

Artikel 2.2. Medewerkers selecteren in Grond, Groen en Infra: waar let je op?

Het vinden van passende medewerkers in de sector Grond, Groen en Infra kan een hele opgave zijn. Een zorgvuldige keuze aan de voorkant voorkomt echter veel problemen aan de achterkant: uitval, frustratie in het team en teleurstelling bij werkgever én werknemer. Onderstaande aandachtspunten helpen om bewuster de juiste keuze te kunnen maken:

1. Weet vooraf wat je zoekt

Een goede selectie begint met een helder beeld van de functie. Beschrijf daarom concreet:

- welk werk iemand gaat doen (soort projecten, fysiek zwaar of niet);
- met welke machines hij of zij werkt;
- welke verantwoordelijkheid iemand krijgt;
- welke eigenschappen passen bij jullie bedrijf (bijvoorbeeld verantwoordelijkheid nemen, veilig werken, collegiaal zijn).

Maak onderscheid tussen wat iemand echt al moet kunnen en wat nog geleerd mag worden. Dat voorkomt dat je kandidaten uitnodigt die nooit passend gaan worden.

2. Let op kernwaarden bedrijf versus houding sollicitant

Vakvaardigheden zijn belangrijk, maar houding en gedrag zijn vaak nog bepalender voor succes. Gebruik daarom de kernwaarden (waar staat je bedrijf voor) van je bedrijf als leidraad in het gesprek. Voorbeeld van kernwaarden en bijbehorende vraag:

- Zelfredzaamheid - Hoe pak je het aan, als je onderweg met stukken staat?
- Passie - Wat vind je het mooist aan je werk?
- Correcte omgangsvormen - Hoe reageer je naar een uitvoerder die commentaar heeft op je werk?

Zo krijg je een beeld of iemand past bij de manier van werken en omgaan met elkaar in jouw bedrijf.

3. De kracht van een meedraaidag

In de GGI-sector zegt één dag meewerken soms meer dan drie gesprekken. Een meedraaidag is daarom een krachtig hulpmiddel.

Laat een kandidaat bijvoorbeeld een dag:

- meedraaien als rijder op een tractor of vrachtwagen;
- meekijken en meehelpen bij werk met een (mini)kraan;
- aanwezig zijn op een project om de sfeer en werkwijze te ervaren.

Voor jou is dit een kans om te zien hoe iemand zich gedraagt: let op werkhouding, veiligheidsbewustzijn en omgang met collega's. Voor de kandidaat is het een eerlijke proef, past dit werk echt bij mij?



4. Eerlijk zijn over toekomstperspectief

Soms wil een sollicitant weten of er ontwikkelmogelijkheden zijn. Dat hoeft geen ingewikkeld carrièrepad te zijn. Het kan ook gaan om:

- Wel of niet een eigen vaste machine
- doorgroeien van minigraver naar mobiele kraan
- investeren in opleiding tot vrachtwagenchauffeur
- doorgroeien naar een rol als meewerkend voorman of uitvoerder
- van eentoonig graafwerk naar meer afwisselend op verschillende projecten

Wees ook eerlijk als er weinig doorgroeiruimte is. Sommige functies zijn juist aantrekkelijk doordat ze stabiel zijn, zoals chauffeur of machinist die zelfstandig zijn eigen klussen op kan pakken. Ook loonontwikkeling is belangrijk. Neem de sollicitant mee in de verschillende niveaus binnen bijvoorbeeld de functie kraamachist/tractorchauffeur en de verschillende niveaus.

5. Een gesprek van twee kanten

Een selectiegesprek is geen eenzijdige keuring of de persoon voldoet. Je laat de sollicitant ook kennismaken met je bedrijf. Vertel over de werktijden, seizoensdrukke, verwachtingen rondom inzet en flexibiliteit en de manier waarop collega's samenwerken. Geef de kandidaat ruimte om vragen te stellen. Hoe opener het gesprek, hoe groter de kans op een duurzame match

