

Waarom werken we zoals we werken en kiezen we de rechtsvormen zoals ze zijn?

Inleidend:

Wanneer je pioniert moet je alles, of in ieder geval veel, zelf vormgeven. Dat gaat gepaard met vallen en opstaan. Soms loop je tegen muren aan die echt niet meebewegen en dat ook niet van plan zijn. Je maakt dan zelf een nieuw pad om die muur heen. Dat vergt veel geduld, lef en moed. Je moet fouten durven maken, het onbekende niet schuwen en comfortabel zijn in de zone van het “niet weten”.

Eén van de kenmerken van deze manier van werken is, dat je het niet alleen kunt en wilt doen. En daarmee hebben we direct een belangrijke pijler onder onze bedrijven benoemd:

“de kracht van samen”.

Door onze ervaring in het onderwijs, het bedrijfsleven en de zorg hebben we ontdekt waar onze talenten liggen, wat we niet goed kunnen en op welke gebieden we onze talenten willen inzetten om zo een verschil te maken in het grotere geheel: de maatschappij.

In andere taal: wat is onze impact op people, planet en hoe gaan we om met profit.

De samenwerking tussen stichting The Bridging Company en Tinkle Alarm VOF

Om onze ideeën in de wereld vorm te geven hebben we een juridische vorm / structuur nodig die ons helpt. Dat blijkt een uitdaging. We hebben elke rechtsvorm uitgeprobeerd van Stichting tot B.V. Van VOF tot coöperatie. Geen enkele structuur blijkt volledig dat te ondersteunen wat nodig is als je een social enterprise bent, want ja, dat zijn beide bedrijven. Zowel de stichting als de VOF zetten impact altijd voorop. Hoe we dat doen leggen we graag uit.

Eerst was er Tinkle Alarm. Daar hebben we op kleine schaal de rechtsvormen uitgeprobeerd. Begonnen als zpp-er hebben we er in het tweede jaar een B.V. van gemaakt. Dat bleek niet een goede constructie voor wat we in de wereld wilden zetten. We hebben geprobeerd of een commanditaire vennootschap zou kunnen werken. Ook dat doet geen recht aan onze missie.

De redenen dat we de stichting zijn begonnen zijn in het kort:

- De meest transparante rechtsvorm waar we kunnen waarborgen dat er geen bonussen uitgekeerd gaan worden en waar we publiek geld kunnen verantwoorden
- Er ruimte is om onze manier van organiseren te kunnen vormgeven
- We de impact duidelijk kunnen maken
- We kunnen communiceren met de overheid

Waarom dan nog de VOF?

Tinkle Alarm is een bedrijf van Jim Hunter en Miriam Schreurs.

In eerste instantie is Jim als zzp-er nadat hij een burn-out had gekregen begonnen met dit bedrijfje. Het bleek dat de burn-out zo'n impact had, dat hij het alleen niet voor elkaar kreeg. Om het idee toch levensvatbaar te maken is Miriam Schreurs ingestapt. In de eerste jaren hebben zij samen hier een succes van gemaakt, gericht op de verkoop van het gepatenteerde product op een manier die impact had voor de directe omgeving (ze werden ingepakt op een sociale werkplaats) en de maatschappij. Dankzij dit product voelden mensen zich veilig. Voor Jim had dit enorm impact. Langs deze ervaring kon hij na zijn revalidatie voorzichtig weer een eigen richting opgaan.

Om deze jaren te respecteren en mee te nemen in de toekomst, iets wat in onze visie van werken erg belangrijk is, bestaat de VOF nog.

Daarnaast is er een minder romantische maar meer pragmatische reden: de stichting moet van de belastingdienst goodwill betalen aan Tinkle Alarm mocht dit product en bedrijf opgenomen worden in de stichting. Dat kan op dit moment helemaal niet. Bovendien vinden we dit zonde van het geld. Daarmee komen we op de volgende belangrijke pijler in ons bedrijf:

“we organiseren ons zo dat er zo min mogelijk kosten gemaakt worden in overhead “.

Om te garanderen dat de stichting leidend is op het gebied van onze visie, impact en vormgeving hebben we een samenwerkingsovereenkomst gemaakt. De stichting controleert vooral of we uitgangspunten van beide bedrijven nog overeenkomen.

In het bestuur van de stichting zitten: Miriam Schreurs en Myriam de Jong.
Het bestuur krijgt uitbreiding met Marcel van Dulmen en Ellen van den Ende, omdat zij naast Miriam Schreurs de dagelijkse leiding hebben.

Hoe organiseren we onszelf en welke beloningen horen daarbij:

Onze organisatie is gevormd in fractiles. Dat behoeft wat uitleg.

De natuur is georganiseerd in fractiles. Het is een wiskundig fenomeen. Anders gezegd : aan de eikel herken je de boom, het blad en de stam. Iedere keer wordt dezelfde structuur gebruikt om stevigheid te krijgen.

Zo doen wij dat ook. Alles wat we doen is georganiseerd op dezelfde manier. Die structuur geeft ons stevigheid en ruimte om uit te groeien.

De structuur is:

- Ontwikkelen en leren is een menselijke behoefte
- Iedereen heeft talent en wil dit inzetten om verschil te maken
- Kwaliteit van contact is wezenlijk
- We creëren nieuwe dingen waarbij we op weg gaan met een vraag waarvan we het antwoord niet weten en duiden vooraf resultaat en effect.

Over het organiseren in deze fractiles kunnen we op zichzelf een boek over schrijven. Dit is onze corebusiness, al jaren.

Er zijn een aantal criteria van belang:

- Aandacht
- Omgeving
- Doel
- Context

Dit maakt dat we kleinschalig werken, veel tijd steken in intakegesprekken en follow-up.

Als mensen bij ons komen werken zoeken we altijd samen wat de beste plek is voor hen. Werk staat centraal in ons bedrijf, dat geeft houvast. Daarnaast zoeken we gaandeweg wat het best past bij het individu.

Iedereen mag zelf een ritme kiezen wat past. Zo kennen we geen begin- of eindtijd. Bepaalt iedereen zelf hun vakantie. Ligt de beslissingsbevoegdheid daar waar de impact is en het meest gevoeld wordt.

Door te werken draag je bij, voel je je nuttig en gewaardeerd omdat je met jouw talent verschil kunt maken. Iets wat veel mensen helaas nog nooit gevoeld hebben.

We hebben een bijzondere methodiek ontwikkeld waarbij werken en ontwikkelen centraal staat:

Ons LearningLab.

Hierbij gaan we uit van 3 dagdelen werk en daarnaast een ontwikkel/leertraject. Dat traject bestaat uit vier buildingblocks:

- Algemeen dagelijks leven
- Burgerschap
- Sociale vaardigheden
- Opleiding en scholing

De vorm is modulair. De blocks bestaan uit meerdere keuzemogelijkheden. Afhankelijk van de individuele behoefte kiezen deelnemers hun eigen pad. Dit pad leidt uiteindelijk tot succes.

En daarmee komen we tot een andere pijler:

“succes is: met jouw talent verschil maken en bijdragen aan de maatschappij”

De beloningen:

We werken allemaal bij de stichting of Tinkle Alarm omdat wij verschil willen maken en op onze manier succesvol willen zijn.

Doel is om binnen een jaar allemaal betaald te worden gebaseerd op een voor ons fair systeem met als uitgangspunt: werken loont en lonen werkt.

Om dit geheel mogelijk te maken ondersteunt de VOF de stichting financieel.

Er zijn op dit moment drie dragers binnen de stichting: Zij hebben de volgende afspraak:

- Iedere dag dat je bijdraagt is goed voor € 1000,- ex btw per maand
- Max kun je 4500 ex btw declareren mits de stichting dit kan dragen
- De gelden worden gelijkelijk verdeeld naar vermogen en behoefte
- Iedereen werkt op basis van inleen en is zzp-er om geen onnodige overheadkosten te maken

Tinkle Alarm blijft de stichting ondersteunen totdat deze zelfstandig kan opereren.

Er worden geen bonussen uitgekeerd. We kiezen ervoor om op dit moment het bedrijf op te bouwen en uit te breiden.

Onze laag-hoogfactor voor de stichting en voor Tinkle Alarm geldt: 40%

Onze investeringen zitten in:

- Aanschaf computers
- Inrichting
- Opleidingen
- Software
- Studiemateriaal
- Machinerie
- ..

De stichting krijgt haar inkomsten uit producten en begeleidingsgelden en projecten.

Tinkle Alarm krijgt haar inkomsten uit de verkoop van producten.

