



För en öppen konfliktkultur

Tillsättningen av Kajsa Ekis Ekman som Arbetsarens chefredaktör (nu upphävd) har kastat in vår organisation i en stor kris. Dock är det viktigt att skilja symptom från orsak. Krisen handlar varken om Kajsa Ekis Ekman eller ett enskilt beslut av en förtroendevald utan om stora brister i SAC:s interna demokrati. Jag kommer inte att fokusera på de bristerna här, det skulle behövas betydligt mer utrymme för det. Det jag vill göra är att kommentera två hållningar jag har mött i samband med krishanteringen.

Den första hållningen är att vi inte får bli osams inom organisationen och att vi måste hålla ihop istället. Hållningen utgår ifrån att allt går att lösa om vi bara har en god vilja för att sätta oss ner och prata med varandra. Jag kan förstå hållningen när samtalsklimatet har blivit mycket hårt, när ooberättigad kritik riktas mot varandra och när ömsesidiga anklagelser ersätter solidarisk debatt. Samtidigt har denna hållning bidragit till den situation vi befinner oss i. När det finns informella maktstrukturer som dem som har präglat SAC under en lång tid, leder varje uppmaning till "enhet" och "sammanhållning" till inget annat än att upprätthålla just dessa maktstrukturer. Enkelt talat: vill vi ändra på dessa maktstrukturer i tron om att allt som krävs är att sätta oss ner och prata, så har vi redan förlorat. Om det räckte skulle dessa strukturer aldrig uppstått.

Det är inget problem att det finns olika åsikter inom SAC, och det är inget problem att vi riktar kritik mot varandra. Tvärtom. En konfliktkultur är nödvändig för att organisationer som påstår sig vara demokratiska faktiskt är det. Problemet är att SAC inte har någon konfliktkultur – fast det finns, såklart, olika åsikter inom organisationen. Det leder till att medlemmar med olika åsikter samlas i grupper som ofta är svåra att identifiera. Det finns falanger inom SAC utan att de flesta medlemmarna vet vilka de är. Mycket sker i det dolda, vilket bland annat leder till att olika åsikter lätt förknippas med personliga agendor. Om vi synliggör det så splittrar vi inte organisationen, vi bidrar bara till att konflikterna kan diskuteras öppet.

För att leva upp till SAC:s syndikalistiska principer behövs det ingen "enhet" som inte finns på riktigt, utan ärlighet och transparens.

Den andra hållningen jag har mött är att vi inte får fokusera på individers agerande utan att vi måste fokusera på organisationens strukturella problem istället. Men det handlar inte om ett antingen-eller utan om ett både-och. Att enbart fokusera på individers agerande kommer aldrig kunna förklara varför vi har hamnat i den situation vi har hamnat i, och att enbart byta ut vissa individer kommer aldrig räcka för att komma ur den nuvarande krisen. Ja, det är strukturella problem som skapar informella maktstrukturer. Men det betyder inte att individuellt ansvar

försvinner. Även inom bristande strukturer finns det ansvarsfullt agerande och icke-ansvarsfullt agerande, och det finns försök att göra det bästa för organisationen eller det bästa för sig själv. Det är klart att det gör skillnad vilka individer som innehar viktiga poster även (eller särskilt?) inom en organisation med bristande strukturer, samtidigt som det också är klart att bristande strukturer skapar återkommande problem oavsett vilka individer som är inblandade.

SAC är en anrik organisation som fortfarande har potentialen att spela en viktig roll i klasskampen som utspelar sig i Sverige. Mitt i den kris vi befinner oss i finns det en hel del aktiviteter som bevisar det. Men för att säkra en positiv framtid krävs det en levande debatt mellan olika grupper som presenterar sina idéer om SAC för alla av organisationens medlemmar. Dessa medlemmar får sen, genom sina respektive LS, bestämma vilka idéer som ska prägla organisationens framtid.

**Gabriel Kuhn,
Fruviks LS**