

## Kvinner og veien til høyere verv

Ragnhild Steen Jensen og Kristine Nergaard

Å sikre at medlemmer påtar seg verv, fortsetter i verv og sier ja til verv på høyere nivå i organisasjonen, er viktig for at fagbevegelsen skal kunne oppfylle sitt oppdrag. Dette betyr at man må klare å rekruttere tillitsvalgte blant kvinner som i dag utgjør mer enn halvparten av LO-forbundenes medlemmer. Men målet om flere kvinnelige tillitsvalgte er også viktig i et demokratiperspektiv. Det handler om retten til deltakelse, men også om at kvinner bringer andre perspektiver inn i fagforeningsarbeidet. Kvinner og menn møter i hovedsak de samme utfordringene som tillitsvalgte. De må balansere verv, jobb og familie, håndtere krevende arbeidsgivere og møte medlemmer som ønsker støtte i konfliktsituasjoner. Samtidig kan det være spesielle utfordringer for kvinner som gjør at de oftere gir seg i vervet eller ikke rykker opp til verv på høyere nivå. Fafo har gjennomført en undersøkelse blant tillitsvalgte i Fellesforbundet og Handel og Kontor i Norge.

### Om undersøkelsen

Initiativ fra Fellesforbundet og Handel og Kontor i Norge, finansiert av LO

Hovedrapporten: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/kvinner-og-veien-til-hoyere-verv>

### Metode:

- Intervjuer med kvinnelige tillitsvalgte på ulike nivå i Fellesforbundet og Handel og Kontor
- Spørreundersøkelse blant nåværende og tidligere tillitsvalgte i de samme forbundene
- I overkant av 1400 nåværende tillitsvalgte og 365 tidligere tillitsvalgte besvarte spørreundersøkelsen

### Tema:

Vi spør om kvinnelige tillitsvalgte er motivert for høyere verv og hva som eventuelt skal til for at de ville si ja. Skiller kvinner seg fra menn når det gjelder interesse eller type støtte som må til? Og er det slik at menn og kvinner har ulike veier inn i tillitsvalgtrollen?

### Vil kvinner?

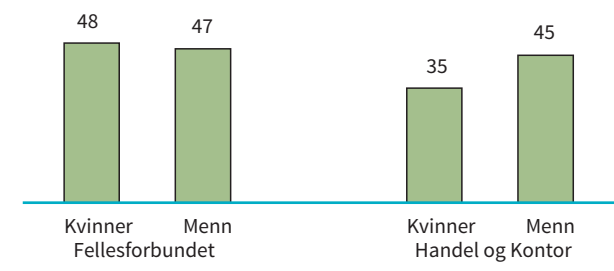
Ønsker kvinner å gå inn i verv på høyere nivå? Er menn (fortsatt) mer tilbøyelige til å si ja? I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmålet:

- Hvis du blir bedt om å påta deg et lederverv eller et verv på høyere nivå enn det du har i dag, vil du si ja eller nei til å stille til valg?

I alt svarer 43 prosent av tillitsvalgte i de to forbundene at de helt sikkert eller mest sannsynlig vil si ja. I Fellesforbundet er andelen som sier ja den samme blant menn og kvinner. I Handel og Kontor er litt flere menn enn kvinner positive til å påta seg høyere verv eller lederverv (figur 1). De som trives i vervene og har fått tillitsvalgt skoleing ville oftest sagt ja. Yngre er også mer positive til å påta seg denne typen verv enn de som er 45 år eller mer.

Selv om spørreundersøkelsen indikerer at kvinner er like positive som sine mannlige kolleger til et verv på høyere nivå, kom flere motforestillinger fram i intervjuene. En del kvinnelige tillitsvalgte opplever at det er utfordrende å kombinere verv som tillitsvalgt med familie. Flere av de vi har intervjuet som hadde små barn understreket at å si ja til høyere verv er lite aktuelt i den fasen. De viser til at å kombinere høyere og mer krevende verv med familieliv har en kostnad. Verv på sentralt nivå vil ofte kreve pendling og mye arbeid. Men det er også yngre tillitsvalgte uten små barn som peker på at det å ha verv tar mye tid. Siden

Figur 1 Andel tillitsvalgte som helt sikkert eller mest sannsynlig vil si ja til en forespørsel om et lederverv eller et verv på høyere nivå. (n = 1439)



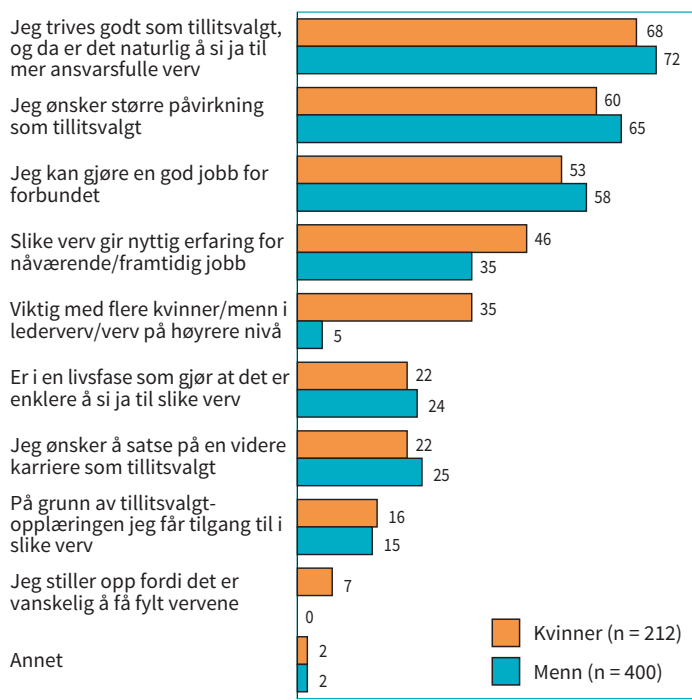
vi bare intervjuet kvinner, vet vi ikke om menn ville reflektert på samme måte.

Ganske mange av de som besvarte spørreundersøkelsen, svarte at de mest sannsynlig eller helt sikkert ville svart nei på spørsmål om høyere nivå eller et lederverv. Vi spurte hvorfor de ikke vil påta seg slike verv. Det forholdet flest nevner, er at de ikke har tilstrekkelig kompetanse og/eller erfaring. Men mange nevner også at verv vil gå utover familie, fritid eller jobb. Kvinner begrunner et nei noe oftere med at de ikke har tilstrekkelig kunnskap og erfaring. Det er derimot ikke flere kvinner enn menn som begrunner sitt nei med at vervet vil gå utover familie og fritid.

## Motivasjon for høyere verv

Hva er så begrunnelsene for å satse på høyere verv eller et lederverv? Tillitsvalgte som er positive til å påta seg høyere verv, vil ha økt innflytelse og mener de er klare for mer ansvar. Begrunnelsen flest oppgir, er at de trives som tillitsvalgte og at det da er naturlig å si ja til mer ansvarsfulle verv (figur 2). Nesten like mange krysser av for at de ønsker mer innflytelse, og drøyt halvparten svarer at de kan gjøre en god jobb for forbundet. Til tross for at mange mener de er klare for mer ansvar, er det langt færre som sier at de ønsker å satse på en karriere som tillitsvalgt. For mange vil antakelig begrepet «karriere» ikke passe med hvordan man omtaler verv og posisjoner som tillitsvalgt. Ganske

Figur 2 Hva er de viktigste grunnene til at du vil si ja til et lederverv/verv på høyere nivå? Flere svar mulig.

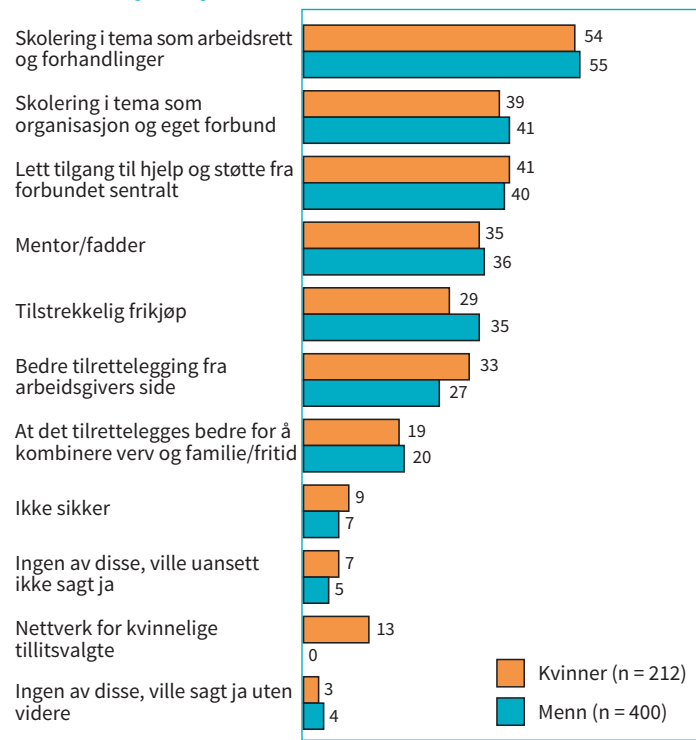


mange mener imidlertid at erfaringene fra slike verv kan være nyttig i nåværende eller framtidig jobb. Er det å få på plass flere tillitsvalgte av samme kjønn noe tillitsvalgte legger vekt på? Blant kvinner legger en drøy tredjedel vekt på dette som motivasjon for å si ja, og andelen er høyest blant kvinnelige tillitsvalgte i mannsdominerte bransjer. Men svært få mener dette er den viktigste årsaken til å vurdere et ja til høyere verv.

## Hva ønskes av støtte?

Vi ba de tillitsvalgte krysse av for hva slags støtte som ville være viktig, gitt at de fikk et verv på høyere nivå. Det tiltaket flest oppgir er skoloring i arbeidsrett og forhandlinger. Men det er også en god del tillitsvalgte som ønsker skoloring i egen organisasjon, lett tilgang til hjelp og støtte fra forbundet og mentor- eller fadderordning. Dette indikerer at god skoloring og individuell oppfølging fra eget forbund er viktig. Spørreundersøkelsen avdekker ingen systematiske forskjeller mellom kvinner og menn i hva de etterspør av støtte (figur 3). Det er for eksempel ikke noe som tyder på at kvinnelige tillitsvalgte oftere legger vekt på tilrettelegging for å kombinere verv og familie/fritid, eller at kvinner oftere tviler på egen kunnskap og dermed oftere etterspør mentor eller fadder. Verken spørreundersøkelsen eller intervjuene peker i retning av at kvinner vektlegger kvinnenettverk eller egne skoloringstiltak for kvinner.

Figur 3 Gitt at det ble aktuelt å påta seg et verv på høyere nivå, hvilken type støtte ville vært viktig for deg?



## Veien inn i engasjement og verv

Grunnlaget for høyere verv og en tillitsvalgtkarriere, legges for de aller fleste gjennom verv på arbeidsplassen og i klubben. Det er her tillitsvalgte får de første erfaringene, og for mange er det også her de utvikler interesse for fagforeningsarbeid. Hvis menn har en lettere vei inn i slike verv, vil menn også stå sterkere når verv på høyere nivå skal fylles.

Undersøkelsen viste at terskelen for å få det første vervet er ganske lav i de fleste tilfellene. Klubbene trenger nye tillitsvalgte, og de som stikker seg fram på arbeidsplassen med spørsmål og synspunkter, blir gjerne spurt. Om lag halvparten av nåværende tillitsvalgte oppgir at de opprinnelig kom inn i fagforeningsarbeid gjennom å være aktive på arbeidsplassen eller i klubben (figur 4). Men tillitsvalgte hentes også blant øvrige medlemmer, det vil si at vervet kommer først og interessen og engasjementet i etterkant. Oppfordringer fra kolleger og klubb er viktig for at man sa ja til det første vervet.

Det er lite i vår undersøkelse som tyder på at menn har en lettere vei inn i verv enn kvinner, eller at menn begrunner sitt ja på en annen måte. Kvinnelige tillitsvalgte på mannsdominerte arbeidsplasser peker seg heller ikke ut ved en annen vei inn i verv enn øvrige tillitsvalgte. I intervjuene ble det fra enkelte holdt fram at unge kvinner, særlig i mannsdominert industri, kan få for mange forespørsler fordi dette er en type tillitsvalgte klubben og fagforeningen mangler.

Vi spurte også hva som er de viktigste begrunnelsene for å være tillitsvalgt. Ønsket om å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår, ønsket om å påvirke på arbeidsplassen og interesse for fagforeningsarbeid er begrunnelsene som oftest nevnes. Det gjelder både for kvinner og

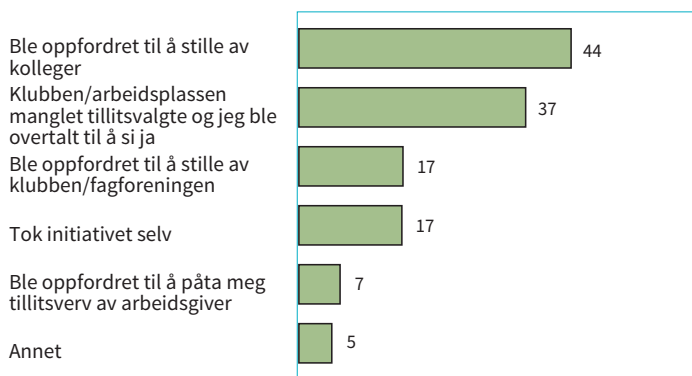
menn. Mer negative begrunnelser, som at det er vanskelig å fylle vervene eller at «det er min tur», er sjelden blant de viktigste forklaringene. Kvinner begrunner sitt engasjement i tillitsvalgtarbeid på samme måte som menn.

## Verv på grunnnivå - en god plattform for videre satsning?

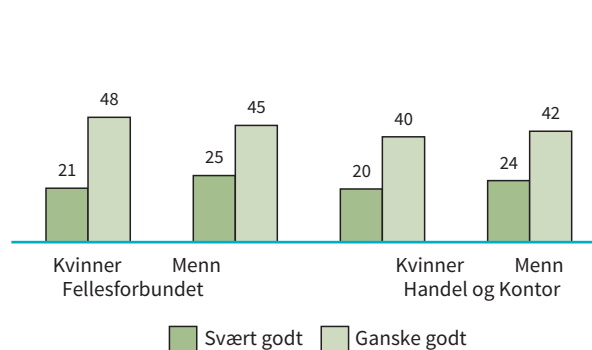
Det er rimelig å anta at god grunnkolering og trivsel i vervet, vil øke interessen for videre satsning på verv. Intervjuene bekrefter at opplæring er viktig for trygghet og trivsel. LO-forbundene har som utgangspunkt ambisjoner om at tillitsvalgte raskt skal gjennomgå grunnleggende tillitsvalgtopplæring. Undersøkelsen viste imidlertid at det er stor variasjon i hvorvidt de tillitsvalgte har fått slik skoleing. Mange har grunnkurs, noen har også videregående tillitsvalgtopplæring. Men ganske mange mangler formell opplæring eller har bare gjennomført introduksjonskurs. Jo høyere verv, jo større er sannsynligheten for at den tillitsvalgte har fått skoleing. Kvinner peker seg ikke ut verken ved å ha fått mer skoleing, eller ved oftere å stå uten denne typen opplæring.

Til tross for varierende opplæring, og varierende tilrettelegging på arbeidsplassen, flertallet av de tillitsvalgte oppgir at de trives i vervet (figur 5) og at de vil si ja til fortsatt verv. Dette gjelder også kvinner sett under ett, kvinner med barn, og kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser.

Figur 4 Hvis du ser tilbake til ditt første verv, hvordan fikk du dette? Flere kryss mulig. (n = 1473)



Figur 5 Alt i alt, hvor godt trives du som tillitsvalgt? Andel som sier svært godt eller ganske godt. (n = 1446)



## Hvordan få flere kvinner i verv på høyere nivå

Med utgangspunkt i undersøkelsen trekker vi fram noen grep som forbundene kan ta for å sikre flere kvinner i verv på høyere nivå.

- For det første må man sikre at det er god bredde i hvem som blir spurt om å påta seg verv på grunnplanet. Ved å ha et ekstra øye til mangfold på dette nivået, får fagforeninger og forbund en bredere rekrutteringsbase til lederverv eller verv høyere opp i organisasjonen.
- For det andre er skolering viktig. Det gir trygghet i vervet og fremmer interesse for faglig arbeid. Det er ikke noe i vår undersøkelse som tyder på at kvinner mottar mindre skolering enn menn. Men det er forbedringspotensial i grunnskoleringen for begge kjønn.
- For det tredje må verv på høyere nivå kunne kombineres med moderne familieliv både for kvinner og menn. Intervjuene viser at kvinner med små barn opplever at det er krevende å kombinere omsorgsoppgaver med verv. Spørreundersøkelsen tyder på at også mannlige tillitsvalgte med barn opplever en konflikt mellom verv og andre forpliktelser. Samtidig er det grenser for hva som kan gjøres av tilrettelegging. En del typer verv vil innebære reiser og møter utenom ordinær arbeidstid. Utfordringen er dermed å finne best mulig balanse slik at medlemmer i alle livsfaser kan påta seg verv

Argumentene for god kvinnelig representasjon bygger både på at det er rettferdig og at det gir best resultater for medlemmene og forbundet. Slike argumenter kan utvides til flere grupper. Flere av de tillitsvalgte vi intervjuet trekker for eksempel fram at det er viktig å sikre god representasjon fra medlemmer med minoritetsbakgrunn. Andre viser til at mange av dagens tillitsvalgte er godt voksne, og at det er et mål å få flere yngre tillitsvalgte. Det er også viktig å minne om at likestillingsarbeidet ikke kan overlates til kvinnene. I dagens arbeidsliv er ikke likestillings spørsmål er avgrenset til kvinners posisjon som arbeidstakere og tillitsvalgte. Et mer likestilt arbeidsliv fordrer at likestilling står på dagsordenen for både kvinnelige og mannlige tillitsvalgte.