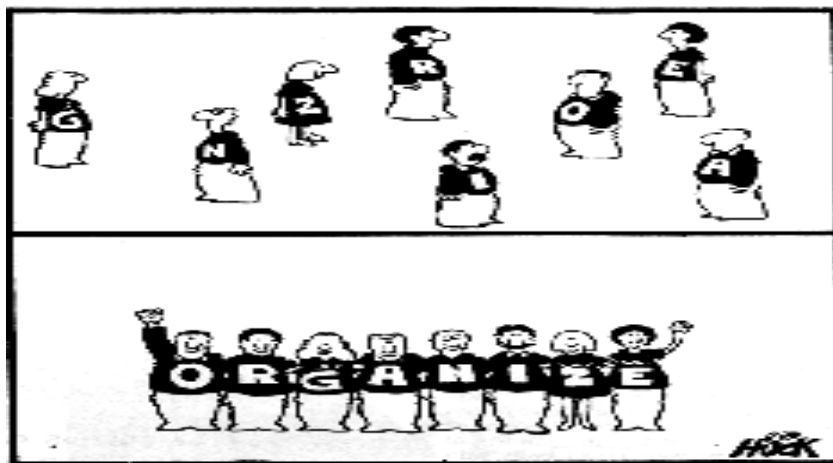


ORGANISEREN OM TE WINNEN!

ORGANIZING 101 – VRIJE BOND 2016.

www.vrijebond.org / www.iww.org



ORGANISEREN OM TE WINNEN!

Ten geleide.

Deze brochure van www.vrijebond.org probeert een inleiding te geven in ‘organiseren’ – voor leden én niet-leden, activisten en sympathisanten.

Een inleiding.

We willen niet het laatste woord in deze brochure proppen. We hebben ervoor gekozen een aantal bestaande teksten te hergebruiken en te bundelen die in hun samenhang een beeld geven van de rijke organisatietraditie van het libertair socialisme kent én die vandaag niks hebben ingeboet van hun relevantie.

Organiseren.

Er komen in deze brochure verschillende organisatieverbanden aan bod, van ‘losser’ tot ‘vaster’. Niet omdat er geen andere mogelijkheden zijn dan die in deze brochure, maar omdat de organisatieprincipes grotendeels dezelfde zijn.

Verder geloven we bij de Vrije Bond rotsvast in de noodzaak om ons te organiseren. Niet omdat we vinden dat iedereen dat moet, maar omdat we daar zelf voor kiezen.

Voor leden én niet-leden.

We willen deze brochure breed aanbieden omdat we denken dat allerlei mensen er baat bij kunnen hebben. De organisatieprincipes die we hanteren zijn basisdemocratisch en effectief – flexibel én verfijnd door de eeuwen heen.

We hebben ernaar getracht onnodig jargon of veronderstelde voorkennis te vermijden.

We hebben ons grotendeels gebaseerd op échte ervaringen van échte mensen. Met name vertalingen van brochures van www.iww.org: ‘Weakening The Dam’ en ‘Building your own Solidarity Network’. Aangevuld met informatie over de Vrije Bond én een gedeelte van de brochure ‘Anarchie Is Orde?’ die dieper ingaat op het anarchisme én een aantal organisatietips en –hulpmiddelen die in de vertaalde brochures te weinig werden uitgediept.

We zijn er ons van bewust dat dit een lange tekst is geworden – niet evident voor iedereen. Toch vinden we het belangrijk om deze brochure aan te bieden om iedereen zo veel mogelijk gelegenheid te bieden zich te informeren, argumenten rustig na te lezen, terug te bladeren als de vraag ‘hoe zat dat weer’ zich stelt. Om ons te organiseren om te winnen!

PP. 2016

Vragen en opmerkingen welkom bij

vrijebondsecretariaat_be@riseup.net (secretariaat belgie)

secretariaat@vrijebond.org (secretariaat algemeen – nederland)

info@anarchyisorder.org

(PP)

I. OVER DE VRIJE BOND

A.

De Vrije Bond is een verzameling van mensen die streven naar een andere samenleving. Een samenleving zonder hiërarchieën, zonder onderdrukking en uitbuiting van mensen en dieren en zonder uitputting van het milieu. Een anarchistische samenleving, waarin op basis van gelijkheid met elkaar wordt omgegaan.

De mensen binnen de Vrije Bond zijn op hun eigen manier, in hun eigen stad, wijk, werk of actiegroep, bezig zo'n samenleving dichterbij te brengen: door directe acties, het organiseren of voeren van discussies, het schrijven van artikelen of het geven van informatie. De Vrije Bond dient als platform om elkaar te ontmoeten, ervaringen uit te wisselen, theorie te ontwikkelen, strategieën uit te denken, maar ook om samen activiteiten op te zetten of te ondersteunen.

Anarchisme

Een betere wereld, dat is waar het anarchisme voor staat. Een wereld zonder overheersing en uitbuiting, gebaseerd op samenwerking en solidariteit. Waarin iedereen vooral zelf kan bepalen hoe zij haar leven wil inrichten. Gebouwd op het beginsel dat ieder mens gelijkwaardig is en recht van spreken en handelen heeft.

Een fantastisch ideaal, maar die wereld komt er niet zo maar. Voor die veranderingen kunnen we niet vertrouwen op de (parlementaire) democratie. De omwenteling die daar voor nodig is kan alleen door samenwerking en organisatie van onderaf worden bereikt. Daarom is het belangrijk dat wij anarchisten ons organiseren, want samen staan we sterk.

Zelforganisatie

De Vrije Bond streeft naar een samenleving waarin alle politieke en economische macht van bovenaf is vervangen door een structuur van vrije samenwerkingsverbanden. In die verbanden is het politieke en economische leven collectief georganiseerd en worden alle besluiten gezamenlijk genomen.

De Vrije Bond is zo'n vrij samenwerkingsverband, een anarchistische zelforganisatie. Dit betekent dat we samenwerken wanneer dat nodig is, maar dat groepen en individuen wel hun autonomie behouden.

Door regelmatige (open) bijeenkomsten, directe acties en campagnes, een solidariteitskas, een website en het actieblad Buiten de Orde wil de Vrije Bond als organisatiestructuur de anarchistische beweging ondersteunen en versterken.

Buiten de Orde

De Vrije Bond geeft het blad Buiten de Orde uit. Het blad verschijnt vier keer per jaar en is gevuld met informatie, interviews en discussies onder andere over anarchisme, zelfbeheer, arbeidersstrijd, mensenrechten, antifascisme, antimilitarisme, milieuacties, verzet en onafhankelijke cultuur. Het wordt verspreid onder de leden en abonnees en via de losse verkoop.

Solidariteitskas

Een andere belangrijke activiteit van de Vrije Bond is de solidariteitskas. Via deze kas ondersteunen de leden elkaars acties en activiteiten. Hieronder vallen (directe) acties van verschillende werkgroepen van de Vrije Bond zoals picketlines, burgerinspecties en actiekampen. Of initiatieven als een anarchistische bibliotheek of infoshop. Zusterorganisaties in het buitenland en niet-leden kunnen ook steun aanvragen bij de solidariteitskas.



Uitgangspunten van de Vrije Bond

- 1) De Vrije Bond gaat uit van en streeft naar een anarchistische samenleving waarin een mens zelf kan bepalen hoe het leven in te richten.
- 2) De Vrije Bond is een organisatie van anarchistische individuen en groepen gebaseerd op:
 - de gelijkwaardigheid van alle mensen;
 - de autonomie van het individu;
 - zelfbestuur en zelfbeheer, vrije vereniging en federalisme;
 - een goed milieu en een vitale natuur;
 - de afschaffing van alle vormen van gezag: bijvoorbeeld op economisch, politiek, sociaal, religieus, cultureel of seksueel gebied;
 - de opbouw van een vrije samenleving zonder klassen, staten, of grenzen, gebaseerd op anarchistische werkwijzen en wederzijdse hulp.

- 3) De totstandkoming van een vrije samenleving kan onmogelijk het werk van de Vrije Bond alleen zijn. Wij willen de anarchistische beweging uitbreiden, bekendheid geven aan onze ideeën en deze verwezenlijken. Directe actie in woord en daad is het belangrijkste middel van de Vrije Bond.
- 4) Aangezien onderdrukking, kapitalisme en uitbuiting wereldwijde fenomenen zijn is onze strijd een internationale strijd. De Vrije Bond verwerpt elke vorm van nationalisme en stelt hiertegenover een federalistische organisatie van de maatschappij. Naast het verenigen van anarchistische groepen en individuen in onze directe omgeving, onderhoudt de Vrije Bond ook contacten met anarchisten en anarchistische federaties wereldwijd.
- 5) De samenleving waar de Vrije Bond naar streeft zal een pluriforme samenleving zijn. Verscheidenheid in ideeën en strategieën door aangesloten groepen en individuen zijn inherent daaraan.
- 6) De Vrije Bond biedt geen blauwdruk voor een toekomstige samenleving. Alleen de praktijk kan dit uitwijzen. Wat de Vrije Bond wel biedt is een organisatiestructuur waar op anarchistische wijze mensen van allerlei schakeringen strijdbaar en solidair het debat kunnen aangaan, van elkaar leren en samenwerken.
- 7) De Vrije Bond initieert en ondersteunt activiteiten die de verwezenlijking van de uitgangspunten bevorderen.

Word lid

De Vrije Bond moet nog groeien, dus sluit je aan! Word lid en bouw mee aan een sterke anarchistische beweging in Nederland en België.

Contributierichtlijnen per maand

- inkomen van 0 t/m 500 euro: 2,00 euro per maand;
- inkomen 500 t/m bijstand: 4,00 per maand;
- inkomen bijstand t/m minimum: 6,00 per maand;
- inkomen hoger dan minimumloon: 8,00 per maand;
- meer is ook welkom!

Je kan je bijdragen storten (het liefst per automatische overschrijving) op:

Vrije Bond

IBAN: NL80INGB0005495473 - BIC/Swift: INGBNL2A

Amsterdam

Contact

SECRETARIAAT VRIJE BOND

Postbus 16521, 1001 RA Amsterdam, Nederland

E: secretariaat@vrijebond.nl - I: www.vrijebond.org

T: 0858778958

Donaties, contributie- en abonnementsgelden kun je storten (het liefst per automatische overschrijving) op:

IBAN: NL80INGB0005495473 - BIC/Swift: INGBNL2A

T.n.v. Vrije Bond Amsterdam

Vrije Bond België

vrijebondsecretariaat_be@riseup.net

(alleen voor vragen, mededelingen e.d. voor Vrije Bond gerelateerde zaken in België. Voor lidmaatschap, contributie gelden en adres wijzigingen neem dan contact op met het secretariaat in Amsterdam – Nederland)

Buiten de Orde

Postbus 16521, 1001 RA Amsterdam, Nederland

I: www.vrijebond.org/buitendeorde - E: redactie@buitendeorde.nl

T: 0858778958

Solidariteitskas

Postbus 1338, 3500 BH Utrecht, Nederland

I: www.vrijebond.org/solidariteitskas - E: solidariteitskas@vrijebond.nl

B. CONCRETE WERKING VAN DE VRIJE BOND:

We gaan achtereenvolgens dieper in op:

1. Federatie, netwerk, ledenorganisatie, affiniteitsgroep.
2. De rol en werking van de werkgroepen.
3. Een Werkgroep is geen Werking-groep
4. Communicatie

Zie achteraan deze brochure voor

5. Statuten
6. Huishoudelijk Reglement

Waarin een heel aantal zaken wordt ‘vastgelegd’ zodat de afspraken voor iedereen duidelijk zijn. Al deze afspraken moeten natuurlijk levende afspraken zijn: geen lege fossielen. De beste manier om de Bond levend te houden is er zélf leven in blazen!

1. Vrije Bond=

Federatie, netwerk, ledenorganisatie, affiniteitsgroep?!

De Vrije Bond is in eerste instantie een flexibele, veelzijdige en publieke groep mensen die vele vormen en gedaantes aanneemt.

De Vrije Bond is een ledenorganisatie met statuten en alle formaliteiten die daarbij komen kijken. De statuten en het Huishoudelijk Reglement vind je hieronder: we hebben geen geheimen. Onze procedures en statuten zijn voor iedereen toegankelijk.

De Vrije Bond is ook een netwerk dat openstaat voor haar omgeving: via maillijsten en in de dagelijkse praktijk zijn ‘Bondsters’ ook actief buiten de organisatie én wordt de infrastructuur op diverse manieren opengesteld voor niet-leden, vooral op het lokale niveau.

De Vrije Bond is tegelijk een affiniteitsgroep waarop leden (en niet-leden) op kunnen terugvallen voor steun, solidariteit, tips, goede raad, praktische hulp en échte samenwerking. Die ondersteuning (financieel, emotioneel, praktisch, skill-sharing, etc) is een belangrijk onderdeel van de kracht van samenwerking, daar waar het geheel (het grootste gemeen veelvoud – en nooit de kleinste gemene deler!!!) de individuen allemaal in staat stelt om dingen gedaan te krijgen die ze elk apart niet zouden kunnen.

Door onze organisatie is de Vrije Bond tegelijk ook een federatie van lokale en thematische werkgroepen. Hoewel we op dit ogenblik als Bond geen lid zijn van een internationale federatie, staan we helemaal achter het federatieve principe dat als sinds Proudhon van fundamenteel belang is voor de anarchistische beweging.

Afhankelijk van de zin en noodzaak neemt de Vrije Bond verschillende vormen en rollen aan. Dat kan verwarrend zijn, maar is fundamenteel voor onze slagkracht.

In ieder geval geloven we dat we moeten organiseren om te winnen.

De Vrije Bond wil niet het monopolie verwerven, wil niet in de plaats treden van anderen, vindt niet dat er maar één mogelijke ‘juiste’ weg is. Er is plaats voor vele organisatievormen en initiatieven, ook voor ‘ongeorganiseerde’ en ‘spontane’ organisaties én voor persoonlijke, individuele initiatieven.

Ook in de Vrije Bond willen we door skill-sharing mensen versterken en de gelegenheid geven te groeien als mens en als activist. Alleen onafhankelijke individuen hebben baat bij samenwerking en kunnen de organisatie dragen die daarvoor nodig is.

2. Een Werkgroep is geen Werking-groep:

Werking-groep:

- a. secretariaat (intern en extern communiceren en administratie)
- b. propaganda (infostands, brochures, publicaties, stickers, infoavonds, distributie Buiten de Orde, web-onderhoud, lay-out brochures,...)
 - i. nieuws: site Vrije Bond en andere nieuwssites in binnen- en buitenland (vertaalwerk, reportages, verslagen, oproepen: activeren in beide richtingen)
 - ii. sociale media: discussies (goede oefening + vorming eigen theorie + direct effect), memes maken en delen
 - iii. teksten vertalen, scannen, printen, verdelen, verkopen: lokale distributie! (boeken, tijdschriften, pamfletten, etc); aan te vullen met 2ehandsafdeling, ruilboeken, etc
 - iv. lees- en discussieclubs
 - v. info-avonds
 - vi. stickers, vlaggen, etc
- c. solkas (intern en extern financieel ondersteunen)
- d. trainersgroep (intern en extern ondersteunen – emotioneel, strategie, vergadertechnieken, etc)
- e. financieel-juridisch
- f. solkas : fondsenwerving + solkas

Werkgroep

- g. THEMATISCH
 - i. Buiten de Orde (maken van Buiten de Orde)
 - ii. Arbeids/Baan(loosheid)
 - iii. Vluchtelingen
 - iv. Ecologie
 - v. Etc

h. GEOGRAFISCH

Telkens dat zinvol, haalbaar nodig of aangewezen is kunnen geografische groepen worden opgestart, eventueel door bestaande groepen te splitsen en op die manier bewust te groeien en bereikbaarder te worden. Onderlinge communicatie en solidariteit zijn aangewezen.

Individueen proberen te groeien in hun skills en persoonlijkheid en bereiden zich voor op het zelf in handen nemen van dit proces.

3. De rol en werking van werkgroepen:

- Geografische werkgroepen:
 - Buiten de Orde: schrijven, verkooppunten zoeken + losse verkoop
 - Activiteiten: over de Vrije Bond, over thema's, over acties, campagnes. Mogelijkheden gaan van zelf organiseren, zelf spreken, een spreker via Vrije Bond of van Vrije Bond, mobiliseren, voorbereiden, etc.
 - Fondsenwerving, discussies organiseren, inschakelen in de propaganda, acties voeren of organiseren, infotheek opstarten, meedoen aan discussies en debatten, organiseren op de werkvloer, contactpunt zijn, vergaderen/samenkomen/organiseren met regiogenoten
- Thematische werkgroepen:
 - Informatie verzamelen en doorspelen (mailinglijst, BdO,...)
 - Briefen en informeren Vrije Bond stand van zaken (financieel, activiteiten,...)
 - Actief zijn: acties, debatteren, meewerken aan infotheek, etc

4. Communicatie:

EXTERN: website(s), facebook, Buiten de Orde, stickers, brochures, pamfletten, mailinglijsten (propaganda+sympathisanten, collega-organisaties, leden én niet-leden, federaties als <http://www.iaf-ifa.org/>, enz enz

INTERN: mailinglijsten voor leden en sympathisanten, werking-groepen en werkgroepen; vergaderingen; telefoon; mail; etc

5.

WAT KUN JIJ DOEN? BINNEN EN BUITEN DE VRIJE BOND.

Stel jezelf alvast deze vraag. Neem contact met ons op en we zoeken het samen uit. Stap voor stap.

BIJ WIE KUN JE TERECHT?

Je kunt terecht bij de secretariaten, maar ook op de website. Maar misschien ken je ook wel mensen? Of mensen die mensen kennen? We staan in elk geval klaar!

WAT DOEN WIJ?

Wij doen alles wat jij ook kunt doen. Wij zijn geen supermensen. Soms hollen wij van actie naar redactievergadering, van ALV naar ons werk, gezin, en de rest van ons 'eigen leven'. Net als jij. Wij proberen zo goed en zo kwaad als het kan ons leven vorm te geven. Alleen door samen te werken slagen we erin tot verbond te komen.

C. ENKELE VOORBEELDEN VAN CAMPAGNES VAN DE VRIJE BOND:

Zoals gezegd zijn Bondsters natuurlijk ook buiten de Bond actief, vaak zonder ‘Bond’pet op, maar gewoon omdat dat is wat ze doen.

Ook via de ‘SolKas’, het blad en op talloze andere manieren hebben we proberen bij te dragen tot onze gemeenschappelijke doelstellingen.

Op de volgende pagina’s vind je een paar concrete en meer ‘zichtbare’ campagnes van de Vrije Bond:

1. CODE ZWART – tegen privatisering van de post en solidair met de postmensen
2. DE BASTION BASTARDS
3. OTTO SLAVEFORCE.

1. CODE ZWART: Postcode Gewoon Even Laten!



Postbodes van de TNT voeren actie voor het behoud van hun banen. Afgelopen weken werd er al verschillende keren gestaakt en het ziet er naar uit dat er nog flink wat acties nodig zijn.

Ondersteun de acties van de postbodes. Schrijf GEEN postcode op je kerstkaarten en andere post.

Zonder deze postcode kan de post namelijk niet machinaal verwerkt worden. Dat moet dan dus weer met de hand, wat betekent dat de TNT mensen nodig heeft en op extra kosten gejaagd wordt. Hiermee wordt de druk opgevoerd en de acties van de postbodes extra kracht bij gezet!

Samen kunnen we de postbezorging weer terug krijgen met goed loon en goede arbeidsvoorwaarden. Breek de privatisering af!

De regering heeft de post jaren geleden al geprivatiseerd, dit werd verkocht aan de mensen in Nederland alsof dan de vrije markt zou zorgen voor goedkopere post. Dit is een grote leugen geweest, de post is alleen maar duurder geworden, de rechten van werkers in de postsector zijn in rap tempo afgebroken, duizenden mensen met oproep en nul uren contracten zitten in een dagelijkse onzekerheid op inkomen. Dat is zeker niet alleen bij TNT zo. Ook bij Selekt mail, Sand en VSP netwerk. De enige die hier dik voordeel aan hebben zijn de aandeelhouders, de directeuren, de investeringsbanken en de managers die de massaontslagen plannen en de werkers uitknijpen.

TNT maakt nog steeds iedere maand miljoenen winst over de rug van het personeel. Hoe kan dat eigenlijk als ze zeggen dat er minder werk is?

De hele post sector is rot tot op het bot. De bezorgers lopen het bloed in de schoenen. Klachten over de bezorging komen steeds vaker voor. Men moet steeds meer betalen voor een postzegel. Wij vinden dat de post weer terug moet naar de bezorger en de verzender-ontvanger, dus direct terugdraaien van de privatisering. En we vinden dat de post collectief moet worden geregeld, zodat alle postwerkers gelijke rechten hebben en uit de bestaansonzekerheid worden gehaald. Zodat de postbode fluitend de straat op kan zonder de hete adem van de aandeelhouder in zijn nek. Aandeelhouders en de directie van de postbedrijven moeten zich maar eens nuttig gaan maken, bijvoorbeeld koffie zetten voor de postwerkers die na hun ronde terug komen op de vestiging.

Zet je solidariteit met de postbodes om in actie! Schrijf om te beginnen GEEN postcode op je kerstkaarten en al je andere post. Bestook ook topman Bakker en kornuiten met kaarten en laat ze weten hoe je over hun plannen denkt. Blokkeer de TNT plannen, ga de straat op en wees creatief. Solidariteit met allen die staken!

Breek de vrije markt af! Collectiviseer de post!

2. De Bastards van Bastion

A. Acties mondden uit in boete door arbeidsinspectie voor onderbetalende hotelketen "Bastion Bastards"

Herre de Vries

(artikel uit www.Solidariteit.nl)

In augustus 2012 nam de Anarchistische Groep Amsterdam (AGA) hotelketen Bastion op de korrel. Een kameraad die als schoonmaker had gewerkt, wilde achterstallige loon uitbetaald krijgen. Bastion bood zijn werknemers contractueel een uurloon aan. De uitbetaling geschiedde echter per schoongemaakte kamer. Feitelijk was er dus sprake van stukloon.

Diverse pickets en petitie toonden niet alleen de onverzettelijkheid van de schoonmaakster en haar strijdmakkers, maar ook van het Bastion management. Maart 2015 legde de arbeidsinspectie Bastion Hotels een boete van drie ton op. Dit onderstreept nut en noodzaak van de acties.

Stukloon

De betreffende schoonmaakster waarmee AGA contact had, werkte bij aanvang van de acties in augustus 2012 nog voor de hotelketen, vestiging Amsterdam Zuidwest. Na enige tijd bleek zij eigenlijk per kamer en niet per uur betaald te worden. Het management van Bastion rekende als volgt. Schoonmaken van een tweepersoons kamer, inclusief badkamer, vershonnen van de lakens en tot slot stofzuigen zouden gemiddeld maar achttien minuten duren. Daarbij werd geen rekening gehouden met de tijd die nodig is om naar een volgende kamer te lopen, dingen bij het vuil te zetten, naar de wasserette te brengen, schoonmaakmiddelen aan te vullen, smerige kamers extra te boenen en instructies te krijgen bij de start van de dienst. Pauzes werden sowieso niet betaald. Voor onze vriendin betekende dit dat ze vaak anderhalf tot twee keer langer werkte dan het aantal uren dat ze betaald kreeg. Ze was niet de enige, voor haar collega's gold hetzelfde.

Pickets en eisen

Ze besloot in actie te komen en nam contact op met de Anarchistische Groep Amsterdam. Vanaf 4 augustus 2012 volgde elke week een picket bij Bastion Amsterdam Zuidwest en een gesprek met het vestigingsmanagement om het loon te eisen en het ongenoegen te uiten over deze misleidende handelswijze. Na de vierde picket op 18 augustus volgde een brief aan de directie waarin nogmaals duidelijk de eisen werden neergelegd:

* uitbetaling van het volledige loon waar de inmiddels voormalig schoonmaakster van Bastion Hotels recht op had,

* nakoming van de contracten met alle schoonmakers die bij de hotelketen in dienst waren.

In reactie op die brief ontstond een korte maar vruchteloze mailwisseling. Daarop volgden 3 en 15 september nieuwe pickets. De druk moest blijkbaar hoger om het hotel tot betalen

te dwingen. De acties gingen verder onder de campagnenaam "Bastion Bastards". Brede steun was al tijdens eerdere pickets gebleken, toen tegelijkertijd ook mensen bij Bastion hotels in Velsen, Breda, Nijmegen en zelfs Düsseldorf actie voerden.

Die bredere steun bleef. Er werden posters geplakt in de buurt van Bastion vestigingen om andere medewerkers, gasten en buurtbewoners te informeren over de praktijken van het hotel. AGA riep op om Bastion een slechte beoordeling te geven op hotel 'bookingsites'.¹ Onbekenden gooiden verfbommen naar een gevel van Bastion Amsterdam Centrum, graffiti verscheen in de buurt van diverse Bastion vestigingen. Ook kwam er een Wikipedia-artikel waarin werd uitgelegd hoe Bastion zijn schoonmakers uitbuitte. Dergelijke solidariteitsacties waren zeer inspirerend!

Keiharde tegenstander

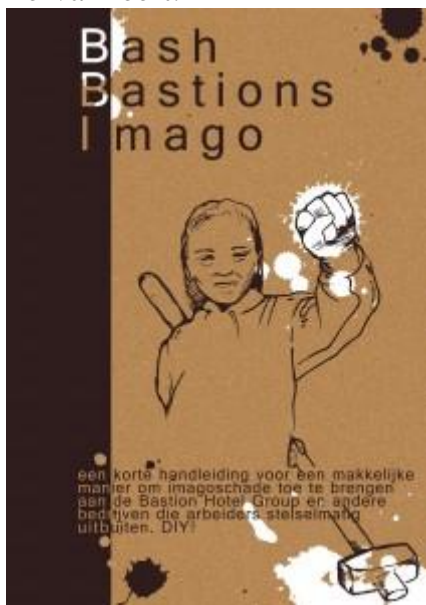
Van de kant van Bastion bleef het echter stil. Niks wees er op dat betaald zou worden, laat staan dat de directie de andere schoonmakers eerlijk en met respect zou behandelen. Bastion bleek een keiharde tegenstander. Ondertussen was de schoonmaakster die de campagne had geïnitieerd, teruggegaan naar haar land van oorsprong. Hoewel er meer dan een handvol instemmende reacties op de website en via de mail van de AGA binnenkwamen, ook van Bastion medewerkers, durfde niemand anders om openlijk het gevecht aan te gaan. AGA begon langzamerhand actie te voeren vóór in plaats van met de schoonmakers. Dat was nooit de bedoeling geweest. Daarop werd na een laatste, grote picket op zaterdag 3 november 2012 besloten de campagne voorlopig te stoppen. Voorlopig, omdat het probleem niet was opgelost en de bereidheid om samen met de schoonmakers verder te vechten, bleef bestaan.²



Onderzoek Inspectie SZW

De acties bleven dus zonder direct resultaat. Opvallend genoeg startte de Arbeidsinspectie, tegenwoordig Inspectie SZW (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), eind 2013 een onderzoek naar Bastion Hotels. De inspecteurs bezochten hotels in Dordrecht, Apeldoorn, Hoofddorp en Utrecht en spraken met 20 tot 25 medewerkers over de arbeidsomstandigheden. In de voor Bastion bekende stijl, beet de directie bluffend terug en spande een kort geding aan tegen de arbeidsinspectie wegens intimidatie en zocht daarmee ook de publiciteit. Dit zou uit naam van de werknemers gebeuren, omdat dezen zich geïntimideerd hadden gevoeld door de inspecteurs. Dat moest ophouden. Op de zitting in mei 2014 waren geen medewerkers van de hotelketen aanwezig om deze

bewering te ondersteunen en Bastion haalde bakzeil. De directie liet echter weten te vertrouwen in de goede afloop van het onderzoek, omdat er niets onoorbaars gebeurde. Maart dit jaar haalde de kwestie opnieuw de kranten. De Inspectie SZW had een boete uitgedeeld, omdat in vier vestigingen van Bastion, in totaal dertig werknemers, niet inzichtelijk gemaakt kon worden hoeveel zij gewerkt hadden. Deze boete van drie ton werd uitgedeeld, omdat de registratie van de werktijden onduidelijk was en dus niet kon worden nagegaan welke werknemers loon waren misgelopen en hoeveel. Bastion werd daarom niet gedwongen achterstallig loon terug te betalen. Het structurele en omvangrijke karakter van de onderbetaling, die al jarenlang gespeeld moet hebben, zal Bastion vele malen meer opgeleverd hebben dan die drie ton. Het is dan ook de vraag of de directie van de keten hiervan leert.



Voor de vestigingen in Apeldoorn, Dordrecht en de twee bij Schiphol, loopt voorlopig nog een onderzoek naar overtreding van de Arbeidstijdenwet.

Verborgene succes

Volgens de persberichten van de Inspectie SZW waren onafhankelijk van elkaar verschillende meldingen over onderbetaling binnengekomen. Dit was de aanleiding voor het onderzoek. De contacten met de Bastion medewerkers die hun beklag deden en het verhaal van de AGA ondersteunden, bleven zoals gezegd oppervlakkig en leidden niet tot een bredere, door schoonmakers zelf gedragen campagne. Het is echter aannemelijk dat de campagne verschillende medewerkers heeft geïnformeerd en gemotiveerd. Een aantal had de moed en het vertrouwen om uit hun schulp te kruipen en de misstanden te melden bij de arbeidsinspectie. De stap om zelf directe actie tegen Bastion aan te gaan, is logischerwijs erg groot. Veel werknemers zijn in dienst met nul urencontracten of tijdelijke contracten. Bastion kan zich dus zo ontdoen van lastposten.

De boete kan gezien worden als een verlaat en bescheiden succes. Maar een succes is het wel! Goede, begrijpelijke en makkelijk toegankelijke informatie over basale arbeidsrechten kan dus wonderen doen. Een deel van het werknemersbestand van Bastion is migrant en

heeft mede daarom waarschijnlijk geen idee van de rechten die werknemers in Nederland hebben. Dit zal niet alleen bij Bastion zo zijn. Daarom nam de AGA de afgelopen periode het initiatief om die basale arbeidsrechten op te schrijven, te vertalen naar diverse talen en online beschikbaar te maken: <http://www.labourrights.vrijebond.org>

In een aantal talen is de informatie ook als papieren pamflet uitgegeven en verspreid. Wie weet dat één van die pamfletten de aanleiding vormt om Bastion in de toekomst nogmaals op de korrel te nemen. Of een ander bedrijf natuurlijk.

¹ Zie voor meer informatie over deze 'imago-bash' campagne: <http://www.agamsterdam.org/bastion-bastards-campagne-actie-overzicht-en-vervolgstappen-english-below/> (terug)

² Op pagina 4 van het blad Directe Actie, nummer 25 (winter 2013), staat een uitgebreider artikel over de campagne van AGA tegen Bastion - <http://issuu.com/agamsterdam/docs/da25web?e=7378386/1485669> (terug)



B. Lessen uit de BASTION BASTARDS-campagne.

Door Anarchistische Groep Amsterdam

Het is al een paar jaar gelden (zomer 2012) dat de Anarchistische Groep Amsterdam, de Vrije Bond leden en een flinke groep sympathisanten actie voerde bij vestigingen van Bastion Hotels verspreid door het land. Een jonge vrouw die daar schoonmaakte kreeg per kamer betaald en niet per uur.

Hier een overzicht waar het over ging en de acties:
<http://www.agamsterdam.org/category/bastion-bastards-campagne-2012/>

Onlangs (15-3-2015) heeft de arbeidsinspectie, Bastion Hotels een boete van 3 ton opgelegd. Nu is dat waarschijnlijk niks voor zo'n bedrijf, maar het gaat om precies dezelfde punten waar wij destijds op hamerden: Geen uurloon maar stukloon betalen, geen doorbetaalde pauzes en geen enkele rekening houden met het halen van schoonmaakspullen of het wegbrengen van wasgoed.

De arbeidsinspectie begon in 2013 met haar onderzoek. Om zich uit deze slechte PR situatie te kronkelen spande Bastion Hotels een jaar geleden zelfs een rechtszaak aan tegen de arbeidsinspectie omdat zij (en niet Bastions management) het schoonmaakpersoneel zouden intimideren!

Dus ook al hebben we onze campagne destijds opgeschort*, uiteindelijk is hier nog maar eens de bevestiging dat Bastion Hotel haar personeel stelselmatig uitbuit.

BASTION? BASTARDS !

* Een evaluatie van de campagne tegen Bastion staat in de Directe Actie 25:
<http://issuu.com/agamsterdam/docs/da25web/5?e=7378386/1485669>

Na vier maanden actievoeren tegen Bastion Hotels hebben we besloten onze aandacht op andere zaken te richten en de Bastion Campagne tot nader order te stoppen. Hieronder volgt een korte opsomming van wat er allemaal gebeurd is in die tijd en welke lessen we hieruit trekken.

Het begon allemaal met een schoonmaakster bij een Bastion Hotel die erachter kwam dat het beloofde uurloon in de praktijk stukloon betrof. In plaats van uitbetaling van de door haar gewerkte uren, kreeg zij (een klein) bedrag voor elke schoongemaakte kamer. Van de ene naar de andere kamer lopen, spullen bijvullen, een hele smerige kamer extra goed boenen, het werd allemaal niet meegerekend. Hierdoor werd haar uurloon ongeveer de helft lager en viel het ver onder het minimumloon! Dit is in de hotelschoonmaakbranche zeer gebruikelijk en zij is zeker niet de enige met dit probleem. Ook gebruikelijk in deze sector is het geven van nul-urencontracten en/of halfjaarcontracten. Als je klaagt of staakt krijg je gewoon geen werk meer totdat je contract afloopt.

Campagne

Reden genoeg dus om een campagne te beginnen en van Bastion te eisen dat ze het achterstallig loon van deze (ex)schoonmaakster uitbetalen en hun schoonmakers naar gewerkt uur gaan betalen, in plaats van per schoon gemaakte kamer. Op 4 augustus begonnen we met een informatieve actie in Amsterdam voor de deur van het betreffende Bastion hotel Amsterdam Zuidwest. Met flyers stelden we schoonmakers en hotelgasten op de hoogte van het conflict. Verschillende actiegroepen gaven gehoor aan een oproep voor solidariteit en zo verspreidden de acties zich door het land.

Er waren acties in Nijmegen, Breda, Velsen, Tilburg en Düsseldorf.

We stuurden een brief naar de directie waarin we het conflict uiteenzetten, onze eisen nog eens duidelijk maakten en voorstelden om tot een gesprek te komen. Onze eisen: simpelweg het achterstallig loon van de schoonmaakster uit betalen en schoonmakers een normaal uurloon garanderen. Een zeer bescheiden en redelijke eis vonden wij, maar na een korte mailwisseling hebben we niks meer van Bastion vernomen.

Dus zijn we doorgegaan met onze pickets.

We hebben er zeven gedaan in Amsterdam en er zijn ook in andere steden pickets georganiseerd. We hebben posters gemaakt en in de buurten rond de Bastion-vestigingen geplakt om gasten, schoonmakers en buurtbewoners te informeren over de oneerlijke handelswijze van Bastion Hotels. Ook zijn we de ‘Bash Bastions imago-campagne’ gestart, een actie waarbij mensen worden aangezet de Bastion Hotels een slechte beoordeling te geven op hotelbookingwebsites.

Daarnaast zijn er nog een aantal zeer inspirerende solidariteitsacties geweest! Onbekenden gooiden verfbommen naar de gevel van Bastion Amsterdam Centrum, er is een Bastion Wikipedia artikel[1] gekomen waarin uitgelegd wordt hoe Bastion hun schoonmakers uitbuit, er werden meer pickets georganiseerd en rondom enkele Bastion vestigingen in Amsterdam is er graffiti verschenen met de eis dat Bastion stopt met het uitbuiten van hun werknemers.

Op het e-mailadres dat we geopend hebben kregen we meerdere mails binnen van mensen die in een Bastion Hotel werkten. Uit een van de mailtjes:

‘Ik werk sinds kort bij het Bastion Hotel. Tijdens het sollicitatiegesprek werd ook mij een ‘per uur loon’ beloofd wat dus per kamer bleek te zijn. Afgelopen zondag heb ik gewerkt (zeg maar rustig gebuffeld) van 11:00 tot 16:00 uur en kon maar 2 uur en 30 min. schrijven.

Hierna ben ik dan ook direct op internet gaan zoeken naar mogelijkheden om dit aan te pakken, al dan niet via de landelijke inspectie SZW. Dit heb ik hier dan ook, vooralsnog en even snel, anoniem gemeld mbt onderbetaling. Ik vond echter ook jullie acties in mijn zoektocht, WAT GOED! Ik help dan

ook graag mee om deze misstanden aan te pakken. Dit is gewoon uitbuiting, zeker als je kijkt naar het ‘extra’ werk wat je moet doen terwijl je daar niet voor wordt betaald. Schoonmaakspullen verzamelen, linnengoed wegbrengen, afval weggooien, het heen en weer gewandel van kamer naar kamer op verschillende etages. Ik wil ook echt wel blijven werken hier omdat in mijn situatie er niet veel keus is om te werken maar ook je kinderen

zelf uit school te halen. Ik dacht ook echt dat ik het had getroffen met zo'n baantje hahaha!

Ook actiegroep Doorbraak sprak met een ex-medewerkster:

'Ik was toen 19 jaar en zou 5 euro en nog wat bruto per uur moeten ontvangen.

Maar in de praktijk was dat een stuk minder, omdat het verrekend werd met de hoeveelheid hotelkamers die ik moest schoonmaken. Ik kreeg altijd 10 minuten de tijd om een kamer schoon te maken. Als ik 10 kamers schoonmaakte, dan kreeg ik maar voor 1 uur en 40 minuten uitbetaald, ook al had ik daar 3 uur over gedaan.[2]

Niet vóór, maar mét de medewerkers

Voor ons waren deze mailtjes ontzettend belangrijk om door te zetten met onze acties. (We kregen zelfs een sympathieke brief van een Vlaamse kameraad die met tekst en uitleg zijn Bastion-klantenkaart heeft ingeleverd bij de directie.) Echter, een groot gemis voor ons waren mensen die bij Bastion werkten en ook een deel van de campagne wilden dragen. De mensen die ons mailden hadden het probleem wel gesignaleerd en een oprechte verontwaardiging gevoeld, maar niet de stap genomen om ook actie te gaan voeren.

De redenen waarom zij die stap niet zetten, kennen we niet, maar het gevolg is dat we niet de werkers steunden in hun acties maar acties vóór hen aan het doen waren, terwijl zij daar geen deelgenoot van werden. In het begin was dit heel anders. De persoon met wie het voor ons allemaal begon was een werknemer die aan de bel trok, maar zij is inmiddels naar haar thuisland vertrokken.

Als AGA hebben we altijd acties willen ondersteunen die door werkers op touw worden gezet door onze infrastructuur en opgedane ervaring aan te bieden. De OTTO- en de Groenflexcampagne zijn twee voorbeelden van AGA-campagnes die wat dat betreft succesvoller geweest zijn. Het gebrek aan input van werknemers van Bastion Hotel Group is een van de redenen om de campagne te staken. We zijn strijdmakkers maar geen hulpverleners.

Bij de Bastion-acties voelden we ons op een gegeven moment meer het laatste dan het eerste. Hiermee willen we geen verwijtend vingertje wijzen naar de mensen die door Bastion worden uitgebuit. We snappen hoe moeilijk het is actie te ondernemen als de consequentie kan zijn dat je je bron van inkomsten verliest. Ook hebben wij als anarchistische actiegroep niet de middelen en de naamsbekendheid van bijvoorbeeld de FNV, wat het voor sommigen wellicht niet makkelijker maakt de stap te nemen om met ons actie te voeren. Degenen die wel hun verhaal met ons hebben gedeeld willen we dan ook prijzen om hun moed en bedanken voor hun vertrouwen.

Ook alle anderen die hun tijd en moeite in deze campagne hebben gestoken, naar de pickets zijn gegaan, posters hebben gemaakt, artikelen geschreven hebben, uitzoekwerk hebben verricht en spullen hebben uitgeleend willen we bij deze hartelijk bedanken.

Wat ontzettend inspirerend geweest is, is dat velen het thema opgepikt hebben, met name in Nederland maar ook daarbuiten. Werkers bij Bastion hebben zich gesteund gevoeld en dit ook geuit. De naam van een groot kapitalistisch bedrijf is besmeurd geraakt.

De Wikipedia-pagina over Bastion Hotels bijvoorbeeld rept bijna uitsluitend over het conflict. Op websites als die van de Anarchistische Groep Nijmegen en Doorbraak en ook devrije.nl, nujij.nl, ravotr.nl, anarcho-syndicalisme.nl, globalinfo.nl, facebook en socialisme.nu, maar ook op sites van de gebruikelijke media zoals AT5 etc. wordt uitgebreid bericht over de uitbuiting door Bastion. Hierdoor hebben we onze verontwaardiging over het beleid van Bastion ver kunnen verspreiden.

Anarchisme

Deze verontwaardiging hebben we kunnen verbinden met het anarchisme.

Want, zonder hiërarchie zou het niet zomaar mogelijk zijn om mensen als je mindere behandelen. Juist doordat er verschil in macht is, wordt het mogelijk om de winst niet te delen onder gelijken, maar om het grootste deel in de handen van één persoon te laten glijden. Het machtsaspect is belangrijk in het Bastion-conflict omdat ze bij Bastion verder gaan dan de gewone loonsverschillen (die wij ook uitbuiting vinden).

Dankzij het verschil in macht kan Bastion mensen beneden het minimumloon betalen zonder daarvoor juridische consequenties te ondervinden. Ze hebben mensen in een (bijna) machteloze positie geduwd door ze slechte contracten te geven en waarin men zich zelfs niet kan beroepen op arbeidsrechten zoals het minimumloon en een uurloon i.p.v. stukloon, zonder werk en inkomen te verliezen. Vandaar dat arbeidersstrijd ook onze strijd tegen machtsverhoudingen is. Onze manier om hiertegen te strijden is door met velen te zijn en de mensen met macht onder druk te zetten. Dit kan door informatieverspreiding, stakingen, demonstraties, sabotage, etc. Als we maar met velen zijn, want daar ligt onze kracht.

Een eenzame kerst en een treurig nieuwjaar

Ondertussen woont de directeur van Bastion Hotels, Maik Willems, nog altijd in zijn paleis met omheind landgoed in Driebergen aan de Engweg 34. We hopen dat hij daar een eenzame kerst gehad heeft en een treurig nieuw jaar tegemoet gaat. Want iemand die het zijn werknemers niet gunt de scholing van hun kinderen te kunnen betalen, zijn werknemers niet gunt om op een normale manier eten te kunnen kopen, hen niet gunt om eens op vakantie te kunnen, iemand die zelfs een constructie bedacht heeft om zijn werknemers nog minder dan het minimumloon te betalen om daarmee (in 2010) een winst van bijna zeven miljoen euro (!) te behalen, verdient niet beter. En dat terwijl Willems beweert dat de winst voor hem allemaal niet zo uitmaakt:

‘Wat mijn bedrijf waard is interesseert mij niet zo. Nee echt, ik vind het gewoon leuk. Plezier is onbetaalbaar.’ Voor nu sluiten wij dus het hoofdstuk Bastion Bastards af. Dit betekent zeker niet dat wij klaar zijn met Bastion Hotels, maar dat wij er nu niet de mogelijkheden en contacten voor hebben om de strijd voort te zetten. Maar mocht je bij Bastion werken en bereid zijn tot actie, mail ons dan!

aga@agamsterdam.org

C.De Vrije Bond en de strijd tegen OTTO Workforce

Onderstaand artikel is verschenen in *Buiten de Orde* (lente 2011)

Naar aanleiding van klachten van twee Poolse werknemers over uitzendbedrijf OTTO Workforce is de Vrije Bond samen met de ZSP uit Polen en Priama Akcia uit Slowakije een campagne gestart tegen de wantoestanden bij deze uitzendmultinational, gespecialiseerd in het uitbuiten... uuhh uitzenden van Oost-Europese werknemers in Nederland. De klachten gingen niet alleen over achterstallig loon, maar ook over de "hotels" waarin de werknemers worden ondergebracht en het boetesysteem dat het bedrijf hanteert. De campagne is tot op heden in zoverre succesvol geweest dat vijf werknemers inmiddels het geld waar ze recht op hadden, ook daadwerkelijk van OTTO hebben gekregen.

Door Dennis de Lange



De zaak P. en A.

Begin februari kwamen enkele mensen van de Anarchistische Groep Amsterdam in contact met twee Poolse jongens uit de Zaanstreek. Zij hadden drie maanden lang uitzendwerk verricht voor OTTO Workforce. En hoewel zij tijdens een eerste gesprek al niet meer voor OTTO werkten, zaten zij nog steeds te wachten op een deel van hun loon. Omdat de telefoontjes die zij zelf naar het hoofdkantoor in Venray gepleegd hadden niets opleverden, besloten ze actie te ondernemen. Het ging de jongens echter niet om het geld, maar om het beschadigen van het imago van OTTO en vooral om het informeren en waarschuwen van huidige en toekomstige uitzendwerkers van OTTO.

Behalve het achterstallig loon, was er volgens hen namelijk nog veel meer mis met OTTO Workforce. OTTO betaalde namelijk wel het in de uitzend-CAO afgesproken minimum

uurloon voor uitzendkrachten, maar keerde behalve een voorschot van 150 euro per week vrijwel niets meer uit. Van het maandsalaris werden namelijk verschillende bedragen en boetes ingehouden. Naast de maandelijkse standaardbedragen voor de huur van het “hotels” en de reiskosten van en naar de werkplaats (samen 290 euro per maand), werden voor de meest absurde dingen boetes uitgedeeld, waardoor er van het eigenlijke salaris vaak niets meer overbleef.

Zo werden P. en A. en hun twee kamergenoten beboet voor het vernielen van de rookmelder in hun kamer. En hoewel de rookmelder al kapot was voordat zij de kamer betrokken, werd er per persoon 166 euro in rekening gebracht. Ook werden alle kamergenoten beboet (70 euro per persoon) omdat de security moest worden gebeld, nadat een andere bewoner met A. wilde vechten en een bord op zijn hoofd kapot sloeg. A. was uitsluitend slachtoffer in deze vechtpartij en P. lag op dat moment te slapen, maar toch werd de hele kamer beboet.

De jongens werden uiteindelijk ontslagen omdat ze geklaagd hadden bij de bedrijfsleiding van het bedrijf waar OTTO hen had geplaatst over de hoogte van het salaris dat OTTO betaalde in vergelijking met de overige werknemers daar. Ze kregen een kleine beetje salarisverhoging, maar hun contract werd niet verlengd. Enkele weken nadat zij uit het hotel en weg bij OTTO waren, hadden zij nog steeds niets ontvangen van de ongeveer 1000 euro waar ze beiden nog recht op hadden.

De campagne tegen OTTO

Van P. en A. hoorde de AGA nog veel meer schandalige verhalen over OTTO. Zo werden in het “hotels” in Hazerswoude waarin zij zaten regelmatig boetes uitgedeeld voor de meest absurde zaken: voor roken/blowen op het terrein van het hotel, voor het niet opruimen van de kamer, voor het niet tijdig klaarstaan bij het busje dat de werknemers naar de werkplaats bracht, etc. Het hotel was smerig en slecht onderhouden, had te weinig toilet- en douchemogelijkheden, geen voorzieningen voor ontspanning, te kleine en vieze keukens voor de bewoners, etc. De “hotel”kamers waren te klein voor vier personen, met alle gevolgen van dien: gebrek aan privacy, gespannen situaties, etc.

Na het horen van deze verhalen besloot de AGA/Vrije Bond samen met P. en A. tot een actiecampaagne tegen OTTO. De AGA nam meteen contact op met mensen van de ZSP, een anarcho-syndicalistische vakbond uit Polen en aangesloten bij de AIT/IAA, met wie de AGA al eerder had samengewerkt in de Groenflex-zaak. [1] Via de ZSP kwamen er meer klachten over OTTO boven water. Samen met het verhaal van P. en A. leidde dit tot een eerste informatieve tekst over OTTO. [2]

Vervolgens hebben de ex-werknemers samen met de AGA en de ZSP twee informatieve picketlines gehouden bij twee verschillende OTTO-hotels in Koog aan de Zaan en Diemen, waarbij flyers werden uitgedeeld aan de bewoners. In de flyers werden de werknemers op hun rechten gewezen en werd hun duidelijk gemaakt dat ze de misstanden bij OTTO niet moesten pikken. In de flyer stond ook het speciaal daarvoor aangemaakte emailadres (ottoslaveforce@gmail.com), waar mensen hun klachten over OTTO konden melden. Op

17 februari werd er tijdens de opening van het nieuwe OTTO-kantoor in Den Haag nog een picketline gehouden.

Ook de ZSP hield op verschillende plekken in Polen een aantal picketlines en Priama Akcia deed hetzelfde in Slowakije. De ZSP was ondertussen ook nog in contact gekomen met twee andere Poolse werknemers die bij OTTO hadden gewerkt en ook zij beweerden nog geld van OTTO te krijgen, onder meer voor achterstallig loon, een boete vanwege zogenaamde contractbreuk en een gevolgde cursus waarvoor ze financieel beloond zouden worden.

Waarschijnlijk naar aanleiding van de picketlines en de teksten over de misstanden bij OTTO die op het internet werden gepubliceerd, werd de Vrije Bond continu bestookt met e-mails en berichten op het antwoordapparaat door Paul Lam, de perswoordvoerder van OTTO. De Vrije Bond moest binnen 24 uur het geparodieerde OTTO-logo van zijn website halen, omdat er anders gerechtelijke stappen zouden worden ondernomen. [3]

Naar het hoofdkantoor in Venray

Op 21 maart besloten verschillende activisten, waaronder leden van de Vrije Bond, de AGA, de ZSP en verschillende sympathisanten, naar het hoofdkantoor van OTTO in Venray af te reizen. Het was de bedoeling om het bedrijf te blokkeren om zo de eisen van P. en A. en de twee andere Poolse werknemers kracht bij te zetten. Op de avond ervoor kwam men er helaas achter dat A. (die inmiddels weer naar Polen was vertrokken) zijn achterstallig loon en de boetes terug had gekregen. De directeur van OTTO Workforce Frank van Gool was daarvoor speciaal naar Polen gevlogen en had in een individueel gesprek met A. de terugbetaling van dit geld toegezegd, om zo A. het zwijgen op te leggen en de angel uit het conflict te halen. Er waren echter nog drie ex-werknemers over die een appeltje met OTTO te schillen hadden, dus nog genoeg reden tot actie.

In de vroege van maandag 21 maart vertrok er een de bus met zo'n twintig Vrije Bondsters, ZSPers, ex-werknemers van OTTO en sympathisanten vanuit Nijmegen naar Venray. Maar al in Nijmegen voelde men nattigheid nadat er politie was gesignaleerd bij de garage van de bus en bij het verzamelpunt in het centrum. Eenmaal in Venray aangekomen was het industrieterrein, waar het hoofdkantoor van OTTO zich bevindt, bezaaid met politieauto's. Toen de bus wilde parkeren op een nabijgelegen parkeerterrein, arriveerde onmiddellijk de politie, die de activisten sommeerde in de bus te blijven. Toen zij toch de bus verlieten, werden verschillende kameraden meteen gearresteerd. De rest lukte het echter toch om te voet bij het hoofdkantoor te komen, waar de security van OTTO hen samen met de politie stond op te wachten. Met spandoeken en veel lawaai werd er een gesprek geëist met Van Gool, die zich echter niet liet zien. Na een half uur lawaai werd uiteindelijk vrijwel iedereen gearresteerd, omdat men de politie weigerde de identiteitspapieren te tonen. In tegenstelling tot de eerder gearresteerde activisten werd deze groep niet mee naar het bureau genomen, maar in de bus voorgeleid voor de officier van justitie en daarna teruggestuurd naar Nijmegen.

Diezelfde middag is het echter toch nog gelukt om een gesprek af te dwingen met Van Gool. Opnieuw ging er een auto met P. en een paar Vrije Bondsters naar Venray, maar naast P. mocht er maar één persoon het gebouw in. Tijdens dat gesprek werden alle

misstanden aan de kaak gesteld en werden eisen aan OTTO voorgelegd, niet alleen de terugbetaling van het geld waar de drie ex-werknemers recht op hadden, maar ook algemenere eisen aan de leef- en werkomstandigheden bij OTTO [zie kader], die inmiddels het speerpunt van de campagne waren geworden. Het gesprek duurde ruim een uur, waarbij Van Gool P. en de Vrije Bond uitgebreid aan het woord liet, maar bij alle misstanden beweerde dat het om incidenten ging. Daarnaast ontkende hij ronduit dat het bedrijf een boetesysteem hanteert. OTTO zou zich aan alle regels houden. Van Gool zei tijd nodig te hebben om uit te zoeken wat er precies was misgegaan in het geval van P. en de twee andere ex-werknemers en wilde een vervolgesprek. In dat tweede gesprek, zo'n drie dagen later, bleef hij de misstanden bij OTTO ontkennen, maar zei ook dat hij ondertussen het geld waar P. recht op had, had overgemaakt op zijn rekening. Ook de twee andere ex-werknemers zouden het geld waar ze recht op hadden terugkrijgen, al hebben zij in werkelijkheid daarvan slechts een deel gekregen. [4]

Wat is OTTO Workforce?

Maar wat is OTTO Workforce nu eigenlijk voor een bedrijf? OTTO is zo'n tien jaar geleden opgericht als uitzendbureau dat zich specialiseert in het uitzenden van Poolse werknemers, maar zich inmiddels ook op andere Oost-Europese landen heeft gestort. Het bedrijf uit Venray is in die tien jaar uitgegroeid tot een kleine multinational met zo'n veertien kantoren in Nederland, Engeland, Polen, Tsjechië, Slowakije, Bulgarije en Hongarije [5]. Onlangs heeft OTTO ook de Duitse uitzendketen Olympia opgekocht en daarmee is zijn marktaandeel met 50% vermeerderd. Het bedrijf heeft dagelijks meer dan 10.000 Polen, Tsjechen en Slowaken aan het werk (waarvan zo'n 4.000 in Nederland) en had in 2010 een omzet van zo'n 160 miljoen euro. De directie van OTTO bestaat onder meer uit Frank van Gool (directievoorzitter), zijn vrouw Karolina Swoboda (operationeel directeur) en Guido Vreuls (Midden- en Oost Europa directeur). In de Raad van Advies zitten onder meer de (oud-)politici Hans Wiegel, Frank de Grave en René van der Linden. OTTO is aangesloten bij de Algemene Bond van Uitzendorganisaties (ABU), een werkgeversorganisatie van ondernemers in de uitzendbranche, en OTTO voldoet naar eigen zeggen dan ook aan alle eisen die door de ABU aan uitzendbedrijven worden gesteld. Zo betaalt OTTO zijn werknemers het in de ABU-CAO gestelde minimum uurloon van 8,64 euro. Maar zoals we hebben gezien in de gevallen van P. en A. verdient OTTO zijn geld op een andere manier. Door de hoge kosten voor huisvesting en vervoer en de boetes die lukraak worden uitgedeeld weet het bedrijf het minimumloon toch te ontduiken. Wanneer het, zoals bij P. en A. blijft bij een voorschot van 150 euro per week, komt het uurloon bij een werkweek van 38 uur uit op 3,95 euro per uur. Behalve op de werknemers zelf verdient OTTO dus ook flink aan het boetesysteem en de huisvesting van zijn werknemers in zogenaamde "Polen-hotels".

Het imago van OTTO in de media

OTTO doet er van alles aan om zijn eigen imago als goed uitzendbureau hoog te houden. Het bedrijf zou zich inzetten voor werkloze en dakloze Polen in Nederland. Tijdens de afgelopen honderdste viering van Internationale Vrouwendag heeft OTTO naar eigen

zeggen al zijn vrouwelijke werknemers in het zonnetje gezet door ze onder de leuze “brood en rozen” een boeket bloemen te geven, volgens OTTO “geheel in stijl van de oorspronkelijke betekenis van deze dag” [6] En om de geschiedenis nog meer geweld aan te doen, organiseerde OTTO afgelopen 1 mei een speciale kerkdienst in Amsterdam vanwege de zaligverklaring van Paus Johannes Paulus II, die werd bezocht door zo’n 450 mensen. Op de nieuwspagina van de website van OTTO vinden we vooral nieuws over hoe goed OTTO wel niet is, en hoe slecht andere uitzendbureaus wel niet zijn. Ook heeft OTTO een eigen YouTube-kanaal op internet, voor de verspreiding van zijn propagandafilmpjes.

De “Polen-hotels”

OTTO heeft zo’n 22 grootschalige wooncomplexen waar buitenlandse werknemers worden gehuisvest, voornamelijk in het Zuiden en Westen van Nederland. [6] Zo is er onder meer “OTTO World” een omgebouwde militaire kazerne in Laarbruch, waarvan prachtige propagandafilmpjes zijn met vrolijke werknemers, flipperkasten, fitnessapparatuur en een eigen supermarkt met Poolse producten, iets dat overigens weer riekt naar gedwongen winkelnering. Hoe leuk “OTTO World” er op de filmpjes ook mag uitzien, het blijft een barakkencomplex, geïsoleerd van de Nederlandse samenleving. “s Avonds en in het weekend zit men dus meestal “thuis” en doordat OTTO zowel werkgever als huisbaas is, wordt de scheiding tussen wonen en werken nogal vaag.

Volgens OTTO voldoet echter alle huisvesting aan het ABU-keurmerk voor huisvesting van arbeidsmigranten. Maar gezien de positie van de ABU als werkgeversorganisatie, moeten we dat keurmerk ook maar niet al te serieus nemen. Zo stelt de ABU bijvoorbeeld dat elke werknemer recht heeft op 10m² woonruimte per persoon. Los van het feit dat niemand het leuk vindt om voor lange tijd een kleine kamer te delen met drie vreemden, wordt de 10m² per persoon in de praktijk lang niet altijd gehaald, en dat voor een bedrag van 290 euro per maand.

De omstandigheden in het “hotels” in Hazerswoude waar P. en A. logeerden, waren ronduit slecht. Het hotel zag er zoals gezegd behoorlijk vervallen uit. Het pand werd voorheen ook gebruikt als hotel, maar stond vermoedelijk al lang leeg (aan het interieur te zien al sinds begin jaren tachtig), voordat OTTO het, waarschijnlijk voor een prikkie, kon huren. Uit de posters op de ramen van de buurtbewoners bleek dat zij ook niet zo blij waren met het “Polen-hotel” van OTTO, of misschien vooral wel niet met de Polen zelf, die immers wel eens een waardedaling van het lokale vastgoed zouden kunnen veroorzaken.

Niet alle hotels zien er zo slecht uit als dat in Hazerswoude. Het “Labourhotel” in Diemen (gebouwd door de Amsterdamse woonstichting De Key) zag er beter uit, maar dan moet je wel in een container willen wonen. Een gedeelte van de containerwoningen op het terrein wordt overigens ook aan studenten verhuurd, die waarschijnlijk geen betere en betaalbare woonruimte konden vinden in Amsterdam. Werknemers van OTTO mogen niet zelf op zoek naar betere of goedkopere woonruimte, want dan kunnen de OTTO-busjes ze niet meer ophalen.

Overigens is het “OTTO-hotel” (een camping met caravans en vakantiehuisjes) in Zeist ondertussen op last van de rechter gesloten, omdat een camping niet voor permanente bewoning mag worden gebruikt. Inmiddels is OTTO zijn huisvestingspoot aan het afstoten. De huisvesting zal uitbesteed worden aan Work en Stay, een bedrijf uit Maasbree (Limburg) dat gespecialiseerd is in het huisvesten van arbeidsmigranten. Van OTTO krijgt Work and Stay er nu zo’n 4400 arbeidsmigranten bij, die ook gehuisvest zullen worden in huisjes op campings en in vakantieparken, voormalige kantoren etc.

De strijd tegen OTTO gaat door

Over OTTO zelf zijn er bij de Vrije Bond en de ZSP inmiddels al weer nieuwe klachten binnengekomen van Poolse ex-werknemers van OTTO. De strijd tegen OTTO gaat daarom nog wel even door. OTTO is een van de grootste uitzendbureaus die zich specialiseren in Oost-Europese arbeidsmigranten, maar is ook zeker niet het enige uitzendbureau dat buitenlandse werknemers uitbuit. De verhalen over sommige, veel kleinere uitzendbureaus, zijn soms nog veel schrijnender. Gek genoeg zijn er de afgelopen maanden ook verschillende uitzendbureaus die contact hebben opgenomen met de ZSP en de Vrije Bond met het verzoek om de door OTTO uitgebuite werknemers maar naar hen door te verwijzen, omdat zij wel goed voor hun werknemers zouden zorgen. Uiteraard werken de Vrije Bond en de ZSP daar niet aan mee. Zij strijden immers niet alleen tegen malafide uitzendbureaus, maar tegen alle moderne koppelbazen en flexibilisering en bestaansonzekerheid (precariteit) in het algemeen.

Wil je meer weten over de campagne tegen OTTO Workforce? Kijk dan op de website van de Vrije Bond: <http://www.vrijebond.org/ottoslaveforce>.

Noten:

[1] <http://agamsterdam.wordpress.com/2009/03/18/acties-tegen-groenflex-in-nederland-en-polen>; <http://agamsterdam.wordpress.com/2009/02/06/poolse-uitzendkracht-vecht-terug-groenflex-zal-boeten>;

http://www.solidariteit.nl/extra/2009/poolse_uitzendkracht_vecht_terug.html.

[2] <http://www.vrijebond.org/problemen-met-otto-uitzendbureau>.

[3] <http://www.vrijebond.org/otto-workforce-probeert-vrije-bond-te-intimideren>.

[4] <http://www.vrijebond.org/persbericht-nav-repressie-en-geboekte-resultaten/#more-1159>.

[5] Er zijn kantoren in Venray, Warschau, Olomouc, Den Haag, Wroclaw, Banska Bystrica, Rugby, Opole, Presov, Gdynia, Gliwice, Budapest, Poznan en Krakau.

[6] De leus “brood en rozen” werd vermoedelijk gebruikt in de Lawrence Strike (1912): een staking in Lawrence, Massachusetts (VS) van vooral (vrouwelijke) immigranten die in opstand kwamen voor hoger loon en werd aangevoerd door de IWW “een vrouw zou met een bord hebben gelopen waarop stond “We want bread, but we want roses too.”

[7] OTTO heeft “hotels” in Laarbruch, Oss, Uddel, Diemen, Vaals, Vorstenbosch, Aalden, Noordwijk, Hapert, Boerdonk, Assen, Hazerswoude, Rijen, Lunteren, Koog a/d Zaan, Gouda, Den Bosch, Zeist, Wijk aan Zee en Hoogvliet.

De eisen van de campagne die Poolse ex-werknemers, de ZSP en de Vrije Bond aan OTTO Workforce stellen:

- **stoppen met het straf- en boetesysteem;**
- **mondelijke en contractuele beloftes moeten worden nagekomen;**
- **betere huisvesting voor een lagere huur;**
- **reiskosten moeten betaald worden door OTTO Workforce en niet door de werknemers zelf;**
- **salarissen moeten op tijd betaald worden;**
- **stoppen met de 500 euro boete voor voortijdige beëindiging van het contract;**
- **stoppen met het beboeten van werknemers die over hun ervaringen bij OTTO praten met derden.**

De volgende teksten geven een beter inzicht in het functioneren van het soort campagnes dat we hierboven beschreven, in de teksten die hier voor het eerst in het Nederlands vertaald zijn: ‘Building your own solidarity network’ en ‘Weakening the Dam’.

Beide teksten zijn door mensen van www.iww.org geschreven vanuit de praktijk van revolutionair strijdsyndicalisme, waarvoor anarchisten als Proudhon en Bakoenin mee de basis hebben gelegd – daarbij puttend uit hun brede contacten onder de strijdende arbeiders, van wie ze vele lessen leerden.

Nog verderop gaan we nog wat dieper in op een aantal specifieke aspecten van ‘anarchistisch organiseren’ met een samenvatting van de brochure ‘Anarchie is Orde’.

Het uitbouwen van een solidariteitsnetwerk

Een gids bij het uitbouwen van een solidariteitsnetwerk naar het voorbeeld van het 'Seattle Solidarity Network', geschreven door twee SeaSol organizers.

Door Cold B and T Barnacle

]Deze tekst is gebaseerd op de ervaringen van echte mensen. Gewone mensen zoals jij en ik. Het 'solidariteitsnetwerk' is het meest 'losse' en minst gepolitiseerde organisatiemodel dat in deze bundel aan bod komt.

Nochtans blijven de basiswaarden gelijkwaardigheid, vrijheid, autonomie en directe actie van fundamenteel belang. WIJ organiseren ons om problemen aan te pakken. Solidair: dit is geen liefdadigheidsgroep. 'An injury to one is an injury to all!'. Van iedere deelnemer wordt verwacht in de mate van het mogelijke een engagement aan te gaan naar de anderen. Van iedereen wordt verwacht te groeien als mens en als activist en onze ervaringen terug door te geven, ook buiten de groep en nadat we de groep eventueel hebben verlaten (bij een verhuis bijvoorbeeld).

Veel mensen zullen als eerste stap van het 'Organiseren om te winnen' bij deze stap beginnen. In de hierop volgende teksten wordt echter ook dieper ingegaan op een aantal zaken die ook voor dit soort organisatie fundamenteel zijn.

PP]

Inleiding.

Waar we beschrijven wat we met deze brochure willen bereiken en met wie.

Het 'Seattle Solidarity Network' (kortweg 'SeaSol' voor het gemak) is een kleine maar groeiende organisatie voor wederzijdse hulp onder werknemers en huurders, die strijdt voor specifieke eisen en daar collectieve directe actie voor voert. Ze is eind 2007 gesticht door leden van de Industrial Workers of the World (www.IWW.org) en werkt met directe democratie, draait volledig op vrijwilligers, heeft geen centraal bestuur en heeft geen andere structurele bron van inkomsten behalve kleine persoonlijke giften. We hebben met succes een heel aantal misbruiken van werkgevers en huiseigenaars gestopt, waaronder loondiefstal, verwaarlozing, diefstal van huurwaarborg, onverantwoorde 'kosten' en [predatory] agressieve rechtszaken.

We kregen de laatste paar maanden veel vragen van mensen in andere steden die een gelijkaardig initiatief willen nemen waar zij wonen. We willen in deze brochure voor hen onze ervaringen beschrijven in het opstarten én het verder uitbouwen van SeaSol.

Wij schrijven hier als individuen, niet uit naam van een organisatie.

Waar gaat het over?

We proberen hier de uitdagingen te bespreken bij het bepalen waar het over gaat in een de eerste stappen van het uitbouwen van een solidariteitsnetwerk.

De eerste stap in het uitbouwen van een organisatie is beslissen wat de functie, het doel ervan moet zijn: waar moet de organisatie voor dienen? Bij het opstarten van SeaSol hebben we er een punt van gemaakt die functie zeer breed te houden. Dat is één van onze grote sterktes gebleken. Vorige maand waren we in een strijd verwickeld met een verhuurkantoor over onterechte ‘kosten’. Vandaag met een restauranteigenaar over onbetaalde lonen. Volgende maand misschien tegen een bank, een verzekeringsmaatschappij of een schooldirectie.

Omdat mensen zo gewend zijn geraakt aan ‘single-issue’- of ‘deel’strijden vonden velen het in het begin moeilijk om te wennen aan het idee van een organisatie die niet enkel rond arbeidsstrijd of huisvesting of een andere specifiek soort strijd werkt, maar die vele soorten strijd kan aangaan. Er was ook een neiging om de ‘werkveld’ van het project tot specifieke sectoren van de arbeidersklasse zoals de armsten van de armen, arbeiders in specifieke industrietakken of specifieke buurten in grootsteden.

Liever dan ‘specialisten’ te worden hebben we er bewust voor gekozen ons werkveld breed en flexibel te houden. Elke werknemer en elke huurder in de buurt van Seattle kan meedoen en kan SeaSol bij zijn of haar strijd betrekken. Zo kunnen we zo veel mogelijk mensen bereiken en een constante strijd voeren. Dat betekent dat we ons liever niet gaan vereenzelvigen met onze situatie als huurder, buurt of werknemers van een specifieke industrie of bedrijf. We bouwen aan een gevoel van brede werknemerssolidariteit. Het betekent ook dat de activisten die het project opgestart hebben zichzelf niet moesten zien als mensen die eigenlijk buiten de groep staan die we willen organiseren: we maken er deel van uit.

Voorwaarden.

Waar we oplistten wat we nodig hadden om SeaSol op te starten.

Mensen die willen weten hoe SeaSol begon vragen vaak of we subsidies kregen, of we een kantoor hadden, of we misschien uitgebreide juridische kennis hadden. We hadden geen van die dingen. En we hadden ze niet nodig. Hoewel er een aantal eenvoudige dingen hadden die we wél absoluut nodig hadden en die waarschijnlijk essentieel zijn voor anderen die hetzelfde willen doen.

1. Één of twee goede ‘organizers’.

Van alle essentiële elementen is dit misschien de moeilijkste. Zonder ervaren organizer(s) is een nieuw netwerk tot mislukken gedoemd. Andere activisten kunnen komen en gaan, maar er moet minstens één iemand zijn die zéér toegewijd is, competent, georganiseerd, in staat om veel tijd in het werk te steken, en die vastbesloten is om minstens een paar jaar het nodige te doen. In SeaSol hebben we kunnen bouwen op de ervaring van een aantal mensen met organizing.

2. Het vermogen om minstens 15 à 20 mensen te mobiliseren.

Deze voorwaarde spreekt voor zich, maar mensen die weinig ervaring hebben met organizing overschatten vaak hoeveel mensen ze op de been kunnen brengen. Al te vaak zijn er 25 toezeggingen nodig om 15 mensen effectief aanwezig te hebben.

Voor de eerste acties van SeaSol (en voor we een telefoonboom hadden) moesten we mobiliseren onder onze vrienden. En onder de vrienden van onze vrienden, leden van de IWW, mensen van andere organisaties, enz. We stuurden emails naar een aantal oude maillijsten die we nog hadden van oudere radicale projecten. Onze eerste actie-uitnodiging was het enige opwindende dat sinds enige tijd over die lijsten was geggaan, en dat droeg waarschijnlijk bij tot wat we toen een zeer goede opkomst vonden: 23 mensen.

3. Het vermogen om mensen te bereiken die conflicten hebben met hun bazen, huiseigenaars, enz.

We hingen o.m. affiches op bij bushaltes (zie ook verder bij ‘een gevecht beginnen’).

4. Een aantal vanzelfsprekende details.

Een goed solidariteitsnetwerk beginnen kost weinig geld. Je hebt een plaats nodig waar je samen kunt komen, maar je moet geen kantoor huren. We vergaderden het eerste jaar gewoon bij iemand thuis. Je hebt een telefoonnummer nodig met een voicemail – we proberen niet eens ‘van wacht’ te zijn als de telefoon gaat (we zijn geen betaalde psychosociale dienst). We gebruiken een gratis voicemaildienst die de berichten naar onze interne mailinglijst stuurt. Je hebt ook een emailadres nodig, een website en iemand met wat ervaring met lay-out voor de affiches en flyers.

5. Een plan.

Misschien kom je in de verleiding om je solidariteitsnetwerk te lanceren door openlijk alle geïnteresseerde activisten uit te nodigen voor een startvergadering. Dat is waarschijnlijk een vergissing. Als de richting van het project niet door actie stevig is bepaald, raak je gemakkelijk uit de koers. In het beginstadium is het te verwachten dat je een heleboel verwarring en onenigheid krijgt als je een grote groep mensen met verschillende ideeën en agenda's samenbrengt. Ons kleine startgroepje bestond uit activisten die elkaar begrepen en vertrouwen en die meerdere maanden lang affiches hebben geplakt en die daadwerkelijk een aantal gevechten hebben gewonnen, voor we ooit onze vergaderingen publiek hebben aangekondigd en voor we ooit publieke activiteiten hebben georganiseerd (anders dan voor onze acties).

Een gevecht aangaan.

Waar we beschrijven hoe we mensen vinden die een conflict hebben met hun werkgever, huiseigenaar of andere. En hoe we hen betrekken bij de campagnes van SeaSol.

Affiches.

Vanaf het begin hebben affiches de belangrijkste manier geweest om mensen met conflicten te bereiken. We plakten ze vaak aan op telefoonpalen in arbeiderswijken of in

industriële buurten waar veel mensen werken. De beste plaatsen om ze te hangen is in onze ervaring bij bushaltes waar veel mensen verzamelen. Wie op de bus aan het wachten is kan beter de tijd nemen om een affiche te lezen dan iemand die voorbijkomt.

We houden de inhoud van onze affiches eenvoudig en direkt. We willen gevechten aangaan die we kunnen winnen met onze bestaande omvang en kracht. Onze affiches vermelden dan ook specifieke problemen die we denken aan te kunnen: ‘onbetaalde lonen?’, ‘gestolen huurwaarborg?’, bijvoorbeeld. Als iemand daadwerkelijk met zo een probleem geconfronteerd wordt zal hun aandacht gemakkelijk getrokken worden.

Afficheren is een ‘passieve’ vorm van ‘outreach’, gezien we het aan de bedrogen werknemer of huurder overlaten om ons te contacteren en om onze steun te vragen – eerder dan hun actief aan te spreken. Dat heeft een reden: mensen die het initiatief genomen hebben om ons te contacteren zullen eerder bereid zijn een actieve rol te spelen in een campagne. Bovendien wordt het voor ons gemakkelijker om een aantal voorwaarden te stellen als zij ons gecontacteerd hebben en niet andersom: zij zullen bijvoorbeeld actief betrokken moeten zijn in hun eigen strijd én zij zullen lid moeten worden van het solidariteitsnetwerk en een engagement moeten aangaan om ook voor de andere leden op te komen. Dát is de afspraak – te nemen of te laten.

Contact zoeken via affiches is niet gemakkelijk. Bij het begin van SeaSol twijfelden we er aan of iemand ons ooit zou bellen. We werkten weken aan de tekst en het ontwerp van twee verschillende versies (één voor baas-problemen én één voor eigenaar-problemen). We hingen wel 300 affiches op voor we het eerste telefoontje kregen. De affiches werden steeds weer verwijderd, dus we moesten ze keer op keer terughangen.

Er worden met absolute zekerheid mensen in jouw buurt bedrogen. Geef het niet op als ze je niet onmiddellijk gaan bellen. Als je blijft affiches ophangen op verschillende plaatsen en tóch nog geen telefoontjes krijgt overweeg je best je affiche anders te ontwerpen. In onze ervaring zijn de meest effectieve affiches die affiches die er niet uitzien als anarchistische propaganda. Probeer ze op felgekleurd papier te drukken en zorg ervoor dat de belangrijkste zaken echt in het oog springen (‘onbetaalde lonen?’, ‘gestolen huurwaarborg?’, etc), ook voor een toevallige voorbijganger.

Gebeld worden en een eerste vergadering beleggen.

Als we gebeld worden over een conflict met een werkgever of verhuurder, zal het ‘secretariaat van de week’ naar de voicemail luisteren en de beller terug contacteren. We stellen vragen, luisteren naar een korte versie van hun verhaal, leggen uit wat onze groep doet en regelen een ontmoeting als dat zinvol lijkt – gewoonlijk op een publieke plaats. Daar willen we minstens twee maar ten hoogste vier SeaSol-leden aanwezig, waarvan minstens één ervaren en geëngageerde ‘organizer’.

Agiteer – Educeer – Organiseer.

Op die eerste ontmoeting overlopen we de klassieke stappen van ‘Agiteren – Educeren – Organiseren’.

‘Agiteren’ is in dit geval alvast niet ‘speechen’. Het betekent wél: luisteren naar hun verhaal (zelfs als ze het je al verteld hebben aan de telefoon) en vragen stellen om de

precieze details van het onrecht in hun leven boven tafel te krijgen. Door de feiten te overlopen en door te praten ‘agiteren’ ze zichzelf – ze brengen met anderen woorden de emotionele krachten naar boven die hun ertoe bracht ons te contacteren. De emotionele respons op de vernedering en het onrecht is vaak zeer sterk, maar meestal begraven mensen die gevoelens om de dag door te kunnen komen. Nu moet het allemaal naar boven komen. Enkel dan zullen ze eraan toe komen om de voor hun (waarschijnlijk) nieuwe en beangstigende rol aan te meten van terug te vechten door directe actie.

In de volgende stap –‘Educeren’- helpen we hun begrijpen hoe we de zaak kunnen aanpakken door collectieve directe actie. We beschrijven kort hoe onze actiecampagnes werken en gebruiken hier reële voorbeelden bij. We geven hen een beeld van hoe hun eerste actie (het in groep afgeven van onze eisen) zou kunnen verlopen. We verkopen geen lucht, we liegen niet en we beloven hun niet dat we hun strijd ‘wel even voor hun zullen winnen’, maar schetsen de strategie achter onze campagnes en waarom ze vaak succes hebben. We gaan ook kort in op de andere sleutelementen die ze moeten begrijpen over SeaSol, in het bijzonder het feit dat we allemaal vrijwilligers zijn en dat we geen advocatenkantoor of sociale dienst zijn.

Tenslotte gaan we over tot het ‘Organiseren’: we gaan dieper in op de specifieke praktische zaken die we vragen van hun. Kunnen ze ons helpen hun strijd samen te vatten in een specifieke eis die we kunnen stellen? (zie verder in het hoofdstuk ‘Eisen’) Zijn ze in de mogelijkheid en zijn ze bereid om wekelijks onze vergaderingen bij te wonen om de campagne te plannen (als we de strijd zouden aangaan)? Zijn ze bereid lid te worden van het solidariteitsnetwerk, regelmatig telefoons te krijgen voor acties om andere werknemers en huurders en om ook naar die acties te komen als ze kunnen?

Beslissen om het gevecht al dan niet aan te gaan.

We besluiten de bijeenkomst door de opvolging af te spreken met hen: meestal via telefoon nadat de groep de kans kreeg om te besluiten of we het gevecht al dan niet aangaan. Vaak stemmen we hierover (meerderheidsbeslissing) op onze wekelijkse vergadering. Als het echt dringend is gebruiken we een procedure van ‘passieve consensus’: we emailen een voorstel over de kernlijst (voor mensen die nauw betrokken zijn en bereid zijn veel emails te ontvangen en te lezen) – als niemand binnen 24 uur bezwaar maakt is het voorstel aangenomen. Maar de situatie is zelden dringend en ernstig genoeg om deze procedure te verantwoorden en het is eenvoudig onmogelijk en onverantwoord om ze te gebruiken voor delicate beslissingen. We zorgen ervoor dat de betrokkene(n) niet aanwezig is/zijn: dan wordt het waarschijnlijk zeer moeilijk om ‘neen’ te zeggen.

We gebruiken in grote lijnen drie criteria om te beslissen om een gevecht al dan niet aan te gaan:

- * Is het gevecht overtuigend genoeg om ons en onze sympathisanten te motiveren?
- * Zijn de betrokkenen zélf bereid om deel te nemen aan de campagne?
- * Kunnen we winnen?

We evalueren de kansen om te winnen aan de hand van twee factoren: ‘hoe moeilijk is het voor de baas/verhuurder om op onze eisen in te gaan?’, wegen we af tegen ‘hoe moeilijk kunnen wij het hun maken?’ Bijvoorbeeld een restaurant dat een ontslagen afwasser nog

500€ loon weigert uit te betalen: het restaurant heeft maar één vestiging en wel in een toeristische buurt waar potentiële klanten verre van loyaal zijn aan een specifiek restaurant. Het restaurant heeft bovendien liquiditeitsproblemen.

Hoe moeilijk is het voor hun om toe te geven? Ze hebben geldproblemen, dus het kan voor hun zeer moeilijk zijn om 500€ te vinden. Aan de andere kant is dat altijd een kwestie van prioriteiten en 500€ is voor een zaak nu ook niet zó veel geld. Als we de druk hoog genoeg maken is de kans zeer groot dat de baas het geld geeft.

Hoe moeilijk kunnen we het hun maken? Ons vermogen om het moeilijk te maken voor een baas of verhuurder varieert van ‘we kunnen ze in verlegenheid brengen’ (relatief zwak maar soms nuttig) tot ‘we kunnen hun zaak sluiten’ (gewoonlijk het sterste argument dat we kunnen gebruiken). In het voorbeeld dat we hier gebruiken konden we de zaak waarschijnlijk sluiten door enkele maanden lang in het weekends piket gaan staan.

Na afweging van die twee aspecten kwamen we tot het besluit *dat we konden winnen*. Uiteindelijk bleek dat de restauranteigenaar (nadat hij door de 5 rouwstadia is gegaan: ontkenning, boosheid, onderhandelen, depressie en aanvaarding) niet wou testen of we zijn zaak inderdaad failliet konden doen gaan. De afwasser werd betaald.

Als we denken dat we een gevecht niet kunnen winnen (of als we de menskracht niet hebben, of als we al teveel hooi op onze vork hebben of...) gaan we het gevecht niet aan. We proberen van overwinning naar overwinning te blijven gaan om de groep gemotiveerd te houden en te doen aangroeien. Meegesleept worden in een gevecht dat we niet kunnen winnen zou het omgekeerde effect hebben. Als we sterker worden zullen we in de toekomst gevechten kunnen winnen die we vandaag nog niet kunnen winnen.

Eisen.

Waar we het formuleren en overbrengen van eisen bespreken.

Eisen formuleren.

Voor we kunnen besluiten of we een gevecht aangaan denken te kunnen winnen moeten we precies weten waar we voor vechten. Daar moeten we achter komen bij de eerste ontmoeting. Gewoonlijk hebben mensen nog geen eisen op het moment dat we ze ontmoeten. We moeten ze helpen een duidelijke, specifieke en redelijke eis formuleren die overgebracht kan worden aan de baas of eigenaar, waarin precies wordt verwoord wat we van hun verwachten om het probleem aan te pakken. De eis moet zo eenvoudig en kort mogelijk zijn. Soms is het nodig om meerdere eisen te stellen, maar het mag geen waslijst worden. Als de eis niet eenvoudig is, gerechtvaardigd is of belangrijk genoeg zullen ook onze eigen mensen de eis niet begrijpen of zich er niet helemaal achter kunnen zetten om ervoor te strijden. Als de eis niet specifiek genoeg is weten we uiteindelijk niet eens zeker of we eigenlijk wel gewonnen hebben.

Dit is een voorbeeld van een slecht geformuleerde eis aan een verhuurder:

“Los de vocht- en schimmelproblemen op die je zo lang hebt genegeerd.”

Het grote gebrek is hier dat de eis niet specifiek is. Hoe zullen we evalueren wanneer en hoe ‘de problemen’ zijn ‘opgelost’?

Dit is een betere formule:

“Herstel de lekken in de plafonds van keuken en leefruimte, die waterschade en schimmel veroorzaken.”

De eis is nu duidelijk en specifiek. Er is niet veel ruimte voor twijfel en discussie.

Eisen op papier zetten.

Het overbrengen van onze eisen doen we altijd door een eisenbrief te overhandigen. Als we onze eisen mondeling stellen worden we misschien meegesleept in een heen-en-weer gediscussieer dat enkel vertraging en verwarring veroorzaakt. Bovendien biedt het uitschrijven van de eisen aan de hele groep de gelegenheid om democratisch te besluiten welke boodschap we willen overbrengen, zonder veel kans op verwarring of misverstanden.

Natuurlijk moet(en) de betrokkene(n) zelf betrokken zijn bij het schrijven van de brief en moeten ze zich kunnen vinden in de uiteindelijke versie. Anderzijds wil dat niet zeggen dat we hun helemaal laten schrijven wat ze maar willen. De eisenbrief wordt geschreven in naam van het hele solidariteitsnetwerk, en we moeten dus zeker zijn dat we er als organisatie ook achter kunnen blijven staan en bereid zijn er een mogelijk lange en harde campagne over te voeren.

We houden onze eisenbrieven zéér kort en zakelijk. Dat is soms een uitdaging: de betrokkene heeft de neiging om in de brief alle opgebouwde boosheid en frustratie te steken of lange rechtvaardigingen voor de eisen te formuleren. We moeten duidelijk maken dat dat allemaal goed kan zijn om onze medestanders te mobiliseren, maar dat op dit moment allemaal in het debat met de baas of eigenaar gooien zal weinig bijdragen tot een goede afloop. In de eisenbrief richten we ons op drie dingen die we willen duidelijk maken: (1) wat is het probleem, (2) wat moeten ze eraan doen en (3) hoe lang we wachten voor we tot de actie overgaan.

Een voorbeeld:

23 oktober 2015

Beste,

Wij hebben vernomen dat uw voormalig werknemer, Becky, niet volledig betaald is voor het werk dat ze gedaan heeft voor uw restaurant.

Er ontbreekt 478€ onbetaalde lonen na haar maand tewerkstelling. De verschillende redenen die u hiervoor aanhaalt –ontbrekende ontvangstbewijzen en een ontbrekende fles wijn- lijken niet te bewijzen en niet in verhouding met het achterhouden van het loon.

Als eigenaar van uw restaurant is het uw verantwoordelijkheid uw personeel volledig te betalen.

Wij verwachten dat de betaling binnen 14 dagen gebeurt. Anders ondernemen wij verdere actie.

Hoogachtend,

Het SolidariteitsNetwerk

Email en telefoonnummer.

Het overbrengen van de eis.

Onze gevechten beginnen altijd met het –in groep- overbrengen van de eisen. We verzamelen met een groep mensen (10 à 30) en gaan met de betrokkene(n) naar het kantoor of de woning van de tegenpartij. Het is geen gewelddadige confrontatie, maar het is ook geen vriendenbezoek. De groep is daar om de aandacht van de tegenpartij te trekken, om te laten zien dat er echte steun is voor de eisen om ze te doen afzien van vergeldingsacties. We starten geen conversatie en gaan er ook niet op in – vaak zeggen we zelfs helemaal niets. Eens de hele groep verzameld is bij de tegenpartij komt de betrokkene naar voor en geeft de eisenbrief af, waarna we vertrekken.

Soms opperen mensen dat het sneller en gemakkelijker zou zijn om de eis(en) per email of per post te versturen. Dat kan soms kloppen (in de zin dat de boodschap sneller ter plaatse zou kunnen zijn met minder moeite) maar het zou ons grotere doel niet dienen: het bouwen aan het bekrachtigen van mensen. Het persoonlijk en in groep overhandigen van een eisenbrief draagt bij aan een gevoel van solidariteit – op een manier die onmogelijk is met een mail of een brief. De mensen die er aan deelnemen voelen zich persoonlijk verbonden met de strijd. Dat betekent dat ze een motiverende overwinning ervaren als de tegenpartij snel toegeeft. En als ze dat niet doet zijn alle aanwezigen waarschijnlijk meer gemotiveerd om in actie te komen. In beide gevallen bouwen we aan de toekomst op een manier die met het versturen van een brief niet mogelijk zou zijn.

Bij het het plannen van de overhandiging van onze eisen willen we niet dat de tegenpartij weet dat we komen. Zonder het verrassingseffect zou de actie veel minder impact hebben. Ze kunnen makkelijk zorgen dat ze afwezig zijn, of ze kunnen politie of ‘derden’ optrommelen op ons op te wachten. Dat is SeaSol ooit overkomen, toen we per vergissing in een online-aankondiging de naam van de tegenpartij hadden vermeld. Sindsdien letten we er extra op om de naam van de tegenpartij niet vrij te geven. Soms geven we ze een codenaam.

Het overhandigen van de brief kan een spannende ervaring zijn voor mensen, vooral nieuwe mensen. Als we de woonplaats of het kantoor van de tegenpartij naderen gaan de mensen voorop vaak sneller wandelen terwijl de mensen achteraan wat gaan aarzelen. We hebben dit er op uit zien draaien dat de eerste persoon bijna alleen aankomt in het kantoor en in alle spanning de brief al overhandigt en weggaat nog voor de backup kan binnenkomen. Dan gaat veel van de kracht verloren die spreekt uit de collectieve actie. Om deze situatie te vermijden letten we er nu op dat de mensen voorop traag wandelen en dat de persoon die de brief bij heeft achterop loopt tot we allemaal verzameld zijn tegenover de tegenpartij. Pas dan – als het volle gewicht van de groep duidelijk heeft kunnen spreken – komt de brievenbezorger naar voor en overhandigt die de eisen.

Waarom niet gewoon weigeren weg te gaan tot de tegenpartij toegeeft?

Zonder enige twijfel zou dit de tegenpartij in een aantal gevallen zo bang maken dat ze onmiddellijk toegeven. Maar wat als dat niet gebeurt? Wat als ze besluiten koppig te weigeren toe te geven? Het enige wat ze moeten doen om ons te counteren is de politie bellen en wachten. De politie zou ons allen (desnoods met geweld) verwijderen en met onze huidige kracht zouden we niet lang stand houden. Dan zitten we opgezadeld met een

juridische verdediging en kosten in plaats van verder acties te kunnen voeren. Bovendien kunnen we na zo een intense actie moeilijk nog verder escaleren in onze campagne.

We kiezen ervoor om weg te gaan van zodra we onze boodschap hebben overgemaakt, met de belofte van verdere acties: we houden het initiatief aan onze kant. Dat maakt het voor de tegenpartij zeer moeilijk om ons te counteren. We verschijnen voor ze goed begrijpen wat er aan de hand is en dan zijn we terug weg voor ze de hulptroepen kunnen inschakelen. We laten ze achter met de indruk van onze kracht en de vraag wat onze volgende stap kan zijn. Tenslotte –en afhankelijk van onze eis- is het niet altijd mogelijk voor de tegenpartij om ‘hier en nu’ op onze eisen in te gaan. Wat met het herstellen van een gebouw? Of betere uitrusting op het werk? Hoogstens verkrijgen we een geschreven belofte – die ze net zo makkelijk breken van zodra we weg zijn. Als ze ons al niet beschuldigen van afpersing, bedreiging, huisvredebreuk, racketeering of andere zaken...

Strategie

Waar we de basisprincipes van onze strategie samenvatten.

Als de tegenpartij niet toegeeft voor onze deadline verhogen we de druk. Door een volgehouden reeks acties mikken we op een in toenemende mate onplezierige situatie voor de tegenstander – waaraan ze enkel kunnen ontsnappen door onze eisen in te willigen.

Het heeft enkel zin om een eis te stellen als we ook bereid zijn én in staat zijn om er vervolg aan te geven met een actieplan dat hem kan dwingen toe te geven. Daarom evalueren we de drukpunten die we kunnen bewerken. Hoeveel mensen kunnen we verzamelen voor een bepaalde actie? Waartoe zijn die mensen bereid? Al die zaken vragen ernstige en bedachtzame analyse van onze krachten.

Onze campagnestrategie is gebaseerd op het elementaire inzicht dat de tegenpartij niet toegeeft omwille van wat wij hun aangedaan hebben – ze geven toe omdat ze bang zijn voor wat we ze in de toekomst kunnen aandoen. Dus moeten we in staat zijn om te **ESCALEREN**, of de druk mettertijd op te voeren, en moeten we **TEMPORISEREN** zodat we de strijd kunnen volhouden zolang dat nodig is. Tenminste één keer in een strijd brainstormen we over mogelijke tactieken en rangschikken de tactieken opgaand van minst druk naar meest druk. Dan maken we een plan van hoe vaak en in welke volgorde we die tactieken willen inzetten.

Om dat te illustreren geven we hier een lijst van de acties die we gebruikten in onze strijd tegen Nelson Properties, in volgorde van begin tot eind.

1. We deden de overhandiging van onze eisen met de grote groep.
2. We begonnen een langdurig aanplakken en herplakken van affiches “Huur hier NIET.” in de buurt van diverse gebouwen van Nelson.
3. We gingen bij huurders van Nelson deur-aan-deur gesprekken aan over de rechten van huurders.
4. We deden een reeks kleine piketten voor kantoren van Nelson.
5. We bezorgden brieven bij de burens van Nelson waarin we waarschuwden voor een (voorlopig anonieme) huisjesmelker in hun midden en belovend dat we met een

grote groep terug zouden keren om het probleem met elk van hun in detail te bespreken. We zorgden er natuurlijk voor dat Nelson zelf een kopie kreeg van de brief.

En we hebben gewonnen.

Een systematiek van Tactieken.

Waar we onze criteria beschrijven voor het evalueren van tactieken en een systematiek zoeken in de tactieken die we al hebben geprobeerd.

Hebben ze er last van? Kost het hen bijvoorbeeld geld? Schaadt het hun reputatie? Schaadt het hun carrière?

Hebben wij er last van? Belast het onze mensen teveel? Worden we ervoor gearresteerd, vervolgd of aangeklaagd?

Kunnen we er mensen voor warm maken? Zullen onze mensen er begrip voor hebben? Zullen ze het begrijpen? Zullen ze kunnen wat er moet gebeuren? Is het op een moment dat mensen ook beschikbaar zijn?

We willen dat al onze acties verder bouwen aan de ervaringen van mensen, hun (zelf)vertrouwen, kennis, vaardigheden en radicaliteit. We willen dat onze acties mensen bekrachtigt – in tegenstelling tot acties die mensen ontmoedigen doordat ze teveel afhankelijk zijn van bureaucraten, sociaal werkers, politici, advocaten en andere ‘experts’. Andere doelen vragen een andere aanpak. We proberen creatief en flexibel te zijn. Brainstormen over tactieken zijn soms hilarisch. Piket staat voor Pita Pit was geweldig omdat het een publiek restaurant was in een buurt met veel voorbijgangers. Piket staan voor Capitola Apartments was niet leuk: het was zeer moeilijk in te schatten wanneer potentiële huurders zouden opdagen om de plek te bezichtigen, maar het regelmatig terug ophangen van de affiches “Huur Hier Niet” werkte fantastisch.

Dit zijn een aantal van de tactieken die SeaSol tot hiertoe heeft gebruikt. Elk met voordelen én nadelen – en logistieke consequenties:

Flyeren aan een werkplek.

Flyeren aan een werkplek kan gericht zijn op klanten, op werknemers of op toevallige voorbijgangers. Actief flyeren is een beetje minder assertief dan een piket met borden en spandoeken. De inhoud kan puur informatief zijn, sympathie proberen op te wekken en bewustmaking beogen voor de situatie (zogezegd natuurlijk – het echte objectief is altijd de stuipen op het lijf van de baas jagen) of het kan openlijk bedoeld zijn om de klanten te overtuigen om niet binnen gaan (“Koop hier niks want...!").

Piket staan voor een winkel / restaurant / hotel / ...

Het kiezen van het moment voor een piket is zeer belangrijk en vaak verkennen we de omgeving om het moment met de grootste impact te kunnen kiezen. We hebben gemerkt dat directe boodschappen de meeste aandacht krijgen: “Koop/Huur/Eet/... Hier Niet!” trekt

de aandacht van mensen meer dan een algemeen “Rechtvaardigheid voor alle werkers!” of iets dergelijks. Als we piket staan delen we gewoonlijk tegelijk zeer assertieve flyers uit.

We hebben ook andere zaken uitgeprobeerd om verkoop te ontraden. In de strijd tegen ‘Jimmy John’s’ deelden we bijvoorbeeld bonnen uit voor Subway (een concurrent); in de strijd tegen Greenlake en in die tegen Nelson lieten we potentiële klanten de negatieve recensies zien die we verzamelden van diverse websites.; in de strijd tegen ‘Tuff Shed’ hadden we een lijst van concurrenten waarnaar we de concurrenten doorverwezen.

In sommige gevallen kan piket staan de huidige werknemers tegen ons in het harnas jagen, bijvoorbeeld in restaurants waar mensen afhankelijk zijn van fooien. Recent hebben we besproken of we niet beter een week of twee minder assertieve, informele piketten kunnen organiseren of minder assertieve flyers kunnen uitdelen voor we overgaan tot het ontraden en bemoeilijken van verkoop. Dat zou ons in de gelegenheid stellen om op een positieve manier contact te maken met de actieve werknemers en hun het probleem uit te leggen. We gaan intussen ook met de collectebus rond als als we piket staan voor een café of restaurant – de opbrengst geven we dan als fooi aan de werkers die inkomsten kunnen verloren hebben door onze actie.

Piket staan aan een kantoor.

Gewoonlijk heeft een piket aan een kantoor geen groot effect op de klanten, maar het brengt het bedrijf en het personeel wel in verlegenheid. Timing is opnieuw van essentieel belang: wat zijn de drukke momenten? Soms hebben we ons aan het piket afgevraagd of ze ons wel opgemerkt hadden. Dus zijn we recht voor de inkomdeur gaan staan tot ze ons vroegen om weg te gaan.

Affiches ophangen in de buurt van een winkel / restaurant / hotel.

Opnieuw kan de inhoud eerder informatief zijn, of bijvoorbeeld oproepen tot een boycott. Affiches zijn normaalgezien gericht op de voorbijgangers dus zorgen we ook dat ze zichtbaar zijn voor voorbijgangers (op ooghoogte in de richting van het voetpad, enz). Nadeel van affiches is dat ze vaak makkelijk en snel worden verwijderd.

Affiches ophangen in de buurt van leegstaande huureenheden.

De affiches zeggen gewoonlijk “Huur Niet Van [naam]!” of “Huur Niet Op [adres]!” en benadrukken de problemen die potentiële huurders zullen afschrikken: ongedierte, schimmel, diefstal van huurwaarborg, enzovoort. We benadrukken dat toekomstige huurders dezelfde problemen zullen ondervinden en schade zullen lijden onder het gedrag van de verhuurder. We spreken hier het eigenbelang van de potentiële huurders aan terwijl we in een “Koop Hier Niet!” flyer normaalgesproken eerder een moreel discours houden. Om zeker te zijn dat de verhuurder het verband ziet tussen de affiches en ons conflict/onze eisen, zetten we bijvoorbeeld onderaan een kleine verklarende tekst (bijvoorbeeld “Nelson Properties daagt op dit moment voormalige huurster Maria voor de rechtbank. Jij zou de volgende kunnen zijn als je van hun huurt.”)

De buren bezoeken met flyers.

De vuile was van de baas of verhuurder uithangen bij de buren kan hen soms sterk in verlegenheid brengen. Zeker als ze in een chique buurt wonen. Je kunt de buren aanspreken onder het mom dat ze –als buren- misschien de tegenpartij kunnen beïnvloeden om ‘het goede te doen’. Als ze dat werkelijk doen is dat waarschijnlijk eerder omdat het gedrag van de tegenpartij negatieve gevolgen heeft voor hun en voor de buurt, eerder dan om de morele ‘juistheid’ van onze eisen. Als ze maar druk uitoefenen is ons doel bereikt.

De werkplek van de verhuurder bezoeken (als die er is).

Een bezoek op de werkplek van de verhuurder is vergelijkbaar met een bezoek aan de buurt van zijn woning: we willen de tegenpartij in een ongemakkelijke positie plaatsen. Het is best om met een voldoende grote groep te verschijnen om veel aandacht te trekken en dan de baas en/of collega’s van de tegenpartij te spreken over het probleem. We hopen dat dit indirecte druk zal leggen op de verhuurder als hun baas zegt dat ze moeten zorgen dat een dergelijk bezoek niet weer plaatsvindt.

Een inleidende brief aan de buren en/of collega’s.

In het verleden gebruikten we onaangekondigde bezoeken als éénmalige tactiek. We slaagden erin de tegenpartij van streek te brengen, maar het leek hun niet zover te krijgen dat ze toegaven aan onze eisen. Het probleem was dat het geen aanhoudende druk tweewegbracht. Na de actie was het kwaad geschied – we hadden hun vuile was uitgehangen bij de buren/collega’s. Vooraf wisten ze niet dat het zou gebeuren. Het bracht dus noch vooraf, noch nadien bijkomende spanning of druk.

Nadat we dit probleem meerdere keren hadden vastgesteld hebben we besloten om de actie in twee delen te doen. De tweede fase is het bezoek zoals we het hierboven beschreven. De eerste fase –één tot drie weken eerder- is het versturen of discreet bezorgen (op de drempel van hun voordeur of onder de ruitenwisser van hun auto) van ‘inleidende brieven’ aan de buren en/of collega’s van de tegenpartij. We zorgen ervoor dat er ‘toevallig’ ook een exemplaar bij de tegenpartij terecht komt.

Hier is een voorbeeld van zo’n brief, uit de strijd tegen Nelson Properties.

“Hallo,

We richten ons tot u als bezorgde buurtbewoners in verband met een tragische situatie die u gezien uw positie waarschijnlijk kunt beïnvloeden.

Maria en haar gezin, die onlangs verhuisd zijn omdat ze gezondheidsproblemen hadden door nalatigheid van de verhuurder en die nu verder onrecht aangedaan worden door een gewetenloos bedrijf met de naam ‘Nelson Properties’, dat banden heeft met deze buurt. Nadat ze huur hadden geïnd maar nalieten zelfs elementair onderhoud te doen, sleepte Nelson nu Maria en haar gezin voor de rechtbank om hun nog meer geld af te persen (dat ze niet verschuldigd zijn en trouwens niet hebben) en houdt ook zonder gegronde leden de huurwaarborg in – een kleine extra winst voor Nelson, maar een groot verlies voor een gezin met een laag inkomen zoals dat van Maria.

Een groep bezorgde activisten zal binnenkort de buurt bezoeken om meer informatie te geven en deze zaak meer ten gronde te bespreken met wie dat wil.

We kijken er naar uit u te ontmoeten!

Hoogachtend,

SolidariteitsNetwerk.

[telefoon, website, etc]

Deze brieven zijn vaag en beleefd –we willen niet overkomen als ‘tuig’- maar ze zijn voor de tegenpartij én hun burens/collega’s een duidelijk signaal dat we binnenkort iets zullen gaan doen dat hun oncomfortabel zal maken. Er staat net genoeg in opdat de tegenpartij weet dat het over hen gaat, maar het is niet per sé helemaal duidelijk voor de burens en/of collega’s over wie het precies gaat. Dat laat ons toe om specifieker te worden en meer informatie vrij te geven bij ons daadwerkelijke bezoek.

In dit voorbeeld waren we al een maand met hun in conflict. Ze gaven toe binnen de twee dagen nadat we deze brief hadden bezorgd.

Affiches uithangen in de buurt van de woonplaats van de tegenpartij.

We hebben gemerkt dat dit een zeer effectieve manier is om de vuile was uit te hangen bij de familie en burens van de tegenpartij. Het is vergelijkbaar met persoonlijk ter plaatse opdagen, maar het is gemakkelijker: er zijn minder mensen voor nodig en kan zo vaak mogelijk herhaald worden als de affiches worden verwijderd. Zorg ervoor dat de naam van de tegenpartij vermeld wordt op de affiche en –waar mogelijk- een foto van de persoon in kwestie, hun kantoor of woning.

Het toespreken van de gemeenteraad.

De meeste gemeenteraden voorzien een moment waar iedereen aan het woord kan komen. Soms worden die momenten gefilmd of wordt het geluid opgenomen. Vaak is er weinig volk, zodat een grote georganiseerde groep met een sterke boodschap zeker de aandacht zal trekken. Dat is vooral nuttig als de tegenpartij (zaken)relaties heeft met de gemeenteraad, of als de gemeenteraad beslissingen moet gaan nemen die de zaakvoering van de tegenpartij kan beïnvloeden. Anders is de impact van deze actie waarschijnlijk klein, tenzij de tegenpartij een uitzonderlijk publiek figuur is die uitzonderlijk bezorgd is om hun reputatie.

Verschijn goed voorbereid met een korte toespraak, zodat je niet moet gaan improviseren. Deze tactiek heeft meer resultaat in combinatie met een piket aan de ingang bij het begin van de vergadering. We hebben gemerkt dat het indruk maakt als iedereen rechtstaat terwijl de toespraak wordt voorgelezen en iedereen na afloop applaudiseert. Zo voelt de vergadering de aanwezigheid en het gewicht van de groep in verband met wat de spreker zegt.

Events ‘crashen’ (bijvoorbeeld Open Huizen Dag).

Deze tactiek heeft meest zin in een langdurig conflict, waar je het de tegenpartij op alle mogelijke manieren zo moeilijk mogelijk probeert te maken. Als je (bijvoorbeeld door op internet te zoeken) dat een bedrijf waarmee je in conflict bent een publieke activiteit plant,

kun je je met een aantal mensen ‘incognito’ –zonder uiterlijk vertoon van protest- onder het publiek mengen. Op een afgesproken teken of signaal begint een deel (of iedereen) flyers uit te delen om de aanwezigen te informeren over het wangedrag van het bedrijf.

Piket staan bij publieke bijeenkomsten en evenementen.

Alle publieke bijeenkomsten, congressen of andere evenementen waar de tegenpartij op één of andere manier bij betrokken is kan een kans zijn om piket te gaan staan. De tegenpartij heeft misschien banden met overheidsinstanties, sponsort misschien bijeenkomsten van bedrijven, is misschien lid van een Rotaryclub of heeft banden met een liefdadigheidsinstelling. Ook daar zijn misschien gelegenheden om hun reputatie te ‘kleuren’ in de ogen van mensen wier opinie misschien belangrijk is voor hun.

Bellen om een afspraak te maken voor een bezoek aan een appartement.

Als een verhuurder eigendommen probeert te verhuren kun je bellen om afspraken te maken ter plaatse. Dit werkt best in combinatie met een piket of flyereren aan het kantoor of bij het te huur staande gebouw. De persoon die de afspraak maakte kan (1) niet komen opdagen en later bellen om te zeggen dat ze van gedacht veranderd zijn nadat ze de flyer hebben gekregen of (2) als ze goed kunnen acteren kunnen ze doorgaan met de bezichtiging en dan zeer oncomfortabel zijn door het piket/de flyeractie buiten.

Online recensies.

Sommige bedrijven zijn zeer afhankelijk van het internet om klanten te werven. Er zijn verschillende populaire websites waar iedereen recensies, ervaringen en meningen kan achterlaten over een bedrijf. Een plotse storm van negatieve recensies kan grote impact hebben. Bovendien is het een leuke actie waar veel mensen aan kunnen deelnemen op elk vrij moment. Zelfs sympathisanten uit andere steden kunnen deelnemen. Als deze actie effectief wil zijn is het belangrijk dat de tegenpartij kan zien dat de storm negatieve recensies verbonden is met jouw conflict en eisen.

Satirische ‘liefdadigheids’evenementen.

Als de tegenpartij rijk is en kwetsbaar voor imagoschade, is het houden van een zeer zichtbaar ‘liefdadigheids’evenement ter hunner attentie misschien een slimme manier om ze belachelijk te maken. Voor maximaal rendement van deze tactiek moet er lang vooraf gepland worden en moet er zo uitgebreid mogelijk reclame voor gemaakt worden met affiches en flyers. Hier is een voorbeeld:

“Verpauperde huiseigenaars [X en Y – vul zelf in] Singh hebben uw hulp nodig! Al maanden kunnen ze de minimale veiligheids en gezondheid van hun huurders niet betalen, zoals drinkbaar water en ventilatie – in het huis op [Adres – vul zelf in]. Uit protest wil het gezin dat daar woont nu de huur niet meer betalen. De eigenaars hebben dat geld echter zo hard nodig dat ze het gezin voor de rechtbank hebben gedaagd en het gezin willen laten uitzetten.

U en uw gezin zijn van harte welkom op een benefiet voor [X en Y – vul zelf in] op [datum – vul zelf in].

Kom lekker eten en draag zo veel bij als u maar kunt.”

Toen we uiteindelijk onze strijd wonnen was één van de voorwaarden om toe te geven dat we formeel beloofden geen benefietevenementen meer te organiseren ‘voor de tegenpartij’.

Huurdersonderzoek.

In een conflict met een grote verhuurder kan het zinvol zijn een deur-aan-deur-ronde te organiseren waarbij alle andere huurders hun rechten wordt uitgelegd en gevraagd wordt of ook zij problemen hebben met de eigenaar. We noemen dit een ‘huurdersonderzoek’. Over het algemeen maken we een A5-flyer met een lijstje van veel voorkomende problemen tussen huurders en verhuurders en nodigen we mensen uit om contact op te nemen als ze meer informatie willen over hun rechten. We maken er een punt van om een aantal flyers achter te laten in de buurt van het gebouw, zodat de verhuurder zeker op de hoogte is van ons bezoek. Daar worden eigenaars gewoonlijk zeer ongemakkelijk van, en het is een geweldige manier om goede relaties aan te knopen met de andere huurders die (nog) niet direct bij het conflict betrokken zijn.

Boycot-pact en weigeren te gehoorzamen.

We zijn in een aantal conflicten verwickeld geweest waarbij een groep huurders allemaal met uitzetting of grote huurverhoging bedreigd werden. In die situatie is het een krachtige tactiek als iedereen (of toch zo veel mogelijk) een wederzijds ‘boycot-pact’ sluiten, en er de eigenaar van op de hoogte brengen dat geen van hen zal gehoorzamen of het gebouw vrijwillig zal verlaten tot de eisen zijn ingewilligd. Dat brengt de tegenpartij in een lastig parket, omdat de gedwongen uitzetting van zelfs één huurder een tijdrovend en duur proces is – dat voor een hele groep huurders waarschijnlijk zelfs onmogelijk zal blijken. Op zijn minst is het waarschijnlijk gemakkelijker en goedkoper om de eisen gewoon in te willigen. Hier is een voorbeeld van een dergelijke brief, die getekend werd door tien huurders van een appartementsgebouw:

“Als huurders van [(Naam en) adres van het appartement] melden wij u met dit schrijven dat wij niet aanvaarden dat wij op deze wrede en onrechtvaardige manier gedwongen worden onze huizen te verlaten. U hebt ons voor een zo extreme huurverhoging gesteld dat u zeker weet dat wij in de onmogelijkheid zijn om onze woning nog langer te betalen. Het lijkt er sterk op dat uw enige bedoeling hiervan is ons uit onze huizen te verdrijven.

Als we gedwongen worden onze huizen te verlaten, zullen we erop staan dat u elk van ons ondersteunt bij onze verhuis zodat we allemaal een nieuwe geschikte woonst vinden en niet op straat komen te staan.

Bij deze beloven alle ondertekenaars:

Tenzij en tot ieder van ons adequate ondersteuning hebben gekregen bij het vinden van een nieuwe geschikte woonst zullen wij de verhoogde huur niet betalen en zullen wij het gebouw niet vrijwillig verlaten.”

Vergaderingen.

Waar we bespreken wat er nodig is om een SolidariteitsNetwerk inclusief, democratisch en effectief te maken.

Vergaderingen zijn een wat saai onderwerp om over te schrijven of te lezen, maar we brengen meer tijd door samen op vergadering dan samen op acties. Vergaderingen dienen voor de feitelijke planning van onze campagnes. In onze vergaderingen oefenen we met directe democratie in de praktijk. In dit hoofdstuk overlopen we een aantal belangrijke gewoontes die we aangenomen hebben bij onze vergadering.

We vergaderen elke week. En we krijgen écht dingen gedaan tijdens onze vergaderingen.

Bij de opstart vergaderden we slechts om de twee weken. De lange tussenpozen hielden in dat het leeuwendeel van de logistiek en planning van onze strijd tussen de vergaderingen door moest gebeuren onder de meest actieve mensen. Dat maakte het moeilijk voor nieuwere mensen om echt te participeren. Het belastte onze agenda ook ernstig. Toen we uiteindelijk wekelijks gingen vergaderen en de vergaderingen gingen opsplitsen in kleinere onderdelen en groepjes waar nodig en zinvol, ging onze groeiomvang en het aantal gevechten dat we aankonden sterk de hoogte in. Nu zijn die vergaderingen de plaats waar bijna al onze planning gebeurt en is er zelden nog nood aan extra vergaderingen tussendoor. De regelmatige vergaderingen bieden een plek waar elk lid die dat wil gemakkelijk kan deelnemen en bijdragen -aan de zijde van meer ervaren mensen- aan het plannen en uitvoeren van onze campagnes. Dit soort toegankelijkheid van de groep, waarbij nieuwe mensen gemakkelijk taken kunnen opnemen en betrokken kunnen worden bij het organisatiewerk, geeft ons vleugels en maakt het mogelijk meer mensen aan te trekken en zich tot ervaren organizers te ontwikkelen. Bovendien komen mensen nu stipter naar onze vergadering, omdat er meer gebeurt en het dus meer de moeite loont om te komen.

We omschrijven duidelijke verantwoordelijkheden voor specifieke taken.

In een vertegenwoordigende democratie of in een van bovenaf geleide organisatie met een directieraad, is er gewoonlijk een vaststaand onderscheid tussen ‘wetgevende’ en ‘uitvoerende’ rollen; met andere woorden tussen diegenen die de beslissingen nemen en diegenen die ze moeten uitvoeren. In een directe, participatieve democratie als SeaSol ligt dat anders. Omdat we geen vast ‘uitvoerend’ orgaan hebben waarvan we kunnen verwachten dat het onze beslissingen uitvoert, moeten we ons afvragen wie van ons zal zorgen dat de taken worden uitgevoerd? Anders geraken een aantal zaken niet gedaan en is onze democratische beslissing zinloos. Als we iemand de verantwoordelijkheid geven over een specifieke taak, geven we die daarmee nog geen gezag (in de zin van ‘een mogelijkheid om dwingend op te treden’ over anderen). Ze moeten beleefd om hulp vragen en hopen dat anderen bereid zullen zijn om samen te werken. Als niks anders lukt, zullen ze het zelf moeten oplossen.

We stellen een agenda op aan het begin van elke vergadering.

Om het even wie aan het begin van een vergadering aanwezig is kan onderwerpen op de agenda zetten. Het opstellen van de agenda duurt niet lang omdat de onderwerpen week na week grotendeels dezelfde blijven: inkomende telefoons, lopende conflicten bespreken in kleine groepjes, outreach om nieuwe leden te zoeken, enz.

Tijd is essentieel.

Sommige mensen zien in vergaderingen een mogelijkheid om hun hart te luchten en om lange toespraken te houden over een resem onderwerpen. Als we dat toestaan duren onze vergaderingen eindeloos en krijgen we niets gedaan. Om dat te voorkomen bepalen we voor elk onderwerp een maximale tijdsduur en vragen we iemand om de tijd in de gaten te houden. Dat laat ons toe om de duur van de vergadering te controleren en om zeker de belangrijkste zaken gedaan te krijgen.

We gebruiken actieve vergaderbegeleiding.

In onze ervaring is de misschien wel belangrijkste factor in het doen werken van een SeaSolvergadering, het werken met een actieve en competente begeleiding. Het is de taak van de begeleider om ervoor te zorgen dat we de agenda afwerken, dat de beslissingen democratisch worden genomen, en dat iedereen die dat wil effectief kan deelnemen. Dat is geen eenvoudig te leren vaardigheid, en het kost tijd, moeite en oefening om haar te ontwikkelen. We proberen elkaar voortdurend te helpen om onze vaardigheden te ontwikkelen.

Hier zijn een paar tips die we gebruiken om nieuwe mensen een vergadering te laten begeleiden:

‘Tips en tricks’ voor het begeleiden van SeaSol-vergaderingen.

“- Probeer in wat mensen zeggen concrete voorstellen of ideeën te horen. Probeer het gesprek te sturen naar beslissingen en het uitvoeren van die beslissingen. Laat het gesprek niet in herhaling vallen.

- Herformuleer voorstellen om zeker te zijn dat iedereen weet waarover precies beslist wordt. Zinnetjes die je kunt gebruiken zijn bijvoorbeeld ‘Wat ik hoor, is...’ en ‘Er is een voorstel om...’

- Houd een stemming als er twijfel is over of een beslissing nu al dan niet genomen is.

- Houd bij wie over een onderwerp wil spreken of een uitspraak wil reageren. Laat mensen in de juiste volgorde aan het woord. Doe beroep op een helper als het te moeilijk vindt om dit goed bij te houden.

- Je kunt gerust mensen onderbreken als ze hun beurt niet afwachten, te lang praten of anderen onderbreken.

- Maak geen misbruik van je positie om je eigen mening meer gewicht, tijd, gezag, ... te geven.

- Wees neutraal als je een stemming afroept en gebruik voor alle voorstellen dezelfde manier van spreken (‘Wie is voor?’, ‘Wie is tegen?’, enz)

- Zorg dat iemand de tijd bewaakt en iemand verslag neemt.

- Bereken aan het begin van de vergadering hoe lang de vergadering zal duren aan de hand van de voorziene tijdsduur van elk onderwerp, de pauzes, enz. Zo weet iedereen waar ze aan toe zijn. Misschien nemen mensen dan wat minder tijd als ze die niet echt nodig hebben.
- Je kunt de persoon die de tijd bewaakt vragen om je op tijd te verwittigen dat de tijd bijna op is (5 min, 3 min, 1 min).
- Vraag de toestemming van de aanwezigen om de tijd voor een bepaald onderwerp te verlengen (eventueel door een snelle stemmingsronde hierover).
- Controleer regelmatig hoeveel tijd er nog voorzien is, en wanneer het voorziene einde is.
- Nood aan een pauze? Sterk betrokken bij een onderwerp of met één van de mensen met een conflict/meningsverschil? Vraag iemand anders om even van je over te nemen.
- Als je een droge mond krijgt, is dat een teken dat je teveel aan het praten bent.

Mobiliseren.

Waar we beschrijven hoe we erin slagen genoeg mensen op onze acties te verzamelen

Gezien het punt van een solidariteitsnetwerk is om ons te engageren in directe actie, is het mobiliseren van mensen voor acties één van de belangrijkste zaken die we doen als groep. We nemen ons mobilisatievermogen zéér ernstig. We proberen ervoor te zorgen dat we de tijd van mensen niet verknoeien en ze niet van het kastje naar de muur sturen door onnodig afspraken af te zeggen of planningen te veranderen. We proberen er ook voor te zorgen dat onze acties motiverend zijn en de moeite waard om af te komen.

Ons belangrijkste middel om mensen te mobiliseren is een telefoonpyramide. Op dit ogenblik met ongeveer 170 mensen in en rond Seattle. Elk lid van het team (Zie het hoofdstuk over “Organisatievermogen en groepsstructuur”) is een ‘tak’ van de ‘boom of een ‘weg’ naar de ‘pyramide’ en mobiliseert een tiental mensen wanneer we een grote actie organiseren. Als het enigzins mogelijk is proberen we de kracht van bestaande sociale relaties gebruiken. We hebben ook een mailinglijst voor aankondigingen van acties en andere zaken. Mailinglijsten zijn geen goede manier om mensen naar een activiteit te doen komen, maar ze zijn een handige herinnering en een goede referentie voor gemaakte afspraken (verslagen, etc). Een individuele email die je naar een vriend stuurt die zijn of haar emails vaak bekijkt is een ander verhaal – dat kan natuurlijk net zo goed werken, maar is niet voor iedereen even evident.

Ongeacht hoe we mensen contacteren voor een actie: ons doel is altijd om een antwoord te krijgen (‘ja’, ‘neen’, ‘misschien’, ‘ja, tenzij...’, of ‘nee als...’, etc) op de vraag of ze al dan niet komen. Iemand die zegt ‘ik zal er zijn’ maakt meer kans op ook echt op te dagen dan iemand die een sms-je kreeg maar niet antwoordde. Daarom proberen we mensen echt te bellen en proberen we hun echt te spreken in plaats van een berichtje achter te laten op hun voicemail (dat doen we natuurlijk ook – maar alleen als een gesprek echt niet blijkt te lukken na verschillende pogingen).

Het is belangrijk dat we realistische verwachtingen hebben over de **opkomst**. Als we echt veel mensen willen op een actie vraagt dat gewoonlijk veel werk en organisatie. Van de dertig mensen die ‘ja’ zeggen dagen er in onze ervaring tussen 15 en 20 mensen op. Van de

10 mensen die ‘misschien’ zeggen kunnen we er hoogstens 2 verwachten (‘misschien’ is in de praktijk vaak als ‘neen’ te tellen als je de opkomst vooraf probeert in te schatten!).

Om consequent genoeg mensen te mobiliseren gebruiken we structuur en collectieve verantwoordelijkheid. Ons team heeft altijd een deadline voor de telefoonronde: we rapporteren onze resultaten naar elkaar via email op een bepaald moment (de volgende vult aan bij de vorige mail – als twee mails elkaar kruisen voegt de volgende de optelsommen terug samen). Één iemand belt de mensen op die te laat rapporteren om te zien of ze misschien hulp nodig hebben en zo nodig te helpen.

Structuur en organisatievermogen.

Waar we de uitdagingen bespreken wat betreft de organisatiestructuur en onze ontwikkeling tot stevige organizers.

In het begin had SeaSol omzeggens geen formele structuur. Daar was niet veel behoefte aan, gezien we een kleine groep mensen waren die niet zo heel actief waren. We kwamen tot de vaststelling dat we daar later wél meer nood aan zouden hebben, als de groep groter en actiever werd, maar we probeerden de organisatie niet vooraf op te bouwen. Achteraf gezien lijkt dit de juiste beslissing geweest te zijn. Als we onze tijd hadden gevuld met het discussiëren over, het plannen en dan in stand houden van formele structuren die we misschien ooit nodig zouden gaan hebben, zou een zware belasting geweest zijn op ons actievermogen en het bouwen aan échte kracht. In de praktijk hebben we stap voor stap stukken structuur toegevoegd aan de organisatie waar nodig (een ‘team’, een secretariaat, afspraken rond lidmaatschap), op het tempo van de groei en de complexiteit van de organisatie omdat de behoefte eraan groeide én het vermogen om die structuur te dragen en in stand te houden groot genoeg werd.

Het hele eerste jaar hebben we het administratieve werk ‘spontaan’ door één gemotiveerd en betrouwbaar persoon laten doen die veel tijd had: alles wat te maken had met telefoneren, antwoorden op mails, vergaderingen beleggen, etc voor de eerste conflicten. Die rol was niet eens duidelijk omschreven en de persoon in kwestie helemaal niet verkozen. Het werk moest gedaan worden en als er slechts één iemand was die het werk kon én wilde doen, dan was dat gewoon zoals het was. Later – eens we meerdere betrouwbare en toegewijde mensen hadden die die lasten konden dragen- hebben we de rol van ‘secretariaat’ vastgelegd; als een taak die bijna wekelijks roteert onder de leden van het ‘team’.

Bij het ontwikkelen van onze structuur hebben we altijd geworsteld met het feit dat er dramatisch ongelijke engagementen waren tussen verschillende mensen in de groep (die bovendien veranderen in de tijd, etc). In principe willen we dat iedereen even grote inbreng heeft, maar dat lijkt quasi onmogelijk te zijn in een vrijwilligersorganisatie. We zullen altijd (als we geluk hebben tenminste) een aantal mensen hebben die hun halve actieve leven aan het solidariteitsnetwerk willen besteden, terwijl anderen hoogstens af en toe een email willen ontvangen en de rest ergens tussenin te vinden is. We hebben besloten die ongelijkheid gewoon als een gegeven te beschouwen en een structuur te ontwikkelen die

plaats biedt voor mensen met diverse engagementen. We proberen het iedereen zo gemakkelijk mogelijk te maken om van het éne engagement naar het andere over te schakelen.

Als iemand zich online aanmeldt voor onze telefoon- of emaillijst zonder ooit naar een actie of een vergadering te zijn gekomen beschouwen we in principe als ‘sympathisant’. Zij krijgen hoogstens één keer per maand een telefoontje om ze uit te nodigen voor een actie. Eens iemand op een actie aanwezig is geweest zullen ze op het einde van de actie uitgenodigd worden om ‘lid’ te worden. ‘Lid’ zijn betekent niet dat ze lidgeld of afdrachten moeten gaan betalen, wel dat ze zichzelf als deel van de organisatie kunnen beschouwen en het engagement kunnen aangaan om naar acties te komen als ze dat kunnen – én daar ook vaker voor uitgenodigd worden via telefoon en mail. Als iemand zich aanmeldt omdat ze zelf in een conflict verwickeld zijn waar ze onze hulp voor willen, moeten ze lid worden als ze dat nog niet waren.

De ‘organizers’ nemen de grootste verantwoordelijkheid op. Dat zijn de leden die in het ‘comité’ of ‘team’ zitten. Hoewel het technisch gesproken een verkozen comité is, moedigen we in praktijk zo veel mogelijk mensen aan om in het ‘team’ te stappen. Organizers nemen zich voor om alle wekelijkse vergaderingen bij te wonen en de ‘takken’ van de telefoonpyramide te zijn als we mobiliseren. Leden die in dit ‘comité’ actief zijn, zijn ook de mensen die de oproepen beantwoorden en die mensen ontmoeten die een eventueel conflict willen aangaan en dus lid willen worden. Het team heeft geen speciale bevoegdheden en vergadert zelfs niet apart van de rest van de groep. Het is een positie van verantwoordelijkheid, niet van autoriteit en macht.

Het bestaan van deze kerngroep is absoluut van levensbelang voor ons vermogen om de boel draaiende te houden en consistent dingen gedaan te krijgen (zonder grote ‘ups’ en ‘downs’ die beide verwarrend, vermoeiend en demotiverend zijn – en in combinatie al helemaal uit den boze). Als projecten geen groep mensen hebben die het engagement aangaan om een bepaalde hoeveelheid werk te verzetten, neigen ze ertoe één of twee oververmoeide en overwerkte zielen op te zadelen met de taak de boel bij elkaar te houden terwijl anderen het evident gaan vinden dat de boel gewoon draait (“Waw, dit werkt gewoon! Gemakkelijk! En zo organisch!”).

De energie die we niet steken in het organiseren van de fundamenten, proberen we te steken in het ontwikkelen van de organisatietalenten van nieuwe mensen. We hebben semi-regelmatige trainingen waar de uitgangspunten en fundamenten aan bod komen van het organiseren van campagnes en directe actie. Nadien volgen we mensen via 1-op-1 op in sessies waar we onze sterktes, uitdagingen en doelstellingen als organizers bespreken.

We zoeken vaak een teer evenwicht tussen het ontwikkelen van nieuwe mensen en het verzekeren dat taken effectief uitgevoerd worden. Mensen worden niet graag van te kortbij gemanaged, maar aan de andere kant is het ook geen optie om ze dan maar te laten falen of fouten te laten maken: dat kan nog meer ontmoedigen en ontkrachten. We gebruiken een aantal strategieën om dat evenwicht te zoeken.

Ten eerste zorgen we voor een groepscultuur die min of meer frons bij wispelturig gedrag en die betrouwbaarheid waardeert. Als je een taak opneemt verwacht iedereen ook dat je de taak zal uitvoeren binnen de afgesproken tijd, en dat je op tijd rapporteert over je

voortgang en eventuele (hulp)vragen waar je mee zit. Als je dat doet krijg je het respect van de groep. Als je dat niet doet verlies je wat respect van de groep. Zo ontstaat sociale druk om te doen wat je belooft.

Ten tweede proberen we mensen over hun angsten en mogelijke hindernissen te helpen – we proberen ze andere aspecten van organiseren te laten ontdekken. Dat kan door mensen te helpen de eerste keer/keren dat ze een specifieke taak opnemen, en dan de volgende keer te vragen ‘Waarom begeleid jij de vergadering deze keer niet?’. We zeggen: “1 keer zien, 1 keer doen, 1 keer doorgeven”, maar bedoelen natuurlijk “enkele keren zien, vele keren doen, altijd doorgeven”.

Ten derde volgen we elkaar op om elkaar te ondersteunen en te helpen hindernissen te overwinnen die mensen tegenkomen als ze een taak proberen uit te voeren. Als een nieuw lid aanbiedt om de ‘aanwezigheidsrapporteringen’ te controleren en desnoods op te vragen, zorgen we meestal voor een back-up om de persoon in kwestie te helpen of om over te nemen als het niet lukt.

Tenslotte is het vermeldenswaard dat de meest voorkomende hindernis voor het ontwikkelen van onze organisatorische vaardigheden binnen SeaSol een gebrek aan persoonlijke organisatie is gebleken: het niet of slecht bijhouden van een agenda bijvoorbeeld. Door eenvoudige ingrepen hebben we hopeloos wanordelijke mensen dramatische transformaties weten ondergaan en fantastische organizers zien worden.

‘Intern’ organiseren.

Waar we onze pogingen beschrijven om het werkveld van SeaSol uit te breiden naar het opstarten van comités van werkers en huurders op de plaats waar ze werken en huren.

Tot hiertoe waren de meeste conflicten waar we bij betrokken zijn geweest, conflicten waar we iemand ondersteunden die zijn werk of huis al verloren had en waarbij ze bijvoorbeeld achterstallige lonen niet uitbetaald kregen, of onterecht waren ontslagen, of waar de werkgever ze nog steeds onder druk zette en benadeelde (hij dreigde ze voor de rechtbank te slepen, het ze moeilijk te maken om een uitkering te krijgen voor werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, enz). Of waar de huurwaarborg werd achtergehouden of waar onredelijke kosten of vergoedingen in rekening werden gebracht. In die situaties heeft een ex-werknemer of ex-huurder natuurlijk niet veel te verliezen bij het terugvechten, gezien de tegenpartij zijn sterkste troef al heeft uitgespeeld. Hij kan ze niet een tweede keer ontslaan of laten uitzetten (en – minstens even belangrijk- hij kan er ook niet meer mee dreigen om dat te doen!). Dat maakt het ons mogelijk om directe publieke actiecampagnes op te starten.

Aan de andere kant moeten we een andere strategie kiezen als het gaat om mensen waarbij de baas/werkgever of verhuurder/eigenaar wél nog zijn sterkste troefkaart achter de hand houdt. Als individuele werkers of huurders zijn huidige baas frontaal weerstaat met ons, maar helemaal geïsoleerd staat binnen de werkplaats of woonomgeving, kunnen ze zich met grote zekerheid aan extreme represailles verwachten – zelfs ontslag of uitzetting. Daarom is het in dit geval van het allergrootste belang om niet onmiddellijk een openlijke

campagne op te starten, maar wel de persoon in kwestie te helpen om een sterk comité op te bouwen. Dat moet zo veel mogelijk ‘onder de radar’ gebeuren, door voorzichtig 1-op-1 gesprekken te voeren en in het algemeen in het geheim te organiseren. Enkel dan – als er een verenigde groep mensen is ‘intern’ op de plaats van conflict- kunnen ze aan een openlijke, publieke campagne gaan wagen.

SeaSol probeert nu methodes en vermogen op te bouwen om dit soort ‘intern’ organisatiewerk te gaan doen terwijl we onze ‘externe’ strijd voortzetten. We doen dit samen met de IWW (Industrial Workers of the World) en maken graag gebruik van de trainings- en vormingsmogelijkheden van de IWW en de decennia ervaring van de organisatie.

DE DAM ONTWORTELEN.

[Het grote verschil met de vorige tekst is in de eerste plaats in de concrete situatie te zoeken. Deze tekst begint eigenlijk waar de vorige tekst eindigt: bij pogingen om mensen in één situatie te organiseren – in de werkplaats, in een appartementsgebouw, etc.

De organisatieprincipes blijven dezelfde, al moet er telkens worden ingespeeld op de veranderende situatie. De aandachtspunten en doelstellingen blijven echter dezelfde. Lees dan ook verder, zelfs als je denkt dat jouw situatie het meeste lijkt op die hierboven. De ervaringen hieronder zijn die van een vakbond (www.iww.org) die gewone mensen organiseert en traint. Geen supermensen. (Zelf)zorg is en blijft belangrijk om solidair te kunnen zijn.

PP]

Inleiding: meer en betere ‘organizers’.

De eerste prioriteit van de IWW zou moeten zijn om te werken aan het vertrouwen, de kunde en het engagement van de organizers, en om meer werknemers te betrekken als organizers. Dit pamflet probeert een aantal elementen aan te reiken voor de aanpak hiervan. Er zijn andere elementen en bronnen in de ‘Training voor organizers’ en in de ‘Training voor trainers’ maar ook bij andere organisaties en online – maar ook in de hoofden en harten van mensen.

Het materiaal dat in dit pamflet verzameld is bevat stukken uit de ‘Worker Power’column uit de krant ‘Industrial Worker’ (al de artikels zijn terug te vinden op <http://forworkerspower.blogspot.com/>). Na deze artikels vindt u twee controlelijsten: één om te ontwikkelen als actieve leden en een tweede om te ontwikkelen als militanten op de werkplaats. En na de controlelijsten vindt u een voorbeeld van een tijdlijn van een niet-contractuele campagne.

Geschiedkundige noot.

We willen toch kort ingaan op de geschiedenis van de IWW om het perspectief achter de doelstellingen van de training van organizers te verduidelijken. De IWW werd gesticht in een overeenkomst die inging op 27 juni 1905. Die was het resultaat van een eerdere bijeenkomst in januari 1905 die op haar beurt voorafgegaan was door een informele ontmoeting en briefwisseling tussen radicale vakbondsmensen vanaf november 1904. De bijeenkomst van januari leverde een document op (Industrial Union Manifesto of Manifest van de Industriële Vakbond), die opriep tot het congres van juni waar de IWW werd opgericht.

In 1913 stelde Paul Brissenden vast dat ‘de IWW niet de eerste organisatie was van arbeiders die zich baseerde op de industriële structuur – zelfs de wortels van haar revolutionaire aard kunnen worden teruggevonden in andere organisaties’ zoals de ‘Knights of Labour’, de ‘Western Federation of Miners’, de ‘American Labor Union’, de ‘United Metal Workers International Union’, de ‘Brewery Workers’ en de ‘Socialist Trade and Labor Alliance’. De IWW kwam niet zomaar uit de lucht gevallen maar was het resultaat van een proces dat steunde op eerdere ervaringen en ideeën. De ‘Western Federation of Miners (WFM) –één van de belangrijkste radicale organisaties voor de organisatie van arbeiders van zijn tijd speelde een erg belangrijke rol in de stichting en de eerste stappen van de IWW. De WFM zelf groeide ook uit een proces: een aantal vakbonden van mijnwerkers gingen in de jaren 1890 samenwerken. En voor ze konden samensmelten moesten ze zelf natuurlijk ook georganiseerd worden!

We willen met al die geschiedenis natuurlijk een punt maken: we leven vandaag niet in 1905. De wereld heeft niet stilgestaan (natuurlijk), maar in veel opzichten staan veel werkers er slechter voor dan toen: onze klasse is minder georganiseerd. Vandaag lijkt de situatie meer op die van de jaren 1880 dan die van 1905.

Het is niet 1905. Onze taken vandaag zijn niet die van de stichters van de IWW. Onze taken lijken meer op die van de mensen die gewerkt hebben om de oorspronkelijke vakbonden te vormen die later de WFM hebben gevormd. We staan voor een langetermijnproces dat hopelijk resulteert in iets dat lijkt op het congres van 1905 en dat hopelijk een nieuw proces opstart dat lijkt op wat de stichting van de IWW heeft in gang gezet. Als een stap in dat proces hebben we nood aan vaardige en zelfzekere organizers die groeien uit de rangen van de arbeiders in onze organisatie. Wij hopen dat dit pamflet daarbij kan helpen. Er moet nog veel gebeuren. We hebben zó veel te doen.

Blijvende lessen uit de klassenstrijd.

“Om een nieuwe samenleving te bouwen zijn nieuwe mensen nodig – en mensen kunnen enkel in actie transformeren.” (Martin Glaberman, ‘Work and Working Class Consciousness’)

20 Maart 2004.

Doorheen het jaar ontwikkelde een groep laders van UPS (United Postal Services of de Post in de Verenigde Staten) een kameraadschap met elkaar. Ze waren krachtig en ze uitten die kracht openlijk door te weigeren aan de vereiste snelheid te werken. Een nieuwe arbeider begon in de ploeg en het management deed zijn best om hem te isoleren van de activisten. Toen deze collega die houding van het management negeerde en zich duidelijk op één lijn zette met de rest van de arbeiders (door op hun tempo te werken, het

management ‘de hemden’ te noemen en zijn pauzes door te brengen samen met andere militante arbeiders) verhoogde het management de druk op hem. Ze zouden hem ontslaan als hij niet veranderde en harder zou gaan werken. Zijn collega’s reageerden na een ochtenspauze door te weigeren terug aan het werk te gaan voor een bepaald ‘hemd’ (een leidinggevend bediende) –dat het meest verantwoordelijk was voor de dreigementen tegen de nieuwe collega- van de werkvloer werd gehaald. Het werd een openlijke strijd en de spanningen liepen hoog op – nochtans had geen van hen ervaring met dit soort zaken. Ze wonnen hun zaak; de werkleider werd vervangen en ze werden bedreigd met ontslag als ze iets dergelijks nog eens zouden proberen. Over het jaar dat volgde begonnen ze allemaal ander werk of overplaatsing te zoeken.

Ongeveer anderhalf jaar na de actie ontmoetten twee vrienden elkaar voor het eerst sinds lang. De éne was weg bij UPS maar de andere werkte er nog steeds. Terwijl ze wat drinken vertelt de laatste dat hij het verhaal van toen terug bovenhaalt telkens hij de oude manager ergens zag en dat het gezicht van de man telkens rood aanliep en dat hij boos wegstapte. Met de nodige nostalgie naar de oude club en hun gedurfde actie belde degene die intussen weg was gegaan een andere voormalige collega. Die bleek ook trots over het uitdagen van de baas en voegde eraan toe dat hij uitkeek naar de volgende keer dat hij het management erbij kon lappen en kon tonen wie het écht voor het zeggen heeft. Hoewel de geboekte winsten intussen verloren waren gegaan bleef de herinnering en de ervaring hangen en hielden de mensen er een verlangen aan over om actie te ondernemen telkens ze er de kracht voor hebben.

17 Mei 2006.

Boodschappers van ‘Arrow Messenger Service’ in Chicago verzamelen voor een speciaal verjaardagsfeest in het huis van een collega. Exact een jaar daarvoor (op een drukke donderdagnamiddag) hadden ze allemaal hun walkie-talkies afgezet die ze gebruiken om met hun dispatcher te communiceren. Nadat ze drie vruchteloze vergaderingen hadden gehad met het management was dit hun manier om hun te laten zien dat het bedrijf niet zou draaien tenzij hun eisen werden ingewilligd. Na een felle strijd in de daaropvolgende maand gaf het bedrijf toe.

Terwijl ze verzamelen om de verjaardag te vieren en kleine vrolijke speeches geven en herinneringen op te halen over de strijd blijkt dat slechts drie of vier van de twintig aanwezigen nog op dezelfde plaats werken. Een aantal werd ontslagen tijdens de campagne, anderen vertrokken uit frustratie en nog anderen wilden gewoon wat anders gaan doen? Er is omzeggens geen organisatie meer over in het bedrijf en geen noemenswaardige strijd tegen de baas. Binnen het jaar zal de vakbond volledig verdwenen zijn uit Arrow en wat er van de overwinningen zal bewaard zal blijven is een grote vraag.

Maar één zaak is zeker: niemand daar had het willen missen. Voor sommigen was het de beste werkervaring die ze ooit hadden. Ze zijn het er allemaal over eens dat de ervaring

hun leven heeft veranderd. Slecht werk is niet langer iets dat je moet ‘volhouden’: je kunt je ertegen verzetten.

Op het eerste zicht kunnen we naar deze schermutselingen kijken en zien we nederlagen. De overwinningen werden uitgehold en een blijvende organisatie is er niet gekomen. Maar door deze strijd krijgen we meer dan enkel betere of slechtere arbeidsomstandigheden, al dan niet opgeloste ergernissen en al dan niet een vakbond. We worden nieuwe mensen. Een groot deel van ons organiseren moet een verandering teweeg brengen in ons bewustzijn. Dat is waarom onze tactieken zo belangrijk zijn. Dit soort verandering in levensvisie wordt niet makkelijk teweeggebracht door één of andere verkiezingscampagne. Directe actie, waar de arbeiders zélf de verandering maken is wat ons werkers een gevoel van kracht geeft. De meesten van onze klasse hebben deze kracht niet ervaren, maar eens de geest uit de fles, is het niet makkelijk hem terug te stoppen.

Als wij arbeiders samenwerken als een groep maken we een statement naar elke andere collega: ‘Ik ben bereid zij aan zij te staan met jou als jij bereid bent zij aan zij te staan met mij. Het kan dat we dit gevecht winnen maar we kunnen het ook verliezen – maar die bereidheid om zij aan zij te staan zal ons altijd verbinden. Het weerklinkt in ons als we verder gaan met ons leven. Als we ons organiseren en acties ondernemen die de baas uitdagen, hebben we de kracht om de veranderingen te eisen die we willen zien. Dat is de sleutel tot het begrijpen waarom dit soort acties onze levens veranderen. In het verhaal van UPS verweerden mensen zich, namen ze risico voor elkaar. In het verhaal van Arrow ondernamen de mensen actie om hun positie te versterken en een duidelijk punt te maken: we zijn één – en zonder ONS is er geen bedrijf. Als wij risico’s gaan nemen voor elkaar wordt alles mogelijk.

Het idee om organisatoren te trainen in één bedrijf die later weer naar andere bedrijven vertrekken is een uitgangspunt geworden van sommige IWWorganisatoren in campagnes die in een hele industrietaak georganiseerd worden. Het is een goed idee. Maar er valt wat meer over te zeggen: niet iedereen zal een organisator worden, hoewel iedereen het gevecht zal moeten evalueren dat ze net zijn aangegaan en conclusies moeten trekken naar hun eigen leven toe. Als het stof is gaan liggen –zoals het altijd doet- moeten we wel gaan nadenken over wat er gebeurd is. We hebben de kracht gezien die we hebben als collega’s, een kracht die velen daarvoor niet kenden. Misschien is het ons niet onmiddellijk duidelijk maar zoals met alle andere grote veranderingen in ons leven is er iets dat verder resoneert – achtergrondruis die niet weggaat. Misschien een maand later op hetzelfde werk – of misschien een jaar later en twee jobs verder; maar we zullen het ons herinneren. En als we de kans krijgen zullen we zij aan zij gaan staan in een poging om ons te organiseren en fier tegenover onze bazen opstaan. Deze keer doen we het met minder twijfel dan de vorige keer, misschien met meer inzicht en meer volharding: omdat we precies weten wat het betekent als we dat doen.

Het punt is dit: ons organiseren moet steeds als neveneffect hebben dat arbeiders meer bereid zijn om zich te verzetten – een toename in onze slagvaardigheid in onze strijd tegen

de bazen - zelfs als dat verzet persoonlijk en individueel zou zijn. Dat is het revolutionaire resultaat. Dat is wat de fundamenteen legt voor de toekomstige organisatie. In deze vakbond zeggen we dat ‘we de arbeider organiseren, niet de arbeid’ – en dat betekent dat we stap voor stap nieuwe mensen maken: mensen met een grote kans om nooit meer plat op de buik te gaan voor de smeerlapperijen van de bazen.

De overstromingen in Missoula waren enorme landschapsveranderende gebeurtenissen tijdens de laatste ijstijd – sommige stromen bestonden uit miljoenen liters water per seconde, maar waren enkel mogelijk door een aantal kleine breuken in de ijssdam op de Clark Ford River. Kleine breuken leidden tot grotere breken en alles samen verzwakten ze de dam. In de IWW, onze werkplaatsorganisaties, onze campagnes en onze strijd tegen de bazen hebben de productie in de war geschopt om toch de bedrijven te zien terugveren en terug over te gaan naar de orde van de dag. Maar de echte breuken zijn de veranderde mensen die aan de andere kant van deze strijden tevoorschijn komen. Op een dag zullen onze jaren van strijd die kleine breuken veranderen in een revolutionaire vloed die het landschap van onze economie voor altijd zal veranderen.

Emotionele druk en het bouwen van een organisatie

We willen op het werk twee dingen tegelijk: een organisatie opbouwen én onze arbeidsomstandigheden verbeteren. We zouden die twee zaken los van elkaar kunnen doen. We zouden bijvoorbeeld een organisatie kunnen uitbouwen zonder een plan om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, alsof we een pokeravond of een breigroep zouden organiseren. Of we zouden kunnen proberen onze arbeidsomstandigheden kunnen proberen te verbeteren zonder organisaties op te bouwen, door de chef om te kopen of te vleien. Geen van beide heeft veel te maken met ‘een vakbond zijn’. ‘Een vakbond zijn’ betekent: organisaties bouwen dóór de arbeidsomstandigheden te verbeteren, of arbeidsomstandigheden verbeteren dóór ons te organiseren.

Om een organisatie op te bouwen en tegelijk de omstandigheden te verbeteren moeten we actie ondernemen óp de werkvloer. Actie is de zuurstof van een vakbond. We beginnen bij de bestaande informele organisatie op de werkvloer –de bestaande relaties, communicatie en het niveau van agitatie- en richten dit tegen de baas onder de vorm van een actie.

Bij het plannen van een actie kiezen we een thema waar mensen zich door aangesproken voelen. Vraag je dan af ‘Wie heeft de kracht/macht om verandering teweeg te brengen in dit thema?’ Bijvoorbeeld: de chef van de nachtploeg in de logistieke ploeg van een fabriek heeft waarschijnlijk geen controle over het gezondheidsplan of de groepsverzekeringen. Maar ze controleren wél hoe ze het bestaande beleid uitvoeren wat betreft toiletbezoeken en met hoeveel respect ze met de werknemers omgaan.

Lijst de problemen op die mensen willen verbeteren en de specifieke ‘beslisser’ voor elk van die problemen. Lijst de lagere chefs op voor elk probleem. In het algemeen gesproken zal het minder moeite kosten om ze te beïnvloeden naarmate ze lager in de voedselketen staan. Dat is met name belangrijk in het begin van de actie – als je met weinig bent. Vijf mensen op één dienst zullen waarschijnlijk niet veel uit de brand slepen voor een bedrijf met honderd mensen.

Maar ze zouden verbeteringen kunnen winnen in hun afdeling – wat dan kan gebruikt worden om meer mensen enthousiast te maken om dan later grotere problemen te kunnen aanpakken en nog meer mensen aan te spreken. Dát is organisatie opbouwen.

In het begin van een campagne is het nuttig om je te richten op wat je ‘emotionele acties’ of ‘emotionele druk’ zou kunnen noemen. Ik bedoel daarmee het volgende: werk is voor ons een zorg – maar tot op mindere hoogte ook voor onze bazen. In het algemeen gesproken is het een grotere zorg naarmate mensen lager staan in de voedselpyramide. In een emotionele actie bieden we onze baas een keuze aan: verminder de zorg voor ons óf we vergroten de zorg voor jou. Hoe lager de chef, hoe makkelijker dit kan. Als de baas een chef is die we dagelijks zien en spreken kan hij gevoeliger zijn voor onze mening en om de manier waarop wij hen behandelen.

Als we de baas samen (‘collectief’) confronteren over de omstandigheden die ons leven onaangenaam maken, bezorgen we de baas een onaangename ervaring. Je kunt dit zien als het ‘delen van de rijkdom aan miserie’ die onze jobs ons opleveren. Door de baas een koekje van eigen deeg te geven, door ze een portie te geven van wat onze jobs ons opdringen, kunnen we een begin maken met het dwingen van de baas om kleine verbeteringen toe te staan. Wat ons dan weer de gelegenheid geeft om onze collega’s duidelijk te maken dat we verbeteringen kunnen organiseren door onszélf te organiseren. En dat de mogelijke verbeteringen groeien naarmate we ons met méér organiseren.

Praten met de bazen: houd je aan de afspraken!

We hebben niks gemeen met onze bazen als klasse, maar soms moeten we met hen praten. Als we ze confronteren bijvoorbeeld, moeten we met ze spreken. Veel bazen hebben er een handje van om de boel op zijn kop te zetten, en velen van ons hebben de neiging om ze dat te laten doen. We volgen hun orders zo vaak op en zij zijn op hun beurt zo gewoon om ons te bevelen dat het voor hen net zo verwarrend kan zijn als voor ons als we hun tegenspreken of onze mening geven. Dat kan het makkelijk maken voor de baas om het gesprek terug naar zich toe te trekken.

Om het gesprek in onze eigen handen te houden moeten we weten wat we willen: we kunnen onze zin niet krijgen als we niet weten wat onze zin is. Als we geen plan hebben kunnen de zaken niet ‘volgens plan’ verlopen.

Laat ons even aannemen dat we de baas willen confronteren rond het eisen dat mensen overwerken. De baas kan op een aantal manieren antwoorden: hij kan de beslissing rechtvaardigen (“Er was meer werk en iemand moest het doen”), over iets anders beginnen (“Ja maar jullie hebben jullie uniform niet aan”), op onze schuldgevoelens gaan spelen (“Ik geef jullie een nieuwe koffiezet en dit is dan wat ik van jullie terugkrijg”), een probleem maken van de ‘manier waarop’ je het probleem aankaart (“Je zou dit niet in een grote groep moeten bespreken”), je doorverwijzen naar iemand anders of een andere plaats of dienst (“Je zou dit in je eigen team moeten bespreken”, “Je zou via de personeelsdienst moeten passeren hiervoor”, “Dat gaat de anderen hier niks aan: dat bespreken we onder vier ogen”,...) enzovoort. Er zijn natuurlijk nog een heleboel mogelijke antwoorden. Punt is dat je vooraf moet nadenken over de verschillende manieren waarop je baas kan reageren – en over hoe je daarop zelf dan weer reageert.

De bedoeling van het antwoorden op de baas is de aandacht terug richten op jouw probleem én op jouw doelstelling of oplossing. Laat je niet afleiden. Laat je niet opjuttten en ga geen ruzie maken. In het slechtste geval bevestig je dat je gehoord hebt wat ze zegden (“We waarderen de nieuwe koffiezet”, “We hebben geprobeerd te praten met de personeelsdienst”, enz) maar sta niet toe dat het gesprek ontspooit naar andere thema’s dan die welke je wou aankarten. Herhaal wat je kwam zeggen én wat je wil: “Wij moeten overwerken en dat veroorzaakt problemen voor ons. Ga je stoppen met ons te dwingen tot overwerken?” Als ze van onderwerp blijven veranderen (en de kans is groot dat ze dat doen) kun je zeggen “Daar gaat het nu niet over: we komen nu praten over het feit dat je ons verplicht doet overwerken” en herhaal wat je kwam zeggen en wat je wil.

Het grote punt is dat ons probleem én onze eis niet ter discussie staan: we laten ons niet ompraten over het gevoel dat we een probleem hebben en dat dat moeilijkheden oplevert voor ons. En we laten ons niet op een zijspoor zetten zodat onze eisen niet aan bod komen. We stellen klaar en duidelijk dat het probleem een probleem is en we stellen even klaar en duidelijk dat we een oplossing verwachten. Zeg desnoods “We zijn hier niet om over andere zaken te praten: we willen weten of je verder gaat eisen dat mensen langere dagen werken of niet. Dat is nu het enige waar we willen over praten.”

Houd je aan de afspraken die jullie samen vooraf maken en houd het gesprek in handen.

Ken de vakbond. Hoor de vakbond. Zie de vakbond.

Op een warme zomerdag in een vergaderzaal sprak een vrachtwagenchauffeur van middelbare leeftijd me aan: “Hoe laten we de andere chauffeurs die niet op de vergadering waren vandaag wat de vakbond is en waarom ze lid zouden moeten worden?” Ik vond het moeilijk om hem een goed en helder antwoord te geven. Ik improviseerde een vergelijking waarvan ik denk dat het een beeld geeft van wat ons organisatie-model in de praktijk betekent: “Ken de vakbond. Hoor de vakbond. Zie de vakbond.” Ik bespreek het stuk voor stuk.

Eerst leg je het geheel uit: “Kijk, onze organisatie werkt zo: sommige collega’s zullen de vakbond kennen, andere zullen de vakbond horen, maar nog anderen zullen de vakbond moeten zien.” Als je een stift en papier hebt teken je drie cirkels rond elkaar (zoals een schietroos) met in het midden ‘kennen’, daarrond ‘horen’ en in de buitenste cirkel ‘zien’.

Misschien trekken een aantal mensen de wenkbrauwen op of zijn mensen verbaasd – “Wat probeert die vreemde vakbondsmen nu eigenlijk te vertellen?” Geen zorgen: dat is eigenlijk een goeie zaak: als mensen zo reageren zijn ze geïnteresseerd in de rest van de uitleg. Wijs naar alle aanwezigen. Zeg ze dat zij waarschijnlijk de werknemers zijn die de vakbond kennen. Wijs erop dat zij de werknemers zijn die vergaderingen hebben bijgewoond, initiatief nemen en misschien zelfs al een lidkaart hebben. Uit ervaring of omdat ze het beu zijn, weten ze al dat gezamenlijke actie nodig is om voor verandering te vechten en dat dát de definitie van een vakbond is. Die groep is meestal klein, maar het is het beginpunt van elke campagne.

De mensen die de vakbond kennen praten ook met anderen. Sommige mensen waarmee zij praten zullen gemakkelijk te overtuigen zijn. Zij zijn de mensen die de vakbond horen. Ze zullen waarschijnlijk niet naar de eerste vergadering komen of misschien willen ze wel zeker zijn dat het om een oprechte poging gaat (en niet de malcontente zagen van de maand), maar ééns ze gevraagd worden zullen ze meedoen. Dat is meestal de eerste laag van werkvloerleiders die in een comité worden samengebracht.

De grootste groep zit in het derde kamp, dat van de mensen die de vakbond moeten zien. Ze zullen niet blijvend worden betrokken bij de organisatie of bij de actie door ze simpelweg wat te vertellen. Deze mensen zijn sceptisch over de winstkansen van gezamenlijke actie. Ze zijn misschien bang om hun job te verliezen of ze hadden een slechte ervaring met een vakbond.

Die groep kunnen we als volgt aanspreken. De mensen die de vakbond kennen organiseren zich en bouwen aan relaties en leiderschap onder de mensen die de vakbond horen. Samen ondernemen beide groepen actie over kleinere problemen. Dat toont in praktijk wat de vakbond is en doet. Andere mensen zien de vakbond in actie en beginnen te begrijpen dat verandering écht mogelijk is.

Voor mijzelf was dit één van de meest bruikbare ideeën als ik aan een campagne begin. Organisatie begint met de mensen die de vakbond kennen. Zij brengen de mensen binnen

die over de vakbond horen en samen ondernemen ze actie om de mensen te bereiken die de vakbond moeten zien. Op langere termijn draait het uit op collega's die opschuiven van 'zien' naar 'kennen' door betrokken te geraken in de organisatie en de actie. Dit proces bouwt de IWW en bouwt aan een bewuste en militante arbeidersklasse.

‘Ken de vakbond. Hoor de vakbond. Zie de vakbond’: Meer tips.

Enige tijd geleden publiceerde ‘Workers Power’ een artikel waarin een kameraad het idee promootte van ‘Ken de vakbond. Hoor de vakbond. Zie de vakbond.’ Als een manier om uit te leggen hoe een gezonde campagne zichzelf in stand houdt en groeit. Als actief deelnemer aan het organiseren heb ik het stuk vaak herlezen ter inspiratie en advies. Ik hoop dat ik de aanpak kan uitbreiden door mijn ideeën door te geven over hoe we de aanpak in praktijk kunnen brengen.

In elke werkplek zullen er mensen zijn die snel aangetrokken worden tot een initiatief tot organisatie. Misschien zijn ze ooit actief geweest; misschien zijn ze het ideologisch tot op zekere hoogte met ons eens; of misschien zijn ze gewoon zeer boos of gefrustreerd. In elk geval ‘kennen deze mensen de vakbond’ en zijn dit vaak de mensen die in een initiële comité samen komen.

Wat de anderen betreft: die zullen tot op zekere hoogte overtuigd moeten worden om de campagne actief te ondersteunen door een aantal gesprekken onder vier ogen. Zijn moeten ‘de vakbond horen’ om actief te worden over vakbondszaken en om te gaan beseffen dat ze er niet alleen voor staan.

De grootste groep mensen zal in de derde cirkel te vinden zijn: degenen die ‘de vakbond moeten zien’. Zij zullen de kracht van gezamenlijke actie moeten zien voor ze zelf actief worden. Zoals het artikel in ‘Fellow Worker’ het zegt: “Dit is hoe we de mensen in beweging brengen die de vakbond moeten zien voor ze in actie komen: degenen die de vakbond kennen en weten hoe ze een vakbond kunnen organiseren zullen relaties en vertrouwen kunnen bouwen onder de mensen die over de vakbond moeten horen. Samen zullen deze mensen actie ondernemen over kleinere problemen. Dat zal in praktijk laten zien wat een vakbond is. Andere mensen zullen de vakbond in actie zien en zullen gaan begrijpen dat verandering werkelijk mogelijk is.”

Voor onze vriend bleek ‘Ken de vakbond...’ nuttig als het organiseren moeilijker werd en de militanten gefrustreerd geraakten over het tempo van de veranderingen. ‘Ken de vakbond...’ moedigde mensen aan om ‘terug naar de basis van succesvol organiseren’ te gaan: gesprekken onder vier ogen en groepsbijeenkomsten om via directe actie haalbare doelstellingen te formuleren. Het maakt ook de rol van het bestaande leiderschap duidelijk

in het opstarten van een voortdurend proces waarin collega's evolueren in het 'horen, zien, kennen' tot er een cultuur van solidariteit en gezamenlijke actie ontstaat in de werkplaats.

Er is nog een andere belangrijke les te trekken uit dit verhaal: veel radicalen hebben weinig ervaring met organiseren in de echte wereld. Dat is geen probleem – zoals alles vergt organiseren oefening. Wat we echter wel hebben is een weelde aan argumenten ter ondersteuning van de klassenstrijd én een beeld van de wereld die we willen in plaats van het kapitalisme. Om die reden ontstaat de neiging om het organisatieproces te intellectualiseren. Uit mijn persoonlijke ervaring weet ik hoe het voelt om onzeker te zijn als we iets nieuw doen, zeker als het gaat over organiseren. Het is verleidelijk om terug te vallen op zaken die we gewoon zijn en ons comfortabel bij voelen – zoals het formuleren van argumenten voor een revolutionaire vakbond.

In de echte wereld in al haar complexiteit is een goed-geformuleerd argument echter niet genoeg. In plaats van ons te richten op het 'winnen' van deze discussie kunnen we beter bouwen aan vertrouwensrelaties met onze collega's. In en door die relaties gaan we verbonden aan met elkaar in gevechten op kleinere schaal. Die acties leggen dan weer de basis voor de bredere strijd en gesprekken in de diepte.

Anders gezegd strijden we allemaal –bewust of niet- op persoonlijk vlak voortdurend tegen het kapitalisme. Werkmaten ervaren vaak de nood aan gezamenlijke actie voor ze lid worden van een vakbond. Van daaruit is het vanuit een betrokkenheid bij de gezamenlijke strijd dat er deuren opengaan voor ons – als radicalen- om gesprekken aan te knopen over klassenstrijd, kapitalisme en de arbeidersbeweging.

Als organisers helpt 'Ken de vakbond' niet enkel ons eraan te herinneren dat organiseren een proces is: het dwingt ons ter erkennen dat 'actie vaak bewustzijn voorafgaat' en niet omgekeerd. Het belangrijkste dat organisers doen is niet het winnen van discussies of het schrijven van opwindende toespraken, maar werkelijk bouwen aan de relaties die de basis vormen voor elke succesvolle campagne.

Netwerken in kaart brengen / Netwerken / Social Mapping / Krachtveldanalyse / ...

Iedereen die regelmatig traint weet dat resultaten in fysieke fitheid grotendeels afhangen van twee zaken: volharding en tijd. Dat geldt ook voor organiseren. Organiseren behaalt resultaten als het volhardt op lange termijn. Organiseren moet systematisch gebeuren. Eén van de manieren om dat te doen is zaken op papier zetten.

Recent is de IWW vooral georganiseerd geweest in relatief kleine werkplaatsen of kleinere afdelingen binnen grotere structuren. Met kleine groepen mensen is het relatief

gemakkelijk om ieders naam te onthouden, en wat ze doen, en welke ervaringen we met hun hadden. Velen van ons hebben dan ook de gewoonte om veel informatie in ons hoofd te (ont)houden. Dat werkt op kleinere schaal. Maar het zal niet werken eens we boven pakweg 20 à 30 mensen uitgroeien, gewoon omdat het teveel wordt om te onthouden. Bovendien maken we het door die gewoonte moeilijker om werkelijk in te schatten wat er gebeurt op het werk omdat onze gevoelens onze inzichten vervormen; meer nog van wat we denken dan wat we schrijven. Afhankelijk van onze stemming kan dit ertoe leiden dat we werkelijke vooruitgang niet zien, of kunnen we belangrijke stappen overslaan omdat we niet opmerken dat we ze moeten zetten.

Eén belangrijk hulpmiddel bij organiseren is regelmatig een krachtveldanalyse maken. Ik bedoel daarmee: samenzitten om een inschatting op papier te zetten van waar we staan in onze campagne: begin met een blad papier en lijst alle fabrieken of departementen etc op die betrokken zijn bij de campagne. Lijst dan alle vakbondsleden op per fabriek, departement, etc gevolgd door de namen van andere mensen met wie we contacten hebben én het totaal aantal mensen per onderdeel. Schrijf naast elke naam of iemand en al dan niet goede ‘één-op-één’ heeft gedaan met hen, wanneer dat was en hoe dat gegaan is. Er zal meer over te zeggen zijn dan op het blad past, natuurlijk – mensen praten over wat werkte en wat niet werkte in hun ‘één-op-ééns’. Dat is natuurlijk een goed aanknopingspunt voor een rollenspel over wat we anders hadden kunnen zeggen, maar daar komen we verder op terug.

Het overlopen van al deze mensen helpt om te beslissen met wie we gaan praten: de mensen met wie we lang niet gepraat hebben, de mensen die van ons wegglijden, de mensen met wie we nog helemaal niet hebben gesproken, enzoverder. Het kan vanzelfsprekend lijken, maar het vertelt ons precies wie iedereen is. Het helpt ook bij het ontdekken van gaten in onze kennis: ‘Ik beseft net dat ik niet weet hoeveel mensen er in de derde ploeg werken – dat moeten we uitzoeken’ bijvoorbeeld. Het verzamelen en delen van die informatie is een taak die een ‘nieuweling’ in de campagne kan opnemen met de hulp van een meer ervaren organisator: zo geraakt iemand snel ingewerkt zowel in de situatie als in de methode en de groep zelf.

Doe hetzelfde voor alle andere ‘soorten’ invloeden op je groep of doelstellingen. Zo bekom je een ‘krachtveldanalyse’. Ook ‘concurrenten’, bondgenoten, vijanden, leveranciers, enzovoort kunnen op dezelfde manier in kaart worden gebracht... Én eventuele informatie die gewonnen moet worden, gesprekken gevoerd, zaken besteld, betaald, opgehaald of verzameld, we willen onze vijanden kennen om inschattingen te kunnen maken over zwakke plekken en mogelijke reacties, enzovoort. Schrijf ook hier bij elke taak een naam en ga op dezelfde manier tewerk: laat onervaren mensen steunen door ervarener mensen en zorg dat de ervaring gedeeld wordt.

Op een ander blad schrijf je de taken die moeten uitgevoerd worden op basis van het eerste blad. Zet erbij wie welke taak op zich neemt, en wie daarbij ondersteunt en nagaat of de taken zijn uitgevoerd.

Geschreven overzichten en taaklijsten moeten bijgehouden worden na de vergadering en kunnen eigenlijk best worden uitgetypt. De volgende keer dat je de analyse maakt kun je die vergelijken met de vorige. Haal de taaklijst terug boven en bekijk of alle taken zijn uitgevoerd – bespreek hoe dat verlopen is: wat ging goed, wat was moeilijk, wie had hulp nodig, welke problemen waren er en hoe zijn die (niet) opgelost, enz... Dat helpt ons bij het beoordelen van onze voortuitgang: ‘De laatste maand hebben we met 15 mensen meer gesproken; dat betekent dat we intussen met de helft van de mensen een ‘één-op-één’ hebben gehad.’ Dat kan ons inspireren. Het kan ook patronen zichtbaar maken die we nog niet hadden opgemerkt: ‘We praten veel meer met blanke collega’s dan met ‘andere’.’ Of: ‘We praten veel meer met de éne ploeg dan met de andere.’ Dan kunnen we proberen uit die patronen te breken en buiten onze voor de hand liggende netwerken meer mensen gaan aanspreken. Dat kan dan weer nieuwe taken of behoeftes duidelijk maken.

Tenzij ons organiseren systematisch is, zal het waarschijnlijk te veel steunen op de sociale groepen waar we ons het meest comfortabel bij voelen. Analyseren is niet het enige onderdeel van systematisch organiseren, maar het is een sluitstuk in de puzzel.

Vervang jezelf.

De belangrijkste taak van een organizer is het opleiden van meer organisers. We hebben nood aan steeds meer organisers en de enige manier om dit te doen is: jezelf vervangen. Hier zijn een paar makkelijke manieren om je opvolgers te trainen:

Geef je bronnen vrij, zodat anderen met je mee kunnen denken: ‘Ik had niet zo lang geleden een lang gesprek met X. Ze overtuigde me ervan dat we zouden moeten organiseren als een winkelcomité in plaats van één of twee ‘stewards’ te hebben. Hij gaf me een geweldig artikel over hoe de comités van de IWW werken.’ Anderen vertellen waar je een idee vandaan haalt toont aan dat je ze als gelijkwaardige partners beschouwt. Je geeft ze ook de kans om je bronnen in vraag te stellen.

Laat anderen zien hoe het moet en neem samen het proces door: ‘Hallo Y, heeft iemand je al laten zien hoe je een artikel plaatst op de website? Ik wou net een artikel plaatsen over de staking, dus kijk even mee hoe dat kan!?’ Geef de technische kennis door zodat anderen ook ‘experts’ kunnen worden – net als jij.

Moedig mensen aan omdat je in ze gelooft en weet dat ze het kunnen: ‘We willen echt dat deze boodschap de mensen vooraan bereikt. Kun jij even met Shannon gaan praten? Ze respecteert je en jij bent de best geplaatste persoon om met haar te gaan praten.’ Je loopt sneller voor een trainer die wil winnen. We moeten laten zien dat wat we doen belangrijk is en dat we in elkaar geloven.

Vraag mensen om dingen te doen die ze moeilijk vinden. Zet hen ertoe aan om verantwoordelijkheden op te nemen die buiten hun comfort zone liggen: ‘Ik ben blij dat je die zaken op je neemt. Ik waardeer echt wat je doet, An. De volgende stap voor jou is dat je naar de comitévergadering komt. Ik weet dat het moeilijk wordt met je drukke agenda maar we helpen je om het mogelijk te maken. Als jij er niet bij bent komen we met één en ander niet vooruit.’ We moeten elkaar helpen om uit te breken en verantwoordelijkheid te nemen. Het is een teken van respect als je mensen vraagt dingen te doen die ze moeilijk vinden – maar houd het respectvol en vraag ook niet te veel en wees respectvol in de manier waarop je die dingen vraagt.

Train je vervanger voor je positie: ‘Hallo Mei, heb je even? Heeft iemand je aangesproken over het voorzitterschap van het comité? Mijn termijn zit er bijna op en veel mensen vinden jou een goeie opvolgster. Denk er eens over na? En terwijl je nadenkt laat ik je al even zien wat het allemaal inhoudt.’ Als we nieuwe mensen goed en regelmatig opleiden kunnen we vermijden dat onze structuren verstarren of verroesten.

Moedig leden aan om te lezen wat jij hebt gelezen: ‘Voor wie niet op het congres geraakt is: Maxine deed er een zéér goeie presentatie over de wetgeving rond organisering in haar sector. Het deed me hard denken aan die tekst die ik eens las in een tijdschrift, dus ik heb er een paar copies van gemaakt voor iedereen. Ik denk dat het ons kan helpen met het zoeken naar een goeie strategie.’ Door de geschiedenis van de arbeidersstrijd en onze principes toegankelijk te maken saboteer je het kennismonopolie en geef je waardevolle lessen en ervaring door.

Stel mensen aan elkaar voor en laat ze contactgegevens uitwisselen: ‘Tenaya, heb je Steve al ontmoet? Steve, dit is Tenaya. Jullie werken allebei in dezelfde industrietak en zouden elkaar waarschijnlijk een hoop verhalen kunnen vertellen. Misschien kunnen jullie wel samenwerken en samen iets schrijven voor de website of de nieuwsbrief?’ Door mensen aan elkaar voor te stellen en informatie te laten uitwisselen vermijd je ‘Old Boys Clubs’ en nu hoeft de informatie niet via jou te passeren.

De taak die we als IWWers voor ons hebben is het trainen en vormen van organisers waar we maar gaan. We kijken steeds uit naar gelegenheden om elkaar te leren wat we weten zodat zij kunnen doen wat wij doen zonder ons nodig te hebben.

Doelstellingen. Dan strategie. Dan tactiek. Deel I van II.

Eerst dromen we onze doelstellingen bij elkaar. Grote doelstellingen en kleine doelstellingen. Onze ‘uiteindelijke doelstellingen’ zijn visionair. Het zijn de grootse dromen die op de muur geschreven staan en ons aanstaren. Ze zijn onze inspiratie. Onze ‘tussendoelen’ zijn de tredes naar boven: zij vormen de voorwaarden voor het bereiken van

onze grootse doelen, zij zetten en houden ons op de juiste weg. En dan hebben we onze ‘onmiddellijke doelen’, dagdagelijkse eisen. Dat zijn de overwinningen die we wekelijks of om de vijf jaar behalen; de overwinningen die ons leven verbeteren en onze kracht demonstreren aan onszelf én aan onze vijanden.

Daarna tekenen we een strategie bij elkaar: de weg naar onze doelstellingen. Onze strategie is praktisch maar stelt hoge verwachtingen. Onze strategie streeft via dagdagelijkse doelstellingen naar onze tussendoelen. Als onze strategie bouwt aan onze kracht ontbinden we krachten en ontsluiten we mogelijkheden die alles mogelijk maken. Als we anderzijds blijven steken in dagdagelijkse doelen en zonder naar de volgende stappen te kijken, zullen we nooit onze grootse visie waarmaken.

Als laatste stap kiezen we onze tactieken. Die tactieken passen onze strategie als handschoenen: door die acties als groep te ondernemen bereiden we ons voor op grotere dingen. Vergeet de doelstellingen niet! En dan de strategie. En dan de tactieken. Een voorbeeld: het einddoel is ‘gratis eten voor elke mens’: niemand zou honger mogen hebben als er eten genoeg is. Niemand zou moeten betalen voor een basisrecht. We hebben de mogelijkheden om de wereldbevolking te eten te geven maar de CEO’s staan ons in de weg. Ze hamsteren eten dat ze niet willen verkopen om zo de prijzen te doen stijgen – om eten ‘winstgevend’ te houden. Als wij –arbeiders- de productie en distributie zouden beheren van de boerderij tot de winkels zouden we kunnen beslissen hoe we eten produceren en verdelen: gratis en democratisch voor de hele wereld. We zouden de wereld kunnen voeden: gratis én in een kortere arbeidstijd dan we nu doen! Het tussendoel is arbeiderscontrole over de voedselproductie en de distributiesector: als wij het voor het zeggen hebben kunnen we doen wat we willen. Het onmiddellijke doel –wat hebben we vandaag nodig om onszelf te voeden- kan een loonsverhoging zijn voor een bepaalde groep van mensen in de voedingssector. Het onmiddellijke doel moet niet direct gelinkt zijn aan het grotere doel. Mensen moeten overleven en zich goed voelen en die eis kunnen we dagelijks stellen. We gebruiken de onmiddellijke doelen om te werken naar de grotere doelen. Hoe? Door onze strategie!

De strategie is onze kracht. Arbeiderscontrole over elke boerderij, in elke verwerkingsfabriek, in elk distributiecentrum en elk warehouse, in elke winkel en elk marktkraam. Arbeiderscontrole. We willen een strijdbare instelling op elke werkvloer. We willen die kracht coördineren in de hele wereldwijde industrie. We willen de kracht om omstandigheden te veranderen en de industrie beheren zodat er niks in die industrie kan gebeuren als de arbeiders daar niet mee instemmen. Om die kracht lokaal en per industrietak op te bouwen zullen we arbeidersraden nodig hebben om gezamenlijke beslissingen te nemen en onze acties te coördineren.

Een loonsverhoging afdwingen voor een groep mensen die in de voedingsindustrie werken betekent nog niet dat we de industrie hebben overgenomen. De loonsverhoging zal onze beweging enkel vooruit helpen als het de werknemers zélf zijn die de overwinning behaald hebben. Als iemand anders dat in hun plaats doet groeit hun zelfvertrouwen en kracht niet.

De kracht van arbeiders reikt ook verder dan de organisatie zelf. Het overstijgt een gewone ‘vakbond’ en streeft naar een veralgemeende en verinnerlijkte cultuur van verzet waar de mensen zich bewust worden van hun kracht en die kracht ook voortdurend gaan gebruiken. We willen mensen in de landbouw- en voedingsindustrie arrogant maken, onbestuurbaar en explosief. We willen dat ze het gevoel hebben dat ze recht hebben op de wereld. Ooit zullen ze wel moeten!

Omdat arbeiderscontrole de strategie is zullen we de vaardigheden en ervaring in die richting moeten ontwikkelen van collega-organisators. Vaardigheden doorgeven aan steeds meer mensen vergroot de kracht van elke afdeling in de industrie. Daarom is het een onderdeel van onze strategie om mensen actief te trainen en te bouwen aan een steeds groeiende vijver van ervaren en toegewijde organisators. Herinner je dat ons doel was om gratis voedsel te voorzien voor elke mens? Om dit doel te bereiken zullen onze organisators waarschijnlijk bewuste revolutionairen moeten worden. Nog waarschijnlijker zullen die collega-organisators door stakingen en strijd radicaler worden dan de leraars van de revolutie. Daarom moet persoonlijke ontwikkeling onderdeel zijn van de strategie. Onze strategie wil mensen vormen tot organisators en organisators vormen tot revolutionairen. We vormen arbeidsplaatscomités en industriële comités die de strijd vooruit duwen. In het volgende hoofdstuk willen we het hebben over de tactieken die mensen kunnen gebruiken. Wat zijn volgens jou de tactieken die onze kracht zullen versterken, onze vastberadenheid zullen verdiepen, ons vertrouwen zullen sterken, ons bewustzijn zullen verruimen en ons zullen helpen onze dromen waar te maken?

Doelstellingen. Dan strategie. Dan tactiek. Deel II van II.

In het vorige hoofdstuk hebben we het gehad over doelstellingen, strategie en tactiek. We riepen onze dromen op – onze uiteindelijke doelen. Als voorbeeld zeiden we ‘gratis eten voor elke mens op aarde’. Dan stelden we tussendoelen: ‘arbeiderscontrole van de landbouw- en voedingsindustrie’. Maar om onszelf te eten te geven deze week was ons onmiddellijke doel een loonsverhoging. Daarna hebben we een strategie gekozen waarmee we zowel onze loonsverhoging als onze einddoelen konden bereiken. We werkten onze strategie uit rond onmiddellijke behoeften en het uitbouwen van onze kracht om het onmogelijke waar te maken. Onze strategie verenigt mensen in comités zowel lokaal als federaal. Mensen verenigen zich echter op veel manieren, dus we zullen werken met wat de situatie ons voorlegt. Om die strategie toe te passen hebben we nood aan tactieken.

Tactieken zijn de concrete stappen die we ondernemen om vooruit te gaan met onze strategie. Onze tactieken moeten onze vastberadenheid tonen om de hele voedingsindustrie te transformeren. De poging om met een groep voedselarbeiders een loonsverhoging af te dwingen steunt op de gezamenlijke actie van de mensen. De lokale en federale comités

kiezen tactieken die bouwen aan vertrouwen en die met succes de mensen hun eigen kracht laten zien op de arbeidsplaats.

Zo zou het kunnen lopen: mensen ondertekenen een brief en leggen die in groep voor aan de baas. Iedereen draagt een speciaal T-shirt. Als de baas weigert zullen ze allemaal meedoen met één dag lang negeren van de baas om hem te doen voelen dat ze niet gelukkig zijn. Het kan nodig zijn dat mensen pamfletten uitdelen aan de klanten, verkopers, vertegenwoordigers, chauffeurs die passeren, mensen die in de buurt werken en investeerders. Het punt is dat de baas onze solidariteit en vastberadenheid te laten zien. Als het management koppig blijft kan een ‘iedereen-ziek’- of een ‘werk-traag’-actie de volgende stap zijn.

Het is belangrijk dat de mensen zélf beslissen om een tactiek al dan niet te gebruiken en om de marsrichting samen te bepalen. Als onze acties te zwaar steunen op ‘buitenstaanders’ –de media, advocaten, onderhandelaars of zelfs de zogenaamde ‘gemeenschap’- kunnen we alsnog een loonsverhoging verkrijgen, maar wiens vaardigheden, vertrouwen en kracht bouwen we dan uit en maken we dan zichtbaar? Als we het goed doen zal elke kleine overwinning het vertrouwen van mensen in zichzelf een duw in de rug geven.

Als de mensen gewend zijn aan het eisen van tegemoetkomingen door middel van van onze eigen kracht zullen ze zien dat we kracht hebben. Als de mensen die kracht voelen schuiven we op van ‘biefstuk’-eisen naar bredere politieke eisen die onze eigenlijke doelen dichterbij brengen. Als de mensen in de landbouw- en voedingsindustrie wereldwijd vaardig worden in het eisen van controle over hun jobs zullen ze binnenkort goed worden in het controleren van landbouw en voedsel in het algemeen.

Dit was maar één voorbeeld. Zie je hoe de puzzelstukken in elkaar passen? Deze manier van kijken naar onze taak kan op bijna alles worden toegepast. Van het plannen van een staking tot het printen van T-shirts voor onze groep of afdeling: de methode van ‘doelen, strategie, tactiek’ helpt ons een beter zicht te krijgen op onze activiteit.

Heb je ooit een tactiek willen gebruiken die in strijd is met je strategie of gewoon zonder strategie? Dan is vaak het probleem dat doelen niet uitgesproken worden. Je hebt bijvoorbeeld zin om met zijn allen per onmiddellijk in staking te gaan maar het vijfjarenplan zegt dat je in stilte wou organiseren. In dat geval kan het beantwoorden van één of andere belediging en de tijdelijke vrijheid die misschien gewonnen kan worden misschien wel het echte doel geworden en vinden sommigen de langetermijndoelen niet de moeite van het wachten waard. Het onuitgesproken doel van veel tactieken is één of andere vorm van bevrediging. Het is belangrijk dit te erkennen en een geduldige strategie af te wegen met onze niet te onderdrukken verlangens. Of we zoeken naar manieren om onze tactieken in te passen in onze strategie.

Als we deze methode gebruiken stellen we een aantal vanzelfsprekendheden rond onze ‘tactieken’ in vraag. Gebruiken we een tactiek –‘We maken een perstekst!’, ‘We staan piket!’ enzovoort- en dromen we onze doelen dan op basis van wat we denken te kunnen winnen? Of plannen we een strategie en kiezen we dan doelbewust de tactieken die echt zullen bouwen aan onze gezamenlijke kracht? Deze methode stelt ook een aantal zogenaamde ‘principes’ op de proef en laat ze bewijzen dat ze nuttig zijn in de praktijk meer dan als ‘heilige waarheden’. ‘Wij hebben geen betaalde krachten in onze vakbond!’, ‘Wij hebben zéér lage afdrachten!’ ‘Wij tekenen geen contracten!’, ‘Wij hebben geen verplichtende voorwaarden voor lidmaatschap!’, enz...: al die dingen moeten we beslissen omdat ze zinvol zijn in onze strategie naar ons doel, niet omdat we dat ergens in een bijbel hebben gelezen.

Eerst doelen –om te bepalen wat we morgen écht willen en wat we denken dat we vandaag kunnen winnen. Dan strategie –om de campagne te plannen waarmee we onze doelen willen bereiken en de kracht en het vertrouwen van mensen op te bouwen. Dan tactiek –om de concrete stappen te bepalen die onze vastberadenheid laten zien en de machtsverhoudingen te veranderen.

Organising op de werkvloer en de checklist voor ontwikkeling van leden.

Hieronder staan twee checklijsten die we kunnen gebruiken om systematisch en doelbewust om te gaan met de ontwikkeling van onze collega’s in goede organisateurs.

Checklijst voor mensen met wie we werken in een campagne

Doelen: engagement van de betrokkenen bij de campagne vergroten en versterken; lid maken; van de betrokkenen organisateurs maken; hen helpen een goede organisateur te worden.

- Organiseer een ‘één-op-één’ tussen betrokkene en een organisateur
- Laat ze een vergadering meedoen (vergadering om actieplan of doelstellingen te bepalen, etc)
- een korte training voor Organisateurs (TO)
- een langere training voor Organisateurs (TO 101)
- ga met een organisateur mee naar een ‘één-op-één’ in de rol van copiloot, nadien evalueren samen
- ga met een organisateur mee naar een ‘één-op-één’ in de hoofdrol, nadien evalueren samen
- zelf een ‘één-op-één’ op poten zetten met een collega van hun
- zelf een ‘één-op-één’ doen met een collega van hun (zelfstandig)
- deelnemen aan een actie
- lid worden van de IWW (en de checklijst voor leden nalopen; zie hieronder)

Checklist for people who just became IWW members

[nvdr. Deze lijst is niet opgenomen omdat ze te specifiek is voor de iww. De Engelstalige versies zijn online te vinden mét deze checklijsten. Voor andere organisaties kunnen soortgelijke checklijsten opgesteld worden.]

ANARCHIE IS ORDE.

Uit de brochure met dezelfde naam door PP (2006)

[Hieronder gaan we dieper in op een aantal algemenere begrippen. Nog steeds gebaseerd op jarenlange ervaringen, maar ‘theoretischer’. Laat dat woord je niet afschrikken. Wij hebben geprobeerd een tip van de sluier op te lichten. Er zijn onnoemelijk veel teksten en mensen te vinden die elk vanuit hun eigen invalshoek over deze zaken spreken.

Het internet is een eindeloze bibliotheek. In gesprekken en boeken, maar vooral door zélf ervaring op te doen in actieve strijdsituaties groeien we.

Wij zijn ervan overtuigd dat de ‘politiek’ nodig is voor een succesvolle strijd: zonder een idee van wie we zijn, wat we willen, waar we vandaan komen en waar we geen willen blijven we overgeleverd aan stuurloosheid, blijven we ondergaan in plaats van initiatief nemen.

Als we willen organiseren om te winnen zullen we antwoorden moeten bieden op vele vragen. En dat is een geweldige reis om te maken. Samen en alleen.

PP]

ANARCHISME.

A. Anarchisme ‘definiëren’.

Het anarchisme is door haar aard flexibel, persoonlijk, divers en altijd in evolutie. Een ‘definitie’ van het anarchisme is dan ook een illusie, een tegenspraak met zichzelf.

Toch zijn er dingen die anarchisten verbinden én zijn er grenzen aan het anarchisme. Daar gaan we hier kort naar op zoek. We verwijzen graag naar allerlei websites, uitgeverijen, bibliotheken, archieven en andere voor een ontdekkingsstocht van het rijke anarchisme en haar geschiedenis in woord en daad. Bijvoorbeeld ook www.anarchieff.org en de website van www.vrijebond.org.

«**Geregeerd worden**, dat is in het oog gehouden worden, geïnspecteerd, bespionneerd, bestuurd, gereguleerd, gedecreteerd, in een ruimte opgesloten worden, geïndoctrineerd, vermoord, gecontroleerd, geschat, geëvalueerd, gecensureerd, gecommandeerd worden door wezens die daartoe de bevoegdheid noch de kennis of het vermogen bezitten. Geregeerd worden, dat is bij elke handeling, bij elke transactie, bij elke beweging worden opgemerkt, geregistreerd, geteld, geprijsd, gezegd, opgemeten, aangeslagen, tot bijdrage verplicht, gepatenteerd, vergunning verleend, gemachtigd, aanbevolen, flink aangepakt, gehinderd, hervormd, opgevoed, verbeterd. Het is onder het voorwendsel van het openbaar nu en in naam van het algemeen belang worden gebrandschat, afgericht, afgeperst,

uitgebuit, toegeëigend, uitgeknepen, bestolen en vervolgens bij de geringste weerstand, bij de eerste klacht worden gestraft, beboet, door het slijk gehaald, gesard, achter zijn vossen gezeten, de mantel uitgeveegd, afgerost, ontwapend, gekneveld, gevangen gezet, gefusilleerd, gemitrailleerd, berecht, veroordeeld, gedeporteerd, geofferd, verkocht, verraden en tot overmaat van ramp uitgespeeld, gejonast, beledigd en onteerd. Ziedaar uw regering. Ziedaar haar recht. Ziedaar haar moraal!» (P.J. Proudhon)

“Als ik een antwoord zou moeten geven op de vraag ‘**Wat is slavernij?**’ en antwoordde met één enkel woord –Moord-, dan zou iedereen mijn redenering onmiddellijk begrijpen. Ik zou geen ingewikkeld discours meer nodig hebben om aan te tonen dat de macht om iemand van zijn geest, wil en persoonlijkheid te ontdoen een macht is over leven en dood. En dat het verslaven van iemand gelijk staat met moord. Waarom kan ik dan die andere vraag ‘**Wat is eigendom?**’ niet in dezelfde geest beantwoorden –Diefstal- zonder ervan te worden verzekerd dat ik niet zou worden gehoord, zelfs als die tweede redenering gewoon dezelfde is als de eerste!” (P.J. Proudhon)

« [**Anarchisme is**] de naam die gegeven wordt een principe of een theorie van het leven en zich gedragen waarbij de samenleving wordt uitgewerkt zonder regering. Harmonie wordt in zo een samenleving bereikt –niet door onderwerping aan de wet of gehoorzaamheid aan welke autoriteit dan ook- maar door vrije overeenkomsten die gesloten worden door de diverse groepen die territoriaal en per beroepsactiviteit worden opgericht om de productie en de consumptie te organiseren en om de oneindige behoeften en betrachtingen te bevredigen van een beschaafd wezen. In een samenleving die volgens die richtlijnen is georganiseerd zouden de vrijwillige organisaties, die nu al alle velden van de menselijke activiteit beginnen bedekken, nog uitbreiding nemen zodat ze de plaats van de staat in al zijn functies kunnen vervangen. Ze zouden een verweven netwerk vertegenwoordigen van een oneindig aantal groepen en federaties van alle afmetingen en intensiteit; lokaal, regionaal, nationaal en internationaal; tijdelijk en permanent; voor alle doeleinden (productie, consumptie, uitwisseling, communicatie, sanitaire regelingen, opvoeding en onderwijs, wederzijdse bescherming, verdediging van het territorium,... Aan de andere kant zouden ze de in aantal steeds toenemende noden bevredigen op sociaal, wetenschappelijk, artistiek of literair vlak. » (P. Kropotkin)

“**De staat is een toestand**, een bepaalde relatie tussen mensen, een gedragswijze die we vernietigen door onderling andere relaties aan te gaan, door ons anders te gedragen tegenover elkaar... Wij zijn de Staat en blijven de Staat tot we de omgangsvormen (organisaties) creëren die een ware samenleving vormen...”
(Gustav Landauer)

“[De Franse Revolutie], die haar verheven werk met de ‘Verklaring van de Rechten van de Mens’ is begonnen, zou dit werk pas voltooid hebben wanneer zij –niet alleen in uw land maar over het hele aardoppervlak- de op gerechtigheid gebaseerde maatschappij had opgebouwd, een maatschappij, die ieder van haar leden, mannen en vrouwen, bij hun geboorte de gelijkheid vanaf het begin zal moeten garanderen, voor zover die gelijkheid van de sociale organisatie afhankelijk is, het natuurlijk verschil tussen individuen buiten beschouwing gelaten; een maatschappij die economisch en sociaal gezien aan iedereen een even grote reële mogelijkheid zal bieden om –al naar gelang ieders persoonlijke werkkracht en vermogens –de hoogste toppen van het menszijn te bereiken, eerst door opvoeding en onderricht, vervolgens door ieders eigen werk, vrijelijk in groepsverband of niet- zowel arbeid met de spieren als met de zenuwen, hand- en hoofdarbeid, die de enige wettige bron van alle persoonlijke niet erfelijke eigendom wordt en uiteindelijk beschouwd zal worden als de voornaamste basis van alle politieke en maatschappelijke rechten. (...) **Wij zijn socialisten.**” (M. Bakoenin)

“**Revolutie** is het creëren van nieuwe, levende organisaties, nieuwe groepen en nieuwe sociale verhoudingen. Het is ook het vernietigen van privileges en monopolies, de geest van een nieuwe rechtvaardigheid en broederschap, van die vrijheid die het hele leven van de samenleving zou moeten bepalen, het morele gehalte en de materiële omstandigheden van de massas, hen ertoe brengend hun eigen toekomst in de ogen te kijken door intelligente directe actie.

Revolutie is de organisatie van alle publieke diensten door diegenen die ze realiseren, in hun eigen belang zowel als in het belang van het publiek.

Revolutie is de vernietiging van alle dwang; autonomie voor groepen, communes en regio's. Revolutie is de vrije federatie die in het leven wordt geroepen door het verlangen naar menselijke broederschap, door individuele en collectieve belangen en door de eisen van productie en defensie.

Revolutie is de oprichting van ontelbare vrije groepen die geworteld zijn in evenzovele ideeën, verlangens en smaken die kunnen worden aangetroffen in mensen.

Revolutie is de vorming en verspreiding van duizenden gemeenschaps-, regionale en nationale vertegenwoordigende lichamen die, terwijl ze geen wetgevende macht bezitten, dienen om de wensen van mensen te verwoorden en te coördineren, over lange afstanden en korte en gebruik makend van rapporten, advies en voorbeelden.

Revolutie is de vrijheid die getemperd wordt in de vuurproef van de actie: het overleeft zolang de onafhankelijkheid overleeft. Dat wil zeggen tot op het moment dat anderen de macht grijpen dank zij de vermoedheid van de massas en de onvermijdelijke teleurstelling die onmogelijk hoge verwachtingen met zich mee brengen, de meer dan waarschijnlijke fouten en tekortkomingen van mensen. Tot zij zo in staat zijn een macht uit te bouwen, gesteund door een leger van dienstplichtigen of huurlingen, de wet opleggen en de beweging op haar weg stoppen. Op dat punt begint de reactie.”

(E. Malatesta op de achterflap van ‘Life and Ideas’ verzameld door Vernon Richards)

B. Anarchistische uitgangspunten.

Samengevat zijn er een aantal factoren die de wereld ‘gemaakt’ hebben tot wat hij nu is: ze hebben er althans een bepalende invloed op gehad. Zonder volledig proberen te zijn:

- kerk / religie / filosofie: maatschappelijke invloed rechtstreeks en psychologisch;
- staatsvorming, nationalistische concurrentie en repressie van de ‘binnenlandse vijand’;
- opkomst en primaat van het kapitaal ten ‘nadele’ van de erfelijke adel;
- technologie, creatie van de (arbeiders)massa en arbeidsethos en de uitbouw van transport;
- uitbouw van de massacommunicatie, P.R. en propaganda; censuur;
- intensief gebruik van steeds meer hulpbronnen (menselijk, natuurlijk, dierlijk); territoriale uitbreiding in kolonisatie (politiek, militair en economisch/financieel).

Al die dingen hebben hun invloed gehad op de psychologische / individuele, sociale / economische en de politieke / ecologische gesteldheid.

C. Anarchistische basiswaarden.

Het moet gezegd worden dat voor anarchisten de doelen gelijk moeten zijn met de middelen. Groepen als Tegenstroom geloven (in tegenstelling van sommige politieke ‘concurrenten’) niet dat tegenovergestelde doelen en middelen tot een bevredigend resultaat of proces kunnen leiden. Wie bijvoorbeeld anderen wil emanciperen kan ze daar niet toe dwingen. Het intussen eeuwenoud adagium ‘De arbeidersklasse moet zichzelf bevrijden’ wordt zeker hooggehouden.

Het belang van pijlers als **directe actie, solidariteit, zelfbeheer, basisdemocratie, antiautoritair, vrijheid,... is groot.** Het zijn de steunpilaren, de rode draad door, voor en van de werking van anarchistische groepen. Het zijn in de eerste plaats richtlijnen, bakens waaraan de rest kan worden getoetst. Het zijn de lijnen waarbinnen de hele werking is opgebouwd en blijft functioneren. En vooral die concretisering is van belang in de externe en interne communicatie. In de dagelijkse werking is het integreren van de pijlers in een individuele en collectieve attitude en ingesteldheid belangrijker dan het volgen van regeltjes en voorschriften.

a. VRIJHEID.

Er zijn twee vormen van vrijheid: ‘vrijheid van’ en ‘vrijheid tot’. De eerste is eigenlijk geen echte vrijheid, maar een negatieve definitie ‘De wereld is vrij van hongersnood’. Maar heeft iedereen dan ook de mogelijkheid om zo autonoom mogelijk te bepalen wat hij of zij zal eten, hoe het bereid wordt, hoe het geproduceerd wordt,...? Want dat laatste is de ‘vrijheid tot’, een positieve vrijheid die vraagt naar de graad van autonomie, de mogelijkheid om te beslissen en beslissingen uit te voeren.

Fromm stelt dat het **ontbreken van dit laatste leidt tot en pathologische ingesteldheid (psychologisch en maatschappelijk) die noodzakelijkerwijs tot fascisme leiden.**

We bedoelen hier geen filosofische invulling van vrijheid. We bedoelen het heel concreet en zonder veel woordspelletjes. We zijn er ons van bewust dat absolute ‘vrijheid tot’ niet

bestaat. Er zijn altijd grenzen aan vrijheid, zowel praktische grenzen als de grenzen die andere mensen betekenen. Welke waarde heeft vrijheid om iemand anders te kwetsen?

b. DIRECTE ACTIE.

Essentieel is dat het **doel en het middel door de betrokkene(n) zelf wordt bepaald en bereikt. Hierbij moet het middel direct naar het doel leiden.** Het mag geen omwegen maken naar bijvoorbeeld de pers of de overheid. ‘Burgerlijke’ ongehoorzaamheid is er in haar talloze vormen een goed voorbeeld van: een onrechtvaardige wet wordt aangeklaagd door die simpelweg te negeren door precies te blijven doen wat men zelf rechtvaardig vindt. Een onderscheid moet gemaakt worden tussen **directe** actie en **symbolische** actie, dat altijd als signaal bedoeld is aan de mensen of organisaties met zeggenschap, wiens autoriteit men dus erkent.

Niet dat die symbolische actie geen optie is. Alleen wordt er van uitgegaan dat dit de zaken niet ten gronde zal veranderen. De keuze qua actiemethode en -strategie is natuurlijk ook een kwestie van praktische haalbaarheid, prioriteiten,...

c. SOLIDARITEIT.

Solidariteit is **hulp of steun tussen zich gelijkwaardig voelende mensen, die zich meestal in elkaanders situatie herkennen. Solidariteit sluit paternalisme uit. Het betekent evenmin de ‘steun’ van de machteloze aan de machtige. Het betekent integendeel dat solidaire mensen elkaar uit vrije wil en op eigen initiatief steunen omwille van gelijklopende doelstellingen en belangen: ik ben jij en jij bent ik; wie jou raakt, raakt mij.**

Anders gezegd moet de relatie die tot stand komt *wederzijds* zijn, gebaseerd op dialoog, vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid voor de samenleving wereldwijd. Omwille van die verantwoordelijkheid is er naast verscheidenheid ook een gemeenschappelijke basis. Eerste voorwaarden zijn dat **doel, belang en bijdrage wederzijds** zijn. Dit vereist verder een **verbreding van de betrokken partners in het samenwerkingsverband.** Een laatste element is de **wederzijdse geloofwaardigheid van de partners.**

De eerste voorwaarde: het doel is wederzijds; de relatie heeft niet de bedoeling dat er enkel van één zijde naar de andere hulp wordt geboden. Beide partners willen iets veranderen aan hun situatie, willen iets leren door deze relatie aan te gaan.

Ten tweede: de belangen zijn wederzijds, maar vaak niet identiek. Belangen situeren zich op materieel vlak of eerder op vlak van humanitaire waarden of politieke idealen, of op beide gebieden.

Een volgende voorwaarde is dat de relatie bijdraagt aan de situatie van beide partners: er is winst aan beide zijden, beide leren iets, krijgen nieuwe ideeën,...

d. ZELFORGANISATIE.

Iedereen moet de volledige zeggenschap hebben (nemen: vrijheid kan niet gegeven worden, slechts genomen) over zijn/haar activiteiten, ook en zeker binnen collectieven

en tussen die collectieven onderling; in de andere richting kunnen deze collectieven in zelfbeheer (of autonome collectieven) ook anderen, ‘buitenstaanders’ niet die zeggenschap ontnemen. Het streven naar zelfbeheer wijst in twee grote richtingen.

Enerzijds wijst het op zo groot mogelijke autonomie van elke entiteit (individu, groep, organisatie,...) en dus van zo groot mogelijke decentralisatie, waarbij slechts naar een samenwerkingsverband wordt gekeken als dat relevant is (uit gemak, plezier of noodzaak). Uit de rest van de ‘pijlers’ wordt duidelijk een confederatieve structuur naar voor geschoven, waarin de aparte eenheden hun autonomie niet verliezen tegenover het geheel.

Anderzijds brengt het ook de verantwoordelijkheid voor het ‘zelf’ onder de aandacht: het is in eerste plaats de verantwoordelijkheid van de entiteit voor zichzelf. Hiervoor moeten die entiteiten voor eigen middelen, strategieën,... zorgen om dat mogelijk te maken. Natuurlijk kan deze pijler in dit opzicht niet worden losgekoppeld van wat gezegd is over solidariteit. Gezien vrijheid genomen moet worden (in tegenstelling tot gegeven) is het evident dat de entiteit zelf moet bepalen wat in de solidaire transactie wordt geboden en gevraagd. Dat soort transacties vergt ook zelfdiscipline, gezien gesanctioneerde solidariteit (of het erin falen) helemaal geen solidariteit is.

Dit alles gaat ook op in economische zaken.

e. BASISDEMOCRATIE.

Binnen Tegenstroom worden beslissingen bij (echte) consensus genomen. Breed maatschappelijk betekent het ongeveer hetzelfde: de basis beslist omdat er geen top is. Die basis moet daar ten allen tijde de middelen voor ter beschikking hebben (met andere woorden: zelf zorgen dat ze die inderdaad ter beschikking heeft).

Consensusbesluitvorming is niet het enige mogelijke basisdemocratisch model. Er kan in andere situaties gekozen worden voor vertegenwoordiging (met terugroepbaarheid van die vertegenwoordigers) of zelfs stemmen; er kan met of zonder veto gewerkt worden (waarbij soms een aantal veto’s nodig zijn -in verhouding tot de rest van de groep- om een voorstel effectief tegen te houden); er kan afgesproken worden de meerderheidsbeslissing te respecteren en gezamenlijk uit te voeren;...

Op dezelfde manier kan er gevarieerd worden in de manier waarop zo’n vergadering wordt begeleid (men spreekt niet van leiden). Er zijn verschillende functies die al dan niet kunnen worden ingevuld (gaande van gespreksfacilitator, notulist, tijdbewaker, een groep die de vergadering voorbereidt). Ook de rituelen in die vergadering kunnen naar eigen inzicht worden ingevuld: er kunnen een aantal codes worden afgesproken voor een vraag om het woord te nemen, een ‘technische opmerking’ over verduidelijking van wat iemand zegt of over het vergaderverloop –bijvoorbeeld een vraag om een pauze,...

De grond van de zaak is de poging om steeds zo veel mogelijk (eigenlijk ALLE) partners in het proces samen te laten werken naar een oplossing die voor al die partners een ‘win’-situatie oplevert (zie ook solidariteit). En wie kan iemand beter vertegenwoordigen dan die persoon zelf? Afhangend van de situatie kan van dit ideaal afgeweken worden (terwijl de autonomie van elke entiteit behouden blijft).

f. ANTIAUTORITAIR.

Een antiautoritaire instelling vind men eveneens zowel binnen de werking als in het maatschappelijk project terug. Niemand kan door een ander bevrijd worden. **Autoriteit (in de zin van macht¹, niet zozeer in de zin van kennis, ervaring,...) wordt niet als oplossing, maar als probleem gezien.** Deze pijler geeft vaakst aanleiding tot discussies met mensen buiten Tegenstroom. Het is ook vooral deze pijler die Tegenstroom typeert: ze wijst het duidelijkst op de politieke achtergrond van de organisatie. Deze pijler onderscheidt de organisatie immers duidelijk als anarchistisch.

Zeker op groot maatschappelijk niveau doet dit menig wenkbrauw fronsen. Toch is dit de conclusie bij uitstek die de anarchistische beweging anarchistisch maakt. Anarchisten menen dat repressie tegen afwijkend gedrag geen oplossing is: afwijkend gedrag wijst op maatschappelijke structuren die spaak lopen (op uitzonderingen na). Anarchisten stellen kort gezegd dat:

1. het afwijkend gedrag niet verholpen is
2. de oorzaken ervan door repressie uit het zicht dreigen te verdwijnen, waardoor het beter is het gedrag zichtbaar te houden zolang de fundamentele problemen niet zijn opgelost.

Natuurlijk is het moeilijk zich een **wereld zonder sanctionering** voor te stellen. Ook de anarchistische beweging vandaag is er niet vrij van, al is er van openlijke autoriteit relatief weinig spraken. Door dit soort autoriteit niet formeel te maken kan er in veel gevallen gemakkelijker tegen worden gereageerd of wordt de autoriteit gewoon genegeerd. Dit alles heeft voor- en nadelen.

D. Voorbeelden van een anarchistische missietekst:

strategische doelstellingen / missie.

"We willen de wereld veranderen en verbeteren. Ieder moet haar of zijn steentje bijdragen tot de sociale opbouw van de wereldsamenleving zonder iets van leiders of het kapitaal te verwachten. Daarbij zijn zes basispijlers van belang: vrijheid, directe actie, solidariteit, zelfbeheer, basisdemocratie, anti-autoriteit. Het enige alternatief voor chaos en barbarisme is een anarchistische samenleving waarin vrijheid en solidariteit elkaar dragen.

¹ Er bestaat nogal wat spraakverwarring rond verschillende termen als macht, hiërarchie, gezag, autoriteit, vrijheid, autonomie,... Zonder te denken dat ikzelf het ultieme antwoord ken bedoel ik in de tekst het volgende: vrijheid van iets (negatieve vrijheid) is bijvoorbeeld geen honger hebben; vrijheid tot iets (positieve vrijheid) is in de mogelijkheid zijn te ... en lijkt sterk op autonomie of kracht. Gezag en autoriteit worden voortdurend door elkaar gehaald en kunnen naast hun machtsbetekenis ook de betekenis hebben van bijvoorbeeld vertrouwen in iemand hebben omdat die over iets gewoon meer weet dan ikzelf: in de eerste betekenis is de ('autoritaire, hiërarchische') verhouding institutioneel en afdwingbaar, terwijl ze in het tweede ('gezag') een vrije keuze tot 'vertrouwen of niet' inhoudt en beperkt is in tijd, ruimte, onderwerp,... Ik stel voor 'macht' slechts te gebruiken waar autoriteit en hiërarchie meespelen: 'in staat zijn tot', 'in de mogelijkheid zijn te',... beschrijf ik liever als (positieve) vrijheid, autonomie, kracht,...

Ze wil dat zowel lokaal, regionaal en wereldwijd doen op alle mogelijke manieren, maar voornamelijk via haar infocentra, haar volkskeuken en de activiteiten, infrastructuur, kennis en knowhow van de organisaties en hun medewerkersters, haar acties, haar tijdschriften,....

De zin van dat alles moet voortdurend worden verduidelijkt, verdiept en ter discussie gesteld worden, zowel naar buiten als naar binnen. Anarchistische groepen willen zo efficiënt en effectief mogelijk werken en daarbij zelf de vijf pijlers in levende praktijk brengen, die haar bestaansvorm en -reden zijn. Hierbij mag nooit vergeten worden dat verzet een drang naar vreugde en vriendschap verraadt.

Anarchie is Orde."

(lange versie)

en:

"De anarchistische beweging (haar medewerkersters en organisaties) wil:

op een efficiënte, heldere en eerlijke manier

informatie en discussie (educatie), ont-moeting (netwerkontwikkeling) en actie (activering) naar organisaties, individuen en leveranciers brengen

via haar infocentra, haar volkskeuken en de activiteiten, infrastructuur, kennis, ondersteuning en knowhow van de organisaties en hun medewerkersters, haar acties, haar tijdschriften,...

in ruil voor financiële, materiële en morele steun, feedback en zelfactiviteit

om zo bij te dragen tot een fundamentele sociale omwenteling

die gebaseerd is op 'vrijheid, zelfbeheer, directe actie, solidariteit, basisdemocratie en antiautoritair leven'.

Anarchie is Orde.

DOEL EN MIDDEL

werkvelden van de anarchistische beweging

Ik houd eraan hier een schema van Bookchin te belichten (uit van een lezing van Roger Jacobs over Bookchin en Libertair Municipalisme). Waar hij voor één van zijn velden kiest, probeer ik, uitgaand van de elementen die nu al in de anarchistische beweging aanwezig zijn. Ik ga er hierbij van uit dat elke specifieke situatie een specifiek antwoord nodig heeft.

1. STAAT (parlementaire dictatuur,...)	democratie,	4. POLITIEK (directe democratie,...)
2. (LOON)ARBEID CONSUMPTIE	&	5. SOCIAAL KAPITAAL (netwerk van wederzijdse hulp, verbruiks- en productiecoöperatieven, vrijwilligerswerk,...)
3. PERSOONLIJKE		6. PSYCHOLOGISCH KAPITAAL

LEVENSSFEER (klassiek of cultureel aangepast)	(experimenteel, cultureel nieuw of anders,...)
--	--

In het schema staat het bovenste blok **(1. en 4.) voor de publieke levenssfeer**: het algemeen belang, de menselijke waardigheid,... De twee onderste blokken **(2., 3., 5., 6.) voor de private levenssfeer**: het overleven, eigenbelang, particularisme en sociabiliteit,... Het onderste blok **(3., 6.) staat voor het zoeken naar een veilige thuishaven, geluk,...** Ruwweg komt het erop neer dat de **linkse helft staat voor de ‘gewone’ wereld. De rechterhelft staat voor het (anarchistisch?) veroveren van de ruimte, het zelf invullen van de realiteit.**

Voorbeelden van **‘psychologisch kapitaal’** kunnen zijn: alternatieve woon- en leefvormen, bevrijdingsstrijd van de vrouw, seksuele bevrijding, bevrijding van homoseksualiteit, antiautoritaire opvoeding...

Het is mij niet helemaal duidelijk waarom Bookchin de ‘bevrijdingsstrijd van de vrouw’ en ‘bevrijding van homoseksualiteit’ bij het ‘individuele’ luik indeelt: ik zou ze eerder opnemen bij het aspect ‘strijdthema’s’ omdat het toch duidelijk in de eerste plaats groepen zijn die zich van discriminatie en onderdrukking moeten bevrijden. Individuen worden met andere woorden gediscrimineerd op basis van specifieke groepskenmerken, zoals ook met racisme,... gebeurt.

Voorbeelden van **‘sociaal kapitaal’** ziet Bookchin in coöperatieven, LET’s (Local Exchange and Trade Systems), Voedselteams, vrije scholen, culturele initiatieven,...

Het **‘politieke’** luik ziet Bookchin in de organisatieprincipes van anarchistische groepen, de groene partijen in hun beginfase, actiegroepen,...

Fundamenteel is het volgens mij van levensbelang dat de anarchistische beweging alle velden tegelijk bestrijkt en daarvoor zo veel mogelijk diverse methoden aanwendt: als we niet samenwerken en plaats vinden voor allerlei voorkeuren en prioriteiten zal de anarchistische beweging blijven wat ze is: niets. Concreet kan dat willen zeggen:

1. Een ontmoetingsplaats creëren, waar over strategie, middelen, activiteiten,... kan worden gepraat en waar informatie kan worden verzameld en bruikbaar gemaakt worden. Tegelijk wordt daar in eerste instantie een beetje gemeenschappelijke infrastructuur verzameld (computers, internetaansluiting, archief,...). Hier is een rol weggelegd voor krakers, infoshops en tijdschriften.

2. In die (of andere) plaatsen worden ook acties uitgewerkt en voorbereid: we leren vergaderen, plannen en actievoeren; we leren omgaan met pers (of net niet) en moeten ons wel met onze eigen gemeenschap gaan bezighouden in plaats van erop te spugen en ons blind te staren op de wereldgeschiedenis.

3. We zoeken contact met gelijkgestemden om grotere projecten aan te vatten en ervaring en informatie uit te wisselen rond de diverse thema's waar we mee bezig zijn

4. We organiseren een plaatselijk overleg met enerzijds de groepen die we erbij willen (om elkaar op de hoogte te houden en om elkaar te helpen) en anderzijds zo veel mogelijk individuen. Die groep moet, als er steeds meer mensen bijkomen, splitsen naargelang de plaats waar mensen wonen om zo in de wijken zelf te gaan organiseren. Natuurlijk blijft het stedelijk overleg bestaan, net zoals de contacten met 'daarbuiten'

5. We organiseren ons in de plaatsen waar we werken; de werkplaatsenbond wordt één van de themagroepen die er al waren, met zowel overleg per thema als geografisch (zij moeten ook overleggen met omwonenden). Die vakbond moet in geval van een wegvallen van het oude systeem (door beurscrash of door revolutie) de productie en distributie overnemen en geen nieuwe bazen tolereren. Daarnaast kunnen in de tussentijd ook collectieven en coöperatieven worden opgestart om ervaring op te doen met het niet-hiërarchisch organiseren van productie en distributie.

=>**Algemeen** moeten geld, drukpersen,... worden verzameld. Kennis en knowhow moeten worden gedeeld en training en solidariteit moet worden waargemaakt (onder meer ter gelegenheid van 'tegentoppen').

=>Maar ook moeten we elkaar helpen om de invloed af te werpen die het kapitalisme op onszelf heeft gehad en blijft hebben. We moeten van onze onzekerheid en de daaruit voortkomende opgeblazen ego's af. Meer dan wat ook is deze persoonlijkheidsvorming het resultaat en het heetste strijdpunt van het diffuus fascisme: de manier waarop we vergaderen, organiseren, schrijven, praten, pamfletten schrijven,... Er zit een (diffuus) fascistisch zwijn in elk van ons, het moet gedood worden.

A. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN.

1. ALGEMEEN.

Naarmate de evolutie van de organisaties (bijvoorbeeld grootte) en de wereld (kansen en bedreigingen) eromheen moet vlot kunnen gewisseld worden tussen verschillende organisatievormen, beslissings- en communicatiestructuren...

Elke groep moet daarenboven permanent proberen diverse strategieën en niveaus te combineren (zie tekst zelfactiviteit).

Elk individu blijft autonoom. Niemand kan ergens toe worden verplicht. Niemand kan anderen verhinderen iets te doen. Dit zijn de uitgangspunten qua besluitvorming. Een zo groot mogelijke ECHTE consensus is dus noodzakelijk om beslissingen zinvol te maken.

a. Doelstellingen.

Het uitwerken van strategieën veronderstelt natuurlijk in de eerste plaats het opstellen van doelstellingen. Dit geldt voor elk individu, voor elke groep en voor de beweging als geheel.

De doelstellingen moeten op lange, middellange en korte termijn (of: strategisch, tactisch en operationeel) worden geformuleerd.

In de huidige situatie is dit formuleren van doelstellingen de eerste prioriteit.

Om dat mogelijk te maken moeten er lokaal, nationaal, internationaal en thematisch platforms worden gecreëerd.

Die moeten ook dienen om vorming en solidariteit mogelijk te maken.

b. Strategie.

Ik wil hier wijzen op de verschillende onderdelen die de strategie van elk individu elke groep, de beweging als geheel volgens mij moet omvatten:

“Er zijn minstens drie manieren om met een situatie om te gaan.

Je kunt neutraliseren, activeren of vernietigen. Neutraliseren is ruimte creëren.

Activeren is steun verwerven. Vernietigen is winnen.

Wat meer is: het is essentieel te leren hoe de drie tegelijk te gebruiken.

(...)

Het antwoord (de strijdmethode) moet drie elementen bevatten:

* een manier om te overleven

* een manier om barsten in het vijandige kamp uit te buiten

* een ondergrondse strategie.”

De diverse ‘facetten’ zullen elk een eigen strategie met eigen prioriteiten en tactieken nodig hebben. Belangrijk hierbij is de doelen helder te formuleren en trouw te blijven. Belangrijk is ook een onderling vertrouwen te blijven voeden en de verschillende strategieën te blijven beschouwen als ‘variëaties op een thema’, waarbinnen elk zijn eigenheid kan behouden, maar waarbij tegelijkertijd ook alles bespreekbaar blijft.

Een ander aspect van strategie is dat ervoor moet worden gezorgd dat de anarchistische beweging zelf de vruchten van haar werk kan plukken. Te vaak gaan anderen (NGO’s, klein-links,...) lopen met de resultaten van ons werk. We moeten het initiatief dan ook in eigen handen houden.

c. Vijand.

De vijand is met een algemene term samen te vatten: machtsverhoudingen in allerlei vormen en situaties. There is a cop in everyone of us... he must be killed.

d. Netwerk.

Ook het ‘activeren’ en ‘verwerven van steun’ is van belang. Ik denk hierbij in de eerste plaats aan het verwerven van steun bij ‘de bevolking’ of het specifieke doelpubliek van de groepen en de hele beweging².

² vrouwen, arbeiders,... waarbij wordt opgelet voor het ‘mengen van klassen’ gezien het feit dat een slechte klassenmix het voor de ‘lagere’ klassen moeilijker kan maken te participeren

Anderzijds is er ook het netwerkaspect: welke maatschappelijke organisaties kunnen waardevol zijn in welk soort alliantie en welke andere moeten zo veel mogelijk worden gemeden?

Hierboven heb ik hierover een aantal stellingen geformuleerd. Belangrijk is er op te wijzen dat allianties een bewuste keuze moeten zijn (gebaseerd op de vrijwillige associatie) en dat ze minstens compatibel moeten zijn met de doelstellingen maar idealiter het einddoel zo dicht mogelijk moeten brengen.

e. Informatie, discussie en ontmoeting (extern en intern).

Hiervoor moet vooral infrastructuur worden waargemaakt: de ‘mogelijkheid tot’ en de ‘uitnodiging tot’.

f. Veiligheid.

Veiligheid en voorzieningen rond die veiligheid hebben een aantal diverse aspecten:

- *er is de ‘inhoudelijke’ veiligheid (doelstellingen, reformisme,...);
- *er is het gevaar dat het intern proces wordt verstoord door mensen ter goeder trouw (om tal van politieke en persoonlijke redenen) zowel als door mensen die de organisatie als ‘provocateur’ of als ‘informant’ schade proberen toe te brengen.

Die laatste kunnen van allerlei overheden of privé-ondernemingen komen maar evengoed van ‘politieke concurrenten’.

Veiligheid moet zowel binnen de groepen zelf waargemaakt worden als binnen samenwerkingsverbanden, platforms,... Er moeten manieren gevonden worden hiermee om te gaan zonder een sektarische paranoia te creëren.

Kort gezegd moet telkens rekening worden gehouden met:

- *juridische veiligheid (inschatting van en voorbereiding op mogelijke gevolgen),
- *proceskwaliteit en resultaatkwaliteit (in ‘kapitalistische’ termen: efficiëntie en effectiviteit).

Een groot deel van het antwoord ligt mijns inziens in training (juridisch en qua managementaspecten als vergadertechnieken, financieel doorzicht,...).

Daarnaast geloof ik ook in duidelijke procedures en afspraken: wat verloopt op welke manier, wie is waarvoor verantwoordelijk, wie speelt welke rol en heeft welke functie, wat gebeurt er bij conflict,...?

g. Solidariteit.

Een belangrijke reden om zich te organiseren is ongetwijfeld de nood aan solidariteit en samenwerking. Die nood laat zich in alle aspecten en op alle ‘niveaus’ (thema, lokaal, regionaal, nationaal en globaal) gevoelen.

Solidariteit neemt ook allerlei verschillende vormen aan, maar is steeds aan die aspecten en niveaus verbonden. Solidariteit moet er niet alleen zijn binnen de afzonderlijke groepen. Solidariteit moet er ook zijn tussen de groepen onderling. Solidariteit betekent naast het samen omgaan met repressie en tegenslagen ook een positief omgaan met de wereld en anderen steunen aan de slag te gaan, zowel individueel als collectief.

Vele vormen van solidariteit moeten bewust worden georganiseerd en kunnen niet van toeval en goede wil of relaties afhangen. Dit wordt zeer duidelijk in de ‘internationale’ solidariteit. Die kan de vorm aannemen van lokale solidariteitsacties, het mobiliseren van mensen ter plaatse te gaan helpen, infrastructuur en logistieke steun te voorzien, financieel helpen, training en vorming aan te bieden,...

Elke groep of organisatie moet nadenken hoe ze die solidariteit het best kan integreren. Het lijkt me hierbij zinvol solidariteitskassen aan te leggen en dus van fondsenwerving een belangrijk deel van de werking te maken. Bovendien biedt dit de gelegenheid naar buiten te komen als groep en met de thema’s waarvoor fondsen worden geworven. Het lijkt me zinvol een deel van die fondsen in specifieke steunorganisaties onder te brengen, die ze dan verder kan beheren.

B. FACETTEN.

a. INDIVIDUEEL / PSYCHOLOGISCH KAPITAAL³:

Op individueel vlak moet vooral aandacht geschonken worden aan het ‘deprogrammeren’, de vorming van elkaar (in persoonlijke zaken maar ook qua theorie en actiemethodes).

Ook praktische solidariteit moet worden waargemaakt via affiniteitsgroepen (niet-geofficialiseerde vriendschapsbanden).

Via de andere ‘facetten’ moet ook werk worden gemaakt van allerhande vorming, die het autonoom functioneren binnen en buiten de beweging mogelijk maakt. Het leven als revolutionair anarchist heeft vele consequenties op de psychologie, het sociaal leven, het leven in de werksituatie,...

Anderzijds kunnen allerlei min of meer geformaliseerde projecten worden opgestart, gaande van vrije scholen over alternatieve woon- en leefvormen, seksuele bevrijding, antiautoritaire opvoeding,...

b. ACTIETHEMA’s:

Naast dit alles moet ook aandacht geschonken worden op de diverse thema’s waarrond door een actiebeweging kan worden gewerkt. Dit aspect is binnen de beweging het best uitgewerkt, zelfs in die mate dat ‘activisme’ bv. in de traditionele media blijkbaar de omschrijving is van een nieuwe ideologie.

Het zou simpelweg onzinnig zijn dit aspect niet verder uit te bouwen. De sterkste punten van de beweging moeten worden behouden. De anarchistische beweging heeft op heel veel plaatsen een quasi-monopolie op de kennis, knowhow en ervaring inzake actievoeren. Dit aspect van de anarchistische beweging (het feit dat ze dingen doet, en die ook goed doet)

³ Het is mij hierbij niet helemaal duidelijk waarom Bookchin de ‘bevrijdingsstrijd van de vrouw’ en ‘bevrijding van homoseksualiteit’ bij het ‘individuele’ luik indeelt: ik zou ze eerder opnemen bij het aspect ‘strijdthema’s’ omdat het toch duidelijk in de eerste plaats groepen zijn die zich van discriminatie en onderdrukking moeten bevrijden. Individuen worden met andere woorden gediscrimineerd op basis van specifieke groepskenmerken, zoals ook met racisme,... gebeurt.

maakt haar één van de weinige bedreigingen voor de bestaande orde, temeer omdat ze niet onderhandelt en dus niet bestuurbaar blijkt.

We hebben echter al opgemerkt dat de veelheid aan thema's en de losstaande actiegroepen errond de eenheid van de beweging niet ondersteunen maar eerder aanleiding geven tot de fragmentatie ervan.

Concrete thema's moeten door collectieven worden opgevolgd. Die collectieven kunnen informatie verzamelen en eventueel actiecampagnes starten, waarbij ze binnen de andere structuren kunnen mobiliseren en organiseren.

De collectieven moeten geografisch geconfedereerd zijn per thema en liefst ook 'interthematisch' inhoudelijk, technisch en praktisch met elkaar overleggen. Hierbij kan met vertegenwoordigers gewerkt worden van de regionale groepen. Op zijn minst moeten ook hier communicatiestructuren worden opgezet.

Voorbeelden zijn tweërlei:

- * gezamenlijke infrastructuur, trainingen/vormingen, tijdschrift/promotie,...
- * klassieke thema's als milieu, vluchtelingen, repressie, feminisme, informatie

c. POLITIEK:

Er moeten regionale anarchistische groepen worden opgestart, die zich vanaf een bepaald aantal leden kunnen afsplitsen en desgewenst en kleinere regio kunnen bestrijken. Deze groepen zijn onafhankelijk tegenover elkaar maar wel geconfedereerd. We grijpen hiervoor terug naar het 'Libertair Municipalisme' van Murray Bookchin.

Hoofdzaak is een parallelle beslissingsstructuur op te bouwen die de politiek enerzijds kan 'naar beneden' halen door sommige zaken gewoon te beslissen en uit te voeren of anderzijds door die beslissingen af te dwingen van de hogere 'echelons'. De doelstellingen en de strategie moet duidelijk zijn voor iedereen als vermeden wil worden dat er breuken ontstaan of dat mensen zich bekocht voelen.

Concreet stel ik voor dat dit groeit uit de overlegstructuren tussen de actiegroepen en infrastructuurgroepen, waar het de bedoeling is dat zo veel mogelijk mensen aanwezig zijn (elke groep of organisatie kan iemand afvaardigen voor de communicatie tussen die groepen; daarnaast wordt er ruimte gemaakt voor beslissingen als anarchistische individuen die willen samenwerken).

Handig is hierbij één of meer thema's of activiteiten als kapstok te gebruiken: een intergouvernementele top (samenwerking nodig buiten de stadsgrenzen), 1 mei, een lange termijn campagne rond wonen en alles wat ermee samenhangt (eigendom, productie en consumptie, speeltuinen,...) waarover voorstellen moeten worden geformuleerd en daarna resultaten afgedwongen.

Bij dit alles kunnen de themagroepen benodigde informatie en kennis leveren (onverwerkt of in de vorm van min of meer uitgewerkte voorstellen; de rol van een infocentrum, waar de actualiteit wordt bijgehouden kan hier veel werk overbodig maken).

Discussie met buurten en wijken wordt dus een belangrijke opdracht opdracht (en weten wat de beweging er zelf mee wil aanvangen is daarvoor een absolute noodzaak). Het zal van situatie tot situatie afhangen hoe dit concreet tot stand komt: via buurtvergaderingen, via enquêtes, cafébezoeken,...

Vanuit deze groepen kunnen (behalve de parallelle politieke structuur, die de eerste prioriteit is) drie velden bestreken worden:

* vorming, actie en informatie / discussie

* economie via LETS-groepen en inspraak in de bedrijven die er gevestigd zijn

* sociaal weefsel herstellen door allerlei activiteiten en de organisatie van wederzijdse hulp

d. ECONOMISCH:

Ik pleit hier voor het op termijn uitbouwen van twee poten van een economische werking. Belangrijk zijn drie dingen:

* in staat zijn de klassenstrijd aan te gaan, minimumeisen en bekendmaking

* de wereld overnemen ingeval van een instorten van de oude orde (beurscrash, revolutie,...)

* werken aan alternatieve economische vormen, ervaring opdoen en de haalbaarheid ervan aantonen

Ten eerste pleit ik voor een vakbond naar het voorbeeld van de Industrial Workers of the World (I.W.W.) of de Confederacion Nacional de Trabajo (C.N.T./F.A.I.).

Belangrijk is een strijdorganisatie te hebben die desgevallend de economie (productie, distributie en eventueel de consumptie) kan organiseren. Daar heeft ze de kennis voor via haar leden en de communicatiestructuur via haar organisatie.

Ik twijfel er sterk aan of het mogelijk is dit te doen via de bestaande vakbonden. Misschien kan er wel ervaring worden opgedaan en kunnen er contacten worden gelegd binnen deze structuren.

Anderzijds moeten alternatieve economische projecten worden gestart om ervaring op te doen in het 'zelfbeheer', als voorbeeld en bij wijze van voortdurende experimenten die de kennis verder ontwikkelen.

Eventueel kunnen deze bedrijven dienst doen als leerschool of samen 'scholen in zelfbeheer' oprichten (naar het voorbeeld van Mondragon in Spanje).

Daarnaast kunnen LETs worden opgestart (zie politiek), kunnen consumptiecoöperatieven worden uitgebouwd, gemeenschappelijk materiaal worden aangekocht en beheerd, voedselteams, volkskeukens,...

e. SAMENHANG.

De onderlinge samenhang kan enerzijds informeel zijn via de affiniteitsgroepen en op de (al dan niet noodzakelijke) activiteiten van de diverse groepen: (benefiet)fuiven en optredens, debatten, volkskeukens,...

Anderzijds kunnen op verschillende niveaus vertegenwoordigers worden afgevaardigd of overlegvergaderingen worden georganiseerd. Dit kan interthematisch en geografisch (lokaal, regionaal, nationaal, globaal).

Het onderling contact moet voorzien in vorming en informatie-uitwisseling, praktische organisatie en collectieve planning, theoretische discussie, onderlinge solidariteit en ondersteuning.

Een ander soort samenhang kan worden georganiseerd in alarm- en mobilisatielijnen: via telefoon of internet, contacten tussen organisaties en tussen mensen kunnen mensen worden op de hoogte gebracht van al dan niet dringende zaken.

Een ander belangrijk element kan een gedeelde of gemeenschappelijke infrastructuur zijn: De Nar en regionale en internationale tijdschriften; info- en actiecentra; distro's; uitgeverijen / drukkerijen; allerlei vrijplaatsen (kraakpanden,...); al dan niet mobiele volks- en actiekeukens;...

Hierbij moet worden gezegd dat verschillende aspecten hierboven ook door een project kunnen worden verzorgd. Het is belangrijk dat elk afzonderlijk project zich inschakelt in deze samenhang. Er is maar één weg naar de toekomst: alle wegen tegelijk bewandelen.

C. TACTISCHE DOELSTELLINGEN.

We gaan hier op zoek naar beleidsprioriteiten. Die zullen binnen elke context anders liggen: zelfs elke stad heeft een eigen context en eigen krachtsverhoudingen, een andere basis om op verder te bouwen,...

In het algemeen lijkt het me prioritair om aan infrastructuur te werken, gecombineerd met (comunicerende!) actiecampagnes en –groepen.

Hierbij zijn vooral ook vorming, discussie en het psychologisch aspect aan revolutionaire strijd van belang.

Hierna kan werk worden gemaakt van de andere facetten.

D. OPERATIONELE DOELSTELLINGEN.

Over de operationele doestellingen valt hier in het algemeen nog minder te zeggen. Wel kan gewezen worden op het noodzakelijk streven naar efficiëntie en effectiviteit.

Ook de samenhang met de rest van de beweging mag niet verloren gaan. Daarom stel ik voor dat elke vergadering verschillende componenten bevat (tenminste: dat elke groep aan deze dingen de nodige aandacht besteedt):

- * praktische zaken van de groep zelf
- * praktisch beweging algemeen

* inhoudelijk: rollenspel, vorming (bijvoorbeeld allerlei situaties bedenken die relevant zijn voor de groep of de beweging: wat als, hoe, wie, wat, wanneer,...) of algemene zaken van de groep zelf of de beweging als geheel.

De vergaderdruk moet laag zijn, zowel qua aantal als qua procesverloop (goede voorbereiding, zinvolle agenda, goede begeleiding,...). Zo blijven die vergaderingen motiverend en blijft er zo veel mogelijk tijd voor sociale activiteiten (onderling en buiten

de beweging) en het praktische werk. Aandachtspunt hierbij is de verhouding tussen consensus en initiatief / vertrouwen, waar een goed evenwicht moet worden gevonden (goede afspraken maken goede vrienden).

Het maakt het mensen ook mogelijk andere activiteiten zoals loonarbeid met activiteiten in en voor de anarchistische beweging te combineren. Hieromtrent moet ook gezocht worden naar manieren waarop mensen ook die ‘activiteiten buiten de beweging’ kunnen inschakelen in hun engagement in de beweging (tijdschriften verdelen op het werk of de voetbalclub; affiches voor betogingen uithangen; de vakbonden of hun militanten aanspreken; steun verwerven voor standpunten van de beweging; vaardigheden aanleren aan de beweging; financieel steunen;...).

E. STRATEGIE.

Uitgangspunt: visie is middel is doel! Anders gezegd moeten de middelen waarmee men een bepaald doel wil bereiken in overeenstemming zijn met de visie die je hebt op mens en samenleving en de doelen die je nastreeft. Het doel heiligt nooit de middelen.

Strategie: samenhangend, doordacht en gepland geheel van activiteiten en acties, gericht op de realisatie van de doeleiningen van een beweging of campagne binnen een bepaalde termijn.

Lange termijn strategie is ongeveer 3 tot 5 jaar. *Middelange termijn* strategie is ongeveer 1 tot 2 jaar. *Tactiek* is korte termijn strategie of methode van aanpak. *Tijdsbalk* is planningsschema voor de duur van een strategietermijn.

Doeleind is eind-doel.

Hoofddoel is een belangrijk en concreet geformuleerd deel nav het doeleind (is sub-doeleind). Campagnedoel, programmadoel of strategische doelen zijn hoofddoelen.

Actiedoel is een werkdoel (afgeleid van een hoofddoel) dat concreet geformuleerd is en op korte termijn realiseerbaar is.

Objectdoel is een fabriek, een vuilnisbelt, een kerncentrale,...

Scharnierpunt is een organisatie waarop een (beperkt) machtsevenwicht rust en dus een scharnierpunt van verandering is.

Beïnvloedingsmogelijkheden zijn pers, scholen, medici, ouders, kennissen, bekende persoonlijkheden,...

Bronnen zijn eigen deelnemers, leden van geestverwante organisaties of zeer naliggende organisaties,...

Om een doel te realiseren moet je beschikken over tijd, geld en mensen. Die zijn nodig in de juiste hoeveelheden en verhoudingen: veel tijd maar geen geld en weinig mensen legt beperkingen op wat je kan bereiken.

Elke anarchistische strategie moet zich op drie fronten voorbereid zijn:

- Offensief: hoe nemen we het initiatief, kiezen we het terrein, hoe kaderen we een conflict, hoe vatten we het samen in woord en beeld, enz. (Positieve doelstellingen!)
- Defensief: hoe zorgen we dat we de beperkte speelruimte niet laten verkleinen, hoe verdedigen we anderen, zonder dat deze strijd onze eigen doelstellingen noodzakelijkerwijs dichterbij brengt. (Antifascistische strijd, solidariteit, etc zijn typische voorbeelden). We proberen alsnog door onze eigen teksten, affiches, toespreken, manier van werken, etc toch in de mate van het mogelijke zorg te dragen voor onze lange termijndoelstellingen, ook als we (moeten) samenwerken met groepen en mensen die uit een autoritaire manier van werken voorstaan.
- Ondergronds/overleven/zelfzorg: zorg voor een uitweg (individueel én collectief waar mogelijk), ondersteuning, rust ('duurzaam activisme'), financiële/emotionele/... veiligheid én een uitweg als alles fout gaat. Sluit je niet op in je eigen groep, maar zorg ook daar voor voldoende steun, zuurstof en tegengewicht. Niemand is ééndimensioneel activist. Wie niet voor zichzelf zorgt, kan ook niet voor iemand anders zorgen.

Middellange en lange termijn strategie:

Wat is je visie op het onderwerp van de campagne? Formuleer zo concreet mogelijk.

Formuleer het verband tussen die visie en het onderwerp / thema van de beweging of van deze campagne.

Wat zijn de doeleinden van de beweging of wat zijn de doeleinden van de campagne?

Wat zijn de concrete hoofddoelen die je bereikt moet hebben teneinde de doeleinden van de beweging of campagne te kunnen realiseren?

Wat zijn je meest belangrijke actie- of campagnedoelen en hoe heb je gepland ze te gaan gebruiken? Zet ze in een rangorde van escalatie en gewicht. Onderscheid eventueel directe en indirecte doelen.

Welke scharnierpunten en beïnvloedingsmogelijkheden wil je inzetten in relatie tot welk actie- of campagnedoel uit de rangorde hierboven?

Welke bronnen heb je om deze scharnierpuntorganisaties te doen omslaan en de beïnvloedingsmogelijkheden hard te maken.

Formuleer concrete actiedoelen met en voor je bronnen. Zet die in een volgorde van gewicht.

Maak een tijdsbalk waarop je kan zien wat je doeleinden, hoofddoelen, campagne- en actiedoelen, je scharnierpunten en bronnen zijn. Zet je strategie en je tactiek dus om in een concrete planning.

Flow-chart/Retroplanning:

De doelstelling is welomschreven.

Na krachtveldanalyse (organigram van organisaties en groepen die positieve en negatieve invloed op je eigen groep, project of campagne hebben –financieel,...- waarbij ook hun relatieve kracht duidelijk wordt gemaakt) is beslist op welke kracht eerst ingewerkt wordt.

Krachtveldanalyse valt uiteen in ‘tijdsgeest’ en ‘netwerkanalyse’. De factoren waarop de organisatie geen echte invloed heeft is de tijdsgeest: oplomst van extreemrechts,... De netwerkanalyse wordt gevisualiseerd door cirkels rond het middelpunt (de organisatie): in de binnenste cirkel diegenen met meest invloed, naar buiten toe afnemend in invloed. De cirkels worden in vlakken verdeeld naar een aantal aspecten (afhankelijk van de organisatie): leveranciers (van informatie,...), medestanders, tegenstanders (‘adresgroep’), medewerkersters, financiële ondersteuning,...

Welke actie doen we? Een flow-chart helpt om:

- op korte termijn, op overzichtelijke manier en met minder kans om in oeverloze discussies terecht te komen

- acties op te sommen (brainstorm), de consequenties van elke actie na te gaan en de actie(s) te kiezen.

(werk op flappen!)

Voorbeeld:

DOEL	ACTIE	CONSEQUENTIES
Gelijke sport-faciliteiten voor vrouwen	Bezetting van de gymzaal	-waarschijnlijk verlies sympathie en steun indien eerste stap (--) -maakt duidelijk dat het ernst is (+) -arrestaties zijn niet uitgesloten (-)
	Petitie op school	-verandert waarschijnlijk niets (-) -werkt bewustmakend (+) -schept mogelijkheden tot gesprek (+)
	Publiceren van relevante bladzijden uit de grondwet	-er is geen geld (-) -vergt meer tijd (-) -ingewikkeld ‘ambtenarees’ vergt toelichting (-) -geeft legale basis aan actie (++)

Stel dat voor de petitie op school als eerste actie gekozen wordt, dan kan tijdens de week dat de petitie rondgaat een tweede flow-chart gemaakt worden voor de volgende actie. De manier van werken is dezelfde.

ACTIE	ACTIE	CONSEQUENTIES
Petitie op school	Infofolder over probleem en suggesties voor oplossingen	- (-) - (+)

		- (++) - (-)
	Uitnodiging van olympische kampioenes	- (++) - (-) - (-)
	Mannelijke atleten betrekken	- (-)
	Bezetting gymzaal	- (++) - (--) - (-) - (+) - (-)

Tijdsbalk:

Alles wat op welk moment te doen valt –of gedaan moet zijn- voor een bepaalde actie wordt op één lijn gezet (eventueel splitst die zich in bv. fondsenwerving, dossier- en perswerking, actievoorbereiding / training actievoerders, juridische werking,...). Zie ook de onderlinge verbanden: een juridische werking weet pas waar ze aan toe is als het concept van de gebruikte actietechnieken min of meer vastligt,...

Geeft een duidelijke & overzichtelijke tijdsaanduiding weer.

Is praktisch hanteerbaar.

***SWOT-analyse:**

Strategische oriëntatie:

Onderzoek hoe breed het veld is van de mogelijkheden en opties. Er worden nog geen beslissingen genomen, maar probeer je zicht te krijgen op wat er op de vergadertafel ligt. Je hoeft nog niet volledig te zijn, maar wel in grote lijnen weten welke discussies moeten gevoerd worden om tot welk resultaat te komen.



Inventarisatie van de beschikbare informatie, zowel intern als extern.



A. EXTERN	B. INTERN
Bedenk zo veel mogelijk Kansen en Bedreigingen.	Bedenk zo veel mogelijk Sterkten en Zwakten
Weeg die Kansen (+2, +1) en Bedreigingen (-1, -2) en houd er max. 6 van over. (eventueel in kleine groepjes)	Weeg die Sterkten (+2, +1) en Zwakten (-1, -2) en houd er max. 6 van over. (eventueel in kleine groepjes)

(Breng de resultaten van die eventuele kleine groepjes samen en beperk de lijstjes tot elk max. 8)

Zet die tegenover elkaar:

	EXTERN	...	Kans (+2)	...	Kans (+1)	...	Bederiging (-1)	Bederiging (-2)	...
INTERN									
Sterkte (+2)									
Sterkte (+1)									
...									
...									
Zwakte (-2)									
Zwakte (-1)									
...									
...									



Kies 3 probleemvelden:
 interne (-2) die in verband staat met een externe (-2) is een dringende prioriteit! Bv te weinig medewerkersters (intern) gecombineerd met weinig mogelijke medewerkersters (extern) is een groot probleem. Te weinig medewerkersters (intern) tegenover veel mogelijke medewerkersters (extern) is een probleem van een heel andere grote-orde.
 Vergeet ook niet je sterke punten bij te houden. Vaak zijn het dingen waarmee je kunt uitpakken en waarop je verder kunt bouwen.



Werk die probleem velden uit:
 Dit kan eventueel in kleinere groepjes gebeuren. Je kunt dit hele proces herhalen voor die sub-problemen tot alle problemen duidelijk geïdentificeerd zijn en een oplossing kunnen krijgen.



Breng oplossingen samen en probeer zo concreet mogelijke planningen

op te maken (wie, wanneer, hoe, met welk geld,...)



Volg het proces hierna regelmatig op en stuur bij waar nodig.

Vergaderstructuur.

Er zijn oneindig veel varianten mogelijk. Belangrijk is vooral het bewust omgaan met het groepsproces en de resultaten ervan.

Er kunnen vaste agendapunten zijn: overlopen vorig verslag, financiën, een inhoudelijk luik/discussie/standpunt toelichten, reachout/update uit het netwerk, enz naast de meer wisselende en ad hoc onderwerpen die op de actualiteit inspelen.

ANARCHISTISCHE BESLUITVORMING: korte samenvatting in telegramstijl.

1. Wat is anarchistische besluitvorming?

- a. Handelen in **vrijheid** is het summum van anarchistische besluitvorming – al is het gehalte ‘besluitvorming’ klein. Kan werken waar mensen elkaar zéér goed kennen bijvoorbeeld. Of waar beslissingen geen gevolgen hebben voor anderen (bijvoorbeeld: wij willen graag hulp van anderen, of het werk van anderen is belangrijk voor dat van ons, of onze beslissingen benadelen anderen, etc).

Of waar de realiteit besluitvorming onmogelijk maakt: tijdsdruk, etc . Ook al kunnen vooraf een aantal scenario’s worden uitgeschreven: niet alles kan voorzien worden en dan is improviseren een must en een gezonde insteek!

In ieder geval is dit een waardevol streven om de besluitvorming te beperken tot wat relevant is: **WIE WAT WAAR WAAROM WANNEER en HOE** moet/kan er beslist worden? Niet onszelf verliezen in details en zaken die ons eigenlijk niet uitmaken. Vaak zijn er meerdere goeie oplossingen en hoeven we geen uren te verliezen – ‘goed genoeg’ is vaak meer dan OK. We kunnen dus best besluitvorming proberen te beperken tot waar ze zinvol of nodig is.

Hetzelfde geldt in zekere mate voor de communicatie: beperken tot wat zinvol of nodig is: **INFORMATIE VERZAMELEN EN VERWERKEN. MENING VORMEN (EN DELEN??); DIALOOG (VERSUS DISCUSSIE** waar de nadruk meer ligt op ‘winnen’); **BESLUITVORMING.**

- b. Als tweede optie is er **CONSENSUS** – een manier om met ‘conflict’ om te gaan: preventief of curatief én om de instemming van iedereen te zoeken **DOOR WIN-WINscenario’s** te bedenken en naar het **GROOTSTE GEMEEN VEELVOUD TE ZOEKEN** (ipv de kleinste gemene deler).

Zoals gezegd: communicatie en besluitvorming beperken.

Veronderstelt een open agenda, vertrouwen, engagement naar elkaar én zorg voor jezelf. Benadrukt het proces: respect, lange termijn, etc.

In een goede consensus vindt iedereen de uiteindelijke oplossing beter dan wat hij/zij zelf oorspronkelijk had bedacht door ruimte te maken voor de meerwaarde van iedereen.

Technieken etc variëren van groep tot groep en van situatie tot situatie, ook min of meer in/formeel. Ook ‘veto’ kan al dan niet toegepast worden. Etc.

- c. Meerderheidsbeslissing:

- i. Absolute meerderheid (bijvoorbeeld 80%) of gewone meerderheid van 50%+1??
 - ii. Al dan niet met recht op factievorming
 - iii. Al dan niet met vetorecht vanaf een bepaald percentage
Kan een uitkomst bieden als een volledige consensus niet bereikt kan worden. Met alle eventuele gevolgen vandien naar manier waarop beslissing gedragen wordt (en dus uitgevoerd), mensen die frustratie of weerstand meenemen naar de toekomst, de groep verlaten of revanche willen nemen, etc.
- d. Minderheidsbeslissing en openlijke dictatuur zijn geen opties.

2. DOELSTELLINGEN

(= het doel en dus de resultaten van besluitvorming):

- SMART:
Doelstellingen moeten 'SMART' zijn:
S: Specifiek
M: Meetbaar
A: Actueel en Acceptabel
R: Realistisch
T: Tijdsgebonden
- Soorten doelstellingen:
 - MISSIE: vloeit voort uit:
 - Visie / Wereldbeeld: 'Wie ben ik en wat doe ik hier?'
 - Tijdsgeest: wat heb ik mee of tegen in de grote bewegingen van 'ongrijpbare' tendenzen, bewegingen, stromingen, gegeven feiten
 - Netwerkanalyse: wat heb ik mee of tegen in de kleinere bewegingen waar ik rechtstreeks mee in dialoog kan gaan: wie heeft rechtstreeks impact om mij en op wie heb ik rechtstreeks impact: leden, vijanden, 'leveranciers', doelgroepen, etc
 - ⇒ SAMEN TE VATTEN IN EEN SWOT-analyse
 - STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN:

LANGE TERMIJN: 5 à 10 jaar bijvoorbeeld OF een concrete inschatting: 'Als voorwaarden X en Y voldaan zijn dan ...' bijvoorbeeld.
Een strategie moet onder meer 3 fundamentele aspecten in rekening brengen:

- AANVAL/OFFENSIEF: hoe bereik ik mijn doelstellingen?
- VERDEDIGING: hoe bereid ik me voor op aanvallen? Hoe bouw ik mijn sterktes uit en hoe ga ik om met mijn zwaktes?
- ONDERGRONDS, ZELFZORG, OVERLEVEN: collectieve én individuele zorg voor een uitweg, een ontsnappingsroute, een manier om te overleven (mentaal, fysiek, emotioneel, etc)
- TACTISCHE DOELSTELLINGEN:
 - Bijvoorbeeld 2 à 3 jaar
 - OPERATIONELE DOELSTELLINGEN EN TIJDSLIJN: concrete afspraken
 - Bijvoorbeeld: 1 jaar. OF ‘deze campagne’ ETC.

3. TOOLS:

- SWOTanalyse

A. EXTERN	B. INTERN
Bedenk zo veel mogelijk Kansen en Bedreigingen.	Bedenk zo veel mogelijk Sterkten en Zwakten
Weeg die Kansen (+2, +1) en Bedreigingen (-1, -2) en houd er max. 6 van over. (eventueel in kleine groepjes)	Weeg die Sterkten (+2, +1) en Zwakten (-1, -2) en houd er max. 6 van over. (eventueel in kleine groepjes)

(Breng de resultaten van die eventuele kleine groepjes samen en beperk de lijstjes tot elk max. 8)
Zet die tegenover elkaar:

Kies een aantal probleemvelden:

Werk die probleemvelden uit:
 Dit kan eventueel in kleinere groepjes gebeuren. Je kunt dit hele proces herhalen voor die sub-problemen tot alle problemen duidelijk geïdentificeerd zijn en een oplossing kunnen krijgen.

Breng oplossingen samen en probeer zo concreet mogelijke plannings op te maken (wie, wanneer, hoe, met welk geld,...)

Volg het proces hierna regelmatig op en stuur bij waar nodig.

	E X T E R N	...	K a n s (+ 2)	...	K a n s (+ 1)	...	B e d r (- 1)	B e d r (- 2)	...
INTERN									
Sterkte (+2)									
Sterkte (+1)									
Zwakte (-2)									
Zwakte (-1)									

- ROLLENSPEL: zonder echte persoonlijke standpunten en beladenheid een aantal scenarios uitzoeken én diverse rollen proberen om onszelf, elkaar én ons netwerk te leren kennen. Feedback over realisme inschattingen, informatie verzamelen en delen, ervaringen delen én opdoen.
- WERKGROEP

- INTERNE WERKGROEP (in enge zin OF in bredere zin onder medestanders, federatie, etc)
- EXTERNE WERKGROEP (geheel of gedeeltelijk externe mensen aanspreken en het werk ‘uitdelen’, bijvoorbeeld aan specialisten of mensen die wel praktisch werk willen doen maar niet het hele project willen dragen. Opletten voor coordinatie, communicatie, veiligheid, centralisatie, etc)
- CONSENSUS en SNELLE CONSENSUS

4. VERGADERINGEN:

- Vergaderingen beginnen lang voor de vergadering zelf:
 - Voorbereiding
 - Agenda: concrete probleemstellingen + concrete voorstellen mét informatie
 - Informatie: verzamelen + delen + verwerken
 - Mening vormen en (voorlopig) standpunt innemen + argumenten / informatie
 - Sociaal, Persoonlijk, Opvolging en uitvoering na vorige vergaderingen: raad vragen, feedback geven, mensen helpen, misverstanden of conflicten uitpraten, etc
- Vergadering zelf:
 - Aandacht voor lange termijn: groepsdynamiek, informeel, etc
 - Aandacht voor korte termijn: besluitvorming

⇒ PROCES	en	RESULTAAT
!!!!!!!		
Rolverdeling:		vergaderstructuur:
Agenda		probleem stellen
Verslag,		informatie
Timecheck		brainstorm
Gespreksbegeleiding		voorstellen
Groepsproces		etc
Evalutatiebegeleiding		
Materieel aspect: eten drinken, etc		
⇒ IEDEREEN IS VERANTWOORDELIJK!!		
⇒ ROTEREN bv per onderwerp of per vergadering		
⇒ DUO's, peters en meters, etc		
- Achteraf:
 - Opvolging

- Uitvoering
- Feedback
- Creatief; improviseren

5. VOORSTELLEN / VRAGEN / PROBLEMEN

- OPEN VERGADERINGEN AFWISSELEN MET GESLOTEN VERGADERINGEN
- MET WERKGROEPEN EN EEN ‘VISBOKAAL’ WERKEN????
- TRAININGEN ORGANISEREN:
 - INHOUDELIJK / THEORETISCH
 - ACTIE
 - SKILLS EN TOOLS
- ⇒ OPEN EN GESLOTEN
- ⇒ AVONDS / DAGEN / WEEKENDS / ...
- JAARPLANNING EN DOELSTELLINGEN (strategisch, tactisch en operationeel)
- HOE GROEIEN WE ALS GROEP??
 - SPLITSEN ALS WE GROEIEN? (vanaf wanneer/hoeveel? Op basis waarvan de nieuwe groepen? Hoe samenwerken?)
 - FEDEREREN? SAMENWERKEN MET WIE EN WAAROM?
- CONCREET VOORSTEL VOOR VERGADERSTRUCTUUR
 - SAMEN ETEN EN KLETSEN
 - INFORMATIERONDJE: STAND VAN ZAKEN TIJDSGEEST, NETWERK, ETC
 - VERKENNEN EN AANPASSEN AGENDA
 - THEMA/INHOUDELIJK STUK
 - PRAKTISCHE VERGADERING/CAMPAGNES/WERKGROEPEN
 - EVALUTATIE (eindrondje, feedback)
 - BLIJVEN PLAKKEN WIE WIL EN KAN ;-)

6. WAAROM CONSENSUS:

- *basisdemocratisch; iedereen beslist mee
- *allen zijn verantwoordelijk voor het besluit –betere uitvoering
- *besluiten vanuit het belang van het geheel: win / win-situatie
- *besluiten vanuit vertrouwen in elkaar
- *info / kennis / deskundigheid / vaardigheden worden gedeeld

- *ieders mening / stem is waardevol en moet gehoord worden
- *consensus doorbreekt de dictatuur van de meerderheid
- *consensus stimuleert betrokkenheid en creativiteit
- *een nieuwe samenleving middels nieuwe werkvormen

Een aantal voorbeelden, zelf in te vullen naar behoefte, ervaring,...

7. TAKEN IN HET PROCES.

-Alle groepsleden:

zijn verantwoordelijk voor de taken van de gespreksbegeleidster: elkaar helpen, ondersteunen, niet afdwalen, op de sfeer letten; samen zoeken naar de volgende stap, de anderen echt horen, bereid zijn zelf ideeën los te laten en nieuwe te overwegen, voortbouwen op wat een ander inbrengt, veranderen van mening en creatief meedenken,...

De individuele behoeftes en gedachten moeten afgewogen worden aan wat goed is voor de hele groep en het doel van de vergadering. We moeten proberen te begrijpen en begrijpelijk te zijn. Dat is iets anders dan de standpunten van ieder herhalen of een discussie van tegenstellingen voeren.

Richtlijnen:

- +Probeer niet ten koste van alles de anderen van jouw standpunt te overtuigen. Vertel wel logisch en duidelijk wat jij vindt. Luister goed naar de anderen en denk na over hun reacties (“Ik weet dat je meent te begrijpen wat je denkt dat ik zei, maar ik ben er niet zeker van of je je bewust bent dat wat je hoorde niet is wat ik bedoelde”).
- +Verander niet zomaar van mening om conflicten te vermijden en sneller een oplossing te bereiken. Steun alleen die oplossing waarmee je het in voldoende mate eens bent.
- +Vermijd conflict-verminderende technieken als ‘meerderheid van stemmen’, ‘loten’,...
- +Probeer er achter te komen welke meningsverschillen er zijn. Let daarbij vooral op de verschillende uitgangspunten.
- +Iedereen is even verantwoordelijk voor het bereiken van een oplossing. Probeer iedereen in de discussie te betrekken.
- +Beschouw de verschillende meningen eerder als een voordeel dan als een nadeel bij het zoeken naar consensus. Deze geven een uitgebreide informatie, waardoor de kans groter is dat het best mogelijke besluit door de groep genomen wordt.
- +Voorkom dat de discussie beschouwd wordt als een wedstrijd. Het is niet de bedoeling dat iemand wint en dat een ander verliest. Zoek in plaats daarvan naar het meest aanvaardbare alternatief voor alle groepsleden.
- +Consensus is het resultaat van de combinatie informatie, logisch denken en gevoel. Daarom met tijdens de discussies goed gelet worden op de sfeer in de groep.

-De gespreksbegeleiderster:

heeft een aantal taken maar de verantwoordelijkheid voor het verloop en het resultaat van de vergadering ligt altijd bij de groep. Er zijn een aantal punten waarop de gespreksbegeleiderster let. Sommige daarvan kunnen overgedragen worden aan anderen

(bv het bijhouden van de tijd, het opnieuw formuleren of samenvatten wat er gezegd is,...):

- +formuleren waarover gepraat wordt en vragen of iedereen het daarmee eens is
- +zorgen dat iedereen aan het woord komt
- +zorgen dat iedereen kan volgen
- +helpen bij het helder maken van wat mensen bedoelen door vragen te stellen of door het gezegde kernachtig te herhalen en te vragen of die samenvatting klopt
- +de zwijgzamen naar hun mening vragen
- +het gesprek niet laten afdwalen
- +zorgen dat de discussies voortgang hebben
- +helder samenvatten
- +de sfeer prettig maken of houden door spelletjes, pauze, raam openzetten,...
- +zichzelf zichtbaar en verstaanbaar maken voor iedereen

De begeleiderster mag zelf niet belanghebbend zijn in het gesprek. Als zijn of haar betrokkenheid te groot is of als hij / zij moe wordt is het goed iemand anders te vragen over te nemen.

-De tijdsbewaking

- zorgt dat de afgesproken termijnen per onderdeel worden gerespecteerd. De vergadering beslist.
- De notuliste zorgt voor verslagen, eventueel ook tijdens de vergaderingen (het ‘helder samenvatten’ van de gespreksbegeleiderster overnemen);
- mogelijks schrijft iemand zaken kernachtig op ‘flappen’: grote stukken papier of een bord waarnaar kan worden teruggegrepen, zoiets als een realtime verslag dat voortdurend door iedereen kan worden geraadpleegd en eventueel aangepast.
- Eventueel –afhankelijk van de concrete situatie- kunnen koeriers ingeschakeld worden: zij onderhouden het contact tussen verschillende groepen en voorzien de groep van informatie over het verloop. Zij nemen geen beslissingen. Bij een ‘visbokaal’ (zie verder) nemen woordvoerder ongeveer dezelfde functie op.
- Eventueel vertaling,...

8. ‘GEWONE CONSENSUS’.

-Model uit de reader ‘training voor trainers’.

Bereid de vergadering voor (agendapunten, standpunten, informatie verzamelen,...)

Kiezen gespreksbegeleiderster;

Agenda (reden van agendering; doen van agendering; besluit of verkenning,...);

Oriëntatiefase (achtergrond van het onderwerp; reden; mate van dringendheid);

Informatiefase (alle informatie expliciet in de groep brengen; geen manipulatie / monopolie)

Meningsvormende fase :rondje meningen; brainstorm (tijdslimiet!) voordelen/nadelen en oplossingen; haalbaarheid van ideeën; beste ideeën op flap (idee-voordeel-nadeel-

oplossing-voordeel-nadeel); discussie met oog voor inhoud en emotie -eventueel onderbroken door een spel-,...

→leidt tot een voorstel dat EENDUIDIG GEFORMULEERD is.

Besluitvormende fase: zijn we hier voor? Wie heeft bezwaren? Rondje! Vat overeenkomsten en verschillen kort samen. Echt afchecken van iedereen! Ja, voor; nee, geen bezwaar = consensus. Ja ik heb bezwaar: welke bezwaren?

Als er een verschil van mening is, bestaat het gevaar reëel dat degenen die het niet eens zijn met het voorstel zich in een afwijzende sfeer terugtrekken of hun bezwaren steeds herhalen. Vraag degenen die het oneens zijn of dat het hele voorstel betreft of dat ze het met een onderdeel ervan wel eens zijn. Als ze het met het hele voorstel oneens zijn kan hen gevraagd worden om zelf andere voorstellen te formuleren. Het kan nuttig zijn het gesprek opnieuw te voeren maar dan gericht op verandering, verbeteren, wijzigen en aanvullen van het voorstel. Het kan nodig zijn om op dit moment eerst een pauze in te lassen, een spelletje te doen of een ogenblik van stilte en denktijd te hebben. Het besluit kan ook uitgesteld worden. Doe dat nooit zomaar: maak een afspraak over wat er in de tussentijd moet gebeuren bv een groepje dat twee voorstellen omwerkt tot één voorstel. Als de groep toch een besluit wil nemen kan aan degene die het ermee oneens zijn, gevraagd worden om het besluit niet te blokkeren. Wie het niet eens is met een beslissing kan niet verplicht worden die uit te voeren.

Als dit allemaal niet lukt kan degene die het oneens zijn besluiten de groep te verlaten. Laat die persoon niet vallen.

Bij echte problemen zijn er vaak andere dingen aan de hand. Heb daar eerst aandacht voor: mensen hebben het gevoel niet serieus genomen te worden, mensen zijn zelf bang voor een situatie,... Bovendien is het niet onmogelijk dat één persoon scherper ziet wat goed is voor de groep.

Proces herhalen of uitstellen en eventueel overgaan naar nieuw agendapunt.

-Model uit 'Conflict and consensus' door C.T. Butler (mede-oprichter van Food Not Bombs).

a. INTRODUCTIE:

Verduidelijking proces

Presentatie van het voorstel of onderwerp

Vragen om de presentatie te verduidelijken

b. BREDE OPEN DISCUSSIE

Groepsdiscussie mits verschillende technieken:

-Identificatie (spreek elkaar bij naam aan, maak dat mogelijk door spelletjes, naamkaartjes, systematisch je naam zeggen voor je iets zegt,...)

-Discussies met de hele groep om tot een groepsidee te komen (ongestructureerd of wel gestructureerd)

-Discussies in kleine groepjes, die hun resultaten nadien samenbrengen via woordvoerders / verslaggevers

-Rondjes: ga één voor één iedereen af; ‘Ik ben het eens met wat gezegd is’, is niet genoeg: waarméé ben je het wel en niet eens? Dit is ook geen discussiemoment: luister goed naar elkaar en probeer duidelijk te weten wat iedereen (jijzelf inclusief) wil. Verduidelijkende vragen kunnen wel.

-Visbokaal: Deelnemers met een verschillende mening gaan in de middencirkel zitten om te discussiëren terwijl de anderen een buitenste cirkel vormen en luisteren. Op het eind van een vooropgestelde tijd komt de hele groep terug bijeen en evalueert dan de visbokaal-discussie. Leuke variant: zet eerst de mannen in het midden en herhaal daarna dezelfde discussie met de vrouwen in het midden.

→afchecken: ‘Is er een consensus?’

c. VASTSTELLING VAN BEZWAREN

Maak een lijst van alle bezwaren

Bespreek de bezwaren die met de groep of het proces te maken hebben

d. BEZWAREN OPLOSSEN

Los de bezwaren op die met de groep of het proces te maken hebben

→afchecken: ‘Is er een consensus?’

Herformuleer de overgebleven bezwaren

Vragen om de bezwaren te verduidelijken

Discussie (één bezwaar tegelijk)

→afchecken: ‘Is er een consensus?’

e. MOGELIJKE NOODOPLOSSINGEN

1. Een stap opzij zetten.

2. Doorverwijzing naar een kleinere groep.

3. ‘BLOK’: er kan geen consensus worden bereikt –eventueel naar volgende vergadering verschuiven- en doorgaan met volgende agendapunt.

*Er zijn verschillende begeleidingstechnieken waarmee de vergaderstructuren kunnen worden aangevuld:

-het gelijk verdelen van de participatie

-een lijst bijhouden van wie het woord gevraagd heeft (chronologisch)

-als veel mensen tegelijk willen spreken laat je ze de hand opsteken en laat ze zelf oplopende getallen noemen (1, 2, 3, 4,...) en laat ze in die volgorde aan bod komen.

-de begeleiderster staat in voor het tempo van de vergadering

-als de vergadering stopt of als een aantal mensen domineren kan iedereen de vergadertechniek in vraag stellen en een alternatief voorstellen

-als het te snel gaat of de spanning oploopt kan een moment van stilte helpen

-een pauze nemen

-iedereen kan de vraag stellen ‘Is er een consensus?’

-een samenvatting maken van het voorstel, datgene waarover iedereen het eens is en dat wat nog ter discussie ligt

-het voorstel herformuleren

-expliciet uit je rol stappen als je inhoudelijke inbreng wilt

- een niet-bindend ‘referendum’ door handopsteking: ENKEL om na te gaan hoe diep de meningsverschillen zijn en een beeld te krijgen op de verdeeldheid
- censuur: als iemand voor zijn beurt spreekt, iemand onderbreekt, zichzelf blijft herhalen,... kan die persoon gesensureerd worden voor de duur van het agendapunt of voor langere tijd; in extreme gevallen of als blijkt dat de fundamentele doelstellingen te ver uit elkaar liggen kan iemand uitgewezen worden. Zowel censuur als uitwijzing kunnen pas na het vragen naar het waarom en een poging het probleem op te lossen.

9. ‘SNELLE CONSENSUS’. (bv. tijdens acties)

Kiezen voor een duidelijke vorm van snel besluiten nemen kan betekenen dat op moeilijke momenten gehandeld wordt vanuit het vertrouwen van de groep. Het voorkomt dat mensen met veel overwicht –die niet het vertrouwen van iedereen hebben- bepalen wat er gebeurt. Het is erop gericht dat de actie vanuit de eenheid van de groep gevoerd wordt.

-Formuleer voorstel (gebaseerd op de scenario’s die je vooraf hebt uitgewerkt); laat iedereen tegelijk antwoorden door een aantal vingers op te steken (probeer je communicatie te verbergen voor politie,...):

1 (vinger opsteken) ik ben het met het voorstel eens en heb geen bezwaar

2 (vingers opsteken) ik heb bezwaar maar ik doe mee

3 (“ “) ik heb bezwaar en doe niet mee, maar doe zelf gerust

4 (“ “) ik heb bezwaar en wil niet dat jullie verder gaan (afhankelijk van afspraken vooraf en de omstandigheden kan deze optie weggelaten worden)

→ eventueel kan een nieuw voorstel worden geformuleerd

→ een grotere groep wordt onderverdeeld in kleinere groepjes die op dezelfde manier tot een collectief antwoord moeten komen.

-In sommige situaties is het beter om met snelle beslissers te werken: aan de hand van vooraf uitgewerkte scenario’s beslissen één of meer mensen. Vooraf moet duidelijk zijn op welke soorten situaties die snelle beslissers in actie komen. Als die situaties zich niet voordoen blijft de groep collectief beslissen.

Als snelle beslissers besluiten hebben moeten nemen is het belangrijk om na de actie te bespreken hoe het voor de groep, voor de snelle beslissers zelf en voor de actie is geweest.

Als we met snelle beslissers werken houdt dat in dat de groep:

*vertrouwen in de snelle beslissers heeft;

*bereid is de besluiten uit te voeren;

*kritische blijft ten opzichte van de besluiten;

*de eigen mening alleen kenbaar te maken als anderen of de actie in gevaar zouden komen;

*zich niet afhankelijk maakt maar de eigen verantwoordelijkheid blijft dragen.

De snelle beslisser neemt grote verantwoordelijkheid op zich. Als hij of zij tijdens een actie een besluit moet nemen wordt het verloop van de actie sterk door hem of haar bepaald. Het is een taak die gemakkelijk te verwarren is met leiderschap.

10. AFFINITEITSGROEPEN

(Of vriendschapsgroepen, kerngroepen, basisgroepen, steungroepen, affinity-groups) zijn kleine groepen van tien tot vijftien personen die elkaar kennen en ondersteunen. Deze groepen komen regelmatig bij elkaar, bereiden samen hun aandeel in de actie voor en verdelen de verschillende taken binnen de groep. Daardoor weten zij tijdens de actie waar ze aan toe zijn en kunnen ze samenwerken. De groep komt ook na een actie bij elkaar om na te praten en te kijken wat tijdens de actie goed en fout ging. Een actie betekent altijd spannende situaties en onverwachte gebeurtenissen. Het is van groot belang dat de actievoerders zich in de eigen groep veilig voelen. De structuur van vriendschapsgroepen maakt deze veiligheid mogelijk en is de basis voor collectieve verantwoordelijkheid voor de actie. Er zijn drie aspecten die in een vriendschapsgroep (en tot op zekere hoogte in elke groep) aan bod moeten komen:

BOUWEN AAN VERTROUWEN:

door zelf vertrouwen te geven, door eigen ervaringen te vertellen, door te vragen naar de ervaringen van de ander, door rond te kijken en te vragen hoe mensen zich voelen, door te vragen op welke manier je elkaar in de actie kunt ondersteunen, door aandachtig te luisteren en te innen wat de ander bedoelt te zeggen

Dit op elkaar letten is de taak van iedereen. Soms wordt deze taak maar door enkelen vervuld, soms alleen door vrouwen, die meer gewend zijn persoonlijke aandacht te besteden aan hun omgeving. Zowel voor, tijdens als na de actie kun je elkaar opvangen:

voor: overleg over ‘Wat heb je bij je?’, ‘Welke taak heb je?’, ‘Hoe voel je je?’, ‘Wat heb je nodig?’,...

tijdens: delen van eten en drinken, goed wisselen van plaats, vragen wie er wat nodig heeft, samen spelletjes doen en liedjes zingen,...

na: geef elkaar de kans om spontaan te vertellen, alles door elkaar, ga daar niet meteen over in discussie. Ieders ervaring is belangrijk. Bevestig elkaar daarin. Vertel ook aan elkaar wat je van de ander gezien hebt, vraag ernaar. Zeg het als je trots was op de ander, als je steun hebt gevoeld,...

UITEN VAN EMOTIES

Het uiten van emoties is van belang. Opgekropte emoties blokkeren je. We zijn allemaal bang om onze emoties te tonen. Velen hebben het gevoel dat ze het niet meer kunnen. Als we een actie doen is er altijd spanning. Spanning geeft emoties. We zijn bang, woedend, teleurgesteld, radeloos, geïnspireerd, verbaasd, geërgerd, ... Als we die emoties niet uiten slaan we dicht. Als de emotie zich richt op de tegenstander is het vanzelfspreken dat je gehoord wordt in je eigen groep, dat je gevoel gedeeld wordt en dat je het zo te boven kunt komen en verder kunt.

Als het zich richt op iemand uit de eigen groep is dat veel moeilijker. Als je tijdens een actie door iemand anders in de steek gelaten hebt gevoeld of als je je ergert aan het gedrag van een ander groepslid kan dat je lam leggen en isoleren. Probeer eventueel dat gevoel direct te verwoorden en af te spreken het er na de actie over te hebben.

OMGAAN MET KRITIEK

Kritiek krijgen is moeilijk. Rechtstreekse kritiek hebben is ook moeilijk. Heel vaak beginnen we er niet aan: het risico niet begrepen te worden is te groot. We vertellen dan aan één of meer anderen hoe vervelend die ene persoon is. Het wordt roddelen en er ontstaat een sfeer van wantrouwen.

Het is de verantwoordelijkheid van de hele groep dat zo'n gesprek tot een goed einde kan komen. De andere groepsleden hebben de taak ervoor te zorgen dat geen van de partijen in de kou komt te staan. Beide partijen moeten de ruimte krijgen om te zeggen wat ze willen zeggen: beide moeten ze zich gesteund weten en opgenomen in het geheel van de groep.

Denk bij het geven en in ontvangst nemen van kritiek aan de volgende punten:

-spreek voor jezelf: 'Ik vind het moeilijk als jij ..., want ...'

-zeg concreet waarop je kritiek teruggaat: 'Toen jij ... dan deed je ...'

-als je kritiek krijgt, hoor dan hoe dat voor die ander is, en zeg dat: 'ik hoor dat je het gevoel kreeg dat ... Dat vind ik rot want...'

als je kritiek krijgt, ga dan niet meteen in de verdediging (dat is een bijna automatische reactie van ons allemaal) maar probeer eerst alles van de ander te horen en te erkennen; later kun je jouw kant vertellen

-vraag aan de ander of alles uit de weg geruimd is of dat er nog iets moet gebeuren voor je samen verder kan gaan

-vraag de andere groepsleden te vertellen hoe dit gesprek voor hen was

11. EVALUATIE.

Er zijn minstens tien manieren waarop evaluatie vergaderingen helpt verbeteren:

-het verbetert de analyse van wat er gebeurd is, waarom het gebeurd is en wat eraan kan verbeterd worden

-het onderzoekt hoe bepaalde houdingen en uitspraken diverse problemen kunnen veroorzaken en moedigt speciale aandacht aan voor het verhinderen van het herhalen ervan

-het maakt een beter doorzicht mogelijk van groepsdynamiek en moedigt een methode aan waarmee de groep kan leren of van elkaar kan leren

-het laat het vrij uitdrukken van emoties toe

-het maakt onbewust gedrag of houdingen duidelijk die het proces storen

-het moedigt het uitwisselen van observaties aan

-het gaat het nut en effectiviteit na van technieken en procedures

-het erkent goed werk en maakt het mogelijk elkaar expliciet te waarderen

-het denkt na over de doelen van de bijeenkomst en onderzoekt of die doelen gehaald zijn

-het onderzoekt verschillende rollen, stelt voor hoe ze beter kunnen worden ingevuld en creëert er nieuwe naar behoefte

-voorziet een algemeen gevoel van vervollediging en afsluiten van de bijeenkomst.

Probeer verschillende aspecten te scheiden. Om te beginnen is het goed het verschil altijd duidelijk te maken tussen OBSERVATIE en INTERPRETATIE. Begin met wat je denkt te hebben gezien en gehoord, vraag of dat klopt. Pas dan geef je je eigen interpretatie en vraag je opnieuw of die klopt.

Proces:

*Rondje individueel: hoe voelde ik me, hoe gedroeg ik me en waarom?

*Hoe ervaarde ik de andere deelnemers?

*Zijn alle benodigde rollen naar behoren ingevuld?

*Zijn de procedures gevolgd?

*Was er genoeg aandacht voor non-verbale communicatie, was het eten lekker...?

Product:

Beantwoordt het resultaat aan de doelstellingen?

Is er een echte, vrije consensus: was er druk? Zijn er fundamentele discussies over het hoofd gezien? Staat iedereen echt achter de beslissingen?

12. ALGEMEEN:

-Consensus is gebaseerd op:

vertrouwen

respect

eenheid van doelstellingen

geweldloosheid

zelfbekrachtiging

samenwerking

conflicthantering en –oplossing

toegewijdsheid aan de groep

actieve deelname

gelijke toegang tot macht

geduld.

-Bedreigingen van consensus:

gebrek aan training

externe, verborgen of informele hiërarchische structuren

sociale vooroordelen

-Zorg dat er altijd evenwicht is in de bijeenkomsten tussen zakelijk en persoonlijk bezig zijn.

-Vorm regelmatig kleine groepen waarin wat dieper op de persoonlijke mening van iedereen ingegaan kan worden.

-Luister goed naar wat mensen zeggen. Dat betekent niet alleen dat je iemand laat uipraten (wat vaak al heel moeilijk is) maar het betekent ook dat je op de ander ingaat... dat je vragen stelt en waardoor het samen denken op gang kan komen.

- Doe regelmatig een rondje. In een rondje zegt iedereen in de groep iets van zichzelf. Dat kan wel of niet op de actie gericht zijn. Belangrijk is dat ieder heel kort even gehoord en gezien is.
- Doe tussendoor een spelletje of zing een lied. Als je niet alleen maar praat maar ook lichamelijk in beweging bent, elkaar aankijkt en aanraakt, kan er veel meer onderling op gang komen.
- Wees je bewust van de sfeer in de groep en breng het ter sprake als het de voortgang hindert. Misschien moet alleen het raam open of broeit er een ruzie.

Het doel van organiseren is meer dan het samen prettig hebben. Het is een werken aan, voorbereiden van een samenleving waarin mensen met elkaar in een open ontmoeting werken aan verandering. Die begint altijd bij onszelf, vandaag!

Wees niet te snel ontmoedigd als de consensusprocedure niet meteen soepel loopt. Het kan alleen maar werken als we ermee willen leren werken. Op termijn zal blijken dat het ons naar inhoud van de besluiten en naar de samenhang in de groep sterker maakt.

13. ROLLENSPEL

Rollenspel is een buitengewoon nuttig instrument voor activisten.

Ten eerste helpt het ons onszelf als individuen voor te bereiden op wat de toekomst te bieden kan hebben. Je kunt verschillende scenarios bedenken en verschillende reacties van jezelf en anderen. Dit kan als voorbereiding op een vergadering of pogingen om een of ander plan uit te denken. Omdat iedereen vooraf over de dingen heeft nagedacht win je tijd op het moment dat je elkaar ontmoet: je kunt efficiënter (korter) en effectiever (beter) afspraken maken, raakt minder gefrustreerd en houdt meer tijd over voor andere zaken.

Ten tweede heb je niet eens een groep nodig om over dingen na te denken. Je kunt verschillende rollen tegelijk spelen. Bedenk dat het geen spel is dat je moet winnen, maar een inleven in een rol waarvan je moet leren.

Aan de andere kant is het leuk om in groep te doen. Het is simpelweg minder saai dan op een stoel zitten en droge ‘zaken’ bespreken. Je kunt vrijer denken en daarom realistischer over de kansen dat iets zus of zo zal evolueren. Je maakt duidelijk welke informatie ontbreekt, welke cruciale posities (sociaal of anders) ingenomen moeten worden, wat er moet gebeuren om dit mogelijk te maken,...

Je bereikt vaak betere resultaten omdat de druk minder groot is. Meer mensen vinden het bovendien ook gemakkelijker om evenwaardig deel te nemen aan het proces. Het wordt gemakkelijker om interne machtsspelletjes te ondergraven omdat het proces moeilijker te beheersen is en omdat mensen minder onder de indruk lijken van machtsstrategieën dan op een ‘formele’ vergadering.

Het is gemakkelijker plaats te maken voor fundamentele of politieke / ethische discussies. Dat betekent niet dat die niet ook moeten aan bod komen buiten het rollenspel, maar de kans dat ze op vergadering tot een formele consensus leiden is klein. En het te hard nastreven van zo'n ad hoc consensus kan leiden tot formele formuleringen en diplomatieke abracadabra.

Het is een goede manier om de besluitvormingsprocessen hierboven in te oefenen. Kies een onderwerp waarvan je weet dat het geen verstrekkende effecten zal hebben voor je groep in het geval je 't niet eens raakt. Of kies gewoon een leuk onderwerp. Je kunt het consensusmodel proberen, de tijdslijn en de SWOT-analyse om af te spreken waar je iets gaat drinken of welke film je wil zien.

Een volledige lijst met onderwerpen is zelfs ondenkbaar. Alles dat relevant is voor jou of jouw groep kan een onderwerp worden voor een rollenspel. Hier zijn nog een paar ideeën:

- Neem een kaart van de stad of regio waar je actief bent en stel strategische doelen op voor de revolutionaire beweging in opstand, waarbij een aantal spelers de bedrijfsleiders zijn, de politie, fascisten, Trotskisten,... Bediscussieer het eventueel gebruik van geweld van verschillende zijden. Onderbouw scenario's met feiten uit het verleden.
- Stel je een industriële omgeving voor en bedenk wat er nodig is voor een overname door de arbeiders: wat met politie, afzetmarkt (klanten, juridische aspecten,...), product-omschakeling naar ecologisch verantwoorde spullen,...
- Beeld je de volgende vergadering in van je groep. De voorbije weken wou je een aantal dingen aankarten, maar op één of andere manier krijg je de boodschap niet overgebracht. Waarom? Wat probeer je te zeggen? Aan wie? Hoe? Wanneer? Is een formele vergadering wel het goede moment? Zijn de anderen het probleem? Is het proces het probleem? Wat heb je nodig om je zegje gezegd te krijgen? Wie staat je in de weg? Waarom? Hoe? Ben je 't zelf? Hoe kun je jezelf veranderen?
- Je begeleidt de volgende bijeenkomst. Wat wil je zeggen? Wat wil je doen? Wat staat er op de agenda? Welke informatie is er wel en welke niet? Heeft iedereen genoeg informatie gekregen om zich te kunnen voorbereiden?

Bedenk dat een rollenspel geen verzameling doemscenario's is. Het staat ook niet los van de realiteit: je komt nergens als je je voorstelt dat Marsmannetjes ons komen redden van de ondergang (hoewel dat leuk zou kunnen zijn als echt spel). Het rollenspel is een poging om een realistisch beeld te krijgen op wat er zou kunnen gebeuren en hoe we de gebeurtenissen kunnen beïnvloeden of alternatieve mogelijkheden te bedenken als leerproces voor gebeurtenissen uit het verleden.

ACTIEMETHODES VOOR SOCIALE DEFENSIE:

Gene Sharp, bekend onderzoeker van geweldloze actie identificeerde 197 verschillende types van geweldloze actie en heeft van elk voorbeelden gegeven. Sharp onderscheidt de methodes van geweldloze actie in drie categorieën: symbolische actie, niet-medewerking en interventie & alternatieve instituten.

Symbolische acties:

Formele aankondigingen (speeches, brieven, petitities); slogans, pamfletten, spandoeken; betogingen, protestmarsen, wakes, piketten; het dragen van symbolen van verzet (zoals de paperclips die Noren droegen tijdens de Nazi-bezetting); bijeenkomsten, ‘teach-ins’.

Niet-samenwerking:

Sociale boycotts, blijf-thuis; boycotts door consumenten, producenten, handelaars; embargo's; stakingen, banvloek, stiptheidsacties, ziekteverzuim; weigering belastingen of schulden te betalen, terugtrekken van bankrekeningen; het boycotten van overheidsinstellingen; ongehoorzaamheid, uitvluchten en vertragingen; voorgewende onbekwaamheid ('misverstanden', 'vergissingen').

Interventie & alternatieve instituten:

Vasten (hongerstaking, dorststaking); sit-ins, niet-gewelddadige obstructie en bezetting; vernietigen van informatie en archieven; uitbouwen van parallelle organisaties voor politiek, media, transport, sociale zekerheid, gezondheidszorg en vorming.

(...)

197 actiemethodes

(uit 'The politics of non-violent action' door Gene Sharp).

I. Protest en overreding:

Formele verklaring afleggen:

1. Openbare redevoeringen houden; 2. Brief-/kaarten verzenden; 3. Verklaringen van organisaties en instellingen publiek maken; 4. Ondertekende verklaringen afleggen; 5. Iintentieverklaringen afleggen; 6. Groeps- en massapetitities overhandigen

Communiceren met een breder publiek via:

7. Leuzen, karikaturen en symbolen; 8. Spandoeken, aanplakbiljetten en herkenningstekens; 9. Folders, pamfletten en boeken; 10. Kranten en tijdschriften; 11. Recorders, radio en televisie; 12. Geschreven teksten in de lucht, op muren en op de grond

Groepen vertegenwoordigen:

13. Afgevaardigden sturen; 14. Schertsbeloningen; 15. Lobbyen; 16. Posten; 17. Verkiezingen imiteren

Symbolisch handelen:

18. Vlaggen en symbolische kleuren tonen; 19. Symbolen dragen; 20. Gebeds- en godsdienstoefeningen houden; 21. Symbolische voorwerpen aanbieden; 22. Zich ontkleden als protest; 23. Eigen bezittingen vernietigen; 24. Symbolisch licht ontsteken; 25. Portretten tonen; 26. Beschilderen als protest; 27. Namen en tekens vervangen; 28.

Symbolische geluiden maken; 29. Symbolische landhervormingen doorvoeren; 30.
Afkeurende gebaren maken

Personen onder druk zetten:

31. Ambtsdragers volgen 32. Officiële personen tarten; 33. Verbroedering nastreven;
34. Waken bij gebouwen en terreinen

Drama en muziek:

35. Humoristische parodieën en grappen maken; 36. Toneeslukken opvoeren,
muziekuitvoeringen geven; 37. Zingen

Optochten / processies houden:

38. Marsen; 39. Parades; 40. Religieuze processies; 41. Pelgrimstochten; 42.
Autocolonnes opstellen

Doden herdenken:

43. Politieke rouw betrachten; 44. Schijnbegrafenissen houden; 45. Demonstratieve
begrafenissen houden; 46. Een bepaald graf huldigen

Openbare bijeenkomsten houden:

47. Publieke bijeenkomsten; 48. Protestbijeenkomsten; 49. Gecamoufleerde protest-
bijeenkomsten; 50. Teach-in

Zich terugtrekken / afstand doen van iets:

51. Weglopen (bv. uit een vergadering); 52. Stilte betrachten; 53. Weigeren / afstand doen
van onderscheidingen; 54. Iemand de rug toekeren

II A. Sociale Non-coöperatie

Personen uit de gemeenschap sluiten:

55. Sociale boycot; 56. selectieve sociale boycot; 57. Sexuele gemeenschap weigeren;
58. Excommunicatie; 59. Verbanning

Niet meewerken aan bepaalde gebruiken, gebeurtenissen en instellingen:

60. Sociale- en sportactiviteiten opschorten; 61. Maatschappelijke instellingen boycotten;
62. Studentenlessen boycotten; 63. Sociale ongehoorzaamheid; 64. Zich terugtrekken uit
sociale instellingen

Zich teugtrekken uit sociale systemen:

65. Thuisblijven; 66. Totale persoonlijke non-coöperatie; 67. ‘vlucht’ van werknemers; 68.
‘vlucht’ naar een vrijplaats; 69. Collectieve verdwijning; 70. Emigratie als protest

II B. Economische Non-coöperatie:

Acties door consumenten:

71. Consumentenboycot; 72. Soberheidsactie; 73. Weigeren om huur te betalen; 74.
Weigeren om te huren; 75. Nationale consumentenboycot; 76. Internationale
consumentenboycot

Acties door arbeiders en producenten:

77. Boycot door werknemers; 78. Boycot door werkgevers

Acties door tussenpersonen:

79. Boycot door leveranciers

Acties door ondernemers:

80. Boycot door handelaren; 81. Weigeren eigendom te verhuren of te verkopen; 82. Productie stoppen; 83. Weigeren technische hulp te verlenen; 84. Algemene winkeliersstaking

Acties door bezitters / beheerders van financiële hulpbronnen:

85. Bankrekening intrekken; 86. Weigeren om belasting of contributies te betalen; 87. Weigeren om schulden of rente te betalen; 88. Fondsen en kredieten intrekken; 89. Weigeren belasting te betalen; 90. Weigeren het officiële betaalmiddel te gebruiken

Acties door regeringen:

91. Binnenlands embargo; 92. Handelaren op de zwarte lijst zetten; 93. Internationaal verkoopembargo; 94. Internationaal inkoopembargo; 95. Internationaal handelsembargo

II C. Economische non-coöperatie: de staking.

Symbolische stakingen:

96. Proteststaking; 97. Werkonderbreking

Staking door groepen:

98. Verplichte arbeid weigeren; 99 – 103. Staking door boeren, landarbeiders, ambachtslieden; gevangenen; beoefenaars van vrije beroepen

Gewone stakingen in de industrie:

104. Personeelsstaking; 105. Industriestaking; 106. Solidariteitsstaking

Beperkte staking:

107. Estafettestaking; 108. Staking om concurrentiekracht van eigen bedrijf te verzwakken; 109. Langzaam-aan-actie; 110. Stiptheidsactie; 111. Ziekmelden; 112. Ontslag nemen; 113. Beperkte staking; 114. Selectieve staking

Multi-industriële staking:

115. Gedwongen algeme staking; 116. Algemene staking

Combinatie van staking en economische uitsluiting:

117. ‘Hartal’ (tijdelijke economische stillegging); 118. Economische stillegging van langere duur

II D. Politieke Non-coöperatie:

Gezag afwijzen / afkeuren:

119. Weigeren verklaringen van trouw af te leggen of die intrekken; 120. Politieke steun weigeren; 121. Mensen tot weerstand oproepen

Weigeren met de regering mee te werken:

122. Wetgevende lichamen boycotten; 123. Verkiezingen boycotten; 124. Overheids-werkzaamheden en banen bij de overheid boycotten; 125. Ministeries en andere instellingen van de overheid boycotten; 126. Scholen boycotten; 127. Door het rijk gesteunde organisaties boycotten; 128. Weigeren medewerking te verlenen aan het handhaven van de wet; 129. Tekens en plaatsaanduidingen verwijderen; 130. Weigeren om aangewezen functionarissen te accepteren; 131. Weigeren om bestaande instellingen op te heffen

Burgerlijke ongehoorzaamheid:

132. Langzaam en aarzelend toegeven; 133. Ongehoorzaam zijn zodra controle ontbreekt; 134. Algehele ongehoorzaamheid door de bevolking; 135. Verborgen ongehoorzaamheid; 136. Weigeren uiteen te gaan; 137. Zitactie; 138. Dienstplicht en deportatie weigeren;

139. Onderdruiken, vluchten, valse identiteit opgeven; 140. Ongehoorzaam zijn aan immorele wetten

Acties door overheidspersoneel:

141. Weigeren bepaalde instructies op te volgen; 142. Bepaalde communicatielijnen en informatiebronnen blokkeren; 143. Bepaalde zaken vast laten lopen; 144. Administratieve tegenwerking plegen; 145. Tegenwerking door rechterlijke macht; 146. Inefficiënt werken bij handhaving van de orde; 147. Muiterij

Binnenlandse acties door regeringen:

148. Kwasi legitiem vertragen en ontwijken; 149. Non-coöperatie door vertegenwoordigendeoverheidslichamen

Internationale acties door regeringen:

150. Wijzigingen aanbrengen in diplomatieke of andere vertegenwoordigingen; 151. Diplomatieke gebeurtenissen uitstellen of afgelasten; 152. Diplomatieke erkenning onthouden; 153. Diplomatieke betrekkingen verbreken; 154. Terugtrekking uit internationale organisaties; 155. Lidmaatschap van internationale organisaties weigeren; 156. Uitstoten uit internationale organisaties

III. Geweldloos ingrijpen (interventie)

Psychologische interventie:

157. zich blootstellen aan onaangenaamheden of gevaren; 158. Vasten; 159. Omgekeerde rechtszaak (beklaagden worden aanklager); 160. Persoonlijke psychologische confrontatie

Fysieke interventie:

161 - 172. Zit-actie, Sta-actie, rijactie, waadactie, in- en uitloopactie, gebedsactie, geweldloze overval, geweldloze luchtaanval, geweldloze invasie, geweldloze fysieke tussenkomst, geweldloze obstructie, geweldloze bezetting

Sociale interventie:

173. Nieuwe sociale patronen ontwikkelen; 174. Sociale voorzieningen belasten; 175. Oponthoudacties voeren; 176. Interruptieacties voeren; 177. Guerilletheater houden; 178. Alternatieve sociale instellingen ontwikkelen; 179. Alternatieve communicatiesystemen ontwikkelen

Economische interventie:

180. Omgekeerde staking; 181. Bedrijfsbezetting; 182. Geweldloos land overnemen; 183. Blokkades verbreken; 184. Munten vervalsen; 185. Door massale aankoop verhinderen dat anderen bepaalde goederen kunnen kopen; 186. Waardepapieren of geld in beslag nemen; 187. Dumpen; 188. Selectieve clandestie kiezen; 189. Alternatieve markten houden; 190. Alternatieve transportsystemen gebruiken; 191. Alternatieve economische instellingen ontwikkelen

Politieke interventie:

192. Administratieve systemen belasten; 193. Identiteit van geheime agenten onthullen; 194. Gevangenneming uitlokken; 195. Ongehoorzaam zijun aan gewone wetten; 196. Doorwerken zonder collaboratie; 197. Parallelregering vormen.

Ten geleide.

Deze brochure van www.vrijebond.org probeert een inleiding te geven in ‘organiseren’ – voor leden én niet-leden, activisten en sympathisanten.

Een inleiding.

We willen niet het laatste woord in deze brochure proppen. We hebben ervoor gekozen een aantal bestaande teksten te hergebruiken en te bundelen die in hun samenhang een beeld geven van de rijke organisatietraditie van het libertair socialisme kent én die vandaag niks hebben ingeboet van hun relevantie.

Organiseren.

Er komen in deze brochure verschillende organisatieverbanden aan bod, van ‘losser’ tot ‘vaster’. Niet omdat er geen andere mogelijkheden zijn dan die in deze brochure, maar omdat de organisatieprincipes grotendeels dezelfde zijn.

Verder geloven we bij de Vrije Bond rotsvast in de noodzaak om ons te organiseren. Niet omdat we vinden dat iedereen dat moet, maar omdat we daar zelf voor kiezen.

Voor leden én niet-leden.

We willen deze brochure breed aanbieden omdat we denken dat allerlei mensen er baat bij kunnen hebben. De organisatieprincipes die we hanteren zijn basisdemocratisch en effectief – flexibel én verfijnd door de eeuwen heen.

We hebben ernaar getracht onnodig jargon of veronderstelde voorkennis te vermijden.

We hebben ons grotendeels gebaseerd op échte ervaringen van échte mensen. Met name vertalingen van brochures van www.iww.org: ‘Weakening The Dam’ en ‘Building your own Solidarity Network’. Aangevuld met informatie over en van de Vrije Bond én een gedeelte van de brochure ‘Anarchie Is Orde’ die dieper ingaat op het anarchisme én een aantal organisatietips en –hulpmiddelen die in de vertaalde brochures te weinig werden uitgediept.

We zijn er ons van bewust dat dit een lange tekst is geworden – niet evident voor iedereen. Toch vinden we het belangrijk om dit deze brochure aan te bieden om iedereen zo veel mogelijk gelegenheid te bieden zich te informeren, argumenten rustig na te lezen, terug te bladeren als de vraag ‘hoe zat dat weer’ zich stelt.

LAAT ONS VANDAAG NOG ORGANISEREN OM TE WINNEN!

PP. 2016

Vragen en opmerkingen welkom bij

vrijebondsecretariaat_be@riseup.net (secretariaat belgie)

secretariaat@vrijebond.org (secretariaat algemeen – nederland)

info@anarchyisorder.org en www.anarchie.org (PP)