

Profielschets organisatie en bestuur agrarisch collectief

1. Algemeen

In het ingediende Plan van Aanpak “professionalisering agrarische collectieven” is aangegeven dat aandacht besteed zal worden aan de vaardigheden en competenties van de bestuurders, medewerkers en beheerders. De ANV besturen die gezamenlijk het collectief gaan vormen, zijn verantwoordelijk voor de inrichting van een organisatie die professioneel werkt. Dat vraagt om deskundige bestuurders met verschillende noodzakelijke competenties. Daarnaast is specifieke deskundigheid vereist bij de gebiedscoördinator en van andere personen, die voor specialistische taken door het collectief worden ingehuurd. Tenslotte mag ook van de deelnemende boeren/beheerders verwacht worden, dat zij over de nodige deskundigheid beschikken voor het uitvoeren van de beheercontracten.

Niet vergeten moet worden dat het collectief andere taken en verantwoordelijkheden heeft t.o.v. de huidige ANV. Het gaat vaak om een veel grotere omzet (1 à 1,5 mln./ jaar) en om de verschillende contractrelaties zoals tussen provincie en collectief, tussen collectief en deelnemende boer/beheerder en tussen collectief en dienstencentrum. Daarom zijn in het agrarisch collectief kennis van ecologie (o.a. voor de ecologische toets), van de controle taak met sanctionerende bevoegdheden en van administratieve en financiële zaken noodzakelijk. Uitgaande van de taken en werkzaamheden die aan het collectief zijn gekoppeld, zullen afhankelijk van hoe binnen het collectief het werk wordt verdeeld, op basis daarvan functiebeschrijvingen opgesteld worden. Op basis daarvan wordt een profiel opgesteld.

2. Kwaliteiten van de bestuurder

ANV's dragen kandidaten aan voor het bestuur van het agrarisch collectief. Hoewel dit in principe vrijwilligers zijn, zal door de nieuwe taken en verantwoordelijkheden goed gekeken moeten worden naar de competenties van deze bestuurders. Het is daarbij van belang dat er binnen het bestuur een taakverdeling wordt toegepast, waarbij iedere bestuurder directe verantwoordelijkheid krijgt voor een bepaald taakveld. Verder is het nodig te zorgen dat er functiescheiding plaatsvindt. Een bestuurder van het collectief ontvangt voor zijn inzet een vergoeding.

Naast competenties is het van groot belang dat het bestuurslid het vertrouwen van de achterban heeft, affiniteit heeft met agrarisch natuur- en landschapsbeheer (ANLB) en plattelandsontwikkeling, hij/ zij in staat is het ANLB belang naar buiten toe uit te dragen, beschikt over een passend netwerk in het groene domein, voldoende tijd beschikbaar heeft om zich in te zetten voor het collectief en in staat is om bruggen te slaan tussen de verschillende partijen in de gebiedscoalitie. De bestuurder moet bovendien voldoende afstand kunnen nemen tot het privé belang van de individuele deelnemende boeren/beheerders en onafhankelijk van die belangen besluiten kunnen nemen, ook als dat besluiten zijn die weerstand kunnen oproepen.

Vanwege de 'afstand' tussen collectief, ANV en beheerder is een transparante besluitvorming nodig. Dat vraagt om een goede communicatie via de ANV's en/of rechtstreeks met de deelnemers/beheerders.

3. Samenstelling bestuur met bijbehorende functie profielen

Binnen het bestuur van het collectief is het wenselijk dat er een mix aan bestuurlijke kwaliteiten aanwezig is. In het bestuur kan onderscheid gemaakt worden in de navolgende functies: voorzitter, secretaris, penningmeester en (xx) leden met aandachtsvelden voor o.a. ecologie/flora en fauna, externe communicatie, plattelandsontwikkeling, etc.

Het bestuur kan aangevuld worden met een vertegenwoordiger namens de LTO organisatie (op afdeling of provinciaal niveau).

Voor de profielschets van de bestuursleden gelden in zijn algemeenheid de navolgende aandachtspunten:

- Voorkeur voor HBO denk- en werkniveau
- Wonend in het werkgebied van het collectief
- Beschikken over een netwerk in de regio in het groene domein
- Aantoonbaar belangstelling voor, en kennis van landbouw, flora/fauna en/of landschap
- Brede maatschappelijke kijk op de (duurzame) ontwikkeling van de landbouw in het landelijk gebied
- Bestuurlijke ervaring en een team player zijn die over voldoende communicatieve vaardigheden beschikt
- Proactieve houding en een oog voor mogelijkheden voor verbetering van de organisatie
- Beschikbare tijd: minimaal 2 uur per week

Specifiek ingezoomd op de verschillende bestuurlijke functies wordt nog het volgende meegegeven:

Voorzitter:

- Ervaring met representatie, leidinggevende kwaliteiten
- Beschikking over een breed 'netwerk', binnen de groene sector
- Goede en kritische sparring partner voor personeel en overige bestuursleden
- Als woordvoerder namens de organisatie en als onderhandelaar met derden beschikt hij/zij over goede contactuele vaardigheden en overtuigingskracht (inspirerend leiderschap)
- Binnen de organisatie streeft hij/zij na om ieders kwaliteiten optimaal te benutten ten dienste van de organisatie als geheel (samenbindend leiderschap)
- De voorzitter is samen met de overige bestuursleden mede verantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie.

Secretaris:

- Bij voorkeur ervaring als secretaris van bestuur bij een vergelijkbare organisatie
- Gewend gestructureerd te werken
- Goede en kritische sparring partner voor uitvoeringsorganisatie m.b.t. de administratieve organisatie
- Beschikken over voldoende affiniteit met de digitale snelweg

Penningmeester:

- Bij voorkeur een financiële of bedrijfskundige achtergrond
- Ervaring met de financiën van stichtingen en/of verenigingen

Verder zou als algemene 'eis' gesteld kunnen worden dat het de voorkeur heeft als een bestuurder van het collectief ook zelf bedrijfsgeenoot en deelnemer is aan ANLB. Tegelijkertijd zou dan toch statutair de mogelijkheid gecreëerd moeten worden om op deze 'eis' een uitzondering te kunnen maken, om een niet-agrarische ondernemer en/of een niet-deelnemers met ANLB toch toe te laten tot het bestuur van het collectief.

4. Kwaliteitseisen te stellen aan de ingehuurd professionele ondersteuning

Het bestuur van het agrarisch collectief kan zich laten bijstaan door externe deskundigen. Hierbij is onderscheid te maken in 1) gebiedscoördinator/veldmedewerker; 2) administratieve en financiële ondersteuning en 3) externe schouwcommissie.

Aan elk van deze functies is een aantal specifieke eisen te koppelen. Deze zullen in een later stadium als voorbeeld door SCAN worden verstrekt.

Tenslotte

Het stellen van kwaliteitseisen aan bestuurders en ingehuurd personeel (in deze: inzet vanuit ANV's, dienstencentrum en andere expertise) is uitgangspunt. Voor het invullen daarvan zal soms sprake zijn van een ingroei traject. Bij het afwijken van het profiel vraagt dat van de ANV wel om hun voordracht te motiveren. Daarnaast is het van belang dat het bestuur van het collectief van begin af aan nadenkt over een gezamenlijk leerproces voor niet alleen de bestuurders van het collectief, maar zeker ook zorgt voor de noodzakelijk scholing van de eventuele medewerkers en natuurlijk van de boeren/deelnemers.