

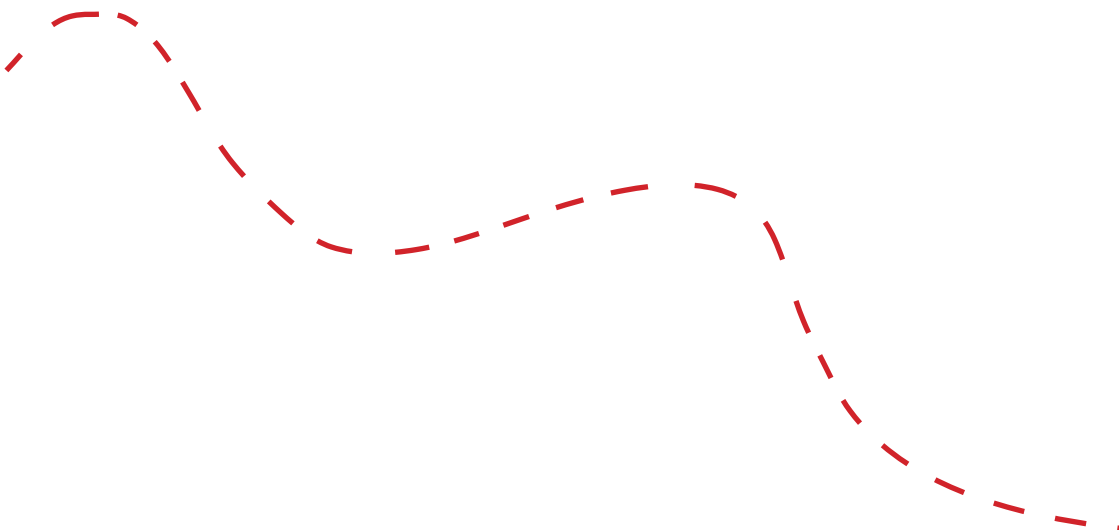
HANDBOK FÖR LOKAL ORGANISERING

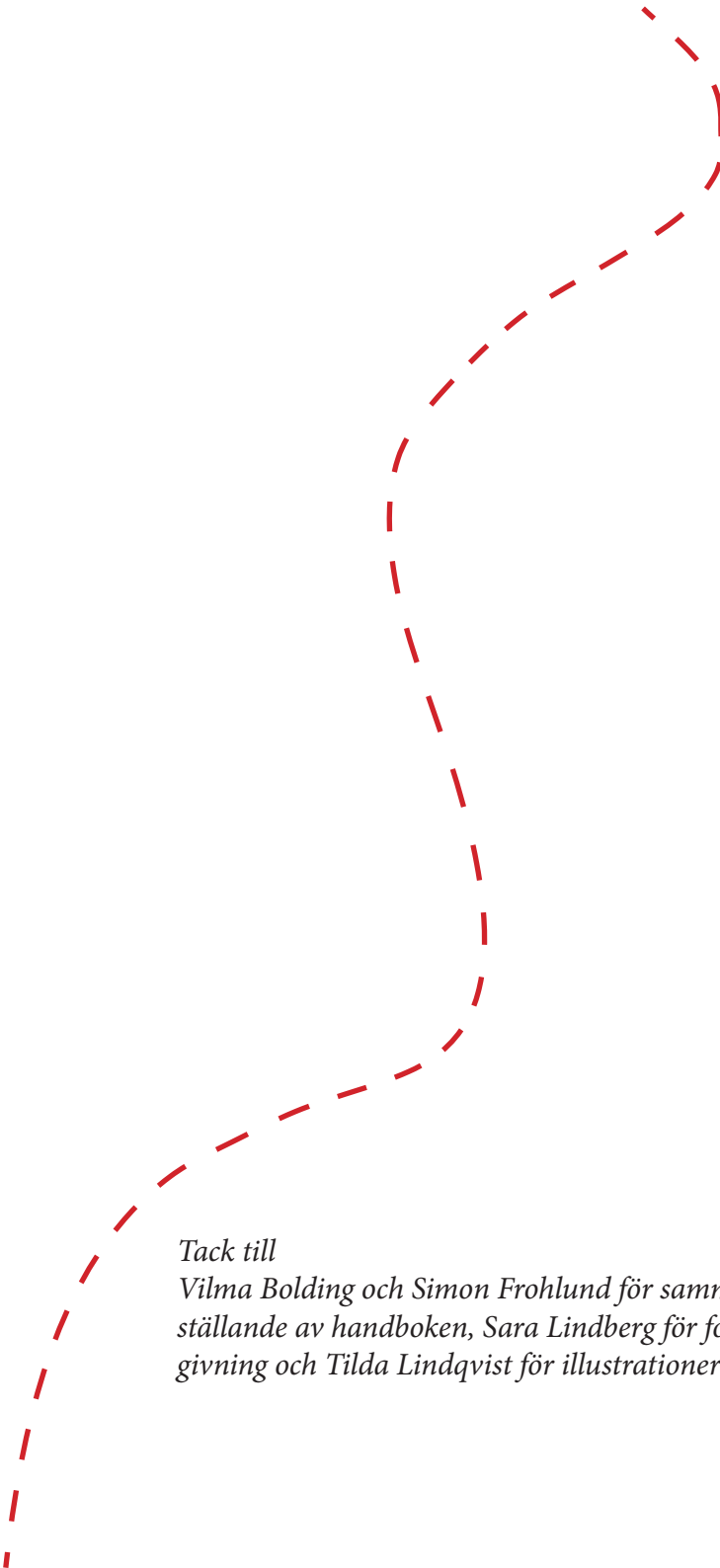


Ung Vänster
Kungsgatan 84
Box 126 60
112 93 Stockholm

08-654 31 00
info@ungvanster.se
www.ungvanster.se

HANDBOK FÖR LOKAL ORGANISERING





*Tack till
Vilma Bolding och Simon Frohlund för samman-
ställande av handboken, Sara Lindberg för form-
givning och Tilda Lindqvist för illustrationer!*

FÖRORD

Lokal organisering, det vill säga organisering som sker i den egna vardagen, är på många sätt kärnan i kampen för ett i grunden annat samhälle. Revolutionärer, socialister, feminister, HBTQ-aktivister och antirasister har genom historien organiserat sig för förändring i sina bostadsområden, på sina arbetsplatser och på sina skolor. Denna organisering tillsammans med mer ideologisk politisk organisering har genom sina vinster banat vägen för det samhälle vi lever i idag. Men vi är inte nöjda. Precis som människor gjort innan oss, organiserar vi oss för att skapa ett samhälle där vi människor och våra behov sätts i centrum. Detta gör vi exempelvis genom lokal kamp.

Ung Vänster är ett förbund med tusentals medlemmar. Vår styrka ligger inte bara i vårt antal utan även i vår förmåga att bygga rörelse. Vi är de som organiserar motstånd när våra hyresvärdar vill höja våra hyror. Vi är de som snackar ihop oss med kollegorna om de problem vi ser på arbetsplatsen och sedan försöker lösa dem tillsammans. Vi är skolungdomarna och studenterna som kräver vår rätt.

Under 2019 har förbundet diskuterat lokal organisering i klubbar, distrikt och under centrala arrangemang. Det har för mig blivit tydligt att vi alla bär på en enorm potential att förändra vår egen vardag till det bättre. Kreativiteten, planeringsförmågan och vårt sätt att lyssna på varandra är några viktiga delar i hur vi bygger en rörelse från grunden. Däremot har vi under de senaste åren inte ägnat oss åt denna typ av kamp i den utsträckning som jag menar behövs. Mot bakgrund av detta växte idén om denna handbok fram och Ung Vänsters förbundsstyrelse antog i oktober samma år det förslag som jag, tillsammans med Simon Frohlund, arbetat fram.

Vi är många, både inom och utanför vårt förbund, som längtar efter och drömmer om ett i grunden annat och rättvist samhälle. Nu är det dags att vi samlas på våra skolor, på våra arbetsplatser och i våra bostadsområden och kräver vår rätt. Det är vi skyldiga oss själva och personer som kämpat innan oss.

Vilma Bolding
Lund, november 2019

INNEHÅLL

Introduktion	1
Vad är lokal organisering?	2
Varför lokal organisering?	2
Undersökning	4
Militanta undersökningar	4
Ideologi kontra konkreta problem	9
Undersökning av styrkor och svagheter för framtiden	9
Hopsnackande	10
Varm och kall organisering	10
Att få med hela rörelsen - folkrörelselinjen	11
Det organiserande samtalet	12
Planering	17
Projekt som arbetsmetod	17
Delmål och slutmål	17
SWOT-modellen	18
Exempel på planering utifrån SWOT-modellen	19
Arbetsgrupper och ledare	23
Workshopmetoder för arbetsledare	25
Brainstorming	25
Framtidsworkshop	26
Mötas på mitten	28
Kampens struktur	29
Strukturbaserade vs. självvalda grupper	29
Reagera eller agera?	30
Enskild aktivist - klubb- distrikt	31
Organisationsform	31
Celler - organisationsformen när vi är fler	32
Att gräva där man står eller där någon annan står?	33
Går det att ena alla?	33
Kaderbyggande	33

Aktion	35
Öga, öra, näsa-metoden	35
Serve the people	37
Namnlistor	37
Symbolaktioner	38
Strejker	38
Blockader	39
Civil olydnad	39
Kamp, lagar, regler och bestämmelser	40
Parlamentarisk kamp	40
 Utvärdering	 42
Nulägesutvärdering	42
Framåtsyftande utvärdering	42
Sammanfattande utvärdering	43
Vad ska utvärderingen leda till?	43
 Tio tips till aktivisten	 44
 Avslutning	 48
 Erfarenhetsberättelser	 50
Alby är inte till salu!	51
Aktion emot besök av nazister på skolan	54
Kampen för kurserna	56
#ockuperauniversitetet	58
Arbetsplatskamp inom industrin	61
Mer feminism på schemat	64
 Litteratur-, podd-, och filmtips	 66

Introduktion

I din hand håller du *Ung Vänsters handbok om lokal organisering*. Tanken är att den ska finnas som ett stöd för dig som ensam eller tillsammans med andra ska organisera kamp i bostadsområdet, på skolan eller på arbetsplatsen. Handboken är ett försök att konkretisera erfarenheter av organisering och sprida kunskap om lokal kamp. Du kommer däremot troligtvis märka att många av tipsen och tankarna som lyfts i denna text också är användbara inom ramen för vår Ung Vänster-aktivism.

Handbokens rubriker följer den arbetsgång som ofta präglar lokal organisering. Det inledande kapitlet handlar om kampens inledande del - undersökningen. Det andra kapitlet handlar om hur vi, genom samtal, kan bädda för en effektiv organisering utifrån våra konkreta förutsättning samt om olika värvningspraktiker. Det tredje kapitlet handlar om hur man kan tänka kring planering av lokal kamp och i det fjärde kapitlet behandlas olika former av organisationsstruktur som även relateras till kampernas innehåll och syften. Det efterkommande kapitlet berör vanliga praktiker som kan tänkas användas när man ägnar sig åt lokal kamp och sedan följer en del som berör hur vi kan utvärdera de kamper vi är en del av. Samtliga delar: undersökning, samtalande, planering, organisering, aktion och utvärdering är alla nödvändiga för effektiv och strategisk organisering. Handboken avslutas med tips för lokal organisering och förslag på litteratur, poddavsnitt och filmer som på ett eller annat sätt berör lokal organisering.

I handboken har det även inkluderats berättelser från Ung Vänster-aktivister som organiserat sig på skolan, på jobbet och där de bor. Berättelserna tar upp hur organiseringen konkret har gått till och även lärdomar om vad som gick bra samt vad som hade kunnat förbättras. Vi hoppas att berättelserna kan ge inspiration för hur du kan organisera dig lokalt.

Innan vi diskuterar arbetsprocessen i den lokala kampen behöver vi däremot reda ut två saker, nämligen **1) vad lokal organisering är** och **2) varför vi bör ägna oss åt lokal organisering**.

Vad är lokal organisering?

Lokal organisering är inte en enskild praktik utan snarare en verktygslåda med en mängd olika praktiker. I denna verktygslåda finns flera verktyg med olika användningsområden och det finns inga universalverktyg som alltid passar. Varje situation kräver att man går till verktygslådan och väljer den praktik som är bäst utifrån den specifika situationens förutsättningar.

Syftet med lokal organisering är att organisera människor utifrån en gemensam situation för att förändra sina förutsättningar och påverka konkreta problem i vardagen. Med lokal organisering avses alltså den vardagliga organisering som sker på våra arbetsplatser, på våra skolor och i våra bostadsområden.

De problem människor stöter på i sin vardag kan se väldigt olika ut. Kvinnor kan känna sig otrygga när de rör sig i sitt bostadsområde om kvällarna. Cafépersonal kan ha problem med att chefen tvingar dem till att jobba långa pass utan rast. Skolelever kan ha problem med lärare eller andra elever som fäller rasistiska kommentarer. Alla dessa problem är lokala samtidigt som de hänger ihop med och beror på det kapitalistiska systemet, könsmaksordningen eller rasismen. Samtidigt finns det problem som inte har en särskilt tydlig koppling till de stora motsättningar som vi menar är centrala i vårt samhälle. Till exempel kan det handla om att det finns stora problem med nedskräpning i ditt kvarter, för mycket prov och läxor i din skola eller att chefen på din arbetsplats är dryg och otrevlig. Dessa problem är precis lika verkliga för folk även om de inte beror på till exempel klassamhället.

Varför lokal organisering?

Anledningarna till att organisera sig lokalt är många. För det första är det enkelt att organisera sig lokalt eftersom du själv och personer i din omgivning är experter gällande denna kontext. I den lokala kampen finns naturligt en känsla av gemenskap då ni som organiserar er till stor del delar vardagen med varandra. Aktiviteterna i den lokala kampen, till exempel möten och aktioner, sker nära där ni bor, pluggar eller arbetar och ni som samarbetar är kanske arbetskollegor, klasskamrater eller grannar. Diskussioner om de problem som ni upplever kan uppstå mer eller mindre spontant i fikarummet, cafeterian eller utanför den lokala mataffären och förslag på lösningar finns troligtvis inom er egen grupp. Detta skapar förutsättningar för en framgångsrik kamp.

För det andra märks resultaten av den lokala kampen tydligt av i vardagen. Det kan handla om att ungdomsmottagningen får fler drop-in-tider, om att nazister till följd av grannsamverkan inte längre kan vara aktiva i bostadsområdet eller så kan det handla om att man genom kamp får längre lunchraster på jobbet. Den lokala organisering bidrar på så sätt till en ökad medvetenhet om att förändring till det bättre kan ske genom kollektiv kamp.

För det tredje kan den lokala organiseringen bidra till minskad splittring av de grupper vi försöker att organisera. Samhället präglas av kapitalistisk utsugning, könsförtryck, rasism, HBTQ-förtryck och andra maktstrukturer. Det innebär att vårt politiska subjekt, lokalt såväl som nationellt, i högsta grad är heterogent och i de flesta fall består vårt politiska subjekt både av sexister och feminister, rasister och rasifierade, homofober och HBTQ-personer. Detta medför ofta problem när vi försöker ena vårt politiska subjekt. När vi går ihop för att förändra vår vardag kommer vi att behöva samarbeta med personer som vi i andra sammanhang kanske inte hade valt att samarbeta med. Detta i sig kräver att vi lyssnar på, diskuterar med och övertygar personer som vi går samman med. I den lokala kampen behövs alla - oavsett vem vi är eller vilka erfarenheter vi har. Detta betyder att vi genom kampen av nödvändighet behöver förhålla oss ödmjukt och solidariskt gentemot varandra samtidigt som vi i dessa kamper aldrig kan tolerera exempelvis rasism och sexism. Den lokala kampen kan sammanfattningsvis motverka den splittring av arbetarklassen som idag präglar samhället vi lever i.

För det fjärde kan den lokala organiseringen bidra till att fler blir medvetna om sin klassposition och om olika samhällseliga motsättningar. När människor organiserar sig och kämpar tillsammans förstår de att de problem de upplever i sin vardag sällan beror på slumpen eller andra förklaringar. Många gånger hänger våra vardagliga problem ihop med politiska beslut, system eller maktstrukturer som missgynnar oss. Vi i Ung Vänster som ägnar oss åt lokal organisering kan i dessa sammanhang synliggöra hur samhället, i stort och smått, inte är byggt för oss och att detta måste förändras. Att politisera de lokala kamperna utan att för den delen "ta över" eller stöta bort människor som inte delar Ung Vänsters ideologi är i detta avseende önskvärt. Ett viktigt svar på frågan om varför vi behöver syssla med lokal organisering är alltså att människor genom denna typ av kamp dels kan förstå hur deras problem i vardagen hänger ihop med samhällseliga problem och dels att den kan bädda för vidare organisering.

Det kan finnas några risker med ett överdrivet eller uteslutande fokus på lokal organisering. Ett praktiskt problem som kan hända är att hela Ung Vänster-klubben är involverad i ett lokalt organiseringsprojekt, i så fall kanske det tar upp så mycket tid att klubbens verksamhet inte går runt. Det finns också ett politiskt problem med att bara fokusera på lokal organisering. Det finns politiska frågor som inte alltid är lokala men som fortfarande kan vara extremt viktiga. Det kan handla om frågor som internationell solidaritet, klimatfrågan eller lagförslag i riksdagen. Det är bra att komma ihåg att det inte räcker med lokal organisering för att förändra samhället. Förändring kräver också landsomfattande politisk organisering och det är därför organisationer som Ung Vänster finns till.

Undersökning

Nu är det dags att gå över till att prata om den lokala organiserings olika delar. Det första steget i lokal organisering är att undersöka din situation och försöka förstå vilka problem som folk upplever i sin vardag. Även när det gäller en konflikt mellan dig och din chef, där du har full koll på vad konflikten handlar om, så finns det många omständigheter som du bör ha koll på. Tror du att dina arbetskamrater vill backa dig och gå gemensamt till chefen och kräva att problemet åtgärdas? Finns det en fackklubb på arbetsplatsen? Har ni ett kollektivavtal? Om du inte undersöker vilka förutsättningar som finns så blir det lätt att att du utgår från dina egna subjektiva antaganden. Om du förutsätter att eleverna på en skola bryr sig mest om den låga kvaliteten på skolmaten så kan du missa att eleverna kanske bryr sig mer om orättvisa betyg. På samma sätt är det lätt att utgå enbart från vad eleverna klagar mest på i nuläget. Då riskerar du då att missa de underliggande problem som eleverna kanske inte är medvetna om, men som är orsaken till konflikten och som potentiellt hade kunnat bli en stor fråga på skolan.

Militanta undersökningar

Militanta undersökningar är en undersökningsform som lämpar sig vid lokal organisering. Syftet med den här typen av undersökning är att kartlägga och

identifiera de materiella förutsättningarna som finns i en specifik kontext, till exempel vem målgruppen är, vad målgruppen upplever som problem på sin skola, arbetsplats eller i sitt bostadsområde samt om det redan finns befintliga kampmetoder och hur och när de används. Militant i detta avseende handlar om att metoden är kampinriktad, det vill säga att syftet är att organisera målgruppen i gemensam handling och inte för att exempelvis ta fram en "objektiv" eller "neutral" kunskap. Varje undersökning kommer att vara unik eftersom varje kontext, målgrupp och varje grupps erfarenheter skiljer sig åt.

De militanta undersökningarna behöver som tidigare nämnts utformas utifrån den specifika kontext som ska undersökas. Undersökningarna kan därför ta sig olika form. Exempel på former för militanta undersökningar är informella samtal, intervjuer, frågeformulär eller kartläggningar av olika slag. Däremot är det viktigt att undersökningen, oavsett form, är kvalitativ och inte kvantitativ. Det handlar helt enkelt inte om att samla in mätbar data så som statistik och siffror utan snarare om att förstå sin målgrupps tankar, handlingar och erfarenheter genom att lyssna, ställa frågor och analysera det man får fram.

När ska då dessa undersökningar genomföras? Det enkla svaret är att de kan genomföras när som helst. Har du börjat jobba på en ny arbetsplats är det en god idé att i ett tidigt skede exempelvis försöka förstå arbetsplatsens problem och arbetskamraternas åsikter om arbetsplatsen. Om du upplever problem på din skola men är osäker på om dina klass- och skolkamrater känner detsamma är den militanta undersökningen en bra metod för att få reda på om dessa problem är värda att försöka lösa. Det kan också handla om problem som uppkommer plötsligt i ditt bostadsområde, så som hot om hyreshöjningar. Då är den militanta undersökningen ett enkelt sätt för dig att komma i kontakt med dina grannar och på så sätt organisera ett motstånd.

Vem som ska utföra undersökningen varierar beroende på vad som är lämpligast. Du kan ensam ställa frågor för att förstå din kontext eller göra det tillsammans med grannar, kollegor eller klasskamrater som du redan har en relation till. Senare, exempelvis när det finns ett organiserat motstånd, kan ni som grupp använda er av undersökningen för att synas, komma ut med ert budskap eller fördjupa era kunskaper.

Här följer några exempel på frågor som kan vara bra att ta reda på när du undersöker en skola eller arbetsplats:

SKOLA:

- Är det en kommunal skola eller en friskola?
- Hur många elever går på skolan?
- Vilka program finns det på skolan?
- Hur många elever är det i varje klass?
- Vilken klassbakgrund har eleverna?
- Vilka bostadsområden kommer eleverna generellt från?
- Hur är luftkvaliteten?
- Hur är hygien på toaletterna? Är korridorerna smutsiga?
- Hur ser det ut med tillgången till kuratorer?
- Finns det problem med rasism, nazistiskt klotter, kommentarer från skolpersonalen, etc?
- Finns det problem med sexism, kommentarer, tafsningar, etc?
- Finns det en elevkår? Vad sysslar elevkåren med?
- Finns det feministiska utskott, antirasistiska utskott, etc?
- Stöttar skolan elevernas organisering eller blir eleverna motverkade?
- Är skolans fysiska miljö funktionsanpassad?

ARBETSPLATS:

- Hur många är ni som jobbar på arbetsplatsen? Hur många heltidsanställda, deltidsanställda, anställda genom bemanningsföretag, etc?
- Hur är personalen uppdelad? Arbetar ni i skift? Finns det olika avdelningar, verkstäder, etc?
- Har ni gemensamma lunchraster, pauser och liknande där ni kan prata med varandra?
- Är personalen medlemmar i en fackförening och finns det en fackklubb? Vilket/vilka fack isåfall?
- Finns det ett kollektivavtal?
- Är lönerna kollektivavtalsenliga?
- Hur sätts tempot på ert arbete?
- Känner du till att det inträffat arbetsplatsolyckor?
- Upplever personalen stress, förslitningsskador eller liknande arbetsmiljöproblem?
- Finns det särskilda perioder med "arbetstoppar" där det finns extra mycket att göra?
- Är ni generellt underbemannade, eller underbemannade i perioder?
- Finns det problem med rasism eller sexism på arbetsplatsen?

Listan är långt ifrån uttömmande och innehåller inte bara kvalitativa frågor.

Kan du komma på fler frågor som kan vara viktiga?

SHIT, DET ÄR SÅ SJUKT
VARMT HÄR! HUR STOD DU
UT FÖRRA ÅRET?

KONTOR

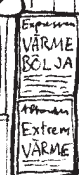
NY PÅ
JOBDET

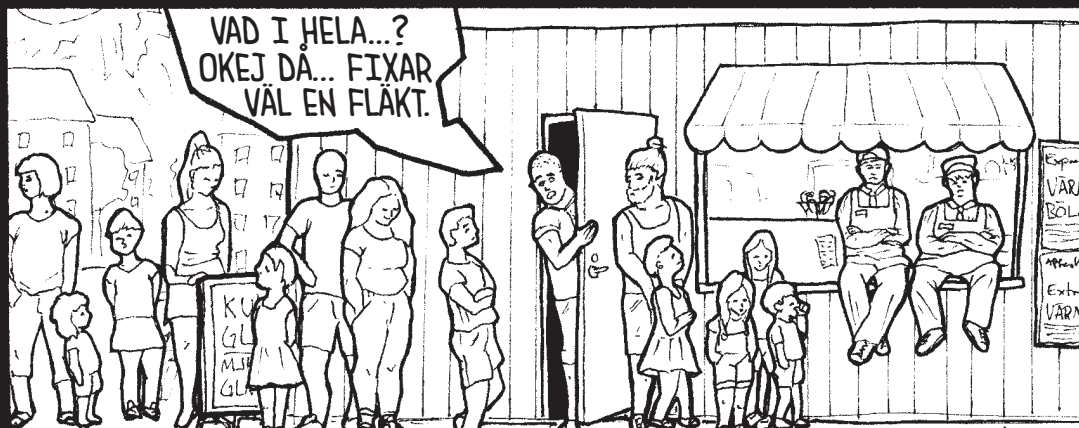
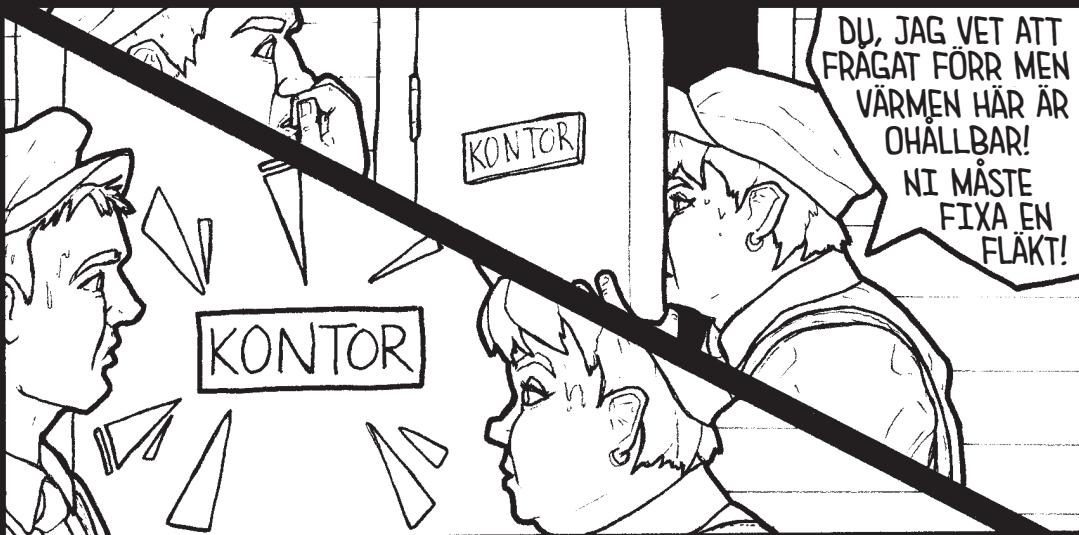
HANNA

20.00

ALLTSÅ, DET MÅSTE JU VARA
MINST 40 GRADER HÄR INNE
IDAG! HUR FÖRVÄNTAS MAN
KUNNA JOBBA, ENS? JAG MENAR,
EN EXTRA RAST HADE KANSKE
VARIT PÅ EN PLATS.
ELLER EN FLÄKT!

JO, JAG VET! JAG HAR TAGIT UPP
DET MED CHEFEN FÖRUT. HAN SA
ATT DE "INTE HADE RÅD". HUR
MYCKET KOSTAR EN FLÄKT,
LIKSOM? NEJ, KYSS
MIG DÄR BAK, SÄGER
JAG BARA TILL DET!





Ideologi kontra konkreta problem

Som aktiva i Ung Vänster är vi vana vid att vara tydliga med våra politiska åsikter och att försöka övertyga människor i vår närhet. Samtidigt bygger lokal organisering ofta på att försöka ena en grupp människor som kan tänkas ha väldigt olika värderingar och perspektiv. Det är värt att fundera på vad som är viktigast. Är det att fler ska gå med i Ung Vänster eller att vinna en konkret seger? Om folk uppfattar dig negativt för att du är uttalad socialist eller för att de uppfattar dig som raljant så kan det vara svårt att få med dem i ditt organiseringsprojekt.

Samtidigt, om du helt undviker att prata politik så är det betydligt mindre sannolikt att den lokala organisationen leder vidare till bestående segrar som att fler blir klassmedvetna eller politiskt organiserade. Det går inte att skriva ett färdigt recept för hur du går den balansgången utan du måste själv känna efter när det finns ett tillfälle att koppla ihop folks erfarenheter med våra teorier. Den lokala organisationen kan också ge folk förtroende för dig trots att de inte delar dina åsikter. Att vara en solidarisk och schysst kollega, klasskamrat eller granne skapar inte bara personligt förtroende för dig utan kan också leda till politiskt förtroende.

Undersökning av styrkor och svagheter för framtiden

Utöver ovanstående tillvägagångssätt kan ett annat sätt för att skapa en grund för lokal organisering vara att ställa sig själv och andra följande frågor:

- Vad fungerar bra på vår arbetsplats/skola/i vårt bostadsområde?
- Vilka problem upplever vi på vår arbetsplats/skola/i vårt bostadsområde?
- Hur hade vi velat att vår arbetsplats/skola/vårt bostadsområde såg ut i framtiden?

Genom att använda sig av dessa enkla frågor kan du och de du samarbetar med få syn på vad ni värnar och vad ni vill slå vakt om, vad du eller ni tycker är problem i er vardag och därmed även vad som bör förändras. Den sista frågan bidrar dessutom till att du eller ni kan formulera en vision om vilken arbetsplats, skola eller bostadsområde som ni hade velat se om ni fick bestämma.

Hopsnackande

Den här sektionen handlar om hur du pratar med andra personer i din lokala kontext för att övertyga dem om att göra något som stärker den lokala organisationen. Det kan handla om att snacka ihop sig på kafferasten om att en kollega borde få rätt till heltid eller så handlar det om att knacka på dörrar i kvarteret och be grannarna skriva under namninsamlingen för ett medborgarinitiativ för att bevara den nedläggningshotade vårdcentralen. Det kan också handla om att värva medlemmar till din feministiska skolgrupp, både i din klass och i andra årskurser.

Varm och kall organisering

Har du upplevt att en kompis blivit mer vänsterinriktad eller kanske till och med blivit medlem i Ung Vänster efter att du övertygat hen? Kanske var det en kompis som fick dig att själv gå med? Erfarenhet visar att agitation och organisering i ditt personliga nätverk är bland de mest effektiva sätten att övertyga folk. För att få människor att engagera sig i frågor i sin vardag kan man arbeta på liknande sätt.

Varm organisering handlar om den typ av organisering som sker i ens umgängeskrets eller inom en personliga nätverk, till exempel när du genom samtal med kollegor, klasskamrater eller grannar försöker organisera dem i en lokal kamp. Helt enkelt personer som du naturligt träffar och kan diskutera problem med. Några fördelar med den här metoden är att du har möjlighet att prata med en och samma människa en längre tid och vid flera tillfällen. Svagheter med varm organisering är att du bara kan nå ut till ett fåtal människor och att du inte når utanför ditt personliga nätverk.

Alternativet till varm organisering är kall organisering. Kall organisering är organisering där du inte har någon personlig koppling till gruppen du vill nå ut till. Traditionellt basarbete så som flygbladsutdelningar, affischering och bokbord är exempel på kall organisering. En styrka med denna typ av organisering är att du snabbt och regelbundet kan nå ut till hundratals människor med enklare budskap. Det kan vara bra om du behöver samla många människor för t.ex en manifestation. Om ni i er grupp bestämt er för att samla personer till ett stormöte i ert bostadsområde, på er skola eller på er arbetsplats är det lämpligt

att använda kall organisering för att nå utanför det personliga nätverket. Svagheter med kall organisering kan vara att man inte har flera samtal på sig för att kunna övertyga folk. För att få människor att engagera sig i frågor i sin vardag kan man arbeta på liknande sätt.

Varm organisering handlar om den typ av organisering som sker i ens umgängeskrets eller inom en personliga nätverk, till exempel när du genom samtal med kollegor, klasskamrater eller grannar försöker organisera dem i en lokal kamp. Helt enkelt personer som du naturligt träffar och kan diskutera problem med. Några fördelar med den här metoden är att du har möjlighet att prata med en och samma människa en längre tid och vid flera tillfällen. Svagheter med varm organisering är att du bara kan nå ut till ett fåtal människor och att du inte når utanför ditt personliga nätverk.

Sammanfattningsvis kan både varm och kall organisering vara viktiga verktyg i lokala kamper. Varm organisering är däremot särskilt viktig när du organiserar dig lokalt. Om du vill förändra och påverka din arbetsplats, din skola eller ditt bostadsområde måste du också få med dig människorna som du träffar varje dag.

Att få med hela målgruppen - folkrörelselinjen

Folkrörelselinjen är ett koncept som utvecklats av den fackliga aktivisten Frances Tuuloskorpi utifrån en mångårig erfarenhet som fackligt aktiv. Folkrörelselinjen går ut på att den verkliga styrkan på en arbetsplats finns i gemenskapen. Därför gäller det att skapa en facklig gemenskap på arbetsplatsen.

Tuuloskorpi liknar arbetarkollektivet vid ett gummiband. Det är lätt för en liten grupp radikala människor att börja driva ett visst krav som andra på arbetsplatsen inte är beredda att driva. Då blir det som att de radikala springer iväg medan de mindre radikala stannar kvar och arbetarkollektivet töjs ut som ett gummiband tills det spricker. För att undvika detta är det bra om man fokuserar på att hitta och driva frågor som alla på arbetsplatsen kan enas kring och som alla kan tänkas kämpa för. På så sätt sätter du folk i rörelse och även de du minst förväntat dig skulle bli fackliga kämpar kommer förhoppningsvis att gå med.

Att utöva folkrörelselinjen kan vara så enkelt som att prata ihop sig med sina kollegor om ett särskilt problem och komma överens om att ni vill göra något åt

saken. Därefter hittar ni ett bra sätt att tillsammans framföra kravet till chefen som grupp, och ett sätt att utöva press på chefen. Du kan läsa mer om olika sätt att utöva press under Aktion. Tuuloskorpis antologi Hopsnackat är dessutom fylld med berättelser om kollegor som snackat ihop sig på kafferasten eller till och med i internetchatten och sedan drivit igenom krav genom att hota om att gå ut i strejk eller genom att helt enkelt bara vara många som står bakom kravet. Du hittar Hopsnackat under avsnittet "Litteratur-, podd-, och filmtips."

Ett sätt att jobba långsiktigt med folkrörelselinjen på sin arbetsplats är att se till att ha bildat en fackklubb på arbetsplatsen. Ett första steg i hopsnackandet är att ni arbetar med att informera alla medlemmar om vad som händer på arbetsplatsen genom att exempelvis skriva ett infoblad på en A4 som går ut till alla medlemmar. Sedan gäller det att fråga medlemmarna vad de vill göra istället för att anta det. Det kan ni göra genom medlemsomröstningar, enkätundersökningar och möten om enskilda sakfrågor. Ibland krävs det en kombination av möten, enkäter och omröstningar för att engagera så många medlemmar som möjligt och på så sätt hitta en fråga som alla inte bara bryr sig om utan också faktiskt är beredda att kämpa för.

Det organiserande samtalet

Det organiserande samtalet är en samtalsmetod som framförallt är utbredd bland fackligt aktiva och politiska aktivister i USA. Där är den känd som organizing conversations eller one-on-one conversations. Metoden bygger på längre samtal mellan två personer och lämpar sig för både varm organisering, som när du snackar med en arbetskollega, eller kall organisering, som när du är ute på dörrknackning i bostadsområdet.

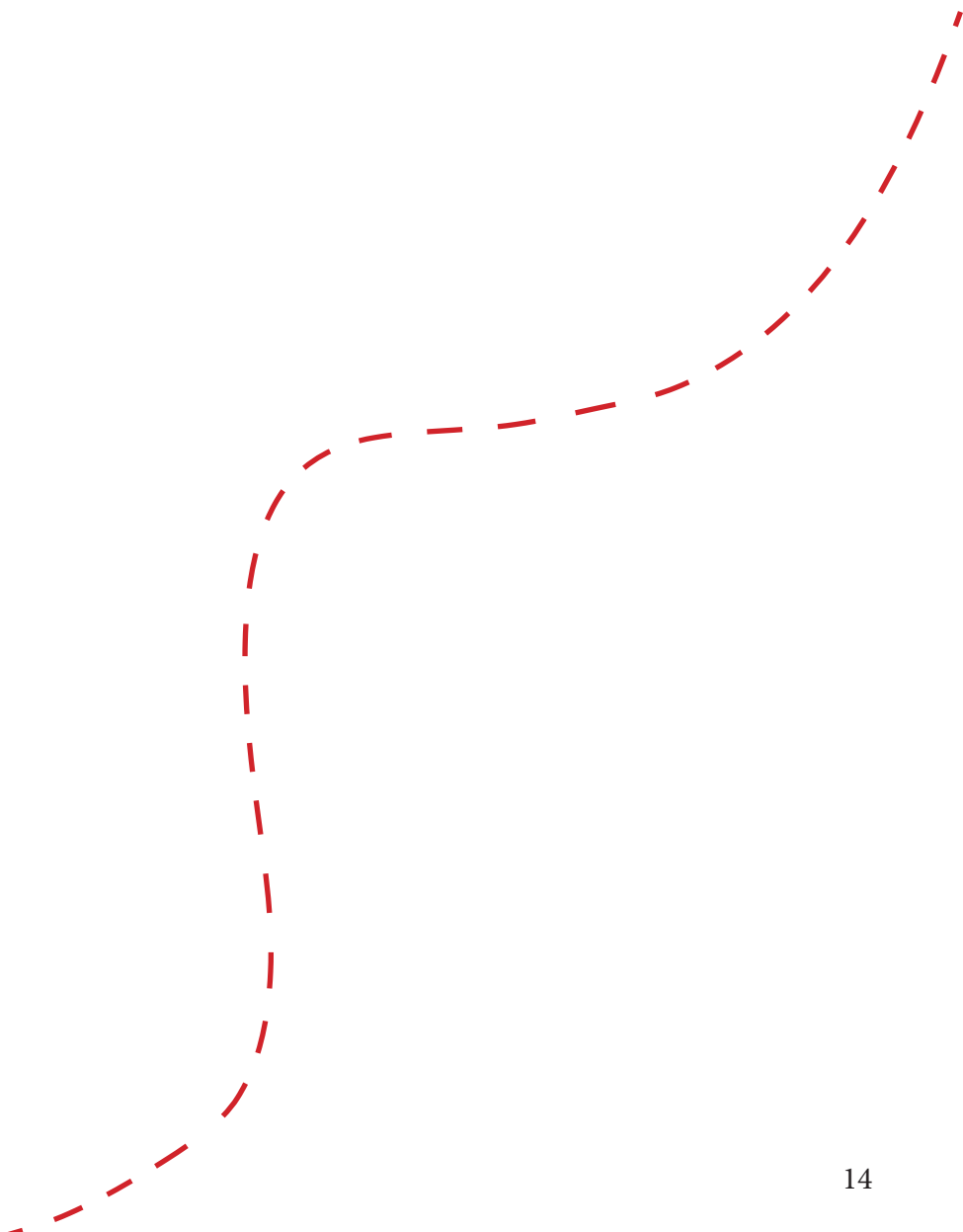
Den centrala delen i de organiserande samtalen är att du som organisatör aktivt lyssnar på den andra personen säger och följer upp det genom att ställa ledande frågor. En riktlinje för metoden är att du ska tala 30% av tiden och personen du försöker övertyga ska tala 70% av tiden. Det betyder inte att du ska tala exakt så länge utan poängen är att du ska prata men att du framförallt ska få den andra personen prata mer. Syftet med frågorna du ställer kan vara att få personen att inse:

- Att hen bryr sig om ett särskilt problem.
- Att det finns en beslutsfattare som kan fixa problemet.
- Att beslutsfattaren inte kommer att fixa problemet förrän den känner sig illa tvungen.
- Att om personen verkligen vill få problemet löst så måste hen gå samman med dig och andra i gruppen och agera.

Andra möjliga syften med de ledande frågorna kan vara:

- Att lära sig mer om personens upplevelser och erfarenheter och vad hen bryr sig om.
- Att agitera och koppla samman hens upplevelser med det ekonomiska systemet eller maktstrukturerna.
- Att be hen att göra en specifik grej som att skriva under en namninsamling eller själv samla in namn.
- Att identifiera om personen är en "ledare" i en kontext. Har hen ett stort socialt nätverk?

Eftersom metoden bygger på att du aktivt lyssnar på vad den andra personen har att säga så går det inte att skriva ett färdigt manus för konversationerna som du kan följa. Det är istället bättre att tänka på metoden som att du använder frågor som ett sätt att få en konversation att ledas in i en viss riktning. Du vill veta vad för problem hen ser och vad hen tycker och känner om problemen. Du vill få hen att tänka på vem som är ansvarig för situationen och vad som behöver göras för att fixa den. På nästa sida följer ett exempel som är inspirerat av det amerikanska fackliga nätverket Labor Notes och som visar hur du kan prata med en arbetskamrat för att fixa ett konkret problem på jobbet. Fundera på vad för typ av frågor som hade fungerat i ett annat sammanhang. Vad hade du velat ställa för frågor till en klasskamrat, eller till en främling när du organiserar ditt bostadsområde? Under avsnittet "Litteratur-, podd-, och filmtips" hittar du resurser med fler perspektiv på organiserande samtal.



EXEMPEL PÅ ETT ORGANISERANDE SAMTAL

1.a Allmänna frågor för att lära dig mer om din arbetskamrat och vad hen bryr sig om:

“Hur länge har du jobbat här?”

“Trivs du här?”

1. b Specifika frågor om ett ämne du vill ta upp:

“Vad tycker du om det nya schemat vi har fått?”

2. Agitera. Reagera på vad hen säger och ställ följdfrågor:

“Oj. Hur länge har det pågått?” “Hur känns det att...?”

“Tycker du att det känns okej att...?”

3. Lägg skulden där den hör hemma:

“Vad tror du det här problemet beror på?”

“Varför tror du ledningen gör på det här viset?”

“Vems ansvar är det att fixa detta?”

“Hur svårt hade det varit att fixa det här?”

4. Skapa en plan för att vinna och skapa hopp genom att ha en plan och peka på styrkan i att ni är många:

“De flesta jag har snackat med vill gå tillbaka till det gamla schemat. Chefen vägrar att lyssna, vad tror du händer om vi alla skriver under namninsamlingen och lämnar över den tillsammans?”

“Tror du de kan fortsätta att ignorera oss om vi ... ?”

5. Få arbetskamraten att agera och vara en del av lösningen:

“Vill du skriva på namninsamlingen och vara med och lämna över den tillsammans på torsdag?”

“Kommer schemat någonsin bli bättre om vi inte gör någonting? Är det verkligen okej att det får fortsätta på det här viset?”

6. Förbered arbetskamraten för eventuella risker och prata igenom hur ni kan hantera riskerna för att på så sätt göra dem beredda på konsekvenserna:

“Hur tror du chefen kommer reagera när vi lämnar över namninsamlingen?”

“Tänk om chefen blir arg eller vägrar ta emot namninsamlingen?”
“Är du fortfarande beredd att följa med?”

7. Uppföljning. Kom överens om vad ni ska göra härnäst och när ni ska höra av er nästa gång. Kom ihåg att du försöker inte bara engagera din arbetskamrat för att göra en enskild grej utan du försöker också gradvis skapa en aktiv kärna på arbetsplatsen genom att göra dem delaktiga.

“Hade du velat be Jamila att skriva under namninsamlingen? Grymt! Jag kan höra av mig imorgon om hur det gick.”

Planering

Planering är A och O när det kommer till att vinna segrar genom lokal organisering. För att kunna bedriva kamp, genomföra politiska projekt men även för att effektivt kunna utvärdera den kamp man bedrivit krävs det att vi planerar det vi gör på ett eller annat sätt. I vissa sammanhang krävs mindre planering och i andra behöver man ägna lång tid åt att planera och strukturera sitt arbete. Allt beror återigen på kampens innehåll, deltagarna, målgruppen och så vidare. I detta avsnitt lyfts projekt som arbetsmetod samt olika metoder för att arbeta mot delmål och slutmål i grupp. Observera att följande tips framförallt lämpar sig när man redan har en arbetsgrupp etablerad. Nedan hittar du några tankesätt och modeller som förhoppningsvis fungerar som stöd för er när ni bedriver kamp i ert vardagsliv. I avsnittet ges du även ett exempel på hur en planering för lokal organisering kan se ut.

Projekt som arbetsmetod

Att arbeta med projekt ger kanske associationer till skolan eller arbetet. Men det är inte bara företag som tjänar på att arbeta projektbaserat. Om man vill vinna segrar i sin lokala kamp är projekt som arbetsmetod mycket effektiv. Projektarbete består vanligtvis av följande faser: 1) initiering (här definieras behovet), 2) förstudie (projektet definieras, syfte och målsättningar likaså), 3) planering (tidsramar och arbetsgrupp etableras), 4) projektet genomförs och sist men inte minst 5) projektet avslutas och utvärderas.

Tidigare i denna handbok har du läst om hur man kan analysera de materiella förutsättningarna man har och hur man genom samtal kan lägga grunden för den lokala organiseringen. Inom projektliknande arbetssätt är det viktigt att man har koll på dessa delar för att sedan kunna definiera delmål och mål. Projekt som arbetssätt kräver dessutom att man avgränsar sin kamp och sitt fokus för att inte riskera att kampen blir för "spretig" eller att man tar sig vatten över huvudet. När man definierat sitt problem och syftet med kampen man vill föra är det sedan dags att formulera konkreta målsättningar.

Delmål och slutmål

För att kunna flytta fram våra positioner på lokal såväl som nationell och internationell nivå behöver vi utforma delmål och slutmål för våra respektive kamper.

Slutmålet är det slutgiltiga resultat man önskar se för det specifika projektet och delmålen är de mål man har längst vägen, det vill säga mer kortsiktiga mål. Delmålen behöver tydligt vara kopplade till och bidra till att uppfylla det slutgiltiga målet för att de ska vara verkningsfulla. Både delmålen och slutmålen ska vara utformade så att de är specifika, mätbara, utförbara och tidsbestämda. Ett vanligt fel som man ofta gör när man ska sätta upp mål är att de är för vaga och inte går att mäta. Detta går att undvika genom att målen man sätter upp ska kunna formuleras som frågor som går att besvara med antingen "ja" eller "nej". Exempelvis går det att besvara frågan "Har alla våra grannar fått våra flygblad?" med ett ja- eller nejsvar. På så sätt kan ett sådant delmål "bockas av" och man kan gå vidare till nästa delmål. En målsättning som inte går att mäta, exempelvis "Vi ska synas mer i området" är för ospecifikt för att gå att använda som ett delmål.

Genom att sätta upp tydliga del- och slutmål kan du och ni som ägnar er åt lokal organisering se vad ni gör, vart ni är påväg och förhoppningsvis peppas att göra ännu mer. Att på ett konkret sätt kunna se det man gör och gjort är viktigt för att man ska orka och vilja vara fortsatt engagerad. Dessutom är det enklare att utvärdera arbetet under projektets gång och efter att projektet avslutas om målen varit tydliga.

När du och ni uppfyllt ert slutgiltiga mål är det dags att utvärdera och avsluta projektet, vilket beskrivs senare i detta avsnitt. I denna fas är det också rimligt att ni inom gruppen diskuterar om och vilka nya delmål och slutmål som hade kunnat vara intressanta för er. Det är viktigt att man utformar nya målsättningar och formulerar nya kamper om detta är möjligt och önskvärt.

SWOT-modellen

SWOT-modellen är en modell som passar bra att använda sig av i ett planeringsstadium. Denna modell har i huvudsak använts av företag för att bland annat göra utvärderingar och skapa strategier för att uppnå framtida delmål och mål men modellen kan även användas i lokal organisering. Förkortningen SWOT står för styrkor (Strengths), svagheter (Weakness), möjligheter (Opportunities) och möjliga hot (Threats) och är helt enkelt ett verktyg för att få syn på både materiella förutsättningar men även möjligheter för framtiden. De två första delarna (styrkor och svagheter) handlar om den egna gruppens kapacitet och de två sistnämnda (möjligheter och möjliga hot) handlar om yttre faktorer som antingen kan tänkas stärka eller förhindra kampen.

Frågor som kan vara bra att utgå ifrån enligt SWOT-modellen kan till exempel vara:

- Vilka är gruppens styrkor? Vem är vi? Vad är vi bra på?
- Vilka är gruppens svagheter? Vad behöver vi förbättra?
- Vilka möjligheter ser vi? Hur ska vi ta tillvara på dessa möjligheter?
- Vilka hot/risker tycker vi oss se? Hur kan vi neutralisera eller förebygga dessa hot?

Exempel på projektplanering utifrån SWOT-modellen

Du har tillsammans med en kurskamrat bestämt dig för att organisera en feministisk temadag på er skola. Vi föreställer oss att ni går på gymnasiet med inriktning på estet musik. På er skola finns det olika jämställdhetsproblem. Till exempel tenderar era musiklärare att förutsätta att det är killarna som ska spela instrument medan tjejer ska sjunga och samtidigt upplever en stor grupp kvinnliga elever otrygghet i skolan, till exempel på lektioner och i korridorer. Ni bestämmer er för att er temadag ska vara ett steg på vägen mot en jämställd skola och ni formulerar ert mål: att organisera en feministisk temadag med fokus på jämställdhet inom musikbranschen. I uppstartsskedet bestämmer ni er för att använda er av SWOT-modellen och analyserar tillsammans er situation på följande sätt:

1. Vilka är våra styrkor? Vem är vi? Vad är vi bra på?

Svar: Vi är kompetenta på området eftersom vi har erfarenhet av att vara feministiskt organiserade. Vi har goda kontakter med feministiska organisationer som kan vara behjälpliga på olika sätt, exempelvis tjejjouren, Ung Vänster osv. Vi är två unga tjejer som går på gymnasiet och vill förändra vår egen vardag - vilket till exempel kan vara en styrka om man vill få medial uppmärksamhet. Vi kan skapa eller har tillgång till det material vi behöver, exempelvis affischer, kopiator osv.

2. Vilka är våra svagheter? Vad behöver vi förbättra?

Svar: Vi går sista året på gymnasiet vilket betyder att vi kommer sluta på skolan snart vilket innebär tidspress. Vi har mycket annat att göra i skolan och utanför skolan. Vi känner bara en liten andel av skolans elever.

3. Vilka möjligheter ser vi? Hur ska vi ta tillvara på dessa möjligheter?

Svar: Skolan har mentorstider för alla klasser varje vecka och vi känner

många av skolans lärare. Detta innebär att det finns en möjlighet för oss att få komma och prata om vår temadag för en stor andel av skolans elever och på så sätt göra reklam för evenemanget. Det finns en digital anslagstavla på skolan som når alla skolans elever och vi känner administratören som har kontroll över den vilket kan innebära att vi kan göra reklam även via den. Temadagen har möjlighet att få stor uppmärksamhet i sociala medier och traditionell media dels eftersom vi bor i en mindre stad (vilket betyder att det är enklare att komma ut i media) och dels eftersom det är förhållandevis ovanligt att det anordnas liknande temadagar i vår närhet.

4. Vilka hot/risker tycker vi oss se? Hur kan vi neutralisera eller förebygga dessa hot?

Svar: Skolledningen ogillar generellt elevinitiativ som inte utgår från det redan befintliga elevrådet, det finns en risk att det inte dyker upp så många personer som är önskvärt på temadagens olika aktiviteter och det finns en risk att det inte finns möjlighet att boka skolans aula, vilken hade varit optimal för temadagens aktiviteter. Ytterligare en risk är att elever inte kan delta under dagen eftersom den kommer behöva äga rum under en skoldag. Vi kan förebygga dessa hot/risker genom att i ett tidigt skede ta kontakt med skolledningen och om de verkar negativt inställda istället söka stöd hos elever och lärare. Vi kan även förebygga det faktum att så många inte skulle dyka upp på temadagen genom att se till att lägga mycket tid och energi på mobiliseringsarbete. Risken med att inte få tillgång till aulan går möjligtvis att undvika genom att så fort som möjligt boka den. Vi undviker risken med att elever inte ska kunna komma på grund av undervisning genom att tidigt kontakta till exempel körlärare, musiklärare och mentorer om temadagen och bjuda in klasserna därigenom.

Syftet för temadagen är tudelat. Dels syftar dagen till att uppmärksamma ojämställdhet i musikbranschen såväl som i resten av samhället och dels att bana väg för mer framtida feministisk organisering på skolan. Projektet är avgränsat till att enbart ske på skolan och eftersom fokuset är jämställdhet inom musikbranschen kommer det inte vara önskvärt att lyfta en rad olika frågor som rör jämställdhet.

Preliminära delmål:

- Att göra en tidsplan för projektarbetet
- Att bestämma datum för temadagen (helst ca. en- en och en halv månad från nu för att hinna mobilisera inför den)
- Att boka lokal/er för temadagens aktiviteter
- Att utforma ett schema för dagen
- Att kontakta föreläsare och exempelvis instruktörer i feministiskt självförsvar inför temadagen
- Att boka in ett möte med skolledningen
- Att skapa en prioriteringslista över vilka klassers mentorstider vi vill besöka
- Att besöka mentorstider
- Att skapa flygblad och affisch inför temadagen
- Att sätta upp 60 affischer i skolan och dela ut flygblad i alla elevers skåp (ca. 700 st.)
- Att kontakta administrationen för att fråga om det finns möjlighet att göra ytterligare reklam för temadagen
- Bjud in körlärare, musiklärare och mentorer samt deras skolklasser
- Gör en lista på tidningar och liknande som hade kunnat tänkas rapportera om temadagen och bjud in dem
- Gör ett Facebookevenemang och bjud in vänner till det
- Be kompisar att bjuda in sina vänner till Facebookevenemanget

Slutmål:

- Att vi anordnar en feministisk temadag med fokus på jämställdhet inom musikbranschen
- Att 200 personer besöker dagen

Ni har nu analyserat era materiella förutsättningar, ni har analyserat era egna styrkor och svagheter samt även yttre möjligheter och risker med projektet. Dessutom har ni tydligt definierat ert/era syfte och slutmål för projektet samt delmål som gör att ni kan uppnå ert slutmål. Ert förberedelse- och planeringsarbete har därmed lagt en bra grund för att ni nu ska kunna komma igång med ert arbete!

Start



Mål

Arbetsgrupp och ledare

Vi vet att om vi vill ha förändring måste vi organisera oss för den. Det är när grupper av människor går ihop och kämpar som förbättringar i vår vardag och i samhället i stort kan genomföras - det är lönlöst att vänta på att politiker eller andra makthavare ska lösa våra problem åt oss. Hur vi fungerar i grupp är därför avgörande för hur väl vi kommer att lyckas.

Vi som organiserar oss på våra skolor, arbetsplatser, i våra bostadsområden eller i Ung Vänster gör det ideellt. Vi får helt enkelt inte betalt utan är organiserade av egen fri vilja. Därför är en av de viktigaste sakerna att ha i åtanke när man skapar en projekt- eller arbetsgrupp att synkronisera de olika individernas personliga mål och intressen med projektets. Om man lyckas med detta höjs motivationen och det känns både roligare och mer givande för projektets deltagare. En förutsättning för att motivationen finns kvar inom en grupp är att alla känner att de bidrar till gruppens arbete och att de får ut någonting av det de gör. Att ta tillvara på gruppens samlade kunskaper, kompetenser och styrkor är helt enkelt centralt.

I grupper finns det ofta ledare, formellt valda eller informella som tagit detta ansvar själva. Vem som intar ledarpositionen, när och i vilka situationer kan skifta beroende på vad gruppen ägnar sig åt men det finns alltid någon eller några i gruppen som är mer drivande i att få arbetet eller projektet att fortskrida. Ibland kan ordet "ledare" ge oss negativa associationer. Kanske har vi dåliga erfarenheter av lärare, chefer eller andra personer som varit i en maktposition gentemot oss? Dessa erfarenheter är viktiga att bekräfta samtidigt som vi behöver inse att ledare i grupper är nödvändiga. Vem som har en ledande roll kan skifta vid olika tidpunkter och behöver nödvändigtvis inte "väljas". Däremot riskerar grupper som inte har tydliga ansvarsområden att antingen bränna ut personer eller att de som tar de ledande positionerna är de som i samhället är vana vid att ges makt och utrymme, exempelvis snubbar som hörs mycket. Det är inte självklart vem som är rätt person för uppdraget att leda en grupp och vi kan därför inte ta för givet vem som bör leda gruppen.

I vissa kamper vill man kanske välja en projektledare med övergripande ansvar för projektet eller en viss del av det. En projektledare är den person som ser till att projektet når sina uppsatta mål och en sådan ledare är med fördel vald av projektgruppen. Projektledaren behöver däremot inte bestämma mer än andra

utan snarare finns det poänger med att alla inte behöver hantera samma information. När en grupp grannar bestämmer sig för att driva kamp mot rivningen av en park i området behöver till exempel den som gör affischer och flygblad sitta på samma information som den som ska prata med folk på det lokala torget. De två olika arbetsuppgifterna har egna syften och att sitta på möten som inte direkt har med sina arbetsuppgifter att göra blir lätt tråkigt och intresset riskerar att försvinna. Återigen behöver gruppen kollektivt ha insyn i individernas intressen, åsikter och kompetenser.

Ett enkelt sätt för er grupp att hitta sina roller och skaffa sig koll på varandra är genom att i projektets inledande skede gå rundor om vad gruppens medlemmar är bra respektive mindre bra på. Rundorna kan exempelvis ske såhär:

- Varje person i gruppen berättar för de andra hur man ser på sig själv när man arbetar i grupp. Gå laget runt och låt alla berätta om både positiva och negativa egenskaper man tycker att man har.
- Det andra steget kan vara att de andra i gruppen svarar på det som sagts i rundan. Här är det viktigt att alla är så uppriktiga och ärliga som möjligt men att huvudsakligen positiva egenskaper lyfts. Alla ska känna sig stärkta efter rundan och diskussionen.

Känslan av trygghet är viktig för att en grupp ska fungera väl och ett basalt behov för oss människor. Vi känner oss alla trygga i välkända situationer där vi vet att vi kan det vi håller på med. Det är vårt gemensamma ansvar att se till att gruppen upplevs som trygg av alla i gruppen. Dessutom är det viktigt att stämningen i gruppen är bra - arbetet blir oftast effektivare och bättre om man har kul medans man gör det.

I gruppen kan det lätt skapas en "kultur", någonting som "sitter i väggarna". Denna kultur kan vara positiv eller negativ men som utomstående kan kulturen i gruppen uppfattas som svår att tränga igenom. Om det är svårt att komma in i och känna sig välkommen i gruppen finns det risk att en ny medlem känner sig otrygg och slutar att dyka upp. Därför är det viktigt att kontinuerligt diskutera just gruppkultur och stämning i gruppen med varandra under arbetets gång. Om gruppens syfte är att bli större och värva fler krävs det också att man pratar om hur man kan säkerställa att nya medlemmar blir inkluderade och känner sig

trygga i gruppen.

I arbetsgrupper riskerar det att uppstå stress och konflikter. Stress bör undvikas genom att gruppen ständigt checkar av hur alla mår och har koll på gruppens respektive individernas arbetsbelastning. Konflikter däremot kan både vara positiva eller mycket energikrävande. Det viktiga är att du och ni inte är rädda för konflikter - dessa kan i själva verket leda till att ni kommer fram till ännu bättre idéer eller praktiker. Konflikterna bör lyftas och synliggöras för att alla ska känna sig delaktiga och sedda. Däremot behöver gruppen vara lyssnande, ödmjuk och respektfull för att konflikterna ska vara positiva bidrag i gruppens arbete. Ofta handlar det om en så enkel sak som att inte läsa in egna tolkningar av det någon annan säger - utan snarare försöka förstå vad personen menar.

Workshop-metoder för projektarbete

Det finns en mängd olika metoder för att diskutera fram nya idéer och tillvägagångssätt i en grupp. När man arbetar i en projektgrupp och man exempelvis startar upp eller kör fast kan det vara smart att använda någon av följande workshop-metoder.

Brainstorming

Brainstorming syftar i detta sammanhang till att komma på nya eller fler idéer och att på ett kreativt sätt utveckla sina kampmetoder. Att brainstorma innebär att alla gruppens medlemmar uppmuntras till att lyfta sina tankar och idéer i gruppen. Genom att lyssna på andras idéer kan vi andra komma på nya idéer och associationerna vi får kan bana väg för intressanta och kreativa sätt att både tänka och agera.

Brainstorming har tre olika faser: 1) idéfasen, 2) förädlingsfasen och 3) prioriteringsfasen. Idéfasen kan antingen genomföras på så sätt att deltagarna för fram sina idéer muntligen i en gruppdiskussion där ledaren skriver upp dem på whiteboard, dator eller liknande. Här är det viktigt att alla känner sig trygga så att de mest tokiga idéerna också lyfts. Ett annat sätt att göra det på är genom att alla får skriva ner sina idéer på lappar vilka sedan samlas in och samtalas om i helgrupp. Därefter kan man köra ytterligare en runda där fler idéer utvecklas och lyfts. Ett sådant sätt att genomföra brainstormingens första fas kan vara bra om gruppen är osäker eller om deltagarna är blyga.

Den andra fasen, förädlingsfasen, handlar om att kombinera, gruppera eller ta bort dubletter av idéer. I denna fas kan man också med fördel skapa fler idéer.

Den sista fasen, prioriteringsfasen, syftar till att vaska fram de bästa idéerna, det vill säga de idéer som gruppen kan tänka sig att arbeta vidare med. Det är viktigt att alla idéer lyfts och kommenteras. Dessutom kan det vara bra att dela upp dem i olika kategorier, så som exempelvis följande:

- idéer som är direkt genomförbara
- idéer som kräver att de utreds mer
- idéer som vi kan använda i framtiden
- idéer som inte är användbara

För att veta om idéerna är värda att arbeta vidare med behöver du och ni som arbetar i gruppen tänka kring möjligheter och hinder med idén så som tidsaspekten, verksamhetsfokus, ekonomi och andra befintliga resurser.

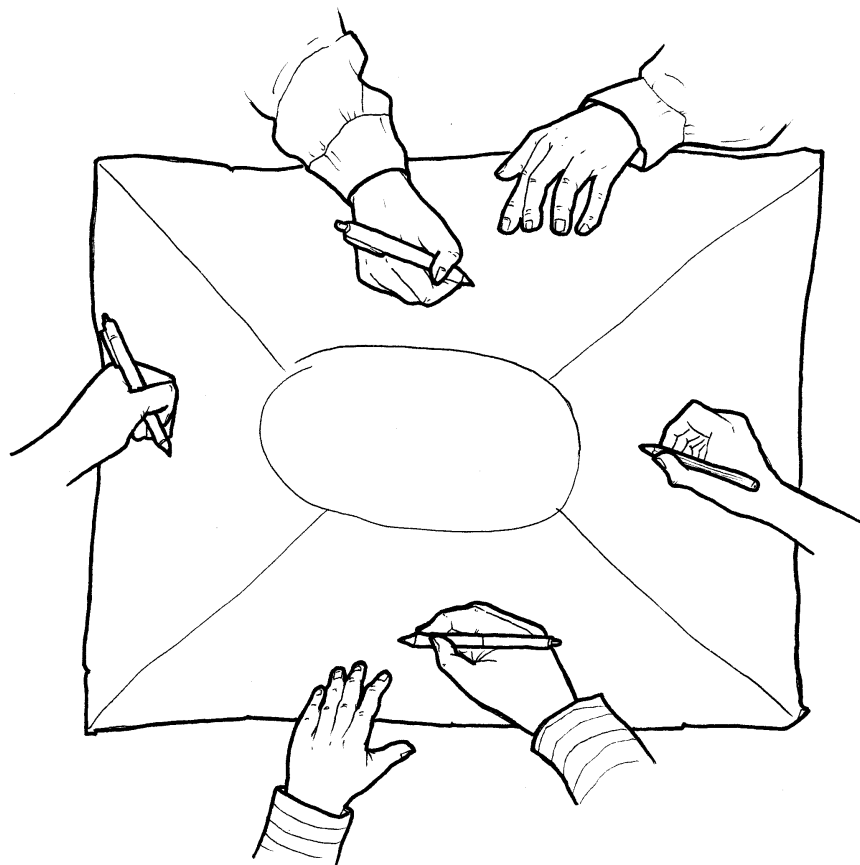
Framtidsworkshop

Denna metod är en metod som utgår från att din/er grupp har problem som ni vill lösa. Syftet är att deltagarna fritt ska få ge uttryck för tankar, önskingar och fantasier inför framtiden och delas in i följande faser: 1) problemfasen, 2) idéfasen och slutligen 3) konkretiseringsfasen. Om ni i gruppen inte känner varandra så väl än kan det vara en idé att anordna en träff då ni lär känna varandra på ett mer avslappnat sätt innan ni sätter igång med denna workshop eftersom den här typen av workshop kräver lite längre tid och flera träffar.

I problemfasen formulerar gruppen gemensamt de problem som de upplever. Detta kan göras exempelvis genom modellen "Mötas på mitten" som presenteras senare i handboken. I detta skedet får ni inte komma med lösningar utan enbart lista upp de aktuella problemen. Problemen ska formuleras kort och tydligt. Efter att gruppen räknat upp samtliga problem man upplever grupperas och tematiseras problemen beroende på deras karaktär, till exempel kontinuerliga problem, tidsspecifika problem eller liknande. Om ni upptäcker att ni har för många problem för att kunna ta itu med kan ni i denna fas prioritera vilka problem ni vill fokusera på.

Den tredje fasen, fantasifasen, handlar om att släppa lös fantasin. Här kan brain-

storming-metoden som tidigare nämnts användas. Kreativitet och nytänkande är ofta viktiga ingredienser för att denna fas ska bli så bra som möjligt. Det viktiga är inte hur bra lösningarna på problemen är utan kvantiteten och alla idéer välkomnas, även de mest galna och orealistiska. Undvik att kritisera varandras idéer - uppmuntra varandra istället genom att ge varandra beröm. Alla idéer som lyfts skrivs ner för att inte glömmas bort. När ni känner att ni tagit upp alla idéer ni kan komma på får ni lov att ifrågasätta och kritisera det som framkommit. Därefter bestämmer ni er för vilka lösningar som känns hållbara och genomförbara.



I konkretiseringsfasen bearbetas allt ni kommit fram till, problem såväl som lösningar. Om ni är flera personer i gruppen kan det vara en idé att dela in gruppen i smågrupper som sedan får arbeta vidare med att konkretisera problem och lösningarna som ni kommit fram till. När ni arbetat med att konkretisera problem och lösningar fördelar ni arbetsuppgifter sinsemellan. Se till att arbetsuppgifterna och ansvarsområdena är rättvist fördelade annars sprids lätt en känsla av orättvisa och missnöje. Följande frågor kan hjälpa er i konkretiseringsfasen:

- Vad ska göras?
- Vem har erfarenhet av det här? Finns det någon vi kan fråga om hjälp?
- Vilken kunskap behöver vi för att börja jobba? Var finns denna kunskap?
- Vem/vilka kan vi samarbeta med?
- Finns det andra som kan tänkas stödja vårt projekt?
- Hur hade vår planering kunnat se ut?
- Hur mycket tid behöver vi? När bör olika saker göras?
- Vem ska göra vad?

Mötas på mitten

Modellen Mötas på mitten syftar till att ge alla möjlighet att lyfta sina åsikter men även för att få gruppen att komma fram till någonting konkret. Det kan handla om ett gemensamt ställningstagande, gemensamma punkter för vad som hade varit intressant att testa eller gemensamt komma fram till frågor som gruppen bör lyfta i sin specifika sociala kontext där kampen sker.

Gruppen delas in i grupper om max fyra personer i varje grupp (om man är fler än fyra personer) och varje grupp ges ett A3-papper med den uppritade modellen som du ser nedan. Först antecknar var och en i gruppen ned sina tankar under några minuter. Därefter presenterar var och en sina tankar inför gruppen, vilka sedan diskuteras. Slutligen kommer gruppen fram till det som de vill skriva i mitten av pappret. På så sätt lyfts allas tankar och gruppen ges möjlighet att diskutera sig fram till slutsatser. Möjligheterna att "tjuvkika" på varandras del av pappret bidrar till att ingen i gruppen förhoppningsvis behöver känna obehag inför situationen.

Kampens struktur

Den lokala organiseringens struktur kan se ut på många olika sätt. Vissa kamper fungerar bäst när strukturen för kampen är mindre formbunden medan andra kamper kräver en strikt struktur med mer formalia. Oavsett hur just den kamp som du bedriver ser ut är det viktigt att fundera kring hur kampen organiseras. Kan det vara så att organiseringen hade gynnats av en annan form eller struktur? I detta avsnitt tas bland annat skillnader och likheter mellan att organisera sig på skolan, arbetsplatsen eller i bostadsområdet upp men även hur vi som organiserade socialister ska förhålla oss till den lokala organiseringen. Dessutom behandlar avsnittet vad vi som enskilda aktivister, som Ung Vänster-klubbar/distrikt eller som förbund kan göra inom ramen för lokal organisering.

Strukturbaserade vs. självvalda grupper

När du försöker organisera människor är det viktigt att fundera kring vem du vill organisera. Den amerikanska fackliga organisatören Jane McAlevey menar att det går att prata om två typer av grupper: strukturbaserad och självvalda. Dessa två grupper kan ha väldigt olika förutsättningar. En strukturbaserad grupp är ett antal människor exempelvis går på samma skola, bor i samma bostadsområde eller har samma arbetsplats och därför är del av en avgränsad gemenskap. I övrigt kan de ha vitt skilda bakgrund, religion, åsikter eller musiksmak. Det är den gemensamma situationen som gör det möjligt att ena en strukturbaserad grupp runt gemensamma problem.

När du organiserar en strukturbaserad grupp så bygger det på att du kan samla en faktisk majoritet av gruppen bakom era krav. Därför blir det viktigt att kunna få med sig dem som inte redan är benägna att hålla med en. När du organiserar din arbetsplats så måste du till exempel kunna få med även de arbetskamrater som är fientligt inställda till fackföreningar.

Självvalda grupper är sådana som uppstår när människor samlas utifrån gemensamma värderingar eller övertygelser. En sådan grupp kan samla folk utifrån vilken åsikt som helst oavsett om det handlar om fackliga frågor, antirasism eller någonting annat. En klimataktivistgrupp samlar t.ex folk kring en viss syn på hur vi ska stoppa klimatförändringarna. Det behöver inte ligga någon värdering i uppdelningen mellan strukturbaserad och självvald organisering om att det

ena skulle vara bättre än det andra, men de arbetar med olika förutsättningar. När du organiserar med en självvald grupp så tenderar du att främst prata med och rekrytera människor som har en viss benägenhet att hålla med dig redan från början.

Därför är det bra att tänka efter om er utgångspunkt är att ni vill organisera en strukturbaserad grupp som en skolklass, en skola, en arbetsplats eller liknande eller om ni vill utgå ifrån en särskild fråga.

I handboken har vi gjort en tydlig skillnad mellan strukturbaserade och självvalda grupper. I praktiken finns det många frågor som hamnar mittemellan de två kategorierna. När du driver en feministisk skolgrupp så agerar och organiserar du dels utifrån feminism som värdering. Även om nästan hälften av alla tjejer identifierar sig som feminister (Källa: Ungdomsbarometern 2018) betyder det inte att alla på din skola gör det. Å andra sidan kommer din skolgrupp arbeta utifrån en gemensam situation med problem med t.ex diskriminering, otrygghet och trakasserier som många tjejer på skolan säkert kan relatera till. Rimligtvis så kan den feministiska skolgruppen syssla med både föreläsningar om feministisk teori och med feministiskt självförsvar.

Reagera eller agera?

Den lokala kampen ser olika beroende på om den är reaktiv eller proaktiv, det vill säga om ni antingen reagerar på något som hänt eller hur er vardag ser ut eller om ni för kamp för att något ska ske eller att ni kämpar för något. Kampens innehåll, den retorik man använder men även kampens struktur beror på om kampen är reaktiv eller proaktiv. Ibland kan kampen vara både reaktiv och proaktiv genom att man exempelvis i kampen organiserar sig emot skolledningens beslut och samtidigt kräver någon form av förändring.

Det kan vara bra att kombinera dessa två delar i er kamp. Att få med sig folk på ett krav som handlar om att reagera mot någonting som är dåligt i ens vardag är ofta enkelt, då ni som delar vardagen med varandra antagligen kommer ha liknande analyser av problemen. Däremot kan det vara bra att komma med förslag för förbättring för att inte riskera att uppfattas som en "nej-sägare". Om man däremot enbart kommunicerar krav inför framtiden utan att koppla an till de problem som folk upplever just nu och motståndarens agerande finns en risk att målgruppen har svårare att identifiera sig med er kamp.

Enskild aktivist - klubb - distrikt

Hur förhåller sig den lokala organiseringen till Ung Vänsters olika nivåer? I många fall så kommer utgångspunkten att vara att ni är en eller fler Ung Vänstrare som går på samma skola, jobbar på samma arbetsplats eller på liknande sätt har naturliga förutsättningar för att bedriva lokal kamp. Ung Vänster-klubbens roll i ett sådant sammanhang kan vara att hjälpa er med att undersöka och diskutera hur ni skulle kunna till exempel organisera er skola. Klubben kan också hjälpa till med kall organisering genom att sprida affischer och flygblad. Vissa frågor omfattar mer än bara en skola eller ett bostadsområde. Eller så kanske det är en fråga som kommunfullmäktige beslutar om? Då har hela klubben en naturlig roll i att bedriva namninsamlingar, ordna möten och demonstrationer och liknande aktivism. På samma sätt är det rimligt att hela distriktet blir involverade när det gäller frågor som påverkar folk i stora delar av landskapet.

Om klubben ger praktiskt och politiskt stöd till lokal organisering så kan det göra folk mer positivt inställda till Ung Vänster som organisation, vilket långsiktigt kan göra att fler är benägna att gå med i Ung Vänster. Klubben kan bidra genom att ta upp den lokala kampen i sitt utåtriktade material eller på sociala medier och sprida den som ett exempel som andra skolor, arbetsplatser eller bostadsområden kan följa. Klubben har också en naturlig roll i att ta upp händelser i närområdet i sitt utåtriktade material och att politisera frågan. Det finns såklart en avvägning att göra i hur klubben kan bli involverad i den lokala organiseringen på ett sätt som inte tolkas som att vi försöker "ta över" eller utnyttja frågan på ett oschysst sätt.

Organisationsform

I vissa fall är lokal organisering bara att en grupp med elever, kollegor eller granar går tillsammans informellt för att lösa ett problem. När ni vill bedriva lokal organisering på lång sikt eller kring mer än en fråga så är det bra att tänka på vilken organisationsform ni har. Det finns tre vanligt förekommande sätt att jobba med lokal organisering.

Det första sättet är att arbeta genom etablerade massorganisationer, det vill säga organisationer som många redan är med i. På arbetsplatsen är det facket, i bostadsområdet är det oftast hyresgästföreningen, bostadsrättsföreningen eller byalaget och ibland kan det finnas en aktiv elevkår på skolan. Bara för att organisationen har många medlemmar betyder det inte att de brukar ta strid

om problem som gruppen upplever. Många elevkårer är idag fokuserade på att arrangera fester snarare än att hålla på med elevfackligt arbete. Men det kan vara möjligt för er att driva elevkåren i en mer elevfacklig riktning.

Ett annat sätt att jobba är genom frontorganisationer. Frontorganisation betyder att ni startar upp en organisation som fungerar som en gemensam front för alla som är överens om en grej oavsett vad dem tycker annars. Ett exempel kan vara att starta upp en grupp som heter "Elever mot skolmåltidsavgifter" för att samla så många som möjligt på skolan kring den uppgiften.

En tredje och sista form är enhetsarbete som innebär att ni skapar ett samarbete mellan flera olika organisationer. Det kan vara att ni i bostadsområdet samlar en mängd olika lokala föreningar kring en gemensam fråga. Ett exempel kan vara en ort på glesbygden där alla föreningar som finns på orten går samman för att bevara en nedläggningshotad busslinje.

Celler - organisationsformen när vi är fler på skolan/på arbetsplatsen/i området

I många situationer kommer du vara den enda Ung Vänstraren som försöker organisera din skola, din arbetsplats eller ditt bostadsområde. När ni är tre eller fler så kan det vara bra att försöka samordna era ansträngningar. Ett sätt att göra det är genom att bilda s.k. "celler". Celler är ett arbetssätt som framförallt användes av den kommunistiska rörelsen på 30-talet, däribland dåvarande Ung Vänster och Vänsterpartiet, för att stärka sitt inflytande på arbetsplatser och i bostadsområden. I korthet så går arbetssättet ut på att Ung Vänstrare på t.ex en arbetsplats träffas regelbundet (en gång i veckan eller varannan vecka).

På mötet delar ni med er om information som hjälper er med att övertyga och organisera folk. Det kan handla om incidenter eller problem som ni själva har upplevt eller har hört andra prata om. Det kan även handla om nyheter och händelser utanför er lokala kontext som kan vara bra att diskutera med folk. På så sätt är ni mer samordnade i er argumentation och ni kan reagera snabbt på missförhållanden. Ni kan även använda cellen för att samordna sättet som ni sprider affischer och annat material. Mötet kan vara på er klubblokal eller under en lunchrast. Tänk på att cellen är en del av er Ung Vänster-klubb och inte ett officiellt utskott på er skola eller liknande.

Att gräva där man står eller där någon annan står?

Många av de exempel vi använt i den här handboken handlar om organisering på sitt eget jobb, i sitt eget bostadsområde och på sin egen skola. Det finns många platser som vi vill organisera folk på, men där vi idag saknar aktiva medlemmar. Ett första steg i en sådan situation är att försöka etablera kontakt med personer som är en del av gruppen ni vill organisera och vinna deras förtroende. Det är viktigt att tänka på förhållandet mellan dig som organisatör och gruppen du försöker organisera. Som utomstående slipper man eventuella risker med organisering som andra får ta, det blir inte du som kan bli utskäld av chefen för din fackliga organisering. Därför är det viktigt att tänka på saker som vilken roll du har i förhållande till gruppen, vilka olika motivationer ni har för att bedriva organiseringen och på vilka sätt som ni fattar beslut.

Går det att ena alla?

I lokal organisering är målet ofta att organisera alla, eller i alla fall en majoritet på exempelvis en arbetsplats. Folkrörelselinjen, som tagits upp innan, är ett exempel på en strategi som bygger på att få med alla på jobbet. Ibland finns det frågor där det av olika anledningar inte går att ena alla. Om du arbetar feministiskt eller antirasistiskt på din skola så går det inte och är inte heller önskvärt att få med snubbarna som är sexistiska eller rasisterna på skolan eftersom de är en del av problemet. Då är det ett rimligare mål att försöka ena så många som möjligt mot deras beteende. Långsiktigt kan det vara möjligt att vinna över den delen av gruppen som har bakåtsträvande åsikter. Ibland kan det vara nödvändigt att arbeta med de problem som splittrar gruppen för att senare kunna få med hela gruppen i andra frågor.

Kaderbyggande

Kader är ett begrepp som i Ung Vänster brukar syfta på en grupp av aktiva och drivna medlemmar som har både organisatorisk erfarenhet och kunskap i våra teorier. Precis som Ung Vänster behöver en kader av skolade aktivister som kan bära upp och stärka vår organisation så behöver den lokala organiseringen på samma sätt en egen kader. När ni inte bygger upp en kader så blir den lokala organiseringen sårbar. Om allt arbete måste göras av eller sättas igång av en Ung Vänstrare så blir det lätt för mycket arbete för den kamraten. På samma sätt blir det dåligt om det bara är gymnasie-3:orna som snart ska ta studenten som tar ansvar för den feministiska skolgruppen. Därför måste ni se till att kontinuerligt

ta ansvar för att fler av de ni engagerar får axla ansvar för ert arbete och får lära sig metoderna för effektiv lokal organisering. Ung Vänsters Röda Boken innehåller väldigt bra tips hjälp för hur du kan bygga kader och som också går att använda för er lokala organisering.



Aktion

I detta avsnitt kommer du få läsa om några centrala metoder och typer av aktioner som kan tänkas användas vid lokal organisering. Som tidigare nämnts finns det inga universalmetoder som fungerar i alla sammanhang utan varje kontext eller situation kräver att man väljer en lämplig aktionsform. För att kunna göra taktiska och strategiska avväganden när man väljer praktik behöver du eller ni som bedriver lokal kamp alltså noggrant ha analyserat och undersökt era förutsättningar och behov.

Öga, öra, näsa-metoden

Öga, öra, näsa-metoden utvecklades av Saul Alinsky, amerikansk författare som bland annat utvecklade tankar om community organizing och som skrev boken *Rules for radicals* (på svenska *Råd för radikaler*). Alinsky själv svor aldrig trohet till varken något politiskt parti eller en viss ideologisk rörelse men kan beskrivas som en socialliberal demokrat. Hans texter är riktade till personer som exempelvis vill organisera minoritetsgrupper och studenter och är därför viktiga att lyfta i denna handbok. Saul Alinsky var bland annat organisatör i afroamerikanska bostadsområden och hans metodtips handlar i stort om att bygga massorganisationer som ska lösa konkreta politiska problem. Det handlar alltså inte om att organisera människor på basis av vad folk har för värderingar eller ideologi. För Alinsky handlade det istället om att sätta målet för kampen i fokus, till skillnad från vad vänstern i USA tenderade att göra, nämligen att sätta ideologin i fokus.

Utöver sina råd för radikaler formulerade Alinsky öga, öra, näsa-metoden. I korthet handlar den om att välja taktiker och strategier utefter vilka förutsättningar man har. Öga, öra, näsa-metoden går ut på att fånga allmänhetens, målgruppens eller motståndarens uppmärksamhet genom att stimulera deras sinnesintryck i metaforisk mening. Om man är många som bedriver kampen är det bra att fokusera på synintrycket och om man är färre kan man antingen välja att höras mycket eller att få ett visst område eller forum att "stinka" av kampen man för. Här är exempel på öga, öra, näsa-metoden:

Öga

Om man är många som organiserar lokal kamp eller har många som stödjer en kan det vara fördelaktigt att fokusera på att synas mycket. Exempelvis kan man visa upp sin storlek och styrka genom att anordna en demonstration eller genom att ta bilder där man är eller ser ut att vara många. Att få personer som kan tänkas stödja er eller för den delen motståndaren att inse att ni är många gör att fler förhoppningsvis organiserar sig med er och/eller att motståndaren enklare går mer på era krav. Syftet med att använda öga-metoden handlar helt enkelt om att ni, om ni är många, ska synas och "fastna på folks näthinna".

Öra

Om ni inte är så många att det är värt att fokusera på öga-metoden eller om ni inte, av olika anledningar, vill synas kan ni välja taktiker som istället tvingar folk att lyssna på er. Syftet med öra-metoden är att det ska låta om er kamp. Det kan handla om att göra tillräckligt mycket oväsen att det inte går att ignorera er eller så kan det handla om att det hela tiden går ett "sus" om er kamp i rummen ni försöker vinna. Er kamp ska bli samtalsämnet på allas läppar och för att det ska ske kan ni exempelvis ägna er åt värvningsarbete och olika former av basarbete. Genom att prata med folk och genom att synas med exempelvis sitt material ökar chanserna att det uppstår ett "surr" om er och er kamp. Poängen är helt enkelt att ni vill att er målgrupp ska säga "Har ni hört vad som hänt?!" och att få er motståndare att bli nervös då det verkar som att ni är många och kraftfulla.

Näsa

Om er grupp känner att ni inte har möjlighet att varken syssla med öga- eller näsa-metoden kan det vara en idé att försöka få er målgrupps eller motståndares uppmärksamhet genom att "stinka ner" en viss plats eller ett visst forum. Ni kanske inte har kapaciteten att organisera hela er stadsdel mot hyreshöjningarna eftersom området präglas av segregation? Då kan det vara en idé att fokusera er kraft på att organisera en viss del eller varför inte en bestämd gata av området. Att skapa en bild av att "där, på det stället, så tycker alla sådär". Eller så kan det handla om att ni går på en skola som starkt präglas av rasism och att ni vill vrida klimatet åt att bli antirasistiskt. Då kan ni exempelvis välja att fokusera på att först och främst få ett visst program på skolan att bli mer antirasistiskt. Området eller forumet ni vill organisera ska helt enkelt "lukta" av er kamp - och ni ska inte kunna ignoreras.

Sammanfattningsvis kan det vara en god idé för dig och dina vänner som ska ägna er åt lokal organisering att fundera kring vad ni både är kapabla till och vad ni vill göra. Kanske passar det inte att försöka se större ut än vad ni är? Kanske behöver ni fokusera på ett visst område eller forum innan ni kan arbeta vidare? Återigen kan det vara bra att påminna om följande: bara för att en taktik fungerat i en viss situation behöver den nödvändigtvis inte fungera för er kamp och passa era förutsättningar.

Serve the People

Serve the People går ut på att direkt kunna möta folks behov. Det kanske mest ikoniska exemplet på metoden var Svarta Pantrarnas program för att ordna gratis frukost till skolbarn. Serve the people kan också handla om att bedriva tjänster som språkcaféer, läxhjälp eller att ge juridisk hjälp. Metoden konfronterar inte några makthavare utan bygger istället på att visa gruppen att de kan lösa vissa problem utan makthavarna. Det finns en avvägning som kan vara svår med den här typen av aktioner som är hur politiska de ska vara. Om ni hjälper folk helt utan att blanda in politik så gör ni bara välgörenhetsarbete.

Om ni å andra sidan gör det alldeles för politiskt så kommer det uppfattas negativt och som att hjälpen bara är ett marknadsföringsknep. I litteraturtipsen hittar ni Gimme a Brake! (Light). Guiden handlar om ett specifikt Serve the People-program som inte går att överföra på en svensk kontext men den ger konkreta tips för hur man kan politisera och organisera utifrån ett sådant program. Det som gör Serve the People svårt att använda är att det tar mycket av eran energi och era resurser att ordna ett sådant program eftersom ni måste kunna bedriva det över en längre tid. Om ni bara delar ut mat eller ordnar läxhjälp en eller två gånger så kommer det inte göra så stor materiell skillnad för folk. Då är det snarare en typ av symbolaktion.

Namnlistor

Att använda sig av namnlistor eller namninsamlingar är en taktik som använts många gånger i olika typer av politiska kamper. Syftet med att använda denna taktik är ofta tudelat, dels att nå ett visst mål genom att visa att man är många som tycker en viss sak och dels att på ett naturligt sätt få möjlighet att kommunicera politiska åsikter till människor. Exempelvis är namnlistan en bra taktik att använda om kommunen planerar att bygga företagslokaler i en av områdets offentliga parker och ni är en grupp som vill stoppa planerna. Men det är inte

bara i fall där man behöver reagera på något som namnlistan går att använda, utan även om du eller de du samarbetar med kommit på någonting som ni vill genomföra. Rent praktiskt går det att samla in namn både via internet eller fysiskt på er skola, arbetsplats eller i ert område. Däremot finns det fördelar med den fysiska namninsamlingen. Till exempel ges man möjlighet till ett politiskt samtal som upplevs som naturligt för både den som samlar in namn och den som tillfrågas om att skriva under. Fundera helt enkelt kring vad som passar er bäst. Efter att ni samlat in så många namnunderskrifter som ni tycker är nödvändigt kan ni exempelvis lämna in dem till er rektor, chef eller kommunen. Folkinitiativ är ett sätt att driva en fråga till folkomröstning i kommunen eller landstinget genom namninsamlingar. Det går att läsa mer om det under Parlamentarisk kamp.

Symbolaktioner

Symbolaktioner är en typ av aktioner som syftar till att väcka uppmärksamhet genom att använda sig av symboler. Symboler är ofta värdeladdade och genom att använda dem i sina aktioner kan man få människor att reagera. För att kunna genomföra aktioner behöver man nödvändigtvis inte vara många utan ett par personer räcker för det mest långt. Fundera kring vad era problem är och om det finns några symboler som enkelt kan förmedla vad er kamp handlar om och hur ni i så fall kan använda er av dem. Något som återkommer i olika lokala rörelser är användningen av en knapp eller t-shirt med ett visst tryck. Poängen med att använda fysiska attribut i den lokala kampen är oftast att synliggöra hur många man är men också att skapa ett tydligare "vi" inom den egna gruppen.

Strejker

Att strejka innebär att man vägrar göra vissa saker eller att man helt enkelt lägger ner sitt arbete i syfte att förändra eller vinna en konkret seger. Strejk har använts av fackföreningsrörelsen sedan fack uppkom som fenomen och är arbetares yttersta stridsåtgärd vid exempelvis arbetskonflikter. Däremot har vi även kunnat se hur elever, studenter och andra grupper går ut i strejk för att vinna konkreta segrar. Strejker är som mest effektiva om många av den egna gruppen deltar i strejken men är tidskrävande. Taktiken är därför generellt svår att genomföra och kräver i regel organisatoriska kunskaper och erfarenheter samt tålmodighet. Å andra sidan är strejken inte sällan ett mycket effektivt vapen som tvingar motståndaren, till exempel en rektor eller en chef, att lyssna. Om er grupp vill använda er av strejk som taktik i er kamp är det en bra idé att ta kontakt med personer som varit med och anordnat strejker tidigare.

Blockader

En blockad är ett sätt att med kroppen blockera något eller fysiskt hindra någon/några från att röra sig. Historiska exempel på blockader är när elever ställt sig i vägen för Sverigedemokrater att gå in i skolor, fackföreningar ställer sig utanför affärer som vägrar kollektivavtal eller när klimatgrupper gjort vägblockader. En blockad är en olydnads-aktion. Det innebär att vi, i blockader, är redo att passivt ställa oss i vägen eller är beredda på att ordningsmakt ska förflytta oss från platsen.

Blockader kan vara ett verktyg man tar till i samband med att nazister planerat en demonstrationsväg genom orten man bor på, vid klimataktioner eller i samband med massdeportationer där man ställer sig i vägen för transporten.

Att utföra en blockad är en handling som kan resultera i rättsliga straff och därför är det viktigt att man inför aktionen gör en aktionsplan. Alla som deltar ska vara bekväma med aktionsplanen och de som deltar ska ha diskuterat risker med aktionen. När man genomför blockader är det bra att ha med eller rådfråga någon som varit i blockad innan.

Civil olydnad

Civil olydnad är en metod för samhällsförändring som inbegriper direkt aktion. Det handlar helt enkelt om att utföra aktioner som kan tänkas bryta mot lagen för att få igenom det man kämpar för. Civil olydnad genomförs ofta genom konfrontativt ickevåld vilket innebär att man förväntar sig att de som deltar är aktiva samtidigt som man inte använder våld som en del av sina taktiker. När man ägnar sig åt civil olydnad riskerar man ibland rättsliga påföljder vilket de deltagande är medvetna och beredda på. Att använda civil olydnad för att uppmärksamma en fråga eller för att vinna en konkret seger är ofta effektivt då aktioner av detta slag tenderar att väcka allmänhetens intresse.

Det finns mängder av exempel på när människor som organiserat sig lokalt använt sig av civil olydnad. Många av dessa är inte konfrontativa metoder utan sker i "det dolda". Ett exempel är när människor gömmer flyktingar som riskerar utvisning. Det kan handla också om lokalbefolkning som ockuperar sin nedläggningshotade förlossningsavdelning eller så kan det handla om personal som går ihop och kollektivt bestämmer sig för att inte arbeta så "effektivt" som företaget kräver utan helt enkelt sinka ner tempot.

Kamp, lagar, regler och bestämmelser

Er vardag regleras troligen av någon form av lagar, regler eller bestämmelser. Att ha koll på dessa, så som jämställdhetsplanen på skolan, avtalet som råder på arbetsplatsen eller bostadsrättsföreningens stadgar, kan vara avgörande för hur er kamp fungerar. Ibland kan dessa dokument vara svårlästa och komplicerat skrivna. Det kan alltså vara en idé att läsa och diskutera dokumenten som berör er tillsammans.

Vi i Ung Vänster vet att storskalig förändring i samhället inte enbart sker genom lagförändringar eller omförhandling av regler. Däremot förhåller sig de flesta av oss ständigt till dem och just därför kan det vara en god idé att medvetet använda sig av dem i vår lokala organisering.

Idag finns rekommendationer och bestämmelser kring det mesta. Exempelvis ska barn ha rätt till grönytor i sitt närområde vilket kan vara värt att lyfta om kommunen exempelvis vill riva den lokala parken. Att formulera argument för sin kamp och därefter söka stöd i dokument så som lagar, barnkonvention, styrdokument och avtal är alltså effektivt för att understödja sin argumentation.

Ett exempel på hur man kan arbeta med lagar i sin vardag är till exempel om er skola eller arbetsplats präglas av att killar/män kallar tjejer för skällsord så som "hora" eller "fitta" - då kan ni, exempelvis tjejerna på skolan, gå ihop och bestämma er för att anmäla alla tillfällen då ni blir kallade skällsord till Polisen. På så sätt markerar ni gentemot killarna och deras vårdnadshavare att sådant beteende inte är okej och samtidigt kan ni sätta press på skolan genom att hävda att de inte gör tillräckligt för att skapa en schysst psykosocial arbetsmiljö för er.

Parlamentarisk- och utomparlamentarisk kamp

Att använda sig av parlament, det vill säga kommunfullmäktige, riksdag och liknande instanser är inte samma sak som parlamentarism. Vi definierar parlamentarism som att förlita sig på att driva igenom förslag och reformer i parlamenten som sitt huvudsakliga strategiska verktyg för att nå sina mål. Som utomparlamentariska aktivister ser vi att det finns viktiga mål vi kan uppnå på både kort och lång sikt genom att utnyttja parlamenten som plattform, men att det inte kan vara vårt främsta verktyg för storskalig förändring.

För lokal organisering är det främst kommunfullmäktige och landstinget som ni kan arbeta gentemot. Exempelvis så kan man få Vänsterpartiet och andra sympatiskt inställda partier att lyfta ert förslag om feministiskt självförsvar i alla skolor i kommunfullmäktige. Ni kan också använda er repertoar av utomparlamentarisk aktivism för att väcka engagemang t.ex om det finns ett liggande förslag i fullmäktige som ni är emot. Då kan ni väcka ett så pass stort engagemang kring frågan att partierna drar tillbaka förslaget eftersom de blir rädda för att förlora väljare.

Ett tredje sätt är så kallade folkinitiativ. Sverige har en begränsad form av direktdemokrati i form av folkinitiativ. Det är ett sätt som röstberättigade i en kommun eller ett landsting kan driva en fråga till folkomröstning. Kortfattat kräver ett folkinitiativ att du samlar in namnunderskrifter från 10% av de röstberättigade i kommunen eller landstinget inom en period av 6 månader, inklusive personnummer och liknande uppgifter. För att avvisa kravet på folkomröstning krävs en majoritet på 2/3 av fullmäktige. I praktiken så är det svårt att driva igenom folkinitiativ. Enligt folkinitiativ.se så startades över 150 lokala och regionala folkinitiativ i Sverige mellan 2011 till 2017. Av dessa lyckades endast hälften med att uppfylla de grundläggande kraven som lagen ställer. Av de som godkändes ledde endast ungefär 50% till faktiska folkomröstningar. Slutligen, i hälften av de lokala folkomröstningarna valde fullmäktige att bortse från resultatet.

Parlamentarisk kamp kan verka tilltalande eftersom kommunfullmäktige ofta har väldigt konkret makt att påverka det mesta i din kommun och det är väldigt naturligt för folk att vända sig till sina lokalpolitiker för att förändra saker och ting. Tänk däremot på att det finns väldigt många sätt som frågan kan "hamna på is" när frågan hamnar hos kommunpolitikerna. Fundera på vilka mål och delmål du kan uppnå i en kampanj trots att eran namninsamling inte får in tillräckligt med namn eller om politikerna vägrar bemöta era krav!

Utvärdering

Att utvärdera sitt arbete är en viktig del av alla arbetsprocesser, särskilt i lokal kamp. Däremot glöms ofta utvärderingsfasen bort och kan kännas meningslös: "Vi har ju redan gjort det vi ville göra?". Men för att bära med sig kunskap, utveckla taktiker och tankar och för att kunna arbeta vidare än mer effektivt är det viktigt att vi utvärderar det vi håller på med.

Följande avsnitt syftar till att ge förslag på hur man kan arbeta med utvärdering och uppföljning i den lokala organiseringen. Tre olika typer av utvärdering beskrivs, nämligen en som handlar om hur man kan utvärdera nuläget och var ni befinner er just nu, en framåtsyftande utvärdering som kan hjälpa er att utvecklas framåt och en utvärdering som fungerar sammanfattande efter att ni känner er färdiga med ert projekt eller er lokala kamp.

Nulägesutvärdering

Om du och ni behöver utvärdera hur tillståndet ser ut just nu eller om ni vill få reda på mer om till exempel deltagarnas åsikter och känslor kan denna typ av utvärdering fungera bra. Frågorna som man i en nulägesutvärdering kan ställa sig är enkla, nämligen 1) vad är bra?, 2) vad är mindre bra? och 3) vad kan förbättras?. Utvärderingen kan både genomföras individuellt eller i grupp.

Den här typen av utvärdering kan i princip genomföras när som helst i arbetsprocessen och kräver inte särskilt lång tid vilket är en av metodens fördelar. En sak som kan vara bra att tänka på är däremot att denna typ av utvärderingar tenderar att bli kortfattade och enbart ge en ytlig bild av läget. Därför kan det vara bra att uppmana de som gör utvärderingen att vara så utförliga som möjligt. Dessutom bör du och ni fundera på vad utvärderingen ska ge er, vad syftet är. Den informationen ni får fram är subjektiva åsikter och tankar - finns det annan information och skulle vara relevant att jämföra med?

Framåtsyftande utvärdering

Den framåtsyftande utvärderingen genomförs mitt i er arbetsprocess. Genom denna typ av utvärderingar kan ni identifiera förändringar som skett i ert arbete eller förändringar som behöver ske framöver. Ni kan exempelvis reda ut vilken ny kunskap ni genom arbete har samlat på er, vilken ny kunskap ni behöver, hur

era handlingsmönster har förändrats eller om ni behöver ompröva vissa tankar och värderingar.

Syftet med denna typ av utvärdering är dessutom att samla gruppens erfarenheter och lärdomar i processen så att kunskapen går från att vara individuell till kollektiv.

Den framåtsyftande utvärderingen kan genomföras exempelvis genom brainstorming eller individuellt genom enkäter. Huvudsaken är att ni inom er grupp skapar en kollektiv bild av hur er process har sett ut eller ser ut och att ni etablerar en gemensam syn kring hur ni vill arbeta vidare.

Sammanfattande utvärdering

I det avsnitt som handlade om projektarbete lyftes SWOT-modellen. Denna går att använda sig av om man vill göra en sammanfattande utvärdering. Den sammanfattande utvärderingen görs när du eller ni som ägnat er åt lokal organisering vill utvärdera en kortare eller längre tidsperiod och är en slags slututvärdering. Utvärderingar av detta slag görs vanligtvis inom arbeten eller projekt som har ett tydligt start- och slutdatum.

Vanligtvis genomförs den sammanfattande utvärderingen genom att deltagarna eller projektgruppen skriftligen besvarar några frågor som handlar om den avgränsade tidsperioden som man varit verksam. Förhoppningsvis utgör resultatet av er utvärdering ett bra underlag för att ni ska kunna förstå vad som fungerat bra och mindre bra inom ramen för er kamp. Dessa lärdomar kommer ni sedan kunna bära med er vidare in i andra kamper och projekt i framtiden.

Vad ska utvärderingen leda till?

Utvärderingen är inte bara viktig för er som utvärderar utan kan även inspirera andra. Dessutom är era erfarenheter som ni samlat på er troligtvis intressanta för andra som ägnar sig åt lokal organisering. Oavsett om ni lyckats eller misslyckats är era erfarenheter viktiga att sprida till andra för kollektivisera kunskapen. Vad gjorde ni? Hur gjorde ni? Vad är era analyser av vad som fungerade och inte? Dela med er av era erfarenheter genom förbundets kanaler så som Rak Vänster-debatt och Röd Press och till andra i din närhet. På så sätt kan vi utveckla vårt arbete med lokal kamp ännu mer.

Tio tips till aktivisten

Här nedan hittar du tio tips till dig som ska bedriva lokal kamp på din skola, arbetsplats eller i ditt bostadsområde. Dessa är framtagna med inspiration från Saul Alinskys Råd för radikaler och syftar till att sporra er fantasi och kamplust. Kom ihåg att ni är experter på vad som är problem i er vardag samt vad som hade kunnat fungera och inte i er sociala kontext.

1. Bra taktik känns meningsfull och är rolig att utöva

Vi som organiserar oss i vår egen vardag gör det för att vi vet att det krävs för att förbättra våra liv. Eftersom vi är ideellt organiserade får vi inte lön för det arbete vi lägger ner och just därför är det viktigt att vi både upplever kampen som meningsfull och rolig.

Vad som får de som organiserar sig att känna att det är meningsfullt och roligt att engagerar sig kan självfallet variera från fall till fall. Därför kan det vara en bra idé att i ett tidigt skede försöka ta reda på vad som intresserar arbetsgruppen. Det är också bra om ni sinsemellan har koll på vad var och en av er är bra på samt tycker är kul att lägga ner tid på. Ledorden är helt enkelt att man ska känna sig behövd i kampen samtidigt som taktikerna man är en del av ska upplevas som spännande och roliga.

2. Taktik som drar ut på tiden blir lätt tråkig

När man funderar på vilka taktiker man ska använda sig av vid lokal organisering är det viktigt att man funderar kring om ens taktiker riskerar att dra ut på tiden. Strejkande, blockader och återkommande demonstrationer är exempel på taktiker som kräver mycket tid och det finns en risk att kampen antingen helt stannar av eller långsamt tynar bort just på grund av taktikens form. En anledning till att vara försiktig när det kommer till taktiker som riskerar att dra ut på tiden är att makthavare så som rektorer, kommunfullmäktigeledamöter och chefer ofta har möjlighet att vänta ut kamper som använder den typen av taktiker. För att undvika dessa problem bör du och ni fundera om er grupp har kapaciteten, viljan och orken att använda just dessa taktiker.

3. Håll ångan uppe!

Lokal organisering kan inte bara leda till konkreta vinster i vår vardag. Den kan

även leda till att människor i vår omgivning börjar förvänta sig olika typer av aktivism i sin närmiljö. Om er elevorganisering, arbetsplatskamp eller bostadsområdeskamp har synts och hörts mycket är det viktigt att ni fortsätter att hålla ångan uppe även efter att era delmål och mål är uppfyllda. Att formulera nya målsättningar och att komma på nya taktiker och metoder är alltså viktigt för att fortsätta att ta steg framåt och vinna ytterligare segrar på det lokala planet.

4. Fokusera och polarisera!

I de flesta lokala kamper kommer vi bedriva kamp mot någon form av motståndare. Motståndaren kan antingen vara en grupp personer eller en specifik person men oavsett vad kan det vara gynnsamt för er att fokusera och polarisera kring dem/den.

Syftet med att fokusera och polarisera kan dels vara att synliggöra orättvisor genom att lyfta fram det motståndaren gjort eller sagt i olika sammanhang eller så kan det vara att skapa en starkare "vi-känsla" inom er egen grupp genom att visa på skillnaden mellan till exempel er som arbetar och er chef. Att synliggöra orättvisor och skillnader mellan motståndaren och er samt att fokusera motståndarens brister kan helt enkelt hjälpa er att bygga en gemenskapskänsla och vinna kampen.

5. Använd humor!

Humor kan vara ett effektivt vapen för att vinna politiska segrar precis som att den kan avvärja ens motståndare. Det är ingen slump att politiska rörelser genom historien använt exempelvis illustrationer, serieteckningar och olika former av underhållning som verktyg för att föra fram sina budskap och idéer. När man exempelvis ska ordna någon form av aktion eller funderar kring hur man vill kommunicera sina krav eller tankar till sin målgrupp finns det alltså anledning att fundera kring om det är lämpligt att använda sig av humor.

6. Hota med handling!

Att hota med att vidta vissa åtgärder om inte vissa krav uppfylls är en klassisk metod för att driva igenom sina krav. Ibland kan det till och med vara så att hoten om handling i sig gör mer skada än om de faktiskt hade genomförts. Ett exempel är när arbetare går ihop och varslar om strejk. Det är möjligt att ett sådant hot om handling i vissa fall upplevs som jobbigare för cheferna och företagsledningen än om arbetarna börjat strejka. För att vinna er lokal kamp kan det vara en idé att komma på ultimatum som ni kan ställa till er motståndare. Däremot

måste er motståndare tro att ni faktiskt kommer kunna genomföra de hot om handling ni framför och ni själva måste vara beredda att genomföra hoten för att er trovärdighet inte ska riskeras.

7. *Få motståndaren att gå i sin egen fälla*

Våra motståndare har troligtvis ett anseende de är rädda om, frågor som de säger sig bry sig om eller regler som de menar behöver följas. Att få motståndaren att gå i sin egen fälla eller att måla upp motståndaren som en hycklare kan vara effektivt för att få med sig fler på "sin sida". Saul Alinsky ger i Råd för radikaler exempel på detta, till exempel när en myndighet som lovat att besvara alla brev som kommer in blir översvämmade av brev eller mail från allmänheten. Det kan också handla om att man som arbetare på ett företag som framställt sig självt som HBTQ-vänligt kräva att få ett könsneutralt omklädningsrum. På så sätt tvingar man företaget att gå med på sitt krav, annars riskerar företaget att framstå som hycklande.

8. *Bekräfta målgruppen och förvirra motståndaren*

Den som vill organisera kamp i sin vardag behöver tänka på att kampen ska bekräfta målgruppen och gärna förvirra motståndaren. Att bekräfta målgruppen handlar om att använda ett språk som de man vill organisera använder, att lyfta problem som målgruppen känner igen sig i och helt enkelt beskriva en verklighet som målgruppen upplever själva. Innehållet i kampen behöver alltså gå att relatera till, både för de som bedriver den och de som ska nås av budskapet. Däremot kan det vara mycket effektivt om motståndaren inte förstår kampens budskap, målgruppens känslor eller språket som används. Att få motståndaren att klia sig i huvudet och fråga sig "vad sysslar de med?!" är alltså positivt.

9. *Framstå som att ni är många och uthålliga!*

För att värva fler till er kamp och för att få era motståndare att ge med sig behöver du och ni som ägnar er åt lokal organisering framstå som att ni är många, kompetenta, uthålliga och starka. Det innebär att ni behöver bygga upp en bild av att ni har många som stödjer er och att ni både är tålmodiga och duktiga på det ni gör.

10. *Erbjud ett alternativ!*

För att folk ska stödja er lokala kamp och för att de ska vilja organisera sig till-

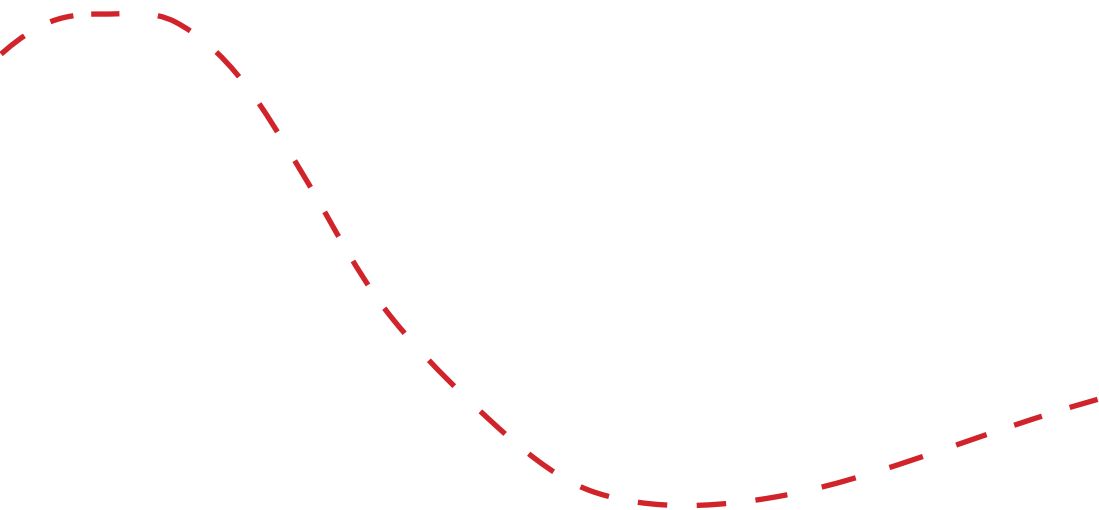
sammans med er måste er kamp erbjuda någon form av alternativ. Det kan handla om krav som på ett tydligt sätt hade förändrat vardagen för folk eller så kan det handla om att måla upp en vision om en skola, arbetsplats eller ett bostadsområde som både känns uppnåbar och önskvärd. Det räcker inte med att enbart reagera mot det som är dåligt utan för att vinna konkreta segrar behöver vi också presentera konstruktiva lösningar på problemen.

Avslutning

I denna handbok har du förhoppningsvis fått möta metoder, modeller och tankesätt som hjälper dig och er som ägnar er åt eller vill ägna er åt lokal organisering. Att organisera sig lokalt, i sin vardag är viktigt för att vi ska kunna förbättra våra liv och det är genom sådan organisering som vi lär oss att lita på vår egen förmåga. Däremot är det viktigt att organiseringen inte begränsas till att enbart handla om de problem vi kan se mitt framför näsan på oss. Som Ung Vänstrare måste vi komma ihåg att storskaliga förändringar måste ske och dessa genomför vi genom att utmana klassamhället, könsmaktsordningen, rasismen, HBTQ-förtrycket och alla andra maktstrukturer som skadar oss.

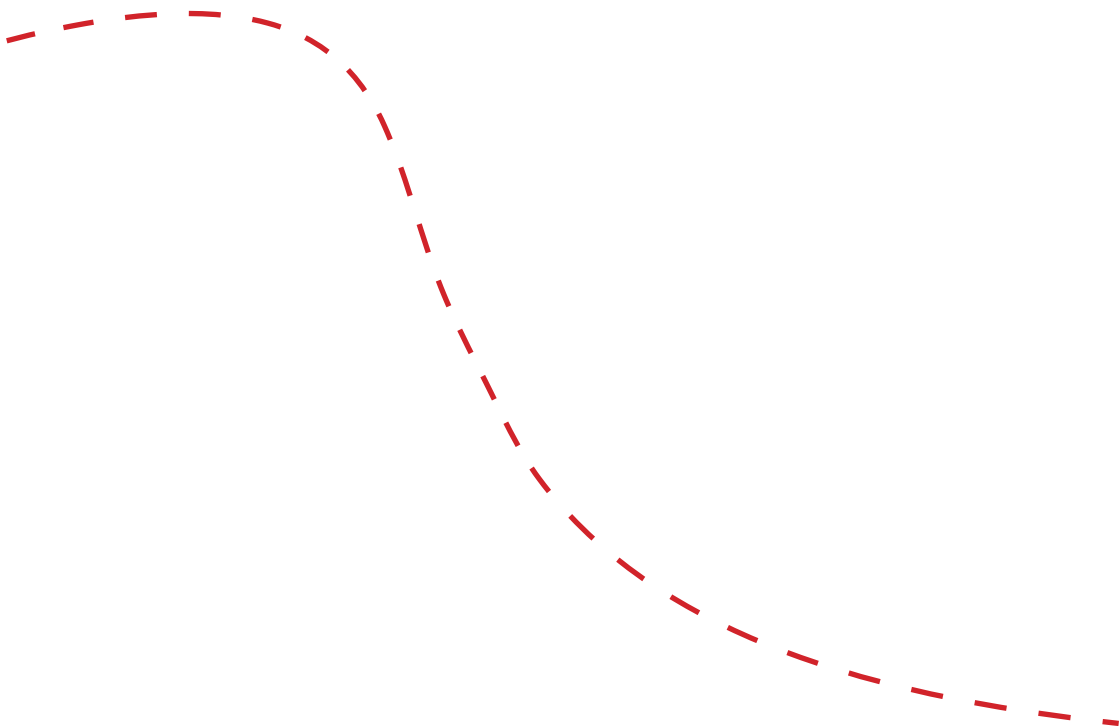
Stundvis kan det kännas svårt eller till och med omöjligt att drömma om ett i grunden annat samhälle men då måste vi påminna oss själva och varandra om att vi har siffrorna på vår sida. Vi som saknar makt över vårt eget liv, vi som behöver arbeta för att överleva och vi som tillhör arbetarklassen är långt många fler än de som sitter på makten, överklassen. Det gäller bara för oss att organisera fler i kampen för våra gemensamma intressen.

Ung Vänster har på många sätt en unik roll inom arbetarrörelsen eftersom vi finns och bedriver kamp runt om i hela landet samt på grund av att vi är många. Vi Ung Vänster-aktivister finns runt om på landets skolor, arbetsplatser och bostadsområden och i detta finns en enorm potential. Tänk om vi alla lyckades övertyga vänner i vår närhet om att organisera sig politiskt, tänk om vi alla startade igång eller deltog i lokala kamper och tänk om vi lyckades knyta ihop dessa kamper i ett större politiskt projekt kring jämlikhet och rättvisa - ja, då hade spelplanen sett avsevärt annorlunda ut. Avslutningsvis hoppas vi att du funnit handboken givande och inspirerande. Om du har idéer eller tips på hur Ung Vänster kan utveckla sitt arbete med lokal organisering eller kanske denna handboken - hör gärna av dig med dessa till info@ungvanster.se.



ERFARENHETSBERÄTTELSE

Här kan du läsa om aktivister som på olika sätt har organiserat sig lokalt för att skapa förändring i sin vardag.



Alby är inte till salu!

Sommaren 2012 ger styrelsen i det kommunala bostadsbolaget i Botkyrka besked om att över 1000 lägenheter ska säljas ut. Arbetet med att hitta en privat aktör påbörjas. Det visade sig senare att det var alla lägenheterna i området Albyhöjden som skulle säljas ut. Jag var vid det tillfället Vänsterpartiets ledamot i styrelsen. Vi reserverade oss mot beslutet. Därefter inleddes en insamling av namnunderskrifter för att få upp frågan om en kommunal folkomröstning på kommunfullmäktiges dagordning.

Kampanjen pågick i ungefär ett år, från det att beskedet från styrelsen kom till den stora debatten till det att beslutet om utförsäljningen behandlades i kommunfullmäktige ungefär ett år senare. Det var först när det kom ut att utförsäljningen rörde sig om bostäderna i Alby som människor började reagera och bli oroliga på allvar. Tidigare hade det bara funnits mer vaga rykten om att bolaget eventuellt skulle sälja ut delar av allmännyttan. När det kom ut samlades några nyckelpersoner på fritidsgården i Alby för att brainstorma kring vad vi kunde göra åt saken. Det var då idén om en lokal folkomröstning kom upp. Enligt kommunallagen ska 10% av de röstberättigade i kommunen skriva på ett sådant initiativ för att det ska komma upp på kommunfullmäktiges dagordning. Vi delade upp kommunen mellan oss under den tidsperioden för att uppnå det.

Det var utförsäljningsbeslutet i Botkyrkabyggens styrelse som ledde till att vi började fundera på hur vi skulle kunna stoppa utförsäljningen från att verkställas. På det sättet kopplade vi ihop Vänsterpartiets kommunala grupp med det utomparlamentariska arbetet. Det finns många kommunala ärenden man skulle kunna göra mer politik på om dom blev mer uppmärksammade. Vårt syfte var i slutändan att stoppa utförsäljningen. Sättet att göra det på var att få till en kommunal folkomröstning i frågan. Oavsett hur insatt man var i sakfrågan kunde många människor ställa upp på att få rösta om saken.

Vår målgrupp var Botkyrkaborna. Det var deras namnunderskrifter vi behövde för att komma upp till rätt antal namn enligt kommunallagens regler. Men för att sätta press på kommunalråden och de andra partierna ville vi också komma ut i media. Gruppen som organiserades var framför allt de boende vars lägenheter som skulle säljas ut. Men vi behövde också många fler som skrev på namnins-

amlingslistorna för att få igenom en folkomröstning. Vi byggde upp ett nätverk som vi kallade "Alby är inte till salu". Organisationens viktigaste aktörer blev fritidsgården och ungdomarna i Alby, Vänsterpartiet och Hyresgästföreningen.

Det absolut största och mest arbetskrävande jobbet var att få in alla namn och kontaktuppgifter på alla som ville skriva under namninsamlingen. Vi hade ett halvår på oss. Varje månad fick vi därför sätta upp mål för hur många namn vi skulle behöva få in.

Ett axplock av metoderna vi använde för att samla in namnunderskrifter inkluderade att stå vid tunnelbanan, knacka dörr och stå på marknaden. Vi tog också fram en lista på argument för en folkomröstning för att alla enkelt skulle kunna delta i kampanjen.

Vi samlade de boende till stora möten med politiker i skolan mitt i Alby och vi bad alla att komma på debatten om utförsäljning i kommunfullmäktige.

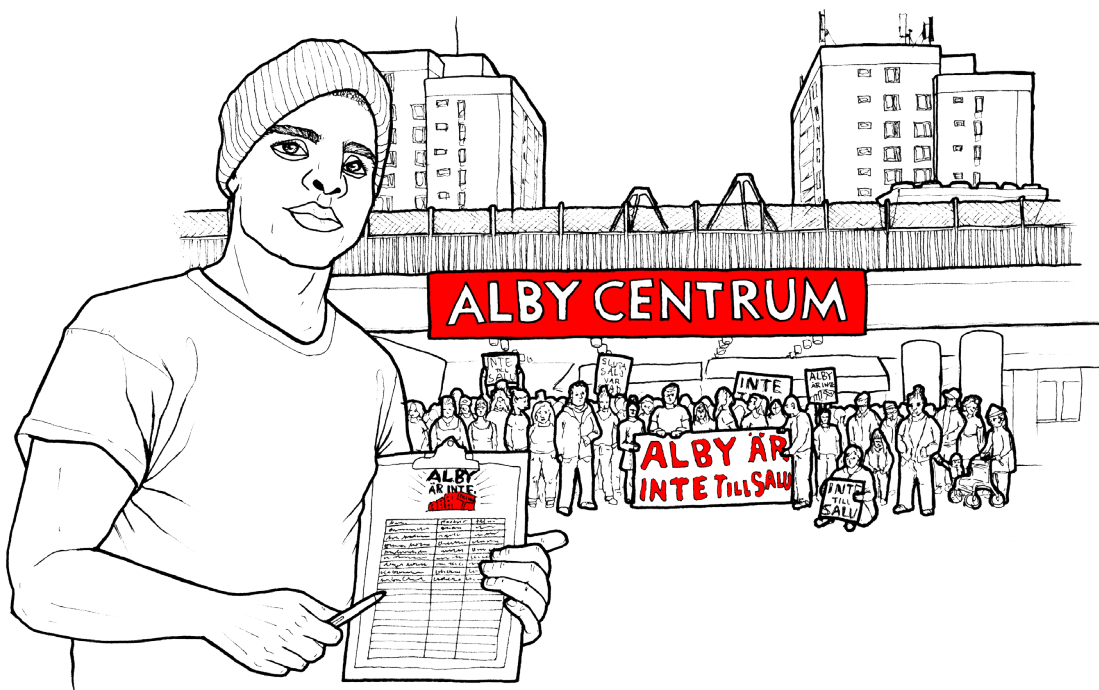
Vi knöt kontakter med lokala kändisar och anordnade en stor konsert i Alby med lokala artister, vi skrev debattartiklar både i lokal media och riksmidia. Vi lyckades också ordna Botkyrkas största demonstrationståg någonsin på Alby-höjden.

En taktik vi använde var att lyfta fram de boende i alla olika sammanhang. Som talare, som arrangörer för möten och som dom som fick säga sin åsikt när reportrar hörde av sig. Det gjorde inget att Vänsterpartiets namn inte syntes varje gång. De andra partierna pekade ut oss så många gånger att det framgick tydligt vad vi tyckte ändå. En annan bra taktik var att kunna göra något så konkret som att samla namn till en folkomröstning. Det höll frågan vid liv under lång tid. Som ledamot i bolagsstyrelsen ägnade jag mig också åt att försöka få ut så mycket information som möjligt om affären. Tjänstemännen försökte dölja information, vilket jag meddelade lokalmedia om. Vi utmanade de andra partierna på debatt i Alby flera gånger. När dom vägrade dyka upp meddelade vi även media om det.

Det som fungerade bra i vårt arbete var att vi hade en stark lokal förankring. Det gjorde att vi t.ex kunde anordna en konsert med lokala men välkända artister, att vi kunde samla många personer på olika event eftersom många kände varandra. Media pratar hellre med boende än med politiker. Vi lyckades göra det till rikspolitik. Statsministern fick kommentera frågan och vi fick veta att socialdemokrater i hela länet hade blivit ombedda att inte yttra sig i frågan, eft-

-ersom de helst ville få bort frågan. Vi gjorde så att flera partier och personer ändrade sig i frågan. Det som fungerade mindre bra var att det var för få personer som var med och organiserade upp alltihop och samlade in namn. Det gjorde att några få personer fick dra ett tungt lass. Man hade behövt lägga ut mer arbete på fler personer.

Nooshi



Aktion emot besök av nazister på skolan

2010 beslutade Falu Kommuns skolledning att tillåta det nazistiska partiet Nationaldemokraterna att besöka två gymnasieskolor i Falun. Kristinegymnasiet och Haraldsbogymnasiet. Ung Vänster Falun och Dalarna Mot Rasism beslutade sig snabbt för att protestera mot beslutet.

Vi började med att skicka in paragrafer ifrån skollagen till skolledningen där vi påpekade att alla elever oavsett bakgrund ska känna sig trygga i skolan och inte behöva utsättas för rasism. Dessutom skickade vi en lång lista med nazisternas brottsregister där vi visade att nazisterna som skulle komma till skolan var tidigare dömda för alltifrån hets mot folkgrupp, misshandel, vapenbrott, dråp etc. Det första delmålet var alltså att försöka få skolledningen och gymnasiechefen att ändra sina beslutet. Under tiden kontaktade vi även medier för att uppmärksamma Faluns invånare om beslutet att tillåta nazister besöka skolor i kommunen.

När vi sedan fick kännedom om gymnasiechefen och skolledningen ändå skulle tillåta detta så beslutade vi oss för att ta initiativ till en elevstrejk. Genom affischering och flygbladsutdelning informerade vi elever på bägge gymnasieskolorna att strejka från sina lektioner under den dagen som nazisterna skulle komma och att de istället skulle delta i protester tillsammans med oss. De som organiserades under denna strejk/aktion var samtliga elever på dessa skolor. Målgruppen var såväl elever på de berörda skolorna som på alla andra skolor.

Tillvägagångssättet på bägge skolorna var lika. Vi hade sopkorgar med texten ”Släng din nazi-propaganda här”. Dessa sopkorgar fylldes snabbt med all tryckt propaganda de hade med sig. På en sida av salen såg vi till att det spelades anti-fascistisk musik på hög ljudnivå för att störa deras eventuella propagandaspridning. Vi delade ut flygblad till de elever som inte var med på elevstrejken om varför vi gjorde detta och vilka dessa nazister var samt vilka brott de hade begått. Eftersom Nationaldemokraterna hade attackerat prideparaden ett par år innan de besökte våra skolor så var deras syn på HBTQ-personer också något som vi informerade alla om. Allt detta ledde till att eleverna förenades på ett sätt de inte gjort tidigare. Sammanlagt pågick protesterna i ca 1-2 timmar på varje skola och elever från samtliga gymnasieprogram deltog. Till slut blev det omöjligt för

nazisterna att vara kvar på skolan och vi var ca. 50 på den ena skolan och 100 på den andra skolan som gick ut efter dem.

Alla medier från Dalarna var på plats och eftersom nazisterna spred falsk information i media om att många elever hade visat sympati för dem vid bägge besöken så tog jag tillfället i akt och framför kamerorna ställde en fråga till alla elever om de höll med nazisterna varpå alla skanderade "NEJ!", började skrika slagord som "Inga nazister på våran skola!" och buade ut dem tills de satt i sina bilar.

Vår planering av denna strejk/aktion gjordes på väldigt kort tid. Totalt tog det ca. två dagar. Hela aktionen från början till slut var välorganiserad och gick bra. Vår främsta styrka var antalet aktiva medlemmar på respektive skola, som blev ännu fler efter detta. Vid samtliga framtida tillfällen då nazistiska och rasistiska organisationer skulle besöka Falun så visste alla att de kunde räkna med Ung Vänster och Dalarna Mot Rasism. Elever som hade en annan bakgrund kände dessutom trygghet med att det fanns ett ungdomsförbund som inte bara snackade politik utan agerade i praktiken. Ett par lärare deltog dessutom i protesterna. Vår svaghet som jag ser nu i efterhand var att vi inte lyckades förhindra deras besök innan den ägde rum. Det handlade dels om den sena informationen vi fick om att nazisterna skulle komma, men också att vi inte lyckades få tillräckligt många föräldrar och personal att protestera.

Daniel

Kampen för kurserna

Min gymnasieskola låg i Borås och var en friskola med runt 120 elever innan den lades ner med anledning av vinstkrav. En liten grupp elever som var aktiva i elevkåren gick ihop för att stoppa skolledningens beslut att försämra möjligheten att välja valbara kurser.

När jag gick på gymnasiet så hade man vi fler valbara kurser i läroplanen än man sedan fick i GY11. De första två åren fick vi elever välja enskilda kurser. Oftast valde majoriteten av handelseleverna kurser som "Marknadsföreläsning B", de som var idrottsintresserade valde fördjupningskurs i idrott och hälsa och vi som gillade estetisk verksamhet kunde välja "Drama B". Det tredje året förklarade skolledningen genom lärarna att det inte skulle vara möjligt att välja enskilda kurser. Det var helt omöjligt att få ihop med lärarnas schema, allt för många olika kurser skulle behöva anordnas och det skulle inte innebära så stora problem för oss elever med valbara kurspaket istället för enskilda kurser. Vi elever var riktigt chockade över den uppenbara försämringen. När paketet presenterades så var det som en kalldusch. Den som ville läsa "Marknadsföreläsning B" skulle också behöva läsa fördjupande biologi och inte ett enda kurspaket kändes genomtänkt.

De första veckorna efter beskedet gick många runt och var sura, men som friskoleelev var man van vid att känna sig hopplös och inte ha mycket att säga till om då ledningen oftast hänvisade till "order uppifrån Stockholm". Jag var med i en styrelsen som året innan startat en liten elevkår på skolan och löpande haft träffar med rektorn. Vi bestämde oss för att boka möte för att diskutera förändringen med rektorn. På mötet fick våra representanter klart för sig att det var praktiskt omöjligt att göra något åt detta och att det vi var tvungna att acceptera situationen. Rektorn såg nog oss som några enstaka bortskämda elever. Vi var dock helt övertygade om att majoriteten av eleverna var sura över kurspaketen och bestämde oss till slut att samla in namn. Namninsamlingen baserade vi på klasslistorna och alla hade en ruta för sitt namn att skriva in under. Vi delade upp klasserna mellan oss och efter ett tag hade listan fyllts på i smyg klassrum och i korridorerna av alla klasser.

Vad blev då resultatet? Samtliga elever som kommit till skolan den veckan hade skrivit under, även de riktigt otrevliga gymsnubbarna. När vi på ett andra möte

med rektorn presenterade och lämnade över namnlistan så repeterade rektorn med rynkad panna att det var praktiskt omöjligt. Vi lämnade mötet irriterade. Några veckor senare kom ett nytt besked. Kurspaketen skulle inte lanseras utan vi skulle fortsätta med enskilt kursval. Förvånade förstod vi att vissa saker faktiskt inte är så omöjliga som de presenteras att vara ibland.

Planeringen av kampanjen mot kurspaketen skedde på elevkårens styrelsemöte. Då det gällde att komma igång innan de nya kurspaketen satts i sten så var vi snabbt i gång med namninsamling redan veckan efter nyheten. Totalt sett pågick konflikten med skolledningen under en månad på höstterminen. En fördel vi hade var att vi var en liten grupp som både samarbetat och haft möten med skolledning innan. Detta gjorde att vi redan visste hur vi skulle stå på oss och arbeta tillsammans. Att vårt gymnasium var litet gjorde att det gick snabbare att få ihop så gott som alla namn än om vi gått på en större skola. Vi bestod också av personer från olika program, vilket gjorde att vi snabbt kunde nå ut till alla klasser.

I styrelsen var vi några väldigt engagerade personer men också några som hade låg konflikttolerans och som inte ville skapa dålig stämning med skolledningen. Hade vi inte varit några som verkligen brann för detta så hade nog dessa personer fått gruppen att tro på rektorns retorik om "omöjligheten" i att kunna få välja sina kurser enskilt.

Peter

#Ockupera universitetet!

2013 startade Alliansregeringen en utredning med syftet att göra det möjligt att omvandla universitet (som idag huvudsakligen drivs som statliga myndigheter) till stiftelser. Dåvarande utbildningsminister Jan Björklund var i denna fråga regeringens frontfigur. Reformen motiverades i sann nyliberal anda med att den skulle öka universitetens flexibilitet, självständighet och deras internationella konkurrenskraft. Universiteten lovades också möjligheten att ta emot privata donationer. Vi i Vänsterns Studentförbund (VSF) i Lund fick information om utredningen genom kamrater inom kåren långt innan det kom ut i media. Vi såg istället förslaget som ett närmande till en bolagisering av universiteten, och i förlängningen en kommersialisering av den högre utbildningen.

Vårt övergripande mål blev att stoppa stiftelsereformen. Ett viktigt delmål som formulerades på ett av våra möten var att vi krävde att rektorn på Lunds universitet skulle ta avstånd från förslaget. På ett högre plan var projektet dessutom del av en större plan av att bygga en mer permanent studentrörelse. Protesterna pågick ett par månader höstterminen 2013 till våren 2014, även om de i viss mån fortsatte genom protester mot studieavgifter för utomeuropeiska studenter, protester kring CSN och dylikt. Vi riktade oss främst till studenter, men (speciellt inledningsvis) dök även universitetsanställda upp på manifestationerna. VSF var de som tog initiativet till protester i Lund. Vi inspirerades av Occupyrörelsen och internationella studentprotester i London, Quebec och Chiles om vi studerat och tidigare haft kontakt med. Vi anordnade en demonstration med ungefär 300 deltagare som avslutades med ett stormöte i AF-borgen där ungefär hälften av demonstrationståget deltog. Tanken bakom stormötet var att diskutera våra politiska mål och starta vår rörelse. Nästa stormöte var på SOL med ungefär 100 deltagare. Mötena fortsatte sedan i mindre skala under några månader på Språk- och litteraturcentrum (SOL) och Socialhögskolan. På mötena grundade vi arbetsgrupper som skrev flygblad, samlade information, startade en Facebooksida och försökte hitta en lämplig form för vår rörelse. Omkring demonstrationerna och stormötena utförde vi mindre aktioner, i syfte att sprida vårt budskap. Dessa utfördes ofta av VSF, men inte i vårt namn.

Efter rörelsens slut 2014 har vi kunnat göra flera relevanta iakttagelser. Det första stormötet drog ut på tiden, vi stannade långt efter AF-borgens stängning och

många droppade av. Det var också tydligt att vi kom från väldigt olika politiska inriktningar, vissa från kåren, andra från Ung Vänster och VSF medan ytterligare andra kom från utomparlamentariska rörelser. Varje involverad organisation såg en möjlighet att föra fram sina politiska agendor, vilket gjorde rörelsen minst sagt spretig. Vi fastnade i utdragna diskussioner om hur vi skulle fatta beslut, vilket gjorde att vi aldrig kunde diskutera vad vi ville göra. Vi förlorade momentum. Energin lades på att hålla rörelsen igång, och inte att komma fram till viktiga politiska frågor, kamper eller metoder. Det som ursprungligen var vår metod (ockupationer i form av stormöten) blev ett mål i sig, som dränerade oss på energi. Konsekvensen av arbetets upplägg känns igen från hur Occupy Oakland beskrivit hur deras kamp till slut blev en kamp för att hålla sitt läger igång, och inte för att uppnå de politiska kraven de drev. Vi fastnade i administrationen av en organisation som inte fanns. Detta kan vara vår största miss.

Den huvudsakliga metoden vi använde oss av var våra ockupationer. Vi samlades för att sedan ha ett stormöte i en utvald lokal på universitetet. Vi skulle på ett konkret sätt ta tillbaka vårt universitet. Resultatet av rörelsens brist på politiska verktyg och struktur var att Ockupera Universitetet blev en halvorganisation som var väldigt tungrodd. Vi visste att vi ville stoppa stiftelseformen men inte hur. Själva mötena tog mycket formen av väldigt snälla "ockupationer" där vi ville visa att universitetet tillhörde oss, och att vi kan göra vad vi vill där. Sedan visste vi inte vad vi ville göra med utrymmena vi ockuperade, och mötena blev i mycket egenvärden. När regeringen drog tillbaka förslaget om stiftelseformer (förslaget kollapsade delvis under sin egen orimlighet, men också på grund av motståndet) gick luften ur våra ständigt krympande möten. Det stora hotet vi jobbat mot var borta.

En stor styrka för oss i denna kamp var att det är denna form av frågor vi arbetar politiskt med även i vanliga fall, men ofta har svårt att nå ut med. Den högre utbildningen upplevs idag inte som hotad av kommersiella krafter. Nu dök det dock plötsligt upp ett tydligt hot som vi kunde mobilisera oss emot. Vi angrep inte bara på frågan när den blev stor. Vi hade erfarenhet och argument beredda. Åren vi arbetat i motvind gav nu snabba resultat.

Ytterligare en styrka var att stiftelseformen var oklar och dåligt utredd. Det förstärktes av att frågan skickades på remiss innan sommaren, och många av remissinstanserna var lediga. Det var tydligt att Björklund inte ville att frågan

skulle utredas speciellt grundligt. Dessa praktiskt frågor skapade ett brett motstånd på ett administrativt-praktiskt plan, men många (Socialdemokraterna, kåren, akademikerfacken med mera) ville inte ta principiellt avstånd mot bologiseringen. Detta skapade ett tydligt politiskt "tomrum" där vi som var principiellt emot förslaget kunde ta utrymme. Vi kunde sätta vår politiska prägel på protesterna.

VSF var vid denna tidpunkt en ganska liten organisation som ändå lyckades sätta sin politiska prägel och forma en kritisk spets åt en större rörelse. Om organisationen är konsekvent i sitt grundarbete är det möjligt att organisera stora protester på en lokal plan och att sätta agendan även när man agerar som reaktion.

Ehab

Ett särskilt tack till de gamla VSF:are som hjälp till under arbetet med den här texten

Arbetsplatskamp inom industrin

Jag började jobba i industrin i början på våren 2018 och har sen dess hållit på en enkel strategi. Det som varit viktigast för mig när det kommer till arbetsplatskamp är just att bygga enighet inom arbetarkollektivet, alltså att motverka splittringar och motsättningar mellan olika delar av produktionen eller mellan folk med olika politiska åsikter. I slutändan är det enigheten på golvet och ens kapacitet att bygga kollektiv handlingskraft (både fackligt och utomfackligt) som avgör resultatet av arbetsplatskamp, och inte vad facket säger på en central nivå. Därför har målet varit att organisera alla som jobbar på golvet och som inte var en del av arbetsledningen.

Syftet med kampen var i längden att skapa ett arbetarkollektiv som kan diskutera problem på arbetsplatsen och sen börja mobilisera sig för att lösa dem genom att kämpa tillsammans, istället för att låta det bli skitsnack i fikarummet. Problem på en arbetsplats hittas bäst genom att just lyssna på de som jobbar där, det är något som diskuteras omständigt i fikarummet, omklädningsrummet och på golvet. Samtidigt är det viktigt att prata med skyddsombud, ibland kan de ha djupare insikt om det är något som faktiskt är farligt eller inte tillåtet även om de flesta inte tänker på det. Det som blir delmålen är att försöka mobilisera kring alla de problem som är ett resultat av arbetslednings jakt på vinst och nedskärning. Det har handlat om att man köpt in fler maskiner men inte tagit in fler anställda, skärt ner på den tid man har på sig att städa och sätta press på att det ändå ska hinnas med, byggt på arbetsplatsen utan att tänka på hur det påverkar arbetsprocessen eller arbetsmiljö, trakasserat arbetare som försökt sjukanmäla sig, och så vidare. Genom påtryckningar har vi lyckats reformera sättet som städning har hanterats samt fått förmän att backa när de börjat gå på individuella arbetskamrater.

Det grundläggande tillvägagångssättet har varit att göra lite av en undersökning bland arbetarkollektivet när ett problem har uppstått. Till exempel om en förman har trakasserat någon så försöker man leta upp fler som har liknande upplevelser, eller om det handlar om konstant övertid försöker man ta reda på hur vanligt det är. Andra delen har varit agitation, att uppmana till att faktiskt göra något och att göra det tillsammans istället för att individuellt prata med en chef. Alltså att försöka ändra det perspektiv folk på golvet har när de har ett problem. Detta

tog form i främst tre taktiker. Vi började skriva tillbud kring stress, övertid och trakasserier kollektivt för att visa att det var fler än skyddsombudet som brydde sig om hur vi hade det. Det har också varit ett sätt att omformulera skitsnack till konkreta krav på förändring. Ihop med tillbuden började vi vägra övertid för att städa, många hade innan stannat och städat för att vara snälla och det kunde handla om extra 30-60 minuter om natten plus att det blev bråk mellan de som stanna och de som gick hem när de hade slutat. Samt att mygla på stressiga dagar genom att jobba i en normal arbetstakt när det förväntas att man ska stressa för att bli färdig. Utöver just det på golvet har det varit viktigt att försöka prata om facket som en organisation man är aktiv i, och att den blir det medlemmarna gör det till istället för att det bara är något som gör saker åt en. Detta har även betytt att upphöja fackklubben genom att försöka utveckla metoder för medlemsvård och att involvera folk i arbetet. Slutligen var det även varit grundläggande att visa i praktiken att arbetsledare inte står på vår sida oavsett hur "schyssta" de är. Ett exempel var att vår förman öppet skällde ut mig på golvet efter att jag hjälpt någon skriva ett tillbud och gett råd. Utskällningen i sig handlade egentligen om alla tidigare tillbud och påtryckningar. Genom att se till att alla fick reda på vad som hänt blev förmannen helt isolerad.

Jag har varit fackligt aktiv på arbetsplatsen i ett och ett halvt år, men innan jag började där gick fackklubbssstyrelsen mycket i spetsen för att få igenom förändring. Det är svårt att göra en riktig planering över en kamp som hänger så mycket på delmål eftersom att det är saker som kan komma upp sporadiskt. Styrkan har legat i att problemen är väldigt tydliga och att det funnits en tradition av att diskutera dem öppet. Samt att jobbet kan bli så intensivt att folk på golvet ibland redan spontant gör saker för att motverka arbetsledningens försök att öka arbetstakten och kontroll, även om kampen då förs på ett individuellt sätt.

Min erfarenhet är också att jag fått större förtroende från delar av arbetarkollektivet, och främst från fackklubbssstyrelsen, eftersom att jag har pratat öppet om vad vi håller på med i Ung Vänster. Till exempel om fackliga klubbutskottet i Malmö, frågan om strejkrätten, att vi stöttade hamnarbetarna, och så vidare.

Det var även väldigt lätt att bli invald som ungdomsansvarig i fackklubbssstyrelsen eftersom att de som redan aktiva blev väldigt glada att någon ny visade intresse. Det underlättade möjligheten att påverka fackklubbens arbete. De största svagheter kommer ifrån den stränga arbetsdelningen, det blir ofta lätt spänning

mellan de som jobbar med paketering, de som jobbar i bageriet och chaufförerna. Blir det sent i bageriet eller för dåliga bröd kan de i packen börja skylla på bagarna istället för att se den hetsiga arbetstakten som problemet, sen blir chaufförerna arga på packarna för att de inte får sin utdelning i tid. Samtidigt som att de på natten och på dagen aldrig träffas under arbetet. En annan svaghet har varit att fackklubben har varit väldigt amatörmässig, det har inte funnits någon tidigare erfarenhet av organisering och därför har man inte tänkt på medlemsvård och medlemsdemokrati. Det har sett ut som att man inte riktigt vill ha med folk på möten, och det har uppstått många otydligheter i vad som har hänt med förhandlingar. Det har lett till motsättningar mellan fackklubbsstyrelsen och arbetskollektivet i stort när man trott att fackklubbsstyrelsen bara vikt sig för att de inte orkat förhandla vidare, men ofta har det som verkligen hänt varit väldigt annorlunda.

Emma

Mer feminism på schemat

Vintern 2017 startade jag tillsammans med tre andra tjejer i min årskurs ett feministiskt utskott på S:t Petri skola i Malmö. Precis som på alla andra gymnasieskolor hade även vår svårigheter med hur man pratade kring jämställdhet, diskriminering och sexuella trakasserier. Vardagssexismen och könsmaktordningen fanns på Petri precis som överallt annars, och vi ville göra någonting åt att ingen varken pratade om detta eller strävade efter förändring

Vi fick i huvudsak med oss tjejer ur och kring våra vänskapskretsar, men vi nådde även i viss utsträckning personer vi inte kände via bl a affischer, kampanjande på sociala medier och att sitta i foajén och bjuda på kakor och dela ut information. Vi fick också en del uppmärksamhet via de samtal som gick på skolan i samband med vårt uppstartande. Vår uppstart och vår organisering möttes initialt med mycket motstånd från flera olika håll. Det mest påfallande var att ett "maskulint utskott" skapades - inte i ett faktiskt utskott men en grupp killar från skolan som satte upp affischer som hånade våra. Dessutom skapades en Facebooksida i samma namn med innehåll som både förlöjlade vårt utskott och feminism i största allmänhet men som dessutom var grovt kränkande och sexistiska. Lärarstaben och skolledningen tog ställning mot det maskulina utskottet och vi fick en del positiv respons för vårt uppstartande. Utöver detta mötte vi en del motgångar från skolledningen i diverse senare projekt vi drev som de tyckte var för extrema eller exkluderande, exempelvis när vi bjöd in Feministiskt Självförsvar som är separatistiskt. Rektorn ville vid detta tillfälle inte låta oss ha passet men gick med på det efter argumenterande från vår sida.

Vi mötte en hel del positiv respons med: många lärare uttryckte sitt personliga stöd och tyckte att vi behövdes på Petri. Likaså var vi uppskattade bland många elever och medlemmar, som uttryckte detta över våra diverse evenemang: diskussionsträffar var populära, likaså de två gånger vi gick på åttonde mars: båda gånger fick vi med oss rekordmånga medlemmar. Tillsammans med en grupp lärare satte vi även igång ett projekt som ursprungligen var ett försök att förbättra sexualundervisningen som vi tyckte var milt sagt bristfällig. Vi utformade material som vi personligen ville se i sexualundervisningen, och fick tillfälle att presentera detta material för lärarstaben som i mångt och mycket mottogs positivt även om vissa kanske tyckte det var för extremt att prata om porr med sina

elever. Det blev även ett sätt att introducera normkritik för lärare som inte skulle syssla med sexualundervisning och visa möjligheter för dem att inkorporera normkritik i sina diverse ämnen.

Vad vi upptäckte var svårt med att organisera elever kring ett feministiskt utskott var framförallt att få folk att lägga ned tiden för att engagera sig. Den allmänna inställningen till studier och betyg på Petri var en faktor till att många inte hade ork eller tid att lägga ned. Detta gjorde att de evenemang som krävde viss förberedelse, exempelvis studiecirkel, inte var lika populära i jämförelse med de som var mindre krävande: exempelvis åttonde mars var kanske mer lättillgängligt för många i och med att många tyckte om att måla planscher och faktiskt gå i marschen, vilket ju är mindre teoretiskt krävande. Likaså fanns där en svårighet i att koordinera nivån av engagemang och insatthet i feministiska frågor bland våra olika medlemmar. En del ville ha en mer lättsam inriktning av utskottet, vilket var svårt då vi i styrelsen tyckte att en gedigen teoretisk grund var viktig för feministisk kamp. Det var svårt att balansera så innehållet i vad vi gjorde blev viktigt och samtidigt attrahera så många som möjligt.

Vårt huvudsakliga mål med utskottet var att skapa en diskussion kring de problematiska strukturer som fanns på skolan och ta itu med de vi kunde. Det fanns en del vi hade kunnat göra bättre i hur vi organiserade oss men vi lyckades med att skapa ett utrymme för diskussion och att samla elever som var intresserade kring ett gemensamt syfte. Vi lyckades också starta ett samtal på Petri i stort och därmed öka den allmänna medvetenheten på skolan, vilket var vad vi ville!

Paula

Litteratur-, podd-, och filmtips

Nedan hittar du litteratur-, podd-, och filmtips som kan inspirera dig som vill syssla med lokal organisering. I arbetet med att ta fram dessa tips har vi strävat efter att ge dig en breddad bild av vad lokal organisering kan innebära. Det betyder att materialet är hämtat från olika ideologiska strömningar inom arbetarrörelsen men även utanför arbetarrörelsen. En del av tipsen överensstämmer med den ideologi och teoribildning som återfinns i Ung Vänster medan annat material inte nödvändigtvis ligger lika nära förbundets åsikter och antagna program. Däremot tror vi att denna ideologiska bredd kan vara nyttig för dig som medlem och i förlängningen för oss som förbund då fler perspektiv fördjupar vår kunskap.

Litteraturtips

Alinsky, S.D. (1971). Rules for radicals: a practical primer for realistic radicals. (Vintage Books ed). New York: Vintage Books.

Berg, E., Berg, E. & Brunius, Å. (2005). Från förvirring till förändring: tio röster om behovet av en radikal vänster. (1. uppl.) Linköping: Nixon.

Blomqvist, H. (2017) Potatisrevolutionen och kvinnoupploppet på Södermalm 1917: ett historiskt reportage om hunger och demokrati. Hjalmarson & Högberg Bokförlag.

De huvudsakliga svagheterna i driftcellsarbetet ur SKP och arbetsplatserna 1929-35. Tillgänglig på marxistarkiv.se.

Elf Karlén, M. & Palmström, J. (2005). Ta betalt!: en feministisk överlevnads-guide. Rabén Sjögren.

Enzensberger, H. M. (red.) (1968) Studenterna och makten. Stockholm: Pan/Norstedts.

Fox Piven, F. & A. Cloward, R. (1979) Poor people's movements. Why they succeed, how they fail. New York: Vintage books.

Förbundet Allt åt alla Staden är vår! Erfarenheter av stadsdelskamp (2010)

Kelley, R. (1990). Hammer and Hoe. University of North Carolina Press

Kämpa tillsammans (2009). Tillsammans: gemenskap och klasskamp på samhällsfabrikens golv : en antologi. Lund: Pluribus.

Lind, K. & Korbutiak, J (2016) Lokal kamp. Tidskriften Mana: 4 2015.

Mann, E. (2011). Playbook for Progressives: 16 Qualities of the Successful Organizer. Beacon Press

- McAlevey, J. (2016). No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age. Oxford University Press
- Payne, C. (1995). I've Got the Light of Freedom. University of California Press
- Thörn, C., Krusell, M. & Widehammar, M. (red.) (2016) Rätt att bo kvar - En handbok i organisering mot hyreshöjningar och gentrifiering. Göteborg: Koloni förlag.
- Tuuloskorpi, F. (red.) (2010). Hopsnackat: folkrörelse på arbetsplatsen. D. 1 En antologi. (2. uppl.) Norsborg.
- Tuuloskorpi, F. (red.) (2012). Hopskrivet: en antologi. Stockholm: Vulkan.
- Tuuloskorpi, F. (red.) (2015). Om strejker: en antologi i urval och redigering av Frances Tuuloskorpi. Stockholm: Vulkan.
- Tuuloskorpi, F. (red.) (2015). Slutsnackat: en antologi. Stockholm: Vulkan.
- Ung Vänsters faktaserie Att kämpa i och utanför parlamenten (2001)
- Ung Vänsters faktaserie Den som bråkar får gå (2000)
- Ung Vänsters Elevfackligt arbete (2000)
- Wrangborg, J. (red.) (2017) Lösa förbindelser. Om kampen för fasta förhållanden i handeln. Stockholm: Leopard förlag.

Poddtips

- Apans Anatomi (podd med fokus på organisering)
- Arbete och politik (podd med fokus på fackliga frågor och vardaglig politisk kamp)
- P1 dokumentär: Gallok - från tystnad till protest
- P3 dokumentär: Almstriden
- P3 dokumentär: Altakonflikten, från civil olydnad till samisk terrorism
- P3 dokumentär: Amaltheadådet - Sveriges första politiska bomb
- P3 dokumentär: Båstadskravallerna 1968
- P3 dokumentär: Den stora gruvstrejken 1969/1970
- P3 dokumentär: Folkomröstningen i Sjöbo
- P3 dokumentär: Historien om Christiania
- P3 dokumentär: Jönköpingskravallerna
- P3 dokumentär: Kravallerna i Göteborg
- P3 dokumentär: Kårhusockupationen
- P3 dokumentär: Nelson Mandela och kampen mot apartheid
- P3 dokumentär: Ockupationen av socialstyrelsen
- P3 dokumentär: Rosengårdskravallerna 2008
- P3 dokumentär: Slaget om kvarteret Mullvaden

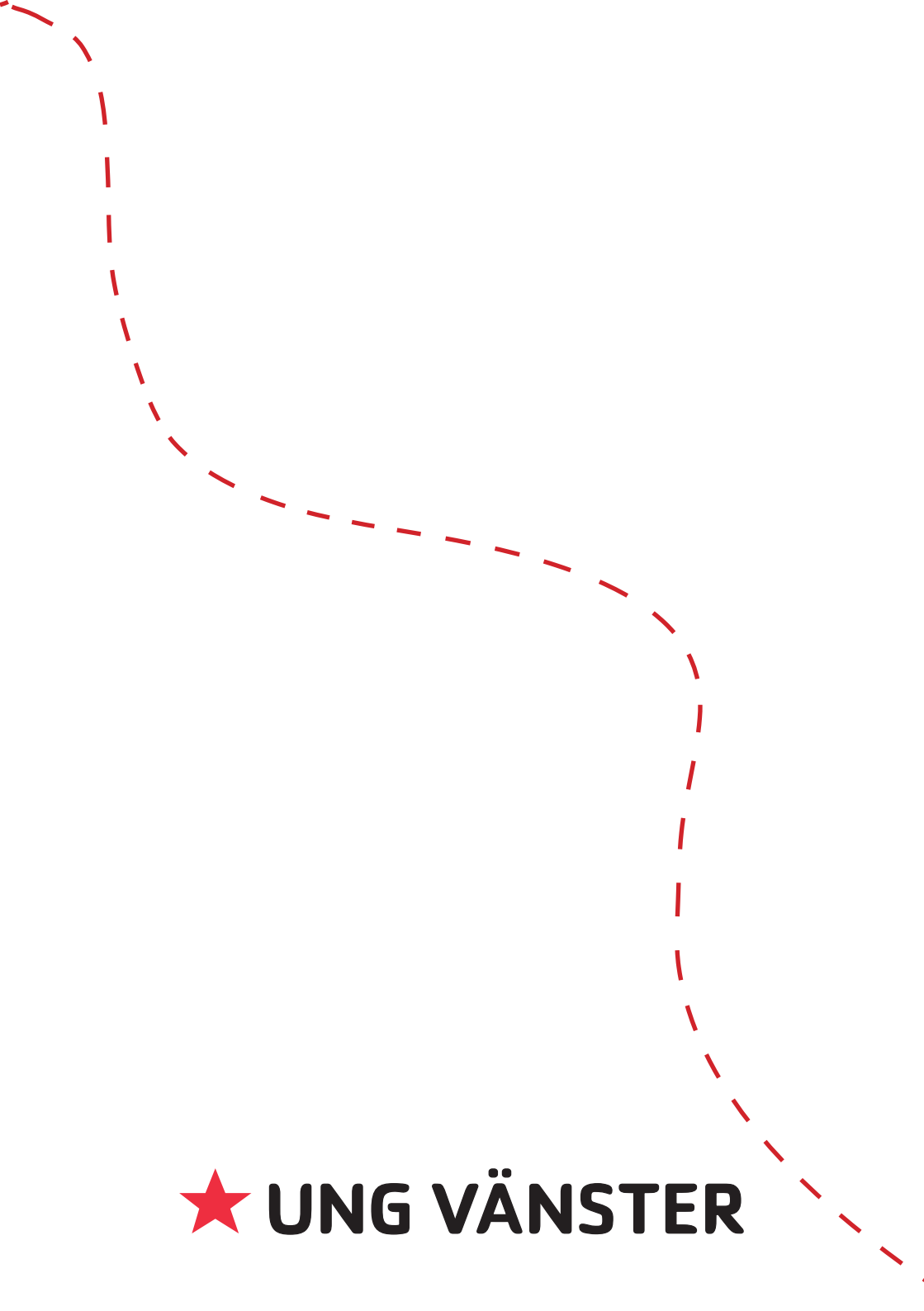
P3 dokumentär: Stonewallupproret
P3 dokumentär: Striden om Ojnareskogen
P3 dokumentär: Ungdomshuset i Köpenhamn

Filmtips

Pride (2014)
The Black Panthers: Vanguard of the Revolution (2015)
The Black Power Mixtape 1967-1975 (2011)
Sorry to bother you (2018)
The Wind that Shakes the Barley (2006)
The Trotsky (2009)
Behandla oss inte som djur (2012)
Jag är fan en panter (2014)
Land och frihet (1995)
Battle in Seattle (2007)







 **UNG VÄNSTER**