

# ORGANISATORN

1/1988

DISKUSJONSBLAD FOR DS'ENE

## INNHOOLD

FRA REDAKSJONEN.....	s. 1
OM KADERPOLITIKK, fra Hans B.....	s. 2
OM DS-MODELLER, fra Jan.....	s. 9

## PÅ TIDE MED EN NY RUNDE!

Etter noen år i "dvale", mener vi det er tid for å ta i bruk "Organisatorn" igjen. For å utveksle erfaringer og bryne standpunkter "DS-folk" seg imellom.

Siden sist har det skjedd endel bl.a. med partimodell-tillempinga vår. Vi har endra syn på viktige saker som forholdet mellom legalt-illegalt i dagens situasjon. Vi har diskutert og jobba med å utvikle grunnorganisasjonene. Vi er igang med diskusjoner og utåprøvinger med utgangspunkt i partikultur-begrepet.

Endel av dette er knytta til beretningsdiskusjonen, som nå dras igang. Men, det er også endel saker som DS-kader er spesielt opptatt av, og har spesielle forutsetninger for å drive fram linjer og retningslinjer for. Derfor tar vi i bruk "Organisatorn" igjen.

I dette nr. er det en artikkel om kaderpolitikk, som knytter an til debatten om partikulturen.

En annen kamerat prøver å systematisere endel av problemstillingene rundt "hva slags DSer trenger vi", og legger fram noen synspunkter her.

Vi kan ikke love at neste nr. kommer i april, dersom det ikke kommer inn innlegg fra dere.

Vi veit at Vestfold snart er ferdig med et eget opplegg for "avdelingsutvikling", som vi vil spre så snart vi får det.

Og, vi veit også at det fins kamerater med ulike syn på noe av det som blir lagt fram i dette nr. Så, kom igjen!

Red.

## OM KADERPOLITIKK

Artikkelen er en omarbeida innledning som blei holdt som bakgrunn for en diskusjon om kaderpolitikk i et sentralt organ.

Innledninga er delt inn i 4 hoveddeler:

1. Noen utdrag fra Mao om "Noen spørsmål om metoder for ledelse" og fra Dimitrov om kaderpolitikk.
2. Noen personlige erfaringer og synspunkter.
3. Noen utdrag fra borgerlig ledelsesmetoder og "kaderpolitikk".
4. Partikulturen.

### 1. NOEN SPØRSMÅL OM METODER FOR LEDELSE

To sitater fra Mao:

"Det finnes to metoder som vi kommunister må bruke i alt arbeid vi gjør. Det ene er å knytte det allmenne med det særegne. Den andre er å knytte ledelsen sammen med massene"

- "Men dersom folk i ledende stillinger nøyer seg med ei allmenn oppfordring - dersom de ikke går konkret og grundig inn i arbeidet de har oppfordra til i noen av organisasjonene, gjør gjennombrudd på ett enkelt felt, samler erfaringer, og bruker disse erfaringene til å rettleie andre enheter - har de ingen mulighet til å undersøke om den allmenne oppfordringa deres er riktig, eller til å gjøre innholdet i den rikere, og da er det fare for at den allmenne oppfordringa ikke fører til noen verdens ting."

Dette er kanksje en av svakhetene våre når vi leder partiorganisasjonen at vi for lite følger opp på den måten for å kontrollere at de retningslinjene vi gir er korrekte og samtidig samler opp materiale for å utvikle linjene videre.

Mao gir her rådet om å følge noen utvalgte enheter spesielt, studere de grundig, skaffe seg detaljert kunnskap om utviklinga og detaljert kunnskap om den politiske fortida, de ideologiske kjennetegna, iveren etter å studere og de sterke og svake sidene i arbeidet til noen representanter for personellet der.

Når Mao snakker om at det er nødvendig å danne ei ledende gruppe i hver enhet i løpet av bevegelsen, så må vi ikke glemme det han sier rett etter:

"Uansett hvor aktiv den ledende gruppa er, blir denne aktiviteten fruktesløst strev fra en handfull mennesker om den ikke blir knytta sammen med aktiviteten til massene."

Videre skriver han om å heve nivået til den mellomliggende

gruppa og vinne de tilbøkeliggende over til seg.

De som uthever seg i kampen må hele tida bli forfremma og erstatte de medlemmene av den ledende gruppa som er dårlig skikka eller har gått tilbake.

Dimitrov skriver også en del om kaderpolitikk: "Sjøl de aller beste vedtak blir bare papirvedtak, dersom det ikke finnes folk som kan omsette dem i handling." "Partiene våre har det ennå ikke klart for seg, i sin praksis, at menneskene, kadrene avgjør saken. De forstår ikke å fostre kadre " slik en gartner skjøtter et elsket fruktetre", "å vurdere menneskene, vurdere kadrene, vurdere hver enkelt arbeider som er istand til å gjøre nytte for vår felles sak".

Den likeglade holdning fører til at vi mister noen av de mest verdifulle kadre i kampen.

Hva er en riktig kaderpolitikk?

For det første er nødvendig å kjenne menneskene. Når vi studerer menneskene oppager vi arbeidskrefter vi før ikke har lagt merke til.

For det andre er det nødvendig med en riktig forfremming av kadrene. Forfremming må skje på grunnlag av arbeidet til kaderen. Kaderforfremming må ikke være tilfeldig.

For det tredje må vi vite hvordan vi på en riktig måte skal bruke kaderen. Vi må vite hvordan vi skal finne og utbytte de verdifulle egenskapene hos hver enkelt aktiv medarbeider. Det finnes ikke ideelle mennesker. Vi må ta de som de er og rette på deres svakheter og mangler.

For det fjerde er det nødvendig med en riktig plassering av kadrene.

For det femte må kadrene få en systematisk hjelp. Denne hjelpen må bestå i nøyaktig instruering og kameratslig kontroll, i korrigering av feil og svakheter - i konkret daglig ledelse av kadrene.

For det sjette må vi sørge for at kadrene blir beskytta.

Hvilke hovedkrav må vi stille ved utvelgelsen av kadre?

1. Den dypeste hengivenhet for arbeiderklassens sak, i kamper, i fengsel, i rettsaker - ansikt til ansikt ed klassefienden.
2. De næreste forbindelser med massene - at de deler massenes interesser, kjenner massenes liv på pulsen, deres stemning og behov.
3. Evne til å orientere seg sjølstendig i situasjonen og ikke frykte ansvaret for å ta avgjørelser. Den som er redd for å ta ansvar er ingen leder.

4. Disiplin og bolsjevisk herding både i kamper mot klassefienden og i uforsonlighet overfor alle avvik fra bolsjevismens linje.

## 2. NOEN SYNSPUNKTER PÅ VÅR KADERPOLITIKK

Disse retningslinjene bør være hovedsakene i våre kaderpolitikk. Problemet vårt er at vi ikke følger de fullt ut, vi bruker bare deler av de. For det meste blir det krav til kadern. Vi forfremmer de som framhever seg i kampen, men fører vi en kaderpolitikk som gjør at alle får muligheten til å utvikle alle sine gode egenskaper. Jeg mener nei. Det er en av grunnene til at folk melder seg ut, tidligere aktivister går i passivitet. De får lov til det. Ingen bryr seg om det. Medlemmer med problemer får ingen hjelp. Det skurer og går til det går for langt og utmelding blir resultatet. Ofte uten at andre utveger er prøvd.

Det har noe med det Mao sier om at noen går fram og noen tilbake og det Dimitrov sier om at vi å kjenne menneskene, foreta en riktig plassering av kadrene og gi de en systematisk hjelp.

Ny livssituasjon kan gjøre det nødvendig å forandre den politiske oppgava også - uten at det skal bli sett på som et nederlag. Jeg er sjøl et eksempel på likegyldighet i kaderpolitikken. Jeg har gått fra oppgave til oppgave i dette partiet. Jeg vært borte i mye i større eller mindre grad. Noen oppgaver har jeg gjort brukbart andre riktig dårlig, noen pga av feilplassering. De fleste oppgavene har jeg blitt hivd ut i. Om jeg ikke er så flink til svømme så har jeg i hvertfall vist meg svømmedyktig. Et gjennomgangstrekk har vært at alle oppgaveendringene har skjedd uten oppsummering av den forrige og liten vurdering av hvordan jeg ville passe til den neste. På det nærmeste har jeg sklidd gjennom en karriere i partiet uten for mye kritikk og lite (ingen) ros. Det samme skjedde da jeg ville slutte som partifunksjonær. Det skjedde også uten diskusjon. Fra den ene dagen til den andre gikk jeg fra en langvarig jobb som partifunksjonær til en vanlig jobb. Ingen brydde seg heller om valget av arbeidet. Hva mine kollegaer mente eller mente om det er meg helt ukjent. Når jeg seinere bytta jobb igjen var det avslutningsfest og attest som jeg kan ta fra i tunge stunder å lese som en oppmuntring. Sjøl om jeg ikke brydde meg så mye om det den gangen har jeg etterhvert blitt klar over at det er en fullstendig feilaktig kaderpolitikk.

Jeg er ikke noe spesielt tilfelle oppe i dette, og det er en av grunnene til at jeg har blitt så opptatt av det etterhvert. Dersom vi skal blir et parti med mange medlemmer som får utvikle seg til kader må vi endre på dette. Det er derfor jeg har blitt så begeistra for noe av det som har skjedd i partiet de siste åra. Det begynte med kvinneopprøret i partiet og det enorme utviklinga det har hatt på kvinnekadern, på utviklinga av kvinnepolitikken i partiet, partiets kvinnepolitikk og kvinnekampen i Norge. Det andre nå er den oppgava og kampen som jentene i Oslo DS har starta og innledninga som Liv Finstad holdt på verve-konferansen og som nå alle har fått høve til å lese. Nettopp det hun tar opp og som også Arne Lauritsen har tatt opp gjenntatte ganger er helt nødvendig om vi skal oppnå resultat i vervekampanja til høsten. Vi kan godt klare å verve mange nye medlemmer til høsten, men skal de fortsatt være medlemmer om et år eller to så er det veldig mye som å skje innad i partiet.

## 3. "ETT-MINUTT LEDEREN"

For å belyse noe av dette, å kanskje gi noen ideer, skal jeg trekke

fråm noe av det jeg har læst i noen små hefter som heter "Ett-minutt lederen". Det er bøker om hvordan bedriftsledere skal bli effektive og få effektive medarbeidere. Mange av triksa deres er sleipe og er også med å tilsløre undertrykkinga gjennom å gi inntrykk av fred og fordragelighet og klassesamarbeid. Men jeg trur også at vi har mye å hente derfra fordi det er en gjennomgangstone som oppriktig ser på mennesker som en ressurs som det er viktig å utvikle og bruke. Det er klasseinnrettinga som avgjør om dette blir riktig kaderpolitikk eller en sleip måte å utnytte folk for å få større profitt.

Heftene handler om en ung mann som tar kontakt med en erfaren bedriftsleder som det virker som har all verdens tid til å prate med denne unge mannen unntatt på onsdager mellom 9 og 11 da han har møte med sine medarbeidere.

Han prøver først å putte lederen i forskjellige båser med å spørre om han er en leder som tar del i medarbeidernes avgjørelser, noe han benekter. Så om han er mer resultat-orientert enn menneske-orientert, som han også benekter. Hvordan kan jeg oppnå resultater om det ikke er gjennom mennesker. "jeg bryr om om mennesker og resultater". Så viser han første plakaten:

FOLK SOM HAR DET GODT MED SEG SJØL PRODUSERER  
GODE RESULTATER

Når gjør du en god jobb? Når du har det godt med deg sjøl eller når du ikke har det.

Han kaller seg ett-minutt lederen fordi han bruker veldig lite tid på å oppnå store resultater med folk. Akkurat dette mener jeg er noe av poenget. Jeg vil ikke dit at vi bruker for mye tid på kaderpolitikk. Det er ikke i tid vi driver en feilaktig kaderpolitikk. Det er måten vi gjør det på eller mangler på metoder/måter som er vårt problem.

Den unge mannen blir bedt om å prate med noen av medarbeiderene, han får ingen hjelp til å velge, han må plukke de ut sjøl. Hos den første får han høre at vedkommende ser veldig lite til sjefen sin og han får høre om "Ett-minutts målsettinga", den første av tre hemmeligheter om ett-minutt lederen.

Da han blei ansatt kom han til sjefen og sa han hadde et problem, bra sa sjefen det er det du er ansatt for å løse. Men problemet var at han ikke viste hva problemet var. Han fikk beskjed om å finne ut av problemet og løse det. Det ett-minutts målsettinga går ut på er å:

1. Bli enig om dine målsettinger.
2. Se hva god handlemåte er.
3. Skriv ut dine målsettinger på et ark med mindre enn 250 ord.
4. Les om og omigjen hver enkel målsetting som bare krever ett minutt eller så hver gang du leser det.
5. Ta ett minutt nå og da hver dag og se på dine prestasjoner og
6. Se om din handlemåte stemmer med dine målsettinger.

Det er den første hemmeligheten, den andre er "Ett minutts ros". Hver gang du har gjort noe bra kommer sjefen og roser deg for det du har

gjort. Det går ut på å hjelpe folk til å bruke sine egenskaper fullt ut og ta dem for seg når de gjør noe riktig og bra. Som oftest blir medarbeidere oppsøkt av sjefen når de gjør en feil. Her foregår det motsatt:

1. Fortell folk helt fra starten at du har tenkt å fortelle de hvordan de gjør det.
2. Ros folk med en gang.
3. Fortell folk hva de gjorde riktig, vær nøyaktig.
4. Fortell folk hvor bra det er for organisasjonen og for sine medarbeidere det de har gjort og hvor glad du er for det.
5. Stopp et øyeblikk for å la de "føle" hvor godt du føler.
6. Oppmuntre de til å gjøre mer av det samme.
7. Ta de i handa eller rør ved dem på en måte som gjør det klart at du støtter deres suksess.

Når du gjør feil skal du bli kritisert. Den tredje hemmeligheten er "Ett minutts kritikk":

1. Fortell folk på forhand at du skal la de få vite hvordan de gjør det uten omsyn.

Første halvdel av kritikken:

2. Kritiser folk med en gang.
3. Fortell hva de har gjort feil, vær nøyaktig.
4. Fortell hva du føler om det de har gjort feil, uten omsyn.
5. Vent i noen sekunders stillhet så de føler hva du føler.

Andre halvdel av kritikken:

6. Ta de i handa eller ta på de på en måte så de forstår at du er fullt og helt på deres side.
7. Minn de på hvor høyt du verdtsetter de.
8. Gjenta igjen at du synes godt om dem, men ikke det de har gjort nå.
9. Gjør det klart at når kritikken er ferdig så er vi ferdig med den saken.

Hemmelighetene til ett-minutt lederen går ut på å jobbe med folk, han uttrykker det sånn:

DET BESTE MINUTTET JEG BRUKER ER DET JEG INVESTER I FOLK

Hvorfor fungerer ett minutts målsettingen så bra?

For det første er det nødvendig at kaderen ser resultater av det de gjør og at at det ikke er skjult for dem, å sparke fotball uten mål blir ikke det samme som når du spiller for å få mål. Det er også viktig at folk får respons for det de gjør:

Synet på folk og åssen du setter opp målsettingene er også viktig:

ALLE ER EN MULIG VINNER  
NOEN FOLK ER FORKLEDD SOM TAPERE  
IKKE LA DERES UTSEENDE LURE DEG

En leder har tre valg:

Han kan ansette en vinner, de er vanskelig å finne og de er kostbare, eller du kan ansette en som er en mulig vinner. Da fostrer du han systematisk til å bli en vinner. Viss du ikke er villig til å gjøre en av de to valga kan du håpe dvs. du kan håpe at vedkommende blir en vinner.

Alt du trenger gjøre med en vinner er å sette opp en ett minutts målsetting å la henne spille ballen.

Alle ansatte hadde en plakat med:

TA DEG ETT MINUTT:

SE PÅ DINE MÅL

SE PÅ HVORDAN DU GJØR DET

SE OM DIN HANDLING STEMME ED DINE MÅL

For å fostre en vinner må du hele tida sette målsettingene sånn at de er mulig å oppnå, og etterhvert kan du høyne målsettingene. Da har du muligheten for å rose dem i arbeidet og gi de respons for det de gjør. Mange ledere venter til medarbeiderne gjør noe veldig bra før de roser dem. Resultatet er at de ikke gjør det så bra fordi lederne konsentrerer seg om å ta de når de gjør feil. Det som skjer oftest er at vi ønsker folk velkommen, viser de rundt setter de inn i oppgavene og lar de være i fred, og kanskje hiver på litt kull for å holde de i bevegelse, noen han kaller

LA VÆRE I FRED - IRETTESETTELSE

Du lar en person være i fred, venter på gode resultater og kritiserer dem når de ikke kommer. Det som skjer er at de gjør minst mulig.

Det som er viktig med ett-minutts kritikken er at den kommer med en gang, du må aldri samle opp kritikk. Det er derfor den virker så godt fordi responsen kommer med en gang. Når du kritiserer er det også viktig å ikke angripe et menneskes verdi som menneske. Det er deres handling som skal kritiseres. Responsen blir da retta mot den spesielle handlingen og ikke deres sjølfølelse som menneske. Du skal endre handlingen og beholde mennesket. Derfor er andre halvdel av kritikken så viktig.

VI ER IKKE BARE VÆRE HANDLINGER  
VI ER PERSONER SOM STYREER VÆRE HANDLINGER

Vi å innse at vi leder mennesker og ikke bare deres handlinger. Derfor skal det ligge omsorg og respekt bak en kritikk.

#### 4. PARTIKULTUREN

Kaderfostring handler om å utvikle kader til å blir hengivne kommunister og få kaderen til å yte noe i klassekampen og skape nye ledere. Partiet må være basisen for å utvikle i den retninga. Derfor er det viktig at partiet er et sted hvor medlemmene finner seg tilrette. De skal ikke bare yte, en de skal også få noe ved å være medlemmer.

I partiet er det store forskjeller, i de lag og utvalg jeg har vært medlem av er dette utvalget av de bedre. Her er det en åpen stil, stor fordragelighet mellom medlemmene i utvalget og en god tone. Det er lett å ta ordet, det er ikke farlig å ta ordet, det er ikke farlig å si noe feil. Kanskje er jeg ikke den rette til å uttale eg siden jeg har vært med her så lenge. Jeg har også et inntrykk av at "de gamle" dominerer litt for mye. Dersom vi ser på utvalget i forhold til de tre hemmelighetene til ett-minutt er det lettere å finne svakheter. Så vidt jeg kan se gjør vi lite av alle de tre punktene. Responser for arbeidet til den enkelte er liten. Det er enkelt å la de skure og gå i utvalget. Det blir ikke satt eksplisitte målsettinger for den enkelte. Kritik kommer heller ikke så fort på bordet, det er en tendens til å samle opp og til slutt ikke gjorde noe med det i det hele tatt. Dette er feil når det gjelder å fostre fram kaderen i utvalget. Men jeg ser muligheten for endringer.

Det er også viktig å se partikulturen i lyset av artikkelen til Liv Finstad. De tinga hun legger fram er viktig hinder for å utvikle partiet til å bli et godt sted for å utvikle medlemmene. Det å legge fram dette materialet er et viktig bidrag for å bedre partikulturen. Hun legger også fram en del forslag til løsninger: lage støttegrupper, ta utfordringer i flokk, tenke kvinner, være raus med ros, være oppmerksom overfor det kvinner sier, drep ikke kvinner med medlidenhet. Nå er det hun sier spesielt retta inn på kvinnene i partiet. Men for det gjelder for flere grupper i partiet. Spesielt har undertrykkinga av arbeiderklassen blitt trukket fram. Men jeg mener at det meste av dette gjelder generelt for partiet og for de fleste medlemmer. Jeg vil tru at vi har mye å lære av kvinnene spesielt de som har trukket opp denne diskusjonen.

HANS B.



Innlegget er først og fremst ment å få igang debatten omkring disse sakene. Derfor går jeg ikke i denne runden så grundig inn på begrunneløser for standpunkta som legges fram.

Det er også flere saker å diskutere rundt dette temaet-men for å starte opp med noe:

1) Hvis vi tar utgangspunkt i vedtektenes formuleringer om DSer (prgrf. 12), så setter ikke de opp noen detaljerte krav til **den organisatoriske modellen**, utenom at det skal ha et AU som kan samarbeide daglig og inkludere 3 bestemte funksjoner.

Hvordan DSene er "satt opp" har sammenheng med hva slags arbeidsdeling vi har innarbeida mellom de ulike nivåa i partiet og hva slags ledelsesmetoder vi bruker.

2) Jeg mener det er slik at vedtektene peker ut en, gjerne kall det en "grunnmodell", for DSene. (Bygde vi opp et DS etter rep.skaps-prinsippet f.eks, hvor avdelingsledere -evt. med distriktsmøtevalgt AU- utgorde DSet, så ville det være en **annen** modell enn det vedtektene sier. Et slikt DS ville idag kreve dispensasjon fra vedtektene).

3) Forutsetter vi at vedtektenes DS-modell er den riktige for vårt parti, gir det allikevel rom for variasjoner både med hensyn til størrelse og arbeidsmetoder. Men, jeg mener det er fruktbart å spørre seg om det fins noen **fellestrekk, som alle DSer bør strbe etter**. For å finne ut av det mener jeg det viktigste er å ta utgangspunkt i **hva slags oppgaver** et DS skal løse.

Spm 1:

Fins det noen "basisoppgaver" som alle DSer bør prøve å ta et grep om  
Jeg mener det gjør det , og konkretiserer det nedenfor ,knytta til ett eksempel på ett DS.

At det fins slike "basisoppgaver", betyr imidlertid ikke at alle distrikt skal jobbe med dem på samme måte, uansett særegne forhold.

Metoder og organisering må ta hensyn til særtrekka i distrikta.

Å ta skikkelig vare på "basisoppgaver" i et stort distrikt vil kreve flere folk enn i et lite, og vanligvis større arbeidsdeling/utvalgsorganisering (jfr. diskusjonen om når det er gunstig å opprette OVer på distriktsplan)  
Antallet medlemmer i DS er heller ikke **nødvendigvis** likt det antall kader som jobber med distriktsoppgaver. Bl.a. avhengig av "kadertypene" kan et DS bruke folk utafør DSet til å ta oppdrag . Jeg tror ikke dette er noen god måte å drive "basisoppgavene" permanent på. Men, det kan være riktig som midlertidige løsninger.

Spm 2:

Hvilke andre oppgaver er det ønskelig at DSene jobber med, og hvordan?

Det er ikke opplagt at vi ønsker et DS på såkalt "høyest mulig nivå" , i den forstand at det skal blande seg inn i flest mulig saker, bare det er "sterkt" nok til det

Vi må se jobbinga til DSa i sammenheng med jobbinga til SK, avdelingstyrer og evt. UDSer.

EN KONKRET DS-OPPSETTING UT I FRA DETTE:

**"Basisoppgaver"(som alle DS jobber med fast).**

- Økonomi
- Rekrutteringsarbeid
- Org.arbeid knytta til utvikling av avdelingene, med hovedvekt på utvikling av **styrene**.
- Arbeid med å holde partinett/kommunikasjonslinjer igang.
- fraksjonsjobbing (fra å formidle kontakter, til å jobbe med een politiske ledelsen av dem i sterke distrikt)

(dette området vil kreve min. 3-4 folk på distriktsplan)

2) KK/propagandaarbeid

Hovedsaka er KK. Men, endel distrikt har/bør få/ radioer + lokalkorrespondenter for KK.

Bruk av lokalaviser/løpesedler.

(krever min. 1 person til)

3) Parlamentarisk arbeid/Politiske kampanjer

"Dager" som 1.mai og 8.mars bør hovedsakelig være **avdelingsoppgaver** distriktssentret

(krever min. 1 person til)

I jobbinga med basisoppgavene må de strategiske og administrative sidene ved oppgavene komme i første rekke.

Når det gjelder den politisk-taktiske jobbinga, mener jeg DS sin rolle først og fremst skal være å stimulere til slik jobbing og ansvar på avdelings- og UDS-nivå. Men, i de store distriktssentraene, vil DS også måtte utgjøre en direkte ledelse på dette området.

**ANDRE OPPGAVER**

1) Strategisk- og politisk taktisk jobbing med sektorer/fraksjoner

som f.esk faglig, fronter i distriktet

(Dette er forsåvidt en videreutvikling av det siste området nevnt under pkt 1 av basisoppgavene).

Her kommer det også inn at SK kan jobbe direkte på endel av dette- og at det kan være rett å organisere **avdelinger** retta inn mot spesielle målgrupper for partibygging.

2) Gjennomføring av større konferanser, møter, sommerleire o.l

Med partimodellen vi nå skal praktisere, vil dette være viktige redskaper for å gi enkeltmedlemmene "politisk næring" og utvikle partisamhørigheten.

**LITT OM ORGANISERING/LEDELSESMETODER**

1) Etter dette bør det være min 5-6 folk med hovedoppgave på distriktsplan -sjøl i de små distrikta. Fortreinnsvis i DS, sjøl om lokale forhold og omstendigheter kan gjøre at enkelte i perioder ikke sitter i DS. men i utvalg/eller med oppdrag for DS.

2) Være restriktive med utvalg/fraksjoner-på permanent basis.

3) Bruke avdelingslederne/styrene.

Både gjennom lederkonferanser og personlige kontakter.

Etter legalt-illegalt-modellen vår nå, skal så og si alle avdelinger ha offentlige kamerater i styrene som det kan være åpen politisk kontakt med.

**JAN**