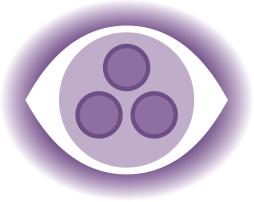
LEREN van het Buitengebied

Verkenning van 5 Coöperaties in het Zuiden van Nederland

t.b.v. de BUURT coöperatie SAMENredzaam i.o.

Maart 2016

Diny Ceelen, cocrateur



COCRATOS
International Institute for Inclusive Science

Inhoudsopgave

	pg.
1. Dorpscoöperatie 't Middelpunt	3
2. Gebiedscoöperatie Dirk III	5
3. Zorgcoöperatie Tot Uw Dienst	8
4. Coöperatie Gewoon Doen	11
5. Scharrelondernemers in De Vrije Uitloop	14

Onderzoek naar de Dorpscoöperatie 't Middelpunt' in Wijbosch

'Een coöperatief samenwerkingsverband voor aandacht, betrokkenheid en zorg dichtbij, waar de inwoners centraal staan.'

Gesprek met Frank Mulkens, voorzitter

De Coöperatie in Wijbosch werd 26 januari 2015 opgericht. Voorgangers waren Tot uw Dienst in Laarbeek en de dorpscoöperatie in Hogeloon.
Deze eerste generatie coöperaties waren vooral een antwoord op de ontevredenheid over de dienstverlening in de zorg.
Dorpscoöperatie t Middelpunt noemt zichzelf een 2e generatie dorpscoöperatie.
Deze is meer een antwoord op de zorgtransitie die in 2015 zijn beslag kreeg.
Ze zijn meer regie ondersteunend en meer gericht op inzet van vrijwilligers. Het is dus een 0e lijns- zorg-coöperatie.
De coöperatie valt onder de koepel van de Stichting Dorpsraad Wijbosch, die op zijn beurt valt onder de Koepel van Woonservice waarin de 4 kernen van Schijndel zijn ondergebracht.
Oorspronkelijk was de coöperatie een werkgroep van die Dorpsraad.

Lidmaatschap:
Alle dorpsbewoners kunnen lid worden. Als je gebruik wilt maken van de diensten moet je lid zijn.
Zowel vrijwilligers als gebruikers zijn lid.

Bestuur:
De coöperatie maakt gebruik van het bestuur van de dorpsraad op basis van transparantie en openheid.

Financiering:
Deelnemersbijdrage € 25,- (nu 150 leden) € 3750,-
Innovatiesubsidie € 6000,-
Structurele subsidie voor de dagactiviteit (formule Odense) en het AED netwerk € 4000,-
Inkomsten uit de activiteit 'afscheid nemen'€ 2800,-
Totale jaarbudget: € 16.550,-

Betaling vrijwilligers:
Muntjes die vervolgens weer inzetbaar zijn voor diensten van de coöperatie.

Aanbod wordt ontwikkeld o.b.v. de vraag en is groeiende:

- Informatie en advies: formulieren, belasting etc.
- De ontmoeting: dagactiviteiten voor niet geïndiceerde bewoners onder coördinatie en begeleiding van vrijwilligers. (Odense formule).
- Afscheid nemen: Het dorpshuis wordt omgetoverd tot een afscheidscentrum. Vrijwilligers begeleiden op sfeervolle wijze(kleurig en keurig) de afscheidsdienst. Een afscheid kost gemiddeld € 350,-
- Zorg: Vrijwilligers bieden intense informele hulp. Ze zijn aanklampbaar en gaan veelvuldig op huisbezoek. Een aanmelding komt zelden digitaal binnen. Eer wordt nauw samengewerkt met de wijkverpleegkundige en het SWT.

- AED: er is een dorpsdekkend netwerk met AED's georganiseerd. De coöperatie zorgt voor onderhoud en opleidingen.
- Vervoersdienst: op afroep zijn er vrijwilligers beschikbaar om bewoners te vervoeren binnen en buiten het dorp tegen vergoeding van gemaakte kosten. (min. Tot aan de bushalte in Schijndel).
- Klussen: alle kleine en middelgrote klussen.
- Moestuin: in samenwerking met basisschool, levert voldoende op voor de kooklessen van school, nog niet voor verkoop aan bewoners.
- Boodschappen en bezoekdienst: Op afroep beschikbaar.

Samenwerkingspartners buiten de coöperatie:
Via de wijkverpleegkundige en het SWT wordt de toegang naar geïndiceerde zorg geregeld. De wijkverpleegkundige is de verbindende schakel tussen coöperatie en deze zorg.

Hindernissen op de weg:

1. Toen de dorpsraad bij de gemeente kenbaar maakte dat ze een coöperatie op wilde richten om de zorg dichtbij en met bewoners te gaan organiseren keerde de gemeente zich hier fel tegen. Zorg valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeente en die was juist bezig een sociaal Wijkteam in te richten. Medestander was Laverhof, de koepel van zorginstellingen. Uiteindelijk is de patstelling doorbroken door de interventie van een medewerker van de HAN (Paul Zuiker) die de gedeelde belangen: 'mensen blijven langer thuis wonen onder eigen regie centraal stelde' en daarmee de brug sloeg.

2. Een volgende beer op de weg was de Welzijnsinstelling die de opdracht had niet geïndiceerde dagbesteding op te zetten. De formele insteek, stuitte op weerstand van de coöperatie. Toen er na 3 maanden nog niets van de grond was gekomen heeft de coöperatie bij de gemeente op evaluatie aangedrongen, dat leidde tot ruzie met de welzijnsinstelling. De coöperatie heeft toen aangegeven het zelf te willen organiseren. De gemeente gaf daarvoor groen licht maar de Welzijnsinstelling weigerden de financiën door te geven. Hierdoor ontstond een vertrouwensbreuk die lang na sleepte en samenwerking in de weg stond.

Onderzoek Gebiedscoöperatie Dirk III

Dirk III : Rond het jaar 1000 bedacht graaf Dirk III een alternatief voor het toen geldende leenstelsel. I.p.v. als Graaf en grootgrondbezitter te werken met lijfeigenen, vond hij dat boeren zelf eigenaar van hun grond moesten zijn. Om de grond te verdedigen tegen invallers vochten ze aan de zijde van Dirk III. Zo konden de boeren delen in de opbrengsten van hun harde werken. Dit systeem werd coöpereren genoemd.

Stichting Dirk III en van daaruit de gebiedscoöperatie

Visie

Realisatie van een Nieuwe Economie in de Betuwe op het vlak van energie, vervoer, gezondheid, voedsel en leefomgeving.

Het 'nieuwe' is een kringloopeconomie waarbij verandering is van …… naar:

- van consument naar prosument
- van fossiel naar duurzaam
- van hiërarchie naar coöperaties
- geldstromen de Betuwe uit naar blijvend in de Betuwe
- van werken voor één 'sector' naar samenwerken met alle belanghebbenden
- van één waarde naar meerdere waarden
- van ego naar eco

We zijn pas geslaagd als:
de huishoudens of bedrijven in de Betuwe daadwerkelijk een verlaging van kosten zien voor energie, vervoer, gezondheid, voedsel en wonen. Of als mensen zich lokaal betekenisvoller voelen (regie op eigen leven).

Passie

In een 'Kwekerij' gezamenlijk spelenderwijs ontdekken en leren om in openheid, eerlijkheid en vertrouwen een samenveld te creëren.

Missie

- Inspireren, creëren, verbinden, versnellen, begeleiden en empoweren
- Potentieel zichtbaar maken
- Een nieuwe werkwijze van samenwerken introduceren
- Een zwermcommunicatie voorleven: wisselend leiding-nemend, onder-nemend en onder-steunend. Van onderop en zoveel het kan buiten huidige systemen om.
- Een kostenbesparing voor het rijk genereren en daarmee belastingverlaging voor de burger
- Een nieuwe waardering voor vrijwilligerswerk bewerkstelligen, zoals: ruilen, tijdgeld, energie-aandelen, zorgpunten, et cetera
- Actievelingen in een dorp een steun in de rug bieden
- Circulaire, economische processen op gang brengen

- Een vraag vanuit de burger naar lokale duurzaamheid ontwikkelen
- Werkgelegenheid scheppen

Gesprek met Gerwin Verschuur (energiedienstenbedrijf en cocreatie Culemborg)

Wat was de context voor de oprichting van de gebiedscoöperatie Rivierenland?
In 2012 had ik Cocreatie Culemborg opgericht om initiatieven die de leefbaarheid zouden kunnen verbeteren los te woelen, te ondersteunen en te versterken. Dit bleek te weinig vervullend. De gemeente had onvoldoende slagkracht en mijn persoonlijke ambitie kreeg onvoldoende ruimte.

In 2013 raakte Cocreatie Culemborg in gesprek met Dirk III over empowerment. De eerste impuls hiervoor was op energie gebied wat uitmondde in een aanvraag bij de provincie voor het doorontwikkelen van een energiespel.
Toen die aanvraag werd afgewezen raakte ik naar binnen gekeerd, in een impasse. Ik had voor mezelf opschoonwerk te doen en heb me afzijdig gehouden van de doorontwikkeling van Dirk III en kwam pas weer echt los bij het opzetten van het energiedienstenbedrijf.

Ondertussen ging Dirk III door. Zij stelden zich ten doel parallel op thema's trekkers te vinden of te motiveren en hier verbindingen tussen te maken. Zo werd er op initiatief van Dirk III een zwerm gevormd. Dirk III was de kraamkamer.
In 2014 werd de gebiedscoöperatie gevormd om onderdak te geven aan alle verschillende projecten en initiatieven.
Bleef wel de vraag over: Wat is nu de rol van Dirk III
Dirk III had iets tot leven gewekt maar is vervolgens zelf dood neergevallen. De energie was er niet meer.
Kun je daar redenen voor geven?
Geen of in ieder geval onvoldoende win-win, geen funding vanuit de provincie en wat perikelen in het bestuur.

Hoe ging het verder met de gebiedscoöperatie?
De coöperatie startte met 20 mensen, doeners, met eigen ondernemingen/coöperaties of initiatieven.
Er ontstond een samenspel tussen Dirk III en trekkers uit die projecten. Er werd een kwartiermakersbestuur gevormd wat naar binnen gekeerd aan de slag ging. Het gevolg was dat ze zo goed hadden nagedacht dat er een enorm gat ontstond tussen deze visiegroep en de 1e volgers. Dat bleek een enorme valkuil.

De 20 doeners bestonden eigenlijk uit 5 verschillende deelzwermpjes, met verschillende krachten die ieder voor zich aan de gang zijn gegaan.
Dirk III kon niet aan de behoefte die ze SAMEN hadden voldoen. Conceptuele denkers versus doeners en onduidelijke verdienmodellen maakte het erg lastig.
Wel zijn er binnen de sectoren richtingaanwijzers uitgezet. Soms met een meer of minder sterke visie, waarin de tak energie nog de meest uitgekristalliseerde visie had.
Zo fungeerde de gebiedscoöperatie niet alleen als paraplu maar diende ook als aanjager voor regionale coöperatieve diensten.

In 2015 raakte ik betrokken bij het opzetten van een energie-dienstenbedrijf wat voortkwam uit die tak energie en stak daar wel mijn energie in. Dit model is al veel verder uitgewerkt. Er zijn voor 2 projecten Europese subsidies aangevraagd:
Om mensen te betrekken bij besparingen in het 'nieuwe wonen' en voor kennisoverdracht en gezamenlijke diensten voor bv postcoderoosprojecten, webwinkelstructuren of lokale energie coöperaties.

Een ander punt wat ik (Diny) hier zou willen bespreken is het bevorderen van werkgelegenheid en wat zo mooi op de website staat als:

- Een nieuwe waardering voor vrijwilligerswerk bewerkstelligen, zoals: ruilen, tijdgeld, energie-aandelen, zorgpunten, et cetera

Hoe hebben jullie dat aangepakt?

Bij de Stichting Dienstwerk Rivierenland (http://www.dienstwerk.nl) is een model ontwikkeld wat een makelaarsfunctie heeft in vraag en aanbod van betaalde diensten. Het kent 3 tarieven: even slordig uitgedrukt:

- De mbo er die bijklust € 8,50
- De pensionado met ervaring 8,50 – 25,-
- De professionele uren MKB en ZZP 25 – 40 euro

Er kan betaald worden met PASpunten.
De vrager bepaalt eigenlijk het tarief: Wie durf ik dat werk toe te vertrouwen?

We zijn druk daarnaast bezig met de ontwikkeling van een digitaal alternatief voor het reguliere betaalsysteem. We willen een Pilot doen met BuyProxy. Dit systeem is niet alleen te gebruiken voor betaalverkeer maar kan ook transactierechten geven waardoor het als een digitale bewindvoerder kan werken en zo een belangrijk instrument bij budgettering en schuldsanering zijn.
Het BuyProxymodel is ook te koppelen aan bv het systeem van Mijn Buurtje. Je maakt dan zichtbaar waar je in de lokale economie kunt besteden, welk aanbod er is. Zo kan het een aanjager zijn om zichtbaar te maken dat mensen iets kunnen.

Even terug naar het coöperatiemodel.
Het meest essentiële van een coöperatie is toch de vraag: Hoe kunnen we mensen zo een plek geven dat het echt van hun is? Ze moeten verschillende rollen kunnen pakken. Het is de kunst om voldoende mogelijkheden te bieden aan mensen om echt deelgenoot te zijn. Dat kan in verschillende perspectieven:
Klant, uitvoerder, stagiaire, ondersteuner etc. Het is de kunst groeimogelijkheden te bieden van onbetaald naar betaald.

We gaan even door op een waarde(n) infrastructuur die regionaal en van samen is. De gebiedsboekhouding (Colors of Money) leert ons goed onderscheid te maken tussen geld en kapitaal.
Geld is vooral een transactiemiddel maar kapitaal vertegenwoordigt waarde. Als je kapitaal kunt vasthouden door bv eigen regionale pensioenvoorziening in asset optimalisatie, voorkom je weglekken van geld naar vreemde beleggingen. De voorziening is weer veel meer gekoppeld aan echte waarde en zal daarom ook veel meer waardevast zijn.

Een mooie voorzet op de workshop waarden – waarde- geld !

Onderzoek Zorgcoöperatie 'Tot uw dienst!'

Op internet is veel te vinden. Interessant vond ik hoe de leden verbonden zijn met de coöperatie. In hoeverre zijn ze op de hoogte van de oorsprong. Hoe verbonden voelen ze zich. Hoe tevreden zijn ze over de dienstverlening en is er werkelijk sprake van keerwaarde t.o.v. de oude situatie. Is na 10 jaar de oorspronkelijke doelstelling nog steeds leidend of zij er veranderingen? Dat was de toon van het gesprek.

Gesprek met Ria en Thea:
Twee leden van de coöperatie die beiden de mantelzorg voor een oude moeder hebben/hadden.

Hoe begon het allemaal, wat weten jullie daarvan: 'ons kent ons'?
Een van onze buurtbewoners Broer Janssen, was ook lid van de KBO en vertelde bij een gelegenheid dat twee bestuursleden van de KBO, Willem Damen en Jan Roelofs betrokken waren bij de oprichting van een nieuwe zorgcoöperatie. Daar hebben we toen niet zo veel aandacht aan besteed. Ria kende de initiatiefnemers allemaal persoonlijk: Don v Sambeek altijd actief in het dorp als projectleider Zorg om het Dorp en Jan en Annie Termeer die een gehandicapt kind hebben en actief waren in het platform stichting gehandicapten. Zij hadden veel ervaring, niet allemaal prettig, met steeds wisselende zorgaanbieders. Ook Willem Damen en Jan Roelofs van de KBO sloten zich aan en de handen ineen. Het begon allemaal in Mariahout, een kerkdorpje van 1850 inwoners. Hun basisidee was: 'het moet toch mogelijk zijn met zzp-ers tot een betere dienstverlening te komen?'

'Vaste zelfsturende teams zzp-ers in directe relatie met de zorgvrager.' Een coöperatie die voor de ideale match zorgt en info en advies verzorgt.

In 2008 viel de moeder van Ria en na thuiskomst uit het ziekenhuis was de zorg middels het maatschappelijk werk van het ziekenhuis aan de plaatselijke zorgverlener overgedragen. Steeds ander personeel maakte die moeder opstandig. Toen herinnerde Ria zich het verhaal van Broer Janssen en legde contact met Tot Uw Dienst.

Thea kwam pas twee jaar later met een zorgvraag voor haar moeder, maar de werkwijze was identiek:
Annie (een van de initiatiefnemers en nu vrijwilliger) kwam op de koffie. Tijd genoeg voor een uitgebreide kennismaking. Verkenning van de omgeving, grote tuin en twee honden. Veel aandacht en heel informeel en vertrouwd in het Lieshoutse dialect. Ondanks het feit dat er nog geen PGB was werd de hulp onmiddellijk ingezet.
"De juiste match, welke hulpaanbieders passen bij deze vrouw en haar omgeving, hoe passen die aanbieders onderling bij elkaar en passen ze in de dorpscultuur die hier zo nadrukkelijk hangt?"
Voor deze uitgebreide bemiddeling werd eenmalig een kleine vergoeding gevraagd.
Voorwaarde was ook dat je lid werd maar dat waren we al. Dat maakte het voor moeder gemakkelijker om hulp te aanvaarden, ze was immers lid van de club.

Regelt de coöperatie ook alle zaken die met de PGB's te maken hebben?
Nee, dat moet je zelf doen. Wel geven ze advies en informatie als er weer eens iets verandert en stellen ze jaarlijks adviestarieven vast.

Wat mooi is is dat je hulpverlenersteampje en jijzelf als hulpvrager, maar ook als mantelzorger en geïnteresseerde lid bent van dezelfde coöperatie. Je hebt immers samen maar een doel: de zorg zo goed mogelijk regelen voor alle betrokken partijen.

Hoe zit het met de vrijwilligersdiensten die de coöperatie aanbiedt?
Die zijn langzaam afgebouwd omdat er gebruik gemaakt kan worden van de vrijwilligerspools die de welzijnsinstelling kent. Daar wordt goed mee samengewerkt, de lijntjes met Vierbinden zijn kort.

Op mijn vraag of er een cultuur is van vrijwilligerswerk weet Ria (ook lid van de dorpsraad) dat dat vaak gedacht wordt van dorpen, maar dat er in Laarbeek juist een tekort aan vrijwilligers is.

Wat wel een verdienste van de coöperatie is is dat ze de paardenhouderij Grootels Hof, toen die de zorg kregen voor een dementerende moeder, hebben gestimuleerd om die zorg uit te breiden tot een zorgboerderij. Dat loopt nu geweldig, mede dankzij de inzet van veel vrijwilligers (Mariahout blijft de uitzondering en het meest betrokken dorp).

Hoe verbonden voel je je met coöperatie?
1x per jaar is er een ledenvergadering maar die heeft niet meer de energie van de eerste jaren. Er komt weinig nieuws meer ter tafel.
Wat is er veranderd?
De coöperatie wordt professioneler ook onder druk van de dalende toekenning van de PGB's en de invoering van de zorg in natura. Als je daar meer over wilt weten moet je Win v Hest bellen die weet weer heel veel van die zorgtransitie en wat dat voor de coöperatie heeft betekend. Het lijkt toch een beetje op wat je zag bij de Boerenleenbank, eerst waren dat lokale leden, bestuurders en werknemers maar met de Rabobank werd dat een ander soort coöperatie en was er minder directe betrokkenheid.

Hoe is de relatie met de dorpsraad?
Die is niet zo intensief. Een lid is tevens lid van het bestuur van tot uw dienst. De KBO, een van de initiatiefnemers drukt een stevige stempel op de coöperatie waardoor die vooral focust op de belangen van ouderen. Dat is prima, maar remt wel ontwikkelingen in andere richtingen (duurzaamheid, vervoer, deeleconomie).

Gesprek Wim v Hest
Voorzitter van de Koepel van Zorgcoöperaties
www.koepelzorgcooperatieszn.nl

Opnieuw was Don v Sambeek de spin in het web. Samen met Hogeloon en Elsendorp richtte hij in opdracht van de zorgverzekering CZ een koepel op.
Wat zich aandiende was een verandering in de financiering van de zorg toekenning van PGB's. Het lukte in 2014 wel om afspraken te maken met de WMO van de gemeente waardoor huishoudelijke hulp via tot uw dienst geleverd kan blijven worden. Met de zorgverzekeraars lukt dat toen nog niet. Ee werden aanvullende voorwaarden gesteld. Een daarvan was dat de zorgverzekeraar niet met individuele coöperaties wilde onderhandelen maar met een koepel waarmee de formele zorgcontracten worden afgesloten. Vanaf 2015 is de koepel formele zorgcontractant geworden en mag zowel verpleging als zorg in natura leveren.
Daarvoor heeft de koepel een aantal wijkverpleegkundige in dienst genomen die zijn gedetacheerd bij de verschillende coöperaties en o.a. voor Tot uw dienst werken. Zij zijn degene die de zorgvraag beoordelen en zorg toekennen.

De koepel zorgt voor de omscholing van deze wijkverpleegkundigen in het coöperatief handelen. Het principe van zorg van en voor de mensen begint met onderling dienstbetoon. Daarna wordt zo passend mogelijk zorg gezocht.
De koepel heeft een overeenkomst met het CZ. Het werkgebied is zuid Nederland, welk ongeveer 120 coöperaties kent.

Ontwikkelingen vanaf 2014
De coöperaties worden meer en meer formeel een zorgaanbieder. In Hogeloon is er zelfs sprake van intramurale zorg (in een dorpje van 2000 inwoners).
Dat zie je overigens niet overal. Elsendorp heeft zich juist in de breedte ontwikkeld. Daar is sinds kort naast de zorgcoöperatie de dorpscoöperatie van start gegaan waar ingezet wordt op verduurzaming van energie, gezamenlijke inkoop van verzekeringen, zelfs gezamenlijke mestverwerking van boeren uit het dorp.

Op mijn vraag of hij tips en tricks heeft voor de situatie in Amsterdam, zegt hij:

- Leg contact met Jack Alegro van Stadsdorp Zuid, hij zit in het netwerk en heeft veel informatie.
- Zorg dat het van de mensen uit de wijk blijft. **VAN en VOOR de mensen uit de wijk.**
- De slaagkans is mede afhankelijk van de omvang van het gebied.
- De onderlinge betrokkenheid en bekendheid met elkaar bindt de mensen aan de coöperatie (mits die goed werkt natuurlijk) in grotere gebieden (meer dan 20.000 inwoners) gaan mensen toch eerder winkelen bij de verschillende aanbieders.

Heb je nog ideeën om met verloop van vergoeding om te gaan?

- Tot €1500,00 mag je vrijwilligersvergoeding geven.
- Je zou ook een overeenkomst met een formele zorgaanbieder kunnen maken dat die mensen detacheert bij de coöperatie
- Payroll is een mogelijkheid
- Of zoals bij hen, een koele die de mensen in dienst heeft en daarvoor een contract met het CZ heeft afgesloten.

Wim vindt de ontwikkeling in Amsterdam boeiend en wenst ons veel succes!

Onderzoek Coöperaties GewoonDoen -Schoongewoon- Helpgewoon

Remmelt Schuuring

Remmelt is Bosschenaar, een doener, een ondernemer en een idealist. Maar bovenal meer een mensen-mens dan een directeur. Meer een veranderaar dan een zeurpiet. Zijn hele leven is hij actief in de schoonmaakbranche. Hij werkte 20 jaar voor de Hodongroep, waar Cemsto schoonmaakbedrijf en de Ziekenhuisdienstengroep deel van uitmaakten. In 1992 startte hij De Schoonmaker in 's-Hertogenbosch waar hij zelfstandig en transparant zijn eigen ideeën kon vormgeven. Al snel groeide het bedrijf naar ca. 300 personeelsleden met prachtige opdrachtgevers als Heijmans, van Lanschotbankiers, het Jeroen Bosch Ziekenhuis en Organon. Ook vielen ze in de prijzen voor het beste schoongemaakte ziekenhuis.
Maar het schoonmaken en het ondernemen groeide als vanzelf toch weer meer en meer richting het "geld denken." Een hartinfarct treft Schuuring rond 2000. Uitgeput verkocht zijn onderneming en was daarmee van alle sores af. Drie jaar lang deed hij niets. Hij ging terug naar de natuur en bouwde zijn eigen eco-huis. Bezining. Hij noemt het de meest waardevolle tijd van zijn leven.

Het werd weer tijd voor zijn idealen en met alle tellers op 0 en rust in zijn hoofd, ontwikkelde hij medio 2012 het concept Gewoondoen. Een werknemers coöperatie. Met solidariteit en zelfredzaamheid als uitgangspunt. Vanuit de wens om een bijdrage te leveren aan een wereld waarin het allemaal net iets menselijker is georganiseerd. Met winst voor iedereen, met gelijke verdienste voor iedereen en met een collectief gevoel van eigenaarschap. Gewoondoen is een bedrijf gebouwd op idealen. De eerste coöperatie startte als vanzelfsprekend in de schoonmaak-branche: schoongewoon. Inmiddels ligt er een hele krachtige basis: 11 coöperaties in de schoonmaakbranche en ook Hélpgewoon is in De Achterhoek gestart met de eerste zorg en welzijn coöperatie.
Naast bestuurslid, oprichter en bedenker van Gewoondoen, is hij ook hét gezicht naar buiten toe. De inspirator, de spreekbuis en immer de idealistische creatieveling bij zowel schoongewoon als hélpgewoon.

Telefoongesprek:
Grote inspiratiebron om tot vorm te komen van de idealen was de tegenlicht documentaire Mondragon. Daar zat het antwoord, de branche lag voor de hand, een werknemers coöperatie in de schoonmaakbranche werd geboren. Schoongewoon.
In een coöperatie werk je met en voor elkaar. Ego's krijgen daardoor veel minder ruimte. Bij de schoonmakers werken mensen die goed zijn in hun vak. Het zijn wel vaak traditionele denkers. Spelenderwijs neem ik ze mee in het ondernemersvak en de rol die ze spelen in de werknemerscoöperatie. Leiderschap wordt langzaam overgedragen aan de mensen zelf. Mijn doel is dat mensen vanuit zichzelf excelleren. Ik hoef niet alles te controleren. Iedereen is gewend om veel dingen zelf te regelen: een hypotheek, een huis, geldzaken. Vertrouwen richting de mensen; daar gaat het naar mijn idee om. Binnen een werknemerscoöperatie geef je mensen de bevoegdheid tot zichzelf."

In het begin ben ik stevig betrokken, ik haal de opdrachten binnen en ook over zaken als financiën moet je nadenken over de manier van communiceren. Hoe informeer je je mensen hierover? Het moet voor hen wel te begrijpen en te bevatten zijn.
Mijn motto is: Niet te lang over nadenken, laat maar gebeuren dan zie je wel waar het goed gaat. En waar het fout gaat kun je leren!
Gewoondoen dus!
Ondertussen zijn er 11 schoongewoon coöperaties waaronder een in Amsterdam. Kenmerkend voor onze coöperatie zijn de kleine units van zo'n twintig mensen. Elke groep medewerkers wordt begeleidt door een mentor. Op dit moment telt onze organisatie 11 units, verspreid over heel Nederland." Schoongewoon Nederland verzorgt de administratie voor de units, evenals de websites, marketing en opleidingen. Er is een concepthoudersovereenkomst waar de coöperatie zich aan heeft gecommitteerd. "Dit is geen contract", aldus Schuuring: *"De overeenkomst bestaat uit een aantal zaken waar wij als coöperatie voor staan. Wij worden niet gedreven door geld, maar door kwaliteit, plezier hebben en gezond leven. Bijna alles wat wij doen en afspreken, is gebaseerd op gevoel in plaats van ratio. Vanuit het hart werken is voor ons een belangrijke drijfveer."*
In plaats van opleidingen en certificeringen is de begeleiding heel anders gericht: *"Wij schenken vooral aandacht aan ethiek, integriteit en het luisteren naar elkaar. Elkaars waarheden accepteren, ondanks dat je er zelf anders naar kijkt. Het zoeken naar oplossingen in het midden. Kortom: plezierig samenwerken en gewoon mens kunnen zijn."*

Schoongewoon kiest ook zelf haar klanten:
"Klanten zijn onze partners. Wij kiezen klanten die bij ons passen. Wij doen niet mee met aanbestedingen. Onze doelstelling is om Schoongewoon landelijke bekendheid te geven. Wij acquireren bijna niet. Klanten komen vaak via via bij ons binnen."

Voor elkaar zorgen
Schoongewoon werkt nauw samen met het UWV. Herintreders, mensen die wat minder te besteden hebben, oudere werknemers: iedereen is van harte welkom bij Schoongewoon. Ook kent de organisatie geen bazen. "Iedereen communiceert horizontaal", legt Schuuring uit: *"De Wet Poortwachter wordt binnen Schoongewoon niet gehanteerd. "Ziek is ziek. Wij gaan dat niet controleren via Arbo en andere zaken."*

Overigens is het ziekteverzuim opvallend laag. In 2013 noteerde Schoongewoon een ziekteverzuim van 0,2 procent. Over 2014 staat de teller nog op 0. Bij ziekte van een medewerker wordt er niet naar kantoor gebeld, maar lossen collega's het onderling op. Schuuring:
"Bij Schoongewoon zorgt men voor elkaar".

HelpGewoon

Helpgewoon bestaat uit verschillende werknemerscooperaties die actief zijn binnen de zorg, het sociaal domein en in de buurtsport. Deze coöperaties werken samen met gemeenten, scholen en andere partijen aan een nieuwe wereld. We vormen samenwerkingen die werken

met vertrouwen in de toekomst. Iedere coöperatie bij helpgewoon werkt vanuit een gezamenlijk gedeelde visie; kleinschalig werken met aandacht voor vakmanschap, recht vanuit het hart en met eerlijke tarieven.
Een mooi voorbeeld is de tariefdaling voor jeugdzorg in de achterhoek. Waar de jeugdhulp een tarief kende van € 90,- per uur is dat in de coöperatie Helpgewoon gedaald naar € 54, per uur en zijn de wachtlijsten verkort naar 8 weken. Door de verminderde overhead zijn ze veel goedkoper geworden.
Ondertussen zijn er coöperaties op het gebied welzijn- jeugdzorg en sport.

In de Achterhoek zijn de eerste helpgewoon werknemertscoöperaties ontstaan.
Vrijwilligerswerk is hier verbonden aan de coöperatie. Er kan pas een inkomen worden verdiend als er declarabele uren worden gemaakt. Daarom is het belangrijk dat er goede afspraken met de gemeente worden gemaakt en er een budget wordt afgesproken waaruit opdrachten kunnen worden uitgevoerd.
Via de maatschappelijke aanbesteding kan de gemeente budgetten vrijspelen van waaruit het werk betaald kan worden.
Ook kan ruimte geboden worden om te werken naast je uitkering met als doel uit de uitkering weg te bewegen. De gemeente is ook hier een belangrijke partner.
Waak voor de “a-sociale” projecten waar mensen eeuwig in uitkeringssituaties blijven. Een mooi ‘community product’ maar zonder economische waarde. Je wilt hier echt toewerken naar die economische waarde.

Heb je nog een top/tip voor ons?
Blijf bij jezelf. Zorg dat je met en voor de werknemers blijft werken en pas op met onderbrengen bij formele organisaties. Zij hebben enorm de neiging de opdracht binnen te trekken en dan weer op de eigen oude manier te denken. Dan wordt het toch weer geld gedreven en dat is niet je doel.
Blijf het op je ëigen wijze’doen, weg van de traditionele manier!
Laat je mensen ondernemerschap ontwikkelen o.b.v. de vragen die ze tegen komen.

Een valkuil kan ook zijn dat er mensen te sturend aanwezig zijn of dat iemand de boventoon gaat voeren. Zorg dat er vooral coördinerend gewerkt wordt. Het is VAN de mensen zelf.

Onderzoek Scharrelondernemers Breda
Coöperatie 'de Vrije Uitloop' UA.

Info van de website:
Scharrelondernemers zijn ondernemers die parttime ondernemen vanuit een (bijstand)uitkeringssituatie.
Doel: In een regelarme zone d.m.v. parttime ondernemerschap (een deel van)de uitkering zelf verdienen.
Wie kunnen lid worden? Mensen die:

- noodgedwongen afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering.
- het zonde van hun tijd vinden om blijkbaar, door het accepteren van de bijstandsuitkering, waardeloos aan de kant te moeten blijven.
- het zat zijn het gevoel te hebben geen controle meer te hebben over hun leven door hun afhankelijkheid van de bijstandsuitkering.
- moeite hebben met onvrijwillige controle en sturing van overheden en ré-integratie-bedrijven.
- het vertrouwen hebben verloren in het zoeken naar werk en nutteloos moeten blijven solliciteren naar niet bestaande banen.

en die gelukkig:

- wel het vertrouwen hebben (teruggevonden) in hun eigen vaardigheden en passie en dit willen benutten.
- het vertrouwen hebben dat vrije ruimte voor sommige speciale soorten juist voor bloei zorgt!
- bereid zijn mee te denken over het voortbestaan van deze vrije ruimte en de groei en bloei te helpen bevorderen
- de wijsheid hebben dat vrijheid ook inhoudt te accepteren dat alle leden verschillen, dit juist als voordeel erkennen, en het daarom respecteren. *(soms best lastig!)*

Wat regelt de coöperatie:

- Coöperatie de Vrije Uitloop U.A. is de buffer tussen de wereld van de vrije ruimte en de wereld van overheden en regelgeving.
- Het zijn 2 verschillende werelden**.** De ene mens voelt zich beter thuis in de ene wereld dan in die andere wereld.
- Coöperatie de Vrije Uitloop U.A. is tot rechtspersoon gemaakt, en alle leden van de coöperatie vallen onder deze rechtspersoon.
- Coöperatie de Vrije Uitloop U.A. is wettelijk gezien de opdrachtgever, en is verantwoordelijk voor de administratie en facturatie.
- Coöperatie de Vrije Uitloop U.A. zorgt voor de wettelijke belastingafdracht van de verschillende scharrel-inkomens.

De coöperatie is de paraplu, de regelarme zone**:**

- Rechten (kwijtscheldingen, bijz. bijstand, toeslagen e.d.) blijven behouden.
- Sollicitatieplicht en participatieplicht vervalt
- De coöperatie heeft een inschrijving in de KvK, dat is voor de individuele leden niet meer nodig.

- De omzet van de SO komt in een persoonlijke thermometer. De onkosten worden daaruit vergoed. Er wordt nog geen winst uitgekeerd.
- Je hoeft geen uitgebreid ondernemersplan te schrijven maar kunt meteen aan de slag.
- Je moet binnen 3 maanden bewijzen minstens € 150.- omzet per maand te kunnen halen.
- Uitbetaling: eerste jaar niet, dan wordt er gemonitord.
- Opbouw uitbetalingssysteem:
  Brons: Bruto marge tussen € 150,- en € 500,-
  Deel naar de coöperatie en deel naar de spaarpot SO
  Zilver: Bruto marge tussen €500,- en € 1500,-
  Deel naar de coöperatie, deel naar de spaarpot SO en deel naar de gemeente.
  Goud: Bruto marge > € 1500,-
  Deel naar de coöperatie, deel naar de spaarpot SO en deel naar de gemeente.

Financiering Coöperatie:
- Startsubsidie gemeente Breda
- Afdrachten van de scharrelondernemers

Coöperatie is eigendom van: de scharrelondernemers

Locatiebezoek

Gesprek met Petra Jaspers (076 8877108), Louis Brown (06 41146403) en Vera?? en Erna Smeekens (oprichtster/ tientjesacademie).
Petra noemt Erna en Hans de visionairs die dit idee in de wereld hebben gezet en met de gemeente hebben uit onderhandeld. De coöperatie gebruikt de ruimte in het pand van de tientjes academie. Daarmee zijn de vaste kosten erg laag.
Het is een Pilot aanvankelijk voor 1 jaar, maar nu met 2 jaar verlengd.
De coöperatie verbindt 20 mensen uit de maatschappij die eigenlijk vernieuwers zijn, maar allemaal wel een beurs plekje hebben.
Op dit moment zijn ze druk bezig de coöperatie verder vorm te geven. Daarvoor komen ze 1x per week samen. Ze proberen meer structuur in de organisatie te krijgen. De meesten van hen zijn geen ondernemer. Ze willen vernieuwen maar het lukt nog niet om ook opdrachten binnen te halen. Elke donderdag komen ze bij elkaar en proberen dan steeds weer vanuit zachtheid elkaar te stimuleren.
Ze voelen sterk de druk vanuit de gemeente om op tijd resultaat te leveren. Ook daarover hebben ze het met elkaar.

Na het lezen van de website ben ik toch wel erg benieuwd geworden naar de praktijk:

Hoe is de relatie met de gemeente Breda, hier de afdeling ATEA?
Om in de regeling van BBZ (bijzondere bijstand zelfstandigen) te kunnen komen, moet je een stevig ondernemingsplan hebben wat door een externe partij moet worden goedgekeurd. Het moet binnen drie jaar levensvatbaar kunnen zijn. Dat is een zwaar traject.
Voor scharrelondernemers geldt die externe toets niet.
Het gaat om overwegend categorie 1 en 2 bijstandsgerechtigden. Met het UWV is het niet gelukt afspraken te maken.

Er moet wel zeker een gedegen plan gemaakt worden, het verschil met de BBZ is een grijs gebied.
De klantmanager van ATEA bepaalt uiteindelijk of een kandidaat mag worden voorgedragen aan de coöperatie. Die klantmanager blijft ook de ondernemer volgen in zijn ontwikkeling. Dat ervaart iedere ondernemer weer heel anders omdat de klantmanagers ook heel verschillend met hen omgaan. De een krijgt alle rust en ruimte om zich te ontwikkelen terwijl de ander zich erg onder druk gezet voelt om met prestaties te komen. Er zijn ondernemers bij die ondanks de afspraken, sollicitatieplicht hebben gehouden omdat de klantmanager hen in staat acht een eigen inkomen uit arbeid te verwerven.

Hoe is de samenwerking met nuggers en zzp-ers?
Die is er nog niet. Dat zou wel een goede ontwikkeling zijn maar op dit moment zit iedereen in de bijstand.
Op welke gronden zou je hen willen betrekken? De waarde van het meedraaien in een netwerk van vernieuwende ondernemersinitiatieven.

Hoe verloopt het met het terugverdienen van de uitkering? Zijn jullie brons, zilver of goud?
Dat is helemaal losgelaten. Er is nu een heel andere structuur. Er wordt niet meer per maand gekeken. Aan het einde van het jaar moet er minimaal € 1200,- in de thermometer zitten. Is dat niet gelukt dan stopt daar het ondernemerschap. Is dat wel gelukt dan wordt alles boven de € 500,- afgedragen aan ATEA. Van de € 500,- moet ook nog € 150,- worden afgedragen aan de coöperatie. Er blijft dan €350,- over als nieuwe start of om opnieuw te investeren.

Wat vinden jullie van deze regeling?
Het is wel onderwerp van gesprek. Er zijn ondernemers die het onrechtvaardig vinden. Ons gesprek gaat over de prikkelende werking die er van uitgaat om te ondernemen en zoveel mogelijk opbrengsten in jezelf te investeren.
Zij kunnen die stimulans echt wel zien en op die manier ook leven met de regeling. De meest moeite hebben ze toch met de bodem van 1200,- die niet iedereen kan halen en voor veel druk zorgt (ze zeggen zelf al, we zijn nog geen ondernemers)

Telefoongesprek 16-03

2,5 jaar geleden is coöperatie 'De vrije Uitloop' ontstaan op initiatief van de club zelf.
Deze mensen pasten niet binnen de reguliere mogelijkheden om zelfstandig ondernemer te worden. Dit was voor hen nog geen reële optie, de afstand tot de arbeidsmarkt was nog te groot. Als groep daarentegen hadden zij wel potentieel.
De gemeente als uitkeringsverstrekker was daarin een belemmering. De coöperatievorm bood uitkomst omdat de gemeente deze als collectief kon behandelen.
De 'scharrelondernemers' werden lid van de coöperatie die juridisch de speler is. De leden zijn geen zelfstandig ondernemer, dat is de coöperatie. Het is daarmee een soort tussenvorm tussen werkgever en werknemer.
De inkomsten blijven in de coöperatie en dat geeft de gemeente de ruimte om afspraken te maken.
De winst kan in de coöperatie blijven en dan gebruikt worden voor investeringen in de ondernemer zelf of hun onderneming. OF kan uitgekeerd worden en vallen dan onder de regels van aanvullend inkomen. 1x per jaar wordt de Balans opgemaakt en dan achteraf verrekend met de uitkering. De afdracht aan de gemeente is dus een compensatie voor teveel ontvangen uitkeringsgeld.

De scharrelondernemers verdienen dus op deze manier een deel van hun eigen uitkering en zijn daar trots op. Vorig jaar is vol trots en feestelijk aan de wethouder de eerste terugbetaling gedaan!

Wat vind je van het verloop van de pilot?
Het gaat langzamer dan aanvankelijk gehoopt. De deelnemers moeten niet alleen de ruimte krijgen, maar die ook voelen en er aan wennen.
Het is zeker de moeite waard en er wordt dan ook doorgezet naar een vervolg op een meer structurele basis.
Het doel is niet zozeer om mensen uit een uitkering te krijgen, als wel de ontwikkeling van een groep te bevorderen. Voorwaarde is natuurlijk wel dat de groep dit ook echt zelf wil.
Het is een absoluut vraag gestuurde pilot.

Waren er ook dilemma's om mee te doen?
Het doel voor de gemeente is mensen zo snel mogelijk naar werk toe te leiden. Goede kandidaten, met een kloppend CV, de arbeidsmarkt opsturen gaat veel sneller. Daarom houden we toch vooral de mensen met de grootste afstand over.
Intern is nog veel te overtuigen dat de winst niet financieel is maar in ontwikkeling. Deze beweging, dit groeiproces is ook voor de gemeente een moeilijk maar boeiend experiment.

Niet sturen maar een sociale beweging de ruimte geven!

En, zie je een beweging?
Jazeker. Binnen de groep is er een ontwikkeling van soms anarchistisch afzetten tegen de regels naar een wens ondernemer te zijn. Dit zien we terug in de statuten die ze ontwerpen. Dat maakt dat de gemeente als partner hier vertrouwen in heeft.

Tips voor Amsterdam Zuidoost?
Denk goed na over je profiel! Wie zijn wij…waar staan we voor.
Maak regels om jezelf aan te houden en aan op te trekken.
Zorg voor een duidelijk aanbod aan de gemeente zodat ze weten waar ze Ja tegen zeggen.

We mogen altijd bellen of mailen voor informatie of advies.