

Visie op het personeelsbeleid van Natuurpunt

- goedgekeurd door de Ondernemingsraad op 20 november 2008 - actualisering juli 2017 en november 2023

Inhoud

1	Situering - doelstelling van deze nota.....	1
2	Personeel als kapitaal van de vereniging.....	1
3	Profiel van de medewerkers.....	1
4	Verenigingscultuur.....	2
5	Organigram en aansturingslijnen.....	2
6	Teamwerk.....	2
7	Stijl van leidinggeven.....	3
8	Competenties en talenten.....	3
9	Gelijke kansen.....	3
10	Creëren van een aangenaam werkklimaat.....	4
11	Evenwicht tussen werk en privéleven.....	5
12	Eenheid van personeelsbeleid.....	5
13	Transparantie van het personeelsbeleid.....	5
14	Welzijn op het werk.....	6
15	Respect voor het sociaal overleg.....	6
16	Visie op sociale economie.....	6
17	Gelijkheid versus maatwerk.....	6

1 Situering - doelstelling van deze nota

Natuurpunt heeft een brede maatschappelijke missie en visie. Het is opportuun om ook de visie op het personeelsbeleid, dat uiteindelijk ook deel uitmaakt van de ruimere visie, expliciet te maken door deze uit te schrijven.

2 Personeel als kapitaal van de vereniging

Naast de vrijwilligers vormen de professionele medewerkers het kapitaal van de vereniging. De vereniging vindt het dan ook een **prioriteit om te investeren in een deskundig en geëngageerd personeelskader.**

De personeelsleden werken ondersteunend voor de vrijwilligers en hun arbeid staat dus ten dienste van het natuurbehoud en de doelstellingen van de vereniging. Maar arbeid is ook een middel tot **zelfontplooiing** van de werknemers (cfr. de missie en het huishoudelijk reglement). Het personeelsbeleid zoekt derhalve een evenwicht tussen vereniging en individu.

Natuurpunt heeft de ambitie om een **correcte werkgever** te zijn die ervoor zorgt dat wordt voldaan aan de wettelijke verplichtingen van het werkgeverschap (arbeidswetgeving en sociale wetgeving) en bewaakt dat dit wettelijk kader gerespecteerd wordt door leidinggevenden en medewerkers.

De kwaliteiten van de medewerkers zijn onmisbaar voor het realiseren van de doelstellingen van de vereniging. Dit veronderstelt dat de vereniging werk maakt van een **klimaat waarin die medewerkers optimaal kunnen functioneren en zich verder ontwikkelen.**

Om medewerkers als het ware te binden aan de vereniging, zijn ontplooiing, groei, motivatie en verbondenheid belangrijke thema's om als vereniging werk van te maken.

3 Profiel van de medewerkers

Engagement en deskundigheid zijn de sleutelwoorden in het profiel van de werknemers.

Engagement en motivatie, omdat de personeelsleden de doelstellingen van de vereniging onderschrijven en er zich met hart en ziel voor inzetten.

Deskundigheid, omdat de medewerkers zich continu inspannen om te groeien in hun functie en naast hun technische vaardigheden (diploma etc.) ook de nodige competenties verwerven om te functioneren in een team, samen met vrijwilligers te werken en zich vlot aan te passen aan een snel veranderende omgeving.

Deskundigheid veronderstelt resultaatgerichtheid, flexibiliteit (aanpassings- en leervermogen), zin voor initiatief en oog voor kwaliteit. Deze competenties kunnen als **kerncompetenties** beschouwd worden die voor alle functies gelden.

4 Verenigingscultuur

Het is een permanente bekommernis om te werken aan een motiverende verenigingscultuur waarin mensen op een respectvolle manier met elkaar omgaan.

Van de personeelsleden op alle niveaus wordt verwacht dat zij **waarden** zoals integriteit, engagement, openheid, respect, teamspirit, een positieve houding en een inclusieve houding naar diversiteit hoog in het vaandel dragen (zie hiervoor de deontologische code). De leidinggevenden hebben daarbij een **voorbeeldfunctie**.

Uiteraard werkt deze cultuur ook door in de omgang van personeelsleden met vrijwilligers en derden.

Er wordt van alle medewerkers verwacht dat zij bekommerd zijn om duurzaamheid en bedrijfsinterne milieuzorg en de afspraken in dit verband respecteren. De nodige discipline wordt aan de dag gelegd, zowel inzake veiligheid, milieuzorg als duurzaamheid.

Het is eigen aan de vereniging dat veel personeelsleden buiten de werkuren ook als vrijwilliger actief zijn; ook dit is een deel van de verenigingscultuur. De vereniging kan van professionele medewerkers echter niet vereisen dat zij vrijwilligerswerk verrichten.

Een combinatie van vrijwilligerswerk en betaalde arbeid in hoofde van dezelfde medewerker veronderstelt een deontologische omzichtigheid, zodat belangenconflicten vermeden worden. Er mag van alle personeelsleden verwacht worden dat zij zich loyaal houden aan genomen beslissingen en aansturingslijnen. Zij kunnen zich niet op hun statuut van vrijwilliger beroepen om beslissingen in twijfel te trekken of zich te onttrekken aan de uitvoering ervan.

5 Organigram en aansturingslijnen

Voor elke functie wordt een geschreven **functiebeschrijving** opgesteld, zodat zowel leidinggevende als medewerker duidelijk weten welke verwachtingen er ten opzichte van de functie bestaan.

Elke functie maakt deel uit van een dienst of cel binnen het **organigram**, zodat de **aansturingslijnen** duidelijk zijn. Uiteraard moet het organigram aangepast kunnen worden in functie van een veranderende en groeiende vereniging.

Personeel wordt **aangestuurd door de professionele leidinggevenden** en de directie en niet door de vrijwilligers. Beslissingen over aanwerving, evaluatie en ontslag komen toe aan de directie (cfr. code van goede bestuurlijke praktijk).

6 Teamwerk

Het personeelsbeleid gelooft in het belang van **coaching en teamwork**. Elk personeelslid is deel van een team en draagt teamwork en collegialiteit hoog in het vaandel. Het personeelsbeleid is ervan overtuigd dat de kracht van mensen en de creativiteit verhoogt in een goede onderlinge samenwerking.

Er is ook tijd en ruimte voor **teambuilding** buiten de werksfeer. Bij teambuildingsactiviteiten is het van belang dat er rekening wordt gehouden met diversiteit zodat iedereen kan deelnemen.

Er moet over gewaakt worden dat de huidige **solidariteit** blijft bestaan tussen de diensten onderling. Medewerkers werken niet enkel in functie van hun eigen team of dienst, maar in functie van de vereniging als geheel. Leidinggevendenden hebben daarbij een voortrekkersrol (o.m. door het stimuleren van dienstoverschrijdende samenwerking).

7 Stijl van leidinggeven

De volgende vijf woorden beschrijven het leiderschap waar we voor staan bij Natuurpunt om onze doelstellingen te realiseren : "coachend leiderschap, daadkracht, aanwezig leiderschap, voorbeeldfunctie, samenwerken".

Leidinggevendenden zijn de coach van hun team en zorgen voor een open en vlotte onderlinge communicatie en informatiedoorstroming. Zij zijn aanwezig, aanspreekbaar en oprecht geïnteresseerd in hun medewerkers. Zij scheppen een motiverend werkklimaat, durven delegeren, bijsturen en vertrouwen schenken en positioneren zich als een geloofwaardige leider.

Van de leidinggevendenden wordt verwacht dat zij bereid zijn om zich bij te scholen op dit vlak.

8 Competenties en talenten

De vereniging gelooft in de kansen van mensen om te groeien in hun functie en **technische en persoonlijke of gedragscompetenties** te verwerven. Een diploma is slechts een basis; ervaring via het verwerven van competenties is even belangrijk.

Het personeelsbeleid hecht dan ook belang aan **vorming, zowel interne vorming als externe opleidingen**. Gelet op de beperkte budgettaire mogelijkheden, wordt steeds gezocht naar een betaalbaar vormingsaanbod.

Er wordt gestreefd naar de ontwikkeling van een beleid om de **groeimogelijkheden** en de mogelijkheden van **jobrotatie** binnen de vereniging (over de werkingsvelden heen) in kaart te brengen.

Vacatures worden eerst **intern** opengesteld zodat personeelsleden kunnen inspelen op kansen om intern door te stromen naar andere functies.

Leidinggevendenden en personeelsdienst streven ernaar om de ontwikkelingsmogelijkheden van hun medewerkers goed in te schatten. Bij voldoende zicht op competenties, kan de flexibiliteit van de medewerkers immers verhogen. Het is een streefdoel om de **flexibele inzetbaarheid** van medewerkers te verhogen (kennis moet gedeeld worden, o.m. via het uitschrijven van werkprocedures; als een medewerker wegvalt moet een collega inzetbaar zijn).

Op geregelde basis vinden **planningsgesprekken** en **functioneringsgesprekken** plaats tussen direct leidinggevende en medewerker om de communicatie over de taakstelling en het functioneren een plaats te geven en deze waar nodig tijdig bij te sturen. Deze gesprekken verlopen volgens vastgelegde procedures. Het functioneren wordt in de eerste plaats beoordeeld op basis van de behaalde resultaten en de groei in (kern)competenties. Leidinggevendenden worden aangemoedigd om voldoende oog te hebben voor de persoonlijke ontplooiing van hun medewerkers.

9 Gelijke kansen

Het personeelsbeleid wil gelijke kansen bieden. Er worden geen aanwervingsquota opgesteld voor bepaalde bevolkingsgroepen, maar toch wordt getracht een **inclusieve stijl van rekruteren** aan te nemen. Een manier om deze inclusiviteit te waarborgen, is om opleidingen rond inclusief rekruteren te voorzien voor de recruteerders.

Het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid vloeit voort uit **drie motieven**:

- een ethische: de vereniging wil haar maatschappelijke verantwoordelijkheid opnemen;
- een juridische: het principe van non-discriminatie;
- een economische: alle beschikbare talenten moeten aangetrokken worden.

Gelijke kansen op leeftijdsvlak: ook schoolverlaters of jongeren met weinig ervaring krijgen de kans om in dienst te komen, in zoverre de jobinhoud dit toelaat. Oudere werknemers krijgen de kans om hun ervaring te valoriseren. Sommige competenties worden immers sterker bij het ouder worden. Er worden creatieve oplossingen gezocht om oudere werknemers voor wie het werk fysiek zwaar wordt, in dienst te houden (vb. via landingsbanen).

Gelijke kansen op vlak van gender en seksuele oriëntatie: aandachtspunt is de participatie van vrouwen aan het managementniveau en het natuurbeheerwerk. De integratie van vrouwen in hoofdzakelijk mannelijke terreinploegen wordt gestimuleerd en ondersteund. Ook wordt er sensitief omgegaan met werknemers die zich niet identificeren met een gender of niet cis-gender zijn. Natuurpunt is een veilige omgeving voor iedereen.

Gelijke kansen voor personen met een handicap: Natuurpunt is een plaats waar personen met zowel een fysieke als mentale handicap tewerkgesteld kunnen worden. Hierdoor moet de mogelijkheid er zijn om redelijke aanpassingen te voorzien indien dit nodig is.

Gelijke kansen op vlak van etniciteit: de integratie van personen met verschillende achtergronden op vlak van etniciteit wordt gestimuleerd.

Gelijke kansen op vlak van geloofs- en filosofische overtuiging: binnen Natuurpunt werken personen met verschillende geloofs- en filosofische overtuigingen samen. In de terreinploegen is dit zeer levend; dit zal toenemen binnen de kantooromgeving. Het is bijgevolg toegestaan om een hoofddoek te dragen in de kantoren van Natuurpunt.

Gelijke kansen op vlak van sociale en culturele achtergrond: binnen Natuurpunt worden de verschillen in achtergrond en overtuigingen gerespecteerd.

10 Creëren van een aangenaam werkklimaat

Het personeelsbeleid werkt aan de motivatie van de personeelsleden, door een aangenaam werkklimaat te creëren en daarin bewust te investeren (ook financieel).

Dit werkklimaat blijkt vooreerst uit de **intrinsieke waarde** van de jobs bij Natuurpunt. Elke functie, op elk niveau, heeft een maatschappelijke meerwaarde en dat blijkt voor sollicitanten een belangrijk gegeven. Elke persoon is bovendien een gelijke schakel in de ketting.

Daarnaast wordt vrijheid en ruimte gegeven aan de medewerkers voor **creativiteit en innovatie**, uiteraard binnen de vastgelegde functieomschrijving en het werkingsprogramma. De **verantwoordelijkheidszin** wordt gestimuleerd. Het werk kan in grote mate naar eigen inzicht georganiseerd worden. De leidinggevenden staan dicht bij de medewerkers en is een open en directe manier van communiceren. Er wordt gewerkt in een **sfeer van vertrouwen** en medewerkers krijgen een hoge graad van **zelfstandigheid**.

De vereniging probeert **jobzekerheid** te geven door zoveel mogelijk via contracten van onbepaalde duur te werken en de financiële gezondheid van de vereniging te verzekeren. De financiële resultaten zijn trouwens transparant en worden toegelicht aan de personeelsleden.

De keuze voor een aangenaam werkklimaat blijkt verder uit de **extralegale voordelen**, die verder gaan dan wat wettelijk is opgelegd, nl. :

- maaltijdcheques;

- dertiende maand vanaf het tweede jaar tewerkstelling en eindejaarspremie in het eerste jaar tewerkstelling;
- extra verlof voor oudere werknemers;
- extralegaal verlof en anciënniteitsverlof;
- gratis woon-werkverkeer met het openbaar vervoer en fietsvergoeding;
- glijdende werkuren (behalve voor de terreinploegen);
- centrale ligging van het hoofdkantoor;
- thuiswerk is mogelijk onder bepaalde voorwaarden.

Het is ook een aandachtspunt voor de leidinggevenden om erover te waken dat het **werkvolume de draagkracht van de medewerkers niet overstijgt**. De verwachtingen ten opzichte van de medewerkers moeten met andere woorden realistisch blijven.

11 Evenwicht tussen werk en privéleven

De vereniging verwacht een groot engagement van haar werknemers, maar heeft ook respect voor de grenzen bepaald door het privéleven en gezin van de medewerkers en de keuzes die de medewerkers in dit verband maken.

Dit evenwicht tussen werk en privéleven komt o.m. tot uiting door de keuze voor het systeem van **glijdende werkuren** (behalve voor de terreinploegen waar dit om praktische redenen niet haalbaar is) en de keuze voor de **vestiging** van het hoofdkantoor van de vereniging op een centrale locatie vlakbij het station.

De vereniging gaat bovendien soepel om met aanvragen voor **tijdskrediet**. Een aandachtspunt is het opstellen van een **aangepaste taakomschrijving** op het ogenblik dat het werkregime wordt aangepast. De taakstelling moet immers worden aangepast indien minder uren worden gewerkt.

Het maken van overuren wordt binnen redelijke perken gehouden. Overuren kunnen op een soepele wijze gerecupereerd worden.

12 Eenheid van personeelsbeleid

Er is **één personeelsbeleid voor alle personeelsleden**, ongeacht de vzw waar zij zijn tewerkgesteld. De rechten en plichten zijn dus gelijk voor alle werknemers, behalve indien het wettelijk kader dit niet toelaat.

Het is een streefdoel om ook de regionale verenigingen van Natuurpunt aan te moedigen dezelfde arbeidsvoorwaarden over te nemen.

13 Transparantie van het personeelsbeleid

Het personeelsbeleid wil **transparant, duidelijk en consequent** zijn. De rechten en plichten zijn vastgelegd in dienstnota's, de procedures zijn uitgeschreven en zijn terug te vinden op de personeelswebsite.

Vacatures worden steeds openbaar gemaakt en bovendien eerst uitsluitend bekend gemaakt aan de eigen werknemers. Ook wordt ervoor gezorgd dat de vacatures toegankelijk worden opgesteld en dus dat de meerderheid van de bevolking deze begrijpt.

Er wordt veel aandacht besteed aan **interne informatiedoorstroming**, voornamelijk via teamvergaderingen. De leidinggevenden zijn aanwezig, aanspreekbaar en maken tijd voor overleg.

Ook het **verloningsbeleid** is transparant. Er is een vast baremasysteem, gekoppeld aan functie en anciënniteit. De loonfunctieclassificatie houdt dus rekening met de functiezwarte (taken en verantwoordelijkheden) en de bekwaamheid (opleiding en ervaring). De loonspanning is laag.

14 Welzijn op het werk

Er zijn doelstellingen vooropgesteld inzake welzijn op het werk. In overleg met het comité voor preventie en bescherming op het werk en de preventieadviseur, worden acties opgesteld en wordt er budget voor vrijgemaakt. In de mate van het mogelijke wordt ook verder gegaan dan wat de wet oplegt. Er zijn vertrouwenspersonen ter beschikking voor de thema's van psychosociale aard en als meldpunt voor discriminatie op de werkvloer.

15 Respect voor het sociaal overleg

De vereniging investeert in het sociaal overleg. Het is eigen aan de aard van de vereniging dat de afstand tussen leidinggevenden en medewerkers klein is. De vakbondsafgevaardigden krijgen de nodige tijd om hun functie te vervullen. Daarnaast is er ruimte voor inspraak en betrokkenheid van alle medewerkers.

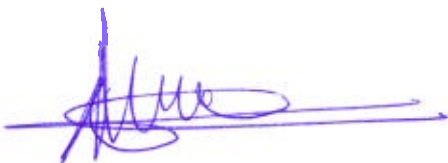
16 Visie op sociale economie

Sociale economie is een kerntaak van de vereniging. De tewerkstelling van mensen met beperktere kansen op de arbeidsmarkt wordt als strategische doelstelling vooropgesteld. Dit veronderstelt een ander verwachtingspatroon op vlak van productiviteit en output. Er is ruimte voor aangepaste begeleiding, door de direct leidinggevenden en door de personeelsdienst.

17 Gelijkheid versus maatwerk

Een goed personeelsbeleid wordt door de medewerkers ervaren als fair en rechtvaardig. Medewerkers zijn dus gevoelig voor een **gelijke behandeling** en een consequente toepassing van de regels en afspraken. Anderzijds is het belangrijk om voldoende **op maat** te kunnen werken en ook rekening te houden met de individuele situatie of wensen van medewerkers.

Dit betekent vaak een delicate afweging tussen een consequente toepassing van de regels en de behoefte om uitzonderingen toe te staan omwille van de persoonlijke belangen van medewerkers of omwille van sociale redenen. Het is belangrijk om voor ogen te houden dat een beleid op maat bijdraagt tot de motivatie en de band die ontstaat tussen medewerker en organisatie. In het belang van een duurzame tewerkstelling is de nodige soepelheid en mildheid dus belangrijk.



Ann Monsaert
Directeur personeel