



# WERKNEMERS VAN DE TOEKOMST ZOEKEN GOEDE SFEER EN GROEIMOGELIJKHEDEN

Het boeien en binden van werknemers is op dit moment een grote uitdaging. Vacatures zijn steeds moeilijker in te vullen. Nieuwe werknemers aantrekken is lastig. Het is voor werkgevers daarom belangrijk goed personeel te behouden. Maar hoe doet u dat? Kas Groeit vroeg aan negen studenten waarom zij hebben gekozen voor de tuinbouwsector en hoe hun toekomstige werkgever hen kan boeien en binden. In korte filmpjes op de website [www.kasgroeit.nl](http://www.kasgroeit.nl) vertellen de studenten wie zij zijn en hoe zij hun toekomst zien.



## A&O AGRARISCH

Vanaf 1 januari 2018 voert A&O Agrarisch (Arbeidsmarkt & Ontwikkeling Agrarische Sector BV) de activiteiten van Kas Groeit, Mobiliteitscentrum Glastuinbouw en de inzet van scholingsconsulenten in de sectoren Glastuinbouw en Open Teelten uit. A&O Agrarisch is een nieuw opgerichte dochteronderneming van Actor, het bestuursbureau van de agrarische en groene sector.

**S**agal Abdi is 19 jaar oud en de eerste uit haar familie die kiest voor de tuinbouwsector. Zij zit in het eerste jaar van de opleiding Teeltechniek en veredeling van InHolland. 'Wil je iets bijdragen aan de maatschappij, dan moet je voor deze opleiding kiezen,' zegt Sagal Abdi in het filmpje. 'De voedingsindustrie kan wel wat verbetering gebruiken. Voeding en tuinbouw liggen dicht tegen elkaar aan. Ik vind het belangrijk om meer met de kennis daarover te doen.'

Anders is het voor Tom Prins, derdejaars student aan de opleiding Tuinbouw en Agribusiness. Hij is opgegroeid in de tuinbouw

en heeft voor de sector gekozen omdat er veel werkgelegenheid in is. Daarnaast wil hij mensen helpen met gezond voedsel of hen blij maken een bloemetje voor een mooie dag.

### Ruimte voor inbreng belangrijker dan salaris

Op de vraag waar een toekomstige werkgever aan moet voldoen reageren de studenten vooral met termen als een goede sfeer, groeimogelijkheden, ruimte voor discussie en meedenken, verantwoordelijkheid en variatie. Tom Prins: 'Ik wil dat het bedrijf echt weet wat het de komende tien jaar gaat doen, hoe ze het gaan doen en waarom ze

het doen. Ik vind het ook mooi als er ruimte is voor discussie. Ik ben van mening dat je op elk niveau kan meedenken en hoop dat daar in de organisatie ruimte voor is. Uit onderzoek is gebleken dat na drie maanden het salaris niet meer uitmaakt, maar dat je het dan echt leuk moet hebben. Om elke drie maanden te gaan verkassen heb ik ook geen zin in.'

De toekomstige werkgever van Sagal Abdi behoudt haar ook niet alleen met een hoog salaris. 'Ik wil zien wat voor impact mijn baan heeft. Wat mijn eigen bijdrage is aan de opbrengsten van het bedrijf.' ■