

Hoe vertalen Belgische coöperaties de ICA-principes in de praktijk?

Casus: Choco cvba

Kenmerken

- Opricht in 2002
- Coöperatie van werkers
- € 3.308.054 euro omzet in 2013
- 11 Vennoten



“Bij Choco zijn de 7

principes een leidraad voor permanente coöperatieve evolutie en de daaraan gekoppelde bewustzijns groei van het bedrijf en haar medewerkers.”

Steven Pauwels,
Choco



Ontstaan

In 2001 verlieten Steven en Krist Pauwels Sylvester Productions, maar namen de communicatie-activiteiten van het toenmalige ‘Gruppo Due’ met zich mee. Veerle Miller had op dat moment de leiding over Gruppo Due. Na een toevallige ontmoeting met Kris Dieltiens (oprichter van Saatchi & Saatchi) werd besloten een nieuw bureau te starten...Choco (omvorming van Gruppo Due). Bij deze omvorming werd er meteen besloten om te kiezen voor de coöperatieve structuur. Dit vooral als antwoord op de typische reclamecultuur waar er erg veel aan job-hopping werd gedaan en waarbij bureaus zichzelf in the picture plaatsten in de hoop overgekocht te worden door een internationale speler. Wij wilden met Choco een duurzaam bureau, met een lange-termijn visie waarbij het eigenaarschap bij de werknemers zat, niet bij externe aandeelhouders. We zijn hier verder in geëvolueerd tot wat Choco cvba nu is.

Missie

Choco wil de eigenwaarde van merken verbinden met die van mensen door waardevolle communicatie. Zodat alle deelnemers er beter van worden op meerdere niveaus: 360° winst. Met de creatieve energie van de 8 universele waarden als instrument. Bovendien, wil Choco binnen het communicatielandschap een gids zijn inzake communicatie in de nieuwe waardengedreven economie. Choco betekent dan ook “= meer-waarde in communicatie”.



Vrijwillig en open lidmaatschap



Choco beschikt over A, B- en C-aandelen:

- A= partner
- B= managing partner
- C= kernpartner

Iedere werknemer kan na een gunstige evaluatie van de proefperiode een beperkt pakket A-aandelen verwerven. Er bestaat geen enkele verplichting m.b.t. de aankoop van deze aandelen, maar om de drempel voor instap zo laag mogelijk te houden worden A-aandelen gewaarborgd door de kernpartners. Dit betekent dat de A-aandeelhouder ten allen tijde zijn inlegwaarde krijgt terugbetaald (niet meer en niet minder) indien hij zijn aandelen terug aanbiedt.

Elke medewerker met minstens 2 jaar anciënniteit kan, indien gewenst, een bijkomend pakket aandelen verwerven, nml. B-aandelen. De B-aandelen zijn niet gewaarborgd en evolueren mee met de eigen vermogenswaarde. Dit betekent dat de werknemer zich engageert in het ondernemerschap en de verantwoordelijkheid die dit met zich meedraagt.

B-aandeelhouders kunnen vervolgens doorgroeien tot kernpartner en beschikken over een pakket C-aandelen.

Zowel A, B en C-aandelen worden gewaardeerd op basis van de eigen vermogenswaarde, niet de marktwaarde of commerciële waarde.

Het soort aandelen staat los van de functie die men uitoefent. Meer aandelen betekent dus niet meer 'macht', een hoger loon, een hogere functie.... Het betekent wel een grotere verantwoordelijkheid en engagement in 'dienend leiderschap' voor het goed van het geheel.



Democratische controle door de leden



Het aantal stemmen op de algemene vergadering staat in verhouding tot het aandelenpakket waarover men beschikt. De coöperanten krijgen de kans om op voorhand een aantal documenten (jaarverslag, jaarrekening) te ontvangen. Er is ruimte voor vragen van coöperanten op de Algemene Vergadering.

De kernpartners (C-aandeelhouders) vormen tegelijk ook het management van Choco. Het aantal kernpartners is beperkt tot 5, en zij beschikken steeds over een gelijk aantal aandelen. De kernpartners bepalen de visie, de missie, de strategie en het algemeen beleid. Samen beschikken ze steeds over een meerderheid van de stemmen. Alle beslissingen worden hier genomen in consensus.

Daarnaast worden alle medewerkers, aandeelhouder of niet, betrokken bij het beleid:

- Dagelijkse coaching van alle medewerkers m.b.t. het beleid en de Choco relatiewaarden (= de wijze waarop we met elkaar en onze omgeving in relatie gaan)
- Eén keer per maand wordt de wekelijkse management meeting opgesteld voor alle medewerkers.

- 2 keer per jaar een gezamenlijke strategische dag
- 1 keer per jaar 'state of choco' waarbij we samen terugblikken naar het voorbije jaar en vooruitkijken naar het volgende jaar, en waarbij alle cijfers open worden toegelicht



Economische participatie door de leden



Choco is een coöperatie van werkers. Alle aandeelhouders delen in de winst in verhouding tot de grootte van hun aandelenpakket. Het soort aandelen heeft hierop geen invloed. Er wordt gestreefd naar een uitkering van 70% van de winst waarbij de resterende 30% naar het eigen vermogen gaat, tenzij een andere verhouding nodig is voor het goed van Choco. Belangrijk hierbij is dat de loonspanning tussen de hoogste (management) en laagste lonen max. 4 bedraagt.



Autonomie en onafhankelijkheid



Zoals vastgelegd in de statuten worden enkel 'actieve' vennoten toegelaten tot de coöperatieve. Enkel wie actief meewerkt, als werknemer of op zelfstandige basis, kan aandelen verwerven. Onze coöperatie financiert zich dan ook voornamelijk met eigen vermogen. Het eigen vermogen bedraagt meer dan 70% van het totaal van de passiva op onze balans. We ontvangen geen subsidies.

C-aandeelhouders (kernpartners) bezitten het grootste gedeelte van het kapitaal.



Onderwijs, vorming en informatiestreking



Voor Choco was de keuze voor het coöperatieve vennootschapsstatuut zeer bewust en we communiceren dan ook met trots via verschillende kanalen/manieren over onze coöperatieve identiteit.

Los van de dagdagelijkse kernactiviteiten publiceert Choco bijvoorbeeld boeken die inhoudelijk betrekking hebben op de kern van het coöperatief ondernemen. Met de boeken als 'trekker' geeft Choco hierover ook lezingen en workshops. Uiteraard worden in eerste instantie de bestaande en/of potentiële werknemers hierin geïnitieerd en opgeleid. Daarnaast stelt Choco haar kennis en inzichten ook ter beschikking van o.a. Coopkracht Voorlopig heeft de website nog geen .coop-extensie.



Samenwerking tussen coöperaties



Choco is niet erkend voor de Nationale Raad voor Coöperaties. De belangrijkste reden is de beperking van de dividenduitkering tot maximaal 6%. In een coöperatie van werkers willen we onze vennoten direct en maximaal laten delen in de eventueel gemaakte winsten.

Choco is zeer actief binnen het coöperatieve netwerk om krachten te bundelen, kennis te delen en de coöperatieve beweging te versterken. Zo zijn we bv. lid van Coopkracht en eveneens lid van het Coopkracht-bureau. We overwegen tevens een internationaal netwerk op te richten van Coöperatieve communicatiebureau 's om kennis, ideeën en klanten uit te wisselen.

Choco levert vanuit zijn kernactiviteit (communicatie) diensten aan diverse grote en kleine coöperaties en organisaties (overheid, non-profit) die het coöperatieve gedachtengoed genegen zijn. Daarnaast bestaat er uiteraard ook de samenwerking vanuit onze betrokkenheid in Coopkracht.



Aandacht voor de gemeenschap



In eerste instantie trachten we onze inzichten en kennis concreet te maken in diverse communicatiecampagnes (informatie- en/of sensibiliseringscampagnes) en evenementen in opdracht van de diverse Vlaamse en Federale overheden. Maar Choco werkt ook 'pro-forma' voor een aantal non profit-organisaties (Vlaamse Vereniging Autisme, Grip, Born in Afrika, Transitie Deurne...).

Met de publicaties van onze boeken en het geven van lezingen proberen we onze inzichten en kennis zo breed mogelijk ingang te laten vinden.

Hoewel Choco in haar bedrijfsvoering veel aandacht heeft voor duurzaamheid, uit zich dat voorlopig niet in een gecertificeerd duurzaamheidsverslag.

Voor meer informatie, neem contact op met:

Coopkracht

Coördinator

Ines Rothmann

E. ines.rothmann@coopkracht.org

T: 03.294.1670

Choco cvba

Van Bourscheitlaan 16

2100 Antwerpen

Contactpersoon: Steven Pauwels

E: steven@chocoweb.be

T: 0478/237.137

BE 475 754 316