

1. Is dit bedoeld als uitwerking van jaar 1 van de pilot, of als een zelfstandig project? Wat na jaar 1? Ik mis een doorkijk.

We focussen in ons plan van aanpak op het eerste jaar. Het voorstel is om na 1 jaar een evaluatiemoment te hebben, en onze leerpunten naar de volgende jaren mee te nemen. We hebben zelf wel het voornemen om het project voor 3 jaar te doen, en in principe zijn het plan en de begroting die we hebben opstelt voor het complete project. Waar in het eerste jaar het platform moet worden opgezet (de eerste maanden), zijn de jaren erna gericht op opschaling in vrijwilligers en meer dialoogsessies met dierhouders.

2. Hoe borgen jullie de neutraliteit van Team Veebescherming in een sterk gepolariseerde context?

We hebben een professioneel coördinatieteam wat neutraal en apolitiek richting de wolf staat. Voor de vrijwilligers doen we een intake en een training waar we in zullen gaan op de context en do's en don'ts.

4. Wanneer is deze opdracht voor jullie geslaagd? Welke concrete resultaten moeten er eind jaar 1 liggen? En de jaren erna?

De opdracht is geslaagd wanneer we de projectdoelstellingen behalen (minimaal 50 vrijwilligers in jaar 1, het realiseren van rasters met regelmaat, gestroomlijnde organisatie en uitvoering, dat de wolf goed geweerd wordt van de gehouden dieren). Daarnaast streven we naar een enthousiaste samenwerking tussen dierhouders en vrijwilligers voor het plaatsen en onderhouden van de rasters.

5. Hoe meten jullie effect, naast aantallen vrijwilligers en geplaatste rasters? (bijv. schadeafname, tevredenheid dierhouders, adoptie van maatregelen)

Goede suggesties, we kunnen dit bijvoorbeeld via interview en/of een enquête doen. Ook goed om de tevredenheid van vrijwilligers hierin mee te nemen.

6. Hoe verhoudt Team Veebescherming zich praktisch tot bestaande wolvenconsulenten? Bespreekpunt.

We willen samenwerken met bestaande wolvenconsulenten, en ze goed samen laten werken met de vrijwilligers. Inhuur via Provincie of zelf inschakelen door S&P. (er is nu nog geen bestaande cursus voor wolvenconsulent, deze is nog te ontwikkelen). Hoe we dit invulling te geven is een bespreekpunt.

7. Waar ligt volgens jullie de grens tussen ‘aanvullen’ en ‘overnemen’ van bestaande taken? (Rondetafelbijeenkomsten en ondersteuning media momenten wolvencommissie) Aandacht voor media te woord staan.

Dit moeten we goed met elkaar afstemmen. Team Veebescherming zal zich erg richten op de vrijwilligers die de rasters gaan plaatsen. Rondetafel bijeenkomsten over de toekomst van de wolf organiseren bijvoorbeeld valt niet binnen onze scope, al kunnen we wel bijdragen als spreker natuurlijk.

8. De ambitie is 50 vrijwilligers in jaar 1: waarop is de haalbaarheid van deze inschatting gebaseerd?

Onze eigen inschatting: Het advies van de Wolvencommissie gaf 30 vrijwilligers in het eerste jaar aan, maar wij denken dat 50 mogelijk is. Hierbij maken we gebruik van het netwerk van stichting Natuur & Milieu Gelderland, studenten van MBO Barneveld, HAS in Velp en de WUR, dierhouders, Gelderse collectieven en vrijwilligers en boeren aangesloten bij agrarisch natuurbeheer, en jachtakte houders. Hiermee denken we al gauw aan 50 vrijwilligers te komen.

9. Wat zijn de grootste risico's in werving, behoud en inzet van vrijwilligers?

Dat het werven en aansturen in eerste instantie erg tijdsintensief is. Een goede planning en organisatie is van belang. Daarnaast naïviteit van vrijwilligers (polarisatie), waarom ze goed moeten worden voorbereid via training en verwachtingsmanagement. Ook moeten we onderzoeken of we risico's moeten afdekken via een verzekering (bijv. in een geval van ontsnapt vee of veroorzaakte schade).

10. Wat is het scenario als het aantal vrijwilligers achterblijft bij de ambitie?

Dan zullen we het netwerk van Schuttelaar & Partners meer benutten en meer tijd steken/opschalen van de werving. Mogelijk dat we afspraken kunnen maken over studiepunten bij Aeres Barneveld, bos en natuurbeheer WUR en HAS Velp. We kunnen ook kijken binnen eigen bedrijf, en bedrijven op de campus enthousiasmeren. Het pension voor oude paarden in Soest (stichting De Paardenkamp) kunnen we ook vragen, inzetten van onze media kanalen en andere media-aandacht.

11. Hoe borgen jullie kwaliteit, veiligheid en aansprakelijkheid van vrijwilligers in het veld? Ook zaken als verzekeraarbaarheid en contractering vrijwilligers?

Door de Intakeprocedure en training. De juridische aansprakelijkheid gaan we oppakken, en een overeenkomst en gedragscode voor vrijwilligers ontwikkelen.

12. Waarom is gekozen voor deze specifieke rolverdeling en bezetting (coördinatoren, FTE's)?

Dit in overeenstemming met het plan. We denken ook dat we deze bezetting en rolverdeling nodig hebben om het project goed te kunnen uitvoeren.

13. Hoe wordt voorkomen dat veel tijd opgaat aan communicatie en organisatie, ten koste van uitvoering in het veld?

In de opstartfase zal dit wel tijd gaan kosten, maar daarna verwachten we de vruchten te kunnen plukken van een gedegen voorbereiding, zorgvuldige werving, intakes en training. Als we het in eerste instantie goed opzetten zal het ons op termijn tijd opleveren, en kunnen we goed voorbereid de uitvoering oppakken.

14. Hoe flexibel is de organisatie bij piekbelasting (bijv. voorjaar, incidenten)?

Financieel en maatschappelijke waarde

Voor de coördinatoren: Elke werkdag bereikbaar. Wij hebben achtervang bij S&P voor piekbelasting.

Voor vrijwilligers: Werken met vaste plaatsdagen; Dit zal altijd in overleg gaan.

15. De offerte beschrijft vooral kosten. Welke maatschappelijke of financiële baten verwachten jullie daar tegenover?

Het voorkomen van schade, en voorkomen van de kosten van dierhouders (aan professionals). Elke vrijwilliger bespaart daarbij kosten. Een maatschappelijk element is het tegenwerken van polarisatie over het onderwerp wolf: Team Veebescherming biedt een pragmatische oplossing waarbij mensen met verschillende ideeën met elkaar in contact komen. Exacte maatschappelijke en financiële baten weergeven is erg lastig.

16. Is het mogelijk om – net als in het advies – een indicatie te geven van ketenbesparingen (schade, BIJ12, communicatie, inzet provincie)?

Ja, is mogelijk maar wel ingewikkeld. Dit zouden we eventueel samen met **5.1.2e** kunnen oppakken.

17. Welke onderdelen van de aanpak zijn volgens jullie ‘nice to have’ en welke ‘must have’?

Het inhuren van consultants kan ook via de provincie. Het is wel de vraag of zij de beschikbaarheid hebben. Kosten gerelateerd aan communicatie, materiaal (bijv. t-shirts) en onvoorziene kosten kunnen eventueel omlaag.

18. Hoe worden lessen en ervaringen systematisch vastgelegd en gedeeld met onder andere provincies?

Middels rapportages en ‘best practices’ op de website. Bij succes kunnen we ook een voorstel opstellen om het project uit te breiden naar Utrecht, een aangrenzend wolveengebied.

19. Wat is volgens jullie nodig om deze aanpak na jaar 1 voort te zetten of op te schalen? Zijn er go en no go momenten?

Ja, na het eerste jaar zullen we een evaluatiemoment hebben waarbij we go/no-go bepalen. Bij het begin en eind van elke fase kunnen we ook een evaluatiemoment met de provincie inplannen.

20. Het is een 3-jarig pilot project. Hoe borgen jullie dat dit project na 3 jaar ook beëindigd kan worden of eventueel kan worden voortgezet (door jullie/provincie/derde partij)?

Door goed vast te leggen van wat we doen (qua organisatie en werkafspraken). We streven ernaar een sterk team van vrijwilligers neer te zetten, en verantwoordelijkheden neer te leggen waardoor die weinig sturing nodig hebben.