

Kvinner og verv i Lederne region nord

- Sett i forhold til fenomenet glasstak

av

Anita Birgitte Bakkeland Lervik



STV 3906 Masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi (MBA)

30 studiepoeng

Handelshøyskolen i Tromsø

Universitetet i Tromsø

November 2010

Forord

Høsten 2008 startet jeg med godt mot på erfaringsbasert master i strategisk ledelse og økonomi, dette var et valg jeg tok for at jeg skal øke mine kunnskaper om økonomi, markedsføring og ledelse. Våren 2010 startet det siste arbeidet for å avslutte masteren, altså selveste oppgaven. Hva skal jeg skrive om? Jeg fant ut at jeg skulle skrive om noe som jeg kunne en del om på forhånd, slik at jeg sendte inn forespørsel til Lederne for å få forske på kvinner og verv. Heldigvis fikk jeg tilbakemelding på at de syntes at det var et bra prosjekt, og at det fikk jeg lov til.

Så til alle jeg vil takke. Jeg vil først og fremst takke mine foreldre for at de har stilt opp og passet min sønn i helger og ettermiddager mens jeg har studert. Har det ikke vært for dem har jeg ikke hatt mulighet for å gjennomføre masteren. Vil også takke min fantastiske sønn Trym som er 8 år, som har vært opptatt av at mamma har også lekser.

Tusen takk til Lederne for all informasjon jeg har fått fra dere, spesielt områdeleder i region nord Trond Jacobsen, forbundsleder Jan Olav Brekke, og nestleder Tor Hære.

En stor takk til min veileder Turid Moldenæs som har vært tålmodig, og gitt gode konstruktive tilbakemeldinger. Hun har til og med vært tilgjengelig på e-post på søndager, uten at jeg har forventet det.

Sist men ikke minst vil jeg takke min kjære språkvasker og gode venninne Mia som tok seg tid til å lese igjennom oppgaven før innlevering.

| | |
|--|-----------|
| FORORD | 1 |
| 1. INNLEDNING | 4 |
| 1.1 INTRODUKSJON OG PROBLEMSTILLING | 4 |
| 1.3 KVINNER I FAGBEVEGELSEN | 6 |
| 1.4 LOS ORGANISASJON OG KVINNEREPRESENTASJON | 8 |
| 1.5 OPPGAVENS OPPBYGNING | 8 |
| 2. LEDERNE | 10 |
| 2.1 ET KORT HISTORISK TILBAKEBLIKK | 10 |
| 2.2 DEN SENTRALE ORGANISERINGEN | 11 |
| 2.3 DEN REGIONALE ORGANISERINGEN | 12 |
| 2.4 OPPSUMMERING | 13 |
| 3. OM GLASSTAKET | 14 |
| 3.1 BEGREPETS OPPRINNELSE OG UTVIKLING | 14 |
| 3.2 GLASSTAKET I NORSKE VIRKSOMHETER | 16 |
| 3.3 HVORFOR GLASSTAKMETAFOREN? | 17 |
| 3.4 OPPSUMMERING | 19 |
| 4. METODISK TILNÆRMING | 21 |
| 4.1 SPØRRESKJEMA OG INTERVJU | 21 |
| 4.2 SPØRRESKJEMAUNDERSØKELSEN | 22 |
| 4.3 INTERVJUENE | 22 |
| 4.4 RELIABILITET, VALIDITET OG GENERALISERING | 23 |
| 5. KVINNER OG VERV | 25 |
| 5.1 KVINNELIG REPRESENTASJON OG POSISJONER | 25 |
| 5.2 UTDANNINGSNIVÅ | 26 |
| 5.3 OPPLEVELSEN AV Å HA VERV OG HVORFOR? | 27 |
| 5.4 HVORDAN FOREGÅR UTVELGELSEN TIL VERV? | 29 |
| 5.5 EN FORELØPIG OPPSUMMERING | 31 |
| 5.6 KVINNELIG REPRESENTASJON, POSISJONER OG OPPLEVELSEN AV VERV I LO | 32 |
| 5.7 LIKHETSTREKK MELLOM LEDERNE OG LO | 32 |
| 5.8 GLASSTAKET OG LEDERNE | 33 |

| | |
|--|-----------|
| 5.9 OPPSUMMERING AV KVINNER OG VERV | 39 |
| 6. HVA NÅ? | 41 |
| <hr/> | |
| 7. LITTERATURLISTE | 43 |
| <hr/> | |
| ANNET | 44 |
| VEDLEGG | 45 |
| FORESPØRSEL OM DELTAKELSE I UNDERSØKELSEN KVINNER OG VERV I LEDERNE | 45 |
| INTERVJUGUIDE | 46 |
| SPØRRESKJEMA TIL MASTEROPPGAVE "KVINNER OG VERV I LEDERNE" | 47 |
| LEDERNES LOVER | 53 |

1. Innledning

1.1 Introduksjon og problemstilling

Mitt første møte med fagforeningsarbeid fikk jeg i mars 2007. Jeg var organisert i Lederne, og de fleste fra jobben skulle på årsmøte og festmiddag. På årsmøtet gikk daværende nestleder av, og de trengte en etterfølger. En fra jobben sa: "Det er et verv for deg, Anita." Jeg tenkte "Hvorfor ikke?", og kollegaen min foreslo meg. Det ble tatt i mot med applaus, og plutselig var jeg nestleder for Lederne avdeling Tromsø. Vervet medførte en del møtevirksomhet, det første utenom styremøtet var et distriktsmøte i april 2007. Vi var tre kvinner til stede. En historie som ble fortalt var at da Lederne ble stiftet i 1920, var det kun menn som var organisert og hadde verv. Når det ble avholdt møter satt fruene i et rom ved siden av for å gjøre seg kjent med hverandre.

Jeg er for tiden leder for avdeling Tromsø i Lederne. Lederne er en fagforening som er 100 år i år. Formålet til Lederne er å organisere ansatte som er dekket av Ledernes tariffavtaler. Organisasjonene kan også ha arbeidstakere med ledende, merkantile eller tekniske stillinger innen offentlig og privat sektor uten tariffavtale.

I oppgaven ønsker jeg å finne ut om kvinner i region nord ønsker å påta seg verv i Lederne, og om det er noe som hindrer dem i å ta verv. Min problemstilling er: Opplever kvinner at det finnes et glasstak som begrenser deres muligheter til verv i Lederne? Med glasstak menes usynlige hindringer som gjør at kvinner ikke når de mest utfordrende vervene. Min problemstilling blir drøftet med bakgrunn i følgende fire spørsmål: I hvilken grad er kvinner representert i Lederne? Hvilke posisjoner har de? Hvordan opplever de det å inneha formelle verv og hvorfor? Dersom kvinner er dårligere representert enn menn, kan det skyldes det såkalte glasstaket?

Grunnen til at jeg vil se på dette er at jeg synes at det er viktig å være organisert om man er kvinne eller mann. Den ene informanten min forklarer det slik: *Anna har gode erfaringer som kvinne med å være organisert, hun sier at man bør være med, ikke bare nyte av det andre får til.*

I det følgende vil jeg forsøke å aktualisere tema og problemstilling ved å sette temaet inn i en større sammenheng, for det første forholdet mellom kvinner i arbeidslivet og kvinner i ledende stillinger, og for det andre, forholdet mellom kvinner som er organisert og kvinner med verv i fagforeninger.

1.2 Kvinner i ledende stillinger

Statistikk fra Statistisk sentralbyrå viser at kvinner utgjør 47 % av de sysselsatte, 29 % av toppledere er kvinner og 32 % av mellomlederne. Den største andelen kvinnelige ledere finner vi innen helse- og sosialtjenester og innen undervisning, der seks av ti ledere er kvinner.



Figur 1: Andel kvinnelige leder i ulike sektorer/på ulike nivåer

Figuren viser at det er flere kvinnelige ledere i offentlig sektor enn i privat. Det kommer av at offentlig sektor sysselsetter en større andel kvinner enn privat sektor. To av to tre sysselsatte er kvinner(www.ssb.no).

I 2003 vedtok Stortinget å endre Allmennaksjeloven, slik at både kvinner og menn må være representert med minst 40 % i styrene til offentlig heleide foretak og private aksjeselskaper (ASA). Dette har medført at kvinneandelen har økt fra 7 % i 2003 til 40 % i 2009. Samtidig har kvinneandelen av styreledere økt fra to til sju prosent. På tross av dette er kun en av 15 styreledere kvinner (www.ldo.no).

1.3 Kvinner i fagbevegelsen

I denne del kapittelet vil jeg presentere funn fra FAFO-rapporten ”Kvinner i fagbevegelsen 2004. Kvinners representasjon i LO og forbundene”.

I 1994 og 2004 gjorde FAFO en undersøkelse om andelen kvinner med verv i LO og hvem disse kvinnene er. I arbeidskraftundersøkelsen¹ kom det frem at menn sjeldnere er organisert enn kvinner. Av alle yrkesaktive kvinner er det i overkant av 60 % som er organisert, mens blant yrkesaktive menn er det i overkant av 50 % som er organisert. På 1980- og 1990-tallet har kvinner økt sin representasjon i posisjoner og verv i LO.

Kvinnens aktivitet i yrkeslivet er omfattende og flere kvinner enn tidligere har utdanning. Til tross for at 70 % av norske kvinner er yrkesaktiv, er det store kjønnsforskjeller. Langt flere kvinner enn menn jobber deltid. Mens 2 av 5 kvinner jobber deltid gjør kun 4 % menn det. Mellom 20 og 25 % av de kvinner som jobber deltid, ønsker å jobbe heltid.

Dessuten viser det seg at av kvinner med barn under 16 år er kun 80 % yrkesaktive. En tidsnyttingsundersøkelse fra 2000, om hva vi bruker tiden på, viser at småbarnsmødre i snitt bruker 5 timer og 51 minutter på husholdningsarbeid, mens småbarnsfedre bruker 3 timer og 37 minutter. Småbarnsfedre bruker dessuten mer tid i snitt på yrkesaktivitet enn småbarnsmødre. Men selv om småbarnsfedre bruker mindre tid på husholdningsarbeid, har aktiviteten økt. Utviklingen i så måte nærmer seg det vi kan kalle en likestilling mellom kvinner og menn. Det gjenstår likevel en god del før kvinner og menn bruker lik tid på hjem og på jobb.

I lederjobber dominerer fortsatt menn. Kvinner er i 28 % av lederjobbene. Dess viktigere lederjobben betraktes, jo færre kvinner finner man i denne type stillinger. Hvis man ser på toppledere i større bedrifter, er kun en av ti kvinner. Med andre ord viser funnene fra Fafo i 1997 og 2004 at kvinner er ledere, men med systematisk underrepresentasjon, særlig i de øverste posisjonene.

¹ Undersøkelse av kvinners og menns yrkesaktivitet, arbeidsledighet finnes blant annet på www.ssb.no
Tilleggsundersøkelse til arbeidskraftundersøkelsen 1978, 1995, 1998, 2001 og 2003. FAFO har gjennomført disse utenom i 1978.

Likelønn har vært en av de siste årenes kamp saker for fagbevegelsen. Likevel tjente kvinner i 2002 kun 86 % av det menn tjente det i heltidsstillinger. Det er imidlertid stor variasjon mellom bransjer. Minst variasjon er det blant undervisningspersonell og størst forskjell blant funksjonærer i NHO-bedrifter.

Når det gjelder kvinners representasjon i verv i fagforeninger, finnes det ikke noe fasitsvar på hvor mange kvinner som bør være representert. Men det sies at kvinner bør være representert i forhold til antall kvinner i medlemsmassen. I LOs valgte ledelse er kvinner godt representert. Det skyldes at det er en valgkomitè som nominerer aktuelle kandidater og et av kriteriene er kjønn for å få en balansert ledelse og at alle velges på samme tidspunkt. Paradoksalt nok er kvinner bedre representert i mannlige dominerte forbund enn i kvinnelige. I de mannlige dominerte forbundene legges det vekt på at kvinner skal være representert. I kvinnedominerte forbund er det en tendens til å velge mannlige ledere. Menn blir med andre ord foretrukket som ledere, mens kvinner vegrer seg for å si ja. I Ledernes strategidokumentet for 2009-2011 står det at kvinners representasjon i styrer skal økes.

De kvalitative intervjuene forskerne Nergaard og Folkenberg (Fafu-rapporten 2004) gjorde, viste at det ikke ble opplevd som spesielt vanskelig å være tillitsvalgt, man ble inkludert i faglige aktiviteter og kvinner mente at fagforeningsarbeid var både lærerikt og givende. Tillitsverv som krevde innsats utover vanlig arbeidsdag, ble oppfattet som en større barriere for kvinner enn for menn, på grunn av familiesituasjonen. Dette bildet er sterkt generalisert på grunn av at småbarnsfedre vegrer seg for å ta verv fordi også de ønsker å være mer tilstede i familien. Av de kvinner som ble intervjuet, sa de at engasjementet for fagforeningsarbeid startet på arbeidsplassen og når de var nye på arbeidsplassen. Veien inn var uformell og primært preget av at "klubben" i bedriften trengte folk. Kvinnene ble vervet fordi de stilte spørsmål ved forhold på arbeidsplassen og på møter. Det er med andre ord ingen kamp om vervene. Men hvorfor svarer kvinner "ja"? Enkelte fortalte at det var for å bli bedre kjent på arbeidsplassen, få delta på kurs og i opplæring, og av interesse for lover og regler. Det å ha verv ble oppfattet som lærerikt og førte til god kontakt med kolleger. Informantene reflekterte rundt at så mange kvinner velger bort verv i den tiden de er småbarnsmødre, og kom med forslag som blant annet barnevakt på møtene. De opplevde det ikke som vanskelig å være kvinnelig tillitsvalgt,

men at barrieren for å ta verv var større for kvinner enn for menn, særlig på grunn av familie og barn.

1.4 LOs organisasjon og kvinnerepresentasjon

Øverste organ i LO er kongressen som møtes hvert fjerde år. Delegatene fordeles etter antall medlemmer i forbundet. 40 av de 300 delegatene er fordelt på fylkene, mens 260 er fordelt på antall medlemmer i forbundene. I 1997 var det 120 kvinnelige delegater, mens det i 2001 var en nedgang på fem, til 115 delegater. Hovedforklaringen ligger i forskyvninger av representanter, blant annet hadde fellesforbundet flere representanter i 2001 enn i 1997 og Norges kommuneforbund (NKF) færre representanter. Slik at fellesforbundet fikk flere, og NKF fikk færre delegater. LO har 139 lokalorganisasjoner, det er tendenser til at det er mannlige ledere. 27 % av lederne er kvinner og 77 % er menn.

I kongressperioden er representantskapet LO sitt øverste organ. Alle forbund har rett til en delegat, utover det fordeles det plasser etter antall medlemmer i forbundene som velger representanter, slik at sammensetningen endres fortløpende. Kvinner er 33 % representert ved tellingen i 2003.

Sekretariatet møtes ukentlig, og er sentral i forhold til utforming av LOs aktiviteter og politikk. Det velges av kongressen, og har 15 medlemmer. 4 av disse kommer fra den valgte ledelsen, 11 velges av forbundene. Her møter nestledere fra de to største forbundene, og forbundslederne fra LOs åtte største forbund. Det er vanlig at leder av LO Stat velges til sekretariatet. I 2004 besto det av 5 kvinner og 10 menn, dette er faste medlemmer med stemmerett.

LO fikk i 2001 sin første kvinnelige leder, Gerd Liv Valla², da ble en drøy 100 år gammel tradisjon brutt. Kongressen valgte en LO-ledelse bestående av 3 menn og 5 kvinner.

1.5 Oppgavens oppbygning

I dette første kapitlet har jeg presentert bakgrunn for oppgavens tema og problemstillingen. Videre har jeg forsøkt å sette tematikken inn i en større og samfunnsaktuell sammenheng. Avsnitt 1.3 og 1.4 er en presentasjon av FAFO-rapporten og LOs organisasjon. I kapittel to

² 17. april 2007 ble Roar Flåthen valgt til ny leder av LO (www.lo.no)

presenteres fagforeningen Lederne, som jeg har valgt å studere. Kapittel tre omhandler det teoretiske begrepet oppgaven er forankret i, glasstaket, som ofte brukes som en forklaring på at kvinner i mindre grad enn menn innehar lederposisjonene. I kapittel fire presenteres og drøftes den metodiske tilnærmingen, det vil si, hvordan jeg har gått fram for å innhente datamaterialet og studiens reliabilitet, validitet og generaliserbarhet. I kapittel fem presenteres og drøftes funnene i lys av begrepet om et glasstak. Samtidig vil funnene bli sett i forhold til funnene FAFO gjorde om kvinner i fagforeningen generelt. I det siste kapitlet, kapittel 6, foretas en samlet oppsummering og konklusjon, samt at det pekes på noen empiriske implikasjoner av studien, samt mulige tema for videre forskning.

2. Lederne

I dette kapitlet presenteres fagorganisasjonen Lederne: dens historie, medlemmer og organisatoriske oppbygning.

2.1 Et kort historisk tilbakeblikk

I 1910 ble organisasjonen etablert under navnet De industrielle formænd og Værksmestres Landsforbund. I 1927 fikk den nytt navn det var Norges Arbeidslederforening (NALF) og fra 1998 har den hett Lederne. I 1940 ble administrasjonen satt under den tyske okkupasjonsmakt og ble kollektivt innmeldt i LO. I 1985 vedtok Landsmøtet å organisere ledere og betrodde tekniske stillinger offshore og ansatte en egen områdeleder for offshore (www.lederne.no).

Lederne er ledelsesorganisasjonen i Norge. 15 535 ledere og betrodde merkantile og tekniske ansatte på forskjellige nivå i 1200 bedrifter har valgt Lederne som fagorganisasjon for rådgivning, individuell service, forhandlingservice, juridisk støtte og utvikling (www.lederne.no). Ledernes daglige ledelse består av forbundsleder og nestleder, som har hovedkontor i Oslo.

Lederne har gått fra å være et rent arbeidslederforbund for industrien til å organisere ledere i de fleste bransjer og ledelsesnivå. De siste årene har Lederne vært i stor utvikling, der kvinneandelen av medlemmene øker og det er kommet flere bransjer inn. Medlemsøkningen har vært 20 % siden 2006 (www.lederne.no).

Ledernes lover regulerer hvem som kan være medlem av Lederne:

§ 2 Medlemmer

2.1 Lederne organiserer arbeidstakere som er dekket av Ledernes tariffavtaler.

2.2 Lederne kan også organisere arbeidstakere med ledende, tekniske eller merkantile stillinger innen privat og offentlig sektor uten tariffavtale.

Det er 19 bransjer organisert i Lederne, alt fra olje og gass til landbruk og luftfart. De fleste bransjene har bransjeutvalg som bistår ved bransjerelaterte spørsmål og forhandlinger i forhold til tariffavtaler og overenskomster.

Lederne har per i dag 15 536 medlemmer, i perioden 2000-2010 har det vært en ujevn medlemstilgang som de siste årene har vært positiv. For å finne ut av medlemsveksten måtte jeg se på hvor mange som har meldt seg inn og hvor mange som har meldt seg ut, for perioden 2000-2010 ser det slik ut:

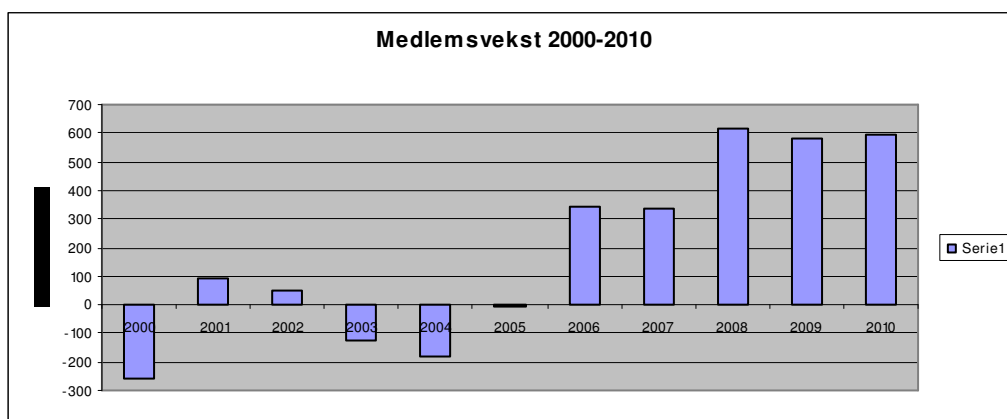


Diagram 1: medlemsvekst i Lederne 2000-2010

Vi ser av diagrammet at det er fire år der Lederne opplevde at det var flere som meldte seg ut enn inn. Men det har vært en medlemsvekst på ca 20 % i denne perioden.

2.2 Den sentrale organiseringen

Ledernes øverste organ er landsmøtet som arrangeres hvert fjerde år, kongress avholdes hvert år. Når landsmøtet/kongress ikke finner sted er det forbundsstyret som er det øverste organ. Forbundsstyret består av medlemmer fra alle regionene. Det består av 14 personer: 10 medlemmer og forbundsleder.

På landsmøtet som avholdes hvert fjerde år velges forbundsleder og nestleder. Kongressen avholdes på høsten hvert år, kongress er Ledernes høyeste beslutningsorgan. Per 30. august 2010 er det 69 delegater på kongressen, hvorav 16 er kvinner. FLF³ (Coop-lederne) har 8 delegater, der 3 er kvinner. Midt-Norge har 5 delegater, derav 1 kvinne, Region nord har 5 delegater, derav 1 kvinne, Olje og Gass har 13, der 3 er kvinner, Region sør har 6 delegater hvorav 1 er kvinne, Region vest har 9 delegater derav 4 kvinner, og Region øst har 7 delegater, 3 av dem kvinner. Hvert distrikt har mulighet til å delta på kongress/landsmøtet. Antall deltakere økes etter hver påbegynte 200 medlem i distriktet. Forbundsstyret organiserer landsmøtet og kongressen.

³ Forbrukersamvirkets Lederforbund

Det overordnede ansvaret for Lederne faller på forbundsstyret, som er ansvarlig for all aktivitet, bestemmelser innenfor lovene og de vedtak som er fattet av landsmøtet/kongressen. Forbundsstyret består av forbundsleder, nestleder, en representant for administrasjon og et forbundsstyremedlem med vara per 1500 medlemmer i regionen (Ledernes lover). Per 30. august er det 11 regionsvalgte, 1 ansatterepresentant, 2 fra forbundsledelsen som er kommunikasjonsleder og administrasjonsleder. Det er 2 kvinner i forbundsstyret. Det er 11 varamedlemmer til forbundsstyret, hvorav 4 er kvinner (områdeleder Trond Jacobsen).

2.3 Den regionale organiseringen

Lederne består av fem geografiske og to bransjebaserte regioner. De fem geografiske er nord, Midt-Norge, vest, sør og øst, de bransjebaserte er Olje og gass, og FLF (ansatte i Coop-kjeden). Region Nord består av Svalbard, Finnmark, Nordland og Troms. Det kan innenfor distriktet organiseres mindre avdelinger, for eksempel. avdeling Tromsø som er den største i Troms. På en bedrift der det er tre eller flere medlemmer av Lederne, kan de organisere seg i en bedriftsklubb (Ledernes lover).

Avdelingen skal ha et styre, som består av avdelingsleder og kasserer. De skal velges uavhengig av hverandre og annet hvert år. Styret skal så langt det er mulig bistå bedriftsgrupper, og ivareta avdelingens organisasjonsarbeid. I region nord er det 17 avdelinger, der det er 4 kvinnelige avdelingsledere. I alt er det 2719 kvinner i Lederne, det vil si at det er ca 17,5 % kvinnelige medlemmer i Lederne.

Distriktene ledes av 3-5 medlemmer, som kalles et distriktsutvalg. Virksomheten finansieres av Lederne sentralt. Distriktsutvalget skal sammen med Lederne sentralt organisere møter, kurs, konferanser, markedsførings-, opplærings- og informasjonstiltak. Distriktsutvalget i region nord består av 3 menn.

Regionutvalget består av distriktslederne, og regionens forbundsstyremedlemmer. Lederen for regionutvalget er medlem av forbundsstyret. Hvis regionen har flere medlemmer i forbundsstyret velger regionen selv hvem av dem som skal være leder. Til regionmøtene får man medlemmer for hvert 50. medlem.

Region FLF består av 32 butikklederklubber, der er det 12 kvinnelige avdelingsledere. Region Midt-Norge har 14 avdelinger, der 2 har kvinnelig avdelingsleder. Region olje og gass (som er den største) har 30 avdelinger, men ingen kvinnelige avdelingsledere. Region sør består av 20 avdelinger, av disse har 5 avdelinger kvinnelige avdelingsledere. Region vest har 21 avdelinger, derav 3 kvinnelige avdelingsledere. I Region øst befinner det seg 20 avdelinger, 2 av disse har kvinnelig avdelingsleder (www.lederne.no). Prosentvis blir det at i avdelingslederverv har Lederne 40 % kvinner, inkludert Region nord.

Region nord består av 17 avdelinger fra Nordland, Troms, Finnmark og Svalbard. Av disse 17 avdelingene, i følge nettsiden, har 4 avdelinger kvinnelig avdelingsleder.

2.4 Oppsummering

Region nord har i sitt strategidokument 2009-2011 at de vil oppnå flere kvinner representert i utvalg og styrer. Som vist over er det 40 % kvinnelige avdelingsledere i Norge i Lederne, mens vi i Region nord har 35,2 % deltakelse av kvinner i styrer og utvalg. I forbundsstyret er det 2 kvinner av 14 medlemmer, altså ca 15 % kvinner i det øverste organet i Lederne. Når man ser på fordelingen av delegater er det lav kvinneandel. Kvinneandelen er generelt lav i Lederne ut fra hvor mange kvinner som er medlemmer, og hvor mange menn som er medlemmer. Det er 15 535 medlemmer i Lederne, derav 2719 kvinner.

3. Om glasstaket

I dette kapitlet presenteres og drøftes tenkningen som ligger til grunn for begrepet glasstaket. Jeg starter med å presentere ulike forskeres fremstillinger av hvordan og hvorfor begrepet oppsto og hva det innebærer. Avslutningsvis foretas en oppsummering, samt at jeg redegjør for hvordan jeg har valgt å forstå begrepet og de dimensjoner eller indikatorer som legges til grunn for min analyse.

3.1 Begrepets opprinnelse og utvikling

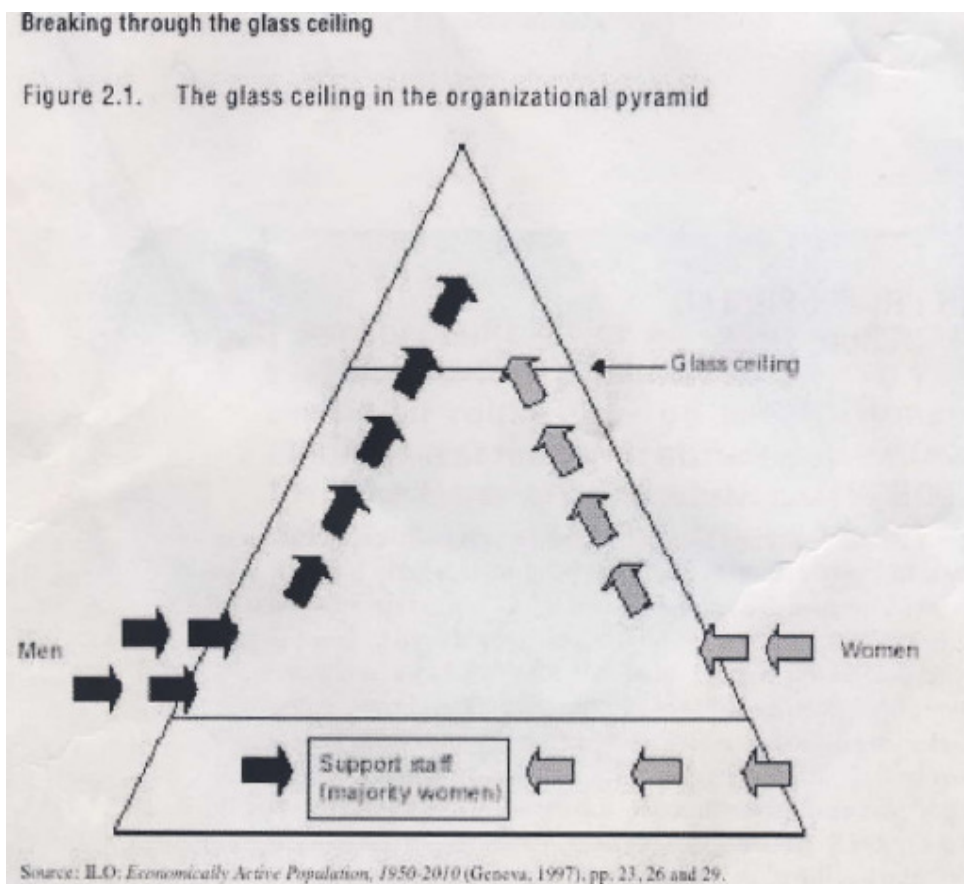
I følge Wirth (2000) er glasstaket et begrep som oppsto på 70-tallet i USA for å beskrive den usynlige barrieren skapt av holdninger og organisatorisk praksis, som hindrer kvinner fra lederstillinger. Glasstaket finnes både på politisk nivå og arbeidsplasser, det er en refleksjon av kjønn og sosial ulikhet. Fenomenet glasstaket oppsto med bakgrunn i holdning rundt kvinner og menns sosiale roller og adferd. Tradisjonelt sett blir kvinnen oppdratt til å passe inn i yrker med lite ansvar og/eller lav lønn, eller jobbe deltid der mulighetene for å få en karriere er liten. Kvinner jobber mer deltid fordi det ofte er de som har hovedansvaret i hjemmet, men også på grunn av interesse og behov for jobb, og arbeidsmarkedspolitik og reguleringer. Dette kan refereres til som horisontal segregering, altså at kombinasjonen av sosiale holdninger og kjønnsulikhet i utdanning og opplæring resulterer i at kvinner og menn blir ført til forskjellige profesjoner, jobber og handlinger. Fafo-rapporten viser til tall som viser at det er 2 av 5 kvinner som jobber deltid mens kun 4 % menn gjør det.

På 1950 og 1970-tallet ble agrikulturen redusert og produksjonen økte, spesielt i industriland, dette medførte at flere kvinner kunne ta betalt arbeid. På 1980-tallet økte servicesektoren, som var blitt kvinnedominert, noe som førte til enda flere kvinner i jobb. Samtidig som tungindustrien var stabil. Ikke bare har kvinner og menn ulike type jobber, det er også ulikt hvor i hierarkiet de er mest representert. Selv i yrker som er kvinnedominert er det menn som vanligvis har jobbene som krever ansvar, evner og er bedre betalt. For eksempel i skolesektoren der det er flest kvinnelige lærere, men flest mannlige rektorer. Dette refereres til som vertikal kjønnssegregering. Kvinners bevegelse oppover i hierarkiet for å ta leder- og ansvarsstillinger er blokkert av sosiale holdninger og institusjonelle barrierer. Glasstaket referer vanligvis til denne type vertikal segregering,

som kjennetegnes av faktorer som ansvar, lønn, evner, makt og status som er viktig for å inneha lederposisjoner (Wirth, 2000).

Wirth (2000) mener at ulikhetene mellom kvinner og menn i arbeidslivet forklarer mange av vanskelighetene kvinner står ovenfor når de prøver å åpne glasstaket. For å endre dette må deltakelsen i familien bli lik for menn og kvinner. For å støtte en slik utvikling må verden finne en balanse mellom å oppnå sosial og økonomisk objektivitet så kvinner overalt kan nyte "human development" på en lik måte.

Begrepet glasstaket illustrerer at det ikke er en objektiv grunn til at kvinner når toppen i stedet for menn, men at det eksisterer diskriminering i prosessene og strukturen både i samfunnet og organisasjoner generelt. Kvalifiserte kvinner ser opp på glasstaket og ser hva de kan oppnå, men usynlige barrierer hindrer de i å slå igjennom. Glasstaket eksisterer på ulike nivå avhengig av muligheten for kvinner til å få forfremmelse i organisasjonsstrukturen. Dette fremstilles ofte i en pyramide:



Figur 2: Glasstaket i organisasjon pyramiden (Wirth, 2000 s 26)

Pyramiden viser at kvinner ofte er representert i administrasjon i stillinger som henvises til som ikkestrategiske, for eksempel personal og administrasjon, istedenfor i linje og ledelse som fører til toppen. Dette oppstår ofte grunnet at kvinner ikke blir informert om uformelle og formelle nettverk som er nødvendig for å få forfremmelse i organisasjonen (ibid). De siste to tiårene har ført med seg flere utdannede og kvalifiserte kvinner og det faktum at kvinner blir senere gravide har skapt en mengde kvinner i verden som både er utdannede og klare for ledelse og profesjonsjobber. Samtidig som offentlig sektor og servicesektoren øker og introduksjon av likestillingslover og policyer i mange land har utvidet mulighetene til kvalifiserte kvinner til lav-og mellomlederstillinger. Glasstaket hindrer fortsatt kvinner i å slå gjennom i seniorledelse og ledelsesstillinger i de områder og sektorer som krever mer ansvar og høyere lønn (ibid).

I 1986 presenterte avisa The Wall Street Journal uttrykket glasstaket. De mente at det finnes et glasstak mellom mellomledernivå og ledernivå som kvinner stanger i. Det ble påstått at kvinner ble diskriminert ved ansettelser (Storvik, 2006).

3.2 Glasstaket i norske virksomheter

Storvik (2006) har sett på kvinner og ledelse i staten. Hun brukte to hovedforklaringer hun diskuterte i sin empiriske undersøkelse. Den første er: Mangler kvinnelige ledere som et resultat av forskjellsbehandling i arbeidslivet? Den andre er den lave andelen kvinner i lederstillinger knyttet til muligheter, motivasjon og prioriteringer. Det hun fant var at i staten er det ingen negativ forskjellsbehandling av kvinner, altså har kvinner og menn lik mulighet til å få lederstillinger, og at det heller ikke var forskjell på motivasjon, muligheter og prioriteringer. Men det som kunne finne sted var forestillingen om glasstaket, det hun oppdaget var at kvinnelige ledere sjeldnere søkte topplederstillinger enn det menn gjorde. Bakgrunnsforhold som må tas med i betraktningen er at kvinnene tidligere hadde lavere utdanning enn menn, og at de sjeldnere søker på topplederstillinger uoppfordret.

I 2008 gjorde Rueslått en studie av organisasjonskulturen i et stort norsk telekommunikasjonsselskap. Konklusjonen var at det ikke er alle som har mulighet til å bli toppleder. Hun intervjuet både kvinner og menn, og fant at begge kjønn mente at alle som ville, kunne nå toppen i selskapet. Likevel var kvinner underrepresentert i selskapets toppledelse. (<http://www.ledernett.no/id/20888.0>).

UIB-magasinet⁴ (http://www.uib.no/elin/elpub/uibmag/3-95/forskn_og_familie.html) tar debatten om glasstaket i akademia. De intervjuet to kvinnelige forskere. Den ene kvinnelige forskeren mente at glasstaket er skapt av kvinner selv, ved at kvinner har mindre tro på seg selv og ikke tør satse samtidig som de ikke er så flinke til å signalisere til omgivelsene at de ønsker en akademisk karriere. Den andre kvinnen mente på sin side at det handlet mer om at det ikke forventes noe av kvinner og at det skjedde en usynliggjøring av kvinner. Allerede på hovedfagsnivå mente hun å merke at det var et uttalt krav til mennene om å gjøre videre karriere, men ikke til kvinnene. Det avgjørende for kvinner er derfor, i følge henne, at de blir møtt med forventninger tidlig i sin forskerkarriere.

3.3 Hvorfor glasstakmetaforen?

Over har jeg berørt begrepet glasstakets opprinnelse. I det videre vil jeg drøfte hvorfor denne metaforen brukes om det bestemte fenomenet. Metaforen er skapt for å vise at kvinner må stå på kravene og kjempe seg igjennom noe som oppleves som usynlig dersom de ønsker eller forsøker å nå toppen av karrierestigen. Glasstaket synes nemlig synlig og mulig for menn å knuse.

Glasstaket er som antydnet gjennomiktig og lett å knuse, så hvis kvinner vil, er det lett å nå dit man vil. Kvinner som ønsker en karriere ser opp mot et mål som de er nødt til å nå. Jeg har tidligere nevnt at kvinner i dag har mer utdanning og erfaring enn tidligere, og på mange områder er likestilte med menn. Men kanskje glasstaket i 2010 derfor bør omdøpes til glassmuren, dette fordi det handler om å lære seg sosiale koder og være i et nytt handlingsrom. Kvinner må til å begynne med føle seg frem og samtidig være flinke til å forvente noe av seg selv og sette seg mål hvis de skal konkurrere med menn.

For å illustrere litt hvor kvinnene er har jeg hentet tall fra SaLDO⁵ som viser at 55 % av lederne i offentlig forvaltning er kvinner, mens i privat sektor og i offentlige foretak er kun 24% av lederne kvinner. Man kan si at kvinner er fortsatt underrepresentert i ledersjiktet, ut fra at samlet er 31 % av lederne kvinner og 69 % prosent menn. Fraværet av kvinnelige toppledere bidrar til å trekke kvinneandelen ned. Her er kun 20 % av lederne kvinner og 80

⁴ magasin utgitt ved Universitetet i Bergen

⁵ er et samfunnsregnskap utarbeidet av Likestillings- og diskrimineringsombudet, www.lido.no

% av dem er menn (www.ldo.no). Lederne har 27 % kvinnelige medlemmer, mens region nord har 35,2 % kvinner representert i styret og verv. På tross av den lave prosentandelen kvinner, innehar kvinnene her kun 40 % av avdelingsledervervene.

Et råd til hvordan kvinner kan knuse glasstaket kommer fra den svenske toppsjefen Lars Engstrøm som i 2005 sa følgende (Dinside.no):

- *Oppfør deg som en mann. Følg mannens spilleregler.*
- *Ikke la noen avbryte deg når du snakker.*
- *Kle deg pent, enkelt og dyrt på jobbintervju.*
- *Ikke tvil. Vis omgivelsene at du vil opp og frem.*

I samme artikkel presenteres CNNs krigskorrespondent og kommentator Anita Pratapp, som i 2002 skrev at kvinner som skal gjøre karriere må passere flere trinn i en pyramide. Det er nemlig ikke kun ett, men flere glasstak avhengig av på hvilket nivå i karriereløpet kvinnen er:

- *De som møter glasstaket tidlig i karrieren er de som ønsker spesielle fordeler på arbeidsplassen fordi de er kvinner. Dette kan være fordi de er i en vanskelig situasjon, at de må sjonglere hjem og karriere, barn og kolleger, ektemann og sjef.*
- *Neste glasstak møtes av de som føler at de betaler en høy personlig pris for karrieren og lurert på om det er verdt strevet.*
- *Et nytt glasstak støtes på for de som kjemper videre, men som ikke søker fordeler.*
- *Dette trinnet møter de kvinner som har klart å sikre seg topplederjobben, oftest fordi det var politisk korrekt.*
- *Her møter vi kvinner som har nådd toppen og som klarer å holde kontrollen.*
- *Til sist finner vi de kvinner som virkelig er sjef og som ingen kommer forbi, enten fordi tittelen er arvet eller fordi mannen ofrer sin karriere til fordel for hennes.*

Oppsummert sier både Pratapp og Engstrøm at en mann ikke fokuserer på hva han trenger av tilrettelegging, men hvor han vil. Ingen av rådene/stegene er umulige å få til som kvinne. Det handler om å ville noe så mye at du knuser glasstaket eller knekker koden til glassmuren.

3.4 Oppsummering

I boken "Sjiraffens tårer" skriver Aleksander McCall Smith om den afrikanske kvinnelige privatdetektiven Mma Ramotswe som starter opp Damenes detektivbyrå nr. 1.

Detektivbyrået består av Mma Ramotswe selv og sekretæren Mma Makutsi. Mens de to damene forsøker å løse sine saker, funderer sekretæren over forholdet mellom kontorfasilitetene og hennes høye karaktersnitt fra sekretærskolen. Alle andre fra kullet med dårligere karaktersnitt hadde fått jobb i flotte lokaler og bedrifter. Hun og en annen dame kommer da frem til at det kun er pene damer som får flotte jobber. Det hjelper ikke med gode karakterer. Men plutselig kommer hun på tanken om at hun jo kan bli privatdetektiv, og sporer opp en av personene Mma Ramotswe har behov for kontakt med, og at hun også vil bli privatdetektiv. Og Mma Ramotswe svarer etter flere spørsmål:

*"Du har brutt gjennom glasstaket som hindrer sekretærer i å få brukt alle sine evner".
Mma Makutsi la hodet bakover som om hun speidet etter taket hun hadde brutt gjennom.
(Smith 2005:109).*

Dette sitatet minner meg om en historie fra Ledernes 100-årsjubileum, der personalleder i SWECO⁶ Anne Sødem, sa at kvinner vegrer seg for å ta lederstillinger. Kvinner er med andre ord selv de største hindrene. De velger bort karriere på grunn av at de vil verne om privatlivet, og ha fritid med familien. Sødem mente at de bedrifter som er fleksible og har mulighet til å tilrettelegge for både jobb og fritid, får de mest motiverte lederne. Dette gjelder ikke bare for å trekke til seg de dyktige kvinnene, men også for å tilpasse seg 2000-tallets fedre som også er opptatt av både jobb og familie (www.lederne.no⁷).

Det Sødem er inne på er mye av det samme som Wirth (2000), som mener at deltakelsen i familielivet må være likeverdig for at kvinner skal evne å "knuse" glasstaket.. Det som må til er i følge Wirth rett og slett en holdningsendring, mens Sødem mener det er bedriftenes eller arbeidsplassens oppgave å få det til.

⁶ Er et internasjonalt konsultantselskap som tilbyr rådgivningstjenester innen et bredt spekter av fagområder

⁷ Om kvinnelige ledere på Ledernes jubileumsdager: "Kvinnelige ledere hindrer seg selv" av Anne Sødem

Storvik (2006) ser på glasstaket som noe usynlig. Kvinner ser at det er der og unnlater av den grunn å søke stillinger de er kvalifiserte for. Dette fremkommer i både i foredraget til Sødem, litteraturen til Wirth og i Storvik sin undersøkelse av ledere i norsk offentlig sektor. Kan det være bakgrunnen for at kvinner i Lederne vegrer seg for å ta verv; at de tror at verv medfører såpass mye arbeid og at det vil gå ut over fritid og familie?

4. Metodisk tilnærming

Etter denne presentasjon av glasstaket vil jeg i dette kapittelet presentere hvilke metoder jeg har brukt for å samle inn data, og se på om funnene er generaliserbare, valide og reliable.

4.1 Spørreskjema og intervju

Datamaterialet er innhentet i perioden juni-september 2010, og er basert på hovedsaklig to metoder: strukturerte temabaserte intervju og spørreskjema. Det betyr at jeg har forsøkt å kombinere kvalitative og kvantitative tilnærminger. Fordelen med kvalitativ metode er at man tidlig i prosessen kan veie ideen med noen sentrale personer, intervjuobjektene kan utdype sine svar, og at det er muligheter for oppfølgingsspørsmål. Kvantitativ metode befatter seg med tall og statistikker, hovedprinsippet er nøyaktighet. Dette går på at man stiller konkrete spørsmål både i statistikken og fremstillingen. Stiller man ikke riktige og konkrete spørsmål kan man miste viktige funn. Grunnen til at jeg vil bruke begge metodene er at tall kan gi mening til funnene i intervjuene, og intervjuene kan gi mening til tallene (Jacobsen 2005). Intervjuer er tatt i bruk for å nyansere og utdype svarene i spørreskjemaundersøkelsen. Ulempene med kvalitativ metode er at utvalgene ofte er skjeve og små slik at man ikke kan generalisere bare ut fra disse, og at intervjuobjektene føler at de ikke blir anonymisert nok og kanskje har uærlige svar. Jeg valgte å sende ut spørreskjema både til menn og kvinner, dette for å se om det kom frem en variasjon av opplevelsen av verv i Lederne.

Som tidligere nevnt, består region nord av 17 avdelinger, der 10 avdelinger har både avdelingsleder og nestleder. Det vil si at jeg i utgangspunktet har 25 respondenter, på grunn av at det er to avdelinger som ikke har et styre som fungerer.

Jeg vil sammenligne mine funn med funnene i FAFOS rapport om "Kvinner i fagbevegelsen i 2004. Kvinners representasjon i LO og forbundene". Rapporten er en oppdatering og videreføring av FAFOs rapport om samme tema i 1997. Følgende mål brukes for å diskutere kvinners representasjon: prosentandel kvinner i ulike verv og posisjoner, avvik fra kvinners representasjon i forhold til kvinneandelen blant medlemmene, prosentvis forskjell mellom kvinneandel i valgte organer og kvinneandelen

blant medlemmene, beregnet antall plasser som går til kvinner sammenliknet med hvor mange plasser kvinner skulle hatt ut fra sin andel i medlemsmasse, om andelen kvinner har økt over tid, og til sist, om kvinner har flere eller færre plasser i forhold til det som er forventet.

4.2 Spørreskjemaundersøkelsen

Jeg valgte å bruke e-post som innsamlingsmetode for å sende ut og få inn spørreskjemaene, selv om det gir bare ca 10 % svarprosent i følge Jacobsen (2005). Når man velger innsamlingsmetode og metode er det en del ting man må ta hensyn til, deriblant hurtighet, kostnad og hvilken gruppe som skal undersøkes. I mitt tilfelle er det personer i lederstillinger som til daglig er aktive på e-post, men aberet med det er at de også får inn en del e-post som må besvares. I forhold til hurtighet var jeg nødt til å få inn svarene raskt, slik at jeg fikk tid til å behandle dem og bruke dem i analysen. Det kostnadmessige gjorde også at valget falt på e-post, fordi det er gratis.

I region nord er det 8 kvinnelige avdelingsledere og nestledere, derav den ene er meg. Det var to kvinnelige avdelingsledere/nestledere som valgte å bli intervjuet, de har også svart på spørreskjema. For å anonymisere disse har jeg valgt å ikke koble avdelingslederne til bransje, alder, navn eller om de er avdelingsledere eller nestledere.

Jeg sendte først en forespørsel til de mulige respondentene, med en svarfrist. Det var kun en som svarte at han ikke ville delta, mens 12 personer ikke ga tilbakemelding. Etter en purrerunde var det ni personer som valgte å svare på spørreskjemaet, to av disse ble i tillegg intervjuet. Dette ble såpass få respondenter at jeg valgte å sende spørreskjemaet ut en gang til, og da til deltakere på regionmøtet i september 2010. Dette medførte at jeg fikk tre svar til, trolig fordi de som deltok på regionmøtet er styrerepresentanter, deriblant avdelingsledere og nestledere som allerede hadde fått spørreskjemaet. Jeg endte altså opp med 12 respondenter og to av de spurte sa ja til å bli intervjuet i tillegg til at de svarte på spørreskjema.

4.3 Intervjuene

Jeg valgte å spørre om kvinner med verv som avdelingsleder eller nestleder ville stille til intervju for å se om deres oppfatning stemte med svarene fra spørreskjemaene. Personlig intervju er det som scorer lavest i forhold til hurtighet, dette fordi det tar tid å avtale,

oppsøke og transkribere. En av ulempene ved personlig intervju er at anonymiteten blir borte, noen føler da at de blir avslørt ut i fra at forsker både ser og hører hva de sier (Jacobsen, 2005).

Intervjuene ble gjennomført per mobiltelefon. Dette medførte en del støy, men også fordelen ved anonymitet. Det var forskjell på intervjuobjektene, i forhold til den forventning de hadde til spørsmålene. På forhånd hadde jeg sendt ut intervjuguiden, slik at intervjuobjektene kunne forberede seg. Den første jeg intervjuet var vant til å svare på spørsmål, mens den andre var mer reservert.

Når jeg siterer mine informanter har jeg valgt å kalle dem Kari og Anna, dette for at andre ikke skal kjenne dem igjen. Jeg har også valgt å ikke identifisere hvilken bransje de jobber i.

4.4 Reliabilitet, validitet og generalisering

Reliabilitet handler på sin side om at undersøkelsen er så nøyaktig gjennomført at andre kan utføre den samme undersøkelsen under samme betingelser og komme frem til samme svar eller resultater (Jacobsen, 2005).

Det jeg vil måle er kvinners opplevelse, muligheter og om de vil ha verv i Lederne, slik at datamaterialet mitt omfavner dette. Som nevnt tidligere har jeg valgt spørreskjema og intervju som innsamlingsmetoder. Spørsmålene i spørreskjemaet er konkrete med svaralternativ, og mulighet til å føye til relevante opplysninger. Spørreskjemaet mitt er så generelt at det er mulighet for å bruke det i andre regioner, slik at man kan sammenligne denne studien med en lik problemstilling. Før jeg sendte ut spørreskjemaet pretestet jeg det med sekretæren i avdeling Tromsø for å få respons og se om det var mulig å lese noen funn ut av svarene.

Intervjuene er bygget opp rundt en intervjuguide som er identisk med den som er brukt i FAFO-rapportene, dette for å kunne sammenligne svar fra mine intervjuobjekter og de som kom fra LO. Intervjuene ble gjort per mobiltelefon og jeg kunne dessverre ikke bruke båndopptaker. Mens jeg intervjuet noterte jeg på intervjuguiden, noe som gjorde at jeg kunne følge med på svarene og følge opp intervjuobjektet.

Ut fra ovenstående avsnitt kan vi si at mine data er både reliable, valide og generaliserbare. Jeg har ikke til hensikt å generalisere mine funn, men hvis noen har lyst til å se på kvinner og verv i en hvilken som helst organisasjon, så er det mulighet for å bruke mine funn for å sammenligne. Populasjonen min er avdelingsledere og nestledere i Region nord av Lederne, det er menn og kvinner i alderen 35-65 år. Mine funn stemmer overens med funnene i FAFO-rapporten, slik at det kan sies at funnene er analytisk generaliserbare (altså at funnene stemmer med andre studier). Kort oppsummert er undersøkelsen til å stole på, grunnet at funnene er mulige å finne i annen forskning (Jacobsen, 2005).

5. Kvinner og verv

I dette kapitlet presenteres og drøftes datamaterialet med bakgrunn i problemstillingen. Jeg starter med spørsmålet om i hvilken grad kvinner er representert og hvilke posisjoner de innehar, og fortsetter med hvilken utdanning de har. Deretter ser jeg på opplevelsen av å inneha verv. Til slutt oppsummerer jeg funnene og sammenligner dem med kvinnelig representasjon og opplevelse av å ha verv i LO, Avslutningsvis drøftes funnene med bakgrunn i begrepet om glasstaket.

5.1 Kvinnelig representasjon og posisjoner

For å finne ut hvilke verv kvinnene har i Lederne har jeg brukt nettsidene, forbundsleder og områdeleder region nord. Det jeg fant var følgende:

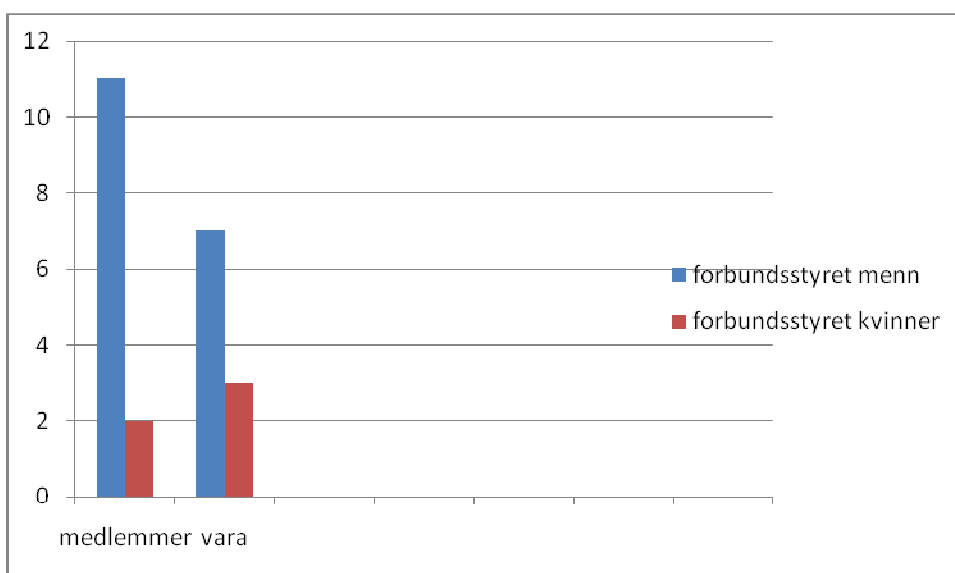


Diagram 2: Forbundsstyret per 30. august 2010

I forbundsstyret er kvinner representert med ca 15 %. Av de 12 som besvarte spørreskjemaet var det to av kvinnene som svarte nei på om de hadde noe klart mål med vervet. Ei svarte *”gjøre en god jobb der jeg er i første omgang, men forbundsstyret kan være et mål”*. Av fem kvinnelige respondenter, har ei svart *”er kongressdelegat”* og at hun *”ønsker å fortsette med det”*.

Jeg har også undersøkt hvor mange av de kvinnelige medlemmene i Lederne som er avdelingsledere for å finne ut om region nord er ulik de andre regionene i så henseende.

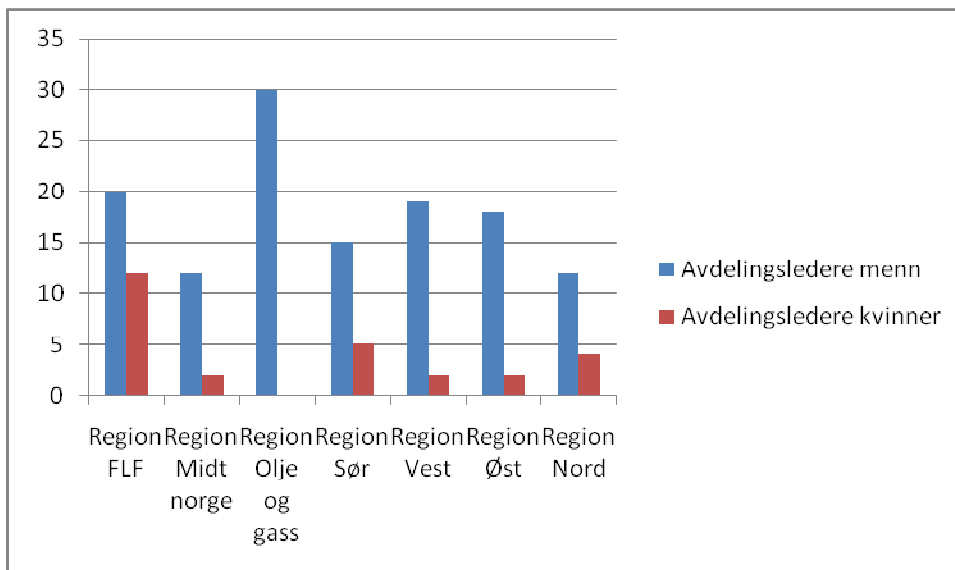


Diagram 3: Avdelingsledere i Lederne

Diagrammet viser at 40 % av avdelingslederne i Lederne er kvinner. Det kommer frem i spørreskjema fra en av respondentene at det "Er vel ikke ett verv man trenger å slåss for å få." FLF er den regionen som har flest kvinnelige representanter, FLF består av medlemmer fra servicenæringen. Tidligere i oppgaven ble det vist til at det er flere kvinner i servicenæringen, og da den økte ble det flere kvinnelige ledere.

I kapittelet om Lederne presenterte jeg den sentrale og regionale organiseringen. Det øverste organet til Lederne er landsmøtet. I kongressen er det 16 kvinner av 69 delegater. Forbundsstyret har på sin side to kvinner av totalt 14 medlemmer. Den daglige ledelsen i Lederne består av forbundsleder og nestleder som begge er menn.

Den regionale organiseringen består av bransjer, regionutvalg, distriktsmøter, avdelinger og bedriftsklubber. I region nord er det 17 avdelinger, og fire av dem har kvinnelige avdelingsledere. Distriktsutvalget i region nord består av tre menn. I avdeling Tromsø er det tre kvinner og to menn, der kvinnene har verv som avdelingsleder, nestleder og sekretær. I bedriftsklubben Tromsprodukt AS er det 4 medlemmer der av 2 kvinner.

5.2 Utdanningsnivå

Grunnen til at jeg presentere disse funnene er for å se på utdanningsnivået til kvinnene versus mennene. Er det ulikheter? Av mine tolv respondenter var det fem kvinner som

svarte. Gjennomsnittsalder var 36-50, og de har vært medlem i Lederne i 0-10 år (det var tre på 11-20 år, og kun en på 21-30 år). Det jeg vil trekke frem, er som vist i teoridelen, at det er flere kvinner med høyere utdanning som har mulighet til å ta lederjobber som kvinner med lav utdanning ikke har.

Blant mine respondenter så det slik ut:

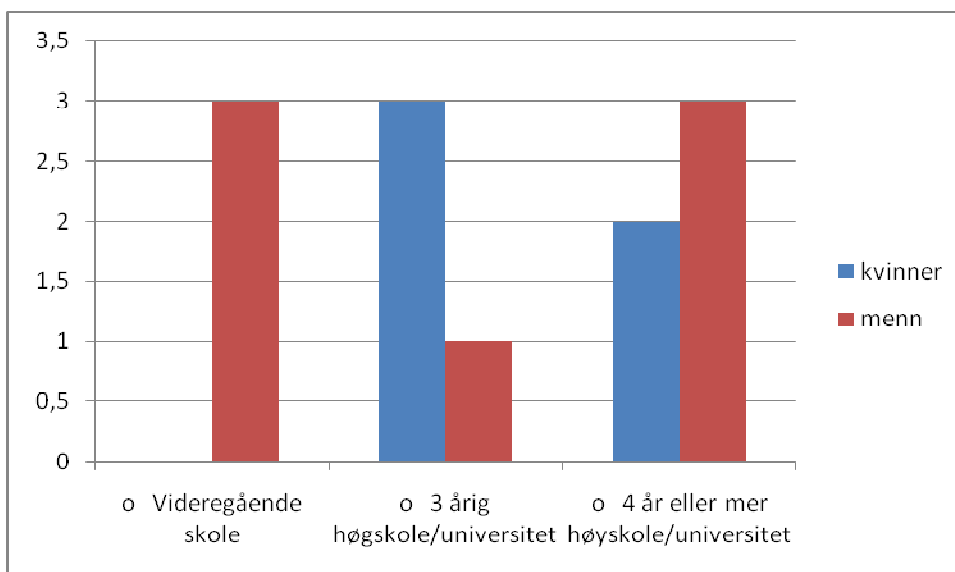


Diagram 4: Utdanningsnivå på mine respondenter

Diagrammet viser at det er ingen kvinner som kun har videregående skole, mens det er tre av mennene som kun har videregående skole. Kvinnene har mer utdanning enn menn som har verv. Dette kan forklares med at i de bransjene kvinnene kommer fra kreves det høyskoleutdanning.

5.3 Opplevelsen av å ha verv og hvorfor?

For å få vite noe om kvinners opplevelse av å ha verv, var ett av spørsmålene om de som allerede har verv vil anbefale andre å ta verv i Lederne. Da fikk jeg følgende svar:

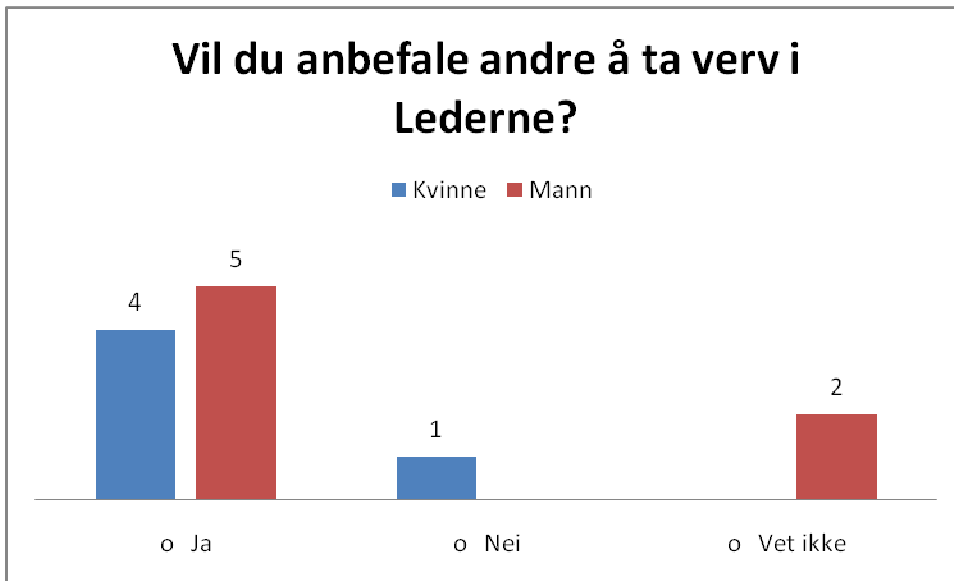


Diagram 5: Vil du anbefale andre å ta verv i Lederne?

Som vi ser i diagrammet vil de fleste anbefale andre å ta verv i Lederne, det er kun en kvinne som sier nei og to menn som ikke vet om de vil anbefale andre det.

Jeg spurte også hvorfor de ville anbefale andre å ta verv. De fleste svarte at det var lærerikt, givende og at det er viktig å kunne påvirke sine omgivelser. En av respondentene svarte følgende:

"Lærerikt og givende. Har vært tillitsvalgt i andre organisasjoner før, men ingen har gitt samme mulighet til nettverksdannelse og personlig utvikling som Lederne."

Det kommer frem at det er viktig å være selvstendig når man har verv, og de fleste svarte slik på spørsmålet om hvordan er det å være tillitsvalgt i Lederne:

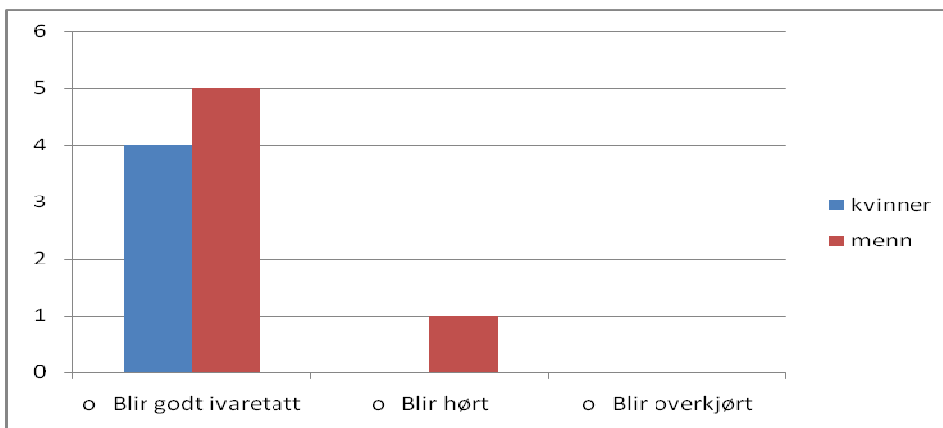


Diagram 6: Hvordan er det å ha verv og å være tillitsvalgt i Lederne?

Diagrammet viser at både kvinner og menn mener at de blir godt ivaretatt i Lederne. En av kvinnene jeg intervjuet utdypet spørsmålet om å bli ivaretatt slik:

"Som kvinne er jeg blitt godt tatt vare på, i forhold til fagforeningen har jeg blitt inkludert sosialt og knyttet bekjenskaper. Ved å delta aktivt i Lederne, holder jeg meg også oppdatert på ledelse." (Anna)

Diagrammet viser også at en kvinne har svart at hun blir hørt, mens en mannlig respondent ikke har svart på spørsmålet. Dette tolker jeg dit hen at den mannlige respondenten ikke har reflektert rundt det på møter, og at kvinnen føler at hun blir hørt og at det for henne er det samme som å bli ivaretatt og inkludert.

Jeg spurte de to intervjuobjektene hva de trodde var årsaken til at kvinner ikke tar verv. Anna svarte da:

"I forhold til det å ta verv er det få som vegrer seg. Det er ikke noen forskjell på kjønnene. Men kvinner generelt vegrer seg for å ta på seg verv, ut fra at de tenker familie først, tidsbruk. De takker nei til verv grunnet at de ikke har tid. Mannfolk har lettere for å bli med når de blir spurt."

Intervjuobjektet poengterer at menn svarer raskere ja enn kvinner, mye fordi de vil prioritere familie og barn.

5.4 Hvordan foregår utvelgelsen til verv?

Men hvordan får man verv i Lederne? For å få et innblikk hvordan man blir valgt inn i avdelingsstyrer eller andre verv i Lederne stilte jeg følgende spørsmål:

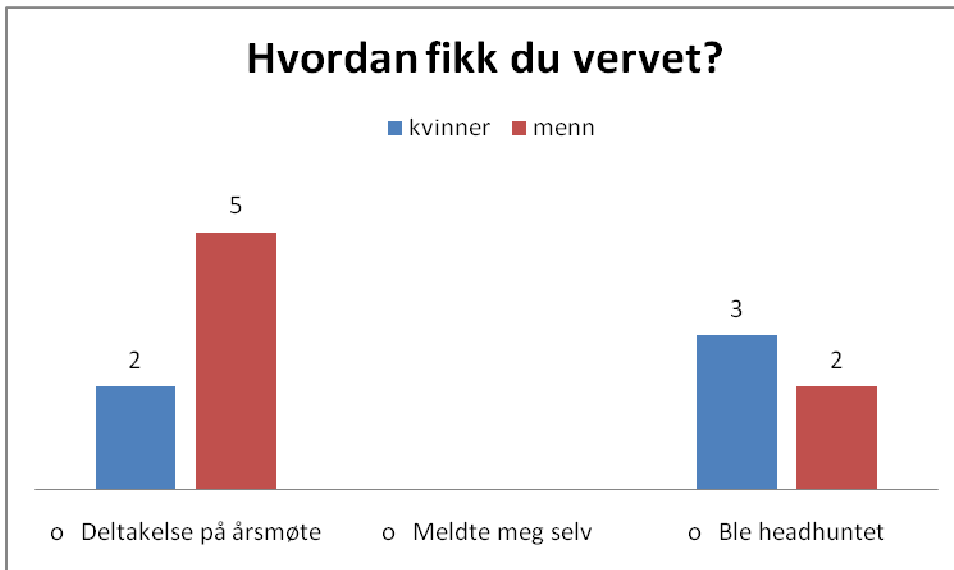


Diagram 7: Hvordan fikk du vervet?

De fleste kvinnene ble headhundet til vervet, et av mine intervjuobjekter har likevel et inntrykk av at det er fordi de "må", ikke nødvendigvis fordi de mener at kvinnene er de best kvalifiserte:

"Jeg opplever at nå når jeg er valgt blir jeg hørt, men da de tok kontakt og ville ha meg som leder, var det for å ha et kvinnealibi. Er kjent for å være ei dame med bein i nesa, men valgte å sitte tilbakelent i et år og høre på "kara" og lære meg deres måte å fungere på slik at når jeg var trygg hadde jeg mer ballast om hvordan jeg kunne uttrykke meg og hva som var rette innfallsvinkel for å få gehør." (Kari).

Kari har på en måte sittet på vent for å se dynamikken i styret og hvordan man jobber, hun har lært seg kodene. Hun har forholdt seg stille det første året for å bli kjent med de som har sittet i styret, så først nå begynner hun å fremme sine synspunkter.

Ovenfor kom det også frem at dette er ikke noe verv man må slåss for å få. Det kom også frem i FAFO, at det å få verv er ikke noe problem.

Men hvordan foregår utvelgelsen til verv i forbundsstyret? Hvilken oppfatning har respondentene her:

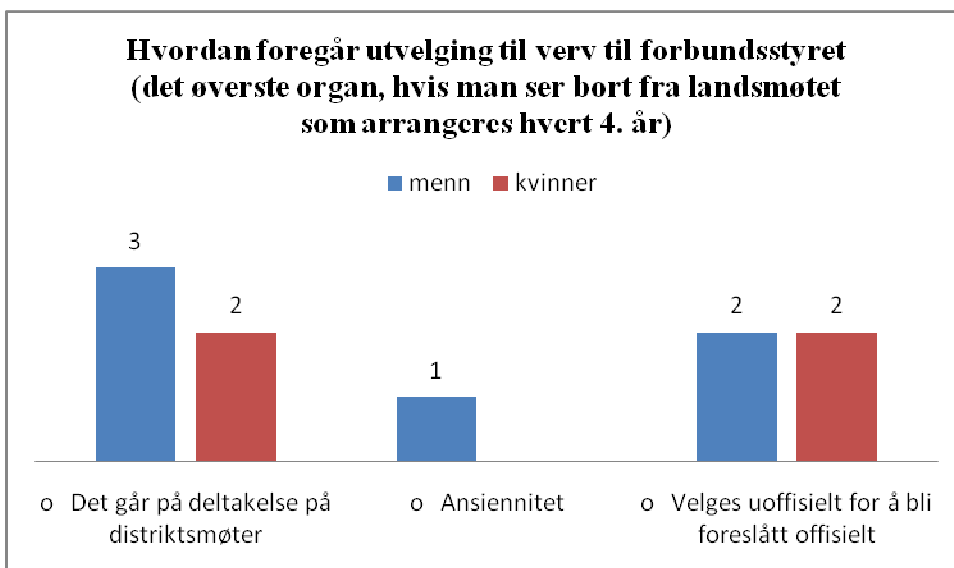


Diagram 8: Utvelging til forbundsstyret

Vi ser av diagrammet at halvparten av de svarte mener at det går på deltakelse på distriktsmøter, mens ca 48 % mener at det velges uoffisielt for å bli foreslått offisielt. Kun en mann tror at det går på ansiennitet.

En mannlig respondent har svart: *"Tror det ligger mye lobby her, men vet ikke nok til å fastslå dette sikkert."*

Dette utsagnet bekreftes av 48 % av de som svarte på spørsmålet. Kun én tror at det går på ansiennitet. I FAFO-rapporten nevnes det at til de sentrale vervene har de en valgkomité som jobber med forslag og får innspill.

5.5 En foreløpig oppsummering

Mine funn viser at kvinner er godt representert ut fra medlemsantall (spesielt i region nord). Kvinner velger imidlertid bort verv for å få tid til barn og familie. Det viser seg også at kvinner vegrer seg for å påta seg oppdrag, stillinger eller verv, på grunnlag av at de vet for lite om det å ha verv eller hva stillingen innebærer. Dette er en generell stereotypi som vi blant annet også ser i min jobb, ved at det er en ulikhet på kjønn når de leser jobbannonser. Kvinner som for eksempel har fire av fem kvalifikasjoner som kreves, lar være å søke. Mens menn i samme situasjon ser at de har en av fem kvalifikasjoner og søker på jobben. Kvinnene i Lederne har en positiv opplevelse av det å ha verv. De blir ivaretatt

og inkludert. Videre vil de anbefale andre å ta verv i Lederne, fordi det er lærerikt og fordi det gir en mulighet til å påvirke.

5.6 Kvinnelig representasjon, posisjoner og opplevelsen av verv i LO

I rapporten "Kvinner i fagbevegelsen 2004. Kvinners representasjon i LO og forbundene" presenteres kvinners posisjoner og antall kvinner. Disse funnene vil jeg sammenligne med funnene fra Lederne og kvinners representasjon og opplevelsen av verv i denne organisasjonen.

LOs organisasjonsmodell er nokså lik den som Lederne har. LO har en kongress, et sekretariat (som tilsvarer forbundsstyret til Lederne), og lokalorganisasjoner. I LO er det 115 kvinner av 360 delegater i kongressen, i 2003 var 33 % kvinner. Sekretariatet består av 15 medlemmer der fem er kvinner, det vil si en tredjedel. Ledelsen i LO besto i 2001 av åtte personer, derav fem kvinner, som betyr at i den øverste ledelsen er det 70 % kvinner. Dette var en endring i en lang tradisjon med flest menn i ledelsen.

FAFO intervjuet også kvinner som innehadde verv, og spurte blant annet om opplevelsen av det å ha verv. De fant at det ble opplevd som ikke spesielt vanskelig å være tillitsvalgt i LO. Kvinnene opplevde å bli inkludert i faglige aktiviteter, og så det som både givende og lærerikt. Men de mente at det var en større barriere for kvinner å ta verv enn for menn, på grunn av familie og barn.

5.7 Likhetstrekk mellom Lederne og LO

I begge organisasjonene mener de som har verv at det er givende og lærerikt, og at de blir inkludert.

Kongressen til LO består av 360 delegater, mens Ledernes kongress består av 69 delegater. LO har 33 % kvinnelige delegater, mens Lederne har ca 25 %. Det vil si at Lederne har en noe mindre prosentandel kvinnelige delegater enn LO. Ledelsen i LO har flere kvinner enn i Lederne. Det kan muligens forklares med at Lederne historisk sett har vært en mannsdominert organisasjon. Men det kan også forstås som et resultat av at kvinner er underrepresentert i det øverste ledersjiktet. Det jeg prøver å si er at siden Lederne lenge har vært en mannsdominert fagorganisasjon, er det naturlig at det er så mange menn i de

øverste organene, men med tiden bør det endres mye, fordi det er flere kvinner organisert og at kvinner bør være representert ut i fra antall.

Mens FAFOs studie viste at kvinner ikke tar verv på grunn av familie og barn, forklarte det ene av mine intervjuobjekter, Anna, det på en annen måte:

"Kvinner har også en forhåndsvegring som går på at de må kunne det de skal starte med. Da jeg fikk mitt verv i Lederne ante jeg ikke hva jeg gikk til, men tenkte at det kan jo ikke skade å prøve noe helt nytt."

Hun viser altså til at man ikke trenger å ha noe kunnskap om det å ha et verv, men at man bare bør kaste seg ut i det og finne ut av det underveis. Hun mener her noe annet enn det som kommer frem i FAFOs rapport, der kvinner tar verv mye for å bli kjent på arbeidsplassen og komme inn i et nytt arbeidsmiljø. Det hun sier kan være representativt for noen kvinner, men jeg kan ikke generalisere dette ut fra hennes utsagn eller i min rapport siden jeg kun har to intervjuobjekter. Men konklusjonene ut fra mitt datamateriale kan være at kvinner vegrer seg for å ta verv på grunn av liten kunnskap og at de vil prioritere familie og barn.

5.8 Glasstaket og Lederne

I dette avsnittet drøftes funnene i relasjon til begrepet om glasstaket. Glasstaket blir altså definert som den usynlige barrieren som skapes av atferd og organisatorisk praksis, og som gjør at kvinnene ikke når opp til lederstillinger. Dette var definisjonen som dominerte på 1970-tallet. I dag innbefatter glasstaket også at det ikke bare er menn som bidrar til å skape dette usynlige taket, men at kvinner hindrer seg selv i å komme "opp og frem". Det som ikke er endret, selv om kvinner tar høyere utdanning, er at de øverste lederstillingene med mest ansvar og minst fritid, fortsatt er besatt av flest menn. Sødem (2010) mener at bedrifter må endre holdning til de øverste lederne og kanskje ikke forvente at jobben er livet. Livet består også av familie og fritid. Storvik (2006) presenterer glasstaket som et tak mellom mellomlederstillinger og ledernivå, hun går så langt som å konkludere med at kvinner blir diskriminert i de høyeste stillingene.

Det viser seg at i de øverste organisasjonsnivåene i Lederne er det lav kvinnelig representasjon. Det er 40 % kvinnelige avdelingsledere, som er det laveste nivået, mot ca 15 % kvinner i forbundsstyret som er det øverste organet. Møter kvinner glasstaket i

Lederne, slik Mma Ramotswe refererer til, er det altså at det er noe sekretærene har over seg før de finner ut at de vil noe mer. Det betyr at når en kvinne bestemmer seg for å ta verv, og bygge videre på det i Lederne, så bryter hun igjennom glasstaket. En av mine kvinnelige respondenter på spørreundersøkelsen hadde forbundsstyret som mål, og en var delegat i forbundsstyret. Kvinnene som svarte dette har forventninger og setter seg mål med vervene sine.

Sødme (2010) sier at den eneste som hindrer kvinner i en karriere er kvinnene selv. Min presentasjon av hvor mange kvinner som deltar på Landsmøtet og er representert i forbundsstyret, viser at det blir færre kvinner enn menn i de høyeste organene. Dette stemmer med det som sies om at kvinner muligens ikke når opp til de vervene med mest ansvar og som betraktes som de viktigste posisjonene. Selv om kvinner er dårlig representert i toppen i Lederne, betyr ikke det at det er et glasstak i Lederne. Grunnen er kanskje at kvinner vegrer seg for å ta verv på høyere nivå på grunn av at de prioriterer familie eller at de prioriterer det bort til fordel for andre interesser. De kvinnelige intervjuobjektene mente at kvinner må organisere seg og få mer ut av medlemskapet.

I FAFOs undersøkelse kom det frem at kvinnene så at småbarnsmødre vegret seg mer for å ta verv enn kvinner med voksne barn eller uten barn. Småbarnsmødre og småbarnsfedre vil gjerne prioritere familie og barn fremfor det å ta verv. Dette gjenspeiler seg i Sødems sitt foredrag om at kvinner hindrer seg selv, ved at når de får barn så stopper de opp i karrieren. Hun mener at bedrifter bør bli mer fleksible for å få de rette i lederjobbene. Men ifølge de seks trinn for å nå igjennom glasstaket kommer det frem at det å begynne på steg 1 med å få tilrettelagt arbeidsdag og tilpasset arbeidstid, fører til at du ikke har store sjanser for å nå toppen.

Avsnittene ovenfor forteller om glasstaket, at kvinner hindrer seg selv, kvinner og verv i Lederne og LO. Nå vil jeg litt tilbake til hvordan det oppleves å ha verv i Lederne. Både kvinner og menn i Lederne som svarte på spørreskjemaet mener at de blir godt ivaretatt. Det å bli hørt er like bra som det å bli ivaretatt, differansen går på at man føler at når man fremmer en sak så blir man hørt, mens man også blir ivaretatt gjennom det å bli både hørt og det å føle at man er inkludert. Da jeg spurte informantene om det å ha verv i Lederne svarte en av dem:

Anna den ene informanten min opplever det å ha verv i Lederne som noe positivt. Man blir både hørt, ivaretatt og holder seg oppdatert på ledelse. I Fafos rapport kom det frem at kvinner ikke opplever det som spesielt vanskelig å være tillitsvalgt. Det er både lærerikt og spennende og de blir inkludert. Hvorfor vegrer da noen kvinner seg for å ta verv? Kvinner har også en forhåndsvegring som går på at de må kunne det de skal starte med.

Informanten min Anna opplever ingen forskjell på kjønnene, utenom at mannfolk lettere svarer ja når de blir spurt. Mens kvinner takker nei til verv grunnet at de ikke har tid. Så tid er egentlig det man skulle hatt mer av, eller er det snakk om prioritering og hva man ønsker å bruke tiden på? Der tror jeg at man begynner å nærme seg kjernen, fritiden er hellig og da vil man bruke den på det man er interessert i. Anna, Kari og jeg er interessert i ledelse, fagorganisasjonsarbeid og å være i kontakt med andre i Lederne, derfor engasjerer vi oss og tar verv.

I FAFO-rapporten kommer det frem tiltak LO tenker kan rekruttere flere kvinner, de kommer med forslag om barnevakt på møtene, og å legge møtene til dagtid. I Lederne har man ikke kommet med slike forslag, men har som mål å rekruttere flere kvinner. Her må kanskje profil og nytenking til for å endre syn på fagforeningsarbeid og hvem som er organisert i Lederne.

Jeg har tidligere vært inne på at småbarnsforeldre og kvinner vegrer seg for å ta verv på grunn av at de er redde for at det vil gå ut over familie og venner. Hvor befinner så de som har verv i Lederne seg?

Ni av de som svarte på spørreskjemaet har 0-2 barn, og ni av de som har svart er gift. En mann har kommentert følgende på spørsmålet om det er mulig å kombinere tillitsverv og familie:

"... men det hadde vært en utfordring hvis jeg hadde vært alenefar. Jeg bor i et grisgrendt strøk, der jeg har reise og overnatting til distrikts- / region- / sentrale utvalgsmøter. Lokalt er ikke et problem. Det handler om vilje og planlegging. Med en aktiv mor i mitt forhold er det ikke noe problem. Men dette går begge veier. Stiller ikke du opp for den andre ektefellen får du problemer i ekteskapet."

Essensen i dette sitatet er at det hele handler om prioritering; hva man har lyst til å gjøre og hva man har mulighet til å få til i familien. I dette forholdet er begge aktive, slik at muligheten er stor for å få til at begge kan engasjere seg på arenaer de synes er viktige.

Mens en av kvinnene har svart følgende:

"Dette er helt avhengig av hjemmesituasjonen og om du har livsledsager og hvordan denne støtter deg i arbeidet. Jeg har en partner som gir meg all støtte jeg trenger."

Her kommer det også frem at det handler om interesse, og at livsledsageren gir støtte og mulighet for engasjement.

Tre (herav to kvinner) av de som svarte, sier at verv på et lavt organisasjonsnivå er mulig å kombinere med småbarn, mens sju av respondentene mener det ikke er mulig uansett nivå.

Men er det mulig på et toppledernivå å være kvinne? Får kvinner mulighet til å vise seg? Rueslåttén (2008) konkluderer med at kvinner er underrepresentert i selskapets toppledelse, selv om respondentene mener at alle kan nå toppen. UIB-magasinet intervjuet to kvinnelige forskere, den ene mente at glasstaket er skapt av kvinner og den andre mente at det ikke blir forventet noe av kvinner slik at de ikke har noe å strekke seg etter. I selskapet Rueslåttén forsket på fantes det ikke noe glasstak, mente respondentene. Det kan sees i sammenheng med at forskerne på UIB mente at det ikke forventes lite av kvinner, eller at kvinnene i en livsfase er fornøyde med å ha den jobben de har mye grunnet at de får fritid og tid til familie. Men når de er i en annen livsfase vil de begynne å strekke seg etter noe annet, og samtidig begynne å knekke glasstaket.

Informanten min Kari ble headhunted til vervet på grunn av at hun var kvinne, å bli valgt ut fra kjønn kan by på fordeler og forventninger. Valget falt også på henne fordi hun er kjent for å være en kvinne med tæl og som sier i fra. Dette bekrefter for den avdelingen at glasstaket er knekt, mye fordi Lederne har startet satsing på å få kvinner inn i verv.

Man kan si at glasstaket er skapt av menn, men har blitt noe som kvinner ikke strekker seg etter. SaLDO viser også at kvinner er underrepresentert i ledersjiktet, det er kun 20 % kvinner. Region nord i Lederne har 35,2 % kvinner representert i styret, kongress og forbundsstyret. Men her vises også samme tendens, altså at det er kun to kvinnelige

delegater av 11 i forbundsstyret, som er det øverste organet i Lederne. Jeg har dessverre ikke svaret på den lave deltakelsen på det høyeste nivået mye fordi jeg har for få informanter og respondenter. Men som jeg har også vært inne på tidligere, da det sist var valg til forbundsstyret, var det lav kvinnelig representasjon i styret og verv i Lederne. Ved neste valg i 2012 er delegatene kanskje fordelt annerledes.

I LOs øverste organ, kongressen, var det i 2001 fem kvinner av åtte representanter, i rapporten kom det også frem fra kvinnene at det ikke eksisterte noe glasstak i LO. Her ser man endringen av glasstak fra 1970 til nå, kvinner kan i 2000 få til det de vil. Det kan komme av at kvinner har høyere utdanning, og at de ser at de har mulighet til å nå dit de vil.

Pratapp og Engstrøm har satt opp henholdsvis seks nivå og fire steg for å knuse glasstaket. I korte trekk sier de at kvinner må oppføre seg mer som menn og ikke prøve å få arbeidsplassen til å tilpasse seg dem. Kvinner må tilpasse seg arbeidsplassen, her kan man også si at det handler mer om å knuse en glassmur ved det at det går på kjønn der vi er likestilt og ikke at et kjønn er bedre enn det andre. Kvinner må knekke mannskoden, de må forvente mer av seg selv, sette seg mål, og samtidig må omgivelsene forvente noe av kvinnene. De må med andre ord stoppe å hindre seg selv i fremgangen. Informanten min Kari forklarer at man er nødt til å føle seg frem for å nå målet som noen ganger er å få ytret sin mening og bli hørt.

Lederne som organisasjon har i de siste årene hatt økning av kvinnelige medlemmer. Lederne har tradisjonelt sett vært en organisasjon med flest menn, dette ut fra at det var industri og arbeidsledere som var organisert her. Det har vært en stor endring ved at den nå har medlemmer fra blant annet vekst- og attføringsbedrifter og barnehageledere. Barnehagelederne kom inn i Lederne rundt 2008, dette medførte en økning av kvinnelige medlemmer. Våren 2010 fikk Lederne avtale med statlig sektor, i følge SaLDO er 55 % av Lederne i offentlig sektor kvinner, slik at dette kan medføre en vekst av kvinnelige medlemmer. Dette igjen kan muligens medføre en økning av kvinner som ønsker å inneha verv.

Intervjuobjektene mener at det må en kulturendring til i Lederne. Samtidig må de forsøke å få kvinner til å innse at å ha et verv innebærer at de får være med på å påvirke hva fagorganisasjonen skal være. I tillegg til å ha mål om å rekruttere flere kvinner til verv, er det største fokuset å rekruttere flere medlemmer og der skal de som har verv være blant de

som rekrutterer flest. Men styrevervet innebærer så mye mer, man kan være med på å bestemme kurs, kompetanseøkning og neste årsplan. Det som er viktig er at dette ikke krever mye forkunnskap. Det krever at du kan organisere og koordinere, og det er kvinner gode på.

Kari har vært organisert i andre forbund, deriblant LO. Hun forteller følgende:

"Jeg har tidligere vært organisert i xx, LO, xx. Forskjellen er at det er ledere som er med i Lederne, de har ingen grunnutdanning i fagforeningsarbeid. De mangler helhetsforståelse, samhørighet og er sidrumpa. Lederne må også ha fokus på medlemspleie, ikke bare rekruttering."

Kari synes at Lederne har et annet fokus enn for eksempel LO. Lederne har stor fokus på rekruttering som er det øverste målet i strategidokumentet. Det er det vi i avdelingene blir målt etter, ikke hvor mye kunnskap som blir tilført medlemmene. Lederne organiserer ledere og betroede personer i merkantile stillinger, dette kan være en gruppe som ikke har fokus på fagforeningsarbeid like mye som de som er i andre organisasjonsledd, ifølge Kari.

Anna har følgende oppfordring til Lederne:

"Det er få kvinner som er villige å stille til verv, men dette går også på kjønn og bransje. Men det er viktig å ha fokus på at man får være med på å bestemme, bidra, og finne ut hvordan avdelingen skal jobbe."

Anna ser utfordringen på en annen måte enn Kari, hun henviser til at man bør ha fokus på at det handler om å bidra til det beste for medlemmene, og å få være med på hvordan avdelingen skal gå inn i et nytt år. Når man spør personer om å ta verv, må man altså fokusere på at de vil ha personer med på laget som skal være med å ordne det til det beste for medlemmene i Lederne, og bidra med sine kunnskaper som gjør at avdelingen gjør godt arbeid.

Men vil en kulturendring føre til at flere kvinner tar verv? Ut fra det mine kvinnelige informanter sier, er det vanskelig å få kvinner til å ta verv med utgangspunkt i at de ikke har tid. Mens når menn blir spurt takker de raskere ja. Jeg startet som nestleder i 2007, da

var det et kvinnelig medlem i styret. Nå i 2010 består styret i avdeling Tromsø av tre kvinner og to menn, der kvinnene har verv som avdelingsleder, nestleder og sekretær. For å få flere kvinner i verv tror jeg fokus på kunnskapsøkning, erfaring og å møte andre i Lederne må mer frem.

5.9 Oppsummering av kvinner og verv

Når man har fått et verv i Lederne, uavhengig av årsak, er det kun medlemmet selv som hindrer seg i å komme videre i organisasjonen. Det kan med andre ord sies at detektiven Mma Ramotswe hadde rett, altså at glasstaket er noe som forsvinner når en kvinne finner ut hvor hun vil. Det finnes ulikheter mellom oss kvinner, der noen av oss hiver seg ut i verv, og ikke vegrer seg for å ta det. Mens andre kanskje svarer at de må tenke på det og finne mer ut av dette.

Glasstaket som en usynlig barriere mellom kvinner og verv i forbundsstyret kan sies å være der. Men at det er få kvinner i forbundsstyret kan også komme av at når man blir valgt inn i forbundsstyret så blir man valgt for fire år, og det er først de siste årene det har vært økning av kvinner i sentrale verv. FLF som er en stor organisasjon, kom først inn under Lederne i 2008, der er det flest kvinnelige avdelingsledere. Når det nå blir nytt valg til forbundsstyret kan det hende at det blir flere kvinner som blir valgt inn, grunnet at det er flere kvinner i andre sentrale verv og som er vara til forbundsstyret.

6. Hva nå?

Kvinner er etter medlemstall godt representert i Lederne, de innehar ulike verv fra delegat i forbundsstyret til avdelingsleder i avdelinger. Medlemmene opplever at det å ha verv i Lederne er lærerikt, og de blir ivaretatt. Kvinnene har også en opplevelse av å bli hørt og tatt på alvor. Jeg kan ikke fastslå hvorfor kvinner er passelig representert, men det går mye ut på at de velger å prioritere familie og fritid. Glasstaket er en god metafor hvis man legger i den at det i 2010 er skapt av kvinner, at man har gått fra at det oppfattes at det kun er menn som kan inneha de viktigste lederjobbene til at kvinner må ønske seg og så søke på de høyeste og viktigste lederjobbene. Jeg har nevnt glassmur som en mulig ny tanke istedenfor glasstaket. Det handler mer om å komme inn i en ny gruppe, man må føle seg frem og lære seg kodene. Når man har lært seg de sosiale kodene i for eksempel det øverste ledersjiktet og blir inkludert, så har man knust glassmuren.

For å få flere kvinner inn i fagorganisasjonen Lederne må det en forståelsesendring til, mener mine informanter. Lederne er ikke en sidrumpa eller gubbeorganisasjon, det er faktisk mulig for kvinner å komme seg frem og lære å omgås i fagorganisatoriske spørsmål. Forståelsesendringen går også ut på at man er ikke en fagforeningspamp selv om man engasjerer seg i sin fagorganisasjon. I forhold til det å ta verv handler det hele tiden om hva vi vil prioritere, hva har vi lyst til og hva vi føler at vi kan.

I FAFO-rapporten kom det frem at barnevakt eller møter i arbeidstiden kan være tiltak som fører til at kvinner vil ta verv. Jeg kan tenke meg at det å ha møter i arbeidstiden vil gjøre det lettere, men samtidig må man da disponere arbeidsdagen sin slik at det er mulighet for det.

Det som hadde vært interessant er en studie med alle de kvinnelige medlemmene i Lederne som respondenter, og spurt dem: Vil du ha verv, hvordan skal vi tilrettelegge for at du skal ta et verv, hvorfor vil du ha verv, hvorfor vil du ikke ha verv, etc. For å nyansere spørreskjemaene, hadde det vært gunstig å intervju en kvinne fra hver region.

For å avslutte og komme med en konklusjon på denne oppgaven: ut fra mitt datamateriale, FAFO-rapporten, og nyere tenkning rundt glasstaket, er det kvinner som hindrer seg selv, og bort prioriterer verv mens de har småbarn. Jeg mener ikke i denne oppgaven at alle

kvinner bør bli ledere eller ta verv i fagforening, men det handler mer om å vurdere det som noe man faktisk har mulighet til.

7. Litteraturliste

| | | |
|---|---|---|
| Hayward, Sue (2005) | <i>Women leading</i> | Palgrave macmillan |
| Jacobsen, Dag Ingvar (2009) | <i>Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode</i> | Høyskoleforlaget 2005, 2. utgave |
| Nergaard, Kristine og Folkenberg, Kari (2004) | <i>Kvinner i fagbevegelsen i 2004. Kvinnens representasjon i LO og forbundene</i> | FAFO-rapport 441 |
| Smith, Alexander McCall (2005) | <i>Sjiraffens tårer</i> | Cappelen |
| Storvik, Aagoth Elise (2003) | <i>Hvorfor er det ikke flere kvinnelige ledere?</i> | Samfunnsviteren 1 2003 |
| Storvik, Aagoth Elise (2006) | <i>Glasstaket - metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten</i> | Sosiologisk tidsskrift: Vol14, 219-253 Universitetsforlaget 2006 |
| Wirth, Linda (2000) | <i>Breaking through the glass ceiling: Women in management</i> | International Labour Office – Geneva |

Annet

www.lederne.no

Ledernes lover gjeldende fra 1. januar 2010 (som vedlegg)

www.ldo.no

www.ssb.no *Makt og innflytelse – mot maktens tinder?*

<http://www.ledernett.no/id/20888.0>

http://www.uib.no/elin/elpub/uibmag/3-95/forskn_og_familie.html

www.dinside.no

Vedlegg

Forespørsel om deltakelse i undersøkelsen **Kvinner og verv i Lederne**

Jeg, studentnummer, tar en master i strategisk ledelse og økonomistyring ved Universitetet i Tromsø, i den forbindelse skal jeg skrive en masteroppgave. Tema for masteroppgaven er kvinner og verv i fagforeningen Lederne i region nord.

I april søkte jeg forbundsstyret om godkjenning, de stiller seg positiv til gjennomføring av prosjektet.

Grunnen til at jeg vil se på fenomenet kvinner og verv, er FAFO sine to rapporter fra 1997 og 2004 der de ser på kvinner og verv i fagbevegelsen LO. Et av funnene var: "*I mannsdominerte forbund er kvinner stort sett representert i forhold til sin andel blant medlemmene.*"

For å få informasjon om dette trenger jeg hjelp fra deg. Jeg trenger informasjon fra avdelingsledere og nestledere i region nord, metodene som jeg vil bruke er spørreskjema og intervju. Spørreskjema vil ta ca 10 minutter å fylle ut (du vil motta det per e-post), intervjuet vil ta ca 30 minutter (tid og sted blir avtalt senere). For å samkjøre data mest mulig med FAFO-rapporten ønsker jeg kun å intervju kvinnelige avdelingsledere/nestledere.

Data vil bli anonymisert og oppbevart forsvarlig. Svarene blir anonymisert gjennom at når jeg mottar svar blir spørreskjema og intervjuobjektene nummerert.

Har du lyst å delta så svar på e-post innen 7. juni. Er det noe du lurer på er det bare å ta kontakt.

- Jeg vil delta i undersøkelsen, og ønsker å motta et spørreskjema
- Jeg er kvinnelig leder/nestleder, og ønsker å bli intervjuet og motta spørreskjema
- Jeg er kvinnelig leder/nestleder, og ønsker kun å bli intervjuet
- Jeg ønsker ikke å delta i undersøkelsen

Med vennlig hilsen

Masterstudent (og leder i avd. Tromsø)

Intervjuguide

- Hvorfor ble du spurt? Hvorfor sa du ja og hvordan ble du tatt i mot? Er barrierene for å bli rekruttert høye, eller er det slik at man jakter på viktige kandidater?
- Hvilke erfaringer og holdninger kvinnene hadde til det å være organisert. Hva er drivkreftene for å bruke tid og krefter på denne type aktivitet? Har man måttet slåss for verv og oppleves det i så fall som ubehagelig å fremme eget kandidatur? Vil kvinnene fortsette som tillitsvalgte også i årene framover? Eller prioriterer man vanlig jobb?
- Hvordan er det å være kvinnelig tillitsvalgt? Har kvinner spesielle rollemodeller eller støttespillere, og mener de at dette er viktig for å få flere kvinner i ledende posisjoner i fagbevegelsen? Opplever de å bli forbigått eller diskriminert av sitt kjønn? Og er det slik at kvinner møter andre forventninger enn menn, for eksempel at det er snevrere forventninger til hvordan kvinner skal opptre sammenlignet med mannlige tillitsvalgte?
- Har du opplevd å bli forskjellsbehandlet eller diskriminert på grunn av kjønn, enten innad eller fra arbeidsgiver? Fagbevegelse og ”glasstaket”.
- Vegrer kvinner seg for å påta seg (viktigere) verv?
- Tillitsvalgt og barn – fortsatt kombinasjon? – antall barn? – forholdet hjemme?

- Kvinners ansvar for å sette likestilling på dagsorden?
- Opptatt av å rekruttere flere kvinner, og hvordan de i så fall gikk fram.

Spørreskjema til masteroppgave ”Kvinner og verv i Lederne”

1. Kjønn

- Kvinne
- Mann

2. Alder:

- 21- 35
- 36-50
- 51-65
- Annen:

3. Antall barn

- Ingen
- 0-2
- 3-5
- Annet:

4. Sivilstand

- Ugift

- Gift
- Skilt
- Annet:

5. Utdanning:

- Videregående skole
- 3-årig høyskole/universitet
- 4 år eller mer høyskole/universitet
- Annet:

6. Antall år i arbeidslivet:

- 1-15 år
- 16-30 år
- 31-40 år
- Annet:

7. Antall år i Lederne:

- 1-10 år
- 11-20 år
- 21-30
- Annet:

8. Verv i Lederne:

- Avdelingsleder
- Nestleder
- Annet:

9. Hvordan fikk du vervet?

- Deltakelse på årsmøte
- Meldte meg selv
- Ble headhuntet
- Annet:

10. A) Har du noe mål med vervet?

- Landsmøtet
- Kongress
- Forbundsstyret
- Annet:

B) Hvordan kan du nå målet?

11. A) Hvordan er det å være tillitsvalgt i Lederne?

- Blir godt ivaretatt
- Blir hørt
- Blir overkjørt
- Annet:

B) Hvordan foregår utvelging til verv til forbundsstyret (det øverste organ, når man ser bort fra landsmøtet som arrangeres hvert 4. år)?

- Det går på deltakelse på distriktsmøter
- Ansiennitet
- Velges uoffisielt for å bli foreslått offisielt
- Annet:

C) Hvordan blir forslag fra kvinner mottatt?

- Godt
- Oversett
- Diskuteres på lik linje med forslag fra menn
- Annet:

12. Hvilke type saker fremmer du?

- Likestilling
- Ledelse
- Bransjerelaterte
- Andre:

13. Hvordan er det å kombinere tillitsverv og barn?

- Det er forenelig

- Fungerer på et lavt organisasjonsnivå
- Umulig
- Annet:

14. A) Vil du å anbefale andre å ta verv i Lederne?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

B) Hvorfor?

12. A) Har du hatt tillitsverv i annen fagforening?

- Ja
- Nei

B) Om ja, hvilke?

C) Om ja, hvordan fikk du tillitsverv?

- Meldte meg selv
- Deltakelse på årsmøtet
- Ble headhuntet
- Annet:

D) Om ja, hvordan rekrutterte den fagforeningen til sentrale verv?

- Det gikk på deltakelse på sentrale møter
- Ansiennitet
- Ble valgt uoffisielt for å bli foreslått offisielt
- Annet:

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare på spørsmålene.

Med vennlig hilsen studentnummer

Ledernes lover

Gjeldende fra 1. januar 2010

§ 1 Ledernes formål er:

- 1.1 Å organisere arbeidstakere som faller inn under § 2.
- 1.2 Å ivareta medlemmenes behov og interesse for kompetanseutvikling.
- 1.3 Å ivareta medlemmenes behov og interesse på områdene helse, miljø og sikkerhet (HMS).
- 1.4 Å sikre og forbedre medlemmenes avtale-, lønns-, pensjons- og arbeidsforhold, samt økonomiske, stønads- og forsikringsmessige interesser.
- 1.5 Å medvirke aktivt til gode arbeids- og samarbeidsforhold innenfor arbeids-, organisasjons- og samfunnsliv.
- 1.6 Å dyktiggjøre medlemmene for organisasjonsmessig og yrkesrettet arbeid gjennom aktivt møte-, informasjons- og opplæringsvirksomhet.
- 1.7 Å opprettholde og styrke Ledernes økonomiske ressurser.
- 1.8 Å informere om og aktivt å markedsføre Ledernes syn og interesser gjennom organisasjonsvirksomhet og informasjonstiltak.
- 1.9 Å ta initiativ til, og delta i samarbeid med organisasjoner, institusjoner og virksomheter nasjonalt og internasjonalt der dette fremmer Ledernes målsettinger og interesser.
- 1.10 Å være et aktivt og samfunnspolitisk engasjert forbund på frittstående og partipolitisk nøytralt grunnlag.
- 1.11 Å arbeide for å utvikle et ledernettsverk/forum, for å ivareta medlemmenes interesser innen erfaringsutveksling og problembelysning i ulike områder.

§ 2 Medlemmer

- 2.1 Lederne organiserer arbeidstakere som er dekket av Ledernes tariffavtaler.
- 2.2 Lederne kan også organisere arbeidstakere med ledende, tekniske eller merkantile stillinger innen privat og offentlig sektor uten tariffavtale.
- 2.3 Medlemskap innvilges etter søknad. Forbundsstyret fastsetter retningslinjer for saksbehandlingen.
- 2.4 Medlemmene skal til enhver tid holde Lederne orientert om sin adresse, arbeidsgiver og stilling.

§ 3 Kontingent

- 3.1 Yrkesaktive medlemmer betaler en månedlig kontingent til Lederne.

3.2 Medlemmer som er i halv stilling eller mindre betaler halv kontingent. Medlemmer under 67 år som ikke er i jobb betaler kvart kontingent. Medlemmer som er i svangerskapspermisjon kan søke om redusert kontingent.

3.3 Dersom et medlem står til rest med mer enn tre måneders kontingent, skal avdelingen og medlemmet det gjelder, underrettes om at medlemskapet vil opphøre hvis kontingenten ikke blir innbetalt.

3.4 Nye medlemmer må ha innbetalt minst 6 mnd. ordinær kontingent før det kan søkes om redusert kontingent

3.5 Etter fylte 67 år er alle fritatt for kontingent.

3.6 Kontingentens størrelse fastlegges av kongressen for ett år av gangen. Det vedtas samtidig et administrasjonstillegg for direkte medlemmer, se § 4.2.5.

3.7 Forbundsstyret kan vedta en ekstra kontingent til interessefondet, eksempelvis ved streik og arbeidskonflikter.

§ 4 Organisasjon

4.1 Lederne sentrale organisasjon består av følgende ledd:

4.1.1 Landsmøtet som avholdes hvert 4. år, og kongressen som avholdes en gang i året.

4.1.2 Forbundsstyret som er det høyeste organ når landsmøtet/kongressen ikke er samlet.

4.1.3 Administrasjonen som består av forbundsleder, nestleder og ansatte.

4.2 Den lokale organisasjonen er dels organisert etter bransje, dels etter geografi, og består av følgende ledd:

4.2.1 Det er fem geografiske og to bransjebaserte regioner. Disse er region Nord, region Midt-Norge, region Vest, region Sør og region Øst, samt region Olje og gass og region LF.

4.2.2 Bortsett fra region FLF, er regionene inndelt i distrikter. I region Olje og gass er distriktene ikke basert på geografi. Forøvrig består distriktene av avdelinger og bedriftsgrupper innenfor et geografisk område.

4.2.3 Innen hvert distrikt kan det for et mindre geografisk område opprettes avdelinger. Avdelingene består av bedriftsgrupper og enkeltmedlemmer innenfor avdelingens område. Opprettelse eller endring av avdelinger skal godkjennes av forbundsstyret. Forbundsstyret kan også godkjenne at bedriftsgrupper eller konsernutvalg gis status som avdeling.

4.2.4 I bedrifter der Lederne har minst tre medlemmer skal det dannes bedriftsgruppe.

Bedriftsgruppene i bedrifter som tilhører samme konsern kan danne konsernutvalg. Større eller mindre deler av de oppgaver som normalt hører under bedriftsgruppene kan overlates til konsernutvalget. Lederne sentralt skal holdes orientert om slik overføring av oppgaver.

4.2.5 Ledernes medlemmer skal normalt være medlem av bedriftsgruppen på sin arbeidsplass, og dersom det ikke finnes noen bedriftsgruppe, skal de være medlem av den avdeling de naturlig tilhører. Dersom det heller ikke finnes en avdeling som det er naturlig å være medlem av, eller dersom andre særlige grunner foreligger, kan Lederne sentralt bestemme at de skal være direkte medlemmer.

4.3.1 Ledernes lover gjelder for alle organisasjonsledd.

4.3.2 Alle organisasjonsledd skal etter evne bidra til å oppfylle Ledernes formål.

§5 Nærmere om de lokale organisasjonsledd

5.1 Bedriftsgrupper

5.1.1 Alle bedriftsgrupper skal ha en tillitsvalgt som skal representere gruppen overfor bedriften, og overfor Ledernes øvrige organer. I bedriftsgrupper med minst seks medlemmer skal det om mulig velges ett styre med varamedlemmer.

5.1.2 Bedriftsgruppene skal holde årsmøte en gang i året. Alle medlemmer har møte- og stemmerett. Årsmøtet velger tillitsvalgte og eventuelle styremedlemmer.

5.1.3 Årsmøtet kan beslutte at det skal fastsettes en lokal kontingent til bedriftsgruppens arbeid.

Beløpet fastsettes av årsmøtet for ett år av gangen. Dersom det besluttes lokal kontingent skal årsmøtet velge en kasserer som fører regnskap for bedriftsgruppen.

5.1.4 Etter årsmøtet skal bedriftsgruppen sende avdelingslederen kopi av årsmøteprotokoll, sammen med årsberetning og eventuelt regnskap for foregående år. Dersom bedriftsgruppen ikke hører inn under en avdeling, skal protokoll, beretning og eventuelt regnskap sendes Lederne sentralt.

5.1.5 Styret skal innkalle til ekstraordinært årsmøte dersom man finner det påkrevd, eller dersom minst halvparten av medlemmene i bedriftsgruppen krever det.

5.1.6 Bedriftsgruppens viktigste oppgaver er å ivareta medlemmenes interesser ved forhandling med arbeidsgiver om lønns- og arbeidsvilkår. Der det er aktuelt skal bedriftsgruppen være part i lokale særavtaler. Bedriftsgruppen skal bistå det enkelte medlem ved konflikter, stillingsendringer og lignende. I dette arbeidet kan bedriftsgruppen søke hjelp hos Lederne sentralt.

5.1.7 For å kunne ivareta sine oppgaver best mulig, skal tillitsvalgte og medlemmer forsøke å øke sin kompetanse ved deltakelse i kurs eller annen opplæringsvirksomhet som tilbys fra lokalt og sentralt organisasjonsnivå.

5.2 Avdeling

5.2.1 Avdelingen skal ha et representativt styre med varamedlemmer. Avdelingsleder og kasserer skal velges særskilt og ikke samme år. Styret skal ivareta avdelingens organisasjonsarbeid, og skal så langt det er mulig bistå bedriftsgruppene i avdelingen. Det skal særlig legges vekt på å hjelpe små eller nyetablerte bedriftsgrupper, samt medlemmer som ikke tilhører noen bedriftsgruppe.

5.2.2 Avdelingen skal ha to valgte revisorer. Disse skal kontrollere avdelingens regnskap, og avgi beretning til avdelingens årsmøte.

5.2.3 Avdelingen skal holde årsmøte innen utløpet av mars hvert år. Alle medlemmene i avdelingen skal få melding om årsmøtet senest fire uker før møtet blir holdt. Alle medlemmer har møte- og stemmerett. Forslag som medlemmene ønsker behandlet på årsmøtet, skal være avdelingsstyret i hende minst tre uker før årsmøtet.

Årsmøtet skal som et minimum behandle følgende saker:

- Styrets årsberetning.
- Årsregnskap og revisorenes beretning.
- Valg av styremedlemmer, revisorer og tillitsvalgte.
- Fastsette kontingent til avdelingen.
- Andre saker som er nevnt i innkallingen

Etter årsmøtet skal styret sende årsmøteprotokoll, regnskap og styreberetning til Lederne sentralt. Tilsvarende dokumenter mottatt fra bedriftsgruppene skal vedlegges.

5.3 Distrikt

5.3.1 Distriktene ledes av et distriktsutvalg på 3 – 5 medlemmer med varamedlemmer. Distriktenes virksomhet finansieres av Lederne sentralt. Sammen med Ledernes administrasjon skal distriktsutvalgene planlegge og gjennomføre møter, kurs, konferanser, opplærings-, informasjons- og markedsføringstiltak i distriktet. Siden distriktet ikke har egne økonomiske ressurser må aktivitetene godkjennes av Lederne sentralt.

5.3.2 I tilknytning til regionmøtene om høsten holdes det også distriktsmøter for distriktene innen regionen. Hver avdeling i distriktet har rett til å være representert på distriktsmøtet med en representant for hver påbegynte 50 medlemmer, som betaler hel eller halv kontingent.

Distriktsmøtet velger distriktsutvalg og distriktsutvalgets leder. Utvalget skal fortrinnsvis velges blant avdelingslederne i distriktet.

5.3.3 Distriktsmøtet skal behandle saker og forslag som skal behandles på landsmøtet/kongressen.

5.3.4 Distriktsmøtet velger representanter og vararepresentanter til landsmøtet/kongressen.

5.3.5 Region FLF er ikke inndelt i distrikter. For denne regionen utøves distriktsfunksjonene av regionmøtet og regionutvalget.

5.4 Region

5.4.1 Distriktslederne i regionen utgjør regionutvalget sammen med regionens medlem(mer) av forbundsstyret. Regionutvalgets leder skal være medlem av forbundsstyret. Dersom regionen har mer enn ett medlem i forbundsstyret, velger regionutvalget selv hvilken av disse som skal være leder. I region FLF utgjør avdelingslederne regionutvalget sammen med regionens forbundsstyremedlem. Regionutvalget har sammen med Ledernes administrasjon et overordnet ansvar for organisasjonsarbeidet i regionen. Regionutvalgets virksomhet finansieres og godkjennes av Lederne sentralt.

5.4.2 I hver region skal det hver høst holdes regionmøter i forkant av landsmøtet/kongressen.

Hver avdeling i regionen har rett til å være representert på regionmøtet med en representant for hver påbegynt 50 medlemmer som betaler hel eller halv kontingent.

5.4.3 Regionmøtet skal behandle saker og forslag som er av spesiell interesse for regionen, og som skal behandles på landsmøtet/kongressen.

5.4.4 Regionmøtet velger regionens medlem(mer) og varamedlem(mer) til forbundsstyret.

5.4.5 Ved forberedelsen av regionmøtene skal regionutvalgene legge opp et faglig program samt forberede opplegg for debatt og eventuelle vedtak om aktuelle temaer.

§ 6 Nærmere om de sentrale organisasjonsledd

6.1 Landsmøte/Kongress

6.1.1 Landsmøte holdes hvert 4. år i forbindelse med valg på forbundsleder og nestleder. Kongress holdes om høsten hvert år.

6.1.2 Hvert distrikt har rett til å la seg representere på landsmøtet/kongressen med en representant per påbegynte 200 medlemmer. Det er bare medlemmer som betaler hel eller halv kontingent som teller med ved beregning av representanter/stemmer.

6.1.3 Forbundsstyret forbereder landsmøtet/kongressen og sender ut innkalling med saksdokumenter for de saker som skal behandles til delegatene og avdelinger senest to måneder før landsmøtet/kongressen. Forbundsstyret møter på landsmøtet/kongressen og er ansvarlig for å fremlegge sakene. Forbundsstyret bestemmer selv i hvilken grad presentasjonen gjøres av forbundsstyremedlemmer, ansatte, medlemmer av utvalg eller eksterne rådgivere. Forbundsstyremedlemmene og ansatte i forbundet har samme rett til å delta på landsmøtene/kongressene og ta ordet i debatter, men det er bare de som er

delegater etter § 6.1.2 som har stemmerett.

6.1.4 Forslag som avdelinger ønsker behandlet på landsmøtet/kongressen må være forbundskontoret i hende senest 15. mai. Forslag fra enkeltmedlemmer skal sendes til vedkommendes avdeling som behandler forslaget og videresender det med sin innstilling og begrunnelse til forbundskontoret. Medlemmer som ikke tilhører en lokalavdeling, kan sende forslag med begrunnelse direkte til forbundskontoret. Komiteer eller utvalg nedsatt av forbundsstyret kan også komme med forslag. Også slike forslag skal være forbundskontoret i hende innen 15.mai med mindre forbundsstyret har akseptert en senere frist.

6.1.5 Forbundsstyret skal behandle alle forslag som er kommet inn i henhold til § 6.1.4, og forbundsstyrets innstilling til landsmøtet/kongressen skal tas inn i saksdokumentene som sendes ut i henhold til § 6.1.3. Forbundsstyret kan fremlegge forslag for landsmøtet/kongressen på eget initiativ.

6.1.6 Følgende poster skal alltid behandles av landsmøtet/kongressen:

- Regnskap for foregående år skal fremlegges for godkjenning.
- Beretning fra ekstern revisor skal presenteres.
- Beretning fra revisjons- og kontrollutvalget skal presenteres av ett av medlemmene av utvalget.
- Det skal fremlegges en foreløpig rapport om den økonomiske status så langt i kongressåret.
- Budsjett for neste år skal fremlegges for godkjenning.
- I forbindelse med budsjettbehandlingen skal det fremlegges status for interessefondet ved siste årsskifte og en status for utviklingen i kongressåret.

Landsmøtet/kongressen skal behandle forslag til anvendelse av fondets avkastning og målsetning for fondets utvikling i året etter landsmøtet/kongressen.

- Forbundsstyrets årsberetning fremlegges for godkjenning. Årsberetningen skal inneholde en oversikt over Ledernes virksomhet og aktiviteter.

Alle forslag framlegges etter § 6.1.5.

6.1.7 Landsmøtet velger hvert 4. år forbundsleder og nestleder. Disse skal arbeide heltid og er lønnet av Lederne. Landsmøtet velger hvert 4. år revisjons- og kontrollutvalg på to medlemmer med varamedlemmer. Nye medlemmer av forbundsstyret valgt av regionene presenteres for landsmøtet. Selv om de ikke har tiltrådt sine verv, skal de inviteres.

6.2 Ekstraordinært landsmøte/kongress

6.2.1 Ekstraordinært landsmøte/kongress skal holdes når forbundsstyret finner det påkrevd, eller når minst 50 % av kongressdelegatene legger fram skriftlig krav om det.

6.2.2 Forbundsstyret fastlegger tid og sted og kaller inn til det ekstraordinære landsmøtet/kongressen. Fristen for innkalling skal være minst to måneder. Forøvrig gjelder samme regler som for ordinært landsmøte/kongress.

6.3 Forbundsstyret

6.3.1 Forbundsstyret har det overordnede ansvar for all aktivitet i Lederne innenfor bestemmelsene i disse lover, og innenfor de vedtak som er fattet av landsmøtet/kongressen. Forbundsstyret kan delegere oppgaver til administrasjonen. Forbundsstyret skal påse at Ledernes regnskaps- og økonomifunksjon er slik innrettet at det kan føres forsvarlig kontroll med at Ledernes midler anvendes i samsvar med Ledernes lover, vedtak på landsmøte/kongress og i forbundsstyret, samt offentlig regelverk. Forbundsstyret beslutter plassering av Ledernes midler. Dette inkluderer også interessefondet. Midlene skal plasseres slik at risikoen for tap er liten, og slik at man til enhver tid har tilstrekkelig likviditet.

Forbundsstyret er Ledernes ansettelsesmyndighet, men kan i hensiktsmessig grad delegere denne til administrasjonen.

6.3.2 Forbundsstyret består av forbundsleder og nestleder samt medlemmer valgt av regionene og de ansattes representant. Hver region velger ett forbundsstyremedlem med varamedlem per påbegynt 1.500 medlemmer basert på medlemstall pr. 1. juni og som betaler hel eller halv kontingent. Ledernes ansatte velger ett medlem med varamedlem til forbundsstyret.

6.3.3 Forbundsstyremøtene ledes av forbundsleder, og i hans fravær av nestleder. Forbundsledelsen bestemmer hvilke ansatte (utenom ansattes styrerepresentant) man har behov for å ha tilstede i forbundsstyremøtene. Forbundsstyret kan beslutte at viktige saker som gjelder medlemmene kan sendes ut til avdelingene med pålegg om å behandle saken på medlemsmøte. Saksdokumenter og orientering om saksbehandling oversendes skriftlig. Innen fastlagt tid skal avdelingsstyret sende melding til forbundskontoret med bekreftelse på saksbehandling og vedtak fra medlemsmøtet, samt eventuell motivering knyttet til saken. Endelig avgjørelse treffer forbundsstyret på bakgrunn av en samlet vurdering.

6.3.4 Forbundsstyret kan fatte vedtak om at en sak sendes til uravstemning etter fastlagte prosedyrer.

6.4 Administrasjonen

6.4.1 Lederne skal ha sitt hovedkontor i Osloområdet. Forbundsstyret kan opprette

kontorer andre steder, og kan avtale at ansatte arbeider fra hjemmekontor ut fra behov.

6.4.2 Forbundsleder og nestleder skal lede administrasjonen, og på den måten utgjøre Ledernes daglige ledelse. Forbundsleder fordeler oppgavene mellom seg selv, nestleder og ansatte innenfor de rammer som forbundsstyret måtte bestemme. Nestleder skal fungere som forbundsleder ved forbundsleders fravær

6.4.3 Forbundsstyret bestemmer i hvilken grad administrative oppgaver skal utføres av egne ansatte, og i hvilken grad slike oppgaver skal kjøpes fra tjenesteytere.

§ 7 Valgbarhet og valg

7.1 Alle medlemmer er valgbare til tillitsverv i Lederne.

7.2 Yrkesaktive medlemmer, og medlemmer som er under omskolering/etter- og videreutdanning, og som ikke har fylt 67 år, kan velges til kongressdelegater og til medlemmer av forbundsstyret.

7.3 Ved valg til tillitsverv er de kandidater som får mer enn 50 % av stemmene valgt.

Dersom det på grunn av antall kandidater ikke oppnås flertall, holdes ny valgomgang der den kandidat som fikk færrest stemmer utelates. Om nødvendig gjentas prosedyren.

Dersom to kandidater til slutt har like mange stemmer, avgjøres valget ved loddrekning.

7.4 Regionmøtene velger hver sin representant med vararepresentant til Ledernes valgkomite.

Valgkomiteen skal fremlegge innstilling på kandidater til de tillitsverv som besettes ved valg på landsmøtet. Avdelingsmøter, distriktsmøter og regionmøter kan oppnevne lokale valgkomiteer for å finne kandidater til egne organer.

7.5 Valgperioden for kongressdelegater, forbundsstyremedlemmer, medlemmer av revisjons- og kontrollutvalget, og medlemmer av Ledernes valgkomite er fire år. For andre tillitsverv er valgperioden to år. For at ikke alle medlemmer av et kollektivt organ skal være på valg samtidig, kan det organ som foretar valgene beslutte at noen velges for halv valgperiode.

7.6.1 Dersom kongressdelegatene mister sin valgbarhet etter §7.2, skal distriktsmøtet holde suppleringsvalg ved første anledning.

7.6.2 Dersom en av de tillitsvalgte, som etter §6.1.7 velges av landsmøtet, mister sin valgbarhet etter § 7.1 eller 7.2, skal kongressen holde suppleringsvalg ved første anledning.

7.6.3 Dersom regionvalgte forbundsstyremedlemmer mister sin valgbarhet etter §7.2, skal regionmøtet holde suppleringsvalg ved første anledning.

7.6.4 Tillitsvalgte som mister sin valgbarhet etter §7.2, men ikke etter §7.1, fortsetter i sine verv til suppleringsvalg er holdt. For tillitsvalgte som mister sin valgbarhet etter §7.1, rykker varamedlem opp til suppleringsvalg er holdt.

7.7 Dersom et sterkt behov foreligger, kan de organer som har valgt en tillitsvalgt, skifte denne ut ved nyvalg i valgperioden.

§ 8 Vedtak i kollektive organer

8.1 Forbundsstyret, regionutvalgene, distriktsutvalgene, avdelingsstyrene, og styrene i bedriftsgruppene er vedtaksføre når mer enn halvparten av de stemmeberettigede er til stede. Alle vedtak fattes med alminnelig flertall. Ved stemmelikhet er stemmen til organets leder avgjørende.

§ 9 Revisjon og kontroll

9.1 Ledernes regnskap skal revideres av offentlig godkjent revisor etter anerkjente prinsipper for god revisjonsskikk.

9.2 Lederne skal i tillegg ha et kontroll- og revisjonsutvalg som består av to medlemmer.

Utvalget skal kontrollere at landsmøte- og kongressvedtak følges, at plasseringen av

Ledernes midler er forsvarlig, og at økonomistyring og kontroll er forsvarlig.

Landsmøtet/kongressen kan vedta mer detaljert instruks til revisjons- og kontrollutvalget.

9.3 Både offentlig godkjent revisor og revisjons- og kontrollutvalget skal avgi rapport til landsmøtet/kongressen.

§ 10 Forhandlingsutvalg

10.1 Forbundsstyret oppnevner forhandlingsutvalg for alle sentrale tariffavtaler. Hvert forhandlingsutvalg skal bestå av tillitsvalgte fra det aktuelle tariffområdet, og av representanter fra administrasjonen. Forhandlingsutvalget for de største avtaleområdene skal normalt ledes av forbundsleder. Forbundsstyret har rett til å instruere forhandlingsutvalgene.

10.2 Myndighet til oppsigelse av tariffavtaler, hovedelementene i tariffkrav, aksept av forhandlingsresultat og bruk av kampmidler ligger hos forbundsstyret. Myndighet til å beslutte bruk av kampmidler kan ikke delegeres.

§ 11 Andre utvalg

11.1 Forbundsstyret kan oppnevne utvalg for å arbeide med spesielle saksområder etter behov.

§ 12 Medlemsfordeler

12.1 Lederne skal yte juridisk bistand til medlemmer og medlemsgrupper, primært vedrørende lønns-, arbeids- og ansettelsesforhold etter retningslinjer som fastsettes av forbundsstyret.

12.2 Forbundsstyret skal arbeide for at medlemmene får et gunstig forsikringstilbud knyttet til medlemskapet.

12.3 Forbundsstyret skal arbeide for et best mulig fordelsprogram for medlemmene.

12.4 Lederne skal yte støtte til medlemmer som på grunn av arbeidsledighet, sykdom eller død kommer i en situasjon som de fleste opplever som vanskelig. Forbundsstyret fastsetter retningslinjer og satser for slik støtte.

§ 13 Interessefondet

13.1 En vesentlig del av Ledernes egenkapital har tradisjonelt vært regnskapsført som et eget fond kalt interessefondet. Det skal føres eget regnskap for fondet som revideres av Ledernes revisorer.

13.2 Forbundsstyret kan vedta å bruke av fondets midler til å støtte medlemmer i konflikt.

13.4 Landsmøtet/kongressen og forbundsstyret har til oppgave å gjennomføre tiltak som medfører at interessefondet opprettholder tilstrekkelig nivå til å utgjøre en rimelig sikkerhet for medlemmene. Målsetning for fondets nivå skal behandles på hver landsmøte/kongress, se § 6.1.6.

§ 14 Tillitsvalgte

14.1 Alle tillitsvalgte skal lojalt arbeide for å iverksette beslutninger og målsettinger definert i disse lover, i landsmøte- og kongressvedtak, og i forbundsstyrets vedtak. De skal bevare taushet om personopplysninger de mottar vedrørende medlemmer i Lederne. Det samme gjelder interne foreningsforhold.

14.2 Tillitsverv i Lederne skal normalt være ulønnede. Reise- og oppholdsutgifter i forbindelse med utøvelse av tillitsvervet kan dekkes av det organisasjonsledd den tillitsvalgte er medlem av. Reise- og oppholdsutgifter i forbindelse med landsmøte/kongress dekkes av Lederne sentralt. Forbundsstyret kan fastsette satser for slik utgiftsdekning, og forbundsstyret kan også vedta at tapt inntekt ved utøvelse av tillitsverv skal dekkes.

§ 15 Forbundets utmerkelser

15.1 20 års merker, hedersmerker og æresmedlemskap kan tildeles medlemmer i Lederne etter nærmere definerte statutter vedtatt av forbundsstyret.

§ 16 Eksklusjon

16.1 Tillitsvalgte og andre medlemmer som grovt eller vedvarende opptrer i strid med Ledernes lover/interesser, kan ekskluderes.

16.2 Vedtak om eksklusjon fattes av forbundsstyret. Før vedtak fattes, skal den det gjelder gis anledning til å uttale seg.

§ 17 Lovendringer

17.1 Disse lover kan endres av landsmøtet/kongressen.

17.2 Lovendringer krever 2/3 flertall.

§ 18. Oppløsning og sammenslåing

18.1 Forslag om oppløsning av en avdeling eller en bedriftsgruppe skal behandles på medlemsmøte i avdelingen eller bedriftsgruppen. Vedtak om oppløsning krever 3/4 flertall, og skal oversendes forbundsstyret for godkjenning. Dersom det er mulig kan forbundsstyret innsette et interimstyre som viderefører avdelingen eller bedriftsgruppen fram til neste årsmøte der ordinære valg kan holdes. Dersom vedtak om oppløsning godkjennes, tilfaller eventuelle eiendeler som eies av avdelingen eller bedriftsgruppen Lederne sentralt. En avdeling eller bedriftsgruppe kan ikke kollektivt melde seg ut av Lederne.

18.2 Forslag om oppløsning av Lederne skal behandles av landsmøtet/kongressen. Vedtak om oppløsning krever 3/4 flertall. Vedtaket skal inneholde en plan for dekning av Ledernes forpliktelser, og anvendelse av overskytende midler. Overskytende midler kan bare anvendes til allmennyttige formål.

18.3 Forslag om sammenslåing av Lederne med en annen arbeidstakerorganisasjon skal behandles av landsmøtet/kongressen. Vedtak om sammenslåing krever 2/3 flertall.

18.4 Dersom minst 25 avdelinger, eller et flertall av forbundsstyrets medlemmer krever det, kan det avholdes uravstemming basert på landsmøte-/kongressvedtak om sammenslåing eller oppløsning.