

Partiföreningsskolan

Underlag till träff 2



Vänsterpartiet
2016

Träff 2

Hälsa alla välkomna

Tre dagar

Gå igenom dom två bilderna som presenterades på första träffen om hur upplägget för partiföreningsskolan är, som en påminnelse för det flesta och information för dom som inte var med senast.

Poängtera att gruppdiskussionerna i styrelserna har fått väl tilltagen tid för att det är där man ska ha diskussionerna. Det finns inte utrymme för annat än klarläggande frågor när du föreläser.

Förra gången

Det här är bara en påminnelse om vad dom gjorde förra gången. Dagens träff ska handla om att organisera det arbete som behövs för dom politiska strategier dom kom fram till senast.

Upplägg

Gå igenom dagens schema. Kolla av i förväg när lunchen ligger och se till att anpassa upplägget till dom tider som gäller för den här träffen.

1. Lokal strategisk ledning

Det här momentet handlar om kursdeltagarnas, partiföreningsstyrelsernas, roll i partiet, som en del i det kollektiva ledarskap vi har i vår organisation och er roll där dom leder, i partiföreningen. Organisering är Vänsterpartiets starkaste gren. Det här är vi bra på. Vi kommer att påminna om dom saker som är basic för att vi alltid har nya människor med oss, men framförallt kommer vi att sätta fingret på vad det är vi är så bra på och understryka vikten av att göra som vi gör. När ni presenterar det här momentet kan ni gärna understryka att deltagarna kommer att känna igen sig i mycket.

Mer bakgrundsläsning

Dokumentet DS-uppdraget handlar om liknande frågor på distriktsnivå: <http://www.vansterpartiet.se/resursbank/ds-uppdraget>

Vänsterns uppgifter

Bilderna med denna rubrik handlar om vänstern i en bredare mening och dess uppgift.

Vinna kamper

- Lönen
- Hyran
- Biblioteket

I den här bilden finns frågor som avgörs på olika arenor, lönekampen avgörs i avtalsrörelser, hyran i bästa fall i hyresförhandlingar, bibliotek i parlamentariska församlingar. Det visar på att parlamenten är EN viktig arena bland många, och även om andra organisationer har huvudansvaret för en fråga på en annan arena, så är det angeläget för alla inom en bred vänster och vinsterna underlättar för frågor på andra arenor.

Bygga rörelse

- Medlemskap
- Kunskaper
- Utveckling

Organiserad kamp är effektivare än individuell kamp. Inom vänstern bygger vi rörelser för att organisera oss, formella som informella. Det består av att förmå människor att ansluta sig till den, att ge dom verktyg

som mer kunskaper om frågorna samt att utveckla rörelsen så att den gör det mest effektiva för att nå sina mål.

Förändra spelplanen

- Bättre diskussioner
- Nya förslag
- Långsiktig förändring av det sunnda förnuftet

För att förändra verkligheten behöver vi förändra spelplanen, där vänstern har problemformuleringsinitiativet. När också våra politiska motståndare diskuterar våra frågor är dom på defensiven, t.ex. att Svenskt näringsliv måste försvara vinsterna i välfärden. Ur dom diskussionerna som fler deltar i får vi nya offensiva förslag och en förändring av vad som uppfattas i bredare lager som sunt förnuft.

Framgångar i val och parlament

- Många vänsterpartister
- Bra majoriteter
- Bra beslut

Framgångar i val och parlament är ett sätt att realisera och synliggöra ett starkt opinionsstöd och gör Vänsterpartiet starkare. Får vi många mandat innebär det många vänsterpartister med uppdrag som utvecklar dom. Bra majoriteter ger utrymme för bra beslut.

Partiföreningens uppgift

Bilderna med denna rubrik handlar om vilken roll Vänsterpartiets partiföreningar ska spela.

Vad är partiföreningens roll?

- Vinna kamper
- Bygga rörelse
- Förändra spelplanen
- Framgångar i val och parlament

Vilken roll spelar partiföreningen i de fyra uppgifter vi pratat om?

Vi har lätt för att osynliggöra alla de funktioner också en liten partiförening fyller. Varje gång vi gör det, säger vi också till oss själva att politiskt arbete är ganska hopplöst. Det är en betydligt mer realistisk bild

att säga att politiskt arbete är hoppfullt. Hur skulle det politiska läget i en kommun se ut om Vänsterpartiet plötsligt försvann?

Stadgarna

- vinna förtroende för partiet och verka för dess politik (§ 28)
- bidra till partiets utveckling (§ 29)

Påminn om att stadgarna har pekat ut uppgifter för partiföreningen. De fyra punkterna är konkreta sätt att uppfylla den första paragrafen här.

Föreningens resurser

Bilderna under den här rubriken ska peka ut vad föreningen har för resurser till sitt förfogande.

Bilden med prickarna illustrerar en liten förening, med ett tiotal medlemmar och lite sympatisörer. En del av dem gör mycket saker med vänstern, andra lite. Sympatisörer är med också – vi tänker inte alltid på hur stor roll de spelar.

Var och en kan olika saker. En sak som ligger på er i styrelsen är att ha koll på vilka ni har i föreningen – fotografer, insändarskribenter, festfixare?

Prata om mönstret: ofta 10 personer på mötena i både små och stora föreningar. Hur göra för att alla ska känna att de behövs? Krävs mycket medvetet arbete om en förening ska bli större än så.



Föreningens resurser

Medlemmar & sympatisörer

- Fotografer
- Insändarskribenter
- Festfixare
- ... och alla möjliga andra

Peka på möjligheterna i medlemmarna med deras olika kunskaper och kompetenser. Resonera också om att sympatisörer också kan vilja dra ett strå till stacken. Det kan finnas en fotointresserad i sympatisörskretsen som ändå tar foton när man har aktiviteter, t.ex.

Föreningens resurser

Kommungruppen

- Kommungruppen
- Röster och inflytande
- Möjligheter att nå ut
- Träning och kontinuitet
- Partistöd
- Tjänstemannastöd

Resonera kring nyttan partiföreningen har av en kommunal grupp. Den sista punkten, tjänstemannastöd, är avsedd för kommunens tjänstemän, det är annars kanske bara 10% av våra kommungrupper som får eget tjänstemannastöd. T.ex. kan kommunens stadsbyggnadschef komma och berätta eller utbilda om ärenden eller ramar för stadsplanering.

Påminn om att föreningen har ett uppdrag till, man är faktiskt kommunala gruppens uppdragsgivare, de ”vägleds av program och beslut på motsvarande nivå i organisationen”. Hur utövar man sitt ledarskap i relation till dem? Hur ser arbetsordningen för kommunala gruppen ut?

Föreningens resurser

Distriktet

- Studier
- Gemensamma aktiviteter
- Råd från erfarna medlemmar

Synliggör distriktets uppgift i relation till partiföreningen, vilken resurs distriktet är för partiföreningen. T.ex. har partiföreningar sällan förutsättningar att erbjuda nya medlemmar grundläggande studier om partiet inom kort efter att dom gått med.

Föreningens resurser

Riksorganisationen

- Lokal hemsida
- Vänsterskolan
- Riksdagsgruppen
- Kvinnonätverket

Som i bilden innan, synliggör partiorganisations uppgift i relation till partiföreningen, vilken resurs partiorganisationen är för partiföreningen.

Föreningens resurser

Resursbanken!

www.vansterpartiet.se/medlemsrummet/organisationsdokument

Be dom som har paddor, laptops eller smartphones att gå in på sidan och bläddra igenom några av dom dokumenten som ligger här, främst för att göra dom bekanta om möjligheterna att slippa uppfinna en del hjul själva. Den viktigaste poängen med resursbankens manualer är att effektivisera arbetet för hela partiorganisationen genom att man slipper fundera på sådant som är rutinsaker och är allmängiltigt.

Föreningens resurser

Ung Vänster

- Fråga vad ni kan hjälpa till med
- De tar skolorna
- Ge 10 procent

Ju bättre Ung Vänster fungerar lokalt, desto mer är dom ett indirekt eller ibland ett direkt stöd för partiföreningen. Bra samarbete med Ung Vänster innebär ju också en stor chans att få deras medlemmar som partimedlemmar inom en snar framtid. Det är oftast bäst att dom tar skolpresentationerna under valrörelser eller vid andra tillfällen, om det inte är en ansvarig kommunalpolitiker i en viss fråga som efterfrågas. Glöm heller inte bort att vi har kongressbeslut på att Ung Vänster ska ha 10% av våra kommunala bidrag.

Skulle det dyka upp frågor kring vad man får och inte får göra med det kommunala partistödet här så ska du inte låta den frågan stoppa upp. Du kan då hänvisa till det här dokumentet på hemsidan.

<http://www.vansterpartiet.se/resursbank/nya-regler-for-kommunalt-partistod>

Du kan säga att vi har undersökt noga med både våra representanter som var involverade i förändringarna och med SKL, så att det finns inga skäl till oro för att vi bryter reglerna.

Föreningens resurser

Knyt ihop er med andra!

- ABF
- Kvinnojouren
- Föreningslivet

I olika andra organisationer och rörelser finns både kunskap om för oss viktiga sakfrågor och möjligheter att förbättra vår verksamhet. Vi kan hitta allierade i viktiga sakfrågor när det krävs rörelser kring dom. Har du egna bra exempel så ta gärna upp det som en punkt i PPT:n och prata om det.

När det gäller ABF, kolla av att dom har uppfattat att dom kan söka stöd till deltagaravgiften till just partiföreningsskolan. Lös inte den uppgiften här, utan hänvisa dom till tidigare information och sitt distrikt om dom inte vet hur dom ska göra det. Poängtera dock att dom bör lösa det om dom inte har gjort det redan.

Föreningens resurser

Bygg föreningen större

Föreningen i illustrationen växer när du stegar dig igenom presentationen. Den kan hitta nya sympatisörer, göra sympatisörer till medlemmar, hjälpa oss som redan gör saker att bli bättre på det vi gör och ta en större roll.

Hur? Poängtera att det är styrelsens ansvar att bygga föreningens resurser på sikt. Man kan ge medlemmar möjligheter att utvecklas och se till att det finns bra uppdrag att ta för alla. Finns det potential att låta andra vi nämnt få en roll i föreningen, som t.ex. kvinnonätverket? Långsiktigt stöttande av kvinnor specifikt, för att vi ser att det behövs. Ansvaret på styrelsen ligger i att styrelsen kan göra att verksamheten ger utrymme till personer och grupper man önskar kunna få en större roll i föreningen.

Diskussion 1: Föreningsbygget

Nu ska dom ta fram deltagarhäftet. Presentera häftet nu eftersom det är första gången den här träffen vi använder det. Framförallt är det bra att dom ser var uppgiften dom gör börjar och slutar, det är inte alltid att dom ser det så självklart.

I gruppdiskussionerna är alltid styrelserna grupperna, dom som ska jobba ihop ska också diskutera ihop. De ska ju inte heller redovisa sina gruppdiskussioner för varandra som en del av träffen. Vill de dela med sig av vad dom har kommit fram till får dom gärna göra det i pauserna.

Presentera övningen och formuläret. Formuläret är INTE ett facit där man måste eftersträva att bocka av varje ruta, utan är ett sätt att se vad man faktiskt gör, och att även den lilla föreningen gör saker. Det är meningen att man ska känna att ”Jo, vi gör inte så tokiga saker”. Det är mer oroväckande om man inte gör nåt men gör en otrolig massa andra saker.

Du kan gärna poängtera i din inledning att det inte finns någon anledning att fastna i hur en byggsten är formulerad eller vad som ska räknas för att kunna kryssa i den. Poängen är att på ett enkelt sätt väcka diskussioner om hur en förening fungerar. Skulle diskussionen ändå fastna i språkligheter är det bra om du rycker in och hjälper till att hitta relevanta spår.

Ett sånt här formulär går förstås bara att fylla i med lite distans. Det handlar inte om någon mätlinjal, utan poängen är en annan:

- att synliggöra att också den minsta förening faktiskt fyller en massa funktioner
- att få igång en positiv diskussion om föreningens starka och svaga sidor
- att hjälpa styrelsen att hitta konkreta förändringar den skulle vilja genomföra

Deltagarna svarar på Föreningsbygget i deltagarhäftet var och en för sig, utifrån hur de själva upplever läget. Sitt kvar på plats, låt dem inte gå iväg. Försök ge dem 5-10 minuter – tanken är att det ska få plats inom de första 40 minuterna för föreläsning.

När var och en har svarat ska de diskutera sina svar tillsammans, 30 minuter. I diskussionerna är det bra om de kan hitta ett par saker som vore bra nästa steg för styrelserna att ta. Hjälp dem gärna att vara öppna för varandras bedömningar. Någon antecknar styrelsens samlade bedömning.

- Tyckte man att man såg något man inte sett förut när man fyllde i?
- Har man en likartad bedömning i styrelsen?
- Kan det här vara ett sätt att sätta fingret på karaktären på en väl fungerande förening?

Styrelsens uppdrag

Vi har under tidigare rubriker talat om vänsterns och partiföreningens uppgifter. Nu kommer vi till deltagarnas specifika uppdrag, partiföreningsstyrelsens.

Många partiföreningar är lite osäkra på vad t ex styrelsens roll egentligen ska vara och behöver hitta fram till en klar, gemensam idé om det för att komma till sin rätt.

Styrelsens uppdrag

Hur skulle du vilja att styrelsen fungerade om du kom ny till föreningen?

Enkelt att förändra världen!

Resonera om vad som skiljer styrelsens uppgift från att vara en medlem i partiföreningen. Ett sätt att beskriva det kan vara att man ska göra det möjligt för medlemmarna att delta i politiskt arbete som framgångsrikt leder till förändring.

Styrelsens uppdrag

Den tidigare bilden på föreningens medlemmar ringar in några av alla medlemmar. De utgör styrelsen. Alltså några bland medlemmarna, som har ett ansvar för att leda föreningen politiskt och organisatoriskt.

Styrelsens uppdrag

Allt flyter smidigt

- Flygbladen är på plats
- Stämningen är god
- Informationen är tydlig

Styrelsen planerar och förbereder praktiskt den verksamhet som föreningen har beslutat att ha. Den hanterar nya situationer som uppkommer: något visar sig mer komplicerat än det var tänkt, något har fallit mellan stolarna, någon får förhinder, något helt nytt kräver omedelbar respons från distriktet.

Styrelsens uppdrag

Förberedda möten

- Rätt diskussion på rätt plats
- Genomtänkta förslag
- Ser till att besluten genomförs

Styrelsen ser till att diskussionerna på medlemsmötena är väl förberedda. Någon behöver ha tänkt på vad målen är med varje punkt på dagordningen, ha en idé om hur lång tid de ska ta och på vilket sätt de tar föreningen ett steg framåt. Någon behöver också se till att det finns beslutsförslag.

Styrelsen håller oväsentliga diskussioner borta från dagordningen. Ett medlemsmöte ska kunna besluta att föreningen ska dela flygblad varje lördag utan att behöva fastna i frågor om hur flygbladen kommer på plats.

Styrelsen tar ansvar för att årsmötets och medlemsmötenas beslut faktiskt genomförs.

Styrelsens uppdrag

Tydlig idé om riktningen

- Vägval för orten
- Tiden till valet 2018
- Vänsterpartiets roll
- Internfeministiskt

Styrelsen fungerar som röd tråd i föreningen: ser till att strategierna fortsätter utvecklas och inte blir öar av diskussioner som börjar från noll på årsmöte. Det är sådant som att ta ansvaret för att förbereda och lägga förslag till kommande årsmöte, så att det blir ett tillfälle för medlemmarna att tillsammans tänka högt och klokt, och besluta om föreningens fortsatta utveckling.

Genom att styrelsen lägger tydliga beslutsförslag får mötesdeltagarna något att invända emot. Det blir bättre och mer demokratiska diskussioner av det än av att medlemsmötet tar sig an en fråga utan förberedelser. Det som ofta kallas ”förutsättningslöst” brukar snarare bli diskussioner utan fakta och underlag.

Internfeminism – tänkt kön i förväg. Inför möten är det sådant som att hålla tider, handlingar ute i förväg, talarlistor. Mer långsiktigt handlar det om att styrelsen ansvarar för att sätta igång processer som t.ex. ger bra könsfördelning i kommungrupp efter 2018.

Styrelsens uppdrag

Lätt att dra sitt strå till stacken

- Styrelsen som arbetshäst?
- Fråga gärna!
- Fler som kan ta ansvar

Resonera lite om vad som kan göra det lättare att dra sitt strå till stacken.

En ny, entusiastisk medlem ska aldrig behöva traggla sig igenom möten som går åt till att lösa praktikaliteter.

Sluta tjata – våga fråga! Oroa er inte. Fråga juste. Hålla koll på hur långt nåns nej gäller (medan barnen är små, till dess det här stora projektet på jobbet är över, till dess jag har tränat för och sprungit New York maraton)

Det är oftast lättare att tacka ja till arbetsuppgifter som är väl avgränsade. Uppgifterna. Vem har ansvar för att mingla och välkomna medlemmar vid aktiviteter, nya som gamla? Vilka förväntningar på medlemmarna förmedlar ni, att man deltar i allt eller inget alternativt gör det man kan när man kan?

Styrelsens uppdrag

Stadgarna

§42: ...leder och utvecklar partiföreningens verksamhet politiskt och organisatoriskt

- Föreningen uppskattar en god ledning!

Poängtera att det behövs ett ledarskap för att ge föreningens alla medlemmar förutsättningar att kunna delta i verksamheten och bidra till diskussioner jämlikt. Styrelsen är vald på årsmötet för att just leda och utveckla partiföreningen. Det är inte bara så att man FÅR göra det, man SKA göra det. Styrelsen är inte några främlingar som har blivit valda, utan har koll på vad som rör sig i föreningen, kommunen och distriktet.

Styrelsens uppdrag

Tre små tips om ledarskap

- Bygger med det vi har
- Möjligheter fungerar bättre än plikter
- Synliggör framgångarna

Istället för en ledarskapsföreläsning om hur man ska ändra sin personlighet har vi valt att titta på hur man bör göra. Utgångspunkten är att vi har en ideell arbetskraft och att vår tillit till medlemmars och sympatisörers lust och vilja är grundläggande i hur vi leder.

Man behöver vara realistisk om vilka vi är, inte utgå från en idealbild av vilka vi önskar att vi vore. Det visar det sig alltid att vi har resurser som räcker väldigt långt så, men kanske till annat än vi i styrelsen tycker vore kul eller idealt.

När man lägger ner fritid på att göra saker man tycker är viktigt, och i en värld där det inte alltid fungerar som man önskar, är det viktigt att peka på det som vi gör som går bra.

Verksamhetsberättelsen som ska behandlas på årsmötet är ett utmärkt tillfälle att synliggöra vad man har gjort.

Strategi för föreningen

Under den här rubriken ska det talas om hur man kommer fram till strategier för att leda föreningen.

Strategi för föreningen

Politiska strategin lägger grunden

- Var avgörs frågorna?
- Vilka ska vi tala med?
- Vilken sorts arbete behövs?

I kursträff 1 arbetade styrelserna med att hitta politiska strategiska frågor att arbeta med. Nu ska vi knyta an till det och diskutera hur man bäst organiserar ett politiskt arbete kring dom frågorna.

I den första bilden om Vänsterns uppgifter handlade det om att vinna kamper, som exempel var det lönen, hyran och biblioteket. Det är tre frågor som är exempel på att det kan avgöras på helt olika arenor.

Det är också frågor där det finns etablerade såväl som tillfälliga organisationer som engagerar sig eller till och med äger frågan på "vår" sida.

Partiföreningens roll kan vara väldigt olika i dessa frågor. Bara för att en fråga "ägs" av en annan organisation inom en bred vänsterrörelse betyder det inte att partiföreningen inte kan bidra. Det kan vara att en känd person hos oss som har många förtroende uttalar sig. Det kan vara parlamentariska beslut som underlättar för frågan. Det kan vara en tillfällig opinionsbildande organisering som kan behöva antingen oss som organisation eller personellt stöd från våra medlemmar.

Strategi för föreningen

Gå igenom resurserna!

Vi är tillbaka i bilden över partiföreningen och dess medlemmar. Hur mycket tid är medlemmar beredda att lägga ner på föreningsarbete? Är det saker dom är mer beredda att lägga tid på än annat? Vad tycker dom att dom är bra på och gärna vill göra? Anpassa aktiviteterna till dom resurserna.

Strategi för föreningen

- Sätt låga mål
- Gör det bra
- Fira framgångarna

Vår uppmaning är inte att ha låga ambitioner utan att vara mer realistiska när man planerar. Det är bättre att göra 1 grej bra än 3 grejer dåligt och riskera att ställa in någon av dom. Om man ser att man har utrymme till mer kan man alltid lägga till en aktivitet. Risken med att inte prioritera tillräckligt är att slumpen har avgjort vad man har gjort när man inte hinner allt man planerat.

Lägg in i planeringen hur ni synliggör genomförandet, ser och bekräftar alla delaktiga och klappar varandra på axeln och säger till varandra "Hurra vad vi är bra!".

Strategi för föreningen

Prioritera utifrån målen!

- Ifrågasätt gamla måsten
- Väg nya initiativ mot ursprungliga planen
- Använd verksamhetsplan och kalendarium

Resonera kring att låta målen styr planeringen och vad som kan dyka upp som inte leder till målen. Vissa gamla ”måsten” kanske inte är aktiviteter som leder till målen. Andra gamla måsten kanske gör det och tålde därför ifrågasättandet.

Det kommer ofta nya förslag på mål eller aktiviteter under ett verksamhetsår. När är det rimligt att prioritera om? Nya händelser kanske är skäl att släppa allt. Men ibland är kända förslag helt enkelt inte nåt man hade valt att göra om det hade varit ett förslag bland andra när man planerade, inte tillräckligt viktigt för att slå ut det man redan hade planerat.

Verksamhetsplaner och kalendarium är hjälp för att synliggöra vad man har gemensamt bestämt att göra och underlättar för dom som vill bidra att planera sin tid.

Strategi för föreningen

Steg för steg

- Vilka kunskaper behövs?
- Vilka nätverk behöver byggas?
- I vilken ända börjar vi debatten?

När man ska planera verksamheten behöver man ställa dessa frågor, det ger svaren på vilka aktiviteter man ska planera.

Strategi för föreningen

Organisera er för uppgiften!

- Partiföreningen utformar själv sin organisation och sitt arbetssätt ... (§ 30)

Resonera om den stora friheten en förening har att utforma sin organisation och sitt arbetssätt. Uppmana dom att sätta det i relation till dom mål och uppgifter dom har tagit på sig.

Som ett exempel så är inte det alltid ett internt möte som löser uppgiften. Möten är en aktivitet som är viktig för att ta beslut i föreningen. Men det är inte på ett internt möte som ett flygblad blir utdelat eller man får veta vad den lokala hyresgästföreningen tycker behöver göras. Att ordna ett möte som svar på påståendet ”vi har inte haft ett möte på ett tag” är kanske inte den bäst använda tiden. Det är kanske snarare ett tecken på att man inte riktigt har en idé om den roll man vill spela eller har någon uppgift man vill göra. Då kanske man behöver återgå till uppgifterna i kursträff 1.

Lunch & diskussion

Vid 11.30 är det dags för lunch (om inte distriktet har lagt upp andra tider). Innan de går, förklara att de återsamlas 12.30 i sina styrelser för diskussion nummer två. De styrelser som vill kan förstås börja tidigare. Sedan är det återsamling av alla kl 13.00 för nästa moment.

Gå igenom gruppdiskussionens frågeställningar, som finns i deltagarhäftet.

- Diskutera hur ni leder föreningen och vad ni gör bra. Definiera vad det är som gör att dom sakerna är bra. Kom överens om två saker som ni gör idag som ni vill ta fasta på att fortsätta att göra som föreningsledning:
- Diskutera vad ni skulle kunna göra ytterligare för att leda föreningen bra. Även saker ni redan har bestämt att göra ytterligare går bra att ha med i diskussionen. Definiera vad det skulle fylla för funktion. Kom överens om två saker som ni skulle vilja börja göra som föreningsledning.

2. Förtroendekultur och konflikthantering

I det här momentet ska vi jobba med hur man skapar förutsättningar för ett förtroendefullt samarbete i föreningen och hur man hanterar om man har oturen att det inte fungerar.

Förtroendekulturen handlar till en del om att förebygga konflikter. Men det handlar lika mycket om att skapa förståelse för de olika roller olika personer och grupper har i föreningen för att få ett effektivare arbete.

I avsnittet om konflikthantering går vi igenom konflikthanteringspolicyn partiet har centralt. Det är rutiner som är bra att känna till om man behöver det stödet. Här kommer tips om vad man gör när man upplever att stämningen skaver lite, försöka definiera vad en konflikt i den här meningen är och när det är dags att be om stöd. En viktig poäng här är att oenighet inte är i sig konflikt. Det finns föreningar med större politiska åsiktsskillnader men inga konflikter på grund av det, och föreningar där det är ens svårt att uppfatta vari oenigheten består. Grundläggande handlar det om att upprätta dom formella vägarna att ta beslut och se till att medlemmarna upplever att det går korrekt till.

Mer bakgrundsläsning

- Mycket av det här underlaget är hämtat från de sista delarna av dokumentet DS-uppdraget:
<http://www.vansterpartiet.se/resursbank/ds-uppdraget>
- Konflikthanteringspolicyn finns inte publicerad på hemsidan, ni kursledare får den elektroniskt.

Bygga förtroendekultur

- För nya medlemmar
- För alla i föreningen
- För hela Vänsterpartiet

Resonera kring varför vi behöver ett starkt förtroende för varandra. Nya medlemmar behöver märka att de har förtroende även om de inte är politiskt vana. Alla i föreningen behöver känna att de har förtroende även om de misslyckas med nåt eller om de tycker annorlunda än de flesta i nån fråga.

Det förtroendet behöver också finnas gentemot resten av Vänsterpartiet, så att vi är bra på att t ex debattera i text med någon vi aldrig träffat på ett

sätt som är öppet och respektfullt. Det handlar om att möta varandra som människor, med allas våra fel och brister och olika perspektiv.

Du är varmt välkommen

- Skulle jag passa in i Vänsterpartiet?
- Är det ett minfält?

Resonera kring utgångspunkten att alla i Vänsterpartiet är varmt välkomna. Hur upplever den nya medlemmen partiföreningen? Många nya medlemmar frågar sig verkligen om de skulle passa in i Vänsterpartiet och tänker att de kanske måste passa in i en ganska snäv kultur eller kunna precis allt från början. Hur visar vi medvetet att vi har ett starkt förtroende för varandra här?

Du är varmt välkommen

- Vi är från alla möjliga håll i samhället
- Vi samlas kring ett politiskt projekt

Bilden knyter tillbaka till träff 1, som ger exempel på hur olika våra medlemmar är. Vi är medlemmar med olika erfarenheter men som har anslutit oss till samma politiska projekt. Resonera om vikten att kunna samarbeta mot gemensamma mål där vi använder oss av medlemmarnas olika erfarenheter. Det bygger på ett förtroende för att vi alla vill bidra med det vi har med oss.

Du är varmt välkommen

En stark partiförening är bred

- olika erfarenheter
- olika vardag
- skilda åsikter

Resonera kring att bredd ger styrka. Koppla till att vi vill växa ännu mer. Om vi blir den massrörelse vi vill vara så kräver det ännu mer att vi vänjer oss inte bara vid att folk har olika bakgrund utan att de faktiskt tycker olika. En partiförening där de flesta är likadana, har samma erfarenheter och åsikter riskerar att den som inte har samma erfarenheter känner sig exkluderad. Hur kan man öppna sig även om föreningen i utgångsläget har en ganska likartad medlemskår?

Bygga förtroendekultur

- Många människor – ett parti
- Förtroendefullt samarbete över lång tid

En slutsats är alltså att vi behöver vara många människor i ett och samma parti eftersom vi vill växa som rörelse.

Vår definition av förtroendekultur är ”Förtroendefullt samarbete över lång tid”. Det är en nyckeldefinition som är bra att dröja med och som är en bra övergång till de kommande bilderna. Hur bra fungerar det med en oschysst argumentation där man vinner debatten den här gången, om man strax därpå ska samarbeta i verksamhet baserad på det beslutet?

Bygga förtroendekultur

Utgångspunkter

- Vi gör alla vad vi kan
- Vi vill ärligt partiets bästa

Resonera om att medlemmars olika bidrag till verksamheten och olika uppfattningar vad som är bäst inte beror på någon ovilja eller illvilja. Det är viktigt att förekomma sådana misstankar mellan medlemmar. Hur förmedlar man styrelsens tilltro till medlemmarna? Olika uppfattningar löses genom majoritetsbeslut, men under diskussionen behövde majoritetslinjen prövas mot andra idéer, man kan poängtera nyttan av andra idéer och tacka för dom.

Bygga förtroendekultur

- Respekt för olika åsikter
- Respekt för majoritetsbeslut

När vi arbetar med konflikthantering brukar vi poängtera att dessa två principer är ett oskiljbart par. Vi räknar med att folk tycker olika. Det är därför vi diskuterar respektfullt med varandra. Vi måste kunna handla politiskt tillsammans. För att kunna göra det fattar vi beslut demokratiskt.

Dröj gärna en stund med resonemang kring vad båda principerna innebär. Vi fattar beslut med **majoritetsprincipen**, vilket innebär att det ibland kan vara små majoriteter som fattar stora beslut. Ibland ifrågasätts det av folk som förlorat en intern politisk strid, men det är faktiskt så det går till både i partiet och den parlamentariska demokratin.

Man kan inte alltid begära att minoriteten ändrar uppfattning, men majoritetsbeslutet måste få verka ändå. Resonera om vikten att inte låta en minoritet obstruera ett majoritetsbeslut, t.ex. genom att ifrågasätta beslut för att de är ”dåligt förankrade”, när de i själva verket samlat en majoritet. Om minoriteten menar att beslut inte gått rätt till måste den som kommer med den typen av anklagelser påvisa stadgebrott för att beslut eller val skall ogiltigförklaras.

Arbetar en styrelse med att tydliggöra beslutsprocesser och utvärderar hur beslutsprocesserna har gått vid besvärliga frågor gör man ett förebyggande arbete. Man kan då lätt och snabbt fånga upp om man behöver ta om ett beslut där kritikerna har rätt i att processen inte blev bra.

Bygga förtroendekultur

Styrelsens sociala roll

- Sätta ord på stämningen
- Se till att alla hittar en roll
- Tacka för arbetet

Här är några verktyg att resonera om när en styrelse funderar på hur man kan bygga förtroendekultur.

Bygga förtroendekultur

Ta de stora frågorna tillsammans

- I hela föreningens knä
- Tydliga förslag om riktningen
- Lösa och skarpa diskussioner

Den här bildens punkter handlar mycket om styrelsens bedömningar av vad som är frågor som behöver delaktighet från hela föreningen när föreningen tar ställning. Vilka frågor talar vi om? Vad är en lagom detaljnivå? Hur bereder man besluten? En diskussion kanske behöver vara mera idérik inledningsvis, men beslutsförslag mer skarpa.

Mycket av det här avgör föreningens förtroende för styrelsens arbete.

Goda diskussioner

Bra diskussionsklimat är inte heller givet, utan hänger på att alla medlemmar ser till att dra diskussionerna i rätt riktning. Det är enklare att göra om vi delar en bild av hur en bra diskussion ser ut. Här kommer två bilder med några av dessa kännetecken på goda diskussioner:

- **Öppenhet för förändring.** En av poängerna med en diskussion är att de som diskuterar blir klokare än de var innan, kanske till och med löser problem som de inte trodde skulle gå att lösa. Därför behövs det ett diskussionsklimat där det ses som naturligt, klokt och moget att förändra sina åsikter.
- **Lyssna ödmjukt.** För att få fram olika synsätt i diskussionen, behöver vi se till att alla känner sig trygga med att sätta ord på sina tankar. Att ha rollen som den som brukar tänka annorlunda än de flesta i en fråga ska vara något som är principiellt uppskattat. Det ska också gå att pröva en ny ståndpunkt i diskussionen utan att ställas till svars på ett orättvist sätt. Fungerar inte den respekten, drivs folk till att istället använda skenargument för sina ståndpunkter.
- **Använd de verkliga argumenten.** Med verkliga menas här inte om de är sakligt korrekta, utan att den som talar lyfter fram de argument som faktiskt spelar störst roll för dennes ståndpunkt. Att istället hålla fram andra argument, som en slags taktik, gör att det blir svårare att hitta fram till vad skillnaden i åsikter egentligen är. Då är det svårt att hitta synteser. Dessutom brukar skenargument genomskådas och ger upphov till misstro eller reflexer att ge igen.
- **Klart och generöst.** Otydlighet och förvirring är en riktig diskussionsdödare. Vill det sig riktigt illa kan det till och med bli oklart vad som diskuteras, eller om det ska fattas beslut eller inte. Att skapa klarhet i en komplicerad verklighet är inte så lätt, men det är eftersträvansvärt. Gör det du kan för att uttrycka dig klart själv, och hjälp andra att göra samma sak genom att alltid tolka dem generöst. Det är en stor skillnad på om ens ord i en diskussion tolkas välvilligt eller snålt, om man tillåts pröva tankar som inte är helt färdiga. I ett klimat som inte präglas av generositet tvingas människor passa på varje ord.
- **Försök att hitta synteser.** Ett tecken på en bra diskussion är att de olika förslagen hela tiden utvecklas. Den som inte håller med om en viss ståndpunkt, kan ibland trots det hitta en kärna av relevanta saker som tål att funderas på. Att ta någon annans resonemang och

försöka formulera vad i det som trots allt är klokt och riktigt, är ett bra sätt att utveckla sin ståndpunkt. Det kan leda till nya synteser, det vill säga att ni hittar ett sätt att få ihop två tankegångar som drar åt olika håll i ett nytt synsätt som lyckas omfamna båda och samtidigt vara konsekvent.

- **Hålla proportionerna.** Det finns något grundläggande mänskligt i att en diskussion ofta känns mycket viktigare mitt uppe i den än en vecka senare. Det gäller kanske särskilt sådant som får oss att tveka i vilket förtroende vi har för en person. Vi kanske inte alltid kommer kunna knacka oss själva på axeln och påminna om den större bilden, men vi kan försöka. Ett sätt att tänka på det är att ni behöver använda tiden klokt. Det finns diskussioner som skulle föras mycket bättre med lite förberedelser vid något senare tillfällen.

Det finns en tydlig politisk motivering för att se till att det är roligt att arbeta i Vänsterpartiet: det är mycket mer effektivt i rörelsebyggande. Vi skulle kunna säga att Vänsterpartiets uppgift är att skapa ett rättvist samhälle och ha roligt under tiden. Vänsterpartiet är som roligast i de diskussioner där vi försöker vara kloka tillsammans och ser vad som händer. Det är då vi tar de nya stegen framåt!

Bygga förtroendekultur

Kommunala gruppen

- Strategin i föreningens knä
- Medveten rollfördelning

Resonera kring maktförhållandena mellan föreningen/ styrelsen och kommunala gruppen, några tankar finns i nedanstående text. Gör gärna en poäng av att det som vi beskriver är strukturellt, att maktkamp mellan kommunala gruppen och föreningen alltid beror på illvilja från personer. Det går därför att underlätta samarbetet i föreningen genom att arbeta med rollfördelning och formfrågor.

Att det skär sig i relationerna mellan en styrelse och en parlamentarisk grupp är en av de vanligare konflikterna i Vänsterpartiet.

En av orsakerna till att konflikter mellan t ex ett distrikt och en landstingsgrupp kan bli djupgående är att det är två reella maktcentra, sett till t ex heltidsuppdrag och tjänstemannaresurser. Stadgarna ger styrelserna en vägledande roll som inte alltid matchas av resurser. En

poäng med det är att Vänsterpartiets övergripande strategier ska ligga i hela föreningens knä.

Ett sätt att hitta rätt är att styrelsen tar fram strategier som medvetet använder de parlamentariska och utomparlamentariska verktygen tillsammans. De gånger det märks i kommunfullmäktige att det byggs upp ett tryck på gator och torg, på ett sätt som ger Vänsterpartiets ledamöter en uppenbar roll att spela, faller ofta strukturen på plats. Då är det plötsligt inte överkurs längre att t ex samordna kommunikationen internt och externt, utan ett självklart behov. En fungerande rollfördelning gör vänstern starkare och arbetet roligare.

Från den parlamentariska gruppens perspektiv märks den här sortens konflikter ofta som oförståelse för deras situation eller misstroende mot hur de hanterar sitt uppdrag. De kan hamna i den tråkiga rollen som budbärare, där de tvingas förklara att förutsättningarna för de politiska framsteg distriktet hoppas på helt enkelt inte finns där. Ömsesidigt förtroende och utrymme för att agera är helt avgörande för att de ska kunna göra ett bra politiskt arbete.

Bygga förtroendekultur

Misstroende som ”kritik av makten”

- Svårt att genomföra fattade beslut
- Svårt att fullfölja uppdrag
- Hård stämning

Den här bilden handlar om misstroende, hur vi lätt hamnar där pga vår maktkritiska hållning. Men det är också en bild över några tydliga tecken på att det är dags att konflikthantera, så den blir en bra övergång till det för kommande bilder. Nedanstående är lite tankar kring hur vi lätt hamnar i en misstroendekultur även i vårt bemötande av varandra.

Vänsterpartiet är ett parti som är i grunden kritiskt till hur mycket av maktstrukturerna i världen ser ut. Vi ogillar kapitalägarnas fåtalsvälde, att män håller kvinnor utanför beslutsfattande, att demokratiska beslut överförs till domstolar osv.

Samtidigt försöker vi bygga upp bättre, demokratiska maktstrukturer som ska kunna förändra världen: fackföreningar, feministiska rörelser och inte minst det politiska partiet Vänsterpartiet. Den syn på makt vi slår fast i partiprogrammet bygger, enkelt uttryckt, på att makten är legitim om den är demokratisk.

Stadgarna bygger på samma analys. De syftar till att vi ska kunna fatta majoritetsbeslut som sedan ska företrädas och genomföras av en politisk ledning. I praktiken händer det däremot att både valda ledningar och majoritetsbeslut krockar med ett underliggande misstroende. Det är ett problem vi behöver diskutera, för att kunna ta oss förbi det.

Med misstroendekultur menar vi att ledningen misstänks för att vilja ha makt för maktens egen skull, vilja överträda sitt mandat, och för att vilja lura majoriteten i partiet. Vi har sett en positiv förändring bort från det de senaste åren, men det finns fortfarande steg kvar att ta.

Det finns flera problem med den sortens misstänksamhetskultur.

Ett är att den låter sig användas till att undergräva majoritetsbeslut, inklusive beslut fattade av distriktsårskonferenser och kongresser. Vi behöver bli bättre på att fånga upp att vi har olika synsätt i sak och använda det som en styrka i utvecklingen av både politik och organisation. De gånger det fastnar i misstroendekultur, försvårar det tvärtom både diskussionerna och genomförandet av fattade majoritetsbeslut.

Ett annat är att den kan göra det svårt för valda styrelser att fullfölja det uppdrag vi gett dem. En ideell organisation som Vänsterpartiet behöver starka ledningar för att de beslut vi fattar tillsammans ska bli verklighet. Vi är inte en myndighet som med automatik sitter på en viss makt, utan en rörelse som måste hålla sig i rörelse. Det är svaga styrelser, inte starka, som riskerar att misslyckas med att genomföra demokratiskt fattade beslut.

Ett tredje är att en hård stämning är en tröskel för att ta uppdrag för partiet. En del kan uppleva en plötslig förändring av vilket förtroende de möter så snart de tagit på sig ett nytt uppdrag. Vi behöver vara ett parti som många vill engagera sig i och där de som gör det får goda förutsättningar att fortsätta.

Den som lägger sin tid på att vara aktiv i Vänsterpartiet ska kunna räkna med att det är ett i grunden positivt, uppmuntrande och konstruktivt sammanhang. Vi behöver bygga en stark förtroendekultur, där medlemmar tar på sig uppdrag, slutför dem och får höra att de gjort ett bra jobb.

Att hantera konflikter

- Vanlig oenighet
- Hinder för verksamheten

Andra halvan av det här passet kommer handla om konflikthantering. Med konflikt här menar vi inte en vanlig oenighet där folk tycker olika saker, utan en situation som börjar hindra verksamheten.

Det här har förvånansvärt lite att göra med hur oeniga vi är i sak. Det går att ha jättebra verksamhet med massor av skillnader i åsikter, så länge vi är bra på att göra det till en styrka. De föreningar som hamnat i destruktiva konflikter har ofta gjort det över ganska små frågor – eller åtminstone frågor som ser ganska små ut för den som står utanför. Däremot kan de ha laddats med en massa innehåll med tiden.

Som styrelse behöver ni vara uppmärksam på konflikter, för de är lättare att hantera ju tidigare ni tänker medvetet omkring dem. Om det skaver, känns motigt, är lite jobbigt att träffa varandra, då är det läge att fundera på vad som gått snett. Verksamheten ska vara rolig. Ofta går det att axla oket och dra vidare föreningen trots att det inte känns så bra, men det funkar inte i längden.

Att förebygga konflikter

Legitima beslutsprocesser

- Väl förberett
- Klar mötesordförande
- Respekt för fattade beslut

Det som oftast gått fel när en förening gått från oenighet till en dålig konflikt är att det inte känns självklart att frågorna hanteras på ett legitimt sätt. Har föreningen väl diskuterat en fråga och fattat ett demokratiskt beslut i god ordning, brukar de allra flesta kunna leva med att det inte blev precis som de ville just den här gången. Därför är en av de bästa förebyggande rutinerna ni kan ha att vara bra på att fatta legitima beslut.

Man kan behöva damma av kunskaperna om [mötesteknik](#). I det här läget handlar det om att se till att vara tydlig med var i beslutsprocesser man är, att göra medlemmarna trygga med att beslut tas på korrekt sätt. Många gånger kan ett möte handla mer om formerna än sakfrågan när frustrationen har blivit hög. Förekom det med bra guidning genom beslut.

Att förebygga konflikter

Stärk internfeminismen

Föreningar som är bra på internfeminism har mycket gratis med att förebygga konflikter. De råd som finns i handboken leder också till bättre fungerande föreningar på andra sätt. Läs den!

Könsmaktsordningen i partiet är en ständig källa till konflikter, som vi behöver dra undan genom ett systematiskt arbete med att bygga en mer jämställd partiorganisation. Det är inte ovanligt att de blossar upp särskilt i situationer då kvinnor är på väg att ta över fler positioner.

Konflikthantering spelar en viktig roll i de processerna: en skarp tillämpning av Vänsterpartiets organisationsmodell minskar utrymmet för härskartekniker och tvingar fram större jämlikhet i beslutsprocesserna.

I Vänsterpartiet har vi medvetet fört in flera feministiska poänger i vår organisatoriska praxis. Vi har som utgångspunkt att könsmaktsordningen i samhället också finns i vår organisation, och att det därför alltid är relevant att försöka begripa konflikter utifrån kön. Vi har också tagit ställning för att vår organisation behöver ha en högre kvinnorrepresentation i stort, och att det inte är ett problem om män skulle vara underrepresenterade i t ex en styrelse. Den internfeministiska handboken ger utförliga råd om hur den här sortens konflikter kan hanteras i stort och smått.

Att hantera mindre konflikter

- Var schyssta!
- Var lite extra noga med det formella
- Sätt igång bra arbete

Märker ni i styrelsen att det gnisslar lite i diskussionerna, så se till att skärpa till er lite. Var schyssta, särskilt mot den som ser ut att vara i minoritet. Var lite extra noga med det formella, så att inte skilda åsikter i sakfrågor leds över till att bli skilda åsikter i ordningsfrågor. För den som just haft en jobbig diskussion och riskerar att förlora en omröstning spelar det roll om mötesordföranden slarvar eller ser till att det blir ett respektfullt klubbande.

I en del lägen så kan en bra uppgift leda till att man avleds från smågräl. Det kan lätt uppstå frustration kring att man mest snackar om vad som är fel. Lite konkret arbete där man också behöver lösa uppgifter tillsammans kan lösa upp frustration.

Att hantera mindre konflikter

- Bryta mönstret
- Mandat att skydda mötet
- Avrunda i tid

I bilderna ser vi en eskalation av åtgärder som motsvarar en tänkt eskalation av ett konfliktläge. Det är sällan så att vi kan sätta fingret på ”här blev det en konflikt”. Resonera kring dom här åtgärderna.

Bryta mönstret. Ju tidigare ni kan identifiera vad det är som gör det här till något annat och sämre än en allmän diskussion med olika åsikter, desto snabbare kan ni försöka bryta mönstret. Annars är det lätt att gå på försvarsreflexerna och t ex vara insinuant tillbaka.

Mandat att skydda mötet. Kom ihåg att varje gång det blir dålig stämning, sitter det gott om folk på mötet som vill att mötesordföranden ska rycka in och sätta mötet på rätt spår igen. Ibland kan det vara nödvändigt för ordföranden att tillrättavisa deltagare på mötet.

Förolämpningar, nedlåtande attityder och liknande bör aldrig tolereras och ordföranden bör säga ifrån om det sker. Talare som avviker allt för långt från ämnet eller pratar omåttligt länge kan också behöva en tillrättavisning. Givetvis måste ordföranden agera med återhållsamhet och opartiskhet.

Se också till att en diskussion inte drar iväg och plötsligt blir den enda, stora frågan för mötet. Har den fastnat är det läge att ta sig vidare, antingen med ett rakt beslut eller med sikte på att ta upp diskussionen igen lite senare. Då har ni i styrelsen chansen att hitta lösningar, förbereda bättre underlag och resonera lite med folk mer informellt. I första hand är det mötesordföranden som påminner ordföranden deltagarna om vad klockan är, uppmanar dem att fatta sig kort eller föreslår streck i debatten.

Att hantera mindre konflikter

Värderingskonflikter

- Diskutera på rätt plats
- Dra inte för snabba slutsatser
- Hitta gemensam förståelse

Bilden handlar om hur vi kan hantera situationer där en medlem driver åsikter som andra uppfattar som att de drar åt ett rasistiskt eller sexistiskt håll. Det är inte alltid helt lätt att navigera i de situationerna.

En ingång är att diskutera på rätt plats. Ett medlemsmöte är ofta en dålig plats för en plötslig, oförberedd diskussion om vad Vänsterpartiets feminism egentligen betyder. Ett sätt att avföra det där och då är att säga att styrelsen kan diskutera om vi skulle kunna ha t ex en föreläsning på det temat vid tillfälle. Kanske är den bästa platsen för den diskussionen på ett kafé på tu man hand.

Undvik att dra för snabba slutsatser. Den som på mötet avfärdar Vänsterpartiets feminism på ett trist sätt kan vara samma person som på midsommarfesten satte ner foten och höll ett brandtal om jämställdhet. Vi människor är komplexa. Kom ihåg att det här är en person som medvetet valt att inte bara rösta på Vänsterpartiet, utan faktiskt komma med på möten.

Hitta gemensam förståelse. Ibland går det att hitta fram till en politisk samsyn som är mycket större än vad vi hade trott från början. Ibland kan det helt enkelt handla om en praktisk samsyn: att kritik behöver vara konstruktiv och att mötena behöver fungera bra.

Visar det sig i slutändan att det handlar om en värderingskonflikt där en medlem faktiskt står för något helt annat än Vänsterpartiet, då är det kanske läge att gå skilda vägar. Ju bättre vi är på att svara på trista attityder med att själva vara kloka och respektfulla, desto större chans att det går att hantera utan större dramatik.

Samma sak gäller att hantera medlemmar som gång på gång använder härskartekniker. Det kan ibland vara svårt att veta i vilken mån det är medvetet, eller om det handlar om försvarsreflexer för att de upplever sig pressade, men det behöver i vilket fall hanteras.

Att hantera mindre konflikter

Kommer inte vidare trots åtgärder

- Distriktet
- partiradgivningen@vansterpartiet.se

Den här bilden är tänkt som en övergång till hantering av större konflikter. Här ska du resonera om vad som är rimligt att föreningen själv hanterar och när det är dags att be om hjälp.

När styrelsen har jobbat med konflikten, tycker att dom har förklarat formerna, upplever att det finns dom som tar över möten med sina frågor trots att man har avgjort frågorna, är det dags att prata med någon.

Distrikten är lite olika starka, och inom ett distrikt är man bra på olika saker. Partiföreningsstyrelserna ska börja i den änden eftersom man inte kan veta på förhand vilka som kan ge bra stöd. I bästa fall finns stödet som behövs där. Annars kan distriktet avgöra om man behöver gå vidare till partiet centralt.

På central nivå tar man kontakt genom att mejla till partiradgivningen@vansterpartiet.se. Det är hos organisationsenheten man hamnar då. Centralt har vi rutiner för konflikthantering.

Att hantera större konflikter

- Centrala rutiner som fungerar
- Bra att känna till
- Styrelsens roll: stötta bra former

Poängen med att gå igenom hur partiet centralt arbetar med konflikthantering är flera. Dels att skapa en känsla för att vi fixar även det som kan kännas hopplöst. Dels för att dom ska ha kännedom om vad som kommer att hända om dom har otur att behöva den hjälpen. Också för att dom ser att råden dom fått om vad dom ska göra också har bäring på hur vi jobbar centralt.

Det finns goda skäl till att den centrala nivån är viktig vid allvarliga konflikter. Dels kan lokala konflikter ha för mycket av personkonflikter i sig, och även om de finns i en partiförening finns det ofta personkopplingar till distriktsnivån. Men sedan har också den centrala nivån en typ av auktoritet som kan användas mycket konstruktivt vid konflikter, och en stor erfarenhet. Vi vet helt enkelt att våra konflikthanteringsmetoder fungerar.

Det kan vara svårt att riktigt hitta sin roll som styrelse när man får hjälp utifrån. Man är sannolikt som styrelse eller delar av styrelsen en del i konflikten, även om man inte haft ont uppsåt. Den roll som kan vara bra för partiföreningsstyrelsen att inta är att hjälpa till att stötta formerna, hur man kommer överens om att jobba, att hålla mötesformalia, att strama upp beslutsprocesser. Kan alla komma överens om bra former för att lösa konflikten, har vi kommit långt.

Att hantera större konflikter

- Fokuserar på verksamheten
 - Fokuserar på framtiden
 - Belönar inte bråkande
1. **Fokuserar på verksamheten.** Syftet med konfliktlösning är att förmå vänsterpartister att fokusera på partiets verksamhet. När vi förmår folk att jobba tillsammans finns också bättre möjligheter att bygga bättre relationer mellan människor som har konflikter.
 2. **Fokuserar på framtiden.** Det är ofta svårt att komma överens om hur historien har sett ut, men enklare att komma överens om vad som behöver göras. Bra konflikthantering kan oftast inte ge upprättelse, men det kan ge ett samarbete som fungerar.
 3. **Belönar inte bråkande.** Vi lyssnar på argumenten, inte volymen. Det är viktigt för att inte uppmuntra till ett okamratligt uppträdande och därmed till fler konflikter.

Att hantera större konflikter

- Interna konflikter internt
 - Utgår från vår organisation
 - Feministiska analyser
4. **Interna problem internt.** En konflikt som spillt ut i offentliga gräl, på Facebook eller i lokalpressen, är mycket svårare att hantera. Det finns få saker människor fruktar så mycket som att förlora ansiktet inför andra, och när den processen satts igång innebär det ofta en ond spiral. Kruxet för oss på central nivå är att vi ofta får reda på konflikter först när de blir offentliga. Här kan ni hjälpa till genom att sjäva hålla saker internt och be om hjälp innan en konflikt riskerar att bli offentlig.
 5. **Utgår från vår organisationsmodell.** Vänsterpartiet har en tydlig organisationsmodell, som också är vår utgångspunkt vid konfliktlösning. Den ger till exempel bra svar på hur vi ska kunna få till en legitim beslutsprocess.
 6. **Feministiska analyser.** Könsmaktsordningen finns ofta närvarande som en komponent i våra interna konflikter. Vi försöker alltid hålla ett öga på det.

Avrunda gärna med att än en gång poängtera att avsnittet om större konflikter inte har handlat om vad styrelserna ska göra, utan om att de ska veta hur tankegångarna kommer gå om de en dag behöver hjälp från distriktet eller riksorganisationen.

Fika & diskussion

- Tillbaka till förtroendekulturen!
- Fyra frågor i deltagarhäftet – diskutera tillsammans

Det vi framförallt vill att styrelserna ska fungera är den första halvan av det här passet, förtroendekulturen. Försök därför göra en övergång där du säger att vi nu har pratat om konflikthantering och olika jobbiga situationer som de flesta partiföreningar inte alls är i. Är det någon förening som känner att de har en besvärlig konflikt att hantera, är det här nog inte heller rätt ställe att sätta igång den diskussionen.

Däremot kan alla styrelser behöva diskutera förtroendekultur, både för att förebygga konflikter och för att det är ett sätt att göra det roligare att vara aktiv i föreningen. Poängtera gärna att tanken inte är att de måste dra fram allt som någon gång funkade dåligt de senaste åren. Orsaken till att vi behöver bli bättre på att diskutera det här är att det gör stor skillnad att lyfta föreningen från att vara OK till att faktiskt ha en stark och medveten förtroendekultur.

Deltagarhäftet innehåller fyra ganska öppna frågor, som mest är tänkta att hålla dem till ämnet.

3. Vårda, välkomna, värva

Våra steg i arbetet

- Analysera
- Vårda
- Välkomna
- Värva
- Utvärdera

Det här momentet är baserat på handledningen i medlemsvård. Presentera här tankarna kring att vi har valt att lägga upp den handledningen som en trestegsmodell, med en prolog och en epilog.

Vi vill göra en poäng här med tågordningen. Första steget är att se till att de som redan är i föreningen har det bra och känner att de gärna vill dra med fler. Andra steget är att vara bra på att ta emot de som redan kommer till Vänsterpartiet. När de bitarna är på plats kan man börja värva aktivt. Då vet man att de nya medlemmarna kommer bli väl omhändertagna och att chansen är stor att de kommer vilja stanna.

Analysera möjligheterna

Vilka medlemmar har vi?

- Aktiva
- Kön
- Ålder

Analysen av medlemskadern måste inte vara ett stort och omfattande arbete. Den kan vara ganska enkel och inte ta särskilt mycket tid och kraft i anspråk. Precis som med annat så bör man anpassa ambitionerna efter vilka resurser styrelsen har, tidsmässigt såväl som kunskapsmässigt.

Medlemsregistret är ett bra verktyg. Resonera kring vad man kan hitta för information om medlemmarna i det. Tipsa om att regelbundet läsa igenom registret och titta på informationen om de nya medlemmarna.

Resonera också om den typ av information man inte kan utläsa av medlemsregistret och hur man kan ta reda på mer, och vad som är relevant information. Enkätverktyg finns på nätet, t.ex. Google Forms, om det är många frågor man vill ställa kan det vara bra att ha ett verktyg som samlar informationen på ett lättbearbetat sätt. Tipsa om att ”less is

more”, dvs, ställ inte för många frågor som ”kan vara bra att veta”. Tänk igenom varför man ställer en fråga.

Syftet med att ta reda på mer om föreningens medlemmar är att dels få veta vilka förväntningar, förslag och förhoppningar medlemmarna har för verksamheten i föreningen, dels att ta reda på om medlemmarna kan tänka sig att aktivera sig mer genom att deras kompetenser och erfarenheter tas bättre tillvara i föreningens arbete.

Analysera möjligheterna

Vad brukar vi göra?

- Aktiviteter
- Tid
- Plats

Resonera också kring vad föreningen brukar göra. Finns det olika typer av aktiviteter att välja mellan? Är aktiviteterna till bara för medlemmarna, eller har ni också utåtriktade aktiviteter?

Resonera också på när och var man brukar hålla möten. Vilka kan tänkas ha svårt för just de tiderna? Är det en bra och lättillgänglig lokal? Varierar man dagar, tider och platser för aktiviteterna? När är i så fall uppslutningen som störst? När är medlemsuppslutningen som mest varierad?

Vårda

Under den här rubriken ska du resonera kring hur viktigt det är att dom medlemmar som redan finns och särskilt de som nyss har kommit fungerar bra i föreningen, hittar sin plats och trivs. Det är viktigt att så många medlemmar som möjligt blir kvar i aktivitet, annars får vi stor genomströmning av medlemmar och behöver värva massor av nya. Det är poängen med att vi börjar i änden att vårda, istället för att börja med att värva.

Vårda

Alla möten ska vara ett bra första möte

- Använd arrangemansmanualen
- OK, inte årsmötet
- OK, inte kommunala gruppen

Här ska du resonera om kvaliteten på möten och om det finns mer lämpliga eller olämpliga möten att komma ny till. Självklart är inte avsikten att ”förbjuda” nya medlemmar till nån typ av möten. Men man kanske måste tänka på att årsmötet och kommunala gruppens möten har saker som måste avhandlas och är inte så lätta att anpassa till nya. Eller så behöver man vara beredd på de mötena när nya dyker upp. Det finns dock anledning till att vara tydliga med vad och för vilka ett möte är till för. Många som blir medlemmar förväntar sig att, äntligen(!) få ordentligt med chanser att prata politik. Resonera om det i förhållande till att planera aktiviteter.

Tipsa om [arrangemansmanualen](#), bli inte för detaljerad här.

Ett bra möte är också väl genomfört. Därför är förberedelser och vana mötesordföranden bra. Osäkerhet om formerna kan lätt skapa olust. Här kan du referera tillbaka till genomgången om väl förberedda möten, och påminna om att det finns en [Handledning i mötesteknik](#).

Vårda

- Känsla av samhörighet

Resonera kring vikten att känna samhörighet och att bli sedd. Resonera om hur man kan medvetet arbeta som styrelse för att få medlemmarna känna sig välkomna och sedda redan vid sitt första möte, och ges möjlighet att få ingå i det sociala sammanhanget.

Några tips är att ha en eller flera mötesvärdar. Det vanligaste är att föreningens ordförande kan vara den som säger hej och hur är det, men har man en större förening så kan det vara bra att förstärka upp med flera personer som är beredda på att ha den rollen. De som agerar mötesvärdar behöver kanske pyssla mindre med att koka kaffe och sätta upp utrustning, så att de kan vara helt tillgängliga för att söka upp de precis kommit in i lokalen.

Resonera också kring hur man kan i samtal inkludera nya, t.ex. att ställa frågor mer än att själv påstå, låta den som senast kom få samtalsbollen.

Resonera också kring hur medlemmar som passerar men inte tänkt delta i en utåtriktad aktivitet kan känna samhörighet. Även om medlemmen inte kunde delta behöver denne känna sig som en i gänget när dom passerar t.ex. en flygbladsutdelning.

Vårda

Rätt person på rätt plats

- Alla är olika
- Lägg upp verksamheten efter människorna
- Ingen kan göra allt – men alla kan göra något

Resonera kring hur man lägger upp verksamheten efter medlemmen och inte tvärtom. T.ex. att förstå att alla är olika, bra på olika saker, intresserade av olika saker, har olika mycket tid.

Ett bra tankesätt kan vara att det är bra om så många medlemmar som möjligt deltar i någon aktivitet ibland, hellre än att ha en mindre kärna som kommer varje gång.

Några medlemmar vill kanske inte komma på möten alls, utan vill göra insatser på andra sätt. Låt aktivisten som helst vill träffa människor ute få slippa sitta i äldrenämnden, och låt den blyga få sköta föreningens sociala medier i stället för att dela flygblad.

Förmedla att föreningen har en uppgift för alla och att alla kan bidra på sitt eget sätt och i den omfattningen som de själva önskar. När en medlem väl deltagit i ett välfungerande möte eller rolig aktivitet har steget ytterligare minskat för att senare kanske våga axla mer formella föreningsuppgifter.

Som ny medlem kan det kännas ovant och svårt att självmant ta på sig en arbetsuppgift, därför kan det vara bra om styrelsen fördelar några arbetsuppgifter. Fråga utan att det framstår som ett krav – ”är det här

Du kan också resonera om att man behöver som styrelse/ arrangörer hantera att alla inte kommer vilja komma på alla slags aktiviteter. Har man fel förväntningar på hur mycket och vad medlemmarna kommer på? Framförallt kan det vara viktigt att inte som arrangörer av aktiviteter uttrycka sin besvikelse i närvaro av dom som faktiskt kom.

Välkomna

Under den här rubriken ska du resonera kring att välkomna nya medlemmar.

Välkomna

Du är varmt välkommen!

- § 2. Var och en som vill verka för Vänsterpartiets politik kan bli medlem.

Här ska du resonera om att det är många som kvalar in som möjlig medlem i Vänsterpartiet. Vill man bara verka för vår politik så är man rätt här. Styrelser behöver därför se till att man känner att man passar in i partiet oavsett hur man annars är. Medlemmen kan vara 16 år eller 85 år, gilla raggarbilar, tweedkostymer eller Backstreet Boys återföreningsturné. Hen kan tycka att Victoria ska rädda monarkin eller att vinster i välfärden inte är en så dålig idé egentligen. Så länge hen tycker att Vänsterpartiet i huvudsak är på rätt spår och delar de övergripande värderingarna är man varmt välkommen som medlem.

Det behöver vara tydligt på alla aktiviteter, såväl öppna som interna. Det handlar om att Vänsterpartiet är ett parti som är på väg att bli större. Vi är från alla möjliga håll i samhället, och samlas kring ett politiskt projekt.

Välkomna

Budskapet till en ny medlem

- Vi är glada att du vill vara med i Vänsterpartiet.
- Det ger mycket att vara politiskt aktiv. Det är roligt, meningsfullt och du lär dig mycket om sitt samhälle.
- Vi vill gärna att du ska hitta en bra roll i partiföreningen, som passar just dig.

Resonera om hur man kan ge den nya medlemmen ett välkomnande. Att vi är glada för att vi blir fler. Att vi är övertygade om att medlemmen ska få ut mycket av medlemskapet. Men framförallt att vi ska se till att vi ska passa ihop, att vi ska hitta en bra roll för medlemmen.

Det är bra att tänka på att den nya medlemmen inte har en aning om vårt inre liv när hen kommer till föreningen/ partiet. Medlemmen har sannolikt ingen aning om var man tar upp olika saker och hur partiet fungerar. Det är bra att inge en känsla av att det löser sig, att vi guidar

varandra genom frågetecken som kan dyka upp. För en styrelse handlar det om att skapa ett klimat där det är ok att ställa frågor och att man får känna det är ok att vara nybörjare. En sak som kan vara bra att tänka på är att man ofta har någon som är ny på en sak när man har möten och aktiviteter.

Resonera om att hitta en bra roll för medlemmen. Det handlar om att börja med att höra efter vad medlemmen vill och kan och att försöka se till att det finns uppgifter som funkar utifrån dom förutsättningarna.

Välkomna

Den första kontakten

- Välkomstbrev
- Ring och kolla läget
- Föreslå en fika

Resonera kring hur den första kontakten bör vara. Från partiet centralt går det ut ett välkomstbrev, men det är i partiföreningen medlemmen kommer att ha sina aktiviteter och sitt sociala sammanhang. Det första intrycket är viktigt, och det är viktigt att det inte dröjer. En person som har valt att gå med i Vänsterpartiet för att förändra världen vill ju börja göra det snarast. Risken är stor att om inget händer så söker personen sig någon annanstans där den kan vara aktiv.

Erfarenheterna från att aktiviteter som personlig kontakt och medlemsutbildning är att dom medlemmarna som fått det i mycket högre utsträckning blir aktiva och stannar kvar i partiet. Brev och e-post är sånt som många får som adresserad reklam. Ett telefonsamtal där man välkomnar, lyssnar och kanske föreslår en fika eller att ta sällskap till nästa partiaktivitet ger känsla av att just den medlemmen är viktig för föreningen. Ett sms

Här kan det vara ett bra tillfälle att nämna hur bra det är att hålla koll på medlemsregistret, igen. Där finns informationen om nya medlemmar.

I bilagan *Checklista för att välkomna nya* har vi samlat en hel del tips om hur man kan göra för att upprätta en bra relation till nya medlemmar, och lägga sig på en rimlig nivå från början.

Välkomna

Rutiner för att prata med nya

- Styrelsen?
- Särskild grupp?
- Medlemsansvarig?

Koll på medlemsregistret gör stor skillnad!

Här ska du resonera om hur man i styrelsen kan organisera välkommandet. Ansvaret ligger självklart hos styrelsen, men man kan lägga ut arbetet på lite olika sätt.

Resonera om att rutiner är bra för att slippa uppfinna hjulet varje gång. Dom kan gärna använda checklisten som en utgångspunkt för sina egna rutiner. Kan dom skapa en rutin för vem som gör vad när en ny medlem kommer till föreningen? Behöver dom en särskild grupp? Hur har man gjort med medlemsansvarig, är uppgiften enbart att sköta medlemsregistret? Kanske är det inte samma person som är en fena på registret som är den där sociala personen som är den där nyfikna personen som gärna ringer nya medlemmar?

Den medlemsansvarige har en nyckelroll här, oavsett hur styrelsen har organiserat välkommandet i övrigt. Det är i medlemsregistret man får kännedom om nya medlemmar och som ser till att nya uppgifter alltid är registrerade. Hur ofta man kollar medlemsregistret och vem som ska ha uppgiften att kontakta nya medlemmar är centrala delar i en rutin för att välkomna nya medlemmar.

Välkomna

Checklista för att välkomna nya

Det här är en bild av checklisten för att välkomna nya medlemmar som finns i slutet av deltagarhäftet. Introducera den.

Diskussioner

Förklara diskussionsfrågorna. Poängtera att poängen inte är att de ska göra allt imorgon, utan att hitta ett eller par steg framåt.

Värva

Nu har deltagarna haft diskussion igen och den bröt sviten vårda, välkomna, värva precis före ”värva”. Det är ytterligare ett sätt att poängtera att dom två första v:na, vårda och välkomna, är viktiga före en medveten värvningsinsats.

Värva är nåt mer än att ha kontaktuppgifter tillgängliga för att folk ska själva ta initiativet till att gå med. Det är att medvetet söka upp personer som önskar ska gå med.

Dom kommande bilderna handlar om vad man ska fundera på när man tänker ge sig in på att värva fler medlemmar till partiföreningen.

Värva

Varför vill ni bli fler?

- Fler resurser, nya kunskaper
- Flera projekt samtidigt
- Förändra samhället

Resonera kring varför man ska värva. Det är kanske inte alltid av samma skäl man vill värva, och det kan vara bra att ha det klart för sig när man ger sig in i ett värvningsprojekt.

Resonera gärna kring om många medlemmar i sig är ett självändamål. Det finns de som ”bara” vill betala medlemsavgiften, är det den typen av medlemmar vi vill aktivt söka upp för att få fler av? Det beror ju på vad målet är med att ha medlemmar.

Har man en politisk strategi där man tänkt sig att vara en rörelse av människor som tillsammans arbetar för att förändra hur människor resonerar om vad som är problem behöver man många medlemmar som är beredda på att göra en insats för det. Det kan fortfarande handla om att man inte hinner göra mer än några saker, kanske är det bara aktivitet i sociala medier den potentiella medlemmen kan göra. Poängen här är att när man resonerar mer om varför man vill att en person ska bli medlem så kan man lättare veta vilka personer man söker och man ger också signaler till den man värvar om varför man frågar denne. Det i sig ökar chanserna att den som väljer att bli värvad blir en aktiv medlem.

Värva

Riktad värvning

- Där vi har väljare
- De som saknas
- Till en verksamhet

Här ska vi resonera kring hur vi riktar värvning. Vi har ju konstaterat att värvning är något medvetet och aktivt, och därför är det också bra att rikta insatsen.

Det kanske känns självklart att vi värvar bland de som har röstat på oss, men ibland tycker folk att fler borde övertygas. Vi ska dock övertyga om att jobba på ”dom lägst hängande frukterna”, dvs dom som är lättast att värva. I senaste riksdagsvalet hade vi 356 331 väljare, och vi har bara omkring 18 000 medlemmar. 95% av våra väljare är ännu inte medlemmar alltså, och dom borde vara lättare att värva än andra partiers väljare. Prata gärna om poängen att göra det lätt för sig också.

Resonera gärna också kring om det är grupper av människor som saknas i föreningen. Vi har tidigare pratat om hur olikheter berikar. Även om det inte är omöjligt så är det ändå svårt för en äldre person att övertyga i gruppen unga, hur mycket än den personen har rätt i sak. Vi behöver också olika personers olika erfarenheter som en del i pusslet att förstå människors skilda situationer.

Eftersom vi tar ett medvetet och aktivt beslut om att värva så har vi inte tänkt att värva nya medlemmar till passivitet. Resonera också kring vikten av att det finns verksamhet att värva medlemmar till. Än mer aktuellt är det är att man inte värvar folk för att dom ska komma för att själva hitta på vad dom ska göra. Är man inte inne i partiverksamheten är det osannolikt att man vet vad man skulle kunna hitta på. Om man har turen att hitta och värva medlemmar som är organisatoriskt drivna så kommer dom snart att bli aktuella till styrelsen. Men man bör låta dom få vara nybörjare ett tag först och känna sig för.

Värva

- Ställ frågan!

Många folkrörelseorganisationer har gjort erfarenheten att det främsta skälet till att en sympatisör inte tar steget och blir medlem är att den aldrig har fått frågan. Uppmana föreningsstyrelserna att ställa den!

Resonera lite om varför vi vänsterpartister ibland kan vara mycket försiktiga och kanske också lite blyga. Eller tycka att folk borde förstå själva och ta initiativet. Eller att vi känner oss som bilhandlare när vi ställer frågan.

Det är ett fokus på våra egna känslor vid värvning. Eftersom det finns undersökningar på att många sympatisörer till olika rörelser inte går med för att dom inte fått frågan så finns alltså en potential här. Oron inför att man är för framfusig kan avhjälpas av att den som värvar är istället fokuserad på den man vill värva. I ett lyhört samspel så hamnar man oftast rätt. Att inte krångla till det och ställa frågan rakt är sällan heller respektlöst, det finns ju ett utrymme att tacka nej.

Värva

Varför går folk med?

- Delar värderingar
- Rörelsen gör skillnad

Påminn om varför folk går med. När vi ställer frågan till medlemmar om varför så är det sällan frågor som handlar om vad vi har drivit i utbildningsnämnden, utan det är oftast de stora dragen som gjort att vi har gått med. På 70-talet sånt som Vietnamkriget, dagskampen, kärnkraftsmotståndet, 90-talet EU-frågan och det samhälle vi fick i bakvattnet av massarbetslösheten, på 10-talet rasismen och högerextremismens framfart. För att vi vill ha ett annat samhälle, för att vi tror på att organisera oss i rörelser för att uppnå det. Det gör också att det är vad vi ska snacka om när vi värvar. Möjligheten att göra skillnad.

Värva

Verktygslåda för medlemsvärvning.

Sist i deltagarhäftet finns *Verktygslåda för medlemsvärvning*. Presentera den.

Utvärdera

- Hur gick det i lördags
- Vad brukar funka?
- Hur förändrades föreningen under året?

”Vad hjälper det att galoppa om det går åt fel håll?” ska norrmannen Nansen ha sagt. Resonera kring poängen med att utvärdera arbetet. Det

handlar om att fortsätta göra det som funkar, fundera på varför en aktivitet inte fick det resultat som man trott. Även en misslyckad aktivitet är bra om man lär sig något av den. Det kan också vara bra om man vet varför en aktivitet inte gick bra. Det kanske bara var fel läge, under andra förutsättningar kanske den hade fungerat. En väl fungerande aktivitet kanske inte fungerar i framtiden för att nåt annat har hänt. Poängtera att det handlar om att försöka lära sig att använda tid och resurser rätt.

Handledningen

Presentera handledningen *Vårda Välkomna Värva - så blir vi fler!*

Där kan styrelserna fördjupa sig i det som tagits upp under det sista momentet idag. Den är ett bra tips generellt men särskilt till föreningarnas medlemsansvariga. Här finns många verktyg samlade.

<http://www.vansterpartiet.se/resursbank/varda-valkomna-varva>

Fortsatta kursen

Träff 3 kommer handla om kommunikation, sociala medier och planering. Skriv gärna upp datumet om du vet det!

Uppgift till träff 3

Som kursledare ska du få information om det distrikt där partiföreningsstyrelserna du utbildar kommer att ta på sig att hantera hemuppgiften.

Instruera föreningsstyrelserna enligt följande:

Ha ett styrelsemöte på två timmar där ni går igenom det här deltagarhäftet igen och följer upp diskussionerna idag med konkreta beslut. Utse en mötessekreterare som tar ordentliga anteckningar över det ni kommer fram till och diskutera så att ni är överens om formuleringarna.

Frågorna finns sist i deltagarhäftet. Skicka protokollet/anteckningarna till distriktet!

Tack för idag!