

Valg 2011: Samling for nominasjonskomitéene i Osen, Rissa, Steinkjer og Verdal  
Steinkjer 31. august 2010-07-29

## **Rekruttering til lokalpolitisk dugnad. Hvordan finner vi kvinnelige kandidater?**

*v/ ass. fylkesmann i Sør-Trøndelag Odd Inge Mjøen*

Gode forsamling,

Takk for anledningen til å delta her i dag! I utgangspunktet må jeg jo innrømme at mobilisering av kvinnelige kandidater til lokalpolitikken ikke hører til mine daglige gjøremål som upolitisk byråkrat, men likevel: hele vår forvaltning, også regional stat, er avhengig av et lokaldemokrati som fungerer. Og skal demokratiet fungere, må vi sikre en bred og kjønnsbalansert rekruttering. Det har Inge Ryan nettopp understreket på en utmerket måte.

Nominasjonskomitéene er de viktigste redskapene vi har for å få til en slik rekruttering. Dere skal finne gode kandidater som er villige til å gjøre en innsats, og dere skal sette opp listene på en slik måte at den endelige sammensetningen av kommunestyrene gjenspeiler bredden og ressursrikdommen i lokalsamfunnet. Det er i hvert fall ingen tvil om at de fleste partier jeg kjenner til både på kommunalplan og fylkesplan er svært opptatt av en ”forsvarlig” kjønns sammensetning på lista. Mange etterstreber annen hver kandidat med motsatt kjønn. I tillegg til kjønnsdimensjonen, er nok hensynet til geografisk tilhørighet (spes. på fylkeslister), blant de viktige faktorene ved oppsetting av listen. Jeg skal si litt om listeplasseringen først.

Det er ikke til å komme bort fra at måten valglisterne er satt opp på, vil ha stor betydning for hvor mange av hvert kjønn som blir valgt inn i kommunestyrene. Plasseringen på listen har betydning for hvem som er aktuelle som ordfører kandidater, og vi vet at kommunestyrene gjerne er rekrutteringsbase for vervene i styrer og råd – og ikke minst for hvem som blir ledere i styrer og råd. Statistikken er ikke på kvinnes side, så her er det en jobb å gjøre. Og at det virker, ser vi blant annet av Sametinget:

I forkant av valget i 2005 ble det satt i gang en kampanje for å øke kvinnerepresentasjonen i Sametinget. Kampanjen gjorde listestillerne ansvarlige for å øke kvinnerepresentasjonen til Sametinget. Kampanjen skulle også bidra til at flere kvinner skulle bli motivert til å stille på førsteplass på listene og at det ble dannet kvinnenettverk. Etter valget steg kvinneandelen fra 18 til 51 prosent, og Sametinget fikk sin første kvinnelige president!

Kommunal- og regionaldepartementet har laget en liten folder der de sier at oppskriften på økt kvinnerepresentasjon egentlig er enkel: For det første vil det gi jevnere kjønnsfordeling dersom man setter opp annenhver kvinne og mann på listen, og for det andre kan listeforslaget sørge for balanse ved å gi like mange kvinner som menn *stemmetillegg*.

Listeforslaget kan jo gi noen utvalgte kandidater et forsprang på de andre kandidatene ved at de gis et stemmetillegg og føres opp med uthevet skrift på stemmeseddelen. Disse kandidatene får for det første et forsprang på 25 prosent av stemmetallet for denne listen, og i tillegg vet vi at velgerne oftest gir personstemmer til de kandidatene som partiene allerede har prioritert.

Kandidatene som har fått stemmetillegg på valglisten, får altså en dobbel gevinst som det kan være vanskelig for de andre kandidatene å gå forbi. Derfor blir det viktig for dere som skal sette sammen listene, å bruke dette virkemidlet bevisst for å få valgt inn gode kvinnelige kandidater.

Departementet peker også på at det gir jevnere kjønnsfordeling å sette opp annenhver kvinne og mann på listen. Det er selvfølgelig riktig, men særlig for små partier med få representanter i kommunestyret, kan det være avgjørende hvilket kjønn som står på første plass – kommer det bare én representant inn, hjelper det jo lite å stå på andrelassen, og

kommer det inn tre representanter, blir det dobbelt så mange menn som kvinner dersom det står en mann på første- og tredjeplass.

Og ofte er det vel slik? Førsteplassen går til en mann – med lang politisk erfaring kanskje, eller ung og ambisiøs og veltalende. Professor Hege Skjeie ved universitetet i Oslo peker på at dette er et spørsmål om hvem man til syvende og sist betrakter som forvalter av autoritet. Det blir som med sjefen og assistenten. Mannen får topplassen, kvinnen plass nummer to. Dette henger blant annet sammen med at menn og maskulin atferd blir sett på som viktigere og mer seriøst enn kvinnelighet og femininitet. Maskulin atferd blir ofte assosiert med tradisjonelle lederegenskaper. Kvinner anses dermed som mindre kompetente enn menn.

Undersøkelser fra blant annet Universitetet i Oslo viser også en systematisk forskjellsbehandling mellom kjønn når det gjelder rekruttering til ledende stillinger. Kvinnene hadde «feil alder», og måtte enten vike plassen for unge og lovende menn, eller så var de «for unge» og måtte vike for menn som sto for tur. Kvinnene ble også bedømt til ikke å ha tilstrekkelig bredde i sine erfaringer, og dermed hadde de for snever kompetanse, mens menn i samme situasjon hadde dybde og indre sammenheng. Hvis kvinnene hadde bredde, ble det hevdet at de spredte seg for mye. Det er altså en tendens til at de kvinnelige erfaringene neglisjeres – og dette kan meget vel skje også i nominasjonsprosessene.

Men dette vil vi da ikke ha sittende på oss! Vi er ikke befengt med stereotype kvinnesyn, vi ønsker jo virkelig kvinner inn i ledervervene – gjør vi ikke? Men faktum er at langt inne i oss alle kan det bo noen holdninger som vi ikke er oss bevisst, men som styrer våre valg. Så jeg oppfordrer alle til å stille spørsmål ved hvorfor vi prioriterer som vi gjør, og være svært bevisst på hvordan valgene slår ut for målet om flere kvinner i de riktige posisjonene. Hold diskusjonen i nominasjonskomitéen og i partiet for øvrig levende gjennom hele prosessen!

Så har vi kanskje funnet vi gode kvinnelige kandidater – men de viker tilbake for å stå først, med den risikoen det innebærer for lederverv og heltidspolitikk – kanskje til og med ordførerjobben. Er det arbeidsvilkårene som skremmer?

Dere representerer fire utstillingsvindu-kommuner, som har satt i gang ulike tiltak med sikte på å bedre nettopp arbeidsvilkårene til kvinnelige lokalpolitikere. Og resultatene fra arbeidet i disse kommunene viser at dere har lyktes i å gjøre det mer attraktivt for kvinner å være med i lokalpolitikken.

Jeg ser at dere har prøvd taletrening og debattrening, personlig veiledning, mediehåndtering og nettverk mellom kvinnelige politikere på tvers av kommunegrenser og parti. Og på spørsmål om hvor effektive tiltakene har vært for å styrke kvinners deltakelse i lokalpolitikken, rapporterer kvinnene om mest positive erfaringer med kommunestyrearbeid. De synes at arbeidet som folkevalgt er spennende, og selv om de var redde for at tidsbruken kom til å bli et problem ved inngangen til kommunestyreperioden, ser det nå ikke ut til at det er noen konflikt mellom vervet som folkevalgt og privatlivet.

Blant de yngre mennene var det få som forventet at tidsbruken kom til å bli et problem ved inngangen av kommunestyreperioden, men de rapporterer nå litt mer negativt på dette enn kvinnene. De yngre mennene har også mindre forståelse fra andre politikere rundt egen arbeids- og familiesituasjon. Dette viser at tiltak virker, men at det også er viktig å inkludere dagens menn med omsorgsansvar.

Det er spennende å følge med i hva som skjer rundt om i kommunene, her kan det være idéer å hente og erfaringer å lære av. Jeg ser at Ullensaker kommune vurderer å starte et tverrpolitisk utvalg for å øke kvinnerekutteringen. I Norddal kommune gjennomfører

Tausaløftet bedriftsbesøk på typiske kvinnearbeidsplasser for å diskutere hva som skal til for at kvinner skal engasjere seg i lokalpolitikken.

Argumentene som kommer frem i slike diskusjoner, handler mye om tidsbruk og arbeidsvilkår. Men de handler også om selvtillit, bekymringen for ikke å være flink nok. En artikkel i Dagbladet pekte for en tid tilbake på mangelen på kvinnelige forbilder i de sentrale maktposisjonene i lokalpolitikken. Ordføreren og gruppelederne er ofte menn. De har de utadrettede og synlige rollene i kommunestyret. Det er kandidater som ofte er trygge, har høy selvtillit og godt nettverk som sitter i maktposisjoner. Kvinner kan ha en tendens til å undervurdere sine kvalifikasjoner. Dårligere nettverk, lite attraktiv arbeidskultur i politikken, færre kvinnelige rollemodeller og undervurdering av kvinners kunnskaper og erfaringer er til sammen faktorer som virker i kvinners disfavør.

Talentfulle kvinnelige kandidater må bygges opp over tid. Partiene må i større grad tørre å lete litt utenfor det kjente og trygge, og drive et aktivt rekrutteringsarbeid, også utenfor det tradisjonelle nettverket. Kvinnene må være stolte av det de gjør og formidle det; de må bli flinkere til å synliggjøre sin innsats. Å inneha politiske verv gir mye igjen i form av kunnskaper, selvutvikling, forhandlingstaktikk og nettverk. Kvinner kan låne forbilder av hverandre, dele av sitt nettverk, støtte og følge hverandre opp på tvers av partipolitiske skillelinjer. På denne måten kan de gi hverandre støtte og selvtillit. Kvinnelige politikere må passe på at andre kvinner får være med. Men samtidig ikke lag et skille mellom politikk for kvinner og politikk for ”andre”.

Så langt Dagbladet. Jeg må føye til at når tidligere valgte kvinnelige politikere skal motivere sine medsøstre til å stille til valg, er det viktig at de selv har positive erfaringer å formidle. Mange nyvalgte kommunestyrerepresentanter opplever jo ofte en avmaktsfølelse i møtet med de mange lover og regler og skikker de skal håndtere. Rekrutteringsarbeidet inneholder også en ”beholde”-faktor; det skal oppleves meningsfullt å ha et verv, selv om en er ny. Det kan være avgjørende for å beholde

motivasjon og arbeidsglød at det er en god mottaks- og arbeidskultur i kommunestyret og utvalgene. Så vidt jeg kjenner til er frafallet større blant kvinner enn menn fra periode til periode. Det svekker kontinuitet, kompetanse og bidrar til å marginalisere kvinner i politikken. Enkelt sagt: De blir hele tiden de mest uerfarne og blir også behandlet deretter både når det gjelder oppgaver og posisjoner

Til slutt har jeg lyst til å trekke frem begrepet makt som en motiveringsfaktor. Makt er et ord med positive og negative sider. Det er kanskje ikke mange som vil si om seg selv at man er maktglad, men det er mange som kan glede seg over å ha makt. Nå er ikke jeg i en posisjon til å si noe om kvinners ønske om makt, men jeg vil utfordre dere til å gå litt inn på begrepet i diskusjonen etterpå. Grunnen til det er at jeg lurer på om muligheten for å få makt er viktig for å få kvinner til å engasjere seg politisk. Jeg kjenner kvinner som snakker mer begeistret om ansvar enn om makt, og som er villige til å ta sin del av samfunnsansvaret også gjennom politisk arbeid. Og som i rikspolitikken bør vi ikke se bort i fra at et engasjement i lokal politikken også føre til at andre dører åpner seg ift yrkesvalg og karriere.

Har jeg nå kommet med en oppskrift som sikrer god og stabil tilgang på kvinnelige kandidater? Å nei. Men kanskje har jeg kastet frem noen tanker til diskusjon:

- Når vi setter kvinner og menn på annenhver plass – hvem setter vi først? og hvorfor?
- Hvem bør vi gi stemmetillegg på valglistene?
- Hvordan kan vi fortsette å bedre arbeidsvilkårene i lokalpolitikken?
- Bør vi jobbe mer tverrpolitisk for øke kvinnerekutteringen?
- Bør vi drive mer oppsøkende virksomhet, f.eks. i bedrifter, for å oppfordre kvinner til å engasjere seg i lokalpolitikken?
- Bør vi etablere erfaringsnettverk for å støtte og følge opp kvinner i politikken?

- Har vi en god mottaks- og arbeidskultur i våre politiske organer, som også tar vare på nyvalgte?
- Bruker vi det rette språket når vi vil rekruttere kvinner, bør vi f.eks. heller snakke om ”ansvar” enn ”makt”?

Takk for oppmerksomheten, og lykke til med den lokalpolitiske dugnaden!