



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

Een onderzoek in opdracht van de Sectorcommissie Bos en Natuur

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>Achtergrond van het onderzoek</b>	<b>10</b>
1.1	Inleiding	10
1.2	Doel- en vraagstelling	11
1.3	Onderzoeksverantwoording	11
1.4	Leeswijzer	14
<b>2.</b>	<b>Zware functies in de bos en natuursector</b>	<b>15</b>
2.1	Zwaar werk in de bosbouw: zagers en machinisten	15
2.2	Zwaar werk als boswachter, boa en/of beheerder	18
2.3	Tussenconclusie	25
<b>3.</b>	<b>Wat gebeurt er nu al?</b>	<b>26</b>
3.1	Duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken in de bosbouw	26
3.2	Duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken onder boa's	29
3.3	Tussenconclusie	33
<b>4.</b>	<b>Handelings-perspectieven</b>	<b>34</b>
4.1	Beschouwing zware functies in de bos en natuur	34
4.2	Handelingsperspectieven voor de bosbouw	37
4.3	Handelingsperspectieven voor boswachters/boa's en/of beheerders	39
4.4	Slotwoord	42



# Samenvatting

## Inleiding

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.

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.

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 taakafwisseling 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?

## 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.

### 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.

### 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

---

<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.

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 toezichthoudende 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 hadden persoonlijke affiniteit met) de beheereenheid waar ze nu werkzaam zijn.

## Wat gebeurt er nu binnen organisaties?

### 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.

Maatregelen vanuit de branche richten zich vooral op veilig werken en arborisico's. In vakbladen is er wel regelmatig aandacht voor duurzame inzetbaarheid en bedrijven kunnen deelnemen aan het programma 'Werken aan morgen' van Stigas. Ondernemers en werknemers hebben weinig behoefte aan ondersteuning vanuit de sector. Thema's die wel op sectorniveau opgepakt zouden kunnen worden zijn aandacht voor gezondheid bij aanbestedingen en aandacht voor het aantrekken van nieuwe medewerkers.

### 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

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.

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
Heb waardering voor het vak en geef steun aan de medewerkers	<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>
Faciliteer en stimuleer (regionale) samenwerking en intervisie	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.
Adresseer psychosociale arbeidsbelasting en formaliseer de opvang na incidenten	Verschillende 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.
Professioneel leiderschap ontzorgt de boa en scheidt de randvoorwaarden voor autonomie	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.





# Achtergrond van het onderzoek

***Dit rapport bevat de resultaten van een onderzoek naar zware functies in de Bos en Natuursector in opdracht van de Sectorcommissie Bos en Natuur. In het rapport geven we inzicht in de beleving van zagers, machinisten en boa's in de bos en natuur en formuleren we handelingsperspectieven voor deze 'zware functies'. In dit inleidende hoofdstuk beschrijven wij de achtergrond van het onderzoek, de onderzoeksvragen en de gehanteerde aanpak.***

## **1.1 Inleiding**

Het werk in bos en 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. Criminaliteit neemt toe, bezoekers hebben steeds vaker een 'kort lontje'. Werken met vrijwilligers vraagt om andere competenties en een andere werkorganisatie. Nieuwe technologieën vragen om nieuwe kennis en vaardigheden. De vraag naar hout neemt af, wat invloed heeft op de werkgelegenheid in de bosbouw. Vergrijzing (en de daarmee gepaard gaande *braindrain*) en arbeidsmarktkrapte komen daar nog eens bij. Waar subsidies in het spel zijn wordt commercieel werken steeds belangrijker. 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.

In het kader van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) is er een analyse uitgevoerd naar de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector en hoe het is gesteld met de kwaliteit van arbeid in de sector bos en natuur. Dit onderzoek betreft een verdiepingsslag van deze sectoranalyse.

Onder cao-partijen leeft de behoefte aan aanvullende inzichten over de fysieke en psychische belasting van uitvoerend medewerkers in de bos- en natuursector. Specifiek is er sprake van een kennislacune over de belasting van uitvoerend medewerkers bij de kleinere bedrijven in de branche. Bovendien willen cao-partijen in de komende jaren stappen zetten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken. De sector heeft behoefte aan handelingsperspectieven over het *waar* en *hoe* bij het nemen van deze stappen. Dit vraagt om een verdiepende analyse van de functies die belastend zijn en een overzicht van concrete handelingsperspectieven.

## 1.2 Doel- en vraagstelling

### 1.2.1 Doel van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is te komen tot concrete maatregelen en handelingsperspectieven voor de korte en middellange termijn. Deze maatregelen en handelingsperspectieven moeten zich nadrukkelijk richten op functies en beroepen met een fysiek of psychisch zware belasting. Bij de totstandkoming van ons advies houden wij ook nadrukkelijk rekening met de kleinere bedrijven in de branche.

### 1.2.2 Vraagstelling van het onderzoek

Gebaseerd op bovenstaande doelstelling 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 taakafwisseling 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?

## 1.3 Onderzoeksverantwoording

Het onderzoek bestond uit drie fases: een verkennende fase, een verdiepende fase en een fase waarin alle opgehaalde informatie samenkomt in de rapportage. We geven hieronder een korte toelichting op de verschillende fases.

### 1.3.1 Fase I: Verkennend onderzoek

#### *Deskresearch*

Het onderzoek ving aan met deskresearch op basis van de door de opdrachtgever aangedragen bronnen, waaronder de sectoranalyse, maar ook een bredere analyse van (wetenschappelijke) onderzoek over duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken. In het literatuuronderzoek was er ook specifieke aandacht voor goede praktijken uit andere branches.

#### *Expertinterviews*

Gedurende deze fase zijn zeven gesprekken gevoerd met experts en deskundigen vanuit de bos- en natuurbranche en/of aanpalende sectoren, waaronder de AVIH, FPG, Borgman Beheer Advies, Landschapsbeheer Drenthe, Natuurmonumenten, Stigas en een Erbo-controleur. Daarnaast zijn twee gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers vanuit de bouwsector (Vollandis) en de waterschappen (Waternet). De inzichten uit de interviews en de deskresearch zijn gebruikt als input voor de selectie van relevante functies voor fase II van het onderzoek.

#### *Opstellen tussenrapportage*

De inzichten die wij hebben opgedaan vanuit de gesprekken met experts en deskundigen zijn gesynthetiseerd met de resultaten van de deskresearch en verwerkt in een tussenrapportage. In deze tussenrapportage hebben wij ook een voorstel gedaan voor nader te onderzoeken functies, namelijk bosbouwers (onderverdeeld in machinisten en zagers) en boswachters/boa's/medewerkers beheer. Dit voorstel is voorgelegd aan de opdrachtgever.

### 1.3.2 Fase II: Verdiepend onderzoek naar relatief belastende functies

Met het functieonderzoek zoomen wij in op de dagelijkse werkzaamheden en belasting in functies die in de eerste fase zijn geïnterviewd. Wij zoomen daarbij in op de functie bosbouwers (onderverdeeld in machinisten en zagers) en boswachters, boa's en beheerders. Voor deze laatste groep geldt dat we in de rest van het rapport de term *boa's* hanteren.

Tijdens de gesprekken met werkenden in de branche zijn drempels en belemmeringen ten aanzien van het versterken van duurzame inzetbaarheid aan het licht gekomen. Daarnaast was er specifieke aandacht voor de behoeften en wensen van de werkenden zelf. Specifiek hebben wij doorgevraagd welke partijen een bijdrage kunnen leveren aan het wegnemen van belemmeringen en/of het verbeteren van beleid en instrumenten gericht op duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken.

De tabel hieronder geven meer inzicht in het aantal gesproken respondenten en bedrijven per (deelsector) en functie.

Tabel 1.1 De verdeling en gesproken respondenten tijdens fase II van het onderzoek.

Gesprekken bosbouwers	Hoe?	Wie gesproken?
Gesprek 1	Interviews op locatie	De hele organisatie heeft 10 medewerkers. Wij hebben gesproken met 2 eigenaren en met 1 machinist en 1 zager
Gesprek 2	Telefonisch	De hele organisatie heeft 20 medewerkers. Wij hebben gesproken met 1 machinist en 1 machinist/zager.
Gesprek 3	Interviews op locatie bedrijf	De hele organisatie heeft 3 medewerker. Wij hebben gesproken met 2 eigenaren, waarvan één actief als zager. Daarnaast hebben we 1 machinist/zager en 1 zager gesproken
Gesprek 4	Interviews op de werklocatie	De hele organisatie heeft 15 medewerkers. Wij hebben gesproken met 1 zager en 1 machinist
Gesprekken boswachters/boa's	Hoe?	Wie gesproken?
Natuurmonumenten	Interviews op locatie	4 boswachters/boa's gesproken. De organisatie heeft 750 medewerkers in totaal
Landschappen 1	Interviews op locatie	2 boa's gesproken. De organisatie heeft 54 medewerkers in totaal
Landschappen 2	Interviews op locatie	2 beheerders en 1 boa gesproken. (vanuit twee organisaties waarvan 1 met 50 medewerkers en 1 met 60 medewerkers),
FPG 1	Interviews op locatie	1 boa – kleine organisatie. De boa werkte op vrijwillige basis
FPG 2	Interview op locatie	1 boa gesproken. De hele organisatie heeft 5 medewerkers
FPG 3	Interview op locatie	1 boa gesproken. De hele organisatie heeft 150 medewerkers

De gesprekken duurden tussen de anderhalf uur en twee uur. De bedrijven en medewerkers zijn via branchepartijen benaderd. In de meeste gevallen was ofwel een onderzoeker van De Beleidsonderzoekers of Stigas verantwoordelijk voor de uitvoering en verwerking van de gesprekken. In een enkel geval traden de onderzoekers gezamenlijk op.

#### *Met wie hebben we precies gesproken?*

De werving van gesprekspartners verliep via de werkgeversorganisaties van respectievelijk de bosbouw (AVIH), Landschappen (LandschappenNL) en particuliere grondeigenaren (FPG). Bovendien lag het initiatief voor deelname bij de deelnemers zelf (er trad dus zelf-selectie op). Het is aannemelijk dat we met koplopers hebben gesproken. Immers, koplopers hechten meer

waarde aan de thema's van dit onderzoek en zullen eerder hierover in gesprek gaan. Aan de andere kant kan het ook gaan om deelnemers die een uitgesproken mening hebben over de thema's van dit onderzoek. Omdat dit een kwalitatief onderzoek is geweest weten we niet hoe vaak de genoemde problemen optreden in de hele sector. Wel hebben we door de wijze van steekproeftrekking een goed beeld gekregen van de diverse type organisaties in de sector.

### **1.3.3 Fase III: (Eind)rapportage**

De laatste fase betrof de synthetisering van de opgehaalde informatie in fases 1 en 2 tot een eindrapport. Ook vonden tijdens deze fase een co-creatiesessie plaats. De input uit deze sessie is na oplevering van de conceptrapportage meegenomen bij de totstandkoming van het definitieve eindrapport.

## **1.4 Leeswijzer**

Dit rapport is opgebouwd rondom de functies die we nader onderzocht hebben. Het gaat dan om de functie bosbouwers (onderverdeeld in machinisten en zagers) en boswachters, boa's en beheerders (de boa's). In het tweede hoofdstuk gaan we in op de oorzaken van belasting bij de bosbouwers (2.1) en de boa's (2.2). We sluiten het hoofdstuk af met een tussenconclusie.

Het derde hoofdstuk beschrijft de maatregelen die werkgevers en werknemers op dit moment al treffen om de functies minder zwaar te maken en de ervaringen en behoeften van werkgevers en werknemers. Tot slot gaan we in hoofdstuk vier in op de handelingsperspectieven die we signaleren voor de sector, de werkgevers en de werknemers.



# Zware functies in de bos en natuursector

*In dit hoofdstuk lichten we een beschrijving van de functies die wij nader hebben onderzocht. Wat maakt deze functies zwaar? Waar zit de belasting en hoe wordt dit door de werkenden in het veld zelf ervaren? Ook belichten wij de ontwikkelingen die op de achtergrond invloed hebben op de werkinhoud en de mate waarin de functies als zwaar worden ervaren.*

## **2.1 Zwaar werk in de bosbouw: zagers en machinisten**

### **2.1.1 De belasting in het werk en doorwerken tot het pensioen**

*Zagers - werken met de motorkettingzaag is fysiek zwaar*

We hebben gesproken met een aantal zagers en zij geven aan dat ze het zagen met een motorkettingzaag als **fysiek** zwaar ervaren. Deze werkzaamheden worden dagelijks uitgevoerd tijdens het zaagseizoen (half juli tot half maart). De effectieve zaagtijd is volgens een gesproken werkgever ongeveer 5 uur per dag, maar dit kan per bedrijf verschillen.

Hierbij spelen de duur van het zagen, het gewicht, trillingen en de werkhouding een rol, zo blijkt uit de gesprekken met zagers. Bijkomende factoren zijn continu alert zijn op de veiligheid en klimaatomstandigheden (met name warm weer). Vaak voeren de zagers ook andere (grond)

*“Het is zwaar om een hele dag met een motorkettingzaag te werken van ca 7-8 kilo. De machine maakt een trekkende beweging en je staat vaak wat krom”.*

werkzaamheden uit. Klimmen in bomen en plantwerkzaamheden worden ook als fysiek zwaar ervaren, maar deze werkzaamheden worden niet door alle zagers uitgevoerd.

#### *Op 40-50 jarige leeftijd gaan zagers iets anders doen*

Volgens de gesproken eigenaren gaan zagers vanaf 40-50 jaar vaak iets anders doen in verband met de fysieke belasting in het werk. Dat is een gegeven binnen de sector, al kan de leeftijd per medewerker verschillen.

*“Je voelt het wel in de ochtend, ik zit af en toe te denken weet niet of ik dit tot 65e kan volhouden.”*

Als het gaat om doorwerken in relatie tot leeftijd zien we dat oudere zagers dit anders ervaren dan jongere medewerkers.

Oudere zagers gaven aan dat ze het wel aan hun lichaam merken, ze ervaren fysieke klachten en men merkt dat men minder

productief wordt op hogere leeftijd. Ze schatten in dat ze het werk naar verwachting niet tot hun pensioen (volledig) kunnen volhouden. Jongere medewerkers hebben minder een beeld van hoe lang ze het werk kunnen volhouden en geven relatief vaker aan dat ze dit werk willen blijven doen zolang ze fit zijn en zich fit voelen. Men vindt het lastig om nu al in te schatten tot wanneer

men kan zagen en wat te doen als het niet meer lukt. Uit de gesprekken met zagers blijkt dat zij pas nadenken over hun inzetbaarheid zodra de problemen zich voordoen. Oudere medewerkers denken dus meer na over hun inzetbaarheid dan hun jongere collega's.

*“Ik weet niet wat ik moet doen, pas op het moment dat het speelt kan ik de keuze maken wat ik daarna wil doen.”*

Door de gesproken zagers werd over het algemeen geen hoge **werkdruk** ervaren. Men werkt soms wel wat langer door, maar men ervaart geen structurele druk dat er meer of extra hard of snel gewerkt moet worden.

#### *Machinisten werken tot hun pensioen door, maar ervaren wel belastende aspecten*

Machinisten zitten veel in de cabine (ca 7 uur). De ergonomie in de cabine wordt over het algemeen als goed ervaren. Men ervaart wel behoefte om even de benen te strekken tussendoor, maar ervaart het werk niet als **fysiek** zwaar. Over het algemeen zien de medewerkers zich het werk wel tot het pensioen doen, ondanks fysieke klachten in sommige gevallen.

Door een deel werd genoemd dat men **werkdruk** ervaart om de machine productief te laten zijn en dat men daardoor niet veel uit de cabine komt, met name als het werk bijvoorbeeld tegenvalt/minder voorspoedig gaat. Een andere medewerker noemt dat daar nog bijkomt dat de houtopkoper een zo hoog mogelijk rendement wil uit iedere boom en de boseigenaar wil dat het bos netjes wordt achtergelaten, daar kun je druk van ervaren, maar als je het werk langer doet wen je daar aan. Jongeren kunnen die druk wel ervaren. Anderen ervaarden deze druk niet (“meer dan je best doen kun je niet doen toch?”).

Vereiste **alertheid** en soms ook **lawaai** werden als belastend genoemd. Alertheid ook omdat er bijvoorbeeld ieder moment mountainbikers langs een machine kunnen gaan. Daarnaast werkt men, vooral in de machine, vaak **alleen**. Men gaf aan dat je hier wel tegen moet kunnen maar dat dit ook een gevoel van vrijheid geeft.

#### *Ongewenst gedrag in de bosbouw*

Zowel zagers al machinisten kunnen te maken hebben met **ongewenst gedrag** van bezoekers. Zo werd het voorbeeld genoemd van bekladde machines, protestacties tijdens het werk of aangesproken worden door publiek tijdens het werk. De zagers en machinisten ervaren dat als

vervelend en stressvol, in het bijzonder omdat het meer werk kan opleveren. De gesproken zagers en machinisten gaven aan dat ze in veel gevallen door kunnen verwijzen naar de opdrachtgever, die de kritiek verder op moet pakken.

*“Je kunt ze te woord staan, je komt er snel achter of iemand oprechte interesse heeft. Soms valt er niet mee te praten. Dan is het oorkappen op en verder gaan”.*

### 2.1.2 Ontwikkelingen in de context die van invloed zijn op de belasting

Door de gesproken werkgevers werden de volgende ontwikkelingen genoemd die van invloed zijn op het werk en de fysieke en psychosociale belasting, in positieve dan wel negatieve zin.

Positief is dat het werk de afgelopen jaren lichter is geworden door de **technologische ontwikkelingen**. Er kan meer machinaal gedaan worden, machines zijn van ergonomische gemakken voorzien en handgereedschap is lichter. Een van de werkgevers gaf aan dat het vroeger meer ‘bikkelen’ was omdat er toen geen oogstmachine was. Deze machines maken het werk dus minder belastend.

Daarnaast is er door de flora- en faunawet (het broedseizoen) over het jaar heen meer **variatie in werkzaamheden** ontstaan. In het broedseizoen voeren medewerkers andere klussen uit, gaan ze in de kost in het buitenland of worden ze uitgeleend aan andere bedrijven in het groen en/of bedrijven in andere sectoren, zoals de bouw. De keerzijde is dat medewerkers die worden uitgeleend aan bedrijven of in het buitenland werken, te maken kunnen hebben met minder gunstige werkomstandigheden (**langere werkdagen**). Een ander nadeel is dat (dure) machines minder ingezet kunnen worden wat extra druk legt op de inzet tijdens het zaagseizoen. Dit kan leiden tot meer werk tijdens het seizoen. Verder werd genoemd dat door de seizoenen het lastiger is om **jongeren te behouden** in het bedrijf, omdat zij niet graag uitgeleend worden buiten het seizoen.

Door werkgevers is daarnaast benoemd dat er in de sector sprake is van **concurrentie op prijs** is in aanbestedingen door de grotere spelers in de sector en dat er tegelijkertijd eisen gesteld worden rondom duurzaamheid en veiligheid. Het positieve is dat deze eisen bedrijven stimuleren om te investeren in goede en nieuwe machines, maar hier hangt wel een prijskaartje aan. Het aangaan van een opdracht tegen een lage prijs legt extra druk op de bedrijfsvoering (meer doen om omzet te halen) en biedt minder ruimte om te investeren.

Verder werd door meerdere ondernemers de **krapte op de arbeidsmarkt** genoemd, het is moeilijk om gekwalificeerde mensen te vinden. Een hogere beloning kan medewerkers mogelijk aantrekken en behouden.

Tot slot werd de **druk vanuit de maatschappij** genoemd door de bosbouwers. Er zijn mensen en groeperingen die in verband met duurzaamheidsmotieven tegen het kappen van bomen zijn. Daar hebben bosbouwers in meer of mindere mate mee te maken tijdens het werk en kan van invloed zijn op de psychosociale belasting.

### 2.1.3 Zagers en machinisten zijn betrokken bij hun werk

Naast de ervaren belasting in het werk zijn de zagers en machinisten over het algemeen zeer betrokken en gedreven en hebben ze plezier in hun werk. Medewerkers vinden het heerlijk om

buiten te werken, ervaren veel vrijheid en werken vaak in betrokken teams. We werken dit hieronder uit aan de hand van een aantal uitspraken van de mensen die we hebben gesproken.

#### *In de natuur in een steeds andere omgeving*

Men vindt het verder fijn om buiten te werken in het bos, vaak op afgelegen plekken of waar niemand anders komt. *“Het is afwisselend, je komt op veel plekken, vaak alleen maar dat vind ik niet erg.”* En een ander gaf aan: *“Ik heb veel plezier in m’n werk, hartstikke mooi. Ik wil veel in de natuur zijn en bezig zijn. Ik heb het nog nooit als vervelend ervaren, weer of geen weer, seizoenen. Ik vind het fijn om in een bos te zijn”.*

#### *Ervaren vrijheid en zelfstandigheid*

Men ervaart vrijheid in het werk en zelfstandigheid. Een medewerker gaf aan *“ik ervaar vrijheid, er is niemand die zich er op locatie mee bemoeit”* en een ander zei: *“We ervaren eigenaarschap over ons werk”.* Sommigen zien het werk zelfs als een hobby: *“Als ik het bos in ga, dan is het avontuur en vrijheid. Dat hoort erbij, het is een soort hobby.”* Verder geven werknemers in de bosbouw aan voldoening te krijgen uit het resultaat dat zij zien aan het eind van hun werkdag.

#### *Een betrokken team*

Verder werd ook de sfeer genoemd, samenwerken met collega’s en de steun van de leidinggevende die het prettig maakt om te werken. Men werkt vaak in een klein team, met z’n tweeën of soms alleen. De sterke betrokkenheid bij het werk uit zich ook in wat sommige medewerkers in hun privé tijd doen. Sommigen zijn extra voorzichtig om niet geblesseerd te raken of sporten juist om fit te blijven voor hun werk.

## **2.2 Zwaar werk als boswachter, boa en/of beheerder**

### **2.2.1 Waarom is het werk zwaar?**

Uit de gesprekken met boswachters, boa’s en/of beheerders valt op dat ze hun werk niet zozeer als zwaar zien. Bij doorvragen komt naar voren dat er wel verschillende factoren zijn die het werk zwaarder maken of waardoor de werkende het werk als zwaarder kan ervaren. De belangrijkste - en unaniem genoemde - factor is dat het werken als boa mentaal zwaar kan zijn. Dit is te verklaren vanwege een gebrek aan *buffers*. Verschillende geïnterviewde boa’s geven in meer of mindere mate psychosociale belasting te ervaren tijdens hun werk. Dit heeft enerzijds te maken met veel taken/veel werkzaamheden (werkdruk), lange dagen en anderzijds vanuit negatieve contacten en confrontaties met bezoekers (verbaal/fysiek). Daarnaast draagt een gebrek aan sociale buffers bij aan het ontstaan van mentale druk. Zie daarvoor box 2.1 hieronder. In mindere mate ervaren de geïnterviewde boa’s hun werk als fysiek zwaar. Vaak hangen fysiek zware werkzaamheden samen met een breder takenpakket. Dit geldt met name voor de boa’s die naast hun handhaving- en toezichtwerkzaamheden ook beheerwerkzaamheden verrichten.

*Box 2.1. Buffers tegen psychosociale arbeidsbelasting*

- Veel zelfstandigheid in het werk (autonomie, beslissruimte, afwisseling)
- Korte lijnen (oppakken en oplossen).
- Sociale steun vanuit leidinggevende (luisteren, waardering tonen en in kracht zetten).
- Sociale steun vanuit collega's (naar elkaar luisteren, het delen van ervaringen en het klaar staan voor elkaar).

**2.2.2 Het werk vereist fysieke inspanning, maar wordt niet als fysiek belastend ervaren**

Boswachters/boa's/beheerders werken veel **buiten**. Volgens gesproken experts vereist dit werk fysieke inspanning. Dat betekent dat het werk als fysiek belastend kan worden ervaren. Het gaat daarbij onder andere om het werken met machines, zoals de (motor)kettingzaag en handmatige aanleg- en onderhoudswerkzaamheden. Ook is genoemd dat het lopen op ongelijk terrein fysiek belastend is voor de boa. Bovendien zijn er specifieke werkzaamheden die fysiek belastend kunnen zijn omdat de boswachter/boa/beheerder langdurige in dezelfde houding moet werken, zoals bij boomcontroles of zaagwerkzaamheden.

Specifiek voor boswachters met een boa-taak geldt daarnaast dat zij vanwege hun toezichtwerkzaamheden te maken krijgen met **slechte weersomstandigheden** tijdens het patrouilleren of posten, zoals kou, wind en regen. Daarnaast hebben zij af en toe te maken met onregelmatige diensten, of moeten zij bereikbaar zijn in geval van nood. De meerderheid van de gesproken boa's heeft bijvoorbeeld aangegeven dat ze wel eens uit bed zijn gebeld.<sup>2</sup> Vooral bij kleinere organisatie kan meespelen dat zij de enige persoon zijn die gebeld kunnen worden om hulpdiensten bij te staan. Ook komen nacht- en avonddiensten regelmatig voor. Bij kleinere organisaties, zoals de particuliere landgoederen speelt bovendien mee dat de werknemer op het terrein woonachtig is en dus feitelijk altijd beschikbaar is voor werk. De gesproken boa's geven aan dat dit soms lastig kan zijn en dat dit vereist dat ze grenzen stellen. Ze staan feitelijk gezien 'altijd aan'.

*“Het gevaar is dat als je fysiek niet fit bent en je uit het niets moet knokken dan scheurt of knakt alles aan alle kanten eraf”*

Een factor die samenhangt met de mate waarin het werk als fysiek zwaar wordt ervaren is de (ervaren) **fitheid** en gezondheid van de boa. Zo wordt er genoemd dat men het werk pensioen wel gaat halen 'zo lang ze het fysiek nog trekken'. Ook andere gesprekspartners wijzen op het belang van fysieke fitheid, in het geval ze zich fysiek moeten verdedigen. Deze situaties zijn moeilijk te voorspellen en niet altijd uit de weg te gaan. Sommige boa's wijzen op de afwezigheid van beleid dat gericht is op fysieke fitheid van de boa's. Een van de gesprekspartners geeft aan dat ze bij de politie wel beleid voeren op de fysieke fitheid van het personeel.

Een laatste aspect omtrent fysieke belasting heeft te maken met het **risico op ziektes**, zoals de ziekte van Lyme, TBE, Q-koorts en de vogelgriep. Werken in natuurgebieden brengt een hoger

<sup>2</sup> Een illustratie hiervan is dat één van de boa's later aansloot bij een focusgroep vanwege een incident binnen zijn gebied. Het ging om een melding van een groep jongeren die een vuur hadden gestookt.



risico op deze ziektes met zich mee, bijvoorbeeld door het ruimen van dode vogels en/of andere dieren. Uiteraard is er voor deze werkzaamheden wel beschermende kleding beschikbaar.

### 2.2.3 Psychosociale belasting komt regelmatig voor tijdens het werk van de boa

De geïnterviewde experts typeren de boswachter/boa/beheerder ook als zware functie vanwege de psychosociale belasting die gepaard gaat met het werk. Het meest genoemd is de omgang met agressie en geweld. Ook in gesprekken met boa's is dit een veelgenoemde reden van (toegenomen) belasting, al voegen zij daaraan toe dat het meestal gaat om het voeren van moeilijke discussies.

#### *De inhoud van het werk*

Het werk van een boa vindt hoofdzakelijk **buiten** plaats. Vrijwel alle gesprekspartners ervaren dit als prettig. Ervaren boa's geven wel aan dat het werk in toenemende zin administratiever is geworden over de afgelopen decennia. Zo moeten boswachters rapportages maken en communiceren met opdrachtgevers en landeigenaren. Zij hebben echter vaak voor dit beroep gekozen vanwege hun intrinsieke motivatie voor het buitenwerk of de natuur. Het gevolg hiervan kan zijn dat mensen met een passie voor de natuur zich niet meer identificeren met het werk, zoals ze dat in het verleden wel deden. Daarnaast bleek uit de sectoranalyse dat boswachters/boa's die voorheen weinig contact hadden met andere mensen tijdens het werk, steeds meer moeten beschikken over sociale vaardigheden omdat zij meer contact met bezoekers en vrijwilligers hebben.<sup>3</sup>

Naast dat boa's veel buiten werken, werken ze ook vaak **alleen**. Iedere gesproken boa heeft aangegeven het merendeel van de tijd alleen te werken. Alleen werken maakt het werk zwaarder.

Naast dat de boa's het samenwerken met een collega gezelliger vinden heeft het ook gevolgen voor hoe zij hun taken invullen en of ze hun werk als zwaar ervaren. Het is namelijk makkelijker – en veiliger – om handhavend op te treden als je dat samen met een collega doet. Samen werken is volgens de gesproken boa's niet altijd mogelijk. Volgens hen ligt de oorzaak hiervan in een gebrek aan capaciteit. In de avonden wordt er in veel gevallen wel met een collega gepatrouilleerd, al dan niet met een collega van een andere organisatie. In geval van nood kan de politie worden ingeschakeld, maar het vanwege de aard van het werk enige tijd duren voordat politie ter plaatse is.

*“Ik werk altijd alleen, dat is soms lastig, zeker zonder bewapening: ik moet het met de mond doen.”*

#### *De omgang met agressie en geweld*

Het omgaan met **agressie** en geweld leidt tot stress. Ook kan het ervoor zorgen dat een boa ontwijkender te werk gaat, bijvoorbeeld door vaker te kiezen voor een waarschuwing in plaats van het uitschrijven van een boete. Deze houding komt vaker voor als de boa alleen werkt. Geïnterviewde boa's geven daarnaast aan het gevoel te hebben altijd aan te moeten staan en alert te moeten blijven. Ogenscheinlijk normale situaties zouden om kunnen slaan in bijvoorbeeld een vechtpartij. Daar moet een boa impliciet op voorbereid zijn. Incidenten komen niet vaak voor, maar zijn lastig te voorspellen. Ook is het niet altijd mogelijk om een dergelijke situatie te mijden,

*“De werkgever heeft liever dat ik wegloop, dan dat ik de confrontatie zoek”.*

<sup>3</sup> De Kok, M., Talman, J., Engelen, M. & Essens, C. (2021). Duurzame inzetbaarheid sector Bos en Natuur: Sectoranalyse op basis van deskresearch en focusgroepen. De Beleidsonderzoekers/Actor. Leiden.

omdat ze vanwege andere werkzaamheden per toeval in een risicovolle situatie belanden. In het ergste geval kan dit volgens de boa's en de experts tot PTSS leiden.

In moeilijke situaties, of wanneer een boa zich naar een melding begeeft, moet een boa snel beoordelen hoe en tot in welke mate hij zal optreden. De boa's omschrijven deze beoordelingen zelf als een **split-second decision**. Soms kiest een boa ervoor om een situatie uit de weg gegaan. Een aantal boa's geven aan dat ze van hun werkgever ook expliciet meekrijgen om gevaarlijke situaties uit de weg te gaan. Niet iedere boa heeft begrip voor dit uitgangspunt. Zo zijn er boa's die gevaarlijke situaties liever niet vertellen aan hun werkgever, omdat ze bang zijn dat dit gevolgen heeft voor hun bevoegdheden.

Het uitschrijven van boetes leidt regelmatig tot **commentaar**. Dit verschilt wel per beheereenheid. De ene boa zegt wekelijks moeilijke discussies te moeten voeren, en de ander noemt een paar keer maand. In sommige gevallen kan hierdoor een onprettige discussie of zelfs gevaarlijke situatie ontstaan. Het gaat hierbij niet alleen om het risico op fysiek geweld, maar ook om het ondergaan van kwetsende opmerkingen van bezoekers. Dit kan gevolgen hebben voor de mentale gesteldheid van de boa. Zij hebben daardoor de behoefte om in gesprek te gaan over wat hen zojuist is overkomen. Opvallend is dat vrijwel alle gesproken boa's niet weten waar zij terecht kunnen om een dergelijk gesprek te voeren. Bij een deel van de werkgevers is deze mogelijkheid volgens de boa's afwezig.

*“Veiligheid is een lastig onderwerp om over te praten, want ik ben bang dat we dingen niet meer mogen als we dit soort verhalen gaan aankaarten. Ik ben daar om boeven te vangen en die loslopende hond moet af en toe dan maar”*

Niet iedere boa maakt wekelijks agressie en (verbaal) geweld mee, dat verschilt per beheereenheid. Mogelijk zijn er ook regionale verschillen in de mate waarin agressie voorkomt; in de Randstad en meer bij stedelijke gebieden is het bos drukker en dan lijken de lontjes van bezoekers korter. Ook hebben de boa's, naar eigen zeggen, in het zuiden meer te maken met (drugs)criminaliteit.

#### **Werkdruk**

Meerdere gesproken boa's geven aan **werkdruk** te ervaren. Deze werkdruk is voor een deel te verklaren door een gebrek aan capaciteit, waardoor de boa in kwestie toezicht moet houden op een relatief groot gebied. Gezien het feit dat men voor een belangrijk deel werkt op basis van meldingen kan dit leiden tot werkdagen waarin de boa's niet aan hun eigen planning toekomen. De 'taak' toezicht en handhaving is omvangrijk. Wanneer een boswachter verschillende werkzaamheden moet combineren en dus feitelijk naast zijn of haar werk als boswachter een boa-taak te vervullen heeft, dan leidt dat tot werkdruk. Daarop is bij sommige organisaties besloten om de functie beheer en toezicht los te koppelen. Dit is niet bij alle organisaties het geval. Daarom verschilt de functiezwaarte - en hoe dit wordt ervaren - per organisatie.

#### **2.2.4 Ontwikkelingen in de context die van invloed zijn op de belasting**

Wij hebben de boa's ook gevraagd naar welke (maatschappelijke) ontwikkelingen en trends zij in hun werk signaleren en wat daarvan de gevolgen zijn. De genoemde ontwikkelingen en trends lichten wij hieronder toe.

*Als boa krijg je vaker een weerwoord*

Volgens de experts zijn burgers veeleisender en mondiger geworden, waardoor de psychische belasting van handhaving en toezicht in bos- en natuurgebieden is toegenomen. Dit bevestigen de boa's desgevraagd in de interviews. Zij geven vrijwel allemaal aan het idee te hebben dat de maatschappij is verhard en dat het publiek mondiger is geworden. Dit leidt niet altijd tot gevaarlijke situaties, maar in tegenstelling tot voorheen leidt het uitschrijven van een bon volgens de boa's in de meeste gevallen tot een weerwoord. Tijdens de gesprekken worden verschillende groepen bezoekers genoemd die leiden tot moeilijke discussies of het uitschrijven van een boete. Mensen met loslopende honden komen het meest voor, andere 'lastige' bezoekers (en in potentie gevaarlijke situaties) zijn onder andere (hang)jongeren, mountainbikers, ruiters, drugsdealers, stropers en vissers.

In sommige gevallen worden boswachters/boa's volgens geïnterviewde experts geconfronteerd met burgers die hun werkzaamheden in twijfel trekken, bijvoorbeeld gerelateerd aan maatschappelijke discussie zoals de omgang met de wolf. Volgens onze gesprekspartners zit er een verband tussen de toegenomen mondigheid en bepaalde maatschappelijke discussies (en/of ontwikkelingen). De voorbeelden hiervan lopen uiteen, zo kan het gaan over moeilijke gesprekken in het licht van de stikstofaankoop, overlast van jongeren, toegenomen drukte tijdens de coronacrisis en/of een ervaren toename van activiteiten gerelateerd aan de drugscriminaliteit. Het verschilt per regio en gebied welke situaties zich voordoen.

*Het imago van de boa helpt niet altijd mee.*

In dit onderzoek richten wij ons op de groene boa's. Alhoewel de taken en bevoegdheden van groene boa's anders zijn dan die van hun blauwe evenknie in de binnensteden, is het imago van de groene boa voor het gros van de bezoekers hetzelfde en daarnaast is het vaak niet duidelijk voor het publiek wat hun taak is. Volgens de boa's zelf zit de eigen situatie dichterbij die van de politie dan de blauwe boa's. In sommige regio's dragen de boa's ook vuurwapens. Toch geeft een deel van de boa's aan dat ze maar 'boa'tje' worden gezien door bezoekers. Verschillende gesprekspartners geven aan dat dit frustrerend is voor de werkenden in het veld en een gevoel van onderwaardering met zich mee kan brengen. Dit gevoel van onderwaardering ervaren ze niet alleen vanuit het publiek, maar soms ook vanuit de eigen organisatie.

*Hetzelfde werk, maar de werkgever kan anders zijn*

Een ander verschil met de boa's in de steden is dat de groene boa's te maken hebben met verschillende werkgevers, zoals Natuurmonumenten, het provinciale Landschap of een particuliere grondeigenaar. De uitgangspunten waaronder gewerkt wordt kunnen per organisatie verschillen, evenals de arbeidsvoorwaarden voor de boa's. Daarin schuilt ook een risico. Enkele geïnterviewde boa's hebben aangegeven dat cao-onderhandelingen op dit moment stroef verlopen. Dat kan het risico op verloop naar andere organisaties vergroten.

*Een taak of een functie?*

De invulling van toezicht en handhaving bij natuurgebieden varieert, afhankelijk van de werkgever. Sommige werkgevers zien handhaving en toezicht als een taak. Dat betekent dat een boswachter in hun organisatie naast (fauna)beheerwerkzaamheden een boa-bevoegdheid heeft. Bij andere werkgevers is er een specifieke boa-functie los van beheer.

Wanneer er een functie is gecreëerd voor de boa-taak, dan is dit vaak een bewuste keuze geweest. De taak handhaving en toezicht besloeg een steeds groter onderdeel van het werk van boswachters, waardoor is besloten deze functies 'los te trekken'. Boa's waarbij de functie nog

wel meerdere type werkzaamheden behelst beschrijven dat handhaving een flinke functieverzwarende is, die veel tijd van hen eist. Volgens deze boswachters met een boa-taak staat er niet iets – in materiële zin – tegenover deze functieverzwarende. Ook ervaren sommige boa's dat er in de cao niet altijd goed rekening met hun taak, dan wel functie, gehouden wordt. Zo geeft elke boa aan ook in de avonduren werkzaam te zijn, terwijl er niet bij alle werkgevers sprake is van een onregelmatigheidstoeslag.

Bij de particuliere landgoederen verschilt de invulling van de boa-functie vanwege de kleine schaal van de organisaties. De boa is bij deze werkgevers vaak inzetbaar op allerlei verschillende taken. Vanwege de diversiteit aan taken kan de werkdruk toenemen. Opvallend is wel dat wanneer deze boa's noemen dat ze meer beheerstaken hebben, de toezicht en handhaving langzamerhand een onderschoven kindje wordt. Ook valt op dat de boa's bij particuliere grondeigenaren vaker gezamenlijk met een beheerder optrekken

### 2.2.5 De ervaringen van boswachters, boa's en/of beheerders

Opvallend is dat vrijwel alle boa's wijzen op verschillende randvoorwaarden die gevolgen hebben voor hoe zij hun werk ervaren. De aanwezigheid, respectievelijk afwezigheid van deze randvoorwaarden zorgen ervoor dat het werk zwaarder kan zijn of worden ervaren. Deze randvoorwaarden komen hieronder een-voor-een aan bod.

*“We zijn randfiguren: Als onze boswachter ecologie morgen ziek is, is er paniek. Maar als wij ziek zijn, dan wordt er maar een dagje geen toezicht gedaan.”*

#### *(Ervaren) steun en waardering vanuit de werkgever(s)*

In paragraaf 2.2.4 hierboven beschreven wij dat moeilijke discussies met bezoekers kunnen leiden tot een gevoel van onderwaardering voor de functie vanuit het publiek. Bovendien blijkt uit de gesprekken dat het gevoel van onderwaardering wordt versterkt doordat boa's zich onvoldoende gesteund voelen door hun werkgever. De gesproken boa's geven aan dat handhaving en toezicht geen prioriteit zijn voor hun werkgevers, maar een noodzakelijk kwaad, dat ondergeschikt is aan de beheerswerkzaamheden. Dat heeft volgens de boa's gevolgen voor hun taakhoud. Zo geven zij aan dat er van hen wordt verwacht om

conflictvermijdend op te treden. Vanuit het perspectief van de natuurorganisaties is dit wenselijk en in lijn met beleidskeuzes op het gebied van veiligheid voor het eigen personeel. Boa's dragen aan dat er in hun werk soms onvermijdbare risico's zijn en dat vereist een goede uitrusting. Dit verschil in inzicht kan door boa's als een gebrek aan steun worden ervaren. Dit verschil in inzicht kan ook te maken hebben met het arbeidsverleden van de boa. Bij de grotere organisaties hadden de gesproken boa's vaak werkervaring bij de politie, defensie of andere hulpverleningsorganisaties.

Ook vanuit de eigen leidinggevende en collega's wordt deze steun, door een deel van de boa's, soms gemist. Zo geven de gesproken boa's aan dat er niet veel naar hun werkzaamheden wordt gevraagd, wat hen het gevoel geeft dat hun werk niet – of minder – interessant gevonden wordt. Dit gevoel uit zich in uiteenlopende genoemde verbeterpunten, waaronder de behoefte om hun verhaal kwijt te kunnen aan iemand wanneer zij een moeilijke situatie hebben meegemaakt en dat ze veel materiaal en hulpmiddelen moeten regelen en soms bekostigen. Een deel van de gesproken boa's heeft het gevoel dat deze zaken bijdragen aan een sterker verloop van personeel.

Het missen van steun vanuit de werkgever kan ertoe kan leiden dat boa's zich minder snel zullen uitspreken binnen de organisatie. Daardoor kan een vicieuze cirkel ontstaan, waarin problemen niet- of onvoldoende worden belicht.

*Als je fulltime met toezicht bezig bent, dan raak je vervreemd van de organisatie.*

#### *Boa's hebben in feite twee werkgevers*

Wat het complexer maakt is dat boa's in de praktijk twee 'werkgevers' hebben, namelijk de natuurbeheerder en het ministerie van Justitie. Formeel gezien is de natuurbeheerorganisatie hun werkgever, maar ze moeten ook verantwoording afleggen aan Justitie. Om deze reden voelen sommige boa's meer verwantschap met hun collega-boa's bij andere natuurbeheerorganisaties dan hun daadwerkelijke collega's bij hun werkgever. Bovendien heeft de werkgever daarom enige afstand tot de werkzaamheden van de boa's en zullen zij zich beleidsmatig minder snel richten op aspecten van het werk die in formele zin onder Justitie vallen, zoals de uitrusting.

#### *Er is een kloof tussen kantoor en de praktijk*

Een deel van de boa's ervaren een kloof tussen het kantoor en de praktijk: ze begrijpen elkaars leefwereld simpelweg niet, ook al zijn de bedoelingen goed. Dit merkt een deel van de boa's in de afhandeling van klachten of verzoeken. De klachten komen binnen bij collega's die ver van de praktijk af kunnen staan. Hierdoor voelen de boa's zich niet altijd gesteund, ondanks dat zij – in hun ogen – correct hebben gehandeld. Het feit dat veel boa's alleen werkzaam zijn maakt de afhandeling van klachten lastiger, omdat er in geval van mogelijke klachten geen getuige bij is.

#### *Geen aanspreekpunt voor opvang na traumatische ervaringen – of het aanspreekpunt is onbekend*

Psychisch belastende situaties kunnen het werk beïnvloeden. Het is volgens boa's belangrijk om op elkaar te letten, zodat men niet blijft hangen in deze situaties of angsten. Volgens sommige boa's zijn de werkgevers niet altijd op de hoogte van de risico's. Wat volgens de boa's mist is een formele route die je kunt volgen als je een vervelende situatie hebt meegemaakt. Het gaat volgens hen om iemand bij wie je je hart kunt luchten omdat je bijvoorbeeld een lijk hebt gevonden of in een vechtpartij betrokken bent geraakt. Op dit moment ligt het initiatief hiervoor bij de boa zelf, terwijl deze na een dergelijke situatie niet altijd over de mentale ruimte beschikt om dit initiatief ook daadwerkelijk te nemen.

*“Ik maak wel eens dingen mee die niet fijn zijn en duurt even voordat je dat kwijt bent. Dan ga ik een uur lopen of even zitten. De adrenaline moet eerst zakken zodat je iemand anders op een gelijkwaardige manier kan behandelen”*

#### *Boa's als gastheer, behoefte aan uniformiteit*

De boa's hebben binnen de natuurbeheerorganisaties veel contact met de bezoekers van natuurgebieden. Zij zien zichzelf dus ook als gastheer en vinden het om die reden belangrijk om representatief over te komen. Daarvoor zijn een aantal factoren van belang, waaronder goede werkkleding en materiaal en hulpmiddelen die in goede staat zijn. Ook zou het volgens de gesproken boa's beter zijn om landelijk na te denken over wat je wilt uitstralen als groene boa's, bijvoorbeeld door te kiezen voor hetzelfde uniform. Op dit moment besluit iedere werkgever afzonderlijk over dit soort onderwerpen.



## 2.3 Tussenconclusie

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.

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 hadden persoonlijke affiniteit met) de beheereenheid waar ze nu werkzaam zijn.

# Wat gebeurt er nu al?

*In dit hoofdstuk beschrijven wij enerzijds wat er nu al gebeurt in de branche en bij de werkgevers op het gebied van gezond en veilig werken en duurzame inzetbaarheid. Anderzijds maken wij de behoeften van werkenden en (kleine) werkgevers inzichtelijk.*

## **3.1 Duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken in de bosbouw**

### **3.1.1 Welke maatregelen treffen werkgevers en de branche?**

Geïnterviewde experts geven aan dat er vanuit de **branche**, met name Stigas en de VBNE, veel producten en tools zijn ontwikkeld en gedeeld: gerefereerd wordt aan de RIE, Arbocatalogi, Arbo-infobladen, E-learning en brochures. De focus ligt vooral op veilig werken. Tijdens beheerdersdagen, workshops, open dagen op scholen (ook voor bedrijven), is er aandacht voor veilig en gezond werken en de RIE. Soms doen bedrijven mee aan programma Werken aan morgen van Stigas. In vakbladen wordt regelmatig over veiligheid, gezondheid en duurzame inzetbaarheid gepubliceerd. Wat betreft voorlichting heeft de Erbo-regeling een stimulerende werking naar aanleiding van controle, ook richting zelfstandigen.

Vanuit de interviews met werkgevers komen de volgende maatregelen naar voren:

- Het viel op dat een deel van de gesproken bedrijven een specifieke **bedrijfsstrategie** heeft. Twee van de gesproken bedrijven zijn werkzaam in een nichemarkt (inzet van specifieke machine), waardoor ze minder last hebben van concurrentie op prijs.
- Aandacht voor **techniek en ergonomie**:
  - De bedrijven zetten zoveel mogelijk **machines** in om het werk te doen en investeren in een up-to-date machinepark met nieuw materieel. Waarbij men ook nadenkt over het **slim inzetten** van machines. Materieel wordt ingehuurd als dat nodig is: "Moeilijke bomen beklimmen we zo min mogelijk, dan huren we een telekraan in, en we hebben nu ook een kleinere rupskraan op het oog waarmee je ook bomen kunt slopen." " We gebruiken de lichts mogelijke kettingzaag voor het werk".
  - De juiste **werkhouding**: "We letten op de werkhouding, niet met gestrekte arm". "Ik ben me bewust geworden van de houdingen die ik doe tijdens het werk. Als het goed scherp is hoef ik de zaag alleen maar vast te houden. Ik voel me nu fitter dan 10 jaar terug."
  - Ergonomie van de **cabines** heeft de aandacht: "We kijken naar lucht geveerde, gekoelde, verwarmde stoel, lendesteun, ook een draaibare cabine, je zit nooit scheef. Bij nieuwe aankoop kunnen we daar maximaal op sturen, paar duizend euro voor luxe stoel, maar als je er 1000 uur op moet zitten, als iemand ziek wordt is dat zo verdient." Ook is er aandacht voor regelmatig onderhoud.
  - Aandacht voor goed **materieel en PBM's**: helmen met gehoorbescherming en communicatiesysteem, inzet van coolpack bij warm weer zijn enkele voorbeelden.
- Aandacht voor **werkdruk en veiligheid**: Wat opviel in de interviews is dat werkgevers grenzen stellen in verband met werkdruk en veiligheid:
  - "We werken niet over, dat geven we ook aan richting opdrachtgevers"
  - "Als er sprake is van een onrealistische deadline dan nemen we het werk niet aan"
  - "We stimuleren dat medewerkers met beleid zagen, dan hou je het ook langer vol en niet te veel uren maken, 7/7,5 uur bezig, dat is genoeg. Als het niet kan dan kan het niet, en dan moet je het niet gaan proberen."
  - "We werken zo min mogelijk in het buitenland, en gaan niet in de kost"
  - "Instelling van werkgevers, morgen weer een nieuwe dag, meer dan je best kun je niet doen".  
Aangegeven werd dat niet alle bedrijven in de sector zo te werk gaan.
- Aandacht voor functie inhoud en ontwikkeling:
  - Het viel op dat binnen sommige bedrijven het werk als machinist en zager **gecombineerd** wordt, afhankelijk van het seizoen of soms 50/50. Zij zijn daardoor ook breder inzetbaar. Anderzijds werd ook aangegeven dat veel medewerkers hier geen behoefte aan hebben.
  - Er is aandacht voor **bijscholing**. Medewerkers worden in gelegenheid gesteld cursussen te volgen en beurzen te bezoeken. Dit ligt vooral op het vlak van de inhoud/techniek van het werk en regelgeving.
  - Er is aandacht voor **inwerken**: "Jongens met veel en weinig ervaring die koppelen we aan elkaar zodat ze van elkaar kunnen leren."
  - Aandacht voor **werk-privé balans**: enkele medewerkers werken vier dagen in verband met hun vaderschap.

- Indien mogelijk **stromen** werknemers **door** als het werk te zwaar wordt, bijvoorbeeld naar werkvoorbereiding of op de machine. Niet ieder bedrijf heeft hiertoe de mogelijkheden.
- Het **gesprek over duurzame inzetbaarheid** en **meedenken** met medewerkers:
  - De gesproken werkgevers gaven aan het onderwerp gezondheid en inzetbaarheid te bespreken: "We vragen: Hoe gaat het? Wil je je ontwikkelen/cursussen volgen? We beginnen altijd met de vraag of ze het nog leuk vinden, er werkt hier niemand alleen voor de centen, je moet het samen doen, zorgen dat je een leuk clubje hebt, dat je er lol uithaalt. Maar we vragen ook wat wij beter kunnen doen, het is een open gesprek."
  - Een gesprek over de toekomst, over 5 à 10 jaar wordt niet specifiek gevoerd. Al is het wel onderwerp van gesprek als het gaat om de zager: "We hebben het er wel eens over. Weet waar je aan begint. Houd er rekening mee dat je niet tot het pensioen dit werk kunt doen" en "Je kan er niet meer vanuit gaan dat medewerkers 40 jaar bij je blijven. Na 40 willen zagers iets anders. Dat was best schokkend toen ik dat 10 jaar geleden zei. Ik heb ook wel gekeken naar scholing voor de jongens. We kunnen het aanbieden en meedenken als de jongens wat anders willen doen. De meeste jongens vinden wat anders als ze gaan zoeken. Eentje werkt bij de gemeente. Een ander is voorman geworden. Vaak wel in dezelfde sector. De meeste mensen vinden ook wel een goede baan waar ze mee tevreden is".

### 3.1.2 Ervaringen van zagers en machinisten m.b.t. maatregelen

Aan medewerkers is ook gevraagd welke maatregelen genomen worden en wat ze zelf doen.

We gaven eerder al aan dat de zagers en machinisten vaak werken in een hecht team. Men ervaart de mogelijkheid om dingen aan te kaarten en **feedback te geven** om het werk prettiger te maken: "We kunnen alles aankaarten, en als je ergens een slecht gevoel bij hebt hoeft je het niet te doen." Dit geldt ook voor materieel en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's), als men iets nodig heeft wordt het geregeld.

Verder gaven de medewerkers zelf aan dat hun werkgever **grenzen aangeeft**, als het ware een norm stelt, bijvoorbeeld: "we doen het veilig of we doen het niet"

**Afwisseling** in het werk, tijdens de dag, en over het jaar heen wordt door medewerkers gezien als een manier om de fysieke belasting te verlagen. Een medewerker gaf het volgende voorbeeld: "Een voorbeeld is werken met de hoogwerker, dan kijk je veel omhoog, dan wisselen we halverwege af." Hierover worden ook werkafspraken gemaakt.

Verder zijn mogelijkheden om het **werk aan te passen** als het te zwaar wordt beperkt maar wel bespreekbaar: "Er zijn mogelijkheden om door te stromen, naar werkvoorbereiding bijvoorbeeld." Een ander gaf aan "Ander werk... dat kan wel op de machine, maar je moet er wel type voor zijn, en je kan ook geen machine aanschaffen voor 1 a 2 dagen in de week." Of "In het bedrijf is er niet echt iets anders. Dus als je wel wat anders wil gaan doen, dan kan dat. Maar dan niet binnen bedrijf. Dat is bij ons wel bespreekbaar. Dat moet je gewoon aangeven, ik ga iets anders zoeken." Maar tegelijkertijd heeft men vaak nog geen concreet beeld van de toekomst als men jong is: "Ik zie wel. Ik ben nu nog jong en zo lang ik nog geen klachten heb en veel plezier van dan ga ik rustig door."

De **eigen verantwoordelijkheid** medewerker werd ook aangestipt. Genoemd werd dat het bekend is dat je het zaagwerk niet tot je pensioen kunt volhouden, als medewerker heb je dan ook een verantwoordelijkheid: 'je moet zelf ook op tijd aan de bel trekken als het te zwaar wordt'.

Wat betreft **leefstijl** zijn werkgevers over het algemeen niet heel sturend, "Als je helemaal de verkeerde kant opgaat qua gezondheid dan wordt er iets van gezegd." En "We doen fysiek werk dus dan wil je ook wel een beetje gezond blijven, goed en gezond eten." "De meeste eten ook in de machine als ze alleen werken, met meer dan met groepje in de auto. Ieder heeft zijn eigen manier in." Ook werd aangegeven dat men geen 'betutteling' wil. "Dingen moeten wel een eigen keus zijn, geen verplichting."

### 3.1.3 Behoeften van werknemers en werkgevers

Aan werkgevers en werknemers is ook gevraagd of er behoefte is aan maatregelen vanuit de sector. Hieruit kwamen weinig punten naar voren. Een punt dat expliciet werd genoemd door een werkgever is de manier waarop **aanbestedingen** worden gedaan (concurrentie op prijs) en hoe **medewerkers aan te trekken en behouden** (o.a. door inzet van hoger loon). Er kan meer promotie gemaakt worden voor het vak, waardoor meer stagiaires en jongeren worden aangetrokken.

Verder leveren de genoemde maatregelen aanknopingspunten op om mogelijk op sector niveau te ondersteunen:

- Het bewust werken met materieel en bewustzijn van je houding ter vermindering van fysieke belasting
- Nadenken over taakverdeling tussen werknemers en afwisseling
- Werkgevers en werknemers ondersteunen bij het omgaan met werkdruk, ook in relatie tot veiligheid, met name gericht ook op jongeren
- Nadenken over inrichting van werk privé balans
- Ondersteuning bij het gesprek over de verdere toekomst
- Aandacht voor leefstijl

In hoofdstuk vier komen we hierop terug.

## 3.2 Duurzame inzetbaarheid en gezond en veilig werken onder boa's

### 3.2.1 Welke maatregelen treffen werkgevers en de branche?

Geïnterviewde experts geven aan dat er vanuit de **branche** erkenning is voor de problematiek omtrent agressie en geweld bij boswachters/boa's. Zo is er door Stigas voor de VBNE een toolkit ontwikkeld die zich richt op preventie, beleid en nazorg bij agressie en geweld tegen medewerkers. Deze toolkit omvat onder andere richtlijnen voor het opstellen van een plan van aanpak en een instructiekaart voor medewerkers. Het is voor ons als onderzoekers onbekend in hoeverre deze toolkit wordt toegepast in de praktijk. Uit de interviews bleek dat een formele route voor de nazorg bij agressie en geweld wordt gemist. Het is dus aannemelijk dat de toolkit

in onvoldoende mate bekend is onder boa's en hun leidinggevend en/of werkgevers. Naast maatregelen uit de branche kunnen individuele werkgevers ook maatregelen nemen.<sup>4</sup>

Op verschillende manieren zijn er door **werkgevers** stappen gezet om de psychosociale belasting zo mogelijk te verlichten. Zo geven alle boa's aan trainingen en cursussen te hebben gevolgd op het gebied van de-escalatie. Deze trainingen moeten regelmatig worden herhaald en zijn wettelijk verplicht.<sup>5</sup> Ook is duurzame inzetbaarheid binnen een aantal organisaties in toenemende mate onderwerp van gesprek tijdens functioneringsgesprekken. Specifiek gericht op de omgang met agressie en geweld zijn er ook organisaties die langzamerhand bezig zijn met het formaliseren van het bespreken van casuïstiek. Door het te bespreken houdt men zicht op wat collega's hebben meegemaakt en kan er opgetreden worden indien een boa recent iets heeft meegemaakt of juist een gedragsverandering laat zien als gevolg van een (vervelende) ervaring.

Veel van de andere maatregelen die wij hebben gesignaleerd betreffen **samenwerkingsverbanden** en getekende convenanten tussen terreinbeherende organisaties op het gebied van handhaving en toezicht. Een nadere analyse maakt inzichtelijk dat deze samenwerking hoofdzakelijk op vakinhoudelijk gebied is, maar niet over randvoorwaardelijke thema's zoals steun en waardering voor de werkenden en aandacht voor psychosociale arbeidsbelasting. Dit blijkt ook uit de gesprekken met boa's zelf. Zij beschrijven dat ze nu gemakkelijker samen kunnen werken met collega-boa's van andere organisaties. Maar ze zien wel ruimte voor verbetering. Verschillende boa's lijken behoefte te hebben om met collega-boa's om de tafel te gaan om het gesprek aan te gaan over wat er op werk gebeurt (dat wil zeggen, het bespreken van casuïstiek) en wat er kan worden verbeterd. Zie ook de box hieronder:

#### *Ontmoeten de boa's elkaar wel?*

*Verschillende boa's hebben als positief punt genoemd dat er jaarlijks landelijke boa-dagen worden georganiseerd. Ook zijn er initiatieven voor vergelijkbare evenementen op regionaal niveau. Dat is positief. Er zijn wel wat kanttekeningen te maken. Zo slaat een deel van de uitvoerende werkenden deze dagen over omdat het alleen over beleid gaat. De gesprekspartners geven mee dat het zou helpen dat het ook leuk moet zijn. Bovendien kan een te grote afstand ertoe leiden dat boa's uit bepaalde regio's niet aanwezig zullen zijn. Hetzelfde geldt voor opleidingen, zo blijkt uit de gesprekken.*

### **3.2.2 Ervaringen van boswachters, boa's en/of beheerders**

Los van de initiatieven van werkgevers en de branche, proberen sommige boa's zelf ook hun werk veiliger en/of gezonder te maken. Uit de interviews bleek dat veel boa's ervaren zelf initiatief te moeten nemen. De boa's gaven aan dit ook te doen, bijvoorbeeld door elkaar versterking te bieden wanneer een potentieel gevaarlijke situatie zich voordeed, of door gezamenlijk te patrouilleren. Doordat er in veel regio's convenanten zijn ondertekend is dit ook

<sup>4</sup> Zo neemt Natuurmonumenten specifieke maatregelen. Op het vlak van fysieke belasting gaat het onder andere om voorlichting en het aanbieden van hulpmiddelen. Op het vlak van psychosociale belasting gaat het onder andere over instrumenten als het Goede Gesprek. Ook zet de organisatie nadrukkelijk in op persoonlijk leiderschap en faciliteert het leidinggevend binnen de organisatie door middel van trainingen en voorlichtingen. Het uitgangspunt van Natuurmonumenten is dat je in gesprek moet gaan met de werknemers, maar dat zij hiertoe wel het initiatief moeten nemen. Naast het voeren van gesprekken is er ook een toolkit ontwikkeld op het gebied van persoonlijk leiderschap.

<sup>5</sup> Deze trainingen worden vaak via de eigen beroepsverenigingen gevolgd.



mogelijk voor de boa's. Bovendien vinden de boa's het vaak ook prettig - en gezelliger - om samen op te trekken. Het leidt niet alleen tot meer veiligheid, maar ook door meer (ervaren) sociale steun. Naast het daadwerkelijk samenwerken is er in verschillende regio's goed onderling contact tussen de boa's van verschillende organisaties. Door app-groepen houden ze elkaar goed op de hoogte van wat er speelt in hun regio. In sommige gevallen wordt er vergelijkbare wijze met de politie gecommuniceerd. Al geeft een aantal ervaren boa's aan dat de lijntjes met de politie vroeger korter waren.

Tijdens de gesprekken met boa's is het ook gegaan over het volgen van cursussen en trainingen. Deze worden regelmatig gevolgd, ook omdat deze voor een groot deel verplicht zijn voor het behouden van bepaalde bevoegdheden. Op bepaalde thema's worden er ook cursussen gemist, bijvoorbeeld op het gebied van ongewenst gedrag. Denk hierbij aan het fouilleren (van vrouwen door mannen) en de omgang met klachten.

Werkgevers zouden de hierboven genoemde initiatieven meer kunnen faciliteren en/of initiëren. Via deze weg zijn meerdere behoeftes door de werkgever te adresseren. Immers, het faciliteren van dergelijke initiatieven kan opgevat worden als een blijk van steun en waardering.

### 3.2.3 De verschillen tussen de werkgevers in de branche

Wij hebben gesproken met boa's die bij verschillende organisaties werkzaam zijn. Zo is **Natuurmonumenten** een landelijk opererende organisatie met een HR-afdeling en hebben de **provinciale landschappen** vaak een team van HR-medewerkers in dienst. Bij de **particuliere landeigenaren** is de situatie anders. Hier kan het werkgeverschap ook belegd zijn bij een rentmeester of valt men onder de verantwoordelijkheid van de eigenaren zelf. In sommige gevallen betreft dit nevenfunctie, waardoor het werkgeverschap slechts parttime wordt uitgeoefend.

In hoofdstuk 2 is beschreven dat boa's een kloof kunnen ervaren tussen de werkgever en henzelf. Dit geldt voor boa's bij alle type werkgevers die hierboven zijn genoemd. De kloof uit zich op verschillende manieren. Bij de grotere werkgevers wordt de kloof met name op inhoudelijk vlak gevoeld. Er zit een verschil in de wijze waarop de werkgevers naar de invulling van toezicht en handhaving kijken (als klein onderdeel van de functie) en de wijze waarop de boa's er zelf naar kijken (als belangrijk deel van hun functie). Dat zorgt voor een behoefte aan betere uitrusting en beter materieel enerzijds en anderzijds het formaliseren van handhaving en toezicht in een eigen functie. Sommige werkgevers hebben dit al gedaan, omdat deze taak te veel tijd innam ten opzichte van de andere taken die boswachters/boa's/beheerders uit moesten voeren.

Bij de kleinere werkgevers wordt er ook een kloof ervaren, maar dan op een andere manier. Hier lijkt het met name te gaan om de mate van **professionaliteit** van het **werkgeverschap**. Zo is er niet altijd een gesprekscyclus en zijn de boa's bij kleinere werkgevers vaak zelf verantwoordelijk om zaken omtrent hun certificering, materiaal en hulpmiddelen te regelen. Enerzijds geeft dit een gevoel van vrijheid en autonomie, anderzijds wordt een stukje steun en betrokkenheid gemist. Ook zijn duurzame inzetbaarheid en Arbo vaak geen onderwerp van gesprek bij de kleinere werkgevers. De gesproken boa's geven aan dat zij zelf het initiatief moeten nemen indien ze deze onderwerpen willen bespreken met hun werkgever.

Bij zowel grote als kleine organisaties gaat het dus om getoonde betrokkenheid en invulling van het leiderschap, waarbij dit volgens de gesproken boa's vaak sterk afhankelijk is van de persoon.

### 3.2.4 Behoeften van werknemers

#### *Behoeftte aan steun in de omgang met psychosociale arbeidsbelasting*

De gesproken boa's noemen dat de psychosociale arbeidsbelasting voor een deel niet te verhelpen is en bij het werk hoort. Zij hebben wel behoefte aan een manier die hen helpt hiermee beter om te gaan. Het gaat hierbij vooral om het kunnen bespreken van dergelijke situaties met collega's en leidinggevend en/of een specifieke persoon die hen opvangt wanneer de situatie bijzonder heftig is. De bredere behoefte aan steun en betrokkenheid van de werkgever hangt hiermee samen. Deze behoefte leeft breed onder de gesproken boa's, ongeacht het type werkgever.

Op dit moment hebben de boa's het gevoel er alleen voor te staan binnen hun organisatie. Het onbegrip is niet overal weg te nemen, het gaat immers ook om een verschil in cultuur tussen de praktijk en kantoor. In dat opzicht kun je op verschillende manieren kijken naar het bevorderen van het ontwijken van gevaarlijke situaties. Niet iedere boa vindt dit een goed uitgangspunt, maar het is vanuit het oogpunt van de werkgever misschien juist wel een wenselijk uitgangspunt en een teken van betrokkenheid met het personeel. Hierover speelt ook een landelijke (politieke) discussie, zo zijn er boa's geweest die in de Tweede Kamer over gevaarlijke situaties in hun werk, taakstelling en uitrusting hebben gesproken.

#### *Leren van de politie*

Meerdere gesproken boa's geven aan dat hun werkgevers op verschillende vlakken van de politie kunnen leren. Dit gaat onder andere over de opvang na gevaarlijke situaties, de afhandeling van klachten<sup>6</sup> en de focus op duurzame inzetbaarheid. Zo vragen sommige boa's zich of hun oudere collega's een fysieke test nog wel zouden kunnen halen. Er bestaat dus een behoefte voor beleid omtrent fysieke fitheid voor boa's, zoals een test voor oudere medewerkers. Ook is genoemd dat de politieagenten wel eens verbaasd zijn over het feit dat boa's alleen in het bos opereren.

#### *De behoefte aan goed materiaal en hulpmiddelen*

De behoefte van boa's is kort samen te vatten in meer aandacht voor hun vak. Bepaalde zaken zouden hun werk makkelijker maken, zoals beter zittende kleding en materiaal in goede staat. Ook gaat het daarbij om praktische zaken, zoals de mogelijkheid het dienstvoertuig mee te kunnen nemen naar huis. Op dit moment regelen en vergoeden de boa's dit in sommige gevallen buiten hun werkgever om. Idealiter zouden boa's dit in overleg met hun werkgever willen regelen.

---

<sup>6</sup> Het gaat hier over klachten van bezoekers over het optreden van de boa.

### 3.3 Tussenconclusie

#### *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.

Maatregelen vanuit de branche richten zich vooral op veilig werken en arborisico's. In vakbladen is er wel regelmatig aandacht voor duurzame inzetbaarheid en bedrijven kunnen deelnemen aan het programma 'Werken aan morgen' van Stigas. Ondernemers en werknemers hebben weinig behoefte aan ondersteuning vanuit de sector. Thema's die wel op sectorniveau opgepakt zouden kunnen worden zijn aandacht voor gezondheid bij aanbestedingen en aandacht voor het aantrekken van nieuwe medewerkers.

#### *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.



# Handelings- perspectieven

*In dit hoofdstuk synthetiseren we de bevindingen aan de hand van de onderzoeksvragen. We beschouwen de arbeidsinhoud van de zagers, machinisten en boa's aan de hand van de gesprekken die wij met hen hebben gevoerd. Vervolgens formuleren wij een handelingsperspectieven voor de 'zware functies' in de branche.*

## **4.1 Beschouwing zware functies in de bos en natuur**

### **4.1.1 Beschouwing over zagers en machinisten**

De gesproken ondernemers en werknemers vanuit de bosbouw hebben wij ervaren als betrokken en praktisch ingestelde mensen met hart voor hun vak. Iedereen doet het werk met plezier en waardeert de afwisseling (in werkomgeving), ervaren vrijheid, het buiten werken en ook de collega's. De ondernemer werkt vaak mee, of is sterk betrokken bij de uitvoering. Er zijn korte lijntjes onderling. Men wil vooral lekker werken maar wel met aandacht voor de eigen gezondheid. Als er aanleiding toe is, en het werk zwaarder wordt, kijkt men naar een oplossing. De bedrijven die wij spraken zijn over het algemeen actief bezig met veiligheid en gezondheid. We realiseren ons wel dat we mogelijk met de koplopers/voorlopers in hun sector gesproken hebben en dat de uitkomsten mogelijk niet representatief zijn voor ieder bedrijf of organisatie.

Wat betreft de inhoud van de functie en de zwaarte van het werk komen de bevindingen vanuit de interviews met werkgevers en werknemers en met de experts grotendeels overeen. Wel zagen we in de praktijk dat functies worden gecombineerd en dat bedrijven bewust bezig zijn

met het afwisselen van werkzaamheden. Dit doen ze om verschillende redenen: praktisch, maar ook om de kwaliteit van de functie arbotechnisch te vergroten. Maar eenzijdige belasting bij het zagen en veel zitten in de cabine blijft voorkomen. Voor met name de zagers is het tijdig nadenken over de toekomst van belang. De experts gaven aan: 'Als ze geluk hebben gaan ze iets anders doen op een machine of in het transport. Ze zijn vaak praktisch opgeleid, dat maakt het moeilijker om iets anders te doen, je gaat op 55 jaar niet nog omscholen, dat is lastig.' Verder werd genoemd dat bosaannemers rondom duurzame inzetbaarheid vaak de 'kop in het zand steken'. Pas bij problemen gaat men erover nadenken. Uit de interviews met werkgevers en werknemers blijkt dat men bewust omgaat met de belasting in het werk en het nemen van maatregelen en ook het gesprek aangaat over de toekomst. Met name jongeren hebben nog niet zo'n beeld van de toekomst en hebben een meer afwachtende houding. Werkgevers zijn praktisch ingesteld en geven aan mee te denken, bijvoorbeeld over werk bij aanpalende bedrijven/sectoren, en uitten op dit vlak geen concrete behoefte. De genoemde ontwikkelingen door de experts: lage marges, concentratie van werk buiten het broedseizoen, krapte op de arbeidsmarkt en het contact met omstanders kwamen ook in de interviews met bedrijven naar voren. Het maken van lange werkdagen en werkdruk kwam minder prominent naar voren bij de bedrijven die gesproken zijn.

Als we vanuit deze context naar de onderzoeksvragen kijken, kan er voor het vergroten van de duurzame inzetbaarheid (1) van zagers en machinisten meer ingezet worden op **tijdig het gesprek aangaan met medewerkers** over hun gezondheid en de toekomst. Hierbij kan het mogelijk helpen om niet de term duurzame inzetbaarheid te gebruiken, maar bijvoorbeeld 'gezond en lekker werken' wat meer aansluit bij de praktijk. Wat betreft technologische ontwikkelingen (2) volgen bedrijven deze op de voet en uitten ze hier zelf geen behoeften. Dit neemt niet weg dat er op sectorniveau nog meer gekeken kan worden naar **innovaties** en het promoten van het gebruik van de bestaande technieken en het slim inzetten hiervan.

**Taakafwisseling** (3) kan tijdens de dag en over het jaar heen meer worden gestimuleerd. Hierbij gaat het ook om bewegen tijdens en na het werk, geregeld uit de cabine stappen bij machinewerk (i.v.m. onderbelasting waardoor grotere kans op hart en vaatziekten). Sommige bedrijven doen dit in feite al, dit vraagt echter wel medewerkers met de juiste instelling en vaardigheden. Dit vraagt ook om **beleid rondom opleidingen en het werven van medewerkers**. Het vergroten van de bereidheid om een leven lang te ontwikkelen (4) kan mogelijk gestimuleerd worden door **dichtbij de praktijk** te blijven, en bijvoorbeeld 'on the job' aandacht te hebben voor het uitbreiden van taken en van elkaar leren. Tot slot werd vooraf de vraag gesteld hoe de sector een brede **arbeidspool** kan vormgeven, waarbij vraag en aanbod van in te vullen functies en kandidaten samenkomen om zo mobiliteit binnen de sector te faciliteren (5). De gesproken experts hebben geen weet van een dergelijk initiatief en bij de ondernemers werd op dit vlak geen behoefte geuit. Vaak staan zij al in contact met collega bedrijven in de regio, waarmee ze bijvoorbeeld al samenwerken op klussen of personeel aan uitlenen. Deze bestaande contacten kunnen mogelijk wel worden aangegrepen om medewerkers te laten proeven aan werkzaamheden die fysiek lichter zijn.

#### 4.1.2 Beschouwing over boswachters, boa's en beheerders

Evenals de werkenden in de bosbouw hebben wij de gesproken boa's ervaren als harde werkers met een passie voor hun vak. Ze genieten van de vrijheid en autonomie (regelruimte) die het werk hun biedt, doordat ze veel buiten mogen werken in de natuur. Wel kent die vrijheid ook een aantal keerzijden. De boa's werken namelijk veel alleen, maar voelen zich daarnaast ook wel

eens ondergewaardeerd binnen hun organisatie. Dit is een beeld dat speelt bij boa's bij de verschillende werkgevers.

Overkoepelend valt op dat handhaving en toezicht een taak is die veel tijd en aandacht vereist. Daarom is er bij een deel van de werkgevers een specifieke functie ingericht op deze taak. Bij de werkgevers waar dit niet het geval is valt op dat de taak handhaving en toezicht ófwel het grootste deel van de tijd in beslag neemt (voornamelijk bij grotere werkgevers) of handhaving en toezicht is een van de vele taken die door de beheerder wordt uitgevoerd (bij de kleinere werkgevers). De boa's bij de grotere werkgevers zijn dus groene boa's voor het merendeel van de tijd, terwijl het formeel slechts een taak behelst. Zij houden van hun vak en halen voldoening uit het toezicht houden binnen - en het daarmee veilig houden van - een natuurgebied. Vaak zijn zij ook opgeleid vanuit een veiligheids- of hulpverleningsperspectief. Zo hebben veel van de boa's bij grotere organisaties werkervaring bij defensie, de politie of de brandweer.

De boa's bij kleinere werkgevers zijn te kenmerken aan de hand van de veelzijdigheid van hun takenpakket en de persoonlijke betrokkenheid bij het natuurgebied/landgoed waarop zij werkzaam zijn. Deze persoonlijke betrokkenheid komt voort uit het feit dat meerdere boa's wonen op het landgoed waar zij werkzaam zijn, of anderszins (van oudsher) betrokken bij het landgoed, bijvoorbeeld op basis van familiebanden, vanwege vrijwilligerswerk of de jacht. Deze boa's combineren beheer en toezichttaken, waardoor handhaving en toezicht wel in eens in het gedrang komt. De onderwaardering bij deze groep boa's komt vaker voort uit een minder proactieve stijl van leidinggeven bij de werkgever en de werkdruk die gepaard gaat met de grote variëteit aan verantwoordelijkheden. Een proactieve leidinggevende, die ervoor zorgt dat randzaken goed geregeld zijn, zorgt ervoor dat deze boa's lekker hun werk kunnen blijven doen en ook steun ervaren.

We hebben meerdere gesprekken gevoerd met verschillende boa's tegelijkertijd. Ook uit verschillende regio's. Het viel ons op dat het de boa's erg goed beviel om samen met gelijkgestemden over hun werk te praten. Ook de boa's die wij één-op-één hebben gesproken dragen als goede voorbeelden aan dat er in sommige regio's samenwerkingsverbanden zijn met collega boa's en/of de politie ook specifieke evenementen waarbij ze bij elkaar komen om met een biertje of een kopje koffie over hun werk te spreken. Voor zover dit nog niet - of onvoldoende - gebeurt, vinden wij het raadzaam om dergelijke initiatieven waar nodig te faciliteren en te stimuleren.

Als we vanuit deze context naar de onderzoeksvragen kijken, kan er voor het vergroten van de duurzame inzetbaarheid (1) van boa's bij kleinere organisaties meer worden ingezet op het **professionaliseren van het leiderschap** bij de (kleinere) werkgever. In deze organisaties hebben boa's een breed takenpakket waarbij zij veel initiatief moeten nemen om zaken, administratie en materieel te regelen. Ook wordt er door sommige boa's steun en waardering gemist. Een professionelere werkgever biedt goede steun en ontzorgt de boa. *Onderzoeksvraag 2*, over het gebruiken van nieuwe technieken en technologieën in te zetten om fysiek zware beroepen te ontlasten is in beperkte mate relevant voor de boa's. Wel geven de boa's aan behoefte te hebben aan **goed onderhouden materieel en fijn zittende kleding**. *Onderzoeksvraag 3* suggereert dat taakafwisseling bevorderend werkt voor de duurzaamheid van werkenden in de bos en natuur. Uit de gesprekken met boa's blijkt dat zij eerder het tegenovergestelde ambiëren: **een duidelijke afbakening van hun functie** en de waardering die daarbij hoort. Het vergroten van de bereidheid om een leven lang te leren (4) kan mogelijk gestimuleerd worden door de **cursussen dichtbij de werklocatie** of in-company aan te bieden.



Verschillende boa's uit de meer perifere regio's hebben aangegeven wel interesse te hebben in het volgen van scholing en cursussen, maar dat ze hiervoor ver moeten reizen. Tot slot werd vooraf de vraag gesteld hoe de sector een brede arbeidspool kan vormgeven, waarbij vraag en aanbod van in te vullen functies en kandidaten samenkomen om zo mobiliteit binnen de sector te faciliteren (5). Op dit vlak is er tijdens de gesprekken met experts en boa's **geen behoefte** geuit. Wel valt op dat er in verschillende regio's convenanten zijn afgesloten, waardoor boa's van verschillende organisaties elkaar nu al kunnen ondersteunen in geval van nood of drukte.

Duurzame inzetbaarheid is een thema waar veel van de gesproken boa's wel mee bezig zijn, al dan niet onbewust. Zo gaven een aantal boa's aan dat ze dit werk niet tot hun pensioen kunnen volhouden. Hierop kunnen zij ook anticiperen omdat een boa-bevoegdheid voor een aantal jaar geldig is, waarna er opnieuw een scholingstraject moet worden doorlopen. Meerdere gesproken boa's denken daarom al na over wat zij gaan doen na hun tijd als boa. Het valt op dat de meeste van hen graag in de bos en natuur wil blijven werken.

## 4.2 Handelingsperspectieven voor de bosbouw

Op basis van de bevindingen stellen wij de volgende initiatieven/maatregelen voor:

### Zorg voor gezonde afspraken met opdrachtgevers

Voorkom druk op projecten door een goede prijsstelling met aandacht voor fysieke belasting binnen projecten. Ga hierover op sectorniveau in gesprek. Meerdere experts gaven aan dat de marges in de sector nog steeds laag zijn (vergeleken met andere sectoren, bijvoorbeeld hoveniers die voor particulieren werken) en hierin geen grote ontwikkeling te verwachten is. Opdrachtgevers vragen relatief lage tarieven, maar stellen wel eisen rondom veilig en gezond werken. 'De risico's slijpen door naar de onderkant in de keten'. 'Opdrachtgevers kijken wel naar arbeidsvoorwaarden, maar kiezen uiteindelijk altijd op basis van prijs'. 'Het bewustzijn dat er aan goede Arbomaatregelen een ander prijskaartje hangt, is er bij veel opdrachtgevers niet'. Anderzijds, het vraagt ook om visie van aannemers 'ik doe het alleen tegen een eerlijke prijs'. De suggestie werd vanuit de expertinterviews meegegeven om te stimuleren dat de sector daarover met elkaar in gesprek gaat.

### 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. Werkzaamheden met een machine i.p.v. zaag zijn immers efficiënter en veiliger. Als ontwikkeling werd ook de mogelijke inzet van een exoskelet genoemd (kanttekening, dit is geen bronaanpak en hier moet goed bekeken worden hoe en of deze in te zetten).

### Onderzoek de werkplek van zagers nader

Binnen bedrijven die wij gesproken hebben worden verschillende maatregelen genomen om het werk van de zager lichter te maken. De vraag is echter hoe de praktijk er uitziet. Hoeveel uur wordt er gezaagd, welke maatregelen worden in de praktijk genomen en is dit voldoende? 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.**

We zien dat werkgevers en werknemers het lastig vinden het gesprek over de verdere toekomst met elkaar aan te gaan. Functioneringsgesprekken worden soms wel gevoerd, maar op een beschouwende manier met elkaar praten blijft vaak achterwege. We denken daarom dat het nuttig is werkgevers en werknemers hierbij te ondersteunen. Dit kan bijvoorbeeld door:

- Het aanbieden van een gespreksleidraad, met topics, waarbij er aandacht kan zijn voor het tijdig nadenken over de mogelijkheid taken aan te passen of uit te breiden en wat hiervoor nodig is in termen van training of ervaring opdoen.
- De periode van het broedseizoen is in te zetten om nieuwe ervaringen op te doen, binnen of buiten de eigen organisatie.
- Daarnaast kan er ook gedacht worden aan een vitaliteitscheck met een praktische insteek. Met daaraan gekoppeld een gesprek met een coach. Dit kan mogelijk een frisse blik opleveren en tot nieuwe ideeën leiden. Ook thema's als hoe ga je om met werkdruk, contact met bezoekers/agressie, leefstijl en werk privé balans kunnen hierin meegenomen worden.
- Denk daarnaast aan periodieke training en coaching rondom ergonomisch werken op de werkplek.

### **Zorg voor urgentiebesef en ondersteuning via de branche**

Uit de expertinterviews kwam naar voren dat belangenorganisaties voor zichzelf een rol zien in het delen van informatie en het agenderen van thema's op bijvoorbeeld ledenvergaderingen. Maar experts zien dat werkgeverschap voor leden niet het belangrijkste thema is waarvoor ze bij een belangenorganisatie zijn aangesloten. Er is niet altijd vraag naar informatie. 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.

Er is veel informatie beschikbaar op het gebied van arbeidsomstandigheden, maar de vraag is of het goed en voldoende wordt gebruikt, met name op dagelijks niveau. Meer fysieke bijeenkomsten, workshops of veldwerkplaatsachtige bijeenkomsten, met aannemers en terrein beherende organisaties samen werd genoemd door de experts. Vraag is wel, wie heeft daar tijd voor, hoe trek je mensen? Ondernemers en medewerkers hebben de voorkeur voor een bijeenkomst in de eigen regio. De jaarlijkse beheerdersdag werd wel genoemd als een mooi moment om diverse thema's onder de aandacht te brengen.

Een expert gaf aan dat de Erbo-regeling<sup>7</sup> een mooie regeling is waarbinnen ook aandacht is voor goed werkgeverschap en opleidingen. Voor een deel worden hiermee ook zelfstandigen bereikt. Deze regeling zorgt voor hogere eisen gericht op scholing (ook gericht op bredere inzetbaarheid). Daarnaast moet er meer aandacht zijn voor de BHV organisatie, omdat men hier in de praktijk niet altijd aan de eisen voldoet. Kanttekening hierbij is wel dat er ook voldoende ruimte en geld moet zijn binnen ondernemingen om hieraan te kunnen voldoen. Verder werd door deze expert genoemd dat de Erbo-regeling als goed voorbeeld kan dienen voor andere aanpalende branches, zodat dezelfde eisen worden gesteld aan werkzaamheden in de natuur.

<sup>7</sup> De Erkenningregeling Bosaannemers (ErBo) is een initiatief van bouseigenaren en bosaannemers om gezamenlijk de kwaliteit van boswerk te garanderen. Bron: <https://www.vbne.nl/thema/erbo-erkenningregeling-bosaannemers>

Het helpt als de hele sector op één lijn zit en opdrachtgevers en opdrachtnemers aan dezelfde eisen moeten voldoen om veiligheid en gezondheid te waarborgen.

### **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 zijn te delen met anderen. Bijvoorbeeld als het gaat om afspraken met opdrachtgevers, het stellen van grenzen om de belasting in het werk te beperken, het inzetten van nieuwe technologieën en hoe werk je in een goede werkhouding.

In relatie tot het thema loopbaan kan ook gedacht worden aan voorbeelden rondom loopbaanpaden. Een visualisatie van elkaar opvolgende taken c.q. functies en beste routes die een medewerker, rekening houdend met zijn of haar kwaliteiten en competenties, gedurende zijn of haar werkzame leven kan volgen binnen de eigen organisatie en/of de bos en natuursector. Verder kan gedacht worden aan voorbeelden van medewerkers die tijdelijk ergens anders werken ook met het doel om nieuwe taken of vaardigheden te leren.

Zorg voor een centrale online plek om deze voorbeelden te delen. Ook inspirerende voorbeelden vanuit aanpalende branches kunnen gebruikt worden.

### **Zorg voor voldoende en kwalitatief goede 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. Besteed hierbij ook aandacht aan de inhoud van de functie (denk ook aan hoe om te gaan met fysieke en psychosociale belasting tijdens de opleidingen), en leidt toekomstige medewerkers meer op in een combinatie van taken waardoor zij meer afwisseling hebben in het werk en breder inzetbaar zijn.

## **4.3 Handelingsperspectieven voor boswachters/boa's en/of beheerders**

Op basis van de bevindingen stellen wij de volgende initiatieven/maatregelen voor:

### **Heb waardering voor het vak en geef steun aan de medewerkers**

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:

- *Het gaat om een zware functie, geen taak die er even bij kan:* Vanuit de werkgever zou er gekeken moeten worden naar de inrichting van de functie en het takenpakket dat daarbij hoort. Het is een taak die veel tijd kost en daarom wellicht beter binnen een afgebakende functie past. Een eigen functie is eveneens passend omdat het bij de boa's te maken krijgen met specifiekere vormen van (met name psychosociale) arbeidsbelasting, zoals agressie en geweld en constant 'aan moeten staan'. Naast deze belasting moeten zij voor een deel van hun werk verantwoordelijk aan Justitie. De boa's hebben als het ware dus een werkgever die gaat over de veiligheidskant van hun werk en een werkgever die gaat over de natuurkant van hun werk. Ze worden echter maar

door een van deze twee werkgevers uitbetaald. Daarom is het verminderen van onderling onbegrip belangrijk om op in te zetten; komt het beeld van de functie in de praktijk overeen met hoe deze op papier is vormgegeven? Het verdient aanbeveling om onderling het gesprek aan te gaan en samen toe te werken aan een afbakening van de functie – ook vanuit de branche als geheel om onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden – te voorkomen.

- *Het imago van de boa – steun vanuit het publiek:* Boa's hebben een publieke rol. Ze fungeren meestal als eerste contactpersoon voor de bezoekers van een natuurgebied en zijn daarmee het uithangbord van de organisatie. Juist daarom hebben zij 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.
- *Steun en waardering vanuit de werkgever kan tot uiting komen in het voldoen aan praktische behoeften:* Vanuit de sector kan men de functie boswachter/boa scherper positioneren – en promoten – als gastheer van het natuurgebied. Vanuit dat perspectief loont het om beleid in te richten op een goede uitrusting, goed materiaal en uniforme kleding. Het gaat bovendien om praktische zaken die de boa in staat stellen om het werk beter uit te voeren, zoals de mogelijkheid om een dienstauto mee naar huis te nemen, kleding die fijn zit en het gebruiken van een bodycam.
- *Denk aan de gezondheid en fitheid van je werknemers:* 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. Het werk vereist alertheid en de capaciteit om onder hoge druk snel beslissingen te moeten nemen. Ook is het soms noodzakelijk om fysiek in te grijpen als boa, bijvoorbeeld uit zelfverdediging. Enkele boa's dragen aan dat een fitheidstest nuttig kan zijn – naar voorbeeld van de politie.

### **Faciliteer en stimuleer (regionale) samenwerking en intervisie**

Tijdens de interviews hebben de boa's regelmatig vormen van (regionale) samenwerking genoemd als goede voorbeelden in de branche. Hieronder vallen onder andere convenanten in verschillende regio's, waardoor boa's buiten hun beheereenheid hun boa-bevoegdheden kunnen uitoefenen, maar ook iets als een groencafé, waarbij boa's uit het groen, boa's van de gemeente en politieagenten in informele sfeer samenkomen om hun werk te bespreken. Beide vormen van samenwerking en intervisie dragen in positieve zin aan het werkplezier van de boa's. Zo zorgen de convenanten ervoor dat ze gezamenlijk met concullega-boa's kunnen optrekken binnen de regio en krijgen ze door de groencafés een beter netwerk met politie en boa's van de gemeenten. Bovendien kunnen ze op deze momenten in gesprek over wat zij tijdens het werk meemaken.

Wij achten het raadzaam om deze activiteiten vanuit de sector en/of de werkgever te faciliteren en stimuleren. 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. Tijdens het bespreken van casuïstiek kunnen collega's situaties bespreken die zich voor kunnen doen en/of hebben plaatsgevonden. Daardoor kunnen boa's hun hart luchten en goede aanpakken met elkaar delen. Daardoor voelen de boa's zich meer gehoord, zo blijkt uit de ervaringen van een boa die hiertoe het initiatief al heeft genomen en probeert om wekelijks met zijn collega's bijeen te komen.

## Adresseer psychosociale arbeidsbelasting en formaliseer de opvang na incidenten

De primaire reden waarom het werk als zwaar van een boa kan zijn is psychosociale arbeidsbelasting. Met name vanwege de omgang met agressie, geweld en moeilijke discussies. Verschillende boa's geven aan dat een paar minder goede ervaringen gevolgen heeft voor de objectiviteit van hun toezicht en handhaving. Dat wil zeggen, dat sommige boa's als gevolg van een incident naar eigen zeggen 'hoog in de adrenaline zitten' bij een volgende overtreding strenger/steviger optreden dan noodzakelijk. Verschillende boa's hebben aangegeven zich niet altijd gehoord te voelen op hun werk, bijvoorbeeld omdat collega's hun werk minder interessant vinden. Maar ook omdat er na incidenten voor de boa's niet duidelijk is waar zij terecht kunnen om hun hart te luchten -of dit is niet ingeregeld. Werkgevers zouden hier processen op kunnen inrichten, bijvoorbeeld door te kijken hoe de politie met dergelijke zaken omgaat of gebruik te maken van de toolkit agressie en geweld. Een mogelijke inrichting van dit proces vindt u in box 4.1. hieronder.

### *Box 4.1. Een aanpak op publieksagressie kan als volgt worden ingericht (bron: Stigas)*

**Primair: voorkomen** Voorkom schadelijke gevolgen door de risico's weg te nemen of te minimaliseren. Bijv. werkprocessen verbeteren: ketenverantwoordelijkheid invoeren; autonomie organiseren; feedbackstructuur (klachten uiten en omarmen).

**Secundair: hulp geven** Zorg voor hulpmiddelen voor medewerkers om beter om te kunnen gaan met het risico op PSA met beschermende maatregelen en training. Bijv. sociale steun door leidinggevende; toegang tot hulpstructuren professioneel en met collega's, debriefen.

**Tertiair: impact beperken** Beperk de negatieve impact van blootstelling aan ongewenst gedrag door vooraf een herstelprogramma en corrigerende maatregelen. Bijv. inzicht in effect eigen gedrag op PSA ander.

Daarnaast verdient het aanbeveling om de boa's binnen de organisatie periodiek bij elkaar te laten komen voor het bespreken van casuïstiek - boa's van verschillende organisaties uit de regio in het geval van kleine organisaties. In sommige regio's zijn de boa's hier op eigen initiatief al mee bezig. Door incidenten en ervaringen onderling te bespreken kunnen boa's van elkaars aanpakken leren en vroeger signaleren met wie het minder goed gaat in het geval er sprake is van een incident. Bovendien scheidt het een nauwere band met collega's onderling, wat ten goede komt aan het werkplezier.

## Professioneel leiderschap ontzorgt de boa en scheidt de randvoorwaarden voor autonomie

Het gebrek aan steun door de werkgever komt bij de kleinere organisaties vooral voort uit werkgevers die in onvoldoende mate proactief leidinggeven en/of betrokken zijn bij hun werknemers - of daartoe niet de mogelijkheden hebben. 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 leidinggevendenden op dit vlak. Op dit vlak kunnen de kleinere organisaties in de branche leren

van de grotere organisaties. Instrumenten als 'De Boswandeling'<sup>8</sup> kunnen behulpzaam zijn voor andere werkgevers in de branche of inspireren tot de ontwikkeling van een eigen instrument.

## 4.4 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.

---

<sup>8</sup> De boswandeling is een visuele plaat, gemaakt in samenwerking met een tekenaar, aan de hand waarvan een leidinggevende het gesprek met zijn/haar werknemer aan kan gaan over duurzame inzetbaarheid.



De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103  
2316 XC Leiden

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