

# LANKA -verkosto vastaa: Mitä on järjestäytyminen?

## Järjestäytymisen 101

Keskeisin agitointipyrkimyksemme on saada ihmiset järjestäytymään. Kutsu järjestäytymään löytyy lähestulkoon kaikista postauksista ja asiakirjoista joita julkaisemme. Mutta mitä on “järjestäytyminen”?

Järjestäytyminen on tiivistettynä prosessi, jolla saamme aikaan muutoksia materiaalisessa todellisuudessa. Materiaalisen todellisuuden käsitteeseen sisältyvät myös ihmisten ajatukset ja asenteet, sekä valtion kaltaiset superstruktuurit.

Näemme järjestäytymistyön oppien jakamisen elintärkeänä osana liikkeen tulevaisuuden turvaamista. Tällä pohjalla, jonka tässä asiakirjassa esitämme, olemme kehittäneet LANKA -verkoston toimintaa roimasti olemattomasta viallisen toiminnan rinnakkaistoiminnasta kyvykkääksi organisaatioksi, joka on inspiroinut ja järjestänyt lukuisia uusia tovereita mukaan osaksi vallankumouksellista työväenliikettä. Olemme nuori organisaatio, tulevaisuus ei koskaan ole varma ja palaamme varmasti vielä korjaamaan tässä esitettyjä oppeja.

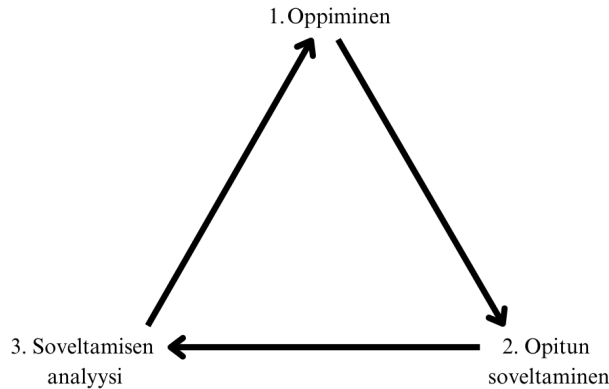
Muista: Ole aina järjestäytynyt! Älä koskaan ole tilanteessa, missä et ole osa jotain organisaatiota. Vaikka kokisit jonkin organisaation toiminnan puutteellisenä, on sinun silti hyödyllistä osallistua sen toimintaan niin kauan kuin rakennat tai etsit uutta vaihtoehtoista organisaatiota nykyisen tilalle. Ihmisillä on aina halu ja tarve vaikuttaa, aina on organisaatioita joihin liittyä ja tutustua. Tai aina on tila ja tarve rakentaa uusi organisaatio. Pelkkä jäsenmaksun maksaminen ei riitä. Osallistu aktiivisesti organisaatioiden toimintaan! Jäsenmaksun maksaminen ei ole järjestäytymistä, vaan rahankeruuta. Arvokkain resurssi millekkään liikkeelle olet sinä.

Vallankumouksellisina emme taistele yhden brändin, tai puolueen riveissä. Taistelemme koko työväenliikkeen edistymisen eteen. Älä tuhlaa liikaa energiaasi organisaatioihin jotka eivät sinua aidosti osallista, kun vaihtoehtoja on. On lähtökohtaisesti kuitenkin aina parempi olla osa rikkinaistä organisaatiota, kuin ei missään organisaatiossa ollenkaan mutta kartoita aina vaihtoehtoja.

## Marxilais-leninistiset järjestäytymisen peruspilarit

### Miten kehitämme toimintaa?

Marxilainen oppii analysoimaan maailmaa seuraavan kaavan kautta:



Oppimisen voi aloittaa esimerkiksi LANKA -verkoston verkkosivujen resurssipankista löytyvästä lukulistasta. <https://lankaverkosto.fi/resurssipankki/>

Oppimisesta mainittakoon kaiken kyseenalaistamisen tärkeys. Esimerkiksi me emme ole de-facto taho, joka määrittää mitä järjestäytyminen on. Meitäkin tulee kritisoida ja kyseenalaistaa. Me tarjoamme vain oman näkemyksemme, jonka avulla voit kehittää omaa ja yhteistä hahmotusta järjestäytymisen periaatteista. Marxilaisuus ei ole, eikä ole koskaan ollut, dogmaattinen ideologia vaan työväen vallankumouksellinen työkalu vallankumouksellisen analyysin ja toiminnan kehittämiseksi.

Kaikki näkyvä toiminta ja tekemänne kannanotot avaavat mahdollisuuden kritiikin vastaanottamiselle. Hyödyntäkää ulkoisen kritiikin lahjaa jos sitä vastaanotatte! Pohtikaa: oliko kritiikki pätevää vai ei? Kritiikkiin ei ole pakko vastata, mutta sen pätevyyttä on aina tärkeää pohtia.

Älä kuitenkaan jumahda pilkunviilaamiseen tai täydellisyyteen pyrkimiseen. Viallinen toiminta on parempaa kuin ei toimintaa ollenkaan. Ota vastaan kritiikkiä, mutta varmista jatkuva toiminta. Tämä on tasapaino, kuten niin moni muu asia järjestäytymisessä.

## Viestintä, vastuunjako ja toiminnan jatkuvuuden turvaaminen.

Lenin on kirjoittanut tästä aiheesta hyvin lyhyessä teoksessaan “Kirje toverille organisaatiotehtävistämme”, suosittelemme vahvasti lukemaan hänen teoksensa.

Älä ikinä ota vastuunjakoa tai viestintää asiana joka automaattisesti tapahtuu. Leninisteinä pyrimme päätöksenteon keskittämiseen, mutta samalla meidän on pyrittävä viestinnän ja vastuunjaon mahdollisimman kattavaan desentralisaatioon.

Organisaation on varmistettava, että kaikki sen jäsenet tietävä tehdyistä päätöksistä, aktiivisesti selostavat toiminnastaan ja aktiivisesti toteuttavat tehtyjä päätöksiä (toimivat ns. organisaation käsinä ja aisteina). Jokaisen organisaation on koulutettava jatkuvasti jäseniään näihin taitoihin. Ihan jo siltä kannalta, että jokainen jäsen on tietoinen mistä tietoa saa ja minne selostaa. Ei mikään lihaskaan liiku tai aisti ilman hermokytkentää.

Kaikkien jäsenten selostusten on lopulta päädyttävä, organisaatiosta riippuen suodatetussa muodossa, päättävän elimen käsiin jotta päättäjät tietävät, Leninin tekstiä lainaten: *“ohjata orkesteria, sitä varten on tarpeen, että tarkasti tiedettäisiin, kuka, missä ja mitä viulua hoitaa, missä ja miten ja mitä*

*soittovälinettä on oppinut ja oppii soittamaan, kuka, missä ja miksi soittaa väärin ja ketä, miten ja minne on epäsoinnun poistamiseksi siirrettävä.”*

Emme voi jättää koko liikettämme yksilöiden taitojen ja lahjakkuuden varaan. On erityisen tärkeää rakentaa organisaatioita, jotka ylläpitävät itse itseään. Vain tiedon ja taidon siirtymisen aktiivisella arkipäiväistämällä voimme saavuttaa toimivan ja kestävä organisaation.

Yksilön aloitteesta voitte aloittaa esimerkiksi ruoka-aputoimintaa. Kysy itseltäsi: Miten voitte varmistaa toiminnan jatkuvuuden ja säännöllisyyden hamaan tulevaisuuteen asti sen jälkeen kun se on jo kerran konseptualisoitu ja muutaman kerran toteutettu? Mikään toiminta ei voi olla riippuvainen yksilöstä. Jos joku palaa, organisaatiolla on oltava osaaminen ja tieto korvata toimintaa vastaavasti.

## Demokraattinen sentralismi

Marxilaisina emme vastusta autonomiaa, mutta näemme sen organisaatiomallina joka on kyvytön pitkäjärjenteiselle taistelulle ja taisteluorganisaatioiden eksponentiaaliselle kehitykselle ja kasvulle.<sup>1</sup>

Jos organisaatio ei ole kyvykäs kokonaisuksi panemaan täytäntöön sen jokaisessa nurkassa tehtyjä päätöksiä, ei organisaatiota voi tällöin kuvata järjestäytyneeksi. Suurempaan, jatkuvaan, laajasti koordinoituun kamppailuun tarvitsemme “hierarkiaa”, paremmin muotoiltuna puoluekuria, joka kuitenkin muodostuu demokraattisten periaatteiden pohjalta.

Demokraattinen sentralismi tiivistettynä tarkoittaa, että jokainen organisaatioelimen jäsen on velvoitettu toiminnallisesti toteuttamaan organisaation tekemiä päätöksiä, päätöksentekovaiheessa esiin nousseista erimielisyyksistä huolimatta. Päätös perustuu aina demokraattisille prosesseille, jossa enemmistön tai korkeamman elimen tekemä päätös sitoo toiminnallisesti jokaista. Demokraattisen sentralismin alla päätöksenteolle, etenkin keskustelulle ja kritiikille on turvattava sen vaatima aika. Samaan aikaan kuitenkin varmistutaan siitä, ettei jäädä junnaamaan ikuisesti keskusteluun ja että päätöksiä päästään oikeasti toteuttamaan ilman pelkoa organisaation sisäisestä vähemmistön boikotoinnista. Jos emme pysty toteuttamaan päätöksiä materiaalisessa todellisuudessa, emme koskaan pääse analysoimaan päätösten todellista toimivuutta käytännössä, joka on paljon arvokkaampaa kuin mikään teoreettinen pohdinta.

## Kuinka järjestäytyä?

Järjestäytymisen lähtökohtana on strateginen ja taktinen ajattelu. Mitkä ovat strategiset, eli pitkän ajan tavoitteet organisaatiollenne? Tämä voisi olla esimerkiksi työväen vallankumous.

Seuraavaksi analysoikaa nykyistä materialistista hetkeänne. Mitkä tekijät estävät strategiseen tavoitteeseen pääsyn? Taktiset tavoitteet ovat nykyhetken toimintaa, joilla pyritään saavuttamaan lyhyen ajan tavoitteita joiden ratkettua strateginen tavoite lähenee.

Puhumme näistä asioista teorian tasolla, koska oman materiaalisen tilanteen analyysia on jokaisen organisaation tehtävä **itse** jatkuvasti. Tilanteet vaihtelevat organisaatioittain, paikkakunnittain ja

---

<sup>1</sup> Autonomisten organisaatioiden on siis hyvä pohtia strategisia tavoitteitaan. Ovatko ne linjassa tämän kyvyttömyyden kanssa? Autonomisuudella emme tarkoita pelkästään anarkistisia soluja, vaan myös organisaatioita jotka toimivat ilman laajempaa katto-organisaatiota. Autonomisuus tai tiukka puoluerakenne ja -kuri eivät ole moraalisia vastakohtia, vaan taktiikoita joita jokainen organisaatio hyödyntää sen hetkisen analyysinsa perusteella.

ajoittain vaikka strategiset tavoitteet olisivat samat. Tämän takia de-facto järjestäytymisohjeen laatiminen olisi haastavaa.

Analyysissa ja pohdinnoissa on kuitenkin hyödyllistä tutustua siihen, mitä aikaisemmat onnistuneet organisaatiot ovat tehneet. Mitkä olivat ongelmia joita ne joutuivat ratkomaan? Miten ne ratkoivat kohtaamansa ongelmat? Tässä kohtaan on valtavasti hyötyä historian tuntemuksesta sekä käytännön järjestäytymiskokemuksista.

## Kaiken toiminnan lähtökohdat: Jäsenet ja muut resurssit.

Jos organisaatiosi ei käytä hallussaan olevaa rahaa, tai jättää hallussaan olevaa omaisuuttaan pölyyntymään nurkassa, ette silloin hyödynnä organisaationne yhtä kyvykkäintä potentiaalia. Jokainen vallankumous, jokainen teko, hyötyy omaisuudesta. Kaikki resurssit, aktiivijäsenistä rahaan, ovat järjestäytymistyön pohja.

Resurssien, kuten rahan hankinnassa on loppujen lopuksi kyse yhteyksien ja jäsenten hankinnasta. Voimme rohkeasti todeta, että mikä tahansa järjestö on kyvykäs ottamaan haltuun tarpeisiinsa rahaa vähintäänkin muutamia tuhansia euroja ilman suurempia ponnistuksia. Vuoden 2025 suomessa rahaa marxilaiseen järjestäytymiseen on tarjolla, sitä pitää vaan osata hakea oikeista paikoista.<sup>2</sup>

Nämä suuremmat materiaaliset hyödykkeet ovat kuitenkin kiinni rakentamissamme toverisuhteissa ja -yhteyksissä. Siksi on kaikkein tärkeintä kysyä, miten jäseniä ja yhteistyötahoja hankitaan.

Kaikkein toimivin jäsenhankinta on toiminnan mielekkyyden ja jokaisen jäsenen omistajuuden tunteen turvaaminen. Kaikkein nopeinta jäsenhankintaa tulee, kun jo olemassa olevat jäsenet kertovat läheisilleen/tutuilleen toiminnasta johon he osallistuvat. Heidän positiiviset kokemuksensa ja osallisuutensa turvaavat heidän läheistensä halua liittyä mukaan toimintaan tai oppia lisää.

Muuten täysin uusien jäsenten hankinta on hyvin vaivalloista, mutta tarpeellista. Tämä hoituu mm. aktiivisen mainonnan, kuten katukampanjoinnin kautta. Hyödyntäkää jatkuvasti resurssianne vähintäänkin jäsenhankintaan.

Organisaatioita ei rakenneta yksin. Ketään ei tule uhrata aktivismin alttarille. Jäsenistön kannustaminen ja tukeminen suunniteltuun, pitkäjänteiseen, jatkuvaan ja kestävään toimintaan luo täydellisen perustan organisaation kasvulle ja burnoutin välttämiseksi.<sup>3</sup>

## Lopuksi

Kun toimintanne toteuttaa onnistuneesti näitä periaatteita, voitte saavuttaa mitä tahansa.

---

<sup>2</sup> Esimerkiksi LANKA -verkosto vastaanotti vuonna 2025 jopa 1 000 e avustuksen vaalityöhön Lahden Työväentalo Oy:ltä olemassa olevien toveriyhteyksien kautta. Nämä samat yhteydet ovat myös mahdollistaneet ilmaiset kokoustilat ja laajemman osallisuuden Lahden työväenliikkeen toiminnassa. Mainitsemisen arvoisia matalan kynnyksen rahalähteitä ovat Suomen kommunistisen puolueen sivistysjärjestö Demokraattinen sivistysliitto, joka tarjoaa tukea opintotoimintaan. Myös LANKA:lla pyörii vuonna 2025 palkkiokampanja, jolla tuemme toimintaa toiminta-alueellamme 40 e/krt palkkiolla.

<sup>3</sup> Hyvä lähtökohhta on että jäseniä kannustetaan siihen etteivät he anna enempää organisaatiolle kuin mitä organisaatio antaa heille.

Ongelmakohdissa on hyvä palata takaisin peruspalikoihin. Mikään organisaatio ei ole koskaan valmis. Maailma ei ole koskaan valmis. Aina on kehitettävää, kun alati muuttuva todellisuus vaatii uutta analyysia tuekseen.

Tällaisen tiiviin paketin rakentaminen on haastavaa. Pidä tätä asiakirjaa siis lähtökohtana, jota voi hyödyntää syvemmän ymmärryksen suunnan näyttäjänä. Järjestäytymistä konseptina on kuitenkin mahdotonta tiivistää kokonaisuudessaan viiteen sivuun.

Vastaamme mielellämme järjestäytymiseen liittyviin kysymyksiin, kerromme kokemuksistamme, järjestämme koulutuksia ja tuemme kaikenlaista arvojemme mukaista toimintaa taloudellisesti.

Olisimmeko me sinulle ensimmäinen paikka järjestäytyä? Tai oman organisaatiosi ensimmäinen yhteistyökumppani? Ole yhteydessä: [info@lankaverkosto.fi](mailto:info@lankaverkosto.fi)

**LANKA:n Valmiustyöryhmä, 18.02.2025**

## Kirjallisuutta

Lenin. 1902. Kirje toverillemme organisaatiotehtävistämme. Saatavilla:

<https://www.marxists.org/suomi/lenin/1902/kirje-toverille-organisaatiotehtavistamme.htm>