

Hoe vorm je een collectief

Door Moose en Inza van Anarco-NYC

- Oorspronkelijke titel: How to form a collective
- Verschenen: 2009
- Bron: [Bouw ze op, die collectieven!](#), Vrije Bond, 2020; Build those collectives, Anarco-NYC, 2009
- Vertaling: Alex, Onderstroom.RED

Hoe vorm je een collectief

Een collectief vormen kan op het begin een zware opgave lijken. Dit op basis van het politieke klimaat in je gebied, of op basis van je eigen isolatie, de relaties met andere activisten, of als je simpelweg niet weet wat een collectief is. Maak je geen zorgen, er bestaan een aantal manieren om het proces te beginnen waarmee je een collectief op poten en goed lopend krijgt.

Wees niet ontmoedigd door de hoeveelheid tijd die het kost om de zaken rollende te krijgen. Een collectief vormen zou een natuurlijk proces moeten zijn dat deelnemers een positieve en waardevolle sociale ervaring biedt. Het zou geen gehaast project moeten zijn waarvan men ervan uitgaat dat alles meteen goed moet gaan. Evenmin zou het uitgangspunt moeten zijn dat er geen tijd is en de revolutie zo om de hoek staat! Onthoud om de tijd te nemen en behandel het proces van de oprichting met respect en geduld. Zorg dat je je vermaakt.

I. Wat is een Collectief?

Een collectief is een groep personen, tussen de twee en de twintig (maar soms ook groter), die een bepaalde interesse of politiek uitgangspunt delen, en die samenwerken op langere termijn. Ze hebben misschien niet het extreme vertrouwen en intieme kennis van elkaar dat een affiniteitsgroep heeft, hoewel het heel waardevol zou zijn als ze dat wel hadden. Het is belangrijk om te stellen dat "organisatie" hier een losse term is die kan worden gebruikt om een collectief te beschrijven. Een collectief is echter uniek omdat alle deelnemers ernaar streven om de macht gelijkwaardig te delen en het belangrijk vinden om alle stemmen binnen het collectief te horen. Deze voorwaarde is doorgaans niet aanwezig bij top-down organisaties.

Zoals Brian Dominic stelt:

"Wanneer een groep mensen bijeenkomt om zich in hun eigen belang te organiseren, en niet in de aangenomen belangen van anderen, en wanneer hun acties geen druk zetten op anderen, dan handelen ze op een collectieve wijze. Een collectief is een sociale organisatie waarin alle leden als vitale elementen worden gezien van de groep en van het succesvol functioneren van de groep.

Een collectief is een min of meer organische eenheid. Het is geen verzameling individuen die hun eigen belangen als belangrijker zien dan die van andere leden. Collectieven dienen hun leden door hen allemaal te includeren." Als je lid bent van een goed functionerend collectief, dan weet je dat je

belangen de belangen van het collectief zijn. Het is niet iets dat buiten je staat. Het is een eenheid waarvan jij een centraal en gewaardeerd onderdeel bent. Het collectief is van jou. Collectiefleden zijn autonome managers, ze runnen hun eigen leven.”

Collectieven heten niet altijd collectieven, maar het is makkelijk om ze te onderscheiden wanneer het functioneren en de samenhang van de groep transparant en egalitair is. Sommige collectieven hebben organisationele principes of principes van eenheid, anderen hebben geen dergelijke regels. Sommige collectieven streven ernaar om zich bewust te zijn van leiderschapsrollen, terwijl anderen zulke thema's alleen noemen zonder er daadwerkelijk actief mee bezig te zijn. Collectieven beginnen op allerlei manieren. Sommige collectieven zijn werkgroepen die van andere collectieven zijn losgebroken, sommige ontwikkelen zich uit affinity groups die besluiten meer projecten op lange termijn op zich te nemen, en weer anderen ontstaan uit een aantal individuen met een goed idee.

II. Waarom een collectief vormen?

Er zijn veel redenen waarom mensen kiezen om een collectief te vormen, of om een bestaande groep als collectief te formaliseren. Samenwerken aan gedeelde projecten voor maximale impact, het delen van waardevolle vaardigheden onderling, of simpelweg een plaats hebben om op je grandioze plannen te reflecteren, dit zijn allemaal valide redenen. Hieronder zetten we een paar typen collectieven uiteen. Let wel dat veel collectieven in de praktijk onder verschillende noemers vallen en verschillende functies uitvoeren.

Cohesie op onderwerp. Bijvoorbeeld:

- Mediacollectief
- Juridisch collectief
- Krantenuitgeverij

Ideologisch. Bijvoorbeeld:

- Anarcha-feministisch
- (Libertair) Communistische leesgroep
- Autonoom-marxistisch actiecollectief

Onderwerp/Doel-georiënteerd. Bijvoorbeeld:

- Tegen het dumpen van gif
- Collectief ter opening van een vrije school
- Collectief ter beëindiging van de oorlog in Irak

Identiteit. Bijvoorbeeld:

- Queer-ondersteuningscollectief
- Vrouwen-van-kleurgroep
- Veganistisch kookcollectief

Algemeen (wat zich maar voordoet). Bijvoorbeeld:

- Een skillshare-collectief
- Een non-sektarisch, “alle radicalen in de wijde omtrek” collectief.
- Gewoon-zomaar-voor-de-lol-collectief.

III. Manieren om een collectief te vormen

Het daadwerkelijk vormen van een collectief kan makkelijk of moeilijk zijn. Dat is afhankelijk van een aantal factoren. Hier is een lijst van manieren waarop je het proces van een collectief vormen kunt beginnen.

Het collectief van de grond af opbouwen

Aankondigen

Maak een aankondiging bij een bijeenkomst of op een forum, of op een lokale maillijst of een internetdiscussieforum, over je wens om een collectief te starten.

Hang een aantal flyers op in je buurt, met de aankondiging van de bijeenkomst, met contactinformatie, tijd en plaats. Als je wilt dat je collectief gebaseerd is op de lokale gemeenschap, is het uiteraard belangrijk om je concentreren op de locaties die daar toegang toe geven. Denk hierbij aan openbare bibliotheken, wasserettes, boekwinkels, cafés, kapperszaken, de portieken van appartementsgebouwen, sociale centra en andere plaatsen waar mensen rondhangen en politiek actief zijn. Vergeet niet om ten volle gebruik te maken van je lokale linkse boekwinkel of infoshop.

Wanneer je de oprichting van een collectief aankondigt, wees dan specifiek over wat je van plan bent te doen. Het is veel beter om vooral te besluiten waarop je je wil concentreren, want als je heel algemeen blijft kom je misschien samen te werken met mensen die radicaal andere politiek dan jij hebben, naast verschillen van meningen over hoe dat aan te pakken.

Een lees- of studiegroep is een uitstekende manier om te beginnen met het proces van collectievorming.

Agenda

- Richt de eerste bijeenkomst in als een avond “open ruimte”. Dat betekent zonder rigide agenda of structuur. Probeer om het een veilige ruimte te maken voor mensen om te praten, te discussiëren en ideeën en politiek te debatteren.
- Organiseer een agenda voor de tweede bijeenkomst, gebaseerd op de smaak van de eerste bijeenkomst. Waren mensen klaar om echt aan de slag te gaan? Waren ze gericht op een bepaald project?
- Bij de tweede bijeenkomst stel een set aan “principes van eenheid” of “principes van samenhang” voor. Bedenk een aantal criteria voor participatie in het collectief.
- Nodig een lid van een bestaand collectief uit naar je tweede bijeenkomst. Vraag hen om specifieke problemen waar ze tegenaan liepen of nog steeds mee worstelen toe te lichten, en om uit te leggen hoe ze deze hebben opgelost. Geef deze ideeën een plaats op de agenda ter discussie. Neem de tijd om de mensen “uit te voelen”, naar wat ze zoeken in een collectief. Kom bijeen in een park, bar of café (op neutrale grond) en in informele wijze om je initiële discussies te houden.

Onderscheiding van andere groepen

Werkgroep collectief

Werkgroepen of sub-comités van bestaande organisaties (zoals de vele anti-oorlog coalities die zich

direct na de aanvallen op Irak ontwikkelden) zijn uitstekende manieren om nieuwe collectieven te vormen. Soms vinden de deelnemers in deze werkgroepen dat ze veel gemeen hebben met elkaar. Op specifieke taken hecht samenwerken met anderen is een goede manier om affiniteiten te ontwikkelen die zich gemakkelijk vertalen tot wat werken in een collectief.

Een voorbeeld is een juridische werkgroep, die tot stand kwam binnen een anti-globaliseringsorganisatie, en die uiteindelijk zijn eigen juridische collectief werd die het originele netwerk overleefde en veel langer actief zou blijven.

“Sta op en kondig aan”

Soms is het bij een grote coalitievergadering opstaan en de oprichting van een collectief aan te kondigen (en daarbij een inschrijfblad rond te sturen), een goede manier om anderen te vinden die interesse hebben in zo’n collectief. Caucussen (fracties van een grotere organisatie, georganiseerd rond bijvoorbeeld een thema, opvatting of identiteit) zijn een goede plaats om te beginnen om een collectief op te richten.

Afsplitsen van een bestaand collectief

Soms breekt een collectief doormidden. Dit kan komen doordat het te groot is geworden om goed te functioneren, of vanwege persoonlijke of politieke redenen. Zo’n breuk is niet noodzakelijk een slechte zaak. Gebruik het als een mogelijkheid om op te splitsen en te groeien. Wees eerlijk over de verschillen die de leden onderling misschien hebben.

Stel een splitsing voor, maar met hechte samenwerking (overweeg netwerkbijeenkomsten, daarvoor zijn twee collectieven al voldoende!). Wees eerlijk en identificeer de redenen voor een mogelijk splitsing, en gebruik deze kennis om een nieuwe groep te vormen.

Ontwikkel je affiniteitsgroep tot een collectief

Er zijn momenten waarop affiniteitsgroepen, normaliter georganiseerd rond actief en protest evenementen, besluiten om hun activiteiten samen voort te zetten na de protestgolf die hen in eerste instantie samenbracht. Affiniteitsgroepen bieden de cohesie en relaties die van grote waarde zijn voor organiserend werk op langere termijn.

IV. Hoe een collectief te runnen

Daadwerkelijk werk doen binnen een collectief kan even moeilijk zijn als het collectief daadwerkelijk vormen. Mensen hebben vaak verschillende of zelfs conflicterende meningen over wat het collectief precies zou moeten doen, en hoe deze taken uit te voeren. Hieronder doen we enkele suggesties over hoe het werk te organiseren dat het collectief gaat uitvoeren.

1. Basisproces

Het bepalen hoe je collectief beslissingen neemt en de taken uitvoert is uiteraard aan jullie zelf en aan niemand anders. Over het algemeen genomen, zouden alle leden van het collectief gelijke zeggenschap en invloed op de beslissingen moeten hebben. Doorgaans, maar niet altijd, wordt dit gedaan door “consensus”.

Alle beslissingen die het collectief maakt zouden zo dicht bij unanimiteit moeten staan als mogelijk is. Om dit te bereiken zouden de voorstellen die leden nemen in principe voor de leden acceptabel moeten zijn.

Neem de tijd om voorstellen te bespreken en overleggen, zodat ze de goedkeuring van de anderen zullen ontvangen. Zet zorgen en onenigheden op een rij. Vind manieren om deze verschillen te overwinnen.

Wees gul en niet bang om op kleine punten compromissen te sluiten.

Probeer het perspectief van anderen te nemen en te begrijpen waarom ze tegen een bepaalde actie, een evenement of project zouden zijn.

Voor info over consensus en andere kwesties van structuur zie: www.consensus.net

2. Structuur: formeel versus informeel

De daadwerkelijke structuur van bijeenkomst tot bijeenkomst binnen het collectief kan een grote impact hebben, niet alleen op wat voor werk er gedaan wordt, maar op wie het doet, hoe het gedaan wordt en hoe mensen zich erover zullen voelen terwijl ze bezig zijn alsook achteraf. Participatieve en egalitaire, maar tevens toerekeningsvatbare structuren vereisen constante alertheid op tendensen tot onderdrukking, zoals seksisme. Normaliter hebben kleine collectieven (van maar een handjevol mensen, zeg 2 tot 8) slechts informele structuren nodig, afhankelijk van de cohesie tussen de leden. In dat geval volstaat consensus (unanimiteit, of unanimiteit min 1 of 2). Maar soms groeien collectieven genoeg dat ze meer formele structuren nodig hebben om goed te functioneren. Twijfel niet om de veranderde aard van een collectief, zoals haar groei, te erkennen, en om te roepen om een verandering van haar structuur om dit te reflecteren. Is er een behoefte aan een coördinerend of organiserend comité? Zo'n comité moet uiteraard verantwoording afleggen aan de grotere groep.

Zijn er werkgroepen nodig die een specifieke taak opnemen? Wees er zeker van dat, wat er ook voor structuur wordt aangehouden, de beslissingen die ze neemt altijd ter verantwoording gehouden kunnen worden door de hele groep, niet slechts aan een kleine subgroep van actieve leden die in alle subgroepen zit.

3. Grootte: hoe groot is te groot?

De vraag hoe groot te groot is, is er een die wel opkomt wanneer een collectief een bepaalde maat bereikt. Dit is een compleet subjectief probleem. Weeg het werk dat wordt gedaan af tegen wie het doet, of er al dan niet scheuringen binnen de groep zijn over kwesties van focus of over persoonlijk conflicten, etc. Behandel deze divisies niet noodzakelijkerwijs als iets slechts. Ze kunnen precies het excuus zijn dat je nodig hebt om te splitsen en te federeren.

4. Leiderschap: gedelegeerden, sprekers en initiatiefnemers

Leiderschap kan een lastig onderwerp zijn om ter sprake te brengen, en niet alleen voor degenen die zich niet als anti-autoritair zien. Een gebrek aan structuur – waardoor beslissingen ondoorzichtig worden en moeilijk ter verantwoording te roepen – kan mensen vervreemden en mensen isoleren.

- Wees eerlijk over wie leiderschapstypes zijn, en over de rollen waarop ze zich hebben toegelegd.
- Vind manieren om de neigingen van specifieke personen om al het werk op zich te nemen bespreekbaar te maken, of van hen die meestal projecten of werk initiëren.
- In samenwerking met andere collectieven in een netwerk of federatie: delegeer coördinatieverantwoordelijkheid en rouleer deze rollen op een vaste termijn.
- Ontwikkel transparante manieren van communicatie, zoals regelmatige updates over wat er wordt gedaan in naam van het collectief.
- Deel verantwoordelijkheid door vaardigheden te delen met anderen in het collectief.
- Ontwikkel transparante manieren van beslissingen nemen die de inspraak van vrouwen prioriteit geeft.
- Als je je ontwikkelt tot een meer actief lid van het collectief, of als je vaker projecten initieert, dan betekent dit misschien dat je een leider bent (volgens de meest losse invulling van het woord). Volg de stijl van de Zapatistas van het *mander obedeciendo*, "leiden door te volgen", door alle collectieve beslissingen uit te voeren alsof het je eigen beslissingen waren. Houd jezelf verantwoordelijk in een open en bescheiden manier aan het collectief als er iets mis gaat.

5. Wat gaan jullie precies doen?

De specifieke taken en projecten die jullie op je nemen zijn meestal afhankelijk van de reden waarom jullie in de eerste plaats een collectief hebben gevormd. Maar niet altijd... Sommige collectieven ontstaan zonder specifieke reden. Die moeten tot een beslissing komen over wat het collectief zou willen bereiken.

Overleg en breng in kaart welke vaardigheden elk lid heeft. Zijn er vaardigheden complementair aan elkaar? Zijn er mensen geïnteresseerd in het delen van de skills? Houdt dan een skillshare.

Lucht je ongeekaderde verlangens, wat zou je idealiter bereiken? Welke doelen zou je in je stoutste dromen behalen?

Plan het werk uit dat benodigd is om het project uit te voeren. Begin vanaf de uiteindelijke doelen en werk dan naar achteren. Formuleer taken op basis van vaardigheden en capaciteiten.

Geef jezelf genoeg tijd. Wees niet gehaast. Stel jezelf redelijke deadlines op.

6. Werktaken & vechten tegen burn-out

Wees eerlijk over wat voor werk het collectief in staat is uit te voeren. Zijn er maar 2 leden van de 6 die daadwerkelijk werk doen? Overweeg dit voordat je nieuwe projecten begint. Neem de tijd en gebruik respectvolle motivatie om andere leden betrokken te krijgen in de beslissingen en het werk dat het collectief besloot op zich te nemen.

Vorm koppels en verdeel het werk binnen het collectief.

Houdt elkaar verantwoordelijk voor het werk dat je op je neemt, hoewel op een respectvolle manier.

Wees eerlijk tegenover anderen als je voelt dat je meer werk doet dan je voor je gevoel aankunt. Dit is een van de voornaamste oorzaken van burn-out en ressentiment. Vergeet niet om om hulp te vragen.

Positieve feedback is essentieel, vergeet niet om je overwinningen te vieren.

7. Financiële middelen

Hoe ga je de projecten die je collectief besluit op zich te nemen bekostigen?

Lidmaatschapsgeld. Kom een kleine lidmaatschapscontributie overeen. Bijvoorbeeld vijf euro per georganiseerde bijeenkomst. Neem de inkomsten van de deelnemers in acht bij het besluiten op een bijdrage.

Evenementen om aan geld te komen, zoals etentjes, een battle of the bands, of een spoken word SLAM wedstrijd, het kan allemaal.

Sommige collectieven komen overeen om een percentage van het inkomen van leden na de belasting als contributie te rekenen.

Discussieer over en beslis over een proces voor het verdelen van de financiële middelen. Stel een quorum vast dat moet meebeslissen voordat er geld kan worden uitgegeven.

Kies een penningmeester om het geld bij te houden. Vereis dat er maandelijks een rapportage uitkomt over het geld en waar het heengaat. Zorg dat dit elke bijeenkomst ter sprake komt.

8. anti-onderdrukking van binnen

In de algemene samenleving leven we in en tussen onderdrukking die overal plaatsvindt. Een anarchistisch collectief is niet anders. Alleen omdat je je uitspreekt tegen seksisme, bijvoorbeeld, betekent niet dat er geen seksisme plaatsvindt in je collectief. Anti-onderdrukking is een constante strijd. Je bent er nooit overheen. Zoek manieren waarop je collectief kan omgaan met het seksisme, racisme en andere onderdrukkende neigingen zonder een omgeving te creëren die onderdrukking bestraft of degenen die de fout ingaan bestraffen. Een omgeving die de mensen die over de schreef gaan helpt om hun fouten te overkomen.

Gaan de belangrijke rollen altijd naar mannen?

Voelen de vrouwen dat vergaderingen veilige ruimtes voor hen zijn, dat ze zich vrijelijk kunnen uiten? Worden transmensen geconfronteerd met uitspraken als “man, dat is echt gay”?

Zijn de onderwerpen die jullie bespreken, of de projecten waarop jullie je richten, vrijwel altijd voorgesteld door mannen? En blijken de vrouwen dan het werk te doen?

Voor meer info over het bevechten van onderdrukking, zie *Colors of Resistance*:
www.coloursofresistance.org

9. Omgaan met deelnemers die het collectief verstoren

Dit kan een van de meest urgente en moeizame kwesties zijn voor veel collectieven. Verstoring kan komen van de politie of van provocateurs, maar het komt meestal van personen met opgeblazen ego's, slechte gewoontes, of eenzijdige ideeën over wat een collectief hoort te doen. Collectieven zijn

gedefinieerd door hun capaciteit om de innerlijke egalitaire deelname van alle leden te faciliteren. Maar als er een persoon tussen zit die dit verstoord, dan kan het collectief dit uitgangspunt verliezen.

Gebruik “principes van eenheid” of grondregels om het collectief op koers te houden.

Laat binnen het collectief een moderatie-training plaatsvinden, waarin iedereen leert om goed te modereren of bijeenkomsten voor te zitten.

Organiseer met enige regelmaat anti-seksismetrainingen. Moedig aan, maar vereis niet, dat alle mannelijke leden hieraan meedoen. Vaak is mannelijke suprematie reden voor de verstorende dynamieken waarmee we te maken krijgen.

Roteer het faciliteren elke bijeenkomst.

Geef de verstorende persoon de tijd om hun zorgen uit te leggen. Stel een apart moment in waarin mensen deze zorgen kunnen bespreken.

Als de verstoorder niet naar rede wil luisteren, of er overduidelijk (volgens de meerderheid van de deelnemers) in faalt om hun eigen neigingen te corrigeren, vraag ze dan om een time-out te nemen en iets van mediatie te zoeken.

Als een laatste mogelijkheid, kan het zijn dat het collectief de persoon vraagt de verstorende persoon om te vertrekken. Help deze persoon om een ander collectief te organiseren of om er bij een aan te sluiten die meer aansluit op hun eigen politiek of ideeën.

Meer omgaan met interpersoonlijk conflict:

In het proces van het bouwen van je eigen collectief, en op het pad om daadwerkelijk collectief werk doen, kom je soms terecht in persoonlijk conflict. Zulk conflict kan persoonlijk pijnlijk zijn, en de andere betrokkenen zijn soms andere leden van je collectief. Sociale relaties in een context van kapitalisme vereisen concurrentie en vijandigheid tussen mensen, zulke spanningen zijn lang niet altijd afwezig in de meeste collectieven. Warme, gulle en respectvolle interpersoonlijke relaties zijn van vitaal belang voor het efficiënt en praktisch functioneren van een collectief. Het is belangrijk om een positieve energie vast te houden.

Interpersoonlijk conflict wordt verminderd als leden zich vaak richten op anti-onderdrukkingstechnieken. Strijd is het mantra, strijd tegen racisme, seksisme, klassisme, “een houding van revolutionairder-zijn-dan-jij”, etc. Kwesties van persoonlijkheid, oftewel ego-conflicten, of nog extremer, concurrentie om de dominante rol, kunnen bijdragen aan een vijandige omgeving en kan uiteindelijk een collectief kapot maken.

Je collectief een naam geven:

Eindelijk, een van de meest belangrijke, nauwlettende taken waar je collectief tegenaan zal lopen. De naam van een collectief kan leiden tot verhitte en collectief-splitsende ruzies. Wees voorzichtig, wees zeeeeeeeer voorzichtig.

V. Samenwerken met andere collectieven

Als je collectief besluit dat het wil samenwerken met een ander collectief, bied dan aan om een netwerk of alliantie te vormen. Als drie of meer collectieven besluiten om samen te werken, dan heb

je een federatie (mits je tenminste besluit om het zo te noemen)!

Bedenk principes van eenheid, voor het niveau van de alliantie of federatie. Zodat je collectief haar autonomie waarborgt, zonder dat dit ten koste gaat van de wens om samen te werken met anderen.

Creëer duidelijke lijnen van communicatie, zoals een e-maillijst of telefoonboom, die open is voor alle leden van de federatie.

Kies sprekers of gedelegeerden naar de federatie of het netwerk, die kunnen communiceren en overleggen (maar geen beslissingen nemen) in naam van het collectief. Maar zorg dat deze ter verantwoording geroepen kunnen worden voor alles wat ze in naam van het collectief zeggen of toezeggen.

Plan een conferentie voor alle leden van de collectieven betrokken in de alliantie of het netwerk. Stel gedeelde projecten voor, of principes van eenheid of samenhang, en eventueel structuren.

Maak contact met bestaande federaties of netwerken in jullie gebied en kom erachter wat hun principes van cohesie zijn (wat zij van de andere collectieven eisen voordat ze kunnen aansluiten).

From:

<https://www.anarchisme.nl/> - **Anarchisme.nl**

Permanent link:

https://www.anarchisme.nl/namespace/hoe_vorm_je_een_collectief

Last update: **18/05/20 08:12**