



Arbeiderpartiet



ARBEIDERPARTIETS MINORITETSUTVALG 2021

# Minoritetsutvalgets anbefalinger

# Bakgrunn

Norge er i dag et flerkulturelt land, noe som er en berikelse for samfunnet vårt. Rundt 17,7 prosent av Norges befolkning er innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre. De samme menneskene er underrepresentert i politikken, styrer og styrelederverv, i frivilligheten og ellers hvor det tas viktige avgjørelser for utviklingen av samfunnet vårt. Samlet sett hadde kun 3,6 prosent av kandidatene i kommunevalget i 2019 minoritetsbakgrunn. For Arbeiderpartiet var det kun 5,6 av de som stilte på våre lister som hadde innvandrerbakgrunn. Disse tallene gjenspeiler ikke det flerkulturelle og mangfoldige samfunnet vårt. Det burde være et klart og ukontroversielt mål at partiet skal øke andelen representanter med minoritetsbakgrunn på kommune- og fylkestingslista ved lokalvalget i 2023.

I organisasjonsuttalelsen som ble vedtatt på landsmøtet i 2019, står det at *for å være et bredt folkeparti, må vi kunne representere mennesker fra alle samfunnslag*. Likestilling og lik rett til deltakelse på alle nivåer er viktig for Arbeiderpartiet, og det skal være like lett for alle som deler vårt verdigrunnlag å finne veien inn i partiet. En gruppe som er underrepresentert i Arbeiderpartiet, er nettopp folk med minoritetsbakgrunn. Når vi her og i det videre snakker om folk med minoritetsbakgrunn, mener vi etniske minoriteter. Det er langt flere med minoritetsbakgrunn som stemmer Arbeiderpartiet, sammenliknet med antall medlemmer, tillitsvalgte og folkevalgte i partiet. For å sikre at også deres stemme blir hørt, må vi styrke representasjonen av denne gruppen. Både politikken vår og organisasjonen vår vil bli bedre, mer representativ og favne bredere med økt mangfold.

Det er et kollektivt ansvar å sørge for at partiet vårt har en sterk og god organisasjon. Dersom vi ønsker å få gjennomslag for våre politiske saker, må vi ha en velfungerende organisasjon, som utvikler og endrer seg i takt med samfunnet. Organisasjons- og politikktutvikling henger sammen, de er ikke to separate enheter. Begge deler må prioriteres og jobbes med for at vi skal vinne valg, og for at partiet skal få gjennomslag. Nettopp dette har vært et viktig perspektiv for minoritetsutvalget.

Dette dokumentet er ment å være et verktøy som skal kunne brukes jevnlig av partiorganisasjonen, ikke bare når man jobber med rekruttering og medlemspleie av medlemmer med minoritetsbakgrunn.

Det skal kunne brukes i det generelle rekrutteringsarbeidet, i oppfølgingen av nye medlemmer, og for å skape et miljø hvor alle føler seg velkommen og ivaretatt i partiet. Mange av utfordringene som løftes frem i dokumentet, og grepene for å løse dem, kan overføres til andre grupper partiet ønsker å rekruttere. *Vi mener at en bedre kultur for rekruttering og medlemspleie bør være en viktig satsning for Arbeiderpartiet i årene som kommer.* Flere lokallag og fylkeslag savner opplæring i organisasjonsarbeid, tiltak for rekruttering og medlemspleie. Arbeiderpartiet som en folkebevegelse har en lang tradisjon i å bygge inkluderende organisasjoner over hele landet. Det bør inspirere alle lokallag og fylkeslag til å bruke mer tid på organisatoriske oppgaver.

Grunnlaget for utvalgets arbeid og slutninger er både erfarings- og forskningsbasert. Utvalget har hentet innspill fra forskningsinstitusjoner som Universitetet i Tromsø og FAFO. I tillegg har utvalget invitert organisasjoner, som Frivillighet Norge, Flerkulturelt utvalg i Skien, Minotenk, LIN (likestilling, inkludering og nettverk) til innspillsmøter. Utvalget har også gjennomført en intern spørreundersøkelse i partiorganisasjonen, og snakket med sentrale tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn i partiet.

Det har vært viktig for utvalget å ha en arbeidsprosess som skulle bære preg av åpenhet for ulike innspill og synspunkter. En sentral del av arbeidet var derfor tilbakemeldingene utvalget fikk på spørreundersøkelsen som ble sendt ut til partiorganisasjonen. Dette ble gjort for at utvalget skulle kunne danne seg et inntrykk av hvordan situasjonen er generelt i partiet i dag. I undersøkelsen ba man blant annet om innspill til gode tiltak som har fungert lokalt, hva partiorganisasjonen ser på som utfordrende for å få til godt mangfoldsarbeid, og tiltak som man lokalt ser for seg kan gjøre dette arbeidet lettere og mer effektivt. Det står mer om arbeidet og erfaringene fra spørreundersøkelsen i neste del av dokumentet. I første del av dokumentet blir det redegjort for innspill og erfaringer fra partiorganisasjonen som er hentet inn ved hjelp av spørreundersøkelsen. Neste del tar for seg de hindringene og utfordringene som utvalget har identifisert, som er knyttet til både det å ta steget inn som medlem, og bli aktiv og engasjere seg i partiet. I siste del av rapporten blir de konkrete anbefalingene og tiltakene fra utvalget presentert.



## Utvalgets medlemmer:

**Mani Hussaini**, leder, Akershus Arbeiderparti

**Anna Sandman**, Akershus Arbeiderparti

**Bijan Gharahkhani**, Buskerud Arbeiderparti

**Tamina Sheriffdeen Rauf**, Oslo Arbeiderparti

**Faruk Ibrahim**, Rogaland Arbeiderparti

**Ismael Salad Elmi**, Trøndelag Arbeiderparti

**Salamatou Winningah**, Nordland Arbeiderparti

**Fawsi Adem**, LO

**Hoda Imad**, AUF





# Situasjonen i Arbeiderpartiet

I forbindelse med arbeidet til utvalget ble det sendt ut en spørreundersøkelse for å kartlegge mangfoldsarbeidet lokalt, og for å få synspunkter og innspill til utvalget. Det var særlig nyttig å få tilbakemeldinger på hva man lokalt ser på som utfordringer, og få innspill på hva som eventuelt har fungert i de enkelte fylkene og kommunene. Undersøkelsen ble sendt ut til alle fylkesledere, kommunepartiledere og fylkessekretærer. Av totalt 404 respondenter, var det 146 som gjennomførte undersøkelsen, 215 svarte ikke, 17 avviste, og 26 fullførte ikke hele undersøkelsen.

Blant de viktigste tilbakemeldingene i undersøkelsen, som samtidig understreker nødvendigheten av nedsettelsen og arbeidet til utvalget, er at det er en mangel på systematisk mangfoldsarbeid i partiet. Det virker som at grad

av fokus og prioritering i mange tilfeller er tilfeldig, både på grunn av at man ikke har et bevisst forhold til dette, men også på grunn av manglende informasjon og verktøy på hvordan man skal drive godt mangfoldsarbeid. En annen tilbakemelding utvalget fikk, var at mange satte pris på å bli påminnet om viktigheten av å drive målrettet rekruttering og medlemspleie.

I tillegg viser undersøkelsen at det er et gjennomgående mål at alle som ønsker å ta på seg, og som tar på seg tillitsverv i partiet, skal behandles likt. Personers bakgrunn skal i utgangspunktet ikke spille noen rolle når man setter sammen lister til kommune- og fylkestingsvalg. Det er engasjement, kunnskap, og hvorvidt man vil gjøre en god jobb for partiet, som skal være de viktigste og avgjørende faktorene.



## Utfordringer:

En gjennomgang av spørreundersøkelsen viser at det er særlig fem utfordringer som peker seg ut, knyttet til det å drive mangfoldsarbeid i partiorganisasjonen: det er utfordringer knyttet til systematisk arbeid, språk, rekruttering, arbeidskapasitet, og naturlige møtepunkter.

### 1. Systematisk arbeid

Systematisk arbeid med å øke mangfoldet på alle tre nivåer i organisasjonen. Mangfoldsarbeid er et langsiktig arbeid, og det krever langsiktig planlegging. 75,8% av de som besvarte spørreundersøkelsen valgte 1-5 på en skala fra 1-10 på i hvor stor grad de legger ned arbeid for å få personer med minoritetsbakgrunn aktive i partiet, og legger til rette for at de skal ta på seg tillitsverv.

### 2. Språk

Språk er en faktor som mange peker på som utfordrende. Hvis man først har kommet i kontakt med minoritetsgrupper, kan det være krevende å kommunisere sitt budskap og partiets verdier på en god og forståelig måte.

## Tiltak som fungerer:

Når det gjelder tiltak som både har fungert lokalt, og tiltak som etterspørres, kan vi oppsummere disse i fire hovedpunkter:

### 1. Skolering

Skolering for nye medlemmer, skolering av nye tillitsvalgte, og skolering knyttet til styrets oppgaver

### 2. Verktøy, planer og råd

Gode verktøy, konkrete planer og generelle råd og tips for rekruttering.

### 3. Rekruttering

Rekruttering er en annen faktor som går igjen i besvarelsene. Mange synes rekruttering generelt er en utfordring, og savner verktøy og tips til hvordan man skal drive rekrutteringsarbeid lokalt.

### 4. Arbeidskapasitet

Partiets sentrale tillitsvalgte både lokalt og regionalt driver i stor grad sitt arbeid på frivillig basis. Å ha nok arbeidskapasitet og ressurser til å gjøre alt som forventes, og tid til å gjøre alt det en selv ønsker av partiarbeid, oppfattes av mange som krevende. Rekruttering og inkludering av medlemmer med minoritetsbakgrunn ses på som en krevende oppgave som kommer på toppen av alle andre oppgaver.

### 5. Naturlige møtepunkter

For å rekruttere underrepresenterte grupper, kreves det at man må oppsøke disse. Det å finne naturlige møtepunkter for kontakt og rekruttering, blir sett på som utfordrende. Det er ikke alltid selvsagt hvor og hvem man skal oppsøke, for å nå de gruppene man ønsker.

### 3. Gode forbilder

Verdien av å vise frem gode forbilder som har appell, og som har god kontakt med de befolkningsgruppene man ønsker å oppsøke og rekruttere.

### 4. Samarbeid med allierte

Viktigheten av å samarbeide med allierte for å få kontakt med nye grupper. For eksempel samarbeid med fagbevegelsen for å nå for arbeidsinnvandrere, og samarbeid med Røde Kors for å nå nybosatte flyktninger.

# Hindringer for politisk engasjement

I tillegg til å ha interne møter, har utvalget også invitert inn eksterne organisasjoner og forskere som har god kunnskap på de områdene som har vært relevante for utvalget. Gjennom en kombinasjon av diskusjoner innad i utvalget, og innspill fra både partiorganisasjonen og eksterne, har man avdekket ulike hindringer for at folk med minoritetsbakgrunn melder seg inn i partiet, og videre engasjerer seg og er aktive. De mest sentrale hindringene som utvalget har avdekket, blir beskrevet under, og noen av de sammenfaller med de tendensene som ble avdekket i spørreundersøkelsen.

## Hindringer for å bli medlem i partiet

Det at vi ikke treffer målgruppen i vår kommunikasjon kan være en hindring for å nå frem til potensielle medlemmer. Hvordan vi kommuniserer utad er avgjørende for om vi når frem til den målgruppen vi ønsker skal engasjere seg. Et forståelig og enkelt språk med tydelig budskap er viktig. Dette gjelder ikke kun kommunikasjon med folk som ikke har norsk som morsmål, det gjelder også alle andre. Vi må være konkret og tydelig i måten vi kommuniserer på, og tenke målgruppe når vi kommuniserer ut.

En annen hindring kan være personlig økonomi. Økonomiske barrierer kan hindre folk med minoritetsbakgrunn i å engasjere seg i frivillig arbeid. Dette gjelder selvsagt flere grupper i samfunnet, som for eksempel lavinntektsfamilier. Mange av disse har ofte to jobber, de arbeider turnus, kvelds- og nattevakter, og har verken ekstra tid eller overskudd til å engasjere seg som frivillig i et politisk parti.

Et tredje punkt som i noen tilfeller kan henger sammen med det forrige, er at tidspunkt for møter og aktivitet kan være ekskluderende. De gruppene i samfunnet vårt som jobber kveldstid, skift, eller som "shopper" ekstravakter for å holde hjulene i gang, vil i mye større grad enn andre være ekskludert fra å ha mulighet til å engasjere seg politisk, og i frivilligheten generelt.

## Hindringer for å være aktiv i partiet

Inkluderende møtekultur og møtearenaer er avgjørende for at folk føler seg som en naturlig del av fellesskapet. Det er viktig at tillitsvalgtapparatet hele tiden har inkludering av nye og gamle medlemmer i fokus, slik at partiarbeid blir mer enn bare politiske dokumenter og møter.

Dersom man har minoritetsbakgrunn, viser det seg ofte å være en forventning om at man skal ta et særlig ansvar for saksområder og spørsmål som omhandler innvandrings- og integreringspolitikk. Dette kan i verste fall føre til at ens etniske bakgrunnen overskygger andre erfaringer og kunnskap som man har, og motivasjonen for å engasjere seg synker når man ikke får benyttet den kunnskapen man sitter inne med.

Et tungt politisk språk og ukjent stammespråk kan være fremmedgjørende for nye medlemmer. De fleste blir, uavhengig av hvilken etnisk bakgrunn man har, ofte overveldet over hvor krevende dokumentmengden og språket kan være i politikken når man er ny. Dette kan både gjelde sakspapirer til kommunestyremøter, men også partidokumenter, skriftlig kommunikasjon med medlemmer og språk og begreper som brukes på partimøter. Det er viktig å være bevisst på måten vi kommuniserer, fordi på samme måte som kommunikasjon kan inkludere og få folk med, kan det også ekskludere.

Ubevisst kvotering kan også være en ekskluderende faktor. I denne sammenheng innebærer ubevisst kvotering at man blant de sikre plassene "holder av en plass" til en med minoritetsbakgrunn, men i realiteten begrenser konkurransen til medlemmer med minoritetsbakgrunn til den ene plassen. Med andre ord, konkurrerer alle medlemmer med minoritetsbakgrunn om den ene plassen, i stedet for å konkurrere om alle plassene på lik linje med andre medlemmer. Det er vanskelig å si i hvilken grad dette skjer i partiet i dag, og ubevisst kvotering betyr nettopp at dette skjer ubevisst.

Dette er også en av årsakene til hvorfor utvalget er skeptisk til kvotering av medlemmer med minoritetsbakgrunn, nettopp fordi det kan begrense konkurransen til alle medlemmer med minoritetsbakgrunn til den ene plassen. Å ha et annerledes navn skal ikke automatisk kvalifisere til å få et verv eller stille på liste for Arbeiderpartiet, men det bør være et mål at de sikre/kumulerte plassene på valglistene til Arbeiderpartiet gjenspeiler befolkningen så langt det lar seg gjøre. Representasjon bør være fremgangsmåten, ikke kvotering.

God møtekultur og møteledelse er avgjørende for at folk føler at tiden deres blir respektert og satt pris på. Medlemmer som kommer på medlemsmøter, eller stiller opp på annen partiaktivitet, vier sin egen fritid til partiet. Dersom tidsrammer ikke holdes, og det ikke er god møtekultur, kan vi ikke forvente at folk fortsetter å engasjere seg, og møter opp på neste medlemsmøte.

Politikk er i flere områder rundt i verden assosiert med noe negativt, eller forbeholdt noen spesifikke menneskegrupper. Derfor kan det politiske

systemet i Norge, som er basert på at enhver kan heve stemmen sin og delta i partiarbeid, være ukjent for deler av innvandrerbefolkningen. I tillegg er det slik at frivillig arbeid ikke alltid munner ut i noe håndfast eller konkret, derfor kan betydningen av partiarbeid være ukjent for mange. Dette skyldes som regel kulturell bakgrunn, og at frivillighet ikke er like vanlig i andre land, slik det er i Norge.

Hets og sjikane er en annen faktor som kan føre til at folk velger å ikke engasjere seg, eller at man trekker seg ut fra politikken. Offentlige personer med minoritetsbakgrunn er i større grad utsatt for hets sammenliknet med etnisk norske. I tillegg har både #metoo og diskusjonene om rasisme, særlig det siste året, synliggjort at ulike former for urimelig forskjellsbehandling finnes på alle samfunnsarenaer, og her er ikke de politiske partiene noe unntak. Dersom man blir utsatt for hets, sjikane eller seksuell trakassering, og partiet ikke har gode rutiner en kan benytte seg av når slike ting oppstår, og ikke opplever støtte, er det liten tvil om at engasjementet hos den utsatte i de aller fleste tilfeller vil minke betraktelig, og i verste fall forsvinne helt.

**«Dersom man har minoritetsbakgrunn, viser det seg ofte å være en forventning om at man skal ta et særlig ansvar for saksområder og spørsmål som omhandler innvandrings- og integreringspolitikk.»**









# Våre tiltak

Utvalget har landet på fire konkrete anbefalinger som utdypes i hovedoverskrifter og punktvis under. Dette er naturlig nok ikke en uttømmende liste, men utvalget har valgt ut anbefalinger som blir sett på som de viktigste, og tiltak som utvalget mener vil ha størst merkbar effekt de neste årene.

## Forankring og diskusjon rundt mangfoldsarbeid i hele partiorganisasjonen

Spørreundersøkelsen avdekket at det er stor variasjon i engasjement og prioritering rundt arbeidet med rekruttering og oppfølging av medlemmer med minoritetsbakgrunn. I tillegg kommer det frem at partiet på ulike nivåer mangler nødvendige verktøy for å jobbe målrettet med mangfold. For å lykkes med dette arbeidet, er det nødvendig med større forankring i organisasjonen, samt skape større bevissthet og motivasjon blant ledere og tillitsvalgte. Det er viktig å understreke at mangfold i denne sammenheng ikke kun handler om minoriteter, men også andre grupper.

### Utvalget anbefaler å ha:

**Mangfoldskompetanse og ledelse som fast tema på alle lederprogram i partiet.** Dette for å skape bevissthet hos våre øverste tillitsvalgte, forankre mangfoldsarbeid i partiet, samt utstyre de med nødvendige verktøy for å kunne jobbe med mangfold og rekruttering.

**Ta inn mangfoldsarbeid og bevissthet rundt dette arbeidet i de grunnleggende skoleringene i partiet.** Som for eksempel Arbeiderpartiets grunnskolering og folkevalgtkskoleringen.

**Gjennomføre en årlig** (eventuelt annet hvert år) **mangfoldsundersøkelse på alle tre nivåer i partiet.** Dette både for å minne partiorganisasjonen om viktigheten av mangfoldsarbeid, men også for å følge utviklingen av hvorvidt dette er et prioritert arbeid, og få innspill fra partiorganisasjonen på tiltak som både fungerer og ikke fungerer.

**Legge til rette for diskusjoner rundt hva det vil si å ha en representativ liste til lokale og nasjonale valg.** Å diskutere dette temaet både lokalt, regionalt og nasjonalt, vil kunne føre til økt bevissthet og samstemthet rundt hva man mener er representativt og hva som ikke er det. Det er

lett å ta for gitt at alle deler samme definisjon av hva som er representativt. Slike diskusjoner, for eksempel på et medlemsmøte, vil kunne være særlig nyttig i forkant av nominasjonsprosessene.

**Legge til rette for diskusjoner og snakke om hva hets, sjikane, og seksuell trakassering er.** Hva er det egentlig, og hvordan kan det oppfattes og oppleves? Hvordan kan det oppleves forskjellig fra person til person? Hvordan håndterer man det når det oppstår? Vet medlemmene hvor de kan henvende seg og få hjelp når disse tingene oppstår?

**Bestemme konkrete tiltak for mangfold i organisasjonens styrearbeid på alle tre nivåer i partiet.**

## Kommunikasjon og formidling

Hvordan partiet kommuniserer ut, og hvordan partiet blir oppfattet utad av potensielle nye (og eksisterende) medlemmer, vil i mange tilfeller være avgjørende for om man identifiserer seg med partiet og våre verdier, og til syvende og sist tar steget med å velge å melde seg inn (og ikke ut), og videre engasjere seg.

### Utvalget ser særlig viktigheten av:

**Å ha et enkelt og tydelig språk i all kommunikasjon:** utspill, framlegg og innledninger, pressekonferanser, nyhetsbrev, medlemsmailer og medlemsmagasiner. Det å ha et forståelig og inkluderende språk, er noe som man må være bevisst på i alle ledd i partiorganisasjonen.

Selv om målet er at alle som bor i Norge skal kunne beherske det norske språket, vil det å ha informasjonshefter, våre hovedsaker, vårt verdigrunnlag, og annen **viktig informasjon fra partiet på flere språk**, kunne inkludere og informere flere om våre viktige saker og annet partiarbeid.



**Visuell kommunikasjon og bildebruk.** Partiet må være bevisst på å synliggjøre mangfoldet i partiet i profileringen. Arbeiderpartiet er og skal alltid være et bredt folkeparti, og derfor må vår profil utad også reflektere dette.

## Relasjonsbygging

Relasjonsbygging handler om å bygge kontakt og tillit over tid. Dersom partiet i større grad skal gjenspeile befolkningen og bli mer mangfold, er man avhengig av å jobbe målbevisst og over tid.

Det har ofte vært slik at utadrettet kontakt med minoritetsgrupper i størst grad blir gjort i valgår. Dette er ikke en bærekraftig fremgangsmåte og løsning, både fordi de man tar kontakt med i verste fall kan føle seg lite verdsatt, og det er heller ikke en løsning som fungerer over tid, og som motiverer potensielle medlemmer til å melde seg inn. Man må med andre ord ha kontakt med målgruppen regelmessig, ikke bare sporadisk.

Med dette følger også at vi er nødt til å oppsøke de vi ønsker skal ta steget inn i partiet og bli en del av laget. Arbeiderpartiet er privilegert i den forstand at vi er landets største parti, og det er noen som henvender seg til oss, og melder seg inn på eget initiativ. Likevel vitner begrenset representasjon av folk med minoritetsbakgrunn og andre grupper, at vi er nødt til oppsøke de som ikke på eget initiativ kommer til oss. Det dreier seg om at vi må være synlig og tilstede på ulike arenaer - vi må møte potensielle medlemmer der de er.

Det kan være frivillighetsentralen, ulike foreninger og organisasjoner, eller trossamfunn.

### **Oppsummert må derfor partiet jobbe målbevisst og gjennomgående med disse punktene:**

**Aktivt rekruttere nye medlemmer.** Det skal være et årlig rekrutteringsmål for lokallagene og fylkeslagene.

**Oppsøke og ha kontakt med ulike målgrupper** også utenom valgår.

**Involvere organisasjoner, foreninger og frivilligheten** i programprosesser og utforming av ny politikk.

**Ha åpne møter for alle**, ikke bare medlemmer, og senke terskelen for å delta på partiarrangementer.

**Inngå samarbeid med AUF lokalt** for å lære og få bistand og tips til rekrutteringsarbeid.

**Møte målgruppen der de er:** Samarbeide med frivillige organisasjoner som Røde Kors og Norsk Folkehjelp for å komme i kontakt med flyktninger og nybosatte med minoritetsbakgrunn.

**Samarbeide med Fagbevegelsen for å komme i kontakt med arbeidsinnvandrere** og invitere dem til partimøter.

**Samarbeide med Fagbevegelsen for å få flere tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn** til å melde seg inn i Arbeiderpartiet.

*«Dersom partiet i større grad skal gjenspeile befolkningen og bli mer mangfold, er man avhengig av å jobbe målbevisst og over tid.»*

## Mangfoldsarbeid som en del av styrets oppgaver

Selv om man er god på rekruttering og verving, vil dette ha liten effekt dersom nye medlemmer ikke blir tatt imot og fulgt opp på en god måte. Tidligere undersøkelser gjort i partiet, viser at de to første årene av medlemskapet er avgjørende for hvorvidt man blir et langvarig medlem, eller ikke. På landsmøtet i 2019 ble vervet studieleder i styret gjort om til medlemsansvarlig. Blant hovedoppgavene til medlemsansvarlig er blant annet det å kartlegge hvorvidt medlemsmassen reflekterer befolkninga for øvrig. I tillegg er det å ta imot nye medlemmer, gi de informasjon om aktiviteter og skoleringer, og kartlegge ønsket grad av aktivitet, en sentral del av styrevervet.

Flere av tiltakene under faller naturlig inn under funksjonen til medlemsansvarlig i styret. Likevel er det viktig å understreke at selv om det er medlemsansvarlig som har hovedansvaret, er det et kollektivt ansvar for alle i styret å bidra. Sagt på en annen måte: det er medlemsansvarlig som har det koordinerende ansvaret.

En avgjørende faktor for mange, når det kommer til å ta nye steg i partiet og til å ta på seg tillitsverv, er i hvor stor grad man føler seg trygg, har troen på seg selv og får den støtten man trenger fra partikamerater. Dersom politisk arbeid ikke er noe man har mye erfaring med, kan det føles utrygt å ta på seg verv, fordi man ikke vet hva man går til. Mange i partiet har god erfaring med å kunne søke støtte og veiledning hos en mentor. Dette kan være like viktig og relevant for en med lang erfaring, som en med kort politisk erfaring. Erfaringer fra flere av partiets lokallag har vist at det å få utdelt en mentor når man er ny i kommune- eller fylkespolitikken, har vært til stor hjelp.

Det å ha en person som kan sette seg ned sammen med deg som ny, gå gjennom møtepapirer og forklare hvordan politiske møter generelt foregår, er til stor hjelp for mange.

### **Oppsummert mener utvalget at det vil være viktig å fokusere på:**

**Fokus og bevissthet rundt hvordan man tar imot nye medlemmer**, og at disse får den skoleringen som er nødvendig.

**Sette opp årshjul og tentative møter** for halvåret/året slik at medlemmene kan planlegge for å være med på partimøter.

**At man jobber for at medlemsmassen i kommune/fylkespartiet gjenspeiler befolkningen for øvrig.**

**At det blir tildelt mentor og gitt god oppfølging til de som har behov for det.** Ulike tillitsvalgte vil ha ulike behov, men det er særlig viktig at man følger opp de som er ny i politikken, og gir de den støtten og opplæringen som trengs for å kunne føle seg trygg i det politiske arbeidet.

**Jevnlig identifisere og senke barrierer for deltakelse**, herunder tilrettelegge for aktiviteter og møteplasser som inkluderer minoriteter.

**Ta i bruk kompetansen som allerede eksisterer knyttet til mangfold i lokal- og fylkeslagene.**





Arbeiderpartiet.no



TAR  
NG

07

