

Kennisproduct Duurzaam ondernemen Pluk! Den Haag

Pluk! Den Haag

Pluk! is een stadsboerderij in het mooie Madestein. De sporen van de kinderboerderij van de gemeente zijn nog te zien, maar ondertussen gebeurt er veel meer. Er wordt dagbesteding aangeboden, er is een zelfoogsttuin met ruim 50 leden, een vegan lunchroom, natuureducatie en nog veel meer. In het onderstaande stuk willen we graag inzoomen op onze visie op en ervaring met ondernemen. Want naast het nadenken over ideeën voor een duurzame toekomst is het ook belangrijk om de praktische kant duurzaam aan te pakken. Hoe wordt de uitvoering gedaan en door wie? Hoe krijgt dit vorm in de manier van werken? En wat is sociale of zakelijke duurzaamheid?

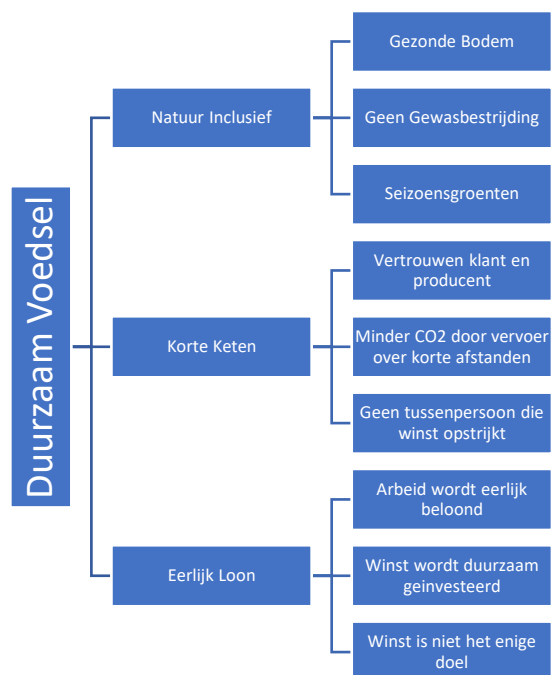


Voedselproductie en Korte keten

Voedselproductie en steward-ownership zijn twee termen die ogenschijnlijk weinig met elkaar te maken hebben. Voedselproductie verwijst naar de processen die betrokken zijn bij het telen, verwerken en distribueren van voedsel, terwijl steward-ownership verwijst naar een specifieke vorm van bedrijfseigendom waarbij de eigenaren zich inzetten voor de langetermijnbelangen van het bedrijf en de gemeenschap, in plaats van zich te richten op kortetermijnwinsten.

Toch zit er een relatie tussen deze begrippen. We zijn tegenwoordig steeds meer bezig met het verduurzamen van onze voedselketen. Hierbij denken we aan het stoppen met gewasbestrijding (gif), een gezonde bodem, een grotere focus op seizoensgroenten en meer lokale productie. Een manier om hier mee om te gaan is door direct van lokale boerenproducten te kopen. Dit wordt ook wel de 'Korte Keten' genoemd. Er is geen groothandel, distributiecentrum en supermarkt nodig om het voedsel bij iemand thuis te krijgen. Hierdoor heeft de boer/tuinder een grotere marge op producten en meer vrijheid om voedsel te produceren zoals deze het zelf of de klant het wil.

Het mooie van deze korte keten is dat er ook een relatie tussen klant en producent ontstaat en dat er vanuit vertrouwen producten afgenomen kunnen worden. Er is minder behoefte aan keurmerken van de klant kan zelf zien hoe er gewerkt wordt. En mocht er toch iets onduidelijk zijn dan kan de klant vragen hoe dit zit.



Een vraag die vaak gesteld wordt is of er gif gebruik wordt. Dit voelt vaak toch als de belangrijkste vraag als het om duurzaamheid in onze voedselproductie gaat. En dat is ook zeker waar, zonder gif kan de bodem gezonder worden en is er ruimte voor de natuur om in balans te komen. Maar er is nog een belangrijke vraag die een rol speelt en die vaak vergeten wordt. Wie is de eigenaar van de boerderij, wie doet het werk en wat gebeurt er met de winst? Stel dat een grote bank of wapenhandelaar eigenaar is van een boerderij, dan vermoed ik dat toch veel mensen liever ergens anders hun producten kopen. Of als al de arbeid op een bedrijf door onderbetaalde werkrachten wordt uitgevoerd en de boer zelf rijk zit te worden? En wat als er veel winst wordt gemaakt? Komt dit ten goede van het bedrijf of wordt er dan een extra vliegvakantie geboekt? Deze punten laten zien dat duurzaamheid ook gaat over bedrijfsvoering. Hoe stroomt het geld en waar wordt het voor gebruikt. Is dat in iemand eigenbelang of in het belang van de producten, natuur en klanten?

Hier komt het Steward-ownership in beeld. Een manier van ondernemen die draait om rentmeesterschap en continuïteit. Het niet gaan voor de winst op korte termijn, maar het neerzetten van een toekomstbestendig bedrijf dat een algemeen goed dient en niet gericht is op het verrijken van een individu. Net zoals een boer/tuinder investeert in een gezonde bodem, moet er ook geïnvesteerd worden in een gezonde bedrijfsvoering. Echte duurzaamheid is allesomvattend en daaronder valt zowel de natuur (voedsel) als sociaal (financiën/loon).

Bestaanrecht

Met duurzaam bedoelen we dus gezond en toekomstbestendig. Zo proberen we met de wereld, de natuur en onze medemens om te gaan. Maar voor ons gaat het nog verder dan dat. Het bedrijf dat dit doet, moet zelf ook toekomstbestendig zijn en gezond. Geld speelt hierin belangrijke rol, maar ook nog iets anders: Waarom bestaat het bedrijf en van wie is het?

Voor ons is Pluk! een plek die belangrijk is voor de stad. We werken er met veel plezier en liefde en doen ons best om alles zo goed mogelijk te laten lopen en duurzaam te laten groeien. Een aantal jaar geleden kwamen we alleen op een gek punt waarbij iedereen die werkte op Pluk! ook tegelijk vrijwillig extra taken moest uitvoeren die horen bij het runnen van een bedrijf. Daarom is er toen voor gekozen om de rechtsvorm te veranderen van een stichting naar een ondernemingsvorm met meerdere eigenaren. Zo hopen we iedereen eerlijk financieel te kunnen belonen voor het werk dat in de plek gestopt wordt.



Toch is het gek om je eigenaar te noemen van iets dat eigenlijk niet van jou is. Jaarlijks komen er 40.000 mensen naar Pluk! toe en deze plek is ook van hen. Daar komt nog bij dat wij deze plek niet hebben opgericht. Er is door onze voorgangers hard gewerkt om het project van de grond te krijgen en daar zijn we hen nog steeds dankbaar voor. Hier ontleent Pluk! een bestaansrecht aan. Het is een plek voor de stad, om mensen in contact te laten komen met duurzaamheid op sociaal, ecologisch en gezondheidsvlak. Het bestaat niet zodat de eigenaren geld kunnen verdienen om zichzelf te verrijken.

Verdielen en werken naar draagkracht

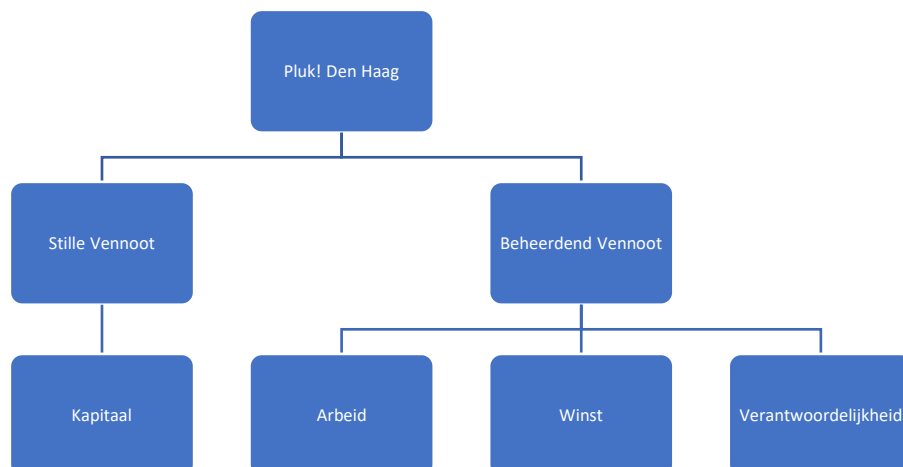
Doordat we Pluk! als iets zien van ons allemaal, willen we graag werken op een manier die dit weerspiegelt. Dit gebeurt onder andere door zo min mogelijk inkomensverschillen bij iedereen die voor Pluk! werkt. Binnen het bedrijf hebben we er nu voor gekozen om alles eerlijk te verdelen. Zo verdienen we momenteel even veel ongeacht het aantal uur dat je precies werkt of welke taken je uitvoert. Maar wat nu eerlijk is kan in de toekomst veranderen. Daarom is er afgesproken dat we blijven praten over hoeveel geld we nodig hebben en hoeveel tijd we te besteden hebben in onze week. Hieruit volgt dat het geld naar behoefte verdeelt kan worden (een alleenstaande ouder heeft misschien meer nodig dan een jonge student). Het in vertrouwen hierover kunnen praten is natuurlijk wel erg belangrijk om dit in goede banen te leiden. Maar juist door dit altijd bespreekbaar en transparant te houden, blijft er hopelijk een toekomstbestendige en gezonde werkomgeving bestaan.

Eigenaarschap

Het eigenaarschap van een bedrijf betekent niet alleen dat de winst voor jou is, maar ook dat het bedrijf van jou is. Het bedrijf kan dus verkocht worden. Hier zijn meerdere redenen voor te bedenken. Misschien wordt het werk te zwaar, is het niet meer leuk, kan je veel geld verdienen door de verkoop of zit je pensioen in het bedrijf.

De eigenaar die vertrekt moet uitgekocht worden door zijn partners of door een vervanger. Hierbij moet er dus een match gevonden worden tussen zakelijke partners die met iemand minder door willen en het geld hebben deze uit te kopen. Of door een nieuw iemand aan te trekken die genoeg geld heeft om het bedrijfsaandeel over te kopen. In beide gevallen speelt geld een hoofdrol en niet de missie van het bedrijf. Want wat als deze persoon die het bedrijf wil kopen een heel andere visie heeft? Of wat als er iemand is die perfect bij het bedrijf past, maar zonder het geld om zich in te kopen zich aandient?

Op Pluk! hebben we voor een andere constructie gekozen, namelijk een steward-ownership constructie. Dit houdt in dat we onderscheid maken tussen 2 soorten eigenaren. De Beherende en de Stille. De Beherende Vennoten zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en bedrijfsvoering. Zij worden hiervoor betaald met een deel van de winst die gemaakt wordt. De stille venoot is een stichting die enkel als taak heeft het kapitaal van het bedrijf te beheren. Alle rest winst komt in beheer van de stichting. De stichting mag dit kapitaal nooit verkopen, maar beheert het voor het bedrijf.



Deze constructie zorgt ervoor dat alle waarde die normaal gesproken verkocht kan worden binnen het bedrijf, in handen is van de stichting. De beherende ondernemers hebben niets om te verkopen bij vertrek. Er is enkel directe winst uitgekeerd. Bij het vertrek van een beheerder hoeft er dus niet of weinig met geld geschoven te worden. Ook kan het team makkelijk uitgebreid worden met extra beheerders waarbij niemand zich hoeft in te kopen.

Deze constructie zorgt ervoor dat niet de directe en snelle winst een motivatie kan zijn om een bedrijf te verlaten. Het creëert een omgeving waarin keuzes voor de duurzaamheid en continuïteit van het project voorop staan en niet persoonlijk gewin. Het team heeft als doel de plek te ontwikkelen en de taken die hierbij horen uit te voeren in plaats van zoveel mogelijk waarde creëren.

Slot

Er zijn allerlei variaties te bedenken om het bovenstaande. Het Pluk! team is klein en daardoor zullen er dingen werken die in veel grotere teams moeilijk uit te voeren zijn. Voor ons is het besef heel belangrijk dat het niet alleen gaat om wat we nu willen, maar om iets op te bouwen wat voort blijft bestaan en gezond blijft lang nadat wij weg zijn.