



LUND UNIVERSITY

Ledaren i det svenska civila samhället - En enkätstudie

Scaramuzzino, Roberto

2020

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Scaramuzzino, R. (2020). *Ledaren i det svenska civila samhället - En enkätstudie*. (Research Reports in Social Work; Vol. 2020, Nr 4). Socialhögskolan, Lunds universitet.

Total number of authors:
1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



Ledaren i det svenska civila samhället

En enkätstudie

ROBERTO SCARAMUZZINO



Ledaren i det svenska civila samhället – en enkätstudie

Roberto Scaramuzzino

Omslagsillustration: Roberto Scaramuzzino

ISBN: 978-91-7895-155-0

© Författaren och Socialhögskolan, 2020

Redaktör: Lars Harrysson

Adress: Lunds Universitet, Socialhögskolan, Box 23, 221 00 Lund

Innehåll

INTRODUKTION	5
TIDIGARE FORSKNING	6
METOD OCH DATA.....	7
POSITIONER	12
LEDARPOSITIONER OCH FÖRTROENDEPOSITIONER	13
ANSTÄLLNING	14
UPPDRAG INOM CIVILSAMHÄLLET OCH I ANDRA SEKTORER	17
RESURSER	21
SYSSELSÄTTNING	21
UTBILDNING	22
NÄTVERK	24
INFLYTANDE	29
MOTIV, DRIVKRAFTER OCH HINDER	33
BAKGRUNDSINFORMATION OM LEDARNA OCH DERAS ORGANISATIONER	39
ENGAGEMANG	40
VERKSAMHETSNIVÅER OCH VERKSAMHETSOMRÅDEN	42
DEN ORGANISATORISKA KONTEXTEN	44
BAKGRUNDVARIABLER	45
SUMMERING OCH AVSLUTANDE FRÅGOR	47
REFERENSER	49
BILAGA: ENKÄTFORMULÄRET	53

Introduktion

Den föreliggande rapporten handlar om civilsamhällets ledare och bygger på en enkätundersökning som genomfördes under hösten 2017 med 140 ledare för nationella och regionala organisationer i det civila samhället i Sverige (N. 140). Syftet med rapporten är att ge en bred bild av dessa ledares positioner, de resurser de förfogar över, deras aktiviteter och inflytande, deras erfarenheter kring ledarskap och motiv till engagemang.

Det civila samhället kan förstås som en arena eller en samhällssfär som är skild från staten, marknaden och familjen där människor, grupper och organisationer agerar tillsammans för gemensamma intressen. Vad den gemensamma aktiviteten eller verksamheten handlar om kan i stor utsträckning variera. Det kan till exempel handla om att försöka påverka politiken och den allmänna opinionen men också om att organisera olika välgörande, utbildande eller rekreativa aktiviteter för medlemmar eller människor mer i allmänhet (Johansson & Meeuwisse 2017; Linde & Scaramuzzino 2017).

Det civila samhället inbegriper alltid någon form av kollektivt handlande och ofta i organiserad form. Organisationer av olika slag präglar civilsamhället där den vanligaste typen i en svensk kontext är den ideella föreningen. Oavsett vilken associationsform, är ledare och ledarskap centrala funktioner i organisationer. Som företrädare och representant för organisationen måste ledaren ha inflytande i organisationen, det vill säga makten att få igenom sin vilja, trots potentiellt motstånd (se Weber 1978). Makt är emellertid inte tillräckligt, ledaren måste också ha auktoritet, förstått som "legitim makt" som definieras i förhållande till organisationens övergripande mål och syfte. Eftersom organisationer i det civila samhället är baserade och styrda av religiösa, politiska eller kulturella värderingar är ledarskapets auktoritet inte bara en fråga om att uppnå organisationens mål och prestera enligt inre och yttre förväntningar, utan också en fråga om värderingsmässig samstämmighet och personligt engagemang (Anheier 2005).

Ledare i civilsamhället har på så vis en känslig roll och måste ofta balansera krav inifrån organisationen och rörelsen, inklusive deras medlemmar och gräsrotter, på autenticitet, engagemang och representativitet vad gäller organisationens värdegrund, ideologi och målsättning. Detta blir särskilt viktigt i organisationer som bygger på någon form av egenorganisering och intresserepresentation som till exempel inom kvinnorörelsen eller funktionsrörelsen. Samtidigt är många organisationer i stort behov av att samarbeta med andra aktörer och av allmänhetens förtroende för dem för att uppnå sina mål. Därför är det viktigt att ledare framstår som legitima även utanför organisationen och rörelsen och lever upp till de krav och förväntningar som kommer från andra aktörer. Detta är särskilt viktigt för organisationer som är i behov av stöd utifrån i form av volontärer till aktiviteter, finansiering från staten, sponsring från företag eller privata donationer. Det gäller ofta också

organisationer som vill försöka påverka politiken genom de traditionella kanalerna för intresserepresentation, till exempel genom att sitta i olika råd och kommittéer eller genom lobbying.

Samtidigt som ledare är organisationens ansikte utåt är de också enskilda individer med sina egna bakgrunder, resurser, ambitioner och ideal. De är ”organisatoriska kentaureer” för att använda organisationssociologens Göran Ahrnes metafor (Ahrne 1999): ”Även under lyckliga omständigheter kommer det alltid att finnas en spänning mellan mänskliga egenskaper och känslor och vad en organisation kräver. Här finns också en spänning mellan olika former av organisatorisk tillhörighet som kan spela in och skapa osäkerhet (’att sitta på två stolar’).” Spänningen mellan individ och organisation kan dock se olika ut i skilda organisatoriska kontexter. I organisationer som bygger på lönearbete är det rimligt att anta att spänningen är större än i ideella organisationer där arbetet ofta bygger på en volontär insats och där man oftast delar organisationens målsättningar och värdegrund (Ahrne 1999). Samtidigt är det också vanligt att ledare i det civila samhället innehar förtroendepositioner i flera organisationer samtidigt, inklusive myndigheter och företag. Dessutom förekommer också rörelser mellan organisationer under en mångårig karriär som kan sträcka sig över sektorsgränser. Att studera och undersöka ledare i civilsamhället på individnivå är på så vis viktigt för att förstå det civila samhällets interna processer och dynamiker men också gränser och överlappningar mot andra samhällsfärer: staten, marknaden och familjen.

Tidigare forskning

Enkätstudier om det svenska civila samhället har främst fokuserat på organisationer och på att kartlägga resurser, verksamhetsinriktning, strategier för politisk påverkan, utvärderingspraktiker med mera (se t.ex. Lundström & Wijkström 1996; Wijkström & Einarsson 2008; Scaramuzzino & Wennerhag 2015; Arvidson m.fl. 2018). När fokus har riktats på individer istället för organisationer, har det främst handlat om befolkningen i stort och dess engagemang i civilsamhället (se t.ex. Svedberg et al. 2010) eller frågor om tillit och socialt kapital (Trägårdh 2013). Det finns också en del studier om demonstranter och demonstrationsdeltagare som tittat på bland annat social bakgrund, aktiviteter samt motiv till engagemang (Wahlström et al. 2018; Wennerhag 2017). Enkätstudier riktade till ledare i civilsamhället har förekommit i samband med maktutredningar. Svensk elitforskning har nämligen inkluderat det civila samhället som en separat sfär som kan jämföras med de politiska, ekonomiska och kulturella sfärerna. Det som i dessa studier kallas för ”organisationseleiten” är ledare på nationell nivå för organisationer i det civila samhället som har ett stort antal medlemmar (se t.ex. Göransson 2007; SOU 1990:44).

Internationellt sett, har dock elitstudier i hög utsträckning förbiset det civila samhället. Det kan relateras till den makt eller snarare avsaknad av den, som ofta tillskrivits det civila samhället och dess aktörer. Politiska eliter definieras nämligen ofta med avseende på resurser, makt och inflytande, till exempel som individer och sammanhängande grupper med oproportionerlig makt som på ett kontinuerligt sätt kan påverka politiska beslut (Best & Highley 2018, s. 3). Dessa är ofta identifierade som i besittning av toppositioner i stora eller centrala organisationer, institutioner och sociala rörelser (Best & Highley 2018). Trots denna referens till sociala rörelser, har elitstudier ofta försummat civilsamhället som en social sfär där eliter kan uppstå eller reproduceras. Detta beror på att civila samhällsaktörer tolkas som inte tillräckligt mäktiga eller inflytelserika och alltför beroende av sina medlemmars stöd (Hartmann 2015). Elitstudier har ibland dock inkluderat ledare för vissa organisationer som ingår i det civila samhället och har en särskilt stark ställning i samhället, till exempel fackföreningar och religiösa organisationer (Best & Highley 2018).

Den föreliggande studien fokuserar på ledare för ett urval av organisationer. Även om dessa ledare kan, på många sätt, förstås som en elit inom det civila samhället är det en öppen fråga om de kan ses som en samhällselit. Begreppet "elit" belyser nämligen en social stratifiering inom ett visst område eller sfär, till exempel i det civila samhället. Att analysera civilsamhällets ledare ur ett elitperspektiv innebär också att se dessa ledare utöver deras funktion i de organisationer där de har en nyckelposition, vilket ofta är fallet i civilsamhällesstudier. I denna rapport lyfts det civila samhällets ledare fram som en särskild samhällsgrupp som skiljer sig från medlemmarna eller gräsrotterna, som inte bara kan förstås utifrån den organisation de leder, utan också utifrån andra dimensioner. Dessa dimensioner utgör olika kapitel i den förstående rapporten: 1) positioner i organisationslandskapet, 2) individuella resurser, 3) påverkansarbete och inflytande, 4) motiv till engagemang och upplevda hinder samt 5) bakgrund och personliga egenskaper.

Dessa dimensioner kommer att introduceras efterhand i rapporten och relateras till relevant litteratur. Innan vi börjar titta på enkätstudiens resultat presenteras en redogörelse för hur studien har genomförts och vilka metodologiska överväganden som har gjorts.

Metod och data

Rapporten är en del av forskningsprojektet "En förbisedd elit? Elitiseringsprocesser i det svenska civilsamhället" som finansieras av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF). Enkätstudien har också fungerat som en pilotstudie för ramprogrammet "Civil Society Elites? Comparing elite composition, reproduction, integration and contestation in European civil societies" som finansieras av Riksbankens Jubileumsfond (RJ).

Enkätundersökningen vars resultat rapporten presenterar, genomfördes 2017 och riktade sig till ledare för organisationer inom det civila samhället som var verksamma på nationell nivå och på regional nivå i Skåne. Metoden utgår ifrån den så kallade "positionsmetoden" i elitforskning, vilken bygger på antagandet att resurser och inflytande i stor utsträckning är kopplade till ledarskap i organisationer av nationell relevans (Hoffman-Lange 2007). Studien har godkänts av den Regionala etikprövningsnämnden i Lund (dr.nr. 0943/16).

Urval

Proceduren för urvalet har följt två steg. För det första har relevanta civilsamhällesorganisationer identifierats genom att studera listor över organisationer som deltog i nationella konferenser om välfärd, migration och integration. Valet av dessa politikområden handlar dels om ett försök att avgränsa studien vad gäller vilken typ av organisationer, dels om att dessa områden står inför många utmaningar idag. Etablerade finansieringsformer samt organisering och produktion av offentliga tjänster har ställts under hårt tryck under 10-talet och ökad samverkan mellan offentliga aktörer och det civila samhället har efterfrågats för att klara den utmaning som välfärd och integration av nyanlända utgör (Jönsson & Scaramuzzino 2016). Denna ambition har bland annat lett till framväxten av nya samarbetsformer mellan stat och civilsamhälle, partnerskapsbaserade projekt och arenor för samverkan och dialog (se Scaramuzzino 2014). Politikområdet är därför intressant för att studera vilka utmaningar svenska civilsamhällesledare står inför och eventuella förändringar i rollen i jämförelse med tidigare erfarenheter (se Meeuwisse & Scaramuzzino, kommande).

Konferenserna har valts ut så att de inkluderade både sådana som organiserats av den borgliga alliansregeringen som styrde landet till 2014 och sådana som organiserats av den röd-gröna regeringen som tillträdde därefter. Detta för att kunna inkludera även eventuella organisationer som av ideologiska skäl inte ville samarbeta med det ena eller andra politiska blocket. På regional nivå i Skåne granskades listor över deltagare på regionala konferenser men även listor över medlemmar i regionala paraplyorganisationer för det civila samhällets organisationer. Lokala organisationer inkluderades inte i studien.

Urvalet av organisationer kom att omfatta många intresseorganisationer för gruppers rättigheter så som kvinnor, pensionärer, etniska minoriteter, hyresgäster och HBTQ-personer. Det inkluderade också humanitära och religiösa organisationer, solidaritetsorganisationer, kulturorganisationer, idrottsorganisationer och organisationer inom folkbildningen. 136 organisationer identifierades varav 100 på nationell nivå och 36 på regional nivå.

Det andra steget bestod i att gå från organisationsurvalet till ett individurval genom att identifiera de mest centrala ledarna i organisationerna och inhämta e-postadresser för att

skicka frågeformuläret till dem. Två typer av ledare inkluderades i urvalet: de som är ansvariga för organisationen, ofta ordförande i styrelsen och vald genom en demokratisk process, samt de som är administrativt ansvariga för verksamheten, till exempel med titeln generalsekreterare och ofta rekryterad. Av de organisationer som ingick i studien, hade några endast en vald ledare, det vill säga ordförande, men de flesta hade också en rekryterad ledare med mer av en administrativ ledningsfunktion, ofta med titeln generalsekreterare, verkställande direktör (VD), rektor eller liknande. De två är ganska olika typer av ledarroller. Ordföranden väljs för att företräda organisationen och är styrelsens ordförande. Behovet av en ytterligare ledare som är ansvarig för verksamheten, förvaltningen och personalen kan ses som en följd av ökad professionalisering av organisationer i det civila samhället och en utveckling av verksamheten i mer komplexa strukturer med flera arbetsplatser och projektaktiviteter. Även suppleanterna (vice ordförande och vice generalsekreterare) inkluderades i studien.

17 organisationer på nationell nivå uteslöts eftersom information om deras ledare inte kunde hittas på internet eller genom att komma i kontakt med organisationen och be om kontaktuppgifter. Totalt identifierades 211 ledare med en giltig e-postadress på nationell nivå och 69 på regional nivå.

Organisationspositionen var bara ett villkor för att ledarna skulle ingå i urvalet och följaktligen skulle kunna nås av frågeformuläret via e-post. Många ledare höll flera positioner i ett flertal organisationer på olika nivåer samtidigt. Meddelandet som innehöll länken till frågeformuläret angav inte vilken organisation eller vilken position som hade beaktats i urvalsprocessen. E-postadressen som frågeformuläret skickades till kunde däremot delvis avslöja vilken organisation och position det handlade om. Meddelandet uppgav att respondenterna hade ingått eftersom de innehade en ledande ställning i det civila samhället. Det uppgav också att frågorna gällde deras bakgrund, deras uppdrag, deras engagemang i det civila samhället och deras åsikter om ledarskap. De förväntades därför inte svara som ledare i en viss organisation utan snarare som enskilda individer.

Studien genomfördes under två månader hösten 2017. Av etiska skäl meddelades alla ledare två veckor i förväg om den kommande undersökningen för att ge dem möjlighet att välja att inte delta i studien och därför inte få några ytterligare meddelanden. Ingen av ledarna valde detta alternativ och det första meddelandet med länken till frågeformuläret skickades ut till alla, följt av tre påminnelser. En respondent valde att bli borttagen från listan av respondenter efter att ha gått igenom formuläret. Totalt 10 "studsar" registrerades av systemet men inte för alla meddelanden eller påminnelser. I och med att ingen e-postadress uppgav en "studs" på alla meddelande borde det tolkas som att alla i urvalet fick länken till frågeformuläret och därför gavs möjlighet att delta. Den allmänna svarsfrekvensen var 50 procent, vilket framgår av tabell 1.

Tabell 1. Urval och svarsfrekvens

	Nationell nivå	Regional nivå	Total
Antal identifierade organisationer	100	36	136
Antal organisationer i urvalet	83	36	119
Antal individer i urvalet	211	69	280
Antal svar	106	34	140
Svarsfrekvens (%)	50,2	49,3	50,0

Konferenserna som valts ut kännetecknades av ett brett deltagande och urvalet bedöms vara representativt för ledare för etablerade nationella civilsamhällesorganisationer och för ledare för etablerade regionala civilsamhällesorganisationer inom såväl det sociala området som integrationsområdet. Resultaten som presenteras bygger på två urval, det vill säga ledare för nationella organisationer och ledare för regionala organisationer. Huruvida denna distinktion är relevant i svaren kommer att redogöras för löpande i texten. I och med att många ledare har positioner i flera organisationer på olika nivåer är en poäng att presentera resultaten även i sin helhet. Gällande resultatens generaliserbarhet är det viktigt att poängtera att de inte ska ses som representativa för alla ledare i civilsamhället. Studien har däremot sitt värde i att den kan ses som en totalstudie av ledare för nationella och regionala organisationer som är engagerade och väletablerade inom områdena integrations- och välfärdspolitik. De regionala organisationerna täcker däremot bara Skåne, en region som kännetecknas av relativt sett hög organiseringsgrad inom det civila samhället och nära samarbete med både lokala, regionala och nationella myndigheter (jmf. Jönsson & Scaramuzzino 2018).

Analys

Analysen som presenteras har ofta en deskriptiv ansats, men resultaten kommer att tolkas dels i relation till tidigare forskning dels utifrån hur olika frågor relaterar till varandra. Rapporten tar sig an flera aktuella frågor såsom i vilken utsträckning ledare i det civila samhället har erfarenheter av att leda organisationer inom andra samhällssektorer (stat och marknad) och i vilken utsträckning de har en förankring i det civila samhället. Vilka aktiviteter är de engagerade i och hur mycket inflytande har dem? Vilka faktorer och motiv verkar vara mest avgörande för att ledare i det civila samhället ska uppnå sin position? Vilka hinder har stått i deras väg och i vilken utsträckning har de blivit utsatta för hat, hot och kränkningar?

Analysen bygger främst på frekvenstabeller, univariata och bivariata. Även om antalet svarande i enkäten är 140, varierar antalet svar i enskilda frågor beroende på hur många

respondenter som har svarat på just den frågan (så kallat internt bortfall). Som signifikans- och sambandsmått används Cramer's V. Måttet ska förstås på följande sätt. Signifikans anges med hjälp av asterisker enligt följande: *** $\leq 0,001$; ** $\leq 0,01$; * $\leq 0,05$; † $\leq 0,10$. Samband anges med en siffra mellan noll och ett. Siffran 0 anger att variablerna inte är korrelerade alls medan 1 anger en fullständig korrelation. Noll betyder alltså att variationen i den beroende variabeln inte på något sätt kan förklaras av den oberoende variabeln. En etta betyder tvärtom att all variation i den beroende variabeln kan förklaras av den oberoende variabeln. Värdena som presenteras i rapporten ligger alltid någonstans mellan dessa "extremer".

I tabell 2 presenteras de ovannämnda dimensionerna tillsammans med respektive variabler. Dessa kommer att presenteras och diskuteras i tur och ordning i texten där frågornas utformning kommer att presenteras. Enkäten (som reproduceras i sin helhet i bilaga) bygger på tidigare studier i civilsamhället riktade till organisationer, demonstranter men också elitstudier.

Tabell 2. Dimensioner och variabler

Dimension	Variabler/frågor
Positioner	Positioner som ledare i civilsamhället Antal ledarskaps- och förtroendeuppdrag Anställning Uppdrag i beslutande organ inom olika sektorer Internationella uppdrag
Resurser	Sysselsättning Utbildning (inklusive ledarskapsutbildning) Nätverk och samarbeten
Inflytande	Politiskt påverkansarbete Inflytande i samhället Inflytande över organisation
Motiv och hinder	Faktors betydelse i att bli ledare Motiv för att vara ledare Hinder för att bli ledare Ifrågasättande och hot hat och kränkningar
Bakgrund	Engagemang i civilsamhället Syn på organisationen man leder Ålder Kön Födelseland

Positioner

Trots ambitionen att mobilisera massorna genom aktivt deltagande hos individer och demokratiska beslutsprocesser har maktkoncentration, toppstyrning och svag representation diskuterats inom många sociala rörelser och inte minst inom de svenska folkrörelserna (Segnestam Larsson 2015). Sedan Robert Michels (2001) arbete om "den moderna demokratins oligarkiska tendenser" har makt och inflytande ofta förknippats med toppositioner inom organisationer. Det var enligt Michels i de komplexa organisationerna inom arbetarrörelsen som individer förfogade över organisatoriska medel och resurser som skapade en intern stratifiering och distanserade ledarna från massorna.

Enligt Michels (2001) finns det en del inomorganisatoriska faktorer kopplade till psykologiska och relationella processer, till exempel massornas behov av ledning och ledarnas tendens att se sin post som en del av sig själv och ta makten för given. Detta leder enligt Michels till komplicerade och paradoxala relationer mellan massan och ledarna men också mellan olika ledare där makten och kontrollen över resurserna i organisationen är vad som ställs på spel. Men det finns dessutom utomorganisatoriska faktorer som spelar en viktig roll i processen som Michels (2001) belyser. Samhällets allt mer komplicerade strukturer och system ställer allt högre krav på organisationerna vad gäller kunskap om samhällskontexten. Organisationernas ledning öppnas på så vis upp för tjänstemän med rätt utbildning och kompetens. Dessutom är det nödvändigt, enligt Michels, att de personer som ingår i organisationens byråkrati inte gör det som en bisyssla utan som avlönat heltidsarbete. Samhällssystemet kräver alltså av organisationerna att man inrättar en byråkrati av professionella och avlönade tjänstemän som hjälper till att administrera och styra organisationen. Samma sak gäller för dem som ska väljas till förtroendeuppdrag och poster som partisekreterare och dylikt. Detta leder till att det skapas en elit inom arbetarklassen med blandad social bakgrund men som har ett gemensamt intresse av att inte mista makt och position genom att bedriva en politik som står i konflikt med systemets.

Dessa resonemang från början av 1900-talet är fortfarande aktuella även om jag inte delar Michels deterministiska förståelse av den moderna demokratin, nämligen att den oundvikligen skulle dras mot en oligarkisk utveckling. Professionaliseringen av ledare i det civila samhället och i sociala rörelser har diskuterats i flera sammanhang särskilt i relation till ökade krav och förväntningar på civilsamhället att kunna lösa olika samhällsutmaningar. Professionalisering av ledare kan göra det möjligt för det civila samhällets aktörer att arbeta mer på nationell och internationell nivå, att engagera sig i interorganisatoriskt samarbete, att skapa koalitioner samt att vara närvarande och synliga i media (Edwards & McCarthy 2007; Morris & Staggenborg 2007). Sådan professionalisering kan också stärka den sociala stratifieringen inom sociala rörelser. I rörelser för socialt utsatta grupper kan

det försvaga gräsrotternas betydelse till förmån för olika ”allierade” som känner solidaritet med den representerade gruppen utan att dela erfarenheten av marginalisering i samhället (Edwards & McCarthy 2007).

Följande avsnitt kommer därför att fokusera på ledarnas position i organisationerna samt grad av professionalisering i termer av i vilken utsträckning ledarna är anställda inom det civila samhället och försörjer sig genom sina ledarskapsuppdrag (se Lindellee & Scaramuzzino kommande).

Ledarpositioner och förtroendepositioner

Den första frågan gäller vilken position ledarna har i organisationerna i det civila samhället med särskilt fokus på representativa kontra administrativa positioner. Härnäst presenteras därför svar på två olika frågor: ”är du ordförande eller motsvarande i en organisation i det civila samhället?” och ”är du generalsekreterare, verksamhetsansvarig eller motsvarande i en organisation i det civila samhället?”. Frågorna hålls separata då det är rimligt att anta att vissa personer kan ha innehaft både en post som ordförande och som generalsekreterare, men i olika organisationer. Procentsatserna är räknade för totalen i tabell 3.

Tabell 3. Ledarnas representativa och administrativa funktioner (andel i % av totalen) (N.140)

	Generalsekreterare	Ej generalsekreterare	Total
Ordförande	17,1	40,0	57,1
Ej ordförande	37,9	5,0	42,9
Total	55,0	45,0	100,0

Det kan noteras att 55 procent innehade en post som generalsekreterare eller motsvarande medan 57 procent innehade en post som ordförande. En del ledare hade flera ledarskapsposter. 17 procent av respondenterna innehade både en post som ordförande och en post som generalsekreterare, förmodligen inte inom samma organisation. Att enbart ett fåtal hade både representativa och administrativa funktioner inom studerade organisationer kan peka på att dessa är svåra att förena men också på att de illustrerar olika karriärvägar. Enbart 5 procent angav att de inte hade någon sådan post alls. Denna siffra kunde förväntas vara högre då flera av ledarna i urvalet hade valts ut utifrån att de hade en post som vice ordförande eller vice generalsekreterare. Detta pekar på att vårt urval inkluderar i huvudsak individer som innehade en eller flera ledande positioner i det organiserade civilsamhället.

Detta bekräftas av svaren på följande fråga: ”Hur många organisationer i det civila samhället har du en ledar- eller förtroendeposition i? (Vänligen ange antal organisationer)”. I

förtroendeposition inkluderas förmodligen såväl vice ordförande och vice generalsekreterare som styrelseuppdrag. För alla respondenter (135 N.) var det genomsnittliga antalet organisationer som ledarna hade ledar- eller förtroendeposition i tre. Variationen mellan ledarna är inte så stor och 92 procent av ledarna hade positioner i fem eller färre organisationer. Enbart 2 procent hade positioner i tio eller fler organisationer. Det är också intressant att notera att det inte förekommer några signifikanta skillnader mellan våra två urval, det vill säga mellan ledarna som valts utifrån deras position i en organisation på nationell nivå (de nationella ledarna) och ledarna som valts utifrån deras position i en regional organisation (de regionala ledarna).

Detta kan tolkas på olika sätt. Först och främst är det rimligt att anta att det är tidskrävande att leda den typen av etablerade organisationer som finns i urvalet, särskilt i egenskap av ordförande eller generalsekreterare, vilket gör att det är svårt att ”samla på sig” för många sådana uppdrag. Det finns tecken på att ledarna har andra förtroendeuppdrag (inklusive som styrelsemedlem) i andra organisationer på olika nivåer. Det är också rimligt att anta att som representant för en organisation förväntas man företräda dess intressen, värderingar och ideologi, något som gör det svårt att samtidigt representera andra organisationer, utan att tappa trovärdighet. Denna typ av ”multi-positionalitet” skulle i så fall bara vara möjlig inom samma organisation (på olika nivåer) eller inom samma rörelse (t.ex. arbetarrörelsen) eller möjligtvis samma politikområde (t.ex. funktionsvariation). Här skulle det vara intressant att i framtida forskning utveckla analysen kring vilka typer av ledare som kan inneha flera positioner och vilka typer av organisationer vars ledar- och förtroendepositioner går att kombinera.

Anställning

Nästa fråga kan kopplas direkt till diskussionen om professionaliseringen av det civila samhället och lyder ”har du din huvudsakliga anställning i en organisation i det civila samhället?”. Det kan vara viktigt att poängtera att ledarens anställning inte behöver vara direkt kopplad till posten som ordförande eller generalsekreterare. En ledare kan tänkas vara ordförande i en organisation i det civila samhället utan direkt anställning och sedan vara anställd som projektledare i någon annan organisation i det civila samhället.

Tabell 4. Anställning

Anställning	N	Andel (%)
Ja	77	55
Nej	63	45
Total	140	100

Tabell 4 visar att trots att vi har valt ledare för väletablerade organisationer på nationell och regional nivå i urvalet hade enbart 55 procent av dessa sin huvudsakliga anställning i det civila samhället. Det betyder att för 45 procent av respondenterna var engagemanget som ledare inte kopplat till någon anställning. Det kan dock fortfarande vara arvoderat eller avlönat på något sätt och behöver därför inte ses som "ideellt". Det finns inga signifikanta skillnader mellan de två urvalsgrupperna.

Detta pekar på en viss professionalisering av det civila samhällets ledarskap. Detta är särskilt tydligt när det kommer till administrativt ansvariga. Bland de som svarat att de var "generalsekreterare, verksamhetsansvarig eller motsvarande" var anställningsgraden 86 procent (Cramer's V. 0,683***) medan bland de som var ordförande var anställningsgraden 31,3 procent (Cramer's V. 0,551***). Dessa resultat visar på en tydlig skillnad mellan de två rollerna. Den administrativa funktionen kräver en anställning medan den representativa inte gör det. Vi vet dock att även ordföranden ofta erhåller ersättningar för sitt uppdrag i termer av arvodering (Lindell & Scaramuzzino 2019), något som vi kommer tillbaka till längre fram i rapporten.

På frågan om "Hur skulle du beskriva din befattning (t.ex. ordförande, generalsekreterare, projektledare, koordinator, konsult, informatör, ekonomiansvarig m.m.)" hade 74 av de 77 ledare som svarat att de hade sin huvudsakliga anställning i det civila samhället också angett sin befattning. Här finner vi många olika befattningar vilket även speglar att det är en stor variation av organisationer som inkluderas i urvalet. Till exempel kan befattningar som "förbundsrektor" kopplas till vuxenutbildningen medan "kyrkoledare" kopplas till religiösa organisationer. Befattningar som projektledare, VD, verksamhetschef, verksamhetsledare förekommer också.

Det är också relevant att se i vilken utsträckning ledarnas anställning innebär en heltids- eller deltidsinsats. Följande tabell visar hur många som var heltids- eller deltidsanställda av de ledare som svarat att de hade sin huvudsakliga anställning inom det civila samhället. Frågan löd "Vilken typ av anställning har du?" med följande två alternativ: "Heltid" och "deltid".

Tabell 5. Typ av anställning

Typ av anställning	N	Andel (%)
Heltid	59	79,7
Deltid	15	20,3
Total	74	100

Frågan besvarades av 74 av de 77 ledarna som hade svarat att de hade en anställning inom det civila samhället och inga signifikanta skillnader finns mellan våra urvalsgrupper. Tabell 5 visar att en stor majoriteten av ledarna (80 procent) hade en heltidsanställning. Det betyder att enbart en av fem ledare som angav att de hade en anställning hade en deltidsanställning, något som stärker vår bild av att ledarskapspositioner inom den typen av etablerade organisationer som vi finner i urvalet kräver en stor arbetsinsats. I enkäten blev ledarna också tillfrågade om de hade ansvar för medarbetare genom följande fråga: "Har du en chefsposition, dvs. har du ansvar för medarbetare?"

Tabell 6. Chefsposition

Chefsposition	N	Andel (%)
Ja	67	88,2
Nej	9	11,8
Total	76	100

Denna fråga besvarades av 76 av de 77 ledare som hade angivit att de hade en anställning inom det civila samhället. Även här ser vi inga signifikanta skillnader mellan våra urvalsgrupper. Som tabell 6 visar hade 88 procent av dessa respondenter någon form av chefskap som innebar ansvar för medarbetare.

Kopplad till dessa frågor om anställning är frågan om försörjning där det är relevant att se i vilken utsträckning ledarna försörjer sig på de uppdrag de har inom det civila samhället. Frågan vars svar vi redovisar nedan löd "Hur stor andel av din inkomst kommer från förtroendeuppdrag och anställning i det civila samhället? (Vänligen ange i procent)". För enkelhets skull har svaren räknats om i intervaller i tabell 7:

Tabell 7. Försörjning genom anställning och uppdrag inom det civila samhället (N. 133)

	N	Andel (%)
0	30	22,6
1-25	35	26,3
26-50	3	2,3
51-75	1	0,8
76-100	64	48,1

Inga signifikanta skillnader finns mellan våra urvalsgrupper. Tabellen pekar på att för nästan hälften av ledarna bidrog deras förtroendeuppdrag och anställning i det civila samhället till under en fjärdedel av inkomsten. För en liknande andel bidrog däremot dessa till mer än 75 procent av inkomsten. Det är enbart en mindre andel (3 procent) vars inkomster utgörs av uppdrag och anställning i det civila samhället i en utsträckning mellan 26 och 75 procent. Gällande denna fråga vet vi från resultat publicerade i andra sammanhang (se Lindell & Scaramuzzino kommande) att vi har en stark överrepresentation av administrativa ledare bland de som i huvudsak försörjer sig genom förtroendeuppdrag och anställning i civilsamhället medan det motsatta gäller för ordföranden. Det pekar trots allt på att det finns en tydlig tudelning i ledarnas villkor där vissa ledare (ofta ordförandena) engagerar sig på volontär basis och försörjer sig genom anställning eller verksamhet utanför civilsamhället medan andra ledare (ofta generalsekreterare) engagerar sig inom ramen för olika tjänster eller betalda förtroendeuppdrag.

Denna inledande analys av ledarnas position i det organiserade civilsamhället pekar på att det finns ett tydligt antal ledare med överlappande ledarskapspositioner även om de flesta antingen har en position som ordförande eller som generalsekreterare (eller motsvarande). Lite mer än hälften har sin huvudanställning inom det civila samhället och av dessa har den övervägande majoriteten en heltidstjänst med ansvar för medarbetare. En analys av försörjningen hos ledarna stärker bilden av två typer av förhållanden för ledare i det civila samhället. Engagemanget hos hälften av ledarna verkar i huvudsak kopplat till deltidсанställning eller någon form av begränsad arvodering medan engagemanget hos den andra hälften verkar kopplat till någon form av heltidсанställning som bidrar till huvuddelen av deras försörjning. Om vi går tillbaka till de inledande diskussioner kring professionalisering som en utveckling från ideellt oavlönat arbete till avlönat arbete som bygger på anställning, pekar resultaten på att detta gäller främst ledarna med administrativa funktioner och inte ordförandena.

Uppdrag inom civilsamhället och i andra sektorer

Nästa fråga handlar om olika förtroendeuppdrag. Resultaten har redan visat att ledare kan inneha olika ledarskapspositioner i det civila samhället och flera förtroendeuppdrag, till exempel i styrelser. Här undersöks också i vilken utsträckning ledare i det civila samhället även innehar förtroendeuppdrag utanför civilsamhället, inom stat och näringsliv. Frågan som respondenterna tagit ställning till är följande: "Har du eller har du haft uppdrag i beslutande organ (t.ex. styrelse) för någon av följande typer av organisationer?". Svaren var följande "Ja, har för närvarande" och "Ja, har haft tidigare" och "Nej". Frågorna var ömsesidigt uteslutande vilket betyder att det inte går att urskilja om de som har uppdrag för närvarande också har haft uppdrag tidigare. Däremot är det rimligt att anta att de som valt

det andra alternativet, det vill säga att de har tidigare haft sådana uppdrag, inte har det för närvarande.

Tabell 8. Uppdrag i beslutande organ i olika typer av organisationer (andel i %) (N. 139)

Typ av organisation	Ja, har för närvarande	Ja, har haft tidigare	Nej
Det civila samhället			
Näringslivs- eller arbetsgivarorganisation på nationell nivå	7,2	10,8	82,0
Arbetsstagarorganisation på nationell nivå	0,7	3,6	95,7
Politiskt parti på nationell nivå	2,2	15,1	82,7
Religiöst samfund på nationell nivå	9,4	7,2	83,5
Annan organisation i det civila samhället på nationell nivå (förutom ovannämnda) (t.ex. riksförbund)	41,0	27,3	31,7
Näringslivet			
Större privat företag	5,0	10,1	84,9
Staten			
Statligt företag eller myndighet	8,6	15,1	76,3

Det är viktigt att poängtera att frågan relaterar till förtroendeuppdrag i organisationer på nationell nivå inom det civila samhället, inom näringslivet eller inom staten, vilket avspeglas i indelningen av svaren i tabell 8.

De första fem alternativen belyser olika delar av det civila samhället där de första två visar på förtroendeuppdrag inom de sociala parterna det vill säga arbetsgivar- och arbetsstagarorganisationer på nationell nivå. Det framgår tydligt att de allra flesta inte hade haft eller hade sådana uppdrag vid tidpunkten för studien, 82 respektive 96 procent. Några fler, men fortfarande en liten andel, hade eller hade haft förtroendeuppdrag inom politiska partier och religiösa samfund på nationell nivå. Över 80 procent av respondenterna hade inte och hade inte haft förtroendeuppdrag i denna typ av organisationer inom det civila samhället. När det kommer till andra organisationer inom det civila samhället på nationell nivå ser vi att en klar majoritet av respondenterna (68 procent) hade eller hade haft ett förtroendeuppdrag, vilket är rimligt med tanke på att urvalet för studien främst riktade in sig på nationella organisationer och att alla ordförandena per definition har en plats i beslutande organ (i styrelsen).

När det kommer till den privata sektorn ser vi återigen att en stor andel (85 procent) av ledarna inte hade erfarenhet av förtroendepositioner i större företag. Något fler hade eller hade haft förtroendeuppdrag inom statliga företag eller myndigheter (24 procent).

När det gäller denna fråga kan vi se en del signifikanta skillnader mellan ledarna som valts ut från nationella organisationer och de som valts ut från regionala organisationer. De regionala ledarna hade eller hade haft förtroendeuppdrag i de ovannämnda organisationerna i mindre utsträckning jämfört med de nationella ledarna. Signifikanta skillnader finner vi däremot enbart för ledare i religiösa samfund och andra organisationer i det civila samhället vilket kan förklaras med att de regionala ledarna är mindre aktiva på nationell nivå, något som kommer att visas längre fram i rapporten.

Ledarna kan också ha uppdrag på internationell nivå. Internationalisering och Europeisering av civilsamhället är ett faktum för en del svenska organisationer och särskilt för nationella organisationer med stark förankring i svensk politik (Scaramuzzino & Wennerhag 2019; Hedling & Meeuwisse 2019). Därför är det rimligt att anta att ledarna i urvalet hade uppdrag och verksamheter som sträckte sig utanför Sveriges gränser. Den första frågan handlar om internationella uppdrag och lyder ”Har du för närvarande eller har du haft internationella uppdrag i någon av följande typer av organisationer?”

Tabell 9. Internationella uppdrag inom olika typer av organisationer (andel i %) (N. 138)

Typ av organisation	Ja, har för närvarande	Ja, har haft tidigare	Nej
Privat företag	2,9	8,0	89,1
Organisation i det civila samhället	23,9	29,0	47,1
Offentlig organisation eller myndighet	5,1	13,8	81,2

Det är vanligare bland ledarna att ha internationella uppdrag i civilsamhället än i den offentliga eller privata sektorn som tabell 9 visar. Majoriteten av ledarna hade eller hade haft internationella uppdrag. Enbart 47 procent hade inte eller hade inte haft sådana uppdrag. Knappt 19 procent hade eller hade haft uppdrag på internationell nivå inom offentliga organisationer medan motsvarande siffra för privata företag var 11 procent. Detta bekräftar vår tidigare iakttagelse att rörelsen mellan sektorer är vanligare i relation till den statliga sektorn än till näringslivet bland civilsamhällesledarna. Det är också intressant att notera att vi inte ser några signifikanta skillnader mellan de två urvalsgrupperna (regionala och nationella ledare) när det gäller internationella uppdrag.

Analysen av ledarnas olika uppdrag pekar på att ledarna har en tydligare förankring i det civila samhället än i andra samhällssektorer, i alla fall på nationell nivå. Det framgår

också att det är vanligare att ledarna har förtroendepositioner inom den offentliga sektorn än inom den privata. Detta kan hänga ihop med den svenska folkrörelsetraditionen och ett civilsamhälle som mer haft rollen som kritisk röst och opinionsbildare än som serviceproducent (Lundström & Svedberg 2003). Nationella och regionala organisationer har dessutom oftast en roll som företrädare för sina medlemsorganisationer gentemot statliga och regionala myndigheter (Einarsson 2012). På så vis är ledarnas förankring och kompetens inom den offentliga och politiska sfären potentiellt mer värdefulla än kompetens från näringslivet. Det finns också tydliga tecken på en internationalisering och Europeisering av ledarnas aktiviteter, särskilt om vi tittar på uppdrag inom det civila samhället.

Resurser

Detta avsnitt sätter fokus på ledarnas olika resurser. Denna diskussion anknyter till teorier om olika typer av kapital och deras betydelse inom olika fält. Pierre Bourdieu's teoretiska perspektiv (Bourdieu 1984, se även Bourdieu och Wacquant 1992) har särskilt bidragit i denna diskussion. De viktigaste aktörerna är de inom ett särskilt fält som har betydande socialt, ekonomiskt, kulturellt och/eller symboliskt kapital. Bourdieu definierar således eliter i förhållande till den makt de har över andra, och hävdar att bland aktörer finns det en konstant kamp om betydelsen av de resurser som de kontrollerar. Resurser som förstås som kapitalformer är "fältspecifika", vilket betyder att olika resurser kan ha olika betydelser i olika fält. Inom det civila samhället kan till exempel värderingar och engagemang i olika frågor ha en större betydelse än inom näringslivet. Resurserna är på så vis ett resultat av kamperna inom ett fält, eftersom det handlar både om vilka typer av kapital som är värdefulla inom ett särskilt fält och om vilken fördelning av kapital som råder bland berörda aktörer. En "elit" utgörs följaktligen av aktörer som har dominerande ställning i ett fält som formas av hur kapital värderas och sprids bland aktörer (Swartz 1997). I detta avsnitt utforskar vi tre typer av resurser: ekonomiskt kapital i termer av sysselsättning, kulturellt kapital i termer av utbildning samt socialt kapital i termer av nätverk och samverkan.

Sysselsättning

Att ha en anställning ger personer som engagerar sig i civilsamhället utifrån en ledarposition en ekonomisk trygghet där försörjningen är garanterad. Som vi har sett tidigare har många av ledarna heltidssysselsättning redan i egenskap av ledare i civilsamhället. Till skillnad från tidigare diskussioner kring anställning och sysselsättning handlar nästa tabell inte bara om anställning inom det civila samhället utan om ledarnas sysselsättning generellt. Tabell 10 fokuserar på ledarnas sysselsättning utifrån svar på frågan "Vilken är din huvudsakliga sysselsättning just nu?". Detta kan ses som en form av ekonomiskt kapital.

Tabell 10. Huvudsaklig sysselsättning (andel i %) (N. 140)

	Nationell	Regional	Total
Förvärvsarbetar på heltid	65,1	47,1	60,7
Förvärvsarbetar på deltid	5,7	23,5	10,0
Frilans eller egenföretagare (utan anställda)	2,8	11,8	5,0
Egenföretagare (med anställda)	2,8	0,0	2,1
Studerar på heltid	0,9	0,0	0,7
Ålders- eller förtidspensionerad	9,4	14,7	10,7
Annan sysselsättning	13,2	2,9	10,7

Cramer's V. 0,360**

I tabell 10 kan noteras att det finns stora och signifikanta skillnader mellan våra urvalsgrupper. Den vanligaste sysselsättningen inom båda grupperna var att man förvärvsarbetade på heltid. Detta gäller i allra högsta grad bland de nationella ledarna (65 procent). Heltidsarbete var något mindre vanligt bland de regionala ledarna (47 procent). Andra och tredje vanligaste sysselsättning var förvärvsarbetar på deltid och ålders- eller förtidspensionerad. Det sistnämnda alternativet hänger ihop med att flera av ledarna var i pensionsålder, vilket kommer att visas längre fram i texten. Dessa två alternativ är vanligare bland regionala ledare än bland nationella ledare. På regional nivå ser vi också att 12 procent angav att de var frilansare eller egenföretagare utan anställda. Bland de nationella ledarna kan vi också konstatera att 13 procent valde annan sysselsättning. Flera har på så vis valt att specificera sin sysselsättning och här finner vi en stor variation. Flera respondenter nämner olika former av heltidsarvodering men också politiska förtroendeuppdrag (t.ex. i riksdagen). Ingen av ledarna svarade att de var arbetslösa eller skötte hushållet som sysselsättning.

Utbildning

Nästa typ av kapital är utbildning. Utbildning av ledare, aktivister och volontärer inom det civila samhället har alltid spelat en viktig roll och tidigt uppmärksammats både inom välgörande organisationer och inom arbetarrörelsen och andra sociala rörelser (Meeuwisse & Sunesson 1998). Många organisationer har sedan lång tid tillbaka ordnat egna utbildningar, inte minst för just ledarna, inom till exempel folkbildningen (Wijkström & Åkerblom 2002). Den första frågan vi tar oss an rör formell utbildning i termer av utbildningsnivå genom svaren på frågan "Vilken är din högsta avslutade utbildning?". Detta kan ses som en form av kulturellt kapital.

Tabell 11. Utbildning

Utbildning	N	Andel (%)
Folkskola	3	2,1
Grundskola eller enhetsskola	3	2,1
Yrkesförberedande gymnasium	3	2,1
Studieförberedande gymnasium	16	11,4
Universitet eller högskola (kandidat, magister/master)	105	75,0
Universitet eller högskola (forskarutbildning)	8	5,7
Annan utbildning	2	1,4
Total	140	100,0

När det kommer till utbildning finns inga skillnader mellan urvalsgrupperna i materialet. Tabell 11 visar att tre av fyra ledare hade universitets- eller högskoleutbildning som högsta avslutade utbildning. Om vi inkluderar ledare med forskarutbildning ser vi att nästan 81 procent av ledarna har en eftergymnasial utbildning. Detta är en mycket hög siffra om vi jämför med riket som helhet där 37 procent hade eftergymnasial utbildning vid tidpunkten för studien.¹ Det är så få som cirka 4 procent som hade lägre utbildning än gymnasial. Motsvarande andel för hela riket var 17 procent.² Det pekar på att högre utbildning i hög grad framstår som ett krav för att kunna leda en organisation inom det civila samhället på nationell eller regional nivå.

Följande två frågor handlar istället om ledarskapsutbildning. Dels om ledarna har genomgått en sådan ("Har du någon form av ledarskapsutbildning?") dels om den är en särskild utbildning riktad till det civila samhället ("Har du en ledarskapsutbildning som är särskilt riktad till det civila samhället?").

¹ SCB, Statistikdatabasen, Befolkning efter sortvariabel, utbildningsnivå och år. Siffror från 2017
http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_UF_UF0506/Utbildning/

² Ibid

Tabell 12. Ledarskapsutbildning

Ledarskapsutbildning	N	Andel (%)
Ja	116	82,9
Nej	24	17,1
Total	140	100,0

Riktad till det civila samhället	N	Andel (%)
Ja	52	45,2
Nej	60	52,2
Vet ej	3	2,6
Total	115	100,0

Även gällande ledarskapsutbildning finns inga skillnader mellan urvalsgrupperna. Som tabell 12 visar har de flesta ledarna genomgått någon form av ledarskapsutbildning (83 procent). Av dessa har lite mindre än hälften (45 procent) en ledarskapsutbildning som är särskilt riktad till det civila samhället. För de 52 ledare som svarade ja på den andra frågan fanns det möjlighet att ange vilken utbildning de hade genomgått. 38 ledare valde att specificera vilken utbildning. De flesta har genomgått utbildningar inom det civila samhället. Ideell Arenas Fenixprogram och dess föregångare LION-programmet nämns av flera respondenter. Det nämns också flera exempel på utbildningar inom folkbildningen, idrotten och facket. En del anger enbart ledarskapsutbildning från organisationen de har förtroendeuppdrag inom. Även om det är tydligt att en majoritet av ledarna har en ledarskapsutbildning som inte är riktad direkt till civilsamhället finns tydliga spår av en tradition av att anordna ledarskapsutbildningar inom det civila samhället och inom de egna organisationerna. Det kan tolkas som att det finns ett behov av att utbilda individer till att bli civilsamhällesledare, inte bara ledare. Det är rimligt att anta att dessa utbildningar skapar en typ av kulturellt kapital som är specifikt för det civila samhället där olika ledarskapskompetenser men också ideal reproduceras.

Nätverk

Nästa fråga tar upp nätverk och samverkan. De privata och professionella nätverkens roll för eliter har blivit uppmärksammade i tidigare studier där det ofta diskuteras i termer av "elitintegration" (Edling et al. 2015, s. 49; Hoffman-Lange 2018). Ett "maktnätverk" i

studier av politiska eliter (Knoke 2018, s. 539) hänvisar till politiska aktörer som är kopplade till en eller flera typer av beslutsfattande processer där nätverksaktörer kan vara både individer, grupper eller formella organisationer. De kan omfatta allt från lokala verksamheter som skolor och lokala föreningar, till kommunala, regionala och nationella politiska församlingar men även inkludera internationella politiska, ekonomiska och kulturella nätverk (Knoke 2018). Frågan som respondenterna ställdes inför var följande ”Här följer en lista på olika institutioner/organisationer. Ingår ledande företrädare för någon av dessa i ditt personliga nätverk och har du som ledare i det civila samhället regelbunden samverkan/samarbete med dessa?” Detta kan ses som ett uttryck för socialt kapital.

Tabell 13. Personliga nätverk och samverkan (andel i %)

Organisation/institution	Nätverk	Samverkan
Privat sektor		
Näringsliv	47,5	29,5
Offentlig sektor		
Internationella offentliga organisationer	20,9 (5,9 reg.)*	20,1
Europeiska offentliga organisationer	18,7 (5,9 reg.)*	20,1
Regeringen	31,7 (14,7 reg.)*	40,3
Centrala verk och myndigheter	41,7	48,9
Länsförvaltningar	27,3 (44,1 reg.)*	30,9 (58,8 reg.)***
Kommunala förvaltningar	46,0 (67,6 reg.)**	35,3 (58,8 reg.)**
Rättsväsendet	20,9	13,7
Civilsamhället		
Politiska partier på nationell nivå	42,4 (23,5 reg.)*	31,7 (17,6 reg.)*
Politiska partier på regional nivå	48,9	28,8 (44,1 reg.)**
Svenskt näringsliv/näringslivsorgan	23,7	12,2
Fackföreningar	33,1 (17,6 reg.)*	19,4
Religiösa samfund	30,9 (11,8 reg.)**	22,3 (5,9)**
Andra organisationer i det civila samhället	41,0	39,6
Övriga branscher		
Press, radio och tv	44,6	27,3
Lobbygrupper/tankesmedjor	39,6	19,4
Universitet/forskningsinstitut	48,2	43,9 (64,7 reg.)**

Tabell 13 presenterar procentsatser för hela materialet. Indelningen speglar olika samhällssektorer i följande ordning: privat sektor, offentlig sektor på olika geografiska och administrativa nivåer (från internationell till lokal) och som olika funktioner, det civila samhället utifrån olika typer av organisationer samt övriga branscher som är svåra att placera inom de övriga sektorerna (de kan ha olika organisationstyper som huvudmän) men som bedriver information, utbildning, kunskapsproduktion och spridning.

För vissa institutioner/organisationer finns signifikanta skillnader mellan urvalsgrupperna antingen för frågan om nätverk eller om samverkan. Då det förekommer skillnader mellan urvalsgrupperna presenteras procentsatsen för de regionala ledarna (då den avviker mest från genomsnittet). Då skillnader förekommer speglar det att ledarna var verksamma på olika nivåer. De regionala ledarna hade nämligen i mindre utsträckning representanter för organisationer/institutioner på internationell, europeisk och nationell nivå i sina personliga nätverk och samarbetsnätverk. Däremot hade de regionala ledarna i större utsträckning representanter för regionala och lokala organisationer/institutioner i dessa nätverk.

Det kan också konstateras att de personliga nätverken ofta är något större än samverkansrelationerna. Ett undantag utgör representanter för vissa offentliga organisationer. När det gäller nätverk så var de vanligaste förekommande "näringsliv", "centrala verk och myndigheter", "kommunala förvaltningar", "politiska partier på nationell och regional nivå", "andra organisationer i det civila samhället", "press radio och tv" och "universitet/forskningsinstitut". Mer än 40 procent av ledarna hade ledande representanter från dessa inom sina personliga nätverk. Det är intressant att notera att nätverken spänner över flera sektorer och geografiska nivåer. De flesta av dessa kontakter kan ses som användbara för politiskt inflytande (både myndigheter, förvaltningar och politiska partier), kunskapsproduktion och kunskapsspridning samt opinionsbildning (press radio och tv och universitet/forskningsinstitut). Näringsliv och andra civilsamhällesorganisationer kan utgöra viktiga finansiärer och samarbetspartners.

Som tidigare nämnts var andelen som samverkade med dessa representanter något lägre. De vanligaste verksamheterna när det gäller samverkan var "centrala verk och myndigheter", "regeringen", "andra organisationer i det civila samhället" samt "universitet/forskningsinstitut". Det kan bland annat kopplas till efterfrågan på samverkan mellan myndigheter och det civila samhället för att lösa olika samhällsutmaningar (Jönsson & Scaramuzzino 2016). Olika typer av partnerskap är också vanliga vid vissa typer av finansiering till exempel från Europeiska Socialfonden (Scaramuzzino m.fl. 2010; Di Placido & Scaramuzzino 2019).

Genom att belysa hur många av dessa verksamheter som ingick i ledarnas nätverk kan ett "nätverksindex" skapas som anger vidden av ledarens personliga nätverk. I och med att frågan hade 17 alternativ blir detta index en siffra mellan 0 för den som inte har en enda kontakt i dessa verksamheter i sitt personliga nätverk till 17 för den som har representanter

från alla verksamheterna. Genom att applicera samma metod för samverkansfrågorna kan ett ”samverkansindex” framställas.

Genomsnittsvärdena för dessa index är ganska lika. I genomsnitt är det 4,4 verksamheter som täcks av ledarnas nätverk medan 4,8 verksamheter ingår i deras samverkansrelationer. Det finns inga signifikanta skillnader mellan urvalsgrupperna. Skillnaderna är däremot stora mellan olika ledares nätverk- och samverkansrelationer vilket visas i tabell 14 där olika intervaller för indexen presenteras:

Tabell 14. De personliga nätverkens och samverkansrelationernas bredd (index)

	Nätverksindex		Samverkansindex	
	N	Andel (%)	N	Andel (%)
0	17	12,2	21	15,1
1-4	40	28,8	45	32,4
5-8	37	26,6	53	38,1
9-12	30	21,6	16	11,5
13-16	14	10,1	3	2,2
17	1	0,7	1	0,7
Total	140	100,0	139	100,0

När det gäller fördelningen av ledare i dessa index-intervaller ser vi inga skillnader mellan våra urvalsgrupper, varken gällande nätverksindexet eller samverkansindexet. Över hälften av ledarna har ett personligt nätverk som spänner över 1 till 8 verksamheter. Denna intervall fångar 70 procent av ledarnas samverkansrelationer (siffra ej i tabellen). 12 procent av ledarna har ingen av dessa verksamheter i sitt personliga nätverk och 15 procent har ingen av dem i sina samverkansrelationer. 32 procent har 9 eller fler av dem i sitt personliga nätverk medan motsvarande siffra för samverkansindexet är 14 procent. Dessa intervaller fångar de resterande 30 procent av ledarnas samverkansrelationer (siffra ej i tabellen). Analysen visar att de flesta ledarna förfogar över ett brett socialt kapital oavsett om det mäts som nätverk eller samverkan. Detta speglar de krav på samverkan som riktas på svenska civilsamhällesorganisationer verksamma på det sociala området. Det kräver förmodligen att ledarna har breda nätverk och samverkar med flera olika aktörer, inte minst inom politiken.

Denna analys av ledarnas resurser pekar på en viss homogenitet gällande både ekonomiskt och kulturellt kapital. Även om ingen direkt information om inkomst finns framgår att det stora flertalet av ledarna försörjer sig genom anställning, oftast på heltid, eller som egenföretagare. Några är pensionerade. Även när det gäller utbildning finns ett tydligt

mönster där högre utbildning och ledarskapsutbildning är vanligt förekommande bland ledarna. Dessa två typer av kapital visar inte några signifikanta skillnader mellan urvalsgrupperna. Den typ av resurs som mest skiljer sig åt mellan olika ledare är det sociala kapitalet. Resurser i termer av personliga nätverk och samverkansrelationer är mycket ojämnt fördelade och skiljer sig även åt mellan de regionala och nationella nivåerna. Huruvida dessa skillnader i socialt kapital påverkar ledarnas makt och möjligheter till inflytande är en fråga som kräver fortsatt forskning (se Scaramuzzino 2020).

Inflytande

Många ledare i det civila samhället förväntas utöva makt och ha inflytande för att uppnå organisationernas målsättningar, ofta som representanter för aktörer som saknar formell makt och stabil resursbas. Påverkan och inflytande tolkas emellertid olika av olika aktörer beroende på vilken typ av organisation det handlar om, verksamhetens ideologi och värdegrund, samt gruppen som organisationen representerar och frågan de arbetar med. En avgörande fråga är ifall organisationen är mer röst- eller serviceorienterad (Lundström & Svedberg 2003; Salamon, Sokolowski & List 2004) eller om organisationen bygger på en självorganisationsprincip av och för en viss samhällsgrupp (t.ex. kvinnor, invandrare, äldre) eller grundar sig på en solidaritetsprincip i relation till missgynnade grupper (Meeuwisse & Sunesson 1998). Alla typer av organisationer kan också upprätthålla olika typer av relationer med sin omgivning och med offentliga myndigheter. Vissa kan vara mer konfliktorienterade, andra mer konsensusinriktade (Wollebaek & Selle 2008). De kan använda sig av olika strategier för opinionsbildning och politisk påverkan, inklusive direkt lobbying gentemot beslutsfattare, utspel i traditionella och sociala medier samt olika typer av protester och demonstrationer (jmf. Beyers 2004; Johansson & Scaramuzzino 2019; Johansson et al. 2019).

Att uppnå politiskt eller samhälleligt inflytande är relevant för de flesta organisationer i det civila samhället. För vissa organisationer är det viktigt att utöva inflytande inom det civila samhället och kunna mobilisera medlemmar och sympatisörer i demonstrationer, bojkotter och andra påverkansstrategier. För andra organisationer är det mer relevant att ha tillgång till direkta kommunikationskanaler till politiker och tjänstemän för att påverka beslutsfattandet. Dessa strategier kan hamna i konflikt med varandra. Organisationer som representerar missgynnade grupper kan ställas inför dilemmat av att antingen vädja till bidragsgivare och anhängare genom att försäkra dem om att de kommer att stävja potentiell social oro och att mobilisera gräsrotterna med löfte om social förändring (se Wooten, 2010).

Sverige har haft en lång tradition av civilsamhällesorganisationer som engagerar sig i opinionsbildning och söker inflytande i politik och samhälle (Arvidson m.fl. 2018). Det svenska civilsamhället beskrivs som främst röstorienterat, bestående av folkrörelser med fokus på medlemskap, ideellt engagemang, medborgarfostran, intresserepresentation samt skola i demokrati. De vanligaste exemplen på folkrörelser är arbetarrörelsen, nykterhetsrörelsen, pensionärrörelsen och handikapprörelsen (Feltenius 2008; Lundström & Wijkström 1997; Micheletti 1995). De har spelat en viktig roll i att representera grupper av medborgare, ge dem kollektiva identiteter, få sina röster hörda och påverka samhällsnormer. Deras roll har alltid varit att utmana staten rörande grupperns rättigheter och intressen,

och de har varit inflytelserika. Samtidigt har en närhet och samarbetsanda varit rådande mellan offentliga myndigheter och det civila samhällets representanter (Trägårdh, 2007). Även i tider när det civila samhällets organisationer allt mer bjuds in att i partnerskap med offentliga organisationer lösa samhällsutmaningar och att utföra olika typer av uppdrag (t.ex. välfärdstjänster) med offentlig finansiering, förväntas de vara oberoende och uppfylla en roll av kritisk röst och därmed också ha inflytande i samhället. Att ge röst åt kritik mot staten som opinionsbildning är därmed en del av en svensk kultur (Arvidson m.fl. 2017, 2018).

För att uppnå inflytande krävs det att ledarna på något sätt engagerar sig i aktiviteter som kan påverka politik, offentlig debatt, och den allmänna opinionen. Därför beskrivs i vilken utsträckning ledarna engagerar sig i olika aktiviteter som kan syfta till att påverka och uppnå inflytande i tabell 15 nedan.

Den första frågan var ställd på följande sätt: ”Hur många gånger under de senaste tolv månaderna har du engagerat dig i någon av följande aktiviteter?”. Denna fråga följdes av ett antal aktiviteter där svarsalternativen var ”ingen gång”, ”någon gång i halvåret”, ”någon gång i månaden”, ”någon gång i veckan” och ”flera gånger i veckan”. För enkelhetens skull har svaren kodats om på följande sätt i tabell 15: det första alternativet har fått stå kvar som det negativa svaret, följande två alternativ har slagits ihop som ”någon gång i halvåret eller i månaden” och de sista två som ”någon eller flera gånger i veckan”.

Tabell 15. Aktiviteter syftande till samhällsinflytande (andel i %) (N. 140)

Hur många gånger under de senaste tolv månaderna har du engagerat dig i någon av följande aktiviteter?	Ingen gång	Någon gång i halvåret eller i månaden	Någon eller flera gånger i veckan
Deltagit i demonstration	65,7	34,3	0,0
Skrivit under namnin-samlingar	36,4	62,9	3,6
Uttryckt mina åsikter i traditionell media (t.ex. debattartikel)	27,1	69,3	3,6
Uttryckt mina åsikter i sociala medier (t.ex. genom Facebook eller Twitter)	18,6	45,0	36,4
Engagerat mig som volontär i någon föreningsaktivitet	22,9	60,0	17,1

När det gäller denna typ av aktiviteter finns vissa skillnader mellan de två urvalsgrupperna. De regionala ledarna var mindre aktiva när det gäller att delta i demonstrationer, att skriva under namninsamlingar, men främst när det gäller att uttrycka sina åsikter i traditionell media. Däremot finns inga signifikanta skillnader mellan grupperna gällande användningen av sociala medier och att engagera sig som volontärer.

Sociala medier verkar vara den vanligaste kommunikationskanalen för ledarnas åsikter. Det är mindre än en av fem som aldrig hade uttryckt sina åsikter i sociala medier de senaste tolv månaderna. En stor majoritet av ledarna hade också engagerat sig som volontärer. Nästan tre av fyra ledare hade dessutom någon gång i halvåret uttryckt sina åsikter i traditionell media. Namninsamlingar verkar också ha varit ganska vanligt förekommande för ledare att delta i. Att delta i demonstrationer var inte lika vanligt. Två av tre ledare hade inte deltagit i en demonstration de senaste tolv månaderna.

Dessa resultat pekar på att flera av ledarna engagerar sig i aktiviteter som kan ha som funktion att påverka i samhället, opinionen eller politiken. Detta är i och för sig inte överraskande då ledarna företräder paraplyorganisationer som i sin tur företräder olika rörelser eller typer av organisationer på nationell eller regional nivå. Dessa organisationer har uppdraget att företräda sina medlemsorganisationer gentemot det offentliga på regional eller nationell nivå, något som gäller även de som företräder organisationer som är i huvudsak serviceinriktade (se Linde & Scaramuzzino 2017).

I och med att ledarna ofta söker inflytande som företrädare för en organisation blir kontrollen och inflytandet över själva organisationen de leder en viktig förutsättning för att faktiskt kunna utöva någon form av påverkan och få inflytande. Därför ställdes respondenterna inför följande fråga: ”Hur mycket inflytande anser du att du har över din organisation (om du tänker på ditt främsta ledarskapsuppdrag i det civila samhället)?”

Tabell 16. Inflytande över organisationen

	N.	Andel (%)
Inget inflytande	0	0,0
Litet inflytande	0	0,0
Ganska litet inflytande	8	5,8
Ganska stort inflytande	61	43,9
Mycket stort inflytande	70	50,4
Total	139	100,0

Tabell 16 visar att alla ledare ansåg att de i någon mån hade inflytande över den organisation de ledde. Ett fåtal (6 procent) ansåg att de hade ganska litet inflytande medan övriga

ansåg att de hade ganska stort eller mycket stort inflytande. Det finns inga signifikanta skillnader mellan urvalsgrupperna. Det pekar på att de allra flesta ledarna uppfattar sig ha den formen av "Weberiansk" makt som diskuterades i inledningen, nämligen att få igenom sin vilja trots motstånd. Att kunna kontrollera organisationernas resurser är i sin tur en förutsättning för att kunna uppnå inflytande utanför organisationen, i samhället.

Då flera av ledarna är aktiva i att uttrycka sina åsikter utåt via olika kanaler och aktiviteter samt har betydande inflytande i organisationer i det civila samhället, är det rimligt att också fråga i vilken utsträckning ledarna upplever att de har inflytande i samhället. Frågan ställdes på följande sätt: "Hur mycket inflytande anser du att du har i dagens samhälle gällande de frågor du är verksam i?".

Tabell 17. Inflytande i samhället

	N.	Andel (%)
Inget inflytande	3	2,2
Litet inflytande	6	4,3
Ganska litet inflytande	36	26,1
Ganska stort inflytande	83	60,1
Mycket stort inflytande	10	7,2
Total	139	100

Tabell 17 visar att enbart ett fåtal av ledarna ansåg sig ha inget eller litet inflytande i samhället (6 procent). Drygt en av fyra ledare ansåg att de har ganska litet inflytande. Däremot framhöll 67 procent att de hade ganska stort eller mycket stort inflytande. Inga signifikanta skillnader mellan urvalsgrupperna kan påvisas.

Ifråga om inflytande kan konstateras att de flesta ledarna är aktiva i olika kanaler som syftar till någon form av samhällspåverkan och samhällsinflytande. En övervägande majoritet av ledarna anser också att de har inflytande både över den organisation de leder och mer övergripande i samhället. Utifrån ett folkrörelseperspektiv är detta en av civilsamhällets viktigaste funktioner och uppgifter som ledarna verkar kunna leva upp till.

Motiv, drivkrafter och hinder

Så här långt har analysen handlat om resurser som kan associeras med en ledarskapsposition och det inflytande som positionen möjligtvis kan ge. Temat för detta avsnitt är hur ledare uppnår den position de besitter. På aggregerad nivå handlar det om hur ledarskapet i det civila samhället produceras och re-produceras. Avsnittet bygger inte på några ”objektiva” faktorer utan snarare på ”subjektiva” eller upplevda faktorer. Frågorna handlar visserligen om hur man uppnått sin position med fokus på motiv, drivkrafter och hinder men svaren speglar ledarnas egen förståelse av dessa. Inom elitforskning har denna typ av upplevda faktorer ofta beskrivits som ”personliga attribut” (t.ex. Caprara & Silvester 2018). De skiljer till exempel mellan behov, motiv och värderingar. Tillsammans utgör de mer eller mindre medvetna attribut som påverkar individens sociala beteende och ger drivkraft för handlingar, val och beslut samt att uppnå målsättningar (ibid.). En del av de frågor som kommer att diskuteras här handlar inte om personliga attribut i egentlig mening utan snarare hur ledarna bedömt olika faktorer som bidragit till att de uppnått sin position och vilka hinder de anser sig ha mött.

Den första frågan som presenteras handlar om vilka faktorer ledarna upplever har haft betydelse för att de skulle uppnå sin position. Frågan ställdes på följande sätt: ”Vilken betydelse har följande kontakter, resurser och egenskaper haft för dig för att nå den position du innehar i dag i det civila samhället?”. De alternativ som respondenterna ställdes emot var följande: ”mycket stor betydelse”, ”ganska stor betydelse”, ”inte särskilt stor betydelse”, ”ingen betydelse alls”. De första två alternativen har i tabell 18 kodats om till ”mycket eller ganska stor betydelse” och de sista två till ”inte särskilt stor eller ingen betydelse alls”.

Tabell 18. Faktors betydelse för ledarnas position (andel i %) (N. 140)

	Mycket eller ganska stor betydelse	Inte särskilt stor eller ingen betydelse alls
Mina yrkeserfarenheter	83,6	16,4
Stöd i rörelsen, bland gräsrotterna eller i gruppen jag representerar	77,1	22,9
Uppmuntran av familj, släkt och vänner	75,0	25,0
Mitt sociala nätverk (ej familj, släkt och vänner)	72,1	27,9
Min politiska och ideologiska övertygelse	72,1	27,9
Min utbildning	66,4	33,6
Hjälp, stöd och råd från mentorer (ej familj, släkt och vänner)	55,7	44,3
Min religiösa övertygelse	20,7	79,3

Den faktor som flest ledare såg som betydande är egna yrkeserfarenheter följt av stödet i rörelsen, bland gräsrotterna eller i gruppen de representerar. Familj, släkt och vänner och det sociala nätverket verkar också ha spelat en viktig roll. Ungefär lika många ansåg att den politiska och ideologiska övertygelsen hade spelat en viktig roll. En majoritet av ledarna verkar också mena att deras utbildning och hjälp, stöd och råd från mentorer hade haft en betydande roll. För en mindre grupp (en av fem) hade den religiösa övertygelsen haft en betydande roll. Det finns enbart ett signifikant samband mellan urvalsgrupperna för påståendet om religiös övertygelse. Detta kan delvis bero på att det var färre religiösa organisationer i det regionala urvalet.

Det är intressant att notera att inga av nämnda faktorer står i motsatsförhållande till varandra. Avseende korrelationer är det enbart positiva samband som framstår. Det pekar på att i ledarnas förståelse är dessa faktorer ömsesidigt förstärkande. Det finns till exempel ett särskilt starkt samband mellan betydelsen av uppmuntran från familj, släkt och vänner, det egna sociala nätverket och hjälp och stöd från mentorer, vilket verkar logiskt då alla dessa kan kopplas till olika former av stöd från personer i ledarens närhet och i förlängningen till ett socialt kapital. Det finns också ett intressant och väntat starkt samband mellan yrkeserfarenheter och utbildning. Ytterligare ett statistiskt signifikant samband finns mellan stöd i rörelsen och den politiska och ideologiska övertygelsen, vilket också framstår som logiskt då ideologisk och värderingsmässig samstämmighet mellan ledare och rörelse kan ses som en förutsättning för legitimitet och stöd.

Det kan också vara viktigt att undersöka de motiv som ledarna anser ligga bakom sitt val av att bli ledare. Därför ställdes följande fråga: "I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden? Jag har valt att ha en ledande position i civilsamhället för att". Alternativen som stod till respondentens förfogande var: "inte alls", "i viss mån", "ganska mycket" och "mycket". För enkelhets skull har de första två alternativen kodats om till "inte alls eller i viss mån" och de sista två till "ganska mycket eller mycket". Svaren på frågan redovisas i tabell 19.

Tabell 19. Motiv valet att bli ledare (andel i %) (N. 140)

	Ganska mycket eller mycket	Inte alls eller i viss mån
Öka det allmänna medvetandet	76,4	23,6
Utvecklas som individ	70,7	29,3
Uttrycka mina åsikter	62,1	37,9
Utvecklas professionellt	61,4	38,6
Det ger mig ett socialt sammanhang	60,7	39,3
Hjälpa och stödja personer med särskilda behov	55,7	44,3
Sätta press på politikerna att göra något	54,3	45,7
Jag ser det som en moralisk skyldighet	50,7	49,3
Försvara mina intressen	47,9	52,1
Jag ser det som ett kall	33,6	66,4
Det är en viktig del i min karriärsutveckling	27,9	72,1
Försörja mig	12,9	87,1

Här finns inga signifikanta skillnader mellan urvalsgrupperna. Det motiv som de flesta av ledarna kände igen sig i var att öka det allmänna medvetandet, något som kan kopplas till opinionsbildning i bred bemärkelse. Detta alternativ valdes av fler än tre av fyra respondenter. Även den egna utvecklingen som individ bedömdes som viktig av en stor majoritet av ledarna (71 procent). Många (drygt 60 procent) betonade också betydelsen av att uttrycka sina åsikter, att utvecklas professionellt och att det ger ett socialt sammanhang som viktiga motiv. Något färre, men fortfarande en majoritet, valde alternativen att hjälpa och stödja personer med särskilda behov, att sätta press på politikerna och att de ser det som en moralisk skyldighet. Något färre än hälften angav också att försvara sina intressen som motiv. En tredjedel menade att de såg det som ett kall samtidigt som enbart 28 procent såg det som en viktig del i deras karriärsutveckling medan 13 procent hade den egna försörjningen som motiv. De sistnämnda motiven är de som minst antal ledare kände igen sig i och det är intressant att notera att det är de motiv som tydligast kopplar ledarskapet till en professionell roll.

Korrelationen mellan dessa motiv visar inga signifikanta negativa samband. Det betyder att inga motiv verkar utesluta varandra. Däremot finns flera positiva samband. Till exempel ett starkt positivt samband mellan att utvecklas som individ, att utvecklas professionellt och att det är en viktig del av ens karriärsutveckling. Dessutom ett starkt samband mellan att vilja uttrycka sina åsikter, att öka det allmänna medvetandet och att vilja sätta press på politikerna. Ytterligare ett starkt samband finns mellan att se det som en moralisk skyldighet och att se det som ett kall. Det finns ett logiskt samband mellan dessa motiv som också får stöd i de resultat som visar att dessa motiv tenderar att förstärka varandra. Det kan kopplas till tre skilda dimensioner som samspelar, nämligen den egna utvecklingen, att påverka och förändra, och det symboliska värdet av engagemanget.

Under vägen kan det också uppstå ett antal hinder som kan vara viktigt att beskriva och analysera. I enkäten ställdes därför följande fråga: "Har du upplevt något av följande hinder eller svårigheter i att nå den position du innehar i dag i det civila samhället?" Respondenterna kunde kryssa i ett eller flera svarsalternativ, tabell 20. Av 140 respondenter är det 40 som inte kryssat in något av alternativen. Även om det inte kan uteslutas att några av dessa kan ha valt att inte svara på frågan är det högst sannolikt att de flesta inte har upplevt några hinder eller i alla fall inget av de nämnda hindren.

Tabell 20. Upplevda hinder (andel i %) (N. 100)

	Ja	Nej
Svårt att förena mitt engagemang med privata åtaganden (t.ex. familj och vänner)	77	23
Stress, utmattning, utbrändhet eller annan arbetsrelaterad psykisk ohälsa	39	61
Konkurrens om ledarpositioner inom området jag är verksam i	28	72
Negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön, etnicitet, sexuell läggning, ålder, funktionsnedsättning eller liknande	17	83

De flesta ledarna (77 procent) som besvarat frågan har upplevt det som svårt att förena sitt engagemang med privata åtaganden. Detta förstärker bilden av ledarskap i det civila samhället som ett omfattande åtagande. En betydelsefull andel (39 procent) har också hindrats av stress, utmattning, utbrändhet eller annan arbetsrelaterad psykisk ohälsa. 28 procent har också upplevt konkurrens om ledarpositioner medan 17 procent har upplevt någon form av diskriminering. Denna alternativfråga följdes av en öppen fråga där respondenterna

kunde nämna andra hinder de upplevt. 10 personer valde att använda sig av denna möjlighet. Bland de upplevelser som stack ut som annorlunda jämfört med alternativen ovan fanns dels mediala drev, dels att förena sitt yrkesliv/företagande med det ideella engagemanget i det civila samhället.

Upplevelsen av olika ”drev” pekar på att ledare kan bli ifrågasatta på olika sätt eller direkt utsatta för hat, hot eller kränkningar i sin funktion som ledare i det civila samhället (se Scaramuzzino & Scaramuzzino kommande). Därför ställdes respondenterna inför följande två frågor: ”Har du någonsin upplevt att du har blivit ifrågasatt i din funktion som ledare i det civila samhället?” och ”Har du någonsin upplevt att du har blivit utsatt för hat, hot eller kränkningar i din funktion som ledare i det civila samhället?”.

Tabell 21. Upplevelse av ifrågasättande och att bli utsatt för hat, hot eller kränkningar (andel i procent) (N. 140)

	Ja	Nej
Ifrågasatt	31,4	68,6
Hatad, hotad eller kränkt	31,4	68,6

Tabell 21 visar att en lika stor andel har upplevt sig ifrågasatta som den som har upplevt sig utsatt för hat, hot eller kränkningar. Inga signifikanta skillnader mellan urvalsgrupperna finns. Att siffrorna är så lika skulle kunna peka på ett starkt samband mellan dessa två fenomen eller till och med att det rör sig om samma personer. Men om vi tittar på sambandet mellan dessa två frågor visar det att de enbart delvis överlappar varandra. Andelen har beräknats på totalen.

Tabell 22. Samband mellan att ha upplevt sig som ifrågasatt och att ha upplevt sig utsatt för hat, hot eller kränkningar (andel i %) (N. 140)

Ifrågasatt	Hatad, hotad eller kränkt	
	Ja	Nej
Ja	18,6	12,9
Nej	12,9	55,7

Cramer's V. 403***

Tabell 22 visar att 56 procent inte har upplevt varken ifrågasättande eller hat, hot eller kränkningar medan 19 procent har upplevt både och. 13 procent har upplevt enbart det ena och inte det andra. Tabellen visar ett starkt samband, vilket kan peka på att det är olika former av motstånd man kan möta som ledare i det civila samhället.

Den samlade bilden är att olika kombinationer av faktorer och motiv har spelat roll för att ledarna ska ha uppnått sin position i det civila samhället. Inga av dem verkar stå i konflikt till varandra utan enbart positiva samband mellan dem har kunnat påvisas. När det kommer till hinder verkar olika krav och förväntningar utgöra den vanligaste upplevelsen. Detta kan handla både om spänningen mellan engagemang och privata åtaganden och mellan engagemang och försörjning. Det senare alternativet bör vara aktuellt för de ledare som inte har en anställning kopplad till sin ledarskapsposition. Det borde rimligtvis gälla främst ordföranden och i mindre utsträckning för generalsekreterare. Många av ledarna har upplevt sig som ifrågasatta och/eller utsatta för hat, hot eller kränkningar i egenskap av ledare i det civila samhället. Huruvida detta kan kopplas till ett hårdnande samhälls- och debattklimat är svårt att bedöma (se Scaramuzzino & Scaramuzzino kommande).

Bakgrundsinformation om ledarna och deras organisationer

Huruvida ledare i civilsamhället delar en liknande bakgrund och kännetecknas av liknande egenskaper är en viktig fråga som delvis anknyter till civilsamhällets förmåga att representera den bredd och mångfald som finns i samhället. Den selektion, till exempel vid val och rekrytering av ledare, som görs kan i själva verket skapa relativt homogena grupper i toppen. I många definitioner av politiska eliter finns ett antagande om homogenitet när det gäller bakgrund och värderingar som går tillbaka till Paretos arbete på 1800-talet (Best & Higley 2018). Elitstudier visar att eliter i de nordiska länderna är de minst exklusiva utifrån ett europeiskt komparativt perspektiv. Människor från den breda befolkningen, och särskilt från arbetarklassen, är oftare representerade bland nordiska eliter än i andra europeiska länder (Hartmann 2015). Svenska elitstudier har argumenterat för förekomsten av två distinkta eliter: en politisk elit dominerad av arbetarrörelsen och en ekonomisk elit som består av de stora företagen och intresseorganisationerna. Traditionellt har dessa distinkta eliter setts som i stor utsträckning separata, kännetecknade av olika kulturer och med minimal social integration mellan de två (Edling, Farkas & Rydgren 2015).

En studie av eliten i det civila samhällets organisationer (Jonsson & Lagerlöf Nilsson 2007) visar att denna elit är mer öppen än de flesta andra elitgrupperna när det gäller den sociokulturella sammansättningen. Den verkar fortfarande, i likhet med andra elitgrupper, präglas av en stark representation av individer med högre utbildning, något som denna studie bekräftar, och en låg representation av kvinnor i toppositioner, något som kan ifrågasättas utifrån denna studie (se nedan). Studien visar också att direkt inflytande och utbyte av information med andra områden endast gäller en liten grupp av ledare. Den består i de flesta fall av män med ledande befattningar inte bara i det civila samhället utan även inom politik, och mer sällan i vetenskap, kultur och administration (Jonsson & Lagerlöf Nilsson 2007).

Utifrån detta perspektiv kan det vara viktigt att ge en mer tydlig bakgrundsbeskrivning av ledarna i denna studies urval. Förutom att ge en bild av homogenitet - heterogenitet i gruppen ledare, kan dessa variabler betraktas som viktiga bakgrundsvariabler eller faktorer som kan bidra till förståelsen av skillnader mellan olika ledares positioner, resurser och erfarenheter.

Engagemang

En viktig fråga handlar om former av engagemang i civilsamhällets olika delar.

Tabell 23. Engagemang i olika organisationstyper (andel i %) (N. 140)

Typ av organisation i det civila samhället	Medlem	Aktiv	Förtroendevald
Intresseorganisationer			
Etniska föreningar	10,7	9,3	7,9
Fackliga föreningar	50,7	2,1	3,6
Funktionshinder- eller patientföreningar	12,9	1,4	2,1
Föreningar för boende	30,7	4,3	7,1
Föräldraföreningar	2,9	0,7	0,7
Konsumentkooperativ	19,3	0,7	0,7
Kvinnoföreningar	12,1	5,0	2,1
Nykterhetsföreningar	7,9	4,3	5,7
Pensionärsföreningar	5,7	5,0	2,9
Andra intresseorganisationer	10,7	8,6	7,9
Solidaritetsorganisationer			
Fredsorganisationer	12,1	1,4	1,4
Grupper för internationella frågor	24,3	4,3	4,3
Humanitära hjälporganisationer	31,4	10,0	9,3
Livsstilsorganisationer			
Folkbildningen	3,6	5,0	6,4
Friluftsföreningar	18,6	7,9	4,3
Idrottsföreningar	32,9	15,0	10,0
Kulturföreningar	15,7	9,3	7,9
Ordenssällskap	10,0	4,3	3,6
Religiösa organisationer			
Frireligiösa samfund	14,3	7,9	4,3
Grupper inom svenska kyrkan	12,9	6,4	5,0
Andra religiösa samfund	7,1	3,6	1,4
Politiska organisationer			
Lokala aktionsgrupper	7,1	5,0	1,4
Miljöorganisationer	12,1	-	-
Politiska partier	28,6	12,1	8,6
Serviceorganisationer			
Föreningar som bedriver serviceverksamhet	5,0	5,0	3,6
Andel ledare som är medlemmar, aktiva eller förtroendevalda	92,9	68,6	63,6

I tabell 23 visas medlemskap, aktivt deltagande och förtroendepositioner i ett stort antal organisationstyper. Typologin är hämtad ur SCBs rapport "Föreningslivet i Sverige" (Vogel m.fl. 2003). Frågan vars svar redovisas i tabell 23 var ställd på följande sätt: "Nedan följer en lista av olika organisationstyper i det civila samhället. Vänligen ange om du är medlem, aktiv eller förtroendevald (t.ex. i styrelse) i någon av dessa".

Frågorna är tänkta att fånga upp olika former av engagemang inom det civila samhället och samtidigt synliggöra inom vilka delar av det civila samhället detta engagemang tar sig uttryck. Det finns två nivåer av kategorisering. Den första, grövre typen består av sex olika kategorier medan den andra kategoriseringen består av 25 olika organisationstyper.

Medlemskap är grundpelaren i föreningslivet. Att vara medlem innebär att tillhöra organisationen, att bidra med medlemsavgiften och dela organisationens intressen, värderingar och/eller identitet. Medlemskap behöver inte innebära någon aktiv handling mer än att man registrerat sitt medlemskap och regelbundet betalar avgiften (Scaramuzzino & Meuwisse 2017; Scaramuzzino & Scaramuzzino 2020).

Resultaten visar att det är den vanligaste formen av engagemang och de vanligaste organisationstyperna är medlemskap i fackliga föreningar (51 procent), idrottsföreningar (33 procent), humanitära hjälpföreningar (31 procent), föreningar för boende (31 procent) samt politiska partier (29 procent).

När det gäller aktivt deltagande, det som ibland i litteraturen beskrivs som det aktiva medlemskapet (Scaramuzzino & Scaramuzzino 2020), är siffrorna något lägre. Här finns dock vissa intressanta skillnader i vilken typ av organisationer som respondenterna engagerade sig: idrottsföreningar (15 procent), politiska partier (12 procent), humanitära hjälpföreningar (10 procent), etniska föreningar (9 procent) och kulturföreningar (9 procent). Det är tydligt att en del föreningar inom vilka ledarna i det civila samhället var medlemmar faller bort när det kommer till aktivt deltagande, vilket pekar på ett mer passivt medlemskap.

När det gäller att inneha ett förtroendeuppdrag är andelarna lägre men med ungefär samma organisationstyper som för aktivt deltagande: idrottsföreningar (10 procent), humanitära hjälpföreningar, politiska partier (9 procent), etniska föreningar (8 procent) och kulturföreningar (8 procent).

Sista raden visar på att ledarna i civilsamhället har en stark förankring i föreningslivet då 93 procent är medlemmar i någon förening, 69 procent är aktiva i någon förening och 64 procent är förtroendevalda i någon förening. I en betraktelse av dessa olika former av engagemang i civilsamhället är alla respondenterna engagerade i det organiserade civilsamhället och 50 procent är såväl medlemmar som aktiva och förtroendevalda.

Analysen visar också på att alla ledarna har en tydlig förankring inom föreningslivet med utbredd medlemskap i olika föreningar med aktivt deltagande och förtroendeuppdrag.

Det går också att konstatera att medan (passivt) medlemskap är vanligast inom fackföreningar är det idrottsföreningar, humanitära hjälpföreningar och politiska partier som engagerar mest när det gäller aktivt deltagande och förtroendeuppdrag.

Verksamhetsnivåer och verksamhetsområden

Nästa fråga är något mer generell och kopplas inte direkt till uppdrag utan mer till ledarens verksamhet genom följande fråga ”Som ledare för en organisation(er) i det civila samhället, i vilken utsträckning är du verksam på följande nivåer?”. Frågan, som presenteras i tabell 24, undersöker utsträckningen av verksamhet på fyra nivåer: internationell, nationell, regional och lokal.

Tabell 24. Verksamhetsnivå (andel i %) (N. 138)

	Internationell		Nationell		Regional		Lokal	
	Nat	Reg	Nat	Reg	Nat	Reg	Nat	Reg
Inte alls	30,8	52,9	2,9	11,8	24,0	5,9	29,8	5,9
Liten	49,0	41,2	2,9	52,9	44,2	8,8	34,6	20,6
Stor	20,2	5,9	94,2	35,3	31,7	85,3	35,6	73,5
Cramer's V. och signifikans	0,225*		0,645***		0,464***		0,340***	

Det är viktigt att poängtera att det finns relevanta skillnader mellan våra urvalsgrupper och de därför redovisas separat. På den lokala nivån var de regionala ledarna mycket mer aktiva än de nationella. 30 procent av ledarna på nationell nivå var inte alls verksamma på lokal nivå medan motsvarande siffra för de regionala ledarna var 6 procent. På regional nivå finns ett liknande mönster men där de nationella ledarna var aktiva i något större utsträckning. På regional nivå är de regionala ledarna mer aktiva jämfört med på den lokala nivån. Störst skillnad mellan urvalsgrupperna är på den nationella nivån. Hela 94 procent av de nationella ledarna var aktiva i stor utsträckning på den nationella nivån medan motsvarande siffra för de regionala ledarna var 35 procent. På internationell nivå var skillnaderna mindre men fortfarande signifikanta. De nationella ledarna var internationellt verksamma i större utsträckning än de regionala ledarna.

Resultaten är inte överraskande. Urvalsgrupperna har konstruerats utifrån huruvida organisationerna som ledarna är ledare för var nationella eller regionala. Även om ledarna kan ha haft uppdrag i andra organisationer (utöver den de valts ut genom) på andra nivåer är det rimligt att deras geografiska nivå för aktivitet motsvarar den för organisationen de leder. På den lokala och den internationella nivån speglar resultaten tidigare enkätstudier

med fokus på organisationer i det civila samhället och deras nivå för aktivitet. Tidigare studier (se t.ex. Scaramuzzino & Wennerhag 2017) visar att verksamheter tenderar att vara aktivare på de geografiska nivåer som ligger närmast den nivån på vilken den är organiserad. I detta fall ligger den lokala nivån närmare de regionala ledarna än de nationella på samma sätt som den internationella nivån ligger närmare de nationella ledarna.

I tabell 25 redovisas en fråga som relaterar till politikområden och mer specifikt till följande fråga i enkätformuläret: ”Som ledare för organisation(er) i det civila samhället, i vilken utsträckning är du verksam inom följande politikområden/sakfrågor?”.

Tabell 25. Politikområden (andel i %) (N. 137)

Politikområden/sakfrågor	Inte alls	Liten	Stor
Integration och migration	17,5	31,4	51,1
Kvinnofrid och jämställdhet	32,1	31,4	36,5
Fattigdom	43,1	31,4	25,5
Internationell fred och solidaritet	46,7	29,2	24,1
Miljö	50,4	32,8	16,8
Funktionshinder	44,5	41,6	13,9
Äldre och pensionärer	65,7	21,2	13,1
Missbruk	73,0	17,5	9,5
Sexualitet och HBTQ	57,7	33,6	8,8
Bostad	69,3	21,9	8,8
Hemlöshet	68,6	24,1	7,3

Att frågan om integration och migration kommer högst upp på listan är inte särskilt förvånande med tanke på att urvalsprocessen har riktat in sig på organisationer som hade deltagit på konferenser med integration och välfärd som tema. Det är därför intressant att notera att ”enbart” 51 procent av ledarna ansåg sig vara aktiva i stor utsträckning inom integration och migration. Att en stor andel av ledarna var i någon utsträckning aktiva också inom kvinnofrid och jämställdhet, fattigdom och internationell fred och solidaritet visar dels på att urvalet för studien har lyckats inkludera ledare vars verksamhet spände över fler områden än integration, dels på att ledare var aktiva i någon utsträckning på flera områden.

Som helhet pekar dessa resultat på att ledarna främst är aktiva på ”sin” organisations geografiska nivå även om många ledare är aktiva på flera nivåer. Ledarna verkar ganska eklektiska också när det gäller vilket politikområde de är aktiva på då resultaten visar på en bred repertoar.

Den organisatoriska kontexten

Även en organisations resurser är viktiga att beakta då ledarna förfogar över dessa genom sin ledarposition något som diskuterats tidigare i relation till ledarnas inflytande i organisationen. Respondenterna har trots allt valts ut utifrån att de leder organisationer på nationell nivå och det är därför rimligt att anta att dessa organisationer förfogar över olika resurser. Av anonymitetsskäl går inte ledarnas svar att kopplas tillbaka till de organisationer på basis av vilka de valts ut. Därför ställdes alla respondenter inför följande fråga "I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden om den organisation i det civila samhället som du har ditt främsta ledarskapsuppdrag i (t.ex. som ordförande eller generalsekreterare)?" Svarsalternativen var "inte alls", "inte särskilt", "i viss mån", "ganska mycket" och "mycket". För enkelhets skull har svaren i tabell 26 kodats om på följande sätt: de första två har räknats som negativa svar, de sista två som positiva svar och det tredje alternativet som mitt emellan. Inga signifikanta skillnader har kunnat identifieras mellan urvalsgrupperna.

Tabell 26. Organisationernas resurser och relation till det offentliga (andel i %)

	Inte alls eller inte särskilt	I viss mån	Ganska mycket eller mycket
Jag leder en organisation med breda kontaktnät och samarbeten (N. 138)	2,9	8,0	89,1
Jag leder en organisation med omfattande resurser (N. 138)	40,6	30,4	29,0
Jag leder en organisation som har inflytande över politiken (N. 137)	40,1	35,8	24,1
Jag leder en organisation som bedriver service på uppdrag av det offentliga (N. 135)	45,2	35,6	19,3
Jag leder en organisation som är beroende av offentliga uppdrag för att överleva (N. 136)	41,9	18,4	39,7
Jag leder en organisation som har en kritisk inställning till den offentliga politiken (N. 138)	44,9	38,4	16,7
Jag leder en organisation som brukar hålla tillbaka kritik av offentliga myndigheter för att inte äventyra det ekonomiska stödet från dem (N. 137)	80,3	16,8	2,9
Medlemmarna i organisationen jag leder förstår grunderna för mitt engagemang (N. 137)	5,1	18,2	76,6

De tre första påståendena handlar om organisationens egna resurser i termer av nätverk, ekonomi och inflytande. Här finns en tydlig skillnad då de allra flesta ledarna bedömde att deras organisation har breda kontaktnät och samarbeten medan långt färre tyckte att de förfogar över ekonomiska resurser och inflytande. Över 40 procent av ledarna svarade inte särskilt eller inte alls på just dessa två frågor. Resursbrist och brist på inflytande verkar på så vis känneteckna flera organisationer utifrån ledarnas uppfattning.

De följande fyra påståendena handlar om organisationens relation till det offentliga. De flesta ledare såg inte sin organisation som serviceleverantör, vilket är rimligt med tanke på att det handlar om paraplyorganisationer på nationell och regional nivå som har som funktion att representera sina medlemsorganisationer gentemot det offentliga. Det är dock intressant att notera att 40 procent av ledarna upplevde att deras organisation var beroende av offentliga uppdrag för att överleva. Med tanke på det tidigare påståendet bör dessa ”uppdrag” ses som något annat än serviceutförande. Dessutom tog 45 procent av ledarna avstånd ifrån påståendet att deras organisation skulle ha en kritisk inställning till politiken, vilket rimmar väl med den anda av samförstånd som i Sverige har kännetecknat relationen mellan det civila samhället och staten. Få ledare höll med om att deras organisation skulle hålla tillbaka kritiken mot offentliga organisationer för att inte äventyra sitt ekonomiska stöd. Tidigare forskning på organisationsnivå bekräftar att denna typ av ”själv censur” är ett ovanligt fenomen i det svenska civilsamhället (Arvidson m.fl. 2017).

Det sista påståendet handlar om hur ledarnas förstår sin relation till medlemmarna och ifall man som ledare upplever att medlemmarna förstår grunderna för sitt engagemang. Här var det enbart 5 procent av ledarna som tydligt tog avstånd från påståendet, vilket pekar på att ledarna uppfattar att deras ledarskap har en förankring hos medlemmarna.

Bakgrundvariabler

Ytterligare några relevanta bakgrundsfakta gäller kön, ålder och födelseland. Frågan om kön hade följande tre alternativ ”kvinna”, ”man” och ”annan könstillhörighet”. Frågan om åldern ombads respondenterna ange sin ålder i antal år och frågan om födelseland ombads de att ange i vilket land de var födda. Frågan om ålder har räknats om till fyra intervaller medan frågan om födelseland har räknats om till två alternativ, ”född i Sverige” och ”född utomlands”.

Tabell 27. Bakgrundvariabler

	N.	Andel i %
Kön (N. 139)		
Kvinna	71	51,1
Man	68	48,9
Annan könstillhörighet	0	0,0
Ålder (N. 139)		
22-35	12	8,6
36-50	30	21,6
51-65	62	44,6
66-77	35	25,2
Födelseland (N. 140)		
Född i Sverige	117	83,6
Född utomlands	23	16,4

Det är viktigt att poängtera att ingen av variablerna visar någon signifikant skillnad mellan de två urvalsgrupperna. Tabellen pekar på en jämn könsfördelning, vilket motsäger resultat från tidigare enkätstudier (se t.ex. Jonsson & Lagerlöf Nilsson 2007). När det kommer till ledarnas ålder ser vi att den övervägande majoriteten (70 procent) är äldre än 50 år. Det visar att det är mindre än en av tre ledare som är 50 år eller yngre. Detta kan tolkas både utifrån att det tar lång tid att nå toppen inom organisationer i det civila samhället men också i termer av att en väsentlig del av ledarna engagerar sig efter pensioneringen, förmodligen i de uppdrag där anställning inte krävs. 16 procent av respondenterna är födda utomlands, en siffra som motsvarar andelen utrikesfödda i Sverige (19 procent enligt SCB³).

Generellt sett verkar ledarskiktet inom etablerade regionala och nationella organisationerna inom det civila samhället spegla befolkningen både ifråga om kön och födelseland. Yngre personer verkar däremot underrepresenterade, vilket kan spegla långa ”karriärvägar”.

³ <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/utrikes-fodda/> (data från 2019)

Summering och avslutande frågor

Denna rapport syftar till att ge en bred bild av civilsamhällesledares villkor och engagemang. Fokus har varit på deras positioner, resurser, inflytande, motiv, drivkrafter och hinder. En del frågor som lyfts upp förtjänar att fördjupas och följas upp och en del av detta arbete är på gång i andra publikationer.

Frågan om ledares professionalisering är intressant och denna rapport ger en ganska splittrad bild. Det finns en tydlig tudelning där en del ledare är anställda i civilsamhället och i huvudsak försörjer sig genom uppdrag inom sektorn. En lika stor andel är engagerad på ideell bas eller med mindre ekonomisk kompensation och försörjer sig i huvudsak genom annan sysselsättning (tabell 7). Resultaten i rapporten pekar också på att motiven för engagemang kopplade till ett professionellt ledarskap är mindre vanliga än de kopplade till idealitet och representation (tabell 19). När denna fråga studeras närmare (se Lindellee & Scaramuzzino kommande) blir det tydligt att generalsekreterare är överrepresenterade i den första kategorin medan ordföranden är överrepresenterade i den andra. Det kan också konstateras att generalsekreterare skiljer sig från ordförande genom att i högre utsträckning hänvisa till motiv kopplade till ledarskap som profession.

En övervägande del av ledarna upplever att de har samhällsinflytande (tabell 17) vilket kan stärka bilden av denna grupp som en elit i samhället. Därför är frågan om inflytande intressant att undersöka närmare. Detta görs i en annan publikation (Scaramuzzino 2020) där olika frågor används för att belysa vilka faktorer som mest påverkar ledarnas upplevelse av inflytande. Här visas tydligt att ledarnas förmåga att påverka de organisationer de leder, är den starkaste förklaringen till deras uppfattning om att ha inflytande i samhället. Deras inflytande kan på så vis inte, utifrån resultaten, frikopplas från de resurser som de får tillgång till genom de organisationer de leder, vilket pekar på att deras makt och status i hög grad bör förstås som beroende av processer inom det civila samhället. I linje med tidiga sociologers (t.ex. Weber och Michels) studier av eliter, kan man tolka dessa resultat som att en av de viktigaste orsakerna bakom ansamlingen av makt är möjligheten och kapaciteten att kontrollera organisatoriska resurser genom byråkratiska strukturer. Detta väcker intressanta frågor kring civilsamhällesledares roll i organisationerna, vilket handlingsutrymme de har och vad som möjliggör och vad som begränsar deras möjligheter att kontrollera och använda sig av organisationens resurser.

I dagens polariserade samhällsdebatt fokuseras även på frågan om ledares utsatthet för hat, hot och kränkningar (Scaramuzzino & Scaramuzzino 2020). I denna rapport visas att nästan en av tre ledare hade blivit utsatta för hat, hot och kränkningar (tabell 21). Analysen visar att sannolikheten är större för unga, kvinnliga och utrikesfödda civilsamhällesledare att utsättas för hat, hot och kränkningar. Här skulle det vara intressant att undersöka vilka

konsekvenser detta får för de ledare och representanter som utsätts. Undviker de att synas och uttala sig i det offentliga rummet? Vad får det för konsekvenser för vår demokrati? Om ledare väljer att synas mindre och kanske låta organisationer framträda mer och på så vis inte vara organisationens ansikte utåt kan deras funktion som karismatiska ledare och som förebilder bli lidande. Det kan också betyda ett kompetenstapp för de ledare som inte får möjligheten att visa sin förmåga. I förlängningen kan det betyda att det blir svårt att hitta nya ledare för att ersätta de som på grund av ålder måste lämna sina poster och tjänster.

Ytterligare en intressant fråga har diskuterats i rapporten gällande förekomsten av ledare som innehar flera förtroendepositioner samtidigt i olika organisationer. Dessa ledare skapar en form av socialt nätverk som bör analyseras och förstås både i termer av vilka ledare som ansamlar dessa positioner och särskilt många sådana positioner och vilka typer av organisationer och delar av civilsamhället som kan länkas ihop på detta sätt. Det är självklart minst lika intressant att undersöka vilka delar av civilsamhället som inte länkas ihop och hålls isär.

Som nämnts inledningsvis kan denna enkätstudie ses som en förstudie till det omfattande forskningsprogrammet "Civil Society Elites? Comparing elite composition, reproduction, integration and contestation in European civil societies" som finansieras av Riksbankens Jubileumsfond (RJ). Inom forskningsprogrammet undersöks många av dessa frågor. Programmet bygger också på en jämförelse av civilsamhällesledare i olika länder (England, Italien, Polen, Sverige) och på EU-nivå, vilket kommer att kunna ge insikter i hur civilsamhällesledare skiljer sig från deras "kollegor" i andra länder.

Referenser

- Anheier, H. (2005) *Nonprofit organizations: theory, management, policy*. Oxon/New York: Routledge.
- Ahrne, G. (1999) "Organisationer och människor". I Ahrne, G. och Hedström, P (red.) *Organisationer och samhälle: Analytiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Arvidson, M., Johansson, H., Meeuwisse, A. och Scaramuzzino, R. (2018) "A Swedish culture of advocacy? Civil society organisations' strategies for political influence". *Sociologisk forskning*, 55(2-3), 341–364.
- Arvidson, M.; Johansson, H. och Scaramuzzino, R. (2017) Advocacy Compromised: How Financial, Organizational and Institutional Factors Shape Advocacy Strategies of Civil Society Organizations. *Voluntas*. 29:4, 844-856.
- Best, H. och Higley, J. (2018) "The Palgrave Handbook of Political Elites: Introduction". I Best, H. och Higley, J. (red.) *The Palgrave Handbook of Political Elites*. London: Palgrave.
- Beyers, J. (2004). Voice and Access: Political Practices of European Interest Associations. *European Union Politics*, 5(2), 211–240.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. London: Routledge.
- Bourdieu, P. och Wacquant L. (1992). *Invitation to a Reflexive Sociology*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Caprara, G. V. & Silvester, J. (2018) The Personality Attributes of Political Elites. I Best, H. och Higley, J. (red.) *The Palgrave Handbook of Political Elites*. London: Palgrave.
- Di Placido, M. och Scaramuzzino, R. (2019) "Europeanization through funding". I Meeuwisse, A. & Scaramuzzino, R. (red.) *Europeanization in Sweden - Opportunities and challenges for civil society organizations*. New York: Berghahn Books. Pp. 149-167.
- Edling, C. R., Farkas, G. M., och Rydgren, J. (2015). Integration of the Swedish local elite: The role of professional and private networks. *Scandinavian Political Studies*, 38(1), 49–74.
- Edwards, B., och McCarthy, D. J. (2007). Resources and Social Movement Mobilization. I D. A. Snow, S. A., Soule, and H. Kriesi (Eds.), *The Blackwell Companion to Social Movements*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Einarsson, T. (2012) *Membership and organizational governance* (Doctoral dissertation). Stockholm: Handelshögskolan.
- Feltenius, D. (2008). From Outsiders to Influential Insiders: Pensioners' Organizations in the Policy Process in Sweden. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 10(1), 29–46.
- Göransson, A. (Ed.) (2007). *Maktens kön: kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet*. Nora: Nya Doxa.

- Hartmann, M. (2015) "Elites: Sociological Aspects". I Smelser, J. N. och Baltes, B. P. (red.) *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Amsterdam: Elsevier.
- Hedling, E. och Meeuwisse, A. (2019) "Access to the European Union and the Role of Domestic Embeddedness". I Meeuwisse, A. och Scaramuzzino, R. (red.) *Europeanization in Sweden: Opportunities and Challenges for Civil Society Organizations*. New York: Berghahn Books.
- Hoffman-Lange, U. (2007) "Methods of Elite Research". I Dalton, R. J. och Klingemann, H-D. (red.) *The Oxford Handbook of Political Behavior*. Oxford: OUP Press.
- Hoffman-Lange, U. (2018). Theory-Based Typologies of Political Elites. I H. Best & J. Higley (Eds.) *The Palgrave Handbook of Political Elites*. London: Palgrave.
- Johansson, H. och Meeuwisse, A. (2017) "Socialt arbete i civilsamhället: mikro-, meso- och makroteorier". I Linde, S. och Scaramuzzino, R. (red.) *Socialt arbete i civilsamhället – aktörer, former och funktioner*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson H. and Scaramuzzino, G., (2019). The logics of digital advocacy: Between acts of political influence and presence. *New Media and Society*, 21(7), 1528-1545.
- Johansson, H., Scaramuzzino, R. and Wennerhag, M., (2019). Social movements and interest groups compared - How organisational type matters for explaining Swedish organisations' advocacy strategies. *Partecipazione e Conflitto - The Open Journal of Sociopolitical Studies*, 12(2), 353-381.
- Jonsson, P. och Lagerlöf Nilsson, U. (2007). Organisationseliten. In A. Göransson (Ed.) *Maktens kön: kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet*. Nora: Nya Doxa.
- Jönsson, A. och Scaramuzzino, R. (2016) *Samverkan mellan stat, region och civilsamhälle för nyanländas etablering - En utvärdering av projektet NAD i Skåne*. Socialhögskolan, Lunds Universitet.
- Jönsson, A. och Scaramuzzino, R. (2018) *Föreningsaktivitetens betydelse och mervärde för nyanländas etablering genom NAD*, Socialhögskolan, Lunds Universitet.
- Knoke, D. (2018). Power Networks. In H. Best & J. Higley (Eds.) *The Palgrave Handbook of Political Elites*. London: Palgrave.
- Linde, S. och Scaramuzzino, R. (2017) "Det civila samhällets historia – begreppet, fenomenet och debatten". I Linde, S. och Scaramuzzino, R. (red.) *Socialt arbete i civilsamhället – aktörer, former och funktioner*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindell, J. och Scaramuzzino, R. (kommande) "Honorary chairpersons vs. head-hunted top executive managers: a comparison of two groups of leaders concerning motives for engagement and leadership ideals". Manuskript under bedömning för publicering i *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.
- Lundström, T. och Svedberg, L. (2003) "The Voluntary Sector in a Social Democratic Welfare State—The Case of Sweden". *Journal of Social Policy*, 32(02), 217–238.
- Lundström, T. och Wijkström, F. (1997) *The Nonprofit Sector in Sweden*. Manchester: Manchester University Press.

- Meeuwisse, A. och Scaramuzzino, R. (kommande) "Presenting leaders - A study of how Swedish peak civil society organizations construct legitimacy online". Manuscript under bedömning för publicering i *Nonprofit Management & Leadership*.
- Meeuwisse, A. och Sunesson, S. (1998) "Frivilliga organisationer, socialt arbete och experitis". *Socialvetenskaplig tidskrift* 5(2-3), 172-193.
- Micheletti, M. (1995). *Civil Society and State Relations in Sweden*. Aldershot: Avebury.
- Michels, R. (2001). *Political parties. A sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracy*. Kitchener, Ont: Batoche.
- Morris, A., och Staggenborg, S. (2004). Leadership in social movements. I D. A. Snow, S. A. Soule, & H. Kriesi (Eds.), *The Blackwell Companion to Social Movements*. Malden, Ma.: Wiley-Blackwell.
- Salamon, M. L., Sokolowski, S. W., & List, R. (2004). Global civil society—An overview. I M. L. Salamon (Ed.) *Global civil society—dimensions of the nonprofit sector*. Bloomfield, Conn.: Kumarian.
- Scaramuzzino, R. (2014) *Överenskommelsen inom integrationsområdet och somalisk familjeåterförening: Mottagande, etablering och integration i fyra svenska kommuner*. Stockholm: Överenskommelsen inom integrationsområdet.
- Scaramuzzino, R. (2020) "Perception of societal influence among civil society leaders – an elite perspective". Manuskript accepterat för publicering i *Journal of Civil Society*.
- Scaramuzzino, R.; Heule C.; Johansson H. och Meeuwisse, A. (2010) *EU och den ideella sektorn – En studie av det svenska Equalprogrammet*. Malmö Högskolas rapportserie FoU rapport 2010:2.
- Scaramuzzino, R. och Meeuwisse, A. (2017) "En svensk modell för civilsamhället? Organisationer inom det sociala området". I Linde, S. & Scaramuzzino, R. (red.) (2017) *Socialt arbete i civilsamhället – aktörer, former och funktioner*. Lund: Studentlitteratur.
- Scaramuzzino, G. och Scaramuzzino, R. (2020) Membership in the digital era: resource, representativeness, participation, and identity in Swedish trade unions. *Sociologisk forskning*, 57(1), 43-66.
- Scaramuzzino, G. och Scaramuzzino, R. (kommande) "Hat, hot och kränkningar mot ledare i civilsamhället: Politisk, rumslig och social kontroll av civilsamhällets röst-funktion". Manuskript under bedömning för publicering i *Socialvetenskaplig tidskrift*.
- Scaramuzzino, R. och Wennerhag, M. (2017) "Vägen till Europa: Det svenska civilsamhället och EU". I Wijkström, F., Reuter, M. och Emami, A. (red.) *Civilsamhället i det transnationella rummet*. Stockholm: European Civil Society Press.
- Scaramuzzino, R. och Wennerhag, M., (2019). Europeanization of Swedish civil society: motives, activities, and perceived consequences, I A. Meeuwisse, and R. Scaramuzzino, eds. *Europeanization in Sweden - Opportunities and challenges for civil society organizations*. New York: Berghahn Books.
- Segnestam Larsson, O. Ed. (2015). *Förtroendevald – Åtta forskare om möjligheter och utmaningar för förtroendevalda i ideell sektor*. Idealistas förlag.

- SOU (1990:44) *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport*, SOU 1990: 44. Stockholm: Allmänna förl.
- Svedberg, L., Jegermalm, M. och von Essen, J. (2010) *Svenskarnas engagemang är större än någonsin: insatser i och utanför föreningslivet*. [rapport till Regeringskansliet]. Stockholm: Ersta Sköndal högskola.
- Swartz, D. (1997). *Culture & Power. The Sociology of Pierre Bourdieu*. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Trägårdh, L. (2007). The 'Civil Society' Debate in Sweden: The Welfare State Challenged. I L. Trägårdh (Ed.) *State and Civil Society in Northern Europe – The Swedish Model reconsidered*. New York: Berghahn Books.
- Trägårdh, L. (2013) *Den svala svenska tilliten: förutsättningar och utmaningar*. Stockholm: SNS.
- Vogel, J., Amnå, E., Munck, I., & Häll, L. (2003). *Föreningslivet i Sverige: välfärd, socialt kapital, demokratiskola*. Stockholm: Statistics Sweden.
- Wahlström, M., Peterson, A. och Wennerhag, M. (2018) "conscience adherents' revisited: Non-LGBT pride parade participants". *Mobilization*, 23(1), ss. 83-100.
- Weber, M. (1978) *Economy and Society. An Outline of Interpretive Sociology* (G. Roth och C. Wittich, red.). Berkeley: University of California Press.
- Wennerhag, M. (2017). Patterns of protest participation are changing. *Sociologisk Forskning*, 54(4), 347-351.
- Wijkström, F. och Einarsson, T. (2006) *Från nationalstat till näringsliv?: Det civila samhällets organisationsliv i förändring*. Stockholm: Handelshögskolan i Stockholm.
- Wijkström, F., och Åkerblom, C. (2002). Dolda arenor för (re)produktion av ett alternativt ledarskap. Stockholm: SSE/EFI *Working Paper Series in Business Administration* No 2004:17.
- Wollebaek, D. och Selle, P. (2008) "A social democratic model of civil society?" I Jobert, B. och Kohler-Koch, B. (red.) *Changing images of civil society: from protest to governance*. London and New York: Routledge.
- Wooten, M. E. (2010). Soliciting Elites: The Framing Activities of the United Negro College Fund. *Mobilization* 15(3), 369-91.

Undersökning om ledare och ledarskap i civilsamhället

Du har valts ut för denna enkätstudie på grund av att du har en ledarskapsposition i det civila samhället.

Med det civila samhället menas en arena, skild från staten, marknaden och det enskilda hushållet, där människor organiserar sig och agerar tillsammans för gemensamma intressen. Med ledare menas personer som företräder organisationer och som har en position som anställd och/eller förtroendevald ledare eller ställföreträdare inom organisationen. Benämningarna för dessa positioner kan skilja sig åt och kan vara ordförande, generalsekreterare, VD, verksamhetsansvarig m.m.

Frågorna handlar om din bakgrund, dina organisationsuppdrag, ditt engagemang i det civila samhället och din syn på ledarskap.

Enkäten genomförs inom ramen för ett forskningsprojekt som drivs av Fil. Dr. Roberto Scaramuzzino på Socialhögskolan, Lunds Universitet och som finansieras av Myndigheten för Ungdoms- och Civilsamhällesfrågor. Enkätstudien har prövats av Regionala Etikprövningsnämnden i Lund.

Det är frivilligt att delta i studien och alla svar är anonyma. Det tar cirka 20-25 minuter att fylla i enkäten. Dina svar registreras först när du har tryckt på "Skicka nu" knappen på den sista sidan av enkäten. Genom att skicka in enkäten samtycker du till att delta i undersökningen.

Resultaten kommer att göras tillgängliga på projekthemsidan, på konferenser, i samverkan med organisationer i det civila samhället samt i vetenskapliga publikationer.

För mer information om forskningsprojektet och eventuella frågor kontakta Roberto Scaramuzzino via e-mail roberto.scaramuzzino@soch.lu.se eller via telefon 07xxxxxxx

Med vänliga hälsningar

Roberto Scaramuzzino, Fil. Dr.

Socialhögskolan

Lunds Universitet

Box 23

22100 Lund

Tel. 046-222xxxx

Mob. 07xxxxxxx

E-post adress roberto.scaramuzzino@soch.lu.se

Så här fyller du i pappersenkäten

Nedan ser du hur du markerar ett svarsalternativ, och hur du avmarkerar ett redan gjort val.

☒ Korrekt markerat svarsalternativ

☐ Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset ska vara mitt i rutan

☒ Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset är alltför kraftigt

☐ Ångrat val, svarsalternativet räknas inte som markerat

Del 1. Om Din(a) position(er) i civilsamhällesorganisationer och i andra sektorer

1. Är du ordförande eller motsvarande i en organisation i det civila samhället?

☐ Ja

☐ Nej

Hur länge har du haft detta uppdrag? (Vänligen ange antal år) (Om du har fler sådana uppdrag besvara gärna frågan utifrån det uppdrag som är mest tidskrävande för dig)

Är denna position arvoderad eller avlönad?

☐ Ja

☐ Nej

2. Är du generalsekreterare, verksamhetsansvarig eller motsvarande i en organisation i det civila samhället?

☐ Ja

☐ Nej

Hur länge har du haft detta uppdrag? (Vänligen ange antal år) (Om du har fler sådana uppdrag besvara gärna frågan utifrån det uppdrag som är mest tidskrävande för dig)

Är denna position arvoderad eller avlönad?

☐ Ja

☐ Nej

3. Hur många organisationer i det civila samhället har du en ledar- eller förtroendeposition i? (Vänligen ange antal organisationer)

4. Har du din huvudsakliga anställning i en organisation i det civila samhället?

☐ Ja

☐ Nej

Hur skulle du beskriva din befattning (t.ex. ordförande, generalsekreterare, projektledare, koordinator, konsult, informatör, ekonomiansvarig m.m.)

Vilken typ av anställning har du?

- ☐ Heltid
☐ Deltid
☐ Tidsbegränsad
☐ Tillsviare

Har du en chefsposition, dvs. har du ansvar för medarbetare?

- ☐ Ja
☐ Nej

Hur många medarbetare har du ansvar för? (Vänligen ange antal medarbetare)

5. Har du eller har du haft uppdrag i beslutande organ (t.ex. styrelse) för någon av följande typer av organisationer?

	Nej	Ja, har haft tidigare	Ja, har för närvarande
Näringslivs- eller arbetsgivarorganisation på nationell nivå	☐	☐	☐
Arbetstagarorganisation på nationell nivå	☐	☐	☐
Politiskt parti på nationell nivå	☐	☐	☐
Religiöst samfund på nationell nivå	☐	☐	☐
Annan organisation i det civila samhället på nationell nivå (förutom ovan nämnda) (t.ex. riksförbund)	☐	☐	☐
Större privat företag	☐	☐	☐
Statligt företag eller myndighet	☐	☐	☐

6. Nedan följer en lista av olika organisationstyper i det civila samhället. Vänligen ange om du är medlem, aktiv eller förtroendevald (t.ex. i styrelse) i någon av dessa.

	Medlem	Aktiv	Förtroendevald
Etniska föreningar	☐	☐	☐
Fackliga föreningar	☐	☐	☐
Fredsorganisationer	☐	☐	☐
Friluftsföreningar (t.ex. Friluftsrådet eller Scouterna)	☐	☐	☐
Frivilliga samfund (t.ex. Pingstkyrkan eller Metodistkyrkan)	☐	☐	☐
Funktionshinder- eller patientföreningar	☐	☐	☐
Föreningar för boende (t.ex. Hyresgästföreningen eller bostadsrättsförening)	☐	☐	☐
Föreningar som bedriver serviceverksamhet (t.ex. Föräldrakooperativ eller Sociala företag)	☐	☐	☐
Föräldraföreningar (t.ex. Hem och skola, Adoptionscentrum)	☐	☐	☐
Grupper för internationella frågor (t.ex. Amnesty eller Afghanistankommittén)	☐	☐	☐
Grupper inom svenska kyrkan	☐	☐	☐
Humanitära hjälpföreningar (t.ex. Röda korset eller Rädda barnen)	☐	☐	☐
Idrottsföreningar	☐	☐	☐
Konsumentkooperativ	☐	☐	☐
Kulturföreningar (t.ex. musik- eller teaterföreningar)	☐	☐	☐
Kvinnoföreningar (inkl. kvinno- och tjejjourer)	☐	☐	☐
Lokala aktionsgrupper	☐	☐	☐
Miljöorganisationer	☐	☐	☐
Nykterhetsföreningar	☐	☐	☐

6. Nedan följer en lista av olika organisationstyper i det civila samhället. Vänligen ange om du är medlem, aktiv eller förtroendevald (t.ex. i styrelse) i någon av dessa.

	Medlem	Aktiv	Förtroendevald
Ordenssällskap (t.ex. Rotary eller Frimurarna)	☐	☐	☐
Pensionärsföreningar	☐	☐	☐
Politiska partier (inkl. ungdoms- eller kvinnoförbund)	☐	☐	☐
Andra intresseorganisationer (bl.a. frågor om papperslösa, ensamkommande barn, HBTQ)	☐	☐	☐
Andra religiösa samfund (t.ex. katolska eller muslimska samfund)	☐	☐	☐
Annan organisation i det civila samhället...	☐	☐	☐

... i så fall vilken?

7. Hur många organisationer har du varit engagerad i under de senaste tolv månaderna (som förtroendevald, anställd och/eller volontär)?

- ☐ Ingen
- ☐ 1
- ☐ 2-3
- ☐ 4-5
- ☐ Fler än 5

8. Har du för närvarande eller har du haft internationella uppdrag i någon av följande typer av organisationer

	Nej	Ja, har haft tidigare	Ja, har för närvarande
Privat företag	☐	☐	☐
Organisation i det civila samhället	☐	☐	☐
Offentlig organisation eller myndighet	☐	☐	☐

Del 2. Om dina aktiviteter och ditt engagemang

9. Som ledare för en organisation(er) i det civila samhället, i vilken utsträckning är du verksam på följande nivåer?

	Inte alls	Liten	Stor
Internationell	☐	☐	☐
Nationell	☐	☐	☐
Regional	☐	☐	☐
Lokal	☐	☐	☐

10. Som ledare för organisation(er) i det civila samhället, i vilken utsträckning är du verksam inom följande politikområden/sakfrågor?

	Inte alls	Liten	Stor
Bostad	☐	☐	☐
Fattigdom	☐	☐	☐
Funktionshinder	☐	☐	☐
Hemlöshet	☐	☐	☐
Integration och migration	☐	☐	☐
Internationell fred och solidaritet	☐	☐	☐
Kvinnofrid och jämställdhet	☐	☐	☐
Miljö	☐	☐	☐
Missbruk	☐	☐	☐
Sexualitet och HBTQ	☐	☐	☐
Äldre och pensionärer	☐	☐	☐
Annat...	☐	☐	☐

...I så fall vad?

11. Hur många gånger under de senaste tolv månaderna har du engagerat dig i någon av följande aktiviteter?

	Ingen gång	Någon gång i halvåret	Någon gång i månaden	Någon gång i veckan	Flera gånger i veckan
Deltagit i demonstration	☐	☐	☐	☐	☐
Skrivit under namninsamlingar	☐	☐	☐	☐	☐
Uttryckt mina åsikter i traditionell media (t.ex. debattartikel)	☐	☐	☐	☐	☐
Uttryckt mina åsikter i sociala medier (t.ex. genom Facebook eller Twitter)	☐	☐	☐	☐	☐
Engagerat mig som volontär i någon föreningsaktivitet	☐	☐	☐	☐	☐

12. Hur många gånger under de senaste tolv månaderna har du varit aktiv på följande sociala medier i egenskap av ledare för en organisation i det civila samhället?

	Ingen gång	Någon gång i halvåret	Någon gång i månaden	Någon gång i veckan	Flera gånger i veckan
Facebook	☐	☐	☐	☐	☐
Twitter	☐	☐	☐	☐	☐
Instagram	☐	☐	☐	☐	☐
Youtube	☐	☐	☐	☐	☐
Linkedin	☐	☐	☐	☐	☐
Annan social kanal...	☐	☐	☐	☐	☐

...I så fall vilken?

13. Här följer en lista på olika institutioner/organisationer. Hur många gånger under de senaste tolv månaderna har du haft kontakt med ledande företrädare för dessa institutioner/organisationer i din funktion som ledare i det civila samhället?

	Ingen gång	Någon gång i halvåret	Någon gång i månaden	Någon gång i veckan	Flera gånger i veckan
Näringsliv	☐	☐	☐	☐	☐
Press, radio och tv	☐	☐	☐	☐	☐
Internationella offentliga organisationer (t.ex. FN)	☐	☐	☐	☐	☐
Europeiska offentliga organisationer (t.ex. EU-kommissionen)	☐	☐	☐	☐	☐
Regeringen	☐	☐	☐	☐	☐
Centrala verk och myndigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Länsförvaltningar	☐	☐	☐	☐	☐
Kommunala förvaltningar	☐	☐	☐	☐	☐
Rättsväsendet	☐	☐	☐	☐	☐
Politiska partier på nationell nivå	☐	☐	☐	☐	☐
Politiska partier på regional eller lokal nivå	☐	☐	☐	☐	☐
Universitet/Forskningsin- stitut	☐	☐	☐	☐	☐
Lobbygrupper/tankesme- dior	☐	☐	☐	☐	☐
Svenskt näringsliv/näringslivsorg- anisationer	☐	☐	☐	☐	☐
Fackföreningar	☐	☐	☐	☐	☐
Religiösa samfund	☐	☐	☐	☐	☐
Andra organisationer i det civila samhället (förutom ovannämnda)	☐	☐	☐	☐	☐

14. Hur många gånger under de senaste tolv månaderna har du framträtt eller blivit intervjuad i följande medier?

	Ingen gång	Någon gång i halvåret	Någon gång i månaden	Någon gång i veckan	Flera gånger i veckan
Tv	☐	☐	☐	☐	☐
Radio	☐	☐	☐	☐	☐
Storstadspress	☐	☐	☐	☐	☐
Lokalpress	☐	☐	☐	☐	☐
Veckotidning	☐	☐	☐	☐	☐
Annan press...	☐	☐	☐	☐	☐

...I så fall vilken?

15. Har du någonsin upplevt att du har blivit ifrågasatt i din funktion som ledare i det civila samhället?

- ☐ Ja
☐ Nej

Hur många gånger under de senaste tolv månaderna har du blivit ifrågasatt i din funktion som ledare i det civila samhället?

- ☐ Någon gång i halvåret
☐ Någon gång i månaden
☐ Någon gång i veckan
☐ Flera gånger i veckan

16. Har du någonsin upplevt att du har blivit utsatt för hat, hot eller kränkningar i din funktion som ledare i det civila samhället?

- ☐ Ja
☐ Nej

Hur många gånger under de senaste tolv månaderna har du blivit utsatt för hat, hot eller kränkningar i din funktion som ledare i det civila samhället?

- ☐ Någon gång i halvåret
☐ Någon gång i månaden
☐ Någon gång i veckan
☐ Flera gånger i veckan

Del 3. Om att vara ledare i det civila samhället

17. Vilken betydelse har följande kontakter, resurser och egenskaper haft för dig för att nå den position du innehar i dag i det civila samhället?

	Mycket stor betydelse	Ganska stor betydelse	Inte särskilt stor betydelse	Ingen betydelse alls
Uppmuntran av familj, släkt och vänner	☐	☐	☐	☐
Hjälp, stöd och råd från mentorer (ej familj, släkt och vänner)	☐	☐	☐	☐
Mitt sociala nätverk (ej familj, släkt och vänner)	☐	☐	☐	☐
Min utbildning	☐	☐	☐	☐
Min politiska och ideologiska övertygelse	☐	☐	☐	☐
Min religiösa övertygelse	☐	☐	☐	☐
Mina yrkeserfarenheter	☐	☐	☐	☐
Stöd i rörelsen, bland gräsrotterna eller i gruppen jag representerar	☐	☐	☐	☐
Annat...	☐	☐	☐	☐
...I så fall vad?				



18. Har du upplevt något av följande hinder eller svårigheter i att nå den position du innehar i dag i det civila samhället?

- ☐ Svårt att förena mitt engagemang med privata åtaganden (t.ex. familj och vänner)
- ☐ Negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön, etnicitet, sexuell läggning, ålder, funktionsnedsättning eller liknande
- ☐ Stress, utmattning, utbrändhet eller annan arbetsrelaterad psykisk ohälsa
- ☐ Konkurrens om ledarpositioner inom området jag är verksam i
- ☐ Annat...

... i så fall vad?

19. I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden? Jag har valt att ha en ledande position i civilsamhället för att:

	Inte alls	I viss mån	Ganska mycket	Mycket
Försörja mig	☐	☐	☐	☐
Utvecklas som individ	☐	☐	☐	☐
Utvecklas professionellt	☐	☐	☐	☐
Det är en viktig del i min karriärsutveckling	☐	☐	☐	☐
Det ger mig ett socialt sammanhang	☐	☐	☐	☐
Försvara mina intressen	☐	☐	☐	☐
Uttrycka mina åsikter	☐	☐	☐	☐
Sätta press på politikerna att göra något	☐	☐	☐	☐
Öka det allmänna medvetandet	☐	☐	☐	☐
Hjälpa och stödja personer med särskilda behov	☐	☐	☐	☐
Jag ser det som en moralisk skyldighet	☐	☐	☐	☐
Jag ser det som ett kall	☐	☐	☐	☐
Annat...	☐	☐	☐	☐

...I så fall vad?

20. Enligt din bedömning, vilken betydelse har följande faktorer när det gäller möjligheterna att nå en ledande position inom det civila samhället?

	Mycket stor betydelse	Ganska stor betydelse	Inte särskilt stor betydelse	Ingen betydelse alls
Kunskap i sakfrågan organisationen arbetar med (t.ex. bostadsfrågan, integration, diskriminering m.m.)	☐	☐	☐	☐
Kunskap om ledarskap, organisation, administration m.m.	☐	☐	☐	☐
Formell utbildning	☐	☐	☐	☐
Erfarenhet av att vara aktiv i organisationen/rörelsen man ska leda	☐	☐	☐	☐
Erfarenhet av att leda en organisation i det civila samhället	☐	☐	☐	☐
Erfarenhet av att leda ett företag	☐	☐	☐	☐
Erfarenhet av att leda en offentlig organisation/myndighet	☐	☐	☐	☐
Erfarenhet av att arbeta internationellt	☐	☐	☐	☐
Personliga egenskaper (t.ex. engagemang, karisma, lyhördhet)	☐	☐	☐	☐
Släktförhållanden och social bakgrund	☐	☐	☐	☐
Ekonomiska tillgångar/förmögenhet	☐	☐	☐	☐
Tillhöra/ha personlig erfarenhet av gruppen man ska representera eller arbeta med (t.ex. samma etniska bakgrund, kön, funktionsnedsättning)	☐	☐	☐	☐
Ha ett brett personligt nätverk	☐	☐	☐	☐
Mediekontakter	☐	☐	☐	☐
Dela organisationens/rörelsens ideologi och värderingar	☐	☐	☐	☐



20. Enligt din bedömning, vilken betydelse har följande faktorer när det gäller möjligheterna att nå en ledande position inom det civila samhället?

	Mycket stor betydelse	Ganska stor betydelse	Inte särskilt stor betydelse	Ingen betydelse alls
Stöd i rörelsen, bland gräsrötterna eller i gruppen man vill representera	☐	☐	☐	☐

21. Enligt din bedömning, har betydelsen av följande faktorer ökat eller minskat över tid när det gäller val och/eller rekrytering av personer till ledande positioner inom det civila samhället?

	Ökat kraftigt	Ökat något	Varken ökat eller minskat	Minskat något	Minskat kraftigt
Kunskap i sakfrågan organisationen arbetar med (t.ex. bostadsfrågan, integration, diskriminering m.m.)	☐	☐	☐	☐	☐
Kunskap om ledarskap, organisation, administration m.m.	☐	☐	☐	☐	☐
Formell utbildning	☐	☐	☐	☐	☐
Erfarenhet av att vara aktiv i organisationen/rörelsen man ska leda	☐	☐	☐	☐	☐
Erfarenhet av att leda en organisation i det civila samhället	☐	☐	☐	☐	☐
Erfarenhet av att leda ett företag	☐	☐	☐	☐	☐
Erfarenhet av att leda en offentlig organisation/myndighet	☐	☐	☐	☐	☐
Erfarenhet av att arbeta internationellt	☐	☐	☐	☐	☐
Personliga egenskaper (t.ex. engagemang, karisma, lyhördhet)	☐	☐	☐	☐	☐
Släktförhållanden och social bakgrund	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomiska tillgångar/förmögenhet	☐	☐	☐	☐	☐
Tillhöra/ha personlig erfarenhet av gruppen man ska representera eller arbeta med (t.ex. att ha annan etnisk bakgrund, vara kvinna, ha en funktionsnedsättning)	☐	☐	☐	☐	☐
Ha ett brett personligt nätverk	☐	☐	☐	☐	☐
Mediekontakter	☐	☐	☐	☐	☐
Dela organisationens/rörelsens ideologi och värderingar	☐	☐	☐	☐	☐

21. Enligt din bedömning, har betydelsen av följande faktorer ökat eller minskat över tid när det gäller val och/eller rekrytering av personer till ledande positioner inom det civila samhället?

	Ökat kraftigt	Ökat något	Varken ökat eller minskat	Minskat något	Minskat kraftigt
Stöd i rörelsen, bland gräsrotterna eller i gruppen man vill representera	☐	☐	☐	☐	☐

22. Vilka personliga egenskaper har störst betydelse för en ledare i civilsamhället? (Vänligen ange i rutan nedan)

23. Hur mycket inflytande anser du att följande organisationer eller grupper har i dagens samhälle, gällande de frågor du är verksam i?

	Mycket stort inflytande	Ganska stort inflytande	Ganska litet inflytande	Litet inflytande	Inget inflytande
Näringsliv	☐	☐	☐	☐	☐
Press, radio och tv	☐	☐	☐	☐	☐
Medborgarna som grupp	☐	☐	☐	☐	☐
EU	☐	☐	☐	☐	☐
Politiker på nationell nivå	☐	☐	☐	☐	☐
Politiker på regional nivå	☐	☐	☐	☐	☐
Politiker på kommunal nivå	☐	☐	☐	☐	☐
Tjänstemän på nationell nivå	☐	☐	☐	☐	☐
Tjänstemän på regional nivå	☐	☐	☐	☐	☐
Tjänstemän på kommunal nivå	☐	☐	☐	☐	☐
De politiska partierna	☐	☐	☐	☐	☐
Universiteten/Forskningen	☐	☐	☐	☐	☐
Det civila samhällets organisationer	☐	☐	☐	☐	☐
Lobbygrupper/tankesmedjor	☐	☐	☐	☐	☐

24. Hur mycket inflytande anser du att du har i dagens samhälle gällande de frågor du är verksam i?

- ☐ Mycket stort inflytande
- ☐ Ganska stort inflytande
- ☐ Ganska litet inflytande
- ☐ Litet inflytande
- ☐ Inget inflytande

25. Finns det enstaka organisationer, nätverk eller grupper av individer som du menar har stort inflytande över politik och samhälle inom det område du är verksam i? (Vänligen nämn de tre mest inflytelserika)

26. Vilka personer anser du vara mest betydelsefulla för arbetet inom det område du är verksam inom? (Vänligen ange de tre mest betydelsefulla, antingen med namn eller position t.ex. ordförande, direktör, VD för x-organisation)

27. Anser du att det finns en eller fler makteliter i samhället?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

28. Anser du att det finns en eller fler makteliter i det civila samhället?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

29. Hur nöjd är du på det hela taget med hur demokratin fungerar i Sverige?

30. Hur mycket inflytande anser du att följande aktörer har över din organisation (om du tänker på ditt främsta ledarskapsuppdrag i det civila samhället)?

	Mycket stort inflytande	Ganska stort inflytande	Ganska litet inflytande	Litet inflytande	Inget inflytande
Styrelsen	☐	☐	☐	☐	☐
Medlemmarna	☐	☐	☐	☐	☐
Finansiärer och uppdragsgivare (t.ex. genom kontroller och utvärderingar)	☐	☐	☐	☐	☐
Staten (t.ex. genom lagar och regler)	☐	☐	☐	☐	☐
Tjänstemännen	☐	☐	☐	☐	☐
Volontärerna	☐	☐	☐	☐	☐
Allmänheten, den allmänna opinionen	☐	☐	☐	☐	☐

31. Hur mycket inflytande anser du att du har över din organisation (om du tänker på ditt främsta ledarskapsuppdrag i det civila samhället)?

- ☐ Mycket stort inflytande
- ☐ Ganska stort inflytande
- ☐ Ganska litet inflytande
- ☐ Litet inflytande
- ☐ Inget inflytande

32. I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden om den organisation i det civila samhället som du har ditt främsta ledarskapsuppdrag i (t.ex. som ordförande eller generalsekreterare)?

	Inte alls	Inte särskilt	I viss mån	Ganska mycket	Mycket
Jag leder en organisation med breda kontaktnät och samarbeten	☐	☐	☐	☐	☐
Jag leder en organisation med omfattande resurser	☐	☐	☐	☐	☐
Jag leder en organisation som har inflytande över politiken	☐	☐	☐	☐	☐
Jag leder en organisation som har en kritisk inställning till den offentliga politiken	☐	☐	☐	☐	☐
Jag leder en organisation som bedriver service på uppdrag av det offentliga	☐	☐	☐	☐	☐
Jag leder en organisation som är beroende av offentliga uppdrag för att överleva.	☐	☐	☐	☐	☐
Jag leder en organisation som brukar hålla tillbaka kritik av offentliga myndigheter för att inte äventyra det ekonomiska stödet från dem.	☐	☐	☐	☐	☐
Medlemmarna i organisationen jag leder förstår grunderna för mitt engagemang	☐	☐	☐	☐	☐

Del 4. Här följer några frågor om dig och din bakgrund

33. Kön

- ☐ Kvinna
☐ Man
☐ Annan könstillhörighet

34. Ålder (vänligen ange antal år)

35. I vilket land är du född? (vänligen ange land)

36. Vilken är din huvudsakliga sysselsättning just nu?

- ☐ Förvärvsarbetar på heltid
- ☐ Förvärvsarbetar deltid
- ☐ Frilans eller egenföretagare (utan anställda)
- ☐ Egenföretagare med anställda
- ☐ Studerar på heltid
- ☐ Arbetslös
- ☐ Ålders- eller förtidspensionerad
- ☐ Sköter hushållet
- ☐ Annan sysselsättning...

...I så fall vilken?

37. Vilken är din högsta avslutade utbildning?

- ☐ Ingen (har ej gått ut grundskola, folkskola eller motsvarande)
- ☐ Folkskola
- ☐ Grundskola eller enhetsskola
- ☐ Yrkesförberedande gymnasium
- ☐ Studieförberedande gymnasium
- ☐ Universitet eller högskola
- ☐ Forskarutbildning
- ☐ Annan utbildning...

...I så fall vilken?

38. Har du någon form av ledarskapsutbildning?

☐ Ja

☐ Nej

Har du en ledarskapsutbildning som är särskilt riktad till det civila samhället?

☐ Ja

☐ Nej

☐ Vet ej

Om ja, vilken?

39. Här följer en lista på olika institutioner/organisationer. Ingår ledande företrädare för någon av dessa i ditt personliga nätverk och har du som ledare i det civila samhället regelbunden samverkan/samarbete med dessa?

	Representanter för dessa organisationer/institutioner ingår i mitt personliga nätverk	Jag samverkar, samarbetar regelbundet med representanter för dessa organisationer/institutioner
Näringsliv	☐	☐
Press, radio och tv	☐	☐
Internationella offentliga organisationer (t.ex. FN)	☐	☐
Europeiska offentliga organisationer (t.ex. EU-kommissionen)	☐	☐
Regeringen	☐	☐
Centrala verk och myndigheter	☐	☐
Länsförvaltningar	☐	☐
Kommunala förvaltningar	☐	☐
Rättsväsendet	☐	☐
Politiska partier på nationell nivå	☐	☐
Politiska partier på regional eller lokal nivå	☐	☐
Lobbygrupper/tankesmedjor	☐	☐
Universitet/Forskningsinstitut	☐	☐
Svenskt näringsliv/näringslivsorganisationer	☐	☐
Fackföreningar	☐	☐
Religiösa samfund	☐	☐
Andra organisationer i det civila samhället (förutom ovannämnda)	☐	☐

40. Har du en make, maka, sambo eller partner?

- ☐ Ja
- ☐ Nej, jag är ensamstående

Vad arbetar din make, maka, sambo eller partner med? Vänligen ange tjänstetitel och sektor (t.ex. socialsekreterare, kommun)



**41. Hur många timmar i veckan tar dina förtroendeuppdrag i det civila samhället i anspråk?
(Vänligen ange antal timmar)**

42. Hur stor andel av din inkomst kommer från förtroendeuppdrag och anställning i det civila samhället? (Vänligen ange i procent)

43. Till sist – har du några ytterligare kommentarer, om enkäten, enskilda frågor, eller något annat som du vill lägga till?

