

Ungt Digitalt Ledarskap

Rapport
2023
sverok.se



En rapport om ungas
engagemang online

Sverok

Innehåll

Inledning	4
Bakgrund	8
1. Vad är Ungt Digitalt Ledarskap?	10
Samarbetet	14
Ett mervärde online	22
2. Unika möjligheter och utmaningar	26
Skillnader mellan nätet och verkligheten	28
Regler och trygghet	34
Unika förutsättningar och utmaningar	36
3. Vuxenvärlden och unga digitala ledare	44
Vuxenvärldens syn på ungt digitalt ledarskap	46
Att stötta unga digitala ledare	50
Till vuxenvärlden	52
Slutord: Ungas “dolda” kompetenser	56
Tack	57
Bilaga 1/1: Intervjufrågor	58



Inledning

Unga engagerar sig idag mer än någonsin. Det låter kanske främmande för många, då det finns de som menar att unga idag inte är intresserade av att ingå i föreningar eller att organisera sig på andra sätt. Men det är faktiskt så att unga idag är engagerade på innovativa sätt som stora delar av samhället varken har insyn i eller förståelse för.

Genom spelkulturen skapar unga fristående grupper online där de träffar nya vänner, lär av varandra och tillsammans utvecklar digitala strukturer för att ägna sig åt sina hobbies. Grupperna drivs och utvecklas självständigt av och för unga som brinner för det de skapat tillsammans, och gemensamt ansvarar de för regler, trygghet, demokrati och en mängd andra områden för att sammanhanget ska fungera så bra som möjligt.



Men dessa digitala grupper blir mer än bara mötesplatser på nätet, för genom sitt engagemang utvecklar unga värdefulla kompetenser som vuxna ofta missar, nedvärderar eller inte tar på allvar. Det är online som unga får möjligheten att axla en ledarskapsroll och tillsammans med andra lära, spela och utvecklas.

Digital organisering ses ofta som ett engagemang som är mindre betydelsefullt än sådant som sker i verkliga livet; det som händer i föreningslokaler och mötesrum ser många som viktigare och mer verklighetsförankrat. Men det finns forskning som observerat att unga får reella ledarskapserfarenheter genom att delta i chattrum och spelcommunities online, och det är något vi vill undersöka närmare i den här rapporten.

Vilka kompetenser utvecklar unga genom sitt engagemang online¹⁾, vilka hinder och utmaningar stöter de på och vilka strategier har de utvecklat för att övervinna dessa?



“Ledarskap handlar om att inspirera andra till att vilja göra saker, och att hjälpa dem.”

Ung digital ledare, 17 år.

I den här rapporten kommer vi svara på de frågorna och presentera hur det unga digitala ledarskapet ser ut idag. Vi hoppas också synliggöra ett fält som är osynligt för vissa och nedvärderat av andra, och övertyga den som tvivlar: unga idag är mer engagerade än någonsin.

¹⁾Roque, R. & Rusk, N. (2019) “Youth perspectives on their development in a coding community”, Information and Learning Sciences, Vol. 120 No. 5/6 s.327-348

Bakgrund

Som grund till den här rapporten har 10 unga personer med erfarenheter av digitalt ledarskap intervjuats. Alla exempel, erfarenheter och citat som presenteras kommer från dem. De intervjuade ungdomarna har på olika sätt erfarenheter av att verka som ledare i olika grupper online med fokus på spel och spelkultur där de tar ansvar för en mängd olika områden. Utöver det har även 3 unga personer med erfarenheter av digitalt föreningsliv intervjuats och bidragit med sin specialkompetens. Gemensamt för alla är att de på olika sätt fått kunskaper om hur man lyckas med digital organisering samt vilka utmaningar, hinder och möjligheter det kan innebära. Kompetenserna, erfarenheterna och citaten som presenteras i den här rapporten kommer från semistrukturerade intervjuer som hölls under hösten 2022. Citaten har i vissa fall skrivits om för tydlighet och anonymisering.

Mål och syfte

Denna rapport är en del av ett tvåårigt projekt som finansieras av Postkodstiftelsen. Målgruppen för projektet är unga i åldrarna 15-20 år som har erfarenheter av ledarskap online kopplat till spelkulturen. Genom att rikta oss mot målgruppen når vi unga som inte har dokumenterad ledarskapserfarenhet, men som ändå verkar som ledare online. I projektet vill vi tillvarata och sprida deras lärdomar till samhället i stort och till andra unga ledare online. Vi ser generellt att kunskapen om ungt digitalt ledarskap är låg idag och det är något som vi vill förändra genom att lyfta, kartlägga och validera ungt digitalt ledarskap.

Om Sverok

Sverok är en ideell organisation och ett av Sveriges största ungdomsförbund. Sedan 1988 främjar vi spelkulturen och hjälper unga att starta och driva sina egna föreningar. Genom spelkulturen börjar unga sitt föreningsengagemang och blir experter på att organisera sig demokratiskt, oberoende av tidigare erfarenheter. I vårt arbete har vi sett att ungas erfarenheter och kompetenser online i stort är odokumenterade, och att det finns få möjligheter till fortbildning inom ämnet. Det är något vi vill förändra med detta projekt, samtidigt som vi vill stärka och validera ungas kompetenser.

1. Vad är Ungt Digitalt Ledarskap?

De intervjuade ungdomarna i den här rapporten kommer från olika digitala grupper online med fokus på spel och spelande. Gemensamt är att de alla tar ansvar för sina respektive grupper där de har en ledarskapsroll. Det betyder att de ansvarar för att grupperna ska fungera bra och de genomför olika insatser för att hålla igång den digitala gruppen. De flesta är organiserade på plattformen Discord där vem som helst kan skapa en grupp (eller "server") där likasinnade samlas för att chatta, spela och umgås.

Flera ledare berättar att de skapade sina servrar när vännerna i verkliga livet inte längre hade tid eller intresse att spela, och att de genom sitt engagemang online lärt känna nya vänner som de nu chattar och spelar med dagligen. Men grupperna blir mer än bara digitala mötesplatser. Här utvecklar ledarna reella kompetenser och ledarskapsförmågor.

I rapporten kommer vi se närmare på ledarnas kompetenser och hur de arbetar tillsammans, men först ska vi titta på några av de ansvarsområden ledarna arbetar inom:

Trygghet & regler: Att sätta och upprätthålla regler är en förutsättning för att kunna umgås och skaffa nya vänner på nätet. Ledarna skapar tillsammans förhållningsregler och styr upp när dessa bryts mot.

Kommunikation: Ledarna arbetar ständigt med att kommunicera inom gruppen; de skriver nyhetsbrev, rapporterar om ändringar, skapar nya digitala kanaler, tar emot tips, idéer och feedback från medlemmar, medlar konflikter och håller i gång chattar.

Konflikthantering: Konflikter uppstår när många människor umgås, både digitalt och i verkliga livet. Ledarna medlar i konflikter som uppstår mellan medlemmar och löser problem som uppstår.

Evenemang: Att skapa evenemang och events utöver det vanliga spelandet är något många ledare arbetar med. Ledarna anordnar allt från spelkvällar, filmkvällar, tävlingar, mini-games, turneringar och annat som håller i gång medlemsengagemanget.

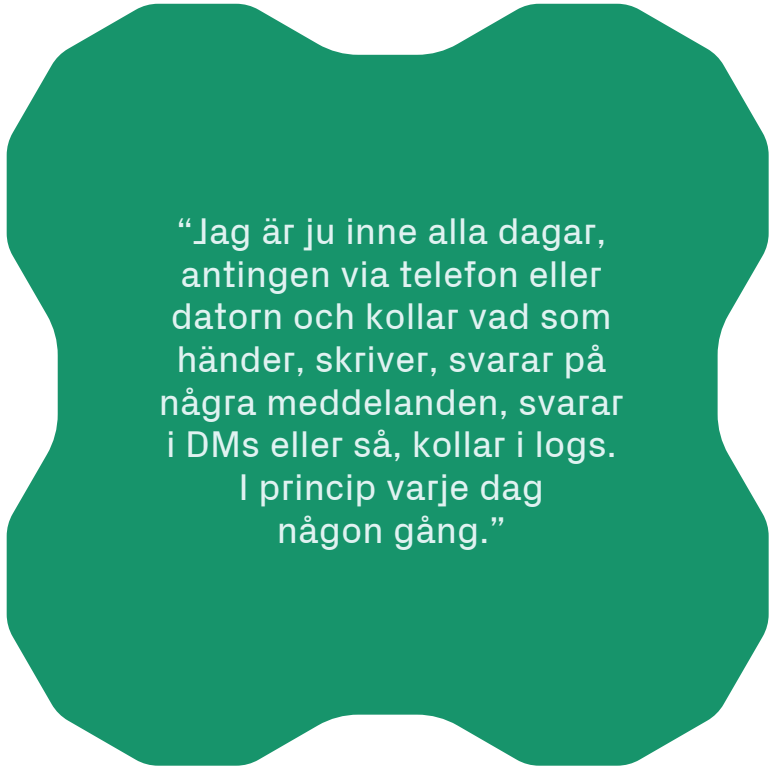
Anonyma troll: I och med den anonymitet man får på nätet innebär det digitala ledarskapet unika utmaningar, såsom att hantera troll och personer som kommer in utifrån bara för att sabotera, kränka andra eller stjäla personlig information. Ledarna hanterar dessa situationer och informerar medlemmar.

Rekrytering: Många ledare rekryterar till sina digitala sammanhang, både utanför gruppen för att hitta nya medlemmar, men också inom den för att få in fler eller nya ledare till ledningsgruppen. Här skickar de ut enkäter och genomför intervjuer för att hitta den mest lämpliga kandidaten.

Omröstningar: Medlemmar och ledare röstar i frågor som berör gruppen. Det kan handla om allt från vilket spel de ska spela tillsammans, ändringar man vill se i gruppen framöver, till vilket nästa evenemang ska bli, eller andra större frågor om organisering.

Chattar: Att hålla igång och starta chatten är viktigt. Ofta finns det många olika chattrum i en och samma grupp och många kommunikationskanaler för ledarna att hålla reda på.

Inkludering: Ledarna arbetar tillsammans med medlemmarna för att se till så att alla får en självklar plats i det digitala rummet. Det gör man genom att aktivt välkomna nya medlemmar,



“Jag är ju inne alla dagar, antingen via telefon eller datorn och kollar vad som händer, skriver, svarar på några meddelanden, svarar i DMs eller så, kollar i logs. I princip varje dag någon gång.”

bjuda in till samtal och strukturera spelandet på ett välkomnande och öppet sätt.

Digitala lösningar: I många grupper finns det ledare som ansvarar för de mer digitala aspekterna, såsom att genom kodning ta fram data från spelet, eller programmera digitala funktioner.

Modmöten: Många grupper har regelbundna digitala möten där ledarna diskuterar, bollar idéer eller stöttar varandra. Mötena blir en viktig plats för utbyte och stöd i det digitala ledarskapet.

Samarbetet

Det krävs alltså en hel del insatser för att gruppen ska fungera. Många ledare berättar att de är aktiva nästan dagligen för att hålla allt under uppsikt och hantera sådant som dyker upp. Men de är inte ensamma i sitt arbete; det är helt enkelt för mycket att hålla koll på ensam. Därför samarbetar man i smågrupper där alla hjälps åt med de olika områdena i grupperna. Tillsammans bollar man idéer och stöttar varandra i ledarskapet. De som hjälper till och tar ett större ansvar i gruppen har ofta många olika uppgifter samtidigt och löpande. Det kan handla om att man behöver moderera chattar, plocka bort opassande meddelanden, lägga scheman för spelkvällar, lösa konflikter och anordna evenemang - samtidigt. Något som är unikt med det digitala ledarskapet är att allting sker lite hela tiden. Det finns alltid någon online i gruppen som man kan chatta eller spela med. Men det betyder också att det krävs stort engagemang från ledarna för att upprätthålla gruppen. Flera av de intervjuade ledarna beskriver sig själva som gruppens projektledare eller allt-i-allo, och när de får frågan vad de ansvarar för blir svaret ofta lite skämtsamt: "Vad ansvarar jag inte för?"

Man kan kanske som utomstående tänka sig att det är utmanande och rörigt att samarbeta helt och hållet över nätet, men de unga ledarna har utvecklat olika strategier för att få det att fungera bra. Bland annat har man skapat separata ledningschattar där alla gruppens ledare ingår. Här kan man meddela varandra direkt om något dyker upp, stötta varandra i svåra situationer, och hjälpas åt med att fördela arbetet sinsemellan. Att samarbeta tillsammans med andra är en framgångsfaktor i det digitala ledarskapet. Det spelar ingen roll om man är inne varje minut på dygnet, det är helt enkelt för mycket att göra och hålla koll



på ensam. Dessutom beskriver många att det är givande att samarbeta både på ett personligt plan och för gruppen som helhet. En ledare berättar att en av de stora fördelarna är att han får lära sig mycket av andra, och utvecklas på annat än det han själv redan kan. Han berättar att det både hade varit omöjligt att driva gruppen ensam men också väldigt tråkigt. När de är flera som hjälps åt kan de hitta på nya, roliga idéer och evenemang för gruppens medlemmar.



“Vi har ju pratat mycket om ledarskap och hur man ska agera inför varandra. Det har väl kokats ner till att man ska både ska bjuda på sig själv men ändå kunna vara professionell.”

De unga digitala ledarna skapar alltså och strukturerar digitala platser som de utvecklar och driver tillsammans. Samarbetet är något många beskriver har uppstått naturligt och vart eftersom. Att det fungerar så bra som det gör tror många beror på att de ständigt kommunicerar tydligt med varandra och med gruppen. En ledare berättar att hon känner att hon kan fatta beslut utan att behöva rådfråga någon annan, men att det är bra att vara tydlig. Generellt litar man på sin egen och andras förmåga att göra det som är bäst för gruppen och inte bara sig själv. Kommunikationen mellan ledare sker antingen i ledarskapschattarna, men också genom digitala möten. Många ledare berättar att de regelbundet

har modmöten inom sina grupper. Mod (moderator) har blivit lite av ett samlingsnamn för personer i ledarskapsroller online, och ett exempel på ordvalet är just “modmöte”, eller ledarskapsmöte. Under ett modmöte diskuterar gruppens ledare större frågor och fattar gemensamma beslut. Ämnen som tas upp och diskuteras kan handla om specifika situationer som kräver att ledarna går in och medlar, till exempel en konflikt. Men det kan också handla om att ta emot förslag från medlemmar och tillsammans hitta lösningar på hur dessa kan uppfyllas. Inför mötet sätter ledarna gemensamt en agenda över saker som behöver diskuteras, och de för ofta ett enklare protokoll under mötet för att informera både ledare och medlemmar om beslut som fattats.

“Att vi har haft de här modmötena är det som har gjort att vi har kunnat engagera oss så här mycket. Vi var ett helt nytt modteam när vi startade, och kände knappt varandra liksom. Jag tror att om vi inte hade bestämt oss för att ”nej men nu ska vi samarbeta med varandra, vi måste göra det här en gång i veckan, i en timme” då tror inte jag vi hade blivit lika tighta, och då kanske inte engagerat oss lika mycket, och då hade gruppen inte vuxit fram så mycket som den gjort.”

En ledare berättar att deras modmöten ofta blir väldigt intensiva och hon tror det är en stor framgångsfaktor bakom ledningsgruppens sammanhållning. Det blir enklare att arbeta tillsammans och på egen hand fatta beslut, tycker hon: “Det blir liksom lättare att arbeta tillsammans och det är mycket enklare när man har modmöte varje vecka att veta vad som kanske behöver göras”. För att driva grupperna krävs det alltså att ledarna samlas digitalt för att gemensamt fatta vissa beslut men också för att stötta varandra och samarbeta. För att dra en liknelse till föreningsformen påminner modmöten om styrelsemöten där både långsiktiga och kortsiktiga ämnen diskuteras.

En platt hierarki

Vem eller vilka är det som kan gå från medlem till ledare i de digitala grupperna? Av de som intervjuats är det ingen grupp som har omröstningar eller andra demokratiska processer för att ta fram fler eller nya ledare. Istället är det ofta ledarna själva som arbetar med rekrytering och antingen tar fram enkäter där den som vill kan ansöka, eller direkt frågar en medlem som är intresserad av att ta ett större ansvar. Flera ledare berättar att de själva gått från vanliga medlemmar till ledare efter att de berättat för en annan ledare om något de skulle vilja se hända i gruppen. En ledare berättar att hon fick en ledarskapsroll när hon ville ha fler evenemang och aktiviteter i gruppen, och att hon gärna ansvarade för att planera och genomföra dem.

En ledare som har arbetat med rekrytering i sin grupp lyfter att det de främsta tittar efter när de ska hitta nya ledare är varför man vill ta en ledarskapsroll. Det viktigaste är inte att man kommer in med tidigare kompetenser, tvärtom är det många som berättar att de inte gjort något liknande tidigare. Istället tillåter det digitala ledarskapet att man inte kan allt från början utan det är okej att testa sig fram, beskriver en ledare. Det viktigaste är att man är motiverad att göra gruppen bättre, har många idéer och inte blir ledare bara för att få makt över andra. Flera ledare reflekterar kring att ledarskapet inte ska vara en statussymbol även om man får en titel som till exempel moderator eller guild leader. Titlarna ser dem istället som ett kommunikationsverktyg som tydliggör varför någon till exempel informerar gruppen eller medlar i en konflikt.

Men titlarna i sig själv inte ska ge någon status över andra medlemmar. En ledare som grundade gruppen han är ledare i berättar att han gått från att se den som "hans" till "deras". Han ser det inte som något han skapat och självständigt äger, utan som något gruppens medlemmar äger gemensamt.

Han berättar att han till en början ville ta bort sin titel som serverägare för att reflektera hur servern inte enbart tillhör honom men en medlem lyfte att det var bra att behålla den eftersom det då var tydligare vem som varit med från början och som kunde ses lite som "ansvarig utgivare". Ledarens syn på ägandeskapet av gruppen förändrades allt eftersom fler personer kom in och gav förslag på förändringar, nya spel och aktiviteter. Sammanhanget blev något som flera personer var med och successivt byggde upp tillsammans och som därför inte har en ensam ägare. Istället går det unga digitala ledarskapet ut på att visa vägen, inspirera och tillsammans skapa något.



“Man ska inte tänka att man är moderator för att det är en statussymbol eller får makt över andra, utan man är moderator för att man vill, och kanske vill göra sin server en lite större tjänst, och ja, inte gör det för sig själv, utan för andras skull.”

Medlemsinflytande

Ledarna reflekterar kring att det är viktigt att både medlemmar och ledare känner att de kan påverka och ha inflytande i gruppen. Man måste kunna uttrycka önskemål och få sina åsikter hörda, annars är det helt poänglöst att vara kvar, berättar en ledare.

Han har tidigare varit medlem i en annan digital grupp där han inte alls kände sig hörd eller sedd. Han upplevde att ledarna i den gruppen inte brydde sig särskilt mycket och han bestämde sig för att lämna när han insåg att det inte gick att påverka någonting. Den erfarenheten har han med sig i sitt ledarskap idag och han berättar att han arbetar aktivt med att alla medlemmar ska kunna påverka och ha inflytande.

Även här har ledarna utvecklat strategier och digitala verktyg för att göra det möjligt. Många strukturerar sina digitala miljöer med olika chatttrum som består av diskussionstrådar där man kan lämna förslag och önskemål. Vissa använder sig också av Discords digitala lösning som heter "Tickets" där medlemmar kommer i direkt kontakt med en ledare på servern där man kan lämna förslag, lyfta ett problem eller annat som kräver ledarens uppmärksamhet. Detta blir digitala verktyg som uppmanar medlemmar att komma med förslag och input, och vara mer delaktiga i gruppens utformning.

"Jag tror att medlemmarna känner ett ägandeskap, det hoppas jag att de gör."

Men ledarna skapar också en social miljö där medlemmarnas inflytande är viktigt och en naturlig del av gruppen. En ledare berättar att de i deras grupp har något som liknar ett elevråd. Det fungerar lite som ett modmöte men istället för gruppens ledare är det medlemmar som träffas, diskuterar och lägger fram förslag.

Dessa förslag presenteras sedan för gruppens ledare som får i uppdrag att diskutera och genomföra medlemmarnas önskemål.

De digitala ledarna skapar alltså förutsättningar för medlemmar att engagera sig och påverka gruppen både genom digitala lösningar och genom sitt ledarskap.



“Jag tror att medlemmarna känner ett ägandeskap, det hoppas jag att de gör.”

Ett mervärde online

Som vi redan tittat på är det många som beskriver att vännerna i verkliga livet inte har samma intresse, tid eller möjlighet till spelandet längre. Men många berättar också att de inte ser så stor skillnad på att umgås digitalt eller i verkligheten. Utöver det vanliga, gemensamma spelandet anordnar många grupper mer uppstyrd spel- och filmkvällar där man innan kommer överens om vad man ska spela eller titta på. Ledarna uppmanar många gånger medlemmar att själva komma med förslag på roliga aktiviteter, spel och tävlingar. Ett populärt spel är Minecraft, dels för att många redan äger det och dels för att det finns oändligt många olika spelstilar och evenemang man kan anordna i det. En ledare berättar att hon först blev vän med några i gruppen efter att hon, som hon själv beskriver det, byggde ett så fullt



“Man bygger liksom en kompisgrupp på nätet, det blir väldigt trevligt umgänge, (...) och det är kompisar även om man inte är det i det riktiga livet.”

hus att ledarna trodde att hon var alldeles för ung för att hänga på internet. Händelsen blev en rolig, skämtsam isbrytare som uppstod genom spelandet.

Genom spelkulturen växer ungdomarnas umgängeskrets. Både ledare och medlemmar får i grupperna fler tillfällen att ägna sig åt sina intressen och träffa jämnåriga med samma engagemang. Många beskriver att de blir nära vänner inom gruppen och att det ibland kan vara enklare att lära känna någon online. Det är dessutom några som tycker att det är extra roligt att vara med i en grupp som är svensk på ett annars ganska utspritt och internationellt internet. Det blir enklare att prata om skolan och aktuella händelser utan att behöva förklara kontext eller översätta till engelska. Flera grupper har även kanaler för att diskutera skolan, läxhjälp, dela egna teckningar och konst, och prata om sådant som annars kan vara svårt.

Men ledarna är också medvetna om risken att lära känna nya personer över nätet. En ledare reflekterar kring att man faktiskt inte alltid vet vem personen bakom skärmen kan vara, särskilt till en början. Hon berättar att hon aktivt håller lite distans till nya medlemmar och inte lämnar ut allt om sig själv. Dessutom, menar hon, är det ganska enkelt när man har hängt på nätet ett tag att kunna skilja på en person som utger sig för att vara ungdom och någon som verkligen är det. Hon tipsar medlemmarna i hennes grupp då och då om att inte lämna ut personlig information till någon de träffar online och vilka varningstecken man ska hålla utkik efter. Hon tycker det fortfarande fungerar bra att lära känna varandra utan att lämna ut allting om sig själv och berättar också att anonymiteten gör att det är enklare att öppna upp sig och prata om svåra saker, och få stöd i annars svåra situationer. Genom anonymitet kan hon få stöd och tips som hon kanske annars inte hade vågat be om.

Sammanfattning

Unga digitala ledare tar ansvar för att deras grupper ska fungera och det är ofta många bollar i luften att hålla koll på samtidigt. Tack vare samarbetet mellan ledare kan de uppfylla medlemmarnas önskemål, skapa roliga aktiviteter och evenemang, och tillsammans ägna sig åt sin hobby online. Samarbetet är något som de unga ledarna tillsammans utvecklat i grupperna utan inflytande från vuxna. Istället är det de själva som organiserar sig och tar fram strategier och lösningar för att involvera medlemmar, samarbeta och strukturera den digitala miljön. I grupperna finns det ingen enväldig ledare som har sista ordet, istället arbetar man i grupp för att ha en struktur som tillåter och motiverar medlemmar och ledare att engagera sig i gruppen.

Det digitala ledarskapet blir alltså en arena där unga på ett genuint sätt kan öva på samarbete och ta en ledarskapsroll. De diskuterar och stöttar varandra, samtidigt som de har mandat att genomföra och fatta beslut i gruppen. Tillsammans lär de sig att kommunicera, motivera medlemmar, strukturera digitala mötesplatser, anordna evenemang och arbeta tillsammans i grupp.

Det blir också tydligt att unga digitala ledare ser på sina grupper som något de äger gemensamt. Genom att skapa strukturer som tillåter och uppmuntrar medlemmars inflytande blir grupperna något som alla kan känna ett ägandeskap över. Ledarskapet blir ett verktyg som samordnar och strukturerar grupperna, inte en statussymbol. Det finns inga tydliga mallar för unga digitala ledare att följa när de startar sina grupper utan det är dem själva som utvecklar hur de ska se ut.

Det är få som helt och hållet lyckas med ett digitalt föreningsliv, samtidigt som dessa unga digitala ledare organiserar sig online på sätt som liknar föreningsengagemang. Det är hög tid att se deras



sätt att organisera sig på inte bara som värdefullt, utan också som inspirerande. I nästa del kommer vi titta närmare på de kompetenser unga digitala ledare utvecklar och vad vi kan lära av dem.

2. Unika möjligheter & utmaningar

När ledarna reflekterar kring ordet ledarskap och vad det betyder för dem är "frontfigur" ett ord som kommer upp hos många. Att vara en god frontfigur och ledare handlar för en intervjuperson om att berömma, peppa och att föregå med gott exempel. Då kan man inspirera andra att göra rätt och engagera sig mer i gruppen, tycker hon. "Man är som någons storasyster, eller kanske bara en kompis som säger: 'Ja men du visste inte att det här var dåligt men jag berättar det för dig nu så du vet det till framtiden'."

Ledarna ger olika exempel på hur de i praktiken agerar som frontfigurer. Några berättar att det handlar om att ge beröm när medlemmar, men även andra ledare, gör något som förbättrar gruppen och bidrar till den på ett positivt sätt. Om en annan ledare plötsligt inte lägger in den tid som behövs är det viktigt att man inte börjar skälla och ställa massa krav på den utan istället frågar varför den dragit sig undan och peppa dem att komma tillbaka, berättar en ledare. Man vet ju inte varför någon backar; den kanske har fått mycket i skolan, har något som pågår hemma eller känner sig osäker på hur den ska hantera en viss situation som uppstått på servern. Ledaren beskriver hur viktigt det är att hen då hjälper ledaren att kommunicera med de andra och motivera denne att vilja komma tillbaka till ledarskapsrollen.

Att ha respekt för varandra, och varandras olikheter, uttrycker flera ledare är viktigt online. En ledare berättar att han alltid försöker vara trevlig mot alla och ge människor "the benefit of the doubt." Om en medlem bryter mot en regel berättar han att det är viktigt att påminna om reglerna och lätt knuffa personen åt rätt håll. Genom att agera som en frontfigur kan man motivera både medlemmar och ledare att vara med och skapa en trevlig miljö som alla tar ansvar för. När någon ny kommer in i sammanhanget är det inte bara ledare som visar och berättar hur saker ska gå till i gruppen, utan alla hjälps åt.

Skillnader mellan nätet och verkligheten

Generellt upplever ledarna att det inte är några större skillnader mellan ledarskap online och ledarskap i verkliga livet. Istället upplever många att det ledarskap man sett eller stött på i verkliga livet påminner om det de gör online. En ledare berättar att han studerar till lärare och att många av de exempel och situationer som beskrivs i kurslitteraturen är sådant han redan stött på eller känner igen från sin grupp online. Många identifierar sig alltså med ledarskapsrollen, men bara till viss del. Vi kommer att titta närmare på det i del 3, men det är tyvärr vanligt att ungdomarna inte blir tagna på allvar av vuxna i deras omgivning och det påverkar deras syn på sig själva. Generellt ser vuxenvärlden, alltså föräldrar, skola och arbetsgivare, deras engagemang som ett slöseri med tid och inte som en värdefull hobby. I intervjuerna beskriver de ofta sig själva som ledare eller frontfigurer, men bara när vi pratar om deras grupper. När de reflekterar om hur deras engagemang kan användas i "verkliga livet", till exempel på CV:t, anser de att det inte är professionellt eller värdefullt nog. Som digital ledare blir man inte tagen på allvar, trots att man får med sig många värdefulla kompetenser och erfarenheter. Dessa ska vi titta närmare på nedan.

Kommunikation

Flera ledare beskriver kommunikationen som särskilt utmanande online. Det kan ibland vara svårt att förklara vad man menar eller förstå andra över chattmeddelanden. En ledare berättar att det är viktigt att vara extra tydlig i kommunikation online eftersom det

lätt kan uppstå missförstånd när tonläge, kroppsspråk och skämt kan försvinna i textform. En digital lösning som några ledare arbetar med är tone taggers. Det innebär att man i slutet av sitt meddelande visar vilken ton man menar för att meddelandet ska bli tydligare. Exempelvis skriver man /s (som står för /sarcasm) för att visa att det man skrivit är sarkastiskt, till exempel "Jag hatar er! /s". Det finns ett flertal tone taggers de använder sig av för att underlätta kommunikation och undvika missförstånd.

Många beskriver att det är viktigt att man som ledare har ett tydligt språk och att man snabbt kan anpassa sig efter mottagare och situation. De måste behärska sitt språk och kunna uttrycka sig professionellt, och fundera på om det de håller på att skriva är något som ska hållas hemligt inom ledningsgruppen, berättar en ledare.

Man måste i ena stunden kunna skämta och skoja i chatten för att vara seriös och professionell i nästa. Men kommunikationen online kan också vara enklare än den i verkliga livet. En ledare berättar att han ofta kan känna sig lite stel och nervös när han möter nya människor i verkligheten och att han inte alltid får konversationen att flyta på. Online däremot tycker han det är enklare eftersom konversationen hänger på att alla lägger lika mycket energi och tid.

"Jag kan i nya sammanhang vara ganska stel av mig, du vet, man sitter där i 5 minuter, ja vad gör man nu då... men på internet är det mycket lättare. Man kan inte komma undan utan att prata, för då finns det inget annat att göra. Det är lättare att skaffa en vän över internet tycker jag."

Ledarna måste också balansera olika kommunikationskanaler och chattrum. Dels finns ledarskapschatten där idéer och förslag diskuteras med andra ledare, men samtidigt pågår också de vanliga chattarna, diskussionstrådar, Tickets, och snack i spelet.



Några av ledarna skriver dessutom nyhetsbrev och skapar reklam för deras grupper på sociala medier. Ledarna behöver alltså hela tiden hantera både tonalitet och mängden information de ger ut. Att ha koll på de olika kommunikationskanalerna berättar många tar upp en stor del av deras tid, och det är viktigt att allt sker på rätt platser. En ledare berättar; "Jag tror mycket på att man måste ha en gemensam kommunikation, alltså att all kommunikation sker på ett och samma ställe så man inte kontaktar personer i privata meddelanden, det arbetar vi hårt med. Säg att en person blir sjuk, då är det enklaste sättet för mig att läsa igenom den gemensamma chatten, istället för att leta runt vad personen sagt till olika personer."

Att hantera olika människor

Något som skiljer de digitala grupperna mot andra grupper i verkliga livet är sammansättningen av olika människor. Till skillnad från i verkliga livet växer de digitala grupperna fort, och många olika människor samlas online. I verkligheten har man ofta något mer gemensamt än det intresse man delar, kanske går man i samma skola eller bor i samma stad. Men online är det enda man egentligen har gemensamt från början det delade intresset som gruppen handlar om och eftersom grupperna ofta är tillgängliga för vem som helst att gå med i blir de väldigt blandade. Online samlas många människor med olika erfarenheter, förutsättningar och personligheter. Ett problem som många ledare lyfter är när nya medlemmar kommer in i grupperna. De har kanske inte avsikten att sabotera eller förstöra, men det händer ändå ofta att de tidigt hamnar i konflikter eller bryter mot regler.

Ledarna har därför många gånger extra uppsikt över nya medlemmar för att övervaka att de inte skickar konstiga länkar, bryter mot regler eller hoppar på andra medlemmar.

“Man har lärt sig sånt man kan använda, som att man tänker på hur andra upplever och känner... man märker ju när man har hand om en Discordserver att det finns många olika människor och att man då anpassar sig åt vad de känner att de behöver, vilket är samma som på riktigt (i verkliga livet).”

Att kunna hantera och förstå människors olikheter är något ledarna ser som en framgångsfaktor när det handlar om att hantera och förebygga konflikter online. En ledare berättar att det hänt att personer som hon upplever som “lite udda” gått med i gruppen och direkt hamnat i konflikt med andra medlemmar. En person hade blivit arg för att den upplevde att inte tillräckligt många hade hälsat den välkommen när den kom in i gruppen. Ledaren uppfattade det inte så alls, men sympatiserade med personen och försäkrade att hen var välkommen. Hon berättar att det är viktigt att försöka tänka från fler perspektiv än sitt eget i ledarskapsrollen, och utgå från att personer inte vill henne eller andra illa om de skriver något udda. Att människor fungerar och uttrycker sig olika är något hon tänker mycket på. Som ledare ska man inte reagera för snabbt eller emotionellt utan istället bemöta situationen framför sig med ett lagom avstånd. Genom att fråga personen vad felet var och bemöta vad som visade sig vara en osäkerhet kunde ledaren bjuda in personen i gruppen och minska friktionen. Hon uppmuntrade fler medlemmar att välkomna nya personer och tänka lite extra på att bjuda in dem i samtalet. Man vet aldrig varför någon betar sig konstigt på nätet, det kan vara någon som har en dålig dag, känner sig osäker, är ovan av att hänga på nätet eller så kanske det bara handlar om ett missförstånd i kommunikationen, berättar en ledare.

Det digitala ledarskapet kräver alltså mer emotionell intelligens än vad många kanske tror utifrån. I verkliga livet kan man som ledare läsa av rummet och tolka andras känslor, uttryck eller ton.



“Jag känner att man får självförtroende när det går bra, och man lär sig hur man ska få med andra, och uttrycka sig på ett bra sätt.”

De digitala ledarna gör också det, men på andra sätt. Istället för att se sig om i rummet skriver de direkt till någon för att stämma av dennes inställning och humör. Många ledare uttrycker att de lärt sig känna igen när någon uttrycker sig konstigt, och att det samtidigt går att bemöta om man pratar om det direkt. Ledarna lär sig även att balansera flera olika kommunikationskanaler och att anpassa språk efter mottagare och situation. Att kunna umgås, ha roligt och skämta med varandra samtidigt som man kan byta till ett mer professionellt tonläge är något många beskriver att de lärt sig genom ledarskapsrollen.

Regler och trygghet

Att ha tydliga och genomtänkta regler är något flera ledare tycker är viktigt online och som man kanske inte behöver förhålla sig till lika mycket i det verkliga livet. Discord, som de intervjuade ledarna använder sig av, har egna grundläggande regler som användare godkänner när de skapar ett konto. Men ledarna ansvarar också för att skapa egna regler som är specifika för deras grupper. Ofta är det enklare regler och uppförandekoder man har tagit fram; man får till exempel inte uttrycka sig rasistiskt eller transfobiskt, sprida hatfullt innehåll, eller bete sig elakt mot andra. Men ledarna tar också fram regler som handlar om att man som medlem måste skriva i rätt kanaler, inte dela spam och reklam, och att man ska lyssna om en ledare säger till en. Ledarna berättar att de märkt att om man inte har tydliga regler kan det vara svårt att skapa en trygg och rolig grupp som folk vill stanna kvar i. Utan regler har det hänt att personer som betar sig elakt skyller på att deras beteende inte förbjuds i reglerna och därför bör vara tillåtet.

Tydliga regler blir alltså ett sätt för ledarna att inte bara visa vilken typ av miljö man vill ha i grupperna, de blir också en förutsättning för att kunna skapa den.

Ledarna arbetar kontinuerligt med att modifiera regler när behov uppstår. En ledare berättar att de införde regeln att man inte får marknadsföra andra digitala grupper hos dem efter att de fick många nya medlemmar som gick med bara för att locka folk till deras eget community. Reglerna är ofta enkla och inte särskilt restriktiva, utan kan upplevas som självklara. Men många beskriver att det är poängen. Det ska vara enkelt att komma in i gruppen och delta i chatten utan att behöva fundera allt för mycket över reglerna.

“Om man inte håller sig till reglerna och låter folk gå förbi dem, och man inte gör någonting åt det känner kanske sig folk inte jättetrygga eller att det är en rolig server. Då slutar ju folk vara aktiva liksom, så tydliga regler går hand och hand med att hålla en server vid liv.”

Konsekvenser för regelbrott

När någon medlem bryter mot en regel är det ledarnas ansvar att styra upp och bemöta det. Målet är inte att medlemmarna ska kunna varenda regel innan och utan. Istället är det ledarna som ska ha koll på dem och kunna påminna medlemmar om regler och uppmuntra att de följs. En ledare berättar att en viktig utgångspunkt när man arbetar utifrån regler är att inte dra förhastade slutsatser:

“När jag modererar i servern tar jag saker med en nypa salt och antar att de bara råkar bryta mot reglerna först, för så är det oftast. De vet kanske inte exakt vad reglerna är, då påminner vi dem genom att ställa öppna frågor istället för att skälla och döma. Det ser jag som en demokratisk ledarstil.”

Flera ledare berättar att det generellt är relativt odramatiskt om någon regel bryts. De flesta arbetar med något typ av varningssystem där man efter exempelvis 3 varningar blir tillfälligt pausad eller permanent bortplockad. Men många är flexibla i hur de upprätthåller reglerna beroende på vad det är som skett. Om någon bryter mot en grövre regel och till exempel uttrycker sig rasistiskt eller nazistiskt måste ledarna tänka på gruppen som helhet och tryggheten online och agera. En ledare berättar att det är viktigt att våga gå in som ledare om någon bryter mot reglerna. Han berättar: “Dålig moderering är väl främst att inte moderera alls, för om man låter folk hålla på och bråka och skriva taskiga

saker till andra, eller till exempel om man inte gör någonting emot det och bara låter det vara så kan folk känna att de inte vågar vara där för andra kan hata på dem.”

Unika förutsättningar och utmaningar

Online måste ledarna förhålla sig till unika utmaningar. Deras grupper växer fort och samlar många olika människor. Anonymiteten på nätet gör även att vissa uttrycker sig grövre än de skulle i verkliga livet. Vi kommer snart att titta närmare på vilka utmaningar anonymitet online innebär, men en ledare uttrycker att anonymiteten faktiskt har några fördelar för henne som ledare. Hon tycker att hennes könsidentitet, utseende, hudfärg eller till exempel längd blir oviktigt online och något som inte kan påverka hur man tolkar hennes handlingar eller chattmeddelanden. Det enda som blir relevant online är hennes roll som ledare i gruppen och hon upplever att anonymiteten ger henne mer auktoritet. Det är en auktoritet hon tycker kan vara svår att få i verkliga livet då hon kan bli ifrågasatt eller förminskad bara för att hon är tjej. I ledarskapsrollen online får hon självförtroende när det går bra och det är något som hon tycker smittar av sig till verkligheten. Många ledare lyfter också att det är just online som de fått en möjlighet att anta en ledarskapsroll. I verkligheten kan det kännas som ett större steg att anta den rollen och fallhöjden blir högre. Det är istället mer tillåtande att vara en digital ledare och många beskriver att det är okej att “lära medan man går” och testa sig fram. Att vara en digital ledare är en möjlighet för många unga

där de får anta en ledarskapsroll som de kanske inte annars vågar eller kan ta.

Troll och raids

Flera ledare berättar att deras grupper blivit utsatta för raids. Det är när flera personer samtidigt går in i gruppen bara för att sabotera. Ledarna berättar om både mindre och större raids där upp till 30 personer har kommit in för att skicka spam, hot, otrevliga kommentarer eller farliga länkar som stjälar ens konto eller personuppgifter. Exakt hur raidsen har sett ut varierar lite mellan grupperna, men gemensamt är att de försöker överväldiga gruppens medlemmar och ledare med mängden meddelanden. En ledare berättar att det ofta är män och killar som kommer in i hennes grupp för att sabotera. De har då skrivit både sexistiska och rasistiska kommentarer, skickat länkar med pornografiskt, eller annat kränkande innehåll. Ledaren spekulerar att de förmodligen blir utsatta för den typen av raids eftersom de spelar ett spel med en spelarbas som till stor del består av tjejer. En annan ledare berättar att de raids de utsatts för har varit nästan lite barnsliga och att de elaka chatt-meddelandena de fick då var mer tramsiga och udda än destruktiva.

“Raids är verkligen något man övervakar som serverägare och som vi ber alla i staff att göra. Det är verkligen viktigt att övervaka ifall det kommer in någon som inte ska vara där, ifall det är någon oseriös, någon som inte vill vara medlem överhuvudtaget, utan de vill bara komma in och förstöra.”

Oavsett avsikt och karaktär av raids är det något ledarna ständigt håller under uppsikt. Att ta bort kränkande kommentarer, farliga länkar och blockera personer som bara kommer in för att sabotera

är en viktig uppgift för moderatorer, serverägare och admins. Ledarna ser också till att både före och efter raids informera och påminna medlemmar om att inte klicka på okända länkar, och blockera om någon okänd skriver kränkande saker till dem. De informerar också om hur man kan se ledtrådar som pekar på att personen bakom kontot inte är trovärdig. Men raidsen kan vara överväldigande, särskilt om det är många som kommer in samtidigt. Då är det extra viktigt att det finns ett bra samarbete mellan ledarna och att de alla kan hjälpas åt att blockera de som kommer in för att sabotera.

En ledare berättar att sättet de hanterar troll på är något de själva kallar för trollomvändarfabriken. När en eller flera personer kommer in för att sabotera väljer de att inte direkt plocka bort och blockera de personerna, utan istället använder de en digital lösning som gör att den som försöker sabotera bara kan se vad som skrivs i gruppen, men själva inte skriva något. Det blir ett sätt för dem att se att gruppen de gått in i egentligen är en rolig och trevlig plats, och att de är välkomna att vara med om de slutar betar sig illa. Det är en strategi ledaren kan använda sig av för att hantera troll men samtidigt bevara tryggheten i gruppen.

När ledarna reflekterar kring vem eller vilka som kan ligga bakom raids resonerar de generellt sett lika. De tror att det är personer som inte har något bättre för sig, som lever tråkiga liv och som vill starta drama och bråk där de inte själva påverkas. Det finns egentligen inga konsekvenser för den som raidar utöver att bli blockerad från sammanhanget, men innan någon ledare hinner plocka bort dem blir det ett sätt för dem att roa sig på, spekulerar ledarna. Ledarna beskriver inte att de tar särskilt illa upp av raidsen. Istället är det många av dem som ser det som en olycklig men naturlig del av internet och något som inte går att påverka



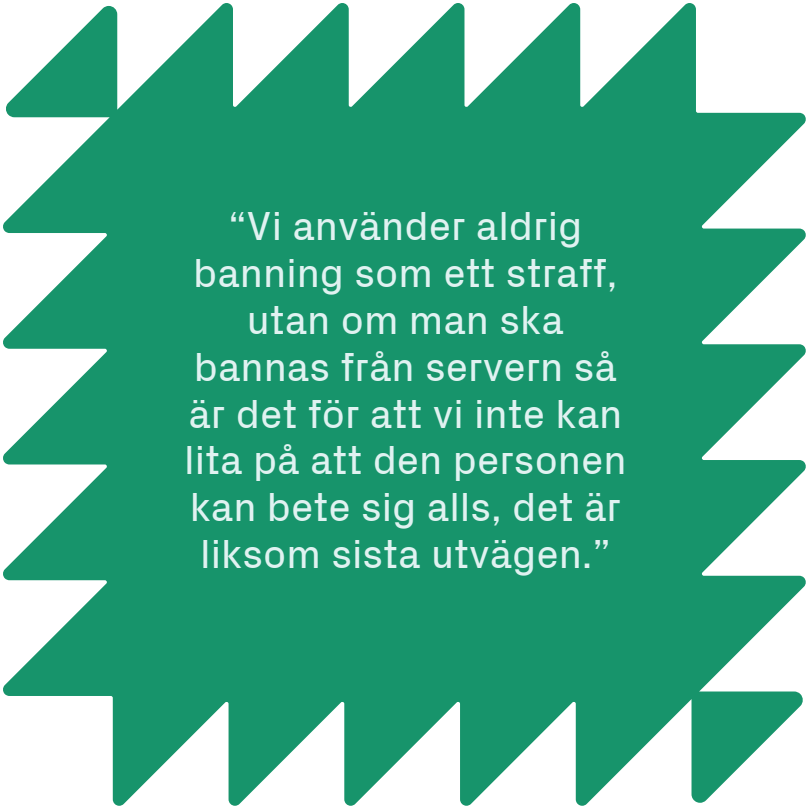
eller förebygga mer än de redan gör. Många tycker det är tråkigt att man inte har något bättre för sig än att sabotera istället för att vara med i en rolig grupp.

“Det finns väldigt skumma människor som har väldigt skumma typer av humor och jag tror att på internet är det ganska lätt att hitta en grupp människor som man kan utsätta för nåt sånt.”

Konflikter online

Flera ledare berättar att konflikter inte går att undvika när människor umgås i grupp, även när det är över nätet. Men hur man hanterar och medlar i konflikter ser annorlunda ut online än i det verkliga livet. Till att börja med är det många ledare som lyfter att konflikterna ofta är och ser annorlunda ut online. En ledare berättar om en situation som uppstått i hans grupp då en medlem livesände deras spelsession på en streamingsida. Medlemmen kommenterade spelet och pratade skit om gruppens medlemmar medan han samtidigt spelade med dem. Ledarna i gruppen fick höra om livesändningen och efter ett kort samtal med medlemmen beslutade man att ta bort hen ur gruppen. Ledarna upplevde att det helt enkelt inte var rimligt att någon som betedde sig på det sättet skulle kunna vara kvar eller att de skulle kunna lita på hen igen.

Det händer också att konflikter uppstår mellan medlemmar. Många gånger handlar det om att två personer missförstår varandra, eller helt enkelt inte kommer överens. En ledare lyfter att det sällan är en person som ger sig på någon annan utan istället är det ofta två eller fler personer som betar sig illa mot varandra. Han berättar att det då är viktigt att han som ledare går in direkt och snabbt reder ut vad det är som pågår. Ofta räcker det med att man har en konversation med de som berörs för att konflikten ska stoppas i ett tidigt skede. Men ibland har det hänt att bråk fortsätter efteråt och eskalerar. En ledare berättar att det uppstod en mobbningssituation i deras grupp där både medlemmar och ledare var involverade. Han beskriver att de såg på situationen allvarligt och pratade med de personer som var inblandade. Han berättar att de egentligen inte hade förstått hur hårt den påverkade personen hade tagit det, och heller inte insett att det de höll på med faktiskt var mobbning. Alla inblandade som kunde inse att deras handlingar var oacceptabla och som



“Vi använder aldrig banning som ett straff, utan om man ska bannas från servern så är det för att vi inte kan lita på att den personen kan bete sig alls, det är liksom sista utvägen.”

bad om ursäkt kunde vara kvar i gruppen, men en person blev bortplockad. Ledarna upplevde att förtroendet var förbrukat. Personen blev då bannad, men det är något ledaren beskriver att de gör som sista utväg om inget annat fungerar.

Ledare och vän samtidigt

Många ledare berättar att det är svårare att säga till eller konfrontera sina vänner jämfört med personer som är nya i sammanhanget eller medlemmar man inte är lika nära. Några

ledare berättar att det har hänt att vänner kommer undan med dåligt beteende under längre tid än andra. Några medger också att de ibland kan ha en tendens att se lite mellan fingrarna när en vän bryter mot en regel, och kanske hoppas på att den kommer att rätta sig själv så att man som ledare inte behöver agera. Det är något ledarna är öppna med i intervjuerna och ser lite som en svaghet. En ledare berättar till exempel att det under en period var en medlem som länge varit vän med alla i ledargruppen som plötsligt började bete sig illa. Hen tjafsade, skapade bråk och var allmänt otrevlig mot flera av gruppens medlemmar. Ledaren berättar att det tog lite tid innan de gjorde något åt saken, och berättar att de i efterhand insåg att de skulle ha agerat mycket tidigare om det varit någon annan som betett sig på det sättet. Till slut började personen i fråga också ge sig på andra medlemmar i privata meddelanden och flera personer fick otrevliga och elaka meddelanden oprovocerat. När ledarna konfronterade personen och försökte medla vägrade den att ge med sig eller be om ursäkt. Ledarna insåg då att personen inte kunde vara kvar i gruppen och den bannades ur sammanhanget. I intervjun reflekterar de kring hur situationen borde ha hanterats mycket tidigare för att undvika eskalationen och att fler blev påverkade på grund av det. En av ledarna berättar också att det är något som han har lärt sig av och har med sig i bakhuvudet idag. Det är viktigt att man som ledare, oavsett vad ens vän tycker eller gör, fortsätter att göra "det rätta" i sin ledarskapsroll.

Det betyder att han fortsätter arbeta för gruppen som helhet och för att det ska vara en trygg och trevlig plats. Det betyder att han inte kan göra massa små undantag för vissa, utan att han ska vara rättvis mot alla.

"Man måste ändå som mod göra det rätta, fast ens kompis kanske tycker någonting annat."

Sammanfattning

I det här kapitlet har vi tittat närmare på de utmaningar som unga digitala ledare har framför sig idag och vilka strategier de utvecklat för att hantera dessa. I det digitala ledarskapet stöttar ledare varandra och samarbetar i en mängd olika frågor. Genom att agera som frontfigurer som visar vägen för andra uppmuntrar ledarna fler att engagera sig inom grupperna och själva ta ansvar för att skapa en rolig grupp. De digitala ledarna får reella kompetenser av sina erfarenheter online och med emotionell intelligens löser de konflikter och hanterar svåra situationer som kan uppstå. Ledarna lär sig att hantera olika människor, kommunicera i olika kanaler, skapa regler och ansvara för tryggheten.

Ungt digitalt ledarskap blir ett sätt för unga att själva skapa förutsättningar där de kan fatta beslut, inspirera och motivera andra unga. De kan fatta beslut och genuint axla en ledarskapsroll som ofta inte har varit tillgänglig i verkliga livet. Ungt digitalt ledarskap är en unik möjlighet för unga där ledarskapsrollen blir tillgänglig för fler. Det digitala är ett sätt för unga att komma förbi faktorer som annars kanske förminskar eller omöjliggör deras möjligheter att påverka, leda och engagera.

Något som vi varit inne lite på under rapporten är hur vuxenvärlden generellt inte har så mycket insyn i det de unga digitala ledarna gör och varför. I nästa del, som är rapportens sista, kommer vi titta närmare på hur vuxna ser på ungt digitalt ledarskap och hur det smittar av sig på ungas syn på sig själva.

3.

Vuxenvärlden och unga digitala ledare

När det kommer till föräldrar, skola och myndigheter (alltså det som brett refererats till i denna rapport som vuxenvärlden) är de generellt ganska okunniga kring ungt digitalt ledarskap. Nästan alla ledare beskriver att vuxna i deras närhet varken förstår eller tar deras engagemang online på allvar. Många berättar dessutom att vuxna ofta är aktivt ointresserade eller ovilliga att lära sig mer, ställa frågor eller uppmuntra deras engagemang. Intervjupersonerna reflekterar kring att det största hindret till att förstå verkar ligga i en förutfattad mening hos vuxna att internet är en plats där "dåliga saker" händer och att de bara kan se en datorskärm. Vuxenvärlden ser alltså inte engagemanget, kompetenserna och de goda erfarenheter som också finns i samband med ett ungt digitalt ledarskap.

Vuxnas syn på ungt digitalt ledarskap är tyvärr något som smittar av sig på ledarna. Genom intervjuerna beskriver många med stor entusiasm sina erfarenheter, och det är tydligt att de ser det de gör som både meningsfullt och givande. Men när vuxenvärldens perspektiv kopplas in, till exempel när de får frågan om deras föräldrar eller andra vuxna känner till deras engagemang, ser de det inte som värdefullt. Några har inte ens försökt förklara för vuxna i sin omgivning eftersom de tror att de aldrig skulle se det som professionellt eller värdefullt nog. I det här kapitlet kommer vi att titta närmare på hur ledarna upplever att vuxenvärlden ser på ungt digitalt ledarskap och hur det påverkar dem.

Vuxenvärldens syn på ungt digitalt ledarskap

Föräldrar och familj

Flera av ledarna beskriver att deras föräldrar i regel är okunniga och ointresserade av deras engagemang online. Många beskriver också att föräldrar främst ser deras engagemang som att slentrianmässigt hänga framför datorn och att det är ett slöseri med tid. Några intervjupersoner berättar också att de många gånger måste kämpa för att få skärmtid och för att få lägga tid på spelandet och sin grupp. Det finns också de som lyfter att föräldrar och andra släktingar bara känner till exempelvis Discord om eller när något dåligt har hänt och det sprids i media. Två ledare berättar:

Intervjuperson 1: *“Jag tror också det är det som är grejen, för att mormor är inte riktigt investerad, asså, hon är inte så ”på” med vår grupp, men hon är väldigt på mig med Discord, för nån gång har det kommit någon nyhet om dåliga saker som händer på Discord och då kunde hon inte sluta prata om det.”*

Intervjuperson 2: *“Så är min farmor också!”*

Intervjuperson 1: *“Det är ju bara det som kommer i nyheterna också! Det är aldrig något bra som kommer.”*

Men många ledare berättar också att de försökt förklara och visa sina föräldrar vad de gör online. Ofta har man försökt förklara med termer som föräldern redan är bekant med trots att det inte ger en helt korrekt bild av vad de gör. Någon beskriver att de förklarat det genom att likna det med Zoom eller Microsoft Teams, eller beskriva gruppen som ett internetforum som de leder

och modererar. En annan ledare beskriver att hen flera gånger försökt förklara, skrivit ner och visat sina föräldrar vad hen gör och varför, men att det inte verkar fastna. Ledarna berättar att de ofta får upprepa sig och förklara många gånger, men att det ändå inte tycks leda någonstans. Oviljan att ta in och lära sig om det digitala ledarskapet tror många av intervjupersonerna kommer från att deras engagemang sker framför datorn eller på mobilen. Det de gör blir osynligt för föräldern bara för att det är digitalt. “De förstår inte att det sitter någon annan bakom en annan datorskärm på en annan plats i Sverige” berättar en intervjuperson. Några tror också att ointresset kan bero på att spelkulturen generellt har lite lägre status än andra hobbies. En intervjuperson lyfter att han tror att ett motsvarande engagemang inom en hobby som inte var online hade fått större uppmärksamhet och mer engagemang från föräldrar. Han upplever att det upplevs som okej för föräldrar generellt att inte bry sig eller förstå när det handlar om saker som sker online och framför datorn bara för att det handlar om spel. Om hans ledarskap hade skett i verkliga livet hade de inte kunnat ignorera det på samma sätt, upplever han.

Arbetsgivare och myndigheter

En stor frustration ledarna känner i relation till vuxenvärlden är när de ska förklara sitt engagemang för potentiella arbetsgivare eller myndigheter såsom arbetsförmedlingen. Här upplever ledarna att det både är svårt att förklara och att bli tagen på allvar. En person berättar att hon har varit i kontakt med arbetsförmedlingen och när hon försökte förklara sitt engagemang verkade handläggaren inte alls förstå vad ledaren gjorde och hur det skulle kunna vara en kompetens. Det var först när hon berättade att hennes grupp hade flera tusen medlemmar som intresset ökade, och handläggaren insåg att det kanske visst fanns ett värde i ledarens engagemang.

Det kan bero på att det generellt är svårt att beskriva och förklara för ungdomarna, särskilt för en vuxen person som inte använder internet på samma sätt. Men några lyfter också att de märker att vuxna inte riktigt lyssnar eller bryr sig om det de har att berätta. Flera ledare berättar att de inte ser sitt engagemang som tillräckligt bra för att ha med på sitt CV eller nämna i en anställningsintervju. Här beskriver en ledare att det han gör online inte är professionellt nog för en arbetsgivare, trots att han genom intervjun beskriver hur viktigt det är att han är just professionell i sin ledarskapsroll.

“Det är svårt att få in det i CV:t och förklara och visa att det faktiskt är mycket att hålla koll på och man lägger ändå en del tid, och det ger en viss bakgrund i vad man kan vara bra på annat också.”

Många beskriver att det är svårt att förklara sitt engagemang, inte minst på CV:t, men det verkar också vara så att flera av ledarna inte ser sina erfarenheter som just kompetenser. Istället ser kanske många det som bara en rolig fritidsaktivitet eller en hobby, och inte som ett sammanhang där de lär sig och utvecklas. Men det stämmer inte helt. Flera ledare beskriver just att det de lär sig av att vara engagerade online är saker de tar med sig till andra områden, även utanför onlinevärldar och spelandet. Många ledare beskriver att de utvecklats som personer, och att de ser ett stort värde av att vara i ledarskapsroller online och att de ser sig själva som ledare.

Vuxnas perspektiv smittar av sig

Att vuxenvärlden inte verkar förstå, eller vill förstå, påverkar hur ledarna själva ser på sitt engagemang. Det är tydligt att de ser på sina erfarenheter med stolthet och sitt engagemang som utvecklande, men när vuxenvärldens perspektiv kopplas in verkar tron på det de gör krympa. Många avfärdar sina kompetenser genom att säga att det inte är professionellt nog eller oviktigt

för vuxna runt omkring dem. Däremot finns det några undantag. Det finns några kompetenser unga digitala ledare gärna berättar om, visar upp för vuxenvärlden och även får positiva reaktioner av. Några av ledarna har utöver sina ledarskapskompetenser lärt sig att programmera, koda och andra tekniska färdigheter för att deras grupper ska fungera bra. En ledare berättar att han lärt sig programmering för att hans grupp skulle kunna ta sig längre i spelet och det är något som han har användning av idag på sitt jobb. Han har dessutom visat en imponerad chef sitt Excel-ark som han tagit fram i samband med gruppens spelande. Men genom sin ledarskapsroll har han också arbetat med frågor som trygghet, välmående inom gruppen och hur de ska samarbeta på bästa sätt. Dessutom har han kontinuerligt tagit emot feedback från medlemmar, hanterat konflikter och planerat scheman för spelandet. Han har lite skämtsamt fått rollen som HR (human resources) i gruppen, men det tycks varken han eller andra ledare se som kompetenser.

“Min mamma förstår inte varför jag vill spendera en massa tid vid datorn, och tycker det är mest är trams.”

Generellt ser ledarna att de “mjuka” kompetenser de utvecklat inte är lika värdefulla som de “hårda”. När det kommer till färdigheter såsom att leda människor i grupp, kommunicera på ett tydligt sätt, eller hantera konflikter är det inte lika tydligt för intervjupersonerna att det skulle vara just kompetenser som de utvecklat. Att det är så kan beror på att programmeringskunskaper är enklare att mäta än ledarskapsförmågor, som kan vara svårsmätta och mer subjektiva. Men det kan också vara så att det helt enkelt är enklare att förklara för vuxenvärlden vad programmering innebär, än att förklara Discord, gruppen eller modmöten, särskilt för en vuxenvärld som inte verkar bry sig.

Att stötta unga digitala ledare

Ledarna upplever generellt att de inte behöver stöd från vuxna, men det kan bero på att stödet inte finns idag. Dessutom är det flera av ledarna som uttrycker en önskan att föräldrar åtminstone ska förstå vad deras engagemang går ut på. Därför ser vi att stöd från vuxenvärlden inte nödvändigtvis behöver innebära en aktiv involvering, utan snarare att vuxna har en möjlighet att vara goda förebilder och någon man som ung digital ledare kan få hjälp och stöd av. En ledare berättar att det är rätt skönt att ha en egen värld där vuxna inte kommer in och tycker saker men att det skulle vara bra att kunna få hjälp med praktiska saker om man till exempel skulle vilja träffas i verkligheten någon gång, eller omvandla sin grupp till en förening.

En ledare berättar att de gått från en fristående grupp till att bilda en förening, och att övergången är något som har fungerat bra. Dels ser han att många av bitarna redan var på plats inom gruppen, men dels att det också har blivit lite enklare att förklara vad han gör online. Han berättar: "Mina föräldrar hänger ju med halvt, men jag tror de tyckte det blev mer vettigt, eller jag tror de började förstå mer nu när vi gick med i Sverok och blev en förening. Det blev lite lättare, för då kan man säga "vi är en förening, vi är så här många medlemmar, vi spelar onlinespel tillsammans", det är mycket lättare att förklara än "jag är en Discord-moderator" det är väldigt sällan folk förstår det."

Några ledare berättar också att deras föräldrar visat ett lite större intresse kring deras engagemang efter att de fått frågan om att ställa upp på intervju för denna rapport. En person berättar att



när han fick förfrågan gick det upp för hans föräldrar att det han gör online har ett värde och att det är något som betyder mycket för honom. Vuxenvärlden har ett ansvar att validera, stötta och se ungas digitala ledarskap. Men hur kan vuxenvärlden axla det ansvaret?

"Jag gör mitt bästa för att förklara för mina föräldrar när de undrar vad det är jag sitter och gör på eftermiddagarna och morgonen och dagarna. När jag förklarade när jag fick meddelandet [om att göra den här intervjun], då kanske de började förstå lite mer att det jag gör har kanske lite värde, kanske GÖR jag någonting, någonting som hjälper mig i livet överhuvudtaget."

Till vuxenvärlden

Som vi tittat på i det här kapitlet är det många föräldrar som inte riktigt förstår vad deras barn gör i sina grupper online, eller inte ser det som särskilt viktigt. Om skolan är involverad i ungas digitala ledarskap är det ofta enskilda lärare som har ett intresse för spel eller själva är aktiva online, kanske i liknande grupper. Men vuxenvärlden har både en möjlighet och ett ansvar att stötta unga digitala ledare. Det behöver inte handla om att gå in och ta över utan om att peppa och stötta unga digitala ledare. För vilka blir effekterna om vuxenvärlden fortsätter att ignorera och nedvärdera ungt digitalt ledarskap?

Generellt upplever inte ungdomarna att de behöver vuxnas stöd, men det betyder inte att vuxna inte kan både stötta och lära sig av dem. Vuxenvärlden har erfarenheter och kompetenser som kan gynna unga, likaväl som det omvända är sant. Här är tre tips på hur du kan stötta en ung digital ledare i din närhet.

Skapa en Sverokförening

Sverok stöttar unga att gå från idé till förening vilket ger fler möjligheter. Om en ungdom i din närhet är med i eller driver en digital grupp; hjälp den att bilda en Sverokförening. Genom att omvandla sin digitala grupp till en digital Sverokförening får unga tillgång till fler resurser och stöd i sitt engagemang, dessutom är det lättare att förklara för vuxenvärlden vad det är man gör och lär sig online.

Föreningsformen möjliggör dessutom för vuxenvärlden att aktivt stötta och hjälpa unga att tänka långsiktigt och utveckla fler demokratiska processer.

Om unga i din närhet gillar att spela online men inte har någon nära sig som har samma intressen kan du hjälpa dem att gå med i en Sverokförening! Sverok har tusentals föreningar och flera digitala sådana. Här finns sammanhang och likasinnade, även om man inte bor i samma stad.

Var en förebild

Unga upplever att de inte behöver vuxnas stöd, men vuxna bör och kan vara goda förebilder och stötta där de kan. När unga upplever att deras kompetenser inte är värdefulla har vuxenvärlden en möjlighet att ge unga bättre självkänsla och i förlängningen fler möjligheter.

Ta en mer aktiv roll och engagera dig i det ditt barn gör. Testa själv, ladda ner Discord, våga fråga och var intresserad! Som vuxen kan du ge unga ett självvärde och ladda deras erfarenheter och kompetenser med positiva budskap: det de gör (även online) är värdefullt!

Hjälp unga att översätta sina kompetenser

Genom att stötta unga digitala ledare kan ungas självförtroende stärkas och vuxenvärlden kan hjälpa dem hitta rätt i livet. Kanske är det möjligt att motivera och stötta unga att ta steget till ett ledarskap även i verkligheten? Här kan vuxenvärlden hjälpa dem översätta sina kompetenser på ett sätt som gör att de vill, vågar och tror på att presentera sina kompetenser i sitt första CV. Genom att hjälpa dem översätta sina kompetenser blir deras möjligheter fler.

På nästa uppslag visas några exempel på hur man kan tänka:

Erfarenhet	Kompetenser	Översättning
Guild leader	Sätta scheman och samordna spelkvällar. Gruppdynamik: Välmående och hålla ihop gruppen	Organisera, strukturera och planera. Liknande erfarenheter som en team leader.
Moderator/ Admin/ Serverägare	Lyssna på medlemmar. Regler och trygghet. Långsiktighet.	Medlemsorganisering Kompromissa och att vara konsekvent. Planering.
Digital ledare	Hantera konflikter. Bemöta olika människor. Kommunicera.	Bemötande och lyhörd. Marknadsföring digitalt.

I rapporten har vi tittat på ledarnas erfarenheter och hur de arbetar tillsammans, så slutligen ska vi titta på några av de kompetenser som unga digitala ledare får genom sitt engagemang:

Agilt arbetssätt: Det finns inga utsatta arbetstider eller uppgifter, utan istället samarbetar man, och ledarna känner stort förtroende för varandra. Gemensamt utforskar man lösningar och deltar i utvecklingen av gruppen.

Planering: Både att planera och genomföra digitala möten och evenemang, men också långsiktig planering för gruppen i helhet.

Medlemsorganisering: Motivera och möjliggöra för medlemmar att organisera sig och bidra till gruppen. Skapa och uppmuntra en miljö där alla kan engagera sig, påverka och tycka till.

Uppfölja och utvärdera: Ledarna stämmer kontinuerligt av både sinsemellan och med medlemmar kring beslut de fattar och förändringar som har skett eller ska ske. En kontinuerlig dialog och möjlighet för fler att uttrycka sina åsikter.

Bemötande och lyhörd: Håller god ton, välkomnar alla och anpassar språk efter mottagare. När de hanterar konflikter gör de det med empati och lyhördhet.

Kompromissa: Både med varandra och med medlemmar, hela tiden i dialog genom chattar och modmöten.

Samarbete: Samarbetar digitalt och både motiverar, stöttar och leder varandra. Får det att fungera digitalt genom innovativa lösningar.

Gränssättande: I och med reglerna de skriver och förhåller sig till sätter ledarna gränser och verkar för trygghet online.

Kommunikation: Nyhetsbrev och marknadsföring, men också i direkt kommunikation med medlemmar och andra ledare. Ständigt anpassat efter mottagare, syfte och tillfälle.

Community manager: Utvecklar tillsammans ett community där de samordnar, organiserar och värnar om engagemanget för gruppen. Ledarna förmedlar information, motiverar och uppmanar medlemmar att engagera sig.

Slutord: Ungas ”dolda” kompetenser

Genom att engagera sig online får unga tillgång till en ledarskapsroll som inte annars är tillgänglig för dem. Här får de en möjlighet att på riktigt påverka, fatta beslut och leda andra unga och samtidigt utvecklas som individer. De lär sig att kommunicera, motivera och samarbeta med andra unga och tillsammans utvecklar de strategier för att hantera de utmaningar och hinder som uppstår inom det digitala. Genom sitt ledarskap skapar de förutsättningar för både medlemmar och ledare att fortsätta utveckla och driva sina grupper. Det sammanhang de skapar online blir något de gemensamt känner ett ägandeskap över och som de ideellt driver och håller vid liv.

Unga digitala ledares kompetenser är många gånger dolda för vuxenvärlden, men de måste inte vara det. Genom att vara öppna för den potential som finns hos dagens unga digitala ledare kan vuxenvärlden lära och inspireras av dem, om man bara vågar se deras kompetenser och uppmuntra deras engagemang.

I den här rapporten har vi kartlagt hur ungt digitalt ledarskap ser ut idag, och hur unga genom sitt engagemang inom spelkulturen leder och lär av varandra. Deras positiva erfarenheter online leder till reella och viktiga kompetenser, inte minst för framtidens föreningsverksamhet och arbetsplatser. Unga engagerar sig idag mer än någonsin och på innovativa sätt. Det låter förhoppningsvis inte längre lika främmande.

Tack till

Ellos, Marvin, Max, Regina, Emil, Mags, Casper, Warloin, Killua, Pixi, Lukas, Raze, Anonym.

Till alla unga digitala ledare som under projektet generöst bidragit med sina kompetenser, erfarenheter och kloka ord. Utan er hade inte den här rapporten funnits, tack!

Vad skulle du säga till andra unga som vill göra det du gör?

“Det finns ingen bättre tid att börja än nu, du gör ett bra jobb så tro inte något annat!”

Bilaga 1/1: Intervjufrågor

- Hur skulle du beskriva din roll i gruppen?
- Hur kom det sig att du hamnade i den roll du har nu?
- Hur många dagar i veckan skulle du säga att du lägger på ditt engagemang?
- Vad betyder begreppet ledarskap för dig?
- Ser du dig själv som en ledare?
- Vad tror du är viktigt för ett bra ledarskap online?
- Vad tror du man ska undvika att göra?
- Vad finns det för specifika utmaningar med ledarskap som sker enbart online?
- Vilka skillnader eller likheter ser du jämfört med ledarskap som sker i verkliga livet?
- Upplever du att du har någonstans att vända dig för stöd om du stöter på ett hinder eller en utmaning i din roll?
- Hur tycker du att det är att umgås med personer man bara träffar online?
- Vad tror du är viktigt att en ledare gör för att alla i ett digitalt sammanhang ska kunna...
A) delta? B) ställa frågor? C) säga emot? D) lyfta konflikter?
- Vad tror du är viktigt att tänka på när man kommunicerar online?
- Har ni haft några konflikter eller bråk inom gruppen som du behövt vara med och hjälpa till att reda ut?
- Upplever du att vuxenvärlden (föräldrar, skola, samhället i stort, andra vuxna) tar ditt engagemang i gruppen på allvar?
- Skulle du vilja att vuxenvärlden engagerade sig mer i er grupp?
- Vad tror du man lär sig av att vara serverägare/mod/admin/staff/guild leader, och att leda andra online?

Författare: Klara Stenkvist

Grafisk form: Spektra

Fotografier: Anna Gerdén, Andreas Pegelow,
Mattias Andersson, Istock photo

Kontakt: projekt@sverok.se

Med stöd från Svenska PostkodStiftelsen
Sverok 2023

Ungt Digitalt Ledarskap

Unga idag engagerar sig mer än någonsin. Tillsammans skapar de digitala grupper och ansvarar gemensamt för en mängd olika saker för att allt ska fungera. Grupperna blir mer än bara digitala mötesplatser och här utvecklar unga digitala ledare reella kompetenser och ledarskapsförmågor.

Vi vill i rapporten synliggöra deras engagemang och kompetenser för en vuxenvärld som inte alltid ser, förstår eller värderar dessa erfarenheter.