

Religionssociologisk mångfald

Texter till minne av Berndt Gustafsson,
grundare av religionssociologi i Sverige

CURT DAHLGREN (RED.)

LUND STUDIES IN SOCIOLOGY OF RELIGION – VOLUME 13

Klingenberg, Maria, and Mia Lövheim. 2021. "Kvinnor och religiöst ledarskap: ny kontext och nya aktörer." S. 85—105 i *Religionssociologisk mångfald: Texter till minne av Berndt Gustafsson, grundare av religionssociologi i Sverige*, redigerad av C. Dahlgren. Lund, SE: Lunds universitet.



RELIGIONSSOCIOLOGISK MÅNGFALD

Texter till minne av Berndt Gustafsson,
grundare av religionssociologi i Sverige

LUND STUDIES IN
SOCIOLOGY OF RELIGION

Editor
Curt Dahlgren

VOLUME 13



LUNDS
UNIVERSITET

© Författarna 2021

ISSN: 1651-4432

ISBN: 91-974760-9-9

Distribution: Förlaget Förortskyrkan HB

Sankt Johannesgatan 4 B

753 11 Uppsala

jorgen.straarup@forortskyrkan.se

Tryck: Media – Tryck, Lunds universitet, Lund 2021

Innehåll

Förord	5
<i>Göran Gustafsson</i>	
Berndt Gustafsson som religionssociolog	9
<i>Jonas Alwall</i>	
Scientologi utifrån och inifrån: konfliktytor och paradoxer	19
<i>Jonas Bromander</i>	
En kyrka i förändring	41
<i>Curt Dahlgren</i>	
Dödsannonser i två sociokulturella miljöer: Förändringar över tid	63
<i>Maria Klíngenbergr & Mia Lövheim</i>	
Kvinnor och religiöst ledarskap: ny kontext och nya aktörer	85
<i>Magdalena Nordin</i>	
Institutets tidiga studier av ”religiösa organisationer bland invandrare” ...	107
<i>Pål Repstad</i>	
Sosial klasse – et underutforsket tema i religionssosiologien	127
<i>Jørgen Straarup</i>	
Vardagstro och kyrkoordning: En norsk problemformulering i Berndt Gustafssons anda	149
<i>Erika Willander</i>	
Kvinnligt, manligt, kyrkligt – En uppföljning av Berndt Gustafssons genusforskning	159
<i>Göran Gustafsson</i>	
Religionssociologiska Institutet (RSI). Kort orientering om en forskningsorganisation och dess publikationer	181
<i>Margareta Skog</i>	
Berndt Gustafssons bibliografi	195

Kvinnor och religiöst ledarskap: ny kontext och nya aktörer

Maria Klingenberg & Mia Lövheim

Inledning

Ett centralt tema i Berndt Gustafssons forskning är samspelet mellan förändringar i vad han refererade till som ”det religiösa systemet” och samhället i övrigt. I boken *Religionssociologi* (1965) diskuterar Gustafsson om och hur mäns och kvinnors religiösa aktivitet och intresse förändras med anledning av en tilltagande spänning ”mellan de religiöst bestämda mans- och kvinnorollerna” och det faktum att det ”moderna förvärvslivet kräver roller, som står i öppen eller dold konflikt med det religionen förväntar” (1965:67).

Den förändring som Berndt Gustafsson tog som utgångspunkt för sin undersökning handlade framförallt om spänningen mellan mäns roller i yrkeslivet och deras religiösa engagemang. Utifrån en analys av tillgängliga studier inom Svenska kyrkan och övriga kristna samfund vad gäller gudstjänstbesök samt ”devotionella, trosmässiga och etiska dimensioner” av det religiösa livet (1965:73), drar han slutsatsen att mäns roller i det offentliga livet ”... tillåter i mindre omfattning ett praktiserande av dygder som osjälviskhet och omsorg om nästan än vad de traditionella kvinnorollerna i hem och familj gör”. Därmed kan skillnader i religiositet mellan könen förtydligas så att ”sysselsättningslivet utanför hem och familj” står i konflikt med främst ”de devotionella rollerna inom religionen” (1965:71).

Gustafssons diskussion om samspelet mellan skillnader i mäns och kvinnors religiositet och förändrade roller för dem i samhället är intressant i ljuset av nyare religionssociologisk forskning om kvinnors religiösa erfarenheter och roller. Under de mer än 50 år som gått sedan Gustafssons studie har kvinnors erfarenheter av förvärvsarbete och övriga offentliga roller i Sverige genomgått stora förändringar. Från 1970 till 2002 ökade andelen kvinnor i arbetskraften från 60 till 79 procent (SOU 2005: 66). Ytterligare en genomgående förändring i det svenska samhället gäller graden av religiös och livsåskådningsmässig mångfald eller heterogenitet. I det samhälle som var utgångspunkten för Berndt Gustafssons analys var andra religiösa samfund än de kristna knappt representerade. År 2020 är cirka 60 procent av den vuxna befolkningen fortfarande medlemmar i Svenska kyrkan, och de religiösa minoriteterna utgör tillsammans runt 12 procent (Willander och Stockman 2020, se också Willander i denna bok).

Det här kapitlet tar utgångspunkt i dessa förändringar vad gäller kvinnors offentliga roller och deras religiösa engagemang. Vi fokuserar på en särskild dimension av denna förändring som gäller kvinnors erfarenheter av ledarskap i trossamfund i 2000-talets Sverige. Utifrån en nyligen genomförd enkät- och intervjustudie diskuterar vi vilka verksamhetsområden kvinnors ledarskapsuppdrag i trossamfund är riktade mot

samt hur kvinnor diskuterar samspelet mellan ledarskap i trossamfund respektive yrkesliv utifrån sina erfarenheter.

Kvinnors religiösa engagemang och ledarskap: tidigare forskning

Religionssociologiska studier under de senaste decennierna har bekräftat Berndt Gustafssons resultat om skillnader mellan mäns och kvinnors religiositet både vad gäller till exempel gudstjänstbesök och bönevanor. Erika Willanders kapitel i denna bok vi-sar att kvinnor fortfarande generellt sett är överrepresenterade som deltagare i gudstjänster under perioden 1988-2018. En analys av utträden inom Svenska kyrkan 2011-2018 visar även att kvinnor i högre grad än män kvarstår som medlemmar (Bromander & Jonsson 2018). Dock visar Willanders analys att förändringen över tid är större bland kvinnor än män vad gäller deltagande: andelen kvinnor som deltar någon gång per år i en religiös gudstjänst har minskat under perioden från en toppnotering om 59 procent 1990 till 29 procent 2018. Analysen visar även att andelen kvinnor och män i gruppen som deltar varje vecka i gudstjänster är nästan jämbördig, och aktiviteten inom denna grupp har förändrats mycket lite över tid. Den faktor som framförallt utmärker gruppen handlar om uppväxtregion snarare än kön. Benägenheten att delta mer regelbundet i religiösa möten ökar över tid bland dem som vuxit upp i Europa (exkl. Norden) eller utanför Europa.

När det gäller kvinnors ledarskap inom religiösa samfund visar Svenska kyrkans statistik att kvinnor sedan år 2014 utgör majoriteten av nyvigda präster. I Svenska kyrkans nationella ledande organ, Kyrkostyrelsen och Kyrkomötet, är andelen kvinnor och män lika stora (Kyrkostyrelsen 2016). Fler män än kvinnor har dock ledande positioner som biskop, domprost och kyrkoherde. Samma tendens märks inom Eumeniakyrkan (tidigare Svenska Missionsförbundet, Svenska Baptistsamfundet och Metodistsamfundet) där kvinnor år 2015 var i majoritet bland antalet nyantagna pastorskandidater (Halvardson 2016). En undersökning inom Pingströrelsen (Bergh & Carlson 2015) visade att andelen kvinnor inom olika styrelser har ökat sedan 1970, men med undantag för styrelser med ansvar för ungdoms- och socialt arbete är kvinnor fortfarande i minoritet. Detta mönster bekräftas även i tidigare internationell forskning. En jämförande undersökning bland kristna församlingar i USA (Adams 2007) visar att kvinnor är relativt väl representerade på lägre nivåer av ledarskap, så som i undervisning för barn och unga, men fortfarande i minoritet på högre ledningsnivåer. En systematiserad och jämförande sammanställning av fördelningen mellan män och kvinnor på ledande positioner inom trossamfund i Sverige saknas dock i dagsläget. Framför allt saknas uppgifter från kristna ortodoxa samfund samt muslimska, judiska, hinduiska och buddhistiska samfund¹.

Tillgänglig forskning visar att kvinnors religiösa roller förändrats från den situation som Berndt Gustafsson beskriver i sin analys. De brittiska religionssociologerna Linda Woodhead (2008) samt Abby Day (2017) argumenterar för behovet av en fördjupad analys av relationen mellan religiös aktivitet och könsroller. Woodhead lyfter

¹ För vidare information se Myndigheten för stöd till trossamfund 2021.

fram hur kvinnor i dagens samhälle både i yrkes- och privatliv befinner sig mellan två roller: omsorgsrollen som mor och maka, och yrkeslivets förväntningar som betonar individuell prestation och karriär. Hon efterlyser en analys av hur dessa motstridiga förväntningar påverkar deras religiositet – med Gustafssons ord om hur ”sysselsättningslivet utanför hem och familj . . .” står i konflikt med det ”religiösa systemets roller” (1965:71) för kvinnor idag.

Woodheads hypotes (2008: 190) är att kvinnor i denna situation väljer mellan ett fortsatt engagemang i etablerade, konservativa religiösa samfund där den traditionella rollen med ansvar för hem och familj kan upprätthållas, eller att ge upp religiöst engagemang för att kunna engagera sig i yrkeslivet. Hon identifierar dock en tredje kategori kvinnor, den potentiellt största, som försöker hitta en balans mellan olika förväntningar och roller, och som söker ett religiöst engagemang som ger stöd i den situationen. Dessa former av religiöst engagemang upplevs som attraktiva inte för att de stöder de traditionella, självuppoftande omsorgsrollerna utan för att de fokuserar på hur det egna jagets behov kan förverkligas i relation till andra. Woodhead menar att kvinnors engagemang i så kallade ”New Age”-praktiker kan förklaras utifrån denna situation.

I vår mening behöver den situation Woodhead beskriver också kompletteras med de spänningar mellan olika positioner vad gäller kvinnors roller i religiösa samfund och i sekulära samhällen som uttrycks i politisk och medial debatt. I dessa diskussioner har framförallt muslimska kvinnors ställning lyfts fram (Axner 2015). Flera studier av muslimska kvinnors situation visar på hur de upplever och hanterar spänningar mellan sitt religiösa sammanhang och majoritetssamhället när det gäller tillhörighet och delaktighet (se till exempel Karlsson Minganti 2012).

Sammanfattningsvis synliggör denna forskning komplexiteten i frågan om spänningar mellan kvinnors roller inom religiösa organisationer och i moderna, sekulära samhällen. Woodheads kritik av tidigare sekulariseringsteoriens bristfälliga förklaringar till förändringar i kvinnors religiösa engagemang visar att det behövs en fördjupad förståelse för hur kvinnor upplever och hanterar spänningen vad gäller värderingar och förväntningar i dessa två olika sammanhang, samt hur religiösa värden kan vara en resurs för att hantera denna situation.

En studie av kvinnor och ledarskap inom trossamfundet

I detta kapitel vill vi använda ett nytt empiriskt material om kvinnors erfarenheter och reflektioner beträffande ledarskap i svenska trossamfund. Mot bakgrund av vilka ansvarsuppgifter och ledaruppdrag kvinnor i studien har erfarenhet av analyseras kvinnors väg mot inflytande och ledarskap i sina trossamfund. Analysen fokuserar särskilt huruvida möjlighet till ökat inflytande och ledarskap beskrivs på likartade sätt i arbets- och samfundsliv, och hur dessa erfarenheter spelar in i den egna förståelsen av kvinnligt ledarskap.

De resultat som presenteras är baserade på en enkätundersökning samt intervjuer med kvinnor som deltagit i ledarskapsutbildningen ”Delaktig, stark och synlig” anordnad av Myndigheten för stöd till trossamfund (SST). Utbildningens deltagare hade

rekryterats av SST i samarbete med trossamfunden, men det var även möjligt att själv ansöka om att få delta. Utbildningen bestod av fyra kursträffar där kvinnorna samlades för att diskutera ledarskapsidentitet, härskartekniker, mänskliga rättigheter och egna erfarenheter av ledarskap och inflytande. Arrangörernas strävan var att skapa grupper med variation beträffande ålder, regional tillhörighet och samfundstillhörighet där alla deltagare hade erfarenhet av något ledarskapsuppdrag. Sammanlagt deltog 94 kvinnor i någon av de fyra kursomgångar som ordnades mellan åren 2016-2020.

De frågor vi vill belysa utifrån studien är följande:

- Vilka bakgrundsfaktorer kännetecknar kvinnorna som genomgått ledarskapsutbildningen, och vilken form av ansvarsuppgifter och ledaruppdrag har de erfarenheter av?
- Hur beskriver de sin väg mot ledarskap i sitt trossamfund?
- Hur diskuterar kvinnorna ledarskaps erfarenheter från arbetslivet i relation till sina erfarenheter av ledarskap i trossamfundet?
- Hur samspelar erfarenheter från olika livssfärer som resurser eller problem för kvinnors roller i samfunden?

Material

Som nämndes ovan bygger kapitlet på resultat från en studie som genomfördes bland deltagarna i ledarskapsutbildningen ”Delaktig, stark och synlig” åren 2016-2020. Studien syftade till att undersöka kvinnornas erfarenheter av förutsättningar för ledarskap och inflytande i sina trossamfund. I enlighet med syftet kartlade studien vilka möjligheter och utmaningar kvinnorna upplevt i sin strävan mot ledarskap. Resultaten från studien, som genomgick etikprövning vid Etikprövningsmyndigheten våren 2020, redovisas i rapporten ”Delaktighet, inflytande och ledarskap bland kvinnor i trossamfund” (Myndigheten för stöd till trossamfund 2021).

Studien inleddes med att kvinnorna som gått ledarskapsutbildningen fick inbjudan per e-post att delta i en enkätstudie som genomfördes digitalt. Enkäten innehöll frågor om bakgrund och engagemang i trossamfund, vilka ledarskapsstrukturer som kännetecknar det egna trossamfundet, kvinnornas upplevelser av delaktighet och inflytande, och vilka möjligheter och hinder det har inneburit, erfarenheter av ledarskapsprogrammet samt om vilka behov kvinnorna för närvarande upplever att de har för sitt ledarskap.

Enkäten, som genomfördes under försommaren och hösten 2020, besvarades av 67 av 94 deltagare och hade därmed en svarsfrekvens om 71 procent. En jämförelse av svarspersonernas åldersprofil i jämförelse med åldersfördelningen bland ledarskapsprogrammets deltagare visar att äldre deltagare (födda 1959 eller tidigare) besvarade enkäten i högst grad, medan bortfallet är störst bland deltagare som är födda på 1960-talet. Dessa skevheter är dock inte så markanta att de äventyrar enkätresultatets representativitet, och den höga svarsprocenten bidrar till slutsatsen att enkätresultaten är representativa för ledarskapsprogrammets deltagare.

I slutet av enkäten ingick en förfrågan om intresse för att delta i en intervju på samma teman som enkäten. Intresserade ombads skicka ett meddelande till en särskild e-postadress som tagits fram för ändamålet. Sammanlagt hörde 22 personer av sig och uttryckte intresse, och i slutändan var det möjligt att genomföra 20 intervjuer under juni 2020-januari 2021. De semi-strukturerade intervjuerna följde i stort sett samma struktur som enkäten, och några enkätfrågor användes också som utgångspunkt för vidare diskussion. Intervjuernas längd varierade mellan 1–2,5 timmar.

Det sätt på vilket studien genomfördes har konsekvenser för hur resultaten ska tolkas. Den grupp kvinnor som omfattas av studien hade ansökt om att få delta i en utbildning som explicit riktar sig till kvinnliga ledare inom samfund. Intervjuerna med kvinnorna som deltog visar hur identifikationen med begreppet ledare inte är självklar, vilket också får oss att anta att rekryteringen till ledarskapsutbildningen medförde en viss självselektion. Denna studie omfattar därmed ett särskilt segment av kvinnor i Sverige, som inte bara är religiöst engagerade och har uppdrag i sina trossamfund, utan även identifierar sig som ledare. Materialet kan därmed inte ses som representativt för hur religiöst engagerade kvinnor i Sverige i allmänhet resonerar kring ledarskap och inflytande. Även om den höga svarsprocenten och bortfallsanalysen ger oss skäl att utgå från att enkätstudien är representativ för ledarskapsprogrammets deltagare omfattar enkätmaterialen för få svarande för att göra det möjligt att genomföra statistiska analyser med signifikansprövning.

I följande avsnitt utgår vi från enkätresultat för att presentera vilka bakgrundsfaktorer som kännetecknar kvinnorna i studien samt vilken form av ansvarsuppgifter de har erfarenhet av. Vi presenterar också hur de svarande beskriver fördelningen av ansvarsuppgifter mellan män och kvinnor i deras församlingar, samt i vilken mån de anser att deras trossamfund kännetecknas av könade förväntningar och uppdelningar mellan män och kvinnor. För att ge en fördjupad inblick i erfarenheter och reflektioner över ledarskapsroller i yrkesliv och trossamfund presenterar vi därefter en analys av ett urval av intervjuerna.

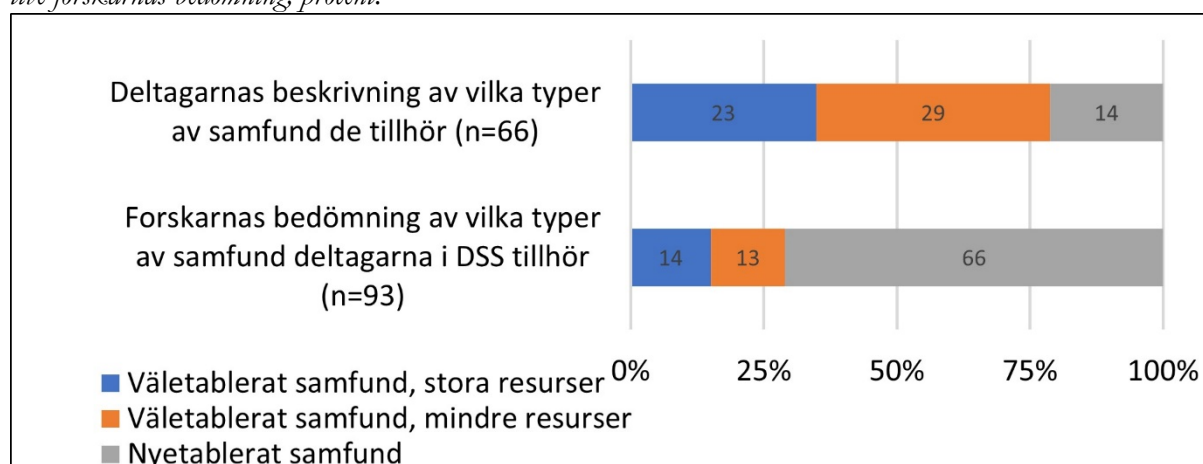
Kvinnliga ledare i trossamfund: en beskrivning av deltagare och ledarskapserfarenheter

Ledarskapsprogrammet samlade deltagare från många olika trossamfund. Eftersom en del av trossamfunden är mycket små i den svenska samfundskontexten skulle kartläggning av samfundstillhörighet bland deltagarna i studien ha medfört en risk för att svarspersonerna skulle kunna identifieras. Vi valde därför att efterfråga samfundstillhörighet i enkäten genom en fråga där vi bad svarspersonerna välja den beskrivning som bäst passade in på deras samfunds etableringsgrad och resursstyrka.

Merparten av svarspersonerna beskriver sina samfund som väletablerade samfund som har varierande grad av resurser. Denna beskrivning kan jämföras med SST:s uppgifter över vilka samfund som deltagarna i ledarskapsutbildningen kommer från, och vi kategoriserade därför själva dessa samfund i enlighet med de svarsalternativ

som ingick i enkätfrågan. När vi jämför den bild som deltagarna tecknar av sina samfund med hur vi själva skulle beskriva dem uppstår vissa skillnader (diagram 1). Som forskare gör vi bedömningen att merparten av ledarskapsprogrammets deltagare kommer från nyetablerade samfund, det vill säga samfund som inte har funnits i den svenska samfundskontexten under särskilt lång tid, och som i jämförelse med de större och mer etablerade trossamfundet i Sverige också har betydligt mindre resurser. Svartpersonerna i enkäten har därför bedömt sina egna samfunds etableringsgrad och resurser på ett mer positivt sätt än vi.

Diagram 1. *Samfundstillhörighet bland ledarskapsprogrammets deltagare utifrån deltagarnas beskrivning respektive forskarnas bedömning, procent.*



I enkäten efterfrågades de deltagande kvinnornas ålder i tioårsintervall. Resultaten visar att åtta av tio deltagare var åtminstone fyrtio år gamla när de besvarade enkäten. Nästan sex av tio deltagare är födda antingen på 1960- eller på 70-talet, medan återstående deltagare var relativt jämnt fördelade mellan äldre eller yngre ålderskategorier.² Att merparten av de kvinnor som besvarat enkäten har hunnit skaffa sig en hel del livserfarenhet avspeglar sig också i andra enkätresultat. I en fråga om erfarenhet av andra ledarskapsutbildningar framkom att det endast var tre av tio som enbart hade deltagit i "Delaktig, stark och synlig". Övriga kvinnor hade utöver denna ledarskapsutbildning även erfarenhet av ledarskapsutbildningar från akademiska utbildningar, arbetsplatser, studieförbund och utbildningar i det egna trossamfundets regi.

Vidare ställde vi frågor i enkäten om vilka typer av uppdrag kvinnorna i ledarskapsprogrammet hade haft i sina respektive samfund under de senaste fem åren. Erfarenhet av ansvarsuppdrag kartlades på sju olika verksamhetsområden som kan återfinnas på lokal nivå.³ Samtliga kvinnor har svarat att de haft något ansvarsuppdrag under denna tidsperiod. Det var också förhållandevis vanligt att ha erfarenhet

² Frågan var formulerad: "Hur gammal är du?". Resultaten översatta till födelseår är följande: Födda 1949 eller tidigare: n=4, 1950–59: n=11, 1960–69: n=22, 1970–79: n=17, 1980–89: n=7, 1990–2000: n=5.

³ Frågan var formulerad "Vilka uppdrag har du haft i ditt trossamfund under de senaste fem åren?". De tillgängliga svarsalternativen var "Olika former av styrelseuppdrag (t.ex. sekreterare, ledamot,

från flera verksamhetsområden, då endast fyra av tio markerat att de enbart haft ett uppdrag. Det överlägset vanligaste var att kvinnorna haft olika former av styrelseuppdrag under de senaste fem åren, vilket nästan två tredjedelar (n=43) markerat.

Ansvarsuppdragen sorterades in i mer översiktliga kategorier. Avsikten med denna analys var att specifikt förstå hur utbrett det var att ha erfarenheter av religiöst ansvar och beslutsfattande i trossamfundet, eftersom tidigare studier av kvinnligt ledarskap i religiösa organisationer har pekat ut att kvinnor når dessa ledarpositioner i lägst utsträckning (Adams 2007, Berg & Carlson 2015). De kvinnor som angivit att de haft religiöst ansvar placerades i denna kategori också när de haft andra typer av uppdrag, och därefter gjordes samma typ av kategorisering för de kvinnor som svarat att de haft styrelseuppdrag. Därefter analyserades dessa kategorier i relation till hur

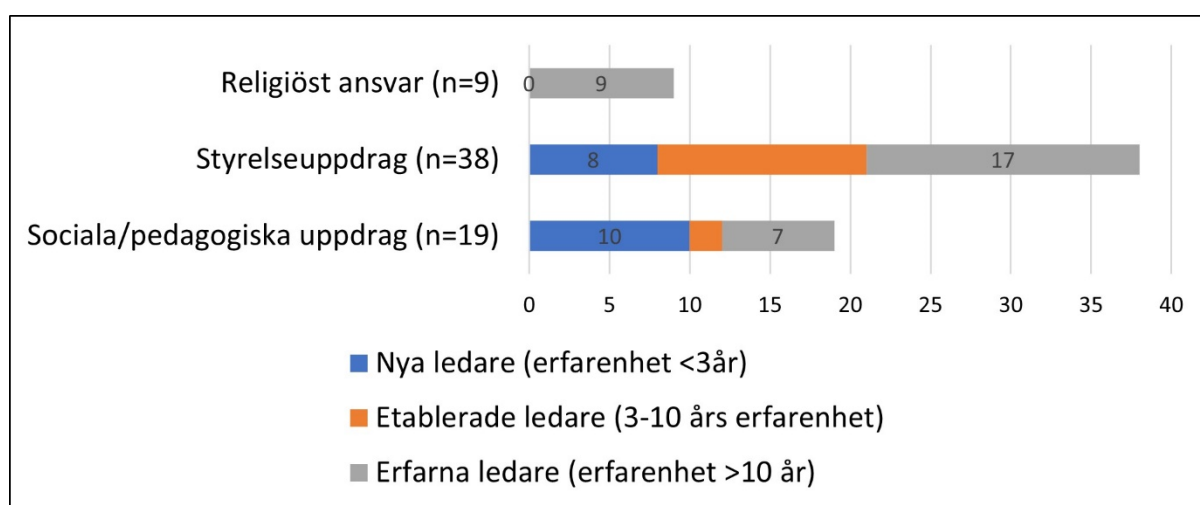


Diagram 2. Deltagarnas erfarenheter av ledarskapsuppdrag under de senaste fem åren sorterat utifrån ledarskaps-erfarenhetens längd, redovisat i n (n=66).

lång ledarerfarenhet kvinnorna hade. Resultaten av denna analys, som illustreras i diagram 2, visar hur vanligt förekommande styrelseuppdragen är i förhållande till andra typer av uppdrag. En knapp tredjedel av ledarskapsprogrammets deltagare har erfarenheter av olika typer av sociala eller pedagogiska uppdrag i sina trossamfund. Dessa två typer av uppdrag är förhållandevis jämnt fördelade mellan kvinnor som har olika lång erfarenhet av ledarskapsuppdrag. Att ha religiöst ansvar är som framgår av diagram 2 förhållandevis ovanligt, då endast 9 av 67 kvinnor uppgett att de haft

ordförande)", "Ledaruppdrag i barn- och ungdomsverksamhet", "Sociala/diakonala uppdrag", "Ansvarig för religiösa frågor (t.ex. präst, imam, pastor, rabbin)", "Hjälpt med att genomföra gudstjänster, böner, ceremonier eller liknande", "Organiserat frivilligarbete", "Ledare i pedagogisk verksamhet för vuxna (t.ex. koranundervisning eller alphakurs)", "Jag har inte haft något av dessa uppdrag under de senaste fem åren" "Annat uppdrag, vilket?". I resultatredovisningen har fritextsvaren från den sistnämnda kategorin sorterats in i relevanta kategorier.

sådant ansvar, och bland ledarskapsprogrammets erfarenhet är denna typ av ansvarsuppdrag också förknippat med lång ledarerfarenhet.⁴

För att kunna få perspektiv på hur utbredda erfarenheterna bland kvinnorna är på olika ansvarsområden innehöll enkäten också en fråga där kvinnorna ombads ange vem som i huvudsak ansvarar för olika verksamhetsområden i den lokala församlingen: män, kvinnor, eller både och.⁵ Resultaten, som presenteras i diagram 3, visar att kvinnor oftast anger att verksamhetsområden styrs genom ett delat ansvar mellan män och kvinnor. Det är dock också intressant att se vilka verksamhetsområden det är som enbart män eller kvinnor har ansvaret för.

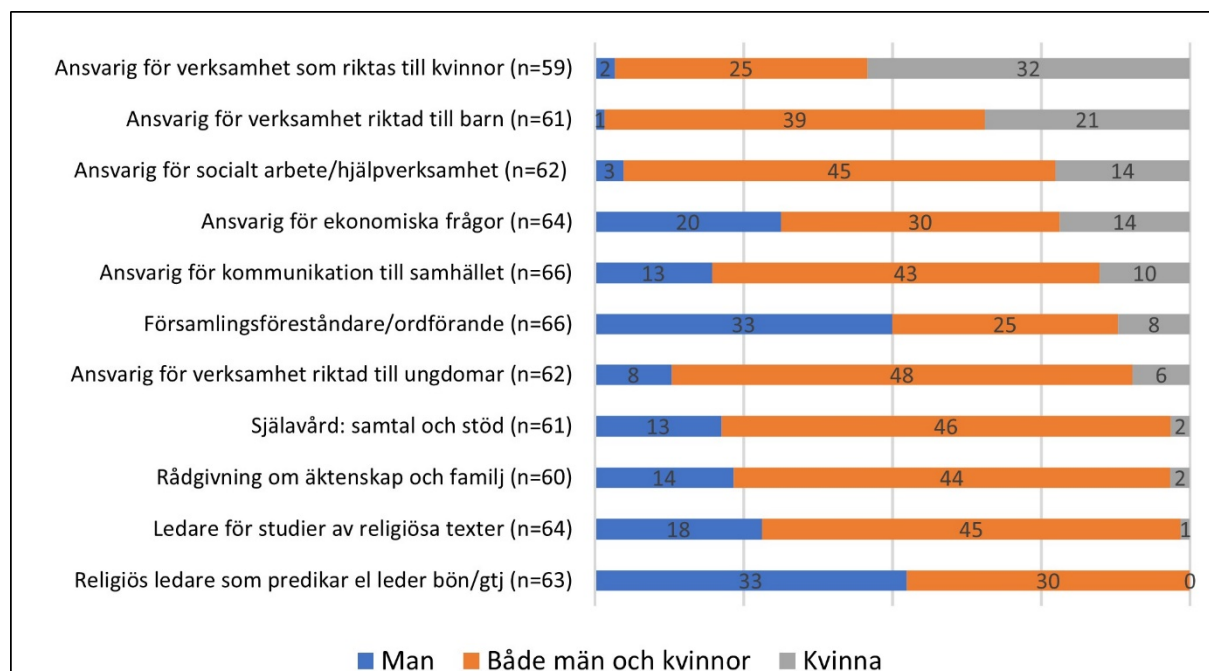


Diagram 3. *Beskrivning av ansvarsfördelningen mellan män och kvinnor på olika verksamhetsområden i den egna församlingen, redovisat i antal.*

Hur upplever kvinnorna då ansvarsfördelningen mellan män och kvinnor och det utrymme som de upplever att de har i sina trossamfund, i ljuset av de erfarenheter som de bär på till följd av att ha strävat efter inflytande och ledarskap? I diagram 4 redovisar vi två påståenden från enkäten som berör hur de som besvarar enkäten upplever kvinnors handlingsutrymme i sina trossamfund. Det första påståendet, som kvinnorna skulle ta ställning till på en femgradig skala, lydde ”Jag upplever att det finns en tydlig uppdelning mellan män och kvinnor i mitt trossamfund”. Svaren pekar på att det inte finns någon samsyn kring detta: drygt fyra av tio tar avstånd från påståendet, men andelen som håller med om påståendet utgör en dryg tredjedel. En

⁴ Frågan om ledarskaps erfarenhetens omfattning var formulerad ”Jag har varit aktiv som ledare i mitt trossamfund...”. De ursprungliga svarsalternativen var ”0–1 år”, ”1–3 år”, ”3–10 år”, ”10–20 år”, ”20 år eller mer” och ”Jag har inte varit aktiv som ledare inom mitt trossamfund”. De kvinnor som haft ansvarsuppdrag men svarat att de inte har varit aktiva som ledare (n=6) har betecknats som ”Nya ledare” i denna analys.

⁵ Frågan var formulerad ”Hur fördelar sig ansvaret mellan män och kvinnor i din församling? Ange vem som i huvudsak ansvarar för följande verksamhetsområden”.

stor andel, knappt en fjärdedel av svarspersonerna väljer avslutningsvis skalsteg tre, vilket är en förhållandevis stor andel. Det råder därmed en ganska stor variation i hur svarspersonerna betraktar sina trossamfund ur ett genusperspektiv: medan vissa inte känner igen sig i en sådan beskrivning är det samtidigt andra som utan vidare identifierar uppdelningar mellan män och kvinnor som präglar verksamheten i trossamfundet på olika sätt.

Det andra påståendet var formulerat ”Som kvinna i mitt trossamfund förväntas jag ta ansvar för vissa saker, men inte andra”. Påståendet beskriver inte skillnaderna mellan kvinnor och män på ett lika distinkt sätt som påståendet om uppdelning, men framhåller att trossamfundets verksamhet ändå kännetecknas av olika förväntningar på män och kvinnor. Även här går synsätten isär, men att exakt hälften av svarspersonerna håller med innebär en ökning i jämförelse med svaren på föregående påstående. Den andel som placerar sig i mitten av den femgradiga skalan är i stort sett lika stor för båda påståenden.

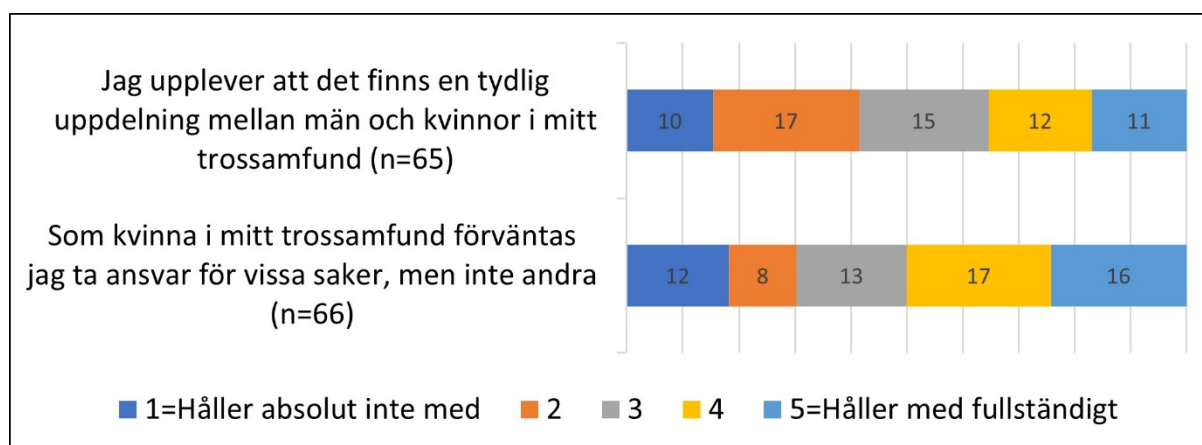


Diagram 4. Uppfattningar om ansvarsfördelning och uppdelning bland kvinnor och män i det egna trossamfundet, redovisat i antal.

Utifrån dessa resultat kan vi dra två slutsatser. Den första är att även om alla svars personer är kvinnliga ledare i trossamfund och har deltagit i samma ledarskapsutbildning finns det ingen samsyn bland deltagarna beträffande mäns och kvinnors utrymme i trossamfundets verksamhet. Bristen på samsyn kan delvis bero på att hänvisningarna till ”uppdelning” och ”ansvar för vissa saker, men inte andra” har tolkats på olika sätt, och att svaren utgår från olika föreställningar om hur ansvar och uppdelning borde se ut. En andra slutsats som delvis dras till följd av den första är att frågorna berör ett område som svarspersonerna har stort engagemang för och erfarenhet av. Den förhållandevis höga andelen svar som placerar sig i mitten av skalan är ett tecken på att kvinnornas erfarenheter inte låter sig sammanfattas genom svar på förenklade påståenden. Resultaten illustrerar därmed också indirekt enkätstudiers inneboende begränsningar.

Resultaten som redovisats i detta avsnitt synliggör att kvinnor i 2000-talets Sverige har flera olika ledarskapsroller i sina trossamfund, vilket bekräftar den förändring av

mäns och kvinnors roller i ”det religiösa systemet” som Berndt Gustafsson förutspådde till följd av samhällsförändringar i sin studie 1965. Samtidigt återfinns enligt ledarskapsprogrammets deltagare den mest ojämna ansvarsfördelningen mellan kvinnor och män i samfundet alltjämt på de ledarskapsdomäner som Berndt Gustafsson skulle benämna som hörande till ”den religiöst bestämda mansrollen”. Resultaten visar därmed att även om kvinnors ledarskap och inflytande över trossamfundet är mer mångfasetterat än tidigare vilar ansvaret för religiöst ledarskap och församlingsansvar ändå i högre utsträckning på män än på kvinnor. Enkäterna pekar också på att kvinnorna identifierar olika rollförväntningar på kvinnor och män i sina trossamfund. I följande avsnitt belyser vi detta ytterligare genom en analys av ett urval av intervjuerna.

Vägar mot ledarskap

Det finns inte alltid exakta uppgifter om hur gamla de kvinnor som intervjuades var, men merparten av intervjupersonerna bedöms vara födda på 1950- eller 60-talet. Detta sätter sin prägel på resultaten: den ”rollkonflikt” som Woodhead (2008) lyfter fram som påtaglig för kvinnor i dagens samhälle, konflikten mellan omsorgsroll och yrkesliv, framkom nämligen inte som ett påtagligt och återkommande tema i intervjuerna. I många intervjuer diskuterades familj och hemmaliv endast i förbifarten, och det framgick då att de yngre intervjupersonerna inte alltid hade egen familj, medan de äldre som hade barn inte längre bar ett vardagligt ansvar för dem. Det sätt på vilket kvinnorna beskrev sina livssituationer vittnade ofta om stor upptagenhet, men denna upptagenhet relaterade då ofta till det Gustafsson beskriver: att såväl ”sysselsättningslivet utanför hem och familj” och ”det religiösa systemets roller” (1965:71) krävde sitt. I dessa intervjuer beskrevs dock arbets- och samfundsliv inte som stående i konflikt till varandra, såsom Gustafsson föreställde sig att kvinnor i en framtida situation skulle uppleva relationen mellan olika åtaganden. Snarare bidrog såväl arbetsliv som fritidsengagemang till en livssituation som beskrevs som aktiv och engagerad.

I denna studie valde vi att fokusera vår analys av intervjumaterialet till ett urval intervjuer som kännetecknas av att diskussionen om roller i samhällets offentliga sfär i relation till ledarskap i trossamfundets sfär tas upp och utgör ett tydligt tema. Vi valde ut fem intervjuer där kvinnorna i hög grad diskuterade sina erfarenheter av ledarskap i samfundet i relation till ledarskapserfarenhet från andra sammanhang, i synnerhet arbetsliv. Dessa intervjuer kodades sedan utifrån de centrala teman som vi var intresserade av att belysa i kapitlet.⁶ Kodningen gav upphov till en identifikation av två mönster i intervjuerna i form av olika sätt att beskriva vägen mot ökat inflytande och ledarskap i trossamfundet. För varje typ av berättelse börjar vi med att ge en översiktlig beskrivning av kvinnorna bakom dem, varefter vi belyser det sätt på vilket

⁶ Intervjuerna analyserades utifrån följande koder: ”Väg in i ledarskap”, ”Erfarenheter från arbetsliv”, ”Erfarenheter från andra kontexter t ex föreningsliv”, ”Reflektioner om kvinnligt ledarskap”, ”Förväntningar på kvinnligt ledarskap” och ”Ledaridentitet”.

deras reflektioner över kvinnligt ledarskap i trossamfundet och deras eget ledarskap i synnerhet speglas gentemot erfarenheter från andra livssfärer.

Ledarskap i trossamfundet: otydlighet och inkongruens

Den första typen av berättelser är baserad på intervjuer med två kvinnor som vi kallar Karin och Birgitta. Båda är födda före år 1970 och var därmed 50 år eller äldre när intervjun genomfördes. Av intervjuerna framgår att båda har eller har haft ledarpositioner i sina yrkesliv, antingen i form av att deras arbetsuppgifter har inkluderat situationer där de förväntas leda arbetsprocesser eller i form av särskilda uppdrag där de explicit har förväntats föra andra personers talan.

I den här typen av berättelse begränsar sig reflektionerna om ledarskap och inflytande i trossamfundet till erfarenheter som förvärvats i vuxen ålder. När Birgitta förklarar sin väg in i samfundet berättar hon hur den sammanfallit med en tuff period i hennes liv: ”(...) Och då sökte jag mig just till [trossamfundet], (...) det här lite typ retreataktiga, stillheten och då var det väl en ingångsport, (...) jag (...) insåg att [det] liksom var, det var väl helande, läkande liksom (...)” I den mån som dessa kvinnor har vuxit upp i religiöst engagerade familjer eller varit religiöst engagerade som unga så lyfts det inte upp som en faktor med betydelse för ledarskapet i vuxen ålder. Birgitta ser i själva verket sin avsaknad av ”rätt mamma eller pappa som har varit i [trossamfundets] värld i hela sitt liv” som en försvårande faktor på hennes väg mot ledarskap.

Kvinnorna har också gemensamt att deras engagemang i respektive trossamfund har varit ideellt och skett parallellt med ett yrkesliv på ett annat område. De beskriver inget särskilt engagemang som centralt i deras strävan efter ökat inflytande och ledarskap, utan deras engagemang har riktat sig mot olika verksamheter under olika perioder. Om vi skulle beskriva vilken typ av områden kvinnornas engagemang riktat sig mot utifrån de kategorier som återfanns i enkäten rör det sig om social och pedagogisk verksamhet, men en av dem har också mångårig erfarenhet av styrelseuppdrag i sitt samfund.

Det första gemensamma temat i dessa två intervjuer är att erfarenheter av att vara ledare eller sträva efter ledarskap i trossamfundet beskrivs som förknippat med olika upplevelser av hinder, och en upplevelse av att engagemanget i trossamfundet har medfört utmaningar på ett oväntat sätt. I intervjun med Karin förekommer det flera gånger att hon hänvisar till erfarenheter av att andra nominerat henne eller bett henne stiga fram och ta ansvar i trossamfundet. Trots denna typ av uppmuntran beskriver hon sitt beslut att ansöka till ledarskapsprogrammet som ett sätt att bearbeta sina erfarenheter från det styrelsearbete hon varit engagerad i:

Att: herregud, i min ålder, att man ska behöva bli så trött på såna här (suck) jag ska inte bara säga gubbar för så enkelt är det inte men alltså den stämningen som är då (...). Mycket gubbar (...), det var jag också oförberedd på. För det var alltså 17 män och av dom var fem kvinnor och egentligen bara en som sa nåt och det var jag.

I anslutning till sin kommentar om att hon upplevde sig vara den enda kvinnan som sade något tillägger Karin: ”Då blev det ganska tyst också”. På en fråga om hur hon

tolkade denna tystnad svarade hon: ”*Här kommer hon och bråkar*’. Och [namn] (...) *han uttryckte sig så också faktiskt: 'ja och så satte Karin igång där vet ni', säger han.*” För Karin var erfarenheterna av att ta plats och säga sin åsikt i ett demokratiskt sammanhang förknippat med att uppfattas som obekvämt.

Medan Karin försökte sätta ord på en känsla av ett implicit motstånd och att hennes röst upplevts som högljudd, beskriver Birgitta erfarenheter av ett mer uttalat motstånd mot att hon skulle få inflytande i sitt religiösa sammanhang:

Och då var det en man som satt där och bestämde (...) och han tyckte inte att det var lämpligt (...), för han fick höra då vilken bakgrund jag hade och att jag hade varit i [samfundet] så länge, det hade ju inte han då. Så då upplevde han sig lite hotad förstod jag. Och jag hade precis gått den här (...) utbildningen också (...).

Kvinnorna delade därför erfarenheter av att deras vilja att ta plats och engagera sig i trossamfundet hade lett till ambivalenta reaktioner. När de diskuterade erfarenheter från sitt yrkesliv under intervjuerna, var det framför allt för att klargöra att de erfarenheter av ledarskap som de fått i professionella sammanhang inte rustat dem inför de situationer hon ställts inför i församlingskontexten. Karin säger: ”*jag har jobbat med ledarskap i mitt yrkesliv och jag kände att (...) den här kvinnliga delen (...) har jag aldrig behövt fundera på. (...) Jag har liksom inte tyckt att jag har haft så mycket med mitt kön att göra förrän i det här [styrelsearbetet] som blev utlösande på något sätt.*” När hon ska förklara vad det var som lockade henne till ledarskapsutbildningen hänvisar hon till namnet ”*Delaktig, stark och synlig*”, och kommenterar ordet ”*stark*” så här: ”*för jag är egentligen stark, jag har gjort jättetuffa grejer i mitt riktiga liv och varför i hela världen kan jag inte känna att jag är stark i dom här sammanhangen.*”

För dessa kvinnor har erfarenheterna av att sträva efter inflytande och ledarskap i trossamfundet lett till subjektiv känsla av att inte passa ihop med rollen de förväntas ha i egenskap av religiöst engagerade kvinnor. Birgitta reflekterar särskilt över de förväntningar på kvinnor hon menar att trossamfundet präglas av och säger: ”*man ska vara liksom på ett speciellt sätt och man ska tillhöra en speciell liksom klass, förstår du? Lite så.*” Hon hänvisar också till en episod där hon anmält sig för att ta ansvar för en verksamhet och vid det första tillfället blivit bemött av en yngre man: ”*han sa det vid första mötet vi hade: 'men du är så kraftfull.' Liksom, jag bara: jaha? Så det var tydligen inte bra då.*” Birgitta hänvisar även till andra episoder där hon fått reaktioner eller mött motstånd till följd av att hon i egenskap av medelålders kvinna inte agerat i enlighet med det förväntade. Hon beskriver de förväntningar på kvinnor hon identifierat på följande sätt: ”*man får inte vara för svag och mjukig och för ärlig och för sårbar (...) men man får inte heller vara stark och känna att: jag har nånting att ge här och jag vill vara delaktig här*”.

Kvinnornas syn på sitt eget ledarskap beskrevs med ambivalens och kännetecknades av förhandling. När Birgitta får frågan om hon ser sig själv som ledare under en diskussion om ledarskapsprogrammet säger hon: ”*Både ja och nej (...), rubriken [på ledarskapsprogrammet, "Delaktig, stark och synlig"] attraherade mig för jag är liksom rädd för att ta plats, och samtidigt märker jag att när jag tar plats så lyssnar människor*”. Hon fortsätter:

”då inser jag att jag har ju ledarskaps, ja jag vet inte talang låter så löjligt men nån gåva i mig, men jag har inte fått uppmuntran direkt att lyfta fram det, mer än då i [hänvisar till yrkesliv].”

När Karin får frågan om hon såg sig som ledare under ledarskapsprogrammet säger hon: *”Det är en bra fråga för då tänkte jag: varför ska jag gå den här kursen? Dom andra är säkert chefer och såna här fina saker så det var inte så självklart. Men då hade jag det här [hänvisar till uppdrag] och tackat ja till det och då tänkte jag: det är i alla fall nånting.”* När Karin ska beskriva vad ledarskapsutbildningen har gett henne, svarar hon ”styrka”, och tillägger sedan: *”Jag kan fortfarande tycka att det är lite jobbigt att inte alla tycker om när en kvinna är stark men det tycker jag att det har gett mig. Och sen lite vidgat att det här är inte personligt problem hos mig utan det är nånting som vi behöver hjälpas åt med”.* Sedan lägger hon till att ledarskapsutbildningen också inneburit en bekräftelse för henne som ledare: *”det som jag tycker har burit i min [yrkesroll], att det bär också i [trossamfundet]. Det tycker jag att jag fick bekräftat.”*

I intervjuerna med Karin och Birgitta framstår samspelet mellan ”det religiösa systemets roller” och samhället i övrigt, för att använda Berndt Gustafssons begrepp, som spänningsfyllt. Av båda berättelserna framgår att trossamfundets sociala och pedagogiska verksamhet samt styrelsearbete har utgjort sammanhang där de som lekmän fått utrymme att utöva inflytande och ledarskap. Samtidigt präglas deras berättelser av upplevelsen att de i sin roll som kvinnliga ledare inte har agerat i enlighet med uttalade rollförväntningar på kvinnor som funnits i samfundskontexten, och att ledarskapserfarenhet från andra sammanhang inte har varit till hjälp för att kunna hantera de utmaningar och svårigheter som då har uppstått. I dessa intervjuer används hänvisningarna till yrkesliv för att belysa en upplevd kontrast mellan ledarskap i trossamfund respektive yrkesliv, och erfarenheterna från ledaruppdrag i yrkeslivet används som exempel på situationer där kvinnlig styrka och ledarskap inte har inneburit motstånd. I denna typ av berättelse om kvinnligt ledarskap i trossamfund framstår navigationsutrymmet för kvinnliga ledare som betydligt snävare än för manliga ledare, och trossamfundet framstår som annorlunda än samhället i övrigt i detta avseende.

Ledarskap i trossamfundet som en integrerad del av ledarskap

Den andra typen av berättelser kommer från tre kvinnor som är födda i slutet på 1970-talet eller senare, som därmed var i 30-40 årsåldern när intervjuerna genomfördes. Dessa kvinnor, som vi har valt att kalla Sara, Linda och Klara, har eller har haft professionella uppdrag i sina samfund. Uppdragen inkluderar inte ansvar för religiösa uppgifter, men medför att kvinnor ändå utövar ledarskap på olika sätt i en trossamfundskontext. Deras sätt att prata om sina arbetsliv reflekterar att de uppnått en etablerad position på sina arbetsplatser, samtidigt som det finns ett framåtblickande perspektiv och en upplevelse av att fortfarande vara ”på väg”.

Dessa kvinnor inleder sina berättelser om sin väg mot ledarskap och ökat inflytande med att hänvisa till erfarenheter från sina ungdomsår i samfundet. Klara, Linda och

Sara har varit engagerade i sina samfund sedan barnsben, antingen till följd av deltagande i församlingens barn- och ungdomsverksamhet eller till följd av att de deltagit i samsamfundsvksamhet tillsammans med sina föräldrar. Beskrivningarna har positiva undertoner. Klara hänvisar till hur hennes bakgrund har förberett henne för sina nuvarande arbetsuppgifter: *”jag fick vara i så goa sammanhang och så trygga sammanhang, (...) så jag kunde ta dom här stegen och glänta på lite dörrar och inte behöva bli rädd”*. Linda hänvisar till sin uppväxt som en bidragande orsak till sin självklara ledaridentitet: *”jag har alltid sett mig som ledare i princip och det tror jag har haft att göra med att jag har varit i sammanhang där jag har fått uppdrag med den stämpeln. (...) [S]unda miljöer där man verkligen har fått ha ledaruppdrag”*.

Ett tema i berättelserna om ökat ansvar och ledarskapsuppgifter är att ledarskap ofta har utövats tillsammans med andra jämnåriga, men på vuxnas initiativ. Sara och Linda lyfter fram vuxenvärldens betydelse som uppmuntrare till ökat ledarskap. Linda säger: *”mitt första ledaruppdrag (...) då var jag kanske tolv. Och då var jag ledare för 8-9 åringar, och då var jag hjälpledare tillsammans med en vuxen så klart men då var jag ledare. När sa att jag var ledare så då var jag ledare”*. Sara lyfter fram de vuxna lekmännens betydelse: *”det var egentligen dom som fick mig att vara så pass engagerad och trodde på mig och gav mig så stora uppdrag när jag var så ung (...) och vårans [religiösa ledare] är ju så himla cool, han har ju världens förtroende för mig”*. Det framgår därför att de ser vuxnas uppmuntran och bekräftelse som en viktig bidragande orsak till deras nuvarande ledarskap.

I den mån som Sara, Linda och Klara diskuterar arbetsliv under intervjuerna så är det på andra teman och i andra syften än i föregående typ av berättelser. Det har redan framgått att dessa kvinnor har erfarenheter av att ha professionella uppdrag i sina samfund: ett tydligt tema i dessa intervjuer är behovet av att dra en gräns mellan professionella uppdrag och roller å ena sidan, och det personliga engagemanget i samfundet å den andra. Sara och Klara beskriver hur de till följd av sina professionella uppdrag i samfundet har valt att ha en låg profil som lekmän. Klara berättar hur hon enbart deltar i gudstjänst: *”i övrigt väljer [jag] att vara ganska anonym. Och det handlar om att mitt engagemang är så mycket i det sammanhanget ändå”*. Sara beskriver att hon ser det som viktigt att kunna växla mellan olika uppdrag som ibland medför att ha en framträdande och ibland en tillbakadragen position: *”för mig är det aldrig nån prestigesak. (...) Det är lika viktigt att jag uppfyller den här funktionen här som att jag (...) till exempel plockar och diskar och städar efter nåt möte där jag inte ens har varit engagerad”*. Linda konstaterar: *”[Det har] alltid varit tydligt för mig: att vara en ledare är en roll kopplad till ett uppdrag. (...) I [grupp] där är jag ledare men i [grupp] är jag deltagare så att det är separerat så”*. Dessa gränsdragningsprocesser innebär att kvinnorna reflekterar kring sina roller i olika situationer. Rollmedvetenheten medför reflektioner kring på vilka premisser olika typer av deltagande sker samt avgränsningar som innebär att allt engagemang i trossamfundet inte medför ledarskap och inflytande.

När dessa tre kvinnor hänvisar till arbetserfarenheter som de fått i andra sammanhang än i samfundskontexten, framstår dessa erfarenheter inte som kontraster till ledarerfarenheterna i samfundet. Snarare framstår ledarskap som en del av kvinnornas identitet, vilket sedan aktualiseras i olika kontexter. Detta framgår som tydligast i den direkta frågan om huruvida kvinnorna ser sig själva som ledare, vilket alla tre svarar ja på. Sara säger:

Alltså ledare det får man definiera. Jag är ledare inom många olika sammanhang. Jag jobbar ju i ett [sammanhang utanför samfundet där] jag måste vara ledare. Jag måste leda varenda minut (...). När jag är i [församlingen] vill jag kunna kliva mellan olika roller men ibland när det behövs är jag en ledare. Jag kan anpassa mitt ledarskap efter grupp, efter syfte, efter behov. Ja, jag ser mig absolut som en ledare.

På en fråga om hur hennes ledarskap utvecklats över tid svarar Klara att hon över tid blivit bättre på att bedöma situationer:

Är det jag som ska peka med hela handen nu, eller är det faktiskt jag som ska backa för det finns andra i det här rummet som vet det här bättre? Alltså det här: när ska jag tona ned mig själv och när ska jag kliva fram. (...) [A]tt förstå, läsa av och veta när jag ska använda mig av vad i verktygslådan. Vad är det jag ska välja nu?

Dessa kvinnor diskuterar därför sitt ledarskap som en integrerad del av vilka de är, men också som färdigheter och strategier som kan användas i olika utsträckning beroende på situation och sammanhang. Linda såg sitt eget ledarskap som en del av sin egen personlighet ("*Vi har liksom olika grundpaket*"), men reflekterade sedan över sammanhangets betydelse för hur självklar ledaridentiteten är:

I den kontext vi finns får vi utveckla det. Hade jag inte befunnit mig i [trossamfund] där jag verkligen fick bli sedd i det här, fick prova på, jag fick ta ansvar, jag fick näring i det så tror jag absolut att jag inte hade haft den här liksom självklarheten i det som jag har idag. (...) Har man varit i sammanhang där kvinnor inte får leda eller där kvinnor inte får ta den platsen (...) då har vi ju ingen chans (...).

Hon reflekterar över sina erfarenheter från ledarskapsprogrammet från samma perspektiv:

När jag gick det här ledarskapsprogrammet med alla dessa fantastiska kvinnor från olika sammanhang, så en av frågorna första träffen: 'Ser du dig själv som ledare?' Och folk blev så här: "Eh..." [Paus] "Men... du är ju församlingsordförande!" [skratt] "Jo, men..." (...) [A]lltså, så otroligt häftiga kvinnor som är super, alltså så jäkla kompetenta och starka men som inte ser sig själva som ledare. Och för mig, jag har alltid sett mig som ledare i princip och det tror jag har haft att göra med att jag har varit i sammanhang där jag har fått uppdrag med den stämpeln.

Även i denna typ av berättelser förekommer hänvisningar till dilemman och komplikationer som uppstår i samband med ledarskap, men utan hänvisningar till personliga upplevelser av hinder och motstånd. Alla tre kvinnor anser att kvinnor borde få större inflytande i det egna trossamfundet med hänvisning till att det finns områden där de menar att maktfördelningen mellan män och kvinnor för närvarande är ojämlig. Dessa områden kopplas dock inte ihop med egna erfarenheter och hur Linda, Sara och Klara beskriver sin egen väg mot ökat ledarskap och inflytande.

Dessa tre intervjuer, alla med kvinnor som har professionella uppdrag inom sina samfund, belyser att ”det religiösa systemets roller” på 2000-talet inte bara medför möjligheter till mer mångfasetterat ledarskap för kvinnliga lekmän. I jämförelse med för 50 år sedan präglas det religiösa systemets roller även av att professionella ledarskapsuppgifter inom olika trossamfund har diversifierats, vilket också breddat möjligheterna till kvinnligt ledarskap. I dessa tre intervjuer framstår inte ”det religiösa systemet” och samhället i övrigt som bärare av kontrasterande förståelser av kvinnors ledarskap. Kvinnorna integrerar sitt engagemang som religiösa lekmän med professionella erfarenheter i sina berättelser, också när erfarenheterna kommer från livet utanför samfundet. Medvetenheten om dilemman, hinder och problem för kvinnliga ledare påverkar inte heller grundtonen i den här typen av berättelse, som istället präglas av upplevelser av att ha blivit tagen i anspråk, få ta plats och vara viktig för trossamfundet. För dessa kvinnor framstår det, kanske just därför, som självklart att betrakta sig som ledare, utan att för den skull ta en ledarroll i alla sammanhang och situationer.

Diskussion

I detta kapitel har vi diskuterat resultaten från en studie om erfarenheter av ledarskap bland kvinnor som deltagit i SST:s ledarskapsutbildning ”Delaktig, stark och synlig”. Den enkät som genomfördes bland deltagarna visar att majoriteten av kvinnorna i ledarskapsprogrammet hade erfarenheter av styrelsearbete i sina samfund, och erfarenheterna av ansvars- och ledaruppdrag i samfundens sociala och pedagogiska verksamhet var också utbredda. I gengäld var det inte lika vanligt bland ledarskapsprogrammets kvinnor att ha erfarenhet av religiösa ledarroller. Beskrivningen av kvinnornas ledarskaps erfarenheter speglade också i hög utsträckning hur de beskrev fördelningen av ledarskap mellan kvinnor och män i sina samfund, där föreståndarskap och religiöst ledarskap fortfarande framstår som manligt dominerade områden.

Enkätresultaten bekräftar att kvinnors roller inom ”det religiösa systemet” i 2000-talets Sverige är mer mångfasetterade än i det religiösa system som Berndt Gustafsson beskrev år 1965. Att kvinnornas ansvars- och ledaruppdrag inom trossamfundet primärt handlar om styrelsearbete samt social och pedagogisk verksamhet belyser även en större förändring av den svenska samfundssfären under de senaste 50 åren. Nyttillkomna trossamfund i Sverige organiseras ofta utifrån en demokratisk föreningsstruktur med stadgar, mötesformer och roller, vilket tydliggör samfundens position som delar av ett civilsamhälle (SOU 2018). Att många trossamfund utformat en styrningsstruktur som till stora delar bygger på den svenska föreningsmodellen medför att ”det religiösa systemet” närmar sig hur makt fördelas i civilsamhället i stort. Detta ger kvinnor större utrymme att utöva ledarskap på demokratisk grund inom sina trossamfund.

Då dessa enkät- och intervjuresultat betraktas i ljuset av Berndt Gustafssons resonemang år 1965 framgår det därmed att samhällsförändringar har medfört förändringar i ansvarsfördelningen mellan män och kvinnor i samfundet och öppnat för

nya möjligheter för kvinnor att utöva andra än traditionella roller i ”det religiösa systemet”. Samtidigt avspeglar såväl enkät- som intervju svar att kvinnors inflytande i trossamfund inte upplevs som lika stort som för mäns. Många kvinnor upplever också att det förekommer olika förväntningar på kvinnor och män i deras trossamfund.

Vi har också presenterat två olika berättelser om kvinnligt ledarskap som baseras på fem intervjuer. I den första berättelsen beskrivs samfundskontexten som utmanande för kvinnliga ledare och präglade av otydliga rollförväntningar, och yrkeslivserfarenheter lyfts in som kontrasterande exempel. I den andra beskrivs ledarskaps erfarenheter som förvärvade i och sanktionerade av trossamfundet, och kvinnligt ledarskap i trossamfundet beskrivs inte som skilt från andra områden. Det sätt på vilket kvinnorna beskriver sig själva som ledare samspelar med dessa erfarenheter. Vi noterar att den första berättelsen kommer från äldre kvinnor, medan den andra berättelsen kommer från yngre kvinnor. På basen av dessa fem intervjuer går det inte att fastställa att det är kvinnornas ålder som har en avgörande betydelse för hur de upplever och förstår villkoren för kvinnligt ledarskap inom sina trossamfund. Däremot kan vi konstatera att det finns ett tydligt samband mellan samfundets uppmuntran till och sanktionering av ledarskap och synen på det egna ledarskapet. De kvinnor som betraktar sitt eget ledarskap som en självklarhet lyfter också själva fram samfundets betydelse som en bidragande faktor till detta.

Vi noterar också en annan skillnad mellan de olika berättelserna om kvinnligt ledarskap. Medan den första berättelsen kommer från kvinnor med ideella engagemang, kommer den andra berättelsen från kvinnor som utöver sitt personliga engagemang också har en professionell ledarroll i sitt trossamfund. För de ideella ledarna har engagemanget gett upphov till upplevelser av att inte agera i enlighet med de uttalade förväntningar på kvinnor som finns inom trossamfundet, och det är först när kvinnorna överträder dessa uttalade regler som de könade strukturerna blir synliga. Intervjuerna belyser hur dessa förväntningar kan vara svåra att hantera på ett personligt plan, eftersom vägen mot ledarskap i teorin är öppen men upplevs som villkorad i praktiken. Att erfarenheterna görs i informella och frivilliga sammanhang och på frivillig basis kan göra det svårare för kvinnor att komma med önskemål om tydlighet eller ifrågasätta uttalade förväntningar. När så sker belyser intervjuerna hur kvinnorna använder sina ledarskaps erfarenheter från professionella sammanhang som en kontrast.

För Berndt Gustafsson år 1965 var det självklart att diskutera mäns och kvinnors roller i ”det religiösa systemet” utifrån de förändringar som han såg i samhället i stort, och han förutspådde särskilt ”att det moderna förvärvslivet kräver roller, som står i öppen eller dold konflikt med det religionen förväntar” (1965:67). När religiöst engagerade kvinnor som gått ledarskapsutbildningen ”Delaktig, stark och synlig” beskriver sina erfarenheter av ledarskap i trossamfund femtio år senare är det dock inte svårigheterna att kombinera religiöst engagemang med yrkesliv som utgör det största

dilemmat. Snarare framstår professionella ledarroller både inom och utanför trossamfundet, som förknippade med tydlighet, medan ideellt ledarskap i trossamfundet i högre grad är förenat med implicita normer och olikartade förväntningar på kvinnor. Våra resultat visar alltså att kvinnor inte bara behöver hantera olika förväntningar mellan roller i privatlivet och samhället, som Woodhead (2008) beskriver i sin analys, men också olika och delvis oklara förväntningar i trossamfundskontexten. Vår studie visar därmed att även sådana motstridiga förväntningar har betydelse för kvinnors möjligheter att ta del av det ”religiösa systemets roller” idag.

Referenser

- Adams, J. (2007). “Stained Glass Makes the Ceiling Visible. Organizational Opposition to Women in Congregational Leadership.” *Gender & Society*, 21 (1), 80–105.
- Axner, M. (2015). *Representationer, stereotyper och nyhetsvärdering. Rapport från medieanalys om representationer av muslimer i svenska nyheter*. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen (DO). Accessed 30 June 2017. <http://www.do.se/om-diskriminering/publikationer/representationer-stereotyper-och-nyhetsvardering/>.
- Bergh, J. & Carlsson, A. (2015). *Ester. För ett hållbart ledarskap*. Bromma: Pingst Ung.
- Bromander, J. & Jonsson, P. (2018). *Medlemmar i rörelse: en studie av förändringar i Svenska kyrkans medlemskår*. Uppsala: Svenska kyrkan.
- Day, A. (2017). *The Religious Lives of Older Laywomen – The Last Active Anglican Generation*. Oxford: Oxford University Press.
- Gustafsson, B. (1965). *Religionssociologi*. Scandinavian University Books. Stockholm: Svenska bokförlaget Bonniers.
- Halvardson, S. (2016). *Utredning. Pastorerna och diakonerna i Ekumeniakyrkan, hur många behövs?* Opublicerad rapport.
- Karlsson Minganti, P. (2012). “Challenging from Within. Youth Associations and Female Leadership in Swedish Mosques.” I Bano, M. & Kalmbach, H. (eds.) *Women, Leadership and Mosques – Changes in Contemporary Islamic Authority*. Leiden: Brill.
- Kyrkostyrelsen (2016). *Jämställdheten i Svenska Kyrkan*. Kyrkostyrelsens skrivelse 2016:4.
- Myndigheten för stöd till trossamfund (2021). *Delaktighet, inflytande och ledarskap bland kvinnor i trossamfund*. Författare Klingenberg, M., Lövheim, M. & Stockman, M. Stockholm: Myndigheten för stöd till trossamfund.
- SOU 2018: 18. *Statens stöd till trossamfund i ett mångreligiöst samhälle. Betänkande av utredningen av statens stöd till trossamfund*. Statens offentliga utredningar.
- SOU 2005: 66. *Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål. Slutbetänkande av Jämställdhetspolitiska utredningen*. Statens offentliga utredningar.
- Willander, E. & Stockman, M. (2020). *Ett mångreligiöst Sverige i förändring*. Stockholm: Myndigheten för stöd till trossamfund.

Woodhead, L. (2008). "Gendering Secularization Theory." *Social Compass*, 55(2): 187–193.