



Netwerken is het nieuwe solliciteren

“Netwerk is een hele belangrijke factor bij het solliciteren” volgens Roelie van Leeuwen. Zij is werkzaam als HR adviseur bij Tomatenkwekerij Looije, een van oorsprong familiebedrijf waar de ontwikkeling van personeel en HR een belangrijke plaats inneemt. Hoe kijkt een HR adviseur uit de sector van de glastuinbouw naar het werving- en selectieproces? Er wordt ons een kijkje in de keuken gegund.

Nasstassia Didden

ndidden@mobiliteitscentrumglastuinbouw.nl

Zou je iets kunnen vertellen over hoe jullie werving- en selectie procedure eruit ziet?

“Bij ons staat het aangaan van langdurige relaties centraal, daarom hanteren wij een gedegen selectie procedure. Mensen staan voortdurend met ons in contact door middel van social media. Voor de werving van nieuwe medewerkers zet ik social media actief in door vacatures te posten op mijn LinkedIn pagina of op Twitter. Tevens vraag ik aan de vaste medewerkers om de vacature uit te zetten in hun eigen netwerk. Op die manier komen potentiële kandidaten binnen. Daarnaast wordt de vacature uitgezet op onze eigen website, het Mobiliteitscentrum Glastuinbouw en online vacaturebanken.”

Hoe intensief maken jullie gebruik van het eigen netwerk in de werving van nieuw personeel?

“Bij Looije maken we zeker gebruik van het eigen netwerk. Ook vanuit mijn eerdere werkervaring in de werving en selectie weet ik dat het eigen netwerk een hele belangrijke factor is, vooral voor de moeilijk vervulbare vacatures. Het hangt sterk af van de aard van de functie. Bijvoorbeeld: je bent op zoek naar een administratief medewerker en zet deze online uit, dan krijg je daar gemakkelijk reacties op. Zoek je een teeltspecialist dan zal je echt meer moeite moeten doen om de juiste persoon te vinden. Dan merk je dat het netwerk erg belangrijk is.”

“Na de CV + brief selectie heb je als kandidaat bij Looije minimaal twee gesprekken met verschillende leden van het management team. Je kan dus bijvoorbeeld met een Locatiemanager aan tafel zitten wanneer je als kandidaat solliciteert voor een communicatiefunctie. Dit leidt tot verrassende inzichten. Ieder van de gesprekspartners moet aan boord zijn, bij twijfel gaan we niet verder met de kandidaat. “

Je geeft aan dat solliciteren via het eigen netwerk zeer effectief kan zijn. In hoeverre is een CV dan nog een interessante toevoeging?

“Ik zie daar zeker nog het belang van in. In het selectieproces zijn er namelijk meerdere mensen die de kandidaten spreken. Een CV vormt dan een soort leidraad voor ons om de achtergrond van de kandidaat te toetsen en ook voor de kandidaat is het een manier om zijn of haar verhaal te vertellen.”

En een motivatiebrief? Zo, ja wat moet er dan in zo'n motivatie staan?

“Ik houd zelf van een korte en bondige motivatie en met een goede motivatiebrief kan iemand zijn enthousiasme laten zien. Belangrijk is dat de kandidaat beschrijft wat hem of haar aanspreekt aan Looije, om zo te kunnen toetsen of iemand zich verdiept heeft. Daarnaast is dit afhankelijk van de functie waar de kandidaat op solliciteert en zijn of haar achtergrond. Iemand met een achtergrond in de tuinbouw zou wellicht bewust kiezen voor Looije als grote tomatenteler en zijn keuze

voor Looije als tuinbouwbedrijf meer onderbouwen, terwijl iemand die solliciteert op een communicatiefunctie meer zal inspelen op de functie-inhoud.”

Hoe kan een potentiële kandidaat Looije het beste benaderen voor een mogelijke baan? Wat is nou echt onderscheidend?

“Een korte en enthousiaste brief via de mail, een sollicitatie nabellen kan ook effectief zijn. Hierdoor zorg je ervoor dat je opvalt en laat zien dat je erg gemotiveerd bent. Uiteraard helpt het zeker dat je voldoet aan de harde criteria die gesteld worden en je CV dus genoeg aansluit. Tijdens de selectie hechten wij veel waarde aan iemands persoonlijkheid, of hij of zij ook past bij Looije en of de kandidaat zich persoonlijk kan en durft te laten zien. Wij zijn op zoek naar kandidaten die een bepaalde persoonlijke ontwikkeling laten zien. Kandidaten die bijvoorbeeld in het verleden fouten hebben gemaakt en hiervan geleerd hebben.”

Hoe kan je dan toch als kandidaat invloed uitoefenen als je niet helemaal aansluit op de functie-eisen?

“Dat blijft moeilijk, maar dan kom ik toch terug op het eigen netwerk. Het kan helpen om een medewerker van Looije aan te spreken op een evenement of netwerkbijeenkomst, zodat je je verhaal kan doen. Maar dit geeft geen garantie.”

Waar kunnen werkzoekenden medewerkers van Looije ontmoeten?

“Looije staat op verschillende sector gerelateerde beurzen, maar ook op beurzen die zijn gericht op de consument. Via onze website kunnen mensen zich inschrijven voor de Looije nieuwsbrief. Verder zijn onze medewerkers actief op Facebook, Twitter en LinkedIn. Kom in de Kas is een toegankelijk evenement en Looije organiseert ook rondleidingen waar consumenten aan deel kunnen nemen.”

Hoe prominent is de rol van HR in de glastuinbouw?

“Ik denk dat HR juist belangrijk is, je ziet namelijk verschuivingen in de soort functies. Er heerst het imago dat er veel ongeschoold werk is in de tuinbouw. Dit klopt maar ten dele. Door verschillende innovaties, zoals nieuwe machines en technieken en de schaalgrootte van veel bedrijven zal je juist ook meer hoogopgeleide mensen moeten aantrekken om functies te vervullen. Ik denk dat HR een belangrijke rol speelt in het scherpstellen van de personeelsbehoefte van de organisatie en het aantrekken van de juiste getalenteerde mensen.”



“Wij krijgen wel eens sollicitaties binnen met als motivatie: “ik ben op zoek naar werk”. Op die manier spring je er natuurlijk niet uit! Ik zie wel dat er een gat bestaat tussen hoe het vroeger ging en hoe het nu gaat. Mensen die heel lang ergens hebben gewerkt, ineens hun baan verliezen en moeten gaan solliciteren. Intussen is er een hoop veranderd, alleen het eigen netwerk dat is niet veranderd; dat is en blijft een belangrijke factor. Je kan altijd een kruiwagen gebruiken. Heb je die niet? Dan zal je het toch op eigen kracht moeten doen. Dat kan door te zorgen dat je eruit springt, waarbij je de tips in dit artikel kunt gebruiken.”

Werk is schaars in de glastuinbouw, bedrijven raken failliet en ervaren mensen verliezen hierdoor hun baan. 50+ers zijn hier helaas vaker de dupe van.

Wat is voor jou een reden om een 50+ er aan te nemen?

“Ervaring, in processen kunnen denken, stressbestendig zijn en zich niet zomaar gek laat maken. Dat zijn redenen om wel een 50+er aan te nemen.”

In hoeverre betreft de beeldvorming rondom 50+ers volgens jou een kern van waarheid? (hoge salariskosten, vaak ziek, niet flexibel)

“Ik heb niet de ervaring dat 50+ers vaker ziek of minder flexibel zouden zijn. Doorgaans is het wel zo dat een 50+er hogere salariskosten met zich meebrengt, maar daar staat ook weer veel werkervaring tegenover. In beginsel kijken we naar of de ervaring aansluit, naar het enthousiasme in een motivatiebrief, naar onze eigen teamsamenstelling en naar het resultaat van de ingewonnen referenties.”

Er is een hoop veranderd in het werving- en selectie proces ten opzichte van vroeger in de glastuinbouw. Hoe kijk jij hier tegenaan?