Baggrundspapir for hovedforslag til årsmødet 2021

Enhedslistens organisatoriske udvikling

Tidligere årsmøder i Enhedslisten har igangsat organisatoriske udviklingsprocesser gennem vedtagelse af organisatoriske arbejdspapirer med flerårigt sigte. Årsmødet i 2012 vedtog således et arbejdspapir om organisationsudvikling i perioden 2012-15 og ligeledes vedtog årsmødet i 2015 et organisatorisk arbejdsprogram for perioden 2015-2018.

I slutningen af 2019 satte hovedbestyrelsen gang i en ny proces for udvikling af partiet. Processen startede med en medlemsdebat, hvor mange afdelinger bidrog med deres blik på, hvordan organisationen fungerer i dag og inputs til, hvordan organisationen kan og bør udvikle sig i fremtiden. Disse bidrag blev samlet i to hovedforslag til årsmødet i 2020, der dog grundet COVID-pandemien og tidspresset på et digitalt årsmøde ikke blev behandlet.

I mellemtiden er der lavet en stor medlemsundersøgelse, der også bidrager med vigtige perspektiver til debatten. Med hovedforslaget til organisatorisk udvikling 2021-2024, samler vi trådene fra afdelingernes inputs fra sidste år, hovedforslagene i 2020, medlemsundersøgelsen, øvrige relevante elementer fra arbejdsplanen og andre vedtagelser på årsmødet i 2020 samt løse ender fra tidligere organisationsudviklingsprojekter, der også er blevet drøftet med en række af de ansatte og tillidsvalgte, som har været centrale i udmøntningen. Dette baggrundspapir udgør en dybdegående gennemgang og analyse af organisationens tilstand på baggrund af de forskellige perspektiver og input. Der sættes skarpt på forskellige dele af organisationens virke og inden for hvert område lokaliseres, hvor det største udviklingspotentiale gemmer sig. I naturlig forlængelse deraf opridses en lang række udfordringer, hvilket dog ikke skal forstås som det fuldstændige billede af organisationens tilstand. Takket være årtiers hårde arbejde fra utrættelige aktivister har vi på langt de fleste områder et stærkt parti. Med det afsæt fortsætter vi således processen med udviklingen af organisationen og sætter gang i diskussionen i hele partiet om, hvordan vi styrker og udvikler organisationen, så vi kan opbygge et endnu mere slagkraftigt og samfundsforandrende Enhedslisten til fremtiden.

En solid basis for organisationsudvikling

Vi har af flere omgange vedtaget organisatoriske arbejdspapirer, ændret i vores vedtægter og vedtaget forslag, som har ændret i den måde vi organiserer os på. En række af udviklingsprocesserne er dog gået mere eller mindre i stå. På de seneste årsmøder er der foreslået en række vidtgående vedtægtsændringsforslag. Det tegner et billede af, at der er behov for at udvikle den måde vi organiserer os på. Men når vi udvikler og ændrer på organisationen, kan der opstå bekymring for, at det vigtige fundament Enhedslisten bygger på slår sprækker. Derfor skal forslaget til organisatorisk udvikling give et mere tydeligt og samlet billede af, hvordan udviklingen af partiet kan ske med udgangspunkt i de grundlæggende værdier og principper, der udgør fundamentet for vores parti. De skal være i centrum for udviklingen af organisationen.

Det samfund vi kæmper for at skabe, afspejler sig i de organisatoriske værdier og principper. Mange af disse værdier blev fastlagt, da Enhedslisten blev stiftet, og er blevet anvendt gennem 30 år, imens nye er kommet til. Undervejs har vi samlet vigtige erfaringer, som vi kan

lære af og anvende, når vi skal udvikle organisationens konkrete opbygning i takt med udviklingen i resten af partiet og i samfundet.

En afgørende erkendelse er, at den måde, vi organiserede os på for 30 år siden, reelt ikke er optimal til at sikre vores stærke fundament i et parti med et medlemstal, der er mere end firdoblet, med mange flere afdelinger på tværs af hele landet og med en markant udbygget parlamentarisk repræsentation. Ser vi eksempelvis på andelen af medlemmerne, der er aktive og engagerer sig i at skabe forandring samt har indflydelse på aktiviteter, politik, strategi og udvikling, er vi desværre allerede et sted, hvor medlemsdemokratiet er udfordret. Udvikling af den måde, vi organiserer os på, er derfor en forudsætning for, at vi i fremtiden har et Enhedslisten, der både bygger på de grundlæggende værdier og principper, og at de reelt kommer til udtryk i hele partiets virke. Udvikling er desuden en forudsætning for, at vi kan skabe bevægelse, og at vi kan samle flest muligt mennesker bag krav og kampagner, der kan bane vejen for både store og små forandringer. Forandringer, der leder mod et grundlæggende opgør med kapitalismen.

Både inputs fra afdelingerne og resultaterne fra medlemsundersøgelsen giver dog god grund til optimisme. Der er massevis af medlemmer, som ikke er aktive i dag, der gerne vil være det i fremtiden, og der er gode perspektiver at hente samt idéer til, hvordan vi kan udvikle den måde, vi organiserer os på. Ligeledes er der mange, mange sympatisører, som støtter og er fortalere for vores politik, men som vi indtil nu ikke er lykkedes med at organisere. Der eksisterer et stort, men uforløst potentiale.

Organisationens tilstand

I Enhedslisten er vi et politisk kollektiv. Vi udvikler politik, strategi og organisation i fællesskab, og vi handler og skaber forandring i fællesskab. Vi har udviklet Enhedslisten på mange måder siden etableringen for over 30 år siden. Alligevel er dele af Enhedslistens organisatoriske opbygning stadig stort set som for 30 år siden, hvor vi var knap 2.000 medlemmer, hvor vi primært var rodfæstet i de store byer, og hvor vi kun var repræsenteret parlamentarisk få steder. Det er en væsentligt større opgave at sikre et udbredt medlemsdemokrati og medlemsinddragelse i et parti med 10.000 medlemmer. Verden omkring os har også udviklet sig meget, siden Enhedslisten blev stiftet. Politiske bevægelser har antaget nye former. Deltagelse og engagement ser anderledes ud i dag. Stadigt stigende krav i vores arbejdsliv efterlader mindre overskud, imens der er mange flere ting, der konkurrerer om vores tid og energi. Politisk debat og udvikling foregår i et stadigt hurtigere tempo og i nye arenaer. Vores udbyggede parlamentariske repræsentation betyder også, at vi både har fået en ny rolle som parti, og at vi beskæftiger os med mange flere politikområder og sager, end vi gjorde for bare ti år siden.

Deltagelse

Det er måske enkelt at melde sig ind på hjemmesiden og opnå de grundlæggende medlemsrettigheder, men det viser sig at være væsentligt sværere at blive en aktiv del af partiarbejdet. Vi ved ikke særligt meget om medlemmerne, når de melder sig ind, så vi ved ikke, hvad de går op i, og hvad de er interesserede i at deltage i. Alt for mange medlemmer bliver ikke hjulpet i gang med at være aktive meningsfulde steder, og det kan være svært at forstå Enhedslistens opbygning, og hvor man kan være aktiv, hvis man ikke har en ordentlig

bunke organisatorisk og politisk viden med sig i forvejen. Samtidig har vi mange medlemmer, som ikke deltager i aktiviteter i partiet i dag.

Medlemsundersøgelsen viser, at der er et stort uforløst potentiale blandt medlemmer, der ikke er, men gerne vil, være aktive. En fjerdedel vil således gerne være aktive i partiet, men undersøgelsen viser også, at de oplever en række barriere for at blive en del af organisationen. Barriererne for deltagelse er forskellige for de forskellige aldersgrupper. De unge medlemmer under 30 år oplever særligt mange barrierer såsom travlhed i hverdagen og forskellige forhold omkring partikulturen. Det er dog samtidigt disse medlemmer, der rigtigt gerne vil være mere aktive. Modsat er det for medlemmerne over 68 år, der oplever få barrierer for at være aktive, men til gengæld har mindre lyst til at være aktive fremadrettet.

Afdelingerne vurderede i 2018, at vi er omkring 1.000–1.500 aktive i hele landet under valgkampe, men i det daglige har to ud af tre afdelinger færre end 15 aktive. Mange afdelinger udtrykker bekymring over nødvendigheden af et generationsskifte, som dog lader vente på sig. Mange af dem, der i dag løfter et stort stykke arbejde i at holde afdelingerne kørende og sikre, at der er lokal tilstedeværelse i det daglige og under valgkampe samt ofte bestrider pladser i byråd og regioner, er på den gode side af de 60 år. Det betyder, at det er denne gruppe af medlemmer, der i høj grad sidder med ansvaret for aktiviteterne i partiet, alt imens samme gruppe udtrykker et ønske om at være mindre aktive i fremtiden.

Mange af dem, som har været aktive længe, gør et ihærdigt forsøg på at trække nye medlemmer med ind i arbejdet, at være inddragende og at være åbne for nye inputs og idéer til aktiviteter. Denne åbenhed samt vilje til at overdrage en del af indflydelsen er vigtig, hvis vi skal få nye medlemmer med og nedbryde barriererne for, at flere kan være aktive, og at flere fra de efterfølgende generationer bliver aktive og påtager sig ansvaret med at bære arbejdet videre.

Dem, der er meget aktive i Enhedslisten, er også dem, der er meget aktive andre steder. Det siger noget om, at når først man er i gang og aktiv som socialist, så er der nærmest intet, der kan stoppe én. Vi skal være opmærksomme på, hvordan vi kan skabe rum for, at man kan være med i Enhedslisten uden at have den helt samme idé om, hvad det vil sige at være aktiv og bruge alle sine vågne timer på det. Her peger flere småbørnsforældre eksempelvis på, at de har svært ved at få den nuværende slags aktiviteter, vi laver, passet ind i hverdagen.

Ligesom at vi har problemer med at aktivere medlemmer, så har vi også problemer med at få ordentligt fat i dem, som ikke er medlemmer, men interesserede i vores politik og aktiviteter. Når de eksempelvis melder sig til at være en del af en kampagne eller aktivitet, fordi de gerne vil kæmpe for en sag sammen med os, får vi sjældent fulgt op med dem, og inviteret dem med i mere arbejde for politisk forandring.

Aktiviteter

En stor andel af ressourcerne i landsorganisationen, bruges på at lave landsdækkende aktiviteter og arrangementer for medlemmerne, som særligt er kurser og træf. Disse kurser og træf har i gennemsnit 60-100 deltagere, som alle kommer af en kernegruppe på 300 personer. Derudover kommer der 400 lejlighedsvise deltagere. Men medlemsundersøgelsen viser, at der er et stort uforløst deltagerpotentiale blandt endnu ikke aktive medlemmer.

Det er afgørende, at kerneaktive kan mødes og sparre på tværs af landet. Det kan gøre os klogere og styrke vores fællesskab. Og det har vi i høj grad indrettet landsorganisationen efter. Men det betyder også, at hovedparten af de aktiviteter, vi prioriterer vores ressourcer på, ikke i særlig høj grad bidrager til at få andre med end dem, som i forvejen er meget aktive og har store politiske værktøjskasser og socialistisk teori flydende tykt i årene. Og som måske endda er nogle af de aktive, der har et ønske om, at være mindre aktive i fremtiden. Medlemsundersøgelsen tydeliggør, at mange af dem, der ikke er aktive i dag, har et ønske om at lære om de teoretiske perspektiver bag Enhedslistens politik samt et ønske om at deltage i kurser, hvor man lærer at lave kampagner og kommunikere politisk.

Vi arbejder for, at få flere nye med i aktiviteterne og på, at aktiviteterne skal styrke kerneaktives forudsætninger for at få flere med i det lokale arbejde. Men som ethvert andet sted er det nemmest for dem, der har været med længe og kender koderne, at formulere krav og behov. Og når så det samtidigt er nogle af dem, der ikke oplever barriere for at deltage, kan det skabe blinde vinkler i planlægningen af vores aktiviteter for, hvad der udgør barriere for deltagelse for nogle af dem, som ikke er aktive og kender organisationen så godt, men egentlig gerne vil være mere med.

Vi lander mere eller mindre ubevidst i en spiral, hvor mange af vores ressourcer er bundet op på relativt indadvendte aktiviteter for de samme aktive.

2020 har givet os ny viden omkring om digitale måder at mødes på tværs af landet og skabt rum for, at flere småbørnsforældre kan deltage i en travl hverdag. Herunder har zoom-møderne for nye medlemmer givet os inspiration til, hvordan vi nemmere kan få budt nye medlemmer velkommen på tværs af landet. Det har givet os en række redskaber til at kunne lave andre møder og kurser for deltagere i alle dele af landet uden, at dette er forbundet med store udgifter og/eller lang transporttid og til at skabe rum for deltagelse fra flere forskellige medlemmer.

Kampagner

Forudsætningerne for at lave slagkraftige politiske kampagner i fællesskab er på nogle måder de samme, som da Enhedslisten blev stiftet, og på nogle måder helt anderledes. Digitalisering af offentligheden, omskiftelighed i den politiske virkelighed, hårde kapitalistiske krav i vores arbejdsliv og påduttet individualisering af problemer, er tiltagende tendenser, som udfordrer den måde, vi laver kampagner på. Kravene, til hvad vores kampagner skal kunne, har ændret sig i takt med udviklingen i samfundet, den politiske virkelighed og vores rolle som et venstrefløjsparti i egen ret. Øget parlamentarisk repræsentation og en base af langt flere medlemmer i hele landet, der kan være aktive, har forbedret vores muligheder for at lave stærke kampagner, der kan føre til reelle forandringer.

Den nye parlamentariske rolle, som vi i fællesskab har kæmpet og fortsat kæmper benhårdt for, at Enhedslisten skal spille, kræver også en fornyet evne til at sætte dagsordenen og samle opbakning bag progressive krav i en omskiftelig politisk virkelighed. Det er vi på mange måder gode til, men det udfordrer også vores muligheder for at lave kampagner i fællesskab mellem de aktive, landsorganisationen og vores folk på Christiansborg. At vi bliver flere, udfordrer også mulighederne for at udvikle politiske krav og kampagner i fællesskab og dermed også følelsen af ejerskab over kampagnen samt muligheden for forankring af kampagnerne rundt om i landet.

Ofte bliver de politiske fremstød og kampagner, vi laver, udtænkt og udført af separate dele af partiet eller udtænkt centralt i partiet og kommunikeret ud til medlemmer og afdelinger i en færdig form, der kan opleves svær at tilgå og få til at spille lokalt. Den slags kampagner fortsætter ofte den envejskommunikerende form gennem eksempelvis uddeling af materialer, og som konsekvens af det mangler der rum for forankring, involvering og reel organisering om sagen. På den anden side kan andre af de fælles kampagner, vi søsætter i organisationen indimellem blive meget overordnede og opleves ukonkrete - måske fordi vi som de gode socialister, vi er, gerne vil have alle med og tale til alle på en gang om, hvordan alle problemerne i systemet hænger sammen. Det kan dog også gøre kampagnerne svære at organisere både os selv og andre omkring, og det kan være svært at gennemskue, hvordan man tager del i kampen på en meningsfuld måde.

Bevægelse og organisering

Hos mange af vores afdelinger og aktivister er der stor inspiration at hente i arbejdet med at organisere mennesker i lokalsamfund, på arbejdspladser og uddannelser, bag konkrete krav om forandring og skabe bevægelse. Når vi laver organiserende arbejde i samspil med dem, vi deler interesser med, for at få endnu få flere med og skabe forandring i fællesskab, så udfylder vi en af de mest centrale roller som socialistisk parti.

De steder, hvor stærke og inspirerende Enhedsliste-aktivister arbejder på en sådan måde, overbeviser vi naboer, kollegaer og studiekammerater om, at forandring er mulig, og vi får ofte langt større vælgertilslutning, end forudsigelserne ellers tilsiger. Men ikke nok med, at det skaber større politisk opbakning - det skaber også et rum for organisering med mennesker omkring os, som vi deler interesser med.

Der er dog stadigvæk mange lokalsamfund, arbejdspladser og uddannelser, der endnu ikke har mødt den inspirerende Enhedsliste-aktivist - og det burde ellers være alle forundt. Vi har eksperimenteret med at udvikle stærkere redskaber til organisering og udbrede arbejdet til endnu flere dele af organisationen. Det viser sig dog, at det umiddelbart kræver en større mængde ressourcer og et fælles fokus for større dele af organisationen, hvis det reelt skal få luft under vingerne.

Der kan dog være en vis oplevelse af usikkerhed forbundet med organiseringsarbejde. Den kan opstå, fordi man som organisator sætter sig selv på spil på en anden måde og danner relationer på en anden måde, end når man giver en forbipasserende en flyer eller smider en valgavis i en postkasse. Det kan også give en oplevelse af at skulle stå på mål for hele Enhedslistens politik, uden at man nødvendigvis kender den til hudløshed. Organiseringsarbejde er svært og kræver mange kræfter, men ved vedholdende indsatser fra insisterende organisatorer ser vi frugterne i større og mere slagkraftige politiske handlefællesskaber, der kan sætte dagsordener og skabe forandring.

På samme måde er folkelige bevægelser, der formulerer krav og skaber opbakning til disse i befolkningen, en forudsætning for både større og mindre forandringer og politiske resultater. Ved folketingsvalget i 2019 så vi eksempelvis, hvordan både den grønne ungdom samt forældre og pædagogisk personale ryddede bordet og satte en dagsorden, som ingen politikere kunne komme uden om at forholde sig til. Det var med til at skabe forudsætningerne for en stor del af de krav, som Enhedslisten lykkedes med at få ind i forståelsespapiret.

Arbejdet med at styrke de folkelige bevægelser er altså helt afgørende for os. En del medlemmer, der også er bevægelsesaktive, benytter Enhedslisten som en ressource i arbejdet. Her er særligt tale om de medlemmer, der kender organisationen godt og har været med længe. Også på dette område kan vi garanteret blive skarpere på, hvad de bevægelsesaktive, som også er medlemmer, men ikke benytter mulighederne i partiet, kunne have af ønsker og behov.

Politikudvikling

Medlemsundersøgelsen viser, at mange bliver en del af Enhedslisten med et ønske om at være en del af vores politikudvikling og ønsker i fremtiden at være med til at udforme vores politik. Samtidig er der et ønske fra mange medlemmer og afdelinger om at være med til mere reel politikudvikling i partiet. Det er en enorm styrke at have medlemmer, som brænder for særlige politikområder, og som ønsker at bringe deres viden i spil i udformningen af Enhedslistens konkrete politik. I dag er mulighederne for at få indflydelse dog ofte uigennemskuelige, og der kan være lang vej fra ønsket om indflydelse til, at det lykkedes konkret.

Udvalgene har traditionelt været centrum for politikudvikling i partiet - særligt i en tid, hvor vi manglede konkret politik på en række områder. I dag er det meget forskelligt fra udvalg til udvalg, hvor meget aktivitet der er, hvor meget politikudvikling, der foregår, samt hvor stærkt samarbejdet er med Enhedslistens ansatte og folkevalgte. Udfordringen med at tiltrække unge, som mange afdelinger oplever, gælder også for en del af udvalgene.

I 2013 vedtog årsmødet et nyt og kortere principprogram, og det blev besluttet at vedtage en række delprogrammer på udvalgte politikområder, hvor man anså et behov for dybdegående politisk behandling og afklaring af Enhedslistens politik. Efter de delprogrammers vedtagelse er arbejdet med delprogrammer fortsat og udvidet til andre politikområder, og revision af et tidligere vedtaget program er tilmed i gang. Behandlingen af delprogrammerne er omfattende og binder mange ressourcer i organisationen hele året. Processen omkring og behandlingen af delprogrammerne opleves af mange som uoverskuelig med endeløse debatter, ændringsforslag og afstemninger. De opleves som demotiverende, fordi det er svært at se, hvordan delprogrammerne omformes til konkret politik, hvilket også har været og stadig er en udfordring, hvorfor mange ender på hylden og samler støv. Afgrænsningen af hvor mange politikområder, der skal have et program, er samtidigt svær at foretage, og derfor kommer der hele tiden flere til - muligvis fordi det er dén konkrete form, vi lige nu har, for vedtagelse af politik i organisationen. Konsekvensen er, at vi mindst skal behandle delprogrammer til og med årsmødet i 2022 og det betyder, at partiets øverste myndigheds tid, hvor vi er samlet på tværs af hele landet, ikke benyttes på at behandle aktuelle politiske spørgsmål eller i højere grad diskutere, hvordan vi i fællesskab kan handle, for at skabe politisk forandring.

Udvalgene og årsmøderne er de tydeligste rum, hvor man kan få indflydelse på vores politikudvikling. Problemet med dette er bare, at denne form for indflydelse på politikudviklingen tiltaler og fungerer for en bestemt slags medlemmer. Derfor er der mange, der ikke deltager i disse rum, selvom de gerne vil have indflydelse på politikken.

Årsmøder

Vores årsmøder er, som Enhedslistens højeste myndighed, et afgørende forum for debat, udvikling, sparring og fælles planlægning og beslutningstagen. Den måde vi har holdt årsmøder hidtil, har dog ikke haft hverken form og indhold, som har skabt de bedste forudsætninger for dette.

Den nuværende praksis, hvor vi holder årsmøder hvert år, beslaglægger en masse kræfter i interne diskussioner. Afdelinger og medlemmer bruger mange kræfter i forberedelse af årsmødet. Det ene årsmøde er næppe overstået, førend hovedbestyrelsen og landskontoret skal i gang med at forberede næste årsmøde. Det har den uheldige effekt, at der sjældent er tid og ressourcer til at føre de beslutninger ud i livet, der tages på årsmødet.

Mangfoldighed og repræsentation

På alle niveauer i Enhedslisten er der problemer med at skabe mangfoldighed og en bred repræsentation af de forskellige dele af arbejderklassen. Det gør sig gældende både i hovedbestyrelsen, i folketinget, byråd/kommunalbestyrelser, regionsråd, netværk, udvalg, afdelinger, i ansættelser og i de aktiviteter vi laver, at der er for få mennesker uden lange uddannelser, for få med etnisk minoritetsbaggrund, for få bosat uden for de større byer og at der er en kønsmæssig slagside. Den aldersmæssige skævhed gør sig også gældende i en række sammenhænge.

Grupper, der er marginaliserede og undertrykte i samfundet generelt, oplever også i Enhedslisten en ringere adgang til at deltage og udøve indflydelse. En bred repræsentation og mangfoldighed i partiets forskellige niveauer er en forudsætning for at skabe et parti, hvor alle de grupper i samfundet, som vi i Enhedslisten kæmper for, kan være aktive og bidrage på lige fod. Det er en forudsætning for, at vi kan udvikle rum, hvor flere forskellige mennesker kan få magt og for, at vores politik er vedkommende for flere forskellige mennesker.

Vi har prøvet at igangsætte initiativer for at løse repræsentationsproblemerne af flere omgange, men det viser sig at være sværere end som så og er altså ikke lykkedes i tilstrækkelig grad. Der tegner sig et behov for et endnu mere målrettet og vedholdende arbejde med problemerne på alle niveauer, hvor fokus både er på opstillingsfeltet, men også på afdelinger, udvalg og netværk. Og så skal vi gøre os bevidst, at når vi vil have flere og nye med, så skal os, der besidder magten i forvejen, være klar til at afgive noget af den for, at andre kan få del i den.

Kollektiv ledelse

På samme måde som forholdene for resten af organisationen har ændret sig, har forudsætningen for at agere ledelse i et stærkt socialistisk parti med en udstrakt grad af medlemsdemokrati, der kæmper vedholdende for samfundsforandringer, selvfølgelig også ændret sig. De politiske rammer for det parlamentariske arbejde har også ændret sig. Enhedslisten har en helt anderledes parlamentarisk rolle end tidligere, og vi har langt flere folkevalgte. Enhedslisten er også blevet en langt større arbejdsplads, så arbejdsgiveransvaret er også blevet større. Dertil er der mange flere medlemmer, afdelinger, instanser og aktiviteter end tidligere. Det stiller samtidigt hovedbestyrelsen, der er partiets ledelse mellem årsmøderne, overfor en større og sværere opgave.

Hovedbestyrelsen kan ikke længere nå at arbejde indgående med alle dele af Enhedslistens virke og ansvaret for den daglige ledelse på forskellige områder er og bliver løbende uddelegeret. Det giver en anden ledelsesrolle for hovedbestyrelsen, som hermed sigter mere mod fokus på den overordnede strategi og de overordnede rammer for organisationen samt mod et fokus på særskilte prioriteringer, hvor der arbejdes indgående med udvikling eller afklaring af tvivlsspørgsmål. Denne rolle er til stadighed uklart defineret og er svær at realisere i praksis. Uddelegeringen af den daglige ledelse til andre kræver klare linjer omkring ansvarsfordeling og et tillidsfuldt samarbejde. Det kræver endvidere en ansvarsfuld og stærk ledelse, at arbejde for at få et større medlemsdemokrati til at lykkes og sikre reel og meningsfuld inddragelse. Det kræver et stort overblik, berøringsflade og indsigt at skabe gode rammer omkring dette arbejde, hvilket er en opgave, der er placeret på få, primært frivillige hænder i hovedbestyrelsens forretningsudvalg.

Forretningsudvalgets arbejdsopgaver er vokset i takt med partiet. Der kommer flere henvendelser, og de får ofte en uhensigtsmæssig langsommelig behandling i forretningsudvalget og hovedbestyrelsen. Der er et udtalt behov for mere tid til overordnede strategiske diskussioner i hovedbestyrelsen, og derfor mindre tid til detailregulering, hvilket betyder, at forretningsudvalget i endnu højere grad, end det allerede er tilfældet, selv skal løse en række sager og forberede de sager, hovedbestyrelsen skal behandle grundigt. Det voksende antal ansatte på landskontoret, øger presset på forretningsudvalget for at klargøre deres opfattelse af arbejdsgiverrollen, og for at opfylde det rimelige krav om klare overordnede prioriteringer af opgaverne og klar kommunikation til partiet som helhed om, hvilke forventninger landskontoret kan indfri. Stigningen i antallet af ansatte betyder også, at forretningsudvalget ikke har samme mulighed som tidligere for at have fingeren på pulsen med, hvad de ansatte beskæftiger sig med, og hvad der rør sig i organisationen. Forretningsudvalget forventes altså at leve op til rollen som daglig politisk og organisatorisk ledelse, rollen som koordinator af partiets aktiviteter og rollen som det sted, medlemmer og afdelinger kan henvende sig om politiske spørgsmål og få anvist hjælp til at løse deres uoverensstemmelser, men det er vanskeligt med en gruppe bestående af frivillige.

I en større organisation kræver det en arbejdende ledelse at sikre udvikling i organisationen, og det kræver stærkt lederskab at sætte den retning for partiet, som vi i fællesskab beslutter os for på årsmøderne, samt at få den retning til at gennemstrømme alle led af partiet. I så stor en organisation, som Enhedslisten er blevet, ender vi hurtigt med at arbejde i mange forskellige retninger. Det kan være en styrke, at der er rum til forskellige prioriteringer i forskellige dele af organisationen. Men alt for ofte er det ikke bevidst, og sker i stedet på baggrund af manglende overblik, kommunikation eller klarhed omkring prioriteringer, ansvar og roller. Det gør, at vi mister en del af den forandringskraft, det giver os at være et politisk kollektiv, der handler i fællesskab.

I nutidens Enhedslisten har mange af dem, der har været med fra begyndelsen, ganske givet en oplevelse af, at der er blevet længere fra ledelse til medlemmerne. Det er der på nogle måder også. Ledelsen beskæftiger sig som nævnt med flere overordnede spørgsmål end tidligere, og fordi vi er blevet så mange flere medlemmer, vil der nok være flere der sidder i ledelsen i dag, som man ikke kender til, end der var tidligere. Relationer er centrale for tillid - både til en ledelse, og internt i en ledelse.

Ledelsen har ikke nok overblik og indsigt, og der er ikke ordentlig kontinuitet, så nye projekter sættes i gang, før andre er færdige og fulgt til dørs, og der tages ikke højde for, hvor mange ressourcer, der er, til at føre arbejdet ud i livet, når der tages beslutninger om, hvad der skal laves. Vi ender derfor ofte med at skyde med spredehagl i stedet for at fokusere på færre, mere stærke indsatser, som ansatte, valgte og aktive reelt kan lykkes med at føre ud i livet. Sammenhængen og indsigten i og overblikket over de ressourcer, der er til rådighed, skal altså forbedres for, at der kan være et ordentligt grundlag for at tage beslutninger i forskellige fora. Både for at skabe bedre rammer for de mennesker, der arbejder, er valgte og aktive i Enhedslisten, og for at forbedre partidemokratiet, så der bliver større reel mulighed for at lave ærlige prioriteringer, og at de beslutninger der tages, også føres ud i livet.

Samarbejde og kommunikation

I takt med, at vi bliver flere, får flere instanser og der generelt foregår mere, flere steder i vores parti, er det blevet sværere at skabe overblik og indsigt i hele organisationens virke.
Der bruges mange ressourcer på nyhedsbreve, mange steder i organisationen, netop med en intention om at sikre nem adgang til information om, hvad der foregår og hvordan man kan være med. Indimellem har det dog den uheldige effekt, at en del medlemmer får så mange nyhedsbreve, fra så mange forskellige instanser, at det bliver svært at gennemskue og overskue. Særligt, hvis ikke man kender partiet indgående, eller har lavet politisk arbejde før eller virkelig godt kan lide at læse.

En del medlemmer oplever også, at det er blevet sværere at danne sig et overblik over, hvad der foregår på de forskellige niveauer i organisationen og det kan være at gennemskue, hvilke processer der leder til hvilke beslutninger. Herunder eksisterer en oplevelse hos nogle medlemmer af, at det kan være svært at komme i kontakt med vores folk på Christiansborg eller med hovedbestyrelsen, også selvom hvert udvalg og afdeling har tilknyttet en repræsentant fra netop hovedbestyrelsen.

Barriere for udvikling

En række af de ovenstående perspektiver har været fremsat tidligere og der er blevet besluttet tiltag, der skulle adressere udfordringerne. Så hvorfor der ikke er blevet gjort noget ved det tidligere? Svaret er delvist, at det er der også, men at en række områder, såsom udviklingen mod at få flere med i kampen for forandring, vil være en kontant opgave, for et ambitiøst socialistisk parti. Den anden del af svaret er dog, at der eksisterer en række barrierer i den måde organisationen fungerer i dag, som gør, at vi ikke er lykkedes med at adressere de udfordringer. Det drejer sig særligt om hvordan vi bruger de ressourcer, vi har til rådighed, om selvforstærkende mekanismer, der skaber et overvejende indadvendt fokus i organisationen og om en vis bekymring omkring organisationsudvikling.

Der er ikke særligt mange ansatteressourcer til rådighed i partiet til at arbejde med organisatorisk udvikling. Det er der flere forskellige årsager til. For det første bruges der enormt meget tid på drift og årsmøder. For det andet bruger vi rigtigt meget tid i organisationen på ting, som kunne være løst hurtigere og bedre, hvis der var et mere velfungerende samarbejde, tydelig kommunikation og en klarere rollefordeling mellem alle dele af partiet. For det tredje mangler der overblik, systematik og stabilitet omkring organisationsudviklingen. Det sidste betyder, at det ofte sker, at hovedbestyrelsen eller årsmøder vedtager aktiviteter, kampagner

eller andre tiltag, som der reelt ikke er menneskelige ressourcer til at udføre, og at vi derfor ender med at gøre mange ting halvt.

En stor del af vores aktiviteter er, som nævnt, forholdsvis indadvendte. Det drejer sig om årsmøderne, de landsdækkende kurser og rigtigt mange af afdelingsmøderne rundt omkring i landet. Når vores aktiviteter er indadvendte, så betyder det også, at rigtigt mange ressourcer bliver brugt på indadvendte aktiviteter, i stedet for at blive brugt til at få flere med i vores fællesskab. Der har i forskellige sammenhænge været forsøgt at lave pilotprojekter og andre indsatser, der skulle udvikle den måde vi arbejder udadvendt og organiserende på, eller at udvikle den måde, vi laver kampagner og får flere med i Enhedslisten. Alt for mange af disse indsatser, får dog ikke ordentlig luft under vingerne, fordi der ikke er ressourcer til at følge dem til dørs og andre opgaver presser sig på, eller fordi de ikke bliver ordentligt forankret i organisationen.

Der eksisterer også en vis bekymring omkring nye organisatoriske tiltag i organisationen. Bekymringerne kommer til udtryk på forskellige måder, men har ofte det samme udgangspunkt: nervøsitet for, at vi vil miste en del af den styrke vi har opbygget gennem årtiers stærkt og hårdt arbejde, at eksperimenter kan svække vores essentielle fundament af principper og værdier, eller at de kan svække vores evne til at samle mange mennesker bag progressive krav eller svække vores evne til at skabe reel forandring. Sådanne bekymringer omkring organisationsudviklingstiltag, kan i bedste fald betyde, at vi står i stampe, og i værste fald, at det fundament som organisationen er etableret på, slår ødelæggende sprækker og at vi mister vores evne til at samle mennesker, i kampen for både små og store forandringer. Hvis vi på den anden side, kan finde modet til at prøve nye tiltag af i fællesskab, kan det ske, at medlemsdemokratiet bliver endnu stærkere og at vi bliver i stand til at samle endnu flere mennesker og skabe endnu større forandringer.

Slutteligt er en barriere for udvikling i organisationen, at vi er for få mennesker. Vi er alle drevet af et ønske om at gøre verdenen til et bedre sted og der er virkelig lang vej igen. Det betyder, at der nærmest ingen grænse er for, hvor mange opgaver og aktiviteter, vi pålægger os selv, i kampen for samfundsforandring. Grænsen er tværtimod til stede i alle afdelinger, alle udvalg, alle kommunale baggrundsgrupper osv.. Den udgøres nemlig af antallet af mennesker til at udføre alt dette arbejde. På trods af, at vi nærmest altid mangler aktive til at udføre de opgaver og aktiviteter, vi pålægger os selv, sænker vi ikke ambitionsniveauet. Det betyder desværre, at der er rigtigt mange mennesker, som knækker nakken på at være aktiv i Enhedslisten. Det er ikke bæredygtigt. Derfor må vi arbejde fokuseret på at udvide kredsen af mennesker, der hjælper til i kampen for en socialistisk verden.

Hovedkonklusioner

En afgørende erkendelse er, at den måde vi organiserede os på, for 30 år siden, reelt ikke er optimalt til at sikre vores stærke fundament, i et parti med et medlemstal der er mere end firdoblet, med mange flere afdelinger på tværs af hele landet og med en markant udbygget parlamentarisk repræsentation. Det er en væsentligt større opgave at sikre et udbredt medlemsdemokrati og reel inddragelse, i et parti med 10.000 medlemmer end i et parti med 2.000 medlemmer, som da Enhedslisten blev stiftet. Vores udbyggede parlamentariske

repræsentation og rolle i en ny politisk virkelighed, åbner både store muligheder, men stiller også nye krav til kampagner, samarbejde, strukturer og lederskab.

Der er rigtigt mange medlemmer, som i dag ikke er aktive, der gerne vil være en del af vores fælles kamp for politisk forandring, men oplever en række barriere for at blive aktive. Medlemmer der ikke har en lang uddannelse med sig eller på forskellige måder er marginaliserede og sat udenfor indflydelse i samfundet generelt, oplever også i Enhedslisten, en ringere adgang til at deltage og udøve indflydelse. I dag er mulighederne for at få indflydelse ofte uigennemskuelige og der kan være lang vej fra ønsket om indflydelse, til at det lykkedes konkret.

Forudsætningen for at lede et stærkt socialistisk parti, med en udstrakt grad af medlemsdemokrati, har ændret sig. Hovedbestyrelsen kan ikke nå at arbejde indgående med alle dele af Enhedslistens virke og ansvaret for den daglige ledelse af forskellige områder, er, og bliver løbende, uddelegeret. Det giver en anden ledelsesrolle for hovedbestyrelsen, som til stadighed er uklart defineret og svær at realisere i praksis.
Udvikling af den måde vi organiserer os på, er derfor en forudsætning for, at vi i fremtiden har et Enhedslisten, der både bygger på de grundlæggende værdier og principper og at de reelt kommer til udtryk, i hele partiets virke.

Barriere for udviklingen

Evalueringerne af tidligere forsøg viser er en række barriere for udvikling af organisationen:

- Manglende sammenhæng, lederskab, samarbejde og overblik over projekter og over brugen af de tilstedeværende ressourcer.
- Flere projekter søsættes, end vi har kræfter til at realisere, hvilket hverken er bæredygtigt for organisationen eller for de aktive.
- Selvforstærkende mekanismer, der skaber et overvejende indadvendt fokus, så ressourcerne bruges, særligt på drift og indadvendte aktiviteter, for samme gruppe af kerneaktive, hvilket fjerner fokus fra at få flere med.
- Bekymringer omkring udbredelse af definitionsmagt.
- Bekymringer omkring organisationsudvikling, der gør, at vi ofte ender med at bevare status quo.