



foto Colland

# Duurzame inzetbaarheid in de sector bos en natuur

In opdracht van de sectorcommissie Bos en Natuur heeft onderzoeksbureau deBeleidsonderzoekers een sectoranalyse uitgevoerd naar duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector bos en natuur. Dit artikel geeft een samenvatting van de uitkomsten van het onderzoek: wat wordt al gedaan en welke initiatieven kunnen worden opgepakt om duurzame inzetbaarheid verder te vergroten?

— deBeleidsonderzoekers



foto Hans van den Bos, Bosbeeld

> Het werk in bos en natuur verandert. Dit geldt zowel voor organisaties in de bosbouw en in het natuurbeheer als voor terreinbeherende organisaties. Investeren in de werknemers en in de kwaliteit van de arbeid is dus cruciaal voor de continuïteit van de sector.

## Invloeden op de arbeidsmarkt

Om te begrijpen hoe de duurzame inzetbaarheid van werknemers is te vergroten, komt het aan op inzicht in wat de toekomst voor het werk in de sector gaat brengen. Er zijn diverse invloeden van buitenaf te benoemen. Al zal niet alles even snel gaan en even ingrijpend zijn, vaststaat dat het werk in bos en natuur gaat veranderen. Weer en klimaat brengen nieuwe uitdagingen met zich mee. De maatschappelijke betrokkenheid bij bos en natuur groeit en discussies over milieu en zaken als dierenwelzijn worden breder en heftiger. Ook in de sector zelf zijn uiteenlopende ontwikkelingen gaande. Denk aan technologische vernieuwingen die van werknemers nieuwe vaardigheden en kennis vereisen, zoals het kunnen omgaan met harvesters en drones. De vraag naar hout neemt af, wat invloed heeft op de werkgelegenheid in de bosbouw. Verder is er sprake van vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt die ook diverse functies in de sector raakt. Waar subsidies in het spel zijn, wordt commercieel werken

steeds belangrijker. Het is voor de sector van essentieel belang rekening te houden met al deze ontwikkelingen. Niets doen is geen optie.

## Bestaande initiatieven

In de afgelopen jaren heeft de sector bos en natuur al diverse initiatieven ontwikkeld voor duurzame inzetbaarheid van werknemers. Deze initiatieven worden door steeds meer organisaties overgenomen. Initiatieven zijn:

- Verbetering van het **overleg tussen werkgever en werknemers**: het Goede Gesprek. Dit gaat over gesprekstechnieken: feedback geven en feedback ontvangen, gezamenlijk zoeken naar knelpunten en oplossingen. Soms kan ondersteuning van buitenaf hierbij behulpzaam zijn.
- Verbetering van de **arbeidsomstandigheden** (veiligheid, gezondheid en welzijn). Dit begint met een gezamenlijk overleg en een goede inventarisatie van arbo-risico's. Met goede afspraken, instructies, trainingen en handhaving van de afspraken kunnen veel problemen worden voorkomen. Veelal zijn beschermingsmiddelen en technische oplossingen nodig. Bij zwaar werk kan verdeling van dit werk over meerdere personen een oplossing zijn.
- Investering in **kennis en vaardigheden**. Er bestaat volop cursusaanbod op het gebied van flora en fauna, bodem en water, werken

met nieuwe technologie, publieksvoorlichting en omgaan met agressie. Door scholing en training kunnen werknemers blijven in hun werk en zich verder ontwikkelen.

- Rekening houden met **oudere werknemers**. Dit gebeurt door hen meer te ontzien bij zwaar werk. Waar mogelijk kan worden gedacht aan wisseling van taken, tijdelijk of permanent. De seniorenregeling – die in de cao staat – biedt de mogelijkheid voor oudere werknemers om 80 procent te werken tegen 90 procent van het brutoloon. Dit is mogelijk voor degenen die al langer (tien jaar) bij dezelfde werkgever werken. Dit kan ingaan vanaf het zevende jaar voorafgaand aan de individuele AOW-leeftijd. Sommige maatregelen zijn minder goed toepasbaar op kleinere bedrijven. Meestal gaan de gesprekken tussen werkgever en medewerker goed, ook al is het informeel. Maar het wisselen van taken en het ontzien van oudere werknemers kan bij kleinere bedrijven problemen opleveren, omdat de werknemers niet altijd gemist kunnen worden. Ook kan afwezigheid door scholing knelpunten opleveren in de bedrijfsvoering. Dit kan deels worden voorkomen door een goede planning en door scholing in rustigere tijden te laten plaatsvinden. Aan de motivatie van de werknemers om hun werk goed te (blijven) doen ligt het niet. Uit de sectoranalyse blijkt dat vrijwel

alle werknemers zeer tevreden zijn met hun werk. De passie voor het werk spat er in deze sector vaak vanaf.

## Nieuw te ontwikkelen ideeën

Bestaande initiatieven kunnen nog verder verspreid worden in de sector. Daarnaast leven er ideeën voor nieuwe activiteiten. Voorbeelden hiervan zijn:

- Ontwikkeling van werknemers richten op wendbaarheid en weerbaarheid. Het gaat het er niet alleen om dat werknemers hun eigen werk kunnen bijhouden, maar ook eventueel op termijn andere taken kunnen uitvoeren. Binnen de eigen of eventueel bij een andere organisatie. Zo zouden buitenwerkers ook binnenwerk kunnen gaan doen en omgekeerd. Gericht om-, her- en bijscholing ligt daarbij voor de hand, waarvoor ook tijd beschikbaar moet worden gesteld. Het gesprek tussen werkgever en medewerker vormt hiervoor de basis.
- Periodieke medische keuringen voor alle werknemers in de gehele sector. Hiermee kunnen klachten vroegtijdig worden onderkend en zijn maatregelen effectiever. Uiteraard zou dit op vrijwillige basis moeten en dient de privacy van de medewerker te worden gegarandeerd.
- Vervroegde uittreding is een uiterste maatregel. In 2015 is de VUT-regeling (cao) van de

sector bos en natuur juist afgeschaft. Nu komt het idee weer naar voren in het licht van duurzame inzetbaarheid in zware beroepen. Omdat het hier gaat om een sectorbrede aanpak dient het door sociale partners te worden gezien. Het is van belang dat vervroegde uittreding zo veel mogelijk wordt voorkomen, niet alleen omdat het geld kost, maar ook omdat de betreffende medewerker dan mogelijk te lang is doorgedaan met zwaar werk.

Voor de komende jaren gaan de sociale partners in bos en natuur en de Vereniging van Bos- en Natuurterreineigenaren werken aan de bredere verspreiding van uiteenlopende initiatieven. De doelstelling is dat alle bedrijven en organisaties in de sector aandacht besteden aan duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. Uiteindelijk vraagt het de inzet van zowel de werkgevers als de werknemers en is het ook een gezamenlijke inspanning.<

*Deze samenvatting kwam tot stand met steun van het Fonds Colland Arbeidsmarkt. Het volledige rapport met de uitkomsten van de sectoranalyse vind je op [www.collandarbeidsmarkt.nl/nieuws-item/sectoranalyse-bos-en-natuur-verbetering-duurzame-inzetbaarheid](http://www.collandarbeidsmarkt.nl/nieuws-item/sectoranalyse-bos-en-natuur-verbetering-duurzame-inzetbaarheid)*

