



Ragnhild Steen Jensen og
Kristine Nergaard

Kvinner og veien til høyere verv

En undersøkelse blant tillitsvalgte
i Fellesforbundet og HK

Fafo-rapport
2023:11

Ragnhild Steen Jensen og Kristine Nergaard

Kvinner og veien til høyere verv

En undersøkelse blant tillitsvalgte
i Fellesforbundet og HK

Fafo-rapport 2023:11

Fafo-rapport 2023:11

© Fafo 2023

ISBN 978-82-324-0684-5

ISSN 2387-6859

Innhold

Sammendrag	4
Forord	7
1 Innledning	8
1.1 Representasjon og perspektiver på kvinners deltakelse	9
1.2 Hva sier tidligere forskning	9
1.3 Gangen i rapporten	11
2 Data og metode	12
2.1 Kvalitative data	12
2.2 Spørreundersøkelser	13
2.3 Hvem er de tillitsvalgte i Fellesforbundet og HK?	14
3 Veier inn i verv - hvorfor tillitsvalgt	19
3.1 Det første møtet med fagforeningsarbeid	19
3.2 Hvorfor tillitsvalgt?	22
3.3 Tidligere tillitsvalgte – skiller de seg ut?	25
3.4 Oppsummering	25
4 Trivsel, opplæring, tid og planer om å fortsette	26
4.1 Trivsel, tilrettelegging og tid til tillitsvervet	26
4.2 Kompetanse og opplæringsbehov	30
4.3 Fortsette i verv eller gi seg?	33
4.4 De som ga seg	33
4.5 Oppsummering	35
5 Søke verv på høyere nivå	36
5.1 Motvillige kvinner? Eller motvilje mot kvinner?	36
5.2 Ja eller nei til verv på høyere nivå eller lederverv?	38
5.3 Støtte	43
5.4 De som sier nei	44
5.5 Oppsummering	45
6 Likestillingsarbeid – et særlig ansvar for kvinner?	46
6.1 Likestilling på dagsordenen?	46
6.2 Oppsummering	49
7 Konklusjon	51
Referanser	54
Vedlegg 1 Logistisk regresjon	55

Sammendrag

Denne undersøkelsen diskuterer vi kvinnelige tillitsvalgte og deres tillits-valgtkarrierer med utgangspunkt i målet om økt representasjon av kvinner i verv på høyere nivå. Viktige spørsmål er hva som kan bidra til at kvinner vil påta seg høyere verv, og om det er særlig utfordringer knyttet til kvinners vei inn i lederverv og verv på høyere nivå. For fagbevegelsen er en god kjønnsbalanse blant tillitsvalgte på ulike nivåer viktig. Dette er dels et spørsmål om demokrati og lik representasjon. Men det er også viktig å kunne rekruttere blant alle medlemmene for å få dyktige tillitsvalgte på plass, og kvinner og menn kan ha ulike erfaringer med seg inn i vervet. Vi spør om det er forskjeller i hvordan kvinner og menn kommer inn i fagforeningsarbeid, og hva som kjennetegner det å være tillitsvalgt: trivsel, opplæring og tilrettelegging. Et sentralt spørsmål er hvor mange som ville sagt ja til verv på høyere nivå, hva slags støtte de eventuelt trenger og om det er forskjeller mellom kvinner og menn i andelen som ville sagt ja til et slikt verv. Hvordan begrunner kvinner et eventuelt nei. Dreier dette seg fortsatt om familie og omsorgsforpliktelser? Etterspør kvinnelige tillitsvalgte andre typer tilrettelegging og støtte enn menn?

Data og metode

Rapporten er basert på intervjuer med kvinnelige tillitsvalgte på ulike nivåer i Fellesforbundet og Handel og Kontor i Norge (HK), og en spørreundersøkelse blant nåværende og tidligere tillitsvalgte av begge kjønn i de samme to forbundene. De fleste er tillitsvalgte på klubb- eller arbeidsplassnivå, eventuelt i kombinasjon med verv på avdelingsnivå. Flertallet i spørreundersøkelsen har ganske små verv målt ved hvor mye tid de bruker, men spennet er stort.

Veien inn i fagforeningsengasjement og verv

Undersøkelsen viser at det er ganske lav terskel for å få det første vervet. Engasjement på arbeidsplassen leder ofte til spørsmål om å påta seg verv, men mange får også vervet først og blir trukket mer aktivt med i fagforeningsarbeid som følge av dette. Oppfordringer fra klubben og kolleger er viktig når medlemmene sier ja til sitt første verv. Undersøkelsen tyder ikke på at veien inn i fagforeningsarbeid er mer krevende for kvinner enn for menn. De aller fleste tillitsvalgte begrunner engasjementet med at de vil bidra til en god arbeidsplass og gode betingelser for medlemmene. Mange sier samtidig at de har interesse for fagforeningsarbeid, og en del trekker også fram at erfaringene kan være nyttige i jobbsammenheng. Dette gjelder både kvinner og menn. Det er få som krysser av for mer negativt ladede begrunnelser som at ingen andre ville eller at det nå var deres tur. Dette til tross for at det ofte kan være krevende for klubbene å få tillitsvalgte på plass på arbeidsplassene.

Tilværelsen som tillitsvalgt

Det er rimelig å anta at trivsel, skoloring og tilrettelegging påvirker interessen for å fortsette i verv og eventuelt satse på høyere verv. Vi undersøkte derfor hvordan de

tillitsvalgte vurderte ulike aspekter ved det å ha verv. Flertallet av de tillitsvalgte oppgir at de trives og at de vil si ja til fortsatt verv. Dette gjelder kvinner sett under ett, kvinner med barn og kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser. Undersøkelsen viser at det er stor variasjon i oppfattet tilrettelegging på arbeidsplassen og i om tillitsvalgte på grunnplanet har fått skolering eller ikke. En god del har grunnkurs, en del har også videregående tillitsvalgtopplæring. Men ganske mange, både nye og erfarne tillitsvalgte, mangler grunnleggende opplæring. Intervjuene bekrefter at opplæring er viktig for trygghet og trivsel i vervet. Mange tillitsvalgte etterspør også mer opplæring. Det er ingen kjønnsforskjeller verken i skolering eller ønsket om mer opplæring. Vi var også opptatt av hvor krevende det er å kombinere verv og det å ha barn, og om kvinner oftere enn menn opplever en slik konflikt. Spørreundersøkelsene avdekket ikke kjønnsforskjeller i svargivingen. I intervjuene med kvinnelig tillitsvalgte gir likevel flere uttrykk for at det kan være krevende å kombinere tillitsvalgtarbeid med familieliv, og særlig med små barn. Vi har ikke intervjuet menn og det er godt mulig at småbarnsfedre ville beskrevet tidsklemma på samme måte som kvinner.

Interessen for verv på høyere nivå

Et sentralt spørsmål i undersøkelsen er muligheten for å rekruttere kvinner til høyere verv. Spørreundersøkelsen viste at 43 prosent av de spurte vil vurdere å si ja til høyere verv gitt at de ble spurt. De som trives i vevene og som har fått opplæring, er oftest positive. Godt arbeid for å skolere og følge opp tillitsvalgte på grunnplanet er dermed viktig. Vi finner ingen kjønnsforskjeller i tendensen til å si ja. De som oftest sier nei, er de som kun har verv på arbeidsplassnivå og de som har lite skolering. Det er stor variasjon i begrunnelsene for å si nei, men mangel på opplæring og det at verv vil gå utover familien eller jobben nevnes oftest. Svarene i spørreundersøkelsen peker imidlertid ikke i retning at kvinner oftere enn menn oppgir familie hensyn eller at kvinner skiller seg ut ved oftere å vegre seg for å konkurrere om verv. I intervjuene framstår kvinnene som mer nølende når det handler om høyere verv. Flere av kvinnene som ble intervjuet peker på at det er utfordrende å kombinere ulike roller, noen gir uttrykk for at det er krevende å stå på valg. På spørsmål om hvilken type støtte som ville være viktig i et høyere verv, trekkes skolering fram som viktigste. Få kvinner krysser av for egne nettverk for kvinner, men mange mener en type mentorordning hadde vært nyttig. Kvinner nevner ikke oftere enn menn at det trengs bedre tilrettelegging for å balansere verv og familie/omsorgsoppgaver.

Likestillingsarbeidet

I rapporten reiser vi spørsmålet om hvilken betydning flere kvinnelige tillitsvalgte har for fagbevegelsen og medlemmene. Setter de tillitsvalgte likestilling på dagsordenen? Og er likestillingsarbeid (fortsatt) et særlig ansvar for kvinner? Det er litt vanligere at kvinner tar opp spørsmål som dreier seg om likelønn og deltid med arbeidsgiver. Men dette kan langt på vei forklares med hvilke typer arbeidsplasser de tillitsvalgte kommer fra. Det er likevel kun et mindretall av de som besvarte spørreundersøkelsen som oppgir at de har tatt opp denne typen spørsmål med arbeidsgiver. Vi spurte også om det fortsatt er viktig å ha oppmerksomhet rettet mot å få flere kvinner inn i høyere verv. I intervjuene vektlegger informantene at det er viktig med både kvinner og menn, men også unge og minoriteter. Å speile mangfoldet blant de ansatte har en verdi i seg selv. Flere av de kvinnelige tillitsvalgte framhevet også at kvinner ser litt andre saker enn menn. Dette kan være av særlig relevant i bransjer der det store flertallet av medlemmer og tillitsvalgte er menn.

Flere kvinner i verv på høyere nivå

Med utgangspunkt i undersøkelsen trekker vi fram noen viktige grep som forbundene kan ta for å sikre flere kvinner i verv på høyere nivå. For det første; 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 man også en bredere rekrutteringsbase til lederverv eller verv høyere opp i organisasjonen. For det andre, skolering er 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, verv på høyere nivå må kunne kombineres med moderne familieliv både for kvinner og menn. En del typer verv vil nesten alltid innebære reiser og møter utenom ordinær dagtid. Utfordringen er dermed å finne best mulig balanse slik at medlemmer i alle livsfaser kan påta seg verv. For det fjerde: argumentene for god kvinnelig representasjon bygger både på at det er rettferdig og at det gir best resultater for medlemmene og forbundet. Samtidig er det i dag også viktig å vurdere om det er andre grupper som er underrepresentert. Flere trekker for eksempel fram at det er viktig å sikre god representasjon fra medlemmer med minoritetsbakgrunn og å få flere yngre tillitsvalgte på plass. Til slutt, et mer likestilt arbeidsliv fordrer at likestilling står på dagsordenen for både kvinnelige og mannlige tillitsvalgte. I dagens arbeidsliv er heller ikke likestillings spørsmål kun er avgrenset til kvinners posisjon som arbeidstakere og tillitsvalgte.

Forord

Tema for denne rapporten er kvinners representasjon i fagbevegelsen, med særlig oppmerksomhet mot verv på høyer nivå. Med utgangspunkt i undersøkelser blant tillitsvalgte i Fellesforbundet og Handel og Kontor i Norge (HK) har vi sett på veien inn i fagforeningsarbeid, trivsel og tilrettelegging i vervet, og interesse for høyere verv eller lederverv. Blant spørsmålene som diskuteres er om kvinner vegrer seg for å si ja til verv på høyere nivå, og hva dette i så fall skyldes. Vi ser også på hva som er begrunnelsen for å si ja til verv, og hvilken type støtte som er viktig for de som ville sagt ja hvis de fikk spørsmål det. Undersøkelsen er basert på intervjuer med kvinnelige tillitsvalgte på ulike nivåer i Fellesforbundet og HK samt spørreundersøkelser til nåværende og tidligere tillitsvalgte i de to forbundene. Dette suppleres med spørsmål til LOs tillitsvalgtpanel.

Initiativet til undersøkelsen kommer fra Fellesforbundet og HK. Vi takker Tove Rita Melgård og Hege S. Espe, Fellesforbundet, Sissel Weholdt og Medina Mahic, HK og Synnøve Konglevoll i LO, for initiativ til prosjektet, og innspill og kommentarer underveis. En spesiell takk til de tillitsvalgte som stilte til intervju og til de som besvarte spørreundersøkelsen. Prosjektet er finansiert av Landsorganisasjonen i Norge. På Fafos takker vi Mona Bråten for kvalitetssikring, Tord Flatland som har hatt ansvar for utsending av spørreundersøkelsene og Fafos informasjonsavdeling som har tilrettelagt rapporten for publisering.

Januar 2023

Kristine Nergaard og Ragnhild Steen Jensen

1 Innledning

I denne rapporten ser vi på kvinnelige tillitsvalgte i to LO-forbund; Fellesforbundet og Handel og Kontor. Formålet med undersøkelsen er å kartlegge tillitsvalgtkarrierer blant kvinner. Spørsmål som stilles er hva som påvirker valget mellom å fortsette eller slutte i verv, med særlig vekt på høyere verv og lederverv, om kvinner opplever andre utfordringer i vervet enn menn, og hvordan organisasjonene eventuelt kan møte disse utfordringer på en måte som gjør at flere kvinner, inkludert kvinner med minoritetsbakgrunn, fortsetter i sine verv. Vi ser på to sentrale tema: representasjon og likestilling, og virkemidler for å sikre at flere tillitsvalgte fortsetter i sine verv.

Å sikre at medlemmer påtar seg verv, fortsetter i verv og eventuelt sier ja til verv på høyere nivå i organisasjonen, er viktig for å sikre at fagbevegelsen klarer å rekruttere nok tillitsvalgte på ulike nivåer. Dette betyr også at man må klare å rekruttere blant kvinner. Målet om flere kvinnelige tillitsvalgte er også viktig i et demokratiperspektiv. Det handler om retten til deltakelse, og at skjevheter i representasjon kan være et uttrykk for at det ikke er rettferdighet i rekruttering til posisjoner.

Kvinner og menn møter i hovedsak de samme utfordringene som tillitsvalgte; å måtte 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. Det kan være flere forklaringer, fra at kvinner ikke forespørres i like stor grad som menn, til at større ansvar for hjem og familie gjør at kvinner oftere frasier seg verv eller sier nei til mer tidkrevende og ansvarsfulle oppgaver. I tidligere undersøkelser av kvinners representasjon i LO og forbundene forteller erfarne tillitsvalgte at man ofte må spørre kvinner på en annen måte enn menn, blant annet fordi en del kvinner undervurderer egen kompetanse og overvurderer forventningene til den som fyller vervet. Og selv om de fleste kvinnelige tillitsvalgte oppgir at de trives i vervene, kan det ikke utelukkes at kvinnelige tillitsvalgte har opplevd ubehagelige situasjoner og en kultur som gjør at de ikke ønsker å fortsette (Øverås & Nergaard, 1997; Nergaard & Folkenborg, 2004; Bråten & Nergaard, 2008, Nergaard mfl., 2013).

LO-forbundene er fortsatt kjønnsdelte. Mens forbund som Handel og Kontor, Fellesorganisasjonen og Fagforbundet er sterkt kvinnedominerte, er Fellesforbundet og flere andre forbund innen vareproduksjon, mannsdominerte. Samtidig vil det være bransjer innenfor Fellesforbundet som er kvinnedominerte (hotell og restaurant og teko), mens andre er sterkt mannsdominerte (bygg). Et spørsmål er derfor om utfordringene ved å rekruttere og beholde kvinnelige tillitsvalgte vil variere mellom kvinne- og mannsdominerte arbeidsplasser/klubber, og om slike forskjeller også påvirker interessen for og veien til verv på høyere nivå.

I rapporten kartlegger vi årsaker til at tillitsvalgte sier ja til verv. Vi ser også på årsaker til at noen slutter i vervet og hva som kan forklare at de ikke avanserer i organisasjonen. Har kvinner andre forventinger til, eller ønsker, om skoling og støtte fra forbundet enn menn? Vi spør om kvinner opplever andre utfordringer knyttet til vervet, og om kvinner oftere enn menn ville sagt nei til en forespørsel om å stille til verv på høyere nivå.

1.1 Representasjon og perspektiver på kvinners deltakelse

Historisk har kvinner vært dårligere representert blant tillitsvalgte jo høyere opp i organisasjonen man kommer, og det gjelder særlig for lederposisjoner lokalt i fagforeninger og sentralt i forbund. I løpet av de siste ti-årene har kvinners deltakelse økt på alle samfunnsområder; i politikk, organisasjonsliv og arbeidsliv. Kvinner har omtrent lik yrkesdeltakelse som menn, og er nå i flertall blant de som tar høyere utdanning. Vi har hatt kvinnelige statsministre, kvinnelig finansminister og kvinnelige ledere i både LO og NHO.

Når vi er opptatt av representasjon av kvinner handler det om makt og innflytelse, men også om rekrutteringsgrunnlag og tilgang på talenter. Helga Hernes (1982, 1987) legger vekt på begge typer argumenter når hun viser til at likestilling handler om rettferdighet og ressursutnyttelse. *Rettferdighetsargumentet* bygger på en prinsipiell argumentasjon om lik rett til deltakelse. I arbeidslivet handler dette om rett til å velge utdanning og yrke uavhengig av kjønn og andre kjennetegn. I politikk og organisasjonsliv handler det om retten til å bli valgt. *Ressursargumentet* legger vekt på nytte, og likestilling ses som et middel til å sikre ressursutnyttelsen i samfunnet. Det er en fordel for samfunnet som helhet at man kan utnytte talentene i *hele* befolkningen. Ressursargumentet er formulert i to varianter; en forskjellsvariant og en likhetsvariant (Skjeie & Teigen 2003). *Forskjellsvarianten* framhever at kvinner og menn er forskjellige og komplementære. Dette er et argument som kan forklare hvorfor kvinner og menn velger ulike yrker, men det kan også brukes for å framheve det nyttige ved å ha både kvinner og menn på en arbeidsplass, de bidrar med ulike tilnærminger og kompetanser. Den politiske implikasjonen av dette er at kvinner og menn har ulike erfaringer og interesser – og at det derfor er viktig at både kvinner og menn er representert. Det vil bidra til større mangfold i argumentasjon og diskusjoner, og at beslutningene blir bredere og bedre (Jensen & Øistad, 2019). *Likhetsvarianten* argumenterer med at egenskaper og talent er likt fordelt mellom kjønnene og at en likere rekruttering av kvinner og menn vil bidra til en bedre utnyttelse av de samlede ressursene i samfunnet (Ljunggren & Lauritzen, 2018).

Et siste argument er *moderniseringsargumentet* (Dalhrup & Freidenvall, 2008). Det viser til at å ha en høy kvinnerepresentasjon i en organisasjon eller et parlament er et tegn på modernitet, og at det gir en organisasjon legitimitet, og derfor er noe man bør streve etter.

Når det handler om representasjon av kvinner i fagbevegelsen, er alle disse argumentene relevante. Det handler om demokratisk deltakelse og rettferdighet. Kvinner utgjør halvparten av LOs medlemmer, og det bør være synlig oppover i organisasjonen. Det handler også om at kvinner kan ha andre interesser enn menn, og at fravær av kvinner i fora hvor det tas beslutninger fører til risiko for å glemme eller se bort fra kvinners interesser. Det kan også handle om at kvinner og menn har ulike erfaringer for eksempel fordi de jobber i ulike deler av arbeidsmarkedet, og at det er viktig å ha med ulike erfaringer for å ta gode beslutninger. En kjønnsbalanse blant de tillitsvalgte er også et uttrykk for en organisasjon i takt med sin tid.

1.2 Hva sier tidligere forskning

Fafo har gjennomført undersøkelser av kvinners representasjon i LO og forbundene i flere omganger. I undersøkelsen fra 1997 var formålet å kartlegge i hvilken grad kvinner var underrepresentert i verv og viktige posisjoner. Et annet tema var om de kvinnelige tillitsvalgte opplevde støtte eller møtte motstand, og om kvinnene skilte seg

fra mannlige tillitsvalgte når det gjaldt ambisjoner og holdninger til likestilling og faglige prioriteringer. Undersøkelsen konkluderte med at kvinner var rimelig godt representert i fagbevegelsen, men at det på ledernivå både i forbundene og lokalt var sterk mannsdominans. Både kvinnelige og mannlige tillitsvalgte ga uttrykk for at de ønsket flere kvinner i sentrale posisjoner. Begrunnelsen for at dette var viktig var knyttet til at kvinner var underrepresentert, og at flere kvinner kunne bety økt oppmerksomhet om kvinnepolitiske saker (Øverås & Nergaard, 1997).

Undersøkelsen fra 2004 viste at kvinneandelen generelt var styrket. I denne studien ble kvinnelige tillitsvalgte fra to generasjoner intervjuet. De yngste kvinnene ga uttrykk for at de ble positivt mottatt som nyvalgt, og at det var lett å bli trukket inn i faglig arbeid dersom de viste interesse for faglige spørsmål. De mente imidlertid at kvinner måtte overtales litt ekstra for å si ja til verv, og mange trakk også fram utfordringen med at kvinner hadde eller tok mer ansvar for familielivet (Nergaard & Folkenborg, 2004).

Undersøkelsen fra 2008 oppdaterte tallene over kvinner i posisjoner og verv. Studien fant at kvinnes posisjon var styrket både i LOs beslutningsorganer og på forbundsnivå. En endring fra 1997 var at de mannsdominerte forbundene hadde valgt inn flere kvinner i de sentrale posisjonene i forbundets valgte ledelse og forbundsstyre. Undersøkelsen konkluderte med at mannsdominerte forbund tenderte til å overrepresentere kvinner, og at kvinnedominerte forbund overrepresenterte menn. I denne studien ble det også stilt spørsmål til likestillingssansvarlig i ti LO-forbunden om deres erfaringer med å rekruttere kvinnelige tillitsvalgte. Svarene viste at det generelt var vanskelig å finne kandidater på klubbnivå og det ble pekt på at kvinners utstrakte deltidsarbeid var et hinder for å få dem til å påta seg verv. Det kom også fram at kvinner ga seg raskere som tillitsvalgte enn menn. Flere av forbundene viste også til at kvinner oftere enn menn vegret seg for å ta krevende verv på regionalt nivå eller i store fagforeninger. Dette er sentrale posisjoner for innflytelse, og en inngang til å rykke opp til verv sentralt i forbundene. Forklaringer som ble trukket fram var at dette er verv som krever erfaring, at kvinner heller satser på yrket sitt, og at man må stille til kampvotering og slåss for posisjonen, noe kvinnene vurderte som lite attraktivt (Bråten & Nergaard, 2008).

Undersøkelsen fra 2013 var en historisk markering av at det var hundre år siden kvinner fikk allmenn stemmerett i Norge. I tillegg til oppdaterte tall på ulike verv og posisjoner gir boken en beskrivelse av likestillingsspørsmål som har vært behandlet i LO i perioden 1913 til 2013. Studien finner at kvinnerepresentasjon fortsatt har økt både i LOs sentrale beslutningsorganer og på forbundsnivå. Kvinner deltar og sier ja til verv, likevel er menn overrepresentert i toppledervervene sentralt og lokalt. Samtidig er det slik at mens mannsdominerte forbund har styrket sin kvinnerepresentasjon, er det i kvinnedominerte forbund fortsatt slik at det er flere menn i verv og posisjoner enn man ville forventet ut fra deres andel i medlemsmassen (Nergaard mfl., 2013).

Svensk LO har også gjennomført undersøkelser av likestilling og representasjon i 2002 og i 2013 (Lindblad, 2002). Studien fra 2002 viste at kvinners andel i flertallet av organene hadde økt siden 1990-tallet, men at bildet var blandet. Kvinnene hadde styrket sin andel på LO-kongressen og i forbundsstyrene, mens andelen kvinner gikk ned i LO-distriktenes representantskap. Rapporten pekte på at den sistnevnte observasjonen var en urovekkende trend på lokalt nivå i både forbund og LO. En forklaring som ble gitt på utviklingen var at kritikken mot at kvinner var underrepresentert først og fremst hadde rettet seg mot høyere formelle organer, og at endringen derfor var større på disse nivåene.

På samme måte som de norske, viste den svenskeundersøkelsen fra 2002 at menn var overrepresentert i de kvinnedominerte forbundene. Rapporten oppsummerte at menn velges til verv i større grad enn sin faktiske andel av medlemsmassen i både kvinne- og mannsdominerte forbund (Lindblad, 2002). Denne studien viste at det også i forbundenes avdelinger (fagforeningene) var ulikheter i hvilke typer verv kvinner og menn hadde. Ifølge rapporten satt menn på de statusfylte posisjonene, mens kvinner var sekretærer eller likestillingsansvarlige. Undersøkelsen fra 2013 viste en positiv utvikling når det gjaldt kvinnerepresentasjon på lavere nivå (Johansson & Bergold, 2013). Undersøkelsen viste imidlertid at kvinner fortsatt var underrepresentert i posisjonene med størst innflytelse og makt. De organene som var ansvarlige for avtale- og forhandlingsspørsmål var fortsatt sterkt mannsdominerte. Rapporten konkluderer med at det er to parallelle trender som kommer til syne, på den ene siden en positiv trend med flere kvinnelige tillitsvalgte, på den andre siden fortsatt mannlig dominans i sentrale posisjoner.

1.3 Gangen i rapporten

I kapittel 2 går vi gjennom metodisk tilnærming og hvilke datakilder som ligger til grunn for rapporten. Vi benytter også dataene til en kort beskrivelse av hva som kjennetegner tillitsvalgte i Fellesforbundet og HK i dag. I kapittel 3 ser vi på veien inn i tillitsverv. Er denne den samme for kvinner og menn? Vi undersøke hvordan medlemmer blir aktive i fagforeningsarbeid og verv, og hva som er begrunnelsen for å påta seg verv. Temaet følges opp i kapittel 4 der vi ser på hva forbund og fagforeninger kan bidra med overfor tillitsvalgte, i form av tilrettelegging og opplæring. Etterspør kvinner og menn samme typen bistand? Vi spør også om tillitsvalgte trives i sine verv og undersøker hvor mange som vil fortsette, hvor mange som planlegger å gi seg, og hva var begrunnelsene for de som ga seg? Tema for kapittel 5 er sentralt for rapporten: motivasjon for høyere verv. Hvor mange ville sagt ja hvis de fikk spørsmål om å påta seg et høyere verv eller lederverv, og hva må i så fall legges til rette? Vi ser også på hva som er begrunnelsene for å si nei til et høyere verv. Er dette forhold som forbundene kan gjøre noe med, for eksempel med bedre tilrettelegging? Finner vi forskjeller mellom kvinner og menn? I kapittel 6 tar vi opp to spørsmål: står likestilling på dagsordenen, og tar kvinnelige tillitsvalgte oftere opp denne typen tema enn mannlige tillitsvalgte? I det avsluttende kapitlet oppsummerer vi og drøfter utfordringer for fagbevegelsen når det gjelder rekruttering av kvinner til høyere verv.

2 Data og metode

Undersøkelsen vår er basert på intervjuer blant kvinnelige tillitsvalgte i Fellesforbundet og Handel og Kontor i Norge (HK), og spørreundersøkelser blant tillitsvalgte i de to forbundene. I tillegg benytter vi spørsmål fra LOs tillitsvalgtpanel. Etter å ha diskutert data og metode, gir vi en kort beskrivelse av hva som kjennetegner tillitsvalgte i de to forbundene i dag.

2.1 Kvalitative data

Vi har intervjuet kvinnelige tillitsvalgte i de to forbundene om deres erfaringer med å være kvinne og tillitsvalgt. De kvalitative intervjuene bidrar med en utdypende forståelse av spørsmålene fra den kvantitative spørreundersøkelsen. I intervjuene har vi vært opptatt av veien inn i faglig arbeid og hvilke tanker de har om videre tillitsvalgtkarriere. Vi har også spurt om det er noen særskilte utfordringer knyttet til det å være kvinnelig tillitsvalgt, og om de opplever å ha den kompetansen de trenger for å fylle vervet.

Informantene ble rekruttert ved hjelp av våre kontaktpersoner i de to forbundene. Vi har intervjuet ti kvinner hvert av forbundene, og vi har vært interessert i få en bredde blant informantene. Det betyr at vi har intervjuet yngre og eldre kvinnelige tillitsvalgte, med ulike erfaring og på ulike nivåer i organisasjonene. Vi har intervjuet unge kvinner i startfasen som tillitsvalgt, kvinner med lang erfaring, og også et par kvinnelige tillitsvalgte som er pensjonert. Disse siste ønsket vi å ha med fordi det ga en mulighet for å reflektere friere om egne erfaringer som kvinnelig tillitsvalgt. Intervjuene ble delvis gjennomført fysisk, hvor vi var to intervjuere til stede, og delvis på telefon og Teams. Dette siste var ikke vårt valg, men et resultat av koronapandemien som gjorde fysiske møter vanskelig. Erfaringen er imidlertid at intervjuer på Teams og telefon fungerte bra og ikke ble vesentlig forskjellig fra intervjuene hvor vi møttes ansikt til ansikt.

Tabell 2.1 Informantoversikt

	HK	Fellesforbundet
Nivå 1, grunnnivå	4 unge, men kanskje på vei opp	3 unge, men kanskje på vei opp
Nivå 2, på vei opp	5 3 i konsernklubb, 2 hovedtillitsvalgte	4 som har gjort karriere
Pensjonister	1	3
Bransje	Handel/butikk, fly, reisebyrå	Havbruk, industri, renhold, hotell
I alt	10	10

2.2 Spørreundersøkelser

Det ble gjennomført spørreundersøkelser blant nåværende og tidligere tillitsvalgte i Fellesforbundet og HK. Undersøkelsen ble sendt ut som en epost-undersøkelse til de tillitsvalgte som forbundene hadde kontaktinformasjon til. Oversiktene omfatter litt ulike typer tillitsvalgte i de to forbundene. I Fellesforbundet omfatter undersøkelsen klubbledere og tillitsvalgte på arbeidsplassnivå. For HK har vi også sendt undersøkelsen til nestledere og andre medlemmer i klubbstyrene, i tillegg til tillitsvalgte på arbeidsplass (stedstillitsvalgte). I begge forbund omfatter også undersøkelsen tillitsvalgte med verv i avdeling eller andre organisasjonsledd etter vedtektene (organisasjonstillitsvalgte).

Undersøkelsen ble gjennomført i november og desember 2021, med én utsending og tre purrerunder. Svarprosenten blant nåværende tillitsvalgte var 14 i HK og 20 i Fellesforbundet (tabell 2.2). Blant tidligere tillitsvalgte endte svarprosenten på 16 i HK og 13 i Fellesforbundet. Svarprosenten er lav, men reflekterer utfordringene ved å gjennomføre denne typen spørreundersøkelser per epost.

Tabell 2.2 Spørreundersøkelser. Antall utsende skjema, antall svar og svarprosent.

	Forsøkte utsendinger	Ikke levert	Antall svar	Svarprosent
HK				
Nåværende tillitsvalgt	5457	246	747	14
Tidligere tillitsvalgt	1301	59	200	16
Fellesforbundet				
Nåværende tillitsvalgt	4241	146	822	20
Tidligere tillitsvalgt	1366	71	165	13

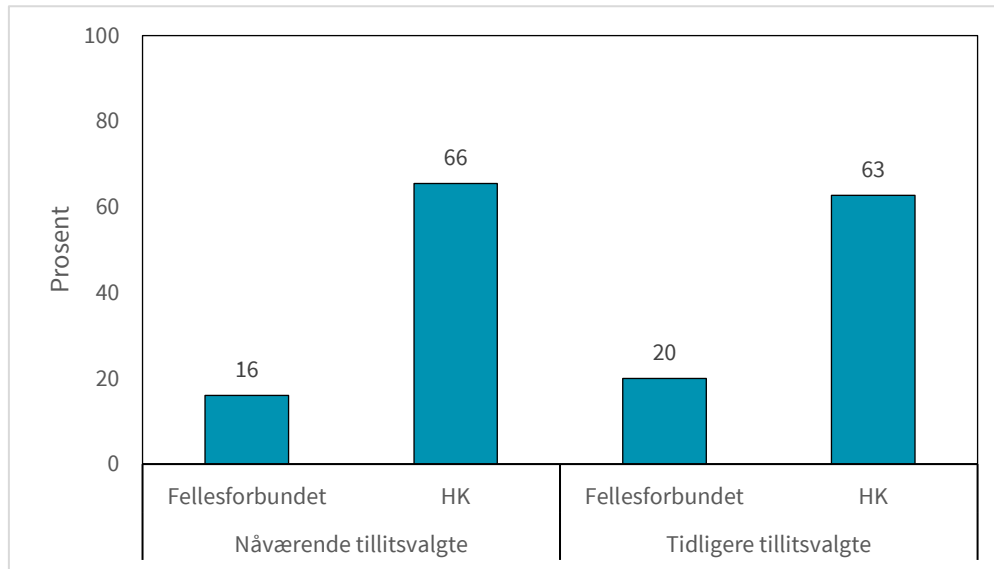
Tillitsvalgtpanelet

Fafo har i samarbeid med LO etablert et tillitsvalgtpanel, der tillitsvalgte med jevne mellomrom svarer på spørsmål om arbeidsliv, politikk og fagbevegelse. Høsten 2019 stilte vil spørsmål som dreide seg om rekruttering av kvinnelige tillitsvalgte, og i hvilken grad de tillitsvalgte har tatt opp saker som angår likestilling med arbeidsgiver. De samme spørsmålene ble gjentatt i spørreundersøkelsen blant tillitsvalgte i Fellesforbundet og HK i 2021. Vi kan dermed se hva et gjennomsnitt av tillitsvalgte i LO-forbundene svarer, og samtidig se hvordan de som har besvart vår undersøkelse plasserer seg i forhold til et LO-gjennomsnitt.

Kjønnsfordeling blant de som svarte

Vi fikk omtrent like mange svar fra kvinner og menn. Men mens menn utgjorde det store flertallet av respondentene i Fellesforbundet, kom to av tre HK-svar fra kvinner. Dette er ikke overraskende gitt forbundenes medlemsprofil; Fellesforbundet er mannsdominert, HK er kvinne­dominert.

Figur 2.1 Andel kvinner blant respondentene i spørreundersøkelsene til nåværende (N=1484) og tidligere tillitsvalgte (N=366).



2.3 Hvem er de tillitsvalgte i Fellesforbundet og HK?

Vi går her kort igjennom hva som kjennetegner de som bevarte spørreundersøkelsen i de to forbundene. Hvem er de? Og hva kjennetegner tillitsvervene? Et flertall av de tillitsvalgt er over 45 år. I Fellesforbundet er kvinnelige tillitsvalgte yngre enn mannlige. Om lag halvparten av kvinnene er tillitsvalgte innen overnattings- og serveringsbransjen, mens mannlige tillitsvalgte oftest befinner seg på arbeidsplasser innen industri og bygg. Kvinnelige tillitsvalgte i Fellesforbundet er også den gruppen tillitsvalgte som har høyest andel med bakgrunn fra land utenfor Norden (17 prosent). Blant HKs tillitsvalgte er det ikke vesentlige aldersforskjeller mellom kvinner og menn. Man kan også merke seg at under en fjerdedel av de tillitsvalgte har barn under 12 år. Det er ikke forskjell mellom menn og kvinner når det gjelder andel som er gift eller samboer, eller andel med barn under 12 år.

Tabell 2.3 Nåværende tillitsvalgte i Fellesforbundet og HK. Kjønnetegnet.

	Fellesforbundet			HK		
	Kvinne	Mann	Alle	Kvinne	Mann	Alle
Alder						
Under 35 år	30	14	17	17	18	17
35 til 44 år	17	20	19	26	27	26
45 til 54 år	26	35	33	31	27	29
55 år og mer	27	31	31	27	28	27
I alt	100	100	100	100	100	100
Sivilstand						
Gift/samboer	70	75	74	71	72	71
Ugift, enke/enkemann	30	25	26	29	28	29
I alt	100	100	100	100	100	100
Alder yngste barn						
Under 12 år	20	22	21	22	21	22
13 til 18 år	4	6	6	6	4	5
Over 18 år	43	48	48	48	38	45
Ikke barn	33	24	25	23	38	29
I alt	100	100	100	100	100	100
Landbakgrunn						
Norge	79	90	88	89	89	89
Norden	4	5	5	4	3	3
Andre land	17	6	8	7	8	8
I alt	100	100	100	100	100	100
Bransje						
Fellesforbundet industri	26	43	40	-	-	-
Fellesforbundet bygg	-	21	-	-	-	-
Fellesforbundet overnatting og servering	52	5	13	-	-	-
Fellesforbundet transport	-	16	-	-	-	-
Fellesforbundet øvrige bransjer	22	15	13	-	-	-
HK handels- og servicevirksomhet	-	-	-	73	67	71
HK kontoransatte, merkantilt ansette	-	-	-	13	11	12
HK fagbevegelsen	-	-	-	7	8	7
HK annet	-	-	-	8	14	10
I alt	100	100	100	100	100	100
N	121	612	733	392	223	615

Type verv

De aller fleste som besvarte spørreundersøkelsen har verv på arbeidsplassen. En del har i tillegg, eller kun, verv i avdeling, region (HK) eller sentralt i forbundet. I tabell 2.4 er utvalget beskrevet med to forskjellige utgangspunkt: verv de har på arbeidsplassnivå og verv de har i avdeling, region eller forbund. I Fellesforbundet dominerer klubbledere. To av tre som har besvart undersøkelsen oppgir å være klubbleder. Det er få som oppgir at de er medlem av klubbstyret uten å være klubbleder, noe som henger sammen med hvilke e-postadresser vi har hatt tilgang til og følgelig hvem som har fått tilsendt spørreundersøkelsen. Det er imidlertid en god del som har verv på arbeidsplassen (plasstillitsvalgte). I HK er det færre klubbledere og flere med andre typer verv på arbeidsplassen. Det er bare 7 prosent i Fellesforbundet og 5 prosent i HK, som oppgir at de bare har verv i avdeling, region eller sentralt i forbundet. Vårt utvalg består dermed i hovedsak av tillitsvalgte som er aktive på sin arbeidsplass, eventuelt i kombinasjon med andre typer verv.

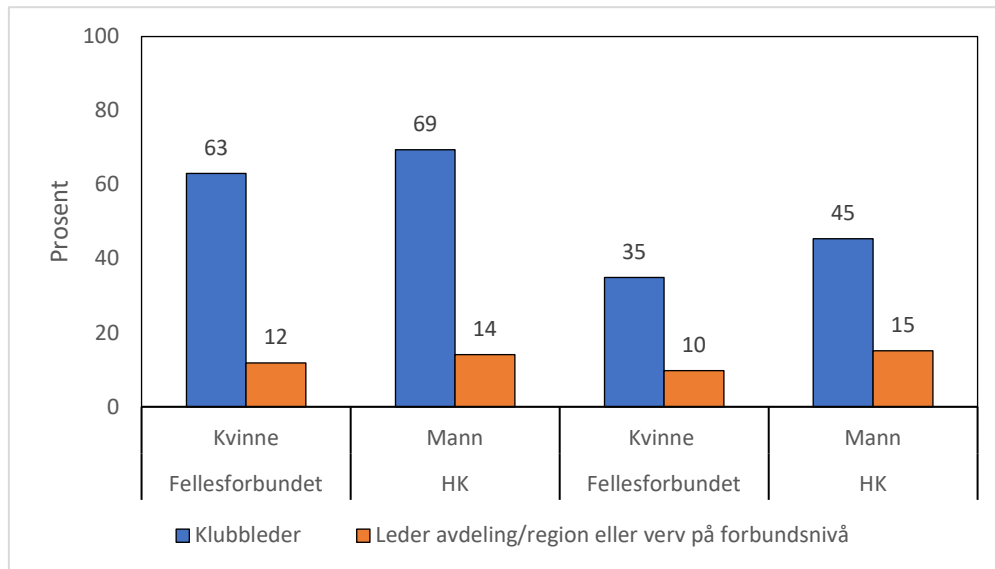
Vi kan også ta utgangspunkt i verv i avdeling, region eller forbund. 12–14 prosent har høyere verv, definert som leder avdeling og/eller verv på sentralt eller regionalt nivå i forbundet. I tillegg kommer de som har andre verv i avdelingene.

Tabell 2.4. Type verv. Verv på arbeidsplassnivå og verv i avdeling/forbund er overlappende.

	Fellesforbundet	HK
Verv på arbeidsplass		
I alt	90	87
Klubbleder	68	38
Klubbstyre	3	15
Annet verv på arbeidsplass (plasstillitsvalgt)	19	33
Kun verv i avdeling, region eller forbund	7	5
Annen type verv (ikke oppgitt)	3	8
I alt	100	100
Verv avdeling/region/forbund		
I alt	28	20
Verv på sentralt nivå	7	10
Leder avdeling	7	2
Andre verv avdeling, inkludert stedsstyre	14	9
Annen type verv (oppgitt)	3	8
Kun verv i klubb/fagforening	69	72
I alt	100	100
Samlet		
Kun verv i klubb/på arbeidsplass	69	72
Kun verv i avdeling, forbund mm	7	5
Kombinasjon	21	16
Kun andre typer verv (ikke oppgitt)	3	8
I alt	100	100
Antall svar	794	691

Er det forskjell på hvilke typer verv menn og kvinner har i de to forbundene? I figur 2.2 ser vi på to grupper: klubbledere og de som har høyere verv, definert som verv på sentralt nivå, regionnivå eller ledere av avdelinger. Menn har litt oftere slike verv enn kvinner. Det gjelder for begge forbund og for begge typer. Men forskjellene mellom menn og kvinner i samme forbund er ikke store, og i Fellesforbundet er ikke forskjellene statistisk signifikante, det vil si at de kan være tilfeldige. I HK ser det derimot ut som om menn er litt overrepresentert i denne typen lederverv/sentrale verv.

Figur 2.2 Type verv. Tillitsvalgte i Fellesforbundet og HK. Se tabell 2.5 for antall respondenter i hver kategori.



Nyvalgt eller erfaren?

Vi spurte også de tillitsvalgte i vårt utvalg om hvor lenge de har hatt verv. Nyvalgte tillitsvalgte vil sannsynligvis ha andre behov for opplæring og støtte enn mer erfarne tillitsvalgte. Nyvalgte vil også være mindre relevante for verv på høyere nivå siden tyngre verv – ikke minst i avdeling og på sentralt nivå – vanligvis forutsetter noen års erfaring som tillitsvalgt. Mannlige tillitsvalgte i Fellesforbundet har lengst erfaring (tabell 2.5). Dette kan ha sammenheng med at utvalgene er litt ulike i og med at undersøkelsen har gått til et bredere utvalg av arbeidsplassstillitsvalgte og klubbtiltillitsvalgte i HK. Men dette kan også ha å gjøre med bransje. Kvinnelige tillitsvalgte i Fellesforbundet, der mange jobber innen overnattings- og serveringsbransjen, har ofte kort erfaring, det vil si to år eller mindre. Tabellen viser videre at en god del tillitsvalgte er ganske ferske i sine verv. Dette betyr at oppfølging og opplæring blir viktig. Dette betyr også at det er mange som er i en situasjon der de kan rekrutteres til videre tillitsvalgtarbeid og etter hvert verv på høyere nivå. Men samtidig tyder det på at en god del tillitsvalgte gir seg ganske raskt, og at nye må på plass.

Tabell 2.5 Hvor lenge har du hatt verv i ditt forbund? Etter forbund og kjønn. Prosent.

	Nye: til og med to år	Middels: tre til ni år	Erfarne: ti år eller mer	Ikke sikker	I alt	N
Fellesforbundet						
Kvinner	39	33	26	2	100	133
Menn	18	47	35	0	100	674
I alt	21	45	33	1	100	807
HK						
Kvinner	35	46	18	1	100	491
Menn	32	46	22	0	100	246
I alt	34	46	19	1	100	737

Små og store verv

Det er stor variasjon i hvor mye tid de tillitsvalgte har til å ivareta sine verv. For det store flertallet er tillitsvalgtarbeid noe som må ivaretas sammen med tilnærmet full jobb. Tre av fire bruker mindre enn fem timer i uka på sine verv. Av disse sier 12 prosent at de utfører tillitsvalgtarbeid bare i fritida, mens 31 prosent sier at de vanligvis bruker under to timer per uke. Andelen med små verv – målt ved tidsbruk – er størst i HK. 9 prosent har verv som utgjør mer enn halve arbeidstida (20 timer og mer). Andelen med større verv er høyest blant mannlige tillitsvalgte i Fellesforbundet.

Kjønnsdelt arbeidsmarked også blant de tillitsvalgte?

Det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt. Mange kvinner jobber på kvinne-dominerte arbeidsplasser og menn befinner seg ofte på arbeidsplasser med mannsdominans. De fleste bransjene i HK og Fellesforbundet er kjønnsdelt. Industri, bygg og transport er mannsdominerte. Handel og service og overnatting og servering er kvinne-dominerte, men det er også en del menn i disse bransjene. Øvrige bransjer i HK, som kontor, organisasjoner, luftfart og finans, har en mer blandet arbeidsstokk.

Dette mønstret avspeiles når vi spør de tillitsvalgte om kjønnsfordelingen på egen arbeidsplass. Mannlige tillitsvalgte i Fellesforbundet oppgir svært ofte at deres arbeidsplass er mannsdominert. Blant kvinnelige tillitsvalgte i samme forbund er mønstret mer sammensatt; noen befinner seg på mannsdominerte arbeidsplasser, noen på kvinne-dominerte og noen oppgir at det er noenlunde lik kjønnsfordeling på arbeidsplassen. I HK er det først og fremst kvinnelige tillitsvalgte som befinner seg på arbeidsplasser som domineres av ett kjønn, mens mannlige tillitsvalgte er ganske likt fordelt mellom kvinne- og mannsdominerte arbeidsplasser. Samlet betyr dette at både kvinnelige og mannlige tillitsvalgte tenderer til å være på arbeidsplasser der eget kjønn dominerer, selv om det også er unntak.

De som ga seg

Vi gjennomførte også en egen spørreundersøkelse blant tillitsvalgte som hadde gått ut av sine verv i perioden 2017-2021 (tabell 2.2). Dette er en sammensatt gruppe. Kjønnsfordelingen er om lag som for nåværende tillitsvalgte, men det er litt flere eldre over 55 år. Det er imidlertid ganske stor variasjon i typen verv de hadde da de gikk av, og hvor lang ansiennitet de hadde som tillitsvalgte. En fjerdedel har gått ut av arbeid, og kan dermed ha forlatt vervet på grunn av dette. Men flertallet er fortsatt i arbeid, enten hos samme arbeidsgiver som da de hadde verv eller hos annen arbeidsgiver.

3 Veier inn i verv - hvorfor tillitsvalgt

I norsk arbeidsliv har tillitsvalgte på arbeidsplassnivå en sentral rolle. Arbeidsplass-tillitsvalgte deltar i lokalt partsamarbeid og ivaretar medlemmenes interesser ovenfor arbeidsgiver. I tillegg er de et viktig bindeledd mellom medlemmer og forbund. Mye av ansvaret for verving og kontakt med medlemmene ligger her. I tillegg er det på arbeidsplassene at medlemmer rekrutteres til verv: De aller fleste tillitsvalgte har fått sine første verv på arbeidsplassen. Dette betyr at å motivere medlemmer til å påta seg verv er viktig. I mange undersøkelser omkring lokalt fagforeningsarbeid, blir det å få nok tillitsvalgte på plass trukket fram som en utfordring (Steen & Nergaard, 2017; Jordfald mfl., 2013). De tillitsvalgte viser til at mange medlemmer kvier seg for å påta seg verv. Dette kan føre til at klubben eller fagforeningen blir avhengig av én person, og sårbar hvis hun eller han trekker seg fra vervet. Det kan også føre til at det å sitte i vervet blir ensomt, og at tillitsvalgte sitter ut over den perioden hun/han ønsker. Samtidig rekrutteres det mange nye tillitsvalgte hvert år. Vi vet fra andre studier at det er ulike veier til en posisjon som tillitsvalgt. Noen har ønsket seg verv ut fra interesse for vervet og ønske om å påvirke beslutninger på arbeidsplassen, andre er blitt oppfordret av kolleger (Nergaard & Trygstad, 2012; Trygstad mfl., 2015). Her ser vi på hva som er de viktigste grunnene til å engasjere seg i fagforeningsarbeid og å påta seg verv. Er det interesse for denne typen arbeid, er det pliktfølelse overfor kolleger i en situasjon der det er krevende å få tillitsvalgte på plass, eller er dette også noe som er nyttig for den enkelte? Og finner vi forskjeller mellom kvinner og menn?

Tema

- Veien inn i fagforeningsarbeid og verv
- Hva er begrunnelsen for å påta seg verv?

Kvinner og menn

- Er det forskjeller på hvordan menn og kvinner kommer inn i fagforeningsarbeid?
- Får menn oftere tilbud om verv uten å ha vært aktive på arbeidsplassen?
- Har kvinner og menn ulik motivasjon for å være tillitsvalgt?
- Kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser – søker fagforeningene disse spesielt?

3.1 Det første møtet med fagforeningsarbeid

I spørreundersøkelsen startet vi med å spørre hvordan den tillitsvalgte kom inn i fagforeningsarbeid for første gang. Formålet var å undersøke om dette er de som er spesielt interessert i fagforeningsarbeid, eller brenner for en aktuell sak på arbeidsplassen. Eller er det slik at vervet for en del kommer først og engasjementet etter hvert?

I noen tilfeller kan også veien inn i verv være del av en strategi for å sikre nok tillitsvalgte, for eksempel ved at klubben forsøker å oppmuntre til verv ved å tilby menige medlemmer grunnleggende opplæring.

Om lag halvparten av nåværende tillitsvalgte oppgir at de opprinnelig kom inn i fagforeningsarbeid gjennom å være aktive på arbeidsplassen eller i klubben (figur 3.1). De fleste av disse sier at de engasjerte seg i saker på arbeidsplassen, men noen krysser av for at de tok ordet på klubbmøter eller kontaktet tillitsvalgte/klubben direkte. Undersøkelsen peker dermed i retning av at klubbene rekrutterer tillitsvalgte blant aktive og interesserte medlemmer. Noen av de aktive medlemmene krysser i tillegg av for at de ble bedt om å påta seg verv. Dette kan tyde på at engasjement og synlighet raskt fører til forespørsel. En slik observasjon stemmer godt med tidligere undersøkelser der tillitsvalgte er intervjuet: den som stikker hodet fram blir raskt foresøkt rekruttert inn i et verv. Vi finner også i våre intervjuer med kvinnelige tillitsvalgte at det å vise engasjement leder til verv:

Utgangspunktet for at jeg ble spurt på arbeidsplassen tror jeg var at jeg turte å si fra om ting. Det handler litt om personlighet tenker jeg, at man er litt utadvendt og blir lagt merke til. (tillitsvalgt Fellesforbundet).

Jeg ble spurt om jeg kunne ta verv [...]. Det var litt overraskende. Jeg er masete og fremadstormende, og det tror jeg egentlig ikke at de jeg jobber sammen med liker så godt. Men det kan hende at noen så at jeg hadde det som skulle til. (tillitsvalg Fellesforbundet).

Fagbevegelsen har en rekke verv å fylle, og klubber som ønsker å fylle alle verv, må spørre andre enn de som peker seg ut som spesielt interesserte. Dette skjer også. Over halvparten av de tillitsvalgte sier fagforeningsarbeidet startet med at de ble spurt om å påta seg verv. Flertallet av de disse hadde ikke vært spesielt aktive på arbeidsplassen eller ovenfor klubben. Dette tyder på terskelen for å få det første vervet ikke er spesielt høy. Det er imidlertid lite som tyder på at klubbene har et mer langsiktig arbeid for å motivere og forberede potensielle kandidater. Bare et mindretall av medlemmene svarer at de først kom inn i fagforeningsarbeid ved at de deltok i tillitsvalgt-opplæring. De som svarer dette, krysser også av for at de fikk spørsmål om verv. Å tilby slik opplæring til medlemmer flest synes ikke å være noen vanlig strategi. Men deltakelse på ungdomskonferanser og lignende kan også gjøre at noen peker seg litt ut:

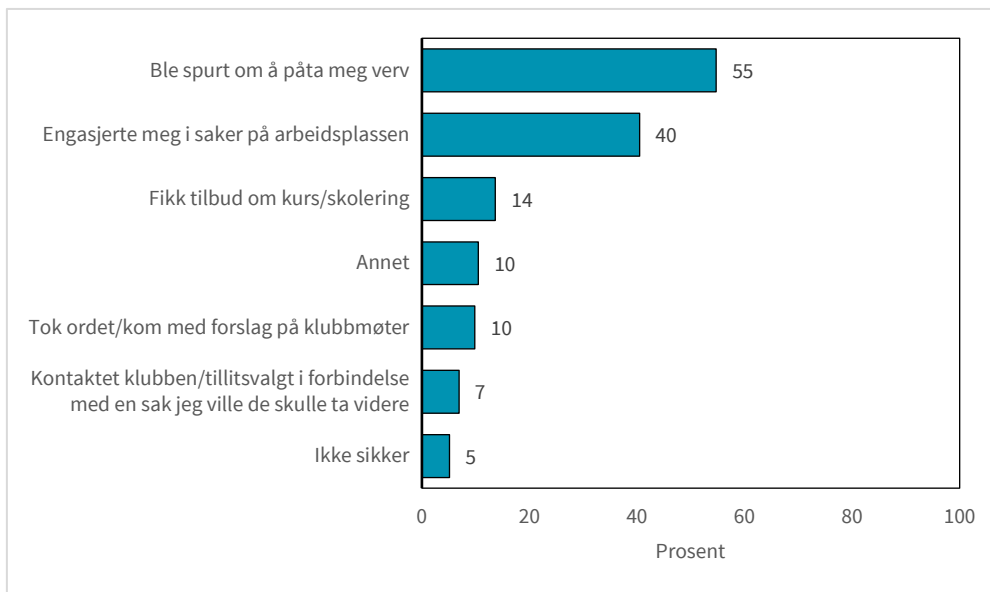
Jeg meldte meg inn i HK i 2017. Jobber deltid i en bokhandel. Et halvt år etter at jeg meldte meg inn deltok jeg på en ungdomskonferanse som HK arrangerte. Et halvt år etter det ble jeg kontaktet og spurt om å bli tillitsvalgt på jobben. Det manglet tillitsvalgte. (tillitsvalgt HK)

For noen medlemmer kan personlige erfaringer utløse engasjementet. Vi spurte ikke direkte om dette i spørreundersøkelsen, men slikt kan vekke et engasjement og en forståelse av hvorfor organisering og fagforeningsarbeid er viktig:

Det var egentlig veldig tilfeldig at jeg ble tillitsvalgt. Det startet med en sommerjobb, jeg skulle egentlig inn i noe helt annet, men sommerjobben ble til 16 år. Jeg var ikke medlem av fagforeningen, men da bedriften ble kjøpt opp og jeg ikke fikk være med fordi jeg var kvinne, organiserte jeg meg. Etter det gikk det veldig fort. (tillitsvalgt FF).

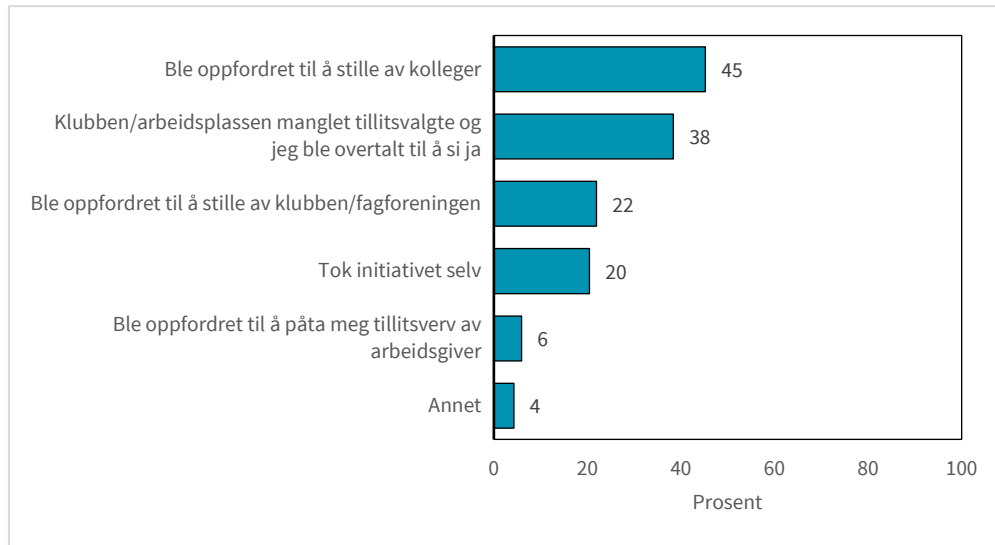
Intervjuene omfattet bare kvinner, men spørreundersøkelsen gikk til både menn og kvinner. Finner vi tegn til at kvinner og menn har ulike veier inn i verv? Blir for eksempel menn oftere spurt om verv uten å ha vært aktive i klubben eller på arbeidsplassen, noe som ville pekt i retning av at menn oftere blir sett som aktuelle kandidater? Menn oppgir litt oftere enn kvinner at de selv tok initiativet. Det er også litt flere menn enn kvinner som oppgir at de ble oppfordret av klubben eller fagforeningen til å stille. Forskjellene er ikke store, og skyldes først og fremst at menn har krysset av for litt flere svaralternativer enn kvinner. I noen tilfeller kan kvinner være foretrukket. Klubber på mannsdominerte arbeidsplasser kan ha et ønske om å rekruttere flere kvinner inn i verv. I så måte kunne man vente at kvinner oftere blir spurt av klubben, selv om de ikke har vært spesielt aktive på arbeidsplassen.

Figur 3.1 Hvordan kom du inn i fagforeningsarbeid første gang? Flere svar mulig. N = 1500.



Vi spurte også de tillitsvalgte hvordan de fikk sitt første verv (figur 3.2). Det vanligste er at oppfordringen kom fra kollegene, men en del sier også at de ble spurt av klubben/fagforeningen. Et mindretall - én av fem - sier at de selv tok initiativet. Men en god del av de sistnevnte krysser samtidig av for at de ble oppfordret til å stille av kollegene. Vi finner om lag samme svar for Fellesforbundet og HK, selv om litt flere av de tillitsvalgte i Fellesforbundet oppgir at de ble oppfordret til å stille av kolleger eller klubb. En mulig forklaring på dette er at Fellesforbundet har flere større arbeidsplasser og dermed også flere store og aktive klubber. Heller ikke for veien inn i første verv, er det forskjeller mellom kvinner og menn. Kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser oppgir ikke andre veier til sitt første verv enn sine mannlige kolleger på samme type arbeidsplass.

Figur 3.2 Hvis du ser tilbake til ditt første verv, hvordan fikk du dette? Flere kryss mulig. N = 1473.



Spørreundersøkelsen viser at fellesskapet på arbeidsplassen er viktig for å ta steget over i verv. Samtidig må man ha litt lyst, noe intervjuene våre også bekrefter:

Jeg hadde aldri tenkt at jeg skulle bli tillitsvalgt, men da lederen sluttet var det 20 medlemmer som spurte meg. Da jeg fortalte det hjemme sa mannen, det gjør du ikke. Da gjorde jeg det. Er litt kjerninga mot strømmen. (tillitsvalgt HK)

Både spørreundersøkelsen og intervjuene viser at mange tillitsvalgte oppgir at de lot seg overtale fordi klubben/fagforeningen manglet tillitsvalgte. Man kunne tenkt at dette gjør motivasjonen lavere. Slik er det ikke nødvendigvis:

Jeg har jobbet i 14 år og vært tillitsvalgt i 11. Det var så enkelt som at ingen andre ville. Jeg hadde et brennende engasjement og det manglet tillitsvalgte så det var så enkelt. (tillitsvalgt HK)

Sitatene illustrerer at å påta seg verv handler både om eget engasjement, at man tør å si fra, og at det er behov for å få folk til å stille. Et felles trekk hos flere av kvinnene vi har intervjuet er at de legger vekt på at det er litt tilfeldig at det ble akkurat dem. Det gjelder både i HK og i Fellesforbundet

3.2 Hvorfor tillitsvalgt?

Å være tillitsvalgt er å ivareta et tillitsverv på vegne av medlemmer og arbeidsplass. Tillitsvalgte må være forberedt og kompetente til å håndtere krevende saker. Vervet kan ikke alltid avgrenses til ordinær arbeidstid, og vil kunne påvirke både jobb og tid til familie og fritid. Samtidig vet vi fra flere andre undersøkelser at mange tillitsvalgte trives i vervet. Å være tillitsvalgt er ikke bare en sur plikt, men givende i seg selv. Vi spurte derfor tillitsvalgte i Fellesforbundet og HK hva som er de viktigste grunnene til at de er tillitsvalgte. Det var mulig å velge opptil fire svar, men vi ba dem også angi hva som var den viktigste grunnen.

De to viktigste grunnene til å være tillitsvalgt er ønsket om å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår og at man ønsker å påvirke beslutninger på arbeidsplassen (tabell 3.1). Det store flertallet av tillitsvalgte krysser av for at disse to begrunnelsene er viktige, og et flertall sier at en av disse to er den viktigste. En begrunnelse som ligger nær opp til de to overnevnte er at det er store utfordringer på arbeids-

plassen som den tillitsvalgte vil gjøre noe med. En av tre tillitsvalgte trekker dette fram som en grunn for å påta seg verv. De fleste tillitsvalgte begrunner dermed engasjementet med at de vil gjøre en forskjell, for medlemmene og for arbeidsplassen. Her er det ingen forskjeller mellom kvinner og menn, og heller ikke mellom tillitsvalgte fra de to forbundene (vises ikke). Klubbledere tenderer imidlertid til å krysse av for flere begrunnelser enn de som oppgir at de er plasstillitsvalgte. Man kan også merke seg at tillitsvalgte innen overnatting og servering oftere enn andre krysser av for at problemer på arbeidsplassen er en viktig grunn til at de er tillitsvalgte. Det peker også i retning at de kan ha en krevende hverdag som tillitsvalgte.

Verv kan også begrunnes ut fra den tillitsvalgtes personlig interesser, for eksempel interesse for fagforeningsarbeid, at erfaringene er nyttige i jobben og/eller ønske om å satse på en karriere som tillitsvalgte. Ganske mange tillitsvalgte krysser av for at de er interesserte i fagforeningsarbeid. Interesse er helt klart en medvirkende årsak til å være tillitsvalgt, men sjelden den aller viktigste grunnen. Vi forsøkte også å finne ut om det å påta seg verv kunne være ønsket om en karriere som tillitsvalgt, det vil si høyere verv og kanskje heltidsverv. Få krysser av for dette svaralternativet. Tidligere undersøkelser viser også at det å oppgi slike ambisjoner ikke er regnet som helt akseptabelt (Bråten & Nergaard 2008). Dette gjenspeiles også i intervjuene blant kvinnelige tillitsvalgte. Her var det ingen som var tydelig på at de ønsket, eller så for seg, en karriere som tillitsvalgt. I spørreundersøkelsen var det imidlertid en god del som sier at tillitsverv gir nyttig kunnskap for nåværende og framtidig jobb.

Tabell 3.1 Hva er de viktigste grunnene til at du har valgt å være tillitsvalgt? Flere kryss mulig. N = 1432.

	Nevnt som viktig	Viktigst
For å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår	74	37
Jeg ønsker å påvirke beslutninger på arbeidsplassen min	71	22
Jeg er interessert i fagforeningsarbeid	51	11
Det er store utfordringer på arbeidsplassen min og jeg vil gjøre noe med det	33	10
Nyttig kunnskap for nåværende jobb eller framtidige jobber	30	3
Stiller opp fordi det er vanskelig å få fylt vervene	29	9
Andre har vært tillitsvalgt før, nå var det min tur	13	2
Jeg ønsker å satse på en karriere som tillitsvalgt	9	0
På grunn av tillitsvalgt opplæringen	8	0
Viktig med flere kvinner som tillitsvalgte (kun kvinner)	14	1
Viktig med flere menn som tillitsvalgte (kun menn)	3	0

Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn i hvor mange som trekker fram ønsket om å satse på tillitsvalgtkarrieren eller at de er interesserte i fagforeningsarbeid. Det er heller ikke systematiske forskjeller mellom de to forbundene. Derimot kan type verv spille inn. Blant plasstillitsvalgte er andelen som begrunner verv med at de er interesserte i fagforeningsarbeid litt lavere. Samtidig oppgir plasstillitsvalgte like ofte som andre at vervet kan gi kunnskap som er viktig i nåværende eller annen jobb. Det betyr at man ikke trenger å ha lederverv eller verv på høyere nivå enn klubben, for å anse erfaringene som nyttig.

Vi ønsket også å undersøke om kvinner stilte opp til verv fordi de mente det var viktig med flere kvinner. I alt krysset 14 prosent av for at dette var én av de viktigste årsakene. Men knapt noen sier at dette er den aller viktigste årsaken. Tilsvarende spørsmål ble stilt til menn. Her var de knapt nok noen som valgte dette som en viktig begrunnelse for å påta seg verv.

Vi vet at det kan være krevende å få fylt verv, og 29 prosent sier at en grunn til å være tillitsvalgt er at det er vanskelig å få fylt vervene. Bare 9 prosent trekker fram dette som den viktigste grunnen til at de har verv. Det er også få som velger å si at «nå er det min tur». Plasstillitsvalgte sier oftere enn andre at de stiller opp for å få fylt vervet.

Blant kvinnene vi har intervjuet finner vi varianter av alle disse begrunnelsene, her er noen eksempler:

Det beste ved å være tillitsvalgt er å hjelpe folk, kunne påvirke bedrift, ja egentlig hele arbeidslivet. Det tror jeg er det beste - å kunne påvirke og endre. (tillitsvalgt Fellesforbundet)

Jeg er tillitsvalgt fordi jeg har et brennende engasjement for mine medlemmer. Det er derfor jeg sitter som tillitsvalgt. (tillitsvalgt HK)

Det har vært en spesiell tid med mye nedbemanninger. Jeg ønsket å kunne bidra. Det er det som er motivasjonen min (tillitsvalgt HK).

Det handler om å vekke et engasjement, man må ha lyst og brenne for jobben. For egen del er jeg opptatt av viktigheten av å bygge organisasjon. (tillitsvalgt Fellesforbundet)

Tabell 3.1 viste at bare et mindretall blant kvinner begrunner sitt ja til verv ved at det er viktig med flere kvinner i slike posisjoner. For dem som rekrutterer medlemmer til verv, kan dette være en målsetning, særlig i dagens arbeidsliv. De yngre kvinnene vi har intervjuet forteller oftere enn eldre at de opplevde et ønske om å rekruttere kvinner som tillitsvalgte. Det er flere som viser til at det er et ønske om å rekruttere mangfoldig, både fra kjønn, etnisitet og alder. Ønske om å rekruttere kvinner er særlig tydelig blant informantene i Fellesforbundet og tydeligst blant de yngre. En pensjonert klubbleder i Fellesforbundet beskriver at de eldre mennene syntes det var litt rart med en ung kvinne, og at hun som ung kvinnelig klubbleder i sin tid møtte litt motstand: «Det var en del eldre menn som syntes dette var rart og det var litt motstand». De yngre kvinnene forteller derimot om at de har opplevd det som positivt å være ung kvinne:

Jeg har opplevd det som positivt å være ung kvinne fra industrien. Det teller på en måte positivt. (ung tillitsvalgt Fellesforbundet)

Jeg har opplevd at det har vært lagt ut en rød løper for meg, det har vært en fordel at jeg har vært kvinne og ung. (tillitsvalgt Fellesforbundet)

Det er klart at å være ung kvinne i industrien med interesse for fagforeningsarbeid - da får du tilbud om mange posisjoner. (ung tillitsvalgt Fellesforbundet)

Sitatene illustrerer tydelig at det i en mannsdominert bransje som industrien, kan oppleves som positivt å være ung og kvinne for å få posisjoner. En forklaring kan være at det i LO sentralt og på forbundsnivå har vært og er, en oppmerksomhet rettet mot det å ha tillitsvalgte som representerer andre enn den tradisjonelle mannlige industriarbeideren. Det kan også handle om endringer på samfunnsnivå som vektlegger

betydningen av at et mangfoldig samfunn også bør speiles i organisasjoner og virksomheter. Og at man kan oppleves som en gammeldags organisasjon om man ikke kan vise til at også kvinner, unge og etniske minoriteter er representert (jf. innledningskapittelet). Et par av de kvinnelig tillitsvalgte i Fellesforbundet pekte imidlertid også på at det er en fare ved at det kan bli mye for enkelte. En ung kvinnelig tillitsvalgt formulerte det slik:

Som kvinne, som ung, som innvandrer blir man kanskje spurt for mye, særlig i en mannsdominert bransje. Da kan det bli for mange oppgaver.

Blant informantene fra HK blir ikke det positive ved å være ung og kvinne vektlagt på samme måten. I et kvinnedominert forbund som HK er det rimelig å anta at det å være kvinne ikke vektlegges på samme måte som i Fellesforbundet når det gjelder representasjon. Tidligere undersøkelser har også vist at menn er godt representert blant tillitsvalgte i kvinnedominerte forbund, også i HK (Nergaard & Folkenborg 2004, Bråten & Nergaard 2008).

Det ser altså ut til at begrunnelser for å engasjere seg i fagforeningsarbeid er ganske lik for kvinner og menn: engasjement og ønske om å gjøre en forskjell for medlemmene, er viktig uavhengig av kjønn. Så er det mulig at kvinnelige tillitsvalgte, særlig unge kvinner i et mannsdominert forbund som Fellesforbundet, har opplevd å bli oppfordret litt ekstra til å ta et verv.

3.3 Tidligere tillitsvalgte – skiller de seg ut?

Vi spurte også tidligere tillitsvalgte i Fellesforbundet og HK om hvorfor de hadde påtatt seg verv. I denne gruppen er det noen flere som begrunner vervet med utfordringer på arbeidsplassen, eller at det er problemer med å få fylt vervene. Litt færre begrunner vervene som noe positivt, for eksempel at de ville påvirke arbeidsplassen eller ivareta medlemmene. Det er særlig de som gir seg ganske raskt som tillitsvalgt som oppgir at de tok vervet på grunn av problemer på arbeidsplassen eller fordi det var problemer med å få fylt vervene. En mulig forklaring er at de som er «presset» inn i verv, gir seg tidligere. Det er ingen forskjeller i begrunnelser mellom kvinner og menn i de to forbundene.

3.4 Oppsummering

I kartleggingen har vi sett på veien inn i verv, og om kvinner har en annen vei inn i fagforeningsarbeid og verv enn det menn har. Terskelen for å bli involvert i fagforeningsarbeid og å få det første vervet er ikke spesielt høy. Både spørreundersøkelsen og intervjuene med kvinnelig tillitsvalgte i de to forbundene tyder også på at å vise engasjement på arbeidsplassen eller i klubben, raskt leder til verv. Mange kom også inn i fagforeningsarbeid for første gang ved at de ble bedt om å påta seg et verv. Undersøkelsen tyder ikke på at kvinner har en mer krevende vei inn i verv enn menn. Vi finner bare små forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder veien inn til det første vervet. I intervjuene foreller de kvinnelige tillitsvalgte fra den mannsdominerte industrien at de har opplevd at det er positivt å være ung og kvinne. Kvinner og menn skiller seg heller ikke fra hverandre når det gjelder begrunnelse for å påta seg verv. Både menn og kvinner vektlegger at de ønsker å gjøre en jobb for medlemmene og at de ønsker å påvirke på arbeidsplassen. Interesse for fagforeningsarbeid er også en viktig grunn til å påta seg verv.

4 Trivsel, opplæring, tid og planer om å fortsette

Trives de tillitsvalgte i vervet? I hvilken grad går vervet ut over familie og fritid? Og har tillitsvalgte tilstrekkelig kompetanse til å ivareta sine verv med trygghet? Dette er spørsmål som er relevante for alle typer tillitsvalgte, ikke bare for verv i fagbevegelsen og for organisasjoner som bygger sin aktivitet på frivillig arbeid. Samtidig er det grunn til å spørre om det foresatt er forskjeller mellom kvinner og menn i hvordan de opplever vervet. Undersøkelser som har satt søkelys på rekruttering av kvinner, trekker gjerne fram at kvinner i større grad enn menn kommer under krysspress fra verv, jobb og familie, noe som kan føre til at kvinner oftere gir seg som tillitsvalgte. I tidligere undersøkelser har det også vært argumentet for at kvinner i større grad enn menn opplever at de ikke har god nok kunnskap, og dermed etterspør skoling og kompetanse. Forskjellen mellom kjønnene er ikke nødvendigvis hva man kan, men hvor stor selvtilliten er. Slike påstander er ikke nødvendigvis like gyldige over tid. Mye har skjedd når det gjelder kvinner og verv de siste tiårene. Kanskje er antatte forskjeller og barrierer i dag mer myter enn realiteter?

I dette kapitlet diskuterer vi om tillitsvalgte trives, om de har tilstrekkelig opplæring og hva de eventuelt mangler, og om de vil fortsette i sine verv. For de som har gitt seg eller planlegger å gi seg, ser vi også på hvorfor.

Tema

- Trives tillitsvalgte?
- Tilrettelegges det for fagforeningsarbeid på arbeidsplassen, og har de tillitsvalgte nok tid?
- Opplæring og opplæringsbehov
- Vil de fortsette i verv?

Kvinner og menn

- Er det forskjeller i opplæring og opplæringsbehov?
- Er det flere kvinner enn menn som vurderer å gi seg?

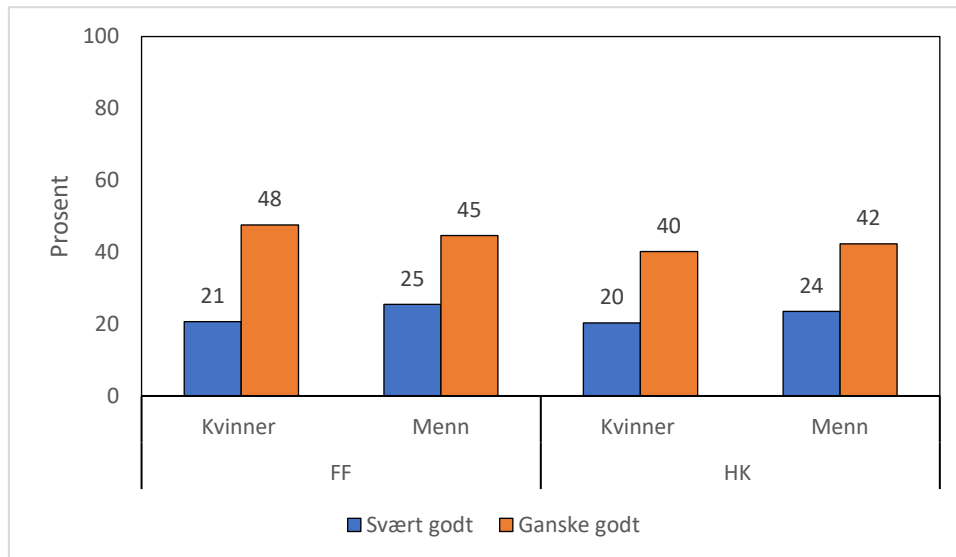
4.1 Trivsel, tilrettelegging og tid til tillitsvervet

Trivsel

I spørreundersøkelsen spurte vi respondentene hvor godt de trives som tillitsvalgte. To av tre svarer at de trives, enten svært godt (23 prosent) eller ganske godt (43 prosent). Det er få som sier at de mistrives (5 prosent), mens en god del sier verken godt eller dårlig (27 prosent). Det er ingen vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn,

eller mellom tillitsvalgte fra de to forbundene (figur 4.1). De som har verv på avdelings- eller forbundsnivå er mest fornøyd, mens andelen som trives er lavest blant plasstillitsvalgte. Heltidstillitsvalgte og andre som bruker en god del tid på vervet, er mest fornøyd. Det samme gjelder de som har lengst ansiennitet. En rimelig forklaring er at tillitsvalgte som trives, fortsetter og dermed oppnår høyere verv eller lederverv på arbeidsplassen. Men det kan også være slik at verv er noe man vokser inn i, og at trivsel øker med erfaring, skolering og ansvar.

Figur 4.1 Alt i alt, hvor godt trives du som tillitsvalgt? Andel som sier svært godt eller ganske godt. N=1446.



Kvinnene vi har intervjuet forteller i det store og hele at de trives som tillitsvalgte. Hvor godt man trives i verv som tillitsvalgt, i hvert fall på virksomhetsnivå, ser også ut til å handle om størrelse på virksomhet. Der det er en stor klubb oppleves internopplæringen å være god, formulert slik av en kvinnelig tillitsvalgt fra Fellesforbundet:

Da jeg ble klubbleder var jeg allerede godt involvert i fagforeningen og engasjert. Jeg opplevde at jeg var godt skolert og forberedt. Jeg hadde fått med meg noen kurs og jeg kommer fra en stor klubb der internopplæringen var god. Det å ikke stå alene er viktig for alle, men kanskje ekstra viktig for damer. Det at det står noen bak deg og gir den den hjelpen du trenger i vervet betyr mye. (tillitsvalgt Fellesforbundet)

I HK, ser det litt annerledes ut, som følgende to sitater illustrerer:

Som tillitsvalgt i en liten virksomhet er det ikke så mange å lene seg på. Jeg har nettverk gjennom de vervene jeg har, og det å være kjent i regionen har vært viktig for meg. For andre som ikke har det kan det kanskje bli ensomt. (tillitsvalgt HK)

I små virksomheter med kanskje to til tre som er på jobb samtidig, som det er mange av i HK, så kan det være ensomt og ganske tøft å være tillitsvalgt. (tillitsvalgt HK)

I spørreundersøkelsen har vi ikke informasjon om størrelsen på arbeidsplassen. Men tillitsvalgte som bruker mye tid på vervet, oppgir oftere enn andre at de trives svært godt som tillitsvalgt. Det kan skyldes at de er tillitsvalgte i en stor klubb med mange

rundt seg. Samtidig gir mer frikjøpt tid også muligheter for å utøve vervet på en annen måte enn når oppgavene må kombineres med tilnærmet full jobb.

Hva så med de som kombinerer verv og omsorgsoppgaver hjemme? Det er ikke noe i spørreundersøkelsen som tyder på at kvinnelige tillitsvalgte med barn under 12 år trives dårligere enn menn i samme familiesituasjon. Tillitsvalgte med yngre barn skiller seg heller ikke ut ved at flere mistrives. I intervjuene ble utfordringer med å kombinere verv med familieliv og omsorg for barn i større grad tematisert. Blant de eldre kvinnene var det flere som viste til at selv om det hadde vært litt krevende da barna var små, hadde de hatt menn som hadde tatt ansvar på hjemmebane, beskrevet slik av en pensjonert tillitsvalgt i HK:

Det har ikke vært spesielt utfordrende å kombinere med familieliv. Mannen min tok mye ansvar og barna ble jo store etterhvert. (pensjonert tillitsvalgt HK)

En pensjonert tillitsvalgt fra Fellesforbundet sier nesten det samme:

For meg har det ikke vært noen stor konflikt mellom det å være tillitsvalgt og familie egentlig. Det er klart i perioder har jeg vært litt mye hjemmefra, men det gikk seg til. Mannen min tok mye ansvar hjemme og barna var ganske store da jeg engasjerte meg. (pensjonert tillitsvalgt Fellesforbundet)

Blant de vi intervjuet som er i en livsfase med små barn, ble det beskrevet som mer krevende:

Så er det møter som settes opp på kveldstid fordi det passer for de som ikke har familie og små barn. Det er rett og slett veldig vanskelig å kombinere verv i forbundet med familieliv. (tillitsvalgt HK)

Nå ønsker jeg ikke å være i noen valgt posisjon. Det handler om familiesituasjonen. Det er fint å ha fast arbeidstid og fint å være ferdig, stort sett da, når man går hjem. Som tillitsvalgt brukte jeg all tid – og det var en forutsetning. Det [vervet] er en jobb uten grenser. (tidligere tillitsvalgt Fellesforbundet)

Disse litt ulike fortellingene mellom yngre og eldre kvinnelige tillitsvalgte om hvor krevende det er å kombinere verv med familieliv, kan handle om at man glemmer litt hva som har vært krevende. Det er også mulig at både kravene til foreldrerollen og det å være tillitsvalgt har endret seg, og at de som er småbarnsforeldre i dag opplever at det er mer krevende å både være tillitsvalgt og foreldre.

Tilrettelegging

Både heltidstillitsvalgte og øvrige tillitsvalgte må veie engasjementet i fagforeningen opp mot familie, fritidsinteresser og jobb. Tillitsverv kan innebære mer arbeid enn det den tillitsvalgte får frikjøpt tid til. I tillegg kommer at møter og opplæring ofte skjer utenfor arbeidstid. God tilrettelegging på arbeidsplassen og fra forbundet, er derfor viktig både for at den enkelte skal kunne utøve vervet på en god måte og for at vervet ikke skal bli for belastende.

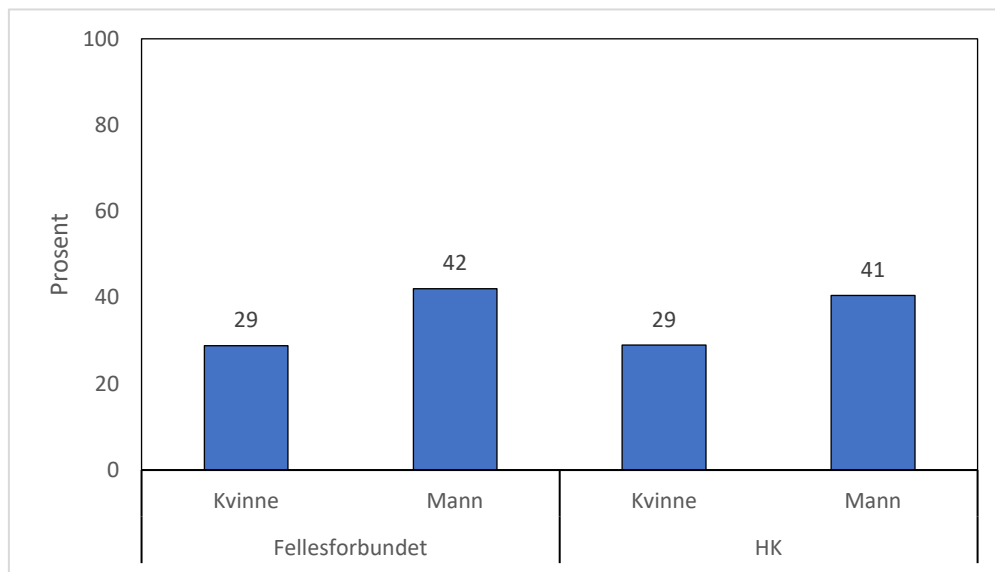
Spørreundersøkelsen blant tillitsvalgte viser at det er stor variasjon i om det legges til rette for fagforeningsarbeid på arbeidsplassen eller ikke. Utvalget deler seg i om lag to like store deler: 37 prosent sier ja og 35 prosent sier nei. De øvrige er usikre eller svarer verken/eller (tabell 4.1). Tillitsvalgte som bruker lite tid til vervet, svarer oftest at det er dårlig tilrettelagt. Mannlige tillitsvalgte er oftere på arbeidsplasser der det legges til rette for fagforeningsarbeid. Dette gjelder både for Fellesforbundet og HK (figur 4.2). Forskjellene mellom kvinner og menn er klare også om vi ser bare

på klubbledere, det vil si tillitsvalgte i samme type verv. En rimelig forklaring er at kvinner oftere er tillitsvalgte i bransjer med mange små arbeidsplasser der det i mindre grad legges til rette i form av ordninger for frikjøpt tid.

Tabell 4.1 I hvilken grad blir det lagt til rette for fagforeningsaktivitet på din arbeidsplass? Tillitsvalgte på arbeidsplass/klubb.

	Prosent
I stor grad	13
I ganske stor grad	25
Verken/eller	25
I ganske liten grad	15
I liten grad	20
Ikke sikker	3
I alt	100
N	1276

Figur 4.2 I hvilken grad blir det lagt til rette for fagforeningsaktivitet på din arbeidsplass? Tillitsvalgte på arbeidsplass/klubb. Etter forbund og kjønn. N = 1276.



Vi spurte også om det å være tillitsvalgt går på bekostning av familie og fritid. En av tre svarer ja. Flertallet av dem sier i noen grad, mens et lite mindretall (6 prosent) svarer i stor grad. Det er særlig de med store verv, i betydningen mye frikjøp, som oppgir at vervene går på bekostning av familie og fritid. Slike verv vil ofte innebære møter og aktiviteter utenom arbeidstid. Det er imidlertid ikke vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn i svargivingen. Det er derimot en svak tendens til at de som har barn under 12 år oftere enn andre oppgir at det å være tillitsvalgt går på bekostning av familie og fritid. Dette gjelder både for kvinner og menn. I Fellesforbundet er det klare forskjeller mellom bransjer. Tillitsvalgte innen overnatting og servering og transport opplever oftere enn andre at vervet går utover familie og fritid.

Noenlunde samme spørsmål ble stilt i tillitsvalgtpanelet 2019. Panelet består av tillitsvalgte fra alle LO-forbundene. Her spurte vi imidlertid om jobb, fritid og familie hver for seg. Ganske mange sier at vervene går på bekostning av noe. Men andelen som sier familie er ikke høyere enn de som sier fritid eller jobb. Heller ikke her trekker kvinner oftere enn fra menn fram konflikt mellom verv og familie. Samtidig viser også denne undersøkelsen at tillitsvalgte med barn oftere enn andre opplever at vervet går på bekostning av familie- og omsorgsforpliktelser. Dette gjelder like ofte blant menn som blant kvinner.

Tillitsvalgtpanelet 2019

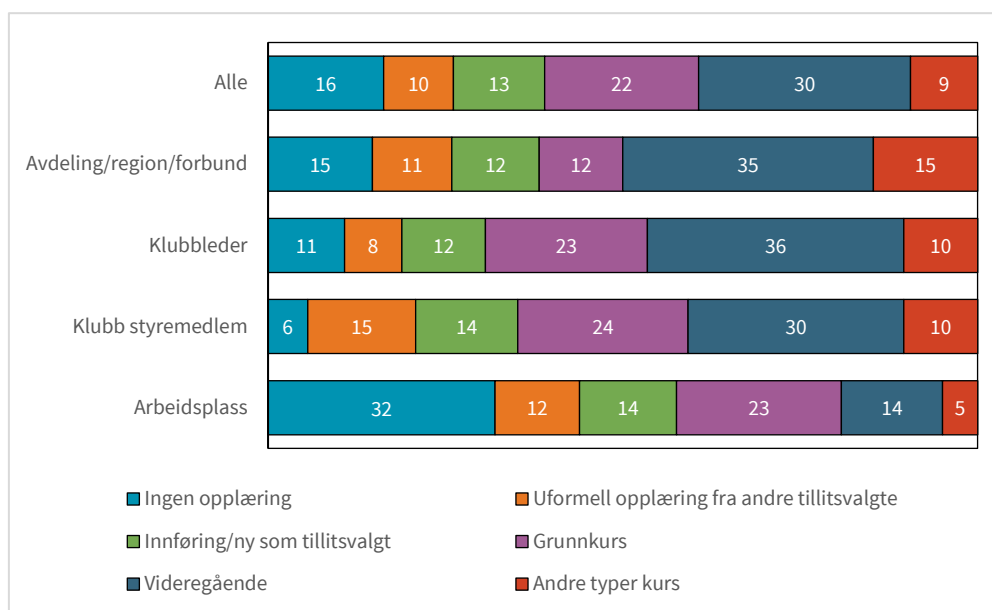
- 42 prosent sier at oppgavene som tillitsvalgt i stor eller noen grad går på bekostning av jobb
- 46 prosent sier oppgavene som tillitsvalgt i stor eller noen grad går på bekostning av fritidsinteresser
- 46 prosent sier oppgavene som tillitsvalgt i stor eller noen grad går på bekostning av familie- og omsorgsoppgaver.
- Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn, verken når det gjelder spørsmålet om jobb, fritid eller familie
- Verv i forening/fagforbund tenderer til å være mer utfordrende for familie og fritid enn verv på arbeidsplassnivå

De ulike spørreundersøkelsene tyder ikke på at kvinnelige tillitsvalgte trekker fram utfordringer knyttet til kombinasjonen av verv og oppgaver knyttet til familie og omsorg, oftere enn sine mannlige kolleger. De kvalitative intervjuene viser likevel at dette er en reell utfordring for kvinner, ikke minst gjelder dette de som vurderer om de skal påta seg mer krevende verv. Vi har ikke intervjuet menn. Et spørsmål vi ikke kan svare på, er derfor om menn ville beskrive tidsklemma på samme måte som kvinner.

4.2 Kompetanse og opplæringsbehov

Mange medlemmer kommer inn i verv uten tillitsvalgtopplæring og uten at de har vært spesielt aktive i fagforeningsarbeid. Skolering og støtte er dermed viktig for å sikre at tillitsvalgte er trygge i sine verv. Spørreundersøkelsen viser at én av fire tillitsvalgte ikke har fått noen form for opplæring, eller bare har uformell opplæring fra andre tillitsvalgte (figur 4.3). Hvis vi legger til de som oppgir at de (bare) har fått kurs i «ny som tillitsvalgt» eller lignende innføring, er andelen med lite opplæring 38 prosent. Det er med andre ord mange tillitsvalgte som har ganske lite opplæring. Vanligvis regnes grunnkurs som ønsket basisopplæring, og videregående tillitsvalgtopplæring som hensiktsmessig for de som skal inn i mer krevende verv. Drøyt halvparten av de som svarte på undersøkelsen har grunnkurs eller også tillitsvalgtopplæring på videregående nivå. Det er med andre ord stort spenn i opplæringen. Et mindretall oppgir at de har andre kurs enn de nevnte, uten å ha fått grunnopplæring eller videregående skolering. Vi spurte ikke hvilke kurs dette var. Den gruppen som oftest står uten formell opplæring, er plasstillitsvalgte. Drøyt halvparten av de som har slike verv, står uten formell opplæring. Dette er vanligvis de minste vervene målt ved tidsbruk. Men det er også en ganske betydelig andel blant de med verv på klubbnivå og avdeling/forbunds nivå som mangler formell skolering (figur 4.3).

Figur 4.3 Hvor mye tillitsvalgtopplæring har du fått? Høyest opplæring. Etter type verv. N = 1453.



Andelen som ikke har vært igjennom grunnkurs eller skolering på videregående nivå, er ganske lav blant de som har vært tillitsvalgte i to år eller mindre. En mulig forklaring er at spørreundersøkelsen ble gjennomført etter nesten to år med korona. Under koronapandemien var det begrensinger på hvor mange som kunne samles. Dette kan ha gjort at nye tillitsvalgte ikke har fått sin planlagte opplæring i form av grunnkurs. Vi vet imidlertid ikke om andelen med grunnkurs eller mer ville vært annerledes om undersøkelsen hadde vært gjennomført på et annet tidspunkt. Samtidig ble det under perioden med korona utviklet nye typer kurs som ikke krever fysisk oppmøte. Vi spurte om den tillitsvalgte hadde deltatt i digital opplæring i løpet av de to siste årene. Her svarte én av fire ja. Det ser derimot ikke ut til at dette er kurs som særlig har vært rettet mot, eller brukt av, ferske tillitsvalgte. Denne gruppen hadde ikke deltatt oftere enn andre tillitsvalgte. Det var heller ikke noen vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn. Spørreundersøkelsen tyder imidlertid på at Fellesforbundet har nådd ut til flere av sine plasstillitsvalgte med digitale kurs enn HK.

Vi spurte også de tillitsvalgte om de hadde fått nok opplæring, eller om det var typer opplæring/skolering de trengte. Kun et mindretall av de tillitsvalgte (19 prosent) oppfatter seg som ferdigopplærte i betydningen at de svarer at de ikke trenger mer opplæring. En drøy fjerdedel (27 prosent) oppgir at de trenger grunnopplæring, 39 prosent svarer tillitsvalgtopplæring på videregående nivå og 35 prosent ønsker erfaringsoverføring fra andre tillitsvalgte. I tillegg oppgir halvparten at de trenger opplæring på spesielle tema, for eksempel arbeidsrett.

Andelen som etterspør grunnopplæring, er størst blant plasstillitsvalgte og nye tillitsvalgte. Men også blant tillitsvalgte med mer enn ti år ansiennitet finner vi mange som krysser av for at de trenger mer skolering. Kun 30 prosent mener de kan nok. Dette er ikke nødvendigvis et problem – ønsket om å bli bedre skolert er en styrke. Det er særlig tillitsvalgte med små verv som ikke har noen form for opplæring. Jo lengre tillitsvalgte har vært i verv, jo større er sannsynligheten for at de har fått skolering. Det er ikke noen forskjeller mellom kvinner og menn, i begge grupper er det få som sier de har nok opplæring og mange som etterspør ulike typer opplæring. I så måte tyder ikke disse svarene på at menn har større selvtillit, i betydningen at de opplever seg som ferdig opplært.

Opplæring ble også tematisert i intervjuene. De kvinnelige informantene forteller at de opplever det som lærerikt og nyttig å være tillitsvalgte, men sier også at de ønsker seg mer opplæring:

Jeg hadde ikke mye kompetanse i starten, men jeg har lært underveis. Det er ikke akkurat sånn at det er et ferdig opplæringsopplegg som venter på deg. Du blir valgt, så lærer du underveis og finner ut hva du trenger av kunnskap og du må tørre å spørre. Jeg har fått mye kompetanse disse årene. (tillitsvalgt Fellesforbundet)

Jeg fikk raskt kurstilbud da jeg startet – ny som tillitsvalgt. Men jeg skulle gjerne hatt mer oppfølging etterpå. Etter den første skoleringen hadde det vært fint med litt mer oppfølging. (tillitsvalgt HK)

Sitatene illustrerer at det for mange tillitsvalgte er en ganske bratt læringskurve. Mye læres underveis, men det er også flere som legger vekt på at kurs og opplæring de har tatt mens de har vært tillitsvalgt, har vært viktig. For noen kan imidlertid det å ha tid til å delta på opplæringstilbud være vanskelig. Vi så over at noen av informantene som hadde små barn opplevde at det var krevende å kombinere verv med familieliv. På samme måte er det noen som opplever at det å delta på opplæring mens man har små barn, er krevende. Her er to sitater som tematiserer det på litt ulik måte:

Det må tilrettelegges på en annen måte. Mye av opplæringen krever alt for mye fravær fra familielivet. To uker på Sørmarka for å gå på LO-skolen er vanskelig når du har små barn. Og det er kvinner som har det tøffest. Uansett hva man måtte mene så er det kvinner som tar mest ansvar i familielivet. Det hjelper ikke å si at vi burde være likestilt. Det er bare å se seg rundt. Det er kvinner som tar mest ansvar hjemme. (tillitsvalgt HK, småbarnsmor)

Jeg opplevde at jeg var godt skolert og forberedt. I denne perioden var jeg singel og kunne legge inn alt jeg ville av fritid på vervene. (ung tillitsvalgt Fellesforbundet)

Det først sitatet illustrerer hvordan opplæring som krever fravær over tid er krevende når man har små barn. I det andre sitatet legger informanten vekt på at hun var godt skolert og forberedt for vervet, men det var mulig fordi hun var i en livssituasjon hvor det var mulig å legge inn den tiden som krevdes.

Det er også en av informantene som trekker fram erfaringen fra pandemien som har vist at det kan lages digitale kurs, og at det kan være en fordel for kvinner:

Digitale kurs som det har vært under pandemien har fungert bra. Så er det mange som mener at det er viktig å møtes og bygge nettverk, men det er ikke mulig for mange kvinner. Da velger de det bort. Flere kvinner hadde garantert tatt kurs og opplæring om det hadde vært mulig uten mye fravær. Så når man lager lange opplæringskurs med mye fravær ekskluderer man mange. (tillitsvalgt HK)

Intervjuene viser litt ulike erfaringer og ønsker når det gjelder opplæring. Selv om vi har et samfunn og arbeidsliv som er blitt mer likestilt, og hvor menn tar en større del av omsorgsoppgavene, forteller kvinnene vi har intervjuet, og særlig de som er i småbarnsfasen, at det er krevende å delta på opplæring som krever lange fravær fra familien. Samtidig gis det uttrykk for at man ønsker seg opplæring. Digitale kurs framholdes som noe som kan gjøre det enklere.

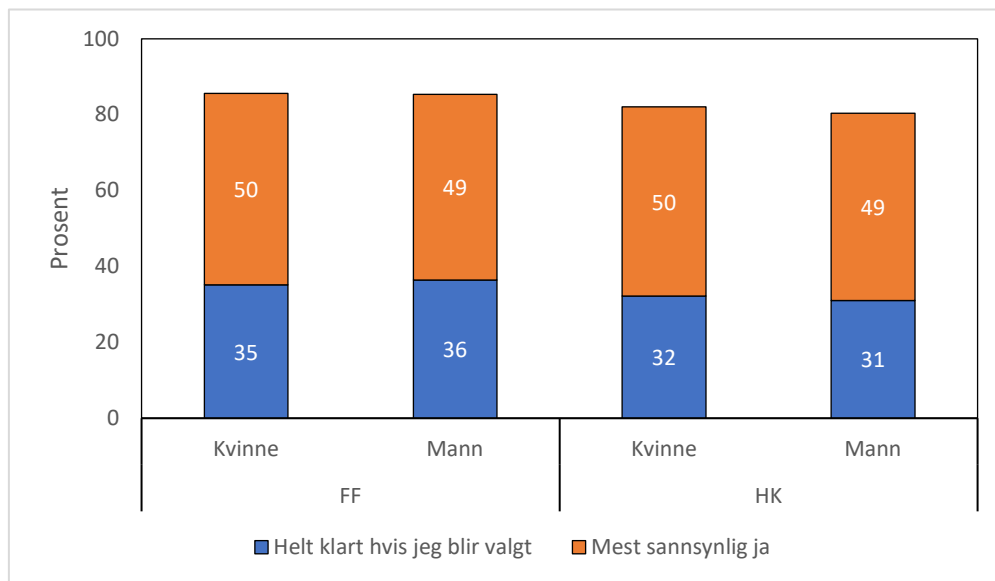
4.3 Fortsette i verv eller gi seg?

Vi er først og fremst opptatt av hvor mange tillitsvalgte som vil si ja til et verv på høyere nivå, eventuelt et lederverv. Samtidig er et relevant spørsmål om de tillitsvalgte vil fortsette i sine verv eller om de er på vei ut av rollen som tillitsvalgt. Det store flertallet av tillitsvalgte er positive til å fortsette.

Flere kvinner som nøler?

Hele 84 prosent sier at de helt klart eller mest sannsynlig vil si ja til gjenvalg hvis de blir spurt. Bare 2 prosent sier at de helt klart ikke vil fortsette, mens 13 prosent svarer at de mest sannsynlig vil si nei. Sett under ett er det ikke forskjeller mellom kvinner og menn (figur 4.4). Disse svarene peker dermed ikke i retning av at kvinner er mer tilbøyelige til å gi seg som tillitsvalgte. De som trives godt i sine verv, er aller mest sikre på at de vil fortsette. Det samme gjelder de som har verv på avdelings- eller forbundsnivå og de som har store verv, i betydning at de er heltidstillitsvalgte eller bruker en god del arbeidstid på vervet. De som bruker mye fritid på vervet sitt, er ofte innstilt på å fortsette. Dette siste kan framstå som litt overaskende, men antakelig er dette de mest engasjerte tillitsvalgte.

Figur 4.4 Hvor sannsynlig er det at du fortsetter i ditt nåværende verv utover perioden som du nå er valgt for? N = 1438



4.4 De som ga seg

Det ble gjennomført en egen spørreundersøkelse blant tillitsvalgte som har gått ut av sine verv. Her spurte vi blant annet om trivsel, tilrettelegging, og årsak til at de ikke lenger hadde verv. Gruppen som har gitt seg som tillitsvalgte er spesielt interessant fordi vi kan få tilbakemeldinger på hva som ikke fungerte, og dermed også om forbundene kunne lagt bedre til rette. Vi har innledningsvis vist at en påstand som får ganske stor oppslutning, er at kvinner gir seg oftere på grunn av omsorgsforpliktelser. Her kan vi undersøke om det er forskjeller i hvordan de som har tatt steget ut av verv, hvordan de begrunner det, og om det er forskjeller mellom kvinner og menn.

De som ga seg

- Trivdes de? Eller er dette de som ikke trives som tillitsvalgte?
- Hvorfor ga de seg? Peker svarende på forhold forbundene kan forbedre?
- Skiller kvinnelige tillitsvalgte seg ut når det gjelder begrunnelse for å gi seg?

Flertallet av tidligere tillitsvalgte, svarer at de trivdes som tillitsvalgte, og det er ikke vesentlige forskjeller mellom denne gruppa og de som er tillitsvalgt per i dag. Det er heller ikke noen forskjell mellom kvinner og menn. De som ga seg raskt som tillitsvalgte, oppgir mistrives oftere enn andre i vervet. De som ga seg etter ti år eller mer, oppgir nesten alltid at de trivdes som tillitsvalgte. Blant dagens tillitsvalgte svarte 38 prosent at det i stor eller ganske stor grad legges til rette for tillitsvalgtarbeid på arbeidsplassen. Andelen er nøyaktig den samme blant tidligere tillitsvalgte. Det er med andre ord mange som ikke opplever en aktiv tilrettelegging, men ikke flere enn blant dagens tillitsvalgte.

Vi spurte også hvorfor de ikke lengre er tillitsvalgte. Er dette på grunn av dårlig tilrettelegging og oppfølging fra forbundet, at vervet går utover jobb og familie, at man mangler interesse eller kompetanse, eller er det mer praktiske grunner som alder, at de har sittet legge i verv, eller jobbskifte? Et flertall oppgir at begrunnelsen er praktiske forhold som skifte av arbeidsgiver, alder eller at de har byttet til en annen type stilling. Utover dette spriker begrunnelsene mye. Noen oppgir dårlig tilrettelegging, for lite støtte fra fagforeningen og/eller dårlige opplevelser som tillitsvalgt. Slike forhold påvirker dermed beslutningen om å gi seg. Men det er langt færre som krysser av for at slike forhold er *viktigste* årsak til å gi seg. Det er få som sier at de ikke ble gjenvalgt, at de ikke ville konkurrere om verv, at de ikke har nok kunnskap, eller at de ikke er nok interessert i fagforeningsarbeid. Kvinner oppgir ikke oftere enn menn at de mangler kompetanse eller at de vegrer seg for å konkurrere om verv. Disse spørsmålene peker dermed ikke i retning mer beskjedne kvinner! Det er også bare noen få som sier at de trakk seg fordi det å være tillitsvalgt var negativt for videre karriere.

Hva så med utfordringene med at vervet er for krevende i en hektisk hverdag? Et mindretall krysser av for at de ga seg fordi vervet gikk utover jobb eller familie, og bare 6 prosent oppgir en av disse to som den viktigste årsaken til at de ga seg. Kvinner peker seg heller ikke ut ved å trekke fram motsetningen mellom verv og familie/fritid oftere.

De som svarte «annet» ble bedt om å spesifisere hva dette gjaldt. Flertallet av disse oppga at det ikke lenger var aktuelt å være tillitsvalgt fordi de hadde gått ut av arbeidslivet, fått en lederstilling, at arbeidsplassen var lagt ned eller at de skiftet arbeidsplass. Noen få oppga begrunnelser som gikk på konflikter med arbeidsgiver eller konflikter innad i avdelingen eller klubben.

Tabell 4.2 Hva er de viktigste grunnene til at du i dag ikke er tillitsvalgt? Sett inntil FIRE kryss. Tidligere tillitsvalgte.

	Kvinner	Menn	Alle	Viktigste årsak
Ønsket ikke å konkurrere om verv	3	6	5	3
Ble ikke gjenvalgt	3	5	4	3
Hadde ikke tilstrekkelig kunnskap/opplæring	3	4	4	1
Ikke nok interessert i fagforeningsarbeid	3	5	4	2
Gikk utover jobben min	10	13	12	3
Gikk utover familie/fritid	9	13	11	3
Har vært tillitsvalgt i lang tid	12	20	17	6
For dårlig tilrettelagt på arbeidsplassen	18	14	16	3
For lite støtte fra fagforening/forening	7	11	9	4
Negativt for videre karriere	4	7	5	2
Dårlige opplevelser som tillitsvalgt	17	18	18	7
Min alder	5	18	13	6
Sluttet på arbeidsplassen	47	40	43	36
Annet	20	26	23	22
Ikke sikker	1	1	1	1
I alt				100
N	158	207	365	357

4.5 Oppsummering

Flertallet av de tillitsvalgte trives i vervet og vi finner ikke forskjeller etter kjønn. De med høyest verv trives aller best. Mange tillitsvalgte bruker av fritida, og det gjelder både kvinner og menn. De fleste av disse sier at de bruke litt fritid. Det er stor variasjon i hvor mye opplæring de tillitsvalgte har. Undersøkelsen viser likevel at en del mangler grunnleggende opplæring selv etter flere år som tillitsvalgt. Dette gjelder både kvinner og menn. Mange tillitsvalgte etterspør mer opplæring. Dette gjelder nye tillitsvalgte og plasstillitsvalgte, men også tillitsvalgte med lang ansiennitet. Vi finner ingen forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder ønsket om mer opplæring. Flertallet i undersøkelsen er positive til å fortsette i vervet og det er ikke kjønnsforskjeller.

I undersøkelsen var vi opptatt av hvor krevende det er å kombinere verv og det å ha barn, og om kvinner oftere enn menn oppgir en slik konflikt. Spørreundersøkelsen viser at kvinner med barn er like positive til å fortsette som menn med barn. I intervjuene med kvinnelig tillitsvalgte gir flere uttrykk for at det kan være krevende å kombinere tillitsvalgtarbeid med familieliv, og særlig med små barn. Vi har ikke intervjuet menn og det er godt mulig at småbarnsfedre ville beskrevet tidsklemma på samme måte som kvinner.

5 Søke verv på høyere nivå

Sentrale spørsmål for kvinners representasjon er hva som gjør at tillitsvalgte vil gå inn i verv på høyere nivå eller påta seg et lederverv, og om det er forskjeller mellom kvinner og menn i dette. Er det slik at kvinner faller fra når vervene blir mer omfattende, ansvarsfulle og krevende, og hva kan i så fall organisasjonene gjøre for å oppmuntre kvinner til å påta seg slike verv? I dette kapitlet ser vi på om tillitsvalgte er positive til å påta seg høyere verv og hvorfor de vil si ja, og begrunnelser for å si nei. Finner vi forskjeller mellom kvinner og menn? Eller er ideen om at kvinner ikke vil påta seg slike verv «gårsdagens nyheter» med lite relevans i dagens arbeidsliv?

Tema

- Hvor mange ville si ja til et lederverv eller verv på høyere nivå?
- Hvorfor sier de ja?
- Hva slags støtte ønsker de gitt i et verv på høyere nivå?
- Hvordan begrunnes et nei?

Kvinner og menn

- Er det forskjell i andel kvinner og menn som ville sagt ja?
- Ønsker kvinner andre typer støtte enn menn?

Vi starter imidlertid med å se på en del påstander om kvinnelige tillitsvalgte. Tror den jevne tillitsvalgte at det fortsatt er forskjeller på kvinner og menn når det gjelder mulighet- og motivasjon- for verv på høyere nivå?

5.1 Motvillige kvinner? Eller motvilje mot kvinner?

Ser vi på tidligere forskning om kvinner og representasjon (kapittel 1), finner vi ulike forklaringer på eller hypoteser om, kvinners underrepresentasjon: kvinner vil ikke, kvinner trenger mer støtte, kvinners livssituasjon gjør at de oftere gir seg, kvinner blir ikke spurt fordi menn oppfattes som mer egnet, mange foretrekker å bli representert av menn. Et element i flere av disse forklaringene er en antakelse om at kvinner oftere enn menn sier nei til å påta seg høyere verv eller lederverv. En slik oppfatning gjelder ikke bare verv i fagbevegelsen, men også andre typer posisjoner som innebærer økt ansvar, høy grad av synlighet og mye arbeid. Et slikt mønster forklares av og til med at kvinner må spørres på en annen måte, eller at menn har større tiltro til egen kompetanse og egnethet. Et forhold som ofte trekkes fram, er at kvinner tar større ansvar for barn og familie. Imidlertid har mye skjedd på likestillingsfeltet de siste tiårene. En jevnere fordeling av familie- og omsorgsarbeid mellom kvinner og menn har vært et sentralt tema på den likestillingspolitiske dagorden de siste tiårene. Innføring av fedrekvote og tredelt foreldrepermisjon er eksempler på tiltak. Dette kan oppsummeres i to hovedtyper forklaringer: at menn foretrekkes eller oftere blir spurt, eller at kvinner oftere sier nei, eventuelt at kvinner gir seg som tillitsvalgte på grunn

av omsorgsforpliktelser og hensyn til familien. Stor mannsdominans blant tillitsvalgte i ledende posisjoner kan være en belastning for forbundenes anseelse, og mange av de forholdene som tidligere kunne forklare at kvinner ikke stilte opp eller ikke ble valgt – for eksempel mindre erfaring som tillitsvalgte – er mindre relevante i dagens arbeidsliv.

Vi ba de tillitsvalgte ta stilling til noen påstander som skal fange opp slike oppfatninger om kvinner og representasjon (tabell 5.1). Bare et lite mindretall (11 prosent) tror at mange foretrekker å være representert av menn. Om lag like mange (14 prosent) tror at det er lettere for en mann enn for en kvinne å få verv på forbundsnivå i forbundet. Det er likevel en del tillitsvalgte som tror at denne typen diskriminerende holdninger fortsatt eksisterer, 21 prosent sier seg enig i minst en av påstandene ovenfor. Det er ikke store forskjeller i svarene fra tillitsvalgte i det mannsdominerte Fellesforbundet og det kvinnedominerte HK. Andelen som støtter disse, fra et likestillingsperspektiv negative, påstandene er likevel høyest blant kvinnelige tillitsvalgte i Fellesforbundet og lavest blant mannlige tillitsvalgte i HK. Dette kan peke i retning at det fortsatt kan være utfordringer knyttet å være kvinnelig tillitsvalgt når kvinner er i flertall. De samme spørsmålene ble stilt i tillitsvalgtpanelet som omfatter tillitsvalgte i alle LO-forbundene. Også her var det en noen tillitsvalgte som tror at menn fortsatt har en lettere vei til topp i forbundet eller at de foretrekkes som tillitsvalgte.

Hvis menn fortsatt har en slik fordel kan forbundene motvirke dette ved å oppmuntre kvinner til å stille til valg slik at det blir bedre kjønnsbalanse. Vi spurte også om dette var praksis i eget forbund. 30 prosent av de tillitsvalgte sier at dette stemmer for eget forbund. Andelen er noe høyere i Fellesforbundet enn i HK, men heller ikke i Fellesforbundet er det et flertall som mener at forbundet har en slik politikk.

Vi spurte også de tillitsvalgte om omsorgsforpliktelser gjør at kvinner oftere gir seg raskere som tillitsvalgte. Om lag 25 prosent sier seg enige i en slik påstand. Det er litt flere kvinner enn menn som støtter påstanden. Man kan likevel merke seg at nesten like mange avviser dette, og at en god del er usikre. I tillitsvalgtpanelet s er andelen som sier seg enig i denne påstanden høyere. Dette peker i retning av at en slik oppfatning fortsatt oppfattes som aktuell til tross for et mer likestilt arbeidsliv.

Alt i alt peker holdningsspørsmålene i retning av at mange tillitsvalgte avviser gammeldagse oppfatninger om mannlige og kvinnelige tillitsvalgte, selv om ikke alle er klare for å erklære full likestilling i veien fram til høyere verv. Den påstanden som fleste støtter er at det å kombinere tillitsvalgtkarrierer og omsorgsforpliktelser er en større utfordring kvinner enn for menn.

Tabell 5.1 Andel som sier seg helt eller ganske enige i følgende påstander om kjønn og verv. Tillitsvalgte i Fellesforbundet (N = 731) og HK (N = 611).

		Enig
Det er fortsatt slik at mange foretrekker å bli representert av en mannlige tillitsvalgt	Fellesforbundet	13
	HK	9
Det er lettere for en mann enn for en kvinne å få verv på forbundsnivå i mitt forbund	Fellesforbundet	17
	HK	11
Omsorgsforpliktelser gjør at kvinner gir seg raskere som tillitsvalgte enn det menn gjør	Fellesforbundet	23
	HK	28
I mitt forbund oppmuntres kvinner til å stille til valg fordi det er ønske om flere kvinnelige tillitsvalgte	Fellesforbundet	36
	HK	24

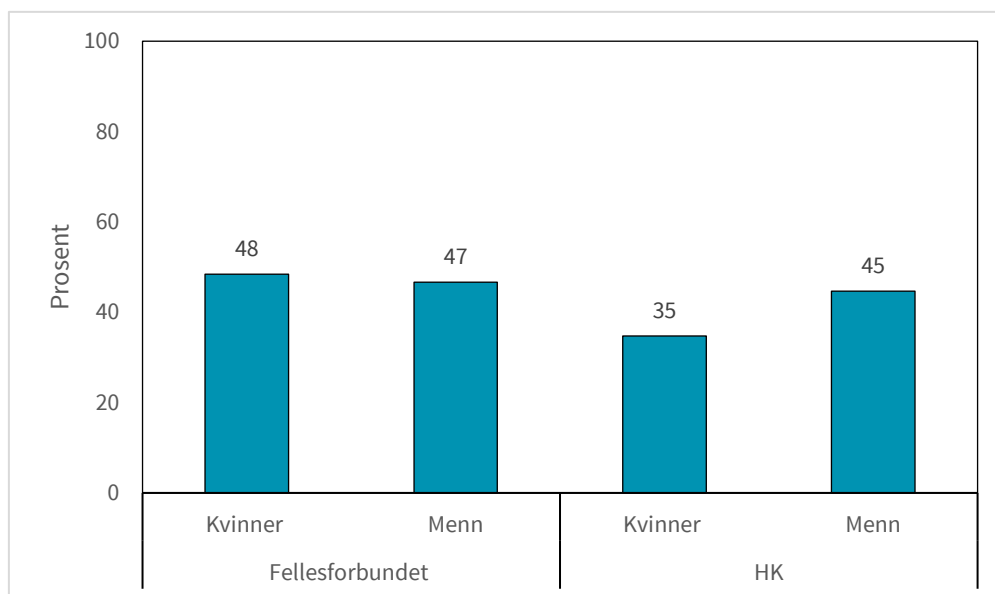
5.2 Ja eller nei til verv på høyere nivå eller lederverv?

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 helt sikkert ja eller mest sannsynlig ja, mens 38 prosent svarer mest sannsynlig eller helt sikkert nei. Tillitsvalgte deler seg med andre ord i om lag to like store grupper. Det er også en god del som velger å si at de ikke er sikker. Det er litt flere menn (46 prosent) enn kvinner (38 prosent) som oppgir at de ville sagt ja (tabell 5.2). Her er det imidlertid forskjeller mellom forbundene. I Fellesforbundet er andelen som sier ja og nei den samme blant menn og kvinner. I HK er flere menn enn kvinner positive til å påta seg høyere verv/lederverv (figur 5.1).

Tabell 5.2 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?

	Kvinner	Menn	Alle
Helt sikkert ja	11	14	13
Mest sannsynlig ja	27	32	30
Mest sannsynlig nei	26	23	24
Helt sikkert nei	18	13	15
Ikke sikker	18	18	18
I alt	100	100	100
N	561	878	1439

Figur 5.1 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? Andel som svarer helt sikkert eller mest sannsynlig ja. Etter kjønn og forbund. N=1439.



Er det forskjeller mellom kjønnene i villigheten til å påta seg verv?

- Flertallet av de tillitsvalgte tror ikke det er noen forskjell.
- De som mener at det er en forskjell har mest tro på eget kjønn. Kvinnelige tillitsvalgte tror kvinner er mest villige. Mannlige tillitsvalgte peker oftere på menn.
- På mannsdominerte arbeidsplasser og bransjer, trekker både kvinner og menn fram at menn er mer villig til å påta seg verv.
- Jo høyere verv det er snakk om, jo flere peker på at menn er mer villige. Vi finner samme mønster også blant tidligere tillitsvalgte og i tillitsvalgtpanelet.

Hvem sier ja?

Vi har brukt en regresjon for å undersøke hva som kjennetegner tillitsvalgte som er positive til å påta seg verv. Dette er en metode som gjør at vi kan kontrollere for flere kjennetegn ved den tillitsvalgte og vervet samtidig. Her presenterer vi hovedfunnene (tabell 5.3), mens de detaljerte resultatene fra regresjonen finnes i vedlegg 1. Når vi kontrollerer for ulike kjennetegn ved de tillitsvalgte, finner vi ingen kjønnsforskjell eller forskjell mellom tillitsvalgte fra de to forbundene. Det er heller ikke store forskjeller mellom kvinner og menn. Kvinner er like ofte positive til verv som det menn er, når vi har kontrollert for ulike kjennetegn ved nåværende verv. Det er heller ingen forskjeller mellom kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser og kvinner på kvinnedominerte arbeidsplasser. Andre kjennetegn ved de tillitsvalgte har også en effekt på sannsynligheten for å si ja til høyere verv. Yngre tillitsvalgte er mer positive enn de som er over 45 år. Det er imidlertid ikke forskjell mellom de som har barn under 12 år, eventuelt barn under 18 år, og øvrige. Kvinner med yngre barn sier like ofte ja som menn i samme familiesituasjon, og småbarnsforeldrene skiller seg heller ikke fra de øvrige i dette spørsmålet. Hva så med tilrettelegging og oppfølging? De som mangler formell opplæring i sine verv, vil sjeldnest si ja. Tillitsvalgte som oppgir at det er lagt til rette for tillitsvalgtarbeid på arbeidsplassen, har også større sannsynlighet for å være positive til å påta seg høyere verv.

Tabell 5.3 Predikert sannsynlighet for å si ja til høyere verv/lederverv. Logistisk regresjon. Hovedresultater. Se vedlegg 1 for alle resultater.

	Effekt på sannsynlighet for å ønske høyere verv
Kvinnelig tillitsvalgt på kvinnedominert arbeidsplass	Ingen
Kvinnelig tillitsvalgt på mannsdominerte arbeidsplasser eller arbeidsplasser med blandet medlemsmasse	Ingen
Forbund (Fellesforbundet vs. HK)	Ingen
Alder, over 45 år	Negativ
Fra land utenfor Europa	Positiv
Kvinne med barn under 12 år	Ingen
Mann med barn under 12 år	Ingen
Klubbleder	Ingen
Verv på forbunds nivå og/eller leder avdeling	Positiv
Klubbleder	Ingen
Godt tilrettelagt	Positiv
Lite opplæring	Negativ

Hvorfor sier de ja? Spørreundersøkelsen

Hva er så begrunnelsene for å satse på høyere verv eller et lederverv? Er det ønske om påvirkning, at de trives som tillitsvalgt eller at de vil gjøre en god jobb for forbundet? Og hvor mange sier at de vil satse på en karriere som tillitsvalgt? De tillitsvalgte kunne velge mellom flere begrunnelser, og kunne krysse av for flere.

Den begrunnelsen flest oppgir er at de trives som tillitsvalgte og at det da er naturlig å si ja til mer ansvarsfulle verv (tabell 5.4). Nesten like mange krysser av for at de ønsker mer innflytelse, og drøyt halvparten svarer at de kan gjøre en god jobb for forbundet. Dette viser at tillitsvalgte som er positive til å påta seg høyere verv, vil ha økt innflytelse og mener de er klare for mer ansvar. 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. Men en av fire velger likevel dette som ett av de prioriterte svaralternativene. Hvor viktig er det å sikre bedre kjønnsfordeling i verv på høyere nivå? Blant kvinner legger 35 prosent vekt på dette. Blant mennene er det få som mener at det er viktig å få flere menn på plass i denne typen verv. Kvinnelige tillitsvalgte i mannsdominerte bransjer krysser aller oftest av for behovet for å få flere kvinner inn i verv på høyere nivå eller lederverv.

Tabell 5.4 Hva er de viktigste grunnene til at du vil si ja til et lederverv/verv på høyere nivå? Tillitsvalgte som sier ja på spørsmålet om høyere verv/lederverv.

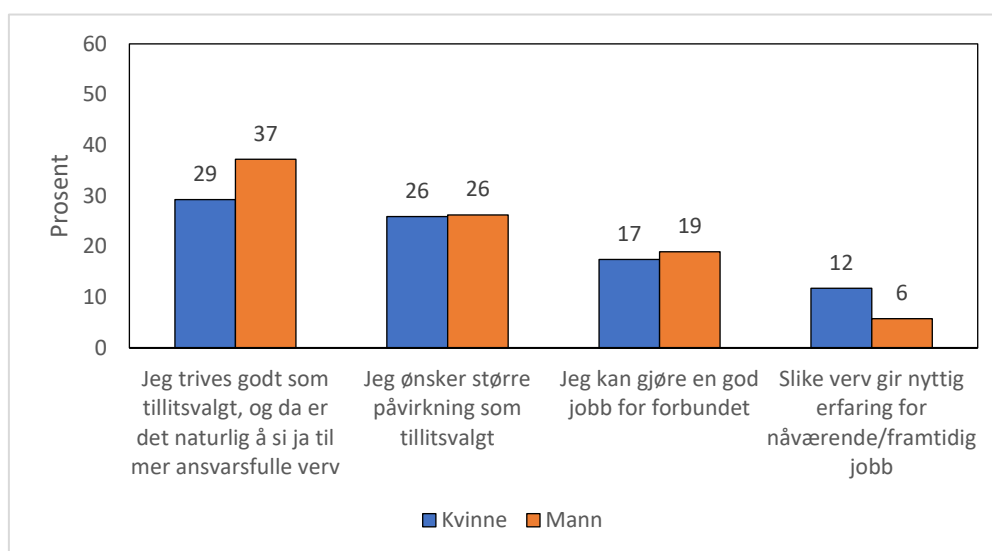
	En av de viktigste	Viktigst
Jeg trives godt som tillitsvalgt, og da er det naturlig å si ja til mer ansvarsfulle verv	71	34
Jeg ønsker større påvirkning som tillitsvalgt	63	27
Jeg kan gjøre en god jobb for forbundet	56	20
Slike verv gir nyttig erfaring for nåværende/framtidig jobb	39	8
Jeg ønsker å satse på en videre karriere som tillitsvalgt	24	3
Er i en livsfase som gjør at det er enklere å si ja til slike verv	23	1
På grunn av tillitsvalgtopplæringen jeg får tilgang til i slike verv	15	1
Jeg stiller opp fordi det er vanskelig å få fylt vervene	11	2
Viktig med flere kvinner i lederverv/verv på høyere nivå (Bare stilt kvinner)	35	5
Viktig med flere menn i lederverv/verv på høyere nivå (Bare stilt menn)	4	0
Annet	2	1
N	612	538

Et viktig tema for denne undersøkelsen er rekruttering av kvinner til høyere posisjoner. Vi undersøkte derfor om begrunnelsene for å si ja var ulike blant menn og kvinner. Velger menn for eksempel begrunnelser som peker i retning av større tro på egen kompetanse? I hovedsak fant vi ikke slike forskjeller. Både kvinner og menn velger i hovedsak begrunnelser som går på at de trives som tillitsvalgte, at de ønsker større påvirkning eller kan gjøre en god jobb for forbundet. Derimot skiller kvinner seg ut ved at flere sier at slike verv gir nyttig erfaring for nåværende og framtidig jobb (figur 5.2). Man kan også merke seg at ønsket om flere kvinner inn i verv nevnes sjelden som viktigste årsak. Vi hadde også lagt til et svaralternativ for å finne ut hvor mange som mener at de nå er i en livsfase som gjør det enklere å si ja til verv, sident det ofte

argumenteres for at det særlig for kvinner er krevende å kombinere verv og omsorg for yngre barn. En knapp fjerdedel velger dette som en viktig grunn for å si ja, og det er ingen forskjell mellom hva kvinner og menn svarer.

Det er ikke vesentlige forskjeller mellom de to forbundene i begrunnelser for å være positive til verv på høyere nivå. De yngste legger litt oftere enn andre vekt på at de trives i vervet, og at det derfor er naturlig å si ja til mer ansvar.

Figur 5.2 Hvis du skulle velge én ting - hva er den aller viktigste grunnen til at du vil si ja til et lederverv/verv på høyere nivå? N = 612.



Kvinner og omsorg – fortsatt viktig?

I innledningen til dette kapitlet så vi at en del tillitsvalgte fortsatt mener at omsorgsforpliktelser bidrar til at kvinner gir seg raskere som tillitsvalgte enn menn. Slike oppfatninger er ikke noe bevis på at det faktisk er slik, og kjønn spilte liten rolle når vi undersøkte hvem som ville svare ja til et høyere verv eller lederverv. Spørreundersøkelsene støtter ikke en antakelse om at kvinner med barn oftere avviser muligheten for å si ja til høyere verv. I intervjuene ble spørsmålet om verv utdypet. Blant kvinnene vi har intervjuet er det ulikt i hvilken grad de ønsker eller ser for seg en tillitsvalgtkarriere. Det handler om alder og familiestatus, men også om hvilke muligheter man ser for seg.

Intervjuene viste imidlertid at en del kvinnelige tillitsvalgte opplever at det er utfordrende å kombinere verv som tillitsvalgt med familie. Og det har også betydning for om de ønsker seg høyere verv. 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 er i. Men det er også yngre tillitsvalgte uten små barn som peker på at det å ha verv tar mye tid:

At jeg ikke tar gjenvalg handler om tid - verv som tar mye tid, også fritid. Det innebærer pendling og det går utover andre sider av livet. Jeg tenker jo på at jeg skal ha familie og barn for eksempel, og da passer det ikke så godt. (ung tillitsvalgt Fellesforbundet)

Sitatet illustrerer det tidkrevende ved å ha verv, men det er også interessant at unge kvinner uten familieforpliktelser, ser for seg at det vil være krevende når familie blir en realitet. Det er også andre av informantene som peker på pendling som en utfordring når det gjelder å høyere verv:

Jeg tenker ikke så mye på fremtidige verv. Jeg er veldig fornøyd der jeg er nå. Og jeg er usikker på om jeg vil ofre så mye, jeg vil for eksempel ikke flytte til Oslo. Det er klart at pendling kan være krevende hvis man må det – og det må man jo ofte hvis man vil stige i gradene. (tillitsvalgt Fellesforbundet)

En av informantene som er både arbeidsplassstillitsvalgt, konserntillitsvalgt og har flere verv, framhever at det er lærerikt, men samtidig at det kan bli for mye. En grunn til at det går nå, er at hun jobber deltid og ikke har barn. Men om videre verv sier hun:

Om fremtidige verv er det ikke godt å si. Jeg ønsker meg fulltidsjobb og det er vanskelig å kombinere med å være tillitsvalgt. Jeg får mye frikjøp og er heldig sånn sett. Så hvis jobben tillater, går det kanskje. (ung tillitsvalgt HK)

Også andre informanter peker på at det er utfordrende å få tilstrekkelig tid til å skjøtte vervet sitt:

De sier at du som tillitsvalgt må være villig til å jobbe gratis, men det er krevende. Jeg har frikjøp to dager. Utover det taper jeg lønn. Jeg mister bonuser fordi jeg ikke kan være tilgjengelig 80 prosent på jobben. Det er en forutsetning for bonusene. Og det jeg taper, får jeg ikke dekket som tillitsvalgt. (tillitsvalgt HK)

Men det er også andre grunner til at de kvinnelige tillitsvalgte vi har intervjuet er usikre på videre karriere. Flere trekker fram at det er krevende å stå på valg, og flere gir uttrykk for at de ønsker seg faste stillinger, det vil si ansettelse i avdelingen eller forbundet. Dermed kan de fortsette å jobbe med fagforeningsarbeid, men uten å måtte tenke på gjenvalg. Noen av de vi har intervjuet har søkt slike stillinger, men det er få stillinger og lav turnover (se også Bråten & Nergaard, 2008). En av våre informanter beskriver det å være i en valgt posisjon slik:

Jeg er valgt leder og det er krevende å være på valg. Det hjelper at det er for fire år, men det er like fullt krevende og en påkjenning. Det er mulig å gå til siden [gå ut av vevet] og bli ansatt i avdelingen. Og det ser jeg kanskje for meg. Jeg er opptatt av organisering og ja, det kunne jeg tenke meg. (tillitsvalgt Fellesforbundet)

En av informantene sier eksplisitt at det er vanskeligere for kvinner å gjøre karriere som valgt, det handler om at posisjonene oppover blir færre og at kvinner lettere skyves ut:

Det er vanskeligere for kvinnelige tillitsvalgte å gjøre karriere. Du kan få plass i styret, men du skal være forsiktig med å ønske deg mer. For egen del kan jeg si at jeg ikke har ønsket mer, det er veldig tidkrevende. Men det er sånn at posisjonene blir færre og viktigere oppover og da skyves kvinner ut. (pensjonert tillitsvalgt Fellesforbundet)

En annen informant forteller om hvordan noen blir sittende i verv lenge, og at det gjør det vanskelig for å andre:

Det som har hindret meg i å komme videre er en mann på toppen. Han har sittet i årevis, styrer og steller alt. Det gjør det vanskelig for både kvinner og unge, for alle egentlig. (tillitsvalgt HK)

En informant trekker fram at kvinner kanskje vegrer seg for konkurransen som ligger i å stille til valg: «Jeg tror damer har lært seg å gi seg når det blir konkurranse. Og

kanskje de er redde for å feile». Men ikke alle informantene tenker slik, en gir uttrykk for at det kunne vært interessant å være i en kampvotering:

Jeg har aldri vært i noen kampvotering, men har gjort meg noen tanker rundt det. Jeg har tenkt at det kunne vært artig å være i noen kamper. (tillitsvalgt Fellesforbundet)

5.3 Støtte

Overgang til et høyere og mer krevende verv kan medføre behov for støtte, veiledning og tilrettelegging. Vi ba de tillitsvalgte vurdere hvilken støtte som ville vært viktig, gitt at det ble aktuelt å påta seg et verv på høyere nivå. Hva kan forbundet bidra med? Og hva må tilrettelegges fra arbeidsgiver? Spørsmålet ble stilt til alle unntatt de som definitivt svarte nei til muligheten for høyere verv/lederverv. Det temaet flest krysser av for er skolering i tema som arbeidsrett og forhandlinger (tabell 5.5). Men det er også en god del tillitsvalgte som ønsker skolering i egen organisasjon, lett tilgang til hjelp og støtte fra forbundet og mentor- eller fadderordning. Dette peker i retning at god individuell oppfølging fra eget forbund er viktig. Det er færre som sier at det er viktig med tilstrekkelig frikjøp, bedre tilrettelegging fra arbeidsgivers side eller at det tilrettelegges for å kombinere verv og familie/fritid. En forklaring kan være at dette er forhold som forbundene i mindre grad har kontroll over. Dermed vektlegger tillitsvalgte heller områder som forbundene kan gjøre noe med. Dette mønstret bekreftes når vi ser på hva som oppgis som den viktigste typen støtte. Opplæring nevnes av flest, mens mentor-/fadderordning kommer som nummer to. Det viktigste er dermed at tillitsvalgte blir satt i stand til å ivareta slike verv. Praktisk tilrettelegging i form av frikjøp og tilrettelegging er viktig, men faglig trygghet gjennom opplæring og oppfølging er aller viktigst.

Tabell 5.5 Gitt at det ble aktuelt å påta seg et verv på høyere nivå, hvilken type støtte ville vært viktig for deg?

	Kvinner	Menn	Alle
Skolering i tema som arbeidsrett og forhandlinger	54	55	54
Skolering i tema som organisasjon og eget forbund	39	41	40
Lett tilgang til hjelp og støtte fra forbundet sentralt	41	40	40
Mentor/fadder	35	36	35
Tilstrekkelig frikjøp	29	35	33
Bedre tilrettelegging fra arbeidsgivers side	33	27	29
At det tilrettelegges bedre for å kombinere verv og familie/fritid	19	20	20
Ikke sikker	9	7	8
Ingen av disse, ville uansett ikke sagt ja	7	5	6
Nettverk for kvinnelige tillitsvalgte	13	0	5
Ingen av disse, ville sagt ja uten videre	3	4	3
Annen type støtte	1	1	1
N	528	824	1352

Spørreundersøkelsen avdekker ingen systematiske forskjeller i hva de etterspør av støtte mellom kvinner og menn. 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 de oftere tviler på egen kunnskap og dermed oftere etterspør for eksempel mentor eller fadder. I intervjuene har vi spurt om det er behov for egne kurs og opplæringstilbud til kvinnelige tillitsvalgte. Hovedinntrykket er at informantene er litt lunkne til dette. Noen har selv deltatt på slike kurs, men gir uttrykk for at de er usikre på nytten av det:

Jeg har vært på noen sporadiske kvinnekurs, men jeg er usikker på betydningen av det. Ofte er det alder og fag som er relevant. Det er noe med at vi har bransjespesifikke erfaringer. (tillitsvalgt HK)

Jeg er veldig usikker på hva man kan gjøre for å få flere kvinner til å ville gå oppover. Jeg tror ikke mye på egne kurs for kvinner. Kvinner må tørre å si fra og vi må gjøre dem modigere. (tillitsvalgt pensjonist Fellesforbundet)

Det første sitatet viser til at det er andre erfaringer og kjennetegn man har som tillitsvalgt, som er viktigere enn det at man er kvinne. I sitatet trekkes både alder og bransje fram som mer relevant for hvilken opplæring man har behov for. Informanten i det andre sitatet har heller ikke tro på egne kvinnekurs, men legger delvis et ansvar på kvinnene selv til å ville ta høyere verv. Tilbakemeldingene samsvarer med spørreundersøkelsen, der nettverk for kvinnelige tillitsvalgte kom lengst ned på lista over tiltak som kunne støtte tillitsvalgte i mer krevende verv. Flere av informantene er inne på at det er kvinnene selv som må ønske og være villige til å påta seg verv. Samtidig som flere peker på at det å støtte kvinner som velger verv er viktig, men ikke nødvendigvis gjennom egne kurs. En informant beskrev det slik:

Noen som hjelper deg tenker jeg er viktig. Det gjelder kanskje ikke bare kvinner, men det betyr mer for kvinner tror jeg. Tryggheten i å ha noen bak seg. Og når man tør og har gjort det, ser man jo at det er mange usikre menn også, og da tør man mer. Jeg tror du må stå i det, kan ikke sitte på kurs og lære det, det må læres i praksis. (avgått klubbleder Fellesforbundet)

5.4 De som sier nei

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. De eldste var litt overrepresentert (tabell 5.6). Det samme gjaldt de som ikke hadde fått noen opplæring i vervet. Litt flere kvinner enn menn sa nei, men forskjellen var ikke stor. Vi spurte hvorfor disse ikke vil påta seg slike verv. Svarene spriker ganske mye. Det forholdet flest nevner, er at de ikke har tilstrekkelig kompetanse og/eller erfaring. Det er ikke så overraskende siden få har hatt formell skoling. Men mange nevner også at verv vil gå utover familie/fritid eller jobb. Noen oppgir at de allerede har vært tillitsvalgte i lang tid. Det er imidlertid få som sier at de ikke ønsker å konkurrere om verv, at de får for lite støtte fra fagforeningen, at de har dårlige erfaringer som tillitsvalgte eller at verv vil være negativt for videre karriere. Man kan dermed merke seg at det å være tillitsvalgt oftere trekkes fram som positivt for videre yrkeskarriere. 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. Tabell 5.6 skiller ikke mellom de to forbundene. Det er imidlertid ikke vesentlige forskjeller mellom tillitsvalgte fra Fellesforbundet og HK.

Vi ba også de tillitsvalgte oppgi hva som var den aller viktigste årsaken til at de sier nei til høyere verv. Heller ikke når vi ba om en prioritering, var det noen

enkeltbegrunnelse som skilte seg ut. Det viser at det er ganske sammensatte årsaker til at tillitsvalgte nøler.

Tabell 5.6 Hva er de viktigste grunnene til at du ikke vil påta deg lederverv eller verv på høyere nivå enn det vervet du har i dag?

	Kvinner	Menn	Alle
Har ikke tilstrekkelig kunnskap og/eller erfaring	38	29	33
Vil gå utover familie/fritid	24	31	28
Har allerede vært tillitsvalgt i lang tid	22	31	27
Vil gå utover jobben min	21	28	25
Ikke nok interessert i fagforeningsarbeid	177	21	19
For dårlig tilrettelagt på arbeidsplassen	20	16	18
Ønsker ikke å konkurrere om verv	11	12	12
Annet	9	12	11
For lite støtte fra fagforening/forening	4	8	6
Dårlige opplevelser som tillitsvalgt	4	8	6
Negativt for videre karriere	3	3	3
Ikke sikker	1	2	1
N	246	311	557

5.5 Oppsummering

Spørreundersøkelsen viser at 43 av de spurte vil vurdere å si ja til høyere verv dersom de ble spurt. De som oftest svarer ja er de som trives, de som allerede har verv i avdeling eller forbund og de som er under 45 år. Vi finner ingen kjønnsforskjeller, kvinner svarer like ofte ja som menn. De som oftest sier nei, er de som har lite skolering og de som er født utenfor Norden. De som oppga at det er lite aktuelt å si ja til høyere verv, ble spurt hvorfor. Begrunnelsene varierer mye, men mangel på opplæring og at verv vil gå utover familien eller jobben nevnes oftest. Noen sier også at de har vært tillitsvalgte lenge. Det er ikke store kjønnsforskjeller, og spørreundersøkelsen peker ikke i retning at kvinner oftere enn menn oppgir familiehensyn eller at kvinner skiller seg ut ved oftere å vegre seg for å konkurrere om verv.

Kvinnene i intervjuene framstår mer nølende når det handler om høyere verv. Flere av de vi har intervjuet peker på at det er utfordrende å kombinere ulike roller, noen gir uttrykk for at det er krevende å stå på valg og flere gir uttrykk for at de kunne ønske seg en faglig stilling som ansatt i forbund eller avdeling framfor en posisjon som valgt.

På spørsmål om hva de tillitsvalgte trenger for å satse videre, er det skolering flest nevner. I tillegg til opplæring, oppgir mange mentor-/fadderordning og annen støtte fra forbundet. Det er imidlertid få som ønsker egne nettverk for kvinner. Det kommer også til uttrykk i intervjuene. Kvinnene vi har intervjuet er skeptiske til egne kurs og opplæringstilbud for kvinner, men framhever støtte fra klubb og forbund.

6 Likestillingsarbeid – et særlig ansvar for kvinner?

Et argument for å sikre kjønnsbalanse i verv og posisjoner, er å sikre at tema og utfordringer som først og fremst gjelder det ene kjønn - vanligvis kvinner - kommer på dagsordenen. Kvinner jobber oftere deltid enn menn, det er lønnsforskjeller mellom kvinne- og mannsdominerte yrker, kvinner har tradisjonelt hatt større ansvar i hjemmet. Noen arbeidsmiljøutfordringer – for eksempel seksuell trakassering – rammer oftere kvinner enn menn. Hvis det bare er mannlige tillitsvalgte, kan slike saker bli oversett fordi menn ikke har de samme erfaringene. Samtidig er det ikke gitt at kvinnelige tillitsvalgte alltid vil oppleve at de har et spesielt ansvar for å sette slike spørsmål på dagsordenen, eller at menn ikke tar opp slike tema. Likestilling i lønn, et arbeidsliv som gjør det mulig å balansere jobb og familieliv og heltidsstillinger for de som ønsker det, er målsetninger som er forankret i forbundenes handlingsprogrammer, og som tillitsvalgte uansett kjønn skal jobbe for. I undersøkelsen ønsket vi å se på om spørsmål som har med likestilling å gjøre tas opp, og om dette er noe kvinner tar opp oftere enn menn.

6.1 Likestilling på dagsordenen?

Vi ønsket å vite om de tillitsvalgte selv hadde tatt opp saker som berører likestilling med arbeidsgiver, og om det er slik at kvinnelige tillitsvalgte oftere tar opp slike saker. Vi valgte ut noen tema som dreide seg om likestilling i bred forstand, og spurte om den tillitsvalgte hadde tatt dem opp i løpet av de tre siste årene.

Har du som tillitsvalgt tatt initiativ overfor arbeidsgiver i følgende typer saker? Ta utgangspunkt i de siste tre årene.

- Likelønn mellom kvinner og menn
- Tilrettelegging for større stillinger
- Tilrettelegging for småbarnsforeldre
- Likebehandling av arbeidstakere/medlemmer med minoritetsbakgrunn
- Omsorg for eldre/andre pårørende
- Tilrettelegging for gravide og ammende

Det temaet flest har tatt opp, er tilrettelegging for større stillinger. En drøy tredjedel av klubblederne har tatt opp dette temaet en eller flere ganger siste tre år. Her er det store forskjeller mellom kvinner og menn, og mellom de to forbundene. Andelen er dobbelt så høy i HK som i Fellesforbundet og dobbelt så høy blant kvinner som blant menn. Men blant Fellesforbundets tillitsvalgte innen hotell- og restaurantbransjen og transport, er andelen om lag på nivå med HK. Ikke overraskende er spørsmålet om større stillinger oftest tatt opp på kvinnedominerte arbeidsplasser. På slike

arbeidsplasser tar både kvinnelige og mannlige klubbledere opp spørsmålet om større stillinger.

Lik lønn for kvinner og menn har stått på dagsordenen i mange år, og er sammen med deltid/større stillinger et av de viktigste likestillingspolitiske spørsmålene i arbeidsmarkedet. Bare 19 prosent av klubblederne har tatt opp likelønn med arbeidsgiver i løpet av de tre siste årene. Det er ikke noen vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn, eller mellom de to forbundene. Det kan være flere forklaringer på at like lønn ikke står oftere på dagsordenen lokalt. I utgangspunktet kan 19 prosent synes lite i et så sentralt likestillingstema. En forklaring som av og til trekkes fram er at tariffavtalene har lønnsystemer som er kjønnsnøytrale, og et dette derfor ikke er noe som man trenger å diskutere: lønn fastsettes etter stilling og ansiennitet, og kjønn påvirker ikke. Andre vil mene dette er en for enkel tilnærming til spørsmålet om likelønn. Man kan imidlertid merke seg at halvparten av de som har svart, har valgt å si ikke aktuelt. For alle de andre temaene er ikke-aktuelt-andelen lavere.

Vi så også på andre tema med likestillingsrelevans. Et tema som ganske mange har tatt opp, er tilrettelegging for småbarnsforeldre. I alt oppgir 40 prosent av klubblederne at de har tatt opp slike spørsmål med arbeidsgiver. Færre – 26 prosent – har hatt opp spørsmål om omsorg for eldre og andre pårørende. For disse to typene saker er det ikke forskjell mellom kvinner og menn, mellom de to forbundene eller mellom tillitsvalgte på kvinne- og mannsdominerte arbeidsplasser. Om lag 20 prosent har tatt opp tilrettelegging for gravide og ammende. Andelen er høyest på kvinnedominerte arbeidsplasser. Vi spurte også om tillitsvalgte hadde tatt opp likebehandling av arbeidstakere eller medlemmer med minoritetsbakgrunn. I alt oppga 22 prosent at dette var gjort en eller flere ganger de siste tre årene. Det er ikke noe klart mønster i hvem som har tatt opp slike saker.

Tabell 6.1 Har du som tillitsvalgt tatt initiativ overfor arbeidsgiver i følgende typer saker? Vi ser bare på de som har verv på arbeidsplassen og ser bort fra de som har vært tillitsvalgt under ett år. Klubbledere.

	Flere ganger	En gang	Aldri	Ikke aktuelt	Totalt	N
Likelønn mellom kvinner og menn						
Kvinner	14	9	38	39	100	194
Menn	13	4	25	58	100	499
Alle	13	6	28	53	100	693
Tilrettelegging for større stillinger						
Kvinner	42	10	28	20	100	196
Menn	20	9	30	41	100	490
Alle	27	9	29	35	100	686
Tilrettelegging for småbarnsforeldre						
Kvinner	22	19	35	24	100	192
Menn	25	14	35	25	100	498
Alle	24	16	35	25	100	690
Likebehandling av arbeidstakere/medlemmer med minoritetsbakgrunn						
Kvinner	12	7	40	41	100	194
Menn	17	6	37	40	100	499
Alle	15	7	38	40	100	693
Tilrettelegging for gravide og ammende						
Kvinner	12	10	41	36	100	193
Menn	9	9	38	43	100	498
All	10	9	39	41	100	691
Omsorg for eldre/andre pårørende						
Kvinner	9	11	47	33	100	193
Menn	15	14	41	30	100	502
Alle	13	13	43	31	100	695

De kvinnelige tillitsvalgte

I intervjuene med de tillitsvalgte kvinnene spurte vi om det er spesielle forventinger knyttet til dem når det gjelder saker, og om det betyr noe å være kvinnelig tillitsvalgt. Mange av informantene er opptatt av at det ikke er noe spesielt med å være kvinnelig tillitsvalgt, men de sier samtidig at kjønnsbalanse og mangfold i fagforeningen er noe de vurderer som en god ting:

Jeg mener at kjønnsbalanse er viktig i seg selv. Det er noen som opplever at det er lettere å snakke med menn og noen med kvinner, og da er det fint å ha begge i styret. (tillitsvalgt Fellesforbundet)

Det er viktig for en fagforening å ha med alle, kvinner og unge. Det mener jeg virkelig. (tillitsvalgt HK)

Jeg mener at det er mangfoldet som er viktig, alder er like viktig som kjønn og innvandrerbakgrunn. (tillitsvalgt HK)

Dette går igjen i flere av intervjuene at det ikke nødvendigvis er forskjeller mellom kvinnelige og mannlige tillitsvalgte, men at det likevel er bra med begge kjønn:

Når det gjelder saker tenker jeg ikke at det er forskjell på kvinnelige og mannlige tillitsvalgte, eller vi har kanskje litt ulike perspektiver, men det er også knyttet til alder. Jeg tenker at det er viktig med kvinnelig tillitsvalgte, både dette med litt ulike perspektiver og at man bør velge fra alle for å få de beste tillitsvalgte, ikke bare halvparten. (tillitsvalgt Fellesforbundet)

Dette siste viser til at det er viktig å rekruttere fra begge kjønn, ikke først og fremst fordi kjønnene har ulike interesser, men også for å få de beste tillitsvalgte. Men det er også informanter som svarer at kvinner er opptatt av litt andre saker. Her illustrert med noen eksempler.

Jeg jobber mye med likestilling, for at kvinner og menn skal ha den samme respekten. Og vi har en sak nå og jeg tror ikke den mannlige nestlederen hadde gitt den samme betydningen som jeg gjør - han forstår det ikke på samme måte. Han ville ikke argumentert for det på den måten som jeg gjør. (tillitsvalgt Fellesforbundet).

Jeg tenker at kvinner ser litt andre saker enn menn, særlig når det gjelder trakassering og mobbing. I disse sakene betyr det noe å være kvinne. I mannsdominert miljøer er det en tendens til å vise til at det er en tøff tone, erting, at det er sånn det er. Kvinner stiller noen andre spørsmål og ser det litt annerledes. Særlig i sårne saker betyr det å være kvinne noe. (ung tillitsvalgt Fellesforbundet)

Jeg tror kvinner generelt er flinkere til å fange opp ting, sosiale ting. Kvinner har mer overblikk enn menn og jeg tror vi favner litt bedre. Kvinnelige tillitsvalgte har vært mer opptatt av me too. Kvinner har en større følsomhet for andre og jeg tror kanskje kvinner og menn ser litt ulike ting. Egentlig et argument for å ha både kvinnelige og mannlige tillitsvalgte. (tillitsvalgt HK)

Intervjuene gir et inntrykk av at de tillitsvalgte kvinnene, det gjelder både i Fellesforbundet og HK, ønsker seg både kvinner og menn blant tillitsvalgte. Det knytter de til rettferdighet, om det å kunne velge blant de beste, men også til en viss grad at de vurderer at kvinnelige og mannlige tillitsvalgte har litt ulike perspektiver som det er fint å ha med. Så peker de vi har intervjuet på at det også er andre kjennetegn enn kjønn som er viktig for å speile medlemmene og for å få bredde i erfaringer og synspunkter, det gjelder særlig alder og minoritetsbakgrunn.

6.2 Oppsummering

Kjønnsbalanse i verv og posisjoner kan begrunnes med at det er rettferdig, men også ut fra et ønske om å sikre at tema og utfordringer som gjelder det ene kjønn, vanligvis kvinner, kommer på dagorden. I spørreundersøkelsen finner vi små forskjeller mellom kvinner og menn i hvilke tema som tas opp med arbeidsgiver. Det er litt flere kvinner som svarer at de har tatt initiativ overfor arbeidsgiver om tilrettelegging for større stillinger, men når det gjelder tilrettelegging for småbarnsforeldre er det ingen forskjeller. Det er heller ikke forskjeller når det gjelder å ta opp likelønn. I intervjuene

sier de kvinnelig tillitsvalgte at de ikke opplever noe særlig ansvar som kvinne, men de gir uttrykk for at de anser kjønnsbalanse som et gode i seg selv. De peker på at kvinnelige og mannlig tillitsvalgte kan ha litt ulike perspektiver, og at det er derfor er fint å ha begge kjønn blant de tillitsvalgte. Samtidig er kvinnene opptatt av at det også er andre kjennetegn, som alder og minoritetsbakgrunn, som er viktige i diskusjonen om representasjon, både for å speile medlemmene og for å få bredde i erfaringer og tema.

7 Konklusjon

Denne undersøkelsen har ønsket å diskutere kvinnelige tillitsvalgte og deres tillitsvalgtkarrierer med utgangspunkt i målet om økt representasjon av kvinner i verv på høyere nivå. Viktige spørsmål er hva som kan bidra til at kvinner vil påta seg verv på høyere nivå, og om det er særlige utfordringer knyttet til kvinners vei inn i lederverv og verv på høyere nivå. Vi har også sett på om det er forskjeller mellom kvinner og menn i hvordan de kommer inn i fagforeningsarbeid, og hva som kjennetegner det å være tillitsvalgt uansett nivå: trivsel, opplæring, tilrettelegging og tanker om å fortsette eller gi seg. Slike forhold er viktige, siden verv på høyere nivå eller lederverv krever erfaring som tillitsvalgt.

Det er lite som tyder på at menn i dag har en lettere vei inn i fagforeningsarbeid og verv enn kvinner fordi de foretrekkes eller anses mer kompetente. Undersøkelsen viser at terskelen for å få det første vervet er ganske lav. Mange fikk sitt første verv uten å ha vært særlig aktive i fagforeningssaker. Klubbene trenger nye tillitsvalgte, og de som markerer seg på arbeidsplassen blir gjerne spurt. Oppfordringer fra kolleger og klubb er viktig, og kvinnelige tillitsvalgte oppgir like ofte som menn å ha fått slike oppfordringer. Det er bare et lite mindretall som mener at mange foretrekker å bli representert av en mann, selv om det fortsatt er noen som mener at slike holdninger eksisterer. I spørreundersøkelsen skilte ikke kvinnelige tillitsvalgte på mannsdominerte arbeidsplasser seg ut ved en annen type vei inn i verv enn øvrige tillitsvalgte. Men i intervjuene ble det fra enkelte holdt fram at unge kvinner kan få for mange forespørsler fordi dette er en type tillitsvalgte klubben og fagforeningen mangler.

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 og faglige spørsmål. De fleste i vår undersøkelse var tillitsvalgte på grunnplan, det vil si tillitsvalgte som potensielt – men ikke ennå – kunne få verv på høyere nivå i avdelingen eller i forbundet. Et spørsmål er dermed om disse vervene er en god plattform for å ønske, og ha grunnlag for å søke, høyere verv? I utgangspunktet har de fleste tillitsvalgte verv som ikke framstår som glamorøse. For det store flertallet utgjør vervet en ganske liten del av arbeidsdagen, og mange bruker også av fritida for å ivareta vervet. Det er også stor forskjell i om tillitsvalgte opplever at det legges til rette for fagforeningsarbeid på arbeidsplassen. Tillitsverv krever kunnskap om avtaleverk, lovverk, partssamarbeid og egen organisasjon. I utgangspunktet er ambisjonene til LO-forbundene at tillitsvalgte på grunnplanet skal gjennomgå grunnleggende tillitsvalgtopplæring. Det er imidlertid stor forskjell i hvorvidt de har fått skoleing. Mange har grunnkurs, noen har også videregående tillitsvalgtopplæring. Men ganske mange mangler formell opplæring eller har bare gjennomført introduksjonskurs. Dette siste gjelder ikke bare de som har kort fartstid i vervet. Intervjuene bekrefter at opplæring er viktig for trygghet og trivsel i vervet. Til tross for mange små verv og varierende opplæring, oppgir flertallet at de trives og at de vil si ja til fortsatt verv. Dette gjelder også kvinner sett under ett, kvinner med barn, og kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser.

Vi har også sett på hva som er motivasjonen for det å bruke tid på verv og fagforeningsarbeid. Er det ideløst, personlig interesse, eller noe man må påta seg ut fra pliktfølelse eller press? De aller fleste tillitsvalgte begrunner engasjementet med at de vil bidra til en god arbeidsplass og gode betingelser for medlemmene og kollegene. Det er få som sier at ingen andre ville eller at det nå var deres tur, til tross for at de fleste undersøkelser viser at det er krevende å få fylt alle verv. I så måte peker dette i retning av at vervet som tillitsvalgt ikke bare er en (sur) plikt, men noe som drives fram av interesse og ambisjonen om å kunne påvirke, og bidra til endring. Mange sier at de har interesse for fagforeningsarbeid, og at erfaringene kan være nyttige i jobbsammenheng.

Ikke alle tillitsvalgte ser for seg et høyere verv eller et lederverv. Samlet viser undersøkelsen at verv i klubb og på arbeidsplass bidrar til å skape interesse for fagforeningsarbeid, og drøye 40 prosent av de som besvarte spørreundersøkelsen krysser av for at de antakelig vil si ja. Andelen er høyest blant de som allerede har verv på avdelings- eller forbundsnivå, noe som ikke er overraskende, siden disse vil ha den erfaringen som gjerne kreves for høye verv og lederverv. Andelen er også høyere blant yngre enn blant eldre. Dette viser at det er potensial for å rekruttere både kvinner og menn til høyere verv. De som trives i vervene og har fått opplæring er oftest positive. Godt arbeid blant tillitsvalgte på grunnplanet er dermed viktig, ikke minst gjelder dette det forbundene kan gjøre ved opplæring og støtte.

En del tillitsvalgte mener at det fortsatt er slik at kvinner gir seg raskere som tillitsvalgte enn menn. Vi har stilt spørsmålet om dette kan være i ferd med å bli en myte. Spørreundersøkelsene avdekker ikke store forskjeller mellom kvinner og menn i interessen for høyere verv. De kvalitative intervjuene blant kvinnelige tillitsvalgte peker likevel i retning av at en del kvinner reflekterer over hva det vil koste å kombinere høyere og mer krevende verv, med familieliv. I intervjuene kommer bekymringene fram: er det verdt det? Verv på sentralt nivå krever pendling og mye arbeid. Andre – særlig de eldre kvinnene – viser til at familie og verv har latt seg kombinere. Småbarnsfasen er også en begrenset andel av årene i arbeidslivet. Bekymringer for å balansere verv og omsorgsansvar gjelder ikke nødvendigvis bare for kvinner. Spørreundersøkelsen tyder på at også mannlige tillitsvalgte med barn oftere enn andre ser en mulig konflikt mellom verv og andre forpliktelser. Et mer likestilt arbeidsliv innebærer ikke at fagbevegelsen kan se bort fra behovet for tilrettelegging for å kombinere verv og familie. Tvert imot vil dette føre til at også menn vil stille spørsmålet: er det verdt det? Høyere tillitsverv vil neppe kunne være en åtte til fire-jobb. Samtidig må muligheter for å tilpasse opplæring, samlinger og møter vurderes, slik at tillitsvalgte i ulike livsfasen kan delta.

Hva så med systematisk rekrutteringsarbeid fra forbundene? Forbund, avdelinger og klubber kan ønske å få flere kvinnelige tillitsvalgte på plass, kanskje særlig i mannsdominerte bransjer. De kan også ønske flere tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn eller flere unge. Det er lite i undersøkelsen som peker i retning av at aktiv karriereplanlegging stemmer med måten man tenker på i fagbevegelsen. Holdningen er at verv er noe man blir bedt om å påta seg – eventuelt stiller til valg for – etter oppfordring fra kolleger, klubben eller avdelingen, ikke noe man søker for å fremme egen karriere. Å sette seg ned og lage en karriereplan stemmer dårlig med kulturen. Samtidig er det naturlig at de med størst interesse for faglig arbeid også ønsker å jobbe med dette på heltid, som valgt eller ansatt i avdelingen eller forbundet.

Til slutt kan man spørre; er kvinners representasjon fortsatt et viktig tema? Hvilken betydning har flere kvinner bortsett fra at det er viktig å rekruttere fra hele medlemsmassen for å få fylt vervene og få fatt på de dyktigste tillitsvalgte. Det er fortsatt

slik at noen flere kvinner enn menn setter saker som dreier seg om likelønn og deltid på dagsordenen. Men dette kan langt på vei forklares med hvilke typer arbeidsplasser eller bransjer de kommer fra: deltid er et tema for tillitsvalgte i kvinne­dominerte bransjer, og der er flertallet av de tillitsvalgte kvinner. Ut fra spørreundersøkelsen kan man i like stor grad spørre om ikke likestillingsspørsmål risikerer å havne litt langt nede på dagsordenen både for mannlige og kvinnelige tillitsvalgte. I intervjuene vektlegger informantene betydning av mangfold blant de tillitsvalgte. Det er viktig med både kvinner og menn, men også unge og minoriteter. Å speile mangfoldet blant de ansatte har en verdi i seg selv. I intervjuene framhever også flere av de kvinnelige tillitsvalgte at kvinner ser litt andre saker enn menn. Dette kan være særlig relevant i bransjer der det store flertallet av medlemmer og tillitsvalgte er menn.

Kvinnens representasjon tas i dag for gitt i fagbevegelsen. Samtidig er så vel forbundene som arbeidsmarkedet kjønnsdelt, og det er fortsatt slik at en del utfordringer særlig gjelder kvinner. Både rettferdighetsargumentet og ressursargumentet tilsier at forbundene må ha oppmerksomhet på representasjon både generelt og for høyere verv. Dette gjelder kjønn, men også mangfold forøvrig. Det er forskjeller på å rekruttere til tillitsverv og å planlegge karriereløp på en arbeidsplass eller i et yrkesliv. Med utgangspunkt i undersøkelsen vil vi trekke fram noen viktige grep som forbundene kan ta.

For det første; sikre at det er god bredde i hvem på grunnplanet som blir spurt om å påta seg verv. Veien inn i verv, og interesse for fagforeningsarbeid, kommer ofte gjennom en forespørsel fra kolleger eller klubb. Ved å ha et ekstra øye til mangfold på dette nivået får man også en bredere rekrutteringsbase til høyere verv. For det andre, skolering er viktig. Det gir trygghet 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 når det gjelder grunnskolering for begge kjønn. For det tredje, verv på høyere nivå må kunne kombineres med moderne familieliv både for kvinner og menn. Samtidig vil høyere verv nesten alltid innebære reiser og møter utenom ordinær arbeidstid. Utfordringen er dermed å finne balanse slik at medlemmer i alle livsfaser kan påta seg verv. For det fjerde: Denne undersøkelsen har hatt kvinners representasjon som hovedtema. Argumentene for god kvinnelig representasjon bygger både på at det er rettferdig og at det gir best resultater for medlemmene og forbundet (ressursargumentet). Samtidig er det i dag også viktig å sikre god representasjon i høyere verv fra medlemmer med minoritetsbakgrunn og yngre tillitsvalgte. Til slutt er det viktig å minne om at likestillingsspørsmål ikke er en sak bare for kvinnelige tillitsvalgte. Et mer likestilt arbeidsliv fordrer at likestilling står på dagsordenen for både kvinnelige og mannlige tillitsvalgte, og at likestillingsspørsmål ikke bare angår kvinners posisjon som arbeidstakere og tillitsvalgte.

Mulige tiltak for å styrke likestilling og mangfold i fagbevegelsen

- Se og forespørre potensielle kandidater
- Sikre god nok opplæring
- Tenke tilrettelegging innenfor mulighetene for vervet
- Fokus på kjønn, men også på mangfold for øvrig.
- Likestilling er et ansvar for alle, ikke bare for kvinner

Referanser

- Bråten, M. & Nergaard, K. (2008). *Kvinner i fagbevegelsen 2008. Representasjon i LO og forbundene*. Fafo-rapport 2008:15.
- Dalhrup, D. & Freidenvall, L. (2010). Judging gender quotas: predictions and results. *Policy & Politics* 38(3), s. 407-425.
- Hernes, H. M. (1982). *Staten, kvinner ingen adgang*. Universitetsforlaget.
- Hernes H. M. (1987). *Welfare state and women power: essays in state feminism*. Norwegian University Press.
- Jensen, R. S. & Øistad, B. S. (2019). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå*. Fafo-rapport 2019:17.
- Johansson, E. & Bergold, J. (2013). *Jämställd representation 2013. Om kvinnors och mäns inflytand och makt i LO*. Landorganisationen i Sverige.
- Jordfald, B., Nergaard, K. & Bråten, M. (2013). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2013*. Fafo-rapport 2014:12.
- Lindblad, J. (2002). *Kvinnor och män i LO. Enhetsrapport*, Landsorganisationen i Sverige.
- Ljunggren, B. & Lauritzen, T. (2018). Likestillingsintegrering i kvinnedominerte sektorer – horisontale styringsutfordringer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 59(2), s. 157-179.
- Nergaard, K., Bråten, M. & Ødegård, A. M. (2013) *Kvinner i fagbevegelsen 2013. representasjon i LO og forbundene*. Fafo-rapport 2013:10.
- Nergaard, K. & Folkenborg, K. (2004). *Kvinner i fagbevegelsen 2004. Kvinners representasjon i LO og forbundene*. Fafo-rapport 441.
- Nergaard, K. & Trygstad, S. C. (2012). *Tillitsvalgte hverdag ... sett fra grasrota i seks LO-forbund*. Fafo-rapport 2012:14.
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2003). *Menn imellom: mannsdominans og likestillingspolitikk*. Gyldendal Akademisk.
- Steen, J. R. & Nergaard, K. (2017). *Organisasjonsstruktur og fagforeningsarbeid i NTL*. Fafo-rapport 2017:27
- Trygstad, S. C., Alsos, K., Hagen, I. M. & Jensen, R. S. (2015). *Den norske modellen på virksomhetsnivå*. Fafo-rapport 2015:18.
- Øverås, S. & Nergaard, K. (1997). *Kvinner i fagbevegelsen. En kartlegging av kvinners deltakelse i LO og fagforbundene*. Fafo-rapport 239.

Vedlegg 1 Logistisk regresjon. Sannsynlighet for å si ja til forespørsel om høyere verv/lederverv. Nåværende tillitsvalgte. N = 1439

	Sig	Exp(B)
Forbund		
Fellesforbundet	0,463	1,122
HK (ref)		1,000
Alder		
Under 35 år (ref)	0,000	
35 til 44 år	0,089	0,720
45 til 54 år	0,003	0,584**
55 år og mer	0,000	0,386***
Skolering		
Ingen	0,021	0,334*
Uformell opplæring fra tillitsvalgt	0,046	0,381*
Kort innføringskurs	0,202	0,546
Grunnkurs	0,356	0,654
Opplæring utover grunnkurs	0,627	0,801
Andre typer kurs/opplæring (ref)		1,000
Landbakgrunn		
Norge	0,001	
Norden	0,368	1,305
Europa utenfor Norden	0,101	1,640
Andre land	0,000	3,649***
På bekostning av familie og fritid?		
I stor grad	0,747	1,188
I noen grad	0,145	2,048
I liten grad	0,730	1,181
Usikker		1,000

	Sig	Exp(B)
Tilrettelagt for tillitsvalgarbeid?	0,007	
i stor/ganske stor grad	0,043	2,665*
verken eller	0,313	1,635
i ganske liten/liten grad	0,121	2,104
Usikker (ref)		1,000
Verv: klubbleder	0,604	1,086
Verv: avdelingsverv eller verv på forbunds nivå (eventuelt i kombinasjon med andre verv)	0,031	1,501
Verv: plasstillitsvalgt	0,427	0,860
Kvinne med barn under 18 år	0,450	1,187
Mann med barn under 18 år	0,277	1,218
Kvinne, kvinnedominert arbeidsplass	0,062	0,627
Kvinne, mannsdominert arbeidsplass	0,506	0,811
Kvinne, blandet arbeidsplass	0,587	1,156
Mann, mannsdominert arbeidsplass	0,812	0,949
Mann, kvinnedominert arbeidsplass	0,344	1,325
Mann, blandet arbeidsplass (ref)		1
Constant	0,571	0,627
Nagelkerke R Square	0,162	

Signifikante effekter: 0,001 nivå (***), 0,01 nivå (**), 0,05 nivå (*)

Kvinner og veien til høyere verv

I denne rapporten diskuteres kvinnelige tillitsvalgte og deres tillitsvalgtkarrierer med utgangspunkt i målet om økt representasjon av kvinner i verv. Viktige spørsmål er hva som kan bidra til at kvinner vil påta seg høyere verv, og om det er særlig utfordringer knyttet til kvinners vei inn i lederverv og verv på høyere nivå. Undersøkelsen er gjort blant tillitsvalgte i Fellesforbundet og Handel og Kontor i Norge, og er basert på spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2023:11
ID-nr.: 20848