



# **POLITISK LEDELSE I ET KVINNEPERSPEKTIV**

**En studie av kvinneandelen i politiske lederposisjoner i Alta  
kommune**

*Inger Lise Balandin*

*STV-6900 Masteroppgave i ledelse  
Det samfunnsvitenskapelige fakultet  
Universitetet i Tromsø  
Høsten 2008*

## Forord

Vårsemesteret 2005 startet jeg på studie i Erfaringsbasert Master i ledelse ved Universitetet i Tromsø. Jeg hadde lenge hatt lyst til å ”oppdatere” meg og få påfyll av ny kunnskap. I perioden 2003-2007 var jeg fylkesråd i Finnmark fylkeskommune. Som fylkesråd bosatt i Alta, med administrasjon i Vadsø i en tid da norgeskartet ble snudd på hodet og fokuset for alvor ble rettet mot Nordområdene, var jeg stadig på reisefot. Masterstudiet gjorde at jeg kunne benytte lange fly- og flyplasstimer til noe fornuftig. Så godt som all teorien er derfor lest i seine ettermiddags- og kveldstimer enten om bord i fly eller på flyplasser.

Med bakgrunn i min lange politisk fartstid, spesielt i ulike politiske lederposisjoner i min hjemkommune, Alta kommune, ønsket jeg å rette søkelyset mot mekanismer som hindrer kjønnsbalanse i det politisk lederskapet. Jeg ønsker på den måten, forankret i min politiske ledererfaring, å bidra til at det innen kort tid er en selvfølge at det skal være kjønnsbalanse på alle nivåer i det politiske systemet.

Jeg vil takke daværende fylkesordfører Helga Pedersen for at hun ga aksept til at jeg begynte på masterstudiet. I februar 2007 begynte jeg å jobbe i Helse Finnmark HF. Jeg vil takke direktør Eva Håheim Pedersen for at hun har lagt til rette for meg slik at jeg i tillegg til full jobb har kunnet gjennomføre studiet. Videre vil jeg takke samtlige forelesere og andre som har bidratt ved Universitetet i Tromsø. En spesiell takk til Turid Moldenes for veiledningen. Ellers er det flere i familien, spesielt de som er en generasjon yngre enn meg, som har gitt meg god støtte og oppbacking underveis. Jeg har satt stor pris på å bli kjent med mine medstudenter fra hele Nord- Norge.

Sist men ikke minst vil jeg takke nåværende og tidligere politikere i Alta kommune for at de enten svarte på spørreskjemaundersøkelsen eller stilte opp til intervju. Uten deres positive tilbakemelding til å delta hadde det ikke vært mulig for meg å skrive denne oppgaven.

Alta den 20.11.08

Inger Lise Balandin



## Sammendrag

Temaet for oppgaven er kvinner i politiske lederverv på lokalpolitisk nivå i Alta kommune. I denne oppgaven rettes fokus mot hva som kan forklare den lave kvinneandelen i sentrale politiske lederposisjoner for perioden 1999-2007, som omfatter tre kommunevalgperioder. Jeg har valgt å fokusere på både interne og eksterne forhold. Interne forhold er formelle forhold tilknyttet rekruttering og valg, uformelle forhold knyttet til motivasjon, kultur og holdninger på den ene siden og politisk maktkamp på den andre. Når det gjelder eksterne forhold har jeg valgt å fokusere på medias makt og kvinneprofilering.

Jeg har valgt å ta i bruk både kvantitativ og kvalitativ metode ved innsamling av data, det vil si både spørreskjema og intervju. Populasjonen utgjør samtlige representanter i posisjonspartiene i Alta kommunestyre de tre siste kommunestyreperiodene, i alt 36 personer. 28 personer mottok spørreskjemaet og svarprosenten var 79 %. Spørreskjemaundersøkelsen har hovedfokus i oppgaven fordi den i langt større grad enn intervjuene, som kun omfatter 6 personer, kan generaliseres og gjøres gjeldende for hele populasjonen. De som er intervjuet har eller har hatt sentrale politiske lederposisjoner i de kommunestyreperiodene oppgaven omfatter og er brukt for å utdype noen sider ved spørreundersøkelsen. Det innsamlede materialet er analysert i forhold til relevant teori og forskning.

Undersøkelsen viser at både interne og eksterne forhold påvirker kjønnsbalansen i politiske lederposisjoner på en negativ måte. Hovedforklaringen og den utløsende faktoren synes imidlertid å være velgernes endring av valglistene, som fører til at kvinneandelen er redusert fra 50 % på valglistene til mellom 32 % og 35 % de tre siste kommunestyreperiodene. Virkningen er som en dominoeffekt. Oppsummert vil det si at dersom det skal oppnås kjønnsbalanse i sentrale politisk lederverv må valg av politisk ledelse skje uavhengig av valgresultatet, slik som ved konstitueringen av kommunestyret høsten 2007. I tillegg bør det iverksettes målrettede tiltak som foreslått i kapittel 5. Det bør dessuten forskes videre på årsaker til hvorfor kvinner har forlatt og forlater politikken. Videre bør det gjennomføres en velgerundersøkelse der fokus rettes mot kjønnsbalanse i kommunestyret og i den politiske ledelsen.



# Innholdsfortegnelse

<b>FORORD</b>	<b>- 1 -</b>
<b>SAMMENDRAG</b>	<b>- 3 -</b>
<b>INNHOLDSFORTEGNELSE</b>	<b>- 5 -</b>
<b>1 INNLEDNING</b>	<b>- 7 -</b>
1.1 BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLING	- 7 -
1.2 NOEN REFLEKSJONER OVER ÅRSAKER TIL DEN LAVE KVINNEANDELEN	- 9 -
1.3 KVINNER OG POLITISKE LEDERPOSISJONER	- 10 -
1.4 KVINNEANDELEN I ANDRE SAMMENLIGNBARE KOMMUNER	- 11 -
<b>2 TEORETISKE TILNÆRMINGER OG FORSKNING</b>	<b>- 15 -</b>
2.1 INTERNE FORMELLE MEKANISMER	- 15 -
2.2 INTERNE UFORMELLE MEKANISMER	- 16 -
2.3 EKSTERNE MEKANISMER	- 19 -
2.4 OPPSUMMERING	- 21 -
<b>3 METODE OG DESIGN</b>	<b>- 23 -</b>
3.1 VALG AV METODE OG FORSKNINGSDESIGN	- 23 -
3.2 SPØRRESKJEMAUNDERSØKELSEN	- 24 -
3.3 INTERVJUENE	- 25 -
3.4 RELIABILITET, VALIDITET, GENERALISERBARHET OG ANONYMITET	- 26 -
<b>4 LAV KVINNEANDEL – INTERNE OG EKSTERNE FORKLARINGER</b>	<b>- 31 -</b>
4.1 INTERNE FORMELLE FORKLARINGER	- 31 -
4.2 INTERNE UFORMELLE FORKLARINGER	- 36 -
4.3 EKSTERNE FORKLARINGER	- 46 -
4.4 OPPSUMMERING	- 49 -
<b>5 AVSLUTTENDE KOMMENTAR OG VEIEN VIDERE</b>	<b>- 55 -</b>
<b>LITTERATURLISTE</b>	<b>- 61 -</b>
<b>VEDLEGG</b>	<b>- 63 -</b>



# 1 Innledning

Innledningskapitlet gir et historisk tilbakeblikk med noen refleksjoner og utviklingstrekk samt statusbeskrivelser fra Alta kommune og tre sammenlignbare kommuner. Beskrivelsen danner grunnlag for oppgavens problemstilling.

## 1.1 Bakgrunn og problemstilling

Tema for denne oppgaven er kvinner i politiske lederverv på lokalpolitisk nivå. Første skritt mot politisk likestilling i Norge var i 1913 da kvinner fikk alminnelig statsborgerlig stemmerett og ble formelt likestilt med menn. Veien til reell likestilling har imidlertid vært lang og kronglete. Nå i 2008, nesten hundre år senere, er kvinner fremdeles underrepresentert i politiske fora, selv om kvinneandelen stadig er økende.

Bakgrunnen for min interesse for temaet er for det første at jeg som kvinne i sentrale politiske lederverv i Alta kommune fra 1992-2003 og i politiske lederposisjoner i perioden 1986-2007, både på kommunalt og fylkeskommunalt nivå, har erfart at kvinner var underrepresentert i kommunestyret og i politiske lederposisjoner i hele perioden. Etter flere år med sentrale politiske lederverv har jeg sett nødvendigheten av at det politiske lederskap består av både kvinner og menn, både for å ivareta og utvikle gode lokalsamfunn og for å skape gode rollemodeller for nye generasjoner. For det andre har et stort flertall av de politiske partiene, både lokalt og nasjonalt, reist debatten om hvordan det skal oppnås balanse mellom kjønnene i politiske lederverv på alle nivåer. Etter hvert valg gjentar det samme seg. Menn dominerer i lederposisjoner spesielt.

I oppgaven ønsker jeg å rette søkelyset mot andelen kvinnelige ledere i den politiske ledelsen i min hjemkommune, Alta kommune, de tre siste kommunestyreperiodene. En oversikt over andelen kvinner i kommunestyret i kommunen de tre siste periodene, samt en oversikt over andelen kvinnelige ledere i kommunestyre, formannskap og hovedutvalg, viser at kvinneandelen både i kommunestyret og i den politiske ledelsen har vært lav med unntak av perioden 2007-2011 der det er oppnådd kjønnsbalanse i den politisk ledelsen. Posisjonspartiene har i samtlige tre perioder bestått av Arbeiderpartiet (Ap) og sosialistisk Venstreparti (Sv), samt en representant fra Rød Valgallianse (Rv)/Det norske kommunistpartiet (NKP) deler av perioden 1999-2003. Utviklingen er illustrert i tabellene under (tabell 1.1 og tabell 1.2).



Tabell 1.1

Antall representanter fra posisjonspartiene i kommunestyret i perioden 1999-2007, fordelt etter kjønn. (kilde: Alta kommune)

Kjønn /periode	1999 – 2003		2003 – 2007		2007 – 2011	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Kvinner	6	33	7	35	6	32
Menn	12	67	13	65	13	68
Sum	18	100	20	100	19	100

Tabell 1.2

Kjønnsmessig fordeling av politiske lederposisjoner i Alta kommune i perioden 1999-2007)<sup>12</sup> (kilde: Alta kommune)

Kjønn /periode	1999 – 2003		2003 – 2007 <sup>3</sup>		2007 – 2011	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Kvinner	2	33	0	0	3	50
Menn	4	67	6	100	3	50
Totalt	6	100	6	100	6	100

Alta kommunestyre har 35 representanter. Vi ser at for kommunestyreperioden 1999-2003 er andelen kvinner i kommunestyret i posisjonspartiene og andelen kvinnelige ledere i sentrale politiske verv begge 33 %. I perioden 2003-2007 skjer det en dramatisk endring ved at det ikke er noen kvinnelige ledere, selv om posisjonspartiene har 35 % kvinner i kommunestyret. Dette rettes opp ved konstitueringen av kommunestyret i 2007, slik at andelen kvinner i lederposisjoner da er 50 %, mens kvinneandelen i kommunestyret synker til 32 %.

I denne oppgaven rettes fokus mot hva som kan forklare den lave andelen kvinner i politiske lederverv i Alta kommune i perioden 1999-2007. Jeg vil fokusere på både interne og eksterne forhold. Jeg har valgt å se på interne forhold som rekruttering og valg og uformelle forhold som motivasjon, holdninger og kultur samt politisk maktkamp. Når det gjelder eksterne forhold har jeg sett på medias påvirkningskraft.

<sup>1</sup> Lederposisjoner defineres som ordfører, varaordfører, ledere for hovedutvalg og leder for administrasjonsutvalget. Dersom flere utvalg er identiske regnes lederposisjonene en gang (gjelder tabell 1.3).

En av lederne er kombinert varaordfører og hovedutvalgsleder men registreres kun en gang. For periodene 1999-2003, 2003-2007 var varaordføreren en mann. For perioden 2007-2011 er det en kvinne.

<sup>2</sup> Registreringen er foretatt på valgtidspunktet.

<sup>3</sup> Ingen av kvinnene var av ulike årsaker aktuell som ledere på konstitueringstidspunktet. Samtlige nestledere var Kvinner, noen av dem uten fast plass i kommunestyret.

## **1.2 Noen refleksjoner over årsaker til den lave kvinneandelen**

Demokratiets grunnpilar om at folket selv skal velge sine politiske ledere, danner grunnlaget for politisk deltakelse og delegasjon. Gjennom valg gis den enkelte velger mulighet for å gi uttrykk for sitt syn. Det partiet eller de partier i samarbeid som får flertall skal styre. Slik sett kan demokrati forstås som et representativt demokrati basert på flertallsstyre, der den tilliten som er gitt de valgte politikerne revurderes og fornyes hvert fjerde år. Det representative demokratiet realiseres ved at politikere velges som representanter for partier gjennom valglistene. Valglistene viser hvilke personer partiene ønsker som sitt politiske lederskap gjennom listeplassering, antall kumulerte, antall kvinner og menn og deres plassering på lista, geografi, aldersspredning, og ulik yrkes- og næringsrepresentasjon. Antall kumulerte blir fastsatt i forbindelse med partienes nominasjonsmøter og godkjenning av valglista, ofte etter innstilling fra nominasjonskomiteen. Det betyr at antall kumulerte kan variere i samtlige partier fra et valg til et annet valg. Valgloven sier at ordfører- og vareordførerkandidater skal være kumulert. Valget og antall stemmer til den enkelte avgjør kommunestyrets sammensetning. Den enkelte velger kan påvirke valglista ved å gi en tilleggsstemme til enkeltkandidater. Den som får flest stemmer kommer høyest på kommunestyrelista. Valgprotokollen for Alta kommune viser at over 50 % av valglistene i posisjonspartiene er endret ved samtlige av de tre siste kommunestyrevalgene, og at det har ført til at kvinneandelen er endret fra 50 % på valglistene til mellom 32 % og 35 % i kommunestyret. Det er betydelig flere menn enn kvinner som får tilleggsstemmer. Antall representanter avgjøres og fordeles mellom partiene i forhold til antall listestemmer.

Min erfaring er at det er flere forhold enn hensynet til kjønnsbalanse som er avgjørende når posisjoner skal tildeles. Kvinner må lett vike plassen for menn, både gjennom velgernes listesetting (illustrert i tabell 1.1) og etter valget når den politiske ledelsen skal oppnevnes (illustrert i tabell 1.2). Unntaket er valget i 2007, der det ble oppnådd kjønnsbalanse i det politiske lederskapet. Spesielt vanskelig synes det å være å sikre kvinner topplederverv. Ulike forklaringer som variasjon i geografi, kompetanse og erfaring benyttes og aksepteres. Jeg har imidlertid undret meg over om det kan være noe i kvinners egne holdninger og handlinger som gjør at lederposisjoner i større grad går til menn. Er kvinner for beskjedne når det gjelder og trekker seg unna fordi de egentlig ikke ønsker lederverv eller posisjon med det ansvaret det medfører eller 'holder' menn kvinner nede for å sikre seg egne posisjoner? Et annet aktuelt spørsmål er om det stilles større krav til kvinnelige enn til mannlige ledere, både i partiets egne utvelgelsesprosesser og av velgerne.

I dag får trolig også medias presentasjon av enkeltpersoner og partier stadig større betydning for hvem som betraktes som egnede og som favoriseres til bestemte verv. Velgernes oppfatning av enkeltpersoner, enten det er kvinner eller menn, avhenger av spalteplass i media og hvordan media fremstiller den enkelte. Det gjelder alt fra innleggenes plassering, billedillustrasjon, overskrifter, ingresser og hva som faktisk skrives om den enkelte. Partienes kontakt med velgere skjer oftere og oftere indirekte, via ulike media, og ikke gjennom direkte kontakt, som folkemøter og medlemsmøtene i partiene. Det bekreftes for øvrig av Narud og Valen (2001). Det er slik sett ikke uten grunn at media kalles 'den fjerde statsmakt'.

### **1.3 Kvinner og politiske lederposisjoner**

Utfordringen med å få opp kvinneandelen i det politiske lederskapet har vært belyst og fokusert på siden 1970-tallet, og viljen til å oppnå kjønnsbalanse i politiske lederposisjoner synes å ha økt gjennom disse årene. Av de politiske partiene som er representert på Stortinget, markerer partiene på venstresiden seg ved at de har vedtektsfestet kvinnevennlige valgordninger. Arbeiderpartiet (Ap) har vedtektsfestet at ved alle valg, nominasjoner og oppnevninger skal begge kjønn være representert med 50 %. I Sosialistisk Venstreparti (Sv) sine vedtekter står det at i alle valg av tillitspersoner skal en tilstrebe likevekt mellom menn og kvinner. Fremskrittspartiet (Frp) og Høyre (H) markerer seg som de partiene som ikke ønsker kjønnsvotering som virkemiddel for å realisere bedre kjønnsbalanse, men taler i stedet for at det er de beste som skal velges, uavhengig av kjønn.

Kvinneandelen i politiske lederposisjoner har imidlertid økt langsomt. Fra 1979 til 1987 økte kvinneandelen i kommunestyrene fra 23 % til 31 %, mens det fra 1991 til 2007 har vært en økning fra 29 % til 38 %. Andelen kvinnelige ordførere har på sin side økt jevnt fra 3 % i 1979 til 23 % i 2007, og antall varaordførere har i samme periode økt fra 17 % til 41 %. 33 % av utvalgslederne var i 2006 kvinner, og i 2008 hadde andelen økt til 34 %.<sup>4</sup> Denne utviklingen bekreftes på generelt grunnlag av Colbjørnsen (2004) som viser til en bred

---

<sup>4</sup> . Tallene er hentet fra ØF-notat nr.:07/2008 – Menn og kvinner i lokalpolitiske lederposisjoner av Vegard Johansen i en undersøkelse som er gjort av en gruppe forskere fra Østlandsforskning, Høgskolen i Lillehammer og Kvinneuniversitetet på oppdrag fra KS (kommunenes interesse- og arbeidsgiverorganisasjon) i samarbeid med de politiske partiene i Norge. Prosjektet kalles "Selvsagt – Kvinner i politiske lederposisjoner". Målet med prosjektet er å øke andelen kvinneandelen i kommunestyrene og i politiske maktposisjoner til 40 % i 2011. Undersøkelsen ble gjennomført i samtlige kommuner i 2006 og 2008. I 2006 svarte 215 av 430 kommuner og i 2008 var det 258 svar.

kartlegging av norske ledere i 1999 og 2002, foretatt av Norges Handelshøyskole.<sup>5</sup>

Undersøkelsen viser at kvinneandelen synker jo høyere man kommer i lederhierarkiet. Den dokumenterer videre at andelen kvinnelige ledere er lav internasjonalt så vel som nasjonalt, både for kvinnelige ledere generelt, og for andelen kvinnelige ledere innen politikk.

Når det gjelder andelen kvinner på Stortinget viser Narud og Valen (2007) til at det er et gjennomgående tendens at andelen kvinner på Stortinget har økt sakte men sikkert. Dette gjelder alle nordiske land. De senere år har andelen stabilisert seg på 37 % til 38 %. Når det gjelder andelen representanter som er valgt inn på Stortinget første gang i 2005, er kvinneandelen kommet opp i hele 48 %. Narud og Valen mener at den observerte utviklingen har sammenheng med partienes kvoteringsregler, og at det er årsaken til at det er relativt store forskjeller mellom partiene på venstresiden og på høyresiden, der kvinneandelen er betydelig lavere. Torild Skard (2006) viser til at kvinner har fått politiske rettigheter i nesten alle land, men at de stort sett er underrepresentert i det politiske lederskapet. Dette dokumenteres ved at det ved begynnelsen av 2005 på verdensbasis var 16 % kvinner i parlamentene og 14 % kvinnelige ministre.

#### **1.4 Kvinneandelen i andre sammenlignbare kommuner**

For å kunne si noe om situasjonen i Alta kommune er spesiell eller om funnene kan generaliseres til også å gjelde andre sammenlignbare kommuner, har jeg valgt å se nærmere på kommunene Harstad, Narvik og Steinkjer. Samtlige av disse kommunene, inkludert Alta kommune, er like ved at de har et folketall på rundt 20.000. De har også høyskoler og næringsmessig er de i en situasjon der de ikke er avhengig av en ensidig næringsstruktur. Samtlige kommuner har videre et bredt og variert næringsliv med flere små og mellomstore bedrifter. De er også like ved at de er servicesentre og knutepunkter i sine regioner. Narvik kommune ble i 1995 definert som en næringsmessig omstillingskommune etter at hjørnesteinsbedriftene LKAB og NSB hadde store nedbemanninger først på 1990-tallet. Steinkjer kommune har tidligere hatt stor aktivitet tilknyttet forsvaret, som nå er borte. I denne kommunen er landbruksnæringen fortsatt en stor næring.

---

<sup>5</sup> Kartleggingen ble gjennomført blant ledere på alle nivåer og i alle bransjer innenfor privat og offentlig sektor i virksomheter med flere enn 10 ansatte. Spørreundersøkelsen ble besvart av 3690 ledere i 1999 og 3172 personer i 2002.

En sammenligning mellom kommunene når det gjelder andelen kvinner og menn i kommunestyrene/bystyret og andelen kvinner i politiske lederposisjoner for perioden 2007-2011, viser at Alta kommune har den laveste kvinneandelen i kommunestyret.

Når det gjelder kjønnsbalansen i det politiske lederskapet, ligger Narvik kommune på samme nivå som Alta kommune med 50% kvinnelige ledere for perioden 2007-2011.

Posisjonspartiene i Narvik kommune består av Arbeiderpartiet (Ap) og Fremskrittspartiet (Frp)

Harstad kommune kommer ekstremt dårlig ut med kun mannlige ledere både for kommunestyreperiodene 2007-2011 og 2003-2007. For perioden 2007-2011 er kvinneandelen i kommunestyret 37%. For perioden 2003-2007 var kvinneandelen i kommunestyret 50%. Posisjonspartiene er representert med Arbeiderpartiet (Ap), og Senterpartiet (Sp) og Høyre (H).

Steinkjer kommune har for kommunestyreperioden 2007-2011 40 % kvinnelige ledere og en kvinneandel på 44 % i kommunestyret. For perioden 2003-2007 er kvinneandelen i den politiske ledelsen på 33%. Posisjonspartiene er partiene på høyresiden i politikken. For perioden 1999-2003 er samtlige ledere menn. Posisjonspartiene er Arbeiderpartiet (Ap) og Høyre (H).

Vi ser at Alta kommune ikke er i en spesielt negativ situasjon når det gjelder kvinnerepresentasjon i den politiske ledelsen. Selv om det er vanskelig å se noen klare sammenhenger så er det en tendens til at kvinneandelen er høyest i de tilfeller der det er høyest representasjon av partier fra venstresiden i politikken. Det kan synes som om partiene først og fremst har lagt vekt på å få best mulig uttelling i forhold til antall stemmer og at menn har vært øverst på partienes kommunestyrelister og dermed har blitt valgt til ledere.

Sammenligningen av kommunene for kommunestyreperioden 2007-2011 er illustrert i tabellen under (tabell 1.3)

Tabell 1.3

Antall kvinner og menn i kommunestyrene/bystyrene og i politiske lederposisjoner for perioden 2007-2011 i kommunene Alta, Narvik, Harstad og Steinkjer. Kilde: Kommunenes hjemmesider på internett (lederposisjoner defineres i fotnote 3).

	Alta	Narvik	Harstad	Steinkjer
Antall innbyggere pr. 01.01.08	18272	18384	23224	20627
Lederposisjoner	Ap/Sv	Ap/Frp	H/Frp/V/Krf	Sp/Ap/Frp

Partimessig representasjon								
Kommunestyre / bystyre	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Kvinner	12	34	17	42	16	37	20	44
Menn	23	66	24	58	27	63	25	56
Sum	35	100	41	100	43		45	100
Lederposisjoner	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Kvinner	3	50	2	50	0	0	2	40
Menn	3	50	2	50	6	100	3	60
Sum	6	100	4	100	6	100	4	100



## **2 Teoretiske tilnærminger og forskning**

Demokrati og politisk representasjon er sentrale begreper når politisk ledelse i et kvinneperspektiv skal analyseres og drøftes. Jeg vil vise hvordan begrepene kan beskrives og forstås med utgangspunkt i oppgavens problemstilling og avgrensning. Beskrivelsen av interne og eksterne mekanismer suppleres med forskning der det finnes. Gjennombruddet for kvinners deltakelse kom på 1970-tallet i følge Haalsaa m.fl. (1996). Tidsperspektivet fra 1970-tallet og frem til i dag er derfor sentral i forhold til å belyse oppgavens problemstilling både teoretisk og forskningsmessig.

### **2.1. Interne formelle mekanismer**

Mekanismene politisk rekruttering og valg er interne formelle mekanismer som påvirker utvelgelsen av politiske ledere.

#### **2.1.1 Politisk rekruttering**

Skard (2006) viser til to verdensomspennende analyser fra slutten av 1990- tallet (KenWorthy og Malami 1999: 250-260, Reynolds 1999:566 -569) som viser at kvinners sjanser til å få verv øker desto lenger kvinner har hatt politiske rettigheter. Det var avgjørende for representasjonen i parlamentene at landene hadde kvinnevennlige valgordninger som for eksempel forholdstallsvalg (i motsetning til flertallsvalg) eller kjønnsvotering. Narud og Valen (2007) viser at politisk representasjon utgjør selve kjernen i den demokratiske styreformens. Politisk representasjon dreier seg om forholdet mellom representant og velger, om overføring av makt fra en befolkning til et sett med folkevalgte som skal handle på folkets vegne. Derfor har spørsmålet om samsvar mellom folkevilje og folkevalgt stått sentralt. Partiene stiller til valg og driver valgkamp, de nominerer kandidatene til valglistene og rekrutterer det politiske lederskapet. Medier, organisasjoner og overnasjonale organer legger viktige premisser for partienes virkemåte. De viser videre til at de krav som stilles til kandidatene under nominasjon har vært forbausende stabile over tid i Norge. Resultatene fra en undersøkelse Valen gjorde i 1985 og Skare gjorde i 1993, har mange likhetstrekk med resultatene Valen og Katz kom frem til 30-40 år tidligere (Valen og Katz, 1964, Valen 1988, Skare 1996). I sertifiseringsfasen er særlig politisk erfaring avgjørende for at en kandidat i det hele tatt vurderes som valgbar. I tillegg kommer andre personlige egenskaper, som politisk dyktighet og personlige integritet.

Men det er viktig å slå fast at de nevnte kriterier tas for gitt om en kandidat skal ha sjanse til å nomineres. I de siste årene har kravet til kandidatenes kommunikasjonsevne økt



betraktelig, det vil si at kandidatene skal ha evne til å fremføre det politiske budskapet på en appellerende måte, opptre offentlig og kunne beherske mediene (Valen 1998, Skare 1996, Valen m.fl. 2002). Dette må tolkes i lys av medieutviklingen, der fjernsyn har blitt en dominerende i politisk formidling. Men den viktigste egenskapen er og blir lokalpolitisk forankring. Narud og Valen (2007) hevder også at måten de politiske ledere velges på er sentral for å forstå hvilke politikertyper vi får i et samfunn.

### **2.1.2 Valg**

Van der Ros og Guldvik (2007) hevder at en ting er hva partiene prøver å få velgerne til å gjøre, gjennom valgkamp og eksponering av kandidater. En annen ting er hva velgerne gjør eller ikke gjør med hensyn til partivalg og listesetting. De bekrefter den lave kvinneandelen i det politiske lederskapet i 216 undersøkte kommuner i Norge ved å vise til at 83 % av ordførerne i 2007 var menn, og at fra 2003 har nesten hver tredje kvinne vært utvalgsleder.<sup>6</sup> Narud og Valen (2007) kommer inn på at et kriterium som har økt i betydning er en viss kjønnsmessig balanse av listen. På 1970-tallet (og tidligere) var kjønn ett av flere konkurrerende hensyn, og kvinnelige kandidater ble nominert på noen av plassene. Men de fikk som regel ikke topplassene på lista. Det var snarere en tendens til at kvinner fikk de utsatte mandatene, de såkalte kamplassene (Narud 2004:116). Noen av disse variasjonene kan spores tilbake til forskjeller i valgsystemene. Den observerte forskjellen har blant annet sammenheng med partienes kvoteringsregler. Det er for eksempel relativt stor forskjell mellom partiene på venstre- og høyresiden i norsk politikk. Selv om Arbeiderpartiet innførte kjønnskvotering allerede på begynnelsen av 1980-tallet og Sosialistisk Venstreparti enda tidligere, er kvinner fortsatt underrepresentert i kommunestyrelistene sett under ett, selv om underrepresentasjonene er langt mindre enn tidligere.

## **2.2. Interne uformelle mekanismer**

Mekanismene motivasjon, holdninger og kultur, samt kampen om politisk makt er interne uformelle mekanismer som påvirker valg av politiske ledere.

---

<sup>6</sup> Østlandsforskning gjennomført i 2006 en spørreundersøkelse om kvinneandelen i maktposisjoner. 216 av 430 kommuner svarte.

### 2.2.1 Motivasjon, holdninger og kultur

Menn er sterkt overrepresentert i de fleste kategorier lederstillinger. Kvinner innehar bare mellom 14-23% av disse stillingene, til tross for at de utgjør nær halvparten av arbeidsstyrken i følge Strand (2001). På generelt grunnlag hevder Colbjørnsen (2004) at en vesentlig årsak til at andelen kvinnelige ledere er lavt, er at kvinner ikke ønsker lederposisjoner, og at kvinner har en raskere retrett fra lederstillinger på alle ledernivåer. Det gjelder i alle aldersgrupper, men særlig blant de yngste kvinnelige lederne. Han hevder videre at det ikke er vanskeligere for kvinner enn for menn å oppnå lederposisjoner, men at vi står overfor et 'Norasyndrom' der kvinner velger å forlate lederposisjoner uten at vi er helt sikre på hvorfor. Kvinner ser imidlertid ut til å være mer bevisste enn menn på hva de får igjen for innsats og oppofrelsen ved å være ledere, og de ser ofte ut til å stille spørsmål ved om de ønsker å bruke livet sitt på ledelse.

Skard (2006) bruker metaforen 'glasstaket' som et bilde på de uformelle mekanismene som hindrer kvinner i å trenge inn på et område, som i følge den rådende kjønnsordningen er forbeholdt menn. Hun betegner 'glasstaket' som mekanismer som bidrar til å bevare den etablerte ordningen og beskytte menns privilegerte stilling. Mekanismene arter seg forskjellig i ulike sosiale, kulturelle og politiske kontekster og endres over tid. Hun mener at selv om mekanismene er sterke, så er de ikke uforanderlig. Strand (2001) kommer inn på mulighetsstrukturen som en forklaring på at menn og kvinner har ulik tilgang til lederposisjoner. Kvinner er ofte plassert i posisjoner hvor mulighetene er færre eller mer begrensende enn det menn kan nyte godt av. Det gjelder hvor i hierarkiet en er plassert, men og spørsmålet om oppgaver og karrierebaner.

Skard (2006) refererer til de to tidligere nevnte verdensomspennende analysene (jf. punkt 2.1.1), som viser at holdningen til likestilling og kvinners deltaking i politikk påvirker både kvinners motivasjon til å engasjere seg og den støtten eller motstanden de får. Undersøkelsen viser også at politiserte familier stimulerer kvinner til politisk lederskap. Kvinnelige ledere ble modeller for en utradisjonell kvinneverole. Parallelt med endringen av holdninger pågikk det en langsiktig sosioøkonomisk utvikling som styrket kvinners utdanning og yrkeserfaring.

Strand (2001) hevder at det kulturelle perspektivet, hvor forventninger og normer som stilles til de to kjønn, tydeliggjør våre samfunnsmessige forestillinger, og viser til at de antatte biologiske forskjellene mellom menn og kvinner gjøres til forklaringer på forskjeller i atferd og karriere, og at dette varierer fra tradisjon og samfunn, men og mellom samfunn som kan betegnes som moderne. Kvinner har tradisjonelt valgt kontorfaglige tjenesteyrker og

omsorgsyrker i større grad enn menn. Han viser i den forbindelse til Drake og Solberg (1995). Videre hevder han at kvinner ofte velger yrker som ikke gir avansementskanaler til lederstillinger og at typiske kvinnelige vurderinger virker begrensende på hvor motivert og interessert kvinner er i å søke lederposisjoner, herunder lederposisjonenes krav til overtid, reising og ekstraordinær arbeidsinnsats samt at kvinner ofte har en oppfatning av at de ikke kan fylle lederposisjonene.

Strand (2001) setter også fokus på lederposisjoner som mannsbastioner og viser til at det på 1980-tallet ble satt på dagsorden at kvinner både hadde rettigheter til å besette disse posisjonene og at de muligens hadde alternative bidrag og komme med. Narud og Valen (2007) viser på sin side til at politisk kultur spiller inn hva kvinnelig representasjon angår. Normer og samfunnsverdier åpner systemet opp for kvinnelig representasjon (Skjeie 1997, Skjeie og Teigen 2003, Raaum 2005).

### **2.2.2 Kampen om politisk makt.**

I følge Narud og Valen (2007) er grunntanken, som også kan betegnes som et betinget partimandat, at velgerne gjennom valg delegerer makt til partiene, som står ansvarlig for sine programløfter og den politikk som blir ført. Partiene blir agenter for velgerne. De viser videre til at ideen om en representativ styreform er intimt knyttet med kravet om demokrati og samfunn. Plassering av partier på en skala der partienes ideologiske og politiske ståsted synliggjøres vil til sammen utgjøre et 'politisk rom' der politikken skal utøves i tråd med velgernes mandat.

Skard (2006) hevder i sin beskrivelse av 'glasstaket' at det er betydelige forskjeller i måten kjønnsforskjeller formes og kommer til uttrykk på, men store deler av verden preges av patriarkalske kjønnsordninger der trekk og aktiviteter definert som maskuline blir vedsatt høyere enn dem som defineres som feminine. Menn generelt overordnes kvinner og tillegges større politisk makt. Det fins ingen nasjonalstat der kvinner har samme politiske status, deltaking og innflytelse som menn.

Strand (2001) viser til at på slutten av 1970-tallet og utover 1980-tallet entret problematikken om kvinner og ledelse samfunnets dagsorden med spørsmål om makt i organisasjoner (Kanter 1977, Brandser 1996, Ås 1996). Oppmerksomheten ble rettet mot en viktig mannsbastion, nemlig lederposisjonene i samfunnet. En generell tendens fra 1980-tallet er at ledelsesspørsmål kom sterkere på dagsorden i hele den vestlige verden.

Colbjørnsen (2004) viser på sin side til at makt gjør lederne viktige og attraktive for medarbeiderne. Forutsetningene for å utøve lederskap er bedre jo høyere opp i hierarkiet lederen befinner seg. Høy posisjon gjør lederen synelig og gir tilgang på makt. Mens Strand (2001) er opptatt av hvordan kjønn blir definert i samfunn og organisasjoner, særlig hvordan det henger sammen med makt. Strand (2001:312) viser i den forbindelse til Drake og Solberg (1995) – 'Kvinner og ledelse – gjennom glasstaket' som hevder at:

”dersom begge kjønn kan være med på å prege organisasjonenes norm- og verdisystem, beslutningsprosesser og produktutvikling, sikres kvalitet, produktivitet og mangfold i den daglige driften” (ibid.40).

## **2.3 Eksterne mekanismer**

Eksterne mekanismer er medias makt og deres kvinneprofilering.

### **2.3.2 Medias makt og kvinneprofilering**

Ideen om mediene som 'den fjerde statsmakt' er en idealtypisk beskrivelse av journalistikkens relasjonelle posisjon og makt i samfunnet. Mediene henter sin legitimitet fra folkesuverenitetsprinsippet der makten i utgangspunktet springer ut fra folket. Som for den lovgivende, parlamentariske makt, innebærer dette en forestilling om representasjon og delegering. Mediene har som oppdrag å virke som folkets og opinionens representanter og talerør i den løpende samfunnsdebatten. Mediene sees som viktige ivaretagere av rollen som formidler mellom makten og dens demokratiske grunnlag, Samfunnets politiske kulturer og tradisjoner for politisk kommunikasjon spiller dermed inn på den makt mediene får ifølge Slaatta (2001). Eide(2001:340) sier det slik

”I et demokrati er det av stor betydning å bli konstituert som vesentlig, både som kjønn, som gruppe og som individ. Det har grunnleggende sett med identifikasjon og identitet å gjøre. I neste omgang kan det bety den lille forskjellen mellom å gi kvinner selvtilit til å bli aktører i offentligheten, eventuelt til å søke makt, og å befeste den rådende maskuline orden.”

Narud og Valen (2007:14) sier videre:

”En viktig norm i moderne demokrati er at folk blir ”hørt” – og at beslutningstakerne skal fange opp de signaler som rører seg på ”grasrota”. Ingen skal fullstendig kunne ignorere stemninger og bevegelser i det folket som i utgangspunktet har delegert makt”.

Eide (2001) viser videre til at menn i langt større grad enn kvinner omtales og presenteres som kilder i alle nyhetsmedier. Flere undersøkelser av norsk dagspresse viser at kvinner sjelden kommer over 20 % av de eksplisitte kildene. Ifølge henne gjorde den danske forskeren Gomgard<sup>7</sup> en undersøkelse hun kalte den ’kommunikative innpakningen’ blant lokalpolitikere i Århus byråd. Hun studerte hvordan kvinnelige og mannlige politikere uttrykte seg. Hun konkluderte med at mediene satser på de velbrukte, etablerte og kjente politikere. I og med at kvinner relativt sett er nykommere på den offentlige arena vil slike konvensjonelle kildevalg bidra til å usynliggjøre dem. Videre prioriterer pressen makteliten i samfunnet, en gruppe med en klart utformet mediestrategi. Mediene vil gjerne ha entydighet og ikke for mange modifikasjoner. Det som betegnes som en ’vegrer’ blir sjelden medienes favoritt. Mediene velger de produktive talspersonene, de som er dyktig å skaffe omfattende informasjon og fakta (Gans 1979). Slike kilder sparer journalistene for mye arbeid. De har vist at de er pålitelige, slik at journalistene slipper å sjekke med andre kilder. Dessuten blir kilder i offisielle posisjoner oftere brukt fordi de er antatt å virke mer overbevisende på publikum. I tillegg vil de kildene som er mest forutsigbare dominere, fordi de har lært seg å omgås mediene. Tendensen til at mediene møter velforbereidte kilder har økt siden 1980-tallet. Eide (2001) hevder at kvinner mer enn menn vegrer seg for å eksponere seg i mediene, som kan skyldes måten kvinner blir behandlet på av media, beskjedenhet eller perfeksjonisme alternativt en generell frykt for å bli eksponert. Årsaken kan ha sammenheng med at kvinner er usikker på hvordan media fremstiller og ’selger’ dem til folket. Knapskog (2001) viser til at medias fremstilling har realitetseffekt. Media påvirker måten samfunnet og samtiden forstås på og de gir handlingsrettledning.

---

<sup>7</sup> Eide (2001) viser til Gomgard som er sitert i Hermansen og Krogstad 1994

## **2.4 Oppsummering**

I analysen vil jeg for det første undersøke om det er formelle mekanismer i rekrutteringsprosessen som bidrar til at det ikke oppnås kjønnsbalanse i det politiske lederskapet. Jeg vil undersøke om funnene bekrefter at rekrutteringen til politiske lederverv i stor grad er knyttet til partienes prioriteringer og profilering av kandidatene, samt om kvinnevennlige valgordninger bidrar til bedre kjønnsbalanse. Videre vil jeg se nærmere på krav til egenprofilering og om politiske og organisasjonsmessige erfaringer kombinert med et sterkt samfunnsengasjement er viktige kvalifikasjoner i rekrutteringen til politiske lederverv. Fokuset på kjønnsmessig balanse i politiske fora, herunder i det politiske lederskapet, har økt betraktelig de siste 30 år. Jeg vil derfor undersøke om mine funn bekrefter at valgprosessen og velgernes prioritering av kandidater er en viktig forklaring på at kjønnsbalanse ikke oppnås i kommunestyret og i det politiske lederskapet.

Jeg vil også undersøke ulike uformelle faktorer som kan påvirke kvinners motivasjon og ønske om å bli en del av det politiske lederskapet. Finnes det mekanismer som hindrer kvinner i å trengte inn på et område som i følge rådende kjønnsordning er forbeholdt menn, et såkalt 'glasstak' av uformelle holdninger og kultur som bidrar til at det er vanskelig å oppnå kjønnsbalanse i det politiske lederskapet i Alta kommune?

Videre vil jeg ta for meg om politisk makt sikres gjennom tilgang til politiske lederposisjoner. Jeg vil fokusere på om kampen om politisk makt bidrar til at det politiske lederskapet som en mannsbastion opprettholdes.

Helt til sist vil jeg undersøke om media kan være en ekstern årsak til at det ikke oppnås kjønnsbalanse i det politiske lederskapet i Alta kommune. Sentrale forhold her vil være om medias makt og medias profilering av kvinnelige politikere og deres politiske budskap oppfattes som å ha betydning. Jeg vil også drøfte om mine data gir grunnlag for å beskrive media som den 'fjerde statsmakt' som henter sin legitimitet fra folket.



### **3 Metode og design**

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for bakgrunn for valg av metode og forskningsdesign, fremgangsmåte ved innhenting av data og svakheter ved metoden jeg har valgt. Jeg vil og vurdere reliabilitet, validitet, representativitet og generaliserbarhet. Hensikten er å gi de som leser oppgaven en god beskrivelse av prosess og fremgangsmåte.

#### **3.1 Valg av metode og forskningsdesign**

Jeg har benyttet en flermetodedesign, der kvantitativ og kvalitativ metode er kombinert. I dag blir kvantitative og kvalitative metoder sett på som komplementære, snarere enn som motsetninger. Den kvantitative metoden tar utgangspunkt i måling og uttrykkes i talldata. Metoden egner seg for innhenting av data fra større populasjoner (Rindal 2001), der et fenomenets utbredelse studeres, og kan i større grad enn en kvalitativ undersøkelse generaliseres og gjøres gjeldene for hele populasjoner.

Jeg har brukt en spørreskjemaundersøkelse for å kunne si noe om hva som kan være forklaringen på den lave kvinneandelen i sentrale politiske lederposisjoner i Alta kommune de tre siste kommunestyreperiodene. I så måte har jeg vært opptatt av utbredelse i synspunkter blant kommunens posisjonspolitikere. Selv om flertallet av kommunestyrerepresentantene i posisjonspartiene de siste tre kommunestyreperiodene er menn, utgjør samtlige 36 representanter grunnlaget for datainnsamlingen eller bruttoutvalget. En av begrunnelsene for dette er som allerede pekt på tidligere, å sikre et bredest mulig og dermed et mest mulig representativt datagrunnlag. For å unngå tvetydighet og sikre at mine spørsmål i spørreskjemaundersøkelsen var mest mulig dekkende og tydelig i forhold til oppgavens problemstilling og avgrensning fikk jeg en tidligere sentral politiske kvinnelig leder med lang politisk erfaring og min ektemann, som tidligere har vært politisk aktiv, som har nødvendig kompetanse og ikke minst er åpen og ærlig i forhold til å gi relevante tilbakemeldinger til å kvalitetssikre mine spørsmål. En spørreundersøkelse gir sjelden en svarprosent på 100 %. I følge Rindal (2001) er frafall det største problemet med spørreundersøkelser. Fraffallet kan lett bli 50 % eller mer. Derfor bør denne type undersøkelser avgrenses til spesielle grupper, der respondenten lettest kan motiveres til å svare. Samtidig vil det i oppgaven være viktig å korrigere for at et flertall av de spurte er menn slik at svarene vektet forholdsmessig likt fra kvinner og menn.

Kvalitativ metode som uttrykkes som tekstdata, utgjør i forbindelse med denne oppgaven intervjuer med personer som har oppnådd lederposisjoner. Intervjuene er brukt for å



få muligheten til å utdype noen sider ved forhold som er vektlagt i spørreskjemaundersøkelsen.

Avslutningsvis vil jeg drøfte om utviklingen i Alta kommune kan være representativ for andre sammenlignbare kommuner og om den kan betraktes som del av nasjonal og global utviklingstrend.

Jeg vil understreke at min undersøkelse sier noe om hvordan den enkelte politiker selv oppfatter situasjonen, og hva som etter deres subjektive mening er årsaken til at andelen kvinner og menn i politiske lederposisjoner er lav i Alta kommune de tre siste valgperiodene.

Samtlige intervjuer og svar i spørreundersøkelsen er behandlet anonymt. Intervjuene og spørreundersøkelsen ble utarbeidet og gjennomført parallelt våren 2008.

### **3.2 Spørreskjemaundersøkelsen**

30 spørreskjema med svarkonvolutt ble sendt ut pr. post. De 6 personene som ble intervjuet ble ikke invitert til å delta i spørreskjemaundersøkelsen. På den måten ble hver representant registrert kun en gang. Svarkonvoluttene ble nummerert for å sikre mulighet til å purre på enkeltpersoner som ikke svarte. Spørreskjemaene var ikke nummerert. Ved gjennomgang av svarene ble ikke svarskjema knyttet til svarnummer på konvolutten. Alle svarene ble samlet opp og lagt i en bunke, før de ble gjennomgått etter andre runder som ble gjennomført via SMS, for å sikre en mest mulig anonym gjennomgang. Et spørreskjema kom i retur med adresse ukjent, og en person meldte fra at vedkommende ikke ønsket å delta, verken i intervju eller i spørreskjemaundersøkelsen. 22 av de 28 som mottok spørreskjemaet svarte på undersøkelsen. Det utgjør en svarprosent på 79 %. Svarprosenten var med andre ord høy. Hensikten med spørreskjemaundersøkelsen har vært å få frem et representativt materiale av synspunkter fra kommunestyremedlemmer som har erfaring med å være en del av den politiske posisjonen og dermed den politiske ledelsen, uten nødvendigvis selv å ha erfaringer fra politiske lederposisjoner.

Spørreskjemaundersøkelsen bestod av 46 spørsmål fordelt på tidligere og nåværende politisk aktivitet herunder lederposisjoner både i kommunale råd og utvalg og i partiet. Videre spurte jeg om hvordan vedkommende ble rekruttert inn i kommunestyret og hvordan den endelige listeplasseringen ble i forhold til valglista. Jeg satte fokus på prosesser tilknyttet nominasjon, valg og konstituering. Spørsmålene ble fulgt opp av spørsmål om hvilke kriterier som bør legges til grunn ved valg av politisk ledelse. Det var også viktig å få avklart kvinners og menns motivasjon for å være en del av det politiske lederskapet, samt avklare hvilke

mekanismer og handlinger som oppfattes å påvirke den enkeltes mulighet til å oppnå et politisk lederverv, både formelle og uformelle mekanismer, så vel som interne og eksterne mekanismer. Spørsmålene ble rettet både mot den politiske maktkampen, partienes og medias makt og kvinneprofilering. Flere av spørsmålene var samlet under overskriften politisk ledelse i et kvinneperspektiv, hvor det var lagt inn fire svaralternativer som er 'ja', 'nei', 'delvis' og 'vet ikke'. Det siste spørsmålet i spørreskjemaundersøkelsen var åpent, der den enkelte ble invitert til å komme med andre momenter eller synspunkter vedkommende mente var av betydning i forhold til kjønnsbalansen i det politiske lederskapet. (vedlegg 1)

Svarene presenteres som frekvenser og andeler i teksten (ikke tabeller). Det siste spørsmålet presenteres verbalt, det vil si at de som svarte på spørreundersøkelsen hadde anledning til å skrive ned sine merknader og synspunkter direkte i skjemaet. De som mottok spørreskjemaene har vist en positiv vilje til å komme med sitt bidrag, noe svarprosenten viser.

### **3.3 Intervjuene**

Jeg gjennomførte intervjuer med seks personer, tre kvinner og tre menn. To kvinner og to menn var fra Arbeiderpartiet (Ap), og en kvinne og en mann fra Sosialistisk Venstreparti (Sv). Denne fordelingen speiler styrkeforholdet (forholdstallet) mellom partiene i kommunestyret i samtlige tre perioder som omfattes av undersøkelsen. Begrunnelsen for å intervju like mange kvinner som menn, selv om menn i samtlige perioder har vært i flertall i kommunestyret, er å skape et balansert analysegrunnlag. Personene som er intervjuet er en blanding av personer som har hatt, har og er ny i lederposisjoner. Flere av de har mer enn to perioder i lederposisjoner og vil kunne belyse flere av undersøkelsens temaer, både ut fra sine egne synspunkter og erfaringer, samt at de gjennom sine posisjoner er og har vært sentrale med hensyn til å fremme kjønnsbalanse i det politiske lederskapet. Ved kvalitetssikring av metoden fikk jeg tilbakemelding fra en tidligere sentral politisk leder at jeg burde definere gruppens ledere vidt og generelt slik at de som ble spurt kunne være ærlige og unngå gjenkjennelse. For å få mest mulig korrekte og ærlige innspill valgte jeg å følge oppfordringen, selv om min erfaring er at man høster vesentlig forskjellige erfaringer som toppleder enn som leder på et lavere nivå. Hvert intervju hadde en varighet på 40-55 minutter.

Grunnlaget for intervjuene var en intervjuguide (vedlegg 2) med 34 spørsmål. Disse var formulert slik at de åpnet for dialog med intervjuobjektene. Innledende spørsmål var som i spørreskjemaundersøkelsen, rettet mot tidligere og nåværende politiske aktivitet og erfaringer, både i kommunale utvalg og råd og i partiet. Det var de samme spørsmålene i intervjuene som

i spørreundersøkelsen om prosesser angående nominasjon, valg og konstituering og om hvilke kriterier som skal legges til grunn ved valg av politiske ledelse, samt om formelle og uformelle mekanismer og handlinger som bidrar til at kjønnsbalanse ikke oppnås i det politiske lederskapet. På den måten fikk jeg også belyst og utdypet problemstillingen fra kvinner og menn med ledererfaring. Med bakgrunn i oppgavens problemstilling om andelen kvinnelige ledere i sentrale politiske lederposisjoner, ble synspunkter og meninger ut fra det enkelte intervjuobjekts ståsted viet stor oppmerksomhet. Selv om intervjuguiden ikke inneholdt direkte spørsmål om medias rolle, ble temaet allerede i det første intervjuet brakt på banen av intervjuobjektet selv på en slik måte at det ble naturlig å følge det opp i seinere intervju, samt inkludere det i problemstillingen. I så måte har intervju som metode ikke bare blitt benyttet for å supplere spørreundersøkelsen, men også for å utlede og formulere problemstillingen. Utover dette inneholdt intervjuene spørsmål om betydningen av nettverksarbeid og det nasjonale prosjektet ”Utstillingsvindu for kvinner i lokalpolitikken”, som gjennomføres i regi av Kommunal- og regionaldepartementet i flere norske kommuner for tiden, herunder i Alta kommune. Det siste spørsmålet i intervjuet var identisk med det siste spørsmålet i spørreskjemaet; om eventuelle momenter og synspunkter vedkommende mente hadde betydning for kjønnsbalansen i det politiske lederskapet. I tillegg spurte jeg intervjuobjektene om de hadde noen gode råd å gi i forhold til aktuelle tiltak for å bøte på den lave kvinneandelen. Svarene på dette siste spørsmålet vil bli brukt til å utlede noen tiltak for å bedre kjønnsbalansen i kommunen.

### **3.4 Reliabilitet, validitet, generaliserbarhet og anonymitet**

#### *Reliabilitet*

Når det gjelder oppgavens reliabilitet eller pålitelighet viser Rindal (2001) til at vurdering av reliabilitet går på om gjentatte målinger med samme måleinstrument gir samme resultat. Grunnlaget for å vurdere reliabiliteten vurderes derfor som sterkere i en kvantitativ enn en kvalitativ undersøkelse. Spørreskjemaundersøkelsen kan gjentas etter en viss tid og de samme spørsmålene kan benyttes uten at forskeren får mulighet til å påvirke svarene. Målefeil kan selvsagt oppstå dersom det er store endringer i virkelighetsoppfatningen fra det ene måletidspunktet til det andre. Min undersøkelse bygger ikke på tidligere undersøkelser, men det er fullt mulig å gjennomføre samme spørreskjemaundersøkelse litt frem i tid. Ser man på

den historiske utviklingen som går sakte i positiv retning er det stor grunn til å tru at spørsmålene fortsatt er relevante om noen år.

Intervjuene bygger på en intervjuguide der samme spørsmål ble stilt til samtlige intervjuobjekt. Selv om samme intervjuguide med samme spørsmål er benyttet i samtlige intervju så er intervjuene mer preget av å være en dialog mellom forsker og intervjuobjekt. Forskerne har muligheten til å påvirke og vinkle spørsmålene og svarene i ulike retninger og intervjuobjektene har muligheter til gjennom sine svar å vinkle intervjuet. Et eksempel på dette er da intervjuobjektet i det første intervjuet jeg foretok gjorde medias rolle til et viktig poeng, noe jeg fort så var en svakhet i min intervjuguide og i ettertid valgte å følge opp overfor de andre intervjuobjektene og i oppgavens analysedel. Reliabiliteten i intervjuene øker ved at samtlige intervju er tatt opp på og lagret på multimedia fil og at samtlige intervju i tillegg er skrevet ordrett ned. De ble kun korrigeret i forhold til ”fyllord” som ”altså” ”hm” og lignende uttrykk som ikke har betydning for innholdet. Jeg opplevde informantene som positive, seriøse og konstruktive i intervjusituasjonen.

### *Validitet*

Validitet eller gyldighet kan deles i indre validitet som går på om man måler det man hadde planlagt å måle, og ytre validitet som går på om svarene i spørreskjemaundersøkelsen kan generaliseres til å gjelde populasjonen. Vanligvis oppfattes kvalitative undersøkelser å ha høyere intern validitet enn kvantitative. Det skyldes at det kan være vanskelig å finne gode og dekkende mål for begreper og fenomener man selv ikke kjenner godt eller må utlede entydige mål eller indikatorer for i forkant av undersøkelsen. I denne oppgaven er validiteten til spørreskjemaundersøkelsen forsøkt styrket ved å supplere den med noen intervjuer. Også mine egne erfaringer fra politisk arbeid i kommunen kan ha styrket studiens validitet. Validiteten ville ha vært ytterligere styrket ved at spørreundersøkelsen også hadde omfattet de personene som har falt ut av valglista de tre siste kommunestyreperiodene fordi de representerer de som fikk tillit fra partiet ved å få en plass på valglista, men ikke fra velgerne ved at de falt ut av den endelige kommunestyrelista. Det er grunn til å tro at de negative mekanismene ville ha blitt forsterket i funnene ut fra deres opplevelse og erfaring med å ikke ha fått velgernes tillit, noe som igjen kunne ha svekket validiteten.

### *Representativitet og generaliserbarhet*

Av en populasjon på 36 personer har 28 personer enten deltatt i spørreskjemaundersøkelsen eller blitt intervjuet. Hver enkelt representant registreres kun en gang. Dermed vurderer jeg

den eksterne validiteten eller representativiteten som høy.. Avslutningsvis vil jeg drøfte om Alta kommune er typisk sett i lys av andre sammenlignbare kommuner, det vil si om mine funn kan sies å ha gyldighet utover Alta kommune. I tillegg vil mine funn drøftes med bakgrunn i eksisterende teori og tidligere forskning, noe som gir mulighet for å analytisk generalisering.

### *Anonymitet*

En svakhet med undersøkelsen er muligheten for gjenkjenning av kildene i materialet. Med en populasjon på totalt 36 personer og enda færre ledere, er det et begrenset antall som kan være kilder. Vurderingen av hvem som kan gjenkjenne enkeltpersoner i populasjonen knyttes i hovedsak til personer som er kjent i de politiske miljøene, herunder representanter i opposisjonspartiene, samt personer som kjenner til eller er nært knyttet til informantene i oppgaven. Det kan være deler av kommuneadministrasjonen, enkelte journalister og nær familie til enkeltrepresentanter. Svarprosenten fra de 28 personene som deltok i spørreskjemaundersøkelsen er som nevnt 79 %. Når vi vet at mellom 33 % og 35 % av kommunestyremedlemmene i posisjonspartiene de tre siste kommunestyreperiodene har vært kvinner, er sjansen for gjenkjenning, spesielt av kvinnene rimelig stor. Når så mange likevel har valgt å svare svekkes argumentet om at de er engstelige for å bli gjenkjent. De som deltok i spørreskjemaundersøkelsen hadde kun min garanti for at jeg ikke 'sjekket opp' hvem som hadde svart hva i og med at konvoluttene var nummerert. Den høye svarprosenten tilsier at heller ikke denne problemstillingen har vært sentral.

Når det gjelder intervjuobjektene som er personer som har eller har hatt politiske lederverv de tre siste kommunestyreperiodene er risikoen for å bli gjenkjent rimelig stor også her, spesielt der det direkte refereres til utsagn fra personer. Ingen av lederne som ble intervjuet problematiserte dette. Samtlige intervjuobjekt, med unntak av en person som ikke ønsket å være med, var positive til å delta ved første henvendelse. Utover å definere ledergruppen til å omfatte samtlige lederposisjoner i råd og utvalg i spørreskjemaundersøkelsen og i intervjuene for å hindre gjenkjenning, og på den måten få frem relevante opplysninger, har jeg unnlatt å knytte hendelser og utsagn til tidspunkt eller hvilken kommunestyreperiode hendelsen var knyttet til. Unntaket er der dette har betydning for oppgavens problemstilling, som ved konstitueringen høsten 2007.

Til tross at populasjonen i oppgaven er liten og det derfor er rimelig stor sjanse for å bli gjenkjent både i forhold til spørreskjemaundersøkelsen og i forhold til intervjuene så viser

den store svarprosenten og den positive holdningen til å delta at faren for å bli gjenkjent ikke har hatt noen avgjørende betydning.



## **4 Lav kvinneandel – interne og eksterne forklaringer**

I dette kapitlet vil jeg drøfte det innsamlede materialet med utgangspunkt i oppgavens problemstilling og de variablene som er presentert og drøftet i kapittel 2.

### **4.1 Interne formelle forklaringer**

Det første formelle skrittet mot å bli politisk leder i det kommunalpolitiske systemet er at du velges inn som representant til kommunestyret. Med gjennomgående representasjon, slik det er i Alta kommune, vil det politiske lederskapet utgå fra kommunestyret med ordfører og varaordfører i spissen. Formannskapet velges ut fra kommunestyret og hovedutvalgslederne fortrinnsvis ut fra formannskapets faste medlemmer. Forholdstallsprinsippet, der antall delegater fordeles mellom partiene forholdsmessig etter antall stemmer ved valg, gjør at det politiske flertallet i kommunestyret har flertall i formannskapet, råd og utvalg. Politisk rekruttering og valg vil være sentrale variabler når man skal se nærmere på hvilke formelle mekanismer som kan forklare at kjønnsbalanse i det politiske lederskapet ikke oppnås.

#### **4.1.1 Politisk rekruttering**

##### *Rekruttering til kommunestyret*

Spørreskjemaundersøkelsen viser at opp mot 100 % av kandidatene oppgir at de ble rekruttert til kommunestyret av partilaget eller nominasjonskomiteen. Svaret er ikke overraskende da det er partienes nominasjonskomiteer som har det formelle ansvaret for å utarbeide forslag til valglister som grunnlag for partienes nominasjonsprosesser etter forslag fra partilagene der slike finnes. Svarene viser at nominasjonskomiteen er sentral ved utvelgelse av kandidater og at deres mandat fra egne partiorganisasjoner bygger på at det skal være kjønnsbalanse i kommunestyret. Et av de mannlige intervjuobjektene bekrefter at Arbeiderpartiet (Ap) og Sosialistisk Venstreparti (Sv) har ivaretatt kjønnsbalansen på sine valglister.

Spørreskjemaundersøkelsen viser at de fleste først ser seg selv som kommunestyrekandidater i det øyeblikket de blir forespurt eller foreslått av partilaget eller nominasjonskomiteen om å stå på kommunestyrelista. Ingen oppgir at de selv har jobbet målrettet for å bli rekruttert til kommunestyret. En viktig rekrutteringsarena synes å være rekruttering av kvinner til politisk arbeid gjennom et lokalt kvinnenettverk som ble etablert av kvinner i Arbeiderpartiet i 2005. Kvinnenettverket vervet mange nye kvinnelige medlemmer og flere av dem er i dag aktive i



kommunestyret og i partiet. Min undersøkelse viser imidlertid at den viktigste formelle arenaene for lansering av eget kandidatur er når en person blir forespurt og foreslått som kandidat i selve nominasjonsprosessen.

Datamaterialet viser også at partienes formelle rekrutteringsprosesser først starter i det øyeblikket partienes nominasjonsprosesser starter. Det gjennomføres ikke faste formelle prosesser i partiene i periodene mellom valgene for å avklare hvem av partiets kvinnelige medlemmer som kan tenke seg en plass i kommunestyret og hvem som har et potensiale i seg til å bli politiske leder.

Undersøkelsen viser også at partiene ikke har etablerte opplegg slik at aktuelle kandidater til kommunestyret og det politiske lederskapet tilbys politisk skoling, herunder politisk lederopplæring og opplæring i organisasjonsarbeid i eget parti i forkant av nominasjonsprosessen. Den politikeropplæringen som gis er for samtlige kommunestyremedlemmer etter valgte i regi av Alta kommune og KS. Kvinnevennlige valgordninger, som kumulering av kvinner, synes å gi kjønnsbalanse på valglistene (jf. også Skard 2006), og bekrefter i så måte at politisk representasjon forankret i partiene oppfattes som kjernen i den demokratiske styreform (jf. også Narud og Valen 2007). Uten støtte fra eget parti er det vanskelig å lykkes som politisk leder fordi politiske vedtak, enten det gjelder politisk prioritering eller prinsippaker, forankres i partiet (Valen 1988, Skare 1996, Valen mfl. 2002).

På det tidspunktet forespørselen fra nominasjonskomiteen kom hadde to av de tre kvinnelige intervjuobjektene lederverv i partiet. En av kvinnene hadde på tidspunktet for forespørselen verv i fagforeningen, mens den andre hadde markert seg både internt i partiet og i media i en viktig lokalpolitisk sak. Den tredje kvinnen begrunner rekrutteringen med oppfordring fra en person i egen familie som innehadde en lederfunksjon i partiet. To av de mannlige intervjuobjektene begrunner rekrutteringen med politisk engasjement og politiske posisjoner i eget parti over tid. Den tredje personen mener at lederverv i fagbevegelsen kombinert med støtte fra kulturen i sitt eget partilag, en kultur vedkommende seinere i intervjuet betegner som ”et mannsnettverk, som gikk igjen overalt”, var avgjørende. Oppsummert ser vi at sentrale kriterier for å bli rekruttert til kommunestyret har vært lederverv i partiet, verv (helst lederverv) i fagbevegelsen, markering i enkeltsaker, politisk- og samfunnsengasjert familie, som er i samsvarer med både tidligere og nyere forskning (jf. Narud og Valen (2007)).

### *Rekruttering til politiske lederverv*

Resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen viser at måten det politiske lederskapet velges på er avgjørende for om kjønnsbalanse oppnås. 75 % av kvinnene og 100 % av mennene mener at nominasjonsprosessen i eget parti bidro til å sikre et godt grunnlag for kjønnsbalanse i det politiske lederskapet i det siste kommunevalget vedkommende deltok i. De resterende 25 % av kvinnene mente at grunnlaget for kjønnsbalanse var delvis ivaretatt.

Spørsmålet ble fulgt opp overfor intervjuobjektene med spørsmål om hvordan de ble rekruttert til politiske lederverv. Hovedårsaken oppgis fra samtlige primært å være et sterkt politisk og samfunnsmessig engasjement, fulgt opp av aktivitet og interesse gjennom deltakelse i politisk arbeid. Det er kriterier som også oppgis å være kriterier for rekruttering til kommunestyret, som er det første skrittet mot en politisk lederfunksjon. En av mennene sier han var en samlende kandidat i partiet, og en av kvinnene viser til at hun hadde kunnskaper og klare meninger i partipolitiske spørsmål og i generelle samfunnsspørsmål. Videre hevder hun at hun ikke var hun redd for å ta ordet og var god til å formulere seg skriftlig. En annen kvinne mener at hun kanskje ble oppfattet som å ha gjort en god jobb i sin første kommunestyreperiode og som partimedlem. Hun mente også at det at hun var kvinne kan ha hatt en viss betydning for at hun ble valgt som leder. Et viktig kriterium for å være aktuell som politisk leder er politisk erfaring. Det betyr at det ikke er nok å oppnå kjønnsbalanse på valglisterne kun gjennom nyrekruttering. Det er behov for å skape større stabilitet og kontinuitet slik at motiverte kvinner som rekrutteres til kommunestyret over tid kan danne en stamme av erfarne kvinnelige lederkandidater, som kan suppleres med nyrekrutterte lederkandidater. Funnene bekrefter Narud og Valens (2007) funn om at måten ledere velges på har betydning for hvilke ledere vi får.

#### **4.1.2 Valg**

Valget er den formelle handlingen som avgjør hvordan kommunestyret blir sammensatt. Valg er ofte brukt som selve symbolet på demokrati (jf. Narud og Valen 2007). Valgresultatet avgjør hvor mange kvinner og menn som får plass i kommunestyret. I nominasjonsprosessen avgjør partiene om de skal sikre sine lederkandidater plass i kommunestyret gjennom kumulering eller om kandidatene på valglista skal stilles likt slik at antall listestemmer avgjør om du kommer inn i kommunestyret eller ikke, enten du er å betrakte som en av partiets lederkandidater eller ikke. Tabell 1.1 viser at over 50 % av velgerne retter på valglisterne og at flest menn får tilleggsstemmer. Det har ført til at kvinneandelen er blitt redusert fra 50 % på

valglistene til mellom 32 % og 35 % på de endelige kommunestyrelistene de tre siste periodene. I følge valgloven skal det ikke mer enn en rettet liste til for å endre valglista.

### *Velgernes prioriteringer*

De kandidatene som har besvart spørreskjemaet gir klart uttrykk for at den endelige kommunestyrelista, det vil si velgernes samlede prioriteringer, skal legges til grunn ved valg av politisk ledelse. Det betyr at de som har fått flest stemmer og er høyest på lista skal gis prioritet ved ledervalg. Før partienes valglistene endelig vedtas pågår brede partiprosesser med utallige møter for å få ei representativ liste ut fra ulike kriterier, herunder kjønnsbalanse. Både Arbeiderpartiet (Ap) og Sosialistisk Venstreparti (Sv) har en hovedregel om å gi annenhver plass til kvinner og annenhver plass til menn, der partienes lederkandidater tildeles plass høyt oppe på valglista. Valgresultatet viser at det er stort gap mellom partienes listeplassering og det endelige valgresultatet, spesielt for kvinnelige kandidater.

Med en kvinneandel på mellom 32 %-35 % i kommunestyrets posisjonspartier ser vi at kvinner allerede i utgangspunktet har et betydelig svakere utgangspunkt enn menn i forhold til antall aktuelle lederkandidater. Når spørreskjemaundersøkelsen i tillegg viser at langt flere kvinner enn menn får en lavere plassering på den endelige kommunestyrelista i forhold til valglista, blir grunnlaget for kjønnsbalanse i det politiske lederskapet enda svakere. Spørreskjemaundersøkelsen viser at 25 % (2 av 8) kvinner og 8 % (1 av 13) menn fikk lavere plassering på kommunestyrelista enn på valglista. 62 % av kvinnene og 77 % av mennene fikk en høyere plassering enn de hadde på valglista. Den lave kvinneandelen i formannskap og kommunalpolitiske utvalg hevdes av Van der Ros og Guldvik (2007) å være en nasjonal trend.

Spørreskjemaundersøkelsen viser at det er flest menn som får ekstrastemmer ved valgene. Det fører til at kvinner rykker ned på kommunestyrelista, og oftere enn menn ned på varamannsplass eller faller helt ut av lista.

Et kvinnelig intervjuobjekt sier at det som gjør det vanskelig er når velgerne gir menn mange ekstrastemmer, som vi, i følge henne, har mange eksempler på. Videre hevder hun at menn gir menn ekstrastemmer, og ved at det er flest menn som stemmer, så kommer flest menn høyere opp på den endelige valglista. Et annet kvinnelig intervjuobjekt sier at ”kvinner ikke er så mye i avisa” og at ”de dermed ikke får så mange kryss. Sånn er det bare”. I så måte bekrefter mine data tidligere funn gjort av Valen (1988), Skare (1996) og Valen mfl. (2002), samt at summen av velgernes listesetting har stor betydning for den endelige kommunestyrelista, også når det gjelder kjønnsbalanse.

### *Politiske ledelseskriterier*

Uavhengig av valgresultat rettes oppmerksomheten i stadig større grad mot at det også skal være kjønnsbalanse i det politiske lederskapet (jf. Narud og Valen 2007). Spørsmålet om hvilke kriterier som skal gjelde ved valg av politisk ledelse ble derfor rettet til samtlige i min undersøkelse. Spørsmålet er ment som en indikator på hvor vi står i dag i forhold kjønnsbalanse. Kriteriene den enkelte hadde å velge mellom var: valglista, valgresultatet, kjønnsbalanse og skikkethet med åpning for kombinasjoner og prioritet.

Spørreskjemaundersøkelsen viser at et klart flertall, 44 %, bestående av 64 % kvinner og 31 % menn, mener at en kombinasjon av kjønnsbalanse, valgresultat og skikkethet for lederskapsvervet skal legges til grunn ved valg av politisk ledelse. Det er altså betydelig flere kvinner enn menn som mener at kjønnsbalanse skal være et avgjørende kriterium. I en situasjon der menn er i flertall også når det gjelder representasjon i fora der det politiske lederskapet velges, er det derfor grunn til å anta at andre kriterier enn kjønnsbalanse får større og avgjørende betydning.

Samtlige intervjuobjekt legger til grunn at det skal være kjønnsmessig balanse i det politiske lederskapet. To kvinner og to menn vil legge til grunn valgresultat med eventuelt opprykk i forhold til plasseringen på kommunestyrelista, for å få kjønnsbalanse i det politiske lederskapet. Valgresultatet oppfattes som førende for valg av politisk ledelse, uavhengig av hvor den enkelte er plassert på den opprinnelige lista. Et av de mannlige intervjuobjektene mener at valglista skal legges til grunn og sikre det politiske lederskapet ved kumulering, og at det kan forsvares å bruke varamannslista for å oppnå kjønnsbalanse. Flere påpekte at det er viktig å få rett person på rett plass for å sikre et godt lederteam ut fra sammensatte hensyn, som interesse, kompetanse, geografi og alder. Utgangspunktet er at noen er mer skikket enn andre til bestemte verv, både med hensyn til å styre økonomi og lede utvalg, samt evnen til å ivareta ombudsmannsrollen overfor befolkningen. Informantene legger til grunn at samtlige kandidater på lista er skikket for oppgaven, som er i tråd med funn gjort av Narud og Valen (2007). Det er avgjørende er at de som blir politiske ledere har tillit både i eget parti og blant velgerne, ikke minst når partiet i neste omgang stiller til valg og skal ha velgerne tillit.

### *Mekanismer i valgprosessen som gjør at kvinner ikke oppnår lederposisjoner*

Min erfaring er at i en valgsituasjon er det flere formelle forhold både i partienes valgprosess og under valget som bidrar til at kvinner faller ut. Det betyr at frafallet av kvinner ikke kun kan begrunnes i tilleggsstemmer fra velgerne, men også i partienes interne valgprosesser i forkant av valget. Spørreskjemaundersøkelsen viser at 89 % av kvinnene svarer 'ja' og 77 %

av mennene svarer 'nei' på at velgerne stiller større krav til kvinnelige enn til mannlige ledere, mens 89 % av kvinnene svarer ja og 85 % av mennene svarer nei på spørsmålet om de opplever at velgerne lettere retter kritikk mot kvinnelige ledere enn mot mannlige. Svarene viser at det er svært ulike oppfatninger mellom kvinner og menn i forhold til velgernes atferd og holdninger til kvinnelige og mannlige ledere. Den store forskjellen i kvinners og menns oppfatninger gir grunnlag for å se nærmere på om mulige årsaker til meningsforskjellene mellom kjønnene kan forklares i uformelle mekanismer som holdninger, kultur og politisk maktkamp.

For å få belyst dette nærmere spurte jeg også intervjuobjektene om det er mekanismer i valgprosessen som gjør at kvinner ikke oppnår lederposisjoner, nærmere bestemt forhold knyttet til systemet, velgere, parti, listekandidater i mellom, nominasjonskomiteen, og til medlemsmøtet eller representantskapet. Den klareste tilbakemeldingen fikk jeg fra et av de kvinnelige intervjuobjektene. Hun hevdet at kvinner faller ut under alle de nevnte prosessene, ikke minst i medlemsmøtet. Andre kriterier enn kjønnsbalanse gis lett høyere prioritet og mobilisering av velgere ut fra andre kriterier enn kjønnsbalanse gis prioritet. Det argumenteres i den forbindelse med alder, geografi, fritid og interesser. Unntaket er igjen i følge henne, nominasjonskomiteen som prioriterer kvinner og menn på annenhver plass.

Intervjuene viser at begge kjønn mener at mekanismer som fører til at kvinner ikke oppnår politiske lederposisjoner, er at kvinner profilerer seg mindre og er mindre synelig i media, og derfor ikke oppnår tilleggstemmer ved valg. Det antydes også fra intervjuede menn at kvinner må være mer aktive overfor velgerne. Mine funn bekrefter at det er flere mekanismer tilknyttet den formelle valgprosessen som gjør at kvinner svekker sin tilgang til lederposisjoner, noe som og er i samsvar med undersøkelser gjort av Narud og Valens (2007). Jeg har ikke undersøkt om kvinnene som falt helt ut av valglista var potensielle lederkandidater. Dersom en slik undersøkelse hadde vært en del av datagrunnlaget ville effekten av de negative mekanismene i valgprosessen sannsynligvis ha blitt forsterket fordi disse kvinnene falt helt ut av lista de hadde sagt 'ja' til å stå på. Kvinnene som er med i undersøkelsen er de kvinnene som ble prioritert og fikk tillit av velgerne.

#### **4.2 Interne uformelle forklaringer**

Interne uformelle forklaringer som drøftes er knyttet til variablene motivasjon, holdninger og kultur på den ene siden og politisk maktkamp på den andre siden.

#### **4.2.1 Motivasjon, holdninger og kultur**

Motivasjon er en viktig drivkraft for hva enkeltpersoner velger å bruke sin tid og sine krefter på. Det er derfor naturlig å undersøke mulige drivkrefter for å delta i politisk arbeid og hva som får den enkelte til å prioritere tid til politisk arbeid og til å delta i det politiske lederskapet. I den forbindelse ønsker jeg å belyse om det er holdninger og kultur som påvirker kvinners motivasjon til å delta eller ikke.

##### *Ønsker kvinner å være politiske ledere?*

Et relevant spørsmål om hvorfor vi ikke oppnår kjønnsbalanse i det politiske lederskapet er om kvinner som er innvalgt i kommunestyret ønsker lederposisjoner eller ikke. Svarene viser at av de som deltar i spørreskjemaundersøkelsen og som ikke har lederverv i dag, bekrefter 50 % (4 av 8) kvinner og 23 % (3 av 13) menn at de ønske å være en del av det politiske lederskapet. Både forholdsmessig og i faktisk antall er det flere kvinner enn menn ønsker å bli en del av det politiske lederskapet, selv om kvinnene samlet utgjør kun 38 % av populasjonen i denne sammenheng. Samlet besvarer ca. 30 % av de som deltok i spørreskjemaundersøkelsen bekreftende på at de ønsker lederverv.

Ved å se nærmere på intervjuene for å få en dypere forståelse av hvorfor, viser det seg at samtlige menn som svarer 'ja' ønsker lederposisjoner umiddelbart. Kvinnene som ønsker å være med i det politiske lederskapet ønsker derimot å utsette det til senere. Utover kvinnene i undersøkelsen som allerede har lederverv, er det ingen kvinner som umiddelbart ønsker lederposisjoner. Min undersøkelse har ingen spørsmål som kan fortelle noe om disse kandidatene tidligere har vært motivert til å være en del av det politiske lederskapet. Den avklarer heller ikke noe om motivasjonene til å inngå i et politisk lederskap fra de som var foreslått på fast plass på valglista, men som falt ut av lista under valget. Det samme gjelder årsaker til at kvinner velger å gå fra lederstillinger slik samtlige nestledere i perioden 2003-2007 gjorde. Samtlige av disse var kvinner. I samme periode var samtlige ledere menn.

Av ulike årsaker var ingen av kvinnene aktuelle som lederkandidater (jf. tabell 1.2). Et par av de kvinnelige nestlederne har i ettertid offentlig gitt uttrykk for at de ikke fikk gjennomslag for politiske prioriteringer innenfor sitt område og at beslutninger som fattes i det politiske lederskapet ikke er i tråd med partiets ideologi. De andre kvinnene har rolig trukket seg ut av den politiske lederarenaen, uten å begrunne det nærmere. Et av de mannlige intervjuobjektene bekrefter at ingen av kvinnene som var nestledere i en kommunestyreperiode, innenfor de siste tre kommunestyreperiodene, ønsket å la seg rekruttere til et politisk lederverv påfølgende periode. Funnene er i så måte i samsvar med det

såkalte 'Nora-syndromet' (jf. Colbjørnsen 2004), som beskriver en situasjon der kvinner velger å gå uten at vi er helt sikre på hvorfor. Svarene gir grunnlag for å spørre kvinnene som enten har falt ut av valglista og ikke fikk fornyet tillit eller som selv ikke ønsker gjenvalg, om hva de mener skal til både for å rekruttere kvinner til politiske lederverv og å få dem til å bli. Disse kvinnene kan gjennom en kartlegging på den ene siden gi viktig informasjon om hva de mener skal til for å få kvinner til å bli i politikken og være politisk aktive også når det gjelder lederposisjoner. På den andre siden kan de gi viktig informasjon om sin erfaring med mekanismer som hindrer kvinner i å få politiske posisjoner herunder lederposisjoner.

#### *Er det vanskeligere for kvinner enn for menn å oppnå lederposisjoner?*

Ved å se nærmere på bakgrunnen til de i spørreskjemaundersøkelsen som ønsker lederverv, viser det seg at samtlige kvinner og menn opplyser å ha drevet aktivt partiarbeid. Politisk fartstid varierer. 22 % (2 av 9) av kvinnene og 61 % (8 av 13) av mennene i spørreskjemaundersøkelsen har eller har hatt lederverv, enten i partiet eller i kommunale utvalg og råd. Den lave andelen kvinnelige ledere i forhold til andelen mannlige ledere blant representantene i kommunestyret de tre siste periodene, kombinert med at færre kvinner enn menn har ledererfaring, gir grunnlag for å se nærmere på om det finnes en kultur der 'glasstaket', som et symbol på sosiale, kulturelle og politiske kontekster hindrer kvinner i å trenge inn på et område, som i følge den rådende kjønnsordning er forbeholdt menn, i denne sammenheng politiske lederposisjoner. Skard (2006) viser til at mekanismene arter seg forskjellig og endres over tid. Hun mener at selv om mekanismene er sterke, så er de ikke uforanderlige. En indikasjon på at et slikt 'glasstak' kan eksistere også i de politiske posisjonspartiene og i kommunestyret Alta kommune, er at færre kvinner enn menn har vært ledere, og de få kvinnene som har fått muligheten, gir uttrykk for å være motiverte for lederoppgaver. I så måte ser vi at det kan være riktig som Strand (2001) viser til, at mulighetsstrukturen påvirker motivasjonen ved at krav om innsats og de hindre kvinner møter på sin vei mot å bli politisk leder, gjør at de velger andre karriereveier.

#### *Positive motivasjonsfaktorer*

Samtlige intervjuobjekter begrunner sin politiske interesse med et sterkt samfunnsengasjement, og at de gjennom politisk arbeid ønsker å bidra til ønsket utvikling, både av samfunnet generelt og av lokalsamfunnet spesielt. Både kvinner og menn viser til en oppvekst i politisk engasjerte familier. Flere har også hatt foreldre i sentrale politiske lederverv. En av kvinnene er et godt eksempel på den betydning det har hatt ved å vise til at

selv om hun ikke var motivert til å drive med politikk i ungdomstida, så har hun blitt mer og mer interessert voksen alder. Hun begrunner sin interesse med at hun ”har fått det inn” gjennom at en av foreldrene lenge var aktiv i politikken. Et av de mannlige intervjuobjektene sier at det i hans familie var sterke samfunnsdebatter til enhver tid når familien møttes og at det hendte at hans politisk aktive foreldre forlot middagsbordet fordi diskusjonene ble for sterke. Dette er et funn som støttes av Skard (2006) (jf. hennes referanse til de to tidligere nevnte verdensomspennende analyser).

To av de kvinnelige intervjuobjektene som i dag innehar lederposisjoner sier at det er motiverende at ”noen har tru på at du kan gjøre en god jobb” og at ”det å ha avgjørelsesmyndighet er en motiverende faktor”. Det tredje kvinnelige intervjuobjektet hevder at de som innehar lederposisjoner alltid har mer informasjon og alltid større innflytelse enn de som ikke har det, og at om man vil komme tidlig inn i en prosess, må man søke disse posisjonene selv om de er arbeidskrevende. Samtlige kvinnelige intervjuobjekt er sterkt opptatt av at den politiske hverdagen må organiseres slik at kvinner kan kombinere politisk ledelse og typiske kvinneoppgaver. Med typiske kvinneoppgaver henvises det til de oppgaver som tradisjonelt følge av morsrollen og et hovedansvar for hus og hjem, eller ”drift av AS-et” som en av kvinnene kalte det. Det kommer tydelig frem at samtlige har kjent på den såkalte ’tidsklemma’ og at etablerte ordninger som møter på dagtid, barnepassordninger og lignende er positive tiltak som bør videreutvikles. Mine funn er i så måte i tråd med Skard (2006) som viser til at kvinners motivasjon påvirkes av samfunnets åpenhet og holdninger til likestilling, samt at politiserte familier stimulerer til politisk deltakelse. Samtlige av de mannlige intervjuobjektene gir uttrykk for at det ligger en motivasjon i det å ha innflytelse, avgjørelsesmyndighet og å ta ansvar høyere opp i det politiske hierarkiet i såkalte viktige politiske saker. Et av de mannlige intervjuobjektene sier på sin side at motivasjonen er at det er et utfordrende fellesskap, som har diskusjoner daglig og ukentlig om svært viktige samfunnsutfordringer. Det å ta del i både tunge og mindre tunge beslutninger er givende i seg selv. Slik sett ser vi at motivasjonen kan være både instrumentelt og mer ekspressivt tuftet; et instrument for å oppnå noe og en verdi i seg selv.

### *Begrensede motivasjonsfaktorer*

I politikken skal det også være legitimt å kunne si at man kun ønsker å være en vanlig menig politiker og at en ikke ser på seg selv som en fremtidig kandidat til politiske lederverv. En person som velges inn i kommunestyret skal i utgangspunktet representere folket. ’Folket’ består på sin side ikke kun av ledere eller personer som streber etter lederposisjoner og som



ønsker å benytte såpass mye tid og ressurser som kreves for å ivareta et politisk lederverv. Det gjør at det alltid vil finnes personer i kommunestyrene, både kvinner og menn, som ikke ønsker lederverv. Det er likevel interessant å finne ut hvilken begrunnelse representantene oppgir for å svare 'nei' til ønske om lederverv, og om kvinner og menn begrunner et 'nei' ulikt. Spørreskjemaundersøkelsen viser at kvinnene fordeler begrunnelsen på jobb og utdanningssituasjonene, samt forhold knyttet til private og omsorgsrelaterte oppgaver. Ønske om mer politisk erfaring og ønske om kun å være et vanlig kommunestyremedlem benyttes også som begrunnelse. De samme begrunnelsene benyttes av menn, selv om omsorgsoppgaver, ikke uventet, nevnes i betydelig mindre grad enn blant kvinnene. Ingen menn oppgir behovet for mer politisk erfaring som årsak, men nevner ønsket om ikke å ha stor offentlighet rundt egen person.

En av kvinnene i spørreskjemaundersøkelsen gir, i forbindelse med spørsmålet om andre merknader eller forhold, uttrykk for følgende:

”Tidsklemma er et viktig moment med hensyn på kvinners engasjement, da særlig for de unge kvinner som har småbarn i barnehager og barneskole. Jeg tror at det er vesentlig å etablere tiltak for disse for å få denne gruppen sterkere representert i utvalg, kommunestyret og andre politiske verv”.

Hun sier videre at det også kan være en utfordring for kvinner som har barn i ungdomsfasen som skal følges opp, og kvinner som har ansvar for eksempel for sine gamle foreldre. Inntrykket fra undersøkelsen er ikke at kvinner mener at menn ikke også deltar i disse oppgavene. Det som kommer tydelig frem hos begge kjønn er at kvinner i langt større grad enn menn har det daglige ansvaret for disse oppgavene, og at dette teller med når de skal vurdere graden av sitt politiske engasjement, blant annet om de skal gå inn i lederposisjoner. Et kvinnelig intervjuobjekt uttrykker seg slik:

”Ønsket om å være i en lederstilling og den faktiske representasjon. Det er jo fakta at det er et stort gap der. Vi kommer seinere på banen. Jeg tror jenter velger i ulike livsfaser andre verdier, andre ting. Det her med å være gravid og få barn og sånn gjør at vi kommer seinere inn i ledelse, tror jeg. Jeg har tenkt at det i hvert fall er en stor del av det. Menn, de starter på karrierestigen og kommer inn i lederstillinger, og så rekrutterer man menn”.

De mannlige intervjuobjektene har ingen referanser til om noen mener de gjør en god jobb eller ikke. Unntaket er et mannlige intervjuobjekt som mener at det er viktig å sette seg grundig inn i sakene, og at det gjelder begge kjønn. De kommer ikke inn på om egne kvalifikasjoner til å ivareta oppgaven som politisk leder er en motivasjonsfaktor. De snakker heller ikke om at de må dele sin tid mellom omsorgsoppgaver og ansvar for hus og hjem. Mine funn bekrefter at det fortsatt eksisterer kulturer og holdninger basert på forskjellige forventninger til de to kjønn (jf. Strand 2001). Slike forskjeller synes å forklare og begrunne kvinners motivasjon for å velge en annen karriere enn å bli politisk leder.

### *Kjønnsrelaterte forventninger til egenskaper og kvalifikasjoner*

Til spørsmålet om kjønnsrelaterte forventninger til egenskaper og kvalifikasjoner til politiske ledere, vil jeg undersøke hvilke kulturer og holdninger som legges til grunn for i hele tatt og være aktuell som politisk leder. Spørreskjemaundersøkelsen viser at kun 10 % av kvinner og menn er villig til å svekke kravet om kjønnsbalanse til fordel for et godt lederskap. Svarene gir et godt grunnlag for å videreføre prinsippet om kjønnsbalanse i det politiske lederskapet slik det ble gjennomført ved konstitueringen høsten 2007.

På spørsmål til intervjuobjektene om det er noen posisjoner som egner seg bedre for kvinner enn for menn eller om kvinner og menn velger ulikt, kommer samtlige inn på at kvinner tradisjonelt og historisk velger annerledes enn menn. De velger ofte yrkesretning og politisk retning knyttet til såkalte myke verdier innenfor omsorg og som har fokus på relasjoner mennesker imellom. Funnene støttes av Strand (2001) som henviser til Drake og Solberg (1995), Han bruker det som bekræftelse på at kvinner ofte velger yrker som ikke gir avansementskanaler til lederstillinger. Svarene kan tolkes både som en årsak til at kvinner historisk og kulturelt ikke i samme grad som menn har oppnådd lederposisjoner og som en synliggjøring av et samfunn der verdier og oppgaver i samfunnet som tradisjonelt har vært knyttet til og ivaretatt av kvinner har blitt nedprioritert eller usynliggjort også i et politisk ledelsesperspektiv.

Svarene fra et av de kvinnelige intervjuobjektene er et eksempel på det jeg tolker som en felles oppfatning blant intervjuobjektene som en konsekvens av at kvinner og menn prioriterer ulikt når de står overfor politiske prioriteringer, ofte innenfor trange økonomiske rammer. Hun sier:

”Det hadde aldri vært full barnehagedekning i Alta hvis det ikke hadde vært kvinner som hadde kommet inn og presset på disse tingene. De nye sykehjemmene hadde

heller ikke vært der. Omsorgsboligene har ikke vært der. Jeg er helt sikker på at du er nødt til å ta en fight for å få disse tingene til også fordi det er så stort press på økonomien i alle kommunene. Så jeg er helt overbevist om at det har betydning for prioriteringene”.

Til spørsmålet om egne og andres forventninger til hvordan rollen som kvinnelig politisk leder skal ivaretas, viser både spørreskjemaundersøkelsen og intervjuene at kvinnene har en klar oppfatning av at det stilles større krav til kvinnelige enn til mannlige politiske ledere, og at kvinner på ulike måter er nødt til å bevise at de duger som ledere. Kvinnenes holdninger kan oppsummeres i følgende utsagn fra en av kvinnene:

”Du er ikke bare er nødt til å prestere, men du er nødt til å bevise og faktisk overbevise. Det er kjempeslitsomt. Det trenger ikke en mann å gjøre”.

Utsagnet synliggjør at kvinner opplever at de møter større motstand og større krav enn menn på sin vei mot en politiske lederposisjoner. Det kan tolkes dit hen at det finnes en kultur basert på kjønnsrelaterte forventninger som er forskjellige for kvinner og menn. Et av de mannlige intervjuobjektene tar faktisk selvkritikk på menns vegne i forhold til en litt røff væremåte, som han mener kan bidra til at kvinner trekker seg unna politiske lederverv. Han uttrykker det slik:

”I politikken kan det noen ganger til tider være et nokså hardt ordbruk, og hvor du til dels bruker kroppen litt fysisk, og det er mange kvinner som ikke liker å være i slike miljøer og slike situasjoner, og som tenker at dette orker jeg rett og slett ikke å være med på og blir borte fra politikken.”

Funnene støtter Strand (2001) som viser til at det på 1980-tallet ble satt fokus på kvinners rettigheter til lederposisjoner og at kvinner muligens har alternative bidrag å komme med.

#### **4.2.2 Kampen om politisk makt**

For å få svar på mulige årsaker til at kvinner oftere enn menn må ta til takke som det underrepresenterte kjønn, vil jeg se nærmere på uformelle mekanismer knyttet til kampen om politisk makt. Kampen om posisjoner og makt på individnivå er kampen om å vinne og bli prioritert til fordel for andre kandidater. Det demokratiske systemet bygger på at den som blir

støttet av et flertall får makt. Partier eller sammenslutninger av partier som oppnår flertall oppnår samtidig politisk makt til å styre i en flertallskonstellasjon, og til selv å velge sine ledere. Politiske lederposisjoner gir makt til å påvirke samfunnsutviklingen, endre det i en retning som man selv mener er riktig og ønskeverdig, slik et av de mannlige intervjuobjektene sier om motivasjon. Narud og Valen (2007) beskriver det som at velgerne delegerer makt til partiene i et politisk rom. Det politiske rommet beskriver den arenaen og de fullmaktene velgerne gir kommunestyremedlemmene og de politiske lederne for å utøve det politiske håndverket, og gjennomføre det programmet partiene har gått til valg på. Politiske lederposisjoner gir større makt og innflytelse enn en posisjon som et ordinært medlem i kommunestyret og i utvalg og råd

### *Tilgang til politisk makt*

Potensielle lederkandidater oppnår politisk makt ved å sikre egne lederposisjoner. Når egne lederposisjoner er sikret, er det enklere å være raus med andre, både av eget og av det annet kjønn. De uformelle maktmekanismene er ofte skjulte og vanskelig å peke på. Ulike argumenter og handlinger benyttes i den politiske dragkampen om hvem som skal få de mest attraktive posisjonene. Frem til konstitueringen etter valget i 2007 har kvinner vært den tapende part i kampen om politiske maktposisjoner i Alta kommune. At kvinner er den tapende part i den politiske maktkampen er, ifølge Skard (2006), et globalt fenomen, og ifølge Van der Ros og Guldvik (2007) et nasjonalt og lokalt fenomen (jf. også tabell 1.1 og 1.2). En viktig faktor for å oppnå kjønnsbalanse i det politiske lederskapet synes derfor å være å rette søkelyset mot organisasjoner og den makt deres ledere har ved fordeling av lederposisjoner.

Spørreskjemaundersøkelsen viser at hele 45 % av kvinnene og 70 % av mennene mener at de som har fått lederposisjoner i eget parti under konstitueringen, har større sjanser til å påvirke valget av leder enn de som ikke har lederposisjoner. Dette bekreftes av to av de mannlige intervjuobjektene, som begge hadde lederposisjoner på et konstitueringstidspunkt. Den ene sier at det var en del tøffe beslutninger som måtte til for å ta menn ut av råd og utvalg, og at han hadde fått noen uvenner med bakgrunn i akkurat det. Det synes å være en viktig årsak til den store meningsforskjellen mellom kvinner og menn i forhold til kjønnsrelaterte muligheter til å oppnå lederposisjoner. Både spørreskjemaundersøkelsen og intervjuene viser at mennene har vært mer aktive enn kvinnene når det gjelder å sikre kjønnsbalanse i det politiske lederskapet. En viktig årsak synes å være at menn har bekledd lederposisjonene og dermed vært de som har hatt mandat og muligheter til å bidra aktivt til å sikre kjønnsbalanse i det politiske lederskapet. I spørreskjemaundersøkelsen er det 84 % menn

og 55 % kvinner som sier at de har deltatt direkte eller delvis i tiltak for å få flere kvinnelige ledere. 45 % av kvinnene sier at de ikke har vært med på å iverksette tiltak for å få flere kvinner inn i den politiske ledelsen. Også her synes en viktig årsak å være at få kvinner har vært i posisjon til direkte å påvirke ledervalget. Funnene støtter Strand (2001) som på sin side viser til Kanter (1977), Brandser (1996) og (Ås 1997) om at lederposisjoner er viktige mannsbastioner. Lederposisjonene i kommunale utvalg og råd i Alta kommune har tradisjonelt vært mannsbastioner, med unntak av perioden etter konstitueringen høsten 2007.

Samtlige intervjuobjekt hevder å ha bidratt til å skape kjønnsbalanse i kommunestyret og i den politiske ledelsen, i hovedsak knyttet til formelle prosesser som nominasjon og konstituering. De som allerede har oppnådd lederposisjoner gir ikke uttrykk for uro for å miste sine lederposisjoner. Partiorganisasjonene har det formelle ansvaret for konstitueringsprosessen, slik at partileder, og der det fins partilagsledere, i samråd med påtroppende ordfører og varaordfører, har sentrale rådgivende posisjoner i valg av politiske lederskapet. Ut fra det har de som allerede har lederposisjoner store muligheter til både å påvirke kvinneandelen i det politiske lederskapet, og i rimelig stor grad legge føringer på hvilke personer som kommer med, både kvinner og menn. Dette viser at de som innehar de politiske topplederposisjoner, har politisk makt og politisk aksept for å utpeke sine ledere, noe som er i overensstemmelse med Colbjørnsen (2004) funn om at jo høyere du er i et hierarki, jo bedre muligheter har du til å utøve makt og være attraktiv og synelig for medarbeiderne. Narud og Valen (2007) hevder at måten de politiske ledere velges på er sentralt for å forstå hvilke politikertyper vi får i et samfunn (jmfør kapittel 2.1.1) Utsagnet kan gjennom funnene relateres til prioritering av kjønnsbalanse i lederskapet, om det er de motiverte kvinnene som foreslås og velges og om topplederne legger vekt på å bygge opp en stamme av erfarne kvinnelige ledere i tillegg til nyrekruttering av ledere.

#### *Lederposisjoner som mannsbastioner*

Spørreskjemaundersøkelsen viser at samtlige kvinner og 90 % menn svarer bekræftende på at menn er bedre enn kvinner til å skape seg maktposisjoner. Kun 11 % av kvinnene i motsetning til 62 % av mennene, mener at det er like vanskelig for menn som for kvinner å oppnå lederposisjoner. Den ulike oppfatningen forsterkes gjennom svarene om at menn er bedre enn kvinner til å manøvrere seg i posisjon for å få lederoppgaver, der 67 % av kvinnene og kun 23 % av mennene svarer 'ja'. Svarene viser at det er svært ulike oppfatninger mellom kvinner og menn om kvinners og menns muligheter til å oppnå lederposisjoner, til tross for at et stort flertall av både kvinner og menn mener at menn er bedre til å skape seg politiske

maktposisjoner enn kvinner. En årsak til at menn føler seg forbigått og at det er like vanskelig for menn som for kvinner å oppnå lederposisjoner, er nok at det er langt flere menn enn kvinner som kjemper om et begrenset antall lederposisjoner der lederne utgår fra et kommunestyre der 75 % av medlemmene er menn. Situasjonene forsterkes når kjønnsbalanse i det politiske lederskapet legges til grunn slik som ved konstitueringen i 2007.

Spørreskjemaundersøkelsen viser videre at 89 % av kvinnene og 69 % av mennene mener at menn har større selvtillit med hensyn til egen kompetanse enn kvinner. Det kan tolkes dit hen at deres mestringstro gjør dem mer offensiv i kampen om lederverv. Et stort flertall kvinner på 78 % mener videre at kvinner raskere enn menn trekker seg tilbake i kampen om lederposisjoner, mens 53 % av mennene sier seg helt eller delvis enig. 31% av mennene mener at det ikke stemmer noe som avvises av samtlige kvinner. Kvinnenes og til en viss grad også mennenes oppfatning dokumenteres på generelt grunnlag av Colbjørnsen (2001) (jf. 2.2.1). Strand (2001) setter fokus på lederposisjoner som mannsbastioner og viser til Drake og Solberg (1995), som hevder at det på flere måter vil være positivt dersom begge kjønn gis anledning til å prege en organisasjon på ulike felt. Funnene viser at hensynet til at kvinner og menn bidrar forskjellig på en utfyllende måte, ikke synes å ha prioritet i kampen om lederposisjoner. Unntaket er de som allerede har sikret sine lederposisjoner. Teorien om 'glasstaket' som et hinder for at kvinner ikke oppnår politisk makt, støttes av de kvinnelige informantene, mens den ikke får støtte av et stort flertall av de mannlige informantene. Også her synes en hovedårsaken å være at det er flere menn enn kvinner som kjemper om de samme posisjonene, og at hensynet til kjønnsbalanse i det politiske lederskapet i 2007 har forsterket denne følelsen blant menn. Et mannlige intervjuobjekt sier at i en situasjon der menn måtte tre tilbake, var det han som kontaktet dem. Det var nok tungt for noen av dem, men de erkjente likevel at det var det beste for partiet. Mannen sier videre at han ville ha tenkt på samme måte om det hadde vært han selv som kom i denne situasjonen – at å slippe kvinner til er en fordel for helheten og fellesskapet, selv om det strider mot den enkeltes interesser.

Til tross for at menn er i et stort flertall i kommunestyret, gir funnene overfor grunnlag for å stille spørsmål om kvinner er mindre villig enn menn til å gi fra seg lederposisjoner til fordel for kjønnsbalanse. Ut fra det faktum at kvinner frem til dags dato har vært i mindretall i det politiske lederskapet, med unntak av konstitueringen høsten 2007, har det ikke vært noen sentral problemstilling så langt. Spørreskjemaundersøkelsen viser at 45 % av kvinnene og 23 % av mennene ikke vil gi fra seg en lederposisjon de ønsker seg og har mulighet til å få for å sikre kjønnsbalanse. Svarene bekrefter at kvinner er mindre villig enn menn til å gi fra seg en

ønsket lederposisjon, noe som kan forklares med at kjønnsbalanse i det politiske lederskapet fortsatt er en kampsak for kvinner.

På spørsmål til intervjuobjektene om deres holdning til å gi fra seg en ønsket lederposisjon de har mulighet til å få for å sikre kjønnsbalanse i det politiske lederskapet, sier imidlertid samtlige at de er positiv til det. Svarene gir grunn til å tro at de som har lederposisjoner tydeligere enn de ordinære kommunestyremedlemmene ser behovet for og effekten av at den politiske ledelsen i størst mulig grad skal speile befolkningen med halvparten av hvert kjønn, sannsynligvis forsterket av erfaringer fra kommunestyreperioden der alle lederposisjoner var besatt av menn. En kvinne og en mann kommer inn på at de har deltatt i kamp om enkeltposisjoner. For andre har det ikke vært noen aktuell problemstilling. I noen tilfeller har intervjuobjektene vært med på å vinne eller tape posisjoner uten at det har rykket ved kjønnsbalansen. De har vært vitne til at personer av samme kjønn enten har måtte vike på grunn av kjønn, uten at deres egen posisjon har vært truet. Fra kvinnene kommer det tydelig frem at det ikke har vært en aktuell problemstilling for dem, annet enn i forhold til eget kjønn.

Datagrunnlaget viser at politiske lederposisjoner gir tilgang til politisk makt. De politiske lederposisjonene har i stor grad vært besatt av menn som på den måten har hatt anledning til å påvirke ledervalg herunder hensynet til kjønnsbalanse.

### **4.3 Eksterne forklaringer**

Mitt utgangspunkt for å se nærmere på media som en ekstern årsak til at kvinner er underrepresentert i den politiske ledelsen, er medias sentrale posisjon som formidler av samfunnspolitiske spørsmål med stor makt til å vinkle saker og personer, positivt eller negativt, i det offentlige rom. Ofte ved bruk av overskrifter, inngresser og bilder.

#### **4.3.1 Medias makt og kvinneprofilering**

Media er en sterk meningsdannner og en arena som er viktig for å markere politisk styrke og sikre seg legitimitet og opplutning blant velgerne, ikke bare i valgprosessen, men også i den politiske hverdagen. En politiker skal både profilere seg selv som en verdig representant som bryr seg om og er lydhør overfor velgerne og profilere eget parti og partiets ideologi og program, noe som bekreftes av Narud og Valen(2007) jamfør punkt 2.1.1 og Slaatta (2001). Spørreskjemaundersøkelsen viser at 78 % (7 av 9) kvinner og 55 % (7 av 13) menn mener at menn er bedre til å profilere seg som lederkandidater enn kvinner. Med bakgrunn i at menn

generelt er langt oftere i media enn kvinner er det naturlig at menn oppfattes som flinkere til å profilere seg enn kvinner. Eide(2001) viser til at kvinner sjelden kommer over 20 % i eksplisitte intervju.

Langt flere kvinner enn menn mener at media er mer kritisk til kvinnelige ledere enn til mannlige ledere. 75 % (6 av 8) kvinner svarer bekræftende på spørsmålet mens 23 % (3 av 13) menn svarer delvis og resterende 77 % (10) svarer nei. Noe av årsaken kan være at de mennene som gir svarene ikke har lederposisjoner og dermed kommer i samme situasjon som kvinnene ved at de ikke kommer i medias søkelys på samme måte som de som har politiske lederposisjoner og politisk makt.

For å belyse medias makt og kvinneprofilering vil jeg se nærmere på intervjumaterialet. Svarene fra flere av intervjuobjektene er gitt i en kontekst som tydeliggjør at media er politikernes viktigste kanal eller arena for å nå ut til velgerne. På en indirekte måte bekræftes langt på vei media som en 'fjerde statsmakt' Selv om spørsmålet ikke er rettet direkte til intervjuobjektene kommer det tydelig frem at media er den viktigste arenaen for politikerne når de skal formidle sitt budskap ut til folket på den ene siden og at media på den andre siden er folkets 'røst' inn til politikerne. Media har en selvstendig rett og for så vidt et ansvar for å 'fange opp' samfunnsaktuelle saker og fronte dem i media.

Erfarne politikere er mer opptatt av medias rolle som formidler av det politiske budskapet enn de som er forholdsvis ferske politikere. De er i hovedsak opptatt av media som et maktorgan som de er nødt til å få oppmerksomhet fra, helst på en positiv måte. Funnene er i overensstemmelse med Slaatta (2001) som viser til at samfunnets politiske kultur og tradisjon for politisk kommunikasjon spiller inn på den makt mediene får.

Medias rolle som maktfaktor har flere sider. En sentral side er måten politiske representanter fremstilles på. En kvinne sier:

"I det øyeblikket media tar seg en yndling så blir de personene løftet frem nesten til det er kvalmende for å si det sånn. De har en kjempe god mulighet til å påvirke opinionen. Og opinionen er jo og folkevalgte. De medlemmene som folk skal være med å velge. Så det er ikke tvil om at media har vært med på å bygge opp mange og å rive ned mange".

De mannlige intervjuobjektene kommer inn på at kvinner generelt historisk sett har vært mindre representert i media enn menn. En viktig faktor som trekkes frem er at journalistene naturlig forholder seg til de som sitter som politiske ledere for de områder som får spalteplass.



En av kvinnene bekrefter oppfatningen om at mange av velgerne stemmer på de politikerne som er hyppig i avisen. ”Du føler at du kjenner de som er i avisen. Det er veldig mye mer menn i avisen en det er damer”. Oppfatningen bekreftes av en av mennene som sier:

”Når vi ser det store bildet så tror jeg media lettere går til menn enn til kvinner. Vi vet jo at media har veldig gjennomslagskraft når det gjelder valg.”

Drøftinga under punkt 4.3 bekrefter at politiske lederposisjoner gir politisk makt i et politisk handlingsrom. De politiske lederne har ofte god kjennskap til politiske saker og langt større erfaring og kunnskap om hva media etterspør ved at de oftere er i dialog med media. Dette bekreftes av Eide (2001) som viser til Gomgard (jfr. fotnote 7). Frem til i dag har de fleste politiske lederne vært menn, noe som i sterk grad har bidratt til at menn i kraft av sine lederposisjoner har fått størst medieoppmerksomhet. En naturlig konsekvens er derfor at så lenge det ikke er kjønnsbalanse i det politiske lederskapet så vil menn i kraft av sine lederposisjoner langt oftere enn kvinner bli profilert i media noe som i neste omgang gir flest tilleggstemmer ved valg fordi folk har fått et forhold til de som er i media.

En av mennene påpeker at media spiller en betydelig rolle for å få frem personer, spesielt nye personer. Han mener det er klare eksempler på dette i Alta de siste par årene. Kvinner har i følge han, blitt fokusert på en positiv måte som har gjort at det har vært lettere for dem å nå frem. Profileringen rundt dem gjorde at det var vanskelig og komme utenom dem. Media i dag spiller en rolle i forhold til hvilket bilde som tegnes ute blant folk, enten det er kvinner eller menn, er hans poeng. Overnevnte utsagn bekreftes av Knapskog (2001) som viser til at medias presentasjon av ulike saker og forhold eller deres presentasjon av enkeltpersoner lett får realitetseffekt og blir oppfattet som en sannhet blant folk.

Spesielt de som er forholdsvis nye i politikken viser at de er usikre på hvilken tilnærming de skal velge for å få spalteplass og gode oppslag. Denne usikkerheten gjør at de ikke er offensive nok. De erkjenner at de må bli flinkere til å fronte både seg selv og sitt politiske budskap. Utgangspunktet er at de har fått tillitt fra velgerne slik at de må vise seg tillitten verdig, noe som er vanskelig uten å være synlig i media. Funnene støtter i så måte Eides funn (2001). En kvinne sier i den forbindelse:

”Vi som har politiske lederverv, det har ingenting å si hvis ikke vi profilerer oss selv. Og vi må nok knekke noen ’eggskall’ for rett og slett å stå på og ikke, ikke, ikke bare sitte og jatte. Og det er jeg redd for at man skal bli oppfattet som. Det er slik man må

jobbe med spalteplass. Med oppmerksomhet. Og det er det jeg kaller for en rollemodell mot media. Og vi er valgt inn av folket. Da har vi faktisk et ansvar. Jeg har fått stemmer. Folk ønsker at jeg skal tale deres sak. Jeg kan ikke bare sitte med hendene i fanget”.

Dette intervjuet er et eksempel som illustrerer at politikere oppfatter media som ’grasrotas talerør’ (jf. Narud og Valen 2007) En annen kvinne er opptatt av at mannlige politikere har en annen tilnærming til media enn kvinnelige politikere. Hun sier:

”Menn forholder seg til media på en annen måte enn damer gjør. De er mer aktive. De er flinkere å bruke media. Det blir ikke sånn jeg tør ikke. Det blir ikke så nøye hvor du er ute og tar bilder og sånn. Damer har en helt annen holdning til seg selv. De dytter også gjerne andre frem. Jeg tror at damer har veldig lett for å si at da må du ringe til han og han istedenfor å bare svare selv. Jeg tror at der gjør mange jenter feil. Og så tror jeg at der som alle andre steder at den som først sier ja ringer media til. Hvis du blir kjent for at alt er så vanskelig. Vi skal kjenne alle sakene, lese igjennom alt for å være 150 % sikker på at det her blir riktig. Det orker dem ikke”.

Eide (2001) viser til at en ’vegrevr’- eller ’kanskje det’- type sjelden blir mediens favoritt.

Min undersøkelse viser at media bidrar til å forsterke de negative mekanismene som fører til at kvinner ikke oppnår lederposisjoner. Samtidig viser funnene at media har en viktig og sentral rolle til å kunne forsterke positive mekanismer som bidrar til å skape kjønnsbalanse både i kommunestyret og i politiske lederposisjoner, spesielt med hensyn til å bevisstgjøre og skape positive holdninger til kjønnsbalanse blant velgerne. Media kan velge å profilere kvinner på kvinnenens premisser og i like stor grad som menn, også her med utgangspunkt i den maktposisjonen og den realitetseffekten media har i befolkningen som blant annet Knapskog (2001) viser til. Kvinner må ikke glemme at de også har et selvstendig ansvar for å profilere seg selv og gode politiske saker i media.

#### **4.4 Oppsummering**

I det følgende oppsummeres hovedfunnene. Min undersøkelse viser at partienes formelle rekruttering til kommunestyret hevdes å skje i forbindelse med nominasjonsprosessen og et fåtall av representantene, uavhengig av kjønn, har hatt et bevisst

forhold til eget kandidatur i forkant av henvendelsen fra nominasjonskomiteen.

Posisjonspartiene sørger for at det er kjønnsbalanse mellom kvinner og menn på partienes valglistene med annenhver kvinne og annenhver mann. De er imidlertid ikke nok med kjønnsbalanse på valglistene for å sikre kjønnsbalanse i det politiske lederskapet. Det endelige valgresultatet, eller velgernes samlede listesetting, der betydelig flere menn enn kvinner får tilleggsstemmer, synes å være hovedårsaken og en utløsende faktor til at kjønnsbalanse ikke oppnås i politiske råd og utvalg og i det politiske lederskapet.

En plass i kommunestyret kombinert med motiverte kvinner som ønsker og føler seg kvalifisert for lederjobben synes å være avgjørende for å sikre et politisk lederskap der kvinner deltar på lik linje med menn. Partiene har et særlig ansvar for at disse kvinnene kommer med i aktivt partiarbeid, slik at de kan bli kjent i det politiske systemet og blant velgerne og kvalifiserer seg til lederjobben.

Enten du er kvinne eller mann er det viktig å bli oppfattet som en samlende kandidat som opptrer i tråd med partienes ideologier og programmer for å oppnå velgernes tillit både i forhold til egen person og til partiet du representerer. Det er behov for å bygge opp en stamme av erfarne kvinnelige politikere både for å bygge opp og for å stabilisere den kvinnelige lederkompetansen i partiene. Kvinner må få anledning og tid til å utvikle seg som politikere over flere perioder, på lik linje med menn, slik at kvinnene også får anledning til å bli kjent av velgerne og kan bygge opp et tillitsforhold til dem.

Det er en felles oppfatning av at de som er på partienes valglistene er skikket for lederjobben, men at noen er bedre skikket enn andre. Det er viktig at rett person kommer på rett plass for å sikre et godt lederteam ut fra sammensatte hensyn. Langt flere kvinner enn menn mener at kjønnsbalanse skal være et avgjørende kriterium i den sammenhengen. Den lave kvinneandelen kan tyde på at andre kriterier enn kjønnsbalanse er prioritert i en situasjon der menn er i flertall når politisk ledelse skal velges. Unntaket er konstitueringen etter valget 2007 der det ble oppnådd kjønnsbalanse i det politiske lederskapet. Det kan synes som at overnevnte forhold, der både kvinner og menn har tapt kampen om lederposisjoner på hver sin måte, er årsaken til at kvinner og menn har svært ulik oppfatning om en rekke forhold tilknyttet spørsmålet om kjønnsbalanse i det politiske lederskapet.

Kvinnene mener at velgerne stiller større krav og har lettere for å rette kritikk mot kvinnelige ledere enn mot mannlige ledere, noe mennene avviser. Mannlige intervjuobjekt oppfordrer på sin side kvinner til å være mer aktiv overfor velgerne. Det er likevel grunn til å tro at flere potensielle kvinnelige lederkandidater ikke har kommet inn i kommunestyret, ikke bare på grunn av at de har vært anonyme og usynlige overfor velgerne men også fordi de ha

markert seg og er i en konkurransesituasjon med respekterte kjente menn. Det er derfor viktig at den politiske ledelsen gjennom sine lederposisjoner bruker sin myndighet og politiske makt til å skape holdninger og handlinger som ivaretar kjønnsbalansen under valgene. Når vi vet at de med lederposisjoner er langt oftere i media enn de uten lederposisjoner og at ledere ofte er menn, så påhviler det disse personene et særlig ansvar for å motivere velgerne til å gi kvinner tilleggstemmer på lik linje med menn. Funnene viser at flere mekanismer i den formelle valgprosessen bidrar til at kvinner oppnår en svakere posisjon enn menn i det politiske systemet.

Undersøkelsen viser at utover de kvinnene som allerede har lederverv, så er det ingen kvinner som ønsker lederposisjoner på nåværende tidspunkt i sin politiske karriere og i forhold til hvor de er i sitt livsløp. Undersøkelsen sier ikke noe om de tidligere har ønsket å være en del av det politiske lederskapet. Begrunnelsen for å si nei nå er jobb, utdanningssituasjon og forhold knyttet til private og omsorgsmessige oppgaver. Funnene viser at kvinner i større grad enn menn velger andre karriereveier og prioriterer andre hensyn enn å kjempe om en plass som politisk leder. Undersøkelsen bekrefter at det er vanskeligere for kvinner enn for menn å oppnå lederposisjoner noe som teoretisk og forskningsmessig beskrives som et 'glasstak' som består av et sett uformelle og usynlige mekanismer som fører til at kvinners status som det underrepresenterte kjønn opprettholdes. Flere kvinner enn menn har i perioden forlatt sine lederposisjoner uten noen klar begrunnelse, noe som i teorien betegnes som et 'Nora-syndrom'

Både kvinner og menn som har/har hatt lederposisjoner synes det er motiverende og ønsker å være en del av det politiske lederskapet både som en verdi i seg selv og for å oppnå politiske resultater. Funnene viser at menn i langt større grad enn kvinner finner tid og rom for å møtes og diskutere politiske saker i hverdagen. Kvinner innhentes av 'tidsklemma' i langt større grad enn menn, spesielt i forhold til omsorgsoppgaver, noe som er en begrensende motivasjonsfaktor for kvinner for å påta seg politiske lederoppgaver. Det er viktig at ordninger som møter på dagtid, barnepassordninger og lignende tiltak opprettholdes og videreutvikles. Menn er i liten grad opptatt av overnevnte, i forhold til egen situasjon og motivasjon. De mannlige intervjuobjektene innrømmer at kravene i stor grad knyttes til kvinner. Fortsatt eksisterer det kulturer og holdninger der det er forskjellige forventninger og normer som stilles til de to kjønnene. Slike forskjeller synes å forklare og begrunne kvinners motivasjon for å velge en annen karriere enn å bli politisk leder. Det er en felles oppfatning av at kvinner og menn i den politiske hverdagen gjør ulike politiske prioriteringer som samlet sett ivaretar helheten og speiler samfunnet på en god måte.

Samtlige kvinner opplever at det stilles større krav til kvinnelige ledere enn til mannlige ledere og at de i langt større grad må bevise at de duger. Selv om kvinnene synes at disse kravene er urimelige så gir de samtidig klart uttrykk for at viktige motivasjonsfaktorer er politisk og organisasjonsmessig opplæring, lederutdanning i regi av partiene, mentor eller coach ordninger. Kvinnene er grundige og bevisste i forhold til hvilke kvalifikasjoner som trengs for å være en god politiker og en god politisk leder.

Min undersøkelse bekrefter at politiske lederposisjoner gir politisk makt og at de som allerede er ledere har politisk makt til å påvirke valg av nye ledere ut fra sin formelle posisjon i partiet eller i kommunestyret. Gjennom sine posisjoner som ledere har de store muligheter til å bidra til kjønnsbalanse i det politiske lederskapet. Konstitueringa av kommunestyret høsten 2007 er en bekreftelse på det, noe som uttrykkes som positivt av begge kjønn.

Menn har mer aktivt enn kvinner bidratt til kjønnsbalanse i det politiske lederskapet, spesielt gjelder dette menn i lederposisjoner. En viktig årsak synes å være at menn over tid har bekledd lederposisjonene og dermed vært de som har hatt mandat og muligheter til å bidra aktivt. At flere menn enn kvinner føler seg forbigått i forbindelse ved ledervalg kan forklares i at det er langt flere menn enn kvinner som kjemper om et begrenset antall lederposisjoner. At kvinner taper kampen om lederposisjoner forholdsmessig langt oftere enn menn kan derfor begrunnes i at individets ønske om å sikre egen posisjon prioriteres foran hensynet til kjønnsbalanse.

Både menn og kvinner mener at menn er bedre enn kvinner til å skape seg maktposisjoner, mens bildet er mer nyansert når det gjelder å oppnå lederposisjoner. Mange menn føler seg forbigått av kvinner, noe som også her kan skyldes at langt flere menn enn kvinner kjemper om et gitt antall lederposisjoner. At flere menn 'mistet' sine tidligere lederposisjoner under konstitueringa høsten 2007 synes å ha forsterket denne følelsen. Til tross for at mange menn føler seg forbigått viser funnene at så langt har politiske lederposisjoner vært mannsbastioner ved at menn hele veien er i flertall og er premissgivere blant annet for å oppnå kjønnsbalanse i det politiske lederskapet.

Medias makt oppleves som betydelig i forhold til å påvirke velgerne ved både positiv og negativ profilering av kandidater, og i forhold til at kvinner profileres mindre enn menn. Media representerer en arena som politikerne må inn på for å vise sin politiske styrke og få profilert seg i politiske saker overfor velgerne. Kvinner har en sterk mening om at media er mer kritisk til kvinnelige enn mannlige politiske ledere og at media bidrar til at kvinner usynliggjøres og ikke oppnår samme status og tillit hos velgerne som menn, målt etter antall stemmer. Kvinnene må fortsatt rette sin innsats mot å få spalteplass og innpass i media, noe

som igjen bidrar til å opprettholde et system der velgerne identifiserer menn i lederposisjoner med politisk styrke.

Media kontakter ofte politikere i lederposisjoner fordi de har lederansvar. De mannlige lederne i undersøkelsen som har lang erfaring og fartstid kjenner media og journalistene godt. Kvinnelige ledere, ofte med kort fartstid i politikken, kjenner ikke mekanismene og spillereglene og er ofte av den grunn bekymret for hva som kommer i avisa eller lokalradioen når de en sjelden gang slipper til. De blir lett en 'vegrer, som må lese igjennom det journalisten skriver og så langt som mulig kontrollere media for å sikre seg mot å bli fremstilt på en dårlig måte. For en politiker som er ofte i avisa betyr det kanskje ikke så mye å bli fremstilt uheldig en og annen gang for det kommer alltid en ny sjanse der saksfremstillingen er grei. Funnene bekrefter at de som allerede har en lederposisjon eller har markert seg i lokalpolitiske viktige saker får mest oppmerksomhet fra media, og at media oftest tar kontakt med de som har erfaring med media, kjenner saker godt og oppfattes som pålitelige.

Partiorganisasjonene har et selvstendig behov for positiv profilering og markering av egne kandidater for å oppnå velgernes tillit og komme i posisjon i kommunestyret. Blir du profilert i gode partisaker så er du en talskvinne eller talsmann for partiet og synliggjør overfor velgerne at du vil noe og at du er villig til å stå på for å oppnå dine og partiets mål. Gjennom det får velgerne tro på at du ved hjelp av partiet vil klare å gjennomføre og sette ut i livet det du sier. Medias fremstilling av personer og saker synes å ha en forsterkende realitetseffekt i befolkningen. Media har en sentral rolle og kan betegnes som 'den fjerde statsmakt' ved at media har en unik mulighet til både å formidle og påvirke folkemeningen gjennom sine innlegg og presentasjon av politiske saker.

Funnene viser til at det blant kvinner er et pågangsmot forankret i en optimisme og en tro på at den 'kamp' som kvinner nå fører for å oppnå kjønnsbalanse også i lederposisjoner vil gi positive resultater for nye generasjoner.



## 5 Avsluttende kommentar og veien videre

Tema for denne oppgaven er kvinner i politiske lederverv på lokalpolitisk nivå. I oppgaven har jeg rettet fokus mot hva som kan forklare den lave kvinneandelen i politiske lederverv i Alta kommune i perioden 1999-2007. En samlet vurdering av mine funn er at samtlige forklaringsdimensjoner som er brukt i analysen av materialet bidrar til å svekke kjønnsbalansen og at disse synes å påvirke hverandre negativt, som en dominoeffekt. Den viktigste forklaringen til at kvinner kommer i mindretall både i kommunestyret og i det politiske lederskapet synes å være knyttet til selve kommunestyrevalget ved at kvinner oppnår langt færre tilleggstemmer enn menn. Konsekvensen er at langt flere menn enn kvinner vil komme inn i kommunestyret og er aktuelle lederkandidater ved at den politiske ledelsen utgår fra kommunestyret i formannskapsmodellen.

Partiene må starte sitt rekrutteringsarbeid av politiske ledere lenge før nominasjonsprosessen starter. Funnene viser at velgerne stemmer på personer som har profilert seg politisk. Partiene må bevisst sørge for at kvinnelige politiske lederkandidater profilerer partiet i viktige politiske saker gjerne i media for å bygge opp tillit hos velgerne, noe som vil øke sjansene for at kvinner får tilleggstemmer.

Dersom kjønnsbalansen i det politiske lederskapet skal opprettholdes må kravet om kjønnsbalanse gjøres uavhengig av valgresultatet.

Datagrunnlaget bekrefter teorien om 'glasstaket', som et bilde på usynlige og sterke barrierer som holder kvinner 'under toppen'. Funnene viser at det også eksisterer et 'glasstak' i Alta kommune, selv om det har fått brister. Konstitueringen høsten 2007, der det ble oppnådd kjønnsbalanse i det politiske lederskapet, har gitt positive ringvirkninger som et flertall av representantene ønsker å bygge videre på for å opprettholde kjønnsbalanse i det politiske lederskapet.

Kvinner gir klart uttrykk for at de ønsker lederutdanning i regi av de politiske partiene, de synliggjør et behov for mentor eller coach ordninger, og de er grundige og bevisste på hvilke kvalifikasjoner de mener er nødvendig for å ivareta et politisk lederverv på en god måte. Blant kvinnene er det en oppfatning av at kvinnene har lykket med å skape kjønnsbalanse i det politiske lederskapet og at det er noe som vil videreføres ved seinere kommunestyrevalg.

Medias rolle er sentral for å bli kjent som politiker og anerkjent for den politiske jobben du gjør. Media sammen med de politiske partiene må i langt større grad enn til nå profilere de kvinnelige kandidatene i viktige politiske saker. Medias profilering og fremstillig



av politiske saker og personer synes å ha en forsterkende realitetseffekt i befolkningen, noe som igjen påvirker velgernes holdninger til politikerne.

Situasjonen i Alta kommune er på ingen måte spesiell, men kan sies å representere en nokså generelt bilde av kvinners kamp om lederposisjoner, som pågår både på globalt, nasjonalt og lokalpolitisk nivå. Det bekreftes av den støtte mine funn får av tidligere undersøkelser, nasjonalt som internasjonalt. Ved å se nærmere på kvinneandelen i sammenlignbare kommuner som Harstad, Narvik og Steinkjer så er trenden den samme. Menn er nesten uten unntak i et klart flertall i politiske lederposisjoner. Harstad kommune har de to siste kommunestyreperiodene kun hatt mannlige ledere og Steinkjer kommune har, på samme måte som Alta kommune, hatt en periode med kun mannlige ledere de tre siste kommunestyreperiodene. Til tross for at det jevnt over er få kvinner i den politiske ledelsen så viser oversikten en trend på at antall kvinnelige ledere øker når partiene på venstresiden øker sin representasjon i lederskapet. Sammenligningen med overnevnte kommuner viser at mine funn også kan gjøres gjeldende for andre sammenlignbare kommuner, selv om datagrunnlaget er for svakt til å kunne trekke noen klare konklusjoner. Funnene viser og en trend mot at partiene på venstresiden i politikken bidrar til å styrke kvinneandelen i det politiske lederskapet, selv om det heller ikke her er et godt nok grunnlag til å si noe bestemt.

Alta kommune er en del av et nettverk av flere kommuner som i regi av Kommunal- og regionaldepartementet for tiden arbeider aktivt for å oppnå en andel på minst 40 % kvinner i kommunestyrene fra 2011. På den måten skal de bli utstillingsvindu med hensyn til kvinne-representasjon og kjønnsbalanse. Jeg har ikke drøftet om det er grunnlag for å nå dette målet. Min konklusjon er likevel at med enkle grep og tiltak er det mulig å sikre fortsatt kjønnsbalanse i den politiske ledelsen i Alta kommune også i fremtiden. Jeg tror videre det er mulig å oppnå en langt bedre kjønnsbalanse i kommunestyret gjennom bevisstgjøring av velgerne og gjennom kumulering av partiens lederteam på valglistene.

Avslutningsvis vil jeg derfor komme med en del forslag til tiltak som kan bidra til at kjønnsbalanse kan befestes i det politiske lederskapet i Alta kommunestyre for derigjennom å bidra til kjønnsbalanse i kommunestyret. Jeg vil også komme inn på områder som det bør forskes nærmere på slik at de grep som gjøres og de tiltak som iverksettes kan lykkes i størst mulig grad.

### *Forslag til undersøkelser og videre forskning:*

For å skape en større bevisstgjøring og avdekke årsaksforhold til at kvinner stadig blir det underrepresenterte kjønn i forhold til lederposisjoner er det behov for nærmere undersøkelser og forskning av flere forhold. Følgende forhold bør, med utgangspunkt i denne studien, prioriteres:

- Hovedårsaken til at det er vanskelig å oppnå kjønnsbalanse både i kommunestyret og i det politiske lederskapet er at menn får langt flere tilleggsstemmer enn kvinner under kommunestyrevalget. Det bør gjennomføres en velgerundersøkelse for å avklare holdninger til kjønnsbalanse blant velgerne og i større grad få avklart hvilke kriterier velgerne legger til grunn når de gir tilleggsstemmer.
- Mange kvinner faller ut av valglistene under kommunestyrevalget samtidig som kvinner forholdsvis har kortere fartstid både i det politiske lederskapet og i kommunestyrene. En kartlegging blant kvinner som har forlatt politikken kan gi svar på hvorfor kvinner forlater politikken og på hvilket tidspunkt i sitt politiske løp de tok beslutningen om ikke å være aktiv. Det er viktig å få avklart hva som skulle til for at de hadde blitt. For å lykkes med å bygge opp en stamme med erfarne kvinnelige politikere, som og kan være rollemodeller for nyrekruttede kvinner, er det viktig å vite hva som gjør at kvinner går og hvilke motivasjonsfaktorer som skal til for å bli.

### *Tiltak som kan iverksettes av partiene og kommunestyret:*

Med utgangspunkt i mine funn, forankret i relevant teori og forskning og egne erfaringer, er mine prioriterte forslag til tiltak som kan sikre kjønnsbalanse i det politiske lederskapet og bidra til bedre kjønnsbalanse i kommunestyret følgende:

- *Rekruttering*
  - Partiene må skolere og følge opp nyrekruttede medlemmer. Bevisstgjøring og tiltak for å oppnå kjønnsbalanse på alle nivåer i politikken må være et fast tema i skoleringen. Det samme gjelder medieskolering.
  - Partiene og politiske ledere i kommunestyregruppa må sørge for stabilisering og gjenvalg av kvinner for å bygge opp en erfaren stamme av kvinnelige politikere.

- Rekruttering av nye kvinnelige lederkandidater og stabilisering av kvinnelige ledere må være en bevisst prosess i partiene i god tid før nominasjonskomiteene starter sitt arbeide med å sette opp valglister.
- *Valg*
  - Partiene bør bevisst oppfordre velgerne om å gi kvinner tilleggsstemmer på lik linje med menn. Det er viktig å få ut budskapet om at hovedårsaken og den utløsende faktoren til at det er så få kvinner i kommunestyret og som politiske ledere er at velgerne gir langt flere tilleggsstemmer til menn enn til kvinner slik at kvinner ikke kommer inn i kommunestyrene.
  - Det bør jobbes for å endre valgloven slik at det kreves et visst antall tilleggstemmer for å endre valglista (som ved fylkestingsvalgene).
  - Partiene oppfordres til å fatte et prinsippvedtak om at det skal være kjønnsbalanse i det politiske lederskapet. Alternativt kan det legges inn som en fast ordning at partiene ved hver konstituering skal ha en prinsippavstemning om at det skal være kjønnsbalanse i det politiske lederskapet eller ikke.
  - Partiene bør kumulere flere av lederkandidater for å sikre rekruttering og stabilisering spesielt blant kvinnelige lederkandidater.
- *Motivasjon, holdninger og kultur*
  - Det er behov for at partiene rekrutterer og støtter motiverte kvinner til å påta seg politiske lederposisjoner. Ord må følges opp med handling når lederposisjoner skal fordeles.
  - Partiene må stimulere til kvinnerettede tiltak som kvinnenettverk, coach og mentorordninger.
  - Det er behov for å videreutvikle ordninger som gjør det mulig å kombinere politikk, jobb og familie, som møter på dagtid, barnepassordninger og lignende for praktisk å tilrettelegging av en travel hverdag.
- *Kampen om politiske makt*
  - Politiske ledere må gjennom sine lederposisjoner bruke sin politiske makt til å sikre kjønnsbalanse i det politiske lederskapet (som ved valg av politisk ledelse i 2007).
- *Medias makt og betydning*
  - Media må ta et selvstendig ansvar for å kontakte og profilere kvinner i media i viktig politiske saker i langt større grad enn til nå.

➤ *Medias kvinneprofil*

- Både mediene, partiene og den politiske ledelsen har et ansvar for å styrke kvinneprofileringen i media.
- Kvinnene må bevisstgjøres på at de har et selvstendig ansvar til selv å kontakte media for presentere seg selv og gode politiske saker.

Min oppfordring til politiske partier og kommunestyret i Alta kommune er at de gjennomgår mine forslag til tiltak og følger dem opp som et bidrag til det positive arbeidet som nå gjøres for å sikre kjønnsbalanse i det politiske lederskapet og legge til rette for at samfunnsengasjerte kvinner blir aktive politikere.



## LITTERATURLISTE

- Colbjørnsen, Tom (2004) ”*Ledere og lederskap. AFFs lederundersøkelse.*”  
Bergen: Fagbokforlaget 2004.
- Eide, Elisabeth (2001), kapittelnavn i Eide, Martin (red.) ”*Til dagsorden. Journalistikk, makt og demokrati*” Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS 2001.
- Eide, Martin (red.) (2001) ”*Til dagsorden. Journalistikk, makt og demokrati*” Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS 2001.
- Guldvik, Ingrid og Janneke van der Ros (2007) ”Selvsagt – kvinner skal ha makt. Et demokrati i balanse er et kjønnsbalansert demokrati” Oslo: Kommunenes Sentralforbund (KS) 2007.
- Holter Harriet, Beatrice Halsaa, Janneke van der Ros, Else Skjønberg og Bjarne Øverlid, B (1996) ”*Hun og han. Kjønn i forskning og politikk.*” Oslo: Pax Forlag 1996.
- Johansen, Vegard (2008) ”*Menn og kvinner i lokalpolitiske lederposisjoner*”  
Østlandsforsknings notat: ØF-notat nr.: 07/2008
- Knapkog, Karl (2001), kapittelnavn i Eide, Martin (red.) ”*Til dagsorden. Journalistikk, makt og demokrati*” Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS 2001.
- Narud, Hanne Marthe og Henry Valen (2007) ”*Demokrati og ansvar. Politisk representasjon i et flerpartisystem.*” N.W.DAMM & SØN AS 2007.
- Ot.prp. nr. 45 (2001 – 2002). Om lov om valg til Storting, fylkesting og kommunestyre (valgloven).
- Ot.prp. nr. 44 (2004 – 2005). Om lov om valg til Storting, fylkesting og kommunestyre (valgloven).
- Ringdal, Kristen (2001): *Enhet og mangfold*. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode. Fagbokforlaget 2001.
- Skard, Torild (2006). NUPI – internasjonal politikk – mars-06.
- Slaatta, Tore (2001), kapittelnavn i Eide, Martin (red.) ”*Til dagsorden. Journalistikk, makt og demokrati*” Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS 2001.
- Strand, Torodd (1998): ”*Ledelse, organisasjon og kultur*”. Bergen: Fagbokforlaget 2001.



# VEDLEGG

## VEDLEGG 1

### POLITISK LEDELSE I ET KVINNEPERSPEKTIV

#### SPØRRESKJEMA

(sett ring rundt / kryss av ved ditt alternativ)

**Kjønn:**            Kvinne:                    Mann:

**Alder:**        < 30 år            30-40 år            40-50 år            > 50 år

**Alder ved innvalg til kommunestyre:** < 30 år    30-40 år    40-50 år    > 50 år

**Hvor mange år har du vært medlem i partiet du representerer i kommunestyret:**

< 5 år    5 – 10 år    > 10 år

**Har du drevet aktivt partiarbeid i partiet du representerer i kommunestyret:**

Antall år:    0            0 - 5 år            5 – 10 år            > 10 år

**Har du hatt styreverv partiet du representerer i kommunestyret:**

Antall år:    0            0 - 5 år            5 – 10 år            > 10 år

**Antall perioder i kommunestyret:**    2007 - 2011            2003-2007            1999-2003

Antall perioder i kommunestyret totalt ( inklusiv perioder før år 1999):.....

**Har du hatt lederverv i kommunale utvalg og råd:**    Ja            Nei

**Hvilke område(r):** næring    skole/oppvekst    helse/sosial    kultur    drift    annet

Sum antall perioder med politiske lederverv inklusiv perioder der du eventuelt hadde lederverv uten å være medlem i kommunestyret: .....



**Hvordan ble du rekruttert til kommunestyret:** (sett ring rundt / kryss av ett eller flere alternativer)

1. Målrettet arbeid fra din egen side
2. Etter å ha blitt forespurt/foreslått av partilag/nominasjonskomiteen
3. Annet:.....

**Plassering på liste:** (sett ring rundt / kryss av ditt alternativ)

4. Var du fornøyd med din plassering på valglista til siste kommunestyrevalg du deltok i:  
*Ja Nei Delvis Vet ikke*
5. Var du fornøyd med din plassering på kommunestyrelista ved siste kommunestyrevalg du deltok i etter at valgresultatet forlåg:  
*Ja Nei Delvis Vet ikke*
6. Hva ble din endelige plasseringen i forhold til valglista ved det siste valget du deltok i:  
*Høyere opp på lista Som valglista Lavere enn på valglista*

**Hvilket alternativ mener du skal legges til grunn ved valg av politisk ledelse:**  
(Sett ring rundt / kryss av ditt alternativ)

7. lista ditt parti gikk til valg på
8. liste i henhold til valgresultatet uavhengig av kjønn
9. liste i henhold til valgresultat der det underrepresenterte kjønn rykker opp for å skape kjønnsbalanse
10. kombinasjon av valgresultat og skikkethet for jobben uavhengig av kjønn
11. kombinasjon av valgresultat og skikkethet for jobben med kjønnsbalanse i lederskap
12. velge ut ledere som du mener er skikket for jobben uavhengig av valgresultat og uavhengig av kjønn
13. velge ut ledere som du mener er skikket for jobben uavhengig av valgresultat med kjønnsbalanse

Annet:.....

Med skikkethet menes evne til utøve et politisk lederskap som folkevalgt basert på formell kompetanse til lederskap kombinert med evne til å utøve et politisk håndverk.

**Ønsker du å bli en del av det politiske lederskapet:** Ja Nei

**Hvis nei. Hvorfor ikke:** (sett ring rundt / kryss av ett eller flere alternativer)

14. ønsker kun å være ordinært medlem i kommunestyre, utvalg og råd
15. ønsker ikke å ta på meg det ansvaret en lederposisjon medfører
16. føler meg ikke kvalifisert
17. ønsker ikke stor offentlighet rundt min person
18. private/omsorgsmessige grunner
19. jobb/utdanningsituasjon

Annet.....

**Hvis ja. Ønsker du å bli en del av det politiske lederskapet:**

(sett ring rundt / kryss av ett eller flere alternativer)

Nå        Senere

**Hvis senere: Hvorfor** (sett ring rundt / kryss av ett eller flere alternativer)

20. ønsker mer politisk erfaring
21. omsorgsoppgaver
22. jobb/utdanningsituasjon

Annet.....

**Politisk lederskap i et kvinneperspektiv**

(sett ring rundt / kryss av ditt alternativ)

23. Synes du det er viktig å prioritere kjønnsbalanse i et politisk lederskap:  
*Ja Nei Delvis Vet ikke*
24. Vil du prioritere å få et godt lederteam på bekostning av kjønnsbalanse:  
*Ja Nei Delvis Vet ikke*
25. Er ditt inntrykk at flere menn enn kvinner ønsker lederverv:  
*Ja Nei Delvis Vet ikke*
26. Vil du gi fra deg en ønsket lederposisjon som du har muligheter til å få for å bidra til kjønnsbalanse:  
*Ja Nei Delvis Vet ikke*
27. Har du noen gang fulgt deg forbigått i forbindelse med ledervalg:  
*Ja Nei Delvis Vet ikke*
28. Må kvinner i større grad bevise at de er gode ledere enn menn:  
*Ja Nei Delvis Vet ikke*
29. Det er like vanskelig for menn som for kvinner å oppnå lederposisjoner.  
*Ja Nei Delvis Vet ikke*
30. Har du vært med på å iverksette tiltak for å få flere kvinnelige ledere:

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

31. Er menn bedre til å profilere seg som lederkandidater enn kvinner:

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

32. Er menn bedre enn kvinner til å skape seg maktposisjoner:

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

33. Kvinner gir som hovedregel ikke fra seg muligheten til å få en lederposisjon til en mannlige kandidat selv om mannen er bedre kvalifisert.

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

34. Er menn bedre enn kvinner til å manøvrere seg i posisjon for å få en lederoppgave

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

35. Stiller kvinner for store krav til seg selv før de takker ja til lederverv:

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

36. Trekker kvinner seg raskere tilbake i kampen om lederposisjoner enn menn:

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

37. Har menn større tillit til seg selv mht egenkompetanse enn kvinner:

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

38. Opplever du at velgerne stiller større krav til kvinnelige enn til mannlige ledere:

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

39. Opplever du at velgerne har lettere for å rette kritikk mot kvinnelige ledere enn mannlige ledere:

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

40. Opplever du at media er mer kritisk til kvinnelige ledere enn til mannlige ledere:

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

41. Tror du det har noen betydning for politiske prioriteringer at det er kjønnsbalanse i den politiske ledelsen i kommunestyret:

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

42. Mener du at likevekt/tilnærmet likevekt mellom kvinner og menn i den politiske ledelsen har noen betydning som rollemodeller:

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

**Politisk lederskap i et kvinneperspektiv (med referanse til siste kommunestyrevalg du var kandidat til) (sett ring rundt / kryss av ditt alternativ)**

43. Mener du at nominasjonsprosessen i ditt parti bidro til å sikre et godt grunnlag for kjønnsbalanse i det politiske lederskapet *Ja Nei Delvis Vet ikke*

44. Ga valgresultatet til kommunestyrevalget (i ditt parti) grunnlag for å sikre kjønnsbalanse i det politiske lederskapet.

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

45. Under konstitueringa – din oppfatning:

Hadde de som fikk lederposisjoner i ditt parti større muligheter til å påvirke valget av ledere enn de som ikke fikk lederposisjoner.

*Ja Nei Delvis Vet ikke*

**46. Andre momenter / synspunkter:**

Er det andre forhold i forbindelse med politisk ledelse i et kvinneperspektiv som du kan tenke deg å nevne. Kan være erfaringer, eksempler, synspunkter m.m.

**NB! Alle svarsjemaene i spørreundersøkelsen vil behandles konfidensielt.**

08.04.08  
Inger Lise Balandin

## VEDLEGG 2

### Politisk ledelse i et kvinneperspektiv Intervjuguide

**Egenpresentasjon:** Bakgrunn for intervju

**Generell informasjon:**

- Hensikten med intervjuet
- Hvor lang tid intervjuet er beregnet å ta
- Forklarer bruk av hjelpemidler
- Informere intervjuobjektet om retten til å avbryte intervjuet når som helst.
- Informer om at intervjuobjekt vil få tilsendt en skriftlig utskrift av intervjuet til eventuell korrigering og godkjenning og at opplysningene vil bli behandlet konfidensielt.
- Si litt om hvordan intervjuet vil bli brukt i det videre arbeidet.
- Orienter om at alle som er intervjuet vil få vite resultat og tilbakemelding på oppgaven samt at alle som er intervjuet vil få tilsendt et eksemplar av oppgaven.

**Informasjon om masteren:** Bakgrunn for valg av oppgave, kort gjennomgang av deltema og forskningsdesign.

**De første spørsmålene i intervjuguiden bør være enkle spørsmål om:**

1. Alder: < 30 år      30-40 år      40-50 år      > 50 år
2. Politiske lederposisjoner i løpet av de tre siste kommunestyreperiodene – antall år
3. Antall år i kommunestyret
4. Politiske lederposisjoner samlet etter 1. innvalg i kommunestyre – antall år
5. Din motivasjon for å jobbe politisk
6. Din motivasjon for å være en del av det politiske lederskapet
7. Hvordan ble du rekruttert til kommunestyret
8. Din mening om hvorfor akkurat du ble rekruttert på kommunestyrelista
9. Hvordan ble du rekruttert til politiske lederverv
10. Din mening om hvorfor akkurat du ble rekruttert som politisk leder
11. Hvilken del av valgprosessen mener du hadde størst betydning for at du ble valgt til leder (det lokale partilaget, konstitueringsutvalget, representantskapet, forhandlingsutvalget i kommunestyregruppa, eventuelt annet)

**Hvilket alternativ mener du skal legges til grunn ved valg av politisk ledelse:**

(alternativer legges frem for intervjuobjekt for prioritering)

12. lista ditt parti gikk til valg på
13. liste i henhold til valgresultatet uavhengig av kjønn
14. liste i henhold til valgresultat der det underrepresenterte kjønn rykker opp for å skape kjønnsbalanse
15. kombinasjon av valgresultat og skikkethet for jobben uavhengig av kjønn
16. kombinasjon av valgresultat og skikkethet for jobben med kjønnsbalanse i lederskap
17. velge ut ledere som du mener er skikket for jobben uavhengig av valgresultat og uavhengig av kjønn

18. velge ut ledere som du mener er skikket for jobben uavhengig av valgresultat med kjønnsbalanse

Annet:.....

Med skikkethet menes evne til utøve et politisk lederskap som folkevalgt basert på formell kompetanse til lederskap kombinert med evne til å utøve et politisk håndverk.

### Synspunkter/meninger ut fra ditt ståsted som leder

19. Hva legger du i begrepet kjønnsbalanse
20. Hva er din holdning til kjønnsbalanse i det politiske lederskapet
21. Er det behov for kjønnsbalanse i det politiske lederskapet og eventuelt hvorfor
22. Hva mener du er årsaken(e) til at kjønnsbalanse ikke oppnås selv om et stort flertall synes å ønske det.
23. Tror du at tilnærmet kjønnsbalanse i kommunestyregruppene til posisjonspartiene har noen betydning for å oppnå kjønnsbalanse mht fordeling av sentrale politiske lederverv. Hvis ja, på hvilken måte?
24. Er din oppfatning at kjønnsfordelingen i kommunestyregruppene til posisjonspartiene har påvirket kjønnsfordelingen ved valg av ledere til sentrale politiske lederverv de tre siste kommunestyreperiodene. Hvis ja. På hvilken måte.
25. Fins det mekanismer eller handlinger i valgprosessen som gjør at kvinner ikke oppnår lederposisjoner (system, velgere, parti, listekandidater imellom, nominasjonskomiteen, medlemsmøte/representantskap)
26. Mener du det har noen betydning for samfunnsutviklingen dersom det ene kjønn er underrepresentert i det politiske lederskapet.
27. Hvilke konsekvenser mener du en slik underrepresentasjon gir
28. Hvilke effekter tror du kjønnsbalanse i det politiske lederskapet gir.
29. Har du som en del av det politiske lederskapet bidratt til å skape kjønnsbalanse ? Hvordan?
30. Tror du pågående kvinneprosjekt i regi av KS har hatt/vil få noen betydning for å oppnå kjønnsbalanse i den politiske ledelsen i Alta kommune.
31. Har du tro på at prosjektet "Selvsagt – kvinner skal ha makt" som gjennomføres i regi av KS og politiske partier nasjonalt vil nå sitt mål om å øke andelen kvinner i kommunenes maktposisjoner til 40% etter valget i 2011. Hvorfor/ hvorfor ikke
32. Hvilken betydning mener du denne type prosjekter har mht å oppnå kjønnsbalanse.
33. Spørsmål til Arbeiderpartiets kommunestyregruppe:  
Arbeiderpartikvinnene har etablert et kvinnenettverk der et sentralt mål er å oppnå politiske posisjoner for kvinner blant annet flere kvinner i sentrale politiske maktposisjoner.  
Mener du at dette arbeidet har gitt resultater ved kommunestyrevalget 2007.  
Hva er din holdning til denne måten å jobbe
34. Har du gitt / vil du gi fra deg en ønsket lederposisjon som du har muligheter for å få for å bidra til kjønnsbalanse
- 35. Andre momenter / synspunkter:**  
Er det andre forhold i forbindelse med politisk ledelse i et kvinneperspektiv som du kan tenke deg å nevne. Kan være erfaringer, eksempler, synspunkter m.m.

## VEDLEGG 3

Til  
Alta kommune  
v/ordfører Geir Ove Bakken

25.02.08

### **Søknad om godkjenning til å bruke Alta kommune som arena for masteroppgave.**

Jeg holder for tiden på med å avslutte mitt studium i Erfaringsbasert ledelse ved Universitetet i Tromsø. I den forbindelse skal jeg skrive en masteroppgave der temaet er *Politisk ledelse i et kvinneperspektiv*. I oppgaven vil jeg rette søkelyset mot andelen kvinnelige ledere i sentrale politiske verv på kommunenivå. Jeg vil i oppgaven rette søkelyset mot ulike mekanismer og handlinger som kan forklare hvorfor andel kvinnelige ledere ofte kommer i mindretall. Samtidig vil jeg sette søkelyset på den politiske ledelsens syn og holdninger til om det er behov for kjønnsbalanse i det politiske lederskapet og eventuelt hvorfor.

Oppgaven skal bla bestå av en statusdel og en forskningsdel. Jeg ønsker å foreta en spørreundersøkelse av et utvalg kommunestyrerepresentanter fra posisjonspartiene de tre siste valgperiodene. Videre vil jeg foreta intervju med 6 personer som har hatt sentrale lederverv som ordfører, varaordfører, gruppeleder eller hovedutvalgsleder i de samme 3 periodene. Jeg vil intervju 3 kvinner og 3 menn.

Spørreundersøkelsen og intervjuene vil danne datagrunnlaget i oppgaven som vil underbygges av relevant lederteori og relevant forskningsdata bla forskning foretatt i regi av KS.

Med bakgrunn i overnevnte søker jeg om godkjenning til å benytte Alta kommune som arena for min masteroppgave.

Mvh  
Inger Lise Balandin  
Myrullveien 38  
9516 Alta

Vedlegg: Prosjektbeskrivelse