



# Langdurig en met plezier werken in het bos en de natuur

Samenvatting

9 OKTOBER 2023

Projectnummer P0289

Onderzoek in opdracht van de Sectorcommissie Bos en Natuur

Auteurs: Youri ten Hoeve (De Beleidsonderzoekers), Tanja de Jong (Stigas), Mirjam Engelen (De Beleidsonderzoekers), Marlies Kamps-Nooren (Stigas), Mirjam de Groot (Stigas).

© 9 oktober 2023 | De Beleidsonderzoekers | [www.beleidsonderzoekers.nl](http://www.beleidsonderzoekers.nl)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

# Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>1</b>	
	1.1	Achtergrond van het onderzoek	1
	1.2	Doel van het onderzoek	1
	1.3	Onderzoeksvragen	2
	1.4	Onderzoeksaanpak	2
<b>2.</b>	<b>Wat is zwaar werk in het bos en de natuur?</b>	<b>3</b>	
	2.1	Zagers en machinisten	3
	2.2	Boa's	4
<b>3.</b>	<b>Wat gebeurt er nu binnen organisaties?</b>	<b>5</b>	
	3.1	Zagers en machinisten	5
	3.2	Boa's	6
<b>4.</b>	<b>Handelingsperspectieven</b>	<b>7</b>	
	4.1	Slotwoord	7
	4.2	Handelingsperspectieven	8



# Inleiding

## 1.1 Achtergrond van het onderzoek

Het werk in het bos en de natuur verandert. Dit geldt voor de bosbouw, Natuurmonumenten, de Landschappen en particulier grondbezitters. Verandering van klimaat en weer brengen nieuwe uitdagingen met zich mee. De maatschappelijke milieudiscussie wordt breder en heftiger. Het is voor de sector van essentieel belang rekening te houden met de effecten van deze ontwikkelingen. Niets doen is geen optie. Investeren in de werknemers en in de kwaliteit van de arbeid is cruciaal voor de continuïteit van de sector.

## 1.2 Doel van het onderzoek

Vanuit de sector is er behoefte aan aanvullende inzichten over de fysieke en psychosociale belasting van werkenden in de branche, specifiek bij de kleinere bedrijven. De sector heeft behoefte aan handelingsperspectieven over het *waar* en *hoe* bij het nemen van stappen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken. Dit onderzoek biedt deze inzichten, op basis van een verdiepend onderzoek naar zware functies in de branche. Dit onderzoek heeft bovendien als doel de sector te inspireren met concrete maatregelen en handelingsperspectieven voor de korte en middellange termijn.

### 1.3 Onderzoeksvragen

Voor dit onderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Hoe vergroot je duurzame inzetbaarheid vanuit het perspectief van mentaal en fysiek zware beroepen in kleine organisaties (1 tot 25 werknemers)?
2. Hoe kunnen nieuwe technieken en technologieën ingezet worden om de duurzame inzetbaarheid bij fysiek zware beroepen in de sector te vergroten?
3. Hoe kunnen uitvoerende functies worden samengesteld, zodat monotone bewegingen worden gereduceerd en taakwisseling wordt gestimuleerd?
4. Hoe vergroot je de bereidheid voor een leven lang leren en hoe interesseer je praktisch (in het rapport staat lager geschoold) geschoolde werknemers voor het volgen van opleidingen?
5. Hoe kan een sector brede arbeidspool worden vormgegeven, waarbij vraag en aanbod van in te vullen functies en kandidaten samenkomen om zo mobiliteit binnen de sector te faciliteren?

### 1.4 Onderzoeksaanpak

De eerste fase van het onderzoek bestond uit het verkennen van de verschillende functies in de branche en het bepalen welke functies zwaar zijn. Dit hebben we gedaan aan de hand van deskresearch en expertinterviews. In overleg met de sectorcommissie is afgesproken in de tweede fase van het onderzoek de functies zagers en machinisten in de bosbouw en de functie boswachter/boa's/medewerkers beheer nader te verdiepen. Deze verdieping diende om helderder te krijgen wat de drie functies precies zwaar maakt en welke maatregelen te nemen zijn om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten. Alle opgehaalde kennis is samengebracht in dit rapport.



# Wat is zwaar werk in het bos en de natuur?

***Hieronder werken wij uit waarom de functies zager, machinist en boa/boswachter/beheerder<sup>1</sup> als zwaar kunnen worden ervaren.***

## **2.1 Zagers en machinisten**

Binnen de bosbouw zien we bij de functie van zager belemmeringen om het werk tot het pensioen gezond uit te voeren. Dit wordt met name veroorzaakt door de fysieke belasting. Enerzijds is het werk lichter geworden door technologische ontwikkelingen en er lijkt gedurende het jaar heen meer variatie te ontstaan doordat soms andere werkzaamheden in het broedseizoen uitvoeren. Anderzijds blijft het werk zwaar tijdens het zaagseizoen waarbij elke dag gezaagd wordt. Klimaatomstandigheden, vereiste alertheid en ongewenst gedrag in het bos kunnen het werk nog extra zwaar maken. De gesproken machinisten schatten zelf in het werk tot het pensioen vol te kunnen houden. Aandachtspunten in deze functie zijn onderbelasting door het vele zitten, mentale vermoeidheid door vereiste alertheid en het omgaan met werkdruk..

---

<sup>1</sup> In dit rapport gebruiken wij de term boa voor deze groep werkenden. Met de term boa's bedoelen wij zowel mensen die in de bos en natuur een boa-functie uitoefenen als boswachters en beheerders die handhaving en toezicht in hun takenpakket hebben.

## 2.2 Boa's

De functie van boa wordt met name mentaal belastend ervaren. Het gaat hier om contact met bezoekers en bijkomende confrontatie met agressie en geweld en ingrijpende gebeurtenissen. De belasting is volgens de boa's toegenomen doordat er meer mensen in het bos en de natuur lopen en mensen tegenwoordig vaker een korter lontje hebben. Een handhavend gesprek leidt steeds vaker tot escalatie en agressief gedrag van de bezoeker. Een formele route na blootstelling en een aanspreekpunt voor opvang na een traumatische ervaring ontbreken veelal. Daarnaast ervaren boa's een gebrek aan steun en waardering voor hun toezichhoudende werk in hun eigen organisatie, dat zijn in het algemeen organisaties die zich nadrukkelijk richten op natuurbeheer. Het gevolg daarvan is dat boa's zich - wat hun handhavende taken betreft - niet altijd volledig thuis voelen in de organisatie waarin zij werkzaam zijn. Het arbeidsverleden van de boa's speelt hierbij ook een rol. Zo hebben verschillende respondenten een verleden bij defensie, de politie en/of de brandweer. Vanuit die optiek is het gevoel van een kloof (tussen hun werkpraktijk en hun collega's die niet als boa werkzaam zijn) te verklaren. Bij kleinere werkgevers wordt deze kloof in mindere mate ervaren. Dat heeft mogelijk ook voor een deel met de achtergrond van de boa's bij de kleinere werkgevers zelf te maken. Zo hebben zij relatief vaker een groene opleiding afgerond en waren ze vanuit vroeger al persoonlijk betrokken bij (of



# Wat gebeurt er nu binnen organisaties?

*Hieronder lichten wij toe wat er nu al in de sector - en binnen organisaties - gebeurt op het gebied van gezond en veilig werken en duurzame inzetbaarheid.*

## **3.1 Zagers en machinisten**

Binnen de bedrijven in de bosbouw worden verschillende maatregelen genomen om gezond te kunnen werken en de fysieke belasting te beperken. Er is aandacht voor de inzet van de nieuwste machines, het slim inzetten van machines, werkhouding, afwisseling (waar mogelijk) ergonomie, en de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's). In verband met de veiligheid worden grenzen gesteld aan de werkdruk (niet overwerken, met beleid werken). Binnen sommige bedrijven is de medewerker zowel werkzaam als zager als machinist wat het werk afwisselender maakt. Ook is het in sommige bedrijven mogelijk minder dagen te werken. Wat betreft scholing en ontwikkeling worden cursussen gevolgd op inhoudelijk vlak (techniek/wetgeving) en wordt gekeken naar mogelijkheden om door te stromen, maar dit laatste is vaak niet mogelijk binnen het eigen bedrijf. Het gesprek over duurzame inzetbaarheid is vooral op de korte termijn gericht (wat gaat goed, wat kan beter). Een duurzame dialoog over het onderwerp lijkt te ontbreken. Binnen bedrijven is het algemeen bekend dat men niet tot het pensioen kan zagen, en kijkt men naar een oplossing op het moment dat het nodig is. Op het gebied van leefstijl (fit blijven voor je werk) zijn werkgevers niet heel sturend.



## 3.2 Boa's

Er is vanuit de branche en werkgever vaak wel erkenning voor de mentale belasting die boa's ervaren in de hun werk. Zo zijn er verschillende voorbeelden van werkgevers die zijn begonnen met het bespreken van casuïstiek, zowel binnen als buiten de eigen organisatie. Bovendien is het thema duurzame inzetbaarheid in toenemende mate onderwerp van gesprek tijdens functioneringsgesprekken. Deze goede initiatieven worden niet altijd door de werkenden zelf gezien, of ze functioneren nog niet altijd zoals beoogd. Het is daarom zaak om bestaande goede initiatieven te blijven faciliteren en stimuleren. Er wordt samengewerkt tussen organisaties die opereren in dezelfde regio. Dat wordt door boa's gewaardeerd. Veel boa's beginnen over samenwerkingsverbanden tussen terreinbeherende organisaties, politie en getekende convenanten als we vragen naar goede voorbeelden binnen de sector. Deze samenwerkingen functioneren in sommige gevallen goed en bieden mogelijkheden voor boa's om samen te werken en steun bij elkaar te vinden. In andere regio's vraagt dit om verbetering omdat de samenwerking daar nog niet aanwezig is of nog niet optimaal functioneert.

Er zijn verschillen te zien tussen het werk van boa's bij kleinere organisaties en grotere organisaties. Zo is het takenpakket doorgaans breder bij kleine organisaties en is er in mindere mate sprake van professioneel leiderschap. Bij alle organisaties zien we echter behoefte aan:

- Goed materieel
- Een duidelijke aanpak voor de omgang met agressie en geweld en nazorg na incidenten
- Ontzorging, steun en meer betrokkenheid vanuit de werkgever.



# Handelingsperspectieven

## 4.1 Slotwoord

Gedurende dit onderzoek hebben wij gesproken met diverse medewerkers en eigenaren van bedrijven. Over het algemeen gaat het om zeer betrokken en hardwerkende mensen, die passie hebben voor hun vak, en passie hebben voor het werken in de natuur. Duurzame inzetbaarheid is geen onderwerp dat bij de medewerkers direct tot de verbeelding spreekt, uitzonderingen daargelaten. Belangrijk is dat de werkenden in het bos en in de natuur door hun werkgevers in staat worden gesteld om lekker hun werk te kunnen blijven doen. Dat betekent dat werkgevers bij moeten blijven met de stand van de techniek en ervoor moeten zorgen dat de werkenden goed materieel tot hun beschikking hebben. Ook vereist dit steun en waardering van de werkgever. Dit kan bijvoorbeeld door het gesprek aan te gaan over de werkinhoud en de toekomstige inzetbaarheid. En ook door een luisterend oor te bieden na een incident, en dit daarnaast ook formeel goed te regelen.

Het zou verstandig zijn 'langdurig gezond en prettig' werken in de branche hoog op te agenda te zetten. Dit kan bijvoorbeeld door het in gesprekken regelmatig over 'de toekomst' te hebben. Medewerkers willen graag samen met hun leidinggevenden in gesprek, ze zitten niet te wachten op een top-down benadering. Een goed gesprek kan bovendien helpen bij het tijdig signaleren van problemen.

Dit vraagt ook om actie door de partijen op sectorniveau. Dit betekent voor de bosbouw het bevorderen van 'gezonde afspraken' tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers, aandacht voor gezondheid en veiligheid gedurende de gehele loopbaan (voldoende aanwas, het breed

opleiden van toekomstige medewerkers, en het vormgeven van loopbaanpaden) en het bieden van ondersteuning aan bedrijven en organisaties met kennis en activiteiten. Voor de boa's kan er een rol weggelegd zijn voor de sector als het gaat om het stimuleren en invullen van regionale samenwerking en het ondersteunen van organisaties bij de aanpak op organisatieniveau. Voor de gehele sector geldt dat het delen van goede voorbeelden kan bijdragen aan inspiratie en het bevorderen van urgentiebesef.

## 4.2 Handelingsperspectieven

In de tabel hieronder lichten wij de handelingsperspectieven een-voor-een toe. In hoofdstuk vier van dit rapport is een uitgebreidere uitwerking van deze handelingsperspectieven te vinden.

Handelingsperspectieven voor de bosbouw	Toelichting
Zorg voor gezonde afspraken met opdrachtgevers	Voorkom druk op projecten door een goede prijsstelling met aandacht voor fysieke belasting en veiligheid binnen projecten. Ga hierover op sectorniveau in gesprek.
Stimuleer technologische ontwikkelingen	Er kan nog meer ingezet worden op technologische ontwikkelingen waardoor het hanteren van machines ook fysiek minder zwaar wordt (hoe kan het fysiek zware zaagwerk lichter gemaakt of vervangen worden?) en machines lichter worden i.v.m. druk op de bodem.
Onderzoek de werkplek van zagers nader	Door de inzet van werkplekonderzoeken op verschillende bedrijven kan een objectiever beeld verkregen worden van de fysieke belasting in het werk en de mate waarin genomen maatregelen voldoende zijn.
Bied ondersteuning bij het gesprek over gezond en lekker werken en acties die daaruit voortkomen	Dit kan bijvoorbeeld door: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het aanbieden van een gespreksleidraad.</li> <li>• De periode in het broedseizoen inzetten om nieuwe ervaringen op te doen.</li> <li>• Een vitaliteitscheck met een praktische insteek, gekoppeld aan een gesprek met een coach.</li> <li>• Training en coaching rondom ergonomisch werken</li> </ul>
Zorg voor urgentiebesef en ondersteuning via de branche	Om daadwerkelijk (gedrags)verandering te bewerkstelligen dient de aandacht naast het uitwisselen van kennis en informatie te liggen bij het vergroten van het urgentiebesef. Hier kan ook een rol weggelegd zijn voor de branches. Praktische begeleiding en ondersteuning van werkgevers en werknemers kan hier onderdeel van uitmaken.
Deel goede voorbeelden en zorg voor uitwisseling tussen bedrijven	Binnen de bedrijven die betrokken waren bij dit onderzoek was er sprake van een visie op gezond en veilig werken. Voorbeelden vanuit deze bedrijven kunnen gedeeld worden met anderen. Dit kan inspiratie geven en ook het urgentiebesef bevorderen
Zorg voor voldoende en kwalitatieve instroom	Ondernemers noemden de krapte op de arbeidsmarkt als knelpunt. Voorkom daarom druk op projecten door het stimuleren van de aanwas van nieuwe geschoolde medewerkers binnen de sector.

Handelingsperspectieven voor de boa's	Toelichting
<p>Heb waardering voor het vak en geef steun aan de medewerkers</p>	<p>In alle gesprekken met de boa's kwam naar voren dat ze steun en waardering het meest misten. Het gaat om steun vanuit hun werkgever, directe leidinggevende, bezoekers van het natuurgebied en/of steun vanuit collega's. Dit gebrek aan ervaren steun leidt tot verschillende behoeften:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Het gaat om een zware functie, geen taak die er even bij kan:</i> Vanuit de werkgever zou er gekeken moeten worden naar de inrichting van de functie en het takenpakket dat daarbij hoort. Zowel in het heden als de toekomst</li> <li>• <i>Het imago van de boa - steun vanuit het publiek:</i> Boa's hebben behoefte aan goede kleding en uniformiteit. Nu kan dit per organisatie verschillen, wat tot verwarring bij bezoekers kan leiden en ook af kan doen aan hun imago.</li> <li>• <i>Steun en waardering vanuit de werkgever kan tot uiting komen in het voldoen aan praktische behoeften, zoals goed (onderhouden) materieel.</i></li> <li>• <i>Denk aan de gezondheid en fitheid van je werknemers:</i> Alhoewel het werk van een boa in fysieke zin niet door iedereen als belastend wordt ervaren is het wel van belang dat de werknemer in fysiek fitte staat is</li> </ul>
<p>Faciliteer en stimuleer (regionale) samenwerking en intervisie</p>	<p>Dat wil zeggen het versterken van bestaande initiatieven en het initiëren en stimuleren van bijeenkomsten en intervisie wanneer deze nog niet bestaan. Het onderling bespreken van casuïstiek geeft een blijk van steun naar de boa's in het veld. Bovendien kan het helpen bij de omgang met psychosociale arbeidsbelasting.</p>
<p>Adresseer psychosociale arbeidsbelasting en formaliseer de opvang na incidenten</p>	<p>Versillende boa's hebben aangegeven zich niet altijd gehoord te voelen op hun werk, bijvoorbeeld omdat collega's zich niet goed kunnen inleven in hun werk en wat erbij komt kijken. Maar ook omdat de opvang na incidenten niet altijd goed geregeld is. Geef bekendheid aan de werkzaamheden van de Boa en hoe je opvang goed kunt inregelen.</p>
<p>Professioneel leiderschap ontzorgt de boa en scheidt de randvoorwaarden voor autonomie</p>	<p>Boa's ervaren dat ze veel zelf uit moeten zoeken en organiseren. Hierdoor kunnen zij het gevoel te hebben veelal zelf initiatief te moeten nemen en hierin onvoldoende te worden ondersteund door hun werkgever. Dat vraagt om ondersteuning en hulpmiddelen vanuit de sector. Denk hierbij aan instrumenten als gespreksleidraden voor functioneringsgesprekken en/of de ondersteuning van leidinggevenden op dit vlak.</p>

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103  
2316 XC Leiden

[info@beleidsonderzoekers.nl](mailto:info@beleidsonderzoekers.nl)