



< Op de veldwerkplaats heidebeheer van kennisnetwerk OBN toont Rienk-Jan Bijlsma (Alterra) een bodemprofiel. Hij stimuleert beheerders om bij hun analyse van de begroeiing ook de bodem goed te bekijken.

en dat vereist vaardigheden van werkgever en werknemer. Om aan het bovenstaande het hoofd te bieden en tot goede oplossingen te komen, is overleg tussen de individuele werkgever en werknemer over duurzame inzetbaarheid geboden.

Dialogo werknemer en werkgever

Om duurzame inzetbaarheid in bedrijf of organisatie te creëren moeten werkgever en werknemer van elkaar weten welke verwachtingen en verplichtingen er zijn en wie waar verantwoordelijk voor is. Aan de hand van de onderwerpen gezondheid, scholing en ontwikkeling en arbeidsomstandigheden van de betrokken werknemer kunnen beide partijen, bijvoorbeeld tijdens een functioneringsgesprek, afspraken maken over het behoud of de verbetering van de inzetbaarheid en dus afspraken over continuering van de loopbaan bij de werkgever. Als voorbereiding op dat gesprek en om inspiratie op te doen, kunnen werknemers en werkgevers zich oriënteren via een aantal websites (zie kader). Voor de werknemer gaat het om vragen als: wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik? Waar liggen mijn affiniteit, kennis, ambitie en ervaring? Hoe denk ik de pensioenleeftijd te halen? Wat heb ik daarbij nodig? Wat moet ik bijleren? En hoe wil ik ondersteund worden door mijn organisatie en wat ga ik hier zelf aan doen?

Creëren van duurzame inzetbaarheid

Werknemer en werkgever zijn samen verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid. Een werknemer zou voortdurend aandacht moeten hebben voor zijn of haar persoonlijke ontwikkeling zodat kennis en vaardigheden op peil blijven. Een positieve instelling en motivatie voor het werk, leren en persoonlijke ontwikkeling zijn van belang. Het initiatief hiervoor ligt bij de werknemer.

De werkgever faciliteert werknemers middels een goede organisatie en prettige werkomgeving en zou de mogelijkheid moeten bieden voor gesprekken over duurzame inzetbaarheid. Een belangrijke factor en de basis voor duurzame inzetbaarheid is de gezondheid van werknemers. De werkgever maakt werknemers bewust van het belang van hun gezondheid voor henzelf en voor de organisatie en stimuleert een gezonde leefstijl met aandacht voor de balans tussen werk en privé.

Een leven lang leren

Voor duurzame inzetbaarheid zijn naast de

Duurzame inzetbaarheid werknemers **steeds belangrijker**

De samenstelling van de bevolking verandert, de arbeidsmarkt verandert, mensen kijken anders tegen werk aan. De vraag is dus: hoe blijf ik als werkgever aantrekkelijk voor werknemers en hoe blijf ik als werknemer interessant genoeg?

— Hans Schilders

> ER VERANDERT NOGAL WAT in onze sector. Er zijn forse overheidsbezuinigingen waardoor de arbeidsmarkt fors krimpt. Steeds meer mensen verrichten onbetaald werk en dat zal wel eens kunnen leiden tot spanningen tussen betaald en onbetaald werk en spanningen in de balans tussen werk en privé. Mensen die hun baan behouden, stromen niet meer zo snel door en langzamerhand vergrijst de arbeidsmarkt in de sector bos en natuur. Het percentage werkenden, ouder dan 45 jaar, was in 2011 51%. De werkenden zullen bovendien steeds langer

moeten doorwerken door het overheidsbeleid rondom de pensioenen. En omdat er nu eenmaal minder kinderen geboren worden, is de aanwas van jonge mensen op de arbeidsmarkt niet erg groot. Gevolg op termijn is een krapte op de arbeidsmarkt.

Maar ook de sector zelf verandert: toenemende verbandingen tussen natuur, cultuur, recreatie, duurzaamheid en gezondheid hebben gevolgen voor de kennis en vaardigheden die de werknemer moet hebben. Een bedrijf moet bovendien maatschappelijk verantwoord ondernemen

foto Hans van den Bos, Bosbeeld.nl

traditionele kwalificaties zoals inzet, motivatie, samenwerken en andere vaardigheden, ook aspecten van belang die te maken hebben met je eigen inzetbaarheid. Je moet als werknemer blijven leren en jezelf blijven ontwikkelen. Je moet openstaan voor nieuwe opties en ideeën en een flexibele houding tentoonspreiden. Dit vraagt dat je mondig bent en eisen aan je werkgever durft te stellen over je eigen ontwikkeling.

Naast gezondheid zijn scholing en ontwikkeling dé succesfactoren voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers in bedrijven. Als werknemer zorg je ervoor dat zo je eigen

vakkennis en vakkunde op peil blijft en je aansluiting houdt bij de ontwikkelingen in de eigen organisatie. Op deze manier blijf je ook inzetbaar en waardevol voor de sector. Hiermee toon je initiatief dat voor je huidige en toekomstige werkgever zichtbaar is.

Er is op elk niveau een ruim aanbod voor scholing en ontwikkeling dat formeel of informeel kan worden ingezet. Interessant is dat je je als werknemer niet hoeft te beperken tot ontwikkeling in jouw eigen functie maar ook open kan staan voor andere toekomstige functies. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om een actief loopbaanbeleid te voeren

waarin de werknemer het belang onderkent van scholing en ontwikkeling. De werkgever zal de werknemers bovendien actief moeten stimuleren om daar mee aan de slag te gaan. Dit kan scholing en ontwikkeling zijn die gericht is op de huidige functie van een werknemer, maar vooral bedoeld is om andere of hogere functies in de organisaties te krijgen zodat de medewerker zich kan 'bewegen' in de eigen organisatie en daarbuiten. Dat is pas duurzame inzetbaarheid!<

Hans Schilders



foto Hans van den Bos, Bosbeeld.nl

Leeftijdsbewust Personeelsbeleid!

Brün Arntz, hoofd P&O Landschap Noord-Holland, b.arntz@landschapnoordholland.nl

'Mensen zijn de motor, dus ze zijn het maatwerk waard. Dit is de rode draad in het Leeftijdsbewust Personeelsbeleid bij Landschap Noord-Holland. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers samen met hun leidinggevende actief keuzes maken. Daarbij brengen zij goed in kaart en maken zij bespreekbaar wat ambities en wensen zijn, maar ook waar mogelijke knelpunten bestaan of dreigen te ontstaan. Voorkomen is immers beter dan genezen'

'We gaan aan de slag met het borgen van kennisoverdracht en het opbouwen van mentorschap. Bij werving & selectie houden we rekening met balans in teams qua talent, karakters en leeftijdsopbouw. We zorgen voor een goede introductie en inwerkprogramma. Het aanbieden van opleidingen en loopbaanbeleid voor iedereen, helpt om in beweging te blijven. Niemand is ooit te oud om te leren. We hanteren een soepel maar consequent beleid in arbeidstijden door tijd- en plaats onafhankelijk werken en tijdelijk meer of juist minder werken.

Het jaarlijkse functioneringsgesprek gebruiken we als peilmoment om zowel terug als vooruit te kijken naar leerpunten en ontwikkelingsmogelijkheden. Met workshops over gezondheid en het stimuleren van het preventief spreekuurbezoek, zorgen wij voor tijdige actie om uitval te voorkomen'.

Medewerkers direct betrekken bij duurzame inzetbaarheid

Ton Groothuis, Controller Stichting Twickel, groothuis@twickel.org

'De Stichting Twickel is een organisatie waar 51 medewerkers en 105 vrijwilligers werkzaam zijn. De uitkomsten van het vijfjaarlijks preventief medisch onderzoek, de toename van het verzuim en de stijgende gemiddelde leeftijd waren aanleiding voor "Twickel vitaal". In dit project kregen de medewerkers tijdens een aantal bijeenkomsten informatie over een gezonde levensstijl. De onderwerpen varieerden van gezond eten, via voldoende bewegen tot een goede houding op de werkplek. Nadien is een enquête onder de medewerkers gehouden om vast te stellen of het invoeren van "Levensfasebewust personeelsbeleid" nuttig is. Uit de enquête kwamen deels andere behoeften naar voren dan oplossingen die waren geboden in 'Twickel vitaal'. Deze behoeften lagen onder andere op het gebied van zelfstandigheid, creativiteit, opleiding en beter onderling contact.'

Ontwikkelen loont!

Ap Obdam, eigenaar VOF Noest, info@noestbosbouw.nl

'Een van onze mensen werkt al 25 jaar in ons bedrijf. Deze medewerker is als bosarbeider begonnen en heeft diverse scholingstrajecten gevolgd om zich te specialiseren als European Treeworker, praktijkopleider, bedrijfshulpverlener en forwardermachinist. Het werk dat wij uitvoeren is lichamelijk zwaar, zeker op oudere leeftijd. Samen hebben wij gekeken hoe we deze werknemers anders in kunnen zetten voor ons bedrijf en hebben hier voor een bomenzaagmachine aangeschaft waarmee we hout dat we zelf oogsten kunnen verzagen voor de bouw van onder andere hekken en bruggen. De medewerkers maken gebruik van de mogelijkheid om zich verder te specialiseren en blijven zo waardevol voor ons bedrijf'.

Bronnen

Arbeidsmarktonderzoek bos en natuur. Aequor 2013

Nieuwe dimensies. Waarom focus op duurzame inzetbaarheid? AWWN 2013

Duurzame inzetbaarheid van mensen

Van duurzame inzetbaarheid is sprake wanneer er een balans is tussen enerzijds het werk met goed werkgever- en werknemerschap en anderzijds de gezondheid, competentie en motivatie van de werknemer. Deze balans kan gerealiseerd worden als medewerkers over mogelijkheden beschikken om hun huidige en toekomstige werk gezond, productief en met plezier te willen en kunnen blijven doen.

CAO en Bosschap

De sociale partners hebben in de cao bos en natuur een protocol onderzoek leeftijdsbewust personeelsbeleid opgenomen. Zie hiervoor www.boschap.nl. Daarnaast organiseert de scholingsadviseur van het Bosschap bijeenkomsten voor de werkgevers in de sector om duurzame inzetbaarheid onder de aandacht en te brengen en ervaringen over dit onderwerp uit te wisselen.

Een Leven Lang Leren

Een 'leven lang leren' is een continue proces waarbij werknemers en werkgevers kennis, vaardigheden en attitudes verwerven om hun professionele, sociale en culturele taken in een snel veranderende samenleving beter aan te kunnen en zich ook kritisch, zingevend en verantwoordelijk tegenover dit geheel te kunnen opstellen. Het is ingebed in het persoonlijke en het maatschappelijke leven en sluit aan bij de ervaringen, de vragen en de educatieve behoeften.

Ter inspiratie en voorbereiding van bijvoorbeeld functioneringsgesprekken.:

www.kaartjewerkaan.nu (speciaal voor werknemers)

www.duurzameinzetbaarheid.nl

www.toolboxduurzameinzetbaarheid.nl

www.overduurzameinzetbaarheid.nl

www.nationaalinzetbaarheidsplan.nl

Kracht naar de toekomst

Nelleke van Bergen, Medewerker algemene zaken,

nelleke.van.bergen@zh.landschapsbeheer.nl

In 2011 was er op zowel nationaal (Bleeker) als provinciaal niveau sprake van een zich terugtrekkende overheid en op handen zijnde bezuinigingen. Hiermee werd het thema 'Kracht naar de toekomst' geboren. Idee was om de medewerkers zo goed mogelijk voor te bereiden op de toekomst in deze onzekere tijden.

Uitgangspunt van het traject is het vertrouwen en de betrokkenheid van de medewerkers: door hen open en transparant te blijven informeren over en te betrekken bij de ontwikkelingen. Het wordt steeds belangrijker om in tijden van onzekerheid goed werkgeverschap te tonen, duidelijkheid te geven, draagvlak en energie te creëren en in stand te houden. Daar hoort ook bij medewerkers de gelegenheid te geven zich als goed medewerker verder te ontwikkelen in werk en loopbaan en hen te helpen daarin de regie te nemen en te houden. Rechten en plichten gaan zo hand in hand!

In 2012 hebben alle 19 medewerkers de 'Loopbaan-scan' uitgevoerd waarbij ieder voor zich de eigen persoonlijke kracht in kaart heeft gebracht en anderen (collega's en leidinggevenden in- en extern) gevraagd om feedback. De loopbaanadviseur heeft een analyse uitgevoerd en teruggerapporteerd aan de medewerker. De scan en het rapport geven inzicht in het persoonlijk profiel, competenties, passende en minder passende loopbaanvelden en doorgroeimogelijkheden. Ook zijn mogelijke vervolgstappen aangegeven. Over het algemeen zijn dit dure trajecten maar het lukte om via het netwerk van een van de bestuursleden om het bureau POSG bereid te vin-

den om in het kader van MVO (maatschappelijk verantwoord ondernemen) een aangepast tarief te hanteren.

De reacties van de medewerkers waren over het algemeen positief. De scan heeft inzicht in onszelf en in elkaar en biedt een goed aanknopingspunt om met elkaar in gesprek te zijn over competenties. Daarnaast geeft de scan ook perspectief op een ander loopbaanveld. Het maakt ons krachtiger naar de toekomst, vinden de medewerkers. Maar ze moeten er nu wel zelf mee aan de slag.

Mogelijke volgende stappen om krachtiger naar de toekomst te worden zijn een uitwisseling tussen medewerkers op dezelfde, vergelijkbare, overlappende of aanpalende werkgebieden om daarmee verwondering, nieuwsgierigheid, uitwisseling, kennismaking, leren en delen te stimuleren. Een dergelijke uitwisseling kan bijdragen aan het realiseren van een 'organische inrichting' van de samenwerking met onze partners Zuid-Hollands Landschap en Erfgoedhuis Zuid-Holland maar ook met de provinciale landschapsbeheerorganisaties of de 12 Landschappen.

De vraag is of we die kans nog krijgen want inmiddels is duidelijk dat er eind 2013 een forse reorganisatie zal plaatsvinden. De boventallige medewerkers krijgen begeleiding in een mobiliteitstraject. Zij kunnen daarbij uiteraard de resultaten van de loopbaanscan uit 2012 kunnen weer gebruikt worden om ook hier de regie zelf in de hand te nemen en de toekomst krachtig tegemoet te treden.