

Scholingsadviseur bos en natuur en subsidies voor scholing en ontwikkeling



Hans Schilders

Sinds een aantal jaar heeft het Bosschap een scholingsadviseur in dienst. Deze adviseur moet helpen om de sector bos en natuur verder te professionaliseren. Idee is dat door scholing en ontwikkeling er een veilig en professioneel werkklimaat voor werknemers en ondernemers in de sector ontstaat. Maar is dat niet gewoon de verantwoordelijkheid van de bedrijven zelf?

— Geert van Duinhoven (journalist)

> HANS SCHILDERS IS de opleidingsadviseur bos en natuur bij het Bosschap en beaamt dat de bedrijven daar natuurlijk zelf voor verantwoordelijk zijn. “De commissie sociale zaken van het Bosschap had al een aantal jaar het onderwerp scholing op de agenda staan omdat bleek dat veel bedrijven en organisaties het onvoldoende onder hun aandacht hadden. Onvoldoende om hun eigen kennis op peil te houden, maar ook onvoldoende om aan de voorwaarden van de ErBo-regeling te voldoen.”

Schilders nuanceert dit beeld wel meteen. De grote terreinbeheerders Natuurmonumenten, Staatsbosbeheer en de 12 Landschappen hebben scholing en ontwikkeling binnen de organisatie vaak goed op peil, inclusief professionele ondersteuning. Als scholingsadviseur richt hij zijn pijlen hier dan ook niet op. Een doelgroep waar de laatste jaren aandacht naar uit gaat zijn de landschapsbeherende stichtingen. Deze organisaties moeten vaak fors bezuinigen en zetten daarom steeds meer vrijwilligers in voor het landschapsbeheer. Deze organisaties

veranderen daardoor heel fundamenteel: het worden kleine kernorganisaties die heel veel vrijwilligers ondersteunen. “Daar hoort andere kennis en kunde bij. Natuurlijk zien de organisaties wel dat dit een ander soort werken met zich meebrengt, maar ze weten lang niet altijd wat dit dan betekent voor de medewerkers: welke vaardigheden hebben ze daarvoor nodig? Kunnen de eigen medewerkers dat? Is er scholing of opleiding nodig? Zeker in een tijd van bezuinigen en drukte, is het heel begrijpelijk dat het nadenken over deze vragen daar nog wel eens bij in schiet. Toch is het noodzakelijk om daar aandacht voor te hebben.”

Geen oog voor vernieuwing

Een tweede doelgroep voor Schilders zijn de vele bosaannemers waarvan de helft ongeveer zzp-er is. Een moeilijk te bereiken groep want natuurlijk altijd bezig en druk. Die zien de scholingsadviseur natuurlijk al aankomen: het is druk op het werk, de marges klein en dan zou het bedrijf tijd en geld gaan investeren in oplei-

ding? Een veelgehoorde reactie, zegt Schilders. Begrijpelijk ook. “Toch heb ik onlangs nog een heel mooi bedrijf zien omvallen, dat het ogenschijnlijk helemaal voor elkaar had, maar het niet lukte om in te spelen op de vernieuwingen in de sector en de veranderende vraag van de klanten. Zo’n bedrijf gaat er te veel van uit dat het de afgelopen tientallen jaren goed heeft gedraaid en dat het dat wel kan voortzetten op dezelfde succesvolle manier. Helaas is dat niet het geval. De oude werkcultuur past niet meer bij de klanten, niet meer bij de opdrachtgevers en dan gaat het in een keer fout. Het geeft maar aan dat ook kleine bedrijven zich moeten blijven ontwikkelen.”

Ondanks dat kleine bedrijven weinig tijd en geld over hebben voor scholing, is het persoonlijk contact volgens Schilders belangrijk. Het gaat er dan om dat je samen met de mensen naar het bedrijf kijkt, naar het personeel, de toekomstverwachtingen etc en dan samen bekijkt of het bedrijf klaar is voor de komende

jaren. Dit geldt al helemaal voor de particuliere eigenaren. “Je ziet vaak dat er momenteel een derde of vierde generatie is die beheert. Het geld is meestal op of zit vast in grond en gebouwen. Personeel is er nauwelijks meer en het werk wordt gedaan door een aannemer of door vrijwilligers. Ik ga het gesprek aan met zo iemand over waar hij de komende vijf jaar wil staan. De knelpunten moeten op tafel komen liggen en dan gaan we kijken hoe we samen zo’n bedrijf up-to-date kunnen krijgen. Scholing en ontwikkeling kunnen dan een oplossing zijn. Een oplossing die voor kleine bedrijven lang niet altijd voor de hand ligt.”

Opleidingsplan

Maar als dan de vraag voor scholing en ontwikkeling op tafel ligt, begint de volgende zoektocht: wat moeten we doen, welke ontwikkelactiviteit, waar, hoe? Want laten we eerlijk zijn: niet alles cursussen voldoen aan de verwachtingen of maken waar wat ze beloven. Hoe moet je daar als bedrijf een onderscheid in maken? Schilders: “Dat is inderdaad niet altijd even eenvoudig. Het wordt al gemakkelijker als je niet uitgaat van het aanbod, maar eerst als bedrijf nagaat waar je over vijf jaar wilt staan: wat voor bedrijf ben je dan, hoe is je personeelsbestand dan, wat moeten die mensen kunnen en welke competenties mis je dan nu nog in je bedrijf?”

Aan de hand van een aantal gesprekken stellen we dan een opleidingsplan op voor een bedrijf of een werknemer. Dat gaat het bedrijf vervolgens invullen en uitvoeren. Belangrijk dus om heel gericht en heel specifiek met scholing en ontwikkeling aan de gang te gaan.”

Lange pauzes

Schilders: “Ik bezoek veel bedrijven en hoor dan waar mensen mee bezig zijn en tegen welke problemen ze op het gebied van scholing en ontwikkeling aanlopen. Het blijkt dat er een aantal onderwerpen is waar men tegen aan loopt en waar dus een behoefte aan scholing is. Hulpverlener geïsoleerde arbeid is zo’n onderwerp. Ik probeer mensen van deze bedrijven dan bij elkaar te zetten en regionale bijeenkomsten te organiseren rondom een thema. Veiligheid is er zo een maar ook de gedragscode Flora- en Faunawet en functioneringsgesprekken. Zo’n bijeenkomst dient dan meerdere doelen: zowel inhoudelijk kennis over het onderwerp bijbrengen maar ook wel degelijk het opbouwen van ene netwerk. De pauzes bij dit soort bijeenkomsten zijn vaak extra lang zodat mensen elkaar kunnen ontmoeten en ervaringen uitwisselen.” <

redactie@vakbladnbl.nl

Subsidies voor scholing en ontwikkeling

Bedrijven en organisaties die werken volgens de CAO Bos en Natuur én premie betalen aan het fonds Colland Arbeidsmarkt kunnen gebruik maken van subsidie voor scholing en ontwikkeling van hun werknemers. Deze werkgevers dragen voor het fonds een percentage van de loonsom van werknemers af. Werkgevers kunnen per werknemer en per kalenderjaar een tegemoetkoming ontvangen van maximaal € 2.820,--.

Met ingang van 1 september 2012 werkt de sector bos en natuur met de systematiek van de cursusgroepen. Groot voordeel van deze regeling is dat werkgevers en werknemers zelf kiezen door wie men een bepaalde ontwikkelactiviteit wil laten verzorgen of ontwikkelen waarbij de eigen situatie voorop staat en maatwerk gemaakt kan worden. De cursusgroepen zijn gemaakt aan de hand van thema’s waarvoor vergoedingspercentages zijn bepaald. Het hoogste subsidiepercentage van 75% is van toepassing voor scholing en ontwikkeling voor de thema’s vakkennis, personeel en organisatie en arbeidsomstandigheden. Een uitgebreid overzicht van de cursusgroepen met voorbeelden van ontwikkelactiviteiten vindt u op de website www.collandarbeidsmarkt.nl. Via deze site is het mogelijk om de subsidie volledig digitaal aan te vragen.



foto Hans van den Bos, Bosbeeld.nl

Hans Schilders: “Toch heb ik onlangs nog een heel mooi bedrijf zien omvallen, dat het ogenschijnlijk helemaal voor elkaar had, maar het niet lukte om in te spelen op de vernieuwingen in de sector en de veranderende vraag van de klanten.”