

BELANGENBOND: VAN PRECAIR WERK NAAR COLLECTIEVE KRACHT

Een praktijk – en inspiratiegids





Colofon

Redactie:
Thijs Vansteenwinckel,
Zehra Eviz, Gregory Cremmerye,
Ann-Sophie Hofman

Eindredactie:
Thijs Vansteenwinckel,
Zehra Eviz, Gregory Cremmerye,
Ann-Sophie Hofman, Jan Rooms

Ontwerp en lay-out:
Golnesa Rezanezhad

Een uitgave van SAAMO Gent
<https://www.saamo.be/gent>
September 2026

Belangenbond is in de eerste plaats een praktijk die drempels verlaagt en mensen actief betreft bij de vakbondswerking.

De arbeidsmarkt is in beweging. Steeds meer mensen werken vandaag in preciaire of onzekere jobs, met wisselende contracten, lage lonen en beperkte sociale bescherming. Dat stelt nieuwe vragen over hoe werk georganiseerd is, hoe belangen worden verdedigd en hoe solidariteit vorm krijgt. **In die veranderende context blijven vakbonden en middenveldorganisaties een cruciale hefboom voor het collectief verdedigen van de rechten van werknemers.**

Tegelijk groeit de groep werkenden voor wie klassieke vormen van vertegenwoordiging en organisatie niet altijd vanzelfsprekend aansluiten bij hun realiteit. Een arbeidsmarkt in beweging vraagt om een vakbeweging en een middenveld dat blijft zoeken naar manieren om iedereen mee te nemen.

SAAMO Gent zet zich in voor het recht op duurzaam en werkbaar werk met volwaardige sociale rechten en pleit voor belangenbehartiging van mensen in preciaire jobs. Met het project Belangenbond, gestart in 2021, ontwikkelen we via onderzoek en experiment een effectieve praktijk, vertrekkend vanuit de ervaringskennis en oplossingsdeskundigheid van mensen binnen de schoonmaaksector.

We willen hen in het bijzonder bedanken voor hun engagement en vertrouwen, want zij vormen de kern van dit project en maakten deze publicatie mogelijk.

Dit project is uitgevoerd in dialoog met vakbonden en andere partners, vanuit een gedeelde ambitie om collectieve belangenbehartiging te versterken. We waarderen de openheid waarmee onze partners binnen de vakbeweging deze samenwerking mee vormgeven. SAAMO Gent is een bondgenoot van de vakbeweging in al haar diversiteit. Deze publicatie is geschreven vanuit de overtuiging dat sterke vakbonden de beste garantie zijn voor kwaliteitsvolle jobs en een solidaire, democratische samenleving.

Deze praktijkgids bundelt inzichten en ervaringen uit onderzoek en onze eigen praktijk met schoonmakers. De gids biedt handvaten en denkkaders voor zowel praktijkwerkers als kaderleden die de belangen van mensen met onzekere jobs willen behartigen. Deze publicatie is in de eerste plaats een startpunt. Ze nodigt uit tot dialoog, uitwisseling van ervaringen en het opzetten van verdere samenwerkingsverbanden.

Benieuwd naar de missie, visie en het referentiekader van SAAMO?

Bekijk de publicatie 'Wij zijn SAAMO'





Precair werk in België

Het recht op arbeid

Het recht op arbeid is een mensenrecht dat zowel internationaal als nationaal wordt erkend. **Artikel 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens stelt dat iedereen recht heeft op werk, op vrije keuze van beroep en op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden.** Ook artikel 23 van de Belgische Grondwet erkent het recht op een menswaardig bestaan, waaronder het recht op arbeid en sociale bescherming vallen.

Precaire arbeid in opmars

Dit mensenrecht staat vandaag onder druk. De arbeidsmarkt verandert in snel tempo. Waar vroeger vaste contracten en stabiele jobs de norm waren, is er vandaag sprake van een flexibilisering. Dat betekent tijdelijke of deeltijdse contracten, interimarbeid of nieuwe werkvormen zoals platformwerk.

Deze evolutie zorgt voor een toename van preciaire of onzekere jobs die onvoldoende bestaanszekerheid bieden. Deze evolutie vindt plaats in een politieke en economische context van deregulering ten voordele van de vrije markt, en een vakbeweging die er niet in slaagt om de tegenmacht op te bouwen die nodig is om deze evolutie tegen te gaan.

Onderzoek¹ onderscheidt zeven dimensies die eigen zijn aan preciaire jobs:

1. Instabiliteit van tewerkstelling
2. Lage verloning
3. Onvoldoende sociale bescherming
4. Flexibele en onvoorspelbare werktijden
5. Gebrek aan groei- en leermogelijkheden
6. Gebrek aan inspraak op het werk
7. Ongelijke sociale relaties op het werk

“Mijn bedrijf geeft geen contracten van onbepaalde duur meer aan nieuwe medewerkers. In plaats daarvan krijgen ze een contract van drie of zes maanden, dat telkens wordt vernieuwd. Het bedrijf probeert op deze manier langdurig ziekteverzuim te vermijden. Mensen met een kortlopend contract durven niet lang ziek te blijven, omdat ze hopen dat, als ze hard genoeg werken, ze uiteindelijk een vast contract krijgen. Hierdoor overschrijden ze hun eigen grenzen, met alle gevolgen voor hun gezondheid.”

Deelnemer Belangenbond

Demografie

Socioloog Geert Schuermans² wijst erop dat werknemers in preciaire jobs een duidelijk sociaal-demografisch profiel hebben. Het gaat hoofdzakelijk, maar niet uitsluitend, om jonge en kortgeschoolde mensen. Ook werknemers met een migratieachtergrond worden er bovengemiddeld vaak mee geconfronteerd.

Volgens Schuermans komen preciaire banen vooral voor bij manuele arbeiders en routinematige niet-manuele werknemers, zoals in de kleinhandel, de productie-industrie en de horeca. Binnen de groep die vooral gekenmerkt wordt door deeltijds en laagbetaald werk zijn vrouwen in de meerderheid. **Wanneer deze factoren kruisen – jong, vrouw, migratieachtergrond, kortgeschoold – versterken ze elkaar, waardoor meervoudige onderdrukking en kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt ontstaat.**

“De meeste poetsvrouwen werken deeltijds. Ze combineren onbetaalde huishoudelijke taken en zorgtaken met hun werk. Het preciaire werk dat ze uitvoeren en de kwetsbare positie die ze innemen in de samenleving versterken elkaar.”

Opbouwwerker Belangenbond

Precair werk als uitdaging voor de vakbeweging

“We weten dat de vakbond voor ons onderhandelt voor een beter arbeidsreglement, maar we hadden de delegés binnen ons bedrijf nog nooit ontmoet.”

Deelnemer Belangenbond

Het bereiken en organiseren van geprecariseerde werkers vormt een unieke uitdaging. Vakbonden zijn historisch gegroeid uit sterke vormen van solidariteit onder witte, mannelijke fabrieksarbeiders. Vandaag staan ze voor de uitdaging om die solidariteit opnieuw op te bouwen binnen een meer diverse en gefragmenteerde arbeidsmarkt.

Werkers in onzekere jobs staan vaak op enige afstand van vakbonden. Het vertrouwen is soms fragiel en bestaande structuren zijn niet altijd voorzien op de veranderende vormen van arbeid en arbeidsrelaties. Werkers die wel aangesloten zijn, beschouwen zichzelf soms eerder als “klant” van een dienstverlener dan als onderdeel van een sociale beweging.

“We kunnen het ons niet permitteren om hoofdzakelijk te focussen op vertegenwoordiging aan de onderhandelingstafel. Wij moeten meer dan ooit focussen op een beweging maken, op het actief betrekken en organiseren van leden en hun collega’s bij besluitvorming en bij acties, op lokaal, sectoraal en nationaal niveau.”

Dit betekent dat er ruimte moet worden gemaakt voor bewegingswerkers binnen de vakbondsstructuren, ook op de hoogste niveaus. Deze mensen hebben voeling met de werkvloer en kunnen zorgen voor de broodnodige verbinding tussen vakbondsleiders en de werkvloer en de wijken. Zij zijn cruciaal voor het organiseren en empoweren van werknemers, en voor het creëren van een beweging die niet afwacht tot onderhandelingen vastlopen, maar die de druk opvoert en initiatief neemt.”³

Organizer Fatiha Dahmani

¹Christophe Vanroelen, “Precair werk, ongezond werk?”, Denktank Minerva, gepubliceerd Mei 11, 2017, <https://www.denktankminerva.be/analyse/2017/5/11/precair-werk-ongezond-werk>.

²Geert Schuermans, “Visietekst: Flexibilisering en precarisering van de arbeid,” Samenlevingsopbouw.

³Fatiha Dahmani, “Vakbonden moet zichzelf heruitvinden,” Samenleving & Politiek, September 2024, <https://sampil.be/2024/09/vakbonden-moet-zichzelf-heruitvinden>.





Het Belangenbond organizing-model

SAAMO Gent startte in 2021 met het organizing-project Belangenbond. Met dit project behartigen we de belangen van uitbestede schoonmakers binnen publieke diensten op Gents grondgebied. Zij poetsen in opdracht van de overheid publieke gebouwen, zoals stedelijke gebouwen en hogescholen, maar zijn in dienst bij private bedrijven. De ervaringskennis en oplossingdeskundigheid van deze mensen vormt de basis voor dit model.

Wat is organizing?

Organizing is geen nieuwe methode: vakbonden gebruiken deze al lang om werkers te organiseren en collectieve macht op te bouwen. Het Belangenbond-model is een verdere uitwerking daarvan, specifiek afgestemd op de realiteit van preciaire arbeid.

Organizing is een proces waarbij mensen die een gemeenschappelijk probleem ervaren, zich organiseren om samen actie te ondernemen en verandering te realiseren. Het is een methode om campagnes op te zetten en macht op te bouwen of uit te breiden. Organizing is een werk van lange adem.

Dit proces wordt begeleid door **organizers**: basiswerkers die actief contact zoeken met werkers op en rond de werkvloer en in hun leefwereld. Ze bouwen vertrouwen op, brengen mensen samen en versterken zo collectieve slagkracht.

Organizers werken nauw samen met vakcentrales, maar nemen zelf geen sociaal overleg op. Hun rol is ervoor te zorgen dat ook stemmen die anders uit beeld blijven, gehoord worden binnen het sociaal overleg.

Organizers worden ingezet waar specifieke noden spelen of in sectoren of ondernemingen waar geen vakbondsvertegenwoordiging is. Ze versterken bestaande machtsbasissen en bouwen nieuwe op. Het doel is steeds dat werkers zelf hun werkvloer organiseren; idealiter maakt de organizer zichzelf op termijn overbodig.

Hybride organiseren

Hybride organiseren is een strategie die grassroots-mobilisatie combineert met de structurele ondersteuning en institutionele macht van vakbonden. Duurzame samenwerkingsverbanden **tussen vakbonden, grassroots-bewegingen en middenveldorganisaties** zijn een belangrijk element in het Belangenbond-model. Onderzoek⁴ en onze praktijkervaring tonen aan dat dergelijke allianties essentieel zijn om echte macht op te bouwen en duurzame verandering te realiseren.

Waarom organizing?

In de context van preciaire arbeid is organizing belangrijk omdat het mensen bereikt die anders onzichtbaar blijven. Vakbonden zien vandaag hun ledenaantallen krimpen en worstelen met de vraag hoe ze meer mensen kunnen mobiliseren. Organizing is een antwoord op deze vraag: door mensen actief te bereiken en te betrekken ontstaat een sterkere beweging waarin meer stemmen gehoord worden.

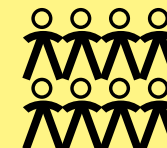
Onze praktijk in cijfers (2022 – 2025)



Een praktijk die vakbonden versterkt

Ledenwerving:

8 Niet gesyndiceerde deelnemers toegeleid naar een vakbond van hun keuze.



Sterkere militantenwerking:

3 Deelnemers (waarvan 2 meertalig) worden vakbondsvertegenwoordiger.



Een praktijk met impact op beleid

Brede bewustwording bij burgers: 2000 Gentenaars tekenen petitie voor meer respect voor schoonmakers.



Meer inspraak: Bevoegde schepen organiseert structureel overleg met schoonmakers.



Minder werkdruk: Stad Gent draait besparingen op schoonmaak deels terug en voorziet meer middelen voor schoonmaak van publiek sanitair.



Aandacht voor welzijn: Lokaal bestuur, sociale huisvestingsmaatschappij en hogeschool nemen strengere welzijnsclausules op in openbare aanbestedingen.



Structurele oplossing in beeld: Stad Gent onderzoekt piste om schoonmakers opnieuw zelf in dienst te nemen.



“We poetsen op een stedelijke school, maar werken voor een privéfirma. Door de besparingen bij de stad steeg de werkdruk en was er veel onzekerheid. We wisten niet goed waar we terechtkonden met onze vragen en bezorgdheden. Dan zijn de mensen van Belangenbond langsgekomen bij ons op school. Ze brachten ons nauwer in contact met onze vakbond en organiseerden gesprekken met het stadsbestuur. Zo kunnen we samen onze werkomstandigheden verbeteren.”

⁴Gabriela Alberti, Jane Holgate, en Maite Tapia, “Organising migrants as workers or as migrant workers? Intersectionality, trade unions and precarious work.” The International Journal of Human Resource Management 24, no. 22 (2013): 4132–4148, doi: 10.1080/09585192.2013.845429

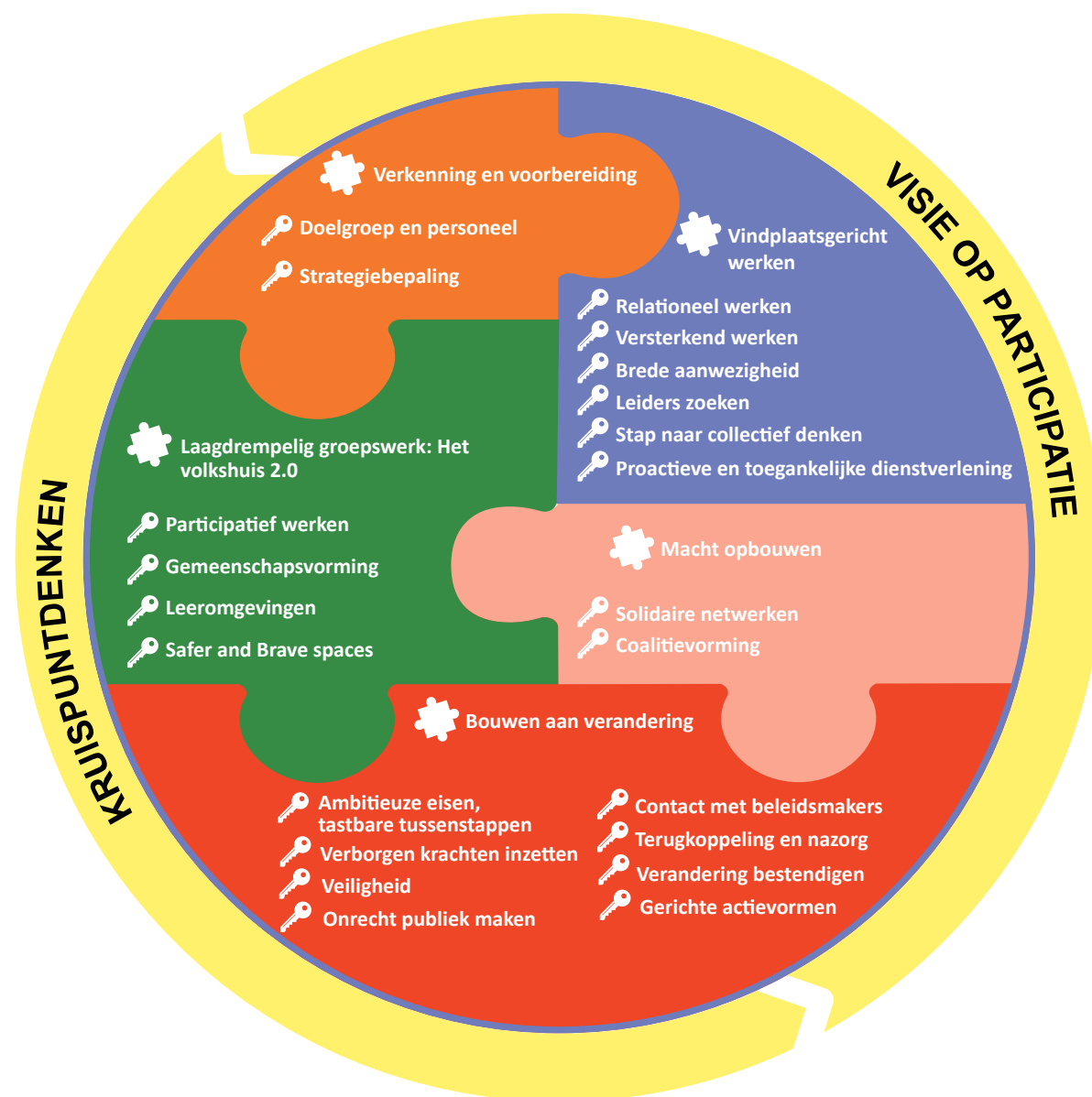


Het Belangenbond organizing-model

Leeswijzer:

Het organizing-model van de Belangenbond bestaat uit verschillende puzzelstukken. Elk puzzelstuk bevat een aantal sleutels.

Dit model is geen blauwdruk. Organizing is altijd maatwerk: hoe de puzzelstukken en strategieën worden toegepast, hangt af van de context, de doelgroep en de sector. Het biedt in de eerste plaats een raamwerk voor organizing.



Twee overkoepelende denkkaders

Binnen dit model werken we met twee overkoepelende denkkaders. Ze vormen een lens waardoor we naar het organiseren kijken en keuzes maken in de praktijk.

Kruispuntdenken

Kruispuntdenken of intersectionaliteit is een manier om te begrijpen hoe verschillende vormen van ongelijkheid en uitsluiting samenkomen in het leven van mensen. Het gaat erom dat we niet kijken naar één enkele factor – zoals klasse, gender of afkomst – maar zien hoe deze factoren elkaar kruisen en versterken. Die overlappende mechanismen van ongelijkheid maken dat sommige groepen moeilijker toegang hebben tot waardig werk en collectieve organisatie.

Vrouwen van kleur ondervinden vaak onterechte vooroordelen die hun capaciteiten in twijfel trekken. In werkelijkheid zijn het juist de versterkende effecten van kruispunten – van genderstructuren, racisme en socio-economische ongelijkheid – die deze extra uitdagingen veroorzaken, en niet hun specifieke ‘cultuur’ of achtergrond.

Een voorbeeld uit de praktijk:

Sana werkt als schoonmaakster. Ze is migrant, alleenstaande moeder en spreekt beperkte Nederlands. Haar contract is tijdelijk, waardoor ze bang is om over problemen te spreken uit vrees voor ontslag.

Haar wisselende uren en zorgtaken thuis beperken haar tijd om de vakbond te bezoeken of steun bij collega's te zoeken. Haar taalbarrière, zorgtaken en precair contract versterken elkaar: ze mist informatie over rechten, is uitgeput en kan moeilijk collectief handelen.

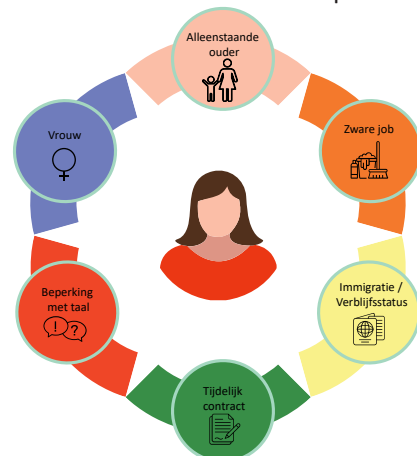
Vakbonden organiseren en mobiliseren sterk op het kenmerk ‘werknemer’ of ‘arbeider’. We stelden in de praktijk vast dat schoonmakers zich niet altijd identificeren met dit kenmerk. Zij voelen zich in de eerste plaats vrouwen, moeders, burens, Gentenaars, Turken, migranten of moslims.

Onderzoek en praktijken tonen aan dat het bijzonder effectief is om arbeiders te organiseren op basis van andere kenmerken dan louter ‘arbeider’.⁵

“We gaven het thema ‘moederschap’ een prominente plaats binnen onze werking. Veel schoonmakers voelen zich in de eerste plaats moeder. Het geeft hun kracht, en bovendien is het een verbindende factor. Die kracht komt ook van pas in hun strijd als werknemer.”

Opbouwwerker Belangenbond

Kruispuntdenken stelt ons dus niet alleen in staat om drempels te zien, het is ook een kader dat bronnen van kracht blootlegt en inzetbaar maakt voor machtsopbouw.



⁵Elisa Pannini, “Winning a battle against the odds: A cleaners’ campaign.” Economic and Industrial Democracy 44, no. 1 (2021): 68-87, doi: 10.1177/0143831X211060390

Visie op participatie

Participatie betekent in dit model dat werkers actief betrokken zijn bij de beslissingen en processen die hun werk en leven beïnvloeden. Een organisator werkt bottom-up, van onderuit. De ervaringskennis en oplossingsdeskundigheid van werkers is steeds het startpunt.

Participatie gaat verder dan formele structuren: participatie is niet alleen een zitje in de ondernemingsraad of een mandaat als militant, maar omvat ook informele en dagelijkse vormen van invloed, zoals gesprekken op de werkvloer of samenkomsten in buurt- of gemeenschapsinitiatieven. Het is belangrijk om ook die informele vormen van participatie te zien en te waarderen als volwaardige participatie.

Het denkkader participatie sluit nauw aan bij kruispuntdenken. Niet iedereen kan op dezelfde manier participeren: iemands toegang tot invloed wordt meebepaald door overlappende factoren zoals taal, gender en sociaaleconomische positie. Door deze kruispunten te erkennen wordt participatie toegankelijk gemaakt.

Participatie vindt plaats op verschillende niveaus: op de werkvloer, in de werking van een vakbond of organisatie of op het niveau van beleid. Al deze niveaus zijn belangrijk. Door participatie op verschillende niveaus te stimuleren en met elkaar te verbinden ontstaat een doorlopende lijn van invloed. Werkers die meebeslissen over welke onderwerpen aan bod komen in een werking, of wat er gegeten wordt na die werking, worden uiteindelijk ook versterkt in hun rol als actieve burgers die mee het beleid van een onderneming of overheid sturen.

“We nemen zelf de beslissingen binnen de werking, bijvoorbeeld door stemmingen te organiseren via Whatsapp.”

Deelnemer Belangenbond





Puzzelstuk 1

Verkenning en voorbereiding

De keuze om aan organizing te doen is een fundamentele keuze. Organizing is tijds – en arbeidsintensief, en vraagt om een goede voorbereiding.



Doelgroep en personeel

Organizing voorbereiden begint met het stellen van een aantal vragen met betrekking tot **doelgroep** en **personeel**:

Wie horen we vandaag niet of te weinig?

Welke groepen of stemmen missen in onze werking?

Waar en hoe kunnen we deze mensen bereiken, op de werkvloer, in de leefwereld én online?

Organiseren zij zich al in andere netwerken of verenigingen, en kunnen we daarop aansluiten?

Welke kruispunten van ongelijkheid beïnvloeden hun situatie, en hoe kunnen we daar in onze werking rekening mee houden?

Hoe inclusief is onze eigen werking? Wordt de diversiteit van de werkvloer weerspiegeld in onze werking en besluitvorming?

Hebben wij de juiste mensen, vaardigheden en talenkennis in huis om deze groepen te bereiken en te ondersteunen? Is ons personeelsbeleid inclusief?

“Tijdens de projectvoorbereiding merkten we hoe moeilijk het was om toegang te krijgen tot arbeiders uit de bouwsector zonder een gemeenschappelijke taal. We hebben daarom bewust gekozen om een meertalige opbouwwerker aan te werven.”

Opbouwwerker Belangenbond



Strategiebepaling

Organizing gaat over het opbouwen van macht om een doel te bereiken. Daarvoor heb je ook een strategie nodig.

Afhankelijk van de doelgroep, sector of werkplek kies je welke strategieën het meest geschikt zijn: dit kan vindplaatsgericht werken zijn, acties op de werkvloer, een sterke online-aanwezigheid, beleidsbeïnvloeding of een combinatie daarvan.

“We deden een grondige projectvoorbereiding, en bepaalden op basis daarvan een strategie. We kozen er heel bewust voor om sterk in te zetten op vindplaatsgericht werken.”

Opbouwwerker Belangenbond

Bij de beleidsstrategie kijk je naar het krachtenveld: wie heeft invloed, wie kan je in beweging brengen, en waar liggen de kansen om verandering te realiseren? Een goed doordachte strategie zorgt ervoor dat je acties gericht, effectief en haalbaar zijn.

In de context van openbare aanbestedingen (bv. schoonmaak-, bouw-, cateringopdrachten) is de wet op openbaarheid van bestuur een handig instrument. De wet voorziet toegang tot informatie die cruciaal kan zijn in organizing-campagnes, zoals werklocaties en sociale clausules in de contracten tussen overheid en aannemers.



Puzzelstuk 2

Vindplaatsgericht werken

“Ik denk niet dat we ooit in gesprek hadden kunnen gaan met het stadsbestuur als de Belangenbond ons niet bezocht had op de werkvloer.”

Deelnemer Belangenbond

Vindplaatsgericht werken is de basis van veel organizing-campagnes. **Het is een actieve werkwijze waarbij organisaties mensen proactief opzoeken, op de werkvloer en daarbuiten.**

De taak van de organizer is om mensen te bereiken, vertrouwen op te bouwen, hun problemen te begrijpen en hen te ondersteunen bij het vinden van oplossingen. Vindplaatsgerichte werkers gaan in het bijzonder op zoek naar mensen die nog niet bereikt worden, of degenen die onderweg zijn afgehaakt.

De aanwezigheid van een organizer op of in de buurt van werkvloeren verandert hoe die ruimte door schoonmakers wordt ervaren. Die ruimte wordt zo een sociale ruimte waar macht in vraag wordt gesteld.

Vindplaatsgericht werk is geen eenmalige actie, maar een volgehouden inspanning.

“Een eenmalige flyeractie is niet hetzelfde als vindplaatsgericht werken. Het gaat erom dat je relaties opbouwt met mensen. Dat vraagt om doorzetting; soms duurt het maanden of jaren voordat mensen je vertrouwen.”

Opbouwwerker Belangenbond



Relationeel werken

De organizer bouwt aan relaties, vanuit een grondhouding waar nabijheid, transparantie, vertrouwen en wederkerigheid leidende principes zijn.

Een organizer heeft een specifieke doelstelling voor ogen: werkers organiseren. Denken in termen als ‘doelstellingen’ en ‘doelgroepen’ brengt een risico op ontmenselijking met zich mee. Het concept ‘relationele verantwoordelijkheid’ biedt hier een antwoord. Een organizer neemt problemen van werkers serieus, ook als ze buiten het thema ‘arbeid’ vallen. Organizers denken in termen van zorg en ondersteuning, zonder te claimen alles te kunnen oplossen.



Versterkend werken

De organizer ondersteunt werkers in hun organisatieproces. Die heeft daarbij aandacht voor persoonlijke noden en haalt krachten naar boven. De organizer vermijdt om alles over te nemen en zo aangeleerde hulpeloosheid te versterken.



Brede aanwezigheid

De organizer is niet alleen actief op de werkvloer. Die is ook aanwezig in wijken en buurthuizen, bij partnerorganisaties of in publieke ruimtes en zoekt mensen daarnaast ook online op. Zo wordt aansluiting gezocht bij de plekken waar werkers zich effectief bevinden en waar contact mogelijk is buiten de directe controle van de werkgever.



Leiders zoeken

De organizer zoekt naar sleutelfiguren met potentieel voor leiderschap en versterkt hen, zodat zij samen in staat zijn om de organisatie op de werkvloer op te bouwen en te versterken. De organizer heeft hierbij aandacht voor uitputting en overbevraging.

Sleutelfiguren nemen soms veel werk op hun schouders, waardoor mensen ook kunnen opbranden. Organizers zorgen dat zij over de juiste hulpbronnen beschikken, en dat het werk eerlijk verdeeld wordt.



Stap naar collectief denken

Tijdens het vindplaatsgericht werken laat de organizer zien dat werkers niet alleen staan met hun problemen. Die legt structurele oorzaken bloot en nodigt werkers uit om deel te nemen aan collectieve werkingen.



Proactieve en toegankelijke dienstverlening

Tijdens het vindplaatsgericht werken capteert de organizer signalen die opvolging door dienst- of hulpverleners vragen. Toegankelijke en proactieve dienstverlening vormt een hoeksteen van effectieve belangenbehartiging. Onderzoek⁶ wijst op belang van een goede balans tussen servicing-strategieën en organizing-strategieën binnen vakbonden. Beide strategieën vullen elkaar aan.

Toegankelijke loketten zijn de basis. Organizers zetten sterk in op ‘warme doorverwijzing’ naar diensten. Aanvullend kunnen organizers zelf proactief dienstverlening aanbieden op het terrein.

“We gingen vaak de werkvloer op met een proactief aanbod, zoals ondersteuning bij de digitale stempelkaart of de Jobbonus. Zo pak je sociale onderbescherming aan én bouw je vertrouwen op om collectieve macht te versterken. Mensen die ons kenden via individuele dienstverlening vonden sneller de weg naar onze collectieve werking. Belangrijk is ook om samen de eerste stap naar een dienst te zetten. Als organizer ben je geen hulpverlener, maar wel een brugfiguur.”

Opbouwwerker Belangenbond

6 handvaten voor toegankelijke dienstverlening

Overweeg flexibele modellen voor lidmaatschap voor mensen in precare jobs: bied dienstverlening aan zonder lidmaatschap, geef de mogelijkheid om lidgeld contant te betalen ...

Zorg voor toegankelijke loketten. Toets het bestaande aanbod aan de 9 B's van toegankelijkheid⁷.

Integreer het click-call-connect-principe: werkers moeten online basisinfo en stappen kunnen vinden (click), telefonisch snel ondersteuning krijgen (call), en waar nodig vlot doorstromen naar persoonlijk contact met een dienstverlener of afgevaardigde (connect).

Zet in op digitale inclusie: ondersteuning bij digitale stempelkaart, Itsme, etc⁸.

Organiseer vrije inloophmomenten zonder afspraak, ook buiten kantooruren.

Bied taalondersteuning via meertalige info, tolken, eenvoudig taalgebruik en visuele ondersteuning.

“We hebben heel goede ervaringen met de dienstverlening van de Algemene Centrale van het ABVV in Gent. Ze organiseren vrije inloophmomenten, met maatschappelijk werkers die echt hun tijd nemen voor mensen.”

Opbouwwerker Belangenbond

⁶Elisa Pannini, “Winning a battle against the odds,” 2023, pp. 68–87.

⁷<https://www.samvzw.be/thema/toegankelijkheid>

⁸<https://www.saamo.be/e-inclusie-als-sociale-hefboom/>



Vindplaatsgericht werken: handvaten voor een sterke praktijk



“Vindplaatsgericht werken betekent vertrekken vanuit wat mensen raakt en goed observeren waar kansen liggen om contact te maken. Toen we moeilijk toegang kregen tot een stadsgebouw, merkten we dat schoonmakers elke dag rond hetzelfde uur rookpauze namen naast het gebouw. Dat moment gebruikten we om gesprekken aan te knopen, vertrouwen op te bouwen en mensen uit te nodigen om samen iets aan hun problemen te doen.”

Opbouwwerker Belangenbond

Locatie & timing

Sommige groepen zijn aanspreekbaar binnen de publieke ruimte (bv. maaltijdcoeriers, schoonmaakpersoneel in publieke gebouwen). Benut de publieke ruimte als kans om een eerste contact te leggen. Houd er rekening mee dat vrijuit spreken op een werkvloer geen evidentie is.

Zoek ook plekken op waar mensen niet onder de controle van de werkgever staan: bushaltes vlak bij werkplekken, wachtruimtes van interimkantoren of diensten, publieke rustplekken voor platformwerkers, huisbezoeken.

Organiseren deze mensen zich vandaag al collectief, bijvoorbeeld in zelforganisaties, buurthuizen of migrantennetwerken? Hebben wij toegang tot deze ruimtes?

Organiseren deze mensen zich online? Hebben wij toegang tot hun kanalen? Kunnen we ‘online vindplaatsgericht werken’?

Een eerste contact leggen

Stel jezelf voor als een organisatie die luistert naar werkenden, om samen iets te veranderen.

Wees transparant: wat is je rol? Wat kan je wel of niet betekenen? Ben je gebonden aan beroepsgeheim of discretieplicht?

Overweeg om bij een eerste contact een kleine attentie te geven om het ijs te breken, zoals een chocolaatje of handcrème, omdat dit ontwapenend werkt en vertrouwen helpt opbouwen.

Begin vanuit de realiteit van de werker, niet vanuit “lid worden” of “actievoeren”.

Gebruik open vragen zoals: “Wat zou jouw werk makkelijker maken?”, “Welk probleem zou je baas als eerste moeten aanpakken?” en “Wat zou de vakbond voor jou kunnen betekenen?”

Zoek de rode draad

Luister actief en vraag door.

Wees methodisch in het verzamelen van signalen: houd een logboek bij, organiseer bevestigingen en enquêtes.

Hoor je herhaling? Dat wordt een collectief thema.

De uitnodiging

Herken en benoem de klacht of het probleem als legitiem: “Veel mensen vertellen dit, jij bent niet de enige.”

Bied geen individuele oplossingen: “Ik zal dat eens regelen”.

Bied wel ondersteuning aan: “Heb je graag dat ik eens meega naar het loket met jou?”

Formuleer de stap naar collectief denken: “Wat jij vertelt, is belangrijk. Zullen we dit samen bespreken met anderen die dit ook meemaken?”

Nazorg: contact vasthouden

Geef altijd iets mee: kaartje, telefoonnummer, uitnodiging WhatsApp-groep.

Stuur binnen 48 uur een persoonlijke boodschap.

Nodig uit met een concrete link naar wat iemand vertelde: “Jij zei dat je vaak geen contract krijgt. We bespreken precies dat thema woensdag. Kom je graag even langs?”





Puzzelstuk 3

Laagdrempelig groepswork: Het volkshuis 2.0

“Vroeger had je volkshuizen en parochies waar mensen een collectief vormden. Die vormen van gemeenschap hebben we opnieuw opgebouwd met onze groepswerkingen.”

Opbouwwerker Belangenbond

Laagdrempelig groepswork brengt werkenden samen in een toegankelijke en veiligere setting. **Het creëert ruimte om elkaar te ontmoeten en een gevoel van gemeenschap op te bouwen.** In deze groepen ontstaat een gedeelde democratische ruimte, een ‘volkshuis 2.0’.

Groepswerkingen maken individuele problemen collectief en zijn een effectieve manier om afbrokkelende gemeenschappen te versterken. Het aanbod aan groepswerkingen binnen de vakbeweging kent soms een hoge instapdrempel. Opleidingen en vakcommissies zijn niet altijd toegankelijk voor nieuwkomers die het Nederlands nog leren of niet vertrouwd zijn met het Belgisch sociaal overlegmodel. Hoewel er goede praktijken bestaan, zoals vakbondsvormingen voor anderstaligen, blijft het aanbod beperkt of onvoldoende bekend.

Participatief werken vraagt daarom om het **actief wegnemen van drempels**. Taal speelt hierin een sleutelrol: **vertaling** is een noodzakelijke voorwaarde voor volwaardige participatie.

Uit onze praktijk blijkt dat **meer toegankelijke vormen van groepswork** ook een opstap kunnen vormen naar engagement binnen de formele vakbondsstructuren. Verschillende deelnemers die hun eerste stappen zetten in onze groepswerking zijn vandaag ook actief binnen vakcommissies en ondernemingsraden.

Mogelijke vormen van laagdrempelig groepswork

Lunch/koffie/thee-bijeenkomsten: focus op ontmoeting, verbinding en uitwisseling.

Dialogocafés: informele bijeenkomsten waarin werknemers ervaringen bespreken rond een bepaald thema, zoals loon, werkdruk of werkzekerheid.

Inloopmomenten: korte, losse sessies waar werknemers zonder afspraak terecht kunnen voor vragen, advies of het delen van ervaringen.

Actiemeetings: bijeenkomsten gericht op het bespreken van concrete acties, bijvoorbeeld voorbereiding van campagnes.

Thematische workshops en vormingen: interactieve sessies rond specifieke onderwerpen waarbij praktische kennis wordt gedeeld.

Creatieve workshops gericht op samenwerking.

Werkvloermeetings: korte groepsmomenten op de werkvloer zelf.

Feestjes om overwinningen te vieren.





Participatief werken

“SAAMO organiseerde een bijeenkomst in een café in het centrum. Toen hebben wij gezegd: dat gaat niet werken, de verplaatsing naar het centrum duurt te lang voor mensen die in shiften werken. We hebben voorgesteld om de werking bij ons in de wijk te organiseren, want er wonen hier veel meisjes die poetsen. Zo is het voor iedereen makkelijker om deel te nemen.”

Deelnemer Belangenbond

Een organisator werkt bottom-up. Dit betekent niet dat een organisator alles loslaat en overlaat aan de groep. Soms is het de taak van de organisator om kennis in te brengen, richting te geven of structuur te bieden. De organisator richt zich op het versterken van autonomie en zelfsturing.

Voor werkers in onzekere jobs is participatief werken cruciaal. Velen ervaren weinig inspraak op het werk en worden geconfronteerd met onzekerheid, hiërarchie en controle. Door actief te participeren in groepswerk ontwikkelen deelnemers vertrouwen in hun eigen stem en in collectieve besluitvorming.



Praktische tips voor organisatoren

- Begin elke werking met de vraag: wat leeft er vandaag bij jullie?
- Wees expliciet over je rol en macht als begeleider.
- Durf loslaten, maar blijf het proces bewaken.
- Bouw momenten in waarop deelnemers zelf verantwoordelijkheden opnemen.
- Sta open voor meertalige groepsmomenten en voorzie vertaling waar nodig.



Gemeenschapsvorming

“Onze werkgever organiseert nooit samenkomsten, we werken altijd geïsoleerd. Zo willen ze de controle over ons behouden. Het is goed om samen te komen in groep, zo kunnen we onszelf beter organiseren.”

Deelnemer Belangenbond

Isolatie is een strategie van uitbuiting. Door werkers samen te brengen, worden individuele ervaringen herkend als gedeelde problemen. **Gemeenschapsvorming maakt collectieve organisatie mogelijk en vormt een tegenmacht tegenover verdeel-en-heerspraktijken en de invloed van extreemrechts.** Zo worden individuele problemen gecollectiviseerd, en ontstaan onderlinge netwerken die zowel steun bieden binnen de groep (bonding) als verbinding leggen met andere groepen of structuren (bridging).

Praktische tips voor organisatoren

- Kies locaties en tijdstippen die aansluiten bij het leven van deelnemers.
- Investeer expliciet in informele momenten.
- Verwacht niet meteen actie: vertrouwen gaat vooraf.
- Heet nieuwe deelnemers actief welkom.
- Organiseer regelmatige ontmoetingsmomenten.
- Investeer in culturele activiteiten waar mensen zich in herkennen
- Maak gebruik van de kracht van plezier, kunst, eten en muziek om betrokkenheid te versterken.



Leeromgevingen

“Wij komen naar de werking omdat we meer willen leren over onze rechten, en hoe we die kunnen afdwingen.”

Deelnemer Belangenbond

Groepswerkingen zijn bij uitstek **leeromgevingen**. Leren gebeurt niet alleen via formele leerprocessen zoals **vorming en opleiding**, maar ook via informele en niet-formele leerprocessen: via **gedeelde ervaringen, reflectie en collectieve actie**.

Precaire werkers hebben nood aan inzicht in hun rechten, in machtsverhoudingen en in hoe individuele ervaringen verbonden zijn met structureel onrecht. Werkers leren niet alleen wat hun rechten zijn, maar ook waarom ze onder druk staan en hoe ze zich collectief kunnen organiseren om verandering af te dwingen.

Leren is hier geen neutraal proces, maar een emanciperend traject dat bijdraagt aan collectieve macht.

Praktische tips voor organisatoren

- Vertrek altijd vanuit concrete ervaringen, niet vanuit abstracte theorie.
- Gebruik open, dialogische vragen in plaats van verklaringen. De methodiek deep canvassing helpt begeleiders de juiste vragen te stellen⁹.
- Laat deelnemers situaties naspelen voor je ze analyseert.

- Combineer leren met actie: wat nemen we mee naar buiten?
- Wees alert voor machtsverhoudingen in wie spreekt en wie zwijgt.

Tip: Combineer verschillende vormen van groepswork om meer mensen te bereiken. Waarom geen vorming organiseren met ook een gemeenschapsvormend of ontspannend luik?

Safer and Brave spaces

“In de groepswerking voelden we ons sterk, als schoonmakers onder elkaar, en met een begeleider die onze taal spreekt en achter ons staat. Mijn zelfvertrouwen is nu groter.”

Deelnemer Belangenbond

Safer and brave spaces zijn werkingskaders die veiligheid en moed combineren: veiligheid om te kunnen deelnemen, moed om spanningen, verschillen (machtsverschillen, meningsverschillen ...) en conflicten niet uit de weg te gaan.



Geprecariseerde werkers bevinden zich vaak op verschillende kruispunten van ongelijkheid. **Zonder aandacht voor veiligheid haken mensen af; zonder ruimte voor conflict ontstaat geen verandering. Safer and brave spaces maken solidariteit over verschillen heen mogelijk.**

Methodieken

Verbindende communicatie, trauma-informed community work en gedragen afsprakenkaders houden de groepswerking veiliger.

Afsprakenkader van een groepswerking van Belangenbond

We tolereren geen discriminerende uitspraken: we reageren er altijd op.

We nemen geen foto's zonder toestemming.

We roddelen niet over elkaar of afwezige collega's.

Elkaar demotiveren mag niet: iedereen kan alles zeggen, maar steeds met zorg.

We respecteren de spreektijd: iedereen krijgt het woord.

Praktische tips voor organisatoren

- Maak expliciet onderscheid tussen veiligheid en comfort. Comfort mag soms uitgedaagd worden.
- Normaliseer spanning als onderdeel van groei.
- Bouw regelmatig reflectiemomenten in.
- Houd de principes toestemming, vertrouwelijkheid en veiligheid steeds in je achterhoofd.

- Spreek in het begin van de activiteit de rolverdeling voor faciliterende rollen af.
- Wees als facilitator transparant over je rol, en over de macht die je als facilitator hebt.
- Wees niet-oordelend en doe zelf geen discriminerende uitspraken.
- Reageer op de punten die de deelnemers maken, ter ondersteuning en om terug te koppelen naar de sessie. Vermijd om gevoelens van schuld of slachtofferdenken te versterken.
- Reageer altijd bij racistische of discriminerende uitspraken.
- Stil blijven heeft impact.
- Reageer en pauzeer - als dat nodig is - even de werking om het gesprek over de discriminerende uitspraak aan te gaan.
- Reageren op discriminerende uitspraken is niet eenvoudig, en vraagt enige oefening. Omstaanderstraining kan facilitatoren hier beter op voorbereiden

Tip: De ruimte beïnvloedt de veiligheid en het comfort van deelnemers; zorg daarom voor verschillende zitmogelijkheden (bij voorkeur in een kring), goede ventilatie, verwarming en toegankelijkheid, aparte pauzeruimtes binnen en/of buiten, en eten en drinken zoals water, koffie, fruit en gezonde snacks.

⁹<https://deepcanvassing.nl/pages/10QQnJRPfIk4g57SzSWrG/over-deep-canvassing>



Puzzelstuk 4

Macht opbouwen

“De samenwerking met de onderwijsvakbonden was cruciaal in onze campagne tegen de hoge werkdruk bij de schoonmakers in de stadsscholen.”

Opbouwwerker Belangenbond

Effectieve belangenbehartiging vraagt om meer dan de inzet van één organisatie. Precaire arbeid situeert zich op het kruispunt van werk, welzijn en migratie. Door brede coalities en solidaire netwerken op te zetten, wordt de macht en solidariteit opgebouwd die nodig is om rechtvaardig beleid voor mensen in precair werk te realiseren.



Solidaire netwerken

Solidariteit verbindt en verenigt een groep mensen rond gedeelde waarden, ervaringen en normen, en is tegelijk zelf een waarde. Solidariteit is de bereidheid om met elkaar te delen en te herverdelen vanuit een gevoel van lotsverbondenheid en loyaliteit.¹⁰

Solidariteit is de basis voor sterke gemeenschappen waarbinnen sociale ongelijkheid bestreden wordt. In een context waarin solidariteit steeds meer onder druk staat, zijn praktijken die solidariteit versterken noodzakelijk.

In het model Belangenbond heeft solidariteit een specifieke functie: het verbindt mensen die in precare jobs werken met mensen die direct of indirect merken wat die onzekere werkomstandigheden betekenen voor hen, bijvoorbeeld collega's, buurtbewoners of gebruikers van diensten. Door deze verbinding ontstaat een netwerk dat samen kan opkomen voor betere werkomstandigheden en elkaar kan ondersteunen bij het aanpakken van problemen.



¹⁰“Solidariteit in Superdiversiteit,” DieGem - Diversiteit en Gemeenschapsvorming, 2016, <https://www.solidariteitdiversiteit.be/uploads/docs/begrippen/bronnen.pdf>.



Solidariteit in de praktijk: School of Equals

Sarah Késenne en Stijn Van Dorpe zijn docent op LUCA School of Arts campus Gent. Via onderzoek en artistieke praktijk stellen ze samen met studenten en collega's situaties van ongelijkheid binnen de kunstwereld kritisch in vraag. SAAMO ging met hen in gesprek over een inspirerende praktijk om vorm te geven aan solidariteit met schoonmakers binnen onderwijs- en cultuurinstellingen.

Jullie besloten vanuit jullie rol als kunstdocent om de solidariteit met jullie collega's van de schoonmaakdienst te versterken. Vanwaar dat idee?

Stijn: We brachten het boek 'School of Equals' uit. Met dat boek wilden we de stemmen die te weinig gehoord worden in het kunstonderwijs naar boven halen.

Sarah: Als je het wil hebben over gelijkheid op een kunstacademie, moet je kijken naar de meest precare posities binnen je eigen instelling. Zo kwamen we uit bij de schoonmakers. Zij zijn onmisbaar. Zij maken academisch en artistiek werk mogelijk maar blijven vaak onzichtbaar binnen de instelling. Ze werken voor privébedrijven, soms in moeilijke omstandigheden.

Stijn: Voorafgaand was er het seminarie School of Equals met bijhorende publicatie. Daarin wilden we net die stemmen die te weinig worden gehoord binnen de kunstschool versterken.

Hoe pakten jullie dat concreet aan?

Sarah: We gaven samen met studenten en schoonmakers vorm aan een artistiek onderzoek. We deden een aantal solidaire interventies en acties, zoals gemeenschappelijke poetsmomenten en een reeks ontmoetingen tussen studenten

en schoonmakers. De studenten maakten op basis hiervan een reeks kunstwerken.

Stijn: Schoonmakers hadden bij ons op school weinig inspraak. Zij werken voor een externe firma, dus er bestaan weinig tot geen overlegmomenten met het instituut. De communicatie met studenten en docenten is bijna onbestaande.

Onder de noemer 'Schoonmaakassemblee' organiseerden we daarom een aantal ontbijtmomenten waarop we in gesprek gingen met schoonmakers, met taalondersteuning waar nodig. We voorzagen ook vrijwilligersvergoedingen voor mensen die deelnamen buiten de werktijd. Het bleek een waardevolle manier om praktische problemen te bespreken. De schoonmakers gaven bijvoorbeeld aan dat het soms moeilijk werken is in rommelige ateliers. Er werden een aantal afspraken gemaakt over het netjes houden van ateliers.

Sarah: Studenten dragen daarin een verantwoordelijkheid, maar we vinden het belangrijk om ook de verantwoordelijkheid van onze instelling en het management te benoemen. Zo worden de schoonmaakuren van de poetsers berekend op kantoorruimtes, terwijl zij vaak ateliers poetsen die om meer tijd vragen. Daardoor ligt de werkdruk heel hoog. Dat is niet oké, en dat hebben we aangekaart bij de school. We hebben daarbij ook onze collega's van de vakbonden betrokken.

Stijn: De vakbonden hebben hier zeker een rol te spelen, maar we zien het ook ruimer. We vinden dat iedereen binnen een school mee verantwoordelijk is om problemen aan te kaarten en op te lossen. Het Schoonmaakassemblee is in de eerste plaats een forum waar al die actoren met elkaar verbonden worden.



Heeft het uiteindelijk ook concrete resultaten opgeleverd?

Sarah: Het thema staat nu meer op de agenda bij de vakbonden van de instelling en een schoonmaker heeft zich opgegeven als vakbondsafgevaardigde voor de schoonmaakfirma in Gent– en het zal niet meer worden losgelaten. De solidariteit met het schoonmaakpersoneel is toch wel groter dan vroeger, maar het is tegelijk iets waaraan continue gewerkt moet worden.

Welke lessen nemen jullie mee uit dit verhaal? Wat willen jullie nog meegeven aan collega's die met deze methode aan de slag willen?

Sarah: Het was voor ons heel belangrijk om transparant te zijn over onze positie: wie zijn wij, wat is onze positie binnen de school, en waarom nodigen wij jullie uit om mee te doen met dit project? Het is niet altijd veilig voor mensen om mee te doen aan acties. Het is belangrijk om mensen vrij te laten in hun keuze om al dan niet mee te doen, en om de regie over heel het proces bij hen te laten liggen.

Stijn: Het is voor mensen heel frustrerend om hun verhaal te delen, en dan vast te stellen dat er verder niets mee gebeurt. Op een bepaald moment gingen mensen afhaken: 'altijd maar praten, maar er verandert niets.' Het is echt belangrijk om signalen goed te capteren en te zorgen voor opvolging – en voor terugkoppeling.

Solidariteit in de praktijk: Collecti.e.f 8 maars Gent

Collecti.e.f 8 Maars Gent strijdt voor vrouwenrechten. De Belangenbond heeft gedurende een lange periode met hen samengewerkt. Matilde De Cooman is een van de trekkers van het collectief. De Belangenbond interviewt haar over het collectief en over de solidariteitsnetwerken waarvan het deel uitmaakt.

Kan je ons wat meer vertellen over het Collectief 8 maart?

Matilde: We zijn een groep van organisaties en individuen in Gent die zich inzet om van 8 maart, internationale dag voor vrouwenrechten, een strijdbare actiedag te maken. De vakbonden ABVV en ACV maken deel uit van ons collectief, en ook vrouwenorganisaties zoals Furia, Femma, Zijkant en Rebelle. In Gent sloten ook de lokale meisjeswerkingen zich aan, ook een grote meerwaarde!

Ons doel is om op 8 maart zoveel mogelijk mensen op straat te krijgen die zich uitspreken voor vrouwenrechten. Want ook in 2026 is er nog veel werk aan de winkel. Kijk maar naar de aanvallen van de Arizona-regering op de werkende klasse, zoals op onze pensioenen. Ook de besparingen door Stad Gent zullen vrouwen in preciaire situaties hard raken.

We werken ook toe naar een vrouwenstaking. Dat wil zeggen dat we alle vrouwen oproepen om het werk neer te leggen op 8 maart om zo te tonen dat ons werk onmisbaar is. Als vrouwen stoppen, stopt de wereld!



Hoe komt het dat het collectief zich engageert in de strijd tegen precair werk (waaronder schoonmaak)?

Matilde: Wij denken dat het werk van vrouwen in de samenleving systematisch ondergewaardeerd wordt. Dat zien we in onbetaald werk –al het “wassen en plassen” dat we doen in het huishouden– maar zeker ook op de werkvloer. Verschillende sectoren waar vooral vrouwen werken, zoals zorg, handel en dienstencheques, zijn essentieel voor de samenleving en vragen enorm veel inspanning, maar worden toch erg laag betaald. Sectoren die als vrouwelijk worden gezien, worden vaak minderwaardig geacht.

In de schoonmaak bij Stad Gent zien we hetzelfde verhaal. Vrouwen, voornamelijk vrouwen met een migratieachtergrond en ook mannen met een migratieachtergrond, houden onze scholen, musea en publieke toiletten proper. We zouden dat werk toch niet kunnen missen!

Maar het fysiek zware werk eist een grote tol. De lonen zijn laag en veel schoonmaakwerkers voelen weinig erkenning of respect van leidinggevenden of bazen. Dat vinden wij fundamenteel onrechtvaardig. Het werk van de schoonmakers verdient respect. Dat is geen strijd die zij alleen moeten voeren, maar zit in de kern van onze strijd voor vrouwenrechten. We moeten als feministen opkomen voor gelijke rechten van iedereen.





Wat is de meerwaarde van samenwerking met de Belangenbond, of breder met het middenveld?

Matilde: Wij zijn superblij dat de Belangenbond van SAAMO al enkele jaren deel uitmaakt van ons collectief. Zowel de samenwerking met de medewerkers, Zehra en Thijs, als natuurlijk met de schoonmakers zelf verrijkt ons werk als actiegroep enorm.

Samen met de Belangenbond organiseerden we al verschillende acties: een petitie voor betere arbeidsomstandigheden van de schoonmakers, een solidariteitsronde waarbij we schoonmakers bezochten op hun werkplek, een panelgesprek op 8 maart, en onlangs nog een fijne brunch waar we ervaringen konden delen.

We merken tegelijk dat onze vergaderingen en acties voor de schoonmakers die betrokken zijn bij de Belangenbond niet altijd even vertrouwd aanvoelen. Dat begrijpen we ook. Daarom willen we graag naar hen toe gaan, en hen ontmoeten op plekken en momenten die voor hen haalbaar zijn. Dankzij de samenwerking met de Belangenbond kunnen we die afstand naar de schoonmakers toe verkleinen.

Door de ervaringen die schoonmakers met ons delen, krijgen we een veel beter beeld van hoe het er écht aan toegaat op de werkvloer, en welke moeilijkheden zij elke dag moeten doorstaan. Het rechtstreeks uit hun mond horen, is altijd bijzonder krachtig. Zo kunnen we onze standpunten ook sterker maken, omdat ze gebaseerd zijn op echte ervaringen.

Ook wanneer we zelf niet altijd de kans hebben om schoonmakers te ontmoeten, voorzien Zehra en Thijs ons van directe informatie en inzichten die zij krijgen uit de ontmoetingen met de Belangenbond.

Wat waren de belangrijkste uitdagingen van dit soort samenwerking?

Matilde: Ik denk dat de grootste uitdaging is om niet te snel te willen gaan. Als actiegroep met enkel vrijwilligers (maar ook veel vrijwilligers), zijn we vaak druk bezig om alles geregeld te krijgen voor 8 maart. Maar het is belangrijk om tijd te maken voor uitwisseling en ontmoeting. Ik ben echt dankbaar dat Zehra toen actief uitgereikt heeft om te zeggen: we moeten hier tijd voor maken.

Er moet ook vertrouwen opgebouwd worden tussen de twee groepen. Het is begrijpelijk dat de schoonmakers van de Belangenbond niet meteen overtuigd zijn om zich bij ons aan te sluiten op activiteiten. Het heeft natuurlijk ook een impact op hun gezinsleven, want de meeste onder hen hebben kinderen. Maar nu hebben we afgesproken om binnenkort samen bordjes te schilderen om mee te nemen op 8 maart! Zo zie je dat de jarenlange samenwerking vruchten afwerpt.



Coalitievorming

Vakbonden, middenveld - en zelforganisaties kunnen elkaar versterken door complementair te werken en verschillende bronnen van macht met elkaar te combineren binnen brede coalities.

Onderzoek en praktijk wijzen op het belang van coalities tussen vakbonden en grassroots- en middenveldorganisaties die dicht bij de realiteit van geprecariseerde werkers staan. Deze organisaties kunnen vakbonden wijzen op blinde vlekken en er mee voor zorgen dat vakbonden inclusieve plekken zijn voor deze werkers.

Coalities opbouwen gebeurt niet op één dag. Het vraagt tijd om relaties aan te gaan en elkaars werking te leren kennen. Het is onvermijdelijk dat visies soms schuren. Het vraagt van alle betrokken partners een open houding en de bereidheid om van elkaar bij te leren. Enige spanning is eigen aan coalities. Als we mogelijke bondgenoten uitsluiten omdat ze niet volledig dezelfde ideeën delen, verzwakt dat de beweging. Sterke resultaten bereik je met brede coalities, niet door te focussen op perfecte ideologische overeenstemming.

Coalitievorming in de praktijk: het Actiecomité Schone Scholen

“In 2024 voerden we actie tegen de besparingen op schoonmaak. Omdat die actiegroep zo breed was, hebben we uiteindelijk ook resultaat behaald. Ik kon heel goed samenwerken met mijn collega van het ABVV. We deden alles samen. Ook de samenwerking met SAAMO was cruciaal. In de schoonmaaksector werken veel mensen met een migratieachtergrond, taal is soms een probleem. De opbouwwerkers van SAAMO waren belangrijk om een vertrouwensband te kunnen opbouwen.”

Wendy, Delegée ACV Voeding en Diensten

Video: reportage AVS-nieuws ‘Poetsdiensten houden petitieactie aan Gentse school’¹¹

Tips voor sterke coalities

- Neem de tijd om partnerorganisaties te leren kennen. Heb je zicht op hun missie, visie, en organisatiestructuur? Wat zijn de gelijkenissen of verschillen met de eigen organisatie?
- Maak afspraken over rolverdeling wanneer je elkaars werkterrein betreedt.
- Besteed voldoende tijd aan het evalueren van de samenwerking.
- Geef kritiek om op te bouwen, niet om af te breken.
- Plan voor de lange termijn. Zet duurzame samenwerkingsstructuren op.

¹¹<https://www.youtube.com/watch?v=pXSaZcXGYwA>



Puzzelstuk 5

Bouwen aan verandering

“Het is belangrijk om nieuwe vormen van actievoeren te verkennen. Klassieke vormen van actie sluiten niet altijd goed aan bij de noden van mensen in preciaire jobs. We moeten het begrip ‘actie’ ruimer zien dan enkel grote stakingen en manifestaties in Brussel.”

Opbouwwerker Belangenbond

Door in te zetten op organizing-strategieën wordt de tegenmacht opgebouwd die nodig is om uiteindelijk veranderingen in het beleid van een onderneming, een sector of een overheid te realiseren. De context van preciaire arbeid vraagt om maatwerk. Klassieke actievormen zijn niet altijd haalbaar of veilig voor mensen in onzekere jobs. De uitdaging bestaat erin actievormen te ontwikkelen die rekening houden met deze realiteit.

Ambitieuze eisen, tastbare tussenstappen

Soms wordt de impact van acties pas na jaren duidelijk. Kleine, tastbare tussenstappen zijn belangrijk. Haalbare, concrete eisen stellen én behalen zijn een goede manier om mensen te motiveren binnen acties.

“Studenten van een Brusselse universiteit voeren campagne om het schoonmaakpersoneel opnieuw in eigen beheer te nemen – een campagne van lange adem. Ondertussen werken ze ook aan heel concrete eisen op korte termijn, zoals het recht voor schoonmakers om koffie van de universiteit te drinken, net als al het ander personeel. Het maakt de strijd concreter.”

Opbouwwerker Belangenbond

Verborgten krachten inzetten

Vaak oefenen mensen al dagelijks verzet uit tegen oneerlijke werkomstandigheden. Dat gebeurt vaak subtiel: een collega helpen ondanks strikte regels, bewijs bewaren van niet-betaalde overuren, of een anonieme melding doen.

Het laat zien dat werkers al over kracht en inzicht beschikken. Door deze verborgen acties te erkennen en bespreekbaar te maken, kunnen we ze versterken.

Veiligheid

Werken aan verandering brengt risico's met zich mee. **Veel werkers in preciaire jobs genieten geen syndicale bescherming en vrezen vergelding van hun werkgever. Veiligheid is daarom een cruciale voorwaarde om betrokken te raken.**

Dit betekent dat we expliciet aandacht besteden aan anonimiteit en vertrouwelijkheid. Alleen als werkers zich veilig voelen, kunnen ze hun stem laten horen.



Onrecht publiek maken

Een belangrijke stap binnen veel actietrajecten is publiek gaan: het moment waarop onrecht bewust naar buiten wordt gebracht. Publiek gaan is geen vanzelfsprekende keuze. Het vraagt om zorgvuldige afweging en collectieve voorbereiding.

Publiek gaan is geen doel op zich: het identificeren van onrecht en het formuleren van eisen zijn al politieke daden op zichzelf. Onrecht kan ook publiek gemaakt worden zonder de veiligheid van werkers in het gedrang te brengen. Niemand wordt verplicht om een zichtbare rol op te nemen in acties.

Gerichte actievormen

Het is belangrijk om in het bepalen van een beleidsstrategie interventies op het juiste niveau te plannen. Centrale vraag hierbij is: waar worden de beslissingen gemaakt, en welke actoren kunnen we aanzetten om in de juiste richting te bewegen? Soms is een gerichte, scherpe actie (bv. het bewust viseren van één specifieke beleidsactor) effectiever dan een brede, 'botte' actie (bv. aan algemene staking).

“We richtten ons met onze acties niet tot de werkgevers, maar tot de opdrachtgevers van de schoonmaakopdrachten: de overheidsdiensten. We spraken hen aan op hun verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor het uitbestede poetspersoneel. En met succes: ze stuurden hun beleid bij.”

Opbouwwerker Belangenbond

Soms is verandering alleen mogelijk als bestaande structuren tijdelijk worden verstoord. Disruptieve acties zetten problemen op de agenda en maken zichtbaar wat anders genegeerd blijft. Dit kan gaan van een kleine symbolische actie op de werkvloer tot een georganiseerde campagne die het beleid uitdaagt.

Contact met beleidsmakers

In sommige contexten, zoals binnen openbare aanbestedingen, hebben beleidsmakers rechtstreeks invloed op de werkomstandigheden van arbeiders. Beleidsmakers en overheidsadministraties staan soms ver verwijderd van de realiteit op de werkvloer. Mensen in preciaire jobs rechtstreeks in contact brengen met beleidsmakers geeft die beleidsmakers de kans om beleid te baseren op basis van doorleefde ervaringen.

Terugkoppeling en nazorg

Na actievoeren stopt het proces niet. Terugkoppeling en nazorg zijn essentieel om mensen betrokken te houden en vertrouwen te versterken. Werkers willen weten wat hun inzet heeft opgeleverd: welke stappen zijn gezet, wat was de impact, en wat volgt er nu?

Door resultaten terug te koppelen, maak je zichtbaar dat collectieve actie verschil maakt. Het is belangrijk om overwinningen, ook kleine overwinning of tussenstappen, te vieren. Feesten zijn een wezenlijk onderdeel van het actievoeren.

Evaluaties geven ruimte om samen te leren: wat werkte, wat niet, en wat doen we anders een volgende keer? Nazorg gaat ook over eigenaarschap. Door werkers actief te betrekken bij evaluatie en vervolgstappen, blijven zij mede-eigenaar van het traject.



Verandering bestendigen

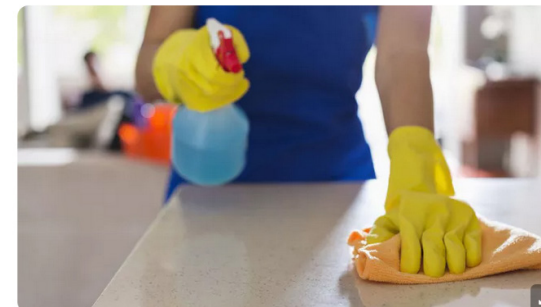
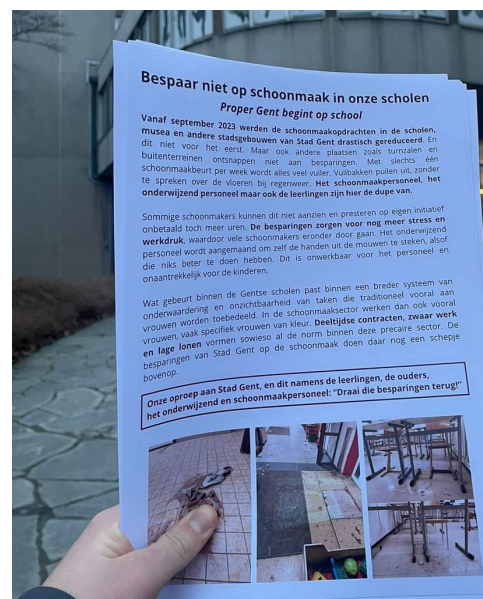
“De schoonmakers dwongen van onderuit verandering af. Het stadsbestuur nam nieuwe welzijnsbepalingen op in haar contracten met de schoonmaakbedrijven, en ziet ook strenger toe op de naleving hiervan. Om de vinger aan de pols te houden organiseren we nu structureel overleg tussen de schoonmakers en het stadsbestuur.”

Opbouwwerker Belangenbond

Verandering realiseren is één stap, ervoor zorgen dat die verandering bestendigd wordt is de volgende. **Dat betekent dat nieuwe structuren en afspraken duurzaam ingebed moeten worden, bijvoorbeeld in het beleid van een onderneming of een overheid.** Het gaat erom inspraak en participatie te verankeren, zodat de opgebouwde kennis en macht niet verloren gaat.



Verandering in de praktijk: Gentse schoonmakers dwingen betere werkomstandigheden af



Regio Gent

Gent onderzoekt of externe poetsdiensten opnieuw in eigen beheer kunnen

De stad Gent wil onderzoeken of externe poetsdiensten opnieuw in eigen beheer kunnen gebeuren, als besparing en om het welzijn van het personeel te verhogen. Het voorstel komt van oppositiepartij PVDA en werd met bijstellingen goedgekeurd.

Ward Schouppe
© ma 24 mrt. 2025 20u03



“Hier waren wij met 10, nu met 5. Niemand komt als vervanging. Ik moet vandaag het werk van 2 dagen doen want morgen ben ik in verlof.”

Schoonmaker van UGent



Met dank aan
De Gentse schoonmakers
Algemene Centrale ABVV Oost-Vlaanderen
ACV Voeding en Diensten Oost-Vlaanderen
ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen
ACV COC
ACV Puls
ACV United Freelancers
Force (Vlaams ABVV)
FNV
Collecti.e.f 8 Maars Gent
Arteveldehogeschool – opleiding Sociaal Werk
Stad Gent



Nawoord

De flexibilisering van de arbeidsmarkt zet zich vandaag onverminderd verder. Er is meer dan ooit nood aan collectieve tegenmacht om de rechten van werknemers te verdedigen.

De resultaten van dit project stemmen tot hoop. De Gentse schoonmakers bewijzen dat mensen in onzekere jobs de kracht hebben om die tegenmacht van onderuit op te bouwen. Het is aan vakbonden en andere organisaties om die aanwezige kracht van onderuit te capteren en te versterken.

Het project Belangenbond toont dat organizing een werkbaar en effectief kader is om werkers te versterken. De inzichten en methodes die hier worden gedeeld, zijn echter geen blauwdruk. Organizing is maatwerk: elke sector, werkvloer of groep kent eigen krachten en uitdagingen.

Deze publicatie wil daarom vooral een startpunt zijn voor dialoog en uitwisseling. We delen graag wat in deze praktijk werkte, en leren graag zelf bij van andere organisaties.

Belangenbond SAAMO Gent

<https://www.saamo.be/gent/project/belangenbond/>