

På brua
Ein livsløpsstudie av tre generasjonar dekksoffiserar

Malene Bergtun Teigland



Masteroppgåve

Våren 2021

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

Forord

Eg vil gjerne byrje med å rette ein takk til dei sju informantane som stilte opp til intervju og delte erfaringane sin. Utan deira deltaking hadde det ikkje våre mogleg å gjennomføre dette prosjektet. Ein stor takk går også til Audny, Svein og Johanne for å hjelpe meg med å kome i kontakt med informantar.

Det er vanskeleg å setje ord på den takksemda eg har for det arbeidet og den tida min veileder, Ann Nilsen, har lagt inn for å hjelpe meg med å realisere og utvikle dette prosjektet. Takk for gode innspel og hyggelege samtalar om tema – og for spennande digresjonar.

Tusen takk til Bård Gram Økland på Bergen Sjøfartsmuseum for inspirasjon til litteratur i startfasen av prosjektet.

Ein stor takk til mine foreldre for all støtte dei har gitt det siste året – og dei fire føregåande på sosiologisstudiet. Eg sett ufatteleg stor pris på samtalar om temaet, korrekturlesing og for å ha passa ekstra godt på meg gjennom eit år med mykje sjukdom.

Eg kjem aldri til å gløyme gjengen på Sofie Lindstrøms Hus, Tone, Hans Marius, Steffen, Karolin, Johanne, Mathilde og Trude. Tusen takk for gode vennskap, spennande samtalar og godt arbeidsmiljø – og ikkje minst for alt av fjas dei siste to åra.

God lesing,

Malene Bergtun Teigland

Bergen, juni 2021

Samandrag

Sjøfart har til alle tider våre ein viktig del av den norske kulturen. Til tross for dette har sjøfolks liv fått lite merksemd innan forskning, og norske sjøfolk er i dag lite synlege i samfunnsbiletet. Denne studien undersøker dekksoffiserar med lange arbeidsperiodar i tre kohortar og deira erfaringar som sjøfolk. Eg ser nærare på val av karriere og utdanning, det sosiale livet om bord, og familie- og samlivsrelasjonar heime. Studiens overordna problemstilling er: *Korleis erfarer dekksoffiserar med lange arbeidsperiodar det sosiale livet om bord, og familie- og samlivsrelasjonar heime? Kva skilnadar og likskapar er det på tvers av kohortar og på tvers av kjønn?*

Eg har gjennomført sju intervju av sjøfolk, der to menn var fødd i løpet av 1940-1950, ein mann og ei kvinne var fødd i løpet av 1960-1970 og ein mann og to kvinner var fødd i løpet av 1980-1990. Med utgangspunkt i livsløpsperspektivet og biografisk materiale har studien gjort ein komparativ analyse av tre kohortar dekksoffiserar av begge kjønn.

Studien viser at dekksoffiserars karriereval har historiske tingingar, og vala samanfall i stor grad med kva kohort offiserane høyrer til. Demografiske og geografiske særtrekk spelar inn, i tillegg til føresetnadar om nostalgiske kjensler for sjøliv. Utdanninga av sjøfolk er også tinga i kohort. Yrkesopplæringa har gått frå å vere nesten utelukkande praktisk og i stor grad uavhengig frå opplæringsinstitusjonar, til å vere både teoretisk og praktisk retta og innlemma i skulesystemet.

Sjøfolk lev under spesielle sosiale forhold med formelle over- og underordningsrelasjonar. Eg undersøker endringar i det sosiale livet om bord, der dei store endringane skuldast kortare arbeidsperiodar, større fokus på effektivisering, og inntog av utanlandske sjøfolk på norske skip. Studien tar også for seg kvinner til sjøs, og dei utfordringane dei møter som følgje av asymmetriske kjønnsrelasjonar om bord.

Studien undersøker korleis det er å arbeide til sjøs i lengre periodar, samtidig som ein skal vere samlivspartner. Eg argumenterer for at sjømannsfamilien utfordrar den normative kjernefamilien, og at framtidsdiagnosen for norsk sjøfart kan sjå ut til å vere prega av stadige utskiftingar av unge sjøfolk som vil få eit kortvarig arbeidsopphald før utfordringane med familie og samliv fører dei til land.

Tal på ord i hovudteksten: 29 889

Innholdsoversyn

Kapittel 1: Innleiing	1
1.1 Bakgrunn og formål	1
1.2 Problemstilling	1
1.3 Studiens oppbygging	2
Kapittel 2: Kontekst og tidlegare forskning	4
2.1 Noreg i etterkrigstida.....	4
2.1.1 Velstandsvekst og etablering av velferdsstaten.....	4
2.1.2 Sjøfolk i velferdsstaten	5
2.1.3 Olje – Omvelting i norsk skipsfart.....	6
2.2 Skipets sosiale vilkår.....	7
2.2.1 Ein total institusjon.....	7
2.2.2 Skipets rangordning.....	8
2.2.3 Eit yrke for unge menn	9
2.2.4 Ikkje for sarte sjeler	9
2.2.5 Utanlandske sjøfolk	10
2.3 Utdanning	11
2.3.1 Folkeskule og fartstid	11
2.3.2 Reformendingar.....	12
2.3.3 Dagens dekksoffiserutdanning	12
2.4 Sjøfolk og familien.....	12
2.4.1 Velferdsstatens rammer	12
2.4.2 Sjømannsfamilien	13
2.5 Kvinner til sjøs	14
2.5.1 Kvinner i eit mannssamfunn.....	14
2.6 Avslutning	15
Kapittel 3: Forskingsdesign og Metode	16
3.1 Livsløpsperspektivet.....	16
3.1.1 Banar og overgangar	17
3.1.2 Kohort og generasjon	17
3.2 Casing.....	18
3.2.1 Rekruttering.....	18
3.2.2 Generalisering i kvalitative casestudiar.....	20
3.3 Det biografiske forskingsintervju	20
3.3.2 Gjennomføringa av intervju	21
3.4 Analytisk rammeverk	22

3.4.1 Grounded theory og sensitiverande omgrep	22
3.4.2 Komparativ analyse	23
3.5 Forskingsetiske refleksjonar	24
3.6 Dekksoffiserar i tre kohortar	25
3.6.1 1940-1950 – kohorten	25
3.6.2 1960-1970 – kohorten	25
3.6.3 1980-1990 – kohorten	26
3.7 Avslutning	26
Kapittel 4: Dekksoffiserars karriereval og utdanning	27
4.1 Karriereval	27
4.1.1 Eventyrlyst	27
4.1.2 Eit naturleg val	28
4.1.3 Nostalgiske kjensler	30
4.2 Utdanning	32
4.2.1 Å gå gradene	32
4.2.2 Yrkesfagleg utdanning i dag	33
4.3 Oppsummerande diskusjon	34
4.3.1 Kven vel å arbeide til sjøs?	34
4.3.2 Utdanningsmessige endringar	35
Kapittel 5: Det sosiale livet om bord	37
5.1 Sosialliv til sjøs	37
5.1.1 Lange arbeidsperiodar og organisert sosialliv	37
5.1.3 Unge til sjøs og sosialliv i dag	40
5.1.4 Alkohol – katalysator for sosialliv	41
5.2 Over- og underordningsrelasjonar	42
5.2.1 Rang, gruppering og ansvar	42
5.2.2 Frå homogenitet til større mangfald i hierarkiske relasjonar	43
5.2.3 Hierarki og skip som opplæringsinstitusjon	45
5.3 Utanlandsk arbeidskraft	46
5.3.1 Endring i sosiale forhold	46
5.3.2 Ein ny arbeidskvardag	47
5.3.3 Kulturelle skilnadar	48
5.4 Utanforliggande innverknad	49
5.4.1 Klientar	49
5.4.2 Ottefullt forhold til «Blårussen»	49
5.5 Kvinner i eit mannsdominert arbeidsmiljø	50
5.5.1 Kvinner regulerande for åtferd	50

5.5.2 Hotel Cæsar-fakter – Pene damer som utfordring.....	51
5.5.3 Overtramp mot kvinner i arbeidsmiljøet.....	52
5.6 Oppsummerande diskusjon	55
5.6.1 Den totale institusjon	55
5.6.2 Alkohol – sosialt avbrekk, men også ulykkelege historier.....	56
5.6.3 Utanlandsk arbeidskraft	57
5.6.4 Asymmetriske kjønnsrelasjonar	57
Kapittel 6: Sjøliv, Familie og Samlivsrelasjonar	59
6.1 Sjøliv og samlivsrelasjonar	59
6.1.1 Avstand og kommunikasjon	59
6.1.2 Mobiltelefon og kortare arbeidstid	61
6.2 Sjømannsfamilien.....	62
6.2.1 Den tradisjonelle sjømannsfamilien – Farsrolle med lange fråvær.....	62
6.2.2 Kortare arbeidsperiodar og meir familietid.....	64
6.2.3 Moderne sjømannskoner	66
6.3 Sjømannslivet – ein kjepp i romantikkens hjul?	67
6.4 Ei framtid til sjøs?	69
6.5 Oppsummerande diskusjon	71
6.5.1 Farsrolle og husmødrer	71
6.5.2 Moderne husmødrer	71
6.5.3 Farsrolle i endring.....	72
6.5.4 Den utvida familien	73
6.5.5 Framtidas sjømannsfamiliar	73
Kapittel 7: Avslutning	75
7. 1 Tema for vidare forskning.....	78
Litteraturliste	80

Kapittel 1: Innleiing

1.1 Bakgrunn og formål

Sjøfart har i alle tider vore ein viktig del av norske folks liv. Dei fleste nordmenn kjenner eller har nokon i familien som har vore til sjøs, og sjøfolks liv har lenge har lenge vore ein viktig del av norsk kultur. Med ei lang kystlinje og djupe fjordar har sjøen vore den viktigaste transportvegen i store delar av landet. Kystlandskapet har skapt grunnlaget for lokal fart, og eksport og import av varer har også ført norske skip til fjerne hamner (Koren og Nilsen 2013).

På trass av lange tradisjonar med sjøfart i Noreg har sjøfolks liv fått lite merksemd innan forskning, og norske sjøfolk er lite synlege i samfunnsbiletet. Livet deira er karakterisert av lange fråvær frå heimen, og dei lev under spesielle sosiale forhold der skipet er både arbeidsstad med formelle hierarkiske rangordningar, og fritidsstad.

Bak valet om tema for studien ligg ein fascinasjon og interesse for dei utfordringane norske sjøfolk står over. Interesse har sine røter i at eg sjølv har hatt, og har, fleire i familien med sitt arbeid til sjøs - i tillegg til at eg sjølv har arbeidd med sjøfolk som sommarvikar på ferje.

Dette er ein livsløpsstudie av dekksoffiserar med arbeidsperiodar på ein månad eller lengre. Eg skal undersøke dekksoffiserars val av karriere og vegen inn i yrket, erfaringar knytt til det sosiale livet om bord, og familie- og samlivsrelasjonar heime. Med utgangspunkt i livsløpsperspektivet og biografisk materiale skal studien gjere ein komparativ analyse av tre kohortar dekksoffiserar av begge kjønn.

Formålet med studien er å bidra til auka forståing for dei spesielle sosiale forholda norske sjøfolk lev under. Ved å ha eit komparativt perspektiv på kvinnelege og mannlege dekksoffiserar i tre kohortar blir det mogleg å rette merksemd på generasjonelle endingar som elles ofte blir forbigått av sosiologisk- og anna forskning.

1.2 Problemstilling

Studiens overordna problemstilling er: *Korleis erfarer dekksoffiserar med lange arbeidsperiodar det sosiale livet om bord, og familie- og samlivsrelasjonar heime? Kva skilnadar og likskapar er det på tvers av kohortar og på tvers av kjønn?* Problemstillinga skal undersøke meir inngåande med bakgrunn i tre underordna forskingsspørsmål:

- (i) Kva ligg til grunn for dekksoffiserars karriereval?
- (ii) Korleis er det sosiale livet om bord for dekksoffiserar med lange arbeidsperiodar?

- (iii) Korleis påverkar lange arbeidsperiodar dekksoffiserars familie- og samlivsrelasjonar heime?

For å setje lys på problemstillinga har eg gjennomført sju biografiske intervju av sjøfolk i tre kohortar: to menn fødd i løpet av 1940-50, ein mann og ei kvinne fødd i løpet av 1960-1970 og ein mann og to kvinner fødd i løpet av 1980-90.

1.3 Studiens oppbygging

Kapittel 2 gjer greie for studiens samfunnsmessige og sosiologiske grunnlag. Eg skal her presentere relevant forskning og teori, og gje det kontekstuelle grunnlaget for den vidare analysen. Kapittelet gjer blant anna eit oversyn over sjøfolk i den norske velferdsstaten og skipets sosiale vilkår.

Kapittel 3 skal presentere studiens forskingsdesign og metodiske val som blei gjort undervegs i forskingsprosessen. Med føringar frå livsløpsperspektivet består det empiriske grunnlaget i studien av biografiske intervju. Eg har gjort ein komparativ case-analyse med ein Grounded theory-tilnærming (Glaser og Strauss 1967). Gjennom analysen har eg forsøkt å oppretthalde teoretisk sensitivitet og brukt sensitiverande omgrep.

Kapittel 4 utforskar kva som ligg til grunn for dekksoffiserars val av karriere, og generasjonelle endringar i utdanning av offiserar. Her viser eg korleis motiverande faktorar for karriereval samanfattar i stor grad med kva kohort informantane høyrer til. Kapittelet gjer også ein gjennomgang av korleis utdanninga av sjøfolk har endra seg frå å vere praktisk retta og uavhengig frå utdanningsinstitusjonar, til å også ha teoretisk tyngde og er innlemma i skulesystemet.

Kapittel 5 utforskar korleis dekksoffiserar med lange arbeidsperiodar opplever det sosiale livet om bord. Sjøfolk lev under spesielle sosiale forhold, og skipet er både arbeidsplass og fritidsstad i dei periodane dei er til sjøs. I dette kapittelet skal eg undersøke korleis sjøfolks sosiale liv blir påverka av formelle hierarkiske rangordningar, og korleis sjølivet har endra seg med åra ved større mangfald i form av kvinner og utanlandske sjøfolk.

Kapittel 6 undersøker dekksoffiserar sine erfaringar om familie- og samlivsrelasjonar. I ein kvardag med lange fråvær frå dei heime undersøker dette kapittelet dei utfordringane sjøfolk møter knytt til familie og kvardagen heime. Her viser eg korleis sjømannsfamiliar får ein

tradisjonell struktur, og utfordrar den «normale» kjernefamilien. Kapitlet ser også på dei utfordringane dagens unge sjøfolk møter i samliv og framtidige familieplanar.

Kapittel 7 er studiens avslutning, og her skal eg samle opp trådane frå analysen. I avslutninga legg eg også fram temaforslag til vidare forskning.

Kapittel 2: Kontekst og tidlegare forskning

Dette kapittelet skal greie for studiens samfunnsmessige og sosiologiske grunnlag. Dei kontekstuelle problemstillingane *livsløpsperspektivets*¹ rammer legg til grunn har viktige føringar for studien. For Mills (2000[1959], 146) var det klart at samfunnsvitskapen måtte bruke historisk kontekst: «All sociology worthy of the name is ‘historical sociology’». Ingenting er meir særeige enn livsløpsperspektivets merksemd på forholdet mellom historisk endring og livsmønster (Elder og Pellerin 2013, 264). Inspirert av Mills viser Elder (2007, 1) til livsløpet som ein sekvens av hendingar og sosiale roller som er innebygd i sosiale strukturar og historie. I dette kapittelet skal eg dermed plassere meg i ein vidare kontekst ved å skissere karakteristiske trekk ved samfunnet som har omgitt sjøfolk sidan etterkrigstida.

Forskingfeltet eg skriv meg inn i har fått relativt lite sosiologisk merksemd. Den mest omfattande undersøkinga av norske skip blei gjort av Vilhelm Aubert og Oddvar Arner mot slutten av 1950-talet, med bakgrunn i at problemstillingar rundt skip og sjøfolk hadde vore lite utforska (Sommerfelt-Pettersen 2020, 141-142). Nyare sosiologisk forskning viser til møtet med kollegaer frå andre nasjonar. Dorte Østreng skriv i sin doktoravhandling *I samme båt. Forholdet mellom sjøfolk på multinasjonale skip* (2007) at det kan vere sterke koplingar mellom maktforhold og etnisk tilhøyrse på båtar frå fleire land.

Historiske kjelder gir ei breiare gjennomgang av sjøfolk og deira kontekstuelle forhold. Elisabeth S. Koren og Tore L. Nilsen (2013) gir eit oversyn over sjøfolk liv og deira plass i den norske historia. Koren (2017) viser også til korleis sjøfolk stod i medhald til utviklinga av den norske velferdsstaten. Elisabeth Lønnå (2010) gir eit djupare overblikk over norske kvinners innsats i og for den norske handelsflåten dei siste hundre åra.

2.1 Noreg i etterkrigstida

2.1.1 Velstandsvekst og etablering av velferdsstaten

I tiåra etter andre verdskrig var det ei fellesforståing i det breie sentrum av norsk politikk², og stor einigheit i hovudtrekka i utbygging av velferdsstaten (Helle mfl. 2013, 325). I løpet av 1950- og 60-åra utvikla Noreg seg til å bli eit velferdssamfunn, og folk flest kunne skaffe seg

¹ Sjå kapittel 3 for vidare forklaring av livløpsperspektivet.

² I tida fram til 1965 var Arbeiderpartiets stordomstid i norsk politikk. I to tiår regjerte partiet åleine med fleirtalet i Stortinget bak seg (Helle mfl. 2013, 298).

eit stabilt og godt utkomme gjennom eige arbeid, samtidig som velstand og velferdsgoda var forholdsvis jamt fordelt i samfunnet (Helle mfl. 2013, 343).

Tala på sysselsetting heldt seg også stabile i desse åra. Utbygginga av velferdsstaten var avhengig av økonomisk vekst og gjekk i stor grad parallelt med og i takt med veksten. Perioden mellom 1945 og 1980 var prega av sterk og svært stabil vekst i velstand og større sosial tryggleik. Sjølv om det blei svingingar med ein meir beskjeden kurve på 1950-talet tok det seg opp igjen fyrste halvdel av 60-åra (Helle mft. 2013, 329-30).

2.1.2 Sjøfolk i velferdsstaten

På 1950-talet utgjorde eksport av varer og tenester nesten 40 prosent av nasjonalproduktet, opp mot 25 prosent i siste del av mellomkrigstida. I 1960-åra fekk frihandelen fullt gjennomslag, og veksten i eksport fekk ytleigare fart (Lange 2020). Den norske handelsflåten nytta godt av dette, og 1950- og 60- åra blir gjerne omtalt som gullalderen for norsk skipsfart (Koren og Nilsen 2013, 43).

Utbygging av velferdsstaten og velstandsveksten som prega Noreg i desse åra, fekk også ringverknadar for norske sjøfolk. Noreg var det fyrste landet i verda som fekk lov om velferdstenester for sjøfolk. Før krigen var sjømannskyrkjene den einaste verksemda som dreiv velferd (Sommerfelt-Pettersen 2020, 126), men etter kvart blei mange forhold rundt norsk skipsfart blei endra. Lovene som regulerte skipa som arbeidsplass blei revidert, og sjøfolk fekk stadig fleire godar; arbeidsløysetrygd, ferie og pensjon. Forholda om bord blei også betre. Lugarane fekk eit løft, og kostholdet til og med så godt at det medførte fare for overvekt og livsstilssjukdomar (Koren og Nilsen, 36).

Det blei også innført ei rekke velferdsordningar som var særskilte for sjøfolk, og dei fekk blant anna eit skattenivå som var noko lågare enn andre grupper. Det lange fråværet frå heimlandet gjorde at dei ikkje kunne nytte like godt av universelle godar som resten av befolkninga kunne. Skattelette blei då sett på som ein rettferdig kompensasjon for sjøfolks arbeid og livssituasjon (Koren 2017, 115).

Statens Velferdsråd for Handelsflåten, også kalla *Velferden*, blei etablert i 1947.

Velferdsarbeidet skulle til dømes innebære helsetiltak og turar i land. Å gje sjøfolk eit idrettstilbod blei også lagt spesielt vekt på. Ein fann velferdskontor over heile verda som skulle sørge for å halde turneringar og konkurransar. I 1962 hadde Velferden 41 stasjonar i

verda der fleire stader hadde eigne idrettsanlegg for sjøfolk. Formålet med Velferden låg i hovudsak i å tilby sjøfolk eit tilbod når dei hadde fritid, både om bord og når dei fekk kome i land (Koren og Nilsen 2013, 37).

Å få kostnader for heimreise dekkja var eit viktig velferdstiltak for sjømenn. Før 1953 var den etablerte ordninga for heimreise kvart tredje år, der kostnaden blei delt likt mellom staten, reiaren og sjømannen sjølv. I 1953 blei kontraktstida endra, med gratis heimreise kvar 24. månad der staten og reiaren delte utgiftene (Sommerfelt-Pettersen 2020, 130). I åra framover blei fartstida stadig redusert. I 1958 blei tida justert ned til 18 månadar, og i 1974 fekk ein heimreise etter 6 månadar (Koren og Nilsen 2013, 36).

I 1979 fekk norske sjøfolk fast tilsetjing, og veksla med å segle tre månadar og å ha halvanna månad fri (Koren og Nilsen 2013, 36). Før dette måtte dei mønstre av om dei skulle reise heim eller ta ferie, utan garanti for når eller om dei ville få hyre igjen. Mange enda opp med å ikkje reise heim til Noreg og var ute i årevis før dei kom heim. Utover etterkrigstida blei det likevel enklare å reise heim – arbeidsmarknaden var slik at ein kunne mønstre av med liten risiko for å finne ny hyre (Koren og Nilsen 2013, 34).

2.1.3 Olje – Omvelting i norsk skipsfart

Funn av olje på norsk sokkel i 1969 starta Noregs oljeeventyr. Etter ein sped byrjing på starten av 1970-talet la oljeutvinninga grunnlaget for enorm velstandsauke som også skapte omveltingar for norsk skipsfart (Helle mfl. 2013, 418). Oljeutviklinga førte med seg endringar i den norske flåten, med blant anna eit stort innslag av spesialfartøy knytt til oljeutvinning: tankskip, supply-skip og kabelleggjarar. Den høgteknologiske norske flåten var ikkje berre å finne i Nordsjøen, men også overalt i verda der ein fann olje (Koren og Nilsen 2013, 44).

I 1973 blei verda ramma av ei oljekrise. Yom Kippur-krigen med Israel på den eine sida, og Egypt og Syria på den andre, førte til at produksjonen av olje blei redusert, samtidig som prisane på råolje blei skrudd kraftig opp (Viken 2018). Medan Noreg slapp relativt lett frå tilbakeslaget etter oljeprissjokket i 1970-åra, blei likevel den norske handelsflåten ramma (Helle mfl. 2013, 421-422). Flåten var ved starten av 1970-åra større enn nokon gong, men krisa i oljefrakten spreidde seg, og reiarlag gjekk under eller måtte finne alternative måtar å drive på. Utover 1970- og 80-talet fann mange reiarar løysinga i utflagging: dei registrerte skipa i andre lands skipsregister, og kunne dermed bemanne skipa med utanlandsk arbeidskraft og redusere utgiftene. Dette skapte ein ny internasjonal marknad for både skip og

mannskap. For mange lønna det seg ikkje lenger å tilsette på norske tariffavtalar, noko som førte til ei sterk nedgang i norske sjøfolk.

For å forhindre utflagging blei *Norsk Internasjonalt Skipsregister* (NIS) innført i 1987. NIS gjorde det mogleg å registrere skip under norsk flagg til låge kostnader. Skipa skulle følge norsk skipsfartslovgeving, men dei var ikkje forplikta til å bemanne skipa med nordmenn, eller følge norske tariffavtalar. NIS bidrog dermed til ein vidare nedgang i tala på norske sjøfolk (Koren og Nilsen 2013, 44).

2.2 Skipets sosiale vilkår

2.2.1 Ein total institusjon

Sjømannslivet er karakterisert av lange fråvær frå heimen. Skipssamfunnet er lite, og ein må leve tett. For livet til sjøs kan ein trekke parallellar til Goffmans *Asylums* (1961), og hans konsept om *totale institusjonar*. Sjølv om hans hovudtrekk for totale institusjonar blei til gjennom analyse av psykiatriske institusjonar og fengsel, vil det vere nyttig å bruke omgrepet for å forstå dei sosiale forholda om bord på eit skip. Når arbeidsplassen er eit skip må ein ikkje berre arbeide der, men også opphalde seg der heile døgnet. Goffman definerte totale institusjonar slik:

A total institution may be defined as a place of residence and work where a large number of like-situated individuals cut off from the wider society for an appreciable period of time together lead an enclosed formally administered round of life (Goffman 1961, xiii).

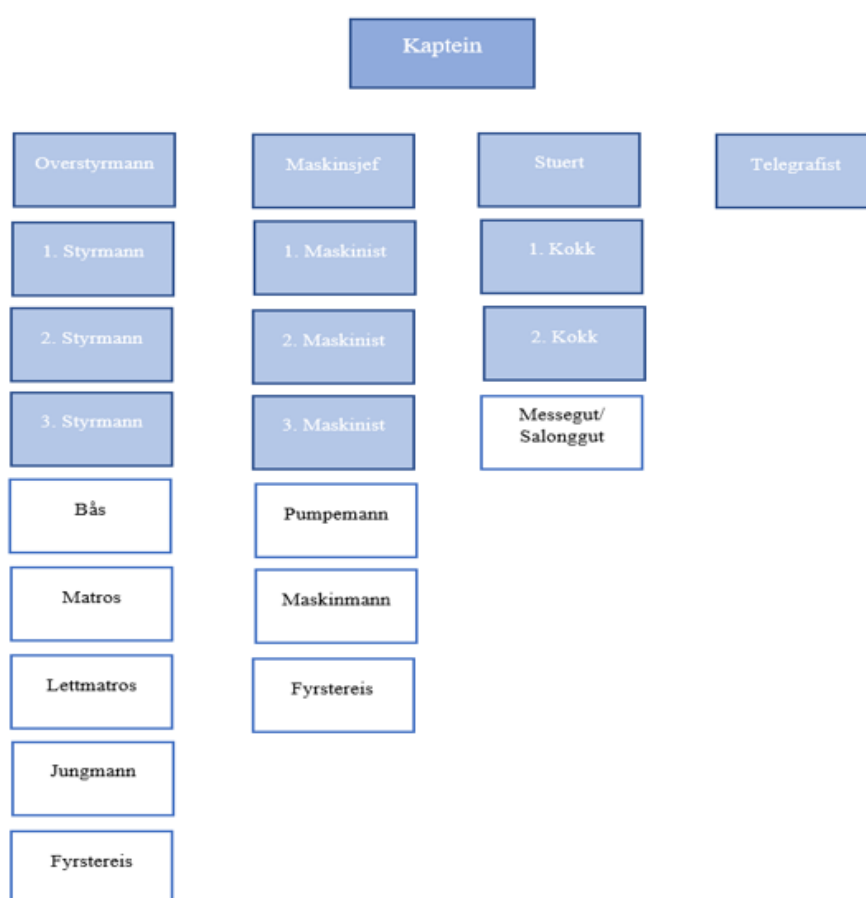
Alle sfærane i ein sjømanns liv blir gjort, og regulert, under same tak. Skipet som ein total institusjonen blir ein sosial hybrid: delvis bustadsamfunn, delvis formell organisasjon (Appelrouth og Edles 2016, 564). Eit vidare trekk ved totale institusjonar som er sentralt for denne studien er eit tydeleg hierarki med store skilnadar mellom over- og underordna. Om bord finn ein eit formelt hierarkisk struktur med klare reglar og rutinar. For sjøfolk vil dei hierarkiske strukturane alltid vere ein del av kvardagen.

Konseptet om den totale institusjonen vil vere nyttig i diskusjonen om det daglege livet om bord, men er likevel ikkje eit hovudperspektiv i studien.

2.2.2 Skipets rangordning

Dei hierarkiske skilja mellom underordna og offiserar kunne vere tydelege på norske skip.

Skiljet blei blant anna tydeleggjort ved å skilje mellom messe for meinige og offiserar, og ved at dei hadde lugarar avskilt frå kvarandre (Lønnå 2010, 171). Eit skip kunne ha mange trinn på rangordninga, noko ein kan sjå i illustrasjonen under. På ein tankbåt i 1950-åra var det ni trinn på rangordninga på dekk, sju i maskina og fire blant messe- og salongpersonalet. Felta markert i blått er offiserar, og kvite er meinige. Dekksoffiserane er vist i dei blå felta til venstre:



Av og til kunne denne rangordninga kome i kollisjon med det stivbeinte kjønnsystemet, der menn ofte var overordna kvinner. Sjømannslova av 1953 gav også telegrafistar status som offiser, men skiljet mellom mannskap og offiserar varierte ofte frå båt til båt (Lønnå 2010, 171).

2.2.3 Eit yrke for unge menn

Av 42 600 norske sjøfolk i 1957 var 38% under 24 år (Koren 2017, 109). Yrket hadde stor gjennomtrekk, og svært mange reiste ut berre for ein kortare periode før dei seinare tok arbeid på land (Koren 2017, 110). Ein grunn for dette mønsteret var at unge såg mogelegheita for å oppleve verda, reise og oppleve andre ting enn det ein kunne heime, men berre for ein periode. Mange valde også å gå i land når tida kom for å gifte seg og stifte familie, då det å kombinere livet til sjøs med familieliv kunne bli vanskeleg (Koren og Nilsen 2013, 32). Likevel var det dei som blei på sjøen også etter at dei hadde stifta familie. Dette blei særleg gjeldande for offiserar som hadde tatt vidare formell utdanning enn å berre gå gradene (Koren og Nilsen 2013, 34)

Den høge utvekslinga av sjøfolk førte til svært mange hadde erfaring på sjøen – ein større del av befolkninga enn talet på sjøfolk i dei enkelte år skulle tyde på (Koren 2017).

2.2.4 Ikkje for sarte sjeler

Problemstillingar knytt til rus, psykiatri og kriminalitet var overrepresentert blant sjøfolk i forhold til ande yrkesgrupper. Dei uheldige forholda var ofte knytt til alkohol – det var blant anna ein tydeleg samanheng mellom alkoholmisbruk og psykiske lidingar (Sommerfelt-Pettersen 2020, 143).

I tillegg til høgare kriminalitet, alkoholmisbruk og sinnslidingar låg talet på ulykker og yrkesskadar høgare blant sjøfolk enn andre yrkesgrupper. Arner peikte i 1962 på at arbeid til sjøs gjerne trakk til seg personar med personlegdomstrekk og eigenskapar som disponerte for slike problem³. Arner studerte vidare dødsulykker blant sjømenn i den norske handelsflåten. Av 1027 dødsulykker mellom 1957-64 var 25% arbeidsulykker, og ein tredjedel av ulykkene skjedde i rusa tilstand. Dødelegheita til sjøs låg på denne tida mellom tre og fire gonger så høgt som i samanliknbare yrkesgrupper på land (Sommerfelt-Pettersen 2020, 144-45).

Det var stor tilgjengelegheit til alkohol, og det kunne vere svært billeg. På somme skip dreiv kapteinen eller stuerten butikk og selde varer avgiftsfritt. Der fekk ein blant anna kjøpe klede, hygieneartiklar og brennevin til låge prisar. Om ein var om bord på slutten av 80-talet og ville kjøpe ei flaske kvalitets-brennevin var prisen berre 60kr literen – samanlikna 400kr på land.

³ I mang ein beretning om sjømenns liv finn ein personar som har gått under for «kong alkohol». Sjå gjerne Lasse Trødals (2014) *Norske sjøfolk forteller: sjømannsopplevelse fra 1950 til våre dager*. Oslo: Spartacus Forlag.

Den store alkoholbruken blei i stor grad lagt lok på og snakka lite om, både sjømenn seg i mellom og i media (Svein Bergtun⁴, personleg kommunikasjon, 24. mai 2021).

Sjølv om alkoholen kunne skape farlege situasjonar, var likevel det å gå på sjømannsbar i verdas hamner for mange sjømenn eit innbydande avbrekk frå arbeidet og betydde samhold med andre sjøfolk som vanka på dei same sjappene. Barane kunne dermed skape tilknytning og vennskap, spesielt om ein besøkte dei same hamnene gong etter gong (Koren og Nilsen 2013, 33).

Alkohol kunne lenge «flyte fritt» på norske skip, men utover 1980-talet såg ein endringar spesielt på Supply-skip. Oljeselskapa stilte krav om nulltoleranse for alkohol om bord på skip som opererte i Nordsjøen, noko som var med på å skape vidare ringverkingar for alkoholbruk på alle norske skip. Skiljet blei spesielt merkbart tidleg 2000, då det blei innført strengare regulering frå reiarlaga, ved å blant anna gjennomføre rustestar av mannskap (Svein Bergtun, personleg kommunikasjon, 24. mai 2021).

2.2.5 Utanlandske sjøfolk

Norske sjøfolk hadde kollegaer av utanlandsk bakgrunn lenge før kulturforskjellane gjorde seg gjeldande i Noreg (Koren og Nilsen 2013, 33). I 1957 arbeidde 52 297 sjøfolk på norske skip, der 8837 var utanlandske – Dei fleste frå Danmark, men også mange frå Storbritannia, Spania og Italia. I tillegg var mange frå Asia.

Fram til 1987 blei utanlandske sjøfolk i utgangspunktet hyra på same vilkår som dei norske, men allereie før etableringa av NIS i 1987 blei norske skip i Austen bemanna av lokalt mannskap med dårlegare tingingar – mange blei hyra på mindre lukrative felleskontraktar. Denne gruppa fell dermed utafor norske velferdstenester, og skilde seg frå andre utanlandske sjøfolk som var hyra med norsk tariff (Koren 2017, 111).

Innføringa av NIS bidrog som tidlegare nemnd til ein nedgang i norske sjøfolk. I 2009 var det registrert i overkant av 50 000 sjøfolk på norskeigde skip, der berre 10 000 var norske – blant desse arbeidde flest i innanriksfart (ferjer, hurtigbåtar og liknande) (Koren og Nilsen 2013, 44). Det er spesielt ei gruppe som har tatt over mykje av arbeidet på norske skip: filippinarar. Filippinarar har rykte på seg for å vere gode sjøfolk, og det blir gjort bevisst rekruttering i landet. For å sikre sjøfolka sin kunnskap har også norske reiarar opplæringscenteret på

⁴ Ved tillating frå vedkomande, ein sjømann av 39 år, har eg fått vise til personleg samtale.

Filippinane. Sjølv om dei har lågare lønn enn norske sjøfolk, tener dei relativt godt i forhold til andre i heimlandet (Koren og Nilsen 2013, 44).

Filippinarar utgjer i dag ein femtedel av verdas sjøfolk, og har meir arbeidskraft i den globale handelsflåten enn nokon anna nasjon i verda. Den norske handelsflåten hadde per 2013 20 000 arbeidarar frå Filippinene – der den norske arbeidskrafta til samanlikning utgjer mellom 5000 og 6000 personar (Tønseth 2013).

2.3 Utdanning

2.3.1 Folkeskule og fartstid

Kohortar som var ferdig med folkeskulen⁵ på 1950-talet kunne gå direkte inn i arbeidsmarknaden som ufaglærte eller lærlingar. Å ta vidare utdanning var gjerne uaktuelt då det kunne føre til kostnader ein ikkje hadde råd til å ta på seg og familien. Mange kom frå arbeidarklassefamiliar med anstrengt hushaldsøkonomi, mange søsken og éi lønning som skulle brødfø alle. Etter folkeskulen blei det for mange forventa å bidra til, eller på ein anna måte lette på hushaldsøkonomien. Å bli lærling var dermed ein god moglegheit til å skaffe seg verdifull erfaring samtidig som ein fekk betalt (Vogt 2018, 21).

Fram til 1968 var det ikkje noko krav om utdanning for få arbeid til sjøs. Det blei derimot stilt krav om alder. 1953 var aldersgrensa for gutar 15 år, men 16 år om ein skulle jobbe i maskina (Lønnå 2010, 27). Jenter fann også sjøfart freistande, men møtet med eit mannsdominert arbeidsmiljø kunne by på utfordringar. For å skjerme dei for eit miljø som kunne vere uheldig for dei blei aldersgrensa sett til 20 år (Koren og Nilsen 2013, 32).

Om bord måtte ein gå gradene, og jobbe seg oppover i rangordninga. Som fyrstereisande på dekk kunne ein jobbe seg opp til jungmann, lettmatros og så matros – noko som tok om lag tre år. Om ein ville avansere frå meinig til offiser måtte ein i tillegg til fartstid ta minimum toårig fagskuleutdanning på land (Koren og Nilsen 2013, 25).

⁵ Folkeskule var 7-årig offentleg skule for barn frå 7-årsalderen. Frå 1969 blei namnet endra til grunnskulen (Jarning 2020).

2.3.2 Reformendingar

Den vidaregåande skulen fekk ny struktur og nye lærarplanar i 1970-åra, og utbygginga av skular haldt fram i 80-åra⁶ (Tønnesen 1995, 125). I 1994 blei det iverksett ein omfattande skulereform, som blant anna lovfesta rett til vidaregåande skule for all ungdom mellom 16 og 19. Reform-94 blei innført med formål om at alle elevar skal få eit breiare grunnlag både for yrkesopplæring og for vidare utdanning seinare i livet (Tønnesen 1995, 126-127). For sjøfolk betydde dette at ein ikkje lenger berre kunne gå gradene for å kome seg opp i rangordninga, men at ein måtte ta formell utdanning. Reforma gjorde då at skule-til-arbeid-overgangar blei innlemma i skulesystemet (Vogt 2018, 25).

2.3.3 Dagens dekksoffiserutdanning

For å bli dekksoffiser i dag kan ein velje ein av to utdanningsvegar: høgskule eller teknisk fagskule. Ein kan velje navigasjonslinje på høgskule om ein har generell studiekompetanse frå allmenn vidaregåande skule. Etter 3-årig bachelorløp må ein gjennom 12 månadar fartstid som kadett før ein får løyst sertifikat. Tida som kadett skal tilsvare eitt årsverk på land. Kravet for å kome inn på nautikk-linje på teknisk fagskule er fagbrev som matros. For å bli matros kan ein gå to år på yrkesfagleg vidaregåande skule med teknisk og maritim linje, før ein går to år til sjøs som lærling. Fagskulen er på to år, og fartstida som kadett er på seks månadar⁷.

2.4 Sjøfolk og familien

2.4.1 Velferdsstatens rammer

På 1950- og 60-talet, då velferdsordningane blei utvikla i Noreg, dominerte den funksjonsdelte familien, der ekteskaps- og arbeidskontrakten var dei aksepterte forsørgjarkjeldene. Norma om den mannlege forsørgjaren og oppfatninga om at kvinna skulle bli forsørgja, prega også regelverket for velferdslovgevinga (Syltevik og Wærness 2004, 104). Sidan den gong har norma endra seg til den likestilte familien der både rolla som forsørgjar og omsorgsansvaret er felles (Syltevik og Wærness 2004, 100).

Menn og kvinners liv har fått fleire fellestrekk dei siste fire tiåra – mødrer går inn i lønnsarbeid og fedrar tar seg meir av barna (Jensen 2004, 201). Idealet om å vere

⁶ Talet på elevar i vidaregåande skular auka frå om lag 140 000 i 1980 til om lag 200 000 i 1990 (Tønnesen 1995, 125)

⁷ For kadettar som er uteksaminert frå høgskule vil fartstida innebere opplæring i matrosverksemd. Dette er kunnskap som kadettar frå fagskule kan, og fartstida for å få løyst ut sertifikat er derfor kortare.

sjølvforsynande gjennom eigen inntekt, både for kvinner og menn, er klart dominerande på det ideologiske plan. Likestillingspolitikken i Noreg har hatt som mål at kvinner skal vere i stand til å forsørge seg ved lønnsarbeid. På trass av dette er det vanleg for kvinner å vere i deltidsarbeid, ofte grunna omsorg for små barn (Syltevik og Wærness 2004, 100, 102).

Forsking viser at fedrar bruker mindre tid i yrkesaktivitet og meir tid til omsorgsarbeid i dag enn på 70-talet. Sjølv om småbarnsfedrar tar del i omsorg for små barn i vesentleg større grad enn før, har mødrer heile tida brukt langt meir tid på omsorg. Det at menn bruker mindre tid på arbeidet enn kva dei gjorde i 1970, har i hovudsak grunnlag i reduksjonar i normalarbeidstid (Leiulfstrud 2004, 268-269). Menn har framleis ein dominerande posisjon i arbeidsmarknaden, og kvinner har sin på foreldreskapet (Jensen 2004, 201).

Menn er i dag i klem mellom arbeid og omsorg, og opplever mykje av det same presset som kvinner i yrkesaktivitet har erfart lenge. Sjølv omsorgsoppgåvene blir opplevd som positivt blant menn, men likevel ikkje viktigare enn lønnsarbeidet. Dette understrekar lønnsarbeidets sterke stilling i samfunnet i forhold til omsorgsarbeidet (Kvande og Rasmussen 2007, 24). Foreldrenes plassering i arbeidsmarknaden fører til ulike kostnader ved å få barn for menn og kvinner – som familie er det ofte meir å tape på at mannen reduserer arbeidet sitt enn om kvinna gjer det. Partane vil då gjerne vere einige om å satse på mannens arbeidsliv (Jensen 2004, 204). Mødrer tilpassar i størst grad sin eigen yrkesdeltaking og karriere til partnarens karriere og familiens omsorgsbehov (Bungum 2007, 33).

2.4.2 Sjømannsfamilien

Sjøfolks ekteskap blei prega av lange periodar med fråvær. I mange tilfelle blei mannens rolle i familien redusert til å vere forsørgjar og berre det. I dei lange fråværa var brev lenge den einaste moglegheita til å halde kontakten med dei heime. Det blei etter kvart også mogleg å sende telegram, og seinare ringe med satellitttelefon – men det kunne bli svært kostnadsrikt (Koren og Nilsen 2013, 34-35). Somme sjømannskonar skaffa seg hyre på same skip som mannen for å kunne bringe meir tid saman. Sjømannsfamiliar kunne også reise å besøke sjømannen i hamner rundt om i verda, eller bli med på overfartar for å kunne møtest oftare (Koren og Nilsen 2013, 36).

Sjømannskonene blei i lange periodar om gongen åleine om det daglege ansvaret for hus og barn. Ansvaret kunne by på store praktisk problem når mannen ikkje kom heim etter arbeidstid for å hjelpe til. Mange mødrer følte ei sterk moralsk forplikting til å «vere både mor

og far» for ungane sine, og å stille opp for dei heile tida (Lønnå 2010, 230-231). Før velferdsstatens etablering av barnehagar var sjømannshustrua sitt sosiale nettverket og lokalmiljøet avgjerande for korleis livet hennar blei (Koren og Nilsen 2013, 35). Kontakt med andre i same situasjon var viktig for mange, noko som førte til stiftelsen av *Noregs Havfrueforeining* i 1964(-1989). Foreningen blei ein sosial arena for sjømannskoner, som også gav dei ei stemme i den offentlege debatten kring sjøfartspolitikkk (Tenold og Økland 2019, 202).

Når mannen var heime måtte ansvarsfordelinga bli lagt om, og mannen måtte få ein plass i ein kvardag som kunne kjennes framand (Lønnå 2010, 239). Omstillinga det tok å gå inn i ein tradisjonell farsrolle igjen når familien hadde klart seg fint utan ein i månadsvis, eller årevis, kunne vere krevjande (Koren og Nilsen 2013, 35).

2.5 Kvinner til sjøs

2.5.1 Kvinner i eit mannssamfunn

Kvinner har lenge hatt havet som arbeidsplass, men yrkene til sjøs har vore svært mannsdominerte. Fyrst og fremst har kvinner arbeida med matservering og reinhald, men i etterkrigstida kom det også kvinnelege telegrafistar. I 1970-åra kom også dei fyrste kvinnene blant dekk- og maskinmannskapet (Koren og Nilsen 2013, 33).

Den offentlege statistikken over befal og mannskap på norske handelsskip viser at ein ikkje fann kvinner under kategorien «Dekksmannskap» og «Maskinmannskap» før i 1969 (Lønnå 2010, 279). Frå og med 1983 er det mangel på opplysingar om kjønn i ulike stillingar om bord – talet på nordmenn i utanriks sjøfart sank raskt, og det blei då slutt på den grundige statistikkføringa i *Direktoratet for Sjømenn*. Ein veit likevel at frå 1975 til 1985 auka talet på kvinnelege styrmenn frå ei til tolv, og sjølv om det blei færre norske sjøfolk i denne perioden auka likevel talet på kvinnelege offiserar (Lønnå 2010, 285).

Sjølv om det framleis er stadig fleire som vel å bli styrmenn, er det likevel eit eksklusivt yrke for kvinner. Gjennom spørjeundersøkingar frå 2005 kom det fram at det å vere kvinneleg styrmann framleis var krevjande. For fleire var dette gjerne forankra i å vere den einaste kvinna om bord, og respekt var noko fleire berre fekk gjennom å bevise kunnskapane sine. Fleire har også hatt tøffe opplevingar i å bli trakassert eller bli utsett for mobbing og sjikane (Lønnå 2010, 295). Dette blir også rapportert av kvinner i ande mannsdominerte miljø (Smith 2005; Rasmussen 2021), og mange hadde særleg ynskja å ha andre kvinner å snakke med.

I dag er kvinnelege og mannlege offiserar likestilt når det kjem til utdanning og lågaldar, og greie turnusordningar gjer det enklare å kombinere arbeid til sjøs og familieliv. Kvinner blir ønska velkommen både på skular og i reiarlag. Likevel er fordommar om bord seigliva, og framleis reelt. Forskjellsbehandling skjer også i dag (Lønnå 2010, 296).

2.6 Avslutning

I Millsiansk ande har eg i dette kapittelet kartlagt historisk og strukturell kontekst i norske sjøfolks liv. Med utgangspunkt i prosjektets problemstilling vil det å legge fram generasjonelle endringar innan sjøfolks utdanning, sosiale vilkår og familieliv vere viktig for den vidare analysen. Livsløpsperspektivets merksemd til forholdet mellom historisk endring i livsmønster har lagt føringar for kapittelets tema, og dei kontekstuelle rammene presentert her utgjer grunnlaget for studiens tre analysekapittel: (i) Karriereval og utdanning, (ii) Det sosiale livet om bord, og (iii) Sjøliv, familie og samlivsrelasjonar.

Kapittel 3: Forskingsdesign og Metode

Dette kapittelet skal ta for seg studiens forskingsdesign og metode, og gje ein oversikt over dei metodiske vala som er gjort i løpet av forskingsprosessen. *Livsløpsperspektivet* er sentralt, og biografisk materiale frå djupneintervju legg det empiriske grunnlaget. Studien er empirinær og analysen har ein *grounded theory*-tilnærming inspirert av Glaser og Strauss (1967). Kapittelet blir runda av med ein presentasjon av studiens case.

3.1 Livsløpsperspektivet

I *The Sociological Imagination* (1959) la Mills vekt på at samfunnsvitskapen måtte ta for seg relasjonen mellom historie og biografi – utan å gjere dette vil ikkje forskaren kunne gje eit tilstrekkeleg bilete av den verkelege verda (2000[1959], 143).

Sjølv om Mills mangla ein tilstrekkeleg forskingsbase inspirerte tankane hans livsløpsrørsla innan samfunnsforsking når han foreslo å kombinere biografi, historie og deira kryssing innan sosiale strukturar. Livsløpsperspektivet har eit tydeleg utspring frå dei «kontekstuelle utfordringane» som Mills tok opp (Elder, Johnson og Crosnoe 2003, 3-4).

Elder (mfl. 2003) tar utgangspunkt i Mertons førestilling om at teoretiske retningar etablerer eit felles undersøkingsfelt ved å gje eit rammeverk for skildrande og forklarande forskning. Ved å sjå på livsløpsperspektivet som ein teoretisk orientering, med ein særleg vekt på mennesket si utvikling, definerer Elder mfl. livsløpsperspektivet:

Drawing on this definition of a theoretical orientation, we view the life course as consisting of age-graded patterns that are embedded in social institutions and history. This view is grounded in a contextualist perspective and emphasizes the implications of social pathways in historical time and place for human development and aging.
(Elder, Johnson og Crosnoe 2003, 4).

Livsløp som teoretisk orientering legg føringar for forskning når det gjeld problemidentifisering, design, utval og analyse. Livsløpet utviklar seg over ein lengre periode, som utvikling i arbeid eller ekteskap, men tar også form innan korte tidsrom, som overgang frå skule til arbeid (Elder 2007, 1). Individ sine livsløp blir sett på som innlemma i og forma av dei historiske tidene og stadene dei opplever i løpet av livet (Elder 2007, 2).

3.1.1 Banar og overgangar

Elder (mfl. 2003, 8) skildra *sosiale stiar* som overgangar frå utdanning til arbeid, familie og bustad som følgjer enkeltpersonar og grupper gjennom samfunnet. Desse «stiane» er forma av historiske krefter og er ofte strukturert av sosiale institusjonar. Individ sine livsløp og banar blir forma i relasjon til institusjonelle føresetnadar og normative mønster. Elder (mfl. 2003, 8) viser vidare til eit samspel mellom banar og overgangar: «Trajectories, or sequences of roles and experiences, are themselves made up of transitions, or changes in state or role». Banar og overgangar i livsløpet er forankra i individs historiske og biografiske kontekst. I denne studien er spesielt overgangar frå utdanning til arbeid, og overgangar i å stifte familie spesielt gjeldande.

Elder (mfl. 2003, 12) presenterer også prinsippet om timing: «The developmental antecedents and consequences of life transitions, events, and behavioral patterns vary according to their timing in a person's life». Dei same hendingane kan påverke individ på forskjellige måtar avhengig av når i livet dei skjer. Eit individs liv er ikkje berre forma av sosiale institusjonar og dei historiske forankringane ho er innlemma i, men er også konstruert gjennom dei vala og planane ho legg. Dei vala ein tar spelar ei viktig rolle i livets *timing* (Elder 2007, 2).

3.1.2 Kohort og generasjon

For å kunne undersøke generasjonelle endringar blei studiens case delt inn i tre alderskohortar. Konseptet om *kohort* og *generasjon* som blir brukt i denne studien er assosiert med livsløp og biografiske studiar, og blir ofte brukt om ein annan i studiar om sosial endring (Nilsen 2014, 475).

Nilsen (2014) ser spesielt på Karl Mannheims oppfatning om generasjon, og Norman Ryders om kohort. Mannheim såg på generasjonar som «Individuals who belong to the same generation, who share the same year of birth, are endowed, to that extent, with a common location in the historical dimension of the social process» (Mannheim 1923, i Nilsen 2014, 476). Elder (mfl. 2003, 9) argumenterer for at konseptet om generasjon har ein lausare tilkopling til historisk tid enn kohort. Ryder (1965, 845) definerte konseptet om kohort som: «the aggregate of individuals (within some population definition) who experience the same event within the same time interval». Ved å dele studiens case inn i fødselskohortar får ein ei meir presis historisk plassering, og ein betre link mellom alder og historisk tid (Elder, Johnson og Crosnoe 2003, 9).

3.2 Casing

Kvar informant bli i denne studien analysert som eit «case». Ragin og Becker (1992) oppfordrar forskaren til å kontinuerleg stille spørsmålet om «kva er dette eit case av?», eit spørsmål som må bli stilt igjen og igjen etter kvart i studiens gang (Ragin 1992, 6). Strategiske og teoretiske vurderingar la føringar for val av case. Etter kvart som eg kom i gang med prosjektet, økte også innsikta for kva krav som var interessante å stille for val av informantar (Grønmo 2016, 113).

Studiens formål er å undersøke generasjonelle endringar blant dekksoffiserar. Krava som blei stilt til utvalet var å vere dekksoffiser eller framtidig dekksoffiser og at dei må ha/hatt arbeidsperiodar på éin månad eller meir om gongen. Med livsløpet i grunn blei det stilt krav til alderskohortar: Det skulle vere to menn fødd mellom 1940-50, ein mann og ei kvinne fødd mellom 1960-70, og ein mann og ei kvinne fødd mellom 1980-90. Kohortane er valt ut frå historisk kontekst. Den eldste kohorten hadde sitt arbeid til sjøs på 1960-70-talet, også sett på som stordomstida i norsk skipsfart, og er dermed eit naturleg utgangspunkt for å undersøke sjømannslivets historiske endringar.

Kriteria om dekksoffiserar utelukka det resterande mannskapet, både offiserar og meinige. Offiserar på skip med kortare arbeidsperiode enn ein månad blei også utelukka for å kunne dykke djupare inn i korleis sjøfolks lange fråvær frå land påverkar liva deira. På eit biografisk nivå kan det å unnlata å ha kvinner i den eldste kohorten skape avgrensingar for samanlikning. Likevel ville eit utval med ein kvinneleg dekksoffiser i denne kohorten vere lite representativt for den verkelege verda då det ikkje var kvinnelege offiserar frå Noreg på dette tidspunktet. Her blir andre sider av kjønn relevant – nemleg fråværet av kvinner.

3.2.1 Rekruttering

Rekruttering av studiens informantar var noko utfordrande i byrjinga av datainnsamlinga, men gjekk seg til ved strategiendringar. I fyrste omgang prøvde eg ein open invitasjon til deltaking ved å sende eit brev gjennom Bergen Sjøfartsmuseums «medlemsgruppe», noko som ikkje gav resultat. Etter ein treig start fann eg så stor hjelp i å bruke nøkkelpersonar (Silverman 2014, 248) for å kome i direkte kontakt med potensielle informantar. Gjennom eige nettverk innan sjøfartsnæringa fekk eg kontaktinformasjon til fleire som kunne vere interessante for

studien. To personar kom også til gjennom snøballutval, der ein av informantane foreslo dei som vidare kandidatar (Grønmo 2016, 117).

Med tanke på aldersspranget på informantane blei det brukt forskjellige framgangsmåtar for å kome i kontakt for å invitere til intervju, og for å gje informasjon om forskingsprosjekt. Det blei brukt telefonsamtalar, tekstmeldingar og e-mail. På trass av ynskje om dekksoffiserar, var ein av informantane maskinistlærling med framtidige planar om å bli maskinoffiser. Valet om å inkludere henne i studien var grunna i at ho kunne gje verdifulle beretningar om korleis det er å vere ung kvinne med ambisjonar om å bli i eit mannsdominerande yrke. To av informantane var også under utdanning – i biografiske studiar kan ein også undersøke individs tankar om framtida. Å intervjuje personar som var heilt ferske i, og hadde ei lang karriere i sjøfart framfor seg var interessant for studien.

Å inkludere begge kjønn var viktig for å gje eit nyansert bilete av livet til sjøs, og viktig grunnlag for komparasjon. Med utgangspunkt i at livsløpsperspektivet legg føringar for gangen i studien, la eg vekt på å gje eit mest mogleg historisk representativt utval for kjønn. Innan skipsfart har kvinner alltid vore i eit mindretal, og den fyrste kvinnelege dekksoffiseren kom ikkje før på 1970-talet. Dette er grunnlaget for å ikkje inkludere kvinner i utvalet før i dei to yngre kohortane.

Covid-19-pandemien skapte naturlege avgrensingar for utvalet. Seks informantar blei sett på som passande – gitt at det var vanskeleg nok å skaffe informantar. Talet blei i løpet av datainnsamlinga utvida til sju då maskinistlærlingen blei vurdert verdifull for studien. Utvalet gav ein jamn fordeling over kohortar og kjønn, vist i tabellen under:

KOH 1	Fødd 1940-50	Hans	Gift med barn
		Steinar	Gift med barn
KOH 2	Fødd 1960-70	Markus	Gift med barn
		Karoline	Gift med barn
KOH 3	Fødd 1980-90	Tove	Singel
		Håvard, styrmannskadett	Singel
		Marie, maskinistlærling	Singel

3.2.2 Generalisering i kvalitative casestudier

Casestudier blir ofte kritisert for å ikkje ha grunnlag for generalisering, spesielt i forhold til positivistiske forskingstradisjonar (Gomm, Hammersley og Foster 2011, 98). Konseptet om generalisering stammar frå studiar som bruker sannsynsutval som er store nok til å generere statistisk representative resultat (Brannen og Nilsen 2011, 606). Likevel, som Gobo (2008, 194) argumenterer: «[...] probability/representativeness and generalizability are not two sides of the same coin. The former is a property of the sample, whilst the latter concerns the findings of research». Han fortset å argumentere at omfanget av ulike hendingar som skjer mellom konstruksjonen av utvalet og stadfesting av hypotesar ofte svekker samanhengen mellom utvalet og kvaliteten på funna (Gobo 2008, 194-195). Gobo (2008, 210) argumenterer vidare for at casestudier kan vere tilstrekkelege nok til å generalisere – sett at casene er nøye valt ut.

Ved eit systematisk caseutval kan ein dermed auke grunnlaget for generalisering (Gomm, Hammersley og Foster 2011, 107). For å argumentere for casestudiars grunnlag for generalisering viser Gomm mfl. til Lincoln og Gubas konsept om *transferability* som viser til at funn frå ein studie vil ha relevans for andre liknande studiar.

3.3 Det biografiske forskingsintervju

For å tileigne informasjon om sjøfolket sine erfaringar var det føremålstenleg å vende seg mot det kvalitative forskingsintervju, nærare bestemt biografisk intervju. Det kvalitative forskingsintervju søker å forstå verda ut i frå den intervjuas sine auger. Å få fram folks erfaringar og å avdekke deira opplevingar av verda ligg sentralt (Kvale og Brinkmann 2018, 20).

I kvalitative forskingsintervju skil Bryman (2012, 471) mellom *livshistorieintervju* og *forteljingsintervju*, der livshistorieintervju er sterkt knytt til biografiske studiar. Nilsen (2008, 83) definerer biografiske studiar som «*a story told in the present about a person's experiences of events in the past and her or his expectations for the future*». I denne studien ligg grunnlaget for empirien i biografiske intervju med utgangspunkt i «tematiske historier». Fokuset i intervjuet byggjer på ein bestemt problemstilling i personens liv og er retta mot å forske på eit bestemt område av livet (Nilsen 2008, 83) – her sjøfolks erfaringar kring sosiale forhold om bord, og familie- og samlivsrelasjonar heime. Biografiske intervju inviterer den intervjuas til å sjå tilbake i detalj på heile hans eller hennar livsløp. Målet i denne studien er å

hente inn skildringar om sjøfolka si livsverd for å kunne fortolke tydinga av dei (Kvale og Brinkmann (2018, 22)).

I førebuinga til intervju blei det laga ein semistrukturert intervjuguide. Å bruke semistrukturert intervju gir den nødvendige fleksibiliteten til å halde seg innan ynska samtaletema, men samtidig kunne lausrive seg i spørsmålas rekkefølge, og til å stille eventuelle oppfølgingsspørsmål (Bryman 2012, 470). Spørsmålstema for denne studien blei laga i inspirasjon av livsløpsperspektivet, og med utgangspunkt i problemstillinga. Tema som blei inkludert var utdanning og karriereval, sosialt liv om bord og familie- og samliv heime, og med fokus på å stille så opne spørsmål som mogleg. I tråd med biografisk intervju blei det stilt spørsmål både om tidlegare livserfaringar og tankar om framtida. Før datainnsamlinga starta blei det gjennomført eit pilotintervju med ein tidlegare sjømann – dette ga verdifull øving og moglegheit til å gjere justeringar på intervjuguiden. Med tanke på variasjonen i kjønn og alder i utvalet blei intervjuguiden tilpassa noko til kvar av informantane.

3.3.2 Gjennomføringa av intervju

Kvale og Brinkmann (2018, 22) legg vekt på at det kvalitative forskingsintervjuet skal byggje på dagleglivets samtalar, samtidig som det skal vere ein profesjonell samtale der det blir konstruert kunnskap i samspel mellom intervjuaren og den intervjuja. Det blei lagt vekt på å skape ein profesjonell, men også behageleg intervjusituasjonen i studiens datainnsamling.

For at informantane skulle kunne gje rike og detaljerte skildringar, ville eg skape ein trygg og imøtekomande intervjusituasjon. For å styrke tillit til informanten og eigen legitimitet i tema spelte er på det at eg har ein sjømannsfar, i tillegg til eigne erfaringar som sesongarbeidar på ferje. Med tanke på utvalet, og då spesielt dei eldre mennene som skulle bli intervjuja, måtte eg ta stilling til forskarrolla. Som ei ung kvinne la eg vekt på å gje eit profesjonelt, i tillegg til imøtekomande, inntrykk slik at informantane ikkje heldt igjen relevant informasjon. Sjølv om min alder⁸ aldri kom opp i intervjusituasjonen, blei det likevel påpeika av den eine informanten, og han innrømma å avgrense seg på bakgrunn av kjønn og alder: «Ein kan fortelje mange historier der, men eg trur ikkje det eignar seg for så unge jenter som deg».

⁸ I møte med ein eldre informanten blei det etter kvart openbart at han trudde eg var eldre, blant anna då han lurte på om eg hugsa teleksen – som Telenor avvikla ordninga for berre eit par år etter eg blei fødd.

Intervjua varte mellom 40 og 90 minutt og blei gjennomført november-desember 2021. Dei blei tatt opp på lydband og transkribert i sin heilskap⁹. To av intervjua blei gjort heime hos informantane, men Covid-19 gjorde at dei resterande intervjua måtte bli gjennomført over telefon og digitale videosamtalar på Zoom og Teams. Før dei digitale intervjua blei det gjort ei rekke interne refleksjonar om å skape ein så naturleg setting som mogleg. Å frykte for at intervjusituasjonen skulle bli keitete og unaturleg viste seg likevel å vere bortkasta, og med unntak av eitt tilfelle av dårleg internettsignal fungerte dei digitale intervjua svært godt.

3.4 Analytisk rammeverk

Analysen av data blei gjort parallelt med intervjua. Det blei teke notat av moglege kategoriar og arbeid for å avdekke generelle og meir typiske trekk og mønster i materialet. Etter kvart som studien utvikla seg blei analysearbeidet ein stadig større del av prosjektet. Ein slik grounded tilnærming vil anerkjenne forskarens føreståande førestillingar om kva som vil kjenneteikne relasjonane i ein studie, men legg likevel vekt på å ha eit heilt opent forhold slik at analysen gir moglegheiter for å oppdage uføresette aspekt (Grønmo 2016, 271). Å ha «eit ope sinn» i intervju- og analyseprosessen skapte rom for å diskutere tema som ikkje blei vurdert i førebuingssfasen – i denne studien viste blant anna påverknad frå utanlandsk arbeidskraft å vere eit slikt tema.

Ved gjentatte gjennomgangar og stadig revidering av rådata blei materiale om til aktuelle overordna analysekategoriar: (i) karriereval og utdanning, (ii) det sosiale livet om bord, og (iii) familie- og samlivsrelasjonar.

3.4.1 Grounded theory og sensitiverande omgrep

Studiens forskingsdesign er empirinært og eksplorerande – ein tilnærming basert på tradisjonar frå Glaser og Strauss' (1967) *The Discovery of Grounded Theory*. Grounded theory har fokus på teoriutvikling heller enn teoritestning, og legg vekt på at utviklinga av konsept og omgrep skal vere «grounded» i datamaterialet (Glaser og Strauss 1999[1967], 3). Tilnærminga vil legge viktige føringar for studiens analyse – Grounded theory er utvikla frå data, og deretter illustrert med karakteristiske dømer på data (Glaser og Strauss 1999[1967], 5).

⁹ Dei einaste unntaka for transkribering var sensitiv informasjon om tredjepart.

Ved ein grounded theory-tilnærming er det viktig å oppretthalde *teoretisk sensitivitet*. Ved teoretisk sensitivitet kan ein kombinere eksisterande omgrep med eige datamateriale: «A discovered, grounded theory, then, will tend to combine mostly concepts and hypotheses that have emerged from the data with some existing ones that are clearly useful» (Glaser og Strauss 1967, 46). Teoretisk sensitivitet blir utvikla ved å stille spørsmål ved eksisterande teori og omgrep. Ved å oppretthalde teoretisk sensitiv knyt ein seg ikkje til éin teori, og blir dermed ikkje blind for andre inntrykk (Glaser og Strauss 1967, 46).

Studien sin kontekstuelle natur gjer det uunngåeleg å ta stilling til anna litteratur. For generaliseringsgrunnlaget er det viktig å lese forskning før utvalsprosessen for å kunne stille gode nok krav til casene. Studiens analyse vil også kombinere eige datamateriale med eksisterande omgrep og teori.

Sensitiverande omgrep er ein viktig bestanddel i grounded theory. Nilsen (2008, 85) viser til Herbert Blumers arbeid om å dra skiljelinjer mellom samfunnsvitskapen og naturvitskapen ved å undersøke førestillingar om teoretiske omgrep i begge retningane. For at samfunnsvitskapen skulle utvikle seg på sine eigne premissar, og for å frigjere seg frå den positivistiske trenden, foreslo Blumer at omgrep i samfunnsvitskapen skulle bli behandla som *sensitiverande omgrep*, i motsetnad til dei bestemte *definitive omgrep* som er karakteristiske for naturvitskapen (Nilsen 2008, 85). Blumer (1954, 7) såg på definitive konsept som presise skildringar av ei samling objekt, som ein ved å bruke klare definisjonar av kjenneteikn alltid kan identifisere – til dømes funksjonen for eit organ i menneskekroppen. Sensitiverande konsept viser derimot til mindre spesifiserte kjenneteikn og gir oss heller ei retning å sjå i ved tilnærminga av empiriske tilfelle. Omgrep som dette er til dømes kultur, sosiale strukturar og institusjon. Sensitiverande omgrep brukt i denne studien er blant anna karriereval, sosiale vilkår, hierarki, forhold og familie.

3.4.2 Komparativ analyse

I tru av grounded theory-tradisjonen har denne studien basert seg på ein komparativ case-analyse. Ved konstant komparasjon blir det gjort gjentatte systematiske samanlikningar av dei ulike elementa i datamaterialet (Grønmo 2016, 271). Glaser og Strauss (1967) skildra sjølv konstant komparativ metode:

[...] the constant comparative method is concerned with generating and plausibly suggesting (but not provisionally testing) many categories, properties, and hypotheses about general problems (Glaser og Strauss 1967, 104).

Analysekategoriariar veks fram gjennom den konkrete analysen av materialet, og steg for steg blir alle relevante dataelement samanlikna og ordna i forhold til kvarandre (Grønmo 2016, 271). I denne studien har sju case blitt samanlikna på bakgrunn av individuelle biografiske intervju, og analysekategoriane var inspirert av livsløpsperspektivet. I tillegg til å legge teoretiske føringar, ga også livsløpsperspektivet analytiske rammer for studien. Eit viktig aspekt for samanlikning i det biografiske materialet var val av karriere, og overgangen frå utdanning til arbeid. Vidare var påverknaden lange arbeidsperiodar hadde, både på det sosiale livet om bord og for familie- og samliv heime sentralt i analysen. Ved å bruke biografisk materiale blei det også uunngåeleg å trekke andre datakjelder inn for å kartlegge og forstå dei forskjellige laga av kontekst casene er innlemma i.

3.5 Forskingsetiske refleksjonar

Sidan prosjektet ikkje omfattar sensitive personopplysingar, og dermed ikkje er rådføringspliktig, blei det då registrert og godkjent direkte i RETTE – Universitetet i Bergens *System for Risiko og ETTErlevelse*. Studien er utført i tråd med forskningsetikk og prinsippet om fortrulegheit, og anonymitet har blitt lagt stor vekt på. Alle personopplysingar har blitt anonymisert og endra. Dømer på dette er endring av namn, alder og seglingstid, og opphav.

Som forskar har ein eit ansvar om å gje tilstrekkeleg informasjon om forskingsfeltet, forskinga sitt mål, kven som får tilgang til informasjonen, korleis resultatet er tenkt brukt, og om følgjene av å delta i forskingsprosjektet. Forskaren må også hente samtykke frå den som deltar, og samtykket må vere fritt, informert og uttrykkjeleg (NESH 2016). I dette prosjektet fekk informantane informasjon både ved rekruttering, på intervjuet, og på eit samtykkeskjema som alle skreiv under på. Dei blei informert om formålet med prosjektet, at dei når som helst kunne trekke seg, og at dei kunne ta atterhald om retten til å ikkje svare på spørsmål om ynskeleg.

For at datainnsamlinga gjekk føre seg på ein etisk forsvarleg måte blei alle lydfiler overført til UiBs sikre skrivebord, SAFE, der dei og blei transkribert. Alle lydfiler blei sletta i etterkant av overføring, og før dei transkriberte filene blei henta ut i frå det sikre skrivebordet blei alle

personopplysingar anonymisert. På denne måten blei all data teke hand om innanfor forskingsetiske rammer og etter dei løfta som blei gitt til informantane

3.6 Dekksoffiserar i tre kohortar

For å gjere ein komparativ analyse i tråd livsløpsperspektivet blei eit av kriteria for caseutval å ha ei jamn fordeling i fødselskohortar. Inndelinga av kohortar er gjort på grunnlag av fødselsperiode, der to er fødd mellom 1940-50, to er fødd mellom 1960-70 og tre av er fødd mellom 1980-1990. Vidare blir det gjort ein kort presentasjon av informantane i dei tre kohortane.

3.6.1 1940-1950 – kohorten

Hans er 81 år, har vore gift i 50 år og har tre barn. Fyrste gong hans reiste til sjøs var han 16 år, og hadde gått folkeskule, eit halvt år framhaldskule og eit halvt år på handelsskule. Som fyrstereisande gjekk han gradene til matros om bord, før han tok styrmannsskule og skipperskule. Sidan arbeidde han til sjøs som dekksoffiser, før han gjekk i land på slutten av 1970-talet og fann seg arbeid utanfor næringa der. Hans sin sjømannskarriere varte i over 20 år, der hans øvste grad var overstyrmann.

Steinar er 80 år, har vore gift i 50 år og har tre barn. Steinar var 18 år då han reiste til sjøs for fyrste gong. Han hadde fullført folkeskule og teke eit år på framhaldskule i tillegg til å arbeide på skipshamn før han blei fyrstereis. Til sjøs gjekk han gradene til matros. Før styrmannsskule og skipperskule tenestegjorde han i marinen. Sidan arbeidde han til sjøs før han gjekk av med pensjon tidleg 2000. Steinar sin sjømannskarriere varte i over 40 år, der hans øvste grad var kaptein.

3.6.2 1960-1970 – kohorten

Markus er 56 år, har vore gift 20 år og har tre barn. Før han reiste til sjøs hadde han gjennomført grunnskule og eitt års maskinfag. Allereie som konfirmant arbeidde han på fiskebåt i skuleferiane, og han arbeidde i fiskeri fram til han gjennomførte militærteneste. Etter militæret arbeidde han nokre år på land, før han igjen reiste til sjøs og gjekk gradene til matros. Sidan tok han utdanning på styrmannsskule og skipperskule. Etter skulen blei han til

sjøs, med unntak av opphaldsår innimellom, før han for nokre år sidan fann seg arbeid i næringa på land. Markus sin sjømannskarriere varte i 30 år, der hans øvste grad var kaptein.

Karoline er 46 år, har vore gift i 15 år og har to barn. Karoline reiste til sjøs fyrste gong som 16-åring, med grunnskule og maritime fag i bakgrunnen. Seinare tok ho styrmannsskule og skipperskule. Ho arbeidde på ferje i fleire år før ho fekk stilling som fyrstestyrmann på båt i offshore sektor. Då ho blei gravid med sitt fyrste barn fann ho seg arbeid i næringa på land. Karolines karriere til sjøs varte i 10 år, der hennar øvste grad var overstyrmann.

3.6.3 1980-1990 – kohorten

Tove er 32 år og er singel. Ho byrja sin karriere på ferje som matroslærling etter maritime fag på vidaregåande. Etter matrosutdanninga gjekk ho vidare på styrmannsskule, der ho blei utdanna dekksoffiser, og har sidan arbeidd i på båt i offshore sektor. Tove sin øvste grad per i dag er fyrstestyrmann.

Håvard er 23 år og er singel. Han reiste til sjøs fyrste gongen som matroslærling etter maritime fag på vidaregåande. Etter matrosutdanninga gjekk han vidare på styrmannsskule, og arbeider i dag som kadett, men skal snart løyse ut sertifikat som dekksoffiser.

Marie er 20 år og er singel. Ho reiste til sjøs for fyrste gong som maskinistlærling på maskinfag på vidaregåande. I dag ferdigstiller Marie lærlingtida som maskinist, og har framtidige planar om å gå vidare på fagskule og bli maskinoffiser.

3.7 Avslutning

I dette kapittelet har eg presentert det metodologiske rammeverket for studien. Den vidare analysen skal sjå tilbake på casene presentert over, og korleis dei er forankra i den historiske konteksten for kohortane dei høyrer til. Med livsløpsperspektivet og biografisk materiale i grunn skal studiens analyse gå djupare inn på casene sine livsløp som dekksoffiserar gjennom karriereval og utdanning, sosialliv til sjøs, og familie og samliv.

Kapittel 4: Dekksoffiserars karriereval og utdanning

«For når du ser utover havet så får du ein sånn sterk kjensle av at du kan gjere kva faen du vil her i verda»

Val av karriere og utdanning legg viktige føringar for eins framtidige livssituasjon.

Karriereval vil vere avhengig av det stadiet ein finn seg i livet, og til dei generelle forholda til den historiske perioden ein finn seg i (Watson 2017, 288). Dette kapittelet skal undersøke korleis endringar i livsføresetnadar og dei samfunnsmessige føresetnadar for yrkesval legg føringane for valet om ein karriere til sjøs, i tillegg til å gje eit overblikk over generasjonelle endringar innan utdanning. Analysen har vist tydelege skilje mellom kohortanes karriereval, der empirien skal bli presentert i tre ulike kategoriar: eventyrlyst, eit naturleg val, og nostalgiske kjensler. Val av utdanning og overgangar til arbeid er innlemma i livsløpet, og vil vere nært knytt til samanhengar i den spesifikke historiske konteksten (Vogt 2018, 21). I dette kapittelet vil det bli lagt vekt på komplekse samspel mellom historiske tingingar, hendingar i nærmiljøet, familietingingar og personlege kvalitetar.

4.1 Karriereval

Noreg har i generasjonar hatt stolte sjøfartstradisjonar, og mange nordmenn har ei sterk tilknytning til havet. Vidare skal studien gje eit overblikk over kva føresetnadar som ligg bak valet om å arbeide til sjøs.

4.1.1 Eventyrlyst

I tida Hans og Steinar i KOH 1 tok i arbeid til sjøs for fyrste gong var det framleis stordomstid for norsk skipsfart. Skipsfarten i etterkrigstida var prega av sterk ekspansjon verda over, og for unge menn¹⁰ som vaks opp på 1950- og 60-talet gjorde avgrensa utdanningsmoglegheiter at merkverdig mange av dei som gjekk ut i arbeidslivet i denne tida valde sjøen – for ei lengre eller kortare tid¹¹ (Koren og Nilsen 2013, 32). Velstanden i Noreg auka, men likevel var etterkrigstida sober. Det var lite pengar, og ei forbrukskultur i vekst gjorde eit godt lønna sjømannsyre ettertrakta. Det å reise til sjøs blei også for mange sett på som ein god

¹⁰ Dei fleste sjøfolk var menn. Kvinner var å finne på norske skip, men truleg blei statistikk og opplysningar om kjønn sett på som overflødig då ein antok at alle sjøfolk var menn (Koren 2017, 109).

¹¹ Tal frå 1957 viser at 38% av 43 660 norske sjøfolk var under 24 år. Det var ei hyppig utbyting av sjømenn, og mange val å finne arbeid til land etter turen som fyrstereis, eller nokre få år (Koren 2017, 109).

moglegheit til å oppleve framande land og byar, og i likskap med andre unge eventyrlystne ville også Hans og Steinar oppleve verda:

I: Har du nokon tankar om kva som gjorde at du ville bli sjømann?

Steinar: I grunn ikkje. Eg var jo ikkje heilt ferdig med skulen då, men så byrja eg å jobbe litt på skipshamna [...].

I: Kor gammal var du då?

Steinar: Ja då var eg ein 16-17 år [...] Og så medan eg jobba der så hadde eg kameratar der som reiste til sjøs. Og så kom dei heim. Hadde vore i Amerika og alt dette her, og då blir ein jo litt misunneleg då. Og så tenkte eg eg skulle prøve er og.

For Steinar var ynskje om å reise til sjøs for å sjå verda sterkt. Det at kompisar hadde teke arbeid på skip og delte erfaringane sine skapte misunne, og så snart han blei 18 år og fekk tillating heimanfrå reiste han til sjøs for fyrste gong – og blei værande i næringa dei neste 40 åra.

I spørsmålet om karrierevalet trekte også Hans fram draumen om å kome seg ut for å sjå verda som ein motiverande faktor. Han hadde i utgangspunktet ikkje planlagt noko karriere innan sjøfart, men blei likevel værande også etter dei to åra han var fyrstereis:

Hans: [...] Ja eg hadde jo lyst å kome meg ut å sjå verda, eg hadde nok det som draum, men det var nok ikkje det største ønsket. Eg gjekk på handelsskulen før eg reiste til sjøs. Og det var helst det eg tenkte på.

På sjøen var det mogleg å arbeide seg relativt hurtig opp i gradesystemet, og mange unge menn fekk verdifull erfaring gjennom arbeidet. Sjølv om ingen av informantane såg på det at arbeidet var godt lønna som ein avgjerande faktor, gav likevel Steinar uttrykk for at det å tene godt var avgjerande for at han blei i yrket såpass lenge. Den høge lønna gjorde det mogleg å brødfø familien heime, sjølv når kona var husmor og han var den einaste i lønna arbeid. I ei tid med få jobbmoglegheiter blei det å reise til sjøs eit attraktivt val.

4.1.2 Eit naturleg val

Båe informantane i KOH 2 og Marie, maskinistlærlingen i KOH 3, kom frå mindre kystsamfunn med lange tradisjonar for sjøfart – og som framleis har stor kultur for det. Alle tre har familie som har jobba til sjøs. Markus såg på det å jobbe på sjøen som eit naturleg val,

og allereie som 14-åring hadde han sommarjobb på same fiskebåt som faren var kaptein, og der fleire av naboane heimanfrå utgjorde mykje av mannskapet:

I: Korleis opplevde du det då? Møtet med arbeidslivet og å vere vekke så lenge?

Markus: Nei det var gøy og tøft. Det var sånn det skulle vere. Nei det var, sant... Det var jo ein fiskebåt frå her heime, så det var jo naboar og alt som jobba der. Det var ein heilt anna stemning der. Det var noko du hadde lyst til då, alle skulle bli fiskarar og byrje på fiske. Så der gjekk du inn med opne auger. Det var jo det me var vane med, med far som og var vekke heile tida, sant.

Markus kom frå eit mindre øysamfunn ved kysten, der dei fleste var fiskarfamiliar med småbruk. Tilgjengelegheita til havet gjorde arbeid til sjøs til ei naturleg val for dei rundt han, og Markus ville også gjerne det.

I likskap med Markus var også Marie og Karoline sine karriereval farga av familiens tilknytning til skipsnæringa, i kombinasjon med yrkesnorma i nærområdet. Sjølv om skipsnæringa er utradisjonelt for kvinner, var likevel Karoline bestemt på at ho viller til sjøs. Ho såg på det at bestefaren hadde vore kaptein på fiskebåt som ein viktig grunn for valet:

I: Om me ser på karrieren din då. Har du nokre tankar om kva som gjorde at du ville jobbe på sjøen?

Karoline: Ja altså det har eg lurt på mange gonger sjølv og, på kvifor eg, for eg var veldig bestemt på det då. Men kvifor eg var så bestemt på det, det veit eg ikkje heilt. Men eg kjem jo frå ein fiskerifamilie sant, med bestefar som var fiskeskippar og sånne ting. Så det har heilt sikkert påverka meg vil eg tru [...].

For Marie var det ein viktig faktor for karrierevalet å ha foreldre som arbeidde til sjøs. Ho var ikkje i tvil om at ho også skulle til sjøs, og vurderte fyrst å bli stuert¹² før valet fall på maskinist. Marie brukte i likskap med mange i lokalmiljøet hennar også store delar av både arbeidstid og fritid i båt. Det å drive med båt som hobby blei også avgjerande for valet om å bli maskinist.

I: Kva er det som gjer at du hadde lyst til det då?

Marie: Nei det er vel kanskje sånn eg har vakse opp. Her er jo 70% av tida i båt

¹² Stuert/kokk har ansvar for all matlaging om bord.

nesten. Og hobbyane mine er jo å bale med båt og, så har eg vore mykje i båt. Så ja, det er det eg trivs med då. Så det måtte vere eit eller anna på sjøen.

Dei geografiske og demografiske særtrekka for Markus, Karoline og Marie blei avgjerande for karrierevala. Opphavet, både familiane deira og kor dei kom i frå, hadde ein merkbar innverknad på karrierevalet, noko Marie understrekte: «det er vel kanskje sånn eg har vakse opp».

4.1.3 Nostalgiske kjensler

For Tove og Håvard i KOH 3 spelte nostalgiske kjensler til havet og sjøen inn på karrierevalet. Verken Tove eller Håvard kom frå miljø der sjøfartsnæringa var like veletablert som for informantane i KOH 2, men oppveksten i distrikts-Noreg og nærleik til sjøen er noko dei alle hadde til felles. Som lita såg Tove ut på fjorden og drøymde om å bu på eit av cruiseskipa som segla forbi – noko som avla fram draumen om å arbeide til sjøs:

I: Har du nokre tankar om kva som gjorde at du ville byrje å jobbe på sjøen?

Tove: Ja det er ein historie som mamma synest er veldig artig då. For eg vaks opp med ein fjord, og var *veldig* glad i å sjå på båtar som gjekk inn og ut fjorden. Og blant anna cruiseskip på sumaren. Når eg var lita jente så sa eg at når eg blir stor skal eg eige ein sånn båt [...] Men så, når eg då blei gammal nok til å tenke på eiga utdanning så kvifor ikkje berre byrje å jobbe på sjøen sjølv, i staden for å berre drøyme om å reise med ein båt. Så då tok eg den utdanninga.

For Tove var det ikkje snakk om å velje ei anna utdanning, og barndomsdraumen om å bu på båt blei sett til live gjennom å bli styrmann. Håvard såg til det at han hadde hatt mykje moro med båt på somrane som ein viktig faktor for at han velde ein karriere til sjøs. Han var heller aldri i tvil om at han skulle jobbe på båt, men hadde i utgangspunkt planar om å bli maskinist. For han blei spesielt éin morgon i praksisperiode på vidaregåande avgjerande for at han heller skulle opp på brua og bli styrmann:

Håvard: Det var når eg gjekk på TIP ja. Då hadde eg eigentleg tenkt til å bli motormann, å bli maskinist [...]. Men så hugsar eg at det var ein morgon eg var på ferja då. Og eg gjekk å loka der då, eg var ikkje meir enn 17 år eller noko. Og så var det ein fin morgon, februar morgon. Du veit når det er fint på fjorden og det er heilt sånn klart. Det er snø på toppen og det er soloppgang. Så kom eg opp på brua på den

ferja der, og såg den jævleg fine utsikten. Då var det eitt eller anna som klipsa seg rundt i hovudet mitt, og eg bestemte meg for at «fy faen, dei der maskinistane kan berre ha det så godt. Eg skal opp på brua». Det var den dagen eg bestemte meg for å bli styrmann. Då var eg sånn 16-17 år gammal. Og sidan har eg ikkje sett meg tilbake.

Begge informantane la vekt på nostalgiske kjensler til sjøliv som underliggande for karrierevalet, og i Håvard sitt tilfelle blei grunngjevinga av nærare nasjonalromantisk karakter. For Håvard var det også tydeleg at han val ei anna retning enn kva som er vanleg for unge frå hans nærområde i dag:

Håvard: [...] Det går fint liksom, men der som eg bur så er ikkje det så veldig vanleg. Det er meir vanleg for dei som bur langs kysten som har vore sjøfolk i generasjonar. Men der som me bur er dei meir vand med den der, 07-15 og så er du heime til kjøttkakene. Og du har familien der, og du er der, sant. Det er ikkje så vanleg der eg bur, det er det eg har erfart då. Det er ein veldig uvanleg utdanning for ein fyr herifrå å velje styrmann då.

Å bli styrmann skilde seg frå kva karriereval kompisgjengen til Håvard gjorde, og kva han såg på som ei «vanleg» utdanning der han kom i frå. Ved å ta fagbrev valde han likevel ikkje så lang unna kva som er vanleg for distrikta. Den lokale arbeidsmarknaden og utdanningsmoglegheitene er gjerne avgrensa, og rapportar visar at mange unge i distrikta vel vekk å ta høgare utdanning (Gårdvik og Skavahaug 2020). Dette understrekte han sjølv ved å referer til at dei rundt han arbeidde 07 til 15, den vanlege arbeidstida for tekniske og industrielle yrker.

Håvard såg at den generasjonen sjøfolk som kom til i dag måtte ha ein spesiell personlegdom og kjærleik for sjøen. Den ein gong så stødige og tradisjonsrike næringa har no blitt eit utradisjonelt val:

Håvard: Den generasjonen sjøfolk som veks opp no, du skal jo vere ein snål person om du vel å bruke halve livet ditt ute på eit hav då, tenker eg då (hehe). Det har jo eg tenkt litt i ettertid då.

I: (hehe) Så du er litt rar du då?

Håvard: Ja eg ser på meg sjølv som ein ganske rar person som har ville tatt denne utdanninga her. Men, eg likar jo å vere til sjøs då.

Det at Håvard såg på unge som vel utdanning retta mot sjømannsyirket som «rare» kan bli sett i samanheng med valet om ein jobb der ein er vekke frå fastlandet i opp til ein månad om gongen. I botnen av eit slikt val var det for både Tove og Håvard viktig at ein var spesielt glad i havet.

4.2 Utdanning

Når mennene i KOH 1 byrja sin karriere til sjøs var det berre krav om utdanning for å avansere frå meinig til styrmann eller kaptein. Vidare vil dette kapittelet gje eit oversyn på korleis utdanninga for dekksoffiseryrkene har endra seg frå eit erfaringstungt utgangspunkt til å bli institusjonalisert og organisert gjennom skulen.

4.2.1 Å gå gradene

På 50-talet, når Hans og Steinar i KOH 1 reiste til sjøs for fyrste gong var det vanleg å byrje i jobben utan noko spesiell utdanning som var retta mot arbeidet. Som mange andre unge menn var både Hans og Steinar fyrstereisande i to år utan stort anna utdanningsgrunnlag enn folkeskulen¹³. I den fyrste tida om bord kunne overgangen frå barndom til vaksenlivet verte brå. Hans reiste sjølv til sjøs fyrste gong som 16-åring:

Hans: Det var ingen utdanning når eg reiste ut fyrste gongen nei. Der måtte du ta gradene.

I: Og det var ikkje noko kurs heller?

Hans: Nei ingen kurs i dei to åra.

Utan utdanning eller kurs måtte ein «gå gradene» om bord. For Hans og Steinar betydde dette å byrje på botnen i arbeidshierarkiet, og arbeide seg opp rangeringa. Fyrstereisande byrja gjerne i salongen eller messa, og kunne så bevege seg oppover i systemet til å fyrst bli jungmann, så lettmatros og til slutt matros:

I: Når du byrja som sjømann, var det noko kurs eller utdanningar du tok då, eller berre gjekk du gradene?

Steinar: Ja eg gjekk berre gradene eg. Eg har gått har gått alle gradene.

¹³ Å gå frå folkeskulen og direkte om bord var vanleg praksis når mennene i KOH 1 var fyrstereisande som unge menn på 50-talet (Skarbø, Romestrand og Opsal 2005). Før dei reiste ut tok Hans eit år på Handelsskule etter folkeskulen, medan Steinar byrja på Framhaldskulen.

Begge mennene gjekk gradene utelukkande ved arbeidserfaring og fartstid. Sjølv om ein kunne komme seg langt berre på arbeidserfaring, var likevel fagskuleutdanning nødvendig for å bli styrmann og kaptein. Både Hans og Steinar tok to år på styrmannslinja, og eitt år på kapteinslinje på fagskule. Trass i utdanninga arbeidde aldri Hans som kaptein.

Markus i KOH 2 si utdanning speglar den til mennene i KOH 1. Før han blei fyrstereisande hadde han eitt år med maskinfag etter ferdig grunnskule. Om bord arbeidde han seg opp i systemet frå fyrstereisande til matros, før han seinare ynska å gå tilbake til skulebenken for å bli styrmann, og seinare kaptein:

Markus: [...] Då fant eg ut at no var eg berre nøydd til å kome meg på skulen igjen. Då segla eg som matros der [...].

Karoline skilte seg litt frå mennene i KOH 1 og Markus med å ta eittårig maritimt fag etter grunnskulen, men opplevde likevel dette ikkje gjorde ho betre suta for arbeidet då ho reiste til sjøs fyrste gongen som 16-åring. Året på skule vart svært teoretisk, og fokuserte lite på korleis møtet med arbeidet om bord kom til å bli:

I: Men når du tok det året på skulen, var det opplæring i korleis de skulle vere på båten då, eller var det berre teori?

Karoline: Då var det mest teori. Så det trur eg dei er flinkare til med dagens utdanning, med at dei får litt utplassering og får prøve seg og litt sånn. Dei har meir fokus på å vere meir yrkesretta, på korleis det vil vere når dei reiser ut og sånn enn det me hadde.

For Karoline og Markus blei det i likskap med Hans og Steinar lagt stor vekt på den praktiske opplæringa som skjedde om bord framfor opplæring i regi av skulen opp til dei blei matrosar. Det var ikkje før utover 1990-talet at yrkesretta utdanningar blei innlemma i skulesystemet (Vogt 2018). Før skuleringa blei institusjonalisert blei ein rekna som fullverdig matros etter 36 månadar med fartstid, og fekk deretter dei rette papira for å kunne gå vidare på fagskule.

4.2.2 Yrkesfagleg utdanning i dag

For informantane i KOH 3 har vegen til sjøs vore prega av ein større organisering gjennom utdanningsinstitusjonar i forhold til dei førre kohortane. Etter grunnskulen har dei alle tre gått tekniske og maritime fag på yrkesfagleg vidaregåande skule, og vidare tatt fagbrev. Ein kan også bli dekksoffiser ved å velje å ta treårig bachelor i nautikk på høgskule. Tove forklarar:

I: Kan du fortelje litt om kva utdanning du har?

Tove: Det er jo to vegar ein kan gå. Ein kan gjere som meg og gå eitt år på mekanisk fag, eitt år på sjøfartsfag, og så to år som matroslærling og ta fagbrev som matros. Og så hadde eg to år på teknisk fagskule. Så det var den vegen eg gjekk då. Og så byrja eg som kadett [...] Ja det går jo og an å gå høgskulevegen. Då har du ikkje dei der åra som matroslærling. Du får ikkje fagbrev som matros då innimellom.

I: Ser du på det som ein fordel at du tok yrkesvegen?

Tove: Ja, på ein del ting [...] Sann set så var det jo greitt å ha fått vore ute i arbeidslivet littegrann og ha vore litt på dekk. Men på same tid, på høgskulen så trur eg dei går litt grundigare inn i leiing og litt sånne ting.

Dagens aspirerende sjømenn går gjennom ein utdanning som gir eit grundig teoretisk grunnlag, men som også legg vekt på å gje den praktiske opplæringa som trengst i møte med arbeidet til sjøs, blant anna gjennom utplassering og praksisopphold som ein del av utdanningsløpet. For Håvard var fordelene i ein kombinasjon mellom å vere både teoretisk og praktisk anlagt tydeleg som vordane styrmann:

Håvard: Ja eg er meir praktisk anlagt enn eg er akademisk, men eg likar å tru at eg er sånn midt i mellom av og til. For eg er ikkje så hakkande galen akademisk heller då, har eg funne ut i ettertid. Men eg trur du må vere det som styrmann. Du må ha ein slags blanding.

Som Karoline i KOH 2 påpeikte gjer skulesystemet i dag unge sjømenn betre rusta for kva dei møter i yrkeslivet gjennom oppfølging frå utdanningsinstitusjonane. Dei fekk ei breiare forståing for faget ved at det blei lagt vekt på både dei teoretiske og dei praktiske sidene av fagretninga. Dette kan blant anna ligge i at elevane som ynskjer å gå den yrkesfaglege vegen til å bli styrmenn også får prøve ut yrket gjennom praksisperiodar til sjøs, både innan- og utanskjers.

4.3 Oppsummerande diskusjon

4.3.1 Kven vel å arbeide til sjøs?

For mennene i KOH 1 var det å reise til sjøs eit attraktivt val for unge i ei tid med lågare variasjon i arbeidsmarknaden. Unge menn kunne tene gode pengar og klatre hurtig i gradene utan å måtte ta utdanning før dei sat føtene over dørken. Det å reise til sjøs var gjerne einaste

moglegheita eventyrlystne nordmenn fekk til å oppleve framande land og byar, og for Hans og Steinar var dette ein viktig faktor for karrierevalet.

Brorparten av dei som reiste til sjøs blei ikkje verande lenger enn nokre år før dei fann seg arbeid i land (Koren 2017, 110). Ein føresetnad for å bli var å ta vidare utdanning etter å ha nådd graden som matros, noko både Hans og Steinar gjorde. Å avansere til offiser kunne freiste – det gav blant anna mennene nok pengar til å brødfø familien heime på éi lønning.

Analysen viser også korleis demografiske og geografiske særtrekk spelar inn på valet om å reise til sjøs. For Markus, Karoline og Marie blei oppsedinga i eit kystsamfunn avgjerande for valet om å reise til sjøs. Alle tre var fast bestemt på kva karriere dei skulle inn i, og såg til det at dei hadde familie til sjøs som ein viktig føresetnad for valet.

Markus og Karoline er begge barn av ein generasjon der skips- og fiskenæringa hadde si stordomstid i Noreg. For dei som også kom frå ein «hot spot» for sjøfart blei valet om å arbeide til sjøs naturleg. I Marie sitt tilfelle er det interessant å sjå korleis demografi og geografi framleis spelar ei viktig rolle i val av ein karriere som, på trass av lange tradisjonar, er blitt uvanleg i Noreg i dag.

For unge som vel å bli styrmenn i dag viser det seg at også nostalgiske kjensler til sjøen og havet er ein viktig føresetnad for karrierevalet. For Tove og Håvard var nærleiken til sjøen, og den gleda dei fekk av det, avgjerande for at dei også ville arbeide til sjøs. Sjølv om ingen av dei hadde foreldre som var sjømenn, låg det likevel i likskap med KOH 2 geografiske særtrekk til grunn for karrierevalet – dei er alle frå ikkje-urbane områder i Noreg, med ein lang tradisjon for yrkesfagleg arbeidskultur.

4.3.2 Utdanningsmessige endringar

For mennene i KOH 1 var det ikkje noko krav om utdanning for å gå til sjøs, men for å avansere frå meinig til offiser måtte ein ta fagskuleutdanning i tillegg til fartstid (Koren og Nilsen 2013, 25). Yrkesopplæringa var i stor grad uavhengig frå utdanningsinstitusjonar, og la stor vekt på arbeidserfaring og fartstid. Verken Hans eller Steinar hadde stort meir enn folkeskule før dei reiste ut fyrste gongen, og dei måtte då gå gradene dei fyrste åra til sjøs før dei seinare fekk grad som offiser gjennom fagskule.

Markus og Karoline i KOH 2 hadde betre moglegheiter til å ta utdanning før dei reiste til sjøs fyrste gong, noko Karoline nytta seg av ved å ta eitt år med maritime fag. På trass av skuleringa var den praktiske arbeidserfaringa om bord mest avgjerande. Markus sin yrkesopplæring blei i likskap med mennene i KOH 1 prega av å gå gradene. Etter 36 månadar med fartstid fekk ein stempel som matros, og kunne avansere til offiser gjennom fagskuleutdanning.

Dei største endringane i utdanninga skjedde utover 1990-talet, yrkesutdanningar blei innlemma i skulesystemet (Vogt 2018). For informantane i KOH 3 betydde dette å bli innlemma i eit skulesystem som i dag gjer unge sjømenn rusta for kva som møter dei i arbeidslivet ved å legge vekt på både teoretiske og praktiske sider av fagretninga i tett oppfølging frå utdanningsinstitusjonane – noko Karoline såg mangla i sin eigen yrkesutdanning.

Kapittel 5: Det sosiale livet om bord

«Nei 40 år var eg jo til sjøs, og det var ei fin tid. Mykje moro. Men mykje hardt og ja, herregud.»

Det å arbeide til sjøs dukar for spesielle sosiale forhold. Periodane informantane i denne studien har vore til sjøs varierte mellom veker, månadar og år om gongen, der kvardagen var prega av eit arbeid med formelle hierarkiske rangordningar og fritid mellom arbeidsskift under same tak. Dette kapittelet skal undersøke korleis det sosiale livet utspeler seg ved dei spesielle sosiale forholda som oppstår ved å ha arbeidsplass på eit skip. Eg vil fyrst gje eit overblikk over generasjonelle endringar i det sosiale livet til sjøs, og kva innverknad det å arbeide under formelle over- og underordningsrelasjonar har. Vidare vil eg undersøke påverknaden dei sosiale relasjonane om bord fekk ved eit større inntog av utanlandsk arbeidskraft, og til slutt informantanes erfaringar om møtet med kvinner i eit mannsdominerande arbeidsmiljø.

5.1 Sosialliv til sjøs

Det sosiale livet til sjøs er prega av lange seglingstider, og i tida på havet er mannskapet under spesielle sosiale forhold med tydelege over- og underordningsrelasjonar. Vidare skal eg undersøke generasjonelle endringar i det sosiale livet til sjøs.

5.1.1 Lange arbeidsperiodar og organisert sosialliv

På 1950-talet når Hans og Steinar i KOH 1 byrja sin sjømannskarriere var det vanleg å vere til sjøs i lange periodar om gongen. Fyrstereisande fekk ikkje gratis heimreise før dei hadde vore ute i to år, og det å vere til sjøs i månadsvis, om ikkje årevis, var vanleg. Dette var også ei tid med fleire titals tusen norske sjøfolk på forskjellige skip rund om kring i verda. Steinar fortel om tilrettelagte fotballturneringar på tvers av skip og nasjonar, og om interne konkurransar om bord på båtane. Steinar sitt fotballag var også eitt år så heldige å vinne verdssigeren i «Skipsligaen»:

I: Alle deltok på fotballen?

Steinar: Ja! Alle var jo med. Eg hadde og med ungane i Rotterdam og spelte fotball. Og kona var jo og med på fotball oppe på Noregs stadion der på Rotterdam. Det var jo ei tid... 80 000 norske sjøfolk. Det var mykje det. I deg er det jo ikkje så mange, langt

derifrå. Og då spelte me fotball, og døtrene mine var med å såg på når me spelte. Det var mykje fotball blant norske sjømenn, spesielt på 60- og 70-talet. Så, nei det var mykje fint [...]. Nei eg har hatt mykje bra eg ja. Men det var jo, som du ser det var jo dei lyse tidene det.

Den organiserte idretten bidrog til eit godt sjømannsfellesskap, også på tvers av nasjonar. Kampane var også spennande evenement som familien heimanfrå kunne vere ein del av. I tillegg til fotballkampar blei det arrangert konkurransar i blant anna symjing, skyting og roing som sosiale og humørskapande avbrekk for mannskapet. I tida då KOH 1 arbeidde til sjøs fungerte også *Velferden*¹⁴ som sosiale og kulturelle velferdstiltak for sjøfolk gjennom ei rekke stasjonar i sentrale hamner rundt om i verda. Hans fortalte om korleis dei blant anna arrangerte turar for dei sjøfolka som var heldige nok til å kunne få litt tid til land:

Hans: Ja. Og så hadde me jo *Velferden*, som kom om bord. Dei kom med aviser og sånn. Dei kom om bord og arrangerte noko turar på land, og sjømannskyrkja var det jo, og me var gjerne innom ein tur der og. Men det var helst når me låg på verkstad då, for då hadde me tid då, ja lenger tid [...]

Statlege arrangement og initiativ om bord kunne gjere det enklare å vere om bord i lengre periodar. Hans såg også korleis forbetring i dei fysiske forholda om bord spelte inn på det sosiale miljøet. Det blei betre mat og reinare om bord, i tillegg til at standarden til båtane blei betre. Betre standard på båtar kunne også bety ein sikrare arbeidskvardag. Sjømannslivet var hardt, og kunne krevje liv. Sjølv hadde Hans opplevd at dei måtte halde gravferder om bord, noko som gjorde sterkt inntrykk:

I: Du har vel vore på litt forskjellige typar skip. Har du lyst å sei noko om det?

Hans: Ja eg har opplevd mange triste ting, ikkje noko spennande, men mange triste ting. Som dødsfall om bord og gravferder om bord [...].

5.1.2 Kortare arbeidstid og sosialt samvær i endring

Når informantane i KOH 2 arbeidde til sjøs hadde arbeidstida blitt kortare, og forholda om bord blitt betre. På trass av at tida dei brukte til sjøs var blitt kortare, kunne det likevel vere krevjande å opphalde seg til sjøs ein månad om gongen. Karoline skildra korleis det å vere ute

¹⁴ Velferdstenesta for Handelsflåten fungerte som ein statleg velferdsteneste for sjøfolk fram til 1989 då den blei innlemma i Sjøfartsdirektoratet (Rabbevig 2020).

i lange periodar om gongen kunne vere utfordrande. Ho opplevde sjølv at det sosiale miljøet var lettare på ferjene, der ein jobba i kortare periodar om gongen:

I: Og når du var om bord då, korleis var det sosiale om bord på desse forskjellige båtane?

Karoline: Ja det sosiale... Det var mykje lettare sosialt miljø på ferjene, og det var kanskje for at me jobba kortare vakter sånn at me ikkje var så lenge om bord og at det ikkje blei tøft, kanskje ein kan sei det sånn. Det sosiale om bord på dei båtane eg har vore ute på var veldig varierende. [...].

For Markus blei det sosiale miljøet endra i lag med forholda om bord. Turane ute blei kortare og standarden om bord blei betre, men den gode fellesskapen som ein hadde «før i tida» forvitra. Arbeidskvardagen blei mindre prega av sosialt samvær og det kom eit større fokus på arbeidet og effektivitet:

Markus: [...] Det er mykje betre å vere på havet i dag enn kva det var før. Det er litt feil å sei det og, for det var jo mykje kjekkare å vere på havet i gamle dagar enn kva det er i dag. I dag er det berre arbeid. Berre jobbing heile tida [...]

Forbetringar i standarden om bord kunne bety reinare og tryggare skip for dei tilsette. For Markus blei likevel den høgare standarden om bord på båtane med på å endre dei gode sosiale samlingspunktene i arbeidskvardagen. Han såg spesielt eit skilje på 2000-talet når det blei vanleg at skip fekk TV inne på alle lugarane. Når dette skjedde blei det til at i staden for å bli igjen i daglegrommet etter måltid og i friperiodane, så gjekk mannskapet heller inn på kvar sin lugar for å sjå på TV eller slappe av der. Det gode sosiale kameratskapet forsvann:

I: Når du ser tilbake på dei båtane du har vore på då, korleis har det sosiale vore om bord?

Markus: [...] Men det sosiale forandra seg veldig mykje i forhold til... Altså fram til 2007-2008 blei det ein endå betre standard på båtane. Då byrja dei å setje fjernsyn på alle lugarane. Og etter det skjedde så forsvann det gode sosiale livet om bord i båtane. For elles så sat ein jo i daglegrommet og spelte spel og kort, ja dei tinga. Og det er det blitt heilt slutt på.

Ei endring i det sosiale fellesskapet som båe informantane i KOH 2 opplevde var meir openheit mellom kollegaer. Karoline påpeikte korleis det var meir «aksept for om sjøfolka

ikkje er i form» i dag enn før. For Markus blei dette tydeleggjort ved at fleire, spesielt menn, opna seg opp for kollegaer om vanskelege forhold heime:

Markus: [...] Me er meir sånn, kva skal du kalle det, meir... Nei eg veit ikkje kva som er det rette ordet, men du er meir open og diskuterer ting. Før i tida, i gamledagar, då var det sånne ting som du aldri snakka med, ikkje med den næraste slekta ein gong, sant [...] Så me er litt meir sånn opne for sånne ting i dag enn kva det var før i tida. Det trur eg er noko som me har byrja med i vår generasjon, for generasjonen før oss trur eg ikkje... Eller då blei sånne ting heldt innanfor fire vegger.

Markus viser her til ei generasjonell endring i korleis sjøfolk, og folk elles, snakka om vanskelege ting. Eit større fokus på psykisk helse og det å sjå nytta i å opne seg opp om ein sleit med noko var eit fenomen Markus ikkje hadde sett i eldre generasjonar, for «før i tida var det sånne ting som du aldri snakka om, ikkje med den næraste slekta ein gong». Om det var noko som var vanskeleg eller unormalt blei det lagt lokk på.

5.1.3 Unge til sjøs og sosialliv i dag

Kortare arbeidsperiodar følgde også studiens yngste kohort. Alle tre informantane arbeidde éin månad, etterfølgd av éin månad fri. Tove og maskinlærlingen Marie opplevde at det sosiale livet som regel var godt. For Marie er det viktig at ein kunne ha ein god tone med kollegaane slik det ikkje blei keisamt på jobb. Ho såg på det som nødvendig å ha gode sosiale eigenskapar, då «ein ikkje kan jobbe på båt og ikkje prate med nokon». Jentene såg også, i likskap med Markus i KOH 2, at mange av dei som jobba om bord gjekk på lugaren i pausane. I motsetnad til Markus såg dei på det som ein fin måte å kople av frå å vere med andre folk heile døgnet i ein månad i strekk:

I: Når du er til sjøs då, korleis er det sosiale om bord?

Tove: På den båten som eg jobbar på no så er det veldig bra. Eg trivs veldig godt på den båten. Så masse tullprat er det sjølvsagt med ein gjeng mannfolk (hehe), men eg trivs veldig godt. Det er ikkje så veldig mykje sånn sosialt om ein tenker på å gjere ting i lag i frivaktene, fordi at me jobbar 6-timars vakter. Og så har ein jo 6 timar fri innimellom, og då nokre gongar så har me og møter i dei friperiodane. Andre gonger så er det andre ting då, eller øving og sånn som gjer at ein får kortare frivakt. Og så må ein jo prøve å få inn litt søvn oppå dette her då. [...].

Begge jentene satt pris på den fridomen dei hadde til å trekke seg tilbake til sitt eige, og såg også på det å kvile mellom vaktene som nødvendig då dei jobba i 6-timars intervalla gjennom heile døgnet. Marie understrekte dette; «du kan bli litt lei dei etter kvart. Det er litt digg å setje seg på lugar utan lyd og utan nokon ting i staden for å snakke med nokon».

5.1.4 Alkohol – katalysator for sosialliv

På trass av strenge alkohollover i på norske skip opplevde Håvard i lærlingtida å ha ein kaptein som såg mellom fingrane på moderat alkoholbruk. Han erfarte at det å kunne feste i lag med kollegaer gjorde det sosiale livet lettare, noko som kom godt med då det var fleire nasjonalitetar om bord. Håvard opplevde at det å «kunne ta seg ein dram» bidrog positivt til eit inkluderande sosialliv, både mannskap seg i mellom og mellom meinige og dekksoffiserar. Håvard uttrykte at han var «ganske for det at alkohol tilhøyrar teambuilding, for folk opnar seg mykje meir»:

Håvard: Så, ja. Men kameratskapet om bord der var jo veldig bra, for det var lov å ta seg ein liten dram. Eller lov, det var det jo ikkje. Det var egentleg ikkje lov å drikke i det heile tatt. Men, me var jo nede i alle desse kjekke landa då. Me var i Tyskland, Russland... [...] Så eg var jo ofte på land for å kjøpe brennevin då. Det var alltid eg som måtte gå. Så eg tok jo sykkelen på land og kjøpte fire fem brennevinsflasker. Det var jo vodka det gjekk i med den gjengen der, sant. Så då sat me jo når me var kome ut på sjøen og lagt frå oss losen. Det var liksom litt sånn «gutta møtes på lugaren» hos han som hadde den største lugaren då. Då sat me der då, eg, norsk, i lag med fire fem andre russarar og polakkar. Me hadde det kjempegøy. Snakka engelsk og høyrde på musikk og hadde det heilt fantastisk. Ja det var faktisk skitgøy.

Så lenge mannskapet skikka seg let kapteinen mannskapet «ta seg ein halvliter», sjølv om dei alle var klar over at det skulle vere eit «tørt» skip. Alkohol kunne også danne bru mellom offiserane og resten av mannskapet. Håvard, som var lærling, og kapteinen om bord blei kompisar gjennom å «ta seg ein skjenk» i lag. Det å drikke kunne vere eit velkommen avbrekk frå eit einsformig tilvære, og viske ut hierarkiske forhold om bord.

5.2 Over- og underordningsrelasjonar

Alle som arbeider på skip fell inn under formelle hierarkiske rangordningar – med kapteinen på topp. Utvalet i denne studien, med unntak av maskinlærlingen Marie og styrmannskadetten Håvard, er alle styrmenn eller kapteinar, og derfor høgt plassert på skipets rangordning. Sjølv om dei er dekksoffiserar, har likevel alle personlege erfaringar frå stillingar som ligg lågare i dette hierarkiet.

5.2.1 Rang, gruppering og ansvar

Hans og Steinar gjekk, som nemnd i førre kapittel, gradene frå fyrstereis til matros, før dei tok vidare utdanning for å bli styrmenn og kaptein. Begge byrja sin karriere på botnen av skipshierarkiet som fyrstereisande tenåringsgutar, og jobba seg gradvis oppover rangstigen. Hans erfarte korleis strenge hierarkiske ordningar blei gradvis lettare, og at det kom meir likestilling mellom meinige og offiserar om bord:

I: Det store skiljet, har du opplevd at det har forandra seg med tida?

Hans: Ja, det har det. No e da komme opp igjen mykje meir likestilling enn då eg var der. Det er mykje meir likestilling mellom offiserar og mannskap no enn det var når eg var ute. Temmeleg stor skilnad.

I: Korleis var kameratskapet om bord?

Hans: Stort sett så var det bra. Men det var som sagt ein del.. det blei delt den der.. det var ikkje sånn felles samvær. Det var meir sånn at det var små klikkar. Det blei ikkje slik når du blei offiser, då blei det ikkje det. Der gjekk det helst bra med alle saman då.

Sjølv om det vart meir likestilling om bord, danna deg seg likevel fleire grupperingar som heldt seg med dei med liknande stillingar. Sjølv om Steinar ikkje meinte det alltid var eit tydeleg hierarki, erfarte han at det danna seg naturlege grupperingar med «maskinfolka der, og dekkfolka der. Og så har du byssefolka der». Det blei ei mindre formell gruppering med utgangspunkt i sideordningar, men likevel med ein underliggende inndeling etter rang der dei med likt utgangspunkt samla seg i lag.

Begge mennene erfarte at som dekksoffiser fekk ein eit betrakteleg større ansvar kring drifta om bord. Dette ansvaret kunne føre til ekskludering frå dei sosiale hendingane som blei organisert for mannskapet. Hans fortel om korleis du som offiser «fekk jækla mykje større ansvar, noko som du ikkje hadde når du var meinig». Steinar erfarte at han ikkje kunne forlate skipet for sosialt samvær med resten av mannskapet om dei var til lands. Han måtte vere igjen

på skipet for å forsikre at alt gjekk som det skulle. For Steinar blei innføring av mobiltelefon på båtane ei redning for det sosiale livet til dei øvste offiserane, då kontakten tillét mannskap å forlate skipet med moglegheit til å raskt kome tilbake om det skulle bli nødvendig:

Steinar: [...] Men som styrmann og skippar så kunne du nesten ikkje gå på land, veit du. For du må jo nesten vere om bord i tilfelle noko skjedde. Og styrmann måtte passe på at all lasting og lossing gjekk, at alt var i orden. Men det var jo betre når me fekk mobiltelefon, for då var det forbinding sant [...]

5.2.2 Frå homogenitet til større mangfald i hierarkiske relasjonar

For den eldste kohorten blei store delar av tida til sjøs prega av etnisk og nasjonal

homogenitet – der majoriteten av sjøfolka på norske skip var norske menn. Utanlandske sjøfolk var som regel vestlege, og dei få kvinnene som var å finne, blei sjeldan offiserar. Med åra endra mønsteret seg, og det kom stadig fleire utlendingar,¹⁵ inn på norske skip. Sjølv om det framleis ikkje var vanleg med kvinner om bord, såg ein likevel eit skifte i at kvinner utdanna seg til høgare stillingar, og til stillingar som tidlegare hadde vore atterhaldne menn.

For Karoline i KOH 2 var over- og underordningsrelasjonane om bord tydelege – spesielt som kvinne. Ho erfarte å ikkje få den naturlege autoriteten som følgde stillinga som dekksoffiser, og måtte arbeide hardt for å bevise at ho fortente respekt frå dei meinige:

I: Opplevde du at det var tydeleg hierarki på dei båtane du var på?

Karoline: Ja, ja. Ingen tvil om. Veldig tydeleg hierarki.

I: Kor stod du i det hierarkiet?

Karoline: Nei eg var jo lågast. Når eg byrja å reise ut så var eg jo lågast. Og så jobba eg meg oppover. Men det var på ein måte, det var strengare krav til meg når eg fekk ei leiarrolle enn det var til andre om bord. Og det såg me jo på veldig mange forskjellige ting. For eksempel ein situasjon som var liksom litt klassisk var når me skulle legge til kai. Og om det var eg som manøvrerte så var det enkelte kaiar som er sånn at du ikkje ser ned i frå styrehuset kor koplingane til slangane er. Då er du avhengig av at matrosane roper opp om du skal ta ein meter framover eller ein meter bakover. Men når eg manøvrerte så nekta dei å gje den informasjonen, for dei skulle bevise at ho gjer

¹⁵ Etableringa av Norsk Internasjonalt Skipsregister (NIS) i 1987 opna for bruken av utanlandsk mannskap med heimlandets lønnsvilkår, noko som verkeleg opna døra for utanlandsk arbeidskraft på norske skip (Tønseth 2013).

det feil og at ho klarer det ikkje. Og då enda det kanskje opp med at, dei sett kanskje fast nokre fortøyinga og, og så ropte dei opp etter at dei hadde gjort det at «no rekk ikkje slangane» og sånn. Då måtte jo eg bli forbanna og rope ned til dei at «då kunne de jo inni hellvette sagt i frå» sant. Eg mått bruke skikkeleg sterke ord for at dei skulle høyre og ha respekt for meg. Og det var jo sånn som mennene som hadde same jobb ikkje opplevde, for dei hadde ein heilt anna akseptert respekt [...].

Som kvinne var Karoline ein minoritet om bord, og måtte arbeide hardt for respekt frå kollegaene sine. Eit verkemiddel ho tydde til var eit hardt språk, og tilpassing til eit sosialt miljø prega av hegemonisk maskulinitet¹⁶. For Karoline blei kjønn ein viktigare faktor for hennar posisjon i hierarkiet enn rang.

Markus opplevde hierarkiet om bord som varierende, og kva nasjonalitetar mannskapet bestod av var avgjerande. Han erfarte at i tilfelle der spesielt filippinske sjøfolk var om bord blei det hierarkiske systemet sett på prøve. Medan tittel og rang er det som styrer det formelle hierarkiet om bord for nordmenn, er det den eldste som har mest autoritet for filippinarar. Om den eldste då var ein god leiar fungerte systemet, men det kunne også slå feil ut og skape gnissingar om bord:

I: [...] Har du opplevd på dei båtane du har vore på at det har vore eit tydeleg hierarki om bord? Eller har det vore meir sånn kameratskap, og flytande autoritet kanskje?

Markus: Både ja og nei. Eg har jo segla veldig mykje i lag med filippinarar for eksempel. Der er de mykje sånn at nokre stillingar blir, kva kan du sei, regjerande eller rådande då. Det er eldste mann. [...] På dei norske så har det vore enkelte, men ikkje sånn direkte hierarki i den forstand. Det er meir sånn der... Det er nesten andre vegen det, at dei... Nordmenn er jo ikkje akkurat kjent for å vere av dei som står mest på då. [...].

Sjølv om hierarkiske førestillingar frå forskjellige kulturar kunne krasje, hadde også viljeveike nordmenn evne til å skape like mykje trøbbel som filippinarar som ikkje respekterte dei formelle hierarkiske ordningane om bord .

¹⁶ Hegemonisk maskulinitet er dei rådande ideala i eit samfunn som bidrar til å ekskludere og underordne nokre måtar å gjer kjønn. Connell (1995, 77) hevder at det eksisterer ein hegemonisk maskulinitet sin bidrar til å legitimere og reproducere dei sosiale relasjonane som held ved like enkelte menns dominans over andre menn, og som vidare bidrar til at menn som gruppe har meir økonomisk og symbolsk kapital enn kvinner.

5.2.3 Hierarki og skip som opplæringsinstitusjon

Maskinlærling Marie og kadett Håvard var ikkje ferdig med si utdanning når denne studien blei gjennomført. For Marie var skipet ein tydeleg del av utdanningsinstitusjonen, då ho held på å ta fagbrev som maskinist. For Håvard var situasjonen liknande, med at han var til sjøs for å få nok fartstid til å hente ut dei rette sertifikatene for tittelen som styrmann. Som lærling og kadett ligg dei begge lågast i rangordninga om bord.

For Håvard var det tydeleg at det alltid ville vere hierarkiske ordningar på båtar, men det varierte i kor mykje den formelle autoriteten gjenspeila seg på det sosiale. Rangordningar blei gjerne sett til sides når mannskapet hadde fri, og han hadde sjølv opplevd eit godt vennskap med sin kaptein i lærlingtida. Marie erfaring at tydelegheita i hierarkiet varierte etter kva standard kapteinen satt:

I: Ser du eit tydeleg hierarki om bord på båten?

Marie: Nei det er ikkje noko eg har merka særleg til. Eg merkar det faktisk litt på den båten eg er på no. Der merkar eg at kapteinen på ein måte er litt strengare på ting og tang då, men det er ikkje sånn at det er på ein dårleg måte i det heile tatt. Men sånn som det var på den båten eg var før, der var det veldig... Ein skulle tru alle var kapteinar for det var så gode kompisar heile gjengen. Nei det var nesten litt løye. Men det var jo sånn at om det var noko skikkeleg alvorleg så kunne ein høyre det då, og då måtte det mønstrast på. Nei det er ikkje noko sånn at du ikkje får sitje med kapteinen fordi du er under, eller ikkje offiser. Ein får sitje med nett kven ein vil.

Når Marie seier «Ein kan sitje med nett kven ein vil», er ikkje dette nødvendigvis ei sjølvfølge på andre skip. Frå gammalt av blei mannskapet tydeleg skild frå kvarandre ved måltid med messe for meinige og salong for offiserar. Etter avskaffing av denne inndelinga blei skiljet gjerne tydeleggjort ved å ha eigne bord for offiserar og eigne for meinige. Maries venn hadde opplevd dette, der «han berre kunne sitje med filippinarane, fordi han ikkje fekk sitje med offiserane». I likskap med Marie hadde heller ikkje kapteinane til Tove vidareført denne inndelinga, og ho har «alltid satt med same bord som kapteinen og chiefen». Likevel, ved å ta opp problematikken understrekar dei begge korleis kapteinen legg viktige føringar for kor tydeleg mannskapet opplever over- og underordningsrelasjonar.

5.3 Utanlandsk arbeidskraft

Utanlandske sjøfolk har lenge vore til stades på norske skip, og alle informantane har hatt kollegaer frå andre land. Spesielt skiljet etter etableringa av *Norsk Internasjonale Skipsregister* (NIS) i 1987 var tydeleg, med ei stadig større skare av austleg arbeidskraft på norske skip. Eg skal vidare undersøke korleis inntoget av sjøfolk frå andre nasjonar påverka det sosiale livet om bord.

5.3.1 Endring i sosiale forhold

For studiens eldste kohort var utanlandsk arbeidskraft ein realitet gjennom heile arbeidskarrieren. Etter innføringa av NIS skjedde det likevel ei merkbar endring. Steinar, som var til sjøs frå 50-talet til tidleg 2000, såg korleis dei norske sjøfolk i stor grad forsvann i utanlandsk arbeidskrafts favør. Mannskapet i norske skip gjekk frå ei tydeleg homogen gruppe, til å ha eit større internasjonalt mangfald:

I: Kameratskapet om bord, korleis er det? Korleis var det når du byrja, og korleis har det utvikla seg?

Steinar: [...] Sidan eg starta i 66 var det berre norske. Heilt til 1990. Og då segla eg aleine med berre filippinarar. Ja det var og nokre austeuropearar, russarar og polakkar og såne greier ja. Men elles så kan du sei at frå 50-talet og heilt til 90-talet var det berre norske om bord som regel.

I: Og ein merkar det på det sosiale om bord?

Steinar: Ja, du veit når eg segla åleine med filippinarane veit du, så var du den einaste som sat der oppe for deg sjølv [...].

Steinar blei til dels isolert frå det sosiale kameratskapet, og det kunne vere einsamt som einaste nordmann om bord. For Hans var det tydeleg at det å ha utlendingar om bord gjorde noko med det sosiale. Hans, som gav seg som sjømann på slutten av 70-talet, opplevde ikkje «isolering» på same måte som Steinar, men fekk likevel erfare korleis utanlandske sjøfolk tok meir og meir over for dei norske – også for jobbane som kvinner tidlegare hadde hatt:

Hans: [...] På slutten var det ikkje messejenter heller, eller messegutar, berre kinesarar og filippinske om bord, så då var det litt lite sosialt. Då kunne gjerne tre fire vere mann vere norske, og så resten vere utlendingar. Og det var ikkje akkurat så kjekt.

I: Nei det kan eg tenke meg. Det gjer jo noko med det sosiale om bord.

Hans: Ja nei me hadde jo ingen omgang med dei i det heile tatt [...] Men dei gjorde no

sin jobb dei, det er ingenting å seie på det. Men noko sosialt med dei, det hadde me absolutt ikkje. På langt nær.

For Hans og dei andre norske var det ikkje aktuelt å ha sosialt samvær med utanlandske om bord. Kulturelle skilnadar, i tillegg til språkbarrierar, kan ha stått i vegen for eit meir inkluderande sosialt liv mellom nasjonane om bord.

5.3.2 Ein ny arbeidskvardag

Steinar i KOH 1 opplevde ei endring frå homogenitet med utgangspunkt i norske menn, til homogenitet i filippinske menn gjennom sine karrierar på sjøen. For informantane i KOH 3 var eit fleirtal av utanlandske sjøfolk vanleg, og heilnorske skip var heller anomalitetar.

Håvard frå KOH 3 var i lag med kapteinen dei einaste norske om bord på skipet i hans læretid. Han opplevde likevel ikkje at det å arbeide med andre nasjonar verka negativt inn på det sosiale. Sjølv om han meinte det var litt «snålt» i starten var det likevel eit godt kameratskap og inkluderande arbeidsforhold med fleire nasjonalitetar om bord:

Håvard:[...] Og eg er jo ein utadvent person, likar eg å tru sjølv då, og eg har jo framleis kontakt med desse polakkane og han eine russaren som eg jobba med då. Det er liksom berre... folk er folk, sant. Ein tenker gjerne at dei der russarane er stygge folk, og Putin, og heile sjalabaisen, sant. Med det som eg har erfart er at dei store leiarane her i verda reflekterer ikkje over «kvar manns» då, på mannen i gata. Det er ikkje sånn det funkjar. Mannen i gata er heilt lik på meg og deg. Dei jobbar og tener pengar til sin familie, og dei er snille og greie. Så eg fekk jo eit veldig godt forhold til dei polakkane og russarane som eg jobba med. Dei tok med jo under vingen og lærte meg veldig mykje. Og det sat eg veldig stor pris på [...].

For Håvard hadde det lite å seie kva nasjonalitet kollegaene hadde, berre dei var kjekke folk å arbeide med. Håvard og andre i hans kohort har vore gjennom eit utdanningsløp som har lagt stor vekt på engelsk i undervisinga¹⁷, og det å ha gode verktøy for kommunikasjon på tvers av nasjonar er viktig for å skape gode sosiale forhold når skip stadig blir prega av fleire nasjonalitetar.

¹⁷ Engelsk blir vektlagt som internasjonalt kommunikasjonsmiddel og reiskapsfag i den norske grunnskulen (Undervisningsdirektoratet 2013).

5.3.3 Kulturelle skilnader

Medan Håvard har hatt mest gode erfaringar med å arbeide med polske og russiske sjøfolk, opplevde Steinar, Marius og Tove ein «kulturkrasj» med å ha filippinske arbeidarar om bord. For Steinar var dette gjeldande i måten dei arbeidde på, som i hans auge var ulogisk og lite effektiv. Dei klarte ikkje alltid å gjere jobben etter dei forventade retningslinjene han satt som kaptein, og han erfarte å måtte passe litt ekstra på dei:

Steinar: [...] Filippinarane er veldig greie dei veit du, men du må jo passe på dei fordi at på sjøen skal me jo gjere ein jobb, veit du. Og eg sa til styrmann, som var filippinar, at no set du nokon der som skal gjere det, og så set du nokon der, nokon der og nokon der. For filippinarane er veldig sånn at dei skal alltid vere saman, sant. Og det er jo greitt det, men ikkje når ein skal gjere ein jobb. Og joda, det blei jo sånn, men i løpet av ein time så var dei samla alle saman [...].

For Markus og Tove var dei kulturelle skilnadane mellom det norske og det filippinske mannskapet merkbar i hierarkiske inndelingar. For nordmennene var rangen dei hadde det avgjerande for kva makt dei hadde i medhald til dei andre om bord. I kontrast hadde den filippinske delen av mannskapet ein annan forståing. Her var det «eldste mann» som var gjeldande. Tove såg også at fleire av filippinarane ikkje var vane med kvinnelege kollegaer:

Tove: [...] Men med filippinarane så har det gått veldig bra og, det var jo litt rart i starten då. Og dei var ikkje så godt vant til jenter kanskje, så eg følte meg veldig glodd på når eg kom for å ete for eksempel. Når eg ikkje skjønnte heilt korleis kulturen deira var og sånn, så var det litt vanskeleg i starten [...].

I: Nei eg kan skjønne det kan bli litt sånn kulturkrasj av og til.

Tove: Ja, og så har dei og litt vanskeleg for, eller på Filippinane så er det veldig sånn der at dei eldste er dei som skal styre då. Og det og var kanskje litt vanskeleg for dei eldre filippinarane å godta ei jente som i tillegg var yngre [...].

Som ung kvinneleg styrmann blei møtet med det filippinske hierarkikulturen merkverdig for Tove. For filippinarane, som ikkje var vane med kvinnelege kollegaer, var omstillinga til å arbeide med ei yngre kvinne som i tillegg hadde høgare rang stor. Ho erfarte likevel at det gjekk seg til etter kvart som dei blei betre kjend med kvarandre.

5.4 Utanforliggende innverknad

Sjølv om ein finn tydelege over- og underordningsrelasjonsordningar om bord, er ikkje det hierarkiske systemet upåverka av ytre innverknad. Markus, Tove og Håvard fortel om ein arbeidskvardag der ein, i tillegg til sitt eige mannskap, også må ta stilling til utanforliggende aktørar om bord. Klientar kan komme frå eksterne selskap og tar ein del i operasjonane som skjer om bord. Klientane er kundar av reiarlaget, og kan til dømes vere firma som legg røyr på havbotnen for oljedrifta i Nordsjøen.

5.4.1 Klientar

For Tove i KOH 3 var det tydeleg at klientane hadde makt over drifta av båtane, og det var viktig å oppfylle krava deira. For hennar del fekk ho blant anna fast stilling på grunn av klientar som ynskte eit stabilt mannskap og ikkje vikariat. Tove opplevde også ei endring i kva grad over- og underordningsrelasjonane blei oppfatta på båtar med og utan klientar. Kapteinen fekk eit mindre personleg forhold til resten av mannskapet, og dei hierarkiske skiljelinjene til kapteinen blei tydelegare når han i tillegg til å ha det overordna ansvaret for drifta av skipet, også skulle operere som eit profesjonelt bindeled til klientane:

Tove: Men så føler eg at, sånn som du stilte spørsmål om i stad og, sånn som på supplybåtar så føler eg at kapteinane på ein måte går litt meir inn for å vere... Sånn som han kapteinen vår på supply er at han jekkar seg litt ned og er meir, kva skal ein sei, omgjengeleg då. Altså eg føler at på ein del klientbåtar så er dei meir at ein heldt eg på å sei på tå-hev. Men det trur eg er fordi det er så mange klientar og mange andre som på ein måte har noko dei skulle ha sagt då. Då er det forskjellige selskap om bord, og så skal ein please klienten, eller den som ein øvst jobbar for då. Og så går ikkje dei kapteinane vakter sånn som kapteinen på supply [...].

Ikkje berre hadde klientane ei innverknad på mannskapet som skulle stå for drifta av skipet, men dei hadde også ein effekt på det sosiale livet om bord. Ved å måtte ta stilling til eksterne selskap blei det mindre vennskapeleg stemning mellom mannskap og offiserar, og den sosiale kutyme blei meir formell og profesjonell.

5.4.2 Ottefullt forhold til «Blårussen»

For Markus var det utfordrande å tilfredsstille krava til eigarane av skip og reiarlag.

Forventingar om effektivitet kunne kome i konflikt med kva som var praktisk mogleg å

gjennomføre på båtane. Han gav uttrykk for at *blårussen*¹⁸ ikkje hadde nok innsikt i korleis arbeidet om bord skulle gå føre seg, og at forventningane deira overgjeikk rimelegheitas grenser:

Markus: Då får du sånn skitt-slenging frå blårussen som eig båtane. Dei er jo idiotar. Eg har hatt nokre oppgjer med dei. Slått i bordet til dei. Om det er nokon som ikkje er nøgd så skal dei berre kome fram så skal dei få høyre kor landet ligg! Då er det veldig stille i 14 dagar, for dei skuggar unna meg. For dei veit at... Men dei tenker berre pengar dei. Dei ser berre at pengane renn ut. Det er ikkje noko me kan... Alle prøver å gjere det beste ut av alt. Alt i beste meining. Likevel, å tilfredsstille ein sånn blåruss er håplaut. Trasige folk. Dei berre sit å tel pengar, det er berre det som tel. Om folk jobbar 24 timar i fleire dagar bryr dei seg ikkje. Dei meiner at det skal du gjere likevel. Sånn er det blitt i veldig mange industiar og bedrifter. Dessverre.

Ein kan dedusere ei tydeleg distansering mellom arbeidarane om bord, og eigarar som i Markus sine auger berre var ute etter å tene mest mogleg pengar¹⁹. Ved å bruke «blårussen» som ei skildring av eigarane kan ein også sjå Markus, ein mann med yrkesfagleg bakgrunn, distansere seg frå økonomi- og handelsutdanna «kvitsnipp-menn».

5.5 Kvinner i eit mannsdominert arbeidsmiljø

Med tida har det kome fleire kvinner inn i den norske skipsnæringa, men tala held seg framleis låge. Av norske dekksoffiserar er det i dag eit stort fleirtal av menn²⁰. Avslutningsvis skal dette kapittelet undersøke mennene sine erfaringar med å ha kvinnelege kollegaer, og kvinnene sine erfaringar om å arbeide i eit mannsdominert miljø.

5.5.1 Kvinner regulerande for åtferd

Hans og Steinar frå KOH 1 opplevde at det blei vanlegare å sjå kvinner på norske skip frå 60-talet. Sjølv om det blei stadig fleire kvinner var dei likevel få, og kanskje berre éi kvinne om bord om gongen.

¹⁸ Avgangselevar frå handelsgymnas og studiespesialisering innan bedriftsøkonomi eller handel- og kontorlag (Hansen 2019).

¹⁹ Her kan ein trekke parallellar til Sverre Lysgård (2001) si førestilling om *arbeidarkollektivet*, der kollektivet blei ein måte å verne seg frå dei høge krava stilt frå arbeidsgjevar og leiing. Sett i lys av studiens problemstilling, og grunna kompleksiteten i datamaterialet ved å undersøke tre generasjonar, vil dette ikkje bli diskutert vidare.

²⁰ Tall frå 2020 viser at berre 193 er kvinner blant 6989 yrkesaktive dekksoffiserar (Utdanning.no).

Begge mennene såg på det å ha kvinnelege kollegaer som noko positivt, og Hans uttalte seg om at det var «jækla koseleg». Kvinnene fekk gjerne arbeid som fyrstereisande hadde hatt før, og dei arbeidde i messer, salongar og vaskeri. Somme blei også telegrafistar:

I: Men det var som regel godt kameratskap?

Steinar: Ja, ja blant norske var det veldig bra [...] Me hadde sånne grillparty akterut, veit du. Og så hadde me, enkelte båtar hadde jo, på enkelte båtar var det jo pina du 5-6 jenter om bord. Telegrafistar og salongjenter, messepar og vaskeriet. Me hadde 4 – 5 – 6 jenter om bord, nokon gifte nokon ikkje. Og dei lagde til. Me hadde grillparty og alt mogleg. Det var kjempegreier veit du [...].

Noko av innverknaden kvinnene fekk på det sosiale om bord, var å gjere det meir «koseleg», blant anna gjennom å ordne grillparty for resten av mannskapet. Sett ut i frå den historiske konteksten til mennene er det ikkje overraskande at kvinnene sine arbeidsoppgåver i stor grad gjekk på matlaging og reinhald – ikkje ulikt arbeidsoppgåver kvinner hadde elles i denne tida.

Menne i KOH 1 og Markus og Karoline i KOH 2 erfarte alle at kvinner hadde ei merkbar innverknad på det sosiale miljøet om bord. Dei såg at menn som tidlegare ikkje hadde brydd seg om personleg hygiene, og som hadde tendensar til å oppføre seg uskikka, stramma opp åtferda si:

I: Kva gjorde det med det sosiale?

Steinar: Det var veldig fint synst eg, veldig fint. Det gjorde det at folk stramma seg opp littegranne. Ikkje gjekk rundt der og... ja du veit med berre mannfolk så bryr du deg ikkje så mykje om utsjånad og korleis du kler deg og sånne greier [...]

For desse informantane var det svært tydeleg at det var kvinnene som gjorde at resten av mannskapet regulerte åtferda si.

5.5.2 Hotel Cæsar-fakter – Pene damer som utfordring

Håvard i KOH 3 opplevde andre åtferdsendingar enn at menn berre blei meir reinslege og skikka seg betre om det var kvinner om bord. Det å ha ei ung flott dame som kollega kunne også påverke oppførselen til menn ved at dei «dreit ut» andre for å flørte, og for å setje seg sjølv i eit betre lys. Markus i KOH 2 erfarte også at det å ha kvinner om bord kunne skape utfordringar som ikkje hadde oppstått om arbeidsplassen berre hadde hatt menn. Som kaptein opplevde han at spesielt det å ha «pene» polske messejenter kunne føre til uønskte hendingar

av seksuell natur. I Markus sitt tilfelle blei det såpass utfordrande at han måtte råde reiarlaget frå å ha kvinner på skipa:

I: Apropos kjerringer, var det nokre damer om bord på dei båtane du har jobba på?

Markus: Ja, tidlegare så hadde me jo messejenter og litt sånn forskjellig. Men det gjekk jo stein gale. Det var polske messejenter. Og dei kunne gjere det (hehe), ja dei gjorde det jo veldig triveleg for enkelte, men det blei så mykje drama og sjalusi [...]

I: Såpass ja?

Markus: Det var skikkeleg sånne «Hotel Cæsar»-fakter. Aldeles. Og då gjekk eg faktisk til reiarlaget og sa at dei ikkje skulle ha damer om bord på båtane. Og avslutta då med sånne messejenter. Men det er faktisk ein del damer, men då altså som elektrikarar, styrmenn og maskinistar. Det er litt meir sånn... Men det eg sa til reiarlaget var at dei ikkje skulle hente desse flotte damene frå Polen, men få om bord «ei god slugge». Fordi, nei det har litt med det, om ikkje det sosiale, eller litt det sosiale og, men du skulle sett når det var masse engelskmenn om bord som ikkje har respekt for andre, sant. Dei fiser og rapar noko så forferdeleg, men det vågar dei ikkje å gjere om det er ei dame i nærleiken. Og på lugarane, det såg ikkje ut på lugarane deira. Det var nesten som du kom inn til ein sånn tenåring i trassalder. Såg ikkje ut i det heile tatt. Men når du hadde damer då heldt dei lugarane littegrann reine, og ryddig. Det var ein heilt anna oppførsel på dei sånn i daglegrommet og sånn og. Ikkje sånn ekstrem griseprat, fis og raping. Noko av det kan vere frykteleg folkesjau altså.

For både Markus og Håvard var kvinners utsjånad og skikk avgjerande om korleis det sosiale utfolda seg. Sjølv om kvinner kunne vere med på å danne uheldige situasjonar om bord, var likevel Markus klar over dei positive sidene, som at menn kunne strekke seg til det betre innan reinhald og folkeskikk. Her kunne «ei god slugge»²¹ vere redninga for eit godt sosialt miljø. Kva stilling kvinnene hadde kunne også vere avgjerande. Med høgare stillingar føl og gjerne større profesjonalitet, og avstanden til å drive utuktig åtferd blir lengre.

5.5.3 Overtramp mot kvinner i arbeidsmiljøet

Mønsteret om få kvinner i skipsnæringa var noko kvinnene i studien alle hadde opplevd. Alle dei tre kvinnelege informantane har vore i mindretal, både gjennom utdanningsløpet og i

²¹ «Ei god slugge» kan i denne samanhengen bli sett på som ei stereotypisk husmor – litt kraftig, men omsorgsfull kvinne med bein i nasa.

arbeidssamanheng. Det å vere kvinne i eit mannsdominerande arbeidsmiljø kunne by på utfordringar.

Karoline i KOH 2 var einaste kvinne både gjennom utdanninga og styrmannskarrieren. Ho reflekterte over korleis mangelen på andre kvinner å dele erfaringar med kunne gjere det vanskelegare å dedusere skiljelinjene mellom kva som var akseptabelt eller ikkje med tanke på åtferda menn retta mot ho:

I: Var det andre damer på dei båtane du var på?

Karoline: Nei, det har ikkje vore det, så eg har vore aleine heile tida. Og eg trur nok at det hadde det nok vore ganske stor skilnad på, om det hadde vore ei dame til. Eg har snakka litt med andre som gjerne valde å gå i militæret, i sjøforsvaret då, og der var dei ofte to damer. Då hadde dei nokon å diskutere med sant, om «var dette greitt eller var det ikkje greitt», og då blir du med ein gong sterkare når du får lufta tankane dine med nokon. Så det trur eg hadde vore ein veldig styrke, om det hadde vore ei anna jente eller dame så hadde det vore veldig fint.

Som kvinne opplevde Karoline, som sett tidlegare om over- og underordningsrelasjonar, å ikkje få same respekt som hennar mannlege kollegaer. Ho erfarte at det kunne vere ein etablert kultur for motstand av kvinner om bord, og enkelte var spesielt ufine. På det eine skipet ho jobba på var det blant anna nokre menn som nekta å snakke med ho gjennom heile månaden dei var til sjøs, på tross av at dei budde og arbeidde i lag:

Karoline: [...] Men så har eg og vore borti dei som ikkje ville ha jenter på båten, så når eg kom så helste dei ikkje på meg, og snakka ikkje til meg. Og me budde og skulle jobbe i lag, men dei nekta å snakke til meg. Og det gjorde dei heller ikkje heile den månaden me var ute. Og då var jo eg veldig ung. Og det var jo.. i dag ville eg sagt at det var uakseptabel oppførsel, men den gongen så hadde du ikkje så mykje å gjere på ein båt som jente. Så der har jo verkeleg verda utvikla seg då [...].

I: Opplevde du at du blei behandla annleis på andre måtar og?

Karoline: Ja det var jo litt sånn... Det var jo ein del av desse gamle hardbarka sjømennene som ikkje meinte eg hadde noko der å gjere. At eg ikkje var sterk nok og sånne ting sant [...].

Dei som var mest kritiske til å ha kvinner på arbeidsplassen var elder sjømenn. For dei gamle hardbarka sjømennene var det å ikkje ha kvinnelege kollegaer «ein kultur som har vore etablert i mange, mange år». Tankane om at kvinner ikkje var sterke nok til å klare

«mannfolkarbeid» hang igjen, og haldningar om tradisjonelle kjønnsroller påverka Karolines arbeidskvardag. Ho måtte jobbe hardare enn dei mannlege kollegaene for å oppnå respekt, og måtte bevise at ho klarte arbeidsoppgåvene ved å bruke andre teknikkar enn rå kraft.

Som ung kvinne opplevde også Karoline at ein mann verkeleg gjekk over streken for kva som er akseptabel oppførsel på arbeidsplassen. Dette skjedde då han prøvde å krype opp i senga hennar medan ho sov:

I: Gjekk det nokon gong for langt med deg føler du, når du var fyrstereis?

Karoline: Det som gjekk for langt er jo dette her med... Og det er ikkje... Korleis skal eg ordlegge meg. Det er dette med Metoo-kampanjen [...] Men du veit at eg synst det var ganske tøft når eg oppdaga, for på båtar skal du aldri låse lugardøra di om det skulle bli brann eller om båten går ned og sånn så skal du ikkje ha låst lugardør. Men eg opplevde jo veldig fort at eg måtte ha låst lugardør. For eg vakna opp ei natt av at ein krøyp opp i køya til meg. Det er veldig heftig å seie, og eg likar ikkje å fortelje det kjenner eg, men sånn var det. Og eg måtte verkeleg setje foten ned og ta veldig sårne oppgjær då. Det var ein del av min arbeidsdag på ein måte. [...]

Karoline måtte det å ta store og små oppgjær, og å kjempe kampen for seg sjølv ein del av arbeidsdagen. Å låse lugardøra for å beskytte seg sjølv blei paradoksalt nok også eit tiltak som kunne setje sikkerheita hennar i fare. For Karoline hadde det å ha andre kvinner å dele erfaringar og diskutere grenser med vore til hjelp i ein kvardag som kunne bli svært heftig.

Mønsteret om få kvinner på norske skip er vedvarande også for studiens yngste kohort. Likevel er endringar merkbare når det kjem til haldningar ovanfor kvinner. Marie, den yngste i studien, hadde ikkje opplevd på å bli behandla annleis av mannlege kollegaer sjølv om ho var kvinne. Tove hadde også stort sett gode erfaringar, men hadde likevel opplevd nokre situasjonar der ho måtte bevise at ho dugde:

I: Nei om du blir behandla annleis sidan du er dame?

Tove: Nei, ikkje akkurat no synest eg ikkje det. Eg har jobba på båtar der eg har følt litt på det. At eg har måtte viser meir, og at dei måtte bli betre kjend med meg før dei godtar det då, at eg er der.

I: At det var fordi du var dame, at dei ikkje gjorde det med menn?

Tove: Ja, men eg er faktisk litt usikker. For den situasjonen som eg kan hugse best så var eg litt usikker på grunnen til at han gjorde det. Det kan vere fordi at eg og han var dei einaste som var nordmenn om bord og at han ville bli ekstra trygg på meg. Eller så

var det fordi at eg var ung. Eller så var det fordi eg var jente, så det var litt sånn usikkert då. Eller om det var ein blanding av alt.

Tove opplevde at det var fleire faktorar som spelte inn på kvifor ho måtte bevise ovanfor ein eldre kollega at ho var dyktig nok til å handtere jobben. Det at ho var kvinne spelte inn, men også det at ho var den einaste andre nordmannen om bord og at mannen gjerne ville bli ekstra trygg på henne var også avgjerande for utprøvinga ho blei utsett for. Sjølv om somme situasjonar skapte usikkerheit, var dei likevel få. Tove såg på seg sjølv som «litt meir heldig» enn kvinner ho hadde høyrte historier om. Sjølv om dei ikkje hadde opplevd uskikkelege situasjonar sjølve hadde alle tre i den yngste kohorten hadde høyrte historier om sjømenn som ikkje ynskja å ha kvinnelege kollegaer. Haldningsendringane ovanfor kvinner er tydeleg i den yngste generasjonen. Dette har gjerne rot i at dei har opplevd ei vektlegging på likestilling i arbeidsplassen og eit større fokus kva som er utuktig åtferd²² på arbeidsplassen. Håvard understrekte dette skiljet mellom ein nye generasjonen sjømenn og «enkelte gamle kverulantar, som snart skal pensjonere seg uansett, som du ikkje må høyre på».

5.6 Oppsummerande diskusjon

5.6.1 Den totale institusjon

For alle offiserane i denne studien er dei lange turane til sjøs ein felles faktor. Informantane har vore til sjøs alt frå to år i byrjinga av karrieren for dei eldste, til dagens standard på ein månad for dei to yngre kohortane. I dei månadane dei var ute var skipet delvis arbeidsplass og delvis fritidsområde mellom arbeidsvaktene for mannskapet. Ein kan trekke parallellar til Goffmans (1961) konsept om *totale institusjonar*, der tilværet om bord blir ein sosiale hybrid mellom arbeid og fritid. Mannskapets sosiale tilstand blir kontrollert av strenge tidsbestemmingar gjennom skiftordningar og formelle hierarkiske rangordningar. Alle sfærane i sjømannens liv blir gjort og regulert under same tak – med berre moglegheit til små avbrekk om skipet er lenge nok i hamn.

I kor stor grad rolla som arbeidar i eit formelt system for over- og underordningsrelasjonar var avgjerande for det sosiale livet varierte mellom generasjonane. Hans i KOH 1 såg ei endring i at mannskapet blei meir likestilte. Lette på strenge formelle skiljet mellom arbeidarane kan bli

²² Metoo-rørsla slo gjennom i 2017 i ein kampanje på sosiale media der kvinner delte historier om overgrep og seksuell trakassering ved å bruke emneknaggen #metoo (Orgeret 2020).

sett i samanheng med likestillingsrørsler frå 1970-talet²³, og ved overføring av det overordna ansvaret for drifta om bord frå kaptein til reiarlag dei same åra. Sjølv om det alltid ville vere ei formell rangordning blei heile mannskapet liggande under ein autoritet utanfrå når reiarlaget tok ansvaret for drifta. Det at dekksoffiserane fekk mindre formell makt kan ha vore med på å minke skilnadane, og skape større fellesskap når dei alle var samla under ein overordna autoritet.

I kva grad dei formelle rangordninga blei avgjerande for det sosiale miljøet var likevel til sjuande og sist påverka av kapteinens haldning til systemet. Marie i KOH 3 hadde både erfaring med ein kaptein som var streng og oppteken av profesjonalitet, og med skip der «ein skulle tru alle var kapteinar for det var så gode kompisar heile gjengen». Sjølv om det sosiale miljøet var prega av ein mindre formell stemning, klarte likevel kapteinen å vedlikehalde sin respekt forventa handlingsevne når situasjonen forventa det.

Moglegheitene til å ta «pausar» frå dei uvanlege sosiale forholda blei også tinga etter kva generasjon ein kom frå. For mennene i KOH 1 var seglingstida lengre, men det blei også iverksett ei større organisering for sosiale opplegg for sjøfolk: både etter initiativ om bord med grillfestar og konkurransar, og gjennom statlege ordningar som *Velferden*. Markus i KOH 2 opplevde eit skilje, med at «det var jo mykje kjekkare å vere på havet i gamle dagar enn kva det er i dag. I dag er det berre arbeid». Eit større fokus på effektivitet gjer det vanskeleg å kombinere arbeidet og eit godt sosialliv i dei timane mannskapet har fri. Til Markus si fortvilning gjekk mannskapet på lugaren heller enn å vere sosial i frivakter. Her ser ein eit vidare skilje mellom generasjonane med at jentene i KOH 3 hadde positive erfaringar med å trekke seg vekk og kunne slappe av åleine etter lange dagar «oppå» andre menneske.

5.6.2 Alkohol – sosialt avbrekk, men også ulykkelege historier

For Håvard i KOH 3 var det å kunne «ta seg ein dram» ein viktig faktor for trivselen han opplevde i lærlingtida. Alkoholen la grunnsteinen for gode relasjonar mellom kollegaer, også på tvers av dei hierarkiske ordningane. Det å ta seg ein fest eller ein dram i lag kunne bli ei etterlengta lette frå dei spesielle sosiale forholda som følger eit arbeidsliv til sjøs.

Sjølv om alkohol kunne ha positiv innverknad på dei sosiale banda om bord kan ein ikkje sjå vekk i frå skuggesidene til overdådig alkoholbruk. Ved alkoholinntaket auka også sjansane for

²³ Førestillinga om Noreg som «verdsmeister i likestilling» kom i løpet av 1990-åra (Danielsen og Larsen 2015, 186).

alvorlege ulykker, og dødelegheita i perioden mellom 1957-1964 var tre til fire gonger så høg til sjøs som hos samanliknbare grupper i land (Sommerfelt-Pettersen 2020). Fråværet av «normale» sosiale forhold blir i følgje Guppy og Marsden (2002, 317-218) sett på som ein faktor som kan bidra til alkoholproblem, og «fri flyt» av alkohol kan då vere med på å skape utrygge omgjevnadar – spesielt for dei som allereie er sårbare. Steinar i KOH 1 såg sjølv korleis alkoholbruk blant sjøfolk kunne bli eit problem, og at han «veit om mange som drikk seg i hel».

5.6.3 Utanlandsk arbeidskraft

Den sosiale situasjonen til sjøs har forandra seg med generasjonane, der ein av dei større endringane har skjedd ved eit større inntog av utanlandske sjøfolk. Med åra har mannskapet på norske skip gått frå ei relativt homogen gruppe til eit større mangfald i nasjonalitetar og kjønn. For Steinar, Markus og Tove blei dei internaliserte føresetnadane for kva som tinga den formelle rangordninga sett på prøve i møtet med andre kulturar. I Steinar sitt tilfelle blei hans autoritet som kaptein, i tillegg til hans oppfatning av velfungerande arbeidsdeling, sett på prøve i møte med filippinske sjøfolk. Ved å ha kollegaer frå andre land måtte informantane legge om på eksisterande mønster for samhandling og skape nye formar for samarbeid på tvers av ulike kulturar.

Medan den eldste kohorten gjerne sleit med å ha eit inkluderande sosialt miljø på tvers av nasjonar, viste spesielt Håvard i den yngste kohorten en at det er mogleg å skape gode relasjonar. Medan det var lite aktuelt å ha sosiale samvær med utlendingar for Hans i KOH 1, var det ikkje aktuelt å skygge unna dei russiske og polske kollegaene for Håvard. Mannskapet blei godt kjend og klarte å kommunisere godt nok på engelsk til å halde samtalanane gåande. Vektlegging på engelsk som kommunikasjonsverktøy i utdanningsløpet kan vere viktig for å kunne skape gode samarbeid og arbeidsforhold på skip med multinasjonalt mannskap. Vektlegging på språk i skulen er noko dei to eldste kohortane ikkje har opplevd i same grad som KOH 3, og dei hadde dermed ikkje dei same grunnsteinane for kommunikasjon som var nødvendig for eit naturleg førekomande sosialliv i møte med andre nasjonar.

5.6.4 Asymmetriske kjønnsrelasjonar

Informantane i KOH 1 og 2 var alle einige i at det å ha kvinner om bord, genererte ei årsaksending hos menn ved at dei blei reinslegare og skikka seg betre. Dei kom gjerne frå ein

husstand der mødrer eller koner var oppteken av gode manerar, og om det då kom kvinner om bord ville dei gjerne regulere åtferda si etter dette og framstille seg sjølve i eit godt lys.

Effekten det å ha kvinner om bord hadde på miljøet skapte også positive ringverknadar på det sosiale miljøet. Likevel var spesielt Markus KOH 2 klar på at ikkje alle kvinner eigna seg til å ha arbeide på eit skip. For å unngå «uheldige hendingar» var «gode slugger» og kvinner i høgare stillingar heller redninga for å vedlikehalde eit godt sosial miljø utan å skape situasjonar meir verd ein såpeserie enn ein arbeidsplass.

Kva stilling kvinner har i skipsnæringa er også noko som har endra seg. Sjølv om det vedvarande mønsteret av få kvinner er framleis å finne i dag, har norske kvinner klatra opp rangstigen frå å vere messejenter og vaskerijenter, til matrosar, maskinistar og dekksoffiserar. Større vektlegging likestilling og betre arbeidstider kan vere avgjerande for denne trenden.

Som denne studien viser kan mønsteret av asymmetriske kjønnsrelasjonar skape uheldige forhold for unge kvinner til sjøs. For Karoline i KOH 2 blei det å vere kvinne ein indikator for overtramp frå mannlege kollegaer, noko som resulterte i ein utrygg arbeidskvardag der ho stadig måtte ta kampen for seg sjølv. Sjølv om kvinnene i KOH 3 har i dag fått betre forhold enn det Karoline hadde, kan ein likevel argumentere for at mønsteret i å ha få kvinner kan skape utfordringar. Dorothy Smith (2005) la vekt på viktigheita om å ha andre kvinner å diskutere erfaringar med om kva som er greitt og ikkje for kvinner i mannsdominerte miljø, noko spesielt Karoline sakna som einaste kvinne gjennom heile sin karriere.

Kapittel 6: Sjøliv, Familie og Samlivsrelasjonar

«Eg har jo lyst til å stifte familie etter kvart. Så då er jo kanskje ikkje denne jobben den beste»

Sjømannstilvære er prega av lange arbeidsperiodar – og lange fråvær frå dei som ventar heime. Som Koren og Nilsen (2013, 32) observerte valde mange sjøfolk å gå i land når tida kom for å gifte seg og stifte familie. Det å kombinere livet til sjøs med familieliv kunne bli vanskeleg, men likevel valte fleire å bli til sjøs etter at dei stifta familie – noko som var særleg gjeldande for offiserar.

I dette kapittelet skal eg undersøke generasjonelle endringar i korleis det er å arbeide til sjøs og vere samlivspartnar. Vidare skal eg ta for meg sjømannsfamiliens utfordringar, og korleis dei i dag utfordrar den normale kjernefamilien. Eg skal også undersøke korleis dagens unge sjømenn stiller seg til det å ein dag stifte familie, og med det undersøke om mønsteret om gjennomtrekk av unge sjømenn vil halde fram ved komande sjømannsgenerasjonar.

6.1 Sjøliv og samlivsrelasjonar

Studiens eldste kohort blei saman med konene sine i ei tid prega av lange avstandar, og med avgrensa kommunikasjonsmoglegheiter. Kommunikasjon i parforhold er svært viktig: «Å snakke saman er ikkje berre ein måte å løyse problem på, men også sjølve limet i eit forhold» (Kjøs og Oddli 2009, 160). Vidare skal eg undersøke korleis avstanden har påverka det å inngå eit forhold når ein arbeider til sjøs – og korleis dette har endra seg når avstandane har blitt kortare, og kommunikasjonsmoglegheitene betre.

6.1.1 Avstand og kommunikasjon

Ved spørsmål om korleis det var å vere vekke i lengre periodar frå konene sine i byrjinga av parforholdet deira var delte båe mennene i KOH 1 oppfatninga om at det stort sett fungerte bra. For Hans «fungerte det ganske godt» og Steinar «tenkte no ikkje så mykje på det» å jobbe til sjøs sjølv då han var nyforelska. Når mennene møtte konene sine på 60-talet var det svært mange sjømenn, og det var ikkje så uvanleg med sjømannsfamiliar. Sjømannskonene hadde egne organisasjonar²⁴, og det blei lagt til rette for at dei kunne vere med mennene sine på

²⁴ Norges Havfrueforbund, stifta i 1962, fungerte som ein landsomfattande interesseorganisasjon for sjømannskoner til nedlegginga i 1989 (Lønnå 2010, 251).

turar til sjøs, anten som passasjerar eller ved at dei fekk hyre som til dømes messejenter (Lønno 2010, 241). Det å vere i lag på sjøen blei tatt godt i mot av familiar som ikkje fekk sjå kvarande så ofte:

I: Og då var du ute i lengre periodar om gongen?

Steinar: Ja både og. I byrjinga hadde eg jo eit års kontrakt. Men eg hadde jo kona med, og fleire av ungane med på turar over til Amerika, når me reiste heim frå Amerika ein gong. Elles i Europa. Dei kom om bord i London, og så var det Antwerpen, Rotterdam og opp i Bremen. Og så reiste dei heim etter ei veke. Det var mange gonger dei var med ja [...].

Sjølv om det kunne gå månadsvis mellom kvar gong Hans og kona møtte kvarandre hadde dei likevel god kontakt i tidene han var til sjøs. Hans lengta alltid heim, sjølv etter berre nokre dagar ute, og for å holde kontakten med kona og barna snakka dei inn på kassetar som blei sendte fram og tilbake:

Hans: Det er mange som seier det at dei lengta ikkje heim, men eg lengta heim heile vegen. Eg må berre sei det, at eg kunne komme om bord på ein fredag så lengta eg heim på laurdag. Ja, ja det gjorde eg. Det trur eg mange andre og gjorde sjølv om dei ikkje snakka om det.

Kassetane gjorde at dei kunne ha kontinuerleg og god kommunikasjon, sjølv når avstanden til dei heime blei stor. Steinar skreiv mykje brev til si kone, og hadde moglegheit til å ringe heim. Å snakke gjennom telefon var likevel ikkje alltid like enkelt. For å nå heim måtte han bli overført frå den lokale telegrafan, og han antok at samtalanane ikkje alltid var like private som han ynskte:

I: Korleis kommuniserte de?

Steinar: Det var ikkje enkelt! Då ringte eg på telegrafan då veit du, på ein telefon her nede på hamna [...]. Nei det var på telegrafan, så blei eg satt over. Dei satt jo å lytta til alt der nede dei, sant. Ja så då visste jo heile bygda kva eg hadde sagt [...].

Utover karrierane til Hans og Steinar kom også satellittelefonar om bord på båtane. Sjølv om satellittelefon gjorde kommunikasjonen heim enklare for dei om bord, kunne det kome med ein høg prislapp. Då Steinar var kaptein fekk han ringe heim utan å måtte betale stort, men for resten av mannskapet kunne det verte dyrt å ha god og hyppig kontakt med dei heime. Å ringe kosta 10 dollar i minuttet, og ein kunne svi av heile månadslønna på telefonsamtalar heim.

Moglegheita til å kunne snakke direkte med dei heime blei styrt av kva posisjon ein hadde i rangordninga om bord. Sjølv om teknologien var tilgjengeleg, blei det likevel til at dei fleste måtte sende brev.

6.1.2 Mobiltelefon og kortare arbeidstid

Når Markus og Karoline KOH 2 møtte sine partnarar jobba dei éin månad, før dei fekk éin månad fri. Sjølv om begge møtte partnarane sine medan dei arbeidde til sjøs, gav likevel ingen av dei uttrykk for at jobben var eit problem då det kom til det å inngå eit forhold. For informantane i KOH 2 blei det å kombinere arbeidet på sjøen og samlivet heime enklare blant anna ved at mobiltelefonar kom på marknaden. Mobiltelefonane gjorde det enklare å halde kontakten gjennom å ringe og sende tekstmeldingar – så lenge dekninga strakk til. Ved spørsmålet om korleis det var å vere vekke frå ho heime såpass lenge, svarte Markus at det var «heilt kurrant» og at han ikkje visste om noko anna. For Karoline, som blei saman med ein fiskar, var det å ikkje heile tida vite kor ofte ein møtte kvarandre «nesten det mest naturlege i verda»:

I: Og kor lang tid var det mellom kvar gong de fekk møtt då?

Karoline: Det varierte jo veldig. Han jobba litt på i Caribbean og, og då var jo han veldig lenge vekke. Men det gjekk no fint då. Og i fiskeri så var dei gjerne lenge vekke for det er jo liksom når det er sesong, sant. Så det var jo heilt i hytt og gevær kva tid me treff kvarandre, men eg synst no det var heilt ok. Me var unge og jobba og levde livet, så me hadde det eigentleg heilt fint.

I: Så korleis syntest du det å vere sjømenn påverka det å inngå eit forhold?

Karoline: Nei for meg så var jo nesten det det mest naturlege i verda, sant [...] For meg har det nesten vore i DNA-et mitt, så eg har ikkje reflektert at det er noko negativt i det heile tatt [...]

Sjølv om kombinasjonen arbeid og samliv blei opplevd som ein del av Karolines DNA var ho likevel merksam på at det kunne oppstå problem. Ho såg eit mønster i at andre som ikkje hadde hatt familie eller var kjend med arbeid til sjøs kunne oppleve ein større og meir utfordrande overgang – spesielt om dei fekk barn tidleg i forholdet. For ho var det å vere i lag ei lengre stund før ein fekk barn viktig:

I: Trur du at det er fordi du har vore sjømann sjølv, eller trur du det er noko dei fleste sjømannskoner tenker?

Karoline: Nei der er det litt skilnad, og det ser eg jo... Eg trur det har litt å seie. Sånn som om du ikkje er vant med det, om du ikkje har familie, vener eller slekt som er i lag med ein sjømann, då trur eg overgangen kan bli stor. Då trur eg det er lurt at dei to kjenner litt på det å vere i lag aleine ei stund, før dei blir ektefelle og får ungar og sånn. Og det ser jo eg i jobben min når eg var mannskapsleiar og, at nokon ikkje er vane med det, eller veit korleis det er å vere sjømann, og så får dei ein unge i lag, så ser eg ofte at dei må gå i land fordi det blir for tøft. Så det er noko med å forstå kva det inneberer. [...].

Å vere i lag med nokon som arbeider til sjøs vil legge andre føringar for eit parforhold og familieforhold enn kva som er vanleg. For Karoline var det dermed viktig å bruke god tid til å bli kjent med dei utfordringane det kan medføre før ein fekk barn.

6.2 Sjømannsfamilien

Sjømannsfamiliar er karakterisert av eine forelderens periodevis lange fråvær. Når mor, eller i dei fleste tilfelle far, er på jobb må familien klare seg sjølve. I dei månadane partnaren er på jobb sit den som blir igjen heime med det fulle ansvaret for oppgåvene i heimen. Vidare skal eg undersøke korleis sjømannsfamilien har endra seg – og korleis sjømannsfamilien utfordrar dagens «normale» kjernefamilie.

6.2.1 Den tradisjonelle sjømannsfamilien – Farsrolle med lange fråvær

Kvardagen til Hans og Steinar i KOH 1 var prega av lange fråvær frå familien. Konene og barna heime måtte klare seg utan mannen og faren sin store deler av året. Gjeremål i heimen som ein vanlegvis gjorde som par fell nesten fullstendig over på kona.

I tida Steinar var heime jobba han på reiarlagets kontor. Det ekstra arbeidet blei mogleg då kona hans var husmor, og hadde det hovudansvaret for oppseding av barna. Sjølv hjelp han til der han kunne, men brukte mest tid på det tyngre arbeid rundt huset. For det meste tok han med ungane på turar i skogen. Steinar erfarte at han og kona forstod kvarandre, sjølv utan å eksplisitt snakke om arbeidsfordelinga i heimen:

I: Når du var heime då, kva var di rolle overfor barna?

Steinar: Ja nei... Ho gjorde det same, og eg hjelp jo til sjølvsagt, det eg kunne. Og gjekk i skogen og slik. Ja, ja, gjekk i skogen og slik. Me gjekk mykje turar. Men elles hjelp eg til ho med ungar og slik, det gjorde eg ja.

I: Snakka de nokon gong om kva forventingar du hadde overfor familien?

Steinar: Nei i grunn ikkje. Eg er eigentleg veldig fleksibel, og det er kona og. Me forstod kvarandre utan å snakke om det. Nei eg trur det gjekk greitt eg.

Sjømannskoner måtte gå gjennom fleire viktige livshendingar utan mannen til stades. Dei måtte ty til andre rundt seg, eller klare seg åleine. Kona til Steinar fødde blant anna eine dotter deira medan han var langt ute på havet. Hans si kone kjøpte familiens hus utan at han var til stades. Det at det var mogleg å halde god kontakt gjorde det mogleg for dei heime å få «hjula til å rulle»:

I: Ja så det var ikkje noko problem å halde kontakt då?

Hans: Nei då, det var ikkje det. Så når kona kjøpte huset som eg bur i den dag i dag, visste eg nesten ikkje om det ein gong eg. Me fekk hjelp av far min då.

Hans si kone hadde deltidsjobb i helsetenesta, og då mannen ikkje var heime og kunne sjå til ungane måtte ho ty til nettverket rundt seg for hjelp. Hans hadde ei tydeleg meining om at han og kona hadde eit felles ansvar for ungane, men han var også klar på at kona måtte ta den tyngste børen. Likevel prøvde han å rette opp i skeivfordelinga i omsorgsansvaret når han var heime:

I: Om ein går litt tilbake på familie no. Forsørgingsansvar og omsorgsansvar, korleis var det fordelt i familien?

Hans: Der hadde me jo felles ansvar for ungane. Det var jo klart det.

I: Det var jo ikkje alle som hadde det.

Hans: Nei (hehe) det kan godt tenkast det. Men me hadde jo felles ansvar me. Men mykje av ansvaret fall jo på kona når eg var til sjøs, det er ikkje til å kome vekk i frå det. Og det prøvde jo sjølvsagt eg å rette opp i når eg var heime. Det har aldri vore noko diskusjon om det nei.[...]

Steinar og kona hadde ein usagt forståing for dynamikken heime. Han og kona «forstod kvarandre, utan å snakke om det», noko som ikkje gjorde det nødvendig å snakke om kva forventingar som blei stilt til han i familien. Arbeidsfordelinga var heller ikkje noko Hans og kona diskutere. Den utvikla seg til naturlege mønster og vanar i heimen. Han følte på ansvaret

om å ta del i omsorgsarbeidet med ungane på lik linje med kona, og prøvde å ta igjen den tida han tapte med barna. I spørsmålet om dei snakka om eventuelle utfordringar ved at eine parten i hushaldet arbeidde lenge vekke, kom det fram at dette var noko dei aldri gjorde. Dei utfordringane som Hans si kone stod over måtte han vitne til sjølv før han forstod kva ho gjekk gjennom:

Hans: Så eg hadde ungar på den tida. Det var fælt å reiste i frå dei. Når eg var heime var dei reine solstrålane! Så skulle eg reise inn på den siste båten. Eg hadde faktisk mønstra på, men eg hadde ikkje reist ut [...] Så når eg skulle gå og tok farvel, då begynte sjauen. Du skulle høyrte! Herregud! Då snudde eg i døra. Ikkje meir (latter).

I: Nei det kan eg skjønne!

Hans: Då forstod eg kva ho hadde å streve med. Ho gjekk og gjerne på jobb om kveldane, og då kom mor mi bort å passa på ungane. Ho var jobba som sagt, og ho hadde sånne vakter. Nei då var det slutt!

I: Då ga du deg på det?

Hans: Ja, då fekk eg meg jobb her med ein gong.

Når utfordringane på heimebane var underkommunisert, blei det ein vekkjar når Hans sjølv erfarte kva kona måtte gjennomgå med ungane når han reiste. Då han innsåg kva kona gjekk gjennom slutta han i jobben som styrmann på dagen. Det at verken Hans eller Steinar diskuterte problematiske forhold med konene sine gir eit inntrykk av at sjømannsfamiliar på 60- og 70-talet ikkje hadde ein tydeleg dialog om dei utfordringane som kunne oppstå ved å vere vekke frå familien i lengre periodar.

6.2.2 Kortare arbeidsperiodar og meir familietid

Markus i KOH 2 sine arbeidsperiodar var kortare enn for mennene i den eldre kohorten, men likevel hadde ein månad på sjøen innverknad på forholda heime. Sjølv om det å vere vekke frå dei heime var «heilt kurrant» byrja Markus å sjå kva han gjekk glipp. Om han var på sjøen hadde han ikkje rettigheit til å reise heim med mindre nokon i nær familie var i alvorleg tilstand. Han gjekk glipp av gravferder til nære vener, og det var berre tilfeldigheter som gjorde at han fekk delta i konfirmasjonen til dottera. Det at han gjekk glipp av kvalitetstid når han var heime med seg sjølv og sine gjorde at han etter kvart byrja å tenke på å finne arbeid på land.

Det å vere vekke såpass lenge frå barna, kunne by på utfordringar. For Markus blei det å hjelpe til med den eldste dottera problematisk. Når barna var små arbeidde han ein månad til sjøs, og hadde fri ein månad. Den månaden han var heime blei det brukt mykje tid på å «komme til lags» med dottera som ikkje let han stelle med ho om kona også var til stades. Sjølv om dottera varma opp til han mot slutten av månaden heime, måtte dei gå gjennom heile prosessen på nytt neste gong han gjekk på fri:

I: Når du hadde ungar då? Korleis var det å vere såpass lenge vekke når du hadde små ungar?

Markus: Det gjekk ganske bra der og. Men eg hadde jo sånn som med ho jentungen. Nei eg hadde ein sånn periode med henne frå ho var 1.5 år til rett før nestemann blei fødd. Det er nokre år mellom dei. Då sleit eg litt med henne då, for ho... Eg fekk... Det var trassig. Eg fekk ikkje, eller det vil seie at når mora var i same rom eller i same hus, då fekk ikkje eg ta i henne. Ikkje fekk eg lage mat til henne, ikkje byte klede eller bleie elle noko ting. Men når mora gjekk ut då var alt ok. Og då plutsleg når mora kom inn dørene igjen så såg ein berre augnebryna gjekk ned på ho og satt auga i meg og: «kva gjer du her?», sant. Så då brukte eg ein heil månad på å bearbeide henne, og så reiste eg ut att igjen når eg liksom hadde fått ho varm då.

I: Og så var det på-an igjen neste månad?

Markus: Ja. Sånn heldt det på til ho var eitt og eit halvt år til kona blei gravid igjen [...].

Kona til Markus var i permisjon i to år med begge barna då dei blei fødd. Då dei fekk ungar var det ikkje farspermisjon som var øyremarka til faren, og av økonomiske grunnar blei hans permisjon overført til kona. Karoline, som er gift med ein sjømann, var også permittert då ungane var fødd. Barna kom tett i tett, og ho enda med å vere permittert i over to år. Karoline arbeidde sjølv på sjøen når ho blei gravid, men måtte permittere seg grunna kvalme under graviditeten. Etter permisjonen freista ikkje tanken på å vere vekke frå barna ein månad om gongen, og ho valde å heller finne seg arbeid på land:

Karoline: [...] Og så reiste eg ute når eg blei gravid. Eg blei så sjøsjuk at eg trudde eg skulle dāne, så eg måtte jo gje meg etter kvart. Eg var altså så sjøsjuk det var heilt forferdeleg (hehe). Det tok nesten heilt tabben tå meg, og då måtte eg rett og slett kaste inn handkledet.

I: Så det var det at du fekk ungar som gjorde at du gav deg på det?

Karoline: Ja for eg fekk jo dei år etter år, eg fekk to på rappen då, og eg kjente på det

at eg ikkje hadde fått ungar for å vere ein månad vekke frå dei. Det var liksom, for meg så var ungane veldig viktig. Så då valde eg å gå i land [...].

Det å vere til stades for barna blei viktigare for Karoline enn å kome seg ut i arbeid på havet igjen, «for den tida når ungane er små får du aldri igjen». Ho fann seg heller jobb i næringa på land etter ei tid i u-lønna permisjon. Mannen blei i jobben til sjøs.

6.2.3 Moderne sjømannskoner

Karolines mann var på jobb ein månad om gongen, men ho var likevel inneforstått med tilværet. For Karoline blei det nesten naturleg at mannen ikkje alltid var ein del av familiens kvardag. Ho var klar på at dei vaksne sin tilnærming til det at eine forelderen var mykje vekke var ein viktig faktor for at ungane ikkje skulle vekke misnøye. Ho og mannen var dermed bevisst på å ikkje legge opp til at det skulle vere leit når mannen måtte jobbe – det skulle vere like sjølvsagt at han ikkje var heime som at han var der.

Som sjømannskone måtte likevel Karoline klare seg mykje åleine. I likskap med kona til Steinar i KOH 1, fødte Karoline ein son medan mannen var utilgjengeleg på sjøen. Sjølv om det å føde åleine kunne vere ei påkjenning, var ho likevel innstilt på at det kunne skje:

I: Korleis var arbeidstida til mannen din når de fekk ungar då?

Karoline: Når me fekk ungar, no må eg tenke meg om kor han jobba då. Jo, han reiste jo ute så då var han vekke ein månad om gongen, fire veker. Så når eg fekk nummer to så var ikkje han heime, då var han på Shetland så han var ikkje med på fødsel eller nokon ting. Det høyrer jo ut som at eg levde på 50-talet (hehe), men det var faktisk 2003. Så sånn var det.

Ulikt frå mennene i KOH 1 snakka Karoline med mannen sin om kvardagsutfordringar som kunne komme opp når eine forelderen jobba til sjøs. For at kabalen i kvardagen skulle gå opp når ho var åleine med ungane var det viktig at han hjelp til å setje rammer for rutinane heime før han reiste ut på jobb igjen:

I: Og når ungane var små, snakka du og mannen din noko om kva forventingar de hadde overfor kvarandre med tanke på barna, eller kva forventingar barna hadde overfor dykk, med at ein av dykk var vekke såpass mykje?

Karoline: Ja, det har me nok gjort på sett og vis. Altså eg hugsar jo når ungane var

mindre då, då kan eg hugse at eg var oppteken av, altså eg hadde jo veldig rutinar på ting for at kvardagen skulle gå opp. [...]. Og då hugsar eg at eg sa at det var heilt greitt, men før du skal reise ut igjen så skal du hjelpe meg å få rutinane på plass igjen, for om ikkje så kom det til å vere heilt kaos for meg fyrste dagen eg skulle vere på kontoret klokka 08, sant. [...].

Når Markus kom heim i frå jobb, var det familiens rutinar som måtte bli følgt. Som Hans i KOH 1 var han klar på at arbeidet med ungane heime skulle bli delt mellom han og kona, og at han måtte gjennomføre «sine plikter». Han var også klar på at meir av jobben fell på kona, noko som løyste opp tid han kunne bruke på å pusse opp hus. Markus mala også eit bilete av at han var ein «sløv mann», og at det var kona som måtte planlegge korleis kvardagskabalens skulle gå opp:

I: Kva forventingar blei stilt til deg som forelder når du var heime? Kva blei du sett i gong med når du var heime overfor ungane og andre ting?

Markus: Det kjerringa piska meg til. Nei, kona var heimeverande med dei dei to fyrste åra, til me fekk dei i barnehagen. Ja ho forventa jo ein masse frå meg, men eg er jo mann, eg er sløv, sant.

I: Ja, ja, sjølvsagt.

Markus: Ja, ja. Så men eg tok no mine plikter, med å både lage mat og vaske hus, skifte bleier. Så eg trur ikkje ho måtte setje opp nokon sånne lister med forventingar og med ting og tang då, det trur eg ikkje ho gjorde. Men eg meiner det at eg var delaktig i mykje av det, skjønt at ho har hatt mykje meir. Men eg har no heldt på med huset, pussa det opp. Så eg har jobba mykje på friperiodane. Då er det jo greitt at ho har tatt seg av ungane, sant. At dei ikkje står i vegen for det.

6.3 Sjømannslivet – ein kjepp i romantikkens hjul?

Både Tove og Håvard i KOH 3 hadde opplevd at jobben har kome i vegen for tidlegare romantiske relasjonar. Håvard hadde opplevd at kjærasten slo opp då det at han var vekke ein månad om gongen «tærte» på forholdet. Etter Tove si erfaring hadde mennene ho hadde vore i lag med har gitt uttrykk for at dei skjønte kva jobben hennar innebar, men at det likevel viste seg at dei ikkje gjorde det:

Tove: [...] Iallfall dei to siste eg har vore med, dei har jo sånn at dei har sagt at dei skjøner kva eg jobbar med, men etter kvert når eg er vekke ei stund så er det ikkje så

veldig gøy. Og så byrjar dei å snakke om at «ja du kjem til å slutte i jobben for meg», og sånn som dette her, og då blir eg iallfall gira på å fortsette i jobben (hehe). Eg meiner ingen skal tvinge meg til å slutte. Han som får meg til å slutte er i så fall han som får meg til å føle meg så trygg at eg har lyst til å stifte familie då. At det er den grunnen til at eg vil slutte, og at det ikkje skal kome nokon som skal sei at du må gjere det, elles så funkar det ikkje.

Tove opplevde at ho, og fleire ho arbeidde med fekk dårleg samvit ovanfor kjærastane sine. Dei var lenge vekke om gongen, og ikkje alltid klar for å omstille seg til kvardagen med ein gong dei kom heim. Desse utfordringane var spesielt merkbart blant andre yngre kollegaer. Medan fleire i hennar aldersgruppe sleit med samvitet, hadde ho eit inntrykk av at dette ikkje var noko som dei eldre grubla på:

I: . Trur du det er, eller ja me var kanskje litt inne på det i stad og, men trur du det er noko som menn og tenker på? Snakkar du med kollegaane dine om dei tinga?

Tove: At dei tenker på det i forhold til seg sjølv?

I: Ja?

Tove: [...] Han sleit litt med det som eg og sleit litt med når eg hadde kjærast, som ein gjerne slit litt med, det at... [...] Men det er det at ein er jo vekke ein månad, og så kjem ein heim, og då er ein jo veldig glad for å sjå den som er heime, men så treng ein kanskje, og har kanskje litt lyst til å få litt tid for seg sjølv heime og fordi ein har vore oppå folk heile tida offshore. Men så får ein dårleg samvit fordi ein ikkje har lyst til å vere med dei heile tida. Og så får ein dårleg samvit når ein skal heim, sånn som eg når eg skal møte familien [...]. Så eg følte at ein hadde veldig mykje dårleg samvit då.

Medan dei som har vore saman i mange år og bur i lag og alt sånn, då har det seg sikkert gått litt til, sant. Dei blir sett i arbeid med ein gong dei kjem heim (hehe). Og har ungar og sånt. Men for oss yngre så føler eg me har så masse dårleg samvit.

Sjølv om saknet etter han heime var sterk, ynska også Tove og kollegaen hennar å vere litt åleine den fyrste tida dei fekk fri. Etter at mannskapet hadde vore «oppå kvarandre» i ein månad, var det godt å kunne trekke seg tilbake for seg sjølv når ein kom heim - iallfall for ei lita stund. Det at kjærastane til Tove ikkje alltid forstod dette behovet, var med på at jobben genererte meir dårleg samvit.

6.4 Ei framtid til sjøs?

At jobben var i vegen for å skaffe seg ny kjærast, stussa ikkje Tove på å bekrefte. Ho såg også at jobben kunne vere utfordrande om ein ynskja å stifte familie. Sjølv om ho hadde ei veninne som klarte å kombinere jobben til sjøs med å stifte familie, var dette eit tilfelle utanom det vanlege. Ein vanleg åtte-til-fire jobb verka avskrekkande, såg dessverre framtidsutsiktene slik ut om ho ein dag skal stifte familie. Det å måtte byte jobb om ein får familie var noko Tove såg på som ei problemstilling for kvinner heller enn menn:

Tove: Nei eg har liksom ikkje vore inne på nokon andre tankar innimellom heller.

Bortsett frå at det kanskje slår meg *no*, når eg liksom... Eg har jo lyst til å skifte familie etter kvart. Så då er jo kanskje ikkje denne jobben den beste. Så, ja.

I: Nei?

Tove: Nei det er vel ein del som gjer seg på det når familie kjem inn i biletet. Iallfall damer. Mennene dei tuter på vidare.

I motsetnad til Tove såg ikkje Håvard på jobben som ei hindring i å finne seg ein kjærast. Likevel var han klar på at arbeidet til sjøs hadde ein stor innverknad på eit forhold. Spesielt det å ein dag stifte familie vil vere vanskeleg å kombinere med dei lange turane til sjøs. Sjølv om teknologien har gjort det enklare å halde kontakt med dei heime peika han på at det er få på hans alder som har forståing for å ha ein partner som er såpass lenge vekke om gongen:

Håvard: Ja det har mykje å seie ja. Kanskje det går når du er ung, men eg ser ikkje føre meg å jobbe 4-5 veker vekke når eg har familie og sånn heime når eg er i ein alder av 30.

I: Nei du gjer ikkje det?

Håvard: Nei, heilt ærleg nei. Men eg jobbar jo med mange som har eit heilt liv til sjøs som har både ungar og barnebarn, og har jobba mykje lenger enn 4-5 veker til sjøs om gongen.

I: Men kva er det som gjer at du tenker at det ikkje skal fungere då?

Håvard: Nei, verda har blitt så, kva skal eg seie då? Sjølv om teknologien har gjort sånn at du er nærare kvarandre, via facetime, via internett og via telefon, så har verda blitt meir sånn at ein lev i noet, om du skjønar. Så dei klarer ikkje å sjå føre seg at partnaren er vekke i ein månad då. Og eg kjenner jo på det sjølv og når eg jobbar på sjøen. Du saknar jo alltid dei heime, då. Men det er ikkje ein stoppar for at eg sluttar.

Det går an, men det går an å finne seg ein båt, som for eksempel ferje då, som du er nesten heime kvar einaste dag.

Med stadig færre norske sjømenn vil det også bli sjeldnare å kjenne nokon som har erfaring med å kombinere arbeid til sjøs med familieliv heime. I områda Tove og Håvard kom frå har tala på aktive sjøfolk i offshore eller langfart minka, og det å reise til sjøs var ikkje ein like naturleg del av nærmiljøet som for Markus og Karoline i KOH 2. Maskinistlærlingen Marie, er i likskap med informantane i KOH 2 frå eit kystsamfunn, og har sjølv hatt foreldre som begge har arbeidd offshore eller på fiskebåt medan ho og syskena var små. Ho hadde ikkje erfaring med å kombinere jobb og kjærast, men skil seg merkbart frå dei andre i den yngste kohorten ved å vere positiv til å kombinere jobben til sjøs med å ein dag stifte familie:

I: Men når du ser på framtida då, korleis ser du føre deg karriereløpet ditt? Vil du fortsetje på båt?

Marie: Ja det er jo det eg har lyst då. Det er jo det som er draumen, å halde livet ut på båt. Men det er vel kanskje ikkje det enklaste, for eg har jo lyst på ungar og når eg blir eldre. Det er mange då som, ja, eg har høyrte om eit par som må slutte og jobbe på land eller eitt eller anna fordi dei har fått unge. Men eg har no tru på at eg kan få det til på eit eller anna vis.

I Marie sitt tilfelle ser ein igjen at dei sosiale og geografiske føresetnadane spelar inn for kva moglegheiter ein ser for seg å klare å kombinere det å vere til sjøs i lengre periodar med familie heime.

Det å ha eit nettverk utanom kjernefamilien som kan hjelpe til med barn kan vere avgjerande for å få hjula til å gå rundt. Då Marie var barn var det mormora som passa på henne når begge foreldra var på jobb. Tove, som brur på andre sida av landet enn det familien gjer, ser på det å flytte heim som ein moglegheit til å ein dag kunne stifte familie og kombinere jobben til sjøs:

Tove: [...] Men det hadde sikkert vore enklare for meg om eg hadde flytta heim til vestlandet og funne meg ein vestlending. Og det er sikkert lettare på mange måtar, for vestlendingar er kanskje meir vant til offshorelivet og, og kjenner meir til det [...].

Tankane om å flytte tilbake til heimlege trakter var ikkje berre tinga i å få hjelp av foreldra om ho skulle få barn, men også på å finne seg ein mann som gjerne hadde større forståing for kva jobben hennar innebar. Om ein partar hadde større forståing for kva jobben, kunne det også vere enklare å bli værande som styrmann, sjølv ved stifting av familie.

6.5 Oppsummerande diskusjon

6.5.1 Farsrolle og husmødrer

Sjølv om den tilsynelatande største utfordringa for KOH 1 var kommunikasjon med dei heime klarte dei å trosse geografiske og tidsmessige avstandar og heldt god kontakt. Likevel blir inntrykket diskuter i førre kapittel, om at den eldste kohorten ikkje snakka like opent med kvarandre om utfordringar, vidareført i denne samanhengen - mennene i KOH 1 snakka lite saman med konene sine om si rolle i familien. Hans skjønnte ikkje kva kona gjekk gjennom med barna før han vitna det sjølv. Steinar og kona hadde, etter hans meining, ei felles forståing utan å ha eksplisitt snakka om det.

Om ein ser på Steinar og kona er det ikkje overraskande at dei hadde ein usnakka forståing for kva roller dei hadde i heimen og overfor ungane. Kona var, som mange andre når 1960-talet, husmor, og norma for arbeidsfordeling i heimen var tydeleg – mannen hadde forsørgjaransvar og kona omsorgsansvar. Historisk var sjømannsfamiliar svært utbreidd i Noreg, og mange sjømannskoner var også husmødrer. I ei tid med mange familiar i same situasjon var det brei innsikt og forståing for korleis sjømannsfamiliar kvardag såg ut.

6.5.2 Moderne husmødrer

Kvinnefrigjeringsrørsler på 1970-talet tok eit oppgjær mot den tradisjonelle husmorrolla, og kjempa for politikk som la til rette for at kvinner kom seg ut i arbeid (Kitterød og Rønsen 2013, 1267). Gjennom politiske tiltak for å fremme to lønnstakarar i familien blei den dominerande normative modellen for par, med mannleg eineforsørgjar og fulltidshusmor, gradvis utdatert i Noreg (Kitterød og Rønsen 2013, 1266). Brotet med den tradisjonelle husmorsfamilien ser ein allereie ved kona til Hans i KOH 1, som hadde deltidsarbeid. Kona hans kom seg ut i lønna arbeid, men jobba likevel aldri fulltid.

Karoline og kona til Markus i KOH 2 var begge heime med ungane til dei var om lag 2 år gamle. Begge kvinnene utvida permisjonen då barna var små, som gjorde at dei hadde periodar med u-lønna permisjon. Vidare arbeide dei i redusert stilling medan ungane var små. Det at fleire kvinner ynskjer å ta ein pause i arbeidstilværet for å vere med barna, har fått større merksemd. Forskarar er bekymra for korleis ei ny legitimeringsbølge for å vere periodevis husmor kan få konsekvensar for kjønnslikestillingspraksisar i arbeidslivet. Eit

vedvarande mønster der kvinner er heimeverande med barn kan påverke folks oppfatning og haldning av kjønnsroller (Kitterød og Rønsen 2013, 1267).

På trass av eit større politisk fokus på likestilling i familien viser empirien frå denne studien at sjømannskoner vel periodevis vekk lønna arbeid, og arbeider deltid når barna er små. Det var Karoline og konene som tilpassa sitt yrkesliv til familiens omsorgsbehov, ikkje mennene. Ho var klar over «sviket» overfor andre karrierkvinner ved å velje å ta u-lønna permisjon, men såg likevel på denne tida som ei viktig investering i familien.

Ein må diskutere om det å bli heime med barn er eit frivillig val eller eit resultat av livssituasjonen til kvinnene. I periodane mannen er til sjøs, fell alt omsorgsansvaret på den forelderen som er igjen heime. Manglande hjelp med heimlege gjeremål hos partnar dei månadane han er vekke kan vere ein faktor for at fulltidsarbeid og ungar vanskeleg let seg kombinere for kvinner i sjømannsfamiliar. Sjømannsfamiliar ein tradisjonell struktur, noko Karoline sjølv understrekte når ho trakk parallellar til sin situasjon då ho måtte føde utan mannen til stades, og at ein skulle tru dei levde på 1950-talet.

6.5.3 Farsrolle i endring

I løpet av 1970-talet endra farsrolla seg frå å vere nesten berre forsørgjar, til å også vere omsorgsperson (Lønnå 2010, 248). Brannen og Nilsen (2006) ser på dei generasjonelle endringane i farsrolla gjennom *fatherhood* og *fathering* som sensitiverande omgrep. Dei argumenterer for at farsrolla har endra seg frå å ha forsørgjaransvar, til å også ha omsorgsansvar i ein likestilt familie.

For sjømenn har det også skjedd endringar i forventingane til deira farsrolle. Strukturelle endringar frå den eldste kohorten var til sjøs har gitt kortare arbeidsperiodar, og kulturelle endringar har skapt ein forventning om omsorgsansvar i familien. Ved å fyrst sjå på Steinar si farsrolle kan ein sjå korleis farsrolla gradvis har endra seg frå *fatherhood* til *fathering*. Steinars farsrolle hadde tydeleg overvekt av forsørgjaransvar. Han hadde samvær med barna utanfor den heimlege sfære – han var med barna ute i skogen, medan oppsedingsansvaret fell på kona, også i periodane han var heime. Sjølv om dei stammar frå same kohort hadde Hans si farsrolle ein tydelegare vektlegging på omsorgsarbeid – han og kona delte arbeidet med å oppsede barna. Politiske og kulturelle endringar ligg til grunn, og då kona også hadde lønna arbeid blei det naturleg med større likestilling i familien.

For Markus og Karolines ektemann i KOH 2 var den likestilte tilnærminga meir etablert. Markus var tydeleg på at han og kona delte omsorgsarbeidet for barna. Når han var heime tok han ein aktiv del i oppsedinga, men av fleire årsaker fell likevel hovudansvaret på kona. Den største utfordringa for Markus blei det at dottera nesten ikkje let han komme til når ho var lita – eit resultat av at han stadig måtte reise vekk for å arbeide.

Sjølv om farsrolla har endra seg med åra, kan ein likevel ikkje sjå vekk frå den ekstraordinære arbeidssituasjonen til sjøfolk. Sjølv aktivt deltakande foreldre vil ikkje kunne vere til stades for barna når dei er til sjøs for å arbeide. Uansett kor delaktig ein er når ein er heime, vil sjømenns farsrolle uunngåeleg veksle mellom å vere tilsidesett forsørgjar og nærverande omsorgsperson. Sjømannsfamilien utfordrar den normative kjernefamilien og sjømenn blir ståande i eit limbo mellom fatherhood og fathering.

6.5.4 Den utvida familien

Sjølv om det kan oppstå utfordringar ved å ha partner med arbeid til sjøs, meinte likevel maskinlærlingen Marie i KOH 3 at det skulle vere mogleg å kombinere dei to. Bakgrunnen for dette låg i at begge foreldra hennar hadde arbeidd på havet når ho vaks opp. Marie kom også frå eit kystsamfunn der havbruk og fiske hadde vore viktig for den lokale næringa i ei årrekke. Oppveksten hadde gitt henne god kjennskap til sjømannsfamilien, og ei djupare forståing for kva som låg i eit liv til sjøs. For Maries foreldre hadde bestemor hennar også vore viktig for at dei kunne ta på seg arbeid der dei var vekke i veker om gongen. Det å ha utvida familie i nærleiken blei ein føresetnad for å kunne fortsetje i jobben, også etter at dei fekk barn.

Føresetnaden om å ha utvida familie i nærleiken, legg ikkje til rette for den urbane, «spreidde» familien, men heller familiar busett på mindre tettstadar – gjerne der familien til ein eller begge partane i forholdet også stammar frå. I Markus, Karoline og Marie sitt tilfelle, er dette mindre stadar som også har kultur for arbeid til sjøs, og ei utvida forståing for korleis det er å kombinere arbeidet til sjøs med familieliv heime.

6.5.5 Framtidas sjømannsfamiliar

Norsk familie- og arbeidspolitikk støttar mødrer sitt yrkesarbeid og legg til rette for fedrar si deltaking i heimen, noko som skal bidra til å redusere kjønnskilnadane i småbarnfasa (Kitterød og Rønsen 2014, 35). Likevel viser denne studien at det å få barn med nokon som

arbeider til sjøs legg grunnlag for ei tradisjonell kjønnsdeling i familien. Nye generasjonar med norske sjømenn står overfor fleire utfordringar, noko Tove og Håvard i KOH 1 har bite seg merke i. Både slit med å sjå føre seg ei framtid i jobben om dei skal stifte familie.

Som sjømannsfamilie utfordrar ein den normative førestillinga om likestilte partnerar i familien. Håvard understreker dette ved å vekke bekymring for at ein framtidig partner ikkje vil ynskje å vere i lag med nokon som er vekke ein månad om gongen. Sjøfolks partnerar må finne seg i ei skeivfordeling i den heimlege sfære – noko som kan vere utfordrande med dagens sterke likestillingsnormer.

Framtidsprognosane for den norske sjøfarten kan sjå ut til å bli prega av stadig gjennomtrekk av unge menn og kvinner som får eit kortvarig karriere til sjøs før utfordringane med samliv fører dei i land igjen. Dagens likestillingsideal kan kome til å vere for sterk for at ein partner ynskjer å stå med hovudansvaret for omsorgsarbeidet heime. Merksemd på korleis lågare yrkesdeltaking i småbarnsfasa kan ha negative konsekvensar for kvinners inntekt og vidare karriere (Kitterød og Rønsen 2014, 23) kan også spele inn i sjømannsfamiliar – gjennom politiske tiltak og haldningsendring ynskjer ikkje kvinner lenger å vere sosioøkonomisk underlegne mennene sine.

Kapittel 7: Avslutning

I denne studien har eg hatt som mål å undersøke erfaringane dekksoffiserar med lange arbeidsperiodar har om bakgrunn for karriereval, om det sosiale livet om bord, og om familie- og samlivsrelasjonar heime. Studien har samanlikna biografisk materiale frå sju sjøfolk på tvers av kohort og kjønn, og hatt eit vidare blick på den historiske konteksten dei er innlemma i. Avslutningsvis vil eg gje ein oppsummering av analysen, før eg diskuterer tema for vidare forskning.

I kapittel 4 blei det undersøkt kva som ligg til grunn for dekksoffiserars val om ein karriere til sjøs, og eg gir eit overblikk over generasjonelle endringar innan utdanning. Undersøkingane viser tydelege skilje mellom kohortane sine karriereval.

For mennene i den eldste kohorten var valet om å reise til sjøs prega av stordomstid i norsk skipsfart, og for mange var det å reise til sjøs eit attraktivt val i ei tid med elles låg variasjon i arbeidsmarknaden. Å reise til sjøs var også for mange unge nordmenn den einaste reelle moglegheita ein hadde til å oppleve verda, og eventyrlyst låg bak vala til begge mennene i denne studien. Mange av dei som tok seg arbeid til sjøs på denne tida var der ikkje meir enn nokre år før dei gjekk i land, og som Koren (2017) viser var det å avansere til offiser gjennom formell utdanning ein viktig faktor for å bli.

Analysen har også vist at demografiske og geografiske særtrekk spelar inn på valet om ein karriere til sjøs. Informantane i KOH 2 og Marie i KOH 3 var alle oppseda i kystsamfunn der sjøfart også i dag er ein viktig del av den lokale næringa. Felles for dei tre var at dei alle hadde familie som hadde hatt sitt arbeid til sjøs, og svært mange i nærområdet hadde hatt det same. Analysen viser korleis oppseding i kystsamfunn med ivaretatt tradisjonar i næringa er avgjerande for valet om å ta arbeid til sjøs – også i dag.

For unge sjøfolk i dag har nostalgiske kjensler til sjøliv vist seg som ein viktig føresetnad for valet av karriere. For Tove og Håvard i KOH 3 var gleda dei opplevde ved å vakse opp ved havet avgjerande for valet om å arbeide til sjøs. I likskap med KOH 2 spelte også geografiske særtrekk inn på valet ved at dei alle er frå ikkje-urbane områder i Noreg. Sjølv om det tidlegare var vanleg å ta arbeid innan sjøfart-næringa, er det likevel ein uvanleg yrkesretning å velje i dag – å bli dekksoffiser var dermed ikkje eit naturleg karriereval på trass av geografiske likskapar mellom KOH 2 og KOH 3.

Kapittelet har også undersøkt utdanningsmessige endringar for dekksoffiserar. For mennene i KOH 1 var det ikkje noko krav til utdanning før dei gjekk til sjøs som fyrstereisande. Om bord måtte dei gå gradene, før dei seinare måtte ta formell utdanning for å avansere til offiser. Yrkesopplæringa var i stor grad prega av praktisk læring, og lenge uavhengig utdanningsinstitusjonar. Dei store endringane skjedde på 1990-talet, der yrkesutdanning blei innlemma i skulesystemet (Vogt 2018). For unge sjøfolk i dag betyr dette ein yrkesutdanning som legg vekt på teoretisk og praktisk opplæring i tett oppfølging frå utdanningsinstitusjonar *før* ein byrjar arbeidet til sjøs.

I kapittel 5 blei det undersøkt korleis dekksoffiserar med lange arbeidsperiodar opplever det å leve under spesielle sosiale forhold med formelle over- og underordningsrelasjonar. I dei månadane dei arbeider vil tilværet være ein sosial hybrid – delvis arbeidsplass med formelle rangordningar, og delvis fritidsområde mellom vakter. Dei sosiale vilkåra om bord kan dermed sjåast i samanheng med Goffmans (1961) konsept om den totale institusjonen.

Kapittelet viser ei endring i at det formelle skiljet mellom mannskapet minka, og at dei blei meir likestilte med åra. Sett i samanheng med likestillingsrørsler på 1970-talet, og ei ansvarsoverføring frå kaptein til reiarlag er det naturleg å forvente ei minke i skilnader, og gjerne skape eit større fellesskap ved å samle alle under ein overordna autoritet utanfor skipet. Sjølv om det med åra blei større likestilling om bord, viset det seg at til sjuande og sist å vere opp til kapteinens haldning til systemet for kva omfang den formelle rangordninga blei gjeldande.

I kapittel 5 undersøker eg også endringar i det sosiale livet om bord. Moglegheita for avbrekk frå dei spesielle sosiale forholda blei tinga av kva kohort ein kom i frå. Arbeidskvardagen for mennene i KOH 1 var prega av lange fråvær frå heimlandet, og det kunne gå opptil fleire år før dei kom heim att til Noreg. Med lange arbeidsperiodar kom også ei større organisering av sosiale tilbod, blant anna gjennom den statsdrivne Velferden. Med åra minka arbeidsperiodane, og også dei organiserte sosiale tilboda. KOH 2 opplevde fleire endringar som prega det sosiale livet. Eit større fokus på effektivisering kom i vegen for det sosiale samhaldet ved at mannskapet heller ville kvile «mellom slaga» enn å sosialisere. Ein auka standard på skipa kom også i vegen for det sosiale livet – ved forbetring av lugarar valde mannskapet å gå kvar til sitt i frivaktene.

Ei av dei større generasjonelle endringane på det sosiale livet på norske skip har i studien vist seg å vere knytt til utanlandske sjøfolk. Å ha utanlandske kollegaer har vore ein del av heile

karriereløpet til alle kohortane, men ein finn likevel eit tydeleg skilje ved innføringa av NIS i 1987. Norske skip gjekk i stor grad frå ei homogen gruppe, med norsk og vestleg mannskap, til å ha eit stort fleirtal av filippinsk og austleg mannskap. Ved å ha kollegaer frå andre land måtte ein legge om på eksisterande mønster for samhandling, og skape nye formar for samarbeid. Generasjonelle skilnadar i møtet med utanlandske kollegaer gjorde seg tydeleg i det sosiale samværet dei imellom – eller mangelen på sosialt samvær. For den eldste kohorten var det lite samvær mellom mannskap frå forskjellige land. For den Håvard i den yngste kohorten var det derimot uhøyrte å ikkje ha det – eit mønster som ikkje er heilt overraskande. I dag blir det lagt stor vekt på engelsk som kommunikasjonsverktøy i skulen, noko som mangla i utdanninga til den eldste kohorten.

Å undersøke kvinner i eit mannsdominerande yrke har vore sosiologisk interessant for studien. Informantane i KOH 1 og 2 var alle klare på at kvinner genererte åtferdsendingar på det mannlege mannskapet ved at dei blei reinslege og skikka seg betre, men at dette var avhengig av at det var «rett type kvinner» for at dei skulle ha ein positiv ringverking på det sosiale miljøet. Generasjonelle endringar har vist at kvinner tar i dag lengre utdanning enn tidlegare, og mange blir offiserar. Med høgare stilling følg gjerne større profesjonalitet og mindre «tull» med mannskapet. Likevel, på trass av fleire kvinner med offisersstilling er det framleis eit vedvarande mønster av få kvinner i næringa. Studien viser utfordrande forhold som følgje av asymmetriske kjønnsrelasjonar, blant anna ved overtramp frå mannlege kollegaer som igjen kan skape ein utrygg arbeidskvardag.

I kapittel 6 blei endringar i korleis det er å arbeide til sjøs i lengre periodar samtidig som ein skal vere samlivspartnar undersøkt. Mennene i KOH 1 erfarte begge at dei hadde god kommunikasjon heim, til tross for geografiske og tidsmessige avstandar. På trass av god kommunikasjon blei eventuelle utfordringar dei stod over snakka lite om. For Hans blei det nødvendig å sjå med eigne auger kva kona gjekk gjennom, medan Steinar hadde ein usnakka forståing med kona om hans rolle i familien. Det at dei ikkje eksplisitt diskutere korleis «kvardagskabal» skulle gå opp er likevel ikkje overraskande sett i lys av familienormer om ein tydeleg arbeidsfordeling i heimen – mannen hadde forsørgjaransvar og kvinna omsorgsansvar.

Kvinnefrigjeringsrørsler på 1970-talet tok eit oppgjær med husmorsrolla, og kjempa for politikk som la til rette for at kvinner kom seg ut i arbeid. Likevel var dette eit mønster om ikkje blei like gjeldande for sjømannskoner. For KOH 2 var mønsteret om u-lønna permisjon og deltidsarbeid i barneperioden vedvarande. På trass av eit større politisk fokus på likestilling

i familien, var det kvinnene som tilpassa sitt yrkesliv medan barna var små. Sjømannsfamiliar får tradisjonelle trekk, og blir til ei grad ei vidareføring av husmorsfamilien i dei periodane kvinna står aleine i omsorgsarbeidet.

Studien har også sett på sjømenns farsrolle i lys av Brannen og Nilsens (2006) konsept om fatherhood og fathering. Endringar i forventingar til fars deltaking i omsorgsarbeidet viste seg allereie i KOH 1, men blei særst tydeleg i KOH 2. Likevel kan ein ikkje sjå vekk i frå den ekstraordinære arbeidssituasjonen sjøfolk står over, og deira delaktigheit i omsorgsarbeid vil aldri være likestilt partnarens. Eg argumenterer her for at sjømannsfamilien utfordrar den normative kjernefamilien, og at sjømenn alltid vil stå i eit limbo mellom fatherhood og fathering.

Informantane i KOH 3 såg framtidige utfordringar med det å halde fram i jobben og stifte familie. Som sjømannsfamilie utfordrar ein den normative førestillinga om likestilte partar i familien, og informantane vekte bekymring om å finne seg ein partner som kunne finne seg i ein tradisjonell familiestruktur. Framtidsdiagnosen for norske sjøfart kan dermed sjå ut til å bli prega av stadig gjennomtrekk av unge sjøfolk som vil få eit kortvarig arbeidsopphald før dagens likestillingsideal vil verte for sterk, og utfordringane med familie og samliv fører dei i land igjen.

7. 1 Tema for vidare forskning

Sett i lys av at sjøfolk er ei gruppe som har fått lite merksemd innan forskning, skal eg avslutningsvis identifisere nokre tema som er verdt å forske vidare på.

Ved å undersøke dekksoffiserar ekskluderer eg det resterande mannskapet. Hans i KOH 1 uttalte at «men det blei jo svær skilnad frå du gjekk i frå meinig og du gjekk opp til offiser. Då blei det heilt forskjellig. Som dag og natt, veit du». I eit livsløpsperspektiv er det interessant å undersøke nærare korleis sjøfolk opplevde overgangar i å gå frå ein grad til ein annan, og korleis dette påverka deira arbeidskvardag og sosialliv om bord.

Å inkludere marineoffiserar i studien blei vurdert, men etter kvart som utvalskriteria fell på plass blei dei ekskludert. I ei meir omfattande studie hadde det likevel vore interessant å samanlikne erfaringane til dekksoffiserar, som dei i denne studien, med 1:1-ordning²⁵ og

²⁵ I 1:1-ordninga får mannskapet eitt døgn fri for kvar døgn dei er om bord. I denne ordninga kan ein enkel føreåtsjå årets arbeids- og friperiodar.

marineoffiserar. I Forsvaret blir seglingstida sett på som øving, og er dermed ekskludert frå arbeidsmiljølova. Dei frå mindre føreåtsjåande seglingsperiodar og har heller ikkje krav på dei same friperiodane som elles i sjøfartsnæringa.

Eg vil også foreslå ein meir omfattande studie av kvinner til sjøs, og gå djupare inn i dei utfordringane kvinnene i denne studien står over i arbeidskvardagen. Å få eit meir omfattande innblikk i korleis kvinner navigerer seg på ein mannsdominert arbeidsplass vil vere sosiologisk fruktbart. Ikkje minst vil det å undersøke framtidspåsetnadane for kvinnelege sjøfolk som også ynskjer å stifte familie vere interessant.

Studien kan også vere til inspirasjon til eit større og meir omfattande forskingsprosjekt der ein inkluderer partner og barn av sjøfolk. Ved å undersøke erfaringane til dei som sit igjen heime vil ein kunne få ei langt større forståing for korleis familiane får kvardagskabal til å gå opp, og eit meir nyansert blikk på dei utfordringane familiane må navigere seg rundt.

Avslutningsvis kan ein også setje lys på geografiske skilnadar om korleis sjøfolk klarer å kombinere familieliv og sjøliv. Informantane i denne studien er alle frå forskjellige stader på vestlandet, og dei fleste frå ikkje-urbane områder. Her kan ein undersøke skilnadar i korleis sjøfolk frå «by og land» møter utfordringar knytt til familieliv.

Litteraturliste

- Appelrouth, Scott og Laura D. Edles. 2016. *Classical and Contemporary Sociological Theory: Text and Readings*. California: Sage Publications.
- Blumer, Herbert. 1954. «What is Wrong with Social Theory?». *American Sociological Association* 19(1): 3-10.
- Brannen, Julia og Ann Nilsen. 2006. «From Fatherhood to Fathering: Transmission and Change among British Fathers in Four-generation Families.» *Sociology* (Oxford) 40(2): 335-352.
- Bryman, Alan. 2012. *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Bungum, Brita. 2013. «Når blir jeg henta? – Barns tidsforhandlinger med yrkesaktive mødre og fedre». *Arbeidslivets klemmer*, redigert av Elin Kvande og Bente Rasmussen, 29-58. Bergen: Fagbokforlaget.
- Connell, Raewyn. W.. 1995. *Masculinities*. Berkeley: University California Press.
- Danielsen, Hilde og Eirinn Larsen. 2015. «Likestillingslandet Norge.» I *Norsk Likestillingshistorie*, redigert av Hilde Danielsen, Eirinn Larsen og Ingeborg W. Owesen, 186-219. Bergen: Fagbokforlaget.
- Elder, Glen, Monica K. Johnson og Robert Crosnoe. 2003. «The Emergence and Development of Life Course Theory». I *Handbook of the Life Course*, redigert av Jeylan T. Mortimer og Michael J. Shanahan, 3-19. New York: Springer US.
- Elder, H. Glen. 2007. «Life Course Perspective». *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, redigert av George Ritzer. John Wiley & Sons, Ltd.
- Glaser, Barney G. og Anselm L. Strauss. 2000[1967]. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Goffman, Erving. 1961. *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. New York: Free Press.
- Gomm, Roger. Martyn Hammersley og Peter Foster. 2011. «Case Study and Generalization» I *Case Study Method*, redigert av Roger Gomm, Martyn Hammersley og Peter Foster. 98-115. London: SAGE Publications.
- Grønmo, Sigmund. 2016. *Samfunnsvitenskapelige Metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Guppy, Andrew og John Marsden. 2002. «Alcohol and Drug Misuse and the Organization.» I *The Handbook of Work and Health Psychology*, redigert av Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst og Cary Cooper, 313-332. Chichester: John Wiley & Sons.
- Gårdvik, Anne Kathrine og Inga Marie Skavhaug. 2020. «Utdanning i og for Distrikts-Norge.» *Distriktssenteret*. <https://distriktssenteret.no/blogg/utdanning-i-og-for-distrikts-norge/>
- Hansen, Tor Ivar. 2019. «Russ.» I *Store Norske Leksikon*. Lest 23.04.21, <https://snl.no/russ>

- Helle, Knut, Ståle Dyrvik, Edgar Hovland og Tore Grønlie. 2016. *Grunnbok i Norges historie: frå vikingtid til våre dager*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Jarning, Harald. 2020. «Folkeskolen». I *Store Norske Leksikon*. Lest 23.05.21.
<https://snl.no/folkeskolen>
- Jensen, An-Magritt. 2004. «Harde fakta om myke menn». *Velferdsstaten og Familien*, redigert av Anne Lise Ellingsæter og Arnlaug Leira, 201-230. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kitterød, Ragni Hege og Marit Rønsen. 2013. «Opting Out? Who are the Houswives in Contemporary Norway?» *European Social Review*, 29(6): 1266-1279.
- Kitterød, Ragni Hege og Marit Rønsen. 2014. «Jobb og hjem i barnefasen. Nå jobber også far mindre når barna er små.» *Idunn* 31 (1-4): 23-41.
- Kjøs, Peder og Hanne Weie Oddli. 2009. *Vi må snakke sammen!*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Koren, Elisabeth og Tore L. Nilsen. 2013. «Med Saltvann i Årene.» *Fortellinger om Kyst-Norge* (9): 1-45.
- Koren, Elisabeth S. 2017. «Sjøfolk og velferdsstaten.» *Arbeiderhistorie* 21 (1): 107-123.
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2018. *Det Kvalitative Forskingsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen. 2013. «Innledning». *Arbeidslivets klemmer*, redigert av Elin Kvande og Bente Rasmussen, 13-28. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lamvik, Gunnar. 2012. «The Filipino Seafarer: A Life Between Sacrifice and Shopping». *Antropology in action* 19(1): 22-31.
- Lange, Even. 2020. «Frihandel og Samarbeid». I *Norgeshistorie*. Lest 23.05.21.
<https://www.norgeshistorie.no/velferdsstat-og-vestvending/1815-frihandel-og-samarbeid.html>
- Leifulsrud, Håkon. 2004. «Familie og sosial ulikhet i velferdssamfunnet». *Velferdsstaten og Familien*, redigert av Anne Lise Ellingsæter og Arnlaug Leira, 261-289. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lysgaard, Sverre. 2001. *Arbeiderkollektivet; en studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lønnå, Elisabeth. 2010. *Sjøens Kvinner – Ute og hjemme*. Oslo: Spartacus Forlag.
- Mills, C. Wright. 2000(1959). *The Sociological Imagination*. Oxford: Oxford University Press.
- NESH. 2018. «Forskingsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, jus og teologi». I *De Nasjonale Forskingsetiske Komiteene*. Lest 12.06.21,
<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi/>

- Nilsen, Ann. 2008. «From questions of methods to epistemological issues: the case of biographical research». I *The SAGE handbook of social research methods*. Pertti Alasuutari, Leonard Bickman og Julia Brannen. 81-94. London: SAGE Publications Ltd
- Orgeret, Kristin Skare. 2020. «Metoo.» I *Store Norske Leksikon*. Lest 01.05.21, <https://snl.no/metoo>
- Rabbevåg, Frode. 2020. «Velferdstjenesten for Handelsflåten.» I *Store Norske Leksikon*. Lest 05.04.21, https://snl.no/Velferdstjenesten_for_Handelsfl%C3%A5ten
- Ragin, Charles C. 1992. «Introduction: Cases of «What is a case?»». I *What Is a Case – Exploring the Foundations of Social Inquiry*, redigert av Charles C. Ragin og Howard S. Becker. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rasmussen, Bente. 2021. «Kjønn og Ulikhet». I *Ulikhet – Sosiologiske perspektiv og analyser*, redigert av Sigmund Grønmo, Ann Nilsen og Karen Christensen, 173-195. Bergen: Fagbokforlaget.
- Silverman, David. 2014. *Interpreting Qualitative Data*. London: SAGE Publications.
- Skarabø, Hans Martin. Knut Arne Rommestrand og Kjell Opsal. 2005. *Dei gjekk frå folkeskulen og direkte om bord: sjømenn fortel om seglas på alle hav og møtet med framande kulturar*. Ørskog: Norlid forl.
- Smith, Dorothy E. 2005. *Institusjonal Ethnography*. Lanham: Altamira Press.
- Sommerfelt-Pettersen, Jan. 2020. «Sjøfolkene og gjenoppbygging av landet.» *Michael Journal* 20 (25): 120-146.
- Syltevik, Liv og Kari Wærness. 2004. «Der rasler i lenker – forsørgernormer i endring?». *Velferdsstaten og Familien*, redigert av Anne Lise Ellingsæter og Arnlaug Leira, 100-127. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tenold, Stig og Bård Gram Økland. 2019. «Mermaids Ashore: The Norwegian Mermaid Association, 1964–1989». *The Mariner's Mirror* 105 (2): 202-218.
- Thomas, Michelle, Helen Sampson og Minghua Zhao. 2003. «Finding a balance: companies, seafarers and family life». *Maritime Policy & Management* 30 (1): 59-76.
- Tønnesen, Liv Kari Bondevik. 1995. *Norsk utdanningshistorie: En innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Tønseth, Svein. 2013. «Filippinere til sjøs lønner storfamilien.» I *Forsking.no*. <https://forskning.no/skipsfart-arbeid-bransje-maritim/filippinere-til-sjos-lonner-storfamilien/612307>
- Utdanning.no. 2021. «Styrmann.» I *Utdanning.no*. Lest 01.05.21, <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/styrmann>
- Utdanningsdirektoratet. 2021. «Læreplan i Engelsk.» Lest 24.04.21, <https://www.udir.no/kl06/ENG1-03/Hele/Formaal>
- Viken, Øystein Lydisk Idsø. 2018. «Oljekrisen 1973-74». I *Store Norske Leksikon*. Lest 09.05.21, https://snl.no/oljekrisen_1973%E2%80%9374

- Vogt, Kristoffer Chelsom. 2018. «From Job-Seekers to Self-searchers: Changing Contexts and Understandings of School-to-work Transitions.» *YOUNG* 26(4): 18-33.
- Østreng, Dorte. 2007. *I samme båt: forholdet mellom sjøfolk på multinasjonale skip*. Oslo: Unipub.

Vedlegg 1:

Intervjuguide

Bakgrunnsinformasjon og notid

- Kva gjer du på i dag? Korleis er dagen/veka lagt opp? Driv du med ein spesiell aktivitet eller hobby? Kva gjer du for gøy?

Karriere og utdanning

- Har du nokre tankar om kva som gjorde at du ville bli sjømann?
- Kor gammal var du når du fyrst reiste til sjøs? Kva type båt var du på, og kva var arbeidsoppgåvene dine?
- Var det utdanningsmoglegheiter eller kurs du kunne nytte deg av når du fyrst blei sjømann?
- Gjekk du gradene? Når tok du styrmannsutdanninga di?
- Korleis var arbeidstida når du byrja å gå til sjøs?
- Har du vore på forskjellige typar skip?

Sosiale liv om bord

- Kan du fortelje litt om det sosiale om bord?
- Korleis var kameratskapet om bord?
- Var det tydeleg hierarki?
- Kva med kvinner? Var det kvinner om bord på båten? Kva stilling hadde dei?
- Har noko av dette forandra seg med åra?

Samliv og familie

- Kva er din sivilstatus?
- Var du til sjøs når de møtte kvarandre?
- I byrjinga, korleis haldt dykk kontakt når du var til sjøs? Hadde dykk avtalar om når eller kor ofte dykk skulle halde kontakt?
- Kor lang tid blei det mellom kvar gong dykk fekk møtt kvarandre? Korleis var det?
- Følte du det at du var til sjøs påverka forholdet? Hadde det påverka tidlegare forhold?
- Kva gjorde kona di medan du var til sjøs?
- Har du barn? Arbeidde du til sjøs når du fekk barn? Var du til sjøs i oppveksten til barna? Korleis var dette?
- Korleis var arbeidstida di når barna var små?
- Kva forventingar blei stilt til deg som forelder?
- Korleis var kommunikasjonen mellom deg og barna når du var til sjøs?
- Opplevde du at reiarlaget la til rette for at du fekk barn?

Heime

- Korleis påverka det å vere til sjøs rytmen heime? Glei du inn i kvardagsrutinar, eller kunne det vere litt vanskeleg i blant?

- Kva arbeidsoppgåver hadde du heime? Kva gjorde du i friperiodane?
- Korleis såg året ut? Var du heime til høgtider, bursdagar ol.? Kva tenker du om dette?
- Korleis var forsørging og omsorgsansvar fordelt i familien din?
- Snakka du og kona di om forventningar og eventuelle utfordringar knytt til sjømannsyirket?
- Snakka du med kollegaer og vener om utfordringar knytt til det å reise heim/på jobb slik du har gjort?

Singel (KOH 3)

1. Har du tidlegare hatt romantiske relasjonar med nokon medan du var til sjøs?
2. Kan du tenke deg at det å vere til sjøs påverkar det å gå inn i eit forhold?

Framtida (KOH 3)

1. Dette er kanskje eit litt personleg spørsmål, men kva tenker du om å ein dag stifte familie?
2. Kva tenker du om det å stifte familie og å jobbe på sjøen?

Tidslinje

- Når blei du født?
- Kan du ta meg gjennom skulegangen din?
- Når gjekk du fyrst til sjøs?
- Når og kor tok du styrmannsutdanninga di?
- Kan du ta meg gjennom sjømannskarrieren din?
- Når møtte du din ektefelle? Når blei dykk gift?
- Når fekk du barn? Var du i foreldrepermisjon?

Vedlegg 2:

Samtykkeerklæring

Planen for masteroppgåva er å undersøke tre generasjonar sjømenn, med eit spesielt fokus på sosiale relasjonar og familieliv.

Som informant vil alle personopplysingar om deg bli anonymisert, og du kan velje å trekke deg frå prosjektet undervegs, eller i ei seinare tid, om du skulle ynskje dette.

Det vil ikkje ha noko negative konsekvensar for deg å delta, eller å trekke deg frå prosjektet.

Personopplysingar vil berre bli brukt som data til masteroppgåva. Opplysningane vil bli behandla konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. All data og informasjon vil bli sletta ved prosjektets slutt, våren 2021.

Eg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Nordmenn til sjøs – ei kvalitativ undersøking av tre generasjonar sjømenn*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Eg samtykker til:

☐ å delta i intervju til masteroppgåve.

(Signert av prosjektdeltakar, dato)