



Lederskap og autoritet

Nye posisjoner for kvinner i Fellesskapet Bosnia-Hercegovina Norge

Av Nora Stene

Universitetet i Oslo

Hvordan endres landskapet for kvinners autoritet i trossamfunnet Fellesskapet Bosnia-Hercegovina Norge (FBHN)? Spørsmålet drøftes i lys av et integreringsperspektiv, med vekt på grensemarkeringer mellom minoritet og majoritet. Teksten tar opp hvilken betydning likestillingsidealer, norsk lovgiving og politiske utspill har for FBHN. Drøftingen viser en organisatorisk pyramide. Mannsdominans preger fortsatt det øverste ledernivået. Samtidig ser vi en aktiv promotering av lederroller for kvinner. Artikkelen argumenter for at autoritetslandskapet endres både på grunn av tilknytning til Balkan og særegne forhold i en norsk kontekst. Lederskap og autoritet er mulig for begge kjønn, og dette gir kvinner stadig nye posisjoner innad i trossamfunnet.

Nøkkelord: Fellesskapet Bosnia-Herzegovina Norge, lederskap, autoritet, kjønn, grensemarkering

INNLEDNING

I Norge har både offentlig debatt og ny lovgiving rettet oppmerksomhet mot kvinners posisjon innad i muslimske grupper. Et gjennomgangstema i deler av debatten er en antagelse om at muslimske kvinner først og fremst er undertrykket, og at det er islam som er årsaken til undertrykkelsen (Ishaq 2017). En rapport fra NRK i 2019 underbygger et

bilde av kvinner som marginaliserte og utestengte fra lederroller. Avisoppslag slo fast: «Ingen kvinner i styret i 70 prosent av moskeene» (Vårt Land 2019). NRK hadde undersøkt medlemsmoskeene i Islamsk Råd Norge og funnet at kun åtte prosent av de registrerte styremedlemmene var kvinner. Slike oppslag er med på å styrke argumentene til dem som ønsker inngripende tiltak rettet mot moskeer, som eksempelvis kjønnskvotering til trossamfunnenes styrer.

Hvordan reagerer trossamfunn selv på denne fremstillingen? Kjenner de seg selv igjen i rapporter om manglende kjønnsbalanse og diskriminering? Jeg har tidligere gjort en gjennomgang av situasjonen for fem av de største norske moskeene og gitt et bilde med flere nyanser enn NRKs oppslag (Stene 2020). Min rapport viser at alle moskeene har svært aktive kvinnelige lederskikkelser. Det høyeste antall kvinner i formelle lederposisjoner fant jeg i Det islamske fellesskapet Bosnia-Hercegovina Norge (FBHN). Jeg ønsker derfor å gå nærmere inn på organisasjonsstrukturen i dette trossamfunnet og undersøke hvordan kvinner både får og tar nye lederroller. Ved å kombinere en studie av lederskap og kjønn, ønsker jeg å vise hvordan moskeer kan fungere som minoriteters egne arenaer, hvor det forhandles om hvilke posisjoner henholdsvis kvinner og menn skal ha. Som vi skal se, skjer dette både ved reproduksjon av kjente mønstre og ved tilpasninger til en ny kontekst.

Artikkelen spør hvordan landskapet for kvinners autoritet endres, med FBHN som case-studie. Videre: Hva oppfattes innad i organisasjonen som god ledelse og rett autoritet? Hvilke prosesser innenfra og utenfra påvirker eventuelle endringer? Jeg retter særlig oppmerksomhet mot hvordan offentlig debatt påvirker muslimske miljøer, og mer spesifikt hvordan ideale om integrering påvirker trossamfunn. Bak dette idealet finner vi både norsk religionspluralisme og politisk argumentasjon for å påvirke eller eventuelt overstyre hvordan religiøse grupper organiserer seg selv. Artikkelen tar derfor opp hvilke formelle krav og politiske utspill nye trossamfunn møter i en norsk kontekst, og hvordan trossamfunn svarer med pragmatiske tilpasninger og gradvise endringer. Begrep jeg bruker i analysen er hentet fra fagdebatter om gruppers gren-

semarkering, og artikkelen viser hvordan møtet mellom minoritet og majoritet er preget av ulike typer grenser.

Artikkelen bygger på samtaler med medlemmer av FBHN og lengre intervjuer med 15 lederskikkelser, alle utført høsten 2020. Jeg deltok på organisasjonens to-dagers landsmøte i Stavanger (etter invitasjon) og besøkte den lokale moskeen i Oslo. Intervjuene fant i utgangspunktet sted i forbindelse med rapporten som er nevnt over (Stene 2020). Tema for rapporten var kvinner i drift og ledelse av Muslimske Dialognettverks medlemsmoskeer. I denne artikkelen setter jeg data om FBHN inn i en ny sammenheng.

LEDERSKAP OG AUTORITET

Lederskap forstås her som det å skape samarbeid og dedikasjon mot et felles mål. Lokale ledere sees som representanter for et fellesskap, som tar avgjørelser på vegne av kollektivet. Lederskap er tett knyttet til begrepet autoritet, i det lederskap *gir* autoritet. Autoritet refererer til: «interactions (...) where one person acknowledges the accuracy of a statement made by the other on a specific topic» (Bouzar 2012:281). Anerkjent autoritet kommer med andre ord ikke ved tvang eller skremsler, men ved samtykkende interaksjon. Lederne har muligheter til å lede i det de anerkjennes av sine tilhengere. Sosiologen Max Weber understreket i sin klassiske studie om lederskap at når mennesker underlegger seg en leder uten tvang, og lederens makt begrunnes ved rasjonalitet og/eller hengivenhet, blir makten legitim og kan defineres som autoritet (Weber 1971).

Med moderniteten har flere trossamfunn lagt stadig større vekt på at deres ledere henter legitimitet fra organisasjonsstrukturer. Lederne får det Weber kaller legal autoritet; de blir del av et byråkrati, eksempelvis som medlemmer av styret eller råd. Også lederes kunnskap får stor betydning. I en større, redigert studie om kvinner og lederskap i moskeer bruker Banu og Kalmbach begrepet islamsk autoritet. Begrepet knyttes til kvinner som: «demonstrate that they have some sort of special knowledge about Islam» (2012:7). Med materiale fra svært ulike kontekster

drøfter forfattere hvilke konsekvenser det får når kvinner fremstår som islamske autoriteter. Banu og Kalmbachs funn peker på at kvinner kan få viktige posisjoner innad i moskeer, og at slik autoritet kan bli ekstra synlig i diasporasituasjoner.

Jeg ønsker her å gå videre fra søkelys på islamsk autoritet til det jeg vil kalle muslimsk autoritet: Jeg tar opp kvinner som får autoritet og lederskaps-posisjoner *som muslimere* i en muslimsk organisasjon. De har ikke nødvendigvis religiøs spesialkompetanse, men blir likevel ledere. Organisasjonsstrukturen krever at de har fellesskapets tillitt, men tillitten hviler, som jeg vil vise, på flere elementer enn kunnskap om islam. Jeg tar imidlertid også kort opp rollen som (norsk-bosnisk) *mualima*, det vil si en kvinnelig lærd, som har det Banu og Kalmbach kaller islamsk autoritet.

De muslimske lederskikkelsene jeg studerer har sin legitimitet knyttet til en organisasjon. Deres organisasjon har innordnet seg byråkratiske, juridiske rammer i det norske samfunnet. Koblingen til storsamfunnet gjør at trossamfunnet aktivt må forholde seg til majoritetens idealer. Et av dem er idealet om integrering av minoriteter.

INTEGRERING OG GRENSEMARKERINGER

I samfunnsvitenskapene er begrepet integrering omstridt (se Jensen 2019). Som praksiskategori har begrepet blitt særlig knyttet til diskusjoner om hvordan stater innlemmer nye innvandrergupper, og det er slik jeg bruker det her. Hermansen skriver: «Integrering kan bredt forstås som prosesser som bidrar til at befolkningsgrupper med innvandrerbakgrunn (...) anerkjennes som en legitim del av det nasjonale fellesskapet» (2017:16). Bak ideen om anerkjennelse ligger det et ideal om at medbrakt kultur skal kunne bevares, til beste både for innvandrergruppen og for storsamfunnet. Visse grenser understrekes imidlertid. Nasjonal lovgiving gjelder alle, og minoriteter og majoritet har formelle plikter og rettigheter. Noen krav presiseres. Eksempelvis møter religiøse trossamfunn krav på det vi kan kalle kjønnsfeltet.

I en norsk kontekst er kjønnsfeltet knyttet opp mot idealer om likestilling. Begge (alle) kjønn skal ha like muligheter og eksempelvis kunne bli lederskikkelser. Som det er henvist til innledningsvis, spør imidlertid flere seg om alle trossamfunn oppfyller disse kravene. Også flere studier påpeker at kvinner i moskeer kan få perifere roller og at patriarkalske kjønnsregimer ofte vanskeliggjør kvinners ledermuligheter (Nyhagen 2019; Jensen 2019; Predelli 2008). Der disse studiene ser integrering i lys av begrepet medborgerskap, anvender denne artikkelen et annet analyseverktøy. Den er inspirert av sosialantropologen Barths studier av gruppedynamikk mellom minoritet-majoritet (Barth 1969). Mitt utgangspunkt er at møtepunktet mellom stat og trossamfunn kan omtales som at begge parter trekker opp egne grenser. Grensene markerer det som regnes som betydningsfullt. Fra begge sider skjer det en prosess for å vedlikeholde egne grenser. Staten kan eksempelvis nedfelle absolutte krav i lovverk. Den kan også på ulike vis søke å fremme felles kjerneverdier for alle statens innbyggere. Slike verdier kan være likestilling og et ideal om flere kvinner i lederposisjoner. Trossamfunn kan gå inn i varianter av tilpasning til storsamfunnets forventninger, kombinert med videreføring av egne tradisjoner.

Antropolog Tridafilopoulos har diskutert grensemarkering mellom minoritet og majoritet ved hjelp av en modell utviklet av Zotberg og Woon. Modellen har tre hovedtyper: grense-kryssing (*boundary crossing*), grense-blanding (*boundary blurring*) og grense-endring (*boundary shifting*) (Tridafilopoulos 2019:659ff).⁴ Grense-kryssing viser til tilfeller hvor grenser tres over så ofte at en gruppe mer eller mindre assimileres inn i en annen. Grense-blanding lar grenser bli vage. De tones ned eller kan bli ignorert, fordi det som er av betydning for noen (i én gruppe) er av liten interesse for andre (i andre grupper). Grupperes særegenheter kan opprettholdes og det praktiseres en lev-og-la-leve strategi. Europeiske sikhers bruk av turban, og den generelle aksepten av dette, er et godt eksempel. Grense-blanding er den vanligste måten grupper lever sammen på, nettopp fordi strategien unngår konflikt. Grense-endring flytter grenser. De kan bli utvidet, strammet inn, eller bli satt nytt fokus

⁴ *Blurring* kan bety å gjøre uklart, viske ut eller blande elementer. Jeg bruker ordet grense-blanding her for å peke på uklare og vage grenser.

på. Nye, eksplisitte regler om at trossamfunn må utlyse ikke-religiøst-definerte stillinger for begge kjønn, er et godt eksempel. Et annet er krav om en viss prosent kvinnelig deltagelse i ledersjiktet i trossamfunn. Av de ulike måtene å håndtere grenser på er det grense-endring som oftest blir politisert og frembringer konflikt.

I diskusjonen som følger vil jeg vise eksempler på både grenseblanding og grense-endring. Begrepene er nyttige for å vise hvordan endringer i lederskapsstrukturer handler om minoritetens integrering i majoriteten, og om en pågående politisk debatt om storsamfunnets og trossamfunnets kjerneverdier.

STATENS GRENSEMARKERING: NY LOV OM TROS- OG LIVSSYNSSAMFUNN
Norge hadde fra 1969 en lov om «trudomssamfunn og ymist anna». Loven la ingen spesifikke føringer angående likestilling av kjønnene. Med ny lov om tros- og livssynssamfunn fra 2020 slås det imidlertid fast at trossamfunn hvert år skal rapportere om «tilstand og tiltak når det gjelder kjønnslikestilling (...) og for eventuell forskjellsbehandling når det gjelder adgang til aktiviteter, styrende organer, verv og stillinger» (Lovdata 2020, § 7). Slik understreker loven norske idealer om kjønnslikestilling.

Loven krever ikke en bestemt organisasjonsform. I de fleste moskeer, og slik også i FBHN, er styringsstrukturene nedlagt i interne statutter. Disse gjenspeiler mange av de byråkratiske, juridiske rammene som preger det norske samfunnet, men i FBHN sitt tilfelle er det også snakk om internasjonale rammer, som videreføres i en norsk kontekst. Innenfor den norske religionspluralismen, med dens åpenhet for flere mulige måter å organisere seg på, krever loven likevel at trossamfunn har «en formelt ansvarlig ledelse». Denne ledelsen har både symbolsk og formell makt. Den er bindeledd til staten og kan bli ansikt utad. Dette kan gjøre ledelsen spesielt betydningsfull for resten av menigheten. Lederne får det jeg over har henvist til som legitim autoritet. Det er de som får ansvar for å skape samhold og dedikasjon mot felles målsetninger. Når

kvinner trer inn i disse posisjonene, blir de med på å påvirke hele organisasjonen.

Det siste argumentet har blitt viktig i norsk, politisk debatt. De som argumenterer for at flere kvinner må få plass i trossamfunns ledelse, understreker ofte at likestilling er en norsk kjerneverdi, med feste i de internasjonale menneskerettighetene. De legger vekt på at begge kjønn skal ha lik mulighet til å få lederposisjoner. På vegne av kvinner, eventuelt særlig for den brede kategorien (svake) minoritetskvinner, argumenterer noen også for mer inngripende tiltak, som for eksempel kjønnskvoltering.

Forslag om kjønnskvoltering er et eksempel på det å ville styrke integrasjon ved å intervenere overfor religiøse grupper. En setter krav om at gruppen skal bli mer lik storsamfunnet og innrette seg etter et sett felles normer. Disse normene bygger på et felles verdensbilde, hvor det har verdi at begge kjønn deltar der viktige beslutninger fattes. Partier på Stortinget har foreslått at trossamfunn som mottar statsstøtte må ha (minimum) 40 prosent kvinner i ledelsen. I loven som ble vedtatt ble forslaget ikke tatt til følge. Stortingsproporsjon 130L (2018-18:7.4.4) slår tvert imot fast at kjønnskvoltering vil være et uforholdsmessig inngrep, som kan virke mot sin hensikt, fordi det kan gi *pro forma* styrer eller føre til mindre åpenhet mellom stat og trossamfunn. Departementet ville bruke andre virkemidler og spesifiserte som nevnt rapporteringskrav om kjønnslikestillingstiltak. Både loven slik den nå står og en pågående debatt om kjønnskvoltering er ting FBHN må forholde seg til. Trossamfunnet må samtidig forholde seg til egen bakgrunns historie.

BAKGRUNNSFORTELLING:

FELLESKAPET BOSNIA-HERCEGOVINA PÅ BALKAN

I motsetning til de fleste norske, muslimske trossamfunn har FBHN en lang historie som organisert trossamfunn med registrerte medlemmer. Det nasjonale *Islamska zajednica Bosne i Hercegovine* (FBH) ble stiftet i 1882. Bosnia var da en del av Østerrike-Ungarn (Raudvere 2012). Under ulike herskere bygget FBH gradvis opp en stramt organisert, py-

ramide-formet organisasjon: Imamer sorterer under muftier, som igjen står under stormuftien, *reis-ul-ulama*, i Sarajevo. Legfolket har lokallag, *jamaat*, som ledes av fem eller syv valgte leg-representanter. Den lokale, religiøse veilederen er en imam. En samling lokallaghører inn under et sentralstyre, *majlis*, som ledes av et råd med leg-representanter. Rådet veiledes av en sjefsimam. Det øverste, nasjonale rådet (*riyasat*) har 15 medlemmer og ledes av stormuftien. Organisasjonens nettside går i detalj inn på ansvarsområder for hvert nivå. Det understrekes en demokratisk struktur, avgjørelser tatt ved flertallsbeslutning og at nye representanter skal velges hvert fjerde år (med noen unntak). Temaet kjønn nevnes ikke på nettsiden, men det brukes kun maskuline former når det henvises til ledere, lærere og lignende.⁵ I sin studie av islam i Bosnia omtaler Raudvere FBH som en konservativ organisasjon med få kvinner i lederposisjoner. Med henvisning til en studie av Tahirovic skriver hun: «the number of women in influential positions within the Islamic community [FBH] is negligible» (2012:271). En tidligere studie av tidsskrift fra FBH peker på noe av det samme: Kvinners rolle er først og fremst som mødre og hustruer (Moe 1997). Det må imidlertid legges til at bosniere i diaspora i dag gjerne understreker at nettopp i bosnisk islam har kvinner en sentral rolle, også som ledere, og at dette er en utvikling som har blitt styrket de siste tiårene (egne intervjuer; Fjeldstad 2007).

En særegen posisjon for kvinner kommer opp i både Raudveres og Moes studier, nemlig det å være *bula*. Hennes oppgaver utdypes i Bringas sosialantropologiske studie (Bringa 1995:206-215). En *bula* er høyt respektert for sine religiøse kunnskaper og ekspertise. Hun kan fungere som religionsinstruktør, undervise kvinner og holde prekener. En *bula* har også en rituell lederposisjon. Hun formidler den religiøse tradisjonen via sjangre som poesi og sang, leder bønnesamlinger og er særlig viktig ved sørgeritualer. Etter en kvinnes død fungerer hun som lik-vaske. Begrepet *bula* har imidlertid blitt brukt nedsettende eller kun knyttet til kvinner fra landsbygda (Raudvere 2012:264). Dette kan være en av

⁵ <https://english.islamskazajednica.ba/the-islamic-community/modules-menu/the-structural-organisation-of-the-islamic-community>

årsakene til at en kvinne med islamsk spesialkunnskap i dag oftere omtales som *mualima*.

Raudvere presenterer historien til de lærde, bosniske *mualimat* (pl.) (2012:268ff). I motsetning til en *bula*, som ikke alltid er formelt utdannet, har en *mualima* flere års islamsk utdanning. Raudvere fremhever at den store gruppen av *mualimat* er særegen for Bosnia. Allerede i 1933 begynte det første kullet kvinner på *medrese*-utdanning. Skiftende tider og krig har skapt avbrudd i tilbudet, men de siste 20 årene har stadig flere kvinner fått en islamsk spesialutdanning. Denne gir dem mulighet til å bli religionsinstruktører helt opp til universitetsnivå. For Raudvere er det et viktig poeng å få frem at mens mennenes tilsvarende utdanning kan gi dem imam-stillinger, er færre muligheter åpne for kvinner. Noen fungerer i lokale skoler eller moskeer og fyller mye av den rollen en *bula* hadde. Noen bruker utdannelsen som et springbrett for sosial mobilitet eller beveger seg over i lokale NGO nettverk, hvor kvinner kan få stor innflytelse, også som religiøse eksperter. Utdanning av *mualimat* har imidlertid blitt viktig innad i FBH og kan sees på som en av trendene som påvirker organisasjon som helhet. Noen *mualimat* befinner seg nå i diaspora, og jeg skal komme tilbake til deres rolle i det norske, bosniske fellesskapet FBHN. Det var her jeg utførte mine intervjuer i 2020.

ETABLERING AV ET NYTT TROSSAMFUNN:

FELLESKAPET BOSNIA-HERCEGOVINA NORGE

Krigen på Balkan (1991–1995) førte til store flyktningsstrømmer, og ca. 14.000 bosnere kom til Norge. De ble bosatt over hele landet og fikk midlertidig beskyttelse (Kapic 2017). I motsetning til mange andre innvandrergupper kom bosnierne som hele familier, med like mange kvinner som menn (Henriksen 2007). Flere av dem ønsket å starte et bosnisk, religiøst fellesskap. I 1994 ble trossamfunnet Det islamske fellesskapet Bosnia-Hercegovina Norge formelt stiftet (om tidlig historie, se Vogt 2018; Fjeldstad 2007). I 1996 innvilget norske myndigheter kollektiv beskyttelse og permanent oppholdstillatelse for flyktingene fra Bosnia, og det store flertallet valgte å forbli i landet. I 2020 hadde

FBHN 14 lokallag i Norge og ca. 9300 medlemmer, noe som gjør det til landets største, muslimske trossamfunn (Stene 2020).

Oversikt fra Statistisk Sentralbyrå viser at den bosniske minoriteten skårer høyt på integrering, sammenlignet med andre innvandrergupper. I en artikkel kalles bosniere «integreringsvinnere», fordi et flertall søker høyere utdanning, deltar i arbeidslivet og har sikret seg et godt (nok) inntektsnivå. At begge kjønn deltar er også viktig, i tråd med den norske modellen for et likestilt samfunn (Dzamarija 2016, se også Henriksens oversikt 2007). Ingen av oversiktene trekker frem hvordan religiøs organisering eventuelt spiller med i integreringsprosessen, men jeg vil komme tilbake til dette temaet i konklusjonsdelen.

Innvilgelse av permanent oppholdstillatelse og finansielle tilskudd til trossamfunnet reflekterer hvordan staten aktivt innlemmer den bosnisk-muslimske minoriteten. Juridiske vedtak tydeliggjør med andre ord at grensene for landet «Norge» inkluderer også en bosnisk, religiøs minoritet. Samtidig er ikke grensene skarpe, de er heller generelt vage, i det staten kun i begrenset grad viser interesse for interne forhold i trossamfunnet. Gruppen får, som påpekt tidligere, organisere seg selv, slik den selv finner det best. Frem til ny lov om tros- og livssynssamfunn ble innført fra 2021 ble også tilskudd til trossamfunnet gitt uten føringer angående kjønn. Fra bosnieres side viser deltagelse i utdanningsløp og arbeidsliv at gruppen aktivt søker å bli en integrert del av det samfunnet de har flyttet til. På den annen side vedlikeholder også en del av dem en «grense» om seg selv, i det de oppretter et eget trossamfunn. De ønsker å ha en egen sfære hvor de kan vedlikeholde egne tradisjoner. Dette inkluderer å opprettholde bånd til et opprinnelsesland, og å videreføre de lederstrukturer som deres internasjonale trossamfunn legger opp til. Dette eksempelet på grense-endring (en grense rundt eget trossamfunn) går imidlertid parallelt med grense-blanding: Lokale, bosnisk-norske moskeer blir for mange en del av det gode liv, nettopp i Norge. En søker ikke konflikt utad, men heller samarbeid. Innad gis det, som vi skal se, rom for at både kvinner og menn kan utforme hvordan de nye diasporamoskeene skal fungere.

LEDERSKAPSSTRUKTURER I FELLESSKAPET BOSNIA-HERCEGOVINA NORGE
 Lederskapsstrukturer for FBH på Balkan er presentert over. De tette båndene til opphavsland kommer tydelig frem når vi ser hvordan FBHN er organisert. Bortsett fra fraværet av en mufti, er organisasjonen strukturert på nøyaktig samme måte som på Balkan. Autoritet følger kjente linjer. Det er et fast antall ledere på hvert nivå, et prinsipp om flertallsavgjørelser, demokratiske valg fra nominasjonslister hvert fjerde år og sterk legfolksrepresentasjon i alle styrende organer. De lærde har et imamråd, ledet av en sjefsimam. Noe formelt prinsipp om å fremme kvinners deltagelse finner vi ikke i organisasjonsstrukturen på Balkan og heller ikke i styringsstatuettene fra FBHN. Disse statuettene ble av en av imamene omtalt som «kjønnsnøytrale». Det har imidlertid kommet nye, lokale retningslinjer når det gjelder valg og nomineringen av kvinner (se under). Det er også klart at kvinner *kan* få alle typer lederroller. De kan bli lokallagsledere, sentralstyreleder og forstander. Det er kun den religiøst definerte stillingen imam de er utelukket fra.⁶

Som landsdekkende organisasjon har FBHN en sentral administrasjon. Den består av daglig leder (p.t. sjefsimamen), forstanderen, sentralstyrelederen og en sekretær. FBHN har i tillegg ansatt ni imamer og en mualima (se under). Lokale moskeer har styrer på fem eller syv legrepresentanter, alt etter menighetens størrelse. Den som får flest stemmer blir leder og deltar i sentralstyret. Det nasjonale sentralstyret har 15 medlemmer, inklusiv al-mualima og fem imamer. Styrets leder, nestleder, sekretær og kasserer skal velges fra legfolksrepresentantene. Lokallagslederne og imamene deltar etter et rotasjonsprinsipp, bortsett fra sjefsimamen, som alltid deltar. Sentralstyret har ansvar for forberedende og iverksettende arbeid på nasjonalt nivå og skal gi nasjonale anbefalinger, men hver lokalmoske har stor grad av selvstyre. De nominerer selv nye kandidater til eget styre. På lokalnivå står lokallagsleder formelt over imamen, selv om imamen skal gi råd i religiøse spørsmål. Over sentralstyret står årsmøtet. Her møtes utsendinger fra alle lokalmoskeene. Også her er det bestemte regler for hvem som deltar. Legfolket har minst to tredjedeler av representantene. Dette gir dem en sterk

⁶ I denne artikkelen diskuterer jeg ikke temaet mannlige/kvinnelige imamer, men henviser til en lengre diskusjon hos Bøe 2019.

innflytelse på hva som skjer innad i organisasjonen. Det er for eksempel årsmøtet som stemmer over strategiplaner og diskuterer organisasjonens statuetter. Disse må både være i overensstemmelse med norsk lov og med retningslinjer fra FBH på Balkan. Store endringer, som kvotering av kvinner til ulike råd, ville måtte godkjennes av årsmøtet (for flere detaljer, se Stene 2020).

Organisasjonen FBHN har med andre ord to parallell-linjer for autoritet. En er knyttet til det å bli valgt og få lederverv. Denne er i prinsippet åpen for alle medlemmene. En annen er knyttet til det å ha spesialkompetanse i religiøse spørsmål. Her finner vi de lærde. Den høyeste religiøse autoriteten ligger ved lærestedet i Sarajevo og hos stor-muftien. Fra et tidligere forskningsarbeid: «Hvis det er et spørsmål vi trenger religiøs veiledning i, kontakter vi kontoret vårt i Sarajevo, derfra svarer muftien med råd» (intervju med imam, Døving 2012:34). Når medlemmer har spørsmål av religiøs art, kan de også kontakte sine lokale imamer eller den kvinnelige lærde *mualima* i Norge.

Organisasjonens *mualima* er ansatt i 20 prosent stilling. Hun er tilbudt en høyere prosent, men ønsker, ifølge dem jeg intervjuet, heller å fordele tiden sin mellom FBHN, lokalt dialogarbeid og egen familie. Som religiøs ekspert er hennes oppgaver knyttet til undervisning, særlig av barn og kvinner, men også til ritualer i forbindelse med begravelser av kvinner.⁷ Å få en *mualima* var lenge etterspurt av bosniske kvinner (Fjeldstad 2007:80-83). De kjente rollen fra Bosnia og savnet den i Norge. Da Fjeldstad gjorde sin studie, uttrykte menn hun snakket med at å ansette en *mualima* ikke kunne prioriteres, fordi hennes virker kun ville være rettet mot kvinner. I 2016 vedtok imidlertid årsmøtet at de skulle ansette en *mualima*. Hun hadde da i flere år arbeidet som frivillig i organisasjonen og ble ansett som from og dyktig. I mitt intervju med sjefsimamen uttrykte han at FBHN nå er opptatt av at hennes arbeid skal komme hele fellesskapet til gode. Med andre ord løftet sjefsimamen *al-mualima* ut av en egen kvinnesfære, og understreket overfor meg at de lærde og legfolket har et felles, religiøst rom, som er uavhengig av

⁷ Jeg fikk ikke mulighet til å intervjuve fellesskapets *mualima*. I senere arbeid bør hennes egen fortelling få en sentral plass.

kjønn. I dette rommet kan både kvinner og menn fungere som religiøse veiledere.⁸

ENDRINGER: KVINNER BLIR MED I LEDELSEN

Som vi har sett, er ulike nivå i organisasjonsstrukturen i FBHN i prinsippet åpen for begge kjønn. I den første fasen var det likevel i hovedsak menn som formelt ledet organisasjonen. Noen tall viser gradvise endringer. Like fra starten sto en kvinnelig sekretær sentralt i organisasjonsarbeidet. Hun hadde ansvar for den daglige driften, inklusiv økonomiske og administrative sider ved det å lede en landsdekkende organisasjon. Hennes betydning bør ikke underkjennes. Når det gjelder valgte representanter var representasjonen av kvinner svakere. Jeg fikk opplyst at i 1995 hadde kun ett lokallag én kvinne i styret. Fra 2012 har FBHN ført statistikk over kjønnsfordeling i lokalstyrene, og her kommer interessante tall frem. I 2012 var det kun seks til ti prosent kvinnelige styremedlemmer i fem av de 14 lokallagene. Resten hadde ingen kvinnelige representanter. I 2020 er bildet snudd. Kun ett lokallag har ingen kvinner i styret, og de resterende 13 lokallagene har fra 20-60 prosent kvinnelige styremedlemmer. Av disse er tre også lokallagsledere. Tallene er betraktelig høyere enn i Bosnia, hvor kun to til tre prosent av lokallagsrepresentantene var kvinner per 2018 (personlig meddelelse Christian Moe). På sentralstyrenivå i Norge har kvinnelig representasjon ligget stabilt på ca. 20 prosent. I 2021 er to av 15 medlemmer kvinner, hvorav en er nestleder.

En årsak til gradvis høyere deltagelse av kvinner kan være at FBHN vokste frem i diaspora. Nye menigheter trengte noen som kunne organisere aktiviteter og drive sosial og kulturell virksomhet. Kvinner jeg intervjuet fortalte at de fra begynnelsen av var særlig engasjert i arbeid for barn og i bosnisk språkundervisning, men også i generell administrasjon av moskeene. Mange var opptatte av å understreke at de ikke fulgte «gammeldagse kjønnsroller», selv om: «Det er nok litt flere kvinner som kan pynte til fest, og litt flere menn som er flinke til å reparere

⁸ En større studie vil kunne vise i hvilken grad dette er idealer og/eller endringer i ferd med å skje.

ting». Det er mulig at kvinners uformelle lederansvar i stor grad har blitt usynliggjort, fordi både omgivelser, og kanskje også medlemmer i FBHN selv, har fokusert på formelle lederroller. Videre studier bør ta opp forholdet mellom formelle og uformelle lederroller, og løfte frem hvordan aktivt lederskap også finnes i det uformelle. I et videre perspektiv kan slike studier utvide vårt bilde av kvinners betydning for organisert, religiøst liv.⁹

I en tidlig fase var kvinner altså først og fremst aktive som frivillige i drift av lokale moskeer, og det var ikke vanlig at kvinner ble formelle ledere. Fra en kvinne: «Moskeen var særlig for menn. Slik har det alltid vært. Først de siste årene har det endret seg». Fra en mann: «Kvinner ville ikke ta på seg ansvar. Vi måtte jobbe for å få dem med». Alle var imidlertid enige om at en endring hadde skjedd, og la tidspunktet for dette til «de siste 10-15 årene».

Fra tusenårsskiftet ble flere kvinner nominert og valgt som ledere. Kvinner fortalte at de hadde blitt oppfordret av sin lokale imam og andre medlemmer til å stille som kandidater. Om dagens situasjon fortalte kvinnelige ledere at det er en selvfølge for dem at de kan ha lederroller. Noen trakk en parallell til arbeidslivet: Deres erfaringer fra arbeidslivet er nyttige når de nå har lederverv i FBHN. Høyere utdanning ble også fremhevet. De som tar på seg lederverv er ofte også de som har flere års utdanning. Noen pekte på rollemodeller innad. De var kjent med andre kvinner som deltok, og fant det derfor naturlig å bli med selv. Disse kvinnene fortalte om sitt lederarbeid med selvtillit. De var blitt valgt og opplever at de mestrer oppgavene som følger med valget.

Noen modifikasjoner må likevel tas med. Flere påpekte at det kan være lettere å få menn til å stille som kandidater, enn kvinner. Kvinner må oftere overtales. En årsak til dette, påpekt av både kvinner og menn, var at kvinner har «mange oppgaver». De er ofte i full jobb og flere er gift og har barn. De skal med andre ord håndtere flere ideal: være gode arbeidstagere, gode ektefeller og gode mødre, - samtidig. Dette kan få enkelte til å vegre seg for å ta på seg ytterligere arbeidskrevende verv. At kvinner trekker seg, med henvisning til eget familieliv, ble omtalt

⁹ Denne studien er ikke et eksempel på studie av uformelt lederskap, men den peker på nødvendigheten av å utforskere tematikken videre.

som en naturlig ting. Det synes å være en gjengs oppfatning at FBHN er viktig, men å fylle roller i eget familieliv er også viktig, kanskje særlig for kvinner. Fra noen menn kom det i tillegg forklaringer som at enkelte kvinner ikke *vil* lede. Etter deres oppfatning kan kvinner være usikre i lederroller, eller mangle erfaring med moskearbeid. En lokalagsleder fortalte om en kvinne som var valgt til lokalstyret, og som egentlig skulle være leder fordi hun hadde fått flest stemmer. Hun hadde overtalt ham til å overta ledervervet. Selv ville hun være nestleder. Hennes begrunnelse var at hun hadde liten tid. I tillegg opplevde hun at hun ikke passet som ansikt utad, fordi hun ikke anså seg selv som religiøst praktiserende på den måten en leder burde være. Eksempelet understreker et mønster jeg hørte om ved flere anledninger: Kvinner så på det å ha verv både som svært tidkrevende og knyttet til det å bli ekstra synlig. En del av dem vek derfor tilbake fra de øverste posisjonene i hierarkiet. Til sammen gir de faktorene jeg har nevnt et noe lavere antall kvinner i lederroller, enn det organisasjonen offisielt ønsker.

Rekruttering av kvinner til lederroller står nemlig sentralt for FBHN som organisasjon. Sjefsimamen svarte slik på mine spørsmål om likestilling innad: «Dette tar tid, men vi er opptatt av å sende ut viktige signal. Vi må arbeide for å styrke kvinner i ledelsen». Rent konkret publiserer sentralstyret retningslinjer når det er valg, med oppfordringer til kvinner om å la seg nominere. De har også bedt lokallag om å sette kvinnenavn øverst på (den ikke-prioriterte) valglisten for å få flere til å stemme på kvinner. Målsetningen om høyere prosent kvinneledelse er klar, men sjefsimamen understreket at kvinner selv må ønske å være med, for at dette skal fungere. Fra kvinners side fortalte flere at de i løpet av de senere årene har blitt kjent med hverandre, og at flere nå velger å stemme på andre kvinner, nettopp for å få flere kvinner med i ledelsen. Som en sa: «Vi er gode på dette med å lede. Spør du en kvinne, vet du ting blir gjort. Med menn kan du ikke være helt sikker». Med andre ord: Roller åpner seg for kvinner fordi de er solidariske med hverandre.

Ifølge dem jeg snakket med skjer rekruttering også via et generasjonsskifte. De eldste var ikke vant med kvinnelige ledere og hadde ver-

ken nominert eller stemt på dem de første årene. Nå har dette endret seg. For de yngre er det en selvfølge at kvinner kan være med, og mange regner med at denne prosessen vil virke selvforsterkende i fremtiden. Alle synes derfor å forvente at ledervervene vil fordele seg jevnere mellom kvinner og menn, når en ny generasjon gradvis overtar.

Rekruttering til lederverv er et møtepunkt med storsamfunnets forventning, eventuelt også krav, om likere representasjon av kvinner og menn i trossamfunnsstyrer. Forventningen, eller kravet, knyttes til en likestillingsagenda. Som nevnt møter FBHN dette helt konkret ved politiske utspill om at det må være minimum 40 prosent kvinner i (sentral)styret. Her stiller imidlertid organisasjonen seg avvisende. Den ønsker ikke kjønnskotering. På mitt spørsmål om temaet svarte sjefs-imamen at det var best å la kjønnsbalanse endre seg over tid. Tidligere sitat viser at han samtidig er opptatt av signaleffekten ved flere kvinner i ledelsen. Han arbeider derfor systematisk for dette, men vil ta tiden til hjelp. Noen av kvinnene jeg intervjuet var uenige i hans strategi. De ville gjerne arbeide sammen med flere kvinner allerede nå, og de så kvotering som en mulig vei å gå. Et flertall av dem jeg snakket med, støttet imidlertid organisasjonens linje. De la også vekt på at FBHN har frie, demokratiske valg, hvor alle kan bli nominert og valgt.

Kvinnens inntreden i stadig flere lederroller i FBHN kan tolkes som grense-blanding mellom minoritet og majoritet: Kvinner deltar nå i trossamfunnets ledersjikt, på samme måte som de deltar i flere andre sektorer av storsamfunnet. Minoriteten ligner med andre ord mer og mer på majoriteten. Selv om det per 2021 fremdeles er flere menn enn kvinner i formelle lederverv, henviste alle jeg intervjuet til idealer om at kvinner skal delta på linje med menn. Denne kjerneverdien, som er sentral i det norske samfunnet, blir omtalt som en kjerneverdi også av og for det religiøse fellesskapet. Det kan ligge flere årsaker bak dette. En er storsamfunnets, inklusiv medias, kritiske blikk på kvinners plass i trossamfunn, kanskje særlig rettet mot muslimske trossamfunn. Dette blikket gjør at det for mange i FBHN blir viktig å understreke at organisasjonen er helt på linje med idealer i det norske samfunnet. En like viktig årsak kan være arven fra Balkan: FBHN har røtter i Bosnia-Her-

cegovina og det gamle Jugoslavia. Bosniere kommer fra et samfunn hvor likestillingstanken sto sterkt, noe som ga tradisjon for kvinner i arbeidslivet og i ulike typer lederstillinger (Dzamarija 2016). Dette kan ha gjort at FBHN lettere åpnet for kvinner i lederroller.

Samtidig vil jeg understreke en grense-endring. Som nevnt må FBHN forholde seg til nye forslag om strengere regler for hvordan trossamfunn kan organisere seg selv. Politikere foreslår nye grenser ved kun å ville gi økonomisk støtte til dem som faller inn under deres modell for likestillingsarbeid. Her trekker imidlertid også FBHN en tydeligere grense om seg selv. For dem som nå leder FBHN er det svært viktig å videreføre organisasjonsstrukturen de har med seg fra hjemlandet, og som trossamfunn ønsker de ikke statlig innblanding knyttet til valgprosedyrer og eventuell kjønnsbalanse i ledelsen. Når deler av storsamfunnet presser på og vil trekke grenser opp på ny, svarer trossamfunnet med å understreke egne grenser. Også disse grensene representerer en kjerneverdi for FBHN, og forhandlinger om egen kjønnspraksis relateres derfor også til dem.

HVA ER GOD LEDELSE OG RETT AUTORITET?

Gjennomgangen over har vist at FBHN har en klar organisasjonsstruktur. Det som innad regnes som god ledelse har feste i denne organisasjonsstrukturen. Prinsippene i den er først og fremst knyttet til representasjon av *både* lærde og legfolk. Begge grupper anerkjennes som representanter for fellesskapet. Kjønn er ikke nevnt i styringsstatuttene, men de nevnte retningslinjene hvor kvinner oppfordres til å stille som representanter, viser en tydelig promotering av kvinner. Blant dem jeg intervjuet ble dette imidlertid ikke holdt frem som noe nytt eller særegent for Norge. Det ble heller understreket at det finnes kvinnelige ledere også i Bosnia. Her viser likevel annen forskning at antallet er relativt lavt. I en diasporakontekst er, som jeg har vist, forventningene til kvinnelig deltagelse høyere, og her har også flere kvinner trådd inn på ledelsesarenaen. God ledelse blir på dette viset derfor nå av mange også knyttet til representativitet på kjønnsfeltet.

Ved å bli ledere i FBHN får kvinner det Weber kaller legitim, legal autoritet. Vi har sett at dette skjer på to nivåer. Den kvinnelige lærde får religiøs, islamsk autoritet i kraft av sin utdanning og antatte fromhet (se Banu og Kalmbachs begrep), og de valgte legfolksrepresentantene får byråkratisk, muslimsk autoritet i kraft av å være valgt til et verv i et muslimsk trossamfunn. Med dette vervet følger det også en viss grad av sosial status og prestisje. Andre i lokalmoskeen stoler på dem og har vist dette ved å stemme på dem. I innledningsseksjonen om autoritetsbegrepet understreket jeg at for å fungere må autoritet anerkjennes av andre, og at ved anerkjennelse styrkes autoritet. Det er denne prosessen som skjer i de regelmessige valgene i FBHN: Noen utpekes og blir styremedlemmer, kanskje også sentralstyremedlemmer. Deres autoritet ansees av de andre i organisasjonen som rett og god, fordi den er blitt tildelt etter et hevdvunnet prinsipp. Prinsippet gjør de valgte kvinnenes autoritet synlig, både for dem selv og for mannlige trossamfunnsmedlemmer. Mens *al-mualimas* autoritet i stor grad er basert på hennes islam-kunnskaper, synes styremedlemmenes autoritet først og fremst å være basert på at andre har tillitt til dem. FBHNs medlemmer har tillitt til at de kan organisere moskelivet på en god måte, ha ansvar for økonomiske ressurser og ta rette avgjørelser på vegne av fellesskapet. Tillitten de får baserer seg med andre ord på deres egenskaper som enkeltindivider, og på deres ressurser i forhold til det å kunne organisere og lede en moske. De blir muslimske autoriteter som er med å sette dagsorden innad i FBHN. Med tilhørighet til FBHN kan de også bli bindeledd mellom flere sfærer, via eksempelvis dialogarbeid. Som ansikt ut mot det norske storsamfunnet blir de valgte kvinnene også synlige muslimske representanter i en norsk offentlighet.

ET LANDSKAP MED MENN – OG TYDELIGERE KVINNER

Denne artikkelen har løftet frem særtrekk ved kvinners plass i FBHN. Deres plass må imidlertid også sees i lys av menns plass i lederskapet. Her viser mine funn at pr. 2021 har lokallag av FBHN har 40-80 prosent mannlige ledere. FBHN har ansatt en kvinnelig lærd, men også ni mann-

lige lærde (imamer). Sjefsimamen, som er trossamfunnets øverste leder, er også mann. Med andre ord: Det øverste ledersjiktet er i stor grad dominert av menn. En annen måte å si dette på er at kjente, patriarkalske mønstre reproducerer seg selv. Lignende mønstre knyttet til andre moskeer er særlig påpekt i Nyhagens studier. Som Nyhagen påpeker er det også mulig å se kvinnenens inntreden i nye lederroller som nettopp noe *mennene* har åpnet for (2019:321).

For mange medlemmer i FHBN ser bildet imidlertid annerledes ut. De er opptatte av de endringene som har skjedd nettopp på kjønnsfeltet. Speilbildet av 40–80 prosent menn i ledelsen er 20–60 prosent kvinner i ledelsen. Lederskapet er ikke lenger avgrenset til menn: Flere kvinner har gradvis tatt på seg lederskapsfunksjoner. Dette har endret landskapet for kvinners potensielle autoritet. Norsk-bosniske moskeer har dermed blitt et sted der flere kvinner kan få respekt for sine lederegenskaper, fordi andre medlemmer har tillitt til dem.

Artikkelen argumenterer for at endringene i kvinners handlingsrom skjer parallelt med en integreringsprosess inn i det norske majoritets-samfunnet, og at denne prosessen også fremmes nettopp ved religiøs organisering. Noe av aktiviteten i en organisasjon som FBHN inkluderer det å tilpasse seg et storsamfunn, også på kjønnsfeltet. Tilpasningene fremskyndes fordi kvinner i FBHN selv bifaller dem, men også fordi storsamfunnet er opptatt av kjønn og av kvinners posisjon i moskeer. Organisasjonens svar på storsamfunnets krav har vært aktiv rekruttering av kvinner til lederverv og en understreking innenfra om at lik deltagelse og kjønnsbalanse på ledernivå også er en kjerneverdi for det norsk-bosniske trossamfunnet. Indre utvikling, likestillingsidealer og politiske utspill blir dermed del av det som påvirker trossamfunnet. Integrering skjer i et spenningsfelt hvor disse elementene medvirker, og trossamfunnet blir en medaktør til at integreringen skjer. FBHNs respons pr. 2021 er tilpasninger, men også, som vist, vedlikehold av egne grenser.

Hva har påvirket endringene når det gjelder kvinners posisjon i FBHN? Artikkelen argumenterer for at endringene må sees i lys av både en arv fra Balkan og av norske forhold. En stram organisasjonsstruktur er videreført fra Bosnia-Hercegovina til en diaspora. Denne strukturen

har gitt roller som i stor grad har vært fylt av menn, men selve systemet har også vært åpent for at begge kjønn kan fylle ulike roller, når forholdene ligger til rette for det. Religiøse organisasjoner er kontekstuelle og stadig i endring, og en diasporasituasjon er på flere måter en radikalt ny kontekst. I Norge har, som jeg har vist, kvinner gradvis blitt med i organisasjonens formelle lederskap. Dette har gitt flere av dem tydeligere autoritet og stadig nye posisjoner innad i Det islamske fellesskapet Bosnia-Hercegovina Norge.

LITTERATUR

- Banu, Masoda og Hilary Kalmbach (red.) 2012. *Women, Leadership, and Mosques. Changes in Contemporary Islamic Authority*. Leide: Brill.
- Barth, Fredrik 1969. *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organisation of Cultural Difference*. Boston: Little and Brown.
- Bouzar, Petra 2012. ««She is always present»: Female Leadership and Informal Authority». I: Banu, Masoda og Hilary Kalmbach (red.), *Women, Leadership, and Mosques*. Leiden: Brill.
- Bringa, Tone 1995. *Being Muslim the Bosnian Way*. Princeton: Princeton University Press.
- Bøe, Marianne Hafnor 2019. *Feminisme i islam*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Dzamarija, Minja 2016. *Bosniere- integreringsvinnerne?* Statistisk sentralbyrå, Oslo-Kongsvinger.
- Døving, Cora Alexa 2012. «'Pressen mørkemenn/troens tjenere' – posisjon og selvforståelse blant sunni-muslimske imamer». I: Døving, Cora Alexa og Berit Thorbjørnsrud (red.), *Religiøse ledere. Makt og avmakt i norske trossamfunn*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fjeldstad, Anne 2007. «Religion og migrasjon. Det Islamske Fellesskap Bosnia-Hercegovina i Norge». Masteroppgave i religionshistorie, Universitetet i Oslo.
- Henriksen, Kristin 2007. *Fakta om 18 innvandregrupper i Norge*. Statistisk sentralbyrå rapport 29, Oslo-Kongsvinger.

- Hermansen, Are Skeie 2017. «Et egalitært og velferdsstatlig integreringsparadoks». I: *Norsk sosiologisk tidsskrift*, vol.1, s. 15–34.
- Ishaq, Bushra 2017. *Hvem snakker for oss. Muslimer i dagens Norge – hvem er de og hva mener de?* Oslo: Cappelen Damm.
- Islamic community in Bosnia and Hercegovina 2021. The structural organization of the Islamic community. Url: <https://english.islamskazajednica.ba/the-islamic-community/modules-menu/the-structural-organisation-of-the-islamic-community> [Nedlastet 02.05.2021]
- Jensen, Pernille 2019. Om moskeer og medborgerskap. Moskeers rolle for aktivt medborgerskap som oplevet af muslimske kvinder i Danmark. I: *Tidsskrift for islamforskning*, 13(2), s. 9–37.
- Kapic, Pasha 2017. «Bosnisk diaspora i Norge. Religiøsitet og nasjonal identitet blant bosniere i Oslo». Masteroppgave i religionshistorie, Universitetet i Oslo.
- Lovdata 2020. Lov om tros- og livssynssamfunn (trosamfunnsloven). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-04-24-31>
- Moe, Christian 1997. «Debatten i det bosniske, islamske trossamfunnet 1985–1991». Hovedfagsoppgave i religionshistorie, Universitetet i Oslo.
- Nyhagen, Line 2019. «Mosques as Gendered Spaces: The Complexity of Women’s Compliance with, and Resistance to, Dominant Gender Norms, and the Importance of Male Allies». I: *Religions* 10, 321, s. 1–15.
- Raudvere, Catharina 2012. «Textual and Ritual Command: Muslim Women as Keepers and Transmitters of Interpretive Domains in Contemporary Bosnia and Herzegovina». I: Banu, Masoda og Hilary Kalmbach (red.) 2012. *Women, Leadership, and Mosques*, s. 259–278. Leiden: Brill.
- Predelli, Line Nyhagen 2008. «Religion, Citizenship and Participation. A Case Study of Immigrant Muslim Women in Norwegian Mosques». I: *European Journal of Women’s Studies*, 15(3), s. 241–260.
- Barne- og familiedepartementet. «Forslag om lov til tros- og livssynssamfunn» Stortingsprop. 130L 2018-2019. Oslo: Barne- og familie-

- departementet, 2018–2019. Url: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-130-l-20182019/id2660940/?ch=5>
- Triadafilopoulos, Triadafilos 2019. «Religious groups, liberal-democratic states and competitive boundary making». I: *Ethnicities*, vol. 19(4), s. 654– 673.
- Vogt, Kari 2018. *Islam på norsk. Moskeer og islamske organisasjoner i Norge*. Oslo: Cappelen Damm.
- Vårt Land 2019. Ingen kvinner i styret i 70 prosent av moskeene. *Vårt Land*, 28.mai 2019. Url: <https://www.vl.no/nyheter/2019/05/28/ingen-kvinner-i-styret-i-70-prosent-av-moskeene/>
- Weber, Max 1971. *Makt og byråkrati*. Oslo: Gyldendal.

ABSTRACT

What shapes female authority within the Community of Bosnia-Hercegovina Norway (FBHN)? The discussion uses an integration perspective, highlighting boundary maintenance. A central question is how the organization of a religious community takes place alongside the members' integration into the majority culture. The text addresses the impact on FBHN of Norwegian legislation and political gender equality initiatives. The discussion shows an organizational pyramid. Male dominance still characterizes the formal leadership, but we also see an active promotion of board positions for women and the employment of a female religious expert. The article argues that the landscape of authority changes both due to links to the Balkans and conditions in the Norwegian context. Leadership and authority are possible for both sexes, and this gives women new positions within the religious community.

Key words:

Community Bosnia-Hercegovina Norway, Leadership, Authority, Gender, Boundary maintenance