

SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA HT 2006
Statsvetenskap, C-uppsats
Handledare: Yonhyok Choe

Platt och Jämlikt?
En fallstudie av Feministiskt Initiativ

Livia Alonso Hjærtström
Hedvig Jensmar

Abstract

Flat and equal? A case study of Feministic Initiative.

Authors: Livia Alonso Hjærtström, Hedvig Jensmar

The aim of this work is to define the party structure of Feministic Initiative (FI). We want to examine the structure of an organization that doesn't start out with a hierarchical order. We further intend to examine the party's leadership; whether or not it is equal, between the three spokespersons.

We find it interesting as a topic from a democratic point of view as well as to see if a flat structure could work in practice. We use several theories among them Michel's "iron law of oligarchy" and Holmberg's and Söderlind's theory on flat organizations. There is modest research on leadership in Swedish political science; we therefore consider it important to highlight. Shared leadership is interesting to examine, for it might be an alternative to the traditional order.

We use a mixed-methodology based upon qualitative interviews and text analysis. We have interviewed the three spokespersons and examined materials like official weekly letters written by the spokespersons and the party's constitution.

The result shows that a flat structure is hard to carry out in practise and it appears that some form of hierarchical order appears in the party structure. Despite efforts towards equality the shared leadership is not totally equal.

Keywords: organizational theory, hierarchy, flat organization, leadership, shared leadership, Feministic Initiative.

Innehållsförteckning

Abstract	2
Innehållsförteckning	3
1. Inledning	4
1.1 Introduktion	4
1.2 Syfte och frågeställningar.....	4
1.3 Bakgrund	5
2. Metod och material.....	6
2.1 Vetenskaplig utgångspunkt och val av metod.....	6
2.2 Material och användning av metod	8
2.3 Reliabilitet och validitet	10
3. Tidigare forskning	12
4. Teori	15
4.1 Hierarkiska och platta organisationer.....	15
4.2 Ledarskap och jämlikhet	21
4.3 Användning av teorier	24
5. Empirisk analys	24
5.1 Platt eller hierarkisk struktur	24
5.2 Jämlikt ledarskap.....	29
6. Slutdiskussion.....	34
Bilagor	41
Stadgar för Feministiskt Initiativ.....	41
Intervjuer	46

1. Inledning

1.1 Introduktion

Det finns flertalet förespråkare för att organisationer bör vara mindre hierarkiska och istället grunda sig på en platt struktur. Trots att så är fallet är det få organisationer som är platta. Vi anser att det är av relevans att undersöka om Feministiskt Initiativ är platt eller hierarkiskt för att eventuellt kunna ge ett exempel på en organisation som fungerar på en platt basis. FI har feminismen som ideologi. Det är inte helt främmande att se feminismen i sig som en ideologi som inte går ihop med en hierarkisk struktur. Strukturer är vidare relevanta att undersöka ur en demokratisk aspekt. Hur strukturer påverkar möjligheter till inflytande och ansvarsutkrävande är intressant. Vidare ser FI inte ut som en politisk förening vanligtvis gör. Vid tidpunkten för den här undersökningen hade FI tre talespersoner istället för så som det traditionellt sett har sett ut i svenska partier, att man har en partiledare. De tre talespersonerna kan ses som en form av delat ledarskap. Delat ledarskap är av intresse då det skiljer sig från normen. Termen ledarskap går att finna flera olika definitioner på. En anledning kan vara att det ser annorlunda ut beroende på ledaren som person samt ledarens miljö. Med tanke på de många teorier som finns om ledarskap och den variation som dessa utgör är det av relevans att undersöka hur ledarskapet fungerar i specifika miljöer och med specifika ledarskapskonstruktioner. Går det att tilldela tre personer med olika erfarenheter och kunskaper rollen som ledare? Värt att nämna är att ledarskap är ett område inom svensk statsvetenskap som det inte forskats särskilt mycket inom, därför är det viktigt att belysa detta ämne.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att klarlägga partistrukturen i Feministiskt initiativ. Vi vill undersöka strukturen i en organisation som inte utgår från det traditionella hierarkiska och har ett delat ledarskap i form av tre talespersoner. Vidare är syftet med uppsatsen att undersöka hur det delade ledarskapet fungerar i praktiken.

Syftet vill vi besvara genom följande frågeställningar:

Är FI platt eller hierarkiskt?

Är ledarskapet i FI jämlikt mellan de tre talespersonerna?

1.3 Bakgrund

Feministiskt Initiativ är en politisk förening som skapades år 2005. Vi har valt att i uppsatsen benämna FI som ett parti. Andra benämningar hade kunnat vara förening, organisation eller nätverk. Den mest kända av föreningens grundare är Gudrun Schyman, tidigare partiledare för Vänsterpartiet. Tanken bakom föreningens bildande har varit att bryta det enligt dem traditionella patriarkala hierarkiska system som vårt samhälle är uppbyggt på. Detta system genomsyrar enligt dem hela samhället och förändringar krävs inte bara på lokal nivå utan även på nationell, likväl som på internationell nivå. Sverige ses inte sällan som jämställdhetens land och det bör nämnas att Sverige i många aspekter nått långt. FI menar ändå att det inte räcker, kvinnor har fortfarande lägre löner än vad män har, fler kvinnor än män är hemma med barnen för att nämna ett par exempel. Det har tidigare funnits starka feministiska strömningar i det svenska samhället men det är helt unikt att en förening gått till val med feminismen som ideologi. För att lyckas med de omfattande förändringarna i samhället ser FI den politiska arenan som en möjlig väg för att skapa förändringar. Värt att notera är ändå att den politiska arenan inte utesluter andra vägar, snarare tvärtom, så ses politiken som ett tillfälligt redskap men detta redskap kan i framtiden behövas bytas ut för att uppnå jämställdhet. FI menar att svenska folket behöver och vill ha ett feministiskt alternativ när de går till vallokalen.¹ Partiet ställde upp i riksdagsvalet 2006 och fick 0.68 procent av rösterna.² Partiet har ingen partiledare, istället har de tre talespersoner, Gudrun Schyman 56 år, Sofia Karlsson 28 år och Devrim Mavi 34 år.³

Utöver ledarskapet som skiljer sig från det traditionella beskrivs partiet ibland som ett nätverk eller som en platt organisation, Sofia Karlsson beskriver föreningen som decentraliserad med federala inslag.⁴ FI har en ideologisk grund; feminism varifrån all politik har sin utgångspunkt. Allt från organisering, byråkrati till bostadspolitik blir analyserat från en feministisk vinkel. Enligt FI måste den nuvarande samhällsstrukturen där en maskulin norm dominerar elimineras. För att kvinnor ska kunna ta samma plats i samhället som män har idag krävs det att männen stiger åt sidan för att ge plats åt kvinnorna. De själva uttrycker sin

¹ Öppet möte, Schyman, Gudrun, talesperson FI, 2006-03-21

² <http://www.feministisktinitiativ.se/artiklar.php?show=369>

³ Ibid.

⁴ E-post meddelande, Karlsson, Sofia. 2006-03-27.

ståndpunkt enligt följande: ”Feministiskt Initiativ bygger sin politik på en analys som tydliggör att kvinnors underordning beror av mäns överordning. Därför måste män avstå från privilegier”.⁵

Partiet består av medlemmar både från höger och vänster sidan i politiken. Det finns t.ex. både forna vänsterpartister och forna moderater bland medlemmarna. Partiet ser inte detta som en nackdel då partiet varken har sin utgångspunkt i socialism eller i liberalism utan som sagt i feminismen. Att placera ett parti på den traditionella vänster och högerskalan ser FI inte som en nödvändighet, något som kan betraktas som rätt så revolutionerande i den svenska politiken. Ett parti som i viss mån skulle kunna gå att jämföra med FI är Miljöpartiet. Vad de har gemensamt är att Miljöpartiet inte heller har någon partiledare utan språkrör. Vidare har miljöpartiet tidigare blivit taget för ett sakfråge- parti som rört sig fram och tillbaka på vänster- högerskalan. Båda partierna ser feminism respektive miljön som den fundamentala basen, men miljöpartiet har tagit en tydligare plats på senare år med närmre samarbete med socialdemokraterna.⁶ Alltså är FI med andra ord ett parti som på många sätt skiljer sig ifrån normen.

2. Metod och material

2.1 Vetenskaplig utgångspunkt och val av metod

Uppsatsen är en fallstudie av organisationsstrukturen och ledarskapet inom Feministiskt initiativ. Vår infallsvinkel i uppsatsen grundar sig i hermeneutiken. Tolkning är den huvudsakliga metoden. Som vetenskapsteoretiskt synsätt handlar hermeneutiken om metoder för förståelse och tolkning och om beskrivning av själva förståelsen och dess förutsättningar. Föremål för tolkningen är de objekt skapade av människor exempelvis texter, handlingar och yttranden. Inom hermeneutiken talar man om förförståelse, med det menas de kunskaper den som tolkar har sedan innan, som blir underlaget till hans/hennes tolkning av ett fenomen. Vidare måste forskaren förstå en företeelse i den kontext det förekommer i, exempelvis det samhälle och den tid som en viss text skrevs i.⁷ Den hermeneutiska cirkeln innebär att när man tolkar en text är det viktigt att se både till dess helhet och till dess enskilda delar. Begreppet avser sambandet mellan helhet och delar. När man tolkar texten som helhet måste

⁵ www.feministisktinitiativ.se

⁶ SVT, Dokument Inifrån: Fundamentalisterna, <http://svt.se/svt/jsp/Crosslink.jsp?d=2222>

⁷ Marsh, David & Stoker, Gerry. 2002. *Theory and methods in political science*. Sid. 131ff.

man gå tillbaka till tolkningarna man gjorde av de enskilda delarna i texten, på samma vis blir det sätt var på man tolkar delarna beroende av tolkningen av textens helhet.⁸

När man gör en undersökning bör man utgå från själva frågan man vill ha svar på. Därefter undersöker man vilken data eller material som lämpar sig för att få svar på frågan. Slutligen ser man till om materialet är kvantitativt eller kvalitativt. Med andra ord bör undersökningens frågeställning styra vilken sorts data man samlar in och hur man behandlar den inte tvärtom.⁹ När man arbetar med olika metoder finns det flera tillvägagångssätt. Vi har valt att använda en så kallad triangulerande metodologi, vilket fungerar för en utökad metodologisk integration. Med en sådan metodologisk ingång förnekar man nödvändigheten med att skilja kvantitativ och kvalitativ metod åt. Istället finns det fem olika sorters metoder: surveyundersökning, intervju, dokumentanalys, direkt observation och deltagande observation. Det vill säga vad man huvudsakligen skiljer åt i gällande metoder är inte huruvida metoden är kvalitativ eller kvantitativ utan hur man går till väga, till exempel om man använder intervjuer eller observationer. I en komplett undersökning skulle användandet av alla dessa metoder vara det ideala, men tanken är i grunden att man använder två eller flera av dessa i en undersökning av samma empiriska exempel. Det finns olika sätt att utföra en sådan metod på, antingen kan man kombinera olika kvantitativa metoder eller olika kvalitativa eller kombinera kvalitativ och kvantitativ metod. Vi har valt att använda en triangulerande metod där vi kombinerar olika kvalitativa metoder. I empirin förekommer i viss mån kvantitativt material men vi vill dock påpeka att empirin analyseras med ett kvalitativt tillvägagångssätt. Med en triangulerande metod kan forskaren vara mer säker på det framkomna materialet och dessutom finns en större möjlighet att få fram den bakomliggande eller den undgängda dimensionen i undersökningen.¹⁰ Ytterligare en fördel är att det är möjligt att få fram fler aspekter av undersökningsfallet. Det kan framhållas att man på så sätt får fram en högre validitet i undersökningen, en metod fungerar då för att kontrollera den andra.¹¹ En kritik till att använda sig av flera olika metoder ligger i att det är svårt att genomföra ett ekvivalens test, det vill säga att genomföra en likadan undersökning på nytt.¹² Vi menar att genom att man beskriver noggrant hur man har gått tillväga så avtar den problematiken.

⁸ Bergström, Göran & Boréus, Kristina. 2005. *Textens mening och makt, metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. 2nd ed. Sid. 24f.

⁹ Newman, Isadore, Benz, Carolyn R, 1998. *Qualitative- Quantitative Research Methodology*. Sid. 14f.

¹⁰ Ibid. Sid. 84.

¹¹ Marsh & Stoker. Sid. 31.

¹² Newman & Benz. Sid.84f.

2.2 Material och användning av metod

Vi har valt att använda oss av kvalitativ metod i form av intervjuer med de tre talespersonerna i FI, dokumentanalys i form av FI: s stadga samt idéanalys av veckobrev utsända till medlemmarna i partiet. Vi ansåg att de metoderna lämpade sig bäst för att uppnå syftet med uppsatsen. När man väljer metod bör utgångspunkten vara huruvida metoden lämpar sig för de frågeställningar man har valt, inte tvärtom.¹³

Vi hade gärna intervjuat en större grupp av medlemmarna eller hela styrelsen men har rent tidsmässigt fått begränsa oss till talespersonerna Sofia Karlsson, Devrim Mavi och Gudrun Schyman eftersom de är de personer vi anser är av störsts relevans för undersökningen. Syftet med intervjuerna har varit att undersöka deras egen syn på ledarskap och deras eget parti. Vi har utgått från Björn Hägers bok ”intervjuteknik”. Boken behandlar bland annat hur man ska gå tillväga när man intervjuar politiker. Han uppger att det finns en del huvudregler som bör följas. Dessa kallar han ”Bildtregler”, då Carl Bildt enligt honom kan ses som det oövervinneliga intervjuobjektet. Dessa är följande: *var överens om premisserna innan*, det vill säga; var säker på att förutsättningen för frågan är korrekt. *Tvätta bort laddade ord. Tygla skjutjärnssjukan*; med andra ord låt inte intervjuobjektet styra iväg med intervjun och håll fast vid huvudfrågan. *Koppla frågan till någon annan för att undvika personligt motangrepp. Undvik att tramsa med* i det fallet intervjuobjektet försöker skoja sig ur situationen. *Tvätta bort slask ifrån frågorna*, ju fler onödiga ord desto mer finns det att anmärka på. *Akta dig för motfrågor*, svara i sådana fall helst inte. *Läs på och var beredd att bevisa det du påstår. Tänk på tonen*, gå inte från smicker till angrepp. Slutligen; *våga vara naiv*, fråga när du inte förstår något som intervjuobjektet säger. När vi skapade intervjufrågorna var det med ovan nämnda regler i tanken. Vid utformningen av intervjufrågorna såg syftet till uppsatsen annorlunda ut. Detta förklarar varför frågorna kunde ha varit bättre anpassade till uppsatsens nuvarande syfte. Emellertid är skillnaden inte så stor att materialet förlorat värde. Vi har vidare använt oss av en direkt och ostrukturerad uppläggning. Då ämnet kräver en närmare analys och vi är intresserade av värderingar samt attityder för att sedan jämföra dessa är öppna frågor den bästa metoden. Vidare har vi i viss mån använt oss av en informell uppläggning på så sätt att det under intervjuens gång dykt upp ytterligare frågor. Fördelen som ett informellt upplägg ger

¹³ Marsh & Stoker. Sid. 202.

är att det ger en möjlighet att senare precisera vad exakt det är man vill få ut av undersökningen, i fall då det inte tidigare står helt klart. Nackdelen med den valda intervju tekniken är att det ofta medför ett omfattande efterarbete.¹⁴ Dock hade slutna frågor i strukturerad form i det här fallet kunnat leda in intervjuobjektet till att ge ett visst svar eller begränsat svaren på så sätt att det inte skulle finnas stort utrymme till tolkningar. Vi ställde samma frågor till Sofia Karlsson som till Devrim Mavi, men när vi intervjuade Gudrun Schyman fick vi avgränsa frågorna beroende på en begränsad intervjutid. Faktafrågor och partiorganisatoriska frågor som vi fått svar på av Sofia Karlsson samt Devrim Mavi ansåg vi vara det vi var tvungna att skjuta åt sidan för att istället ställa fler frågor till Schyman som behandlade ledarskap. För att frågorna inte skulle uppfattas som ledande av Schyman informerade vi henne om att intervjufrågorna var inriktade på ledarskap och att övrig information hade vi redan tagit del av. Vi har vidare använt oss av inspelningstekniken då det kan föreligga att man genom enbart anteckningar missar en del viktig information. Den metoden rekommenderas av Häger då det är förekommande att politiker hävdar att det som publiceras inte stämmer med vad de egentligen sa. Vi anser inte att objektiviteten i intervjuerna blir skadad på grund av att vi intervjuar analysobjekten då det är just deras egna tolkningar vi avser undersöka. En ofta förekommande kritik riktad mot en kvalitativ intervju teknik är att den som intervjuar påverkar intervjuobjektet och att undersökningen därför blir partisk. Vi har under intervjuernas gång haft det i åtanke och i den fulla mån det är möjligt försökt att undvika att intervjuobjektet påverkas, även om en total objektivitet förefaller omöjlig.¹⁵ Syftet med att använda sig av kvalitativa intervjuer har varit att beskriva samt att tolka intervjuobjektets livsvärld. I genomförandet av analysen krävs en strukturering för att kunna tolka materialet. Strukturering sker genom att man tar bort sådant material som anses vara överflödigt, det vill säga att göra en avvägning mellan vad som är väsentligt och inte. Sådana avväganden bottnar i uppsatsens syfte och teoretiska antaganden.¹⁶

Vidare har vi använt oss av idéanalys. Med idéer menas tankekonstruktioner där det rör sig om antingen en föreställning om verkligheten eller föreställningar om företeelser eller hur man bör handla.¹⁷ Idéanalys kan användas för att tolka vad någon velat uttrycka eller innehållet i en argumentation. Vad forskaren rent praktiskt gör är först en analys av en text

¹⁴ Hellevik, Ottar. 1996. *Forskningsmetoder i sociologi och statsvetenskap*. Sid. 118f.

¹⁵ Marsh & Stoker. Sid. 205f.

¹⁶ Kvale, Steinar. 1997. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Sid. 170f.

¹⁷ Bergström & Boréus. Sid. 152.

sedan förs en diskussion om vad texten refererar till, därefter bör analysen följas av en diskussion om det sociala sammanhang som texten har frambringats i.¹⁸

Frågeställningarna besvarar vi enligt följande: *Är FI hierarkiskt eller platt?* Frågeställningen behandlar vi genom att se till partiets stadgar samt genom de kvalitativa intervjuerna. Vi har dessutom för att stärka empirin använt oss av talespersonernas veckobrev. Veckobreven är skrivelser riktade till partiets medlemmar som talespersonerna lägger ut på sin hemsida. Vi har här även använt oss av en tabell som vi skapat för att lättare koppla samman empiri och teori. Tabellen kommer att presenteras i teoridelen. *Är ledarskapet i FI jämlikt mellan de tre talespersonerna?* När vi undersöker om ledarskapet är jämlikt mellan de tre talespersonerna utgår vi från en tabell över delat ledarskap som vi skapat i teoridelen. Det empiriska materialet baseras på intervjuerna samt FI:s stadgar. Vi har dessutom gjort en idéanalys av talespersonernas veckobrev med syfte att undersöka hur de framställer politiken. Vi vill ta reda på om framställningen skiljer sig för att kunna undersöka om någon eller ett par tar mer ansvar för de ämnen som anses viktiga. Med viktiga avser vi de ämnen som vi tolkar som viktiga med hänsynstagande till partiets feministiska politik. I analysen utgick vi från fyra olika uppdelningar av texten. Feminism som ideologi och politik, Övriga politiska ställningstaganden, medlemsinformation samt privat karaktär eller litterär försköning. Utöver det har vi tagit med statistik från SVT för att se hur ofta talespersonerna förekommer i media.

2.3 Reliabilitet och validitet

Reliabiliteten i en undersökning testas genom att utföra två undersökningar som är obundna varandra genom att använda samma metod och samma tillvägagångssätt. Kommer forskaren fram till ett likvärdigt resultat kan reliabiliteten eller intersubjektiviteten sägas vara hög. Man utför då ett så kallat ekvivalens test.¹⁹ Ett annat sätt att testa reliabiliteten är att man undersöker samma företeelse vid olika tidpunkter, man mäter då stabiliteten i undersökningen och strävar efter att nå fram till en hög intrasubjektivitet. Vad som kan orsaka brister i detta hänseende är om det finns svagheter i likheterna i de olika undersökningarna angående teorin eller att fel kan ha begåtts under själva insamlingen av data eller om man utför en undersökning vid olika tidpunkter och fenomenet på grund av någon orsak ändrats. Reliabiliteten i vår uppsats kontrollerar vi genom att noggrant avlyssna bandinspelningarna av intervjuerna, för att undvika interpretations fel. Eftersom vi är två personer som skriver

¹⁸ Bergström & Boréus. Sid. 177f.

¹⁹ Hellevik. Sid. 141f.

uppsatsen har vi en möjlighet till att kontrollera om våra tolkningar är trovärdiga, vi är givetvis inte helt obundna av varandra men reliabiliteten ökar om fler än en person genomför en intervju vid samma tillfälle. Vad som bör läggas viss tyngdpunkt vid när man beaktar reliabiliteten är att intervjuobjektet kan vara i ett tillstånd vid tidpunkten för intervjun som gör att han/hon svarar på ett sätt som han/hon annars inte skulle ha gjort till exempel beroende av trötthet. Genom att vi är medvetna om den faktorn blir reliabiliteten ändå god.²⁰

Validiteten i uppsatsen återspeglas i om forskaren undersöker det han/hon ämnar undersöka. Av stor vikt för validiteten är måttet av överensstämmelse mellan teoretisk och operationell definition i de data som samlas in i en undersökning, det vill säga datas tillämplighet för problemställningen.²¹ Gällande intervjuerna som utgör den största delen utav materialet anser vi att det är det bästa möjliga tillvägagångssättet för problemställningen. Vi medger att det idealiska vore att intervjua hela styrelsen i FI, vi hade på så sätt fått en annan helhetssyn och ytterligare kunnat öka validiteten i arbetet. Validiteten blir en känslig punkt när man bearbetar intervjuer. Vad som först uppkommer är det manifesta uttrycket som kan sägas vara det direkta svaret som intervjuobjektet ger på en ställd fråga. Det direkta svaret är inte alltid vad man egentligen vill undersöka utan man söker efter den latent det vill säga den underliggande egenskapen. För en hög validitet ska den manifesta egenskapen tydligt berätta något om den latent. Under intervjuens gång upplevde vi att intervjuobjekten ändå gav en konkret respons och svarade direkt och ärligt på våra frågor, förmodligen berodde det på att de inte kände sig stressade eller såg intervjun som ett hot, vilket kan tänkas vara fallet när en journalist genomför en intervju.²² Slutligen är det outhärligt för en hög validitet att det även råder en hög reliabilitet.²³

²⁰ Hellevik. Sid. 141f.

²¹ Hellevik. Sid. 138f.

²² Hellevik. Sid. 140.

²³ Ibid. Sid. 140.

2.4 Avgränsning

Vi har i uppsatsen valt att fokusera på vissa delar av partiets struktur. Vi har försökt att se till de mest teoretiskt relevanta aspekterna men även tagit hänsyn till det material vi haft. När vi undersökt strukturen i partiet har vi främst riktat in oss på de delar som behandlar var beslut tas i organisationen samt antal nivåer som förekommer. Jämlikt ledarskap behandlar vi ur aspekten delat ledarskap mellan de tre talespersonerna. Vi intresserar oss inte för andra aspekter av ledarskapet, till exempel hur ledarskapet utövas. Vidare har vi som nämnts ovan enbart intervjuat talespersonerna, även om det hade varit av intresse att vidga intervjuerna till fler medlemmar i partiet.

3. Tidigare forskning

Else Ekstedt och Greger Jönsson beskriver i *Att leda platta organisationer* om hierarkiska och platta organisationer. De förklarar att det finns fördelar med hierarkiska organisationer, så som att ansvarsområdena är tydliga vilket ger en lätt överblick och möjlighet till kontroll. Den hierarkiska strukturen skapar en trygghet där var man vet sin plats och sina uppgifter.

Hierarkin förutsätter ett tydligt ledarskap med besluts och delegeringsordning. De underordnade tar order från sina överordnade. Nackdelarna med hierarkiska organisationer är enligt författarna bland annat att de olika nivåerna skapar filter för information och kunskap. Beslutsprocessen tar tid och friheten i arbetet är begränsad samt att möjligheten till utveckling är begränsad. Numera kan man se en tendens till ökade krav på effektivitet och mindre kostnader. Detta innebär att kraven på ökad flexibilitet och snabba beslutsprocesser även ökar vilket har lett till att den hierarkiska organisationsformen står inför svåra utmaningar. Platta organisationer påminner om en hierarki på det sätt att det finns olika nivåer men inte lika många som i en hierarki. För ökad flexibilitet och snabbhet försvinner en del beslutsnivåer/chefsnivåer vilket leder till större enheter där cheferna har många grupper att leda. Kraven på ökad effektivitet har lett till att man inom organisationer numera på färre antal ska klara av mer än tidigare. Detta innebär för grupperna och de som arbetar att de måste lära sig att hantera olika områden, att bredda sin kunskap så att man kan rycka in för varandra

vid behov. På så sätt blir inte var mans arbetsuppgifter lika klart avgränsade som i en hierarkisk organisation. Detta kan ibland ske på bekostnad av tydlighet och trygghet.²⁴

Jan Carlzon skriver i *Riv Pyramiderna!* om fördelarna med att gå från traditionellt hierarkiska strukturer till sådana som har färre nivåer. Carlzon menar att på hög nivå ska man bara ägna sig åt att skapa visioner, styra målinriktningen och skapa den strategiska inriktningen. De verkliga besluten ska skapas på en låg nivå, där själva verksamheten bedrivs. ”Chefskapet” som han kallar det går alltså från de övre skikten till verksamhetsnivån. I pyramider menar han så fattas även små beslut av ledarna i toppen. Chefen beskriver Carlzon använder ofta styrelsen till att agera beslutsfattare varefter han ger hela organisationen besked om vad som har beslutats.²⁵

Jeffrey Goldstein har i *“Riding the waves of emergence: leadership in complex systems”* beskrivit skillnaden mellan den traditionella hierarkiska organisationen och vilken typ av ledarskap den frambringar samt vilken typ av ledarskap som uppstår i vad han anser är motsatsen till den traditionella organisationen. Det typiska och traditionella sätt som organisationsmedlemmar och ledare är sammanlänkade genom är enligt Goldstein *“order och kontrollbyråkrati”* (författarnas egen översättning). Denna typ av ledarskap är hierarkiskt och de flesta organisationer fungerar enligt den strukturen. Källan för strukturen är påtvingad och klart hierarkisk. Motsatsen är det informella ledarskapet som är en spontan och självorganiserad process, men det är hierarkiskt i den bemärkelsen att vid en krissituation tar den informella ledaren befälet. Påtvingade team har en påtvingad struktur med spriden auktoritet. Strukturen i teamet är inte självmant utan påtvingad från hierarkin. Ett problem med den här strukturen blir att kreativiteten och motivationen blir bristfällig. Självmanta nätverk är varken påtvingade eller hierarkiska. Källan för strukturen är självorganiserad och makten och auktoriteten är spridd. Självmanta nätverk representerar en motsats till hur många ledare tidigare har trott att företag och institutioner bör skötas.²⁶

²⁴ Ekstedt, Else & Jönsson, Greger, 2005. *Att leda platta organisationer – utan att själv bli tillplattad*. 3: e upplagan. Sid. 10ff.

²⁵ Carlzon, Jan, 1986. *“Riv pyramiderna!”* Sid. 202f.

Definitionen av politiskt ledarskap varierar stort. Robert Elgie menar att ledarskap är en term skapad inom vetenskapen. Det är en abstraktion vars betydelse är socialt konstruerad. Elgie menar vidare att man inte är överens om den rätta definitionen men att ledarskap ofta kopplas ihop med termer som makt, inflytande, kontroll och auktoritet.²⁷

En definition som beskriver ledarskap på ett allmänt och brett sätt är Gardners definition:

“Övertalningsprocessen eller ett exempel där en individ (eller ledarskaps team) förmår en grupp att följa målsättningar hållna av ledaren eller delade av ledaren och hans eller hennes följeslagare”²⁸ (författarnas egen översättning).

Det finns en del tidigare forskning om delat ledarskap men begränsat om delat ledarskap inom politiken eftersom den dominerande formen för ledarskap inom svensk politik är att det finns en partiledare i toppen. Bäck och Möller skriver i *Partier och Organisationer* att undantaget är miljöpartiet som istället har två språkrör. De delar alltså på ledarskapet, även om det är viktigt att påpeka att de inom miljöpartiet länge ansett att språkrören inte fyller samma funktion som en traditionell partiledare. Tanken är att de ska fungera som talesmän eller förmedlare till media. Det finns kritiker som menar att den typen av ledarskap inte fungerar på grund av den starka personifieringen i det moderna mediesamhället.²⁹ Holmberg och Söderlind har i *Leda genom att dela – om delat ledarskap i praktiken* undersökt miljöpartiets delade ledarskap. En tanke bakom det delade ledarskapet har varit att undvika en maktkoncentration. Vidare vill de uppvisa jämställdhet mellan könen genom att ha ett manligt och ett kvinnligt språkrör. Samtidigt blir arbetsbördan mindre och ledarna kan ha ett större privatliv. Uppdelningen mellan språkrören grundar sig i vem som är kompetent på olika områden och lite i vem som har tid och intresse. Vidare görs det inför medieframträdande en medveten uppdelning. Balansen mellan de båda är viktig, både ur deras egen synvinkel och även ur andras. Holmberg och Söderlind menar att det är viktigt att språkrören kompletterar varandra gällande kompetens och expertkunskap men även i personligheten samt att de båda besitter politisk erfarenhet och har ett gott samarbete. I fallet miljöpartiet och i Holmbergs och Söderlinds undersökning gällande Maria Wetterstrand och Peter Eriksson blir slutsatsen att

²⁶ Goldstein, Jeffrey, 2000. "Riding the waves of emergence: leadership in complex systems". Sid. 2ff

²⁷ Elgie, Robert, 1995. *Political leadership in liberal democracies*. Sid. 2f.

²⁸ Gardner, John W, 1993. *On Leadership*. Sid. 1.

²⁹ Bäck, Mats & Möller, Tommy. 2003. *Partier och organisationer, 6:e upplagan*. S. 46.

det delade ledarskapet fungerar väldigt bra såväl inåt som utåt. Något som man inte hade kunnat konstatera i förväg påpekar de.³⁰

Få uppsatser har skrivits om delat ledarskap, speciellt inom politiken då Miljöpartiet är de enda partiet känt för allmänheten som har ett sådant ledarskap. Paulina Hedlund och Ulrika Lagell har dock gjort en fallstudie om delat ledarskap inom Liseberg AB men inom ämnet företagande. Uppsatsen behandlar för och nackdelar med delat ledarskap. Författarna genomför undersökningen genom kvalitativa intervjuer. Fördelarna med delat ledarskap är enligt författarna ökat samarbete vilket leder fram till ökad trygghet då beslut diskuteras fram, bättre lösningar på problem då delat ledarskap innebär fler perspektiv samt att arbetsfördelningen minskar för den enskilde. Nackdelarna blir att kommunikationen försämras samt att medarbetarna ofta nås av dubbla budskap. Delat ledarskap leder även till att konflikter ofta uppstår på grund av bristande kommunikation samt att problem uppstår om ledarna inte har samma syn på arbetssätt eller inte får lika stort ansvar.³¹

Bollman och Deal betonar ledarskapets nödvändighet men understryker att det inte nödvändigtvis måste koncentreras till en enda person. Det är svårt för en och samma individ att kunna hantera många olika situationer på bästa sätt varför de grupper som fungerar bäst ofta är de som tillämpar ett delat ledarskap. Det är nödvändigt att ständigt ställa sig frågan om vem som är bäst lämpad att leda gruppen i just denna specifika situation. Ledarskap är viktigt för gruppens effektivitet, och både ledare som utövar för mycket respektive för lite kontroll kan påverka gruppen negativt.³²

4. Teori

4.1 Hierarkiska och platta organisationer

Följande teorier kommer att användas som teoretisk grund till frågeställningen som behandlar huruvida Feministiskt Initiativ har en hierarkisk struktur eller en platt struktur. För att besvara den frågeställningen krävs en insyn i hur politiska partier och organisationer ser ut och vad som karakteriserar platt respektive hierarkiskt.

³⁰ Holmberg, Kristin & Söderlind, Eva. 2004. *Leda genom att dela - om delat ledarskap i praktiken*. Sid. 84ff.

³¹ Hedlund, Paulina & Lagell, Ulrika. 2006. *Delat ledarskap: en fallstudie av delat ledarskap inom Liseberg AB*. Sid.29.

Det finns många sätt att definiera ett parti på. Sartori definierar i Bäck och Möllers *Partier och organisationer* ett parti enligt följande ”Ett parti är varje politisk gruppering som ställer upp i allmänna val och i samband med det tillhandahåller kandidater till de politiska församlingarna.”³³ Bäck och Möller skriver vidare att en organisation kännetecknas av den öppna, internt demokratiska föreningen med medlemmöte eller en vald församling och en styrelse. En förening/organisation har en ordförande, vice ordförande, sekreterare och kassör som sköter de löpande sysslorna. Styrelsen granskas av revisorer och en valberedning planerar till årsmötena val av styrelse och ordförande.³⁴

Ett traditionellt parti såsom socialdemokraterna är enligt Bäck och Möller strukturerat enligt följande: högsta beslutande organ är partikongressen som beslutar om ramarna för partiets verksamhet genom att fastställa partiprogram och partistadgar, utse partistyreelse samt partiordförande. De högsta beslutande organen mellan kongresserna är partistyrelserna och deras arbetsutskott. Råd och delegationer tillsätts av partistyrelsen eller kongressen för att ta fram kunskap inom sakområden.³⁵ Angelo Panebianco urskiljer i Bäck och Möller tre huvudtyper av partiorganisationer. Uppdelningen beror på hur partier hanterar exempelvis avvägningar mellan ideologiska och realpolitiska mål och huruvida partiet tillhör en centraliserad eller decentraliserad organisationsstruktur. I pionjärfasen framträder de idealistiska dragen och här har partiet ännu inte tagit någon fast organisatorisk struktur, det är lösligt organiserat. Efter ett tag tonas de idealistiska dragen ner och partiet tar en allt fastare organisationsform, partiet institutionaliseras. Partiorganisationens egen överlevnad blir till ett självändamål. Här kan man urskilja två typer av institutionaliserade partier, hårda och lösa. Det hårda partiet har tydliga gränser mot omvärlden, är starkt centraliserat och byråkratiserat vilket innebär att partiet är relativt oberoende gentemot andra organisationer. Det lösa partiet är decentraliserat, har en obyråkratisk organisationsstruktur och är mer beroende av sin omvärld.³⁶

³² Bolman, Lee G & Deal, Terrence E. 2005. *Nya perspektiv på organisation och ledarskap. 3: e upplagan*. Sid. 401.

³³ Bäck, Mats & Möller. 2003. *Partier och organisationer 6: e upplagan*. Sid. 17.

³⁴ Bäck & Möller. Sid. 229.

³⁵ Bäck & Möller. Sid. 119ff.

Max Weber menar att det finns tre olika typer av legitim maktbefogenhet som en ledare verkar i. Auktoritet kan göras legitim på tre olika sätt. I traditionella organisationer erhålls auktoritet genom arv. Ledarens legitimitet härstammar från att han verkar under traditioner som sedan långt tillbaka är etablerade och där det finns en tro om okränkbarheten i traditionerna. Detta är enligt Weber den traditionella auktoriteten. Karismatiska ledare däremot får auktoritet genom sina personliga egenskaper och sin karaktär vilket innebär en personlig auktoritet.³⁷ Den tredje kallar han för positionsauktoritet. För att förstå positionsauktoritet kan det underlätta att ha en insikt i hans syn på den ideala byråkratin. Byråkratin enligt Weber borde vara hierarkiskt ordnad samt organiserad efter att makt och position ska fördelas efter kompetens, så kallad positionsauktoritet. För att kunna få en hög position krävs av den personen att han/hon har både den kompetens och de kvalifikationer som krävs. En ledare inom byråkratin måste på så sätt besitta kunskap och får därigenom legitimitet och formell auktoritet. Innehavaren av en position får auktoritet med positionen, men så fort han lämnar positionen lämnar han kvar auktoriteten. Han eller hon följer regler och normer och kräver även att sina underordnade följer dessa, regelefterlevnad är alltså centralt.³⁸

Bengt Abrahamsson beskriver i *Organisation - att beskriva och förstå organisationer*, bland annat om organisationsstruktur och vad det är. Organisationsstruktur står för hur arbetet i en organisation har arrangerats och fördelats mellan de personer som arbetar i organisationen. Strukturen uppstår på ett naturligt sätt när människor gemensamt försöker lösa uppgifter, arbetsfördelningen blir en logisk konsekvens. I och med att arbetet fördelas uppstår behovet av koordinering. Vissa personer tilldelas då befogenheter och ansvar. Strukturbegreppet beskriver alltså den arbetsdelning och auktoritetsfördelning som kan finnas i organisationer. Auktoritetsfördelning beskrivs genom centralisering och decentralisering, det vill säga var i organisationen som besluten fattas. Maximal centralisering innebär att beslut fattas på högsta nivån och decentralisering innebär att beslut fattas så långt ner i organisationen som möjligt. Decentralisering ses ofta som den mest effektiva organisationsformen, men ju mer decentraliserad en organisation är desto mer koordinering krävs.³⁹ Abrahamsson påpekar att det är viktigt att göra en åtskillnad mellan decentralisering och geografisk spridning. En organisation kan ha en centraliserad beslutsordning men samtidigt vara geografiskt utspridd.

³⁶ Bäck & Möller. Sid 24.

³⁷ Weber, Max in *Political leadership, a source book*. 1986. Sid. 232.

³⁸ Hatch, Mary Jo. 2002. *Organisationsteori- moderna, symboliska och postmoderna perspektiv*. Sid. 193f.

Att således lägga en del av verksamheten i en annan del av landet men behålla en ordning där man fattar beslut centralt innebär inte decentralisering.⁴⁰ Bengt Abrahamsson skriver också i *Varför finns organisationer?* att nästan de flesta organisationer har fört en strid om organisationens struktur. Striden har stått mellan ett spontant ideal och ett hierarkiskt, mellan en strukturerad modell och en icke strukturerad. Det hör inte till ovanligheterna, menar Abrahamsson, att de ursprungliga initiativtagarna som ville att organisationen skulle vara fri från hierarki, elitstyre och byråkrati istället befinner sig mitt i en sådan skapelse.⁴¹ Hierarki handlar inte enbart om makt och styrning enligt Abrahamsson. Hierarkier skapas också som en efterverkning på effektivitetskrav och andra strukturella premisser som finns i organisationens inre, till exempel storlek på organisationen.⁴² Abrahamsson skriver vidare att det ofta ges två förklaringar till att hierarkier uppstår. Den första är yttre krafter som syftar på krafter utanför organisationens inre. Exempel som Abrahamsson tar upp är klassamhälle och kapitalism. Förespråkarna menar att så snart det yttre hotet har eliminerats så kan organisationen strukturera sig så som den själv önskar. Som ett exempel på en sådan tankegång tar Abrahamsson upp Fergusons (1984) teori om att feministiska organisationer inte kan vara byråkratiska. Arbetsfördelning som bygger på byråkrati, hierarki och kapitalism måste upphöra för att ett feministiskt ideal ska vara möjligt, dock är det värt att nämna att Abrahamsson inte alls instämmer i Fergusons resonemang. Den andra förklaringen är att hierarkier uppstår som reaktioner på organisationens inre logik.⁴³

Robert Michels presenterade i början på 1900-talet sin teori om oligarkins järnlag. Michels utgår från direktdemokrati. I stora grupper tenderar människor att hålla med då vanligtvis ingen vågar säga ifrån inför en stor grupp. I mindre grupper skapas mer utrymme för diskussion vilket leder till att människor vågar säga ifrån. Michels förklarar att i och med att en organisation växer så uppstår en oligarki oundvikligen. Växande och stora partier och organisationer kan inte vara demokratiska då medlemmar tappar insyn i och med att organisationen växer. Han menar att det oundvikligen uppstår en hierarki inom organisationer då vissa tilldelas mer maktbefogenheter än andra för att få organisationen att fungera praktiskt. Michels menar att ju större en organisation blir, desto svårare blir det för medlemmar att ha översikt över vad som händer i organisationen och desto mindre

³⁹ Abrahamsson, Bengt, Andersen, Jon. 1998. *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Sid. 60ff.

⁴⁰ Ibid. Sid. 66.

⁴¹ Abrahamsson, Bengt. 1992. *Varför finns organisationer? Kollektiv handling, yttre krafter och inre logik*. Sid. 20.

⁴² Ibid. Sid. 49.

medbestämmande får de. Vad som i början kan ha varit en organisation man startat som protest mot det etablerade har sakteligen förvandlats till en hierarki. Michels menar att för att påverka måste man organisera sig och anpassa sig, men under organiserandet blir man en av dom man innan arbetat mot. En stor organisation kräver anställda för det ökade administrativa behovet som centralt ska fatta beslut då det inte längre är möjligt för medlemmarna att fatta dessa beslut.⁴⁴ Tjänstemän ska vara underordnade majoritetens vilja och de ska verkställa deras beslut. Det finns alltid en risk för tjänstemannen att han kan frångå sitt ämbete om han inte sköter sig. I och med att organisationen växer leder det till att de anställda tjänstemännen fattar fler och fler beslut och att de skaffar sig ett kunskapsövertag gentemot medlemmarna. Beslut som tidigare fattats av medlemmar fattas nu av ett fåtal anställda. Medlemmarna tappar kontrollen över beslutsfattandet och de anställda garanterar sin anställning genom sitt kunskapsövertag.⁴⁵ Michels menar även att i och med att organisationen växer och blir stor ökar risken för att beslut fattas informellt, utan medlemmarnas vetskap.⁴⁶ Organisation leder till att varje parti eller fackförening delas i en minoritet av ledare och en majoritet av ledda. Han menar även att detta får konsekvenser på tillsättningen av nya ledare, att det är de gamla som tillsätter de nya på grundval av informella regler. Det är inte längre medlemmarna som väljer ledarna utan det är de gamla ledarnas preferenser som styr.⁴⁷ I och med att medlemmarna inte längre är med och fattar beslut samt att de inte längre har samma möjlighet till insikt i organisationen menar Michels att detta kan leda till en tendens att organisationen inte längre har samma behov av aktiva medlemmar. De ses snarare som en ekonomisk tillgång än som kunskapsresurser.⁴⁸ Abrahamsson gör i sin slutsats ett liknande antagande som det Michels gjorde. Det är inte möjligt att i en organisation ha en struktur som inte är hierarkisk, det på grund av den inre logiken i organisationen. Däremot är strukturen möjlig att modifiera och mildra.⁴⁹

Ohlsson och Rombach skriver att den traditionella organisationen ofta kallas för pyramid, en metafor som visar på organisationens struktur. Basen i pyramiden utgörs av produktionspersonalen. Nivåerna därefter följs av arbetsledare, deras chefer som i sin tur har egna chefer. Grunden i pyramidtänkandet är att i toppen sitter några få personer och i botten

⁴³ Abrahamsson. Sid. 87ff.

⁴⁴ Michels, Robert. 1983. *Organisationer och demokrati*. Sid.41.

⁴⁵ Ibid. Sid.152ff.

⁴⁶ Ibid. Sid. 45.

⁴⁷ Ibid. Sid. 130-143.

⁴⁸ Gardner. Sid. 157.

⁴⁹ Abrahamsson. Sid. 149.

många.⁵⁰ Organisationer kan vara mer eller mindre hierarkiska eller platta. Det finns olika beskrivningar av vad som utgör en platt organisation. Tanken med en platt struktur har varit att människor ska kunna verka inom organisationen utan obehövlig styrning från toppen. Som argument har det framhållits att en sådan struktur tillför organisationen en ökad komplexitet och förändringstakt. Drivkraften bakom har varit att decentralisera och modernisera.⁵¹ Ohlsson och Rombach definierar platt organisation som en organisation med få hierarkiska nivåer. De påpekar dock att hierarkin tilltar i takt med att organisationen växer. De menar att för att utgången inte ska bli sådan krävs det att antalet medarbetare per chef eller avdelning är stort. Som plattast blir organisationen om det bara finns en avdelning och ingen chef. För att en sådan organisation ska fungera i praktiken måste människorna ta ansvar för sig själva, det innebär att ett måste är tydliga spelregler, taktik och träningsmetoder. Beslut tas i en sådan organisation genom omröstning. Risken blir att vissa i organisationen tar för sig mer än andra, det är inte ett lätt mål att alla skulle ha samma arbetsuppgifter. Det skulle betyda att alla vore tvungna att vara lika och vilja ha det så. Ett alternativ är att alla gör det de är bra på men oberoende av varandra.⁵² Ohlsson och Rombach anser dessutom att i den här typen av platta organisationer uppkommer ofta informella roller utanför de formella. Fall då de uppkommer är oftast i organisationer som saknar formella hierarkier. De menar att någon i organisationen tar på sig mer makt och ansvar och för befäl över övriga. Vidare beskriver de den informella makten eller det informella ledarskapet på så sätt att det inte alls behöver ha större fördel än det formella, det kan vara likvärdigt, som de uttrycker det; diktatoriskt. Den demokratiska aspekten med informell makt beskrivs som stundvis negativ. En formell ledare har ett visst ansvar medan den informelle ledaren har befogenheter men inget ansvar. De beskriver vidare hur den formella makten annars skyddar mot övergrepp från självutnämnda makthavare.⁵³

Med hjälp av teorierna har vi utformat följande tabell för hierarkiska respektive platta organisationer. Vi vill påpeka att tabellen är utformad så att den visar på ytteligheter inom hierarkiska - platta organisationer. Beskrivningen skulle annars bli allt för snäv, hierarki respektive platt bör således betraktas ur aspekten gradskillnad. Till exempel kan strukturen i en organisation innehålla platta element men inte ha direktdemokrati, även om det är idealet.

⁵⁰ Ohlsson, Östen & Rombach, Björn. 1999. *Res pyramiderna*. Sid. 12.

⁵¹ Ohlsson & Rombach. Sid. 13.

⁵² Ibid. Sid. 86f.

⁵³ Ibid. Sid. 131f.

Hierarkisk organisation	Platt organisation
<i>Pyramid</i>	<i>Få nivåer eller inga</i>
<i>Hård struktur</i>	<i>Lös struktur</i>
<i>Centraliserat med regelefterlevnad</i>	<i>Decentraliserat</i>
<i>Lite medbestämmande för medlemmar</i>	<i>Insyn och direktdemokrati</i>
<i>Formella roller och kunskapsövertag</i>	<i>Informella roller</i>

4.2 Ledarskap och jämlikhet

Ledarskapsstudierna i den här uppsatsen har sin utgångspunkt i R. Elgies teori som har interaktion som nyckelord. Vi menar att ledarskap är något som utvecklas genom en interaktion mellan ledarskapsmiljön och ledaren som person. Traditionellt inom statsvetenskapen så har det varit två teorier som varit de rådande inom ämnet. Den ena utgår i sitt extrema från att starka ledare är de som formar historien, miljön som ledaren verkar i har ingen effekt på ledarskapet då ledaren som person har en så stark karaktär. Den andra i sin ytterlighet menar att ledaren inte har någon möjlighet att fritt bestämma över sina handlingar, man menar att sociala och kulturella makter gör att handlingsutrymmet för en ledare är begränsat. I den här uppsatsen utgår vi istället från att individer faktiskt kan påverka men att de är begränsade i sitt handlingsutrymme. Hur en viss ledarskapsmiljö tar form beror alltså på den specifika interaktionen mellan miljö och individ. Ledarskapet blir påverkat av individen på så sätt att en ledare kan ha olika ambitioner och ledarstil det vill säga en del ledare har som mål att föra fram sin vilja oavsett konsekvenser medan andra väljer att bibehålla status quo och se till allas intressen. På samma sätt vill en del göra djupgående förändringar inom politiken medan andra låter saker vara som de är.⁵⁴ För att kunna undersöka ledarskapet i FI blir det med detta angreppssätt alltså nödvändigt att i diskussionen beakta den specifika miljö som de tre talespersonerna verkar i.

⁵⁴ Elgie, Robert, 1995. *Political leadership in liberal democracies*. Sid. 5ff.

Följande teorier kommer att användas som teoretiskt underlag för att besvara frågeställningen som berör huruvida ledarskapet i Feministiskt Initiativ är jämlikt eller ej. Jämlikhet undersöker vi ur aspekten delat ledarskap.

Holmberg och Söderlind beskriver i *Leda genom att dela* begreppet delat ledarskap som mångtydigt. Det används på olika sätt i olika situationer. De omnämner att ordet dela ibland tolkas som att man delar upp något i två delar. När det gäller ledarskap syftar ordet dela snarare på ett samspel. De menar att delat ledarskap innebär desamma som enbart ledarskap, dvs. att få en grupp att arbeta för ett gemensamt mål. Skillnaden är den att det inte är en ensam person som står för den prestationen. Vidare menar de att delat ledarskap i praktiken innebär att samtliga personer har samma befogenheter och att ansvaret delas i framgång och också i motgång. Arbetsuppgifterna ska delas på så sätt att verksamheten flyter på bra. För att lyckas med ett ledarskap anser Holmberg och Söderlind att det är viktigt att vara tydlig i ledarskapet, risken finns att man blir otydlig när man delar på ledarskapet. Att uppfattas som en enhet av omvärlden blir viktigt för att det delade ledarskapet ska fungera. Vidare ska eget ansvar finnas med, det vill säga den enskilda personen ska ha eget ansvar över någon del av verksamheten. Samtidigt som delat ansvar ska finnas med på vissa områden. Dessutom ska någon ha huvudansvaret eller det övergripande ansvaret för något område, men inte för alla dess arbetsuppgifter. Det verkar för att medlemmarna ska känna att det finns en tydlighet i vem man ska vända sig till i olika situationer.⁵⁵ Medarbetarna kan ha uppfattningar om vem som är chefen genom att titta efter vissa symboler. Dessa är: storlek på tjänsterummet, attesträtt, vilken plats personen har i arbetsgruppen, vem som har ansvaret för frågor som upplevs som viktiga, vem som leder möten och arbetsgrupper, vem som talar mest om viktiga frågor på informationsmöten samt vem som sätter lönen. Holmberg och Söderlind menar att det måste avspeglas i de vardagliga handlingarna att ledarskapet är delat. Om en person har de viktiga symbolerna kan den personen uppfattas som den ”riktiga” chefen. Finns det dessutom en obalans i erfarenheter, ålder, och kön kan det styrka den uppfattningen.⁵⁶

Eftersom ledarskap och makt ofta sammankopplas är det av vikt att skilja de två begreppen åt. Gardner påpekar i sin bok *On leadership* vikten av att skilja på ledarskap och makt, däremot finns det en nära koppling mellan de två begreppen. Makt i dess sociala dimension kan sägas

⁵⁵ Holmberg & Söderlind. Sid. 9ff.

⁵⁶ Holmberg & Söderlind. Sid.20.

vara en förmåga att få fram vissa medvetna utfall i andras beteenden. En person kan ha makt över olika saker, med andra ord att man har makt inom ett område innebär inte på automatik att man har makt inom ett annat område. Ett sätt att skilja på makt och ledarskap är att tolka det som att många ledare har en viss makt men det finns de med makt som inte är ledare. Makt kan härledas från olika källor till exempel expertis och kunskap, fysisk styrka, personlig attraktionskraft, pengar och så vidare.⁵⁷ Gardner menar utöver föregående faktorer att makt likaså uppstår genom människors föreställningar. Han citerar Hobbes som sade “the reputation of power is power”. Så kallade politiska förvaltare utnyttjar media för att få till en illusion som de tycker gynnar dem själva. Gardner menar till och med att många människor föredrar en illusion som de tycker är bekväm framför en eventuellt oangenäm verklighet.⁵⁸ Gardner utvecklar inte det ställningstagandet särskilt mycket, så frågan är om det verkligen är fallet.

Utifrån Holmbergs och Söderlinds teori har vi genom vår tolkning skapat tabeller för att kunna mäta ett jämlikt ledarskap.

Element som främjar delat ledarskap.	Förklaring
<i>Delat ansvar</i>	<i>Eget ansvar såväl som lika ansvar inom olika områden.</i>
<i>Enhet</i>	<i>Att ledarna utåt uppfattas som en enhet.</i>
<i>Chefssymboler</i>	<i>Lika fördelning av materiella symboler, framförande av politiken samt jämn fördelning i erfarenheter, ålder och kön.</i>
<i>Tydlighet</i>	<i>Att som ledare vara tydlig samt visa tydlighet när det gäller ledarrollen.</i>

⁵⁷ Ibid. Sid. 49.

⁵⁸ Gardner. Sid. 50.

4.3 Användning av teorier

För att besvara frågeställningen som behandlar om FI har en hierarkisk eller platt struktur har vi valt att genom Bäck och Möllers beskrivningar av hur ett traditionellt parti är strukturerat applicera det på FI. Vidare har vi genom Abrahamsson, Michel och Weber formulerat hur en hierarkisk struktur ser ut samt skapas. Genom de teorierna vill vi undersöka om det finns element inom FI som talar för en hierarkisk struktur. Huruvida FI har en platt struktur undersöks genom att se till de element som Ohlsson och Rombach tar upp i sin teori om platt organisering. När vi undersöker jämlikt ledarskap ur perspektivet delat ledarskap är vårt teoretiska angreppssätt Elgies teori om interaktion. Vi resonerar att det delade ledarskapet får sin speciella karaktär beroende av den miljön som ledarskapet verkar i. För att mäta det delade ledarskapet använder vi oss av Holmberg och Söderlinds teori om vad som verkar för ett jämlikt delat ledarskap. Vi har även valt att inkludera Gardners teori om makt och ledarskap för att i de fall vi skriver om makt klargöra skillnaden mellan begreppen makt och ledarskap. Teorierna har sedan använts på så sätt att vi genom dem har skapat tabeller för att kunna mäta huruvida FI har en platt eller hierarkisk struktur samt om det delade ledarskapet är jämlikt. Vi har själva skapat tabellerna men utgått från teorierna. Det tillvägagångssättet grundar vi på nödvändigheten att använda flertalet teorier för att besvara frågeställningarna.

5. Empirisk analys

5.1 Platt eller hierarkisk struktur

I den här delen av den empiriska analysen kommer vi att besvara frågeställningen som behandlar huruvida FI är hierarkiskt eller platt. Med hjälp av tabellen som vi skapade i teoriavsnitt 4.2 har vi först plockat ut den empiri som är relevant för frågeställningen, därefter har vi analyserat empirin.

Enligt Sofia Karlsson har FI ett högt uttalat demokrati och kommunikations ideal och har som mål att alla ska vara delaktiga. Samtidigt säger Karlsson att de liknar en traditionell förening på många sätt. De har ett årsmöte och det finns en kongress som är det högsta beslutande organet. Kongressen fattar beslut genom en medlem en röst. Sedan är det styrelsen som är den

verksamma makten och den som fattar beslut mellan kongresserna.⁵⁹ Talespersonerna fattar ibland egna beslut utanför styrelsen. När det gäller deras eget arbete så finns det ibland en dialog mellan dem, om vem som ska framföra vad. Egentligen, säger Karlsson, är vi ju styrelsemedlemmar också och vi ska ju representera FI utåt så vi har ju inte samma mandat som en ordförande eller ledare i en traditionell organisation. Det intressanta i det tycker Karlsson är att andra lägger mer makt i representationsskapet än vad de själva gör, man jämför med andra partier helt enkelt. Talespersonernas ord väger tyngre ibland i interna sammanhang berättar Karlsson. I själva beslutsprocessen har vi ju en röst som alla andra men det blir att medlemmar lyssnar till det vi har att säga lägger Karlsson till. Devrim Mavi säger att det funnits en kritik gentemot styrelsen från medlemmarnas sida. De anser, menar hon, att saker och ting går för fort. När beslut inte hinns med på kongressmötena går de vidare till styrelsen. Att ha en styrelse som fattar beslut är enligt Mavi ett hierarkiskt och patriarkalt sätt att bygga en organisation på. De måste sträva efter att bygga en organisation som är mycket plattare. Dock lägger hon till att hon ännu inte formulerat någon kritik och inte vet hur problemet ska lösas.⁶⁰ Karlsson berättar att styrelsen även har organiserat ett utskott som de liknar vid ett verkställande utskott som de kallar FUNK. Där sitter det sex personer från styrelsen, alla bosatta i Stockholm, varav talespersonerna är tre av dem. Det är dock ingen officiell grupp påpekar Karlsson, utan mer för det interna arbetet. Tanken är att beslut ska kunnas tas mellan styrelsemötena.⁶¹ Alla tre talespersoner säger att det är styrelsen som bär det yttersta ansvaret i partiet.⁶² Karlsson beskriver vidare verksamheten som decentraliserad med medlemsgrupper som på lokal nivå får fatta egna beslut så länge de inte bryter mot plattformen eller mot stadgarn.⁶³ Schyman säger också att de har en lokal organisationskraft som kan agera och att det är en fördel. Hon förklarar vidare att talespersonerna inte har något särskilt ansvar i FI⁶⁴

⁵⁹ Intervju, Karlsson.

⁶⁰ Intervju, Mavi, Devrim, talesperson FI. 2006-04-27

⁶¹ Intervju, Karlsson.

⁶² Intervju, Karlsson, Mavi, Schyman.

⁶³ Intervju, Karlsson

⁶⁴ Intervju, Schyman, talesperson FI. 2006-04-27

Karlsson säger att fördelen med att inte ha en partiledare är att de istället för att ha någon som ger order premierar initiativ. Gör man saker så får man större inflytande än i andra organisationer tror hon. Det egna arbetet genererar alltså inflytande och på så sätt blir det en mångfald i organisationen. Nackdelen är att människor är vana vid att jobba i traditionella organisationer och man vill att någon ska vara chef. Det kan då motverka initiativ, folk väntar på att någon ska tala om vad som ska göras och så är det ingen som gör det. Det kan bidra till, menar Karlsson, att den som skriker högst får oproportionerligt mycket inflytande.⁶⁵ Mavi menar att de i organisationen ser viss erfarenhet som viktigare än annan och vissa egenskaper som viktigare än andra egenskaper. Det märktes bland annat säger hon när folk pläderade för vilka personer som skall stå med på riksdagslistan. Det finns många kvinnor som av olika anledningar utesluts från olika sammanhang och saknar vissa erfarenheter eller egenskaper. Det finns en motsägelse i det menar hon som hon inte känner sig bekväm med då det är ett tankesätt som inte är feministiskt säger hon.⁶⁶

Partiet verkar i viss mån vara beroende av omvärlden på så sätt att talespersonerna i flera av veckobreven uppmanar medlemmar att ta kontakt och ta hjälp av andra organisationer. Ett exempel är då Karlsson i veckobrev nummer 20 nämner ett tillvägagångssätt för samarbete med andra organisationer, då det, som hon säger, finns flera feministiska organisationer i landet.⁶⁷

Partiets stadgar antogs 2005, styrelsen har företräde i tolkning av stadgaren. Nationella styrelsen är föreningens högsta beslutande och verkställande organ mellan kongresserna. Styrelsen ska bestå av minst elva och högst femton ledamöter. Ledamöter väljs för två år i taget av kongressen. Kongressen väljer minst två högst tre talespersoner för föreningen. Talespersonerna är ledamöter av Styrelsen. Vid avsägelse eller frånfalle av talesperson under mandatperiod utser Styrelsen en ersättare inom sig. Nationella styrelsen utser inom sig två ekonomiansvariga, två samordnare och andra behövliga funktioner. Styrelsen organiserar sitt eget arbete i enlighet med föreningens stadga, plattform och kongressens beslut. Styrelsen är beslutsmässig om mer än hälften av styrelsens ledamöter är närvarande, beslut fattas med enkel majoritet. Styrelsens sammanträden ska protokollföras. Protokollen ska finnas

⁶⁵ Intervju, Karlsson.

⁶⁶ Intervju, Mavi.

⁶⁷ Veckobrev nr. 20. Karlsson. www.feministisktinitiativ.se/artiklar.php?nyckelord=3 2006-10-06

tillgängliga för medlemmarna. Valberedningen ska bestå av sju ledamöter. Valberedningens uppgift är att bereda valen och förorda kandidater till talespersoner, övriga styrelseledamöter, ledamöter till revisorsnämnden samt till föreningens lista till riksdagsvalet. Valberedningen har även till uppgift att vid avsägelse eller frånfalle av ledamöter i Styrelsen, revisorsnämnden och valberedningen hitta ersättare. Valberedningens beslut fattas med enkel majoritet. På kongressen väljs en revisorsnämnd bestående av tre ledamöter. En av ledamöterna ska vara ekonomisk revisor. Nämnden har att granska styrelsens verksamhet, förvaltning och räkenskapsår. Revisorsnämnden ska verkställa revision samt avge revisionsberättelse till kongressen. Revisorsnämndens beslut fattas med enkel majoritet. Styrelsen utser inom sig två ekonomiansvariga tillika firmatecknare. Styrelsen ska besluta om delegationsordning och rutiner för föreningens ekonomihantering. Föreningens högsta beslutande organ är kongressen. Kongressen infaller ojämnt år tidigast den 1 mars och senast den 15 april. På kongressen ska följande punkter tas upp; fastställande av röstlängd, fastställande av mötesordning, frågan om kongressen utlysts enligt stadgarna. Fastställande av medlemsavgift, fastställande av budget, Nationella styrelsens verksamhetsberättelse och bokslut för det gångna verksamhetsåret, revisorsnämndens berättelse, frågan om ansvarsfrihet för Nationella styrelsen för det gångna verksamhetsåret, fastställande av antal talespersoner, fastställande av antal övriga styrelseledamöter, val av talespersoner, val av övriga styrelseledamöter, val av revisorsnämnd, val av valberedning. Extrainsatt kongress ska utlysas om styrelsen eller revisorsnämnden så beslutar, eller om minst en femtedel av föreningens medlemmar så begär. Motioner till kongressen ska, för att kunna tas upp till behandling, skriftligen lämnas till styrelsen senast sex veckor före kongressen. Handlingar ska vara kongressdeltagare tillhanda en vecka innan kongressen. Rösträtt och motionsrätt på kongressen har den medlem som senast 80 dagar innan kongressen betalt medlemsavgift och är närvarande på kongressen. Medlemmar som har ansvar för barn ska ges praktiska förutsättningar att delta i kongressen. Medlemmar kan organisera sig i grupper utifrån geografisk tillhörighet eller tematiskt intresse. Medlemsgrupp godkänns av Nationella styrelsen om de uppfyller stadgarnas krav på medlemsgrupp. Styrelsen kan frånta en medlemsgrupps medlemsgruppsstatus om den motarbetar stadgan eller FI: s syfte. Medlemsgrupper planerar och beslutar själva sin verksamhet. Medlemsgrupps organisation, stadga och verksamhet får inte bryta mot denna stadga eller mot föreningens plattform. Geografisk medlemsgrupp kan fatta beslut om parlamentariska initiativ på kommunal och landstingskommunal nivå. Sådant beslut fattas av ett möte dit alla medlemmar boende i det aktuella geografiska området kallas. Kallelse till sådana möten ska utgå minst tre veckor före mötet, samt sändas till styrelsen för kännedom.

Enligt vår analys av det empiriska materialet har FI inslag av både platthet och hierarki. Tanken i organisationen, framkommer det, är att det inte ska vara en hierarkisk struktur utan platt. Vad som verkar för en platt struktur är medlemsgrupperna som kan fatta beslut på regional nivå. Tanken med en platt organisation är bland annat enligt Ohlsson och Rombach att medlemmarna ska kunna fatta beslut utan onödig styrning uppifrån. I fallet FI verkar dock grupperna i viss mån styras uppifrån. Styrelsen avgör vad som bör tolkas som partiets politik. Grupperna kan inte heller anordna möten utan att informera styrelsen i förväg. Abrahamsson påpekar i teorin att en organisation kan vara geografiskt utspridd utan att vara decentraliserad. Vidare har inte kongressen möte särskilt ofta vilket leder till att styrelsen fattar mycket av besluten. Överlag om man ser till stadgaren ovan ligger mycket av makten hos styrelsen, om inte helt, har de i de flesta beslut en medverkan. Medlemmarna har alltså inte så stort medbestämmande som skulle vara önskvärt i en platt organisation. Vidare kan man se ytterligare en avsmalning då sex av styrelsemedlemmarna sitter med i FUNK och alltså fattar beslut utanför övriga styrelsen. Vidare är tre av sex FUNK- medlemmar talespersoner. Medlemmarna i FUNK är dessutom alla bosatta i Stockholm, vilket gör den interna gruppen än mer centraliserad. Medlemmarna har insyn i partiet med avseende på medlemmarnas rätt till protokollen från styrelsemötena, vilket är ett tecken på platthet. Däremot sägs ingenting om insyn i det som fattas av FUNK. I och med att FUNK är en icke officiell grupp minskar medlemmarnas medbestämmande och insyn i det avseendet. Att man har tre talespersoner utan någon formell makt, då de formellt sett är ledamöter av styrelsen borde verka för en platt organisation. Talespersonernas roller verkar emellertid vara mycket starkare än vad stadgaren säger. Dels för att människor lyssnar mer på vad de har att säga, som Karlsson uttryckte det. Dels för att de fattar beslut sinsemellan och är medlemmar i både styrelsen och FUNK. Genom att se till Webers teori om legitima maktbefogenheter menar vi att talespersonerna har positionsauktoritet i form av att de är talespersoner, de har alltså getts en viss position i partiet. I och med att de dessutom verkar ha mer inflytande än vad som officiellt sägs kan de även ha viss personlig auktoritet, då erfarenheter och värderingar värderas högt enligt Mavi. Partiet liknar i stort sett ett traditionellt parti så som Bäck och Möller beskriver det. Som Ohlsson och Rombach säger uppkommer det ofta informella roller i platta organisationer. Tecken visar på att så är fallet i FI. Både Mavi och Karlsson menar att de som tar mycket plats ges mer inflytande samt att vissa erfarenheter värderas högre. De informella rollerna skulle enligt oss kunna leda till ett kunskapsövertag så som kan finnas i hierarkiska

organisationer. Regelefterlevnad verkar inte vara centralt, partiet är ganska löst strukturerat och det finns en avsaknad av tydliga spelregler. Ingen talar om vad som ska göras som Karlsson säger. Enligt teorin underlättar det att ha tydliga spelregler för att en organisation ska vara platt. Vidare finns tecken på att partiet inte står helt oberoende från omvärlden, vilket enligt Bäck och Möller innebär en lös struktur. Vad som framkommer av vår analys är att Michels teori om att en oligarki skapas i och med att en organisation växer och vissa tilldelas mer maktbefogenheter skulle kunna stämma in på FI. Även om tanken med partiet är att inte skapa en hierarki så skapas en sådan ändå för att det ska fungera rent praktiskt, det vill säga på grund av den inre logiken så som Abrahamsson beskriver det och det leder till att beslut i viss mån fattas informellt. Det verkar följaktligen finnas fler nivåer än vad stadgaren förkunnar.

5.2 Jämlikt ledarskap

Enligt FI: s stadgar har de tre talespersonerna alla samma roll i partiet, det vill säga att vara just talespersoner.⁶⁸ Sofia Karlsson beskriver hur de tre talespersonerna för en dialog sinsemellan om hur de ska dela upp arbetet, vem de ska skicka fram i media och så vidare. Gudrun Schyman ges mer utrymme i media och på möten med FI då det helt enkelt kommer fler på hennes möten. Talespersonerna har enligt Karlsson gjort bedömningen att de tilltalar olika målgrupper. Karlsson beskriver uppdelningen med att hon själv är mycket ute i skolor och försöker profilera sig mot förstagångsväljare. Devrim Mavi ansvarar för integrationsfrågor och antirasistiska frågor medan Schyman ses som en ”mega politiker-feminist”. Karlsson menar att det är en medveten taktik att ha Schyman ute så mycket som möjligt. Hon påpekar dock att även om det finns en viss indelning så är den inte stenhård, det handlar om vad som är lämpligast strategiskt och vem som har tid. Karlsson menar att hon tycker att det är viktigt att de, talespersonerna, är tydliga med att de är just tre stycken. För människors del är det dock så hävdar hon att Schyman är lika med FI. Karlsson tror ändå att de hanterar situationen bra och tjänar på att ha en så pass känd och erfaren person i partiet. Bakom det delade ledarskapet finns det enligt Karlsson en maktfördelningstanke som hon tycker är väldigt feministisk. Man försöker sprida makten, balansera den och tydliggöra var den finns. Styrelsen har det yttersta ansvaret i partiet, frågor ställs oftast till styrelsen och inte till talespersonerna. Karlsson nämner i det sammanhanget dessutom att hon tycker det är bra

⁶⁸ Stadgar för Feministiskt Initiativ. 2005-09-11. Örebro.

att man talar om talespersonerna i plural, på så sätt har de lyckats med att säga att de är tre och inte en ledare menar hon.⁶⁹

Devrim Mavi menar att de har delat upp ansvaret sinsemellan på en ganska grov grund utifrån deras bakgrunder men också intresse. Mavi menar att i jämförelse med Schyman som har sysslat med politik i över trettio år så har de (läs Karlsson och Mavi) inte alls samma erfarenhet eller kunskap. På grund av det säger Mavi att hon velat ha ansvar över sådant som hon har erfarenhet av. Mavi menar att påståendet att de inte har någon partiledare är en sanning med modifikation. Hon menar att det finns en skillnad i hur de verkar inom organisationen och hur de betraktas utifrån. Media och människor generellt betraktar Schyman som en partiledare menar hon. Mavi menar att i de fall hon själv har förberett allt arbete inför en presskonferens så är det ändå Schyman som media intresserar sig för. För att motverka den effekten har de ibland gjort så att det istället bara är Mavi och Karlsson som håller i presskonferensen.⁷⁰

Gudrun Schyman säger att hon inom FI har ett brett ansvar. Framförallt på grund av att hon har den kunskapen och den erfarenheten som behövs. Vidare berättar hon att det finns medlemmar på lokal nivå med mycket kunskap men som kanske inte har kunskapen i hur en politisk institution fungerar. På frågan om hur Schyman ställer sig till att hon tidigare uttalat kritik mot miljöpartiet och deras struktur (jämför med Schyman 1998) svarar hon att det delade ledarskapet tidigare inte fungerade där. Nu med Wetterstrand och Eriksson fungerar det menar hon men under Birger Schlaugs tid var han allt för dominerande. Det är olyckligt för hela partiet att ha två personer som inte står på samma nivå uttrycker Schyman. Senare under intervjun nämner Schyman att det skulle kunna vara så att hennes ord väger tyngre än Karlssons och Mavis.⁷¹

Talespersonerna har på FI: s hemsida lagt ut så kallade veckobrev där de framför dels vad som är aktuellt inom partiet dels allmänt om den feministiska politiken. Veckobreven är främst riktade till medlemmarna i partiet. Under perioden 27 januari till och med 25 juni, 2006 har det kommit ut 18 stycken veckobrev. Av dem är 7 stycken skrivna av Schyman, 7

⁶⁹ Intervju, Karlsson.

⁷⁰ Intervju, Mavi.

⁷¹ Intervju, Schyman.

stycken skrivna av Karlsson och 4 stycken skrivna av Mavi.⁷² Schyman använder sig i sina brev av ett språk som kan kopplas ihop med den feministiska ideologin. Ord som är frekventa är: patriarkat, könsmaktsordning och jämställdhet. Schyman kopplar ihop den feministiska ideologin med dagens politik. Exempel är lönediskriminering och en icke jämställd regering. Stora delar av Schymans veckobrev innehåller medlemsinformation. Vad medlemmar kan göra för att samla in pengar, hur långt de har kommit i arbetet, olika aktiviteter, och så vidare. Schyman skriver ingenting om sitt privatliv. Det som ligger utanför partiet i texten är endast sådant som vi valt att benämna litterär försköning. Till exempel ”Vi skriver i februari och vi ser hur ljuset börjar komma. Morgonen är inte lika mörk och dagarna blir lite längre. Det är hoppfullt. Jag tror det börjar ljusna för F! Också”.⁷³ Schyman skriver ingenting om övrig politik som inte har en direkt koppling till FI. Undantaget är då hon citerar Nelson Mandela då hon skriver om samhällsförändringar.⁷⁴

Karlssons veckobrev innehåller mestadels medlemsinformation. Hur medlemmar ska gå tillväga, hur organisationen fungerar, vad som är nytt, etc. Hon behandlar i stort sett inte alls den feministiska ideologin och politiken. I de fall det görs är det med koppling till information om arbetets gång. ”Jag är på väg hem från Uppsala där jag besökt en gymnasieskola. Jag talade om feministiskt initiativ/.../Hur svårt det kan vara att balansera mellan å ena sidan generalisera för att lyfta upp och synliggöra strukturer/.../till å andra sidan tala om feminismen som det frihetsprojekt det är för varje enskild människa”.⁷⁵ Karlsson skriver inte om övrig politik i sina veckobrev. Undantaget är då hon skriver om en demonstration i Teheran för kvinnors mänskliga rättigheter.⁷⁶ Karlsson använder sig av ganska mycket text som hänvisar till det privata, det utanför politiken. Hon skriver om förkylning, ett helt stycke om vädret ett annat om schlager och ett tredje om sommar och brun-utan-sol-kräm. Karlssons veckobrev innehåller även en hel del av vad vi valt att kalla litterär försköning.

⁷² www.feministisktinitiativ.se/artiklar.php?nyckelord=3 2006-10-06

⁷³ Veckobrev nr. 14, Schyman. www.feministisktinitiativ.se/artiklar.php?nyckelord=3 2006-10-06

⁷⁴ Veckobrev nr. 30, Schyman. www.feministisktinitiativ.se/artiklar.php?nyckelord=3 2006-10-06

⁷⁵ Veckobrev nr. 20, Karlsson. www.feministisktinitiativ.se/artiklar.php?nyckelord=3 2006-10-06

⁷⁶ Veckobrev nr. 29, Karlsson. www.feministisktinitiativ.se/artiklar.php?nyckelord=3 2006-10-06

Mavi skriver inte lika mycket medlemsinformation som de övriga två även om det är ett inslag även i hennes veckobrev. Hon skriver inte särskilt frekvent om feminismen som ideologi med enbart fokus på det ämnet. Ett exempel på hur hon gör det är veckobrev nummer 16 där hon argumenterar om feminismen som en ideologi som arbetar för kärlek. Mavi tar många övriga politiska ställningstaganden i sina veckobrev. Även om de förmodligen är av feministisk karaktär så har de inga direkta sammankopplingar med feministiskt initiativ. Exempel är debatten om prostitutionen under VM i fotboll 2006, Schengenavtalet och EU, beröm till Leif Pagrotsky's debatt om kvinnliga forskare, etc. Mavi använder sig inte någon gång av text som kan kopplas till hennes privatliv. Hon binder heller inte in texten i ett förskönande språk. Mavis veckobrev är framförallt väldigt sakliga och direkta.⁷⁷

Genom att kolla förekomsten av de tre talespersonerna i media får vi fram en kvantitativ snedfördelning när det gäller framförandet av politiken. Schyman förekommer i media betydligt mer än de andra två. Schyman hade under 2005 till och med oktober 2006 förekommit i SVT 118 gånger, Karlsson hade under samma period varit med vid 24 tillfällen medan Mavi endast förekommit 10 gånger. Värt att nämnas är dessutom att varken Mavi eller Karlsson har medverkat i SVT sedan april 2006, trots den då pågående valkampanjen.⁷⁸

Genom att följa tabellen i teoridelen om delat ledarskap framkommer en tvetydig bild enligt vår analys av det empiriska materialet. Talespersonerna har delat ansvar så väl som gemensamt. Det framkommer att Schyman har ett brett ansvar för hela partiet, Karlsson tar hand om de organisatoriska frågorna samt riktar in sig mot förstagångsväljare medan Mavi riktar in sig på integrationsfrågor. Samtidigt har de alla samma ansvar formellt sett inom föreningen, nämligen det att vara FI:s ansikte utåt. Det delade ledarskapet verkar i det avseendet vara just delat, men det finns en svaghet i att Schyman till skillnad från de andra två har ett mer allomfattande ansvar och på så sätt sticker ut. Schyman beskriver även hur hon anser att delat ledarskap inte fungerar när ledarna står på olika nivåer. Kopplar man den tanken till deras eget parti ser vi hur det kan vara fallet även i FI, då Schyman enligt henne själv och enligt Karlsson och Mavi har mycket mer erfarenhet när det gäller politiken. Ledarna uppfattas inte alltid som en enhet enligt talespersonerna, man ser gärna Schyman som ledare för partiet, samtidigt talar man ofta om talespersonerna i plural och medger på så sätt

⁷⁷ www.feministisktinitiativ.se/artiklar.php?nyckelord=3 2006-10-06

⁷⁸ Tvearkivet SVT, statistik över Gudrun Schyman, Sofia Karlsson och Devrim Mavis medverkan i media 2005-2006. Tillhandahållet av Isabella Englund, 2006-10-07.

att de är just tre ledare. Det framkommer ändå att de själva tycker att det är viktigt att visa en tydlighet när det gäller ledarskapet. Inte bara internt utan även utåt genom att rent taktiskt som Mavi beskriver det placera endast henne själv och Karlsson på en presskonferens för att de ska ges samma plats som Schyman. När det gäller chefssymboler så är det tydligt att i framförandet av politiken, när man ser till veckobreven, att de delat upp ansvaret med att skriva dem. Även om Mavi skrivit lite färre än de övriga två. Innehållet i framförandet av politiken visar dock på viss splittring. Alla tre skriver i veckobreven om sådant som medlemmarna ska bli informerade om, det vill säga hur saker och ting fortskrider i partiet. Karlsson och Schyman fokuserar lite mer på hur organisationen fungerar än vad Mavi gör. Vad som även framkommer är att Schyman är den som skriver mest om den feministiska ideologin, ofta på ett sätt som visar att hon är ute efter att motivera medlemmarna. Vad som skiljer framförandet åt tydligast är att Karlsson skriver mycket om sig själv och på ett mer vardagsnära sätt. Mavi skriver om aktuella politiska ämnen betydligt mer än vad de andra gör. Vår tolkning av materialet är att de alla tre talespersoner tar upp frågor som kan anses vara viktiga i det politiska arbetet men att det som skiljer i breven ändå spelar roll. Karlssons vardagliga skrivelser tolkar vi som inte viktiga för partiet, Mavis skrivelser handlar mycket om att bilda opinion och Schymans om att vägleda i den feministiska politiken. En tendens till snedfördelning i framförandet av politiken finns alltså enligt vår analys, men även ett övergripande ansvar hos dem alla att informera om partiets arbete. Statistiken som visar att det inte heller är jämt fördelat när det gäller medverkan i media förstärker bilden av ett inte helt jämlikt ledarskap med syfte på framförande av politiken. Holmberg och Söderlind menar att är inte chefssymbolerna fördelade jämt kan det bli en uppfattning om att någon är den ”riktiga chefen”. Empirin visar på att Schyman i vissa fall skulle kunna uppfattas så, speciellt om man beaktar att talespersonerna verkar tycka att hon är den med mest erfarenhet. Läger man där till att Schyman är betydligt äldre än de övriga två bidrar det till att stärka den synen då Holmberg och Söderlind menar att ålder är relevant för ett jämt fördelat ledarskap.

6. Slutdiskussion

I den här delen av uppsatsen återanknyter vi till syfte och frågeställningar. Vi avser dessutom knyta samman resultatet av analysen och föra en diskussion mellan resultat, teori och tidigare forskning. Vi tar även upp förslag till fortsatt forskning och resonerar kring om utfallet i undersökningen hade blivit annorlunda om vi hade utfört undersökningen med ett annat tillvägagångssätt.

Syftet med denna uppsats har varit att klarlägga partistrukturen i Feministiskt initiativ. Vi ville undersöka strukturen i en organisation som inte utgår från det traditionella hierarkiska och har ett delat ledarskap i form av tre talespersoner. Vidare har syftet varit att undersöka hur det delade ledarskapet fungerar i praktiken. Med hjälp av frågeställningarna har vi lyckats besvara syftet. På frågeställningen *Är FI platt eller hierarkiskt?* kan vi inte ge något entydigt svar. Det finns element som talar både för att FI är en platt organisation och för att det är en hierarkisk organisation. En organisationsstruktur är enligt Abrahamssons teori avhängig beslutsordningen, det vill säga var i organisationen besluten tas. I FI tas en del beslut på kongressen där direktdemokrati är mottot. Viktigt att påpeka är att kongressen endast träffas vartannat år och därmed tas besluten däremellan av andra, nämligen: styrelsen, FUNK och talespersonerna. Insynen för medlemmar verkar vara stor, dock inte när det gäller de informella mötena i FUNK och mellan talespersonerna. Medlemsgrupperna kan i viss mån fatta beslut men i och med att de är tvungna att följa partiets stadga och plattform samt informera styrelsen om möten så är det tveksamt om det är decentraliserat, kanske ligger det närmare geografisk spridning eller delegering. Vad vi tror är fallet i FI enligt vår analys är att det finns en formell någorlunda platt struktur med få nivåer: styrelsen, där talespersonerna ska ingå, sedan därunder medlemsgrupper och övriga medlemmar. Sedan finns det en icke offentlig eller informell struktur som mer liknar en hierarki eller pyramid. Talespersonerna ges mer makt än vad som är tänkt och därunder kommer FUNK, där talespersonerna utgör hälften av medlemmarna. Sedan finns styrelsen där talespersonerna, FUNK plus 9 stycken till ingår. Det är mycket möjligt att Michels har rätt i sin teori om att hierarkier uppstår då organisationer växer för att det praktiskt ska fungera. Det också intressant att applicera Michels teori om oligarkins järnlag på FI, då samma personer ingår i samma sammanslutningar. Talespersonerna är ju med i både FUNK och styrelsen och tre övriga styrelsemedlemmar är med i FUNK. Det kan enligt Michel vara så att det man arbetade emot

har man blivit. Vi vill även uppmärksamma demokratiaspekten. Då talespersonerna, enligt vår analys, verkar ha mer makt än vad som formellt anges väcks frågan om ansvarsutkrävande. Enligt talespersonerna har styrelsen det yttersta ansvaret men om beslut fattas på andra ställen blir ansvarsutkrävandet ett problem enligt oss. Att man inom partiet sätter vissa erfarenheter och egenskaper framför andra samtidigt som egna initiativ genererar inflytande gör att erfarna drivande personer får mer makt. När det i en organisation finns informella roller finns risken att de besitter viss makt men inget ansvar i och med att de inte har en formell auktoritet. Problemen med den demokratiska legitimiteten då informella roller styr en organisation är främst interndemokratiska. Det är vår uppfattning att om Michels teori stämmer, vilket den även verkar göra på FI, så är hierarkier att föredra framför platta strukturer. Då det i en platt organisation bildas en inofficiell hierarki är det att föredra en öppet hierarkisk struktur. Visst vore idealet en platt organisation med direktdemokrati och allas möjlighet till inflytande, dessvärre verkar det vara svårgenomförbart i praktiken, till och med i en organisation som strävar efter det. Vi instämmer inte desto mindre i Ekstedts och Jönssons tidigare forskning om att möjligheten till frihet och utveckling i arbetet i en hierarki är begränsad och i Goldsteins tidigare forskning om att kreativiteten kan bli bristfällig. Carlzons påstående att det i en hierarki blir så att även små beslut tas av chefen är inte en nödvändighet menar vi, då det genom delegering går att lösa den problematiken.

Som svar på frågeställningen *Är ledarskapet i FI jämnt mellan de tre talespersonerna?* har vi genom analysen kommit fram till att det inte är helt jämnt utifrån alla aspekter. Vi instämmer i Elgies tidigare forskning om att ledarskap är en term som är socialt konstruerad, begreppet kan således få olika innebörder i olika sammanhang. Just därför ser vi att det har varit intressant att undersöka delat ledarskap. Även om talespersonerna alla har huvudansvaret inom olika områden så har Schyman ett mer allomfattande ansvar. Schyman menar att talespersonerna ses av många som partiledare, både inom och utanför partiet. Dock så uppfattas talespersonerna även som en enhet av vissa. När det gäller chefssymbolerna hade vi inte möjlighet att undersöka alla de som tas upp i teorin men av de vi kunnat undersöka finns det tecken på att Schyman innehar fler sådana. Tillexempel märks det i framförandet av politiken och att hon har mer erfarenhet, det kan leda till att det är hon som uppfattas som den riktiga ledaren. De strävar dock efter ett delat ledarskap och försöker vara tydliga med det. Det hade enligt vår uppfattning kunnat förtydligas ytterligare om det funnits regler som legat till grund för uppdelningen. Som Elgie skriver när han förklarar sin syn på ledarskap så utformas det speciella ledarskapet i en interaktion med miljön runtomkring, i miljön inkluderas institutionella regler. Det kan finnas en möjlighet att ledarskapet internt är mer

jämlikt än vad det utåt uppfattas som. Slutligen kan vi alltså konstatera att ledarskapet till viss mån är delat men att Schyman har ett starkare ledarskap än de övriga två. Holmbergs och Söderlinds tidigare forskning om miljöpartiets delade ledarskap är intressant då det för dem verkar fungera bättre. De har en bra balans mellan språkrören och kompletterar varandra gällande kompetens. En jämnare fördelning när det gäller erfarenheter och kunskap hade nog varit att föredra även i FI. Vidare vill vi framhäva att det är materialets helhet som gett oss den bilden av delat ledarskap som vi presenterat. Vidare om man ser till den miljön ledarskapet verkar i bidrar det till just den specifika situationen. I fallet FI är det värt att beakta att det möjligen är svårare att ha ett totalt jämlikt ledarskap när Schyman är så pass känd som hon är.

Val av metod anser vi har varit riktig och passar syftet. En kvantitativ metod hade till exempel varit svår att använda. Som nämnts i metoden hade dock det ultimata varit att intervjua hela styrelsen eller till och med alla medlemmar i partiet. Det är då möjligt att svaren hade varit annorlunda. Talespersonerna redogör i viss mån för hur medlemmarna tycker och känner, att det verkligen överensstämmer med verkligheten kan vi inte vara säkra på. Vi är medvetna om att svaren hade kunnat bli annorlunda om vi utformat intervjufrågorna på ett annat sätt. På grund av att vi inte har någon tidigare erfarenhet av intervjuer grundade vi våra val genom att noggrant studera intervjuteknikböcker. Risken föreligger ändå att vi med andra frågor och med en annan struktur fått fram ett annorlunda svar. Om vi använt slutna frågor hade vi förmodligen fått svårigheter med att få fram underliggande attityder. Hade vi inte använt oss av Björn Hägers intervjuteknik där han rekommenderar att tvätta bort laddade ord, hade det kunnat medföra att talespersonerna gett ett mindre ärligt svar. Textanalysen måste ses i ljuset av vår tidigare förförståelse. Att genomföra en helt objektiv studie menar vi ändå inte hade varit möjlig, det med stöd av den hermeneutiska ingången. Målet har ändå varit att förhålla oss så objektivt som möjligt. Vidare är analysen en tolkning av intervjuerna och textmaterialet och ska ses just som en sådan. En kritik till uppsatsen är att nästan all empiri har hämtats innan det stod klart om FI skulle komma med i riksdagen, det finns ju nu en risk att partiet inte vidare utvecklas utan går tillbaka. Det skulle kunna påverka uppsatsens relevans. Vi vill ändå mena att uppsatsen först och främst ska betraktas som tidsmässigt avgränsat. Dessutom visar uppsatsen på att trots att en organisation som verkar vara medveten om komplexiteten med att inte utgå från det traditionella har svårt att uppnå det den eftersträvar.

För fortsatt forskning hade det varit intressant att göra en närmare jämförelse mellan FI och Miljöpartiet för att se om partiet eventuellt skulle följa den utvecklingen som Miljöpartiet tagit gällande dels att få en tydligare struktur och mer likna ett traditionellt parti samt att språkrörens existens så småningom accepterats. Det hade varit intressant att se fortsatt forskning om partier såsom FI då de inte helt har den traditionella partistrukturen, även om vår tolkning av analysen är att partiet i en hel del fall liknar ett vanligt parti. Inom organisationsteorin finns forskning om platta organisationer men detta saknas inom den svenska statsvetenskapen. Förvånansvärt lite forskning finns även om delat ledarskap, därför vore det intressant att se en undersökning om exempelvis Miljöpartiet och språkrörens faktiska inflytande i partiet.

7. Referenser

Litteratur:

Abrahamsson, Bengt, 1992. *Varför finns organisationer? Kollektiv handling, yttre krafter och inre logik. 2: a upplagan.* Lund: Studentlitteratur.

Abrahamsson, Bengt & Andersen, Jon Arum, 1998. *Organisation - att beskriva och förstå organisationer.* Malmö: Daleke Grafiska AB.

Bolman, Lee G & Deal, Terrence E, 2005. *Nya perspektiv på organisation och ledarskap. 3: e upplagan.* Lund: Studentlitteratur,

Bäck, Mats & Möller, Tommy, 2003. *Partier och organisationer. 6: e upplagan.* Stockholm: Elander Gotab AB.

Carlzon, Jan, 1986. *Riv pyramiderna.* Avesta: ABM-Tryck.

Ekstedt, Elsie & Jönsson, Greger, 2005. *Att leda platta organisationer –utan att själv bli tillplattad. 3: e upplagan.* Stockholm: Erlanders Gotab.

Elgie, Robert, 1995. *Political leadership in liberal democracies.* New York: N.Y: St. Martin's Press.

Gardner, John W, 1993. *On leadership.* USA: Freepress.

Hatch, Mary Jo, 2002. *Organisationsteori. Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv.* Lund: Studentlitteratur Lund.

Hellevik, Ottar, 1996. *Forskningsmetoder i sociologi och statsvetenskap.* Borås: Bokförlaget Natur & Kultur.

Häger, Björn, 2001. *Intervjuteknik.* Borås: Centraltryckeriet AB.

Kvale, Steinar, 1997. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: studentlitteratur.

Marsh, David & Stoker, Gerry, 2002. *Theory and Methods in Political Science. 2nd edition*. London: Palgrave Macmillan.

Michels, Robert, 1983. *Organisationer och demokrati*. Uppsala: Tmbro AB.

Newman, Isadore & Benz Carolyn R, 1998. *Qualitative- Quantitative Research Methodology*. USA: Southern Illinois University press.

Rosenbach, William E. & Taylor, L Robert. 2001. *Contemporary issues in leadership. 5th edition*. Boulder: CO: Westview Press.

Avhandlingar och Rapporter

Goldstein, Jeffrey, 2000. "*Riding the waves of emergence: leadership in complex systems*", Research report, school of management and business, Adelphi University, Garden City, NY.

Hedlund, Paulina, Lagell, Ulrika, 2006. *Delat ledarskap: En fallstudie av delat ledarskap inom Liseberg AB*. Södertörns Högskola, Institutionen för ekonomi och företagande.

Internet:

Feministiskt initiativets hemsida, 2006-07-17, "Feministiskt initiativets riksdagslista".
www.feministisktinitiativ.se/artiklar.php?show0116

SVT, 2006-07-14, Dokument inifrån: "Feministerna", "Vänsterspöket", "Fundamentalisterna", <http://svt.se/svt/jsp/Crosslink.jsp?d=2222>

<http://www.feministisktinitiativ.se/artiklar.php?nyckelord=3> 2006-10-06

<http://www.feministisktinitiativ.se/artiklar.php?nyckelord=1> 2006-10-09

Intervjuer:

Sofia Karlsson, talesperson i Feministiskt Initiativ, RFSL föreningslokal, Stockholm, den 11 april 2006

Devrim Mavi, talesperson i Feministiskt Initiativ, Mavis bostad, Stockholm,

Gudrun Schyman, talesperson i Feministiskt Initiativ, Riksdagsledamots- huset, Stockholm, den 27 april 2006.

Övrigt:

Tevearkivet SVT, Statistik över Schymans, Mavis och Karlssons frekvens i media, 2005-2006, tillhandahållet av Isabella Englund 2006-10-07

Öppet möte med FI och Gudrun Schyman, Solna bibliotek, 2006-03-23

E-post meddelande, 2006-03-27, Sofia Karlsson, talesperson Feministiskt Initiativ,

Stadgar för feministiskt initiativ antaget 2005-09-11, Örebro.

Tillhandahållet 2006-05-08 av Sofia Karlsson, talesperson Feministiskt Initiativ,.

Bilagor

Bilaga 1.1

Stadgar för Feministiskt Initiativ

Antagna vid föreningens årsmöte i Örebro den 9-11 september 2005.

#1 Föreningens namn

Föreningens namn är Feministiskt Initiativ (Fi)

#2 Föreningens säte

Föreningen har sitt säte i Stockholm

#3 Föreningens syfte och mål

Feministiskt initiativ strävar efter att på demokratisk politisk väg undanröja könsorättvisor, skapa kvinnosolidaritet och föra det feministiska arbetet vidare mot ett samhälle där alla har samma möjlighet att leva ett fullödigt liv.

Feministiskt initiativ vill sätta de feministiska frågorna högst på den politiska dagordningen. Aktivism, opinionsbildning och folkbildning är grunden i denna strävan där även parlamentariska initiativ är viktiga byggstenar.

Feministiskt initiativ arbetar i enlighet med denna stadga, föreningens plattform och kongressens beslut.

#4 Medlemskap

Person som vill verka i enlighet med föreningens stadga och plattform, har fyllt tretton år, inte tidigare blivit utesluten ur föreningen samt har betalat medlemsavgift beviljas medlemskap i Fi.

#5 Stödmedlemskap

Stödmedlemskap kan beviljas för enskilda personer och organisationer utanför Sverige. Avgiften för stödmedlemskap kan variera och fastställs av Nationella styrelsen.

#6 Medlems utträde

Medlem har rätt att när som helst, efter meddelande till Nationella styrelsen, utträda ur föreningen.

#7 Medlems uteslutning

Medlem som aktivt motarbetar föreningens syfte kan uteslutas av kongressen. Om Nationella styrelsen finner det nödvändigt kan person avstängas från föreningen i väntan på kongressens beslut.

Återinträde i föreningen ansöks om hos Nationella styrelsen.

#8 Avgifter

Medlem erlägger för varje verksamhetsår en av kongressen fastställd avgift.

#9 Medlemsgrupper

Medlemmar kan organisera sig i grupper utifrån geografisk tillhörighet eller tematiskt intresse. Endast medlemmar i Feministiskt initiativ får vara medlemmar i medlemsgrupp.

En medlemsgrupp utser inom sig en kontaktperson. En geografisk medlemsgrupp måste vara öppen för alla medlemmar som bor i det aktuella geografiska området. Andra grupper ska vara öppna för intresserade medlemmar.

Medlemsgrupp godkänns av Nationella styrelsen om de uppfyller stadgarnas krav på medlemsgrupp.

Medlemsgrupp som aktivt motarbetar Feministiskt initiativs stadga eller syfte kan fråntas medlemsgruppsstatus av Nationella styrelsen.

Medlemsgrupper planerar och beslutar själva sin verksamhet. Medlemsgrupps organisation, stadga och verksamhet får inte bryta mot denna stadga eller mot föreningens plattform.

Geografisk medlemsgrupp kan fatta beslut om parlamentariska initiativ på kommunal och landstingskommunal nivå. Sådant beslut fattas av ett möte dit alla medlemmar boende i det aktuella geografiska området kallats. Kallelse till sådana möten ska utgå minst tre veckor före mötet, samt sändas till styrelsen för kännedom.

Beslut om parlamentariskt initiativ på kommunal eller landstingsnivå fattas av mötet med enkel majoritet.

Vid mötet skall även procedurer för nominering till lista och procedurer för val av kandidater till listan fastslås. En kontaktperson skall utses om sådan inte redan finns.

#10 Nationella Styrelsen

Nationella styrelsen är föreningens högsta beslutande och verkställande organ mellan kongresserna.

Nationella styrelsen har till uppgift att demokratiskt förvalta och främja föreningens verksamhet och stödja medlemmars aktivism.

Nationella styrelsen ska bestå av minst elva (11) högst femton (15) ledamöter. Ledamöter väljs för två (2) år i taget av kongressen.

Kongressen väljer minst två (2) högst tre (3) talespersoner för föreningen. Talespersonerna är ledamöter av Nationella styrelsen.

Högst en fjärdedel (1/4) av Nationella styrelsens ledamöter ska vara män.

Vid avsägelse eller frånfalle av talesperson under mandatperiod utser Nationella styrelsen en ersättare inom sig.

Vid avsägelse eller frånfalle av övrig ledamot i den Nationella styrelsen under mandatperiod ersätts denna av den kandidat som fick flest röster av de icke invalda kandidaterna vid senaste kongressen. Om kandidater saknas förklaras posten vakant.

Nationella styrelsen utser inom sig två (2) ekonomiansvariga, två (2) samordnare och andra behövliga funktioner.

Nationella styrelsen organiserar sitt eget arbete i enlighet med föreningens stadga, plattform och kongressens beslut.

Nationella styrelsen sammanträder nr så erfordras eller när minst två(2) styrelseledamöter begär detta.

Nationella styrelsen ska sammanträda minst sex (6) gånger per år.

Nationella styrelsen är beslutsmässig om mer än hälften av styrelsens ledamöter är närvarande.

Nationella styrelsens beslut fattas med enkel majoritet. Vid lika röstetal fastställs beslutet genom lottning.

Nationella styrelsens sammanträden ska protokollföras. Protokollen ska finnas tillgängliga för medlemmarna.

#11 Valberedningen

Valberedningen ska bestå av sju (7) ledamöter.

Valberedningens uppgift är att bereda valen och förorda kandidater till talespersoner, övriga styrelseledamöter, ledamöter till revisorsnämnden samt till föreningens lista till riksdagsvalet.

Valberedningen har även till uppgift att vid avsägelse eller frånfalle av ledamöter i Nationella styrelsen, revisorsnämnden och valberedningen administrera fyllnadstillsättningen i enlighet med föreningens stadga.

Ledamöter i valberedningen väljs för två (2) år i taget av kongressen. Sammankallande utses inom valberedningen.

Vid avsägelse eller frånfalle av ledamot i valberedningen under mandatperiod ersätts denna av den kandidat som fick flest röster av de icke valda kandidaterna vid senaste kongressen. Om kandidater saknas förklaras posten vakant.

Valberedningens beslut fattas med enkel majoritet.

#12 Revisorsnämnden

På kongressen väljs en revisorsnämnd bestående av tre (3) ledamöter. En av ledamöterna ska vara ekonomisk revisor.

Nämnden har att granska styrelsens verksamhet, förvaltning och räkenskapsår. Revisorsnämnden ska verkställa revision samt avge revisionsberättelse till kongressen.

Ledamöter till revisorsnämnden väljs för två (2) år i taget av kongressen.

Vid avsägelse eller frånfalle av ledamot i revisorsnämnden under mandatperiod ersätts denna av den kandidat som fick flest röster av de icke valda kandidaterna vid senaste kongressen. Om kandidater saknas förklaras posten vakant.

Revisorsnämndens beslut fattas med enkel majoritet.

#13 Räkenskapsår

Föreningens räkenskapsår är kalenderår 1 januari- 31 december.

#14 Firmatecknare

Styrelsen utser inom sig två (2) ekonomiansvariga tillika firmatecknare.

Styrelsen ska besluta om delegationsordning och rutiner för föreningens ekonomihantering.

#15 Kongress

Föreningens högsta beslutande organ är kongressen. Kongressen infaller ojämna år tidigast den 1 mars och senast den 15 april.

På kongressen ska följande punkter tas upp;

- fastställande av röstlängd
- fastställande av mötesordning
- frågan om kongressen utlysts enligt stadgarna.
- fastställande av medlemsavgift
- fastställande av budget
- Nationella styrelsens verksamhetsberättelse och bokslut för det gångna verksamhetsåret
- revisorsnämndens berättelse
- frågan om ansvarsfrihet för Nationella styrelsen för det gångna verksamhetsåret
- fastställande av antal talespersoner
- fastställande av antal övriga styrelseledamöter
- val av talespersoner
- val av övriga styrelseledamöter
- val av revisorsnämnd
- val av valberedning

Kallelse till ordinarie kongress sker genom skriftlig kallelse senast tio (10) veckor före kongress. Kallelse till extrainsatt kongress ska ske skriftligt senast två (2) veckor före kongressen. Extrainsatt kongress ska utlysas om styrelsen eller revisorsnämnden så beslutar, eller om minst en femtedel (1/5) av föreningens medlemmar så begär.

Motioner till kongressen ska, för att kunnas tas upp till behandling, skriftligen lämnas till styrelsen senast sex (6) veckor före kongressen.

Handlingar ska vara kongressdeltagare tillhanda en (1) vecka innan kongressen.

Rösträtt och motionsrätt på kongressen har den medlem som senast 80 dagar innan kongressen betalt medlemsavgift och är närvarande på kongressen.

Medlemmar som har ansvar för barn ska ges praktiska förutsättningar att delat i kongressen.

#16 Stadgeändring

För ändring av denna stadga krävs att ändringsförslaget biträds av minst två tredjedelar (2/3) av rösterna vid kongressen.

#17 Upplösning

För upplösning av föreningen krävs beslut vid två på varandra följande kongresser, varav minst ett (1) av tillfällena ska vara ordinarie kongress, och att förslaget vid den sista kongressen biträds av minst två tredjedelar av avgivna röster.

Vid det senare tillfället ska även beslut fattas om hur föreningens tillgångar ska fördelas. Föreningens tillgångar får inte fördelas bland medlemmarna. Föreningens tillgångar ska fördelas till verksamma föreningar med liknande ändamål som denna. Beslut om fördelningen fattas med enkel majoritet av kongressen.

#18 Tolkningsföreträde

Styrelsen har företräde i tolkning av denna stadga.

Intervjuer

Bilaga 2.1

Intervjufrågor, Gudrun Schyman, 27/4-06

Hur ser du på din roll i FI? Har du exempelvis några specifika ansvarsområden?

Fi har som bekant ingen partiledare. Vilka är fördelarna med att inte ha en partiledare?

Finns det några nackdelar med att inte ha någon partiledare?

Vad kännetecknar ett bra ledarskap för dig?

Du har tidigare ställt dig tveksam till delat ledarskap, framförallt då du talat om Miljöpartiet.

Vad har fått dig att ändra uppfattning?

Det finns en teori som säger att ledarskap är något man besitter genom personliga egenskaper, samt att dessa egenskaper består. Hur ställer du dig till det?

Vem bär det yttersta ansvaret inom Fi?

Är det något du skulle vilja tillägga?

Bilaga 2.2

Intervjufrågor, Sofia Karlsson 10/4 2006 samt Devrim Mavi 27/4-06.

Har du varit medlem i något politiskt parti innan du blev medlem i FI?

Hur fungerar beslutsprocessen i FI?

Har styrelsen mer att säga till om än övriga medlemmar?

Har ni talespersoner olika ansvarsområden? Vad är tanken bakom det?

Ni har som bekant ingen formell ledare, vilka fördelar ger det?

Vilka nackdelar finns det med att ni inte har någon formell ledare?

Vad är ledarskap för dig?

Finns det några speciella ledaregenskaper som du anser vara nödvändiga?

Media ger en bild av Gudrun Schyman som FI's informella partiledare, hur ställer ni er till det påståendet?

Vad gör ni för att motverka framställningen av Gudrun Schyman som partiledare?

Är det medvetet som Gudrun Schyman medverkar mycket mer i media än ni andra samt att hon är den som står överst på riksdagskandidatlistan?

Vem bär det yttersta ansvaret i FI?

Är det något du skulle vilja tillägga?