

Meerjarenvisie arbeidsmarkt bos en natuur

Samen komen tot goede en efficiënte activiteiten

Waarom is er een Meerjarenvisie Arbeidsmarkt nodig? Wat staat er dan allemaal in? In dit artikel leest u wat de komende vier jaar opgepakt gaat worden op het gebied van arbeidsmarktbeleid door de diverse terreinbeherende organisaties en de VBNE.

— Annika van Dijk (Vereniging van Bos- en Natuurterreineigenaren)

> Begin 2016 hebben diverse organisaties in bos en natuur, zoals VBNE, Staatsbosbeheer, Natuurmonumenten, LandschappenNL, Federatie Particulier Grondbezit (FPG), de Algemene Vereniging Inlands Hout (AVIH), FNV en CNV Vakmensen, met hulp van bureau ZET, de Meerjarenvisie Arbeidsmarkt Bos en Natuur 2016-2020 vastgesteld. Omdat de organisaties samen de problemen hebben gedefinieerd en dezelfde doelen nastreven, is het effectiever om gezamenlijk activiteiten op te pakken en uit te voeren. Zo hoeft niet elke organisatie iedere keer weer zelf het wiel uit te vinden.

In de Meerjarenvisie staan de doelen op het gebied van arbeidsmarktbeleid waar de aangesloten organisaties de komende vier jaar aan gaan

werken. Er worden vier doelen onderscheiden, waarvan de eerste twee het belangrijkste zijn. In de doelenboom staan deze doelen meer uitgewerkt.

- Duurzaam en flexibel inzetbare, vitale medewerkers
- Zorgen voor voldoende instroom van nieuwe passend opgeleide medewerkers
- Vergroten wervingskracht sector
- Vergroten diversiteit organisaties

Maar wat kunt u hier nou mee? Het is allereerst goed om te weten dat terreinbeherende organisaties continue bezig zijn met het welzijn van haar medewerkers, naast het welzijn van haar terreinen. Er worden daarom continue diverse





producten ontwikkeld op het gebied van arbeidsomstandigheden, zoals bijvoorbeeld de Arbo-info-bladen, de Veiligheidsinstructiebladen, de Toolkit agressie en geweld en de Wegwijzer veiligheid en gezondheid. Daarnaast zijn er diverse producten verkrijgbaar op het gebied van Arbobeleid en duurzame inzetbaarheid, zoals de brochure Gezond, veilig en duurzaam werken en binnenkort ook het handboek Arbo voor kleine en startende organisaties. Deze producten zijn allemaal te vinden op de website van de VBNE (www.vbne.nl/ producten).

Vervolgens is het goed om te weten dat iedereen die werkzaam is in de sector vanaf nu ook zelf met ideeën voor producten of activiteiten kan komen. In de Meerjarenvisie is namelijk ook een proces omschreven om te komen tot het Activiteitenplan van de sector. Jaarlijks stellen de terreinbeherende organisaties gezamenlijk dit Activiteitenplan samen waar diverse projecten in beschreven staan. Hierboven zijn al een aantal voorbeelden hiervan te vinden. Andere voorbeelden van projecten en activiteiten die in het Activiteitenplan staan zijn Nature fits all (www.naturefitsall.nl), Betrokken bij Buiten (www.betrokkenbijbuiten.nl) en de Veldwerkplaatsen (www.veldwerkplaatsen.nl). Belangrijk is dat alle organisaties vanaf nu gericht gevraagd worden om ideeën aan te dragen en hiervoor actief hun achterban en medewerkers gaan raadplegen. Daarvoor is een formulier beschikbaar via de VBNE. Vervolgens wordt uit de stapel van mogelijke activiteiten een aantal activiteiten gekozen door sociale partners die het beste aansluiten bij de doelen in de Meerjarenvisie. Dus heeft u een idee voor een mooi project dat bijdraagt aan de doelstellingen in de Meerjarenvisie? Neem contact op met de VBNE.<

De visie is te lezen op de site van de VBNE, bij Producten.

Meer info: Annika van Dijk, VBNE,
a.vandijk@vbne.nl

Strategisch doel

Optimale werking arbeidsmarkt, goede arbeidsverhoudingen en voldoende, passend opgeleide en gekwalificeerde medewerkers, die duurzaam inzetbaar zijn.

Tactische doelen

1 – Duurzaam en flexibel inzetbare, vitale medewerkers

2 – Zorgen voor voldoende instroom van nieuwe passend opgeleide medewerkers.

3 – Vergroten wervingskracht sector.

4 – Vergroten diversiteit organisaties.

Uitwerking tactische doelen

1.1 - Bevorderen gezondheidsbewust zijn, stimuleren gezondere levensstijl.

1.2 - Verminderen werkdruk en stress.

1.3 - Veiligheid op het werk en werken volgens de ARBO-wet

1.4 - Optimale inzetbaarheid medewerkers door scholing, training en competentie-ontwikkeling en bevorderen doorstroming binnen of buiten de sector.

1.5 - Levensfasebewust personeelsbeleid. Aandacht op maat per levensfase.

2.1 - Betere aansluiting van curricula opleidingen op eisen en wensen werkpraktijk.

2.2 – Samenwerking op het gebied van in company trainingen voor nieuwe medewerkers

2.3 - Voldoende instroom op de relevante opleidingen.

2.4 - Voldoende gediplomeerden die de opleidingen verlaten.

3.1 – Zichtbare sector met een positief imago.

3.2 – Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden (wordt in voorzien door cao-overleg).

3.3 - Goed loopbaanperspectief (doorgroeien horizontaal en verticaal) voor nieuwe en zittende medewerkers.

4.1 – Organisaties in de sector zijn een redelijke afspiegeling van de maatschappij in termen van sekse, leeftijd en culturele achtergrond.

4.2 - In aansluiting op het maatschappelijk profiel van de sector, wordt plek geboden aan zwakkere groepen in de samenleving.