

MOTTATT
14 OKT. 1981



OKT. 1981

NR. 1

DISKUSJONSBLAD FOR DS'ENE

INNHold:

Leder s. 1
Organiseringa av distrikts-
styret s. 3
Erfaringer med organisasjons-
arbeid. Artikkel fra et distrikt. s. 8
Erfaringer fra et kader-
skoleringskurs..... s.12

Dead-line for neste nr.: 14. november.

L E D E R

Dere holder det første nummer av den "gjenoppståtte" ORGANISATOR'N i handa. Den har våkna av dvalen etter ønske fra partiorganisasjonen. Vi , på vår side, har også sett de store behova det er for et forum hvor vi kan spre erfaringer fra distriktsstyrenes arbeid , og et forum for å ta opp de problema som finnes i å lede et partidistrikt.

Vi jobber i denne planperioden etter en målsetting med å styrke DSene som politisk , organisatoriske ledelser for distriktene , som kan ta sjølstendige initiativer innafor ramma av partiplanen både på det eksterne og det interne området. Vi har idag DS som kan sies å ligge opp til en slik målsetting , men det er flere som ligger langt fra dette og som ut fra de problemer de sliter med tar opp spørsmål om å definere seg som en ko-ordinator for distriktet og som en "pakkedisk" for SK. Det er store forskjeller mellom DSene , men vårt inntrykk er at det allikevel er mange felles problemer som dere får liten anledning til å diskutere dere i mellom.

Vi tror ut i fra de reaksjonene vi har fått at ORGANISATOR'N kan bli ett av redskapa for å nå målsettinga vår , og vil prioritere arbeidet med å utvikle den. Vi har ikke funnet den eksakte formen på bladet. Den vil måtte utvikles etterhvert som vi høster erfaringer. Foreløpig satser vi på at den skal komme ut i hver rutine framover . Når det gjelder hvilke emner bladet skal ta opp, tenker vi oss , slik vi nå ser det , følgende:

- o Organiseringa av DS / Utnyttinga av DS-kaderen.
- o Organisasjonsledelse , metoder for ledelse (både av det eksterne og det interne arbeidet)
- o Organisasjonsutbygging
- o Kaderskolering og studier
- o Kampanjearbeid (valg , 1.mai , KK osv)
- o Klipp fra DS' internblader

Skal dette bladet ha livets rett , er vi avhengige av respons fra DSene og innsats fra dere når det gjelder ideer og innlegg. Det skal ikke bare være et forum hvor vi kjører ut oppsummeringer og synspunkter ut i fra den helhetsoversikten vi har . En like viktig faktor er at bladet skal åpne for direkte diskusjoner og utveksling av erfaringer dere imellom. Vi ønsker innlegg fra dere som tar opp bruken av bladet , innlegg til de artiklene som står ,

gode og dårlige erfaringer fra eget arbeid , problemer dere sliter med , ønsker om spesielle områder som vi kan få andre til å ta opp osv.

Etterhvert som planene for ORGANISATOR'N tar form, vil vi gi DSer i oppdrag å skrive innlegg , som vi har gjort til dette nummeret. Men, det må også komme innlegg uten oppfordringer fra oss!

Med felles anstrengelser , fra dere og fra oss , har vi tru på at dette skal bli et nyttig redskap .

Kameratslig hilsen
Redaksjonen.

ORGANISERINGA AV DISTRIKTSSTYRET.

Vi vil i denne artikkelen legge fram ideer og synspunkter på hvordan vi mener et DS bør arbeide. Vi advarer med en gang mot at dette skal oppfattes som retningslinjer og mot at dette opplegget kopieres mekanisk. Vi kommer heller ikke til å ta opp alle sider ved DS sitt arbeid og organisering. Hensikten er først og fremst å få i gang en viktig diskusjon om det som vi oppfatter at mange DS sliter med og diskuterer. Dernest vil vi spre de ideene vi har utifra erfaringer med forskjellige DS. Men vi trur at de fleste DSene vil kunne hente noen ideer ut fra den diskusjonen vi håper å få igang.

Artikkelen bygger i hovedsak på et undersøkelsesmøte representanter fra sentralen hadde med et DS , sammen med generelle erfaringer vi sitter inne med.

M å l s e t t i n g e r f o r e t D S .

Det finnes forskjellige syn blant DSene på hvordan et DS skal være. Vårt syn vil vi kort sammenfatte sånn: DS skal være en politisk og organisatorisk ledelse for distriktet både eksternt og internt , med sjølstendighet til å kunne ta taktiske initiativer og gjennomføre partiplanene og drive organisasjonsutbygging.

I flere DS har det vært ført diskusjoner om de ikke bør redusere målsettinga til å samordne arbeidet i distriktet og få direktiver og planene fra SK ut til laga. Dette synet er ofte resultat av at DS ikke syns de klarer å ivareta oppgavene med å lede distriktet med de ressursene de rår over. Dette problemet er reelt, men det er en feil måte å angripe det på. Metoden må være å jobbe seg fram til målsettinga over og ikke gå den andre vegen. I tillegg må DS' oppgave være å arbeide for en tilsvarende målsetting for laga (og UDS).

S t å p å t o b e i n - e k s t e r n t & i n t e r n t

Et av de virkelige problema til mange DS er det som vi kaller å stå på to bein , make å kunne drive både eksternt og internt arbeid. Mange DS satser mye på å få distriktet til å fungere på de indre linjene og overlater det eksterne arbeidet til laga ofte med dårlig resultat. Det er en riktig tanke å arbeide for sterke lag som kan fungere sjøl. Men det mangler da et viktig

element , som også slår tilbake på det interne arbeidet.

Et viktig prinsipp i metoder for ledelse er å gå i spissen sjøl og trekke de andre med seg. Dersom DS sjøl ikke driver eksternt arbeid , får de sjeldent laga til å gjøre det. Og vi klarer ikke å fylle den målsettinga i prinsippprogrammet som sier at vi skal drive politisk, økonomisk og teoretisk kamp. DS må derfor sjøl stille seg i spissen for dette og ikke overlate til de enkelte kamerater utafør DS. DS' eksterne arbeid er også viktig for det interne arbeidet, for det skaffer DS prestisje og autoritet og det virker oppmuntrende og mobiliserende på laga

På den andre sida vil vi understreke både eksternt og internt, fordiviss vi slipper det interne så er organisatorisk rot fra DS en av de viktigste kildene til misnøye fra laga

Noen av de sterkeste Dsa klarer å praktisere denne formelen idag med bra resultater. Vi har også sett flere eksempler på dette i valgkampen.

En annen sak vi vil peke på , er at det er nødvendig å drive det eksterne arbeidet gjennom laga også. Dersom DS driver dette aleine , så skiller de seg fra partiorganisasjonen og det blir noen få helters arbeid og får ikke den virkninga på laga som vi ønsker å oppnå.

Forutsetninga for å kunne drive både eksternt og internt ligger også i sammensetninga av DS og AU , som vi skal komme tilbake til.

O r g a n i s e r i n g a a v D S - s a m m e n s e t n i n g .

Et sterkt DS må bygges opp over flere år. Å skifte mannskap hvert år fører til at DS trenger en lang periode for å konsolidere seg og legge opp arbeidet.

Vi må arbeide for å utvikle ei kjerne med erfaren kader i DS og AU. Ei kjerne som har grep om teorien , som ikke vakler på prinsipper når de blir stilt under press. Ei viktig oppgave for kjerna er å fostre fram nye kamerater til ledelsen , både i og utafør DS. Det er et stort ansvar som ligger på de sterkeste og mest erfarne i et DS.

Ved valg og konstituering av DS og AU så dukker motsigelsen med hensyn til ikke å rasere lagsstyrer og viktige verv i andre

organisasjoner opp. Vi vil generelt si at det er riktig å prioritere et sterkt DS og AU og rydde unna andre oppgaver. Men ofte må slike motsigelser løses konkret i hvert enkelt tilfelle. Det må gjøres sånn at vi ikke oppnår kortsiktige gevinster som lager større skader over lang sikt. I dag blir det gjort feil i begge retninger i slik tilfeller. Sterke kamerater blir gående utafor DS pga andre oppgaver og lagsstyrer og tillitsverv ellers blir skadelidende pga rasering.

DSAU er den daglige ledelsen av distriktet. De viktigste arbeidsområdene bør være representert i AU. Utover formann, sekr. og kasserer, som skal være der etter vedtektene, mener vi at org.ledelse og faglig ledelse er blant de viktigste områdene sammen med de som er gitt i direktiver og planer. AUs arbeid blir vanskeliggjort viss ikke de viktigste områdene er representert der. Vi er for at kameratene i AU skal ha ansvar for spesielle områder, men vil legge til at det må legges vekt på å bruke kaderen allsidig og at det er spillerom til oppgaver over kort tid. Vi vil advare mot at det blir for store skott mellom de ulike oppgavene. AU må dra lasset sammen og være et kollektiv i ledelsen av distriktet.

Utfra hva som er sagt om eksternt arbeid ovenfor, er vi for at AU skal ha talsmann. Vi har sjeldent sett at det fungerer bra at talsmann/kvinne for distriktet eller byen sitter utafor AU.

Med allsidighet og spillerom mener vi at AU ikke må fungere som en gjeng med eksperter på hvert sitt område, uten kunnskap om andre felter i DS sitt arbeid. DS-kadern må både få lov til å fordype seg i hovedoppgava og kunne gjøre andre oppgaver. F.eks. må hele AU kunne være med å lede arbeidet gjennom laga. Ekstern talsmann/kvinne må kunne stille på et møte for å slåss om den demokratiske sentralismen og OU-formannen må kunne føre ut linja for det faglige arbeidet osv.

På denne måten kan vi oppnå at trådene til de viktigste oppgavene for distriktet blir samla i AU. Vi er for en sterk sentralisme overfor organisasjonen gjennom AU, også for å kunne utløse initiativet i utvalg og lagas arbeid.

I sammensetninga av DS forøvrig, legger vi stor vekt på at DS blir sammensatt sånn at DS-kameratene blir satt til å lede organisasjonen på et eller annet nivå. For å få til det, må det

ved valg til DS ikke velges inn for mange kamerater som ikke kan frigjøres fra andre oppgaver utafor DS-arbeidet. Det vil svekke DS' mulighet til å lede partiarbeidet i distriktet.

I et OU er det fordel med flere DS-kamerater , ditto på faglig arbeid. Kvinnearbeid , anti-imperialistisk , ungdom osv bør ledes av en DS-kader.

U t v a l g u n d e r D S .

Hvilke utvalg et DS bør ha under seg, må vurderes utfra arbeidsoppgavene i distriktet , styrke og kãdermuligheter. I noen små distrikt er det ikke sikkert at det er rett med utvalg i det hele tatt. Vi vil advare mot for mange utvalg.

Det vanlige er at det finnes et OU og FU , og at det skal være noen andre utvalg i følge direktiv og planer.

Vi mener at OU og FU er blant de utvalga hvor formann skal sitte i AU. Andre utvalg kan ledes av en DS-kamerat og også av en kamerat utafor DS i spesielle tilfeller..

Problemet med utvalg er ofte hva slags mandat det skal ha og forholdet mellom AU og utvalga. Det er viktig at DS vedtar spesifiserte mandat for utvalga og beholder kontrollen over utvalgets arbeid. Men, ikke på en sãnn måte at et utvalg blir en gjeng med teknikere som ikke kan ta sjølstendige initiativ innafor de rammene som DS og AU vedtar. "Tekniske" utvalg har sjeldent noen verdi for DS. De må utgjøre en politisk ledelse for sitt arbeidsområde , leda av DS og AU.

Vi vil ta opp kort om organisasjonsledelsen. (Dette er også behandla i en annen artikkel)

Org.ledelsen drives i mindre distrikt av AU sjøl , eller gjennom et OU i litt større distrikt.

Vår oppfatning av mandatet til OU er at det skal være et redskap for DS til å lede distriktpartiet etter vedtak fra DS og SK, ha oversikt over den politiske og organisatoriske situasjonen i distriktet, gjøre undersøkelser, oppsummeringar og sørge for den tekniske kontakten mellom DS og laga. De skal drive partiutbygging og skolere opp og fostre styrer. Dette er et omfattende mandat og kan lett bli til en"stat i staten" dersom OUs arbeid ikke er knytta nært til AU. Det at OU blir tillagt så stor myndighet fordrer også at sammensetninga blir så sterk at de er i stand til å ivareta dette. Forholdet mellom OU og andre utvalg

under DS må også avklares. OU er det utvalget under DS som har ansvaret for kontakten med laga. Det kan ikke tillates at 2-3 andre utvalg flyr ned dørene hos laga , uten at dette er samordna gjennom AU og OU. På den andre sida må ikke andre utvalg utelukkes fra dette. Andre utvalg , som f.eks. FU , må jobbe gjennom laga på sitt område.

A v s l u t n i n g .

Vi har her i korte trekk prøvd å skissere hvordan vi ser på arbeidet til og organiseringa av DS. Vi har ikke prøvd å fordype oss i de enkelte punktene og det er områder som vi ikke har kommet inn på (som f.eks. arbeidet med laga, som er tatt opp i en artikkel fra et DS på annet sted i bladet).

Vi veit at det finnes forskjellige erfaringer og ulike syn på endel av det som er tatt opp. Vi ønsker denne artikkelen som starten på en diskusjon. Det må bli denne diskusjonens oppgave å gå nærmere innpå de forskjellige arbeidsområdene til et DS. Vi trenger denne diskusjonen i arbeidet med å lede DSene , påsamme måte som DS trenger den for sitt arbeide.

Av de motsigelsene vi kunne tenkt oss diskutert er:

-motsigelsen mellom å få et sterkt DS og AU og hensynet til laga og lagsstyrene.

-forholdet mellom eksternt og internt arbeid i DS.

-motsigelsen mellom å ha hovedoppgaver i et AU og kunne ha spillerom og allsidighet.

-problemet med å utvikle ei sterk kjerne i DS.

Dette er noen av de problema vi oftest møter i kontakten med DSene. Det er ikke ment som en begrensning på diskusjonen. Vi håper at vi gjennom denne diskusjonen skal få inn tilstrekkelig materiale til at vi kan arrangere diverse org.kurs for DSa over nyttår bl.a.

Hans Borg

ERFARINGER MED ORGANISASJONS -
ARBEID.-----

Hvordan organisasjonsarbeidet skal organiseres og drives er et tema representanter for partiledelsen stadig støter på når vi møter DSene rundt om.

Vi har innhenta erfaringer fra et DS , som etter vår mening har lagt stor vekt på det organisatoriske arbeidet i lengre tid og drevet dette godt. Artikkelen , som er noe bearbeida og korta ned av redaksjonen, omhandler et stort distrikt og vi vil advare mot å kopiere opplegget mekanisk. Allikevel mener vi at de prinsippa som dette DSet bygger opp sitt organisasjonsarbeid etter også gjelder for mindre distrikt. Endel av de konkrete tiltaka kan også tillempes på mindre forhold.

Vi veit at både prioriteringa av org.arbeidet og måten det blir drevet på er forskjellig fra distrikt til distrikt. Hensikten med artikkelen som følger er både å få overbrakt viktige erfaringer med org.arbeide og å få satt i gang en diskusjon rundt sentrale prinsipp for dette arbeidet. Så derfor: kom med innlegg!

Red.

ORG.ARBEIDET I ET DISTRIKT1. M a n g e o g s t e r k e k a d e r .

Arbeidet drives av et eget utvalg under DS og ledes av et medlem av dagligledelsen. Lederen jobber med dette 1/2 uke (vanlig jobb resten av uka).

Utvalgets arbeid er blitt politisk oppprioritert. Det kommer til uttrykk i sammensetninga : Mer enn halvparten er DS-medlemmer, resten har også høyt politisk nivå. Alle har lang fartstid i partiet

Utvalgsledelsen (au) , som består av leder, sekr. og ansv. for delområder som overføringer og prod. av materiell til avd. o.l. , har møter 14.daglig. Dersom det er absolutt nødvendig møtes deler av den oftere.

Au forbereder møtene til utvalgspenum , som holdes hver 14.dag. I hovedsak har plenums møtene et politisk innretta hovedemne (men resultatene av diskusjonene gir ofte praktiske resultat) Dette er mulig fordi au prøver å få unna "de tusen små tinga" (overf., søknader ,henvendelser osv) utenom plenums møtene.

2. K o n t a k t e n m e d a v d e l i n g e n e

- " p a p i r u t v e k s l i n g " h o l d e r i k k e !

Alle utvalgsmedlemmene har ansvar for kontakt med noen avdelinger. Dette gjelder også utvalgsleder. Ser dette som viktig for å få direkte erfaring med arbeidet til utvalget.

Å ha avd.ansvar betyr først og fremst å kjenne avdelinga politisk og organisatorisk , og ikke minst være istand til å vurdere utviklinga. Det betyr også å ha ansvaret for at alle rapporter , henvendelser , kontingent o.l. kommer inn i rett tid og i samsvar med direktiv. Dette krever mye tid og tærer på hummøret til tider.

Vi prøver også å følge med den andre veien , dvs påse at DS og andre organer svarer på henvendelser fra avdelingene. Ellers svarer utvalget på mye direkte til avd. sjøl.

Utvalget har ansvaret for den rutinemessige kontakten mellom avdelingene og høgre organ. Avdelingene har hatt kontakt med DS en gang pr. mnd. Da får de internblad og styreblad , ca annenhver gang TF. I tillegg kommer løpende saker fra DS og SK og avdelingene leverer saker til oss. Denne "papirutvekslinga" kaller vi Rutina. Vi har oppsummert at å begrense kontakten til dette førte til frustrasjon og likegyldighet over "posens innhold". Flere avd. møtte ikke for å få "rutine-pakka". Utvalgskadern løp beina av seg

for å få den ut , blei sur og så liten vits i denne typen arbeid. Avd.form/styra var like sure , syns de mangla kontakt med oss , så alt som byråkrati og så ikke vitsen med å levere rapporter f.eks. Konklusjonen blir at det ikke nytter å lede partiet bare gjennom papir. Det blir for dårlig både når det gjelder politisk mobilisering, fostring av styrene og gjennomføring av undersøkelser. Avstanden mellom avd. og DS ble for stor. Dette gjelder også SK etter vår mening.

Vi har holdt fast på (papir)Rutina , men fom. våren 80 har vi gjennomført en utvida kontakt ca annenhver mnd., i tillegg til denne. Denne utvida kontakten har hatt to former:

Formannsmøter:-Bare avd.lederne deltar (7-8 stk på hver samling).

Hovedpunkt skal være politisk viktige saker , som f.eks LM-disk. DSau fastsetter innholdet på disse møtene og har ansvaret for å lede og oppsummere dem. Rutina deles ut på møtet.

Styremøter: -Flere styrer sammen . 2 stk fra hvert styre.

Forberedes og ledes av utvalget. Tar opp saker som partimodellen ,dem.sentr., plandisk , saker som er mer knytta til det interne arbeidet og som utvalget spesielt har ansvar for.

Rutina utveksles også på disse møtene.

3. A v d e l i n g e n e e r f o r s k j e l l i g e o g
t r e n g e r f o r s k j e l l i g h j e l p .

Etter halvannet års gjennomprøving , med noen tillempinger, har vi oppsummert at styrene syns det er forbedringer og noe som må fortsette. Men, det var fortsatt mangler når det gjelder den konkrete veiledninga av hvert styre og muligheten til å se deres spesielle problemer. I forhold til dette har vi gjort to tiltak i høst.

-åpne for å holde møte med ett styre av gangen i forbindelse med rutina , ca 1 1/2 times varighet. Vi kaller dette Kontaktmøte.

-i tilfelle alvorlige saker er i gang, kan lederen for ei avd. ta kontakt med utvalgskontakten utenom rutina.

4. S t r a m s e n t r a l i s m e - a l t e r i k k e
l i k e v i k t i g .

Vi kjører en restriktiv linje når det gjelder hvem utafor utvalget

som kan "gå på" avdelingene. Helst bør det ikke være noen, i allefall ikke uten at det blir drøfta med utvalget. Det er oppretta en KK-kontakt direkte og DS-kasserer har også endel kontakt rett til avdelingene. Men, stort sett må kontakten gå gjennom oss og følge de månedlige møta med avdelingene. De som har saker og ting til avdelingene må planlegge etter dette. Vi syns sentralismen har vært alt for svak og at det har vært for mye renning på avd.styrene med masse "like viktige saker". Dette spørsmålet er vanskelig og må drøftes mere.

5. S k o l e r i n g a v u t v a l g e t e n f o r u t s e t n i n g .

Når vi har så mye av kontakten med avdelingene stiller det store krav til hvordan vi forbereder oss i utvalget. Planen for høsten hadde som målsetting å få godt grep om partiets viktigste oppgaver i perioden , hvor vi mener de obligatoriske studiene er de viktigste og vanskeligste å få gjennomført i avdelingene. En av forutsetningene for at de skal bli vellykka er jo at utvalget er politisk mobilisert og entusiastisk på dette når vi har kontakt med avdelingene. I utgangspunktet var ikke situasjonen slik. Vi har brukt hele, eller deler, av 2 utvalgspenum før ferien og ett plenum etter ferien på studiene. På siste plenum studerte vi "Sosialismens utvikling fra utopi til vitenskap"

Altså, i stedet for å bare vurdere om litteraturen er relevant, sidetallet passe, måtte vi ta stilling til det vi hadde lest. Dette skapte mye entusiasme for stoffet , høler hos de enkelte blei avdekka og vi blei konsolidert på nødvendigheten av å studere. Det sier seg sjøl at dette slo ut i bedra kvalitet over mobiliseringa til studiene overfor avdelingene.

Vi må kontinuerlig skolere oss i teori knytta direkte til vårt ansvarsområde (Lenins partimodell , utvalgte artikler av Mao mhp. kaderbehandling, masselinje , utvalgsjobbing osv.) Og vi må studere vedtektene + kap. VII i prinsippprogrammet og andre partidokumenter

Utvalget bruker metoden med å trekke til seg ekspertisen på forskjellige områder vi ser det som viktig å ha grep om til enhver tid. F.eks. møte med KK-anstv når vi diskuterer avisarbeidet , kasserer er tilstede når vi diskuterer økonomiarbeid osv.

Dette ble en blanding av hvordan et org.utvalg blir drevet og organisert , samtidig som jeg tror jeg har tatt opp de viktigste tiltakene som er gjort for at det skal utvikle seg til et politisk organ. En forutsetning for dette er at det blir prioritert både med nok kader og kader med høgt politisk nivå , at det får mandat

til å være noe mer enn et teknisk utvalg.

Jeg tror mange DS er i utgangspunktet enig i målsettinga, men at motsigelsene kommer opp når de må prioritere kaderen og dele ut mandat.

Jeg har vært lite innom problema , de finnes jo , men for tida er vi en gjeng ved godt mot som "trener" oss i revolusjonær tålmodighet.

Kameratslig hilsen
en org.ansvarlig

ERFARINGER FRA ET KADERSKOLERINGS -
KURS .

Vi har mottatt et innlegg med erfaringer fra et kaderskoleringskurs som ble avholdt i Sør Trøndelag våren -81. Det følger her (Vi mottat gjerne innlegg fra distrikt som har andre eller lignende erfaringer) :

1. Kurset ble kjørt over fire uker , med en kurskveld i uka. Altså i alt 4 møter i hvert kurs.

Emnene var:

- 1.kveld: Den dialektiske materialismen, læren om motsigelsen, motsigelsens enhet , forholdet indre-ytre , kamp-enhet, marxismens erkjennelsesteori , kunnskapsspiralen.
- 2.kveld: Den historiske materialismen , den materielle produksjonen som samfunnets grunnlag , historia som historia om klassekampen , den grunnleggende motsigelsen i kapitalismen , sosialismens nødvendighet , kommunistenes rolle i den historiske utviklinga
- 3.kveld: Staten , dens klassekarakter , statens vekst , parlamentarismen, proletariatets diktatur.
- 4.kveld: Partiet , demokratisk sentralisme..

Litteraturen var inndelt i obligatorisk og anbefalt. Den obligatoriske litteraturen lå mellom 50 og 100 sider pr. møte, avhengig av hvor lett tilgjengelig tekstene er.

Litteraturutvalget var ikke tilstrekkelig gjennomarbeida , slik at vi etterhvert måtte anbefale folk noe bedre litteratur. Som utgangspunkt ble følgende brukt :

Møte 1: Studiebok kurs 2 , møte 1.

I tillegg anbefalte vi:

Mao : Om motsigelsen

Mao: Om praksis

Engels: Ludwig Feuerbach og slutten på den klassiske....

(denne boka fikk vi tak i på norsk mens vi var igang med opplegget , og vi la større vekt på den da den forelå.

Vi hadde allerede før det anbefalt folk å skaffe seg den dersom de kunne lese tysk)

Møte 2: Studiebok kurs 2 , møte 2.

I tillegg anbefalte vi:

Det kommunistiske manifestet

Engels: Anti -Duhring , del II ,kap.2 , del III , kap 1 og 2

Marx: Kritikken av Gotha-programmet.

Seienere la vi større vekt på å anbefale Engels: Sosialismens utvikling fra utopi til vitenskap.

Møte 3: Lenin: Staten og revolusjonen , kap. 1 , 3 og 5

Stalin: Om spørsmålene i Leninismen , kap 4 og 5

I tillegg anbefalte vi:

Lenin: Staten og rev. , øvrige kap.

Lenin: Renegaten Kautsky

Marx: Borgerkrigen i Frankrike.

Møte 4: Lenin: Hva må gjøres , kap. IV og V.

Stalin: Leninismens problemer , kap. 8 og 9

I tillegg anbefalte vi:

Mao: Noen spm. vedr. metoder for ledelse

Mao: Tale på en utvida arbeidskonferanse...

Samla utgjorde den obligatoriske litteraturen omlag 210 sider.

2. Kurset ble organisert etter følgende mønster:

Vi kjørte 2 kurser parallelt til enhver tid , med faste møtedager. Møtedagene og datoene ble varsla alle deltakerne i god tid, slik at de hadde rikelige muligheter til å avsette de aktuelle dagene, og hadde mulighet til å frigjøre den nødvendige tida til studier.

På hvert kurs deltok de 2 kamerater fra hvert lag , og hvert kurs hadde deltakere fra 4 lag. I alt skulle da en slik studiering ha 8 deltakere + innleder.

Til hvert kurs påla vi ett lag å skaffe møtelokale , og sikre opplukking av de andre til første møte, etter et opplukkingssystem organisert av oss. Dette gjorde at vi fikk rydda unna mye praktisk

arbeid.

Dette gikk i hovedsak veldig greit -bare på ett av kursa klikka det, og vi fikk problemer med å komme igang fordi de som skulle finne sted mm. hadde rota. Det førte til en god del problemer, fordi hele kurset måtte skyves 2 uker, noe som igjen skapte problemer med planene , såvel for deltakere og innledere. Dette kunne skje fordi det ikke fantes noe slags nødopplegg i tilfelle klikk med oppmøtet. Jeg vil sterkt anbefale at hvis noen vil bruke tilsvarende organisatoriske mønster , bør de ha et sikringsopplegg å falle tilbake på, for å unngå stort arbeid med å reorganisere sirkelen.

Innledningene og ledelse ble lagt opp etter følgende mønster: Ved kursets start ble det skrevet ut fire ferdige innledninger. Så blei 2 kamerater pålagt å holde innledningene til møte 1 , 2 andre til møte 2 osv. Det betyr at sirkelene i prinsippet fikk nye innledere på hver møte (Dette blei lettere tillempa , men fulgte i hovedsak det mønstret). Dette hadde både sine fordeler og ulemper: Fordelene besto i at vi kunne spesialisere oss, og slik utvikle og forbedre innledernes grep om stoffet etterhvert som de hadde kjørt innledningene . Det betød også at belastninga på de kameratene som hadde innledningene kunne fordeles over tid, og dermed i mindre grad framstå som hinder for andre løpende oppgaver. Siden innlederne i hhovedsak var folk fra DSAU var det en reell konflikt mellom dette kurset og andre oppgaver . På denne måten dempa vi denne konflikten noe.

Ulempene er åpenbart at det fører til ustabilitet i ledelsen av gruppa. Mange folk er erfaringsmessig forsiktigere med å hive seg ut i diskusjon før de blir kjent med folk og blir "husvarme". Det gjorde det også praktisk talt umulig for oss å få en konkret vurdering av hver enkelt kursdeltaker , og umuliggjorde individuell veiledning og oppfølging.

Samla sett er min personlige vurdering at vi hadde fått bedre utbytte dersom vi hadde holdt en og samme leder på ett og samme kurs, og at dette burde vært gjort. Prisen for dette ville ha vært

- a) mindre smidighet i avviklinga
- b) større krav til forberedelse av og drilling av innledere.
- c) litt redusert kapasitet i ledelse , og dermed trolig noe dårligere grep om de andre sakene vi er ansvarlige for.

Hvis noen andre skal prøve seg på tilsvarende , vil jeg rå dem til å vurdere dette spørsmålet nøye , bl.a. er varigheten av hele opplegget en viktig faktor i dette bildet. Hos oss måtte det strekke

seg over nesten et halvt år, og det er en viktig grunn til at vi valgte den løsningen vi gjorde.

3. Endel erfaringer og lærdommer.

a) Erfaringsmessig tar det relativt lang tid fra vedtaket om å sette igang noe slikt og fram til det kan settes ut i livet. Dette henger sjølsagt sammen med at det må innpasses i andre planer, det må frigjøres krefter i ledelsen til å drivedet, laga må få tid til å bu seg osv. Utviklinga av litteraturen , av kursopplegg , utskrivning av innledninger osv. , tar også sin tid.

Mitt råd er derfor at en tar seg den nødvendige tida til å forberede seg skikkelig , og ikke presser sitronen mere enn strengt tatt nødvendig.

b) Innledningene bør være gjennomarbeida grundig. Våre var for dårlig bearbeida på forhånd.

-Enhver framlegging av slikt teoretisk stoff bør ledsages av konkrete eksempler som belyser og illustrerer de poengene en vil ha fram. Her er det veldig nyttig å ha hjelp av flere til å utvikle slike ting.

Der vi klarte å utvikle og bruke konkrete eksempler , hadde folk mye større utbytte og forståelse enn der vi ikke brukte slike eksempler.

-Alle som skal holde innledninger bør gjennomgå en briefing og drill i materialet på forhånd, slik at de kan tilegne seg stoffet og berike det med egne erfaringer og synspunkter.

-Erfaringene med innledninger og diskusjon bør oppsummeres i hvert fall en gang underveis , og justeres i tråd med det en har lært. Sirkeldeltakerne besitter et vell av synspunkter og erfaringsmateriale som avgjort burde vært utnyttet. Vi gjorde ikke dette, og jeg tror vi tapte en god del på det. Her er det imidlertid klart at en ikke kan eller bør være perfeksjonist , men avstemme arbeidsmengden i forhold til de målsettingene og de prioriteringene en har gjort for en slik studiebevegelse. Vi dreiv tross alt med en del andre ting i løpet av denne tida også!

c) Det var relativt mange av sirkeldeltakerne som var dårlig forberedt til møtene, idet de hadde lest bare litt eller tilogmed ingenting av litteraturen. Dette tiltross for at litteraturlista hadde blitt sendt ut i god tid - til noen mange måneder i forveien.

Dette er et virkelig problem som bør tenkes nøye gjennom. For samtidig var det slik at mange var svært entusiastiske over å få

dette skoleringstilbudet , gjerne ville delta.

Problemet er sikkert sammensatt. Dels er det sikkert slik at mange har reelle problemer med å lese litt mer krevende tekster, og gjerne gir opp etter ett forsøk, eller ikke orker prøve engang. Dels er det slik at enkelte ikke avsetter den nødvendige tida og rydder vekk andre gjøremål.

I noen grad trur jeg manglende studier skriver seg fra sviktende forståelse for teoriens betydning, dens vitenskapelige status, og det krav til intellektuell anstrengelse og arbeid som teorien stiller.

Vår erfaring er bare at dette er et problem -hvordan det skal løses veit vi ikke noe om. Men jeg vil oppfordre alle til å diskutere det nøye gjennom og kanskje prøve seg litt fram og se hva vi kan få til.

d) Kurset for lag som ligger langt vekk fra sentert , ble avvikla som helgekurs. Vi samla sammen folk til å jobbe i lag en lørdag og søndag. Disse ble ordna praktisk likedan som ukekursene. Erfaringene fra disse kursene var gode - særskilt fordi vi der fikk god tid til å snakke sammen , diskutere endel uformelt og hele gruppa var samla noe lengre tid med et enkelt formål..

I den grad det er mulig, tror jeg kanskje slike kurs er å foretrekke framfor det andre, men det er mulig at opplegget da bør være mere konsentret og mindre omfattende enn det vi fulgte.

e) Det viste seg å være et problem for noen av laga at kurset blei lagt til feilaktig tidspunkt. For vårt vedkommende fikk vi vansker med noen lag der medlemmene var gårdbrukere, fordi vi i rein tanke- løshet hadde lagt deres kurs midt oppi våronna. Da vi blei gjort oppmerksomme på dette , var det for seint å rette på det.

Et evt. opplegg bør ta hensyn til alle slike ting og se nøye på om det er særegenheter ved noen av laga som gjør at det må tas spesielle hensyn.

f) Vi tilbød NKS- og RU-ledelsen i distriktet 4 studieplasser hver. I tillegg var det endel utvalgsfolk som blei plukka ut til å delta, utenom den kvoten laga hadde fått.

Dette trur jeg var fornuftig , fordi slike folk ofte har en tendens til å falle utenom i laga , og gjerne blir ensidig spesialisert.

g) Vi forsøkte til å begynne med å gi sirkeldeltakerne skriftlige oppgaver som skulle besvares til neste møte . Besvarelser som skulle ta for seg et teoretisk problem. Det skulle være en

besvarelse på 2-3 håndskrevne sider.

Dette var ment som en metode for å få folk til å jobbe sjølstendig med stoffet og lære seg å anvende det.

Dette blei ikke fulgt av deltakerne , og vi pressa ikke videre for at det skulle bli gjort. Jeg har ingen vurdering av hvorfor dette ikke falt i smak , men tipper det er mye de samme årsakene til at mange også neglisjerte lesinga på egen hånd.

Reint pedagogisk trur jeg dette har mye for seg , men en bør tenke nøye gjennom hvordan en skal sikre seg oppfølging dersom en skal forsøke en slik metode.

h) Deltakerprosenten lå på omlag 65 % av de som var innkalt. Vi har ikke klarlagt årsakene til at den resterende tredjedelen ikke møtte. Vi har imidlertid gjennom oppfølgende meldinger eliminert muligheten for at det var teknisk svikt i opplukkinga. Det skriver seg altså fra forskjellige typer politiske vurderinger fra ledelsen i de ulike laga som falt fra. Til en viss grad er frafallet sammenfallende med omfanget av høyretendenser i organisasjonen, men det bildet er ikke helt entydig. Det er også en overrepresentasjon av ulike typer "intellektuelle lag" blant dem som ikke deltok , og en overrepresentasjon av ulike typer industri- og arbeidsplasslag blandt de som fulgte opplegget.

For DSAU Sør Trønd.

F.