

Profiel van medewerkers

1. Algemeen

Het collectief is 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 regionaal coördinator en van andere personen, die voor specialistische taken door het collectief worden ingehuurd. Tenslotte mag ook van de boeren/deelnemers 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 en om de verschillende contractrelaties zoals tussen provincie en collectief, tussen collectief en boer/deelnemer en tussen collectief en dienstenverlener. Daarom zijn in het agrarisch collectief kennis van ecologie (o.a. voor de ecologische toets), van de controletaak met sanctionerende bevoegdheden en van administratieve en financiële zaken noodzakelijk.

Concreet: er is een takenpakket, dat takenpakket kunnen uitvoeren vraagt bepaalde medewerkers met bepaalde kennis en vaardigheden. Per type medewerker is een profielschets gegeven van deze kennis en vaardigheden.

Bij het verder ontwikkelen naar een professioneel collectief is het van belang om te streven naar scheiding van taken en verantwoordelijkheden tussen bestuurders en medewerkers.

Tevens is het van belang om per collectief te onderzoeken of een functie op ANV niveau, collectief niveau of zelfs boven-collectief wordt ingevuld.

2. Kwaliteiten van de medewerkers

Het collectief zoekt medewerkers voor werkzaamheden binnen het agrarisch collectief. Dit kunnen enerzijds vrijwilligers zijn, anderzijds betaalde krachten. Voor beide categorieën zal voor de nieuwe taken en verantwoordelijkheden goed gekeken moeten worden naar de competenties.

Naast competenties is het van groot belang dat de medewerkers het vertrouwen van de achterban hebben, affiniteit hebben met ANLB en plattelandsontwikkeling, zij in staat zijn het ANLB belang naar buiten toe uit te dragen, voldoende tijd beschikbaar hebben om zich in te zetten voor het collectief en in staat zijn om bruggen te slaan tussen de verschillende partijen in de gebiedscoalitie. De medewerkers moeten bovendien voldoende afstand kunnen nemen tot het privé belang van de individuele boeren/deelnemers 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 boeren/deelnemers.

3. Samenstelling medewerkers met bijbehorende functie profielen

Binnen het collectief is het wenselijk dat er een mix aan kwaliteiten aanwezig is aangaande de werkzaamheden van medewerkers. In het collectief kan onderscheid gemaakt worden in de volgende functies:

- A. Veldmedewerker
- B. Bureau-medewerker
- C. Ecologisch expert
- D. Regionaal coördinator / projectleider collectief

Vanuit het collectief is het van belang om te onderzoeken: welke taak / taken uit de takenlijst behoren bij welke functie. Dit kan per collectief sterk verschillen. Tevens vraagt het een verdere uitwerking: b.v. er is 1 medewerker van elke functie nodig per ANV / regio / collectief of kunnen bepaalde functies gecombineerd worden?

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

- Wonend in het werkgebied van het collectief of daar zeer bekend mee
- 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
- Gewend gestructureerd / projectmatig te werken
- Kan omgaan met de digitale snelweg

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

A. Profiel van de veldmedewerker:

- Bij voorkeur ervaring met vergelijkbare werkzaamheden (contacten met agrariërs en overige lokale gebiedspartijen en beschikt over basiskennis van natuur en landschap)
- Beschikking over een breed 'netwerk', binnen de groene sector
- Goede contactuele eigenschappen om contacten te leggen en beheercontracten af te sluiten met de boeren/deelnemers.
- Commerciële vaardigheden
- Kennis van gebiedspecifieke fysieke situatie om te beoordelen of en welke landelijke pakketten ingezet kunnen worden voor het beheer.
- Pakketvoorwaarden van beheerpakketten kunnen uitleggen en (ecologisch) onderbouwen aan boeren / deelnemers
- Inpasbaarheid van maatregelen in bedrijfsspecifieke situatie kunnen verwoorden naar boeren / deelnemers.
- Uitleggen van contractvoorwaarden en controle en sanctieprotocol
- Ecologische kennis om de beheerstrategie en beheerpakketten voor het gebied samen te stellen aansluitend op de doelen voor het gebied (en rekening houdend met agrarische bedrijfsvoering)

B. Profiel van bureaumedewerker:

- Bij voorkeur ervaring bij een vergelijkbare organisatie (kennis van boekhoudings-, financiële systemen en percelen intekenen)
- Gewend gestructureerd te werken
- Goede en kritische sparring partner voor uitvoeringsorganisatie m.b.t. de administratieve organisatie
- Kan werken in de digitale snelweg en specifieke kennis rond administratie, financiën en 'inteken' vaardigheden (MS Office, GIS, ed.)
- Bij voorkeur een financiële of bedrijfskundige achtergrond
- Bedrijfseconomische kennis om (het collectief te helpen onderbouwen) vergoedinggrondslag te kunnen bepalen

C. Profiel van ecologisch expert

- Ecologische kennis om de beheerstrategie en beheerpakketten voor het gebied samen te stellen aansluitend op de doelen voor het gebied
- Kennis van gebiedspecifieke fysieke situatie om te beoordelen of en welke landelijke pakketten, of maatwerk pakketten, ingezet kunnen worden voor het beheer.
- Ecologische kennis om vanuit beheerstrategie en voorintekening een concept beheerplan op te stellen
- Kennis van het uitvoeren van de ecologische toets (hiervoor zullen landelijk erkende gestandaardiseerde methoden worden gebruikt)
- Kennis van de gebruikte methode in de ecologische toets om de resultaten daarvan te doorgronden, op waarde te schatten en op basis daarvan het beheerplan bij te stellen.
- Technische vaardigheden om de ecologische toets uit te voeren
- Het beheerplan inclusief afwijzingen van aanmeldingen kunnen onderbouwen

D. Profiel van regionaal coördinator / projectleider collectief

- Bij voorkeur HBO denk- en werkniveau
- Ervaring met representatie, leidinggevende kwaliteiten.
- Beschikking over een breed 'netwerk', binnen de groene sector
- Vertaalslag kunnen maken van doelen naar functies incl. het leggen van koppelingen tussen functies. Daarbij ook kunnen inleven in belangen van andere gebiedspartijen
- Vertaalslag kunnen maken tussen de te behalen doelen en zich ook kunnen inleven in belangen van andere gebiedspartijen
- Bij voorkeur ervaring bij een vergelijkbare organisatie (op regionaal niveau kunnen werken met verschillende gebiedspartijen en belangen)
- Afwijzingen kunnen communiceren, op advies van de veldmedewerker
- Hij/zij beschikt 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 coördinator is samen met de overige bestuursleden mede verantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie
- Vaardigheid om als volwaardige gesprekspartner met provincie en andere gebiedspartijen deel te nemen in het gebiedsproces
- Bedrijfseconomische kennis om vergoedingengrondslag te kunnen bepalen of de kennis hier anderen voor op pad te sturen.
- Kennis van andere gebiedsdoelen voor de afstemming hier op
- Het beheerplan inclusief afwijzingen van aanmeldingen kunnen onderbouwen
- Vaardigheden aangaande personeelsmanagement

Het stellen van kwaliteitseisen aan medewerkers / ingehuurd personeel (in deze: inzet vanuit ANV's, dienstenverleners en/of andere expertise) is uitgangspunt. Voor het invullen daarvan zal soms sprake zijn van een groei traject. Daarnaast is het van belang dat het bestuur van het collectief van begin af aan nadenkt over de noodzakelijk scholing van de medewerkers.

Om de stap naar invulling van de functieprofielen te maken is het van belang om een duidelijke taakomschrijving van de betreffende functies te hebben. Hiervoor wordt een koppeling gelegd met het SCAN product 'keuzemodel taakverdeling agrarisch collectief' (het takenpakket). In deze lijst zijn extra kolommen toegevoegd met hierin de bovengenoemde functies voor medewerkers.