiteit van de resultaten te versterken kon de enquête nogmaals (plaats specifiek) worden uitgezet.

De bronnen voor deze deelvraag waren respondenten van de enquête die binnen de doelgroep vallen alsmede degene die meegewerkt hebben aan het interview. De informatie is, waar nodig, aangevuld met literaire bronnen. Zoekwoorden hiervoor waren: Starters op de arbeidsmarkt, motiverende voorkeuren van generatie Y, belangrijke arbeidsvoorwaarden, first-time job seeker, the motivational preferences of generation Y, important working conditions.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van het onderzoek uitgewerkt, het hoofdstuk is opgebouwd aan de hand van de deelvragen uit hoofdstuk 1.

Deelvraag 1: Wat is het huidige wervingsbeleid, voor startend personeel, bij agriconsultancybureaus?

3.1 Het huidige wervingsbeleid in beeld

Deelvraag 1 creëert inzicht in het huidige wervingsbeleid van agriconsultancybureaus in Nederland. Allereerst zijn er tien agriconsultancybureaus geselecteerd, deze selectie vond plaats op basis van diversiteit in activiteiten, omvang en spreiding in Nederland. In tabel 1 zijn de bedrijven weergegeven inclusief enkele (openbare) basisgegevens. Vervolgens is er bij de geselecteerde bureaus gezocht naar een openstaande (junior) vacature voor een afgestudeerde aan de HAS. De gekozen vacatures voor de analyse zijn in bijlage I opgenomen.

Tabel 1 - Basisgegevens geselecteerde agriconsultancybureaus

Bedrijfsnaam	Hoofdkantoor	Aantal medewerkers in fte	Omzet per jaar
^a Royal Agrifirm Group	Apeldoorn	3.111	€2,4 miljard (2021)
^b ForFarmers	Lochem	2.444	€2,7 miljard (2021)
Gelre IJsselstreek*	Azewijn	-	-
^c ABZ Diervoeding	Nijkerk	230	€2,9 miljoen (2021)
^d Flynth adviseurs en accountants	Zwolle	1.485	€143 miljoen (2021)
^e Countus	Zwolle	447	€43 miljoen (2020)
^f Alfa accountants en adviseurs	Wageningen	855	€99 miljoen (2021)
VanWestreenen*	Lunteren	-	-
Aelmans*	Voerendaal	140	-
DLV advies*	Uden	-	-

^a(Agrifirm, 2022) ^b(ForFarmers, 2022) ^c(ABZ diervoeding, 2022) ^d(Flynth, 2022) ^e(Countus, 2021) ^f(Alfa, 2022)

*Van desbetreffende bedrijven zijn geen openbare jaarverslagen beschikbaar waardoor informatie ten aanzien van het aantal medewerkers (in fte) en omzet per jaar ontbreekt.

Om vergelijking van verschillende vacatures mogelijk te maken is er gekozen voor analyse aan de hand van enkele standaardfactoren:

- Functieomschrijving;
- Standplaats;
- Functie eisen;
- Persoonlijke eisen;
- Aanbod/ Bieding en
- Sollicitatieprocedure.

Bovenstaande informatie is uit de gekozen vacatures gehaald en te zien in tabel 2 tot en met 9. Vervolgens worden overeenkomsten en verschillen benoemd.

Tabel 2 - analyse resultaten vacature Agrifirm

Royal Agrifirm group	
Functietitel	Adviseur Bedrijfsontwikkeling
Standplaats	Meppel
Functie eisen	Afgeronde hbo- of wo opleiding (milieukundig, agrarisch of RO) - Kennis en affiniteit met de agrarische sector
Persoonlijke eisen	➤ Resultaatgericht en een proactieve houding; ➤ Communicatief zeer vaardig zowel mondeling als schriftelijk; ➤ Teamplayer; ➤ Aandacht voor details, nauwkeurig; ➤ Accuraat onder druk, efficiënt en doelmatig werken; ➤ Visie op de ontwikkeling van het landelijk gebied.
Bieding	Uitdagende functie voor 32-40 uur per week ➤ Hybride werkplek, deels vanaf kantoor in Meppel maar ook thuis; ➤ Goed salaris; ➤ 36 vrije dagen (ca. 23 vakantiedagen en 13 ATV o.b.v. fulltime); ➤ Laptop en iPhone; ➤ Goede secundaire arbeidsvoorwaarden; ➤ Uitgebreide ontwikkelingsmogelijkheden via Agrifirm Academy.
Sollicitatie procedure	Solliciteren kan direct vanaf de vacaturepagina. In figuur 3.1 is schematisch weergegeven hoe de sollicitatieprocedure van Agrifirm eruit ziet.

Ik heb gesolliciteerd. Wat kan ik dan verwachten?



Figuur 3.1 - Schematische weergave sollicitatieprocedure Agrifirm

In de vacature wordt niet specifiek gezegd dat het hierbij om een startersfunctie gaat, echter wordt er ook niet gevraagd om (relevante) werkervaring. Bij Agrifirm wordt gewerkt met een uitgebreid onboarding programma. In deze inwerkperiode wordt, samen met andere nieuwe collega's, praktische informatie aangaande de functie verstrekt. Daarnaast is deze periode bedoeld om het bedrijf, collega's en producten en diensten te leren kennen (Agrifirm z.d.-a).

Tabel 3 - Analyse resultaten vacature ForFarmers

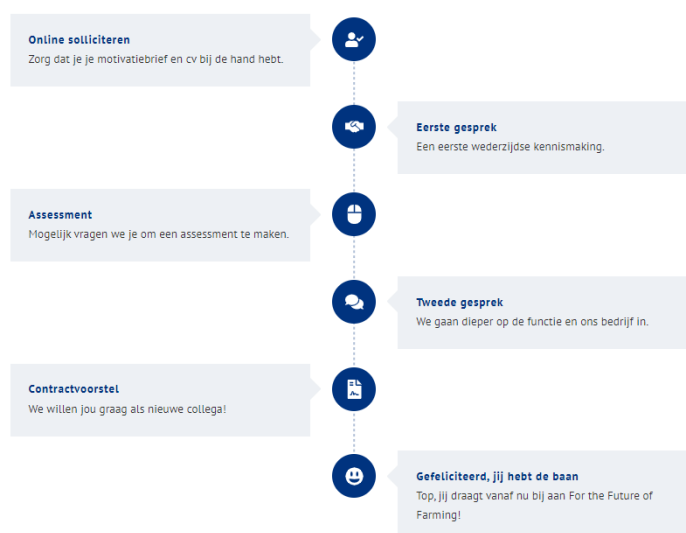
ForFarmers	
Functietitel	Commercieel Traineeship
Standplaats	Nederland – geen vaste standplaats
Functie eisen	Diploma hbo of wo in een agrarische richting, bedrijfskunde of commerciële economie. ➤ Affiniteit met commercie en de agrarische wereld; ➤ Starten in september 2022.
Persoonlijke eisen	➤ Karaktereigenschappen als lef en humor; ➤ Gezonde drijfveer om te winnen; ➤ IJzersterke communicatieve vaardigheden, zowel in woord als geschrift.
Bieding	Een op maat gemaakt programma binnen varkens, pluimvee of herkauwers gebaseerd op talent en ambitie. ➤ Mogelijkheid tot thuiswerken, incl. thuiswerkvergoeding; ➤ 24 vakantiedagen en 13 adv-dagen o.b.v. fulltime; ➤ 8% vakantiegeld en 4% eindejaarsuitkering; ➤ Laptop, iPhone, iPad en Leaseauto; ➤ Veel ruimte voor eigen inbreng; ➤ Na een succesvolle afronding verdere ontwikkeling binnen ForFarmers; ➤ Ontwikkelingsmogelijkheden via ForFarmers Academy.
Sollicitatie procedure	Solliciteren kan direct vanaf de vacaturepagina. In figuur 3.2 is schematisch weergegeven hoe de sollicitatieprocedure bij ForFarmers verloopt.

Deze vacature is speciaal bedoeld voor starters op de arbeidsmarkt met commerciële ambities. ForFarmers vraagt naar afgestudeerde bachelor studenten die zijn afgestudeerd in een agrarische richting en/of affiniteit hebben met de agrarische wereld.

Het doel van het traineeship is de starter voorbereiden op een passende carrière binnen hun eigen sales-organisatie. Hierbij de diersector afhankelijk van de interesse en ambities van de starter. ForFarmers doet dit doormiddel van persoonlijke begeleiding, training en coaching op maat. Op die manier leert de starter op hoofdlijnen alle onderdelen van het bedrijf kennen én bouwt hij/zij direct aan een eigen intern netwerk (ForFarmers, 2022).

Hoe loopt het sollicitatieproces bij ForFarmers?

Geïnteresseerd in de vacature die je hierboven leest? Solliciteer dan direct online! We vragen je om jouw motivatiebrief en cv (in één bestand) te uploaden en enkele persoonsgegevens achter te laten. Vervolgens nemen wij contact met je op om je wel/niet uit te nodigen voor een eerste gesprek.



Figuur 3.2 – Schematische weergave sollicitatieprocedure ForFarmers

Tabel 4 - Analyse resultaten vacature ABZ diervoeding

ABZ diervoeding	
Functietitel	Commercieel specialist rundveehouderij
Standplaats	Midden-Nederland
Functie eisen	Hbo-opleiding (HAS) met commerciële ervaring. ➤ Gedreven professional; ➤ Goede kennis van de rundveehouderij.
Persoonlijke eisen	➤ Beschikking over een netwerk van relaties; ➤ Resultaatgericht, ondernemend, gedreven, kwaliteitsbewust, enthousiast en initiatiefrijk; ➤ Uitstekende contactuele eigenschappen; ➤ Spreekt de taal van de boer; ➤ Ziet uitdaging in het leggen van nieuwe contacten.
Bieding	Uitdagende functie met veel vrijheid en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.
Sollicitatie procedure	Solliciteren kan direct vanaf de vacaturepagina, solliciteren per email is ook een mogelijkheid.

Op de algemene vacaturepagina stelt ABZ diervoeding dat zij opzoek zijn naar medewerkers met de ABZ formule (figuur 3.3), wat deze formule inhoudt wordt op de pagina. Vervolgens kan er worden doorgelinkt naar de openstaande vacatures. Voor dit onderzoek is gekozen voor de vacature 'Commercieel specialist rundveehouderij'.

In de functie omschrijving wordt gevraagd naar een gedreven professional met commerciële ervaring en een netwerk van relaties. Hierover worden geen details verstrekt. Daarnaast verstrekt ABZ diervoeding in de vacaturetekst geen informatie ten aanzien van salaris, vakantiedagen, arbeidsvoorwaarden, mogelijkheid tot thuiswerken en doorgroei- en ontwikkelingsmogelijkheden. Het telefoonnummer van de commercieel directeur van ABZ diervoeding staat genoemd in de vacaturetekst, bij vragen kan er contact opgenomen worden (ABZ diervoeding, z.d.-a).



Figuur 3.3 - De ABZ formule (ABZ diervoeding, z.d.-b)

Tabel 5 - Analyse resultaten vacature Flynth

Flynth	
Functietitel	(Startend) bedrijfsadviseur Agro
Standplaats	Urk, Emmeloord, Dronten
Functie eisen	Afgeronde opleiding richting Bedrijfskunde, Accountancy of de HAS. ➤ Affiniteit met de agrarische sector.
Persoonlijke eisen	➤ Het beste uit jezelf én Flynth willen halen; ➤ Analytisch sterk; ➤ Commercieel stevig in je schoenen staan; ➤ Teamspeler die werk en kansen ziet liggen; ➤ Klantgericht.
Bieding	➤ Marktconform salaris; ➤ Contract voor bepaalde tijd 32-40 uur per week, met uitzicht op een vaste aanstelling; ➤ Premievrij pensioen, reiskostenregeling en thuiswerkregeling; ➤ 30 of 32 vakantiedagen o.b.v. fulltime; ➤ Start@Flynth, welkomstprogramma; ➤ Studie- en opleidingsmogelijkheden; ➤ Persoonlijk ontwikkelingsprogramma; ➤ Eigen performance coach; ➤ Een laptop en telefoon, ook voor privé gebruik.
Sollicitatie procedure	Solliciteren kan direct via de vacaturepagina. Het verloop van de sollicitatie procedure is schematisch weergegeven in figuur 3.4.

Bij Flynth wordt op het vacaturepagina onderscheid gemaakt in vacatures voor studenten, starters en professionals. Voor dit onderzoek is gekozen voor de vacature '(Startend) Bedrijfsadviseur Agro'. Deze vacaturetekst geeft een werkomschrijving voor zowel de beginnend bedrijfsadviseur als de ervaren bedrijfsadviseur. Daarnaast wordt er ingegaan op de ontwikkelingskansen en doorgroei mogelijkheden.



Figuur 3.4 – Schematische weergave sollicitatieprocedure Flynth

Flynth werkt met een onboarding programma, in dit elf maanden durende programma wordt kennisgemaakt met de organisatie het vakgebied en collega's. Het programma is niet alleen praktisch maar ook sociaal (Flynth, z.d.-b).

Tabel 6 - Analyse resultaten vacature Countus

Countus	
Functietitel	Junior Assistent Accountant
Standplaats	Markelo
Functie eisen	(Bijna) afgestudeerd aan een hbo-opleiding Accountancy, Bedrijfseconomie, SPD of een hoge agrarische opleiding met financiële specialisaties. ➤ Affiniteit met de agrarische sector is een pré.
Persoonlijke eisen	➤ Cijfermatig sterk; ➤ Accuraat en gestructureerd werken; ➤ Kwaliteit- en resultaatgericht, proactief; ➤ Flexibel, positief-kritisch en weet van aanpakken; ➤ Persoonlijke ontwikkeling en de ambitie om door te groeien
Bieding	➤ Salaris tussen de €2.100 en €3.200 bruto (o.b.v. 40 uur); ➤ 8,4% vakantiegeld; ➤ Flexibel dienstverband en eigen tijd indelen; ➤ Minimaal 30 vakantiedagen en mogelijkheid tot bijkopen; ➤ Laptop en telefoon; ➤ Goede mobiliteitsregeling; ➤ Gedegen pensioenregeling; ➤ Uitgebreide secundaire arbeidsvoorwaarden op het gebied van vitaliteit en gezondheid.
Sollicitatie procedure	Direct solliciteren via de vacaturepagina.

De vacaturepagina van Countus gaat onder andere in op bedrijfscultuur en personeelszaken aan de hand van drie thema's: No-nonsense, betrokken en ruimte voor ontwikkeling. De thema's 'no-nonsense' en 'betrokken' geven inzicht in de bedrijfscultuur bij Countus, medewerkers spreken hier hun ervaringen uit. Het thema 'ruimte voor ontwikkeling' gaat in op de persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers in de vorm van scholingsprogramma's, cursussen en trainingen.

De vacature '*Junior assistant accountant*' van Countus is voor (bijna) afgestudeerde bachelor studenten. In de tekst wordt een specifieke taakomschrijving gegeven van de werkzaamheden die uitgevoerd worden in deze functie. Ondernemerschap wordt gestimuleerd bij Countus, in deze vacaturetekst wordt ingegaan op de mogelijkheden omtrent zelfontwikkeling en ontplooiing binnen de organisatie (Countus, z.d.).

Tabel 7 - Analyse resultaten vacature Alfa Accountants en Adviseurs

Alfa Accountants en Adviseurs	
Functietitel	Junior assistent accountant Agrarisch
Standplaats	IJsselstein
Functie eisen	Afgeronde hbo- en/of wo diploma accountancy, bedrijfseconomie of agrarische bedrijfskunde ➤ Gedreven in ICT en ziet uitdaging in digitalisering; ➤ Affiniteit met de agrarische sector.
Persoonlijke eisen	➤ Communicatief vaardig en klantgericht; ➤ Proactieve houding.
Bieding	Een uitdagende functie in een groeiende organisatie waar je volop vrijheid en ruimte krijgt om jezelf verder te ontwikkelen ➤ 24-40 uur; ➤ 25 vakantiedagen; ➤ Individueel keuzebudget: salaris, 12 vakantiedagen of een eindejaarsuitkering; ➤ Zelf eigenaar worden van de organisatie; ➤ Goede thuiswerkfaciliteiten.
Sollicitatie procedure	Direct solliciteren via de vacaturepagina.

Op de vacature pagina van Alfa accountants en adviseurs kan gefilterd worden op specialisatie, ervaring en afstand. Bij specialisatie wordt onderscheid gemaakt in verschillende vakgebieden waaronder: Accountancy, bedrijfskunde, omgevingsadvies e.a.. Het filter ervaring is ingedeeld in 5 categorieën: Junior, junior/medior, medior, senior en studenten.

De vacature '*Junior assistent accountant agrarisch*' is gericht op starters met een hbo- of wo diploma in de richting accountancy, bedrijfseconomie of agrarische bedrijfskunde. In de vacaturetekst worden de werkzaamheden voor een junior assistent accountant puntsgewijs opgesomd. Daarnaast is er de mogelijkheid om door te klikken naar de vestigingspagina van de locatie in IJsselstein, de standplaats van deze openstaande vacature. Op deze pagina wordt informatie verstrekt over het team dat op deze locatie werkzaam is.

Naast direct solliciteren via de vacaturepagina behoort vrijblijvend kennismaken tot de mogelijkheden (Alfa Accountants en Adviseurs, z.d.).

Tabel 8 - Analyse resultaten vacature VanWestreenen Adviseurs Ruimtelijke Ontwikkeling

VanWestreenen Adviseurs Ruimtelijke Ontwikkeling	
Functietitel	Adviseur Milieu en Ruimtelijke Ontwikkeling
Standplaats	Lunteren of Lichtenvoorde
Functie eisen	Minimaal hbo werk- en denkniveau.
Persoonlijke eisen	➤ Creatieve ondernemer; ➤ Passie voor adviseren over bedrijfsontwikkeling; ➤ Spelen met wet- en regelgeving op het gebied van milieu en RO; ➤ Samenwerken in een projectteam; ➤ Duidelijk communiceren; ➤ Initiatief rijk en eigen ideeën in de praktijk brengen.
Bieding	Een mooie baan binnen een jong en enthousiast team van specialisten met een mentaliteit van aanpakken. ➤ 30 vakantiedagen; ➤ Goede pensioenregeling; ➤ Marktconform salaris; ➤ Goede balans tussen werk en privé; ➤ Mogelijkheid om je eigen loopbaan vorm te geven.
Sollicitatie procedure	Direct solliciteren via de vacaturepagina, tevens mogelijkheid tot een mini-stage.

Kennismaken? Volg een mini-stage!

De sfeer in een team, hoe het werk er nou in de praktijk uit ziet, dat kun je niet lezen in een vacaturetekst.

Dat werkt zo:

- stap 1 - voorselectie op basis van jouw CV
- stap 2 - kennismakingsgesprek met een toekomstige collega
- stap 3 - meelopen in een mini-stage van enkele werkdagen

De vacature 'Adviseur milieu en ruimtelijke ontwikkeling' bij VanWestreenen staat open voor zowel starters op de arbeidsmarkt als ervaren adviseurs. Als junior bij VanWestreenen draai je meteen volop mee in projecten. Je wordt hierbij begeleid door een seniormedewerker die als mentor fungeert. In een seniorfunctie heb je de regie en vorm je de spil bij projecten voor klanten. Daarnaast ben je verantwoordelijk voor het contact met derden.

VanWestreenen biedt via haar vacaturepagina de mogelijkheid tot het lopen van een mini-stage. Het doel hiervan is het ervaren van een werkdag en de sfeer proeven op de werkvloer. De mini-stage is onderdeel van de sollicitatieprocedure, de volledige procedure is weergegeven in figuur 3.5 (VanWestreenen, 2021).

Figuur 3.5 - Sollicitatieprocedure VanWestreenen

Tabel 9 - Analyse resultaten vacature DLV-advies & resultaat

DLV-advies & resultaat	
Functietitel	Medewerker ROM
Standplaats	Uden
Functie eisen	Minimaal hbo- werk- en denkniveau of net afgestudeerd. ➤ Minimaal 32 uur per week beschikbaar; ➤ Ervaring met aanvragen van vergunningen en het werkveld is een pré, maar geen must.
Persoonlijke eisen	➤ Gestructureerd werken en actief ontwikkelingen volgen in het vakgebied; ➤ Communicatief sterk; ➤ Planmatig en nauwkeurig werken; ➤ Zowel zelfstandig als in teamverband kunnen werken; ➤ Ondernemend, vernieuwend, durf en drive; ➤ Goede beheersing van de Nederlandse taal in woord en geschrift.
Bieding	Een veelzijdige baan met een mooi toekomstperspectief. ➤ Veel zelfstandigheid; ➤ Team met enthousiaste collega's; ➤ Doorgroeimogelijkheden; ➤ Verantwoordelijkheid; ➤ Ruimte voor zowel inhoudelijke als persoonlijke ontwikkeling; ➤ Laptop en telefoon; ➤ DLV Advies inwerk- en trainingsprogramma.
Sollicitatie procedure	Direct solliciteren via de vacaturepagina.

DLV Advies biedt nieuwe medewerkers een vier weken tellend inwerkprogramma. Vanaf dag één krijg je binnen de organisatie een (onafhankelijke) mentor toegewezen. Gedurende de inwerkperiode kijk je mee met de werkzaamheden van collega's in verschillende functies. Daarnaast leer je de systemen kennen waarmee DLV werkt en ga je aan de slag met wat eerste eigen werkzaamheden.

Op het gebied van persoonlijke ontwikkeling organiseert DLV Advies de VOL-training. Tijdens deze training wordt gewerkt aan het vasthouden aan Vooruitstrevend, Ondernemend en Lef tonen (VOL). De driedaagse training wordt aangeboden aan alle nieuwe medewerkers van DLV Advies.

De vacature '*medewerker ROM*' is een geschikt voor starters die op zoek zijn naar een baan met toekomstperspectief. De vacaturetekst beschrijft puntsgewijs de taken die uitgevoerd worden binnen deze functie. Er wordt in de vacaturetekst niet ingegaan op (secundaire) arbeidsvoorwaarden (DLV Advies, z.d.-b).

Er is met een telefonisch interview meer informatie ingewonnen over het wervingsbeleid van DLV-advies. Dit gesprek vond plaats met Hoofdpersoneelszaken van de organisatie. Het gespreksverslag is opgenomen in bijlage III. Uit het gesprek bleek dat het meeste personeel momenteel geworven wordt via het netwerk van het bestaande personeelsbestand.

Uit het onderzoek van ManpowerGroup kwamen vijf punten naar voren die millennials belangrijk vinden bij het kiezen van een baan: beloning, zekerheid, vrijetijd, werksfeer en flexibiliteit (ManpowerGroup, 2017). Aan de hand van deze vijf punten worden de overeenkomsten en verschillen van de vacature analyses benoemd.

Beloning:

Bij beloning wordt gekeken naar salaris, vakantiegeld, reiskosten- en thuiswerkvergoeding, eindejaarsuitkering en pensioenregeling. Van de acht vacatures die geanalyseerd zijn geeft alleen Countus een salarisindicatie in de vacaturetekst. Van de overige zeven bedrijven geven drie bedrijven aan een goed salaris (Agrifirm) en marktconform salaris (Flynth en VanWestreenen) te bieden. Bij de overige vier vacatures wordt niet ingegaan op het salaris. ForFarmers (8%) en Countus (8,4%) geven duidelijkheid over het verstrekken van vakantiegeld, de overige bedrijven doen dat niet. De reiskosten- en thuiswerkvergoeding worden in de vacatureteksten genoemd door Flynth en Countus. Alfa onderscheidt zich door te werken met een keuzebudget dat kan worden ingezet voor salaris, 12 vakantiedagen of een eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering is ook onderdeel van de arbeidsvoorwaarden bij ForFarmers (4%). Tot slot zijn er drie bedrijven die in hun vacaturetekst iets zeggen over een pensioenregeling; Flynth (premienvrij pensioen), Countus (gedegen pensioenregeling) en VanWestreenen (goede pensioenregeling).

Zekerheid:

Met zekerheid wordt bedoeld in hoeverre een baan toekomstperspectief biedt voor een werknemer. Welke doorgroei- en ontwikkelingsmogelijkheden een werkgever biedt voor de werknemer. ForFarmers geeft in de vacaturetekst aan dat na een succesvolle afronding van het traineeship je je binnen de organisatie verder gaat ontwikkelen. Flynth biedt een jaarcontract aan met uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd bij wederzijds enthousiasme. De overige bedrijven geven geen informatie ten aanzien van tijdelijke dan wel contracten voor onbepaalde tijd.

Vrijetijd:

Voor vrijetijd zijn het aantal vakantiedagen met elkaar vergeleken, het overzicht hiervan is te zien in tabel 10.

Tabel 10 - Aantal vakantiedagen

Organisatie	Aantal dagen	Opmerkingen
Agrifirm	23 vakantiedagen 13 atv-dagen	Op basis van fulltime
ForFarmers	24 vakantiedagen 13 adv-dagen	Op basis van fulltime
ABZ diervoeding	-	-
Flynth	30-32 vakantiedagen	Op basis van fulltime Afhankelijk van je ervaring
Countus	30 vakantiedagen	Mogelijkheid tot bijkopen of verkopen
Alfa Accountants en adviseurs	25 vakantiedagen	Mogelijkheid tot bijkopen met het keuzebudget
VanWestreenen	30 vakantiedagen	
DLV Advies	-	-

ABZ diervoeding en DLV Advies geven in de vacaturetekst geen informatie ten aanzien van het aantal vakantiedagen.

Werksfeer:

Agrifirm geeft in de vacaturetekst aan dat er gewerkt wordt in een team (bedrijfsontwikkeling) van 30 collega's verdeeld over drie locaties. Bij Flynth wordt gewerkt in clusters, deze vacature staat open voor het cluster Zuiderzee, hierin zitten 90 collega's verspreid over drie locaties. De overige bedrijven geven hierover geen informatie in de vacaturetekst. Countus is het enige bedrijf dat iets zegt over de (platte) organisatiestructuur die binnen het bedrijf heerst.

Flexibiliteit:

In het onderzoek van ManpowerGroup geeft 79% van de millennials aan dat zij flexibel werken belangrijk vinden. Vijf van de acht bedrijven waarvan de vacatures zijn geanalyseerd geeft in de vacaturetekst aan dat thuiswerken tot de mogelijkheden behoort, dan wel de standaard is. Het gaat om de volgende bedrijven: Agrifirm, ForFarmers, Flynth, Alfa en VanWestreenen. Bij ForFarmers wordt hieraan een thuiswerkvergoeding toegevoegd.

Bij Agrifirm staat in de vacaturetekst omschreven dat het gaat over een baan van 32 tot 40 uur per week, bij ForFarmers gaat het om een fulltime baan (38 uur) en DLV Advies zoekt voor deze vacature een werknemer voor minimaal 32 uur per week. Bij Countus en VanWestreenen kun je zelf bepalen hoeveel je werk en behoort ook parttime werken tot de mogelijkheden. Bij ABZ Diervoeding wordt hierover in de vacaturetekst niks gezegd.

Deelvraag 2: Wat doen agriconsultancybureaus in het kader van het behoud van starters?

3.2 De huidige behoud strategieën van agriconsultancybureaus

In de analyse van de vacatureteksten kwam naar boven dat twee bedrijven in de vacaturetekst iets zeggen over het behoud van hun (potentiële) medewerker, dit zijn ForFarmers en Flynth.

ForFarmers werft met de vacature kandidaten voor haar eigen sales-traineeship. Tijdens dit programma wordt de nieuwe werknemer voorbereid op een passende carrière binnen ForFarmers. Door starters binnenshuis op te leiden tot toekomstige (sales)professionals, stevent ForFarmers af op het behoud van jong talent.

Flynth geeft in de vacaturetekst toekomstperspectieven voor starters. Daarmee geven zij de verschillen weer tussen de werkzaamheden behorend bij de openstaande vacature en de doorgroeikansen die daarmee samenhangen binnen de organisatie. Ook wordt in de vacaturetekst beschreven dat een jaarcontract, bij wederzijds enthousiasme, wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Op de website wordt informatie verstrekt ten aanzien van ontwikkelmogelijkheden binnen de organisatie. Daarover zegt Flynth: "We bieden volop ontwikkel- en doorgroeikansen door jou te faciliteren met trainingen en opleidingen. Zo blijf je werken aan je loopbaan én je persoonlijke ontwikkeling." (Flynth, z.d.-a).

De overige 8 bedrijven verstrekken in hun vacaturetekst geen informatie over het behoud van medewerkers, daar werd op de website de volgende informatie gevonden over het behoud van medewerkers:

Agrifirm werkt met de Agrifirm Academy, met dit traject biedt het bedrijf niet enkel een baan aan maar wordt er gestuurd op een carrière binnen de organisatie. Via de Agrifirm Academy zijn verschillende ontwikkelprogramma's en (digitale) trainingsmodules beschikbaar voor de ontwikkeling van medewerkers die zij kunnen inzetten tijdens dagelijkse werkzaamheden (Agrifirm z.d.-b).

Countus biedt het 'Countus Management Development Programma' aan. Dit programma biedt medewerkers de kans om zich te ontwikkelen tot leidinggevende. Daarnaast geeft Countus op haar website aan dat zij een stabiele werkomgeving bieden voor werknemers waar zij zich kunnen ontwikkelen tot de professional die zij willen zijn. Ze geven medewerkers de ruimte om kansen te pakken wanneer zij hun talenten en goede wil laten zien (Aardema, 2020).

Alfa vermeldt de website het volgende: "Als het gaat om talentontwikkeling dan ligt daar ook een belangrijke verantwoordelijkheid bij de medewerker zelf. Hoe investeer je in jezelf en hoe zorg je dat je klaar bent voor de toekomst? Daarnaast is het ook een belangrijke manier om mensen aan ons te binden, zeker daar waar het gaat om de investeringen in persoonlijke ontwikkeling." De Alfa Academie is het eigen opleidingsinstituut waarmee zij werknemers kennis en vaardigheden aanreiken (Alfa accountants en adviseurs, z.d.).

DLV- advies zet middels de VOL-training in op de vooruitstrevendheid van nieuwe medewerkers. De training omvat drie volle dagen, verspreid over maximaal acht maanden, waarin persoonlijke ontwikkeling centraal staat en er wordt gewerkt aan het vasthouden van Vooruitstrevend, Ondernemend en Lef tonen (DLV Advies, z.d.-a).

Op de websites van ABZ diervoeding, Aelmans en GIJS en VanWestreenen is geen informatie vermeld over het behoud van medewerkers.

De meerderheid van de geselecteerde agriconsultancybureaus vertelt op de website iets over de toekomstperspectieven die zij te bieden hebben voor (jonge) starters. Agrifirm, ForFarmers, Flynth, Countus, Alfa en DLV-advies werken volgens hun website met een (langdurig) inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers.

Deze manier van inwerken wordt door Chronus getypeerd als relationeel in tegenstelling tot traditionele inwerkprogramma's die worden getypeerd als transactioneel. Chronus stelt dat het toevoegen van een relationele component in de inwerkperiode van cruciaal belang is voor strategische onboarding. Daarmee bedoelen zij dat een organisatie veel tijd moet investeren in de werkperiode van medewerkers, op die manier leren zij de organisatie en werkzaamheden in kleine stukjes kennen. Gesteld wordt dat een uitgebreid onboarding-programma om relationeel te leren ten minste zes maanden duurt voor effectieve leerverzadiging. Door een organisatie om te vormen tot een continu lerende instelling blijven medewerkers betrokken en geïnteresseerd, dit zijn belangrijke factoren voor het verbeteren van het behoud van nieuwe medewerkers (Chronus, 2022).

Deelvraag 3: Welke eisen stelde een afgestudeerde aan de HAS toen hij/zij zich oriënteerde op een eerste baan?

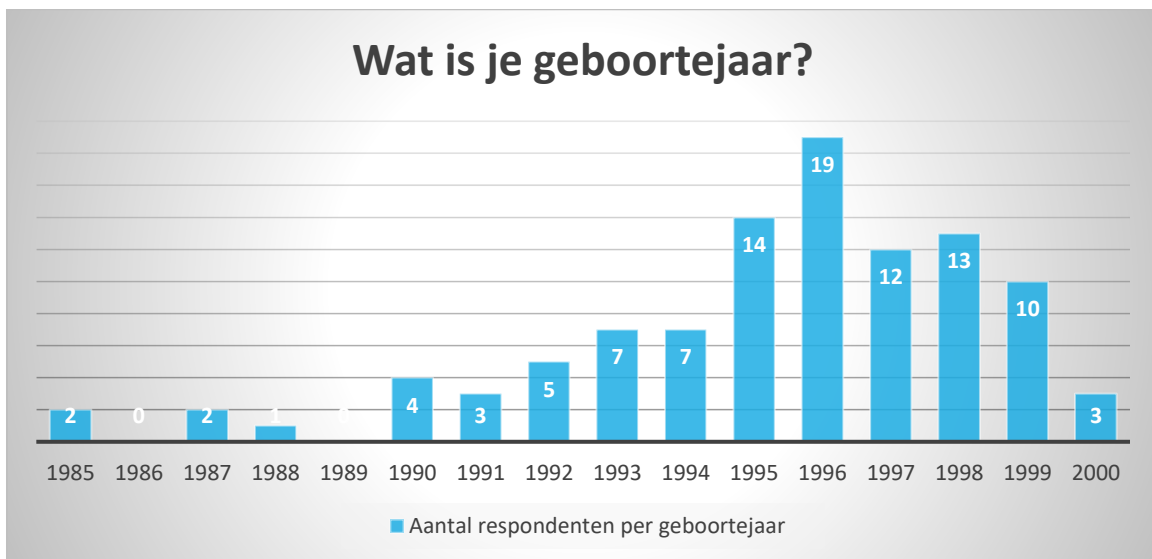
3.3 Oriëntatie op een eerste baan

De derde deelvraag gaat in op de eisen die starters op de arbeidsmarkt stellen tijdens de oriëntatie op hun eerste baan. Om antwoord te krijgen op deze vraag is er een enquête uitgezet via sociale media (LinkedIn en Facebook) alsmede via de Vereniging Van Afgestudeerden Dronten (VVAD). Daarnaast is de enquête verspreid via mijn persoonlijke netwerk per email en Whatsapp. De volledige vragenlijst is opgenomen in bijlage III.

3.3.1 Demografische gegevens

De enquête heeft open gestaan voor antwoorden tussen 22 juni 2022 en 2 juli 2022. Binnen dit tijdsbestek hebben 103 personen de enquête ingevuld. Onder de respondenten waren 63 vrouwen (60,2%) en 40 mannen (39,8%). Om te controleren of de respondenten binnen de doelgroep van het onderzoek vallen werd er gevraagd om het geboortjaar. Van de 103 respondenten vielen 102 respondenten binnen generatie Y (geboren tussen 1985 en 2000). In

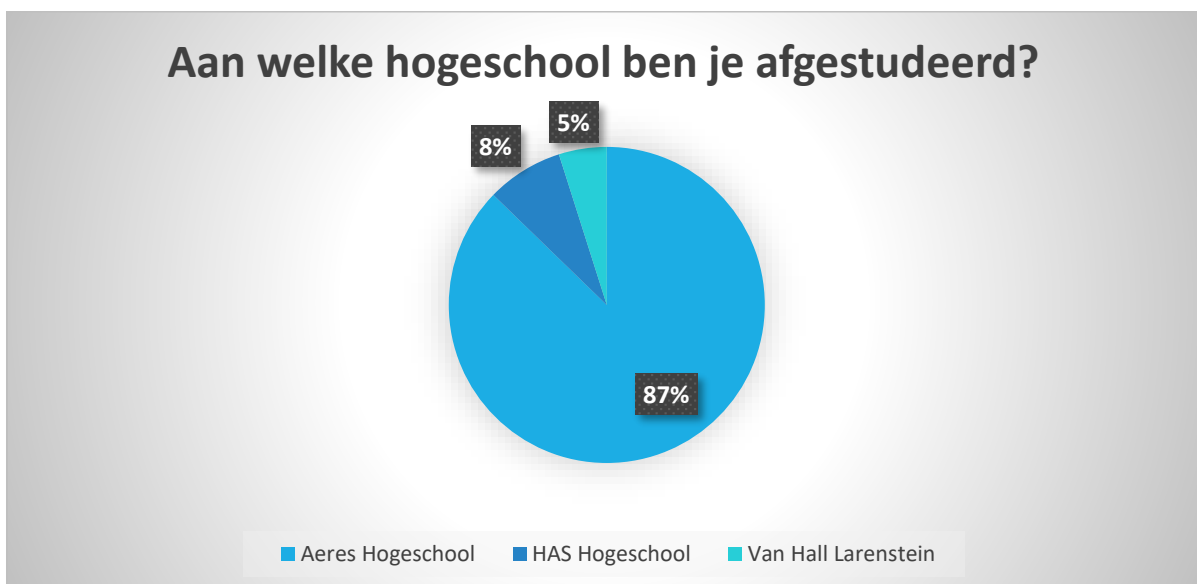
figuur 3.6 is leeftijdsspreiding (geboortejaar) te zien van de respondenten die in de doelgroep vallen.



Figuur 3.6 - Leeftijdsspreiding respondenten

De meeste respondenten zijn geboren in 1996, dit zijn er 19. Uit de jaren 1986 en 1989 kwam geen enkele respondent. Een ruime meerderheid van de respondenten (67%), is geboren tussen 1995 en 1999. Van de respondenten is 9% geboren tussen 1985 en 1990.

De enquête was bedoeld voor studenten die zijn afgestudeerd aan een agrarische hogeschool in Nederland. In de cirkeldiagram in figuur 3.7 is de verdeling over de hogescholen weergegeven in een cirkeldiagram.

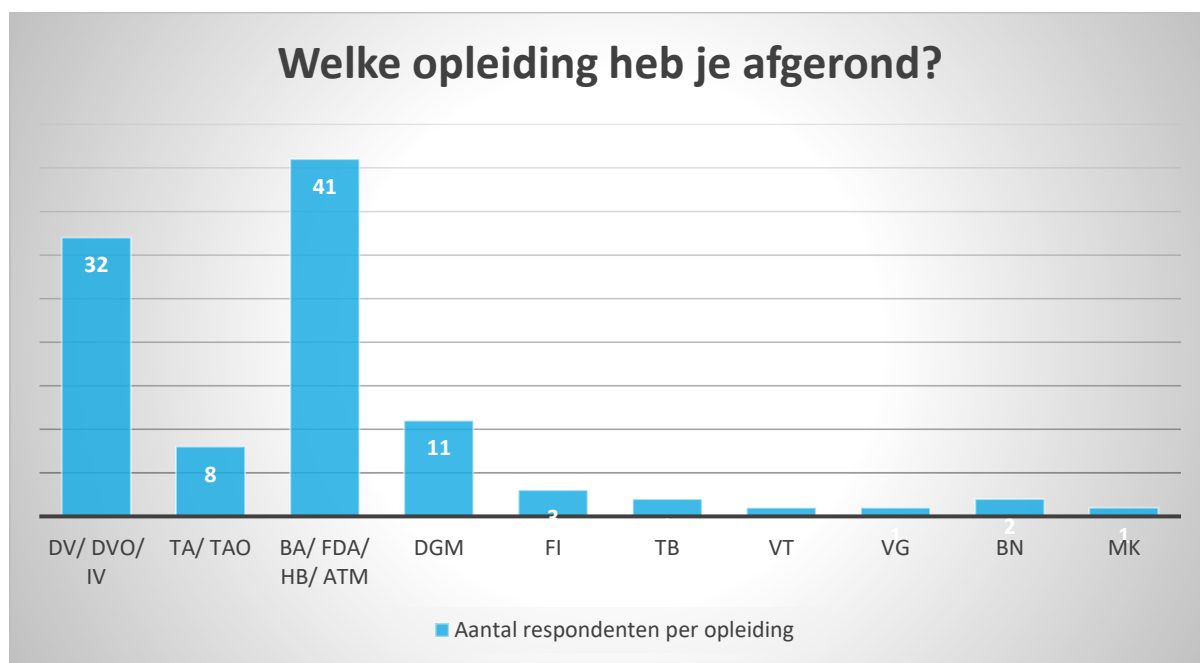


Figuur 3.7 - Verdeling respondenten agrarische hogescholen

Van de 102 respondenten die voldoen aan de criteria van het onderzoek geven 89 personen (87%) aan dat ze zijn afgestudeerd aan de Aeres Hogeschool. 8 respondenten hebben gestudeerd aan de HAS Hogeschool (8%) en 5 personen aan Van Hall Larenstein (5%).

De verdeeldheid van de afgeronde studies is te zien in figuur 3.8. Voor een beter overzicht zijn enkele opleidingen samengevoegd:

- Dier- en veehouderij, Dier- en veehouderij agrarisch ondernemerschap en Intensieve veehouderij;
- Tuin- en akkerbouw en Tuin- en akkerbouw agrarisch ondernemerschap;
- Bedrijfskunde en agrifoodbusiness, Financiële dienstverlening agrarisch, Hippische bedrijfskunde en Agrotechniek en management.



Figuur 3.8 - Aantal respondenten per opleiding

Tabel 11 - Overzicht afkortingen opleidingen

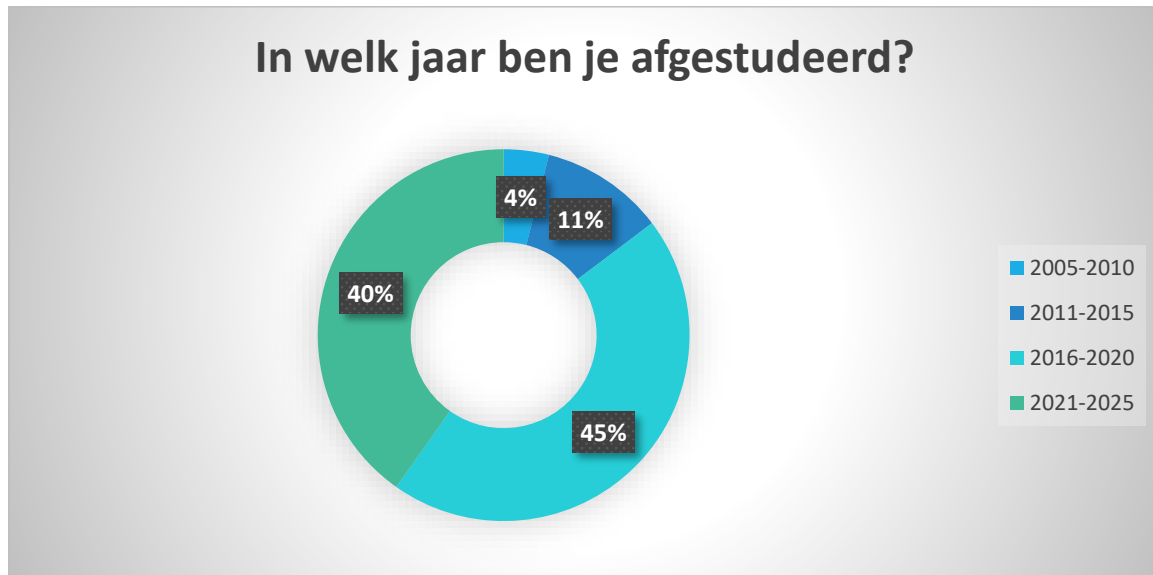
In tabel 11 is een verklarende woordenlijst ingevoegd met de afkortingen die in figuur 3.8 gebruikt zijn.

De bedrijfskundige opleidingen worden het vaakst genoemd, totaal 41 keer (40%). Vervolgt door de Dier- en veehouderij opleidingen, totaal 32 keer (31%).

De opleidingen Voedingmiddelen technologie, Voeding en gezondheid en Milieukundige werden allemaal één keer genoemd.

Afkorting	Opleiding
DV	Dier- en veehouderij
DVO	Dier- en veehouderij agrarisch ondernemerschap
IV	Intensieve veehouderij
TA	Tuin- en akkerbouw
TAO	Tuin- en akkerbouw agrarisch ondernemerschap
BA	Bedrijfskunde en agrifoodbusiness
FDA	Financiële dienstverlening agrarisch
HB	Hippische bedrijfskunde
ATM	Agrotechniek en management
DGM	Diergezondheid en management
FI	Food innovation
TB	Toegepaste biologie
VT	Voedingmiddelen technologie
VG	Voeding en gezondheid
BN	Bos- en natuurbeheer
MK	Milieukunde

Figuur 3.9 laat zien in welk jaar de respondenten zijn afgestudeerd aan een agrarische hogeschool in Nederland. De meeste respondenten studeerden af in 2021 (27), uit de jaren 2007 en 2008 kwam geen enkele respondent. Om meer overzicht te creëren is er gekozen om de jaartallen per vijf jaar te bundelen. Het grootste deel van de respondenten is afgestudeerd tussen 2016 en 2020 (45%) daarop volgt het tijdsbestek 2021-2025 met 40%.



Figuur 3.9 – Verdeling respondenten per afstudeerjaar

3.3.2 De belangrijkste eisen

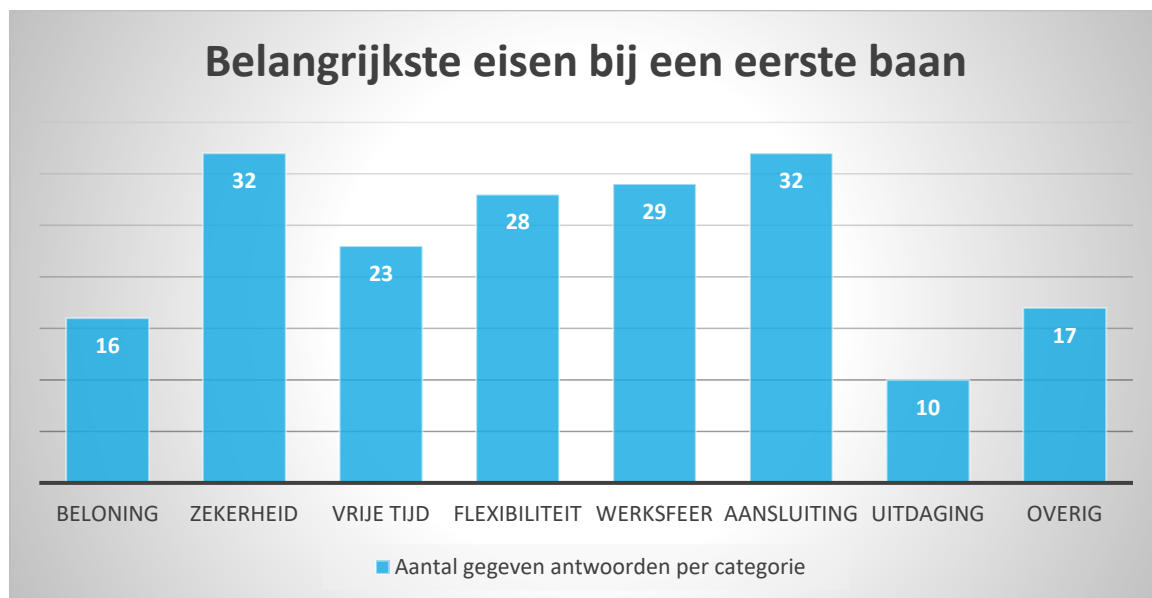
Wanneer je afgestudeerd bent en op zoek gaat naar een eerste baan zijn er bepaalde eisen waaraan deze baan moet voldoen. In de enquête werd daarom gevraagd om de belangrijkste eisen te noemen bij baanoriëntatie. De respondenten hadden hierbij de mogelijkheid om meerdere antwoorden te geven.

In totaal werden er door 102 respondenten 187 antwoorden gegeven die zijn ingedeeld in acht verschillende categorieën. De categorieën sluiten aan bij de uitkomsten van het onderzoek van ManpowerGroup onder 19.000 millennials (beloning, zekerheid, vrije tijd, werksfeer en flexibiliteit). De categorieën; aansluiting, uitdaging en overig zijn hieraan toegevoegd. De antwoorden zijn, ingedeeld per categorie, weergegeven in figuur 3.10.

De categorie beloning bevat alle antwoorden omtrent salaris en kilometervergoeding. Dit antwoord werd 16 keer gegeven (9%). In de categorie zekerheid zijn alle antwoorden ondergebracht op het gebied van baanzekerheid, doorgroei- en ontwikkelingsmogelijkheden en toekomstperspectief. 32 respondenten gaven zekerheid als antwoord (17%). Onder de categorie vrije tijd vallen antwoorden als reistijd, reisafstand en locatie. Dit antwoord werd door de respondenten 23 keer gegeven (12%). Flexibiliteit wordt vaak als antwoord gegeven in combinatie met werk op het thuisbedrijf. Antwoorden als vrijheid en afwisseling zijn ook gecodeerd als flexibiliteit, respondenten benoemden dit 28 keer (15%). De categorie werksfeer is een samenvoeging van antwoorden omtrent leuke collega's, werkplezier en organisatorische structuur die aanspreekt. 29 respondenten stellen werksfeer als eis bij de oriëntatie op hun eerste baan (16%).

Aansluiting bij interesses en vooropleiding is geen speerpunt dat wordt genoemd in het onderzoek van ManpowerGroup. Samen met de categorie zekerheid wordt aansluiting het vaakst genoemd door respondenten (32 keer). Deze twee categorieën zijn samen goed voor 34% van het totaal aantal gegeven antwoorden.

De categorie uitdaging is tevens toegevoegd, 10 respondenten gaven aan dat zij uitdaging als eis stellen bij de oriëntatie op hun eerste baan (5%). Tot slot is er de categorie overig, in deze categorie zijn 17 antwoorden (9%) ondergebracht die niet bij één van de eerder genoemde categorieën ondergebracht kunnen worden. Enkele voorbeelden van antwoorden in de categorie overig: betekenisvol, verantwoordelijkheid, omvang van het bedrijf en werkervaring opdoen.



Figuur 3.10 - Deze eisen worden gesteld bij de oriëntatie op een eerste baan door HAS afgestudeerde starters

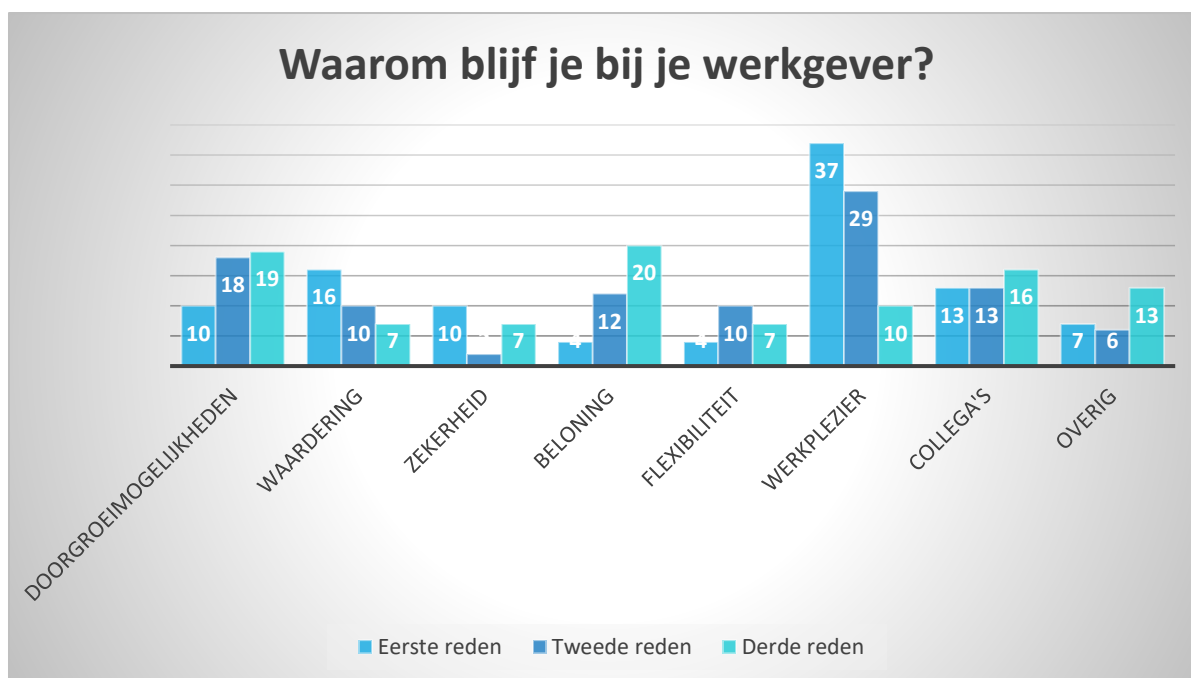
Deelvraag 4: Wat zijn de redenen van een starter binnen de agriconsultancybranche om te blijven werken bij een werkgever?

3.4 De redenen waarom starters blijven

In de enquête die is uitgezet werd gevraagd wat starters de belangrijkste reden vinden om bij hun werkgever te blijven. Vervolgens is er om een tweede en derde reden gevraagd. De antwoorden zijn gecodeerd en vervolgens ingedeeld in acht categorieën. De categorieën waarin de antwoorden zijn ingedeeld zijn:

- Doorgroeimogelijkheden;
- Waardering;
- Zekerheid;
- Beloning;
- Flexibiliteit;
- Werkplezier;
- Collega's en
- Overig.

In figuur 3.11 zijn de antwoorden van enquêtevraag 7, 7a en 7b uitgewerkt in de verschillende categorieën. Per categorie zijn telkens drie balken zichtbaar dit zijn de antwoorden die zijn opgegeven als eerste, tweede en derde reden. De gegeven resultaten zijn percentages.



Figuur 3.11 - Waarom HAS afgestudeerde starters bij hun werkgever blijven

Van alle respondenten (103) vallen er 102 in de doelgroep. Alle 102 respondenten gaven de belangrijkste reden op, hieruit kwamen de volgende resultaten:

- Van de 102 respondenten geven 38 personen (37%) aan dat werkplezier en de sfeer op de werkvloer de belangrijkste reden is om te blijven.
- Gevolgd door 16 respondenten (16%) die waardering, respect en vertrouwen opgeven als voornaamste reden.
- Het hebben van fijne collega's en een leuk team wordt 13 keer genoemd (13%).
- Doorgroeimogelijkheden, kansen krijgen en voldoende uitdaging hebben wordt 10 keer als antwoord gegeven (10%).
- Evenals de zekerheid/ stabiliteit die een baan biedt (10%).
- Beloning in de vorm van salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden wordt door 4 respondenten (4%) als belangrijkste reden gegeven.
- Ook flexibiliteit en vrijheid wordt 4 keer genoemd (4%).
- De overige 7 respondenten (7%) geven een andere reden, enkele voorbeelden: reisafstand, betrokkenheid en de connectie met de sector en ondernemers.

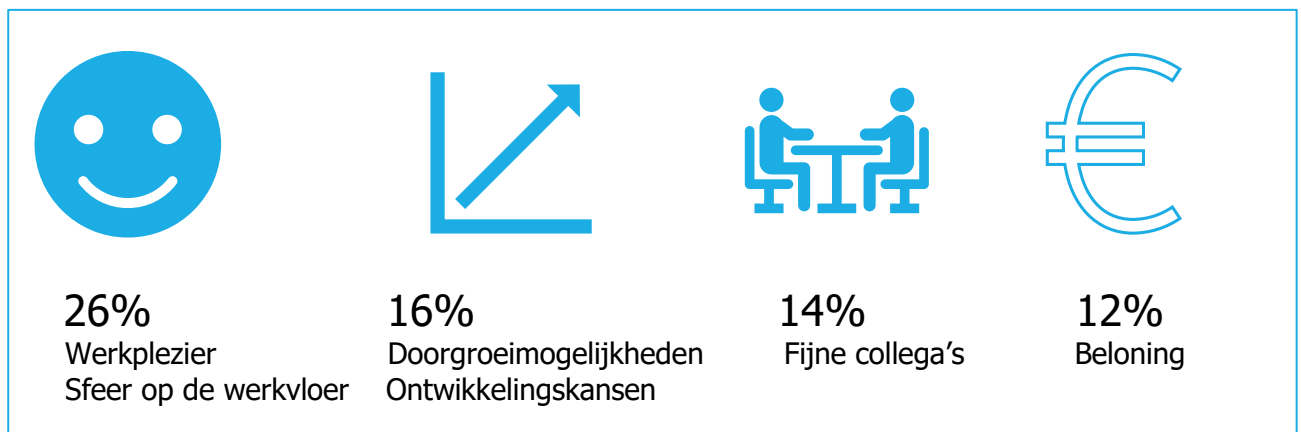
Vervolgens werd gevraagd om ook een tweede reden op te geven, van de 102 respondenten gaven er 98 personen een tweede reden op. Hieruit kwamen de volgende antwoorden:

- Werkplezier en sfeer op werkvloer is ook als tweede reden, met 28 keer (29%), het meest gegeven antwoord.
- Gevolgd door 18 respondenten (18%) die doorgroe- en ontwikkelingsmogelijkheden als tweede reden geven.
- Leuke collega's en een gezellig team werd wederom 13 keer genoemd (13%).
- Door 12 respondenten (12%) werd beloning in de vorm van salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden genoemd als tweede reden.
- Flexibiliteit en vrijheid werd door 10 respondenten genoemd (10%), evenals waardering.
- Zekerheid en stabiliteit werd 2 keer benoemd (2%).
- De overige 5 respondenten geven een andere reden, enkele voorbeelden: werklocatie, onmisbaar en trouw zijn. (6%)

Vervolgens kregen de respondenten de vraag of ze ook een derde reden kunnen benoemen om bij een bedrijf te blijven werken, bij deze vraag haken 13 respondenten af. Daardoor blijven er 89 bruikbare antwoorden over, de resultaten:

- 18 respondenten (20%) geven salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden op als derde reden.
- Gevolgd door 17 respondenten (19%) die doorgroeimogelijkheden opgeven als derde reden.
- Collega's zijn voor 14 respondenten (16%) de derde reden om te blijven.
- Werkplezier en sfeer op de werkvloer werd door 9 respondenten genoemd (10%).
- 7 respondenten (8%) geven waardering als antwoord op deze vraag.
- Zowel flexibiliteit (7%) als zekerheid (7%) werden 6 keer benoemd.
- De overige 12 respondenten (13%) gaven een ander antwoord, enkele voorbeelden: reisafstand, omvang van de organisatie en uniek bedrijf in de sector.

Werkplezier en de sfeer op de werkvloer is bij zowel de eerste als tweede reden het meest gegeven antwoord onder respondenten. In totaal werd dit 75 keer als antwoord gegeven. Van de totaal 289 gegeven antwoorden komt dit uit op een percentage van 26%. Ook doorgroeimogelijkheden, fijne collega's en beloning zijn belangrijke aspecten (figuur 3.12).



Figuur 3.12 - De redenen waarom HAS afgestudeerde starters blijven

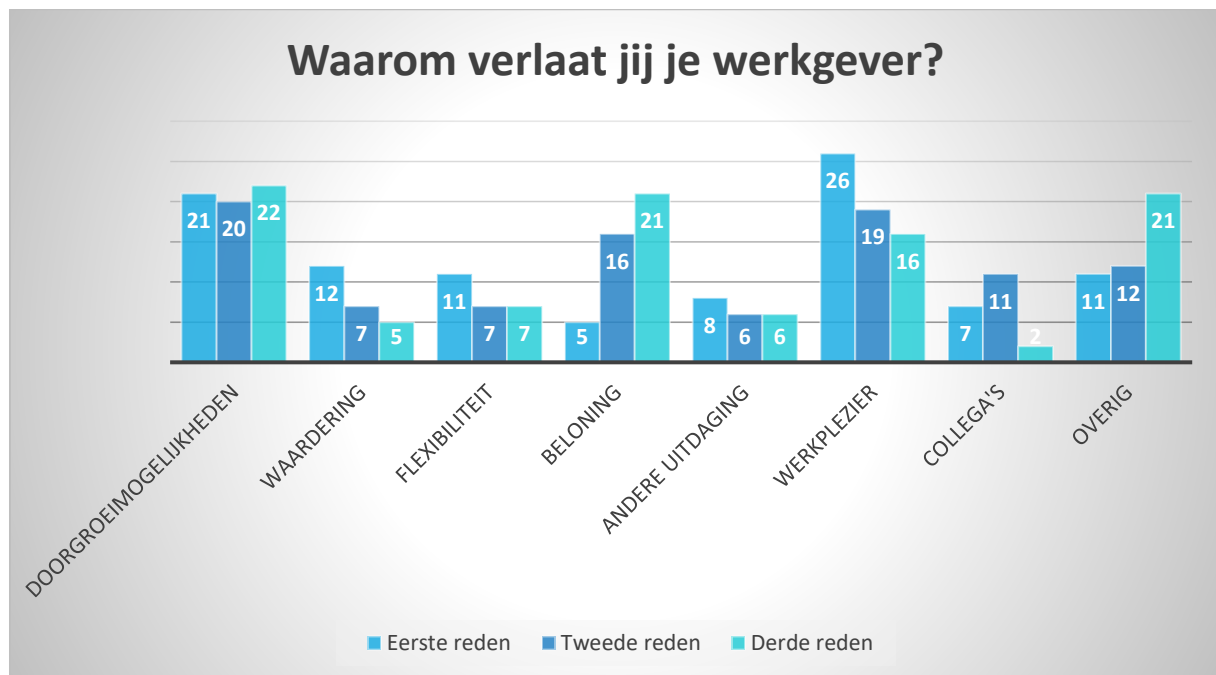
3.5 De redenen waarom starters vertrekken

De uitgezette enquête bevatte tevens een vraag welke redenen starters hebben om een bedrijf te verlaten. Ook bij deze vraag werd doorgevraagd naar een tweede en derde reden. De antwoorden zijn onderverdeeld in de volgende categorieën:

- Het gebrek aan doorgroeimogelijkheden, uitdaging, kansen en toekomstperspectief;
- Geen waardering, respect en vertrouwen;
- Een tekort aan flexibiliteit binnen het arbeidscontract of werkdruk die niet aansluit bij de werknemer;
- Ontevreden over beloning in de vorm van salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden;
- Andere uitdaging, aanbieding of de keuze gemaakt om verder te studeren;
- Te weinig werkplezier, onprettige sfeer op de werkvloer of niet tevreden over de werkzaamheden;
- Geen klik met collega's of het team en
- Overige antwoorden.

In figuur 1.13 zijn de antwoorden van enquêtevraag 8, 8a en 8b ingedeeld in categorieën te zien. Per categorie zijn er steeds drie balken, deze staan voor het aantal keren dat deze

categorie al eerste, tweede of derde reden genoemd werd. De resultaten zijn weergegeven in percentages.



Figuur 13 - Waarom HAS afgestudeerde starters hun werkgever verlaten

Van alle respondenten (103) vallen er 102 in de doelgroep. Eén respondent gaf geen antwoord op deze vraag waardoor er 101 antwoorden overblijven. De resultaten:

- 26 respondenten (26%) geven het ontbreken van werkplezier, of een vervelende sfeer op de werkvloer op als belangrijkste reden om een werkgever te verlaten.
- Gevolgd door het gebrek aan doorgroeimogelijkheden en toekomstperspectief binnen een organisatie, dit werd 21 keer genoemd (21%).
- Een gebrek aan waardering, respect of vertrouwen is 12 keer genoemd door de respondenten (12%).
- 11 respondenten (11%) vinden een tekort aan flexibiliteit binnen het arbeidscontact of een niet passende werkdruk de belangrijkste reden om een werkgever te verlaten.
- 8 respondenten (8%) geven een nieuwe uitdaging of verder studeren op als reden.
- Voor 7 (7%) respondenten zijn collega's of het team de nummer één reden om een bedrijf te verlaten.
- De overige 11 antwoorden vallen niet in één van bovenstaande categorieën. Enkele voorbeelden: niet gehoord worden, reisafstand en onpersoonlijkheid.

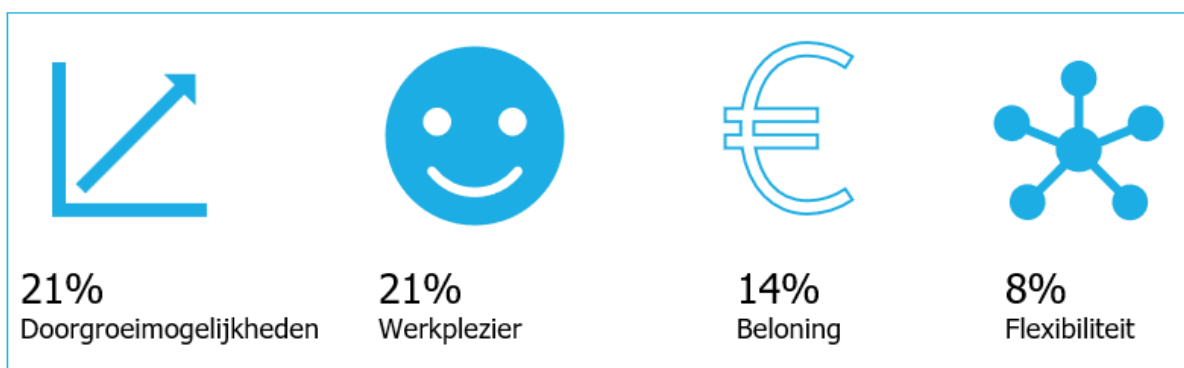
Vervolgens werd ook om een tweede reden gevraagd bij de respondenten. 4 respondenten deden dit niet waardoor er 98 antwoorden overblijven. De resultaten:

- 20 respondenten (20%) geven een gebrek aan doorgroeimogelijkheden, uitdaging en toekomstperspectief op als tweede reden.
- Gevolgd door te weinig of geen werkplezier, 19 respondenten (19%).
- 16 respondenten (16%) vinden slechte beloning en/of arbeidsvoorwaarden de tweede reden om een werkgever te verlaten.
- Voor 11 respondenten (11%) zijn collega's of het team de tweede reden.
- Een gebrek aan waardering, vertrouwen en respect werd 7 keer genoemd (7%), evenals te weinig flexibiliteit of een niet passende werkdruk.
- 6 respondenten (6%) geven een andere uitdaging op als tweede reden.
- De overige 12 respondenten (12%) gaven een ander antwoord, enkele voorbeelden: wanbeleid, slecht werkgeverschap en reisafstand.

Tot slot werd ook nog om een derde reden gevraagd. 16 respondenten gaven geen derde reden op waardoor er 86 antwoorden overblijven. De resultaten:

- 19 respondenten (22%) geven een gebrek aan doorgroeimogelijkheden en uitdaging als derde reden.
- Daarna volgt beloning in de vorm van salaris en arbeidsvoorwaarden met 18 antwoorden (21%).
- 14 respondenten (16%) geven het ontbreken van werkplezier en goede sfeer op als derde reden.
- Te weinig flexibiliteit (7%), het vinden van een nieuwe uitdaging (6%) en een gebrek aan waardering (5%) werden respectievelijk 6, 5 en 4 keer genoemd.
- De collega's en het team worden 2 keer genoemd als derde reden (2%).
- De overige 18 respondenten gaven een ander antwoord, enkele voorbeelden: slechte communicatie, veranderingen in de organisatie en reisafstand.

Te weinig doorgroeimogelijkheden, kansen en toekomstperspectief werd het vaakst als antwoord gegeven, in totaal 60 keer. Van de 285 gegeven antwoorden komt dit uit op een percentage van 21%. Een gebrek aan werkplezier, de sfeer op de werkvloer en niet passende werkzaamheden wordt eveneens vaak genoemd (59 keer) en komt daarmee ook uit op een percentage van 21%. Ook beloning en flexibiliteit worden als belangrijke aspecten gezien (figuur 3.13).



3.13 De redenen waarom HAS alumni generatie Y een bedrijf verlaten

4. Discussie

Dit hoofdstuk bevat een reflectie op de gekozen aanpak die is beschreven in hoofdstuk twee, en de resultaten die zijn uitgewerkt in hoofdstuk drie. Het hoofdstuk is opgebouwd aan de hand van de opgestelde deelvragen uit hoofdstuk één.

Het doel van dit onderzoek is, met behulp van vier deelvragen, antwoord geven op de hoofdvraag: *"Hoe behoud je een starter binnen de agriconsultancybranche langer dan een jaar?"* Door de krapte op de arbeidsmarkt is het voor bedrijven lastiger om personeel te vinden en te behouden binnen hun organisatie. Dit onderzoek is gericht op de kloof tussen de vraag (juniores voor agriconsultancybureaus) en het aanbod (HAS alumni, generatie Y, die opzoek zijn naar hun eerste baan). Door in kaart te brengen welke wervingsmethoden en -mediums agriconsultancybureaus gebruiken om starters te werven en welke factoren HAS alumni belangrijk vinden bij het zoeken naar hun eerste baan, kunnen vraag en aanbod beter op elkaar worden afgestemd. Het gewenste gevolg hiervan is het behoud van starters bij agriconsultancybureaus.

Deelvraag 1: Wat is het huidige wervingsbeleid, voor startend personeel, bij agriconsultancybureaus?

De eerste deelvraag is beantwoord doormiddel van deskresearch. Hierbij is gebruik gemaakt van de vacaturepagina's van tien, vooraf geselecteerde, agriconsultancybureaus. Er is gezocht naar openstaande vacatures voor starters op de arbeidsmarkt die zijn afgestudeerd aan een hoge agrarische school. ABZ Diervoeding, Mengvoederbedrijf Gelre IJsselstreek (GIJS) en Aelmans hadden op het moment van schrijven geen junior vacature openstaan. Bij ABZ Diervoeding is gekozen voor een alternatieve vacature. GIJS en Aelmans zijn niet meegenomen in de analyse omdat er geen (geschikte) vacature gevonden is. In plaats van vacatures van 10 bedrijven zijn er uiteindelijk 8 vacatures geanalyseerd en met elkaar vergeleken. Tijdens de vergelijking is er gekozen om vast te houden aan de punten die voortvloeiend uit het onderzoek van ManpowerGroup: beloning, zekerheid, vrije tijd, werksfeer en flexibiliteit.

Aan de hand van de analyseresultaten kan gezegd worden dat er veel diversiteit bestaat als het gaat over het wervingsbeleid van starters bij agriconsultancybureaus. De wijze van informatieverstrekking over zowel de functie zelf, de organisatie en functie-eisen varieert dan ook van zeer uitgebreid tot nihil. Er is geen onderzoek gedaan naar de reden van mate van informatieverstrekking in vacatures.

De validiteit van dit onderzoek is in orde maar kan versterkt worden door meer bedrijven in de agriconsultancybranche te analyseren. De resultaten van de analyse zijn gebaseerd op vacature- en websiteteksten van meerdere agriconsultancybureaus. De betrouwbaarheid kan verbeterd worden door navraag te doen bij de bedrijven, hierdoor kunnen eventuele foute interpretaties worden beperkt.

Om meer informatie te krijgen over de redenen die agriconsultancybureaus hebben ten aanzien van de mate van informatieverstrekking in vacatureteksten zal vervolg onderzoek moeten plaatsvinden. Voor het vervolgonderzoek is het belangrijk om de bedrijven te peilen op het gebied van bereidheid om mee te werken aan het onderzoek alvorens deze geselecteerd worden voor onderzoek.

Deelvraag 2: Wat doen agriconsultancybureaus in het kader van het behoud van starters?

Deze deelvraag is beantwoord met de antwoorden die voortvloeiden uit deskresearch ondersteund door literaire bronnen. Er is op de websites van tien agriconsultancybureaus gezocht naar informatie die verstrekt wordt ten aanzien van het behoud van medewerkers.

Met de informatie die voor handen was kan het volgende worden gezegd over behoud strategieën: twee van de tien geselecteerde agriconsultancybureaus geven in hun vacaturetekst iets weer over het behoud van de starter. De een doet dit doormiddel van een traineeship met daarop volgende carrièrekansen binnen de organisatie, de ander door na een jaarcontract (bij wederzijds enthousiasme) een contract aan te bieden voor onbepaalde tijd. Van de overige achter bedrijven vermelden er vier elders op hun website informatie over de carrièrekansen binnen hun organisatie.

In de aanpak van het onderzoek werd gesteld dat er tenminste vijf HR-verantwoordelijken telefonisch bevestigd zouden worden. Er werd slechts bij één van de geselecteerde agriconsultancybureaus ingestemd met interview voor dit onderzoek. De geïnterviewde (hoofd personeelszaken) heeft tijdens de bevestiging geen antwoord kunnen geven op het beleid ten aanzien van behoud van medewerkers. Tijdens het interview werd duidelijk dat de organisatie momenteel bezig is met het opzetten van een nieuwe wervings-/ behoud strategie voor medewerkers.

De betrouwbaarheid van deze deelvraag komt in het geding doordat de resultaten zijn gebaseerd op informatie die is verkregen middels deskresearch en een interview. Niet alle geanalyseerde bedrijven verstrekken evenveel informatie op hun website terwijl zij wellicht wel een doordachte behoud strategie hebben. De betrouwbaarheid kan worden vergroot door alle agriconsultancybureaus die geselecteerd zijn voor onderzoek te interviewen. Op die manier kan er specifieke informatie over behoud van starters ingewonnen worden. De validiteit komt tevens in het geding omdat er niet specifiek is gemeten wat agriconsultancybureaus doen voor het behoud van starters, de resultaten zijn nu gebaseerd op informatie die op de websites en vacatureteksten van de bureaus voorhanden was.

Het zou dan ook een goede stap zijn om vervolgonderzoek te doen naar behoud strategieën voor starters bij agriconsultancybureaus. Daarbij moet rekening gehouden met de bereidheid van medewerking vanuit de agriconsultancybranche. Dit risico kan op meerdere manieren worden ingeperkt, bijvoorbeeld door de bedrijven pas te selecteren nadat er contact is gelegd en een akkoord is bereikt over medewerking aan het onderzoek. Een tweede mogelijkheid is om een oproep te plaatsen met daarin de vraag of er bedrijven in de agriconsultancybranche willen meewerken aan een onderzoek over wervings- en behoud strategieën voor starters.

Deelvraag 3: Welke eisen stelde een afgestudeerde aan de HAS toen hij/zij zich oriënteerde op een eerste baan?

Het antwoord op deze deelvraag is gebaseerd op enquêteresultaten van 102 respondenten die binnen de doelgroep van het onderzoek vallen. In de aanpak van het onderzoek werd gesteld dat er ongeveer 100 respondenten zouden meewerken aan het onderzoek, hieraan is voldaan. Het uitvoeren van interviews bij respondenten bleek niet nodig omdat er voldoende bruikbare data verzameld is middels de enquête.

Op de vraag *'Wat waren voor jou de belangrijkste eisen toen je je oriënteerde op je eerste baan?'* zijn 187 antwoorden gegeven door 102 respondenten. Niet alle respondenten gaven evenveel antwoorden op deze vraag, het aantal lag tussen de één en vijf antwoorden per respondent. Er is geen onderscheid gemaakt in de volgorde van antwoorden, alle gegeven antwoorden tellen even zwaar.

Om overzicht te creëren in de antwoorden zijn deze gecodeerd. De codering is gebaseerd op het ManpowerGroup onderzoek onder millennials. De codering was op basis van de categorieën beloning, zekerheid, flexibiliteit, werksfeer, aansluiting, uitdaging en overig. Aansluiting en uitdaging worden niet genoemd in het ManpowerGroup onderzoek maar zijn toegevoegd omdat deze antwoorden frequent gegeven werden. De categorie overig bevat alle antwoorden die niet aan andere categorie toegevoegd konden worden.

In tegenstelling tot de resultaten van het onderzoek van ManpowerGroup vinden HAS alumni aansluiting bij hun opleiding en interesses en zekerheid het belangrijkste als gevraagd wordt naar de eisen bij oriëntatie op een eerste baan. 32% van de gegeven antwoorden valt in een van deze twee categorieën. Beloning, de categorie die het hoogst scoort in het onderzoek van ManpowerGroup vinden HAS alumni een stuk minder belangrijk, slechts 9% van de antwoorden gaat hierover. Er kan dus gesteld worden dat HAS alumni andere eisen stellen bij baanoriëntatie dan millennials die niet aan een agrarische hogeschool zijn afgestudeerd.

De betrouwbaarheid van de antwoorden is in orde doordat de respondenten zijn getoetst aan de doelgroep. Doormiddel van de vraag over het geboortjaar en aan welke hogeschool de respondent is afgestudeerd, is gecontroleerd of de respondent HAS-alumni uit generatie Y is. Van alle respondenten gaf 48% contactgegevens op. Wanneer dat noodzakelijk geacht werd kon er dus contact worden opgenomen met bijna de helft van alle respondenten. Dit heeft een goede invloed op de betrouwbaarheid van het onderzoek.

De validiteit van deze deelvraag is te verbeteren, vooral op het gebied van spreiding is nog winst te behalen. 87% van de respondenten is afgestudeerd aan Aeres Hogeschool, slechts 13% is afgestudeerd aan een andere agrarische hogeschool in Nederland. De resultaten zeggen dus voor het grootste gedeelte iets over de eisen van generatie Y alumni van Aeres Hogeschool. De huidige spreiding is te verklaren; de enquête werd uitgezet bij mijn persoonlijke netwerk in verschillende Whatsapp-groepen en op diverse sociale media accounts. Er is nadat de enquête een aantal dagen open stond voor respondenten geprobeerd om te sturen op de spreiding. Zo is de enquête gedeeld op de sociale media kanalen van de Vereniging Van Afgestudeerden Dronten (VVAD), hiermee is geprobeerd om respondenten te krijgen die al langere tijd afgestudeerd zijn. Daarnaast hebben oud-studenten van Van Hall Larenstein en HAS Hogeschool de enquête doorgestuurd binnen de studentenverenigingen die aangesloten zijn bij eerder genoemde hogescholen. Bij eventueel vervolgonderzoek kan hier nog meer op worden ingespeeld zodat er een betere spreiding ontstaat.

Deelvraag 4: Wat zijn de redenen van een starter binnen de agriconsultancybranche om te blijven werken bij een werkgever?

Het antwoord op deelvraag 4 is eveneens gebaseerd op de enquêteresultaten. De respondenten hebben hiervoor antwoord gegeven op meerdere vragen over de redenen die zij hebben voor het blijven bij- of verlaten van een werkgever.

Op de vraag: *'Wat is voor jou de belangrijkste reden om een bedrijf of werkgever NIET te verlaten?'* gaven alle 102 respondenten (die in de doelgroep vallen) antwoord. Bij de vraag om een tweede en derde reden te geven haakten enkele respondenten af. Hier werden respectievelijk 98 en 89 antwoorden verzameld. Om de betrouwbaarheid van de resultaten te versterken werd er nog een vraag gesteld: *'Wat is voor jou de belangrijkste reden dat je een bedrijf of werkgever juist WEL verlaat?'* Op deze vraag werd antwoord gegeven door 101 respondenten binnen de doelgroep. Ook hier werd gevraagd om een tweede en derde reden te geven, daarbij werden respectievelijk 98 en 86 antwoorden verzameld. De antwoorden die gegeven werden zijn gecodeerd en ingedeeld in verschillende categorieën, deze categorieën zijn gebaseerd op de meest gegeven antwoorden.

De resultaten van de enquête laten zien dat dat werkplezier de belangrijkste pijler is als het gaat om blijven werken voor een werkgever of organisatie. Wanneer er gekeken wordt naar de tweede reden is te zien dat werkplezier nog steeds het belangrijkste is maar dat ook beloning en doorgroeimogelijkheden terrein winnen bij werknemers. Bij een derde reden is beloning het belangrijkste aspect, op de voet gevolgd door doorgroeimogelijkheden. Beloning is dus voor de respondenten niet het belangrijkste aspect maar naarmate er wordt doorgevraagd wint deze categorie steeds meer terrein.

Bij de controlevraag waarom de respondenten een bedrijf juist wel verlaten wordt een gebrek aan werkplezier het vaakst genoemd als eerste reden. Wanneer alle drie de redenen bij elkaar worden opgeteld is een tekort aan doorgroeimogelijkheden de nummer één reden waarom de respondenten hun werkgever verlaten. Wanneer er gekeken wordt naar de tweede reden is het tekort aan doorgroeimogelijkheden het vaakst gegeven antwoord. Daarnaast winnen slechte beloning en gezellige collega's hier terrein. Bij de derde reden is het tekort aan doorgroeimogelijkheden nog steeds de grootste categorie op de voet gevolgd door slechte beloning.

Wanneer de belangrijkste eisen van baanoriëntatie naast de redenen om blijven of vertrekken worden gelegd valt het op dat beloning tijdens de baanoriëntatie niet het belangrijkste is voor de respondenten maar naarmate er doorgevraagd wordt dit wel belangrijke reden is om ergens te blijven werken dan wel te stoppen. Werkplezier en de carrièrekansen zijn zowel bij oriëntatie als behoud belangrijke thema's voor de respondenten.

De betrouwbaarheid is in orde doordat de respondenten zijn getoetst aan de doelgroep. Doormiddel van de vraag over het geboortjaar en aan welke hogeschool de respondent is afgestudeerd, is gecontroleerd of de respondent HAS-alumni uit generatie Y is. Ook de vraagstelling in de enquête draagt bij aan de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten. Doordat de vragen open waren werden respondenten niet beïnvloed door keuzemogelijkheden. Daarnaast kon er, wanneer dit noodzakelijk geacht werd, contact worden opgenomen met 48% van de respondenten.

De validiteit van de resultaten kan worden verbeterd door bij herhalingsonderzoek een extra vraag toe te voegen aan de enquête. Momenteel is het door de antwoorden niet duidelijk welke functie de respondenten vervullen en in welke branche zij actief zijn. Door te vragen

naar de werkgever is het controleerbare welke respondenten wel of niet in de agriconsultancybranche werkzaam zijn. De resultaten van deze enquête zeggen wel iets over HAS alumni generatie Y, maar het is niet duidelijk of zij in de agriconsultancybranche werkzaam zijn (geweest). Het antwoord op deelvraag 4 geeft dus een algemeen beeld weer van de beweegredenen van een HAS alumni (generatie Y), om een werkgever wel of niet te verlaten. Ook op het gebied van spreiding valt hier winst te behalen wat de validiteit van de resultaten ten goede komt.

5. Conclusie en aanbevelingen

In dit onderzoek is gezocht naar antwoord op de vraag: *'Hoe behoud je een starter binnen de agriconsultancybranche langer dan een jaar?'* Hiervoor is kwalitatief onderzoek uitgevoerd bij agriconsultancybureaus en HAS alumni uit generatie Y. Het doel van dit onderzoek is gericht op het verkleinen van de kloof tussen de behoefte van starters en het aanbod van werkgevers in de agriconsultancybranche.

'Wat is het huidige wervingsbeleid, voor startend personeel, bij agriconsultancybureaus?'

Uit de analyseresultaten naar het huidige wervingsbeleid van agriconsultancybureaus blijkt dat agriconsultancybureaus geen eenduidig beleid hebben als het gaat om werving van starters. De verschillen zitten hierin met name in de mate van informatieverstrekking op websites en in vacatureteksten. Vacatureteksten die aantrekkelijk zijn voor starters moeten aansluiten bij de behoeften van deze doelgroep op het gebied van eisen bij baanoriëntatie. Uit dit onderzoek is gebleken dat dit voor HAS alumni, generatie Y, aansluiting bij interesses en zekerheid zijn.

'Wat doen agriconsultancybureaus in het kader van behoud van starters?'

Bij de zoektocht naar behoud strategieën van agriconsultancybureaus werd voornamelijk informatie ingewonnen over de carrièrekansen die bedrijven hun medewerkers bieden. De kansen op door groei en ontwikkelingsmogelijkheden sluiten aan bij de eisen die HAS alumni generatie Y stellen bij hun zoektocht naar een baan evenals de redenen die zij geven om bij een werkgever te blijven of deze juist te verlaten.

'Welke eisen stelde een afgestudeerde aan de HAS toen hij/zij zich oriënteerde op een eerste baan?'

De eisen die HAS alumni generatie Y stellen bij hun zoektocht naar een eerste baan zijn: aansluiting bij hun vooropleiding en interesses alsmede de door groei- en ontwikkelingsmogelijkheden voor zekerheid op de langere termijn.

'Wat zijn de redenen van een starter binnen de agriconsultancybranche om te blijven bij een werkgever?'

Met de resultaten van dit onderzoek is geen specifiek antwoord gevonden voor alumni die werkzaam zijn in de agriconsultancybranche. De resultaten geven dus een algemeen beeld over de HAS alumni generatie Y. Zij geven werkplezier en door groeimogelijkheden op als belangrijkste redenen om bij een werkgever te blijven, ook waardering, beloning en fijne collega's vinden zij belangrijk. De redenen voor vertrek sluiten hierbij aan. Een gebrek aan door groeimogelijkheden en een tekort aan werkplezier worden het vaakst genoemd gevolgd door onvoldoende beloning.

'Hoe behoud je een starter binnen de agriconsultancybranche langer dan een jaar?'

De resultaten geven ook hier een algemeen beeld weer van HAS alumni, generatie Y en niet specifiek voor HAS alumni, generatie Y, die werkzaam zijn in de agriconsultancybranche. Door in te spelen op de eisen die HAS alumni generatie Y stellen bij hun zoektocht naar een baan en de redenen die zij geven om bij een werkgever te blijven. Kortom, door werkplezier uit te stralen voor potentiële medewerkers en inzicht te geven in de door groeimogelijkheden die je organisatie biedt met daarbij een goede beloning kun je HAS alumni verleiden om te blijven.

Met de resultaten van dit onderzoek kunnen agriconsultancybureaus inspelen op de eisen die HAS alumni, generatie Y, stellen aan hun eerste baan. Een praktische eerste stap hierin kan zijn dat vacaturepagina en specifieke vacatureteksten worden aangepast en meer worden toegespitst op aansluiting bij een bepaalde vooropleiding en de doorgroe- en ontwikkelingsmogelijkheden die een organisatie biedt voor starters.

Een tweede suggestie die kan worden toegepast in de agriconsultancybranche is toegespitst op het ervaren van werkplezier. Uit het onderzoek is gebleken dat dit een belangrijke pijler is voor HAS alumni, generatie Y. In het lezen van een vacaturepagina of specifieke vacaturetekst kun je weinig opmaken van de sfeer die binnen een organisatie hangt of het werkplezier wat hier ervaren wordt. Laat potentiële medewerkers daarom eens proeven aan de sfeer. Organiseer bijvoorbeeld een inloopmiddag, dat kan gewoon tijdens de vrijdagmiddagborrel. Zo komen potentiële medewerkers in contact met huidige medewerkers in een informele setting.

Vervolgonderzoek kan gericht worden op effectieve wervingsmediums zodat de nieuw geschreven vacaturetekst ook op de juiste plaats wordt uitgezet. De juiste plaats is daar waar HAS alumni, generatie Y, zoeken naar een baan.

Het effect van onboarding bij HAS alumni voor het behoud van medewerkers is een tweede suggestie voor vervolgonderzoek. Bedrijven die HAS alumni willen behouden in hun organisatie kunnen met de resultaten van dit onderzoek nog beter anticiperen op de eisen en behoeften van deze doelgroep waardoor zij wellicht succesvoller worden in het behoud van hun medewerkers.

Bibliografie

- Aardema, N. (2020, 25 juni). *Start van het Countus Management Development Programma*. Countus. Geraadpleegd op 10 juli 2022, van <https://www.countus.nl/kenniscentrum/nieuws/de-start-van-het-countus-management-development-programma>
- ABZ diervoeding. (z.d.-a). *Commerciële specialisten rundveehouderij, Midden Nederland*. Geraadpleegd op 27 juni 2022, van <https://www.abzdiervoeding.nl/vacature/commerciele-specialisten-rundveehouderij-diverse-regios/>
- ABZ diervoeding. (z.d.-b). *De ABZ formule* [Illustratie]. De ABZ formule. <https://www.abzdiervoeding.nl/vacatures/>
- ABZ diervoeding. (2022, februari). *Jaarverslag ABZ diervoeding*. Jaarverslag 2021 ABZ Diervoeding. https://www.abzdiervoeding.nl/content/uploads/Jaarverslag_2021_ABZ_DeSamenwerking_UA_def.pdf
- Agrifirm. (2022, maart). *Jaarverslag Agrifirm 2021*. Geraadpleegd op 1 juli 2022, van <https://view.publitas.com/cfreport/agrifirm-jaarverslag-2021/page/1>
- Agrifirm. (z.d.-a). *Adviseur Bedrijfsontwikkeling - werklocatie Meppel*. Geraadpleegd op 27 juni 2022, van <https://careers.agrifirm.com/job/Meppel-Adviseur-Bedrijfsontwikkeling-werklocatie-Meppel/862561000/>
- Agrifirm. (z.d.-b). *Agrifirm Academy*. Geraadpleegd op 10 juli 2022, van https://careers.agrifirm.com/content/Agrifirm-Academy/?locale=nl_NL
- Alfa accountants en adviseurs. (2022). *Jaarverslag Alfa 2021*. <https://impact-en-jaarverslag.alfa.nl/jaarverslag-2021/onze-medewerkers>
- Alfa accountants en adviseurs. (z.d.). *Junior assistent accountant Agrarisch*. Geraadpleegd op 28 juni 2022, van <https://www.werkenbijalfa.nl/vacatures/junior-assistent-accountant-agrarisch>
- Alfa accountants en adviseurs. (z.d.). *Alfa*. Geraadpleegd op 10 juli 2022, van <https://www.werkenbijalfa.nl/over-alfa>
- Bentvelsen, Y. (z.d.). *Doorgroeien: Van junior naar senior / carrièretijger*. Carrieretijger.nl. Geraadpleegd op 17 september 2021, van <https://www.carrieretijger.nl/carriere/promotie/doorgroeien>
- Bontekoning, A. (2010). *Werkenergie van opvolgende generaties* [Illustratie]. Aartbontekoning.com. <https://www.aartbontekoning.com/diensten/>
- Bontekoning, A. (2017). *De millennial mythe ontrafeld*. Whitepaper. Opgehaald van <https://www.aartbontekoning.com/wp-content/uploads/Millennial-White-paper-def.pdf>
- CBS. (2021a, augustus 17). *Meer vacatures dan werklozen in tweede kwartaal*. Geraadpleegd op 16 september 2021, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/33/meer-vacatures-dan-werklozen-in-tweede-kwartaal>
- CBS. (2021b, augustus 17). *Openstaande vacatures, seizoensgecorrigeerd* [Grafiek]. Meer vacatures dan werklozen in tweede kwartaal. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/33/meer-vacatures-dan-werklozen-in-tweede-kwartaal>
- CBS. (2021c, 17 augustus). *Spanning op de arbeidsmarkt* [Grafiek]. Meer vacatures dan werklozen in tweede kwartaal. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/33/meer-vacatures-dan-werklozen-in-tweede-kwartaal>
- CBS. (2015, 13 mei). *Zal vergrijzing leiden tot een tekort aan arbeidskrachten?* Geraadpleegd op 16 september 2021, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/20/zal-vergrijzing-leiden-tot-een-tekort-aan-arbeidskrachten->
- CBS. (z.d.). *Leeftijdsopbouw nederland (prognose)* [Grafiek]. Bevolkingspiramide. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/bevolkingspiramide>
- CBS. (2021, juli 15). *Statline*. Geraadpleegd op 23 september 2021, van <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/81589NED/table?searchKeywords=Centraal%20Bureau%20voor%20de%20Statistiek>

- Chronus. (2022, 10 februari). *How to Make Your Employee Onboarding Program Effective*. Geraadpleegd op 10 juli 2022, van <https://chronus.com/employee-onboarding-program-guide>
- Consultancy.nl. (z.d.). *Wat is consulting?* Geraadpleegd op 23 september 2021, van <https://www.consultancy.nl/carriere/wat-is-consulting>
- Consultancy.nl. (2016, 13 juni). *Strategy en management consulting populairste branche onder studenten*. <https://www.consultancy.nl/nieuws/12533/strategy-en-management-consulting-populairste-branche-onder-studenten>
- Countus. (2021, april). *Jaarverslag 2020*. <https://thuisbij.countus.nl/wp-content/uploads/2021/05/countus-jaarverslag-2020.pdf>
- Countus. (z.d.). *Junior Assistent Accountant*. Geraadpleegd op 28 juni 2022, van <https://www.countus.nl/werken-bij/vacatures/junior-assistent-accountant-markelo>
- De Groot, M. (z.d.). *Adviseur/consultant / carrièretijger*. Carrieretijger.nl. Geraadpleegd op 24 september 2021, van <https://www.carrieretijger.nl/beroep/economie-management/generalistisch/adviseur-consultant>
- De Zeeuw, H. (2008, 29 januari). *Generatie Y*. Management scope. <https://managementscope.nl/magazine/artikel/291-slag-generatie-y>
- DLV Advies. (z.d.-a). *DLV-advies en jouw ontwikkeling*. Geraadpleegd op 10 juli 2022, van <https://www.dlvadvies.nl/werken-bij/dlv-advies-en-jouw-ontwikkeling?tab=2#tabbladen>
- DLV Advies. (z.d.). *Medewerker ROM*. Geraadpleegd op 6 juli 2022, van <https://www.dlvadvies.nl/over-dlv-advies/vacature-en-stage/medewerker-rom/56>
- Flynth. (2022, mei). *Geïntegreerd jaarverslag 2021*. https://www.flynth.nl/Portals/0/Flynth_Jaarverslag_2021.pdf
- Flynth. (z.d.-a). *Flynth als werkgever / Flynth adviseurs en accountants*. Werken bij Flynth. Geraadpleegd op 10 juli 2022, van <https://www.flynth.nl/werken-bij/flynth-als-werkgever>
- Flynth. (z.d.-b). *(Startend) Bedrijfsadviseur Agro (Urk, Emmeloord, Dronten)*. Flynth Adviseurs en Accountants. Geraadpleegd op 27 juni 2022, van <https://www.flynth.nl/werken-bij-flynth/vacature-details/id/769105/titel/startend-bedrijfsadviseur-agro-urk-emmeloord-dronten>
- ForFarmers. (2022, februari). *Jaarverslag ForFarmers 2021*. Geraadpleegd op 1 juli 2022, van https://www.forfarmersgroup.eu/bestanden/ForFarmers_Group/Annual-Report-2021-content/63928-1/FORFARMERS_JV2021_NED_L.pdf
- ForFarmers. (z.d.). *Commercieel Traineeship (fulltime) / Nederland / Vacature R3298 / Werken bij ForFarmers*. Geraadpleegd op 27 juni 2022, van <https://www.werkenbijforfarmers.nl/vacatures/commercieel-traineeship-fulltime--nederland--vacature-r3298.aspx>
- Heemskerk, S. (2018, 26 november). *Wie zijn de millennials? Jouw belangrijkste vragen over deze generatie beantwoord*. YoungCapital. <https://www.youngcapital.nl/werkgevers/blog/735-wie-zijn-de-millennials-jouw-belangrijkste-vragen-over-deze-generatie-beantwoord>
- Intelligence Group. (2021a, 8 juni). *Stages winnen aan effectiviteit als baanvindkanaal tijdens corona*. ANP Pers Support. <https://www.persberichten.nl/home/detail/df132daa-2c57-4d88-96a0-ceedd84434b52/title/stages-winnen-aan-effectiviteit-als-baanvindkanaal-tijdens-corona>
- Intelligence Group. (2021b, juni 8). *Top-10: Hoe vonden studenten (MBO,HBO en WO) hun baan tijdens corona?* [Grafiek]. ANP Pers Support. <https://intelligence-group.nl/nl/nieuws/stages-winnen-aan-effectiviteit-als-baanvindkanaal-tijdens-corona>
- Intelligence Group. (2020, 28 juli). *De vacaturesite is anno 2020 effectiever dan het netwerk in het vinden van een baan*. AllesoverHR. <https://www.allesoverhr.nl/themas/de-vacaturesite-is-anno-2020-effectiever-dan-het-netwerk-in-het-vinden-van-een-baan/>

- Kluijtmans, F., & Kamperman, A. (2014). *Leerboek human resource management* (2de editie). Noordhoff.
- ManpowerGroup. (2017, november). *De carrières van millennials: Een visie op 2020*. Reputation Leaders. <https://manpowergroup.nl/wp-content/uploads/2017/11/Millennials-een-visie-op-2020-ManpowerGroup-2016.pdf>
- Meijer, S. (2021, 28 augustus). Een huis, geen proeftijd en meer vrije tijd. TC Tubantia, 16 – 17.
- Reputation Leaders. (2017, november). *De vijf belangrijkste prioriteiten bij het kiezen van een baan* [Illustratie]. Manpower Group. <https://manpowergroup.nl/wp-content/uploads/2017/11/Millennials-een-visie-op-2020-ManpowerGroup-2016.pdf>
- RTL-nieuws. (2022, 15 februari). *Krapte op arbeidsmarkt neemt nog verder toe*. RTL Nieuws. <https://www.rtlnieuws.nl/economie/bedrijven/artikel/5288176/cbs-krapte-arbeidsmarkt-van-mulligem>
- Saunders, M., & Lewis, P. (2015). *Methoden en technieken van onderzoek*, 7e editie met MyLab NL toegangscode (7de editie). Pearson Benelux B.V.
- Van Dale. (z.d.). Generatie. In *Van Dale*. Geraadpleegd op 26 augustus 2021, van <https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/generatie#>. YSdjY4zZPY
- Van Haagen, M. (2020, 11 februari). *Jong talent ontwikkelen doe je op de werkvloer*. PW. <https://www.pwnet.nl/30574/jong-talent-ontwikkelen-doe-je-op-de-werkvloer>
- VanWestreenen. (2021, 7 december). *Adviseur Milieu en Ruimtelijke Ontwikkeling*. Geraadpleegd op 28 juni 2022, van <https://vanwestreenen.nl/vacature/adviseur-milieu-en-ruimtelijke-ontwikkeling/>
- Vogels, P. (2021, 11 augustus). Personeelstekorten lopen op: 'Bedrijven zijn luxepositie kwijt'. AD.nl. <https://www.ad.nl/werk/personeelstekorten-lopen-op-bedrijven-zijn-luxepositie-kwijt~afe1a700/>

Bijlage I – Vacatures

1. Agrifirm – Adviseur Bedrijfsontwikkeling

Adviseur Bedrijfsontwikkeling - werklocatie Meppel



Heb jij interesse voor omgevingsvraagstukken binnen de agrarische sector? Dan zijn wij op zoek naar jou!

De uitdaging

Exlan Advies ondersteunt veehouders met vergunningsaanvragen. Als Adviseur Bedrijfsontwikkeling draag je bij aan de realisatie van diverse vergunningsaanvraag-projecten op het gebied van milieu, bouw en ruimtelijke ordening op en rond het boeren erf. Je werkt bijvoorbeeld aan milieueffectrapportages en aan geur, fijnstof en ammoniak berekeningen.

Jouw verantwoordelijkheden:

- Je werkt samen met de projectleider op het gebied van de Wabo, de Omgevingswet, de Wnb etc.;
- Je vertaalt plannen naar concrete acties die je vervolgens uitvoert;
- In overleg met de projectleider start je de benodigde procedures om vergunningen voor de gewenste ontwikkeling te verkrijgen;
- Je bewaakt de voortgang van projecten.

Als Adviseur Bedrijfsontwikkeling ga je onderdeel uitmaken van het team Bedrijfsontwikkeling, een team van in totaal 30 personen verspreid over de locaties Apeldoorn, Meppel en Oss. Je rapporteert aan de Manager Bedrijfsontwikkeling.

Wat staat er op jouw cv?

- Een afgeronde HBO of WO opleiding richting Milieukunde, Agrarisch of Ruimtelijke Ordening;
- Kennis en affiniteit met van de agrarische sector.

Dit ben jij!

Je bent resultaatgericht en hebt een proactieve houding. Je bent communicatief zeer vaardig, zowel mondeling als schriftelijk.

Verder ben/heb je:

- een teamplayer en zoek je pro-actief de samenwerking met (directe) collega's.
- aandacht voor details en zorg je voor de juiste informatieoverdracht, verslaglegging en dossiervorming;
- Onder druk accuraat, efficiënt en blijf je doelmatig werken;
- Een visie op de ontwikkeling van het landelijk gebied.

Wat mag je van ons verwachten?

Een uitdagende functie voor 32-40 uur p.w. met een hybride werkplek; je werkt deels vanaf je standplaats Meppel maar ook thuis. Je komt terecht in een enthousiast en betrokken team waar samenwerking en resultaat centraal staan.

Als collega bij Agrifirm ontvang je:

- Een goed salaris;
- Circa 36 vrije dagen (ca. 23 vakantiedagen & 13 ATV o.b.v. fulltime);
- Laptop & Iphone;
- Goede secundaire arbeidsvoorwaarden;
- Uitgebreide ontwikkelingsmogelijkheden via onze Agrifirm Academy.

Royal Agrifirm Group

Exlan Advies is onderdeel van Agrifirm NWE en biedt advisering aan boeren en telers op het gebied van ondernemerscoaching, bedrijfsontwikkeling betreffende vergunningen en bouw, mest- en mineralen en bemiddeling in productierechten. Exlan Advies staat voor een duurzaam toekomstperspectief voor de boeren en telers van morgen.

De visie van Royal Agrifirm is om elke dag te werken aan een verantwoorde voedselketen voor toekomstige generaties. Wil jij hier een bijdrage aanleveren, dan ligt er een mooie carrière voor je in het verschiet bij Agrifirm!

Solliciteren kan via de groene button 'solliciteer nu'. Je sollicitatie (of een motivatie) kun je richten aan Lonneke van den Brand, Corporate Recruiter. Heb je vragen? Neem dan contact op via 06 – 43 45 30 41 of via l.vandenbrand@agrifirm.com.

#LI-LV1

Een (online) assessment maakt onderdeel uit van de procedure

Waarom werken bij Agrifirm?

Bij Royal Agrifirm Group zijn we gepassioneerd door landbouw. We willen het verschil maken, zorgen voor de toekomst en ambitieuze doelen halen. Samen kunnen we de beste zijn en wereldwijd relevante impact creëren. Bij Agrifirm werk je mee aan een verantwoorde voedselketen voor de toekomstige generaties.

2. ForFarmers – Commercieel Traineeship

In het kort

Uren	38
Dienstverband	Fulltime
Categorie	Sales
Locatie	Geen vaste standplaats (Nederland)

In september 2022 start het commercieel traineeship bij ForFarmers. Dit internationale eenjarige-programma is speciaal ingericht voor afgestudeerde bachelor studenten met commerciële ambities. Na een succesvolle afronding ontwikkel je je verder binnen ForFarmers.

Je gaat aan de slag als sales specialist /accountmanager bij de sectoren herkauwers, pluimvee of varkens. Je krijgt de kans om het beste uit jezelf te halen en veel ervaring op te doen.

Dus zoek jij een organisatie waarbinnen je kunt groeien? Solliciteer dan op deze functie en start vanaf september 2022 bij ForFarmers, de grootste diervoederproducent van Europa.

Wat ga je doen?

Tijdens het commercieel traineeship sta jij centraal. We bieden je persoonlijke begeleiding, training en coaching op maat. Je leert op hoofdlijnen alle onderdelen van het bedrijf kennen én bouwt direct aan je eigen interne netwerk. Ons doel? Jou voorbereiden op een passende carrière binnen onze sales-organisatie, ongeacht in welke diersector.

Afhankelijk van je interesse en competenties zijn er veel doorgroeimogelijkheden binnen sales. Of je duikt de diepte in als technisch specialist of kiest voor zelfstandig ondernemerschap als dealer van ForFarmers. We bieden ook de mogelijkheid om internationaal je carrière verder uit te breiden.

Wat wij van jou verwachten

- Je volgt een op maat gemaakt programma binnen varkens, pluimvee of herkauwers gebaseerd op jouw talent en ambitie.
- Affiniteit met commercie en de agrarische wereld.
- Diploma Hbo of WO in een agrarische richting, bedrijfskunde of commerciële economie.
- Karaktereigenschappen als lef en humor.
- Een gezonde drijfveer om te winnen.
- IJzersterke communicatieve vaardigheden, zowel in woord als geschrift.

Wat je van ForFarmers krijgt

- Je werkt bij de marktleider in de Europese diervoedersector
- Mogelijkheid tot thuiswerken; je ontvangt een aanvullende thuiswerkvergoeding
- Je krijgt 24 vakantiedagen en 13 adv-dagen op basis van fulltime dienstverband
- Jaarlijks ontvang je 8% vakantiegeld en een eindejaarsuitkering van 4%
- Laptop, iPhone en leaseauto
- Veel ruimte voor je eigen inbreng en ideeën om het werken bij ForFarmers nog interessanter te maken!
- Wil jij je blijven ontwikkelen? Dat kan via de ForFarmers Academy.

Wie ben jij?

Ben jij het commerciële talent die het verschil gaat maken?

Solliciteer via de solliciteer-button bovenaan deze pagina. Je wordt automatisch doorgelinkt naar onze sollicitatiemodule. Vul deze in en voeg je motivatie en cv als bijlage toe. Je sollicitatie wordt uiteraard vertrouwelijk behandeld.

3. ABZ diervoeding – Commercieel specialist rundveehouderij

Commerciële specialisten rundveehouderij, Midden Nederland

ABZ Diervoeding zoekt meerdere commerciële specialisten rundveehouderij (regio Midden-Nederland) die uitkijken naar een uitdagende functie met veel vrijheid en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. ABZ Diervoeding is een ambitieuze landelijk opererende diervoedercoöperatie. Zij heeft haar afzet de laatste jaren gestaag zien groeien tot een volume van circa 750.000 ton. Met zes fabrieken, strategisch gelegen in Nederland, voorziet ABZ Diervoeding haar afnemers van kwaliteitsvoerders tegen scherpe prijzen.

Met het commerciële team rundveehouderij werkt ABZ Diervoeding aan het verbeteren van de rendementen van onze rundveehouders. Wij zijn zeer succesvol in de melkveehouderij met sterk stijgende afzet tot gevolg. ABZ Diervoeding hecht veel waarde aan klanttevredenheid.

Functie-omschrijving:

Voor deze functie zoeken wij een gedreven professional met tenminste een HBO-opleiding (HAS) en met commerciële ervaring. Uiteraard heb je een goede kennis van de rundveehouderij en beschik je over een netwerk van relaties. Je bent actief in het onderhouden en uitbreiden van je netwerk. Dit alles met als doel een langdurige relatie op te bouwen met je klanten en samen met hen een uitstekend resultaat te behalen. Je krijgt van ons alle vrijheid om deze functie succesvol in te vullen met veel ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Je inbreng op beleidsmatige terreinen wordt zeer op prijs gesteld.

Functie-eisen:

Je beschikt over een netwerk van relaties en bent resultaatgericht, ondernemend, gedreven, kwaliteitsbewust, enthousiast en initiatiefrijk. Uiteraard beschik je over uitstekende contactuele eigenschappen. Samen met je team wil jij de kansen voor de melkveehouders benutten. Je spreekt de taal van de boeren en ziet uitdaging in het leggen van nieuwe contacten.

Informatie:

Voor meer informatie kun je contact opnemen met de heer Cor van Dijk, commercieel directeur, op telefoonnummer: 06 2126 6226.

Als deze functie je aanspreekt, stuur dan jouw sollicitatiebrief met cv naar: Sollicitatie@abzdiervoeding.nl
Of vul het sollicitatieformulier in via onderstaande button.



4. Flynth – (Startend) bedrijfsadviseur agro

(Startend) Bedrijfsadviseur Agro (Urk, Emmeloord, Dronten)

Meer weten over vestiging Urk?

Afdeling: Bedrijfsadvies Plaats: Urk

Omschrijving

Gaat jouw hart sneller kloppen als je voor agrarische ondernemers mag werken? En wil jij bij hen aan tafel zitten om een toegevoegde waarde te leveren om de resultaten van hun onderneming te verbeteren? Dan is Flynth op zoek naar jou!

Wij hebben voor onze locaties in Urk, Emmeloord en Dronten diverse mogelijkheden voor startende én ervaren Bedrijfsadviseurs Agro.

Wat ga je doen?

Als beginnend bedrijfsadviseur ondersteun je de ervaren collega's. Je leert contact te onderhouden met klanten en ondersteunt hen op het gebied van de administratie. Na een interne opleiding is het de bedoeling dat jij in de toekomst je eigen klantenportefeuille gaat beheren.

Heb je al enige ervaring als Bedrijfsadviseur? Dan ga jij vanuit jouw ervaring vakinhoudelijke en onderbouwde adviezen leveren aan agro-klanten. Je bent expert in het opbouwen en uitbouwen van relaties met klanten. Je bent in staat het goede gesprek met ondernemers te voeren en hen vanuit de behoeftes en (toekomstige) ontwikkelingen van het juiste advies te voorzien. Je hebt enerzijds een commerciële rol en anderzijds houd je je bezig met de financiële en bedrijfskundige vraagstukken.

Kortom, als Bedrijfsadviseur Agro ga je:

- financiële en bedrijfskundige kansen in kaart brengen en ondernemers wijzen op de risico's;
- ondernemers adviseren in werkbare oplossingen, te stellen prioriteiten en te ondernemen acties
- (op den duur) een eigen klantenportefeuille beheren én uitbreiden

Hoe ziet je werkplek eruit?

Je komt te werken binnen ons cluster Zuiderzee, met de locaties Urk, Emmeloord en Dronten. Binnen dit cluster kan je 90 andere collega's tegenkomen.

Bij Flynth adviseurs en accountants werken we deels vanuit huis en deels op kantoor. Je hebt een vaste standplaats, maar het kan voorkomen dat je locatie overstijgend werkt. Flynth heeft locaties door het hele land en daarmee zijn er altijd collega's bij jou in de buurt die voor je klaar staan. Onze klanten bedien je natuurlijk niet alleen. Met zo'n 1.600 collega's staan wij altijd klaar voor onze klant. Om kennis te delen, van elkaar te leren en samen te groeien, zijn we veel in contact met verschillende collega's. Omdat we geen partnerstructuur hebben, kunnen we mede hierdoor investeren in de kwaliteit van onze dienstverlening en in de opleiding van onze medewerkers. Zo kunnen we samen altijd het beste advies aan onze klanten geven.

Wat bieden wij jou?

Werken bij Flynth betekent dat je volop kansen krijgt om jezelf te ontwikkelen. Wij zetten sterk in op duurzame inzetbaarheid. Niet alleen door te kijken naar jouw talenten en mogelijkheden, maar ook door je een goede werk-privébalans te bieden. Zo faciliteren wij je bijvoorbeeld in het combineren van werk en studie. Verder kun je onder meer rekenen op:

- een marktconform salaris;
- een contract voor bepaalde tijd voor 32 – 40 uur per week voor één jaar, bij wederzijds enthousiasme wordt dit na één jaar omgezet in een contract voor onbepaalde tijd;
- een premievrij pensioen, reiskostenregeling en een thuiswerkregeling;
- 30 of 32 vakantiedagen op basis van 40 uur (afhankelijk van je ervaring);
- Start@Flynth, ons welkomstprogramma tijdens je eerste jaar bij Flynth met trainingen en bijeenkomsten;
- studie- en opleidingsmogelijkheden, zowel intern als extern;
- een persoonlijk ontwikkelingsprogramma met mooie perspectieven;
- je eigen performance coach;
- een laptop en telefoon die je ook privé mag gebruiken.

Maar bovenal werk je bij Flynth in een fijne, collegiale werkomgeving waarin we oog hebben voor elkaar en onze klanten. Daarin maken wij het verschil.

Vereisten

Wie zoeken we?

Wij zoeken collega's die het beste uit zichzelf én uit ons wil halen. Verder heb je voor deze baan:

- affiniteit met de agrarische sector;
- een afgeronde opleiding richting Bedrijfskunde, Accountancy of de HAS

Je bent niet alleen analytisch sterk, maar staat ook commercieel stevig in je schoenen. Je ziet kansen en bent klantgericht en bovendien een echte teamspeler die werk en kansen ziet.

Heeft deze vacature jouw interesse? Mooi! We staan op verschillende manieren voor je klaar. Eerst oriënteren? Lees meer over ons op www.werkenbijflynth.nl of neem contact op met corporate recruiter Phylcia Akkermans. Dit kan door te bellen of whatsappen naar 06 518 99 179 of mail naar phylcia.akkermans@flynth.nl. Neemt Phylcia niet op? Bel dan naar het algemene recruitment nummer 088 236 76 43 en stel daar je vragen. Natuurlijk kun je ook direct solliciteren via de sollicitatieknop.

Flynth. Het beste advies dat we je kunnen geven.

5. Countus – Junior assistent accountant

AGRO

Junior Assistent Accountant

📍 Markelo

Deel deze vacature: [f](#) [v](#) [w](#) [in](#)

Ben jij net klaar met je opleiding en sta jij te trappelen om jouw kennis in de praktijk te gaan brengen? Of ga je nog naar school en zoek je een mogelijkheid om daarnaast ervaring op te doen? Voor ons ambitieuze team in Markelo zijn wij op zoek naar een Junior Assistent Accountant Agro. Met ons team bedienen wij onze klantenportefeuille die voornamelijk bestaat uit agrarische ondernemingen. Dit doen we met veel gedrevenheid, humor en een nuchtere aanpak. Kom jij ons team versterken?

Waar ga je werken?

In bijna 100 jaar is Countus uitgegroeid tot dé accountants- en adviesorganisatie in vier sectoren: Agro & Agri, Zorg, Recreatie & Horeca en MKB. We werken vanuit 26 vestigingen, waardoor we dichtbij onze klanten zijn én ook bij jou! We adviseren klanten m.b.t. de jaarrekening, belastingaangifte, salarisadministratie, pensioen, verzekeringen en overnames. Daarnaast ondersteunen onze expertiseteams – waaronder Controle-team (Audit) en Personeelsmanagement – vanuit ons hoofdkantoor in Zwolle ondernemers in heel Nederland. Ook zijn zij sparringpartner voor collega's op lokale vestigingen. Door deze grote diversiteit aan specialismen in huis, is er voor jou alle ruimte om jezelf te ontwikkelen en nieuwe taken/projecten op te pakken. Groei begint met jouw initiatief!

Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg. Bij ons is iedereen gelijk en spreken we elkaar gewoon bij de voornaam aan. Toegankelijkheid staat bij ons hoog in het vaandel. Er wordt fanatiek gewerkt en is ook ruimte voor plezier. Medewerkers zoeken elkaar dan ook regelmatig op. Want: samen bereiken we meer dan alleen. #nononsense

Met Team Countus ben je nooit alleen. Wij staan dichtbij onze mensen en hanteren korte lijnen. Bij ons staan de deuren altijd open. Door onze platte organisatiestructuur, is de stap naar de (regio)directie zo gemaakt. #betrokken

Bij Countus kennen we geen partnerstructuur, dat maakt ons uniek in de branche. Wij werken vanuit de filosofie dat er een gezonde winstgevendheid behaald moet worden voor de continuïteit van het bedrijf. Voor alle medewerkers is het mogelijk om een aandeel in Countus aan te schaffen, dit noemen we de medewerkersparticipatieregeling (MePa). Zo stimuleren we ondernemerschap in onze organisatie.

Wie zoeken wij?

Je bent (bijna) klaar met jouw hbo-opleiding richting Accountancy, Bedrijfseconomie, SPD of een hogere agrarische opleiding met financiële specialisaties. Je bent cijfermatig sterk en je bent goed in staat om hoofd- en bijzaken van elkaar te scheiden. Voor het maken van analyses is dat een handige eigenschap. Je werkt accuraat en gestructureerd, gaat voor kwaliteit, bent resultaatgericht en proactief. Je zoekt je collega's actief op, bent flexibel, positief-kritisch en weet van aanpakken. Verder vind je persoonlijke ontwikkeling belangrijk. Je wil graag doorgroeien op termijn en je bent bereid om hiervoor de benodigde opleidingen te volgen. Het is een pré als je affiniteit hebt met de agrarische sector.

Wat ga je doen?

Als Junior Assistent Accountant stel je onder begeleiding van een collega jaarrekeningen samen. Dit doe je volgens een risicogerichte aanpak. Daarnaast verzorg je de administratie, stel je periodescijfers op en verzorg je belastingaangiften. Ook kan het voorkomen dat je besprekingen voorbereidt en je ondersteunt op het gebied van agrarische wet- en regelgeving.

Wat bieden wij jou?

Bij Countus staat jouw eigen ontwikkeling voorop. Want als jij doet waar jij goed in bent en blij van wordt, zorgt dat voor een gezonde werkcultuur. We streven naar ondernemerschap binnen de organisatie en kans zijn er genoeg. Als jij laat zien dat je ze wilt pakken, helpen wij je daarbij. Van training, van projecten en elkaar. Samen voor ontplooiing noemen wij dat. #ruimtevoorontwikkeling

Daarnaast kun je rekenen op het volgende:

- Een salaris tussen de €2.100 en €3.200 bruto per maand (o.b.v. 40 uur) plus 8,4% vakantiegeld;
- Zelf bepalen hoeveel je werkt! Een dienstverband voor 28, 32, 36 of 40 uur per week is mogelijk. Daarbij krijg je de mogelijkheid om je werkdagen en -tijden zelf in te delen;
- Een ruime vakantiedagenregeling, minimaal 30 vakantiedagen met de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen of verkopen;
- Een laptop en telefoon van de zaak;
- Een goede mobiliteitsregeling;
- Een gedegen pensioenregeling waar je zelf een geringe eigen bijdrage in hebt.

Vitaal aan het werk:

- Een uitgebreid scholingsaanbod waardoor je jezelf kan blijven ontwikkelen op persoonlijk en professioneel vlak;
- Korting op je sport-abonnement en zorgverzekering;
- Lekker op de fiets naar het werk? Maak gebruik van onze fietsregeling;
- Vernieuwd thuiswerkbeleid.

Nieuwsgierig hoe medewerkers het ervaren om bij Countus te werken? www.countus.nl/werkenbij

Acquisitie naar aanleiding van deze vacature wordt niet op prijs gesteld.

Samenvatting:

Locatie:

Vestiging	Markelo
Straatnaam	Burgemeester de Beaufortplein 13
Postcode, Plaatsnaam	7475 AG Markelo
Algemeen tel. nr	0547 36 83 68

Details:

Functietype	Accountancy
Salarisindicatie	€2100 - €3200

6. Alfa accountants en adviseurs – Junior assistent accountant agrarisch

- ✓ Een uitdagende functie in een groeiende organisatie waar je volop vrijheid en ruimte krijgt om jezelf verder te ontwikkelen.
- ✓ Je krijgt de unieke mogelijkheid om zelf eigenaar van onze organisatie te worden.
- ✓ Je kunt rekenen op goede faciliteiten om thuiswerken mogelijk te maken.
- 🕒 24-40 uur
- ☀️ 25 vakantiedagen
- 🚗 Een individueel keuzebudget: salaris, 12 vakantiedagen of een eindejaarsuitkering

Junior assistent accountant agrarisch in IJsselstein

Werk je graag mee aan de toekomst van agrarische ondernemers? En wil je dit in teamverband oppakken? Als assistent accountant krijg je daar binnen Alfa IJsselstein alle ruimte voor. Voor deze vacature zoeken wij dan ook een collega die reeds ervaring heeft met het samenstellen van jaarrekeningen, maar wil groeien in verantwoordelijkheid en het geven van advies.

Wat ga jij doen als junior assistent accountant agrarisch?

In de agrarische sector kun je als assistent accountant het verschil maken. Het wordt jouw taak om het cijfermatige gedeelte optimaal te verzorgen. Hierbij maak je gebruik van moderne IT-oplossingen waarmee je cijfers middels een dashboard analyseert en adviespunten voor onze klanten signaleert. Jouw proactieve houding maakt dat je klant specifieke aandachtspunten signaleert en deze onder de aandacht brengt.

Als assistent accountant agrarisch in IJsselstein voer je de volgende werkzaamheden uit:

- Je stelt jaarrekeningen samen en verzorgt winstaangiften;
- Je neemt contact op met de klant bij onvolledigheden in de financiële administratie;
- Je biedt ondersteuning aan de klantbeheerders en adviseurs bij adviesvraagstukken;
- Je houdt je bezig met de actuele cijfers via het Alfa Management Paneel.



Alfa IJsselstein

[Bekijk de vestigingspagina](#)

Wat heb je nodig in deze functie?

- Je hebt een afgeronde HBO en/of WO diploma accountancy, bedrijfseconomie of agrarische bedrijfskunde
- Je bent gedreven in ICT en ziet uitdaging in verdere digitalisering
- Affiniteit met de agrarische sector
- Je bent communicatief vaardig en klantgericht

7. VanWestreenen – Adviseur milieu en ruimtelijke ontwikkeling

Wegens gezonde groei zijn wij voor onze vestigingen in Lunteren en Lichtenvoorde op zoek naar een

Adviseur Milieu en Ruimtelijke Ontwikkeling

Ben jij ondernemend, creatief, heb je passie voor adviseren van ondernemers in de agrarische sector en food en industrie keten over bedrijfsontwikkeling en weet jij te spelen met de wet- en regelgeving op het gebied van milieu en ruimtelijke ontwikkeling? Kom dan werken bij VanWestreenen, Adviseurs Ruimtelijke Ontwikkeling.

Wat ga je doen?

Als adviseur milieu en ruimtelijke ontwikkeling ontzorg je ondernemers met bedrijfsontwikkeling in de Food & Agri keten. Je zet je kennis en ervaring op het gebied van Milieu (Wnb) en Ruimtelijke Ontwikkeling in. Je neemt verantwoordelijkheid voor het hele proces. Binnen de kaders van de wet- en regelgeving haal je voor je klanten alles uit de kast en zo help je ze hun ambities waar te maken.

Wie ben je?

Je adviseert graag ondernemers in de agrarische sector over bedrijfsontwikkeling en je weet de juiste toon te raken wanneer je ze helpt doelen te bereiken. Je bent iemand die graag samenwerkt in een projectteam. Je communiceert duidelijk en je werk- en denkniveau is minimaal HBO. Heb je veel of juist weinig ervaring, er is plaats in ons groeiende team! We geven jou de mogelijkheid om je eigen loopbaan vorm te geven en te groeien op basis van je eigen ambities en mogelijkheden.

Wie zijn wij?

VanWestreenen, Adviseurs Ruimtelijke Ontwikkeling, is een toonaangevend, onafhankelijk, adviesbureau met ruim 20 medewerkers en vestigingen in Lunteren, Lichtenvoorde en Tubbergen. Wij helpen agrarische ondernemers en bedrijven in Food & Industries bij hun bedrijfsontwikkeling. We adviseren en begeleiden deze ondernemers op het gebied van milieuwetgeving, ruimtelijke ontwikkeling en bouw. Of het nu gaat om het aanvragen van een omgevingsvergunning, het aanvragen van een vergunning Wet Natuurbescherming of het begeleiden bij een bestemmingsplanwijziging of subsidietraject. Onze organisatie kent een platte organisatiestructuur en als team spannen we ons in om, binnen de kaders van wet- en regelgeving, het maximale voor onze klanten te bereiken.

Wat bieden wij?

Wij bieden een mooie baan binnen een jong en enthousiast team van specialisten met een mentaliteit van aanpakken. Wij houden van collega's die initiatief tonen en graag eigen ideeën in de praktijk brengen. Wij bieden uitstekende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals 30 vakantiedagen, een goede pensioenregeling en een marktconform salaris. We vinden het belangrijk dat je een goede balans vindt tussen werk en privé; ook parttime werken behoort tot de mogelijkheden.

Interesse?

Interesse in deze vacature? Aarzel dan niet en neem contact op! Je kunt je sollicitatie mailen naar schoterman@vanwestreenen.nl of contact opnemen met Gert Schoterman, directeur, 06-50691364.

8. DLV advies – Medewerker ROM

MEDEWERKER ROM

Standplaats

Uden

Waarom interessant voor jou?

Beschik jij over hbo- werk- en -denkniveau of ben je net afgestuurd en op zoek naar een baan met een mooi toekomstperspectief? Dan is deze functie interessant voor jou!

Jij wordt enthousiast als je samen met de projectleider, ondernemers kunt adviseren en daarnaast een rol hebt in het uitwerken van projecten. Je houdt van gestructureerd werken en volgt actief ontwikkelingen in jouw vakgebied.

In deze veelzijdige baan bieden wij jou o.a.:

- zelfstandigheid;
- een team met enthousiaste collega's;
- doorgroeimogelijkheden;
- verantwoordelijkheid;
- ruimte voor zowel inhoudelijke als persoonlijke ontwikkeling;
- DLV Advies inwerk- en trainingsprogramma.

Wat houdt de functie in?

Je bent de sparringpartner voor onze projectleiders op het gebied van omgevingsrecht. Vanuit het projectteam ondersteun je in het uitwerken van aanvragen op het gebied van de benodigde toestemmingen, met name op het gebied van milieu en natuur. Hierbij hoort uiteraard het opstellen van de benodigde rapportages, onderbouwingen en verzoeken, altijd in nauwe samenwerking met de projectleider. Je volgt de ontwikkelingen in het vakgebied op de voet en onderhoudt contacten met overheden, instanties en klanten over de lopende aanvragen en bewaakt mede de voortgang ervan. Er is uiteraard ruimte voor de benodigde verdieping op de verschillende kennisvlakken. Daarnaast wordt je samen met collega's verantwoordelijk voor het onderhoud van de teamkennis op een aantal van je vakgebieden. Je werkt vanuit ons kantoor in Uden.

Welke werkzaamheden ga jij o.a. uitvoeren?

- Adviseren van projectleiders over de te volgen procedures.
- Opstellen van aanvragen vergunningen en bijbehorende rapportages en onderbouwingen.
- Coördineren van projecten.
- Bijhouden van de relevante wet- en regelgeving op het vakgebied voor het team.

Jouw profiel:

- Je hebt minimaal hbo- werk- en -denkniveau.
- Je bent beschikbaar voor minimaal 32 uur per week.
- Je bent communicatief sterk.
- Je bent ondernemend, vernieuwend en hebt durf en drive.
- Je werkt planmatig en nauwkeurig.
- Je kunt zowel zelfstandig als in een team werken.
- Je hebt goede beheersing van de Nederlandse taal, in woord en geschrift.
- Ervaring met aanvragen van vergunningen en het werkveld is een pré, maar zeker geen must.

Interesse?

Solliciteer hier en stuur jouw motivatie en cv naar ons toe.

Voor meer inhoudelijke informatie kun je contact opnemen met [Erwin van Kessel](#) (Teammanager), tel: 06 5340 80 00.

Voor algemene informatie kun je contact opnemen met [Tamara Coenen- van Heumen](#) (Hoofd Personeelszaken), tel: 0413 33 68 00.

1. Hebben jullie een specifieke wervingsmethode voor starters/ junior medewerkers?

Respondent geeft aan dat zij hier als organisatie wel mee bezig zijn maar dat ze daarin nog wat zoekend zijn. Ze geven de voorkeur aan sluiten bij fysieke bijeenkomsten om vanuit daar contactmoment te genereren. De gesproken medewerker zit nu twee jaar op deze functie waardoor fysieke bijeenkomsten in een groot deel van de periode niet mogelijk waren in verband met het Coronavirus.

2. Welke wervingskanalen gebruiken jullie voor starters functies?

Het liefst laten ze een van de adviseurs presentaties geven op scholen om de doelgroep te bereiken. Daarnaast staan ze op opendagen en zetten ze online kanalen in om vacatures uit te zetten, LinkedIn is hiervan een voorbeeld.

3. Welke zijn hiervan het meer effectief?

Momenteel zijn ze bezig met het analyseren hiervan, ik belde volgens de medewerker dus net te vroeg. Wel merken zij dat 'via-via' de meeste nieuwe medewerkers binnenkomen, daarmee wordt het netwerk van het huidige personeelsbestand bedoeld. Ook stagiaires blijven wel eens binnen de organisatie werken wanneer zij klaar zijn met hun studie.

4. In hoeverre merken jullie iets van het jobhoppen van millennials?

Jonge medewerkers gaan na een jaar op vijf opzoek naar een andere uitdaging.

5. Hebben jullie je wervingsbeleid aangepast op de huidige generaties die het werkveld betreden?

Respondent geeft aan dat dat nog niet gebeurd is maar dat ze hiermee bezig zijn binnen de organisatie.

6. Bij baan oriëntatie geven mijn respondenten aan dat zij aansluiting en zekerheid de belangrijkste eisen vinden. Merken jullie dat ook bij een sollicitatieprocedure?

Bij deze organisatie merken zij dat (potentiële) medewerkers vooral doorontwikkeling, aandacht en begeleiding belangrijk vinden. Daarnaast valt het op dat vrije tijd belangrijker wordt, doordat meer jonge medewerkers parttime willen werken.

7. Uit mijn enquêteresultaten blijkt dat starters werksfeer het aller belangrijkste vinden in hun baan. Dit geven zij als nummer één reden om op bij een werkgever te blijven. Hoe merken jullie binnen de organisatie?

De jeugd zoekt elkaar op en hebben de behoefte om zelf dingen te initiëren. Daarnaast worden er door de organisatie zogeheten themadagen georganiseerd, deze worden door jonge werknemers heel positief ontvangen en geven zij goede feedback op.

Bijlage III – Enquête

Waarom blijf jij bij je werkgever?

Mijn naam is Saskia Scholte op Reimer, student Bedrijfskunde en agrifoodbusiness aan de Aeres Hogeschool in Dronten. Momenteel zit ik in de laatste fase van mijn opleiding en ben ik bezig met het schrijven van mijn afstudeerwerkstuk. Mijn onderzoek is gericht op het behoudt van starters (generatie Y) in de agriconsultancybranche.

Ik kan jouw hulp goed gebruiken!

Ben je geboren tussen 1985 en 2000 én afgestudeerd aan een agrarische hogeschool in Nederland? Perfect, dan val je in de doelgroep. Je zou me enorm helpen door deze korte vragenlijst in te vullen, het kost slechts 5 minuten van je tijd.

Alvast bedankt.

1. Wat is je geslacht?*
- Man
 - Vrouw
 - Zeg ik liever niet
2. Wat is je geboortjaar?*
- Voor dit onderzoek ben ik opzoek naar respondenten die geboren zijn tussen 1985 en 2000.*

➤ *Korte antwoordtekst*
3. Aan welke agrarische hogeschool ben je afgestudeerd?*
- Aeres Hogeschool
 - HAS Hogeschool
 - Hogeschool Inholland
 - Van Hall Larenstein
 - Anders...
4. Welke opleiding(en) heb je hier afgerond?*
- *Korte antwoordtekst*
5. In welk jaar ben je afgestudeerd?*
- *Korte antwoordtekst*
6. Wat waren voor jou de belangrijkste eisen toen je je oriënteerde op je eerste baan?*
- *Tekst lang antwoord*
7. Wat is voor jou de belangrijkste reden om een bedrijf of werkgever NIET te verlaten?*
- *Korte antwoordtekst*
- 7a. Is er nog een tweede reden om een bedrijf niet te verlaten?*
- *Korte antwoordtekst*
- 7b. Kun je ook nog een derde reden geven?*
- *Korte antwoordtekst*

8. Wat is voor jou de belangrijkste reden dat je een bedrijf of werkgever juist WEL verlaat?*

➤ *Korte antwoordtekst*

8a. Kun je hiervoor ook een tweede reden geven?*

➤ *Korte antwoordtekst*

8b. En een derde?*

➤ *Korte antwoordtekst*

9. Mag ik naar aanleiding van de door jouw ingevulde antwoorden contact met je opnemen?*

- Nee
- Ja, laat hieronder je contactgegevens achter

Wanneer ik contact met je mag opnemen kun je hier je gegevens achterlaten.

Graag de volgende gegevens invullen: Naam, telefoonnummer en emailadres.

➤ *Tekst lang antwoord*

EINDE

**Alle velden met een ster gemarkeerd zijn verplicht.*