

Strategidokumentet utvärdering 2024

KLIMAT
VÄLFÄRD
FRAMTIDSTRO

VÄNSTERPARTIETS 45:E KONGRESS
8-12 MAJ 2024 JÖNKÖPING



Innehåll

Vad är strategidokumentet?.....	3
Del 1 En större roll för Vänsterpartiet.....	5
Del 2 Roligt och effektivt arbete.....	8
Del 3 Ett brett ledarskap.....	11
Avslutning.....	12
Punkter i strategidokumentet.....	14

Vad är strategidokumentet?

Vänsterpartiets strategidokument beskriver vad partiet ska göra på medellång sikt, ungefär tio år. Vi har andra dokument och program som beskriver inriktningen på längre sikt – exempelvis partiprogrammet – och på kortare sikt - verksamhetsplaner som beskriver arbetet på ett eller två års sikt. Vänsterpartiet har hittills skrivit två strategidokument. De har använts som en ram för de verksamhetsplaner som partistyrelsen gjort sedan 2012.

Det första strategidokumentet (2012)

År 2010 hade Vänsterpartiet minskat i fyra på varandra följande val. Partiet var i en djup svacka med internt misstroende och konflikter. Samtidigt hade Sverige fått en högerregering under Fredrik Reinfeldt som var ute efter – och lyckades – att ändra grunderna i välfärdsstaten.

Partistyrelsen tillsatte i oktober 2010 en Framtidskommission, som skulle ta fram förslag om hur Vänsterpartiet kunde vända utvecklingen och börja växa igen. Kommissionen intervjuade enskilda medlemmar, ombudsmän, kommun- och regionråd, träffade partiföreningar och distrikt, ordnade regionala konferenser och genomförde en enkätundersökning. Efter ett års arbete presenterade Framtidskommissionen en rapport, en lista med förslag som lades på partistyrelsens bord – och ett dokument som kongressen kunde motionerna på och besluta om – Strategidokumentet.

Det dokument som kongressen 2012 fattat beslut om innehåller på många sätt grunderna till ett kraftigt förändrat vänsterparti. Dokumentet beskriver ett parti som inte längre siktade på att vara en intellektuell kritiker av socialdemokratin utan istället att kunna ta plats som ett stort, centralt och mäktigt parti, ett parti som måste växa medlemsmässigt, röstmässigt, i inflytande och makt. När Vänsterpartiet summerade vad som hänt efter åtta års arbete med Strategidokumentet var det tio punkter som man tog fasta på. Partiet hade förändrats, på sätt som var förvånande kraftfullt.

Vänsterpartiet hade:

1. Prioriterat ett fåtal centrala frågor såsom vinster i välfärden, och började mycket tydligt att förändra samhällsdebatten
2. Fått 50 procent kvinnor som representanter – som första parti i Sverige – på samtliga nivåer från partiföreningsstyrelser och kommunfullmäktigegrupper till riksdagen och verkställande utskottet.
3. Genomfört ett generationsskifte och gått ifrån att vara riksdagens äldsta partier till ett av de yngsta – och samtidigt fått en andel med ”annan etnisk bakgrund” som motsvarade befolkningen i stort.
4. Infört en partiskatt som kraftigt ökade inkomsterna till partiet på lokal, regional och riksnivå, och som därmed tillät partiet att satsa på att bygga organisationen,
5. Genomfört stora satsningar på organisation och studier genom vänsterskolan och partiföreningsskolan
6. Börjat skapa en partikultur som bygger mindre på internt positionerande, skrivelser och misstroende och mer på förtroende dialog och konflikthantering.
7. Kommunicerat vad vi åstadkommit, och inte bara vad vi vill i framtiden – framförallt bland de cirka 80 reformer vi förhandlat fram med regeringen Löfven.
8. Använt ett enklare språk som inte bara de redan insatta i en mindre vänsterkultur förstått
9. Gjort det mycket enklare och mer välkomnande att bli medlem i partiet – och under perioden vuxit från 11 000 till 28 000 medlemmar.

10. Blivit mer populära och fått ett ökat förtroende som parti – med ett kraftigt ökat förtroende för partiet i sin helhet och partiledaren, och även ökat valresultat på kommun-, region- och riksnivå.

(ur *Framtidskommissionens Slutrapport 2020*)

” Partiet hade förändrats, på sätt som var förvånande kraftfullt. ”

Det andra Strategidokumentet (2020)

Efter valet 2018 hade många av de saker Vänsterpartiet siktat på för egen del gått åt rätt håll: partiet hade vänt sin tillbakagång i val lokalt, regionalt och på riksnivå, vuxit kraftigt i medlemstal och sågs av omvärlden som en succé. Om det såg bra ut för Vänsterpartiet var den politiska situationen i Sverige mycket mer problematisk: den rödgröna sidan fick ingen majoritet heller detta val. Istället fortsatte Sverigedemokraterna att växa och regeringen Löfven valde valt en ny inriktning, ett samarbete med Centerpartiet och Folkpartiet som visade sig bli en av de mest högerinriktade regeringar som Sverige sett. Sverige – och därmed Vänsterpartiet - hade börjats glida röstmässigt isär med stora skillnader mellan stad och land. Borgerlighetens nyliberala offensiv var över - nu inleddes kulturkriget. Det var en ny politisk situation.

De allra flesta interna mål från Strategidokumentet 2012 hade också uppnåtts. Partiet behövde utvecklas på andra områden. När partistyrelsen i november 2018 tillsatte sin andra Framtidskommission var det för att både diskutera och navigera i den nya politiska situationen och för att fortsätta partiets interna utveckling.

Kommissionen genomförde en enkät som fick svar från hela 4604 medlemmar, genomförde djupintervjuer med nyckelpersoner ute i partiet, reste runt och höll möten med partiföreningar, distrikt, region- och kommunalgrupper. Ur det arbetet kristalliserades två teman: nödvändigheten av att bryta Sverigedemokraternas framgång och förändring av det geografiskt uppdelade politiska landskapet samt att få fungerande partiföreningar med intressant och politiskt effektiv verksamhet.

I den stora enkät som genomfördes i början av 2019 fick partiet högst betyg för sin partiledares insats på riksnivå. Lokalt ansåg medlemmar att partiet var ganska bra på att diskutera aktuella frågor, politisk och förslag som intresserade dem och att välkomna medlemmar. Minst nöjda var medlemmar kring partiets förmåga att använda partiföreningarna effektivt, ha rätt förväntningar på sina medlemmar och att organisera fester, konserter och möten.

Under arbetets gång konstaterade Framtidskommissionen att många vänsterpartister tycker att deras uppdrag är väldigt krävande, att det saknas en tydlig utbildning och att partikulturen fortfarande gör det svårt att skapa en inriktning och få saker gjorda. Därför blev ledarskapsutbildningar, strategisk planering, digitala verktyg och en uppgradering av partiets arbetsgivarroll alla fokusområden för den interna utvecklingen. Till det lades tunga strukturfrågor som en genomgång av distriktens uppgifter och partiföreningarnas storlek.

Om den första Framtidskommissionen ägnade sig åt lågt hängande frukter (både väljarmässigt och internt) tog sig den andra Framtidskommissionen an riktigt tunga uppgifter: att förändra det politiska landskapet, skapa en modern folkrörelse och ett brett och kapabelt ledarskap. När kongressen 2020 antog partiets andra Strategidokument var det starten på ett förändringsarbete som på en rad punkter skulle förändra partiets sätt att arbeta och fungera. I de kommande kapitlen går vi igenom hur.

”[...] att förändra det politiska landskapet, skapa en modern folkrörelse och ett brett och kapabelt ledarskap.”

Strategidokumentet 2020

I detta stycke följer en beskrivning av hur partiet arbetat med Strategidokumentet från 2020. Dokumentet är formulerat för att kunna åstadkommas på medellång sikt, dvs ungefär tio år. Det innebär att det inte är tänkt att vara färdigt nu när det gått fyra år. Därför är flera av delarna inte påbörjade än. Det är inget misslyckande utan ett sätt att planera genomförandet realistiskt.

Del 1

En större roll för Vänsterpartiet

”Vänsterpartiet behöver spela en ny roll och ta större utrymme i svensk politik. Många människor har fått sitt hopp om ett bättre samhälle stukat av en ekonomisk politik som präglas av åtstramningar och passivitet inför samhällsproblemen. Det har gett ett utrymme för aggressiva högerkrafter att kanalisera människors frustration till nya delvis konstruerade konfliktlinjer, till exempel utifrån klassförakt, rasism eller motsättningar mellan stad och land. Socialdemokratiska partier runt om i Europa har samtidigt sett sitt stöd falla i takt med att de tappat intresset för att faktiskt förändra samhället i en riktning som gagnar den stora majoriteten av oss invånare”.

Så inleds den första av tre delar ”En större roll för Vänsterpartiet”, eller det man skulle kunna kalla det politiska stycket i 2020 års Strategidokument. Vad är det för parti Vänsterpartiet behöver vara i en situation där högernationalistiska partier styr inriktningen och socialdemokratiska partier inte längre vill förändra samhället? Och vad menas med den nya rollen för partiet? Kongressbesluten 2020 gav flera svar:

a) Fokus på jämlikhetspolitik och ekonomisk förändring

Vänsterpartiet ska prioritera arbetet för ett ”långsiktigt ideologiskt skifte för ökad jämlikhet” för att ”förändra dagordningen i debatten”. Om partiet ska lyckas bryta Sverigedemokraternas inflytande över samhällsutvecklingen behöver det ”skapa en politisk situation där ekonomisk förändring är inom räckhåll, för att det ska bli betydelsefullt för människor att i första hand rösta för det”.

Sedan Strategidokumentet antogs har Vänsterpartiet på riksnivå haft tydligt fokus på ekonomisk förändring och en rad jämlikhetsfrågor - hyror, pensioner, livsmedelspriser, sjukförsäkringen, elpriser och regeringens nedskärningar i sjukvården.

För att kunna ha ett tydligt fokus, kunna ta fram nya förslag och utspel snabbt har partiet

tillsatt det s.k. Reformteamet, en grupp av förtroendevalda i riksdagen som tillsammans med tjänstemän för en sammanhängande ekonomisk politik som tilltalar fler och har en tydlig vänsterinriktning. Riksdagsgruppen har haft en rad utvecklingsarbeten för att få fokus på partiets stora frågor. SKR-gruppen har tagit initiativ till "Vänstern i vården", en samordning av partiets regiongrupper kring vårdfrågan.

b) Mer vågade förslag

Partiet behöver sticka ut gentemot andra partier genom att "lyfta fram de stora förändringar vi vill se i samhället, snarare än fokusera på mindre reformer som kan ta oss dit prioritera lite mer ovanliga och vågade politiska förslag. Här har det funnits en överdriven rädsla för att lägga förslag på större förändringar eller för att bli kallade oseriösa av andra partier." Det "en bred grogrund för en socialistisk och feministisk samhällsanalys i Sverige, också hos många som inte ens uppfattar sig som särskilt vänster. Klimatfrågan betyder att fler och fler ser att stora förändringar är den realistiska vägen framåt."

Många av de större förslag som Vänsterpartiet gjort har när de lagts brutit tydligt med andra partiers positioner. Det gäller partiets stora strid om marknadshyror och pensioner under 2021, men också Sverigepriser på el, reglering av matjättarna, kritiken av marknadsskolan, ett nytt ekonomiskt ramverk för staten, stora klimatinvesteringar, krav på att avbryta det militära samarbetet med Israel och ställa Netanyahu inför rätta för krigsbrott. I många av dessa fall har vi fått fler partier med oss efter hand, men Vänsterpartiet kan inte direkt "sägas ha en rädsla för att lägga förslag på större förändringar".

"I många av dessa fall har vi fått fler partier med oss efter hand, men Vänsterpartiet kan inte direkt "sägas ha en rädsla för att lägga förslag på större förändringar."

c) Bygga förtroende och ha fler samtal med fler

Samtidigt som partiet behöver skilja ut sig och driva jämlikhetsfrågor och stora samhällsförändringar målmedvetet behöver det språkligt och beteendemässigt vara välkomnande och begripligt för de som inte tillhör en vänsterkultur. "Varje rörelse utvecklar ett språk för sin världsbild. Samtidigt som det gör att vi förstår världen bättre tillsammans kan det också vara en tröskel för den som är ny." För att förändra dagordningen behöver partiet breddas och "bygga förtroende hos många av de som idag är ideologiskt osäkra. Vi behöver ha en roll och ett tilltal som öppnar för fler att börja se sig som vänster". För att bryta extremhögerens polarisering mellan vanliga människor behöver vi peka ut "ett fåtal makthavare som motståndare." Vänsterpartiets representanter behöver vara duktiga på att föra samtal med människor som inte redan definierar sig som vänster – och våra förslag och handlingar måste bygga "entusiasm hos de som står oss nära och respekt hos de som är en bit bort samtidigt".

Vänsterpartiet har sedan 2020 arbetat mycket med direktkommunikation. Stora delar av varje valrörelse utgörs av ringkampanjer och dörrknackning. För att stärka våra företrädare finns utbildningar och manualer som handlar specifikt om det. Websända frågestunder med partiledaren och andra representanter liksom aktivt svarande i

kommentarsfält är vanligt. Vi har gjort satsningar på egna medier med poddar som ”Det här snackar vi om idag”. En del av arbetet med egna medier har tagit paus på grund av partiets resursbrist centralt.

d) Jobba med andra rörelser

För att kunna driva igenom samhällsförändringar behöver Vänsterpartiet bli bättre på att samla människor, samarbeta och främja andra organisationer. ”Ju fler människor som organiserar sig i progressiva rörelser, desto större möjligheter att påverka samhällets utveckling. Vi ska främja organisering på flera håll och lyfta erfarenheter från andra rörelser i partiet”, ”lyfta utomparlamentariska organisationers kamp i parlamenten genom enkla frågor, interpellationer och motioner”.

Vi träffar ofta andra rörelser för att finna gemensamma nämnare och ibland också göra saker tillsammans. Många av Vänsterpartiets företrädare på så väl lokal som regional och central nivå lägger mycket tid på att samtala med andra organisationer. I riksdagen finns många exempel på hur vänsterpartister har lyft frågor från exempelvis Byggnads, brukar- och intresseorganisationer kring förskola för barn med funktionshinder, frivilligorganisationer om papperslösas rätt till vård samt RFSL och många andra. Detta finns även på lokal och regional nivå. Vidare har partiet lagt kraft och energi på det fackliga organisationsbygget genom exempelvis att det fackliga nätverket har startat fler branschföreningar i partiet, genomfört rikskonferenser, deltagit i valrörelserna, genomfört ledarskapsutbildning och studiecirkel.

e) Förorter, landsbygd, unga och arbetare

Vänsterpartiet är väl medvetet om partiets styrkor i olika delar av befolkningen. Vi är traditionellt starkare bland unga och i storstäderna än bland äldre och i mindre städer och glesbygd. Samtidigt som partiet vill utveckla sina storstadsbastioner behöver vi nå människor bortom de grupper där vi är starka idag. ”För att driva ett ideologiskt skifte i Sverige behöver arbetarrörelsen ta tillbaka initiativet på de historiskt röda bruksorter där SD idag försöker organisera stöd för en högerpolitik.”

”Just nu pågår två stora delprojekt inom ramen för reformteamet; Norrland i centrum och Förorten i framtiden”

Inför valet 2022 togs en strategi för att öka förtroendet och engagemanget i bruksorter fram. Det innebar bland annat att såväl bruksorter som förorter prioriterades i annonseringskampanjer och i ringkampanjen under valrörelsen 2022. Rapporten Ett nytt sätt att vara vänster tillsammans som inför valet 2022 innebar en satsning mot bruksorter med bland annat studiebesök och öppna möten (ofta i form av after work på en lokal restaurang), men också satsningar i valrörelsen på en del distrikt med ambitionen att inta positionen som den politiska kraft som vill sätta bruksortssverige i frontlinjen. Vidare har satsningar gjorts för att stärka partiet i förorter. Just nu pågår två stora delprojekt inom ramen för reformteamet; Norrland i centrum och Förorten i framtiden. Slutrapport ska lämnas till partistyrelsen i god tid före valet 2026. Tanken är att de här projekten genom medborgarmöten, politisk mobilisering och besök samt traditionellt utredningsarbete ska ta ett helhetsperspektiv och förmedla en berättelse som möjliggör

en gemensam identitet/vi-känsla för de som bor och verkar i våra prioriterade arbetsklassområden i både storstäderna och utanför dem.

Bland det som vi ännu inte tagit oss an finns att bygga en stark organisering för studenter, att analysera och ta fram en strategi för aktivister som går över från Ung Vänster till Vänsterpartiet och hjälpa Ung vänster att starta upp där de inte finns. Partiet centralt har inte arbetat för att skapa utbildningar och social verksamhet på andra språk. Det har däremot skett lokalt och på Vänsterdagarna, exempelvis genom nätverket Arabiska vänstern.

Del 2

Roligt och effektivt arbete

”Människor har höga krav på det som de lägger sin tid på. Att vara aktiv i Vänsterpartiet behöver vara både roligt och givande här och nu och ett märkbart effektivt sätt att göra politisk skillnad”. Den andra delen i Strategidokumentet rör den medlemsaktivitet som driver Vänsterpartiet. Den handlar om hur vi kan bygga en modern folkrörelse som tar tillvara människors engagemang och omvandlar den till effektiv politisk handling utan att slita ut människor. Här pekas ett antal spår ut som partiet behöver bli bättre på för att nå sin potential.

Ett första spår är att partiet behöver eftersträva en effektivitet i sitt politiska arbete och visa att politisk kamp leder till resultat. Bara för att vi gjort något i många år behöver vi inte göra det om det inte leder till önskat resultat. ”Därför är det avgörande att vi i Vänsterpartiet hela tiden utvärderar det vi gör, sällar fram de aktiviteter som fungerar och slutar med de andra. Roliga och effektiva sätt att arbeta behöver spridas i organisationen och fortsätta finslipas. En del i det är att medvetet bygga hopp och entusiasm, både i Vänsterpartiet och utanför. Det handlar till exempel om att synliggöra att det vi gör spelar roll genom att fira både små och stora politiska framgångar.”

”De senaste Vänsterdagarna 2023, tio år efter starten 2013 var de största någonsin, med över 1200 deltagare utöver hundratals funktionärer, gäster och inbjudna.”

På riksnivå är Vänsterdagarna ett tydligt exempel på att Vänsterpartiet eftersträvar att det politiska arbetet ska vara roligt och skapa något effektivt. Vänsterdagarna är ett av de mest uppskattade inslagen i hela partiets verksamhet. Det är ett arrangemang som synkroniseras med partiets viktigaste politiska budskap och utvecklingsprojekt. De senaste Vänsterdagarna 2023, tio år efter starten 2013 var de största någonsin, med över 1200 deltagare utöver hundratals funktionärer, gäster och inbjudna.

Att göra arbetet mer effektivt i exempelvis en partiförening förutsätter att föreningen har tydliga mål och riktning, dvs arbetar med strategisk planering, diskuterar vad som är effektivt och ändamålsenligt samt medvetet prioriterar bort aktiviteter som inte leder dit vi vill. Det har vi börjat göra i partiets centrala verksamhetsplanering, och det ingår som ett

inslag i ledarskapskurserna. Mer om strategisk planering och ledarskapskurserna i del 3. Vänsterpartiet jobbar med engagemangstrappan för att sänka trösklar och ge möjligheter för fler att hitta in i organisationen. Vi har genomfört enkla åtgärder som att ha medlemsavgift på e-faktura för att förenkla för människor att stanna kvar som medlem.

Ett andra spår är att hålla bättre medlemsmöten. Varje möte behöver vara ett genomtänkt möte med tydliga syften som leds på ett välkomnande sätt. ”En vanlig anledning till att söka sig till Vänsterpartiet är att få ha politiska diskussioner med andra människor. Det behöver präglade mer av vår verksamhet. Framförallt skulle vi ha mycket att vinna på öppna, politiska diskussioner i frågor där svaren inte alls är självklara, både i världspolitiken och i det lokala”.

Denna del jobbar vi aktivt med i partiet centralt via digitala stormöten med företrädare för fortbildning och diskussion i aktuella ämnen. Däremot har vi inte påbörjat ett systematiskt arbete för bättre möten lokalt, förutom att lyfta vikten av prioriterad och genomtänkt verksamhet i ledarskapskurserna. Vidare finns det handledningar för lokala arrangemang till stöd.

Ett tredje tema handlar om att värdera människors tid och engagemang och fördela arbetet bättre så att vi inte bidrar till att skapa bittra och utslitna medlemmar. Särskilt mindre partiföreningar kan ha svårt att få folk till uppdrag och behöver hjälp med att prioritera i sitt arbete. Vänsterpartiet behöver lämna ideal som präglas av martyrskap och istället ”tydligare slå fast vilka förväntningar vi har på förtroendevalda till olika uppdrag” som leder till ett hållbart engagemang.

Under de åt som gått sedan Strategidokumentet skrevs har vi startat med regelbundna distriktsträffar. De önskemål som funnits från distriktet är att tydliga: de vill dels att partiet blir bättre på att snabbt ta itu med enskilda medlemmar som skapar mycket konflikter och att vi tillsammans skapar tydliga rollbeskrivningar för de komplicerade och tunga uppdrag som finns, exempelvis som distriktsordförande eller gruppledare. Det är ett arbete som kommer resultera i en ny konflikthanteringsmanual under hösten 2024 och rollbeskrivningar som arbetas in i partiets utbildningar och manualer.

Ett liknande arbete startade på Vänsterdagarna 2023 med särskilda program eller ”spår” för ledande politiker och kommunikatörer. Inom ramen för alla dessa spår och träffar finns också ett efterlängtat utrymme att prata om vad som är mänskliga förväntningar på uppdrag i Vänsterpartiet.

Ett fjärde spår handlar om att fullfölja de satsningar på internfeminism och förtroendekultur som partiet påbörjat. Partiet har lyckats med att få en jämlik representation på alla nivåer, och behöver gå från att arbeta med kvantitativa resultat till att arbeta med kvalitet, bland annat genom att ”skapa ett nätverk för kvinnors organisering riktad till ledande kvinnor i partiet” och ”bättre integrera kvinnors organisering i partiets centrala verksamhet och fortsätta den höga ambitionsnivå som tidigare arbete satt”. Även arbetet för att skapa en bättre partikultur har fungerat väl, men är långt ifrån färdigt – vi behöver ”fortsätta arbeta med organisatoriska utbildningar där byggandet av en förtroendekultur är en viktig del”.

Arbetet med kvinnors organisering har utvecklats på flera sätt: genom utbildningar för ledande kvinnor i partiet, utveckling av innehållet i separatistiska träffar och genom en

ökad integrering i partiets arbete via VU och det centrala kansliet. Kvinnors organisering ingår tillsammans med arbetet för förtroendekultur och konflikthantering, ledarskap-utbildning och arbetsgivarrollen i ett nytt team, Bygga Partiet. Förtroendekultur är en grund för mycket av arbetet i Bygga Partiet-teamet. Där ingår en ny manual för konflikthantering som kommer till hösten 2024.

Sist men inte minst behöver partiet kliva in i den digitala världen. Partiverksamhet finns inte längre enbart i fysiska möten, demonstrationer och torgmöten, utan i sociala medier, onlinegrupper, i ljud och bildmedier som nås via internet. Medlemsverksamhet sker inte längre bara irl. ”Sociala medier ger oss möjligheter till direktkontakt med väljare och sympatisörer. Vi behöver bygga upp egna, välkända kommunikationskanaler och bli bra på att använda dem”

Partiet behöver ”regelbundna träffar för de som arbetar med kommunikation, som anställda eller aktivister, för att vi tillsammans ska kunna utveckla vårt sätt att effektivt arbeta med sociala medier”.

”Den som vill vara digital aktivist för Vänsterpartiet behöver enkelt kunna komma in i en välfungerande struktur, som prioriterar, utbildar och peppar.”

Sedan 2020 har ett arbete med digitalisering varit påtagligt inom Vänsterpartiet. Det gäller både det externa och det interna. Mycket av det digitala arbetssättet Covid-pandemin tvingade fram har vi lärt oss och använt även nu när vi kan ha fysiska möten. Vi har digitala stormöten, digitala utbildningar, styrelsemöten och årsmöten. Vi har Facebookgrupper för att sprida information, tips och ställa frågor. Mycket av kommunikationen mellan partiets centrala kansli och distrikten har flyttat in på Teams, vilket underlättar snabb kommunikation och ett gemensamt filbibliotek. Vi har regelbundna träffar för de som jobbar med kommunikation och mallar för bilder och texter till sociala medier. Vi har också den utåtriktade appen Agera. Grunderna för att vara digital aktivist är på plats – nu behöver vi se hur vi kan organisera mer kring nätet.

En del av det digitala utåtriktade arbetet har vi fått pausa på grund av partiets resursbrist centralt.

”Grunderna för att vara digital aktivist är på plats – nu behöver vi se hur vi kan organisera mer kring nätet.”

Del 3

Ett brett ledarskap

Den tredje delen av strategidokumentet handlar om vilket ledarskap och vilken struktur partiet behöver för att åstadkomma den politiska förändring och det medlemsengagemang som de två första delarna beskriver.

a) Strategiska planer och ledarskapsutbildning

Vänsterpartiet är ett stort parti, med förtroendevalda på lokal, regional och nationell nivå. Alla dessa valda representanter och ansvariga – tillsammans tusentals människor över hela landet – är ledare i Vänsterpartiet. De ansvarar för och representerar Vänsterpartiet i praktisk handling.” ” På alla nivåer behöver vi ledare som kan analysera de specifika förutsättningar de verkar i och ta fram politiska och organisatoriska strategier för vart vi ska de närmaste åren”. En central del i att få rörelsebyggandet att gå ihop med partiets målsättningar är att arbeta med strategisk planering, dvs skapa realistiska planer som omfattar hela organisationen, prioriterar sådant som leder framåt och gör helheten begriplig för förtroendevalda och aktiva. För att klara av det ska Vänsterpartiet ”utforma en ledarutbildning med hög kvalitet” att arbeta med strategiska planer, mentorsnätverk och strukturerade överlämningar.

En av mest centrala förändringar som Vänsterpartiet gjort sedan 2020 är en satsning på ledarskapsutbildningar. Utbildningen innehåller flera av de delar strategidokumentet tar upp: strategisk planering, förtroendekultur, hållbart engagemang och bättre arbetsfördelning, att synliggöra stora och små segrar, rollfördelning mellan distrikt och partiföreningar, internfeminism och förtroendekultur. Kurserna har fått mycket högt betyg och lägger idag grunden för en bättre kultur i hela partiet. Fram till kongressen 2024 är det 32 kurser med 110 heldagar utbildning som hållits för 475 personer i 20 distrikt, samt partistyrelsen, riksdagsgruppen och region Stockholms regiongrupp.

”En av mest centrala förändringar som Vänsterpartiet gjort sedan 2020 är en satsning på ledarskapsutbildningar.”

b) Arbetsgivarrollen

Vänsterpartiet har ibland, som många ideella organisationer haft svårt att klara av sin roll som arbetsgivare. Så vill vi inte att det ska vara. ” Vänsterpartiet ska vara en god, professionell arbetsgivare på alla nivåer”, slår Strategidokumentet fast. För att komma dit ”ska partiet erbjuda alla i arbetsledande ställning en chefsutbildning”, ”arbeta för att öka mångfalden bland partiets anställda”, ”ta fram en plan för att föra över delar av arbetsgivarrollen från lokal till central nivå”.

Vänsterpartiet har stegvis ökat ambitionerna för att bli en riktigt bra arbetsgivare. Det finns nu en chefsutbildning och ett nätverk för chefer och personal med arbetsledande funktion. Vi har distriktsträffar med enskilda delar både för anställda och arbetsledande förtroendevalda. Vi har en ny arbetsgivarpolicy som uppdateras efter varje avtalsförhandling och centralt uppdaterat de flesta policies och dokument, inklusive en mångfaldsplan. Partiet centralt har formellt ännu inte tagit över något arbetsgivaransvar från lokal nivå – men man kan ge ett mycket aktivt stöd.

c) Digitalisering

När Strategidokumentet skrevs låg Vänsterpartiet många år efter i att använda digitala verktyg för ledningsfunktioner, lagarbete, intern kommunikation och pengainsamling. Strategidokumentet slog fast att partiet både skulle göra en ordentlig satsning på digitala verktyg och bygga en egen plattform.

Det digitala området har utvecklats i snabb takt. Partiet har inte utvecklat en egen plattform för ledningsfunktioner och kommunikation men arbetar med Teams. Vi har skapat ett årshjul med kalenderkoppling för att bättre kunna synkronisera den myllrande aktivitet som finns inom partiet. Vi arbetar med Canva som ett enkelt sätt att använda partiets grafiska profil och nyhetsbrevstjänsten Apsis som gjort det lättare för distrikt och partiföreningar att utveckla medlemskommunikation. Partiets fundraisingarbete har digitaliserats via plattformen Octany och fått en nystart under hösten 2023, vilket har visat att det finns ett engagemang och en vilja att stödja Vänsterpartiets arbete ekonomiskt. Lokalt arbetar partiet också på flera stället med organisationsverktyget Zetkin som är en del av Vänsterpartiet i Malmö.

d) Distrikt, stora och små partiföreningar

Vänsterpartiets grundorganisationer – partiföreningar och distrikt – ser väldigt olika ut och fungerar olika. Det finns partiföreningar som är så små att de knappt mäktar med de mest grundläggande formella kraven som ställs i stadgarna, och det finns partiföreningar som är lika stora som några av landets största distrikt. Distriktsnivån framstår för många aktiva som den mest diffusa nivån, som ibland mest kan utföra en stöttande roll och ibland istället ha mycket egen verksamhet.

För att skapa en organisation som kan ta tillvara engagemang och kan omvandla det till effektiv politisk handling vill partiet utreda och förtydliga distriktens roll, se på problemet med partiföreningar som ”vuxit kraftigt i medlemstal men inte i aktivitet” och ”ta fram en ny, stadgereglerad form för verksamheten i de kommuner där organisationen är för svag för att en partiförening ska kunna upprätthålla” grundnivån av verksamhet.

Stadgan är uppdaterad för att möjliggöra för grupper som inte når upp till nivån som krävs för att hålla igång en partiförening, men formen för den verksamheten har inte utvecklats. I övrigt är detta område något som partiet medvetet skjutit fram till senare. Det planeras att genomföras en utredning kring distriktens roll under nästa kongressperiod.

Avslutning

Partistyrelsen är på god väg att genomföra 2020 års Strategidokument. För den som ser partiets verksamhet är det tydligt att Strategidokumentet är ett centralt och styrande dokument. Partistyrelsens verksamhetsplaner har Strategidokumentet som ram, men präglas förstås också av den föränderliga politiska verkligheten. Av dokumentets 50 punkter är 35 påbörjade, 8 svårbedömda och 7 inte påbörjade. Det är riktigt bra med tanke på att allt inte är tänkt att genomföras fram till 2024. Många av punkterna har karaktären att avsikten inte är att de ska ”avslutas” utan snarare finnas med i partiets verksamhet framöver och behöver förnyas ständigt. Därför använder vi hellre begreppet påbörjat än avslutat när vi utvärderar arbetet med att genomföra kongressbesluten.

Mitt i genomförandet av kongressens andra strategidokument, är några av de mest påtagliga förändringarna som det lett till följande:

1. Vänsterpartiet har arbetat intensivt med fokus på jämlikhetspolitik och ekonomisk förändring. I stort sett alla de fokusområden partiet själv styr över - i motsats till stora världshändelser som ibland dikterar den politiska verkligheten – ligger inom detta område.
2. Partiet har på ett tydligt sätt också lagt större och mer vågade förslag som tydligt bryter mot andra partier på de områden vi själva valt, från marknadshyrefajten till Sverigepriiser, förslag för att få ner livsmedelspriser till hela det ekonomiska ramverket.
3. Vänsterpartiet har en ökande inriktning på samtal, dörrknackning och telefonkampanjer i sitt utåtriktade arbete. Det som 2018 kunde betraktas som ett experiment som fanns primärt i två av tre storstäder ingår nu i valplaneringen i stora delar av landet.
4. Vänsterpartiets geografiska satsningar på förorter och landsbygd/bruksorter var tydliga inslag i valrörelsen 2022 och i de två projekt som partiet genomför som en förberedelse till 2026.
5. En mycket tydlig satsning sedan 2020 har varit de omfattande ledarskapsutbildningarna, först genom Partiföreningsskolan 2021 och därefter genom de ledarskapsutbildningar som startade våren 2022, spåret på Vänsterdagarna för Ledande politiker, startandet av ett chefsnätverk och ett nätverk för ledande kvinnor. Alla dessa delar har på olika sätt arbetat med genomförandet av flera punkter i Strategidokumentet, såsom strategisk planering, förtroendekultur, hållbart engagemang och roligt och effektivt arbete.
6. Partiet har startat ett nätverk för kommunikatörer över hela landet som innebär just de regelbundna träffar som kan utgöra grunden för digital organisering. Tillsammans med tätare digitala träffar med distriktsordföranden, valledare och ledande region- och kommunpolitiker ger det förutsättningar för att informera och utveckla partiets politik och kommunikation.
7. Digitaliseringen har gått snabbt i Vänsterpartiet. Digitala möten, samtal och studier är nu vanligt liksom användningen av många moderna verktyg som tidigare bara ett fåtal personer i partiet behärskade.

Det finns några punkter som vi inte påbörjat, och det har skett efter medvetna beslut. Vi vill främst lista fyra:

1. Satsning på verksamhet för studenter, att öka antalet unga representanter och öka antalet som, när de har åldern inne, går över från Ung Vänster
2. Att utreda distriktens roll
3. Ta fram handledning för goda möten
4. Ta fram mallar för förväntningar kring uppdrag, strukturerade överlämningar och mentorskap

Partistyrelsen har tagit sitt arbete med kongressbeslut på stort allvar och har levererat mycket av de som kongressen har bestämt. Det har funnits flera utmaningar att lyckas med detta. Ibland har det funnits hinder i riksorganisationens ekonomi blivit rejält försvagad av valförlusten och inflationen. Vi upplever ibland också att det finns en föreställning om att andra delar av partiet inte behöver vara med i förändringen. Till sist finns också en mycket liten minoritet i partiet direkt motarbetar de beslut som kongressen tagit, t.ex. genom att inte låtsas om att kongressen beslutat om partiets inriktning och istället låtsas att partistyrelsen eller verkställande utskottet eller enskilda företrädare hittat på egna beslut.

Det är ett destruktivt arv som partiet behöver göra upp med. Kongressbeslut ska självklart följas av partistyrelsen, men också av partiets distrikt, partiföreningar och representanter.

I stort har arbetet med att genomföra Strategidokumentets beslut fungerat bra. Det finns en tydlig inriktning med realistiska mål. Ibland tar de mer tid än vi tror, ibland går de fort. Men att Vänsterpartiet arbetat med det kongressen beslutat är tydligt – att Vänsterpartiet tack vare det är ett bättre parti idag likaså.

”Men att Vänsterpartiet arbetat med det kongressen beslutat är tydligt – att Vänsterpartiet tack vare det är ett bättre parti idag likaså.”

Punkter i strategidokumentet

Nedan följer alla punkter ur strategidokumentet med en kort färgmarkering – grön, gul eller röd. Grön innebär att ett arbete har påbörjats, gult är att det delvis kan sägas vara inlett och rött innebär att arbetet inte har påbörjats.

Del 1: En större roll för Vänsterpartiet

Ett Sverige som bestämt sig för jämlikhet

- 1 prioritera politiska förslag som uttrycker vår ideologiska grundberättelse,
- 2 prioritera organisatoriska satsningar på att partiets förtroendevalda på alla nivåer ska bli bättre på personliga, ideologiska samtal,
- 3 bli bättre på att politisera människors missnöje och tydliggöra skiljelinjerna i samhället,

Ett bredare förtroende för Vänsterpartiet

- 4 föra fler och bättre ideologiska diskussioner med människor som idag är ideologiskt osäkra,
- 5 stärka de representanter för Vänsterpartiet som idag har förtroende där de bor och verkar,

Klass

- 6 synliggöra fler förtroendevalda med arbetaryrken,
- 7 bli bättre på att prata politik med utgångspunkt i människors vardag,
- 8 fortsätta satsningen på ett fackligt organisationsbygge,

Den unga generationen

- 9 vara det parti som talar om de stora framtidsfrågorna,
- 10 se till att Ung Vänster har ett stabilt stöd för sin verksamhet,

- 11 bygga upp en stark organisering bland studenter,
- 12 utveckla metoder för att hjälpa Ung Vänster att starta upp där man inte finns,
- 13 aktivt sträva efter att öka representationen av unga på olika poster, samt att i högre utsträckning lyfta och profilera dessa,
- 14 analysera och ta fram en strategi för att öka antalet aktivister som går över från Ung Vänster till aktivt engagemang i Vänsterpartiet,

Rörelsens röst i parlamenten

- 15 prioritera att bygga långsiktiga, stöttande och lyssnande relationer med lokala progressiva rörelser,
- 16 lyfta utomparlamentariska organisationers kamp i parlamenten genom enkla frågor, interpellationer och motioner,
- 17 bli bättre på omvärldsbevakning genom att lyfta erfarenheter och information från kamrater aktiva i andra delar av progressiva rörelser,
- 18 utveckla samordningen av det kommunalpolitiska och regionala arbetet och bygga upp resurser centralt för att stödja detta arbete,

En strategi för landsbygdsvänstern

- 19 utforma en tydlig politisk och organisatorisk strategi för att växa utanför städerna inför valet 2022,

Organisering i orten

- 20 göra en strategisk plan för organisering av prioriterade områden och stärka de föreningar som är aktiva där,
- 21 våga testa olika aktivistiska metoder på olika platser och finansiera det,
- 22 öka mångfalden i representation på sociala medier och bilder, synliggöra att vi är många olika förtroendevalda med olika bakgrund,
- 23 bli bättre på att vid behov erbjuda utbildningar och social verksamhet på andra språk än svenska,

Våga vara Sveriges enda Vänsterparti

- 24 driva skarpa, radikala förslag som skiljer ut oss från andra partier,
- 25 arbeta vidare med att väva ihop klimatfrågan med en antikapitalistisk politik för jämlikhet och omfördelning,
- 26 lyfta fram de stora förändringar vi vill se i samhället, snarare än fokusera på mindre reformer som kan ta oss dit,

Del 2: Roligt och effektivt arbete

- 27 samla in information från olika delar av organisationen och uppdatera handledningen för hur partiföreningar och distrikt kan hjälpa fler medlemmar att hitta en roll i organisationen.
- 28 utveckla rutiner och betallösningar för att förenkla hantering av medlemsavgifter och förebygga att medlemskap upphör av misstag.,

Varje möte är ett genomtänkt möte

- 29 ta fram en handledning för hur vi blir bättre på att organisera riktigt bra möten,
- 30 lyfta goda och olika exempel på möten,

En organisation för digitala aktivister

- 31 ta fram en organisationsstruktur för Vänsterpartiets arbete i sociala medier,
- 32 erbjuda nyckelpersoner såsom kommunikatörer, förtroendevalda och sociala medieraktivister utbildning i kommunikation,
- 33 lägga resurser på att skapa eget innehåll för att distribuera i egna kanaler,

Det hållbara engagemanget

- 34 ta fram mallar för vilka förväntningar som finns i olika uppdrag,

Förtroendekultur

- 35 fortsätta arbeta med organisatoriska utbildningar där byggandet av en förtroendekultur är en viktig del,

Internfeminism för framtiden

- 36 skapa ett nätverk för kvinnors organisering riktad till ledande kvinnor i partiet,
- 37 bättre integrera kvinnors organisering i partiets centrala verksamhet och fortsätta den höga ambitionsnivå som tidigare arbete satt,
- 38 integrera internfeministiskt perspektiv i alla utbildningar, både för nya medlemmar och styrelser men givetvis också i ledarskaps-, aktivistorganisatörs- och chefsutbildningarna,
- 39 uppmana alla personer i partiet på samtliga nivåer, att läsa, och i sin verksamhet integrera, senaste upplagan av den internfeministiska handboken,

Del 3: Ett brett ledarskap

- 40 ta fram en ledarutbildning med hög kvalitet där internfeminism ingår,

Strategiska planer

- 41 arbeta med strategiska planer,

- 42 ta fram förslag hur vi lokalt kan arbeta med mentorskap och strukturerade överlämn-
ingar

Digitalisera viktiga ledningsfunktioner

- 43 arbeta med en egen digital plattform,
- 44 ta fram bra arbetssätt för att samla in pengar och studera över internet,

Olika sorters partiföreningar

- 45 ta fram en ny, stadgereglad form för verksamheten i kommuner där vi är för svaga
för att ha en välfungerande partiförening,
- 46 ändra i stadgarna så att det finns möjlighet att överklaga en distriktsstyrelsens beslut
att inte tillåta en partiförening,

Tydligare roll för distrikten

- 47 utreda distriktens roll och förutsättningar i organisation, i samverkan med
distrikten,

En professionell arbetsgivare

- 48 erbjuda alla i arbetsledande ställning en chefsutbildning,
- 49 arbeta för att öka mångfalden bland partiets anställda,
- 50 ta fram en plan för att föra över delar av arbetsgivarrollen från lokal till central
nivå,

