

# Arbeidsmarkt- cijfers bos en natuur bieden blik op de toekomst

De sector bos en natuur staat de komende jaren voor de uitdaging om ouder personeel te behouden en aantrekkelijk te zijn voor jong personeel. Maar om daartoe gerichte acties te kunnen ondernemen is het noodzakelijk om goed te weten hoe de (sectorale) arbeidsmarkt ervoor staat en waar knelpunten in de toekomst zijn te verwachten. Het Bosschap heeft Aequor gevraagd om in beeld te brengen hoe het staat met de werkgelegenheid, het aanbod van personeel en welke trends en ontwikkelingen een rol spelen voor de sector.

— Bernadette de Wit (Aequor, kenniscentrum voor Bedrijfsleven en Beroepsonderwijs voor voedsel, natuur en leefomgeving)

> DE EXACTE HUIDIGE OMVANG van de werkgelegenheid binnen de sector bos en natuur is lastig in kaart te brengen omdat de werkgelegenheid op verschillende manieren af te bakenen is, zowel qua definitie van de sector als qua arbeid. De twee belangrijkste bronnen voor werkgelegenheidcijfers zijn Colland Arbeidsmarkt en LISA. De indeling van sectoren bij Colland Arbeidsmarkt gebeurt op basis van de cao die de betreffende onderneming toepast. Het gaat hierbij enkel om bedrijven met personeel, al dan niet verdeeld over meerdere vestigingen. Flexwerkers, uitzendkrachten, zzp-



Het relatief 'oude' personeelsbestand werkzaam in bos en natuur vraagt om levensfasebewust personeelsbeleid.

foto Aequor

ers en dergelijke vallen hier dus niet onder. Bij Colland Arbeidsmarkt zijn alleen particuliere bedrijven aangesloten. Bos- en terreinbeheerders met een overheidsachtergrond (Staatsbosbeheer, gemeenten, provincies, rijksoverheid, defensie etc.) zijn dus niet aangesloten. Natuurmonumenten en de provinciale landschappen (12Landschappen) vallen wel binnen de registratie.

LISA is een vestigingenregister met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht. De kerngegevens per vestiging zijn adresgegevens, absolute werkgelegenheid en economische activiteit volgens de Standaard Bedrijfsindeling (SBI). In de registratie van LISA zijn eenmanszaken/zzp-ers, uitzendkrachten, payroll en soms ook buitenlandse werknemers wel vertegenwoordigd. Er zijn vier groepen binnen de sector bos en natuur.

- Bosbouw (SBI 0210). Houtteelt: aanplanten herplanten, verplanten, uitdunnen en in stand houden van bossen en andere houtopstanden; teelt van hakhout en vezelhout; teelt van bomen voor aanplantingen in bossen.
- Exploitatie van bossen (SBI 0220). Exploita-

tie van bossen: houthakken en de productie van onbewerkt hout als gekloofde staken, palen en brandhout.

- Dienstverlening voor de bosbouw (SBI 0240). Niet-stationaire boomzagerijen; vervoer van gekapt hout in het bos. Omvat niet: stationaire boomzagerijen (16.10.1).
- Natuurbehoud (SBI 91042). Beheren van grond/water gericht op natuurbehoud of extensieve dagrecreatie.

Volgens Colland Arbeidsmarkt waren er in 2011 201 bedrijven en 2.776 werknemers (zie figuur 1). Volgens het werkgelegenheidsregister LISA (zie figuur 2 en 3) waren er in 2011 684 vestigingen met 3.341 werkzame personen.

De ontwikkeling van de afgelopen vijf jaren is volgens Colland Arbeidsmarkt stabiel. Bij het LISA is er in die periode meer beweging te zien. Binnen de 'exploitatie van bossen' zijn in vijf jaar tijd bijna twee keer zoveel mensen aan de slag gegaan. In de 'dienstverlening voor de bosbouw' is het aantal werknemers ook bijna verdubbeld, evenals het 'aantal vestigingen'. Deze laatste twee sectoren zijn echter relatief klein. In de deelsector 'natuurbehoud' is zowel

het aantal werknemers als het aantal vestigingen gestegen.

Belangrijkste oorzaak van de verschillen in de twee onderzoeken, is dat het aantal zzp-ers (zelfstandige zonder personeel) in de branche bij beide tellingen niet volledig in beeld is, evenals werknemers in dienst bij buitenlandse bedrijven. Ook niet in beeld zijn de bedrijven en werknemers die werkzaamheden uitvoeren in bos en natuur maar die geregistreerd staan als loonbedrijf. Doordat beide tellingen anders zijn samengesteld, ontstaan de grote verschillen in aantallen.

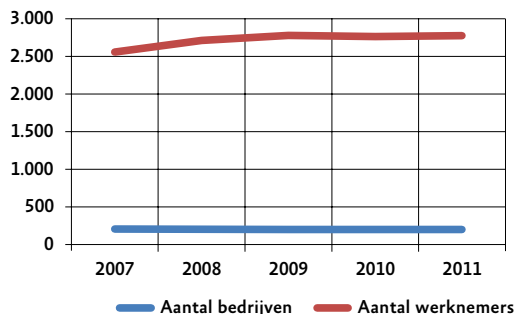
### Aanbod van personeel

Het mbo, hbo en wo bieden specifieke opleidingen aan voor het werken in bos en natuur. Het afgelopen jaar ging het om ruim 100 mbo-gediplomeerden, circa 75 hbo-gediplomeerden en bijna 90 wo-gediplomeerden. Maar in de sector bos en natuur kunnen natuurlijk ook gediplomeerden van niet-groene opleidingen, bijvoorbeeld marketing, bedrijfskunde en recreatie, aan de slag.

Opvallend is dat de groep werknemers die de sector verlaat, voor bijna de helft bestaat

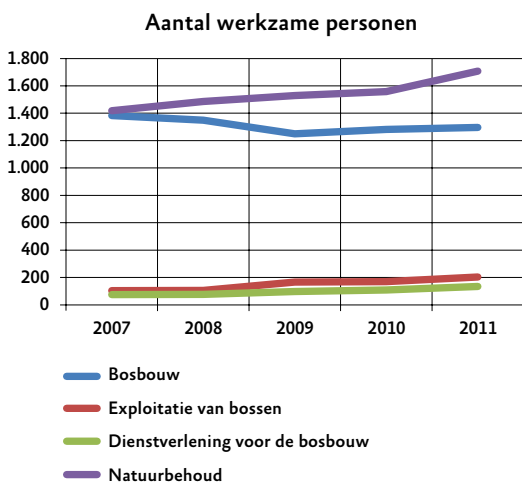
**Figuur 1** Ontwikkeling aantal bedrijven en werknemers 2007-2011

(Bron: Colland Arbeidsmarkt, 2012)



**Figuur 3** Ontwikkeling aantal werkzame personen

(Bron: LISA, 2012)

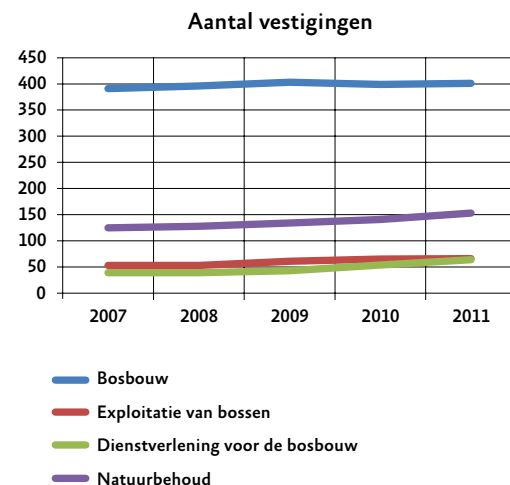


uit jonge werknemers (34 jaar of jonger)(zie figuur 4). Oorzaken liggen mogelijk in beperkte doorgroeimogelijkheden of de huidige bezuinigingen.

Mede als gevolg van deze 'jonge uitstroom' is in 2013 meer dan de helft van de werknemers 45 jaar of ouder. Dit zorgt op termijn voor vergrijzing. De inzetbaarheid van werknemers wordt daarmee een aandachtspunt voor de fysiek zwaardere functies. Als gevolg van de crisis en de bezuinigingen is het op dit moment voor jonge gediplomeerde schoolverlaters lastig om in de sector aan de slag te gaan. Het grote aanbod van tijdelijke arbeid (ervaren zzp-ers) maakt het minder noodzakelijk om als bedrijf mensen zelf in dienst te nemen. Waar bedrijven wel moeite mee hebben is het vinden van hbo-ers, vooral de economisch en praktisch geschoolde

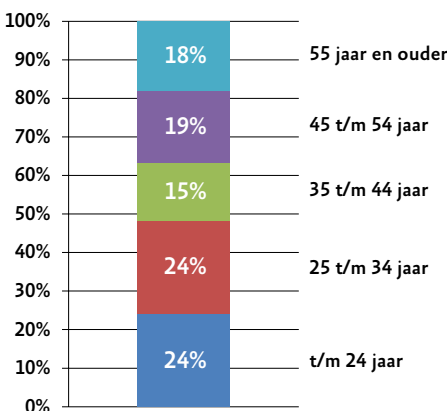
**Figuur 2** Ontwikkeling aantal vestigingen

(Bron: LISA, 2012)



**Figuur 4** Uitstroom bos en natuur, 2011, naar leeftijd

(Bron: Colland Arbeidsmarkt, 2012)



hbo-ers zijn sinds het introduceren van samenwerking in natuurbeheer steeds belangrijker voor het genereren van nieuwe inkomstbronnen. De concurrentie vanuit andere sectoren dan bos en natuur voor deze groep is groot. Dan komen aantrekkelijkheid van de sector, het werk en goed werkgeverschap om de hoek kijken.

### Vraag naar personeel

Verschillende ontwikkelingen (sectorspecifiek en algemeen maatschappelijk) bepalen de vraag naar personeel:

- De vraag naar hout voor biomassa zal stijgen. Daarmee groeit de werkgelegenheid in deze tak.
- Overheidsbezuinigingen op natuurbeheer en het afronden van de ecologische hoofdstructuur zorgen na 2020 voor een daling van de

werkgelegenheid.

- De omvang van de beroepsbevolking neemt de komende jaren af, de bevolking vergriest en de AOW-leeftijd wordt verhoogd.
- De vervangingsvraag door vergrijzing en de vraag naar flexibele arbeid (zzp-ers) wordt groot steeds groter.
- Toenemende vraag naar hoger (en niet-groen) opgeleid personeel als gevolg van meer aandacht voor milieu en duurzaamheid, bos en natuur als recreatiegebied en steeds meer verbindingen tussen natuur en economie, gezondheid, educatie et cetera.
- Veel vraag naar vakmanschap en ondernemerschap.

### Uitdagingen

Belangrijk is in ieder geval om de ontwikkelingen in de sector en de arbeidsmarkt goed in de gaten te houden. Door jaarlijks in beeld te brengen hoeveel mensen er in de sector werken, hoeveel mensen er zijn ingestroomd en uitgestroomd ontstaat zicht op de omvang van de werkgelegenheid.

De sector heeft momenteel relatief veel oudere werknemers. Door het ontwikkelen van zogenaamd levensfasebewust personeelsbeleid en loopbaanbeleid kan de sector zorgen voor behoud van jong en ouder personeel en voor een toekomstbestendige samenstelling van het personeelsbestand.

De sector vraagt niet alleen om voldoende personeel maar ook om personeel met bepaalde kennis en kunde. De groene sector mengt zich steeds meer educatie, wellness, ondernemerschap et cetera. Dit stelt andere eisen aan personeel. Om tot een goede aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt te komen is nauwe samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven noodzakelijk.<

*Bernadette de Wit*

De eindrapportage 'Arbeidsmarktonderzoek voor de sector bos- en natuurbeheer' is te downloaden op de website van het Bosschap: [www.boschap.nl](http://www.boschap.nl).