

Inleiding

Beste vakbondsafgevaardigden, welkom bij uw praktische gids voor de staker!

Deze gids zal u helpen om doeltreffende stakingspiketten te organiseren, uw rechten te kennen en om te gaan met interacties met werkgevers, gebruikers, gerechtsdeurwaarders en de politie.

Een staking is een fundamenteel recht en een krachtig instrument om de belangen van werknemers te verdedigen. Het organiseren van een stakingspiket vergt voorbereiding, strategie en een sterk anticipatievermogen. Deze gids begeleidt u stap voor stap bij het:

- **Doeltreffend plannen en mobiliseren.**
- **Kennen van uw rechten ten opzichte van de werkgever en, indien van toepassing, de autoriteiten.**
- **Kalm en professioneel omgaan met eventuele spanningen.**



Inhoudsopgave

1. Hoe organiseer je een stakingspiket?

- 1.1 De mobilisatie: samenbrengen om te winnen
- 1.2 De communicatie: de strijd van de werknemers laten uitstralen.
- 1.3 De logistiek: een ruimte van solidariteit en weerstand creëren
- 1.4 De legaliteit: werknemers en hun rechten beschermen
- 1.5 Het beheer van niet-stakers: aarzeling omzetten in solidariteit

2. Mijn rechten als staker

- 2.1 Het stakingsrecht als fundamenteel recht
- 2.2 Mijn rechten tegenover een gerechtsdeurwaarder
- 2.3 Mijn rechten tegenover de politie

3. Technieken voor de-escalatie en spanningsbeheersing

- 3.1 Algemene technieken voor de-escalatie
 - 3.1.1 Geweldloze communicatie (GC)
- 3.2 Beheer van de interactie met de werkgever
- 3.3 Beheer van de interactie met niet-stakende werknemers
- 3.4 Beheer van de interactie met gebruikers/consumenten
- 3.5 Beheer van de interactie met de pers
- 3.6 Beheer van de interactie met de politie
- 3.7 Beheer van de interactie met een deurwaarder
- 3.8 Praktische tips

4. Conclusies

5. Nuttige links

6. Contacten

- 6.1 De burgemeesters van de 19 Brusselse gemeenten
- 6.2 In geval van beroep

Waarom een stakingspiket organiseren?

Voordat we ingaan op de praktische stappen voor het organiseren van een stakingspiket, is het essentieel om te begrijpen waarom een piket een strategisch instrument is, veel meer dan een simpele staking waarbij iedereen thuisblijft.

Hier zijn de redenen waarom een stakingspiket cruciaal is om de impact van uw mobilisatie te maximaliseren:

- **Creëren van een machtsverhouding door de productie te blokkeren :** Het organiseren van een stakingspiket maakt het mogelijk om de bedrijfsactiviteit direct te verstoren, wat druk uitoefent op de winsten van de werkgever. Deze economische druk is een krachtig middel om uw eisen te laten horen. Door de productie te stoppen, herinnert u eraan wie het bedrijf draaiende houdt en de rijkdom produceert: de werknemers. Deze actie is des te effectiever in grote interprofessionele strijden, waar werkgevers, onder druk, de regering kunnen aanzetten tot onderhandelen.
- **Beschermen van preciaire werknemers :** Een stakingspiket maakt het mogelijk om het bedrijf te blokkeren zonder van alle collega's te eisen dat ze zich als staker verklaren. Dit beschermt werknemers in preciaire situaties (tijdelijke contracten, uitzendkrachten, enz.), die represailles of verlies van hun baan vrezen. Door de activiteit te onderbreken, oefent het piket collectieve druk uit op de werkgever, terwijl het een dekking biedt aan degenen die zich niet openlijk kunnen veroorloven om te staken.

- **De strijd zichtbaar maken en solidariteit versterken** : Een piket is een publieke showcase voor uw strijd. In tegenstelling tot een individuele staking thuis, trekt deze de aandacht van de pers, voorbijgangers en gebruikers, waardoor uw eisen worden versterkt. Het is ook een bevoorrecht moment om banden te smeden tussen collega's. Discussies op het piket, onder het genot van een kopje koffie of een slogan, versterken het begrip van de rechten van werknemers en de cohesie van de beweging. Deze momenten creëren duurzame solidariteit, soms met werknemers uit andere sectoren, verenigingen of burgers die uw actie komen steunen.
- **De collectieve vastberadenheid tonen** : Het organiseren van een piket vereist moed en inzet, maar het stuurt een sterke boodschap: werknemers zijn verenigd en vastbesloten om hun rechten te verdedigen. Deze collectieve zichtbaarheid versterkt uw legitimiteit ten opzichte van de werkgever en inspireert anderen om zich bij de beweging aan te sluiten. Een goed georganiseerd piket wordt een symbool van weerstand en waardigheid, wat bewijst dat werknemers niet alleen protesteren, maar ook samen handelen voor een rechtvaardigere toekomst.

1. Hoe organiseer je een stakingspiket?

Een goed georganiseerd stakingspiket is veel meer dan een collectieve actie: het is een demonstratie van solidariteit en determinatie van werknemers om hun rechten te verdedigen en hun arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Als vakbondsafgevaardigden is uw rol cruciaal om uw collega's te motiveren, een effectieve actie te organiseren en deelnemers te beschermen. Hier zijn vijf essentiële punten om een stakingspiket te laten slagen dat de impact maximaliseert en tegelijkertijd de eenheid en het vertrouwen van de werknemers versterkt.

1.1 De mobilisatie: samenbrengen om te winnen

Een staking is bovenal collectief. Deelnemen aan een piket betekent voor werknemers dat ze zich uitspreken, zich laten horen en laten zien dat hun zorgen (loon, arbeidsomstandigheden, respect) tellen.

- **Informeel en motiveer uw collega's** via vergaderingen, folders en sociale media. Ga uit van wat hen direct aangaat. Spreek met hen over wat de staking concreet voor hen kan veranderen: een betere levenskwaliteit, een rechtvaardiger toekomst, of arbeidsomstandigheden die hun behoeften en realiteit respecteren.

- **Stel een verbindende slogan vast**, bijvoorbeeld: "Onze rechten, onze strijd!" Deze boodschap moet resoneren met de werknemers en hen zin geven om deel te nemen aan de actie. Het voorbeeld van de slogan hier is erg algemeen, aarzel niet om iets creatiever en specifiek te bedenken!
- **Stel concrete eisen vast**, met een duidelijk mandaat van uw collega's, bijvoorbeeld via een algemene vergadering of een enquête.
- **Nodig uw collega's uit om deel te nemen aan het piket**, zelfs al is het maar voor een beperkte tijd. Laat hen zien dat elk gebaar van solidariteit telt en dat hun aanwezigheid, hoe kort ook, het verschil maakt.

De staking is de stem van de werknemers, hun collectieve uiting. Door zich te mobiliseren, bevestigen ze dat ze niet geïsoleerd zijn en dat ze samen de macht hebben om te handelen. Elke persoon die zich bij het piket aansluit, versterkt deze dynamiek, verdedigt de verworvenheden van iedereen en opent de weg naar nieuwe rechten.

1.2 De communicatie: de strijd van de werknemers laten uitstralen

Een stakingspiket is ook een showcase om de eisen van de werknemers naar de werkgever, de media en het publiek te brengen. Effectieve communicatie zorgt voor meer zichtbaarheid en trekt steun aan.

- **Informeer uw vakbondssecretaris** over de geplande acties om eventuele versterkingen van andere werknemers en vakbondsleden, het maatschappelijk middenveld, of de aanwezigheid van de interne pers van de CSC te coördineren. Steun en/of media-aandacht kunnen de druk op de werkgever versterken en werknemers laten zien dat hun strijd wordt erkend.
- **Deel de acties via uw persoonlijke sociale media.** Moedig werknemers aan om foto's, video's of getuigenissen te delen op hun persoonlijke netwerken. Creëer een specifieke hashtag, bijvoorbeeld #Solidariteitstaking2025, om de berichten te bundelen. Dit toont de vastberadenheid van de werknemers en inspireert anderen om zich bij de beweging aan te sluiten.

Communicatie geeft betekenis aan de strijd van de werknemers. Door hun strijd te zien worden overgenomen en ondersteund, voelen ze zich gewaardeerd en minder geïsoleerd. Dit laat hen zien dat hun actie een echo heeft en de publieke opinie kan beïnvloeden, wat meer druk uitoefent op de werkgever.

1.3 De logistiek: een ruimte van solidariteit en weerstand creëren

Een stakingspiket is een plek waar werknemers samenkomen, ervaringen delen en samen standhouden. Een goede logistiek zorgt ervoor dat het piket dynamisch, gastvrij en effectief blijft.

- **Kies een strategische locatie** (Industriezone, hoofdingang, ...). Een zichtbare en symbolische locatie maximaliseert de visuele impact en hindert de activiteit van de werkgever zonder de wet te overtreden.
- **Bereid materiaal voor:** borden, vlaggen, folders om aan voorbijgangers te geven, luidsprekers voor muziek, megafoons, koffie en snacks om de goede sfeer te behouden... Ook een tent voor slecht weer! Het comfort van de deelnemers is belangrijk, een gezellige sfeer verhoogt het moreel en moedigt werknemers aan om te blijven.
- **Organiseer "wachtdiensten"** om de hele dag te bestrijken. Zorg ervoor dat het piket actief en zichtbaar blijft, zelfs met een kleine groep.

Een goed georganiseerd piket is een plek waar werknemers zich gesteund en erkend voelen. Door samen een kopje koffie te drinken of een slogan te scanderen, bouwen ze banden op en realiseren ze zich dat ze niet alleen staan voor de moeilijkheden. Ze putten uit deze solidariteit een nieuwe kracht. Het is ook daar dat de hoop opnieuw ontstaat: die om vol te houden, te weerstaan en samen overwinningen te behalen.

1.4 De legaliteit: werknemers en hun rechten beschermen

Een piket moet een krachtige maar beheerste actie zijn. Door het wettelijke kader te respecteren, versterkt u de legitimiteit van uw mobilisatie, creëert u een klimaat dat bevorderlijk is voor dialoog en opent u de weg naar constructieve onderhandelingen.

- **Zorg ervoor dat het piket vreedzaam blijft:** Zorg ervoor dat het piket een vreedzame en voorbeeldige ruimte blijft, waar respect en collectieve verantwoordelijkheid de participatie en betrokkenheid versterken.
- **Ken uw rechten:** Herinner de deelnemers eraan dat het stakingspiket een fundamenteel recht is, beschermd door de wet. U kunt de toegang tot het bedrijf symbolisch en creatief blokkeren (bijvoorbeeld door een menselijke keten te vormen), maar zonder de circulatie of leveringen volledig te belemmeren als dit de wet zou overtreden.
- **Bereid u voor op interventies:** Anticipeer op de mogelijke aanwezigheid van de politie of een deurwaarder. Wijs een verantwoordelijke aan om rustig met de autoriteiten te dialogeren, de redenen van de staking uit te leggen en spanningen te vermijden. Train de werknemers om kalm en verenigd te blijven in deze situaties.

Door de legaliteit te respecteren, creëert u een veilige omgeving die werknemers in staat stelt hun rechten met vertrouwen te verdedigen. Dit versterkt hun betrokkenheid en toont aan dat vakbondsactie een beschermende en verantwoorde kracht is.

1.5 Het beheer van niet-stakers: aarzeling omzetten in solidariteit

Niet alle werknemers sluiten zich spontaan aan bij de staking, uit angst, onenigheid of onwetendheid. Het is uw rol om hen met empathie en argumenten te overtuigen.

- **Ga welwillend in gesprek:** Luister naar de redenen van de niet-stakers (angst om hun baan te verliezen, familiale druk, gebrek aan informatie). Leg rustig uit dat de staking hun belangen op lange termijn dient: betere voorwaarden voor iedereen, niet alleen voor de stakers.
- **Bereid argumenten voor** om personen te overtuigen die aarzelen om te staken. Herinner hen eraan dat de huidige verworvenheden (betaald verlof, sociale zekerheid) het resultaat zijn van vroegere stakingen.
- **Betrek hen geleidelijk:** Stel de twijfelaars voor om het piket te observeren of deel te nemen aan een symbolische actie, zoals het ondertekenen van een petitie. Soms volstaat het zien van solidariteit in actie om hen te overtuigen.
- **Anticipeer op gevoelige situaties:** Als niet-stakers het piket willen passeren, neem dan een respectvolle en open houding aan voor dialoog. Herinner hen eraan dat het piket een legitiem recht is en dat de steun van iedereen de solidariteit en de impact van de collectieve actie versterkt.

Elke werknemer die zich bij het piket aansluit, versterkt de mobilisatie voor betere voorwaarden voor iedereen. Door de onbeslistten te overtuigen, toont u aan dat onze vakbond inclusief is, luistert en een duurzame solidariteit draagt.



Mobilisatie



Communicatie



Logistiek



Wettigheid



Management van niet-stakers

Het organiseren van een stakingspiket is veel meer dan een eenmalige actie. Het is een gelegenheid voor werknemers om de controle over hun toekomst terug te nemen, hun waarde te tonen en een machtsverhouding met de werkgever op te bouwen. Elke gescandeerde slogan, elk opgeheven spandoek, elke handdruk op het piket is een stap naar meer rechtvaardigheid en waardigheid. Als vakbondsafgevaardigden is het uw missie om de woede of frustratie van werknemers om te zetten in een collectieve, positieve en verandering teweegbrengende energie. Met een goede organisatie kan een stakingspiket niet alleen een werkgever doen buigen, maar ook werknemers hun trots teruggeven om verenigd en gehoord te zijn.

2. Mijn rechten als staker

Als staker wordt u beschermd door fundamentele rechten. Dit hoofdstuk beschrijft:

- Het stakingsrecht als pijler van de vakbondsvrijheid
- Uw rechten tegenover een gerechtsdeurwaarder
- Uw rechten tegenover de politie

2.1. Het stakingsrecht als fundamenteel recht

Het stakingsrecht wordt in België erkend als een fundamenteel recht, hoewel het niet expliciet is vastgelegd in een specifieke wet. Dit recht heeft juridische grondslagen:

- **Het Europees Sociaal Handvest** (artikel 6.4) : erkent het recht op collectieve acties, inclusief stakingen, om de belangen van werknemers te verdedigen.
- **Verdragen nr. 87 en 98 van de IAO**: beschermen de vrijheid van vereniging en het stakingsrecht.
- **Het Hof van Cassatie (1967, 1980)** : de staking is een wettelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst, uitgeoefend zonder opzegging of vakbondstoestemming.

Dit vormt een wettelijke basis die het houden van stakingspiketten en bedrijfsbezettingen toestaat, zolang ze vreedzaam blijven, en de toelating van politieke of solidaire stakingen als ze de sociaaleconomische belangen van werknemers raken.

Ter informatie: een staking kan leiden tot loonverlies, maar CSC-leden hebben recht op een stakingsvergoeding.

2.2. Mijn rechten tegenover een gerechtsdeurwaarder

Een gerechtsdeurwaarder verschijnt op uw stakingspiket? Geen paniek! Zijn komst kan intimiderend lijken, maar u heeft stevige rechten om uw actie te beschermen en uw belangen te blijven verdedigen. Als werknemers verdient u het om uw stem te laten horen zonder angst. Hier is wat u moet weten om deze situatie met vertrouwen te beheren.

Wat riskeer je tegenover een deurwaarder? Niets, als je binnen je rechten handelt!

Een deurwaarder kan om twee hoofdredenen tussenbeide komen:

- **Vaststellingen opmaken:** hij observeert en noteert wat er op het piket gebeurt (bijvoorbeeld wie aanwezig is, of de toegang geblokkeerd is, ...) om een dossier op te bouwen, vaak op verzoek van de werkgever. Blijf in dit geval kalm en zet uw actie legaal voort. U hoeft niets bijzonders te doen.
- **Een dwangbevel betekenen:** hij overhandigt u een rechterlijke beslissing, uitgevaardigd door een rechter, die de stakers beveelt bepaalde als illegaal beschouwde acties te staken, op straffe van dwangsommen of uitzetting.

In alle gevallen is de deurwaarder er niet om u te arresteren of direct te sanctioneren. Zijn rol is beperkt, en uw stakingsrecht blijft beschermd.

Uw rechten tegenover de deurwaarder: wat u kunt doen

Als een deurwaarder een dwangbevel betekent, zijn hier uw rechten en de stappen die u moet volgen om uw actie te beschermen:

- **Controleer de wettigheid van de betekening:** zorg ervoor dat de deurwaarder zelf het dwangbevel overhandigt, en niet de werkgever, de politie of een derde. Vraag zo nodig om zijn officiële documenten te zien.
- **Toon uw identiteitskaart niet te snel:**
De deurwaarder moet uw identiteit noteren om te bewijzen dat u het bevelschrift hebt ontvangen. Als u weigert uw identiteitskaart te tonen, riskeert u een boete, maar om deze boete op te leggen, is een proces-verbaal van de politie en een eventuele vervolging door het parket nodig. Voor zover wij weten, is dit nog nooit voorgekomen. In de praktijk zult u merken dat, als er een politieagent aanwezig is, deze naast de deurwaarder gaat staan, zonder opgaaf van redenen om uw identiteitskaart vraagt en deze vervolgens op natuurlijke wijze aan de deurwaarder overhandigt, die uw identiteit noteert. In principe hebben politieagenten echter niet het recht om uw identiteit aan de deurwaarder door te geven! Daarom raden wij u aan om uw identiteitskaart niet (te snel) aan de politie te tonen, maar eerst te vragen naar de reden van de controle en te wijzen op het ontbreken van verstoring van de openbare orde en het belang van het recht op vreedzaam staken.
- Ter herinnering: het uitoefenen van het recht op syndicale actie is op zich geen geldige reden voor politieoptreden.
De politie heeft als opdracht de syndicale rechten en vrijheden te beschermen, en het democratisch functioneren van de samenleving te waarborgen.

- **Vraag om een mondelinge voorlezing van het dwangbevel:** u heeft het recht om de deurwaarder te vragen het document hardop voor te lezen. Dit geeft tijd om te begrijpen en te overleggen met uw collega's of een vakbondsverantwoordelijke.
- **Teken en ontvang een kopie:** Let op: alleen het deel "Om deze redenen" (de bevelen van de rechter) is bindend, niet het verzoek van de werkgever (geen wettelijke waarde). Het is belangrijk om de twee goed te onderscheiden, want het verzoek gaat vaak veel verder dan de beslissing van de rechter!

Praktische tip: Wijs vooraf een piketverantwoordelijke aan om met de deurwaarder te dialogeren. Deze persoon, kalm en geïnformeerd, kan de communicatie centraliseren en spanningen voorkomen.

Het betekende dwangbevel: stoppen we alles? Nee!

Het dwangbevel beëindigt de actie niet. U kunt de actie voortzetten met inachtneming van de door het dwangbevel opgelegde beperkingen, of de handelingen wijzigen (bijvoorbeeld het piket verplaatsen). Bovendien zijn de dwangsommen pas van toepassing na een redelijke termijn om de niet-toegestane handelingen te staken (bijvoorbeeld het verwijderen van barricades gebeurt niet onmiddellijk).

Ten slotte kunt u ook wat men "derdenverzet" noemt indienen om het dwangbevel aan te vechten. Hiervoor stuurt u een kopie van het dwangbevel naar uw centrale om het te documenteren en de arbeidsrechtbank te laten behandelen. Het laten annuleren van een dwangbevel, zelfs als dit maanden na de staking gebeurt, is een langetermijnstrategie die echter verschillende belangrijke belangen dient!

De annulering van dwangbevelen tegen stakers beschermt het stakingsrecht, versterkt de legitimiteit van de vakbonden en verzwakt de positie van de werkgever in toekomstige onderhandelingen.

2.3. Mijn rechten tegenover de politie

De politie arriveert op uw stakingspiket? Geen zorgen! Hun aanwezigheid kan indrukwekkend zijn, maar uw stakingsrecht is beschermd, en u heeft middelen in handen om de situatie rustig en vastberaden te beheren.

Waarom komt de politie tussenbeide?

- **Handhaving van de openbare orde:** Als de politie van mening is dat er sprake is van een "verstoring van de openbare orde" (bijvoorbeeld grote verstoringen), kunnen zij ingrijpen. Maar goed nieuws, het houden van een vreedzaam stakingspiket vormt geen verstoring van de openbare orde (Beslissing van het Hof van Cassatie van 31 januari 1997). Bijvoorbeeld, het blokkeren van een toegang met winkelwagentjes of een menselijke keten wordt geenszins beschouwd als een verstoring van de openbare orde of een gewelddaad.
- **Een deurwaarder bijstaan:** Als een deurwaarder aanwezig is om een dwangbevel te betekenen, kan de politie hem begeleiden om zijn veiligheid te garanderen. Zij heeft echter niet het recht om hem te helpen bij het betekenen van het dwangbevel (Artikel 44, wet op de politiefunctie), en mag uw persoonlijke gegevens aan de deurwaarder niet doorgeven (Art. 44/1).

Weigeren zich te identificeren is een overtreding, maar een vreedzaam piket rechtvaardigt geen systematische controle. De politie mag uw identiteit alleen controleren als zij redelijke gronden heeft, zoals verdenking van een overtreding of een verstoring van de openbare orde (Art.34).

In alle gevallen is de politie er niet om uw staking te stoppen. Uw piket, als het vreedzaam blijft, is een fundamenteel recht en u kunt uw eisen blijven laten horen.

En als de politie besluit het piket te ontbinden?

Allereerst adviseren wij u om in gesprek te gaan met de politie en de burgemeester om de spanningen te de-escaleren en uw rechten te herinneren. Vergeet niet dat politieagenten bovenal mensen zijn, net als wij, en dat zij niet *de facto* tegenstanders zijn van vakbondsacties. De burgemeester kan bovendien de beslissing van de politie beïnvloeden als het piket vreedzaam is.

Aarzel niet om van tevoren iemand aan te wijzen die de interventie kan filmen. Deze beelden zullen belangrijk zijn als er vervolgacties plaatsvinden.

Als de politie het piket toch ontbindt, moet u weten dat zij de burgemeester hiervan verplicht vooraf moet informeren (Artikel 22).

In het kader van een bedrijfsbezetting herinneren we eraan dat een vreedzame bezetting legaal is (Hof van Beroep Brussel, 5 november 2009) en dat de politie kan weigeren in te grijpen als zij geen illegale handelingen vaststelt (gijzeling, diefstal, geweld,...)

En als de politie-interventie onterecht lijkt?

Net als in het vorige deel over uw rechten ten opzichte van een deurwaarder, is het ook mogelijk om beroep in te stellen tegen een onregelmatige politie-interventie.

Hiervoor moet u afhankelijk van de situatie contact opnemen met Comité P, de Kamer van Gerechtsdeurwaarders of de Gegevensbeschermingsautoriteit¹.

Comité P behandelt misbruik door de politie, de Kamer van Gerechtsdeurwaarders controleert de acties van deurwaarders en de GBA grijpt in als uw persoonsgegevens verkeerd worden beheerd.

¹ Zie contactgegevens in hoofdstuk 6

3. Technieken voor de-escalatie en ontlading

Zoals u begrepen hebben, kunnen stakingspiketten spanningen veroorzaken met verschillende partijen: gerechtsdeurwaarders, ordehandhavers, maar ook met werkgevers, niet-stakende werknemers, gebruikers of zelfs de pers. Het derde hoofdstuk van deze gids behandelt concrete technieken, praktische voorbeelden en sleutelzinnen om deze interacties met vertrouwen te beheren.

Het doel van de-escalatie en ontlading is dat u een vreedzaam piket kunt handhaven, uw rechten kunt doen gelden en eventuele conflicten kunt aanpakken, terwijl u de solidariteit en het begrip rondom uw piket versterkt.

Allereerst moet u de **bronnen van het conflict begrijpen**, identificeren waar de spanning vandaan komt. Dit gedrag kan voortkomen uit:

- **Niet-stakende werknemers:** frustratie, angst om hun loon te verliezen of druk van hun werkgever.
- **Werkgevers of leidinggevenden:** stress gerelateerd aan de impact van de staking op het bedrijf.
- **Politie of deurwaarders:** verplichting om de wet toe te passen of een dwangbevel te betekenen.
- **Gebruikers of voorbijgangers:** ongemak veroorzaakt door de blokkade of onbegrip van de inzet.
- **De pers:** aandringende vragen of zoektocht naar sensationele verklaringen.

Het begrijpen van deze motieven maakt het mogelijk om uw reactie aan te passen en gemakkelijker te de-escaleren.

3.1. Algemene de-escalatietechnieken

Vooraf

- **Verkrijg brede steun van het personeel:** De steun van een meerderheid van de collega's geeft u niet alleen meer legitimiteit en een betere machtsverhouding, maar zorgt ook voor minder spanningen op de dag zelf.
- **Bereid kernzinnen voor:** Schrijf vóór het piket eenvoudige en pakkende argumenten op over de redenen van de staking, uw rechten en uw eisen. Dit maakt u overtuigender en kalmer.
- **Documenteer de interacties:** Wijs iemand aan die eventuele interventies van de politie, de deurwaarder of andere incidenten filmt.

Afhankelijk van uw relatie met de werkgever en eventuele wettelijke verplichtingen voor een minimumdienstverlening, kan het interessant/verplicht zijn de werkgever vooraf te informeren. Indien er geen verplichte minimumdienstverlening is, bestaat er geen verplichting om de werkgever op de hoogte te brengen van de organisatie van een piket.

Tijdens de interactie

- **Blijf kalm:** Reageer niet op agressiviteit met agressiviteit. Een rustige stem en een vreedzame houding (ontspannen armen, directe maar niet provocerende blik) kalmeren de spanningen.
- **Oefen actief luisteren:** Laat de persoon zijn frustraties uiten zonder hem te onderbreken. Herformuleer zijn woorden om te laten zien dat u hem begrijpt.

- **Blijf positief en constructief:** Benadruk de legitimiteit van de staking en de collectieve voordelen ervan.
- **Gebruik geweldloze communicatie (GC):** Structureer uw antwoord in vier eenvoudige stappen: Observatie – Gevoel – Behoeftte – Verzoek. Voorbeeld: "Als u schreeuwt, voel ik me ongemakkelijk. Ik heb een rustige uitwisseling nodig om onze actie uit te leggen. Kunnen we rustiger met elkaar praten?".
- **Bied alternatieven aan:** Bied een pauze aan, een verandering van gesprekspartner of een praktische oplossing om de situatie te kalmeren.

3.1.1 Geweldloze communicatie

Geweldloze communicatie is meer dan een eenvoudig instrument. Het is een communicatieproces ten dienste van een manier van zijn, een "levenskunst". Het wil bovenal samenwerking en dialoog bevorderen, wat een aandacht voor het huidige moment (inclusief zowel zelfempathie als empathie voor de ander) en een duidelijke intentie om deze samenwerking en dialoog te voeden veronderstelt.

Men kan GC in 7 stappen verdelen.

1. Communiceren met als doel een band en contact te creëren/behouden dat de behoefte om ieders behoeften te bevredigen wakker maakt (**Intentie**)
2. De capaciteit tot **empathie** gebruiken: volledige aandacht voor zichzelf en de ander, door je in zijn of haar situatie te verplaatsen., zonder enige verwachting of richting (puur luisteren zonder ander doel).
3. Zich eerst concentreren op wat observeerbaar en geobserveerd is: de neutrale en precieze **feiten**.
4. Zich baseren op **emoties** en gevoelens.

5. Het uiten van de **vitale behoeften** van het huidige moment afdwingen.
6. **Vragen**, zonder te eisen of te verwachten, wat deze behoeften (van zichzelf en van de ander) zal bevredigen.
7. **Communiceren** in een welwillende taal volgens 3 assen (te kiezen afhankelijk van de context): Zelfluisteren (zelfempathie) / Authentieke expressie / Luisteren naar de ander

Om een voorbeeld te geven van Geweldloze Communicatie (GC), in het kader van een uitwisseling tussen stakers en werkgever, zou men het volgende kunnen hebben:

1. Communiceren om een band te creëren/te behouden

De vakbondsafgevaardigde begint met een zin die het bestaan van een band erkent (zelfs een conflictueuze) en de intentie om samen een oplossing te vinden.

"Meneer/Mevrouw de directeur, ons doel is om opnieuw een constructieve dialoog op te bouwen. Onze gemeenschappelijke intentie is om het voortbestaan van het bedrijf te verzekeren en tegelijk fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor de werknemers te garanderen."

2. Het vermogen tot empathie gebruiken

De vakbondsafgevaardigde toont dat hij de beperkingen van het bedrijf begrijpt.

"Wij zijn ons bewust van de economische uitdagingen waarmee het bedrijf geconfronteerd wordt en van de noodzaak om concurrerend te blijven op de markt."

3. Zich concentreren op neutrale en precieze feiten

De afgevaardigde presenteert feitelijke en niet-betwistbare gegevens.

"Sinds drie jaar heeft het bedrijf een groei van X% in de omzet gerealiseerd. Tegelijkertijd is het mediane loon niet herzien en is de koopkracht van onze werknemers met Y% gedaald door de inflatie."

4. Steunen op emoties en gevoelens

De afgevaardigde drukt de collectieve gevoelens van de werknemers uit, zonder beschuldigend te zijn.

"Deze situatie heeft een gevoel van frustratie en ontmoediging bij de werknemers teweeggebracht. Zij voelen zich niet erkend voor hun inspanningen en hun bijdrage aan het succes van het bedrijf."

5. De uitdrukking van vitale behoeften benadrukken

De afgevaardigde verbindt deze gevoelens met fundamentele behoeften.

"Achter deze gevoelens schuilt een behoefte aan erkenning, een behoefte aan sociale rechtvaardigheid en vooral de behoefte aan financiële zekerheid, zodat onze collega's waardig van hun werk kunnen leven."

6. Vragen, zonder te eisen of af te dwingen

De afgevaardigde formuleert duidelijke en concrete verzoeken, zonder dwingende toon.

"Bijgevolg vragen wij om de onderhandelingen over de lonen opnieuw te openen, en stellen wij een loonsverhoging van X% voor."

7. Communiceren in een welwillende taal (volgens 3 assen)

De boodschap eindigt met een oproep tot dialoog, gebruikmakend van de drie communicatieassen.

- **Zelfluisteren (zelf-empathie):** *"Wij geloven oprecht dat een eerlijk akkoord mogelijk is."*
- **Authentieke expressie:** *"Om volledig transparant te zijn, deze blokkadesituatie kan niet langer voortduren zonder gevolgen voor het sociale klimaat en de productiviteit van het bedrijf."*
- **Luisteren naar de ander:** *"Wij zijn bereid om naar uw tegenvoorstellen te luisteren en een gemeenschappelijke basis te vinden die tegemoetkomt aan de behoeften van iedereen."*

3.2. Beheer van de interactie met de werkgever

- **Regels herinneren:** benadruk dat een direct verzoek van de werkgever geen wettelijke waarde heeft; alleen een betekening door een deurwaarder is geldig.
- **Verdedig uw rechten:** leg uit dat de staking een fundamenteel recht is om collectieve belangen te verdedigen.
- **Noteer eventuele intimidatiepogingen:** als deze te frequent zijn, kan een klacht worden overwogen.

Concreet scenario: Een leidinggevende dreigt met sancties als het piket doorgaat. Antwoord : *"We begrijpen uw standpunt, maar alleen een officieel dwangbevel kan ons dwingen te wijken. Laten we liever oplossingen bespreken om aan onze eisen tegemoet te komen."*

3.3. Beheer van de interactie met niet-stakende werknemers

- **Luister naar hun bezwaren:** toon empathie. *"Ik begrijp dat het moeilijk is, echter..."*
- **Geef hen duidelijke argumenten:**
 - De staking beschermt alle werknemers, ook degenen die niet deelnemen.
 - Sociale verworvenheden zoals betaald verlof of het minimumloon zijn het resultaat van vroegere stakingen.
 - Een piket beschermt degenen die onder druk staan van de werkgever.
- **Pas uw benadering aan:** als ze ontvankelijk zijn, bied hen dan een CSC-folder aan en nodig hen uit om deel te nemen aan de beweging. Als ze vijandig zijn, laat ze dan gaan zonder aan te dringen.

Concreet scenario: Een collega wil zich een weg banen en roept: *"Laat me werken!"*. Antwoord : *"We begrijpen dat je naar binnen wilt. Je kunt erdoor; we willen je wel graag uitleggen waarom we hier zijn. Deze staking is ook voor jouw rechten."*

3.4. Beheer van de interactie met gebruikers/consumenten

- **Toon empathie:** Erken hun ongemak. *"Het spijt ons voor het ongemak veroorzaakt door het piket..."*
- **Leg de inzet uit:**
 - De staking heeft tot doel de kwaliteit van de diensten waarvan zij profiteren te waarborgen.
 - Overheids- of werkgeversmaatregelen beïnvloeden ook de gebruikers.

- **Bied alternatieven aan:** Indien mogelijk, geef andere manieren om toegang te krijgen tot de dienst (andere ingang, alternatieve openingstijden).
- **Pas uw aanpak aan:** Als ze ontvankelijk zijn, geef hen dan een CSC-folder om de inzet beter te begrijpen. Als ze vijandig zijn, laat ze dan gaan zonder het conflict te verlengen.

Concreet scenario: Een gebruiker roept: *"Jullie blokkeren alles, het is schandalig!"* Antwoord : *"Ik begrijp dat het frustrerend is, en we verontschuldigen ons daarvoor. We staken om de diensten te beschermen waarvan u profiteert. Wilt u dat we u uitleggen?"*

3.5. Beheer van de interactie met de pers

- **Blijf kalm en beheerst :** Als er journalisten aanwezig zijn, vermijd dan elk gedrag dat verkeerd geïnterpreteerd kan worden. Praat rustig, zelfs in geval van spanning.
- **Grijp de kans:** Vraag om een interview om uw eisen positief uit te leggen.
- **Gebruik kernzinnen:** Bereid eenvoudige boodschappen over de redenen van de staking, de doelstellingen en de positieve impact. Leg zo concreet mogelijk uit wat de impact van de problemen op uw leven is, dit zal empathie bij het grote publiek creëren.

Concreet scenario: Een journalist filmt een gespannen uitwisseling met een gebruiker. Antwoord : *"Ik begrijp dat de situatie gespannen lijkt, maar we zijn hier vreedzaam. Mag ik u een interview geven om onze eisen uit te leggen?"*

3.6. Beheer van de interactie met de politie

- **Gestructureerde dialoog:** Wijs een verantwoordelijke aan om rustig met de agenten te praten.
- **Rechten herinneren:** Vermeld dat het vreedzame piket een fundamenteel recht is en dat de politie een deurwaarder niet mag helpen bij het betekenen van een dwangbevel. Wees vastberaden en respectvol.
- **Tussenkomsst van de burgemeester:** Als de actie van de politie onrechtmatig lijkt, vraag dan beleefd om de tussenkomst van de burgemeester of een meerdere.

Concreet scenario: Een agent verheft zijn stem en eist dat het piket zich verspreidt. Antwoord : *"Wij respecteren uw rol, maar wij oefenen een wettelijk recht uit. Kunnen we met uw verantwoordelijke praten om een oplossing te vinden?"*

3.7. Beheer van de interactie met een deurwaarder

- **Tijd winnen:** Vraag de deurwaarder om zich te identificeren of het dwangbevel hardop voor te lezen. Dit vertraagt de procedure en geeft u de tijd om zich te organiseren.
- **Blijf beleefd maar vastberaden:** Weiger beleefd uw identiteit mee te delen als u van mening bent dat dit onterecht is, maar wees bereid uw identiteitskaart te tonen indien vereist.
- **Minimaliseer de impact:** Voordat de betekening plaatsvindt, stuur niet-essentiële militanten weg om het aantal personen te beperken dat door het dwangbevel wordt getroffen.

Concreet scenario: Een deurwaarder probeert een dwangbevel aan meerdere personen te betekenen. Antwoord : *"Kunt u ons het dwangbevel tonen en u identificeren? Ondertussen zal ik enkele collega's vragen zich terug te trekken"*

3.8 Praktische tips

- **Leid uzelf vooraf op** Organiseer piketsimulaties met uw collega's om deze technieken te oefenen.
- **Wijs rollen toe**: Kies een woordvoerder voor de politie of de pers, iemand om te filmen, en anderen om met gebruikers of niet-stakers te dialogeren.
- **Stel duidelijke grenzen**: Als een persoon te agressief wordt, herinner dan aan de regels van het piket.
- **Neem pauzes**: Als de spanningen oplopen, stel dan een pauze van 5-10 minuten voor om de geesten te kalmeren.
- **Documenteer alles**: Video's of notities kunnen uw rechten beschermen in geval van een geschil.

Voorbeeld van een volledig scenario: Een boze klant roept: *"Jullie blokkeren de ingang, ik mis mijn afspraak, het is schandalig!"*

1. **Actief luisteren**: *"Ik zie dat u erg boos bent, ik begrijp dat deze blokkade u problemen oplevert."*

2. **Empathie en uitleg**: *"Het spijt ons dat we u hinderen. We staken om de diensten te beschermen waarvan u profiteert."*

3. **Alternatief voorstellen**: *"Er is een andere ingang op 100 meter afstand, of u kunt 10 minuten wachten, totdat we onze actie beëindigen."*

4. **Geweldloze communicatie (indien nodig):** *"Als u schreeuwt, voel ik me ongemakkelijk. Ik heb behoefte aan een rustig gesprek. Kunnen we even praten?"*

5. **Conclusie :** Als de klant vijandig is, laat hem dan gaan: *"Oké, we laten u door. Hier is een folder als u wilt begrijpen waarom we hier zijn."*

4. Conclusie

De staking is een krachtig instrument om de belangen van werknemers te verdedigen, maar het vereist voorbereiding, nauwkeurigheid en een kalme houding. Door goed gestructureerde piketten te organiseren, uw rechten te kennen en spanningen kalm en zelfverzekerd te beheren, versterkt u de impact van uw mobilisatie en zorgt u voor een rustig en gecontroleerd verloop.

Mobiliseer uw collega's voor een sterke collectieve actie, **vertrouw** op de kennis van uw rechten tegenover deurwaarders en ordehandhavers, en **geef de voorkeur aan dialoog** om conflicten professioneel en vol vertrouwen te de-escaleren.

Door deze principes te volgen, vergroot u uw kansen om van uw stakingspiket een succes te maken!

5. Handige links

Na het lezen van deze gids heeft u misschien vragen en wilt u verder gaan.

We hebben op onze website een tabblad over de training "*Organisatie en beheer van een stakingspiket*" verzameld, waar u complete en uitgebreide PDF-documenten over verschillende aspecten die in deze gids worden behandeld, evenals de PowerPoint van de training zelf, kunt vinden.

U kunt deze openen door deze QR-code te scannen:



6. Contacten

6.1 De burgemeesters van de 19 gemeenten van Brussel

- **Anderlecht**
Site : www.anderlecht.brussels
Algemeen e-mailadres: info@anderlecht.brussels
Tel : 02/558.08.00
- **Oudergem**
Site : www.auderghem.be
Algemeen e-mailadres: info@auderghem.be
Tel : 02/676.48.11
- **Sint-Agatha-Berchem**
Site : www.berchem.brussels
Algemeen e-mailadres: info@berchem.brussels
Tel : 02/464.04.11
- **Brussel Stad**
Site : www.brussels.be
Algemeen e-mailadres: cellule.web@brucity.be
Tel : 02/279.22.11
- **Etterbeek**
Site : www.etterbeek.be
Algemeen e-mailadres: info@etterbeek.be
Tel : 02/627.21.11

- **Evere**
Website : www.evere.brussels
Algemeen e-mailadres: info@evere.brussels
Tel : 02/247.62.62
- **Vorst**
Website : www.forest.brussels
Algemeen e-mailadres: info@forest.brussels
Tel : 02/370.22.11
- **Ganshoren**
Website : www.ganshoren.be
Algemeen e-mailadres: info@ganshoren.brussels
Tel : 02/465.12.77
- **Elsene**
Website : www.ixelles.be
Algemeen e-mailadres: info@ixelles.be
Tel : 02/515.61.11
- **Jette**
Website : www.jette.brussels
Algemeen e-mailadres: info@jette.brussels
Tel : 02/423.12.11
- **Koekelberg**
Website : www.koekelberg.brussels
Algemeen e-mailadres: info@koekelberg.brussels
Tel : 02/412.14.11

- **Sint-Jans-Molenbeek**
 Website : www.molenbeek.brussels
 Algemeen e-mailadres: info@molenbeek.brussels
 Tel : 02/412.35.00

- **Sint-Gillis**
 Website : www.stgilles.brussels
 Algemeen e-mailadres: info@stgilles.brussels
 Tel : 02/536.02.11

- **Sint-Joost-Ten-Node**
 Website : www.stjosse.be
 Algemeen e-mailadres: info@stjosse.brussels
 Tel : 02/220.26.11

- **Schaerbeek**
 Website : www.schaerbeek.be
 Algemeen e-mailadres: info@schaerbeek.be
 Tel : 02/244.71.11

- **Ukkel**
 Website : www.uccle.brussels
 Algemeen e-mailadres: info@uccle.brussels
 Tel : 02/348.65.11

- **Watermaal-Bosvoorde**
 Website : www.watermael-boitsfort.be
 Algemeen e-mailadres: info@wb.irisnet.be
 Tel : 02/674.74.11

- **Sint-Lambrechts-Woluwe**
Website : www.woluwe1200.be
Algemeen e-mailadres: info@woluwe1200.be
Tél : 02/761.27.11
- **Sint-Pieters-Woluwe**
Website : www.woluwe1150.be
Algemeen e-mailadres: info@woluwe1150.be
Tel : 02/773.05.11

6.2 In geval van beroep:

- **Comité P** : www.comitep.be
- **Kamer van Gerechtsdeurwaarders**: www.huissiersdejustice.be
- **Gegevensbeschermingsautoriteit**:
www.Gegevensbeschermingsautoriteit.be