

- MAN MÅ PASSE -

Om kvinneidentitet i et mannsmiljø

Et studie om kvinnene på Ekofisk

av

Ragna M. L. Ervik

**Hovedfagsoppgave i
Sosialantropologi**

Universitetet i Bergen

2004

Sammendrag

Det er en del prosjekter eller virksomheter som setter større spor enn andre når det gjelder nasjonens økonomi og identitetsbygging. Er ”verdien” i disse virksomhetene stor, blir også fortellingene og mytene mange. Sjøfart var i sin tid en viktig faktor for Norge, det samme var anleggsvirksomhet for å bygge veier, jernbanelinjer og vannkraftanlegg. De siste tiårene er det i oljeindustrien vi finner historiene om pionerene, heltene og nyskaperne. Det er ofte menns historier som er blitt fortalt og mitt ønske med dette prosjektet var å få tak i noen av kvinnenenes historier.

Passer kvinnelig identitet inn i et miljø preget av menn og der mytene om Nordsjøpionerene stadig gjenfortelles?

Dette er en studie om kvinnene på Ekofisk. Den første kvinnen begynte i fast offshorerotasjon på Ekofiskfeltet i 1978. Hun var sykepleier. Installasjonene på Ekofisk er der av en bestemt grunn, å utvinne olje og gassressurser, mens de som utgjør plattformsamfunnene er der for å gjøre en jobb. Derfor blir yrkesidentitet så sentral. Man finner kvinner i en god del jobber, både i de som er tekniske og nær kjernevirksomheten offshore og i det som regnes som støttefunksjoner. Identiteten er jobbrelatert. Det er flest kvinner i tekniske jobber som underkommuniserer sin kvinnelighet, de i sekundærjobbene kan tillate seg å opptre som kvinner. De ulike jobbene har egenskaper som gjør at de kan klassifiseres som å ha feminine eller maskuline trekk. Derfor er på mange måter yrkesidentiteten like sentral som kjønnsidentiteten.

Kvinner er situasjonsbestemmende, det vil si at de har påvirkning på det sosiale miljø og på forholdet til det romlige. Med kvinner offshore blir større deler av plattformene ”på scenen”- områder. Til tross for at kvinner utgjør mindre enn ti prosent av offshorearbeidsstokken er de likevel med på å redefinere rom. Med kvinner endrer også det sosiale miljøet seg, på mange

måter kan en si at plattformssamfunnet blir normalisert med kvinner. Et liv som offshorearbeider betyr at en har andre sykluser for fritid og arbeidstid enn de i fast jobb på land. Tre til fire uker fri brytes opp av to ukers intens jobbing, arbeidsliv og hjemmeliv er gjensidig utelukkende. Flesteparten av kvinnene i dette studiet har barn og synes ikke det er problematisk å jobbe offshore.

Det er ulike fortellinger fra offshorelivet, og noen er mer dominerende enn andre. Fortellingene om de spesielle kvinnene passer bedre inn i de dominerende historiene enn fortellingene om de tradisjonelle kvinnene.

Både kvinner og menn er enige om at det er bra med begge kjønn offshore. Men de kvinnene som er der, de må passe.

Takk

Denne oppgaven går inn under dokumentasjonsprosjektet ”Kulturminne Ekofisk” i regi av Norsk Oljemuseum. Jeg ønsker å takke Norsk Oljemuseum for stipend og annen støtte.

Jeg skylder alle de positive og kloke kvinnene som jeg har møtt mens jeg har holdt på med dette prosjektet stor takk. Både som inkluderende kolleger offshore, de tre turene jeg prøvde det livet, og som åpne og imøtekommende informanter når jeg har intervjuet dere. Tusen takk alle sammen, og jeg håper at jeg har greid å yte dere alle rettferdighet. Jeg er også takknemlig for den imøtekommenhet som jeg er blitt møtt med innen ulike avdelinger i ConocoPhillips når jeg har spurt om informasjon. Jeg synes også det var veldig positivt av Eurest Support Services som tok sjansen og lot meg få jobbe som renholdsassistent på Ekofiskfeltet.

Mary Bente Bringslid har vært min veileder, og jeg synes jeg har vært veldig heldig som har fått tilbakemeldinger fra en så vis person. Du har guidet meg gjennom skrivefasen og gitt meg inspirasjon til nye måter å se og ikke minst vinkle stoffet på. Med din hjelp er oppgaven blitt mer antropologisk. Tusen takk!

Jeg er også takknemlig for medstudenter og andre antropologer som har gitt meg inspirasjon og oppmuntring.

Takk til alle på Norsk Oljemuseum har tatt godt i mot meg og inkludert meg i fellesskapet. Spesiell takk til Kristin Øye Gjerde, Finn E. Krogh og Harald Tønnessen som har vist stor interesse for prosjektet mitt. Særlig Kristin og Finn har tatt seg tid til å lese, kommentere og diskutere stoffet mitt med meg. Takk også til Synnøve Hageberg, bibliotekaren på Norsk Oljemuseum som har vært behjelpelig med å finne arkivstoff og skaffe litteratur fra andre bibliotek. Det har vært hyggelig å sitte ”nede” på biblioteket sammen med deg.

For meg som har en tendens til ikke alltid å se når ord blir skrevet feil eller stokket i en setning er jeg takknemlig for alle som har lest korrektur og da særlig Jørn Bjerga som har tatt oppdraget seriøst og vært nøye.

En ung antropolog som har betydd mye for meg, er Kristianne V.L. Ervik, som også inspirerte meg til å starte på antropologistudiet. Hun har vært min private mentor gjennom alle studieårene og har lest og kommentert stoffet jeg har sendt henne. Hun har vært en god sparringspartner og ikke godtatt lettvinde løsninger, og hun har oppmuntret meg når jeg har vært ”nede”. Kjære Kristianne – takk for at jeg har en lillesøster som deg.

John Helvik, min kjære, har også lest stoffet mitt og kommet med kloke innvendinger og tips. Takk John, for at du alltid har hatt tro på meg og støttet meg.

Kjære Lina, med en datter som deg blir livet aldri forutsigbart, du både krever og gir inspirasjon til nye måter å se verden på.

INNHOLDSFORTEGNELSE

1 - INNLEDNING.....	1
Oljenasjonen Norge.....	1
Hva handler oppgaven om?	2
Det som gjør at jeg synes kvinnene offshore er interessante	2
Introduksjon til felten	3
Drøftings verktøy	7
Tilnærming/metode.....	12
Oppgavens framdrift.....	14
2 – INFORMANTER OG KONTEKST	15
Kvinnene i studien.....	15
De forskjellige yrkene	23
Kontekst.....	24
3 - OVERGANGER	35
Overgangen fra hjem til arbeid	37
Før man reiser ut.....	41
Å være utenfor	43
4- JOBBIDENTITETENE	45
Kjernevirksomhet	48
Periferijobber	59

Den mannlige renholdsarbeideren	66
Jobbene og ”suksesskriteria”	67
5 – ROMLIG ORGANISERING	73
Romlige dimensjoner	74
Mat.....	86
Pause og rekreasjon	90
Andre områder.....	96
Rom har ulik betydning til ulike tider.....	97
Gjør kvinner en forskjell på den romlige dimensjon?	98
6-SOSIALE RELASJONER OFFSHORE	101
Plattformen som nærmiljø.....	101
Relasjoner.....	102
Samhold og integrering.....	104
Var alt så mye bedre før?	108
Fritidsaktiviteter	109
Seksuelle relasjoner.....	111
Kjærlighet, lojalitet og forhandling.....	115
Kjønnsrelasjoner.....	117
De som er hjemme, når man selv er ute	123
7 - Å BLI SETT – FORTELLINGER FRA OFFSHORELIVET	127
Kvinner offshore i media	128

Arbeidsmiljø og helse	134
8 - Å VÆRE KVINNE OFFSHORE	137
Kvinner gjør en forskjell.....	140
LITTERATURLISTE	142

1 - INNLEDNING

Langt sørvest i Nordsjøen ligger det et øysamfunn. Disse øyene er ikke som andre øyer som har oppstått av vulkansk aktivitet eller andre naturlige fenomener, nei disse øyene er skapt av mennesker. I dette området har de fleste øyene tynne bein av stålfagverk, mens en av de står på en rund sokkel i betong. Noen av øyene er forbundet med broer, men andre står for seg selv. Det som er spesielt med disse øyene er at befolkningen skiftes ut med jevne mellomrom. Ikke alle samtidig, men nesten hver dag flyr det helikopter som har med seg mennesker som skal ut til øyene, og så tar det med folk fra øyene og inn til fastlandet. Til å begynne med var det bare menn som fikk være på disse øyene, og mange likte å komme til en plass der de fikk styre og stelle seg selv uten at det var noen kvinner som blandet seg inn. Ryktet gikk at de som var ute på øyene var litt barskere enn andre ”mannfolk” og at jobbene der ute også var bedre betalt enn jobbene på land. Folk var litt spente på disse ”øymennene” og det var mange andre som også ville ut, for de ville også være tøffe og tjene gode penger. Kvinnene inne på fastlandet ble også nysgjerrige og hadde lyst til å komme ut for å tjene godt. Men, nei sa mennene, både de som bestemte inne på land og ute på øyene, kvinnene ville nok ikke like seg fordi de kunne bli skitne av å jobbe der ute og så fantes det heller ikke noen plass de kunne stille seg. De måtte forstå at dette var en plass der kun de barskeste mennene fikk være. Nei, kvinner passet rett og slett ikke der. Dette likte kvinnene dårlig, og de samlet seg og jobbet for å kunne påvirke de som styrte så det skulle bli en endring. Til slutt så kom det lover som gjorde at mennene som bestemte over øyene måtte legge ting til rette for at kvinnene fikk komme ut. Mennene som bodde på øyene var skeptiske og var enige om at de ikke skulle være så greie mot de kvinnene som kom, for da ble det sikkert ikke mange av de. Alle trodde at de kvinnene som greide å skaffe seg jobb ute på øyene var tøffere enn andre ”kvinnfolk”, og at de var helt spesielle som kunne gjøre samme jobbene som menn gjorde.

Disse menneskeskapte eller kunstige øyene ble plassert der de er av helt bestemte grunner. De er der for at man kan utvinne gassen og oljen som ligger i ulike lag langt under havbunnen. Plattformen er også en mer vanlig omtale av øyene, og øysamfunnet jeg skriver om kalles Ekofiskfeltet.

Oljenasjonen Norge

Første boring på norsk kontinentalsokkel startet i 1966, og det var i regi av oljeselskapet Esso. I 1968 startet boreriggen ”Ocean Viking” boringen på blokk 7/11 for Phillipsgruppen. Denne brønnen inneholdt gass og kondensat. I boka ’Funn’ står det å lese

Da "Ocean Viking" forlot brønnen i slutten av juni 1968, hadde funnet vakt enorm oppmerksomhet. Det lot seg ikke holde hemmelig, og massemedia fant fram de store skrifttypene på førstesidene for å fortelle at nå var Norge blitt en oljenasjon' (Kvendseth:1987)

Høsten 1969 begynte "Ocean Viking" å bore på i blokk 2/4, og her var det meget oppløftende resultater. Feltet ble kalt Ekofisk og tester utover vinteren 1970 viste at dette var et stort funn. Norge var plutselig en oljenasjon.

Produksjonen på Ekofisk startet i juni 1971. Seinere har det blitt gjort flere drivverdige funn av olje og gass i samme område som Ekofiskfeltet er og videre oppover den norske kontinentalsokkelen, og nå helt opp til Barentshavet. Fra den spede begynnelsen der det var få aktører, er det nå mange oljeselskap og utallige andre typer selskap som har interesser i Nordsjøen. Både de som drev med leteboring og drift av de første plattformene når de stod ferdig var menn. Nordsjøen var en plass der kvinner ikke hadde adgang. Ikke før i 1978 begynte den første kvinnen offshore. Ved å gå gjennom statistikk for oljeindustrien, ser jeg at kvinner selv mer enn 20 år etter at de fikk adgang offshore fortsatt utgjør i underkant av ti prosent totale arbeidsstokken. Så hvem er disse kvinnene som jobber offshore på norsk sokkel?

Hva handler oppgaven om?

Passer en kvinneidentitet inn i en kultur preget av menn, og skjer det endringer i miljøet når kvinner kommer dit? Hvilke strategier bruker kvinner for å tilpasse seg dette miljøet og er det forskjell på kvinnene i de ulike yrkene? Er det yrkesidentiteten eller kvinneidentiteten som er mest sentralt for og hvordan blir kvinner sett av andre, ressurs, problem eller som noe som ikke passer inn?

I boka "Det annet kjønn" skriver Simone de Beauvoir " man fødes ikke som kvinne, man blir det" (2000:279). Blir man akseptert som kvinne offshore eller må man omklassifiseres for å bli likeverdig med mennene?

Det som gjør at jeg synes kvinnene offshore er interessante

Det er blitt skrevet en del om menn og deres tilværelse offshore men lite om hvordan damer har hatt det. Jeg er nysgjerrig på hvordan det er å være kvinne på en slik lukket

arbeidsplass hvor arbeid, søvn og fritid skal foregå. Selv har jeg bakgrunn som ingeniør fra anleggsvirksomhet på land, der jeg nesten utelukkende jobbet med menn. Jeg bodde på brakke der vi var fire unge kvinner og resten menn. I den avdelingen jeg jobbet var vi totalt seks stykker inklusive avdelingslederen. Mine nærmeste kolleger behandlet meg på en slik måte at jeg følte meg som en på laget. Min utdanning gjorde at jeg var vant til å være alene jente blant guttene, det vil si eneste blant to maskinklasser på ingeniørhøgskolen. Derfor ble jeg litt overrasket da jeg på min første hilserunde i administrasjonskontoret ble møtt med en negativ holdning fra noen kvinner i det som regnes som mer tradisjonelle kvinneyrker. Mitt første møte med ”gutta” ute i feltet var også av en litt mindre hyggelig karakter; ”faen, har dere fått kvinnfolk også i den der avdelinga nå”. Etter hvert viste det seg at de fleste av kollegene mine på anlegget var hyggelig folk, men at det var litt uvant med en kvinne i den jobben jeg hadde. Med bakgrunn i egen historikk som en relativt ”marginalisert” person ble jeg nysgjerrig på de knappe ti prosentene kvinner i Nordsjøen. De er også i en marginal posisjon, og de har også opplevd å komme til en ny arbeidsplass hvor det er få kvinner og mange menn. Jeg ønsker å fokusere på hvordan de ble mottatt av sine kvinnelige og mannlige kolleger. Utgangspunktet mitt var at det å være kvinne fortoner seg annerledes enn å være mann offshore. Etter vært som jeg ble bedre kjent med felten oppdaget jeg at det var andre forhold som var like viktige. Plattformssamfunnet er komplekst og det er mange ulike jobber som trengs for å drive olje og gassutvinning. Hva man gjør, altså jobben, kan være like viktig for hvordan man blir sett som hva kjønn er.

Introduksjon til felten

Ekofiskområdet er et stort felt med et sentralt kompleks som består av mange plattformer med ulike funksjoner forbundet med broer, og flere satellittfelt. Ekofiskområdet er et spesielt sted, fordi det er olje og gass der. Uten disse ville ikke området i seg selv hatt noen betydning som annet enn et hvilket som helst havområde. På Ekofiskområdet er det romlige som vi ser markert med de fysiske bygningene som plattformene utgjør.

Å være offshore vil si å befinne seg i et lite men komplekst samfunn der fellesnevneren er drift av plattformen. For å i det hele tatt få lov til å komme ut og arbeide i Nordsjøen i dag kreves det godkjent helseattest, grunnleggende sikkerhetskurs og plattform/operatørspesifikt kurs.

Den første kvinnen begynte på Cod plattformen i 1978 og hun var sykepleier. Cod var del av fase III i utbyggingen til Phillips (Kvendseth 1986) Dette var en relativt ny plattform,

og med enkle grep kunne boligkvarteret gjøres egnet for begge kjønn. På den tiden var det firemannslugarer som var det vanlige og med felles toalett og dusj i hver etasje. Det ble ordnet slik at sykepleieren fikk en liten enmannslugar med toalett og dusj rett over korridoren. Men det var ikke helt uproblematisk for de andre på plattformen at hun skulle komme, som en informant sier:

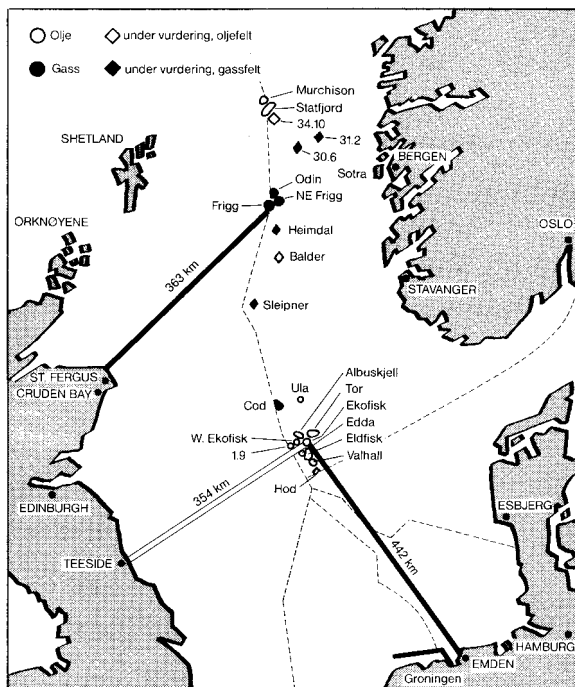
Ja, jeg husker godt diskusjonen om det, husk det var mange godt voksne sjøfolk blant oss. Og i Nordsjøen der var det frihet uten damer. Det ble nesten sånn ”Faderen, nå skal de trenge seg innpå her også”. Men så dukker det opp en stille, rolig og flink sykesøster, og i løpet av et par dager var hun en del av teamet.

Hun var tydeligvis en kvinne som visste hvordan hun skal te seg og levde opp til et feminint ideal om å være sympatisk, oppmerksom, diskret og tilbakeholden, slik Bourdieu beskriver det i boka ”Den maskuline dominans” (2000). Da den første kvinnen kom offshore hadde de fleste plattformene vært i drift noen år, og som en naturlig følge av det hadde de nok godt innarbeidede organisasjoner. Noen hadde vært med helt fra den spede begynnelsen av ”oljeeventyret”, mens de fleste hadde begynt offshore tidlig på 70-tallet. Den gangen var det en god del utlendinger på feltet blant annet mange spanjoler i forpleining, og ikke minst mange amerikanere i ledende stillinger og som eksperter. Stilen til de amerikanske lederne preget arbeidsmiljøet, de var tøffe karer som krydret arbeidsordrene med mye bannord og de behandlet de underordnede og særlig ufaglærte på en nedlatende måte. Dette stod i motsetning til det norske arbeidsliv som var preget av demokrati og deltakelse. Mye av arbeidsterminologien var på amerikansk, og det var en relativt røff tone. I tillegg var det lange arbeidsdager og man måtte være vekke fra familien i de periodene man var på jobb. Da som nå var det 12 timers arbeidsdag, men den gangen var offshore rotasjonen 8 dager på 8 dager fri. 24 dagers fri var det etter hver fjerde tur. For enkelte grupper var arbeidstida 8 dager jobb på land, 8 dager offshore og 8 dager fri. Med slike korte friperioder som startet på ulike dager i uka hver gang, var det ikke alltid like lett å planlegge god utnyttelse av fritiden i forhold til venner og familie. For de fleste offshore går det et klart skille mellom fritid og jobb, det er to atskilte verdener. De man omgås på jobb er man ikke sammen med på fritida fordi man bor på ulike steder i landet og har ulike arbeidsrotasjoner. Dette er i klar motsetning til jobber på land der arbeidskollegene også kan være en del av det sosiale nettverk utenfor arbeidstiden. Muligheten til å følge opp familie og venner når man er offshore begrenser seg til kontakt via

telefon og kanskje post i form av brev eller elektronisk. Arbeidet er delt opp i perioder og det blir automatisk livet på land også. Periodene er gjensidig utelukkende. Man får ikke følge opp alt det som skjer på land, og har heller ikke samme kontinuitet i jobben som på andre arbeidsplasser. Noe av det jeg ønsket å se på var om det er forskjell i måten kvinner og menn følger opp det som skjer på hjemmebane mens de selv er ute.

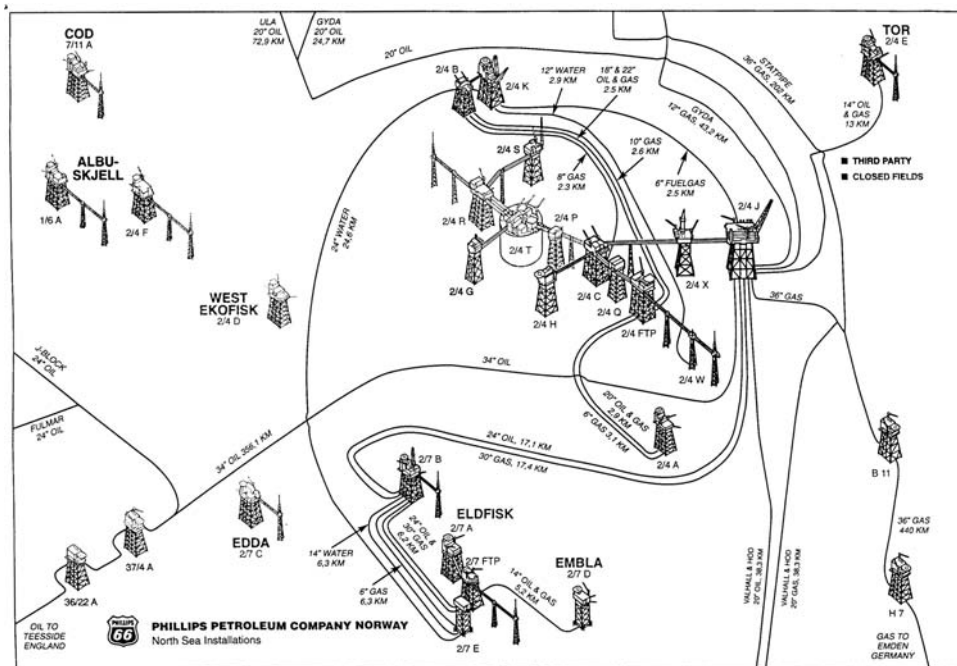
Felten geografisk

Ekofiskfeltet ligger langt sør på den norske kontinentalsokkelen som figur 1 viser.



Figur 1 - Oversiktskart fra Faktaheftet 1980:2, utgitt av Olje- og energidepartementet

Ekofisk området ”består av 29 bemannede og ubemannede installasjoner. Den eldste er fra 1973, den nyeste fra 1999. Flere av installasjonene står i dag ’kalde’, det vil si at de ikke lenger er i bruk”(ConocoPhillips, CP, nettsider publisert 2003).



Figur 2 - Ekofisk feltet

Siden jeg har vært på Ekofisk-komplekset, ønsker jeg å gi en beskrivelse av de fysiske forholdene der. Ekofisk-komplekset, blokk 2/4, består av elleve plattformer inklusive nedstengte eller kalde plattformer som det kalles. Det er to boligmoduler, 2/4 H, Hotellet og 2/4Q bare kalt Q'en. Hotellet på Ekofisk senteret stod klar til bruk høsten 1978. 'Med alle sine velferdstilbud – i tillegg til den høye romstandarden – ble plattformen raskt døpt til "Nordsjøens Hilton"' (Kvendseth 1986:116). Her var det tomannslugarer med eget bad, og det var tilrettelagt for begge kjønn.

Ellers er det to brønnhodeplattformer, 2/4X og 2/4C, 2/4J er en transport og prosessplattform, 2/4 FTP fungerer i dag som stigerørsplattform, og 2/4W er ombygd til en vanninnsprøytingsinstallasjon. En av de nedstengte plattformene er 2/4T, Tanken, som i sin tid ble bygd for å lagre olje ute på feltet. Av alle plattformene ute på Ekofisk er Tanken den eneste med betong understell, alle andre står på stålfagverk. Den er på en måte også et av de mest spesielle byggverkene ute i Nordsjøen, både i størrelse og utforming.

Oljeplattformen som nærmiljø

Uansett hva en jobber med må en forholde seg til andre mennesker ute på plattformen, både i løpet av arbeidsskiftet og på fritida. På Ekofiskfeltet er det slik at de fleste må dele lugar med et annet menneske, og ofte må man også sove på lugaren samtidig. Dette er en av de store utfordringene med å jobbe offshore; man er sjelden alene. Mange av de som offshore

opplever at folk på land har liten forståelse hvordan det er å være i et slikt miljø og at de bare ser dem som en gjeng som har mye fri, tjener godt og får god mat. Det blir litt slike motsetninger som ”vi her ute kontra de på land som ikke vet hvordan det egentlig er å være her”. De opplever selv at de har en kollektiv identifikasjon som offshorearbeidere i motsetning til de som jobber på land.

Plattformen er en farlig arbeidsplass, med store krav til sikkerhet, fordi en produserer olje og gass under høyt trykk. Svikt i utstyret kan få alvorlige konsekvenser. Så dette er en arbeidsplass der en ”temmer”, styrer og kontrollerer naturkreftene. Makt og kontroll er noe som også er blitt sett på som mannlige domener. Kvinner utgjør som nevnt et mindretall og utvalget jobber som kvinner velger mellom offshore er også relativt få.

Offshoresamfunnet’ er i høyeste grad et kontraktbasert samfunn, og hva du gjør blir ofte viktigere enn hvem du er. Den sosiale identiteten offshore er mest knyttet til jobb. Hun jobber på ”laben”, hun er leder for elektro-, hun sitter i tårnet, han hører til i catering, eller han er i krangjengen. Hvor en kommer inn i organisasjonen har betydning for hvilke områder man har tilgang til, og hvem man omgås. Det er ikke et uttalt hierarki der ute, men det gjør seg allikevel gjeldende i sosiale og romlige strukturer.

Romlig er plattformen ett begrenset område, derfor er rom Et knapphetsgode. Noen områder er mer tilgjengelige enn andre, og spørsmålet er om tilgjengeligheten skiller på kjønn eller om det er andre faktorer.

Drøftings verktøy

Noe av det jeg vil se på i denne oppgaven er hvordan en yrkesutøver med kvinneidentitet tilpasser seg det sosiale miljøet offshore.

Sosialt miljø og lokalitet

Hva er sosialt miljø? Det er det vi skaper daglig gjennom ulike aktiviteter og samhandling med andre, enten direkte eller virtuelt. Man snakker ofte om at det er et godt sosialt miljø på jobben eller i motsatt fall, dårlig. Arbeidsplasser kan være steder der folk produserer sosialt miljø gjennom ulik virksomhet, når folk i nabolaget møtes i gata skapes det også et sosialt miljø, eller en organisasjon med medlemmer spredt omkring som gjør noe felles på ”nettet” er et annet sosialt miljø. En dimensjon av det sosiale miljø er individenes lokalitet, og med det menes struktur av følelser i forhold til sosialt liv (Appadurai 1996). Det er hvordan folk fornemmer et fellesskap ut i fra sin egen bevissthet. Denne følelsesstrukturen,

skriver Appadurai, kan vurderes som en kompleks fenomenologisk kvalitet oppstått i koblingen mellom sansen for sosial øyeblikkelighet, samhandling og det relative i konteksten (1996:179 min oversettelse). Pionerene i Nordsjøen hadde et sosialt miljø der samhandling mellom menn var viktig for å forstå deres tilhørighet til oljevirksomheten. Folk flest skjønner ikke hva de har ofret for å være offshore og slitt for at Norge skulle bli en oljenasjon. Disse pionerene regnet seg kanskje som mer menn enn menn på land, fordi de var i en risikosone, alene i kampen mot naturkreftene til gode for fellesskapet. Kanskje det barske miljøet gjorde at de følte at det var mer unaturlig å få kvinner dit enn andre plasser?

Sosialt miljø blir vedlikeholdt ved at det er et samspill mellom et gitt sted, det være seg fysisk eller virtuelt, og at folk får tid til å danne seg sin egen følelsesmessig oppfatning om dette stedet. De får mulighet til å danne sitt eget mentale kart over det sosiale terrenget.

Sosial og rituell virksomhet er med på å frambringe emosjoner til fellesskapet. Rituell virksomhet kan enten være kroppsliggjorte vaner, altså det vi gjør uten å reflektere over det, eller markering av høytider eller endringer i livet vårt. Sedvaner og skikker er også med på at kroppsliggjøre emosjonsstrukturer. Når en vane blir kroppsliggjort kan vi si at vanen er naturalisert og at det vi gjør, gjør vi uten at vi reflekterer over det. Det vil si det er ikke lenger tilgjengelig for betraktning. Det blir en del av den tause kunnskapen. Andre ritual er for å markere en overgang, og i denne oppgaven viser jeg at selve det å reise offshore kan betraktes som et overgangsritual. Funksjonen til overgangsritual er å sørge for at lokale subjekt blir knyttet sterkere til samfunnet de tilhører. Seremonier slik som dåp i vårt samfunn er for å knytte den som døpes sterkere til det norske samfunnet som statskirken er en del av. Det vil kroppsliggjøre følelsen av å tilhøre et fellesskap, om ikke for det lille barnet der og da, men for foreldrene og familien.

Sosiale miljø som oljeplattformer både krever en kontekst og produserer kontekst. ”Lokaliteten blir ofte tatt for gitt og får ikke anerkjennelse for sin sårbarhet eller sitt etos som et forhold ved sosialt liv”(Appadurai 1996:182. min oversettelse). Når nasjonalstaten kommer inn med lover og regler som gjør at miljøet blir endret, ved at de må legge til rette for kvinner forstyrres det opprinnelige fellesskapet og mennenes følelsesstruktur i forhold til det. Når folk har innarbeidede vaner, ”slik har vi alltid gjort det”, vil det også være en viss motstand mot endring. Når kvinnene begynte offshore måtte mennene ikke bare reflektere over sine vaner men også sin vante oppfatning av Nordsjøen som en arbeidsplass for menn.

Sosial identitet

Innen samfunnsfagene brukes begrepet identitet som ensbetydende med sosial identitet. Sosial identitet er noe som blir definert i forhold til andre, og identiteten blir bestemt av situasjonen man er i. Navnet, stillingen og kjønnet til en person er en vanlig måte å identifisere noen på. Hvem du er og hva du gjør. Identiteter er relasjonelle, det vil si at det er i forhold til noen identiteten sier noe om hva man er og kanskje samtidig hva man ikke er. En gitt identitet som kvinne betyr samtidig at man ikke er en mann, altså gjensidig utelukkende. I forhold til sine foreldre vil man ha en identitet som datter, men i forhold barn er identiteten mor. Man har med andre ord delidentiteter som gjøres gjeldende i ulike situasjoner (Moore 1994). En annen begrep som vil være sentralt er status, og med status menes et aspekt ved en person som er tilknyttet en sosial definert egenskap ved en person spesiell type aktivitet. (Eriksen 1994). Status som kvinne og mor er sosialt definerte egenskaper, mens status som prosestetniker er knyttet opp mot aktivitet.

Tilskrevet identitet

Det er også forskjell på hvordan man selv ønsker å bli sett og hvordan andre ser en. Det vil si ens egen selvtilskrivning av identitet og andres tilskrivning av ens identitet. Selvtilskrivning er den interne definisjonen på hvordan enkeltindividet ser seg selv eller hvordan en gruppe vil definere seg i forhold til andre i et eksternt rammeverk av mening. Tilskrivning er hvordan andre definerer eller klassifiserer en (Jenkins 1977). Å bli sett eller identifisert av andre slik en ønsker å framstå selv, handler om at andre anerkjenner ens selvtilskrevne identitet. Dermed kan en si at anerkjennelse og identitet henger sammen. Tidligere var sosial anerkjennelse ”bygd inn i den sosialt avledede identiteten ut fra selve det faktum at den var basert på sosiale kategorier som alle tok for gitt” (Taylor 2002:60). Det betyr at som mor fikk man i tillegg anerkjennelse for at man var en person som sørget for familiens ve og vel i hjemmet, en som hadde omsorg for andre. I dag når vi snakker om identitet handler det ofte om den som ikke er så synlig og knyttet til yrke eller familiestatus, men den indre som går mer på tanker og følelser.

Man vil posisjonere seg forskjellig i de forskjellige situasjoner man er i. Det vi kaller en subjektposisjon kan være motstridende og i konflikt med en annen. Typisk i plattformmiljøet er kvinner som ønsker å underkommunisere sin kvinnelighet i en yrkessetting for å bli tatt mer på alvor. Offshore finnes det mange eksempler hvordan kvinner mer eller mindre bevisst underkommuniserer sin kvinnelighet. Sosial skolering har stor innflytelse i produksjon og reproduksjon av sosiale identiteter. I denne prosessen er det viktig å være

oppmerksom på makt og autoritetsrelasjoner i sosiale identiteter (Jenkins 1997). Det betyr at noen har fått mer myndighet til å kategorisere enn andre, slik det er i en bedrift hvor det er ledelsen og styret som bestemmer yrkestitlene og yrkeskategoriene. På plattformen, som på andre arbeidsplasser, er jobbstatusen en del av identiteten. Man er prosessingeniør eller renholder, og man definerer seg som en del av den faggruppen man tilhører. Samtidig definerer man også hverandre i forhold til yrkeskategoriene.

En kvinne i et tradisjonelt mannsyrke vil bli kategorisert som kjønn i tillegg til yrkestittel. Dette fordi verden ofte er delt i kjønns spesifikke domener og rom, og i kjønns spesifikke oppgaver. Både domener og oppgaver blir assosiert med spesielle materielle ting, og det at en forbinder visse ting med personer av et spesielt kjønn synes å være vanlig i mange kulturer (Moore 1994).

Sosialt kjønn

”Den sosiale kroppen påvirker måten den fysiske kroppen blir oppfattet” (Douglas 1996:69, min oversettelse). Den fysiske forskjellen på kvinne - og mannekroppen blir overført til å gjelde forskjeller i relasjoner, kompetanse og interesser. Vi er inne på det som Bourdieu kaller relasjonelle kjønn (2000) eller sosialt kjønn. Derfor aksepter vi at noen arbeidsoppgaver og kompetansefelt framstår som henholdsvis mannlige og kvinnelige (Solheim: 2003), eller som feminine og maskuline. Et yrke kan være knyttet opp mot kjønn slik at når en regner yrkestittelen tar en det nesten for gitt at det er kun det ene kjønn som har dette yrket. Yrkestittelen ”roughneck” som utførte det manuelle grovarbeidet på boredekket (Ryggvik 1997) antydte at det var en grovbygd og sterk mann som hadde dette yrket. Kvinner som har mannsyrker blir sett på som spesielle, og i oljebransjen har de vært flinke til å vise fram kvinner i slike posisjoner. Noen yrker som blir identifisert med det ene kjønn i en sammenheng, blir identifisert sammen med det andre i en annen sammenheng. Sykepleier er et slikt yrke der man i en landbasert jobb forbinder det med et kvinneyrke, mens offshore er det flest menn som har dette yrket. Det kan også nevnes at innen skipsfarten som har rekruttert en del personell til offshoreindustrien, var det ofte førstestyrmannen som hadde kompetanse innen skadesykepleie. Det kan være en av grunnene til at en mannlig sykepleier offshore, eller ”medic” som de kalles, ikke oppfattes å være i konflikt til identiteten *mann*. I de fleste samfunn er det slik at kvinner blir forbundet med en viss type situasjoner og menn med helt ulike situasjoner (Bateson 1958). Det er ikke mange tiårene siden kvinner ble forbundet med hjemmet og menn med lønnsarbeid her i landet. Havner derimot kvinner i en situasjon som er

uvanlig for dem men vanlig for menn eller omvendt blir de sett på som en anomali. En anomali er ”et element som ikke passer inn i en gitt gruppe eller mønster” (Douglas, 1997: 52). Å jobbe offshore var noe som ble sett på som best egnet for tøffe menn, derfor var det en motstand mot å få kvinner ut på oljeplattformene, fordi da måtte den vante måten å tenke på, at det å være offshorearbeider ensbetydende med å være mann endres.

Offshorelivets etos

Selv om offshoreindustrien er en ung næring her i Norge så har den lange tradisjoner andre steder. Det var nettopp de med erfaring fra denne industrien fra før som lærte nordmenn faget. Ikke bare ble den faglige lærdommen overført, men også en del av holdningene som læremesterne stod for. Dette har igjen preget industriens etos og det kan nok forklare mye av den fortsatt lave kvinnedeltagelsen i oljeindustrien. Bateson definerer *etos* som et uttrykk for et kulturelt standardisert system organisert ut i fra innsiktene og følelsene til individene (1958). Siden det også nærmest utelukkende var menn i offshore delen av oljebransjen de første ti til femten årene, så ble nok den etablerte holdningen at dette var en mannsverden. I boka ”Naven” som handler om ritualet med samme navn hos Iatmul- befolkningen på Ny Guinea viser Bateson hvordan hele kulturen er formet av den kontinuerlige vektlegging på det spektakulære og stoltheten i det mannlige etos. Navenritualet er med på å opprettholde denne holdningen og samtidig også det kvinnelige etos som er komplementært til det mannlige. Der mannen er stolt, streng og opptatt av de store linjene, er kvinnen stort sett glad og fornøyd og sysler med hverdagslige ting. I den vestlige kultur har også kvinner og menn ulikt etos. Selv der kvinner og menn deltar i like stor grad i lønnsarbeidet, blir kvinner forbundet med hjem og familie, altså det private, mens menn blir forbundet med det offentlige.

PPCoN som det første selskapet som fant olje i Norge, ser på seg selv som pioneren. Til en viss grad preger det selskapskulturen, og dermed også dets etos. Oljeleting i Nordsjøen var spektakulært, og PPCoN skriver at Ekofisk var en teknologisk triumf fordi det ikke tidligere var utvunnet olje og gass på slike havdyp og i såpass tøft klima. Et av kapitlene i boka ”Phillips The First 66 Years” heter da også ”MAN VS. NATURE - Battling The North Sea for Oil and Gas”(1983). De som startet med oljeleting i slike barske omgivelser fikk trolig et følelsesmessig forhold til jobben at dette var noe for tøffinger. Siden dette til å begynne med var en arbeidsplass kun for menn var det også en plass å vise at man var flink til å være mann i betydningen tøff som taklet ekstreme forhold. I boka ”Poetics of Manhood” skriver Herzfeld om et område på Kreta, Glendi, hvor mennene viser sin suverenitet ved å

oppretholde distriktets gamle verdier og praksiser selv om de kan være i konflikt med de nasjonale greske lovene. I dette området er det er kunsten å stjele sauer fra andre gjeterne på en så elegant og dristig måte at det vekker beundring både hos den fornærmede part og andre menn et tegn på mandighet. Det er gjennom risk at gjeterne avdekker meningen med eksistensen. Altså for en mann er det viktig å være tøff og utsette seg for risiko men på en slik måte at det vekker anerkjennelse og det er en stadig kamp om å være den dristigste. Menneskes poetikk ligger i nettopp det (1985). Visse paralleller til dette var det i offshoreindustriens barndom. Dristige menn som omgikk lover og regler hvis det skaffet resultater raskere. I boka "Oljefeber" forteller Einar Grønli Olsen at de amerikanske sjefene på boreriggen "Ocean Viking"¹ drev folk hardt og de sparte ikke seg selv heller (1984). Influensa eller en "skadd fot eller skamfert finger ble heller ikke vurdert som tilbørlig årsak til fravær" (1984:53). De mennene som greide å leve opp til dette fikk respekt både blant kollegene og andre som fikk kjennskap til at de var noen hardhauser. Ekte "mannfolk" tåler en støyt! En av de som virkelig personifiserte bildet av den tøffe mannen i oljen både i fysisk fremtoning og atferd var jo Red Adair – "brønndreperen", som var den eneste som klarte å stoppe utblåsinga på Bravobrønnen i 1977. Bildedokumentasjonen fra offshoreindustriens barndom viser også de tøffe mennene, gjerne de på boredekk, som tilsølt av boreslam håndterer borestrengen. Eller når funnet er gjort, tilsølt av olje og mud og smilende over at boringa har vært suksessfull. Det gir de som ser bildet eller filmreportasjen en forståelse av at slike forhold passer ikke for alle.

Offshorebransjens tradisjon gjør at kvinner kanskje vil mangle legitimitet til å delta, fordi hennes identitet som kvinne ikke passer inn i det mannlige etos som denne kulturen er tuftet på. Samtidig når kvinner begynner vil de sette sitt preg på miljøet og også menneskes oppfatning av det å være offshorearbeider.

Tilnærming/metode

Empirien til oppgaven er samlet både gjennom erfaringer som deltagende observatør, intervju, og via arkivmaterieell. For meg var det viktig å få være offshore for selv å kjenne på kroppen hvordan det er å jobbe og bo på en plattform. Hvordan er det å jobbe 12 timer skift

¹ Det var med riggen Ocean Viking at det store oljefunnet ble gjort på Ekofisk i desember 1969.

hver dag i 14 dager, dele lugar med et annet menneske og ha lite muligheter til å være helt for seg selv? Dette er realiteten for mange av de som jobber ute i Nordsjøen. Det å skaffe seg en rolle som observatør offshore på Ekofisk-feltet var umulig, fordi det ikke var ønskelig med en ”unytting” person som tok opp køy- og helikopterplass. Det viste seg også at det var vanskelig å få en jobbfunksjon hos operatøren offshore. Som antropologistudent har man en kompetanse som ikke er direkte nyttig offshore, og man regnes derfor som ufaglært. Operatøren har ikke vikarstillinger for ufaglært personell. Forpleiningskontraktøren Eurest var derimot villig til å la meg jobbe som renholdsvikar slik at jeg kunne få en rolle som deltagende observatør. Forut for forespørsel om jobb hadde jeg tatt sikkerhetskurs og helsesjekk, noe som er en forutsetning for å jobbe offshore. Denne ”sertifiseringsprosessen” som alle offshorearbeidere må igjennom var også en nyttig prosess for å forstå denne industrien. Møter man ikke de helsemessige kriteriene hjelper det lite hvor faglig dyktig man er. Helsesertifikatet får man for to år av gangen. Min periode som deltagende observatør strakk seg over tre offshoretureturer, hver på fjorten dager på Ekofiskkomplekset. På den første turen fikk jeg også anledning til å være ei helg på 2/4 Kiloplattformen. Det å være på 2/4 K, som har færre folk og dermed også mindre forpleiningsgruppe var en spennende kontrast til Komplekset der det er større forhold. Til å begynne med er alt nytt og spennende, og en bruker tid til å orientere seg, bli kjent med oppgavene og ”døgnrytmen” til plattformen. Fra å være en nykomling, vil en etter hvert begynne å identifisere seg som en som tilhører en plattform og en yrkesgruppe.

Ved å intervju kvinner som har eller har hatt ulike funksjoner offshore har jeg fått en flik av deres historier fra offshorehverdagen. De har vært åpne og fortalt om bakgrunn og begrunnelse for at de begynte i en offshorejobb. I tillegg til avtalte intervju som har foregått hjemme hos informanter, på nåværende arbeidsplass eller i møtelokaler på Norsk Oljemuseum har jeg også foretatt intervjuer og hatt en del uformelle samtaler med informanter i de periodene jeg var offshore. Alle jeg har snakket med er blitt gjort oppmerksomme på at jeg jobbet med et hovedfagsprosjekt og at informasjonen jeg har samlet inn kan bli brukt i prosjektet. Intervjudataene er samlet inn over en periode på vel et år. De første jeg intervjuet kom jeg i kontakt med etter å ha henvendt meg til personalavdelingene hos operatøren ConocoPhillips og kontraktøren Eurest, samt at jeg gikk igjennom intervjudataene fra Norsk Oljemuseums’ prosjekt ”Jenter i oljå” (Kristin Øye Gjerde 2002). Disse igjen tipset meg om personer som de mente burde være interessante for prosjektet mitt enten på grunn av lang fartstid offshore eller også fordi de hadde hatt spesielle jobber. I arkivene har jeg funnet statistikker, offentlige regler og ikke minst operatørens og fagforeningenes interne aviser/blader. I disse arkivene finnes også avisutklipp som gjelder oljevirksomheten fra den

startet på slutten av sekstitallet. Jeg har også kontaktet avisredaksjoner og fått tak relevante artikler fra deres arkiv.

En antropologisk tilnærming vil aldri være objektiv, fordi det man observerer, erfarer, hører og leser vil man fortolke ut fra sitt eget ståsted. Som ”forsker in spe” er man posisjonert på den måten at man er enten kvinne eller mann, man har en bakgrunn og erfaring med på lasset som vil prege det man skal forstå og fortolke. Det å gjøre et antropologisk studie i egen kultur byr også på problemer fordi man innehar mye ”tatt for gitt” – informasjon, og det kan derfor hevdes at man mangler nødvendig distanse til felten som studeres. Alle disse problemene eller forstyrrelsene har jeg prøvd å være meg bevisst, også det at jeg studerer en bransje som jeg har noe kjennskap til gjennom mine egne år som aktør på leverandørsiden til oljevirkksomheten. Min jobbfunksjon offshore har gjort at noen områder og kontakter har vært mer tilgjengelige enn andre. Jobben som renholder gjør at det kanskje har vært lettere for meg å forstå denne yrkesgruppens posisjon enn de andre yrkene. Fordi dette er erfaring og kunnskap som jeg har kjent på kroppen. Jeg har etter beste evne prøvd å skille det som informantene mine har sagt og det som er min egen erfaring. Det kan også være et problem at oppgaven min behandler et politisk felt som likestilling, der jeg som kvinne har meninger. Min hensikt er å få fram informantenes standpunkt og verdensforståelse og ikke la dem bli preget av mine holdninger.

Oppgavens framdrift

Jeg har valgt å inndele oppgaven i seksjoner. Etter innledningen har jeg en presentasjon av noen typiske informanter og deres møte med livet offshore. Deretter ser jeg på det å reise offshore som et overgangsritual, fordi nettopp måten å komme seg til jobben på skiller seg markant fra landbaserte jobber. Så kommer et kapittel om jobbene som offshorekvinnene begynte i og hvordan har de tilpasset seg arbeidsmiljøet. Bruk av rom er sentralt på en plass der dette er et knapt gode, samt at de romlige forhold var det som ble brukt som argument mot at kvinner kunne komme offshore. I en total institusjon som en oljeplattform er blir også det sosiale liv offshore viktig. Noen av offshorekvinnene har fått oppmerksomhet i aviser og interne bedrifts- og fagforeningsblader. Det er spennende å se hvordan de er blitt framstilt og hvem det er som er representert. Det siste kapitlet har jeg kalt å være kvinne offshore, og det er på en måte en oppsummering og kommentar til de foregående kapitlene.

2 – INFORMANTER OG KONTEKST

En arbeidsplass, der har folk mer eller mindre aktivt søkt for å komme inn i fellesskapet er annerledes en samfunn der medlemskap ikke er valgfritt. Medlemskap på en arbeidsplass er resultat av ervervet kunnskap og erfaring, og et behov for å få tilgang de ressursene fra arbeidsgivers side. En plattform i Nordsjøen fungerer både som en arbeidsplass og et lite samfunn, der medlemskap i det ene er avhengig av medlemskap i det andre. De som utgjør dette samfunnet er der fordi det er behov for den kunnskapen de har for å drive denne arbeidsplassen.

Noen bestemmer seg tidlig for hva de vil bli i livet, mens andre tar det valget seinere. Hvilken skole, og hvor, er noe som blir bestemt av våre foreldre og lokale myndigheter de første årene, men etter at grunnskolen er unnagjort er det opp til oss selv hva vi vil, yrkesfag eller teoretisk, lang eller kort utdanning. I boka 'Manifestasjon og prosess' bruker Fredrik Barth begrepet "posisjonert" om et enkelt menneskes ståsted i forhold til sin virkelighet.

Alle mennesker er *posisjonerte*, ulike i utgangspunktet i kjønn, evner og talenter, og seinere gjennom livet i alder, interesser, erfaringer, utdanning, kunnskap, makt – ja i alle faktorer som kumulativt påvirker hvordan vi orienterer oss og oppfatter/konstruerer vår virkelighet. (Barth, 1994:10).

Noe av essensen i å være posisjonert er at vi velger ikke så fritt som vi kanskje liker å tro at vi gjør, og at vi er påvirket av det miljøet vi vokser opp i. Etter utdanning er det jobb som venter, og her er det ofte like mye tilfeldigheter som bevisste valg som avgjør hvor vi havner. De kvinnene jeg har snakket med som har eller har hatt jobb på Ekofisk feltet i Nordsjøen, har også hatt ulike veier inn i denne bransjen.

I dette kapitlet vil jeg presentere noen typiske informanter og deres historier om hvordan de havnet ute på Ekofiskfeltet. Videre vil jeg se på forutsetningene for at kvinner kunne begynne offshore, hvordan møtet med offshorelivet var og spesielle ting de måtte forholde seg til.

Kvinnene i studien

Informantene har eller har hatt ulike stillinger ute på feltet. Noen hadde yrkeserfaring før de begynte offshore, mens for andre var det første jobben. En del av kvinnene ble ansatt av

operatøren Phillips Petroleum Company Norway, PPCoN, andre har jobbet hos kontraktørfirma, altså firma som har levert tjenester til operatøren. Informantene har blitt anonymisert på den måten at de har fått fiktive navn og at noen historier er satt sammen til en. Alle prosess- og produksjonsingeniørene og prosessoperatører har fått navn på P, de i catering har navn på R, enten de renholder eller kokk, administrasjonen har navn på A, sykepleierne M, boring på B og andre kontraktørstillinger navn på K.

De som ble ansatt av operatøren PPCoN

Phillips rekrutterte nye folk til sine ledige stillinger både via ansettelsesturneer til Norges Tekniske Høgskole, NTH, andre institusjoner for høyere utdanning og ved stillingsannonser i avisene. Via interne kanaler fikk de som allerede var ansatt i selskapet kjennskap til stillinger som var ledige og som kanskje fristet mer enn den de hadde. Under har jeg to kategorier på stillinger hos operatøren som er offshore. Den første er stillinger der de som ble ansatt har hatt stillingen i noen år, før de har fått nytt engasjement og avansement i baseorganisasjonen på land. Dette er hva jeg kaller karrierestillinger, og i de har det vært krav til utdanning. Den andre typen stillinger er offshorejobber der det ikke har vært noe naturlig opprykk til nye stillinger på land.

Høytutdannet med mulighet for karriere

Pia var en av første kvinnelige sivilingeniørene som begynte i Phillips Petroleum. Hun begynte vinteren 1979, etter at hun fullførte kjemilinja på NTH til jul i 1978. Moren innprentet henne tidlig at det var viktig å skaffe seg en utdanning og bli økonomisk uavhengig. Moren hadde selv vært økonomisk uavhengig før hun fikk barn, men valgte å være hjemme da de kom. Pia tror at moren kanskje ville valgt å jobbe i dag, men den gangen var det ikke så vanlig. Da hun takket ja til jobben i Phillips var hun allerede i et etablert forhold og hadde barn. Phillips ordnet med en overgangsleilighet til henne og familien. Hun jobbet i offshore for PPCoN til midt på åttitallet.

Jeg hadde jo bare tatt intervjuet for ei venninne av meg, fordi hun hadde ikke lyst til å snakke engelsk. Det er så tilfeldig at du tror det ikke. Men så gikk jeg på dette intervjuet og tenkte at det kunne være greit å ha det som trening. I og med at jeg ikke var noe redd for å få jobb eller ikke så sa jeg til de som var der ”Hvorfor intervjuer dere egentlig jenter fordi jeg synes egentlig det er tull å bruke tida vår på slike ting, fordi dere har jo ingen

kvinnelige ingeniører fra før?”. De fra Phillips fortalte da at de skulle ha en viss andel jenter, det var deres målsetting at de skulle ha det. Men jeg tenkte aldri at jeg kom til å få noe tilbud. Men det fikk jeg, og det var så fristende at jeg ikke kunne si nei. Da jeg begynte ble jeg trainee ingeniør, og skulle gjennom et opplegg der jeg var innom alle hovedavdelingene til Phillips. Skulle ha kjennskap til alle deler, det vil si at jeg var innom blant produksjon, boring og prosess. Jeg var innom alle de avdelingene der. Lederen min spurte meg da jeg var ferdig med første tida der om ” er det noe du ikke synes du har fått lært”. Da sa jeg at jeg hadde så lyst til å reise offshore, fordi jeg ville se hvordan det var der ute. første turen ga mersmak og da traineeåret var omme begynte jeg på fast offshore rotasjon som prosessingeniør (Pia).

Palma er i likhet med Pia sivilingeniør fra kjemilinja på NTH. Hun bestemte seg tidlig for å ta en teknisk utdanning. Hun var i utgangspunktet fri og frank da hun startet hos PPCoN, men traff sin nåværende mann, som også var NTH ingeniør gjennom jobben. Hun ble ansatt på begynnelsen av åttitallet, da Phillips hadde begynt å sende traineeingeniørene til en av basene sine i USA for opplæring. Etter traineeåret jobbet hun noen år offshore som produksjonsingeniør, på midten av nittitallet ble hun plattformsjef. Som mange av de andre ingeniørene i selskapet hadde hun blitt tilbudt jobb mens hun ennå studerte, og hun tok også diplomoppgaven sin hos PPCoN.

Det hadde seg sånn at Phillips kom opp til Trondheim bare på orientering og så inviterte de studenter på intervju. Jeg tenkte at jeg måtte bare begynne på det her, så jeg meldte meg på intervju. Noen uker etter lå det jobbtilbud i posten. Da tenkte jeg, ”å, så slipper jeg å gjøre det her flere ganger”, og sa ja takk. Jeg tok faktisk diplomoppgaven min i Phillips da. Ja, den gangen ble du ansatt som trainee, du ble bare ansatt som ingeniør. En liten stund før du skulle tiltre, fikk du bare tildelt en jobb. Etter ti måneder i en avdeling i Tananger, hadde vi trainee opphold i USA på fire måneder. Etter det begynte jeg i produksjonsavdelingen og da jobbet jeg med brønner og begynte offshore som produksjonsingeniør. Jeg var offshore i to og et halvt år som produksjonsingeniør og hadde kontor på hotellplattformen. Jeg reiste rundt til forskjellige plattformer der det var oljebrønner. Jeg jobbet med oljebrønnene og jobbet med operatører og utførte en del oppgaver som brønnstimulering og sånne ting (Palma).

PPCoN fikk sin første kvinnelige plattformsjef i 1992. Hun var en av tre sivilingeniører som begynte som plattformsjef dette året. De hadde alle flere års fartstid i selskapet og hadde også tidligere jobbet offshore. Stillingen som plattformsjef hadde tidligere vært forbeholdt folk med lang fartstid i arbeidslivet, gjerne innen sjøfart og med bred offshoreerfaring.

Det var helt klart et bevisst valg. Men det var jo et lite eksperiment for Phillips det der. Først sivilingeniører offshore, og så ei jente blant disse. Så det var jo et eksperiment. Bare ta noen sjanser og se om det går (Polly)

Eksperimentet med en kvinnelig sivilingeniør som plattformsjef må ha vært meget vellykket fordi PPCoN har hatt flere kvinnelige plattformsjefer seinere også. Da Palma fikk tilbud om å bli plattformsjef hadde hun også fartstid i selskapet.

Jeg hadde landjobb da jeg fikk en datter. Hun er født i oktober og rundt juletider ringte en av sjefene meg og sa de hadde en jobb ledig som plattformsjef og lurte på om jeg var interessert i det når jeg kom tilbake. Bare tenk på det sa han, ut ifra familie situasjonen. Ja, det skulle jeg tenke på, og så tenkte jeg kjapt, jeg snakket sikkert med mannen min også. Så sa jeg ja. Han som ringte meg, var amerikaner og han var visepresident i selskapet. Han spurte og lot det være opp til meg. Spør, så kan folk si ”nei det passer ikke, eller ja takk det vil jeg gjerne”. Det synes jeg er viktig og det har Phillips alltid gjort. De har bare spurt eller gjerne gitt deg jobben og går ut ifra at du sier ja. Hvis du vil og har kvalifikasjoner så er det ingenting som stopper deg. Mange ganger så måtte du gjøre en større innsats, og de jentene som var villige til det de fikk uttelling (Palma).

De informantene som er utdannet sivilingeniører forteller nesten likelydende historier om hvordan de havnet i Phillips Petroleum. Noen deltok mer eller mindre tilfeldig i lunsj og intervju for å få trening til de skulle begynne å søke jobb, og så visste det seg at de hadde kvalifikasjoner som var veldig aktuelle for selskapet. Flere har også gitt uttrykk for at nettopp det å bli tilbudt jobb og slippe det å sende ut søknader har vært en lettelse. De som har vært lenge i selskapet har også opplevd at det er ikke kjønn men innsats som teller, og at de er blitt godt ivaretatt av selskapet.

De som ble ansatt i offshorestillinger

I sivilingeniørenes tilfeller er det selskapet som har oppsøkt dem på deres studieplass og tilbudt de jobb, for mange fagarbeidere er det de selv som aktivt har søkt for å få jobb offshore.

Tekniske fagarbeidere

Pirjo er i begynnelsen av førtiårene og begynte offshore tidlig på åttitallet. Hun hadde yrkesutdanning innen kontorlag. Hun begynte først på basekontoret til Phillips i Tananger og var der et par år før hun fikk jobb offshore. Hun har hatt ulike jobber offshore, og tok fagbrev som prosessoperatør etter et par år ute på feltet. Hun var ikke etablert før hun begynte offshore.

Jeg sendte inn søknad til personalavdelinga og søkte på to jobber der, den ene var som vedlikeholdsarbeider og den andre som sekretær i administrasjonen offshore. Jeg husker det som om det var i går. Jeg spurte og lurte på hvordan det gikk og fikk klar melding om at jeg kom lengst bak i rekka og det med vedlikeholdsarbeid kunne jeg i hvert fall glemme. Det var liksom bare sånn. Dagen etter fikk jeg beskjed om at jeg skulle på intervju på begge jobbene. Da var det plutselig to ledige jobber. Jeg fikk tilbud om begge jobbene. Da jeg fortalte foreldrene mine det, mente de at jeg burde satse på kontorjobben. Det fikk meg til å velge den andre, selvfølgelig (Pirjo).

Pernille er i begynnelsen av trettiårene og begynte offshore tidlig på 1990-tallet etter at hun hadde tatt fagbrev som prosesstekniker. Hun er fra Rogaland, fra gård, og fungerer som avløser innimellom for foreldrene. Hun er aktiv og gjort mye ved siden av offshorejobben. I en periode drev hun en liten smykkebutikk sammen med ei venninne, og hun har også drevet en liten kafé. Hun har to små barn og en samboer som hun har truffet gjennom jobben.

Jeg hadde tenkt å bli sveiser, eller det jeg egentlig hadde tenkt var at jeg ikke skulle bli det samme som venninnene mine som hadde tenkt å ta noe mer tradisjonelle kvinneyrker. Men så utdannet jeg meg til prosesstekniker og søkte jobb i Phillips Petroleum. Jeg har alltid hatt lyst til å jobbe i oljen. Intervjuet hos Phillips var spesielt. Jeg fikk mange kritiske og diskriminerende spørsmål. 'Hva vil du gjøre hvis noen klyper deg i ræva?', 'Tror du at du klarer å løfte like mye som de?'. Jeg var vel en 19-20 år jeg tenkte ikke over det for jeg

var nervøs og svarte på alt. Men jeg har ikke noen traumatiske opplevelser fra det, (Pernille)

Administrasjon

Anna er i femtiårene og var en av de første kvinnene på Ekofisk senteret i 1978 etter at boligmodulen 2/4H, hotellet, stod ferdig. Hun hadde jobbet noen år hos Phillips i Tananger, hadde fagbrev innen kontorlag og hadde også jobbet noen år i utlandet. Hun er fra en by på Vestlandet, er skilt og har en snart voksen datter.

Da Ekofisk kom så var det dette å jobbe med menn, jeg synes det var så reelt, og jeg søkte flere ganger om å få komme offshore. Men til å begynne med var det firemannslugarer og felles bad og toalett og ikke lagt opp til at damer kunne jobbe der. Men så i 1978 når Ekofisk hotellet kom så fikk jeg jobb der i resepsjonen, (Anna).

Annlaug er i førtiårene, og er byjente. Hun er utdannet radiooperatør, og har seilt til sjøs som telegrafist. Hun bor i hjembyen og er etablert med mann og barn. Hun har jobbet på flere av plattformene på Ekofiskfeltet både som radiooperatør, i administrasjonen og også innen planlegging. Det er hun som har hovedinntekten i familien. Hun har jobbet offshore siden 1981.

Jeg har alltid ønsket å komme til sjøs for å oppleve noe annet. Jeg har alltid vært eventyrlysten og er teknisk anlagt. Ønsket å utdanne meg til maskinist men der måtte jeg vente et år, derfor ble det radiooperatør isteden. Etter endt utdanning reiste jeg til sjøs. Men livet til sjøs er et hardt miljø. Derfor søkte jobb jeg i Nordsjøen. Jeg tror jeg fikk jobben på grunn av jentekvote i 1981(Annlaug).

Medic

Molly er i femtiårene, og begynte offshore så tidlig som i 1979. Hun er sykepleier med tilleggsutdanning. Hun er fra en småby på Vestlandet, og var aldri i tvil om at det var sykepleier hun skulle bli. Hun er gift, har en voksen sønn og et barnebarn. Nå bor hun i Spania.

Jeg har alltid hatt lyst til å bli sykepleier, og utdannet meg til det. Tok også videreutdanning etterpå. Etter å ha jobbet innen helsevesenet på land fant jeg ut at jeg ville offshore, og jeg var heldig og fikk jobb i Phillips. Jeg var vel en av de første. Selv om de utdannet 98-99% kvinner som sykepleiere så har de mest hatt menn. Men tidligere var det ikke krav til at en måtte være offentlig godkjent sykepleier, slik at de som var før var enten hjelpepleier, førstehjelper eller noe sånt. Seinere kom regelverket om at de skulle være offentlig godkjente sykepleiere. Da jeg begynte i mai 1979, overtok jeg etter en mann som var hjelpepleier. Han fikk tilbud om å ta sykepleien, men han valgte å slutte (Molly).

Fagarbeideren og sykepleieren har ønsket å jobbe offshore for Phillips og har bevisst søkt seg dit. Mange er fortsatt offshore og de kunne ikke tenke seg en jobb på land. Jobben de er ansatt i er en offshore jobb, og det finnes få muligheter for de å jobbe inne på basen til PPCoN. Dette er i kontrast til sivilingeniørene der det har vært en slags 'karriereplan'. Lønnsmessig vil det å ta en landjobb for fagarbeideren eller den profesjonsutdannede sykepleieren gi langt dårlige uttelling en offshorejobben også.

Kontraktøransatte

De fleste informantene som er kontraktøransatt jobber innen forpleining, men noen hadde kommet seg inn i boring. Det er innen feltet til de tøffeste av de tøffe mannlige offshorearbeiderne. Noen av informantene har hatt stillinger innen planlegging eller har vært innleid til ingeniørjobber for eksempel på laboratoriet.

Kontraktører - tekniske tjenester

Berit er noen og tretti, og har jobbet offshore siden 1990. Hun er fra ei bygd på Sørvest-landet. Etter et par år på videregående skole uten å egentlig vite hva hun ville jobbet hun i butikk. Deretter tok hun borekurs og sikkerhetskurs fikk jobb i et boreselskap. Hun har fått prøve seg innen de ulike jobbene til boreteamet. Hun er gift og tobarnsmamma.

Egentlig så er det bare en tilfeldighet. Jeg hadde jobbet i butikk noen år. Og hadde noen naboer som jobbet i oljen. Så fant vi i venninnegjengene plutselig ut at vi skulle ta sikkerhetskurs. Etter endt kurs så søkte vi på generell basis og jeg fikk jobb i et

boreselskap. Dette var jo på den tida da boreselskapene skulle prøve å damer offshore, så jeg var nok litt heldig (Berit).

Kari er i slutten av førtiårene og hun har høgskoleutdanning. Etter endt utdanning jobbet hun på land for ulike firma, men var hele tida interessert i å komme seg offshore. Hun hadde flere venner som jobbet i Nordsjøen, og syntes det virket fristende. Hun er alene med et barn.

Bestevenninna mi jobbet offshore, og det virket fristende. Eventyrlyst, det å være med på dette, og fritid var viktig. I 1984 søkte jeg på to ledige stillinger offshore og fikk begge. Det ble til at jeg begynte i en ingeniørstilling på Ekofiskkomplekset,(Kari).

Forpleiningsassistent²

Rikke på noen og femti var nesten ferdig med en profesjonsutdanning på høgskolen da hun fant ut at hun ville utsette studiene litt og jobbe på anlegg. Hun er fra en småby på Vestlandet. Langpendling fra hjemlassen og lite fri gjorde at Nordsjøen ble et attraktivt alternativ. Hun søkte seg offshore som renholder i 1982 og har siden jobben offshore. Studiene er enda ikke fullført. Hun leser mye litteratur og er nysgjerrig på andre kulturer og har reist mye. Hun har også vært aktiv i fagforeningsarbeid og hun er samboer.

Jeg hadde noen venner som jobbet offshore og det virket fristende. Jeg hadde jo lyst til å oppleve dette oljeeventyret. Jeg begynte tidlig det var i 1980. Det skulle jo bare være bare for et par år, men jeg har blitt der ute. En blir avhengig av lønn og fritid (Rikke).

Ruth i slutten av førtiårene kommer fra ei bygd på Vestlandet. Hun giftet seg tidlig og fikk barn tidlig, men etter noen år skilte hun seg fra mannen. Hun begynte å jobbe innen servicenæringa på hjemstedet. Hun hadde slekt og venner rundt seg som stilte opp når hun trengte det. Hun hadde alltid drømt om å reise til sjøs, og var veldig motivert for å prøve noe

² Videre i oppgaven bruker jeg også renholder eller renholdsassistent som betegnelse på dette yrket.

nytt, men isteden ble det offshorejobb. Hun begynte i Nordsjøen midt på åttitallet og nå er hun samboer og har to barn.

Jeg var alenemor og hadde jobbet innen servicenæringen noen år. Hadde egentlig lyst til å reise til sjøs. Men så ble jeg tipset om å søke i oljen, så tok jeg sikkerhetskurs og fikk ganske snart jobb i et forpleiningsselskap. Her var det jo mer fritid og bedre betalt enn i den forrige jobben (Ruth).

Alle de som er ansatt i forpleining³ og boring er ansatt på offshore kontrakter. Når firmaene deres får nye kontrakter, trenger de nye folk og når de mister en kontrakt må de si opp folk. Kontraktene som firmaene får med operatørselskapet kan vare for to til fem år før de må ut på nye anbudsrunder. Det vil si at de som jobber her aldri er helt sikre på hvor lenge jobben vil vare og på hvilke plattformer de skal jobbe.

De forskjellige yrkene

Noen yrker har endret karakter, på den måten at jobben er det samme, men hvordan den blir vurdert har endret seg. Før storstreiken i 1986 var renholderne veldig dårlig betalt i forhold til andre grupper offshore, men nå er lønna absolutt konkurransedyktig og dermed har yrket også fått en annen prestige. Før tok firmaene inn de folkene de kunne få, men nå som det er flere som søker seg til slike jobber, kan de velge blant flere. De siste ti - femten årene er yrket blitt attraktivt og det er mange som ønsker seg en jobb offshore. Kravet er at folk har tatt nødvendige sikkerhetskurs, og gjerne også førstehjelp og båtfører kurs. På små rigger er det ofte forpleiningskontraktøren som har ansvar for beredskap. For kokk er kravet fagbrev, og det er også blitt flere og flere renholdsarbeidere som stiller med fagbrev.

Kontraktsfirmaene er ofte presset på pris og har som nevnt over ikke langsiktige kontrakter med sin oppdragsgiver. Folk som søker hos de må derfor selv ha ordnet med de nødvendige kurs som kreves.

³ Forpleining og catering brukes om hverandre i oppgaven, begge er betegnelsene er like vanlige i Nordsjøen. På Ekofisk bruker for selv stort sett ordet catering.

Ser man i forhold til hvordan det har vært å begynne offshore for et operatørselskap kontra kontraktør, virker det nesten som det har vært et klasseskille. Der de operatøransatte fikk fast jobb, var usikkerheten langt større hos de som jobbet i kontraktørfirmaene. Både NOPEF (Norsk Olje og Petrokjemisk fagforbund) og OLF (Oljearbeiderenes fellessammenslutning) har vært opptatt av dette.

Det er også et skille innen operatørselskapet mellom de med lang utdanning og de som jobber som fagarbeidere. Når det gjelder de høyt utdannede er dette folk som Phillips har anstrengt seg for å få tak i, samt at det virker som om dette har vært stillinger der man kan gjøre karriere. Offshore perioden eller periodene er kun en del av den videre karriere. For fagarbeideren er det en driftsjobb som er kun en offshorejobb, og med mindre mulighet for å gjøre karriere.

Det som er litt interessant er at de langtidsutdannede ikke har hatt klare formeninger om hvilken type jobb de kunne få etter endt utdanning, mens fagarbeiderne har vært mer bevisst på at de skulle ut i oljen. En grunn til at det er slik, er at mange av de høyt utdannede i mitt studie er fra andre steder i landet, mens de fleste fagarbeiderne er fra Sørvestlandsregionen og har derfor hatt et nære forhold til oljevirkksomheten. Når en først får mulighet vil det være mange rasjonelle grunner til å velge en jobb i oljen. Lønna er bra, det er mye fritid, og for mange av informantene er det like forenlig med å ha familie som en jobb på land. Noen av de som begynte tidlig begynte fordi de var nysgjerrige og dette virket mer spennende enn jobben de hadde fra før.

Kontekst

Hvorfor skulle oljeeventyret være forbeholdt menn? I den spede begynnelsen av Norges oljehistorie var det ikke lagt opp til at kvinner kunne være offshore, men i 1978 kom likestillingsloven og den gjaldt for sokkelen også.

§ 1 (Lovens formål) Denne lov skal fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling. Offentlige myndigheter skal legge forholdene til rette for likestilling mellom kjønnene på alle samfunnsområder.

Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.

§20 (Lovens geografiske virkeområde) [...] loven gjelder også for virksomhet på anlegg og innretninger på den norske del av kontinentalsokkelen.

1970 tallet skjedde det som betegnes som en stille revolusjon, antall yrkesaktive kvinner i Norge økte med ”nærmere 50 prosent” (Skjeie 89:15). I boka ”Kvinneliv” skriver Fougner Førde under kapitlet ”Offentlig likestillingspolitikk” at 1970 årene også kan ”karakteriseres som institusjonsbyggingens tiår i norsk likestillingspolitikk”(1990:128). Likestillingsombudet ble etablert i 1978 samme år som likestillingsloven ble vedtatt. En annen viktig lov var abortloven som ble endret slik at det var kvinnen selv som fikk rett til å avgjøre om hun ville avbryte svangerskapet eller ikke, det skjedde også i 1978. Et par år etter fikk Norge sin første kvinnelige statsminister i Gro Harlem Brundtland. Den offentlige politikken var at Norge var et land der en jobbet for likestilling, og at kvinner og menn kunne delta på de samme yrkesarenaer.

Offshorekonteksten

Hva er rammebetingelsene for de første kvinnene som fikk jobb ute på Ekofisk? Selve den fysiske rammen er et stort felt med et sentralt kompleks, som bestod av mange plattformer med ulike funksjoner og ellers flere satellittfelt. De fleste feltene hadde vært i drift noen år, og hadde sannsynligvis en godt innarbeidet organisasjon. Fortsatt var det en god del utlendinger på feltet blant annet mange spanjoler i forpleining og ikke minst mange amerikanere i ledende stillinger og som eksperter og arbeidsterminologien var nok også sterkt preget av dette. Arbeidstiden var 12 timer daglig og offshore rotasjonen på den tida var 8 dager på 8 dager fri, 24 dagers fri etter hver fjerde tur. De fleste boligkvartere ute på feltet var bygd etter standarder, med fire og seks mannslugarer og felles toalett og dusj i hver etasje. Unntaket var 2/4H, Hotellet, den nybygde boligmodulen på Komplekset som hadde en mye bedre standard.

Dette var en arbeidsplass der alle, eller nesten alle, kollegaene var menn. Noen av disse mennene var ikke vant til å forholde seg til kvinnelige kolleger, i følge en av informantene gjaldt dette særlig de utenlandske fordi nordmenn som hadde vært om bord i norske båter forut for oljejobben var vant til en kvinnelig gnist eller ei messejente.

De mer generelle rammebetingelsene var at det var behov for arbeidskraft og kunnskap innen den nye industrien i Nordsjøen, samtidig som Norge fortsatt var ett av ”vestens mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder” (Kvande 1990), men med likestillingsloven skulle begge kjønn ha like muligheter til å jobbe med det de ønsket. I følge boka ”Nye Kvinneliv” var det først etter 1979 at andelen kvinner uteksaminert fra Norges Tekniske Høgskole, NTH, oversteg fem prosent (Kvande 1990). Det vil si at det var svært få kvinnelige sivilingeniører å velge blant til

ulike jobber innen oljen. Samtidig ble mange av kvinnene rekruttert fra kjemilinja der jenteandelen var størst. Innen andre yrker som det også var behov for å ha offshore, var det motsatt. Utdanningsstatistikk viser at over 90% av de som avsluttet utdanningen som sykepleiere i 1973 var kvinner.

I 1980 skjedde den fatale ulykken med flotellet⁴ Alexander Kielland som hadde kontrakt på Ekofiskfeltet, og det fikk store innvirkninger på sikkerhetstenkningen i Nordsjøen generelt og hos operatøren PPCoN spesielt. ”I 1980 satte konsernledelsen i USA seg som mål at overalt hvor selskapet opererte skulle en bestrebe seg på å bli det beste selskapet innen sikkerhet,” (Lode 1990). Det er blitt hevdet at Phillips Petroleum har vært flinke til å følge opp lover og regelverk, og ofte var de i forkant også. De begynte med sikkerhetskurs før det ble et myndighetskrav. Phillips som utenlands selskap og stor aktør på norsk kontinentalsokkel var interessert i å gjøre myndighetene fornøyd, forteller en av informantene. Derfor var viktig for å vise at de også tok likestillingsloven på alvor. Både med tanke på hvordan myndighetene så på selskapet og også hvorvidt de var attraktive blant de som de ønsket å knytte til seg. PPCoN ville posisjonere seg som et selskap som var attraktive for kvinner. For de var målet å være først med det meste, også å få kvinnelige ingeniører offshore. ”Det var nok en lite stikk til Phillips at Elf stakk av med den første kvinnelige plattformsjefen”(Pia).

Mange av informantene har oppfattet PPCoN som et selskap der kvinner og menn har hatt like muligheter både i organisasjonen på land og offshore. Når det gjaldt ingeniørstillinger hadde firmaet en klar politikk på at de ønsket flere kvinner i slike jobber, hvorvidt dette gjaldt andre avdelinger er usikkert. Ikke alle så på PPCoN som en operatør som jobbet for likestilling. I NOPEF nytt nr. 13 var det et leserbrev der det stod blant annet:

De første kvinnelige offshorearbeidere var sykepleiere, for et par år siden fulgte CD Catering opp med å ansette kvinnelig forpleiningspersonell både på Statfjord og Friggfeltet. Erfaringene en har høstet er positive både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Det er derfor en stadig stigende irritasjon innen forbundet og den enkelte arbeidstaker over at kvinnelig arbeidskraft, med unntak av sykepleiere, ikke slipper til på Ekofiskfeltet. Det virker underlig at kvinner er ”off limits” her på dette feltet hvor utbyggingen er kommet

⁴ Flytende boligmodul

lengst. [...]Den offisielle unnskyldningen er at dusj- og toalett forholdene gjør det problematisk for begge kjønn (NOPEF 1979).

Hvordan en definerer rammeverk eller situasjoner (Goffman 1986) er avhengig av hvilket ståsted en har. Her er det tydelig de ansatte hos forpleiningsselskapene ikke så på Phillips som kvinnevennlige fordi de ikke hadde kvinner i catering på Ekofiskfeltet.

De første kvinnene innen forpleining begynte på Ekofiskfeltet i 1980. Noen begynte på Hotellet og andre på et flotell som lå ved Komplekset. Argumentet som ble brukt mot å få jenter offshore til å begynne med var at fasilitetene ikke lå til rette for det. Da boligmodulen 2/4H, Hotellet ble satt i drift desember 1978 med tomannslugarer og dusj og toalett på hver lugar kom det raskt flere kvinner ut. Allerede i 1979 kom kravet fra myndighetene⁵ om at ”soverom skal innredes for maksimalt 2 personer” (1979:7). Dette kravet hadde tilbakevirkende kraft slik at gamle boligkvarter som allerede var i drift måtte bygges om. I samme forskrift står det at boligkvarteret skal være innredet og utstyrt for arbeidstakere av begge kjønn.

I 1983 ble likestillingsrådet i Phillips Petroleum opprettet (Phillipsnytt :83). Det hadde som mandat:

Arbeide for holdningspåvirkning og praktiske tiltak som fremmer likestilling i selskapet.
- Fungere som rådgivende organ i personalsaker der likestillingsproblematikken er involvert. - Føre tilsyn med at bedriftens mål for likestilling blir oppfylt. (CP info 2003).⁶

I følge NOPEF var det et myndighetskrav at bedriftene skulle ha et likestillingsråd, og i følge den var det fagforeningene som ivret for at PPCoN fikk det. I 2002 ble PPCoN kåret til Norges beste bedrift for sin innsats med å rekruttere kvinner inn i sitt styre og ledelse av ”Rådet for Ledelse, Likestilling og Mangfold”. Økonomisk rapport nr. 10/2002 kunngjorde dette under tittelen ”Norgesmester i likestilling”, der det blant annet stod;

⁵ Midlertidige forskrifter for boligkvarter på produksjonsanlegg m v utgitt av Oljedirektoratet 1979

⁶ Likestillingsrådet ble avviklet i 2001, og det ble opprettet et råd for mangfold isteden. Fordi : 'Siden midt på 90-tallet har vi sett en nedgang i oppmerksomheten omkring likestillingssaken. Rådet har ikke mottatt en eneste sak til behandling på tre år. Interessen er spesielt svak blant de unge. Min erfaring, etter mange besøk ved universiteter og høyskoler i rekrutteringsøyemed, er at likestilling ikke lenger er et tema' (Likestillingsrådets leder i 2001).

Jakten på talentfull arbeidskraft, ønske om økt lønnsomhet og bedre arbeidsmiljø drev oljeselskapet Phillips inn i aktivt arbeid for likestilling og større mangfold. Det startet tidlig på 1980-tallet, og innsatsen har gitt økonomiske resultater.

Noen av informantene jeg har hatt kontakt med har vært med i likestillingsrådet til Phillips, men det er veldig få av de som har følt behov for å ta sine saker opp med dette rådet. Gjennom intervjuene får jeg inntrykk av ingeniører ikke har følt at det er har vært forskjell på menn eller kvinner, mens fagarbeiderne ikke har opplevd en like positiv side. Dette kan komme av at de jobber bare offshore og forholder seg til kollegaer der, mens ingeniørene, i alle fall de første, jobbet både offshore og på land, slik at de hadde et større nettverk. Dessuten med en ledelse i ingeniørgruppa som var positive til jenter ble det nok satt en standard for at ingen skulle føle seg forskjellsbehandlet.

Det første møtet med offshorelivet

Kvinnenes fortellinger om møtet med plattformene på Ekofiskfeltet går fra ”stor ståhei” til at det bare ble satt i arbeid uten videre ”dikkedarer”.

Jeg husker blant annet en fjernliggende plattform som er en pumpestasjon på vei til Tyskland, og da lå de med fotoapparatene og tok bilde av oss når vi kom av helikopteret og til lunsjen så hadde de laget mye kaker og mye marsipankake og feiret at det kom damer om bord. (Paula)

Mottagelsen var stort sett positiv for de unge ”trainee”- og prosessingeniørene, de opplevde at nordmenn tok det helt greit mens de spanske malerne og de italienske vedlikeholdsarbeidere som jobbet på feltet den gangen syntes det var rart. ”De snakket med hverandre på walkietalkie’ene og sa ”look what I have seen”(Petronella). Ikke alle nordmenn var like positive. Blant annet var det en ”veldikeholdssjef på en av plattformene som ble intervjuet av NRK da de laget en reportasje om livet i Nordsjøen, og han utalte at han syntes det var ille at det hadde kommet jenter offshore” (Ruth). En annen kvinne kunne fortelle at på den plattformen hun kom gikk mennene i bare undertøyet inne i boligmodulen. Da de oppdaget henne, forsvant de og kledde seg i noe mer passende tøy. Det viser kjønn som situasjonsbestemmende, med kvinner blir situasjonen redefinert.

Den gangen var det ikke lugarer med egen bad, men det var felles dusjanlegg i hver etasje. Det var noen episoder der ikke alle var klar over at det hadde kommet jenter om bord, og derfor kunne det bli noen litt pinlige møter mellom naken mann på vei til dusjen og nyankommet kvinnelig ingeniør.

De små plattformene var det rene mannssamfunn, og de hadde innrettet seg mest mulig praktisk. Som jeg kommer inn på seinere i oppgaven var tydeligvis større deler av boligmodulen et ”bak scenen” område for å bruke et begrep fra Goffman (1992) enn det er nå. Goffman bruker teatermetaforer for å forklare og forstå handlemåter. Boredekket er scenen for en borearbeider, der han framviser sin rolle, mens inne i boligmodulen er bak scenen og der slapper han av. Med kvinner om bord blir plutselig fellesarealene inne i boligmodulen også en scene der en må tenke på hvordan en opptrer. Kvinnene som begynte seinere har ikke lignende historier om møter med menn i makkoundertøy eller nakne, og det tyder på at det ble en endring mennenes atferd inne i boligmodulene.

En av kvinnene i catering kan fortelle at da hun begynte på Ekofisk-senteret i 1981 var det å ta første helikopterfligten som gikk klokka halv fem om morgenen, dette slik at de kom fram til skiftet startet klokka seks. Det var ikke opplæring eller noe, hun ble bare fulgt ned til lugaren hvor hun skulle bo og så fikk hun informasjon om hva hun skulle gjøre.

Det var ingen som ga beskjed om at jeg skulle skifte på sengene til bare de i catering, så jeg skiftet på 56 senger den dagen og var helt blodete på knokene. Jeg var ganske knekt etter første dag og trodde ikke jeg kom til å fortsette å jobbe der (Ruth).

Den nyutdannede prosessteknikeren kunne fortelle at det var et sjokk å komme fra skolebenken og så offshore. For det første var det så stort ute på Ekofisksenteret at hun nesten gikk seg vill og så var dimensjonene på anlegget mye, mye større enn det hun hadde forstilt seg.

Det er en sykepleier på hver plattform på Ekofisk feltet og på Senteret er det to. Den ene har et overordnet ansvar for hele Ekofisk feltet og alle de andre rapporterer til denne stillingen. Da Mia begynte som sykepleier på feltet midt på åttitallet fikk hun beskjed av sin overordnede at hun måtte huske at ”ute på plattformen er du som i en glasskule”. Underforstått at offshore det er alltid noen som følger med på det du gjør både som jobbutøver og som privatperson. Det som hun reagerte mest på var et miljø der det tydeligvis ikke var ”in med utdanning” og det opplevde hun som et tilbakeskritt i forhold til tidligere jobberfaring. Hun

kom fra en institusjon der alle kollegene hadde profesjonsutdanning til et miljø der nesten ingen eller veldig få hadde utdanning på hennes nivå eller høyere.

Type jobb og på hvilke plattformer de havnet og ikke minst når de kom ut første gang gjør at møtet med offshorelivet oppleves ganske så forskjellig. De første kvinnene var pionerer og det var stor oppmerksomhet rundt deres inntreden i dette arbeidsmiljøet både fra de som var offshore og fra firmaenes basisorganisasjoner på land.

Det første møtet med Ekofiskfeltet kan ikke ha vært avskrekkende fordi veldig mange av de kvinnene som begynte i en offshorestilling valgte å fortsette.

Tonen offshore

Språkbruken på en arbeidsplass er absolutt en av rammebetingelsene som kvinner må forholde seg til. På alle arbeidsplasser danner det seg en spesiell tone, og blant kolleger blir det fort en egen sjargong. Hvordan vi bruker språket, altså hvilke ord vi bruker for å kommunisere er viktig for hvordan vi samhandler. I offshorearbeiderens etos er i tillegg til et tøft miljø også et røft språk. Oljespråket er fortsatt sterkt preget av at det var amerikanere som var ekspertisen da oljevirkosomheten ble satt i gang i Nordsjøen. Derfor er mange av betegnelse på amerikansk selv om det har vært en viss fornorsking. På Ekofiskfeltet er det nærliggende å tro at språket var mer amerikanisert på grunn av at operatøren var et amerikansk selskap. Fortsatt er det slik at folk der bruker ”å bli page’a” om å bli ropt opp over høytaleranlegget, avgangshallen eller resepsjonen kalles ”Skylobby”. En av prosessingeniørene fikk erfare hvor anglifiserte⁷ folk på riggen var en dag hun skulle sjekke nivåmålerne på separatorene. ”Nivåmalere, nei det har vi ikke” svarte de på kontrollrommet og hun ble jo litt forskrekket og spurte igjen ”Har dere ikke nivåmalere?” Så fant hun fram tegningen på prosessanlegget og pekte og fortalte hva hun mente. ”Å ja” svarte de da ”er det levelgaugene du mener”. De kjente det amerikanske ordet men koblet ikke utstyret til den norske betegnelsen.

Snakker en med de norske pionerene på kontinentalsokkelen får en fort en forståelse av at de amerikanske sjefene krydret språket sitt med mye bannord da de ga ordrer og instruksjoner. En av informantene som begynte allerede tidlig på 70 tallet kan fortelle at det gikk mye i eder som eksempelvis ”god damm’ it” (Per). Det røffe språket har med tonen ute å

⁷ Tone Gulbrandsen tar opp dette med bruk av anglismer i boka ’Med fireflaiten åffsjår’ (1985).

gjøre. Mange mannemiljø er beryktet for at det fortelles grove vitser og at det spøkes med relasjoner til det annet kjønn. I boka "Norsk Olje historie" refererer Ryggvik og Solbakken til en mannlig oljearbeider som hadde følgende kommentar til at kvinnene kom offshore "Det er visse plasser at kvinnfolk ikke hadde noe å gjøre, som å komme inn i kaffesjappa. Da senket tausheten seg. Måtte snakke om båtturen og fisk,"(1997:326). Dette utsagnet gir uttrykk for at et frodig språk måtte begrenses når det var kvinner tilstede, og det viser også at enkelte menn synes det er lurt å holde den groveste praten unna kvinner. I det ligger det kanskje også en mer eller mindre bevisst tanke om å beskytte kvinner fra den denne mannsverdenen, eller at språket er en maskulinitetens identitetsmarkør.

En av de første ingeniørene offshore forteller at fordi hun var så lita ble hun sendt rundt på inspeksjon på steder der de mennene hun jobbet med ikke kom til.

Da jeg var offshore fikk jeg være med på mye. På grunn av størrelsen ble jeg kalt "ei halv flaske pils". Størrelsen min gjorde at jeg ble sendt på inspeksjon inne i de små tankene der andre ikke kom inn, (Petronella)

Som hun sier videre dette plaget henne ikke fordi det er forskjell på godartet erting og mobbing. Hun opplevde ikke at kommentarene om størrelsen hadde noe med mobbing å gjøre. Men hun innrømmer at det var en tøff språkbruk og hvis en ikke er med på det "kan det bli tøft". Det er flere som innrømmer at språkbruken var grov og at lureste var "å jatte" med. Fordi en fikk mer respekt hvis en ikke skilte seg ut. Det var viktig å spille på lag og gjøre seg litt maskulin. Det de kaller "rødstrømpe"- prat var i alle fall ikke gangbart. "Rødstrømper" ute på sokkelen var og er fortsatt ikke særlig populære blant mennene.

Du må huske at mange av de mannfolkene, de i Phillips også, er sånne som har jobbet seg opp. Altså de har ikke mer utdanning enn meg. Så en skal ikke forlange for mye heller. Jeg mener at de er ikke så veldig sånn sofistikerte (Regine).

Det er flere som sier at de har blitt mye grovere i kjeften av å være offshore og det merkes særlig når de er med familie og venner hjemme på land.

Før ble jeg jo rød i toppen hvis noen sa noe tvilsomt. Men nå hvis jeg hører det offshore så reagerer jeg ikke selv. Men tidligere hvis jeg hørte det så var det uff, nei. Så en blir jo

herdet. Ja jeg fortalte en vits jeg hadde hørt offshore til venninnene mine, og de fikk hakeslepp. Så ja det skjer jo det også. Men miljøet offshore har blitt mye mildere. Enten det, eller så er det jeg som tåler mer, kanskje litt begge deler (Pirjo).

Fordi bannskap er en del av arbeidsspråket i mange miljøer offshore, må man banne for å bli hørt.

Jeg måtte banne kraftig for å få fram argumentene mine. Men jeg er bevisst på å ikke banne hjemme. Jeg må innrømme at jeg er litt gammeldags og synes det er verre med damer enn menn som banner (Rakel).

Kvinnene som har vært offshore snakker ofte om at språket er tøft og at de selv er blitt en del av det. De identifiserer seg som offshorearbeidere ved å bruke samme sjargong som mennene. Språket blir brukt både for å bli lyttet til og for å vise at de kan bruke samme omgangstone. Storvik tar opp dette med at kvinner bruker like grovt språk som mennene i artikkelen "Maskulinitet og makt i uttakt" (2002). Hun skriver om noen sveiseoperatører der kvinnene "insisterte på at de var 'like tøffe som gutta' og at det ikke var noen forskjell i måten kvinnelige og mannlige sveisere utførte jobben på" (2002:280). "Å være 'tøff i kjeften' var noe av det mest sentrale i denne sammenhengen og her var kvinnene etter eget utsagn 'minst like tøffe eller hakket verre'," (2002:280).

Noen av utsagnene til informantene tyder på at de ikke venter annet enn at mennene skal bruke en røff tone, fordi som det blir antydning at det er mange "enkle" menn som jobber der ute. Kvinnenes mer eller mindre aksept av språkbruken skyldes ofte lave forventinger til menns ordforråd og den språklige tonen i miljøet. På en måte kan man si at kvinnene hever seg over mennene i forhold til språket fordi de erkjenner at det ikke er alle tema som er like gangbare.

Når kvinnen blir framstilt som objekt

Det var og er vel til dels fortsatt en stilltiende aksept om at plattformen er et mannlig domene. Ikke bare var det plattformens utforming og funksjon som gjør den til "a man's world" men også det faktum at menn ser på porno. Før det kom TV på lugarene, skjedde dette i fellesrom. Men etter hvert som det kom TV på alle lugarene, ble porno en del av den enkeltes private sfære. Pornoen ble distribuert både via de TV kanalene som operatøren PPCoN

”abonnerte på” og også i form av at folk hadde med film og filmframvisere. Kvinnene likte ikke dette noe særlig, men de følte at de ikke hadde myndighet til å gjøre så mye med det.

At de ser porno ja, men det gjør de sikkert ikke lenger. Merket at når du gikk natt så gikk det porno kveldene. Et par kvelder i uka, eller natta da. Men de skiftet kanal når du kom. Såpass vett bør de ha også. Mener jeg. Så det har ikke sjenert meg sånn, men vi hadde jo en i cateringen før som hadde vanvittig med porno og sånn filmframviser og greier. Han lånte det jo ut til hele Ekofisk de der greiene. Filmer og blader og alt slags sånn. Så det var altså ymse (Ruth).

I ”slappen”⁸ (kiosken) på Ekofiskfeltet selges det toalettartikler, tobakk og sigaretter, litt klær, godteri og en del blader. De fleste bladene var tilsynelatende beregnet på menn, i alle fall etter framsida å bedømme. Der var det enten lettkledde damer eller noe om jakt og fiske. Så vidt jeg kunne observere var det ingen blader der det var lettkledde menn med forførende blikk. Om det betyr at det ikke finnes eller at de som driver ”slappen” har vurdert muligheten til å selge den type blader der ute som minimal. Uansett, det at man selger slike blader som framstiller kvinnen som objekt viser at det finnes et behov for å se kvinnen slik og det blir kanskje legitimt å ha dette ønsket eller behovet. Videre blir det kanskje akseptabelt å henge opp bilder av mer eller mindre halvnakne damer.

Husker det var noen bilder av halvnakne damer, som jeg ikke gidde å kommentere eller be ”gutta” om å fjerne, du vet da hadde det kanskje dukket opp noe verre. Men så var som det han som var maintenance supervisor, han sa ”get rid of that”. Og jeg sa at jeg ikke brydde meg, men han sa ”She is a lady”. Han var sjefen (Pirjo).

En typisk litt resignert kommentar er at ”Vi har jo bare godtatt det, det er ikke noe en kan gjøre med det bortsett fra å hisse seg opp over det” (Runa).

⁸ Slappen er sannsynligvis en forenkling av ordet slappkiste som kommer fra sjøfarten. I ordboka står det; **Slappkiste** (eng. *slop-chest*) (kiste med) beholdning av klær, tobakk, toalettartikler osv om bord i fartøy på langfart el. ekspedisjoner som besetningen kan kjøpe av etter behov

En annen som irriterte seg over alle bildene av mer eller mindre nakne damer, greide til slutt å få operatøren med på at det var brannfarlig med så mye plakater på veggene og fikk dermed aksept for at de kunne rives ned. De fleste kvinnene som har gitt uttrykk for at pornoen plaget dem, har jobbet i renhold, og det kom nok av at de også fikk se hva folk hadde på lugarene når de gjorde rent der. ”Jeg ser jo hva de leser, og jeg gidder ikke å snakke med folk som leser porno” (Regine). I et slikt samfunn har ikke kvinner mange sanksjoner, men de har noen som kommenterer over viser. Kvinnene i renhold tillater seg å vurdere menn etter andre kriterier enn de som ikke ser ”bak fasaden”.

På arbeidsplasser med bare menn er det sannsynligvis ikke så problematisk at man har slike bilder, fordi ’fornærmede’ part ikke er tilstede. Som Cockburn skriver i boka ”Brothers” hvordan menn får problemer når det dukker opp kvinner på arbeidsplassen fordi menn har et stort behov for å visualisere og skape mening med kvinner på to uforenelige måter. Først trenger de å se på kvinner som rene og ukrenkede vesener. Som mennene i Cockburns utvalg fra trykkeribransjen sier ”En skikkelig kvinne er en som ser ut som en kvinne, som lukter godt, og har den type aura som gjør at du vil beskytte de” (1983:185, min oversettelse). Det er slik mannen vil at hans kvinner skal være, hans kone, døtre – beskyttet og rene. I familiens lune rede er kvinnens seksualitet kun mannens til å definere og utnytte. På den andre siden så ønsker menn at kvinners seksualitet er fri valuta (1983). Blader og plakater viser den tilgjengelige kvinnen den som alle, om ikke direkte kan benytte, men i alle fall se på og begjære. For kvinner er det ikke like kjekt å jobbe blant slik veggpynt, fordi en blir på en måte hele tiden minnet på hvordan menn ser kvinner.

Diskursen om porno har vært der nesten så lenge som det har vært kvinner offshore. Allerede i 1982 på en cateringskonferanse i regi av fagforbundet NOPEF var dette en av temaene. Fra å være en hverdagsdiskurs ble den tatt opp i en offisiell sammenheng som en konferanse er. Det er de kvinnene som jobber i de private sfærene offshore, altså det som Goffman kaller bak kulissene, som har vært mest plaget av pornoen. De andre har hatt et mer pragmatisk forhold at den er der men de orker ikke å forholde seg til den.

3 - OVERGANGER

Livet består av mange små og store forandringer. Blant de små er den daglige endringen fra hjemmesfæren til arbeids- eller skolesfæren, blant de store er skifte av jobb, endring i familiestatus med mer. De som jobber offshore har lengre sykluser mellom fri og jobb enn andre. De har friperiode i tre til fire uker så kommer to uker med jobbing og så videre. I de fleste jobber betyr det lite for jobbidentiteten hvordan man kommer seg til og fra arbeidet. I en offshorejobb er det å reise til/fra en viktig del av jobben, og selve reisen blir en del av hele offshoreidentiteten. Når vi hører at noen arbeider offshore, er det ikke et bilde av hva de gjør offshore vi ser for oss, men av noen som har på seg overlevelsedrakt og er på vei ut til et ventende helikopter. Offshorearbeiderens identitet er for oss utenforstående på en måte materialisert i den drakten. De drar til en jobb som befinner seg et sted der få av oss har vært, og som vi ikke helt vet hvordan er. Og ikke minst, de drar med helikopter, noe som heller ikke er av de mest vanlige transportmidlene verken til jobb eller ferie. I de fleste landbaserte jobber drar man hjem etter at arbeidsdagen er over, i en offshorejobb fortsetter man å være ute på plattformen selv om ens eget skift er over. Slik offshorerotasjonen er nå, strekker jobbperioden seg over 14 dager. Det blir et klart skille mellom jobb og hjem, de er gjensidig utelukkende. Man kan ikke delta på sosiale aktiviteter som foregår på hjemstedet de fjorten dagene man selv er på jobben, det være seg familiesammenkomster, møter av ulike slag, kurs med mer.

Begrepet "rites de passage" overgangsritual som antropologen Arnold van Gennep introduserte definerer han som "ritual som følger hver endring i sted, tilstand, sosial posisjon og alder" (Turner 1995:94). Overgangsritualet består av tre faser; atskillelse, liminalfase som er verken her eller der og til slutt reintegrering igjen.

I første fase er det løsrivelse for individet eller gruppen fra sitt faste punkt den sosiale strukturen eller fra et sett med kulturelle forhold, eller fra begge. I den liminale perioden går ritualsbjektene (eller "passasjeren") gjennom en tilstand som ligner lite på egenskapene til fortiden eller framtida, I tredje fase er overgangen fullbyrdet. Individet er igjen tilbake i en stabil tilstand, og har rettigheter og plikter vis a vis andre som er av klart definert og strukturert (Turner 1995:94-95, min oversettelse).

Overgangsritual finnes i de fleste samfunn, det være seg for å markere at en går over fra en status til en annen. Konfirmasjon i vårt samfunn fungerte tidligere som en overgang fra

barn til voksen. Å bli immatrikulert ved et universitet markerer en overgang fra skoleelev til student.

I noen stammesamfunn er det slik at i pubertetsritualene går neofyttene (de som skal initieres) nesten nakne for å demonstrere at som liminale vesener har de ikke noen status, ikke eiendom eller andre verdighetstegn og de skiller seg derfor ikke ut fra de andre neofyttene (Turner 1995:95, min oversettelse).

I moderne samfunn er det slik at ”fokuset har endret seg fra ritual som involverer nesten alle til ritual som angår individuelle valg” (Turner 1992:48, min oversettelse). Ut i fra dette mener Turner at det er variasjoner av liminalitet. Der liminale fenomen er de som integreres i samfunnets totale sosiale prosess og det som han kaller liminoid er fenomen som utvikles utenfor de mest sentrale prosessene. ”Liminal er kollektiv og har med strukturelle sykluser å gjøre, mens ”liminoid er oftere produsert av navngitte individer” (Turner 1992:57, min oversettelse). Det å dra offshore blir på en måte en tilstand som er preget av både liminal og liminoid.

Selve det å reise ut, og prosedyrene som følger det er en kollektiv prosess, der man under selve reisen er kun en passasjer mellom helikopterbasen og plattformen. Når man kommer ut har man ulike funksjoner, og det kollektivet som var i helikopteret splittes opp til å bli navngitte personer med egenskaper som gjør at de er egnet til å gjøre den ene eller den andre jobben der ute. Jeg har valgt å se på transporten offshore som et overgangsritual fordi der er det en fase av løsrivelse fra livet på land, selve helikopterturen offshore fungerer som en liminalfase, og tilslutt så blir man en del av plattformsamfunnet og har rettigheter og plikter i forhold til det. Overgangsriter er også med på å kroppsliggjøre lokalitet like mye som å lokalisere kropper sosialt og romlig i samfunnet (Appadurai 1996). For eksempel kan en si at helikopterturen med sine sikkerhetsprosedyrer kroppsliggjøre oppmerksomhet på sikkerhet, og offshore er det viktig at sikkerhetstenkingen går inn som en del av den tause kunnskapen.

Enkelte ser på hele offshoreperioden som en marginal tilstand, der man er avskåret fra familie, venner og aktiviteter på land. Livet på plattformen består kun av jobb, mat og søvn. Det er en plass man eksisterer til man kommer tilbake igjen. De er utenfor samfunnet på land, men er samtidig i en situasjon de har valgt selv. Turner beskriver liminoid som noe ”som ikke er syklisk, men kontinuerlig generert i tid og sted bortgjemt fra arbeidssettinger i fritidssfæren” (Turner 1992:57, min oversettelse). For offshorearbeiderne er det motsatt; det

er arbeidssfæren som er isolert fra fritidssfæren. Når man reiser på jobb så reiser man også fra noe som man har til hensikt å komme tilbake til. Derfor har jeg også tatt med litt om de forberedelsene som skjer før informantene reiser offshore, og hva de gjør når de integreres i hjemmesfæren igjen.

Overgangen fra hjem til arbeid

For å komme offshore må man ha sikkerhetskurs⁹, og på sikkerhetskursene er en del av kurset viet til det å ta helikopter og hva man skal gjøre hvis det blir nødvendig å evakuere helikopteret. På mange av installasjonene ute i Nordsjøen kreves det også at man har gjennomført helikopterveltkurs¹⁰ før man kan reise ut. Den første fasen for den som skal offshore innebærer det at en blir avskåret fra privatlivet på land og de aktiviteter en er med på der. I dag betyr det også en atskillelse fra mobiltelefonen fordi ingen har lov til å ha med sin egen mobiltelefon offshore. Dette er for mange et av de viktigste kommunikasjonsverktøy man har. Fra å være en aktiv person som styrer og ordner selv, blir man nå avhengig av andre. Det er de som er på helikopterbasen som avgjør om man er skikket til å reise på jobb, de sjekker at man har nødvendige dokumenter på sikkerhetskurs og helse. Er man beruset blir man avvist, norsk sokkel skal være en rusfri sone.

De som skal til plattformene på Ekofisk sjekker inn på heliporten på Sola. I dag er det slik at man møter opp minst en time før helikopteravgang på heliporten. De som reiser fast ut til samme plattform har ofte lite bagasje med, i motsetning til de som er vikarer eller reiser for et serviceselskap. De må ha med alt nødvendig skift og verneutstyr hver gang. Det er viktig å pakke slik at hvert kolli ikke veier mer enn 10 kilo. Bagasjen blir veid på heliporten. Etter at man har fått utlevert billett, der det står flight nummer og hvilket lugarnummer og køy man har blitt tildelt offshore, går man gjennom en sluse. På andre siden er det en metalldetektorsluse som man går igjennom og bagasjen blir gjennomlyst. Har man medisiner med, skal disse sendes i egen konvolutt ut til medicen. Dette virker strengt, men det er for å ha kontroll med at folk ikke inntar medisiner som gjør at de blir sløve eller ikke fungerer skikkelig på jobb. Neste steg er å få utlevert overlevelsedrakt som skal brukes under helikopterturen. Alle overlevelsedraktene ser like ut, oransje, med lomme for billett, fløyte og

⁹ Det er mulig å få dispensasjon fra dette ved reiser som varer en dag eller med maksimum en overnatting.

¹⁰ Dette er foreløpig ikke et krav for installasjonene på Ekofisk.

lykt. Eneste forskjell er at noen er med støvler, mens andre er beregnet for bruk av egne sko utenpå. I ventehallen på helikopterbasen er det en kafeteria og man kan velge om man vil sitte i den delen av lokalet der det er lov til å røyke eller ikke. En stund før helikopteravgang blir flightnummeret ropt opp og alle må ta på seg drakten og vise billett før en går inn i et nytt venterom der det vises en sikkerhetsvideo for den helikoptertypen det skal flys med. CHC Helikopterservice som flyr ut til Ekofisk bruker Super Puma som tar ca 20 passasjerer. I utgangspunktet ser alle like ut der de sitter i de oransje overlevelsedraktene, men så er det noe som slår en – de fleste er jo menn! Det er relativt få kvinner som reiser ut. På min siste tur var vi kun to kvinner, og det viste seg at vi begge skulle jobbe i forpleining. Når døra ut til selve helikopterplassen åpnes beveger passasjerene seg i raskt tempo ut til helikopteret som står med rotorene i gang. Måten å manøvrere seg ut til helikopteret og inn til de beste setene på avslører om en er nykomling eller ikke. De som har reist ofte vet hvor de vil sitte og er fast bestemt på å komme tidlig inn i helikopteret for å få nettopp den plassen. Noen liker å sitte alene, noen vil ”helst sitte ved et av de store vinduene fordi de er lettest å komme ut av hvis de skulle skje noe” (Ruth), mens noen vil sitte langt bak i helikopteret ”der blir det ofte ledige plasser slik en kan legge seg ned”(Regine). Det er trangt inne i helikopteret. På den ene siden er det enkle seter langs hele raden og på den andre doble. De enkle setene går først. På den andre siden er det slik at den med plassen mot midtgangen ikke sitter skikkelig innpå setet. Besetningen på helikopteret består av kaptein og styrmann, og de sitter begge framme i cockpiten. I et helikopteret er man verken på land eller ute på plattformen. De identiteter som har blitt gjort gjeldene og skal gjøres gjeldene teller ikke i denne situasjonen. I denne fasen av overgangsritualet ser alle noenlunde like ut på grunn av de oransje overlevelsedraktene. Noe av det som kjennetegner liminalfasen er nettopp det at det er en likhet og uniformering (Turner 1995). De utgjør et lite fellesskap utenfor; de er i limbo. I enkelte ritual regnes denne fasen for å være en skummel og kritisk fase. Mange som er redde for å ta helikopter synes også at akkurat dette er det verste med å jobbe i Nordsjøen. På helikopteret bråker det slik at det er umulig å snakke med sidemannen. Turen ut til Ekofisk komplekset tar en time og et kvarter. Midtveis i turen får man en rapport fra kapteinen eller styrmannen om flyhøyde og vær, akkurat slik som i fly.

Er det tåke kan det hende at helikopteret må lande på en annen plattform en den som var destinasjonen, eller til og med må inn til land igjen. Selve landingen er også kritisk. Blåser det mye kan det hende at helikopteret ikke får landet. Blåser det mye på helikopterdekket etter at helikopteret har landet må man også være forsiktig.

Jeg husker engang jeg kom ut av helikopteret på Ekofisk senteret og det var forferdelig vind, og med engang jeg kom ut på dekket så kjenner jeg bare at jeg letter at vinden tok tak i meg og tok meg ut. Det var en som stod på sida av meg som tok tak i meg og fikk meg ned. Jeg husker at jeg hadde hjertet i halsen og var livredd etter det der. Etter det var jeg redd for å gå på helikopterdekket, enten av eller på når det var sånn. Jeg hadde gått rett på sjøen hadde ikke han tatt tak i meg. Det var nifst (Polly).

Når helikopteret lander på helikopterdekket på toppen av plattformen, må man ta av seg øreklokkene og henge de fint på plass i selen før man går ut. Bagasjen er blitt lempet ut av helivaktene på dekket og lagt i rekke. Hver passasjer tar med sin egen bagasje og går ned til resepsjonen. På vei ned dit møter man de som skal ta helikopteret inn til land igjen. De er også 'forgjengerne' i jobbene til de som kommer ut. Vel nede i resepsjonen, eller Skylobbyen som det kalles på Ekofisk, er det innsjekk, og på Komplekset får man også utdelt en brikke som skal henge rundt halsen. Denne MIRIS¹¹ brikken har en elektronisk sender slik at det er mulig å sjekke i hvilket område den som bærer den er i. Rundt omkring på Komplekset er det såkalte MIRIS sluser som registrerer de som går igjennom. Etter at man er sjekket inn, finner man fram til lugaren, legger fra seg bagasje, henger fra seg overlevelsedrakten og får på seg arbeidstøy. Nå er man klar til å starte på jobben. Nå er man en del av organisasjonen offshore og det den identiteten man har der som gjelder.

Shuttling offshore

Å shuttle er å reise med helikopter mellom ulike plattformer. Noen shuttle daglig fordi det ikke er sengeplass på den plattformen de jobber, mens andre shuttle for at de blir overført til en annen plattform for noen dager. Å shuttle er samme prosedyre som å reise til land. Man sjekker ut av komplekset, bagasjen blir veid og merket, og man tar på seg overlevelsedrakten i god tid. Før hadde man ikke alltid på seg overlevelsedrakten når man shuttle mellom plattformene.

¹¹ MIRIS står for Miros Remote Identification System (Fra sikkerhetshåndbok for Ekofisk).

Vi jobbet jo fra 6 til 6. Den gangen var det utstrakt shuttling fra hotellet. Shuttlingene startet gjerne kl. halv seks om morgenen eller kanskje kvart på. Og da var det sånn at vi ble ropt opp etter hvert. 'Alle til Tor, gå om bord' Da hadde vi ikke overlevelsedrakter de første årene husker jeg, for vi reiste så kort at vi ikke trengte det. - forresten hvis du skulle overnatte tok du den med - . Men man trengte ikke å ha den på seg. Vi reiste i kjeldressen, og så hadde jeg med stresskofferten da for der hadde jeg papirer. Og så kunne jeg komme ned til Tor. Når klokka begynte å nærme seg 11-11:30 var middagsshuttlene satt opp. Så shuttlet vi tilbake til hotellet, (Pia)

Shuttling er også en overgang der man forlater et sted for så å komme fram til et nytt.

Overgangen fra arbeid til hjem

Å reise fra plattformen er en like tidkrevende prosess som å reise til. I de fleste jobbene må man skrive en rapport slik at nestemann vet hva som er gjort og hva som gjenstår. De fleste liker å forlate arbeidsstasjonen eller jobben på en måte som de selv ønsker å overta den. De aller fleste skriver en rapport som avløseren i jobben får, slik at vedkommende vet hva som er gjort og hva som gjenstår. Reiser man fra Komplekset er det innsjekk i Skylobbyen omtrent en time før helikopteravgang. Rundt avgangstid er det ganske kaotisk i Skylobbyen med bager, overlevelsedrakter og folk. I motsetning til på helikopterbasen kan en bevege seg fritt etter at man har sjekket inn. Skal man ta middagsfligthen er det mange som går ned i messa og spiser lunsj etter at de har sjekket inn. Andre går inn på røykerommet og nyter de siste sigarettene før helikopterturen. Et kvarter før avgang har folk fått på seg draktene og venter spent på at helikopteret skal komme.

Nå er det bare bagasjen som veies men før var det litt annerledes. Da ble også folkene veid.

Da vi skulle reise fra hotellet ble vi veid inn med survivaldressen og bagen. Den gangen så veide jeg med dress, og bag rundt seksti kilo. En gang så måtte jeg til og med stå over fordi de hadde antagelig kapasitet til 80-90 kilo og da var det en mann som gikk før meg. En gang hadde vi mye fisk med og hun i resepsjonen stod med hendene i sida og sa til en av de reisende "du får velge om du skal ha med deg fisken eller om du skal reise i land selv". Da ga han bort fisken. Det var ingen som stod igjen på grunn av fisk, for fisk var det nok av. Du vet den som sender folk i land, 'That's God'. Hvis en blir uvenner med

dem som sitter i resepsjonen så kunne de av en eller annen grunn finne på at du ikke skal være med. Fordi din vekt ikke stemmer, fordi du har med deg fisk eller noe annet, (Pirjo)

Flyturen inn til land tar omtrent like lang tid som det tok ut, og man sitter rolig og fastspent hele tiden. En av informantene forteller at da hun begynte offshore satt ikke folk rolig til helikopteret hadde landet.

Det var jo også sånn at når vi var på vei hjem og begynte å nærme oss Forus, da var det helikopterbasen der, så vrenget vi av oss dressen inne i helikopteret. For å komme oss raskt ut, vi gjorde jo det, (Pia).

På helikopterbasen er det sjekk av folk og bagasjejennomlysing. Dette er for å sikre at ingen har stjålet med seg noe fra plattformene.

Før man reiser ut

Å forlate hus og hjem når man skal jobbe offshore betyr for mange de samme forberedelse som før en ferietur. Særlig de som bor alene har mye å ordne før de reiser ut. Noe som går igjen blant kvinnene jeg har snakket med er at huset må være rent og i orden, og klærne vasket før de reiser ut. Ellers er det viktig å betale regninger, få kastet søppel og avbestille avisa hvis huset er tomt mens man er borte. Videre er det mange som tenker på hvem i familien eller blant vennene som har bursdag mens de er ute, og om det er spesielle ting ungene skal være med på.

Før jeg reiser ut vasker jeg alt jeg har av klesvask, gjør reint og rydder leiligheten, og prøver å få innkjøpene av mat til å passe slik at jeg kaster minst mulig. Jeg er som regel alene, og smaker sjelden alkohol den siste helga før jeg drar ut. Jeg leser inn på telefonsvareren hvor jeg er og hvordan noen kan få tak i meg. Det gjør jeg også hvor jeg enn er, ellers kunne jeg ikke ha kontakt med venner (Rikke).

Kvinner tenker på hvordan de best kan fylle omsorgsrollen også når de ikke skal være tilstede, og det at hjemmet er rent og ryddig. Fortsatt er det slik at det er kvinner som blir sett i sammenheng med hjemmet. Er det rent og ryddig er hun en ordentlig kvinne, og motsatt hvis det ikke er slik. Kvinnens ærbarhet er knyttet til renslighetsoppgavene innen husholdet

(Solheim 1998). Kvinner rydder før de drar offshore også fordi de ønsker å komme hjem til et rent og ryddig hjem. ”Jeg prøver å unngå husarbeid til over ei uke etter jeg er kommet hjem, derfor må det være blåst før jeg drar” (Ruth). Det er også kvinnene som er den omsorgsfulle ”mor” som tenker på hvem som skal ha gaver mens hun er borte og hvordan hun kan være tilgjengelig for andre selv om hun fysisk ikke er det. Noen skriver lister med ting som skal gjøres og aktiviteter slik at det skal bli lettere for de som er hjemme å følge opp.

Jeg har spurt et par menn for å finne ut om det er noen forskjell på menn og kvinner i forhold til det å forlate hjemmet for en 14 dagers periode. En familiemann kunne fortelle at det eneste han sørger for før han reiser er at regningene er betalt og at fritidsbåten er fortøyd skikkelig. Hva ungene skal på de fjorten dagene han er offshore, det vet han lite om og har lite behov for å vite også. Hvis jeg antar at han er representativ for en mannlige offshorearbeidere med familie, så synes det som om familiemenn ikke har samme behovet for å vaske seg selv ut av huset før de drar ut i Nordsjøen. En mann som var alene fortalte at det som var viktig før utreise var å vaske opp koppene, tømme søppel og stoppe post. Mye av de samme rutinene som kvinnene som bor alene har, men kanskje litt mindre fokus på rengjøring. At det er slik kommer nok av at menns ærbarhet ikke er knyttet til hjemmet i samme grad som kvinners.

Å komme hjem

Etter fjorten dager på jobb, med lange arbeidsøkter og mye folk å forholde seg til, synes de fleste at det er godt å komme hjem. Det er alltid en viss tvil om man kommer hjem den dagen man skal i følge planen, fordi det kan komme tåke eller uvær som gjør at helikopteret ikke kan fly. På min første tur offshore var det tåke et par dager som gjorde at det ikke gikk helikopter. Verken fra eller til land. Dermed var det noen som ikke kom hjem som planlagt. Nettopp fordi en alltid har denne usikkerheten er det mange som forteller at de aldri planlegger noe de første dagene etter at de kommer hjem. Offshore er det støy hele tida, i tillegg er man aldri eller nesten aldri alene. Derfor er det å komme hjem til stillheten og nyte sin egen stue noe som informantene sier at de setter stor pris på. De fleste ønsker å ta det med ro de første dagene etter at de har kommet hjem.

Men det var ikke mer enn et døgn så hadde du på en måte fått jobben ut av kroppen og hadde fått sovet da glemte du offshore og konsentrerte deg om andre ting. Men en liten sånn overgang på et døgn eller to. Men det er jo derfor du har avspasering. Lang avspasering (Palma).

For andre er det viktig å få inn nye inntrykk fordi offshorelivet er isolert:

Vanligvis liker jeg ikke å gå til byen, men dagen etter at jeg har kommet fra offshore må jeg ha en liten tur bare for å suge inn inntrykk av folk og butikker. Vi lever jo isolert der ute. Kan ikke gå noe sted. Så av og til når vi er to på rommet sier vi at vi har det ”verre enn i et fengsel for fangene har i hvert fall enerom”. Du kommer ingen vei, (Maria)

Fra å være i et organisert miljø der noe skal skje hele tiden er det godt å komme hjem og bare ta livet med ro. De som har familie håper selvfølgelig å finne huset i samme stand som det de forlot det i. ”Samboeren vet hvordan det skal være når jeg kommer hjem. Hvis det er rot, da er jeg ikke god” (Berit).

I rapporten ’Nordsjøliv og hjemmeliv’, svarer enkelte av mennene der at de trenger 3-4 dager på å komme inn i rytmen og familien på land (Solheim: 1986), og i så måte skiller de seg litt ut fra kvinnene som tilsynelatende integreres fortere. Dette kan komme av at det i en familie forventes at moren skal være mer tilgjengelig enn en far. Noe annet som kan avgjøre er selvfølgelig om man har gått dag - eller nattskift. Man vil nok trenge lenger tid på å komme tilbake til ”normalrytme” hvis man har gått nattskift offshore.

Å være utenfor

Fordi selve det å reise ut/i land med helikopter er en sentral del av det å jobbe offshore har jeg valgt å ta med en grundig beskrivelse av det i denne oppgaven. Man kommer ikke på jobb før man er sjekket og klarert. Jeg har skrevet om reisen som et overgangsritual, men for mange er det faktisk slik at hele offshore perioden er som en marginalfase. Man reiser fra noe, befinner seg vekke fra det ’normale’ samfunnet og reintegreres i samfunnet igjen etter at offshoreperioden er over. For mange starter turen offshore lenge før de reiser ut så det blir en overgang fra normal aktivitet på land til aktivitet som er rettet mot det som skal gjøres før de drar. Slik er det også når man kommer hjem, man trenger litt omstilling før en er i ”normal modus” igjen. I denne oppgaven som jeg diskuterer kjønn er selve passasjen mellom land og plattformen en ”kjønnsløs” tilstand. Man er har identiteter som er knyttet opp mot familie og venner slik som datter, mor, venninne på land og blir kvinnelig kontrollromsoperatør eller hun i tårnet når man kommer ut. Midt i mellom er man bare passasjer på lik linje med de andre nordsjøarbeiderne.

4- JOBBIDENTITETENE

Plattformen er et lite komplekst samfunn og den er preget av at det er et stort inventar av statuser. Status i denne sammenhengen betyr det samme som jobb. Det vi si at det er mange ulike jobber som må gjøres for å holde plattformen i drift. En måte å se sosial atferd på er å se den som et resultat av oppgaver som må løses i ulike sammenhenger (Barth 1994). På en plattform er det primære å produsere og levere olje og gass. For å øke utnyttelsen av reservoarene i Ekofisk-området blir det injisert vann. Denne injiseringen foregår på egne plattformer som har dette som primær oppgave. Alt blir organisert rundt det å få gjort kjerneoppgavene, og for å få gjort dem trengs en god del støtte- eller periferi oppgaver. Folk som jobber må ha mat og søvn, utstyr må vedlikeholdes, deler og proviant må fraktes ut og løftes opp, og videre må noen følge opp og lede oppgavene. Slik jeg setter opp skillet mellom primær og sekundær oppgaver er det ikke tenkt slik at noen oppgaver er mindre viktige, men med utgangspunkt i kjernevirksomheten, er det hvorvidt det ligger nært eller fjernt fra den. I dette kapitlet vil jeg se på jobber som kvinner har hatt offshore og om det var stor forskjell på å begynne i en jobb i kjerneområdet kontra service.

Virksomheten er teknisk i den betydning at den er basert på ingeniørkunnskap og derfor vil jobbene i kjerneområdet være tekniske. Når jeg senere i kapitlet skal prøve å sammenligne jobbene har jeg satt opp noen faktorer for å klassifisere dem. De faktorene jeg har valgt er utdanningsnivå, høyt – lavt, jobbklassifisering, primær oppgave kontra støttefunksjon, typisk mannsjobb kontra typisk kvinneyrke, operatør kontra underleverandør/kontraktør, og til sist fast ansatt i et firma kontra det å være vikar.

Oljeselskapet som har drift av et offshorefelt kalles operatør. Operatøren har folk som tar seg av primær oppgavene, og de koordinerer og leder også de ulike driftsoperasjonene som foregår.

Tvert i mot har denne industrien, slik noen i Norge fryktet i utgangspunktet, bragt med seg sin egen tradisjon med streng markering av fagskiller, utstrakt bruk av leiefirmaer også til permanente funksjoner, sterk markering av vertikale kommandoveier og hierarki generelt, (Thoralf Ulrik Qvale 1983:98).

Referatet over er hentet fra en artikkel der Qvale skriver at til tross for at oljevirkksomheten var en ny industri i Norge, var den lite preget av nytenking og de ansattes eierskap til virksomheten. Fortsatt er det slik at det er skiller mellom de ulike disiplinene. En del jobber blir satt ut til andre firma fordi operatøren vurderer de som utenfor kjerneoppgavene som de selv ønsker ha ekspertise på. Firma som leverer tjenester og utfører oppgaver som operatøren selv ikke kan eller vil gjøre, kalles kontraktører. Boring og brønnservice er typiske spesialistoppgaver som blir utført av kontraktørselskap. Vedlikeholdsjobber slik som sandblåsing og maling av utstyr og faste innretninger som broene og andre fagverkskonstruksjoner, er også satt ut til en kontraktør. Forpleiningstjenester på Ekofiskfeltet er også på kontraktbasis.

På Ekofisk har operatøren PPCoN flest ulike yrkesgrupper om bord, eller sagt på en annen måte størst statusinventar (Barth 1994). De ulike kontraktørene har sine spesialfelt og færre typer yrker offshore. Operatøren har ansvar for alt arbeid som foregår om bord. Det vil si at i det daglige har alle kontraktørene en operatøransatt som de rapporterer til. Et boreselskap har sitt boreteam med boresjef på toppen som rapporterer til operatørens boreleder. Forpleiningssjefen eller stueren rapporterer til den hos operatøren som har forpleining som et av sine ansvarsområder.

Hva man gjør offshore, det vil si jobben, er sentral for hvordan man blir sett av andre og kanskje også ser seg selv. Den blir viktig for å angi identiteten og er derfor en identitetsmarkør.

Kvinner er i klart mindretall offshore og utvalget jobber som kvinner velger mellom er også relativt lite. I de fleste samfunn, også de moderne, er det slik at kvinner forbindes med den hjemlige sfære og menn med den offentlige (Rosaldo, 1974) derfor vil det også være færre offentlig institusjonaliserte roller for kvinner eksempelvis innen næringsliv og politikk. Slik er det fortsatt offshore.

Jobbene kvinnene har hatt offshore kan grovt sett deles inn i fem kategorier. Det er jobber der det kreves ingeniørkompetanse, det er fagarbeidere innen prosess eller boring, sykepleiere, administrasjon, herunder logistikkoppgaver, og det er forpleiningsarbeidere. For brorparten av de timelønnede gruppene som omfatter fagarbeidere og de i forpleining betyr som oftest det å være i jobb også å være fagorganisert. For de timelønnede som jobber hos operatøren betyr det å være medlem av Ekofisk-komiteen. Tidligere var Ekofisk-komiteen en avdeling i Oljearbeidernes Fellessammenslutning, OFS, men er nå med i Norsk olje og petrokjemisk fagforbund, NOPEF. Ting som enkelte grupper har tatt for gitt, har andre måttet kjempe for. Før var det store lønnsforskjeller mellom de ulike gruppene. Forpleining var ei

gruppe som tjente betydelig mindre enn andre timelønnede innen mer tekniske fagfelt tjente. Å være en del av ei fagforening, kjempe for sine rettigheter og tilhøre et fellesskap er med på å forme etoset, som for disse gruppene gjerne er ”vi må kjempe for våre rettigheter”. Andre yrkesgrupper, eksempelvis ingeniørene, har ikke hatt foreninger som har samlet seg om lønns- og arbeidsmiljøkrav på samme måten som fagforeningene NOPEF og OFS.

Ja egentlig var det ikke store forskjellen. Operatørene hadde mye mer fri enn oss ingeniører. De hadde organisasjoner som sikkert jobbet mye bedre for seg. Det var ingen som torde det med norske ingeniører når en jobbet i et amerikansk selskap den gangen. Vi gikk stille i dørene. Når jeg tenker tilbake på det etterpå så var det ikke fagforeninger eller NIF¹². Da jeg begynte i et annet oljeselskap fikk jeg sjokk, NIF eksisterte det også. Men i ettertid så har det kommet i PPCoN også (Peggy).

Ledere og ingeniører hadde den holdningen at ”vi har det jo bra i forhold til andre, og vi blir jo ivaretatt lønnsmessig”. Ingeniører og videre oppover i organisasjonen er grupper som ofte har fast månedslønn. I slike jobber er det ofte individuell avlønning og ikke faste lønnsstiger slik timelønte har i sine avtaler.

Noen jobber har mer prestige enn andre. Som jeg nevnte over med klassifiseringene vil jobber innen kjernevirksomheten eller typiske mannsjobber ha høyere prestige enn de mer tradisjonelle kvinnejobbene. Hvorfor det er slik er kanskje at i mange samfunn blir kvinner definert etter tilskrevet status, de er noens datter, mor eller kone, og de utfører arbeid som hører inn i hjemmets sfære. Mennene blir mer definert etter oppnådd status. De har tilegnet seg en jobb og blir definert etter yrkestittel. Seksuell asymmetri er et universelt faktum i de fleste menneskelige samfunn. Det regnes som lettere for ei jente å bli kvinne, enn det er for en gutt å bli mann. En kvinne blir kvinne ved å følge i sin mors fortspor, kvinnelighet blir således en tilskrevet status (Rosaldo 1974). Mannen mangler denne kontinuiteten, en gutt blir voksen ved å vise sin maskulinitet. Ortner diskuterer at kvinnen blir sett på som nærmere natur, mens menn er mer forbundet mer kultur, (1974). Menn må vise at de er gode til noe for å oppnå aksept i gruppa av menn. Overfører vi dette til det norske samfunnet vil kvinnene som

¹² Norske Sivilingeniørers forening

har tilegnet seg teknisk kunnskap, noe som er blitt sett på som et mannlig domene, få høyere prestige innen næringslivet enn de som ikke har denne kunnskapen. Moderne samfunn er preget av at det er mulig å ha en karriere det vil si endre status over tid (Barth 1994). Mange av kvinnene som kom inn som nyutdannede ingeniører på slutten av 1970- og begynnelsen av 1980-tallet har gjort karriere innen selskapet. Andre karrierer kan være at en starter i ett yrke hos en kontraktør og ender opp i et annet hos operatøren.

Kjernevirksomhet

Her finner vi jobber som regnes for å være tekniske og nært knyttet til kjerneaktivitetene. Teknisk kunnskap har tradisjonelt blitt sett på som ”mannekunnskap”. I de fleste samfunn har mannekunnskap høyere prestige enn kvinnekunnskap. Ledere vil derfor sannsynligvis respektere en medarbeider som har jobbet for å tilegne seg denne kunnskapen mer enn en som ikke har det. Jobbidentiteten betyr derfor mer enn bare jobben, den gir dem også respekt.

Det andre kjennetegnet ved nye organisasjonsformer er at det er varierende tilknytning til arbeidstakerne. ..Det første bladet og viktig for kontinuitet og organisasjonens overlevelse er kjernegruppen med arbeidere, en gruppe som i økende grad består av ledere, teknologer og profesjonelle . Disse er høyt kvalifiserte individer som føler en høy grad av tilhørighet til organisasjonen, og som knytter sin identitet til denne (Danielsen, Nordvik og Saksvik 2003:122).

De høyt utdannende

”Phillips hadde problemer med å rekruttere norske sivilingeniører i midten av 1970-årene. Et forsøk måtte gjøres og ved årsskiftet 1977-78 startet Phillips en aggressiv rekrutteringskampanje” står det å lese i boka ”Funn” (Kvendseth 1986:159). PPCoN begynte med rekrutteringsturneer til universitetene i Oslo og Bergen og til NTH i Trondheim, og noen studenter fikk tilbud om å ta diplomoppgaven eller hovedfagsoppgaven hos Phillips. De nyutdannede sivilingeniørene gikk inn i trainee stillinger der de fikk være innom forskjellige avdelinger i løpet av traineeåret. Offshorerotasjon var selvfølgelig en del av opplegget, enten en jobbet innen inspeksjon eller prosess. Hensikten med traineeopplegget var at de ferske ingeniørene skulle få god kjennskap til virksomheten og opplæring i oljefaget som skolesystemet den gang ikke kunne gi dem. Etter opplæringsåret gikk en inn i en fast stilling

enten på land eller offshore. På denne tiden foregikk en del av planleggingen for nye anlegg og ombygging av gamle prosessanlegg offshore. De ingeniørene som jobbet med dette hadde kontor på Tanken.

Den første tiden så hadde vi kontor ute på Tanken og jobbet derfra med ting som foregikk og som vi fikk telefon om. Men så var det også slik at småplattformene kunne ha problemer, det kunne være med separasjonen, det kunne være med rensing av vannet, for vannet skulle gå til utslipp. Skal en hive vannet over bord må en få vekk det som er oljerester. Da var det sånne flotasjonsceller som renses vannet, og det var det mye jobbing med. Jeg tok prøver og alt var bra. Så kunne det gå en stund og så sklei det tilbake igjen (Pia).

Sivilingeniørene utgjorde en liten gruppe offshore, men var ofte del av et ingeniørteam i baseorganisasjonen på land. Kvinnene kom inn i tekniske stillinger som var utradisjonelle for kvinner både i landbasert industri og offshore. Utdanningen var høy, og enkelte av kvinnene hadde gjerne høyere utdanning enn de lederne de rapporterte til. Romlig sett er dette en stilling som både er inne og ute på ”bruket”¹³. Denne stillingen bryter med den tradisjonelle kjønnsfordelingen på arbeidsmarkedet. De jentene som har disse stillingene har ofte også opplevd å være i mindretall i studiesituasjonen, og i følge en av de som ansatte kvinnelige ingeniører var de vel så gode faglig som sine mannlige kolleger. De rapporterte både til fagavdeling på land og til ledelse ute på feltet. Krav til høy formell kompetanse, og det at en er utvalgt i den forstand at en er ”håndplukket”, gir prestige til denne type stilling. I tillegg var dette en rekrutteringstilling til videre karriere innen Phillips. Noen av stillingene dekket hele Ekofiskfeltet, og det betydde at personen fikk reise rundt og kom i kontakt med andre yrkesgrupper både innen eget og andre fagfelt. I motsetning til de andre stillingene var personen ansatt i landorganisasjonen på forhånd. Det gir en ekstra trygghet om jobbsikkerhet i tilfelle bemanningsreduksjoner ute men også mulighet for nye utfordringer innen andre områder. Det var en stilling som det var mulig å gjøre videre karriere i, noe som flere av informantene også har gjort. Et karriereløp etter offshoreperioden kunne være avdelingsleder

¹³ Det er flere som bruker ordet ”bruket” om plattformen. Om det er et uttrykk i fra fiskeri der en snakket om ”et fiskebruk”, dvs båt og redskap, eller hvor det kommer fra er jeg ikke helt sikker på.

på land, ny offshoreperiode som plattformsjef, videre som feltsjef med ansvar for hele Ekofiskkomplekset eller satelittplattformene, og avansement derifra igjen.

Jobbene er transcendent (Solheim 2002) fordi de overskrider de fysiske rammene som plattformen gir. Ikke bare bokstavelig men også fordi dette er jobber der en både forholder seg til driftsorganisasjonen både i Nordsjøen og operatørens baser rundt Nordsjøbassenget. Jobbene er ikke rutinepreget, men mer prosjektorientert. Solheim skriver også om at kvinnene jobber i basisorganisasjonen mens menn jobber i prosjektorganisasjonen, (2002). Rollen er definert som ”maskulin” selv om det er en kvinne som har jobben.

Flere av informantene opplevde at det var litt fleiping til å begynne med da de reiste rundt til plattformene, mennene kunne gi uttrykk for at de syntes det var ”kjempeloselig med damebesøk” (Pia). Etter hvert som de gjorde en jobb de andre var fornøyde med, fikk de mer respekt. De gikk fra å være kuriositeter som avbrekk i hverdagen til å bli anerkjent og akseptert som ingeniører som kunne gjøre en jobb. Informantene har også gitt uttrykk for at selv om enkelte kunne føle at de som jenter ikke ble tatt helt alvorlig, så var det mye å lære fra de gamle, og som kvinner ble de godt mottatt av ledere. ”Det var nesten enklere å være ’jenteingeniør’ enn ’gutteingeniør’,”(Paula). En grunn til at det var slik kan være at de nyutdannede mennene ikke var fullt så ydmyke i forhold til stedet og tradisjonene som sine kvinnelige kolleger. Kvinnenes tilnærming var mer at det er bedre at de inntok den holdningen at som nyutdannet visste man egentlig ikke så mye og hadde lite erfaring. De med lang erfaring og kanskje mindre teoretisk utdanning vil da sikkert være mer åpen for å være hjelpsom mot den nye kollegaen. En annen grunn kan være at for den mannlige lederen er det lettere å innta en patriarkisk rolle overfor en kvinne enn en annen mann (Bourdieu 2000). Mange av mennene som jobbet offshore var gamle sjøfolk, og så ”kom disse unge jyplingene og skulle lære dem jobben” (Pia). Kvinnene fikk mye oppmerksomhet både i egen avdeling i form av positiv støtte fra ledelsen og ellers ute på plattformen siden de var så få.

En fikk oppmerksomhet, ikke noe ubehagelig altså, men en fikk veldig god hjelp. Sikkert litt bedre hjelp enn en gutt ville ha fått. Men veldig respekt, aldri noen som har klypt en i baken eller kommet med slibrige bemerkninger. Jeg gjorde jo min jobb og hadde mitt ansvarsområde når vi gjorde en del av jobbene og det var ikke problem til å folk til å adlyde eller sånne ting (Polly).

Kvinnene som hadde disse stillingene har altså ikke sett noen ulempe i det å være kvinne i Phillips. Allikevel gir de uttrykk for at du må passe inn eller kanskje også tåle å være

i et miljø med mange menn. Unge sivilingeniører, både kvinnelige og mannlige, ble tatt godt vare på. Som noen av de sier ”vår generasjon kom nesten til dekket bord på en måte fordi vi trodde det var sånn vi at alle ble vurdert likt” (Palma). Noen innrømmer at de ikke fulgte bevisst kampen om kvinners rettigheter som skjedde på 1960- og 1970-tallet, men som de i ettertid ser at sannsynligvis gjorde at ”dører var åpnet” og at det var lettere å bli akseptert som kvinne. ”Vi tok dette mange ganger for gitt. Naturligvis skulle det være like muligheter for gutter og jenter. Vi så ikke noe annet,”(Paula). Kvinnelige ingeniører¹⁴ hos operatøren på Ekofisk mener de har hatt like gode muligheter innen selskapet som menn i samme type stillinger. Noen har også vært utplassert på operatørens fasiliteter i USA, og har dermed fått en viss internasjonal skoloring innen selskapet. Stillingene har vært relativt godt betalte og som enkelte har gitt uttrykk for selv ”vi ble ivaretatt på lønnstigen”. Ledelsen hadde fokus på likestilling.

Jeg hadde amerikansk sjef og en skulle tro at han var sånn anti, anti damer. Han var mormoner og hadde hjemmeværende kone. Så husker jeg at noen kom til han fra en annen avdeling og sa ”nå når du skal ha prosessingeniører, da må vi planlegge med jenter som er om bord fra før, så det går opp med køyeplasser”. Men da var han ganske klar, han sa ’jeg har ikke kvinnelige eller mannlige ingeniører, jeg har prosessingeniører. Og jeg har ikke tenkt å la det styre hvilken kjønn de har hvem som skal ut’. Han var ikke med på at det skulle planlegges om det var mann eller dame,”(Pia).

Det synes som om det særlig i jobber der muskelkraft ikke blir gjort gjeldene, og der ledere er innforstått med hva som er gangbart verdipolitisk ikke vil være kjønn men kunnskap som er det sentrale. Kvinnene i ingeniørjobber opplevde at de ble ansatt på grunn av faglig dyktighet, samtidig som oljeselskapet Phillips var tydelige på at de ville ha kvinner inn i slike jobber.

Det var jo klar beskjed fra ”engineeringmanager” at han ville ha flere jenter. Det var oppdraget og det var relativt klart fra hans side. Han var jo her fra urtiden. Han er en av de som skal takkes for at selskapet tidlig fikk kvinnelige ingeniører. Vi hadde ikke noe i mot

¹⁴ Her mener jeg både sivilingeniører og vanlige ingeniører

det vi andre som var der heller. Men samtidig, når du skal intervjuere studenter så er det mange ting som avgjør og som ikke er kjønnsbestemt. Det var en blanding av karakterer, personlighet og inntrykk. Det var ikke spørsmål om jente eller gutt det var åpent, men den gangen var det ikke så langt unna fifty-fifty tror jeg”(mannlig informant som ansatte ingeniører på åttitallet).

Blant lederne og de høyt utdannende i selskapet fikk jentene med utdanning aksept. Fordi det den gangen bare var Norges Tekniske Høgskole, NTH, i Trondheim som utdannet sivilingeniører i Norge, ville mange av de som ble ansatt samtidig også ha vært studenter omtrent samtidig. Noen av de gamle nettverkene ble sannsynligvis også på en måte beholdt, tidligere studiekamerater ble kollegaer. Noen av de norske sjefene var også utdannet fra samme institusjon noen år tidligere. Selv om man kommer fra forskjellige steder vil et studieopphold på et bestemt sted sette sitt preg på folk. Det vil alltid være noe å identifisere seg etter, og ofte er det slik at når folk møtes i jobbsituasjon vil man raskt etablere hvilken studiebakgrunn man har. ”Individets identitet er en blanding av det kulturelle repertoar og nettverket av muligheter og motstand en har erfart,” (Jenkins 1996: 26, min oversettelse). Derfor vil det i mange tilfeller ikke være noe problem for jenter å være jenter i forhold til ”sine egne” studiekamerater og seinere arbeidskolleger. De vet på en måte hva en er god for i form av utdanningen. Mye av den sosiale identitet vil være lik. De har en felles tradisjon og holdning. I samhandling med andre grupper derimot som ikke har høgskole eller universitetsutdanning, vil utdanningen være relevant som kvalifikasjon for at vedkommende har en bestemt jobb. Selve utdanningsinstitusjonen gir ingen gjenkjennelse, den vil ikke fungere som felles referanse. Derfor vil det være andre ting som teller. I møte med andre grupper blir kvinner i ulike jobber først sett som kvinner, altså ”mannens motsetning”. Deretter må hun bevise at det hun kan er nyttig og relevant for dem, og først da blir hun klassifisert etter jobben hun gjør. Fordi hun har høy utdanning og ofte kommer inn på et nivå der hun er enten leder eller jobber tett med ledere, har hun en viss autoritet. Det blir oppfattet at det følger en del makt til en slik stilling¹⁵. Hun blir også gjenkjent som ”leder”, og det å spøke oppover er ikke like vanlig og akseptert som å spøke med folk på lavere eller likt

¹⁵ Her har jeg egentlig omskrevet litt fra Mary Douglas der hun snakker om misbruk av verdslig makt som menn i autoritetsposisjoner har (s. 113).

nivå i organisasjonen. Andre grupper kan tro at hun kan ha sanksjonsmuligheter mot dem, hvis de ikke oppfører seg skikkelig.

Den tekniske fagarbeideren

De kvinnelige fagarbeiderne har ikke fått en mottagelse blant ledere og kolleger som har vært like imøtekomende som for ingeniørene. De kom ut i jobber der de virkelig tøffe ”gutta” jobbet, de som hadde lært oljeindustrien på den ”harde” måten – med bannende amerikanske sjefer og fysisk krevende arbeid.

Prosessoperatør

Prosessoperatørene som ble ansatt av operatøren PPCoN var de som overvåket og fulgte med at olje- og gass-prosessene gikk som de skulle. De satt i kontrollrommet og fulgte med på dataskjermer, og var også fysisk ute og på inspeksjoner og skrudde på utstyret. Operatørene tok imot forespørsler om arbeidstillatelse og sjekket de ferdigutfylte arbeidstillatelsene før de gikk videre til ledelsen. Det var også de som leverte ut arbeidstillatelsene etter at de hadde vært gjennom systemet.

For å jobbe som prosessoperatør/tekniker i dag kreves det fagbrev innen tekniske prosessfag fra videregående skole. Tidligere var dette også en karrierejobb for en som kanskje hadde begynt som dekkarbeider eller roastaboat som det kalles ute på Ekofisk. Mange av de eldste operatørene har tidligere seilt til sjøs og noen har jobbet som maskinister.

En av de første kvinnene som begynte som prosesstekniker kan fortelle at det var en av lederne hennes i vedlikeholdsavdelingen offshore som spurte om ikke hun hadde lyst til å søke seg over som operatør. Han anbefalte henne videre opp i systemet og hun fikk tilsendt lærebøker for å ta en eksamen som ville vise at hun var kvalifisert til å begynne som lærling i operatørgruppen.

Da hadde jeg trainee opplæring og hadde en slags praktisk eksamen, med plattformsjefer fra andre plasser. Måtte starte opp turbiner og måtte vise at jeg stod. Det var jo sånn systemet var. Det var inne i tida å fronte jenter. Jeg var på rett plass til rett tid. Og de kunne fronte overfor myndigheter og det der at jenter skulle inne i mannsyrker. Det var veldig politisk korrekt for bedriften. Når jeg ble prosesstekniker, så var jeg den eneste kvinnelige prosesstekniker i Phillips. Det var i begynnelsen på – 85 og det gikk sju år før de ansatte to

stykker til. Så det viser jo at akkurat i begynnelsen av åttitallet at ”vi har likestilling” (Pirjo)

Som hun selv sier var hun på rett plass til rett tid, og har i ettertid følt at hun ble brukt som eksempel på at selskapet var opptatt av likestilling. En annen som kom inn i operatørfaget seinere opplevde at ikke alle de mannlige kollegene satte pris på å få en kvinnelig arbeidskamerat. En ga til og med direkte uttrykk for at ”damer ikke hørte til” der. Det var relativt tøft for en ung nyutdannet fagarbeider å få en slik tilbakemelding, men heldigvis fikk hun støtte av de andre på skiftet. Han som hadde gitt uttrykk for den store skepsisen innså etter hvert at det gikk greit å ha ei jente på laget. ”Han kom til meg en dag og sa at ”det må jeg bare si at jeg ser det går an å ha lange negler og fortsatt jobbe med ei rørtang.” Så det ordner seg jo” (Pernille). Det som imidlertid ikke opplevdes som positivt var at enkelte ville se hvordan hun som kvinne reagerte på at de hang stygge tegninger på skapet hennes og la tvilsomme lapper i skoene. En tøff tone var tydelig en måte å markere seg som menn på. I mange mannlige fagarbeidermiljø er særlig det røffe språket en måte å vise seg på, og det er også i denne gruppa en finner det mest vanlig å bruke ”practical jokes”. Fagarbeidermiljø offshore er selvfølgelig intet unntak. Informantene som har jobbet innen slike fagarbeidermiljø kan fortelle at ufrivillig spyling ikke var uvanlig og heller ikke andre morsomme episoder der det enten gikk utover en i egen gruppe eller folk i andre avdelinger. Den heisinnretninga som kaltes ”manliften”, som var som et bånd med trinn som en steg innpå, var en yndet plass for de som ville gjøre et pek mot noen. Når en kvinne kom inn i et slikt miljø var det klart at hun også ville bli utsatt for en eller annen form for spøk som de andre syntes var morsomt. Hun unnslopp sannsynligvis de hardeste fysiske spøkene slik som å bli spylt ned med brannslangen eller tisset på når hun stod i ”manliften”, men obskure budskap formidlet verbalt eller i skriftform var nok en spøkeform som var ”egnet” for kvinner. Nettopp fordi det kan være litt røft, er det flere av kvinnene som gir uttrykk for at dette er ikke en jobb som passer for alle. Skal man være kvinne i et slikt miljø må man tåle litt.

Du kan komme offshore og være dame og ha en fordel med det. Men du må ikke la mannfolka vite at du vet at du har en fordel med det. Vi damer er lure, vi vet hvordan vi skal ting til å skje. Altså offshore hvis du har problemer eller trenger hjelp og ikke, så kan vi jobbe i kulissene og trekke i tråder. Så får vi det som vi vil. Men hvis du sier ”jeg er

dame jeg skal ha det som jeg vil". Det var ei som gjorde det men hun ble ikke offshore lenge, hun ble jo frosset ut (Pernille).

Som kvinne er det også mange som opplever at de får bedre service av andre yrkeskategorier enn de mannlige kollegene. Samtidig tyder det også på at det er hårfin balanse mellom å vite at du kan få bedre service enn mannlige kollegere og forlange å få det. Kvinnene må ha en teft for hvor den grensen går. En av prosessoperatørene kunne fortelle om en gang de trengte noen lommelykter i prosessavdelinga. Den første som gikk til varehuset fikk beskjed om at det var tomt. Da ble gruppa enige om at den kvinnelige operatøren skulle gå bort og spørre. Hun fikk så mange som hun ba om.

Jeg travet bort til varehuset og fram til luka og sier "jeg skulle hatt noen lommelykter", "Ja, hvor mange vil du ha?". Så jeg kom tilbake med 5 stk. Men du skal ikke utnytte det. Den dagen du utnytter det og mannfolka ser det da har du tråkket i salaten tror jeg. Jeg synes det bør være mer jenter, men de må passe (Pirjo).

Hun fikk bedre service enn sine mannlige kolleger, og man kan spekulere på om denne forskjellsbehandlingen skyldes at mennene på varehuset ikke greide å si nei til en kvinne eller om de sa nei til hennes mannlige kollega nettopp for å få henne på besøk.

Borearbeideren

Boring, eller drilling som er betegnelsen som brukes mest er satt ut til en kontraktør på Ekofisk. Drillingfolka er Nordsjøen "cowboyer", men isteden for å samle krøtter med fare for eget liv er det boreprosessen etter oljen som kan sette liv og helse på spill. I en cowboystil er det en kombinasjon av tre ting – uformelle regler, taus kunnskap og risiko. Risikoaspektet og stilen bærer preg av erfaring og kunnskap (Edelman 1997). Sagt med Herzfeld ord er det en jobb som viser en måte å være mann på som andre kan beundre (1985). Dette er egentlig en skikkelig røff jobb fordi man blir skitten av å være ute på boredekket, eller når man er på

dekkene under og jobber med anlegget for boreslammet¹⁶. Før var det færre tekniske hjelpemidler til å koble sammen borestrengen, det ble brukt kjetting og det ble både klemt og mistet fingre i den prosessen. I dag er flere av funksjonene fjernstyrt fra den moderne borebua med lenestoler. Fortsatt er det noen funksjoner som er utendørs, slik som blant annet ”derrickman” eller tårnmann som funksjonen kalles på norsk. I slike jobber er det slett ikke uvanlig at jenter blir testet for sin dugelighet av de mannlige kollegene. En av kvinnene kan fortelle at det var en som skulle teste henne ut for å sjekke om hun tålte presset av å være offshore. Han fulgte etter henne hele tiden for å se om hun gjorde noen feil. Denne episoden gjorde såpass inntrykk på henne, at hun i ettertid alltid prøvde å være et hakk foran sine kolleger. Det ble en livsstil for henne, hun ville ikke bli tatt på det at hun ikke kjente til hva jobbene gikk ut på.

Innen boring opplevde også kvinnene at det var noen som var litt negative i begynnelsen, og uttalte at første året offshore ikke var lett. De måtte ikke bare tilpasse seg yrket, men det å tåle kommentarer fra mannlige kolleger som ikke alltid var like fine i språket. Mennene sanksjonerte imidlertid mot de verste kommentarene og fikk ”synderen” til å be om unnskyldning. Slik andre kvinner innen jobber som regnes for å være fysisk krevende, erfarte også de i boring at mennene gjerne ville ta over. ”Når du holdt på med ting så puffet mannfolka deg vekk og ville overta det du holdt på med. Hjelp til der og da. Men jeg føler at vi satte oss i respekt fort” (Birthe). Mennene ville tilby hjelp for å sjekke om ei jente virkelig var villig til å vise at hun kunne selv før hun aksepterte å få assistanse. Menn både beskytter og isolerer kvinnene i jobber som de ser som uegnet for kvinner (Bourdieu 2000). Derfor er det viktig at kvinnene viser at de mestrer denne type jobber, og ikke alltid tar i mot den hjelp som tilbys.

[..]i en kjønnsliggjort verden er det en tendens til å skape motvilje ovenfor og dermed svekke trangen til å utføre handlinger som ikke forventes av kvinner, selv om kvinnene ikke nektes å utføre disse handlingene(Bourdieu 2000:70).

¹⁶ Boreslammet har flere funksjoner, i følge boka ’Slamteknologi 1’ av Holen, blant annet fjerne borekaks fra hullbunnen og bringe det opp til overflaten, kontrollere trykket i borehullet, smøre og kjøle borestreng og borkrone.

Tilbudet om hjelp kan jo også være en test på hvorvidt hun er villig til å yte på lik linje med mannlige kolleger.

Da borekvinnene hadde jobbet offshore noen år, var det et nytt firma som overtok borekontrakten. Da hadde de fordel med at de hadde jobbet der tidligere, kjente utstyret og visste hvordan ting fungerte. Da det kom folk fra andre plasser som var vant med litt mer moderne utstyr, var det plutselig kvinnene som var ekspertene.

Men det var det ikke alle som taklet det. Han ene var ”fair enough” og sa ”jeg takler ikke å jobba med deg, jeg takler ikke ar du kan mer enn meg så jeg skifter firma”. Jeg sa ”helt i orden det er ikke mitt problem, men jeg setter pris på at du gir beskjed”. Så han sluttet (Birthe).

Mange av jobbene over kan være fysiske krevende , og noen av kvinnene har opplevd å få kritiske og diskriminerende spørsmål om hva de kunne klare. Mange har opplevd at menn ikke vil jobbe med dem både fordi de mente at det ikke passet seg at kvinner hadde slike jobber og fordi de var redde for at kvinnene var for svake. Med andre ord, mennene så kvinnene som en ekstrabelastning på laget. Bård, en typisk representant for holdninger som menn har hatt, innrømmer at han var en ”drittsekk” fordi han ville ikke jobbe med kvinner. Jobben var hard fysisk og dessuten syntes han ikke at kvinner skulle gjøre en sånn jobb. Hvis de forlangte ekstra service og hjelp fordi de var kvinner ville det bli helt feil.

Men så kom det ei jente på en plattform jeg var, hun var vikar for en annen. Hun var liten og kunne ikke veie mer en 50 kilo. Jeg tenkte hun kan da umulig greie det her, og det blir sikkert mye ekstra på meg. Da vi begynte å jobbe så spurte hun hvorfor bruker vi ikke løfteutstyret isteden for å løfte så tungt selv. Hun kunne håndtere utstyret og greide jobben like bra som et mannfolk. Sikkert fordi hun var så liten så måtte hun tenke lurt hele veien. Etter dette endret jeg syn på damer i borejobber. Men fortsatt tenker jeg at skal de jobbe her så må de vise at de greier det (Bård).

Mye av menns selvrespekt avhenger av den tanken at de gjør arbeid som bare menn alene passer til å gjøre (Cockburn 1983). Hvis kvinner kom inn så ville det på en måte degradere jobben fordi da var den ikke lenger en eksklusiv mannsjobb.

Når mennene forsvarer sine stillinger mot feminisering er det deres dypeste forestillinger om seg selv som menn de vil beskytte. I sær gjelder dette sosiale kategorier som kroppsarbeid,..., hvis verdi for en stor del, om ikke i sin helhet skyldes deres virile image, selv i egne øyne (Bourdieu: 2000, 105).

Kvinner som jobber som fagarbeidere innen tekniske yrker ønsker å vise at de behersker faget sitt, og de vet at andre følger med på om de greier det eller ikke. Derfor ønsker de nok å vise at de er vel så gode som sine mannlige kolleger. Det synes som om kvinner og menn ofte har ulik tilnærming til de ulike yrkene. Kvinner vil gjerne sørge for at den teoretiske bakgrunnen er på plass før de søker seg mot eksempelvis tekniske jobber. Kvinner som går inn i en ny jobb vil kanskje også være mer villig til å utføre den i henhold til prosedyrene og bruke de tekniske hjelpemidlene som finnes, mens menn er mer tilbøyelig til å ”omskrive” og kanskje mer prøve og feile.

En gang så skulle jeg vise de hvordan de skulle gjøre oppi derrickene for ikke å slite seg ut, men nei da, de skulle ikke høre på meg. Og enden på visa ble at alle fikk senebetennelse og at jeg måtte stå der oppe i tolv timer. Da var de ikke høye i hatten (Berit).

Har en mindre fysisk styrke må en tenke annerledes, og kanskje også være litt kreativ. Det samme gjelder for menn med svakere fysikk. I boka ”Oljefeber” forteller forfatteren om ”equalizer”- filosofien – ”En *equalizer* er for den formodete svake part et tjenlig hjelpemiddel til å gripe i enhver situasjon” (Olsen –1984:46). I likhet med menn med mindre styrke må kvinner også bruke verktøy for å utligne det de mangler i rå muskelkraft.

Men jeg har jo slitt med slegga på wellheaden da jeg var operatør. Og da mente jeg at det måtte gå an å få laget noe utstyr som kunne gjøre dette lettere. Du vet når du skal åpne ventilen og det er trykk på en siden og ikke på den andre så går det tungt. Så kom Karmøyvinsjen. Mannfolk er litt merkelig og sa ”typisk kvinnfolk å få tekniske hjelpemidler” men nå er det jo de som bruker den (Pirjo).

Et verktøy som blir nødvendig for å få utført jobben for en svak part kan seinere bli vurdert som et verktøy for å gjøre jobben smartere og unngå belastningskader. En mannlig boretleder kunne fortelle at det ofte er en fordel å ha en kvinne med på laget, for det første

fordi det sosiale miljøet ofte blir bedre og ikke minst fordi de er mye mer forsiktig med det tekniske utstyret. De bruker ikke rå makt men er nødt til å bruke de hjelpemidlene som finnes. Edelman skriver at det er forskjell på kvinner og menn når de skal lære en jobb. Kvinnene gjør jobben i henhold til det de blir fortalt eller etter prosedyrene, mens menn ønsker å sette sitt eget preg på det (1997). I enda større grad enn den med høy utdanning innen et teknisk yrke truer fagarbeideren virkelig myten om det høyt kvalifiserte mannsarbeidet (Bourdieu 2000), fordi hun også truer mannen som kontrollerer naturkreftene, hun viser at det er mulig med en fysisk mindre og svakere kropp å gjøre denne typen arbeid.

Både fagarbeideren og ingeniøren opplever at kunnskap gir respekt. Behersker du jobben, blir du godtatt. Men selv om de er i jobber der de blir akseptert for det de gjør, er de samtidig hele veien også oppmerksom på at de er i så klart mindretall og at ikke alle menn liker å jobbe med kvinner. De må ta stilling til en ekstra dimensjon med jobben sin som menn slipper. De er en anomali både som kvinne ute på plattformen og som kvinne i en utradisjonell stilling. Andre følger med hva de sier og gjør, og de blir glodd på som kvinner. Informantene i boring har til og med erfart at menn i andre avdelinger har kommet opp på boredekket for å se på dem, fordi de tydeligvis syntes det var rart med kvinner på en slik plass.

Periferijobber

Med periferijobber mener jeg jobber som ikke er direkte knyttet til produksjon. Det er jobber som minner mer om hjelpe- eller støttefunksjoner; sørge for mat, renhold og pleie. Det er også disse jobbene som tar seg av hygiene faktorene, altså det som ikke trengs for å jobbe og bo der ute, men det som skaper ekstra velferd offshore. Dette er også det som blir kalt reproduktive jobber/egenskaper.

[..]denne kjønnskode vil også strukturere det vi vil kalle et moderne kompetanseregime. Et hovedaspekt ved dette kompetanseregimet er at kunnskap og ferdigheter som assosieres med den økonomiske og eksterne produksjonssfære, overordnes de som er symbolsk knyttet til en privatisert og reproduktiv husholdssfære (Solheim 2002:119).

Fordi ivaretagelse av reproduktive oppgaver nærmest blir tilskrevet som egenskaper ved kvinnekjønnen, blir dette oppgaver som blir sett på som kvinnejobber. I likhet med produksjonsyrkene er dette også jobber som er blitt ivaretatt av menn offshore, fordi i

begynnelsen var ikke fasilitetene lagt til rette for begge kjønn. Under har jeg tatt for meg tre yrker som er representert blant utvalget av informanter. Det er 'medic', resepsjonist/administrasjonsassistent og renholder.

Medic

Den første kvinnen på Ekofiskfeltet var sykepleier, og hun ble ansatt av PPCoN. Før 1977 var det ikke krav om at det skulle være sykepleier på plattformene. Da var det tilstrekkelig at den som hadde den "helsemessige" oppgaven hadde bakgrunn som førstehjelper fra forsvaret eller som hjelpepleier. I følge PPCoN bestemte de på eget initiativ at de allerede i slutten av 1974 skulle ha sykepleiere, noe som ble retningsgivende også for de andre operatørene. Sykepleieren skulle hjelpe til ved akutte skader og følge opp ved sykdom. Sykepleieren har eget kontor, og ofte også et rom for å ta imot og behandle pasienter. Dette er en fri stilling med relativt høy prestige offshore. Det er en stilling som har et fagmiljøet utenfor den fysiske arbeidsplassen, og på de fleste plattformene er det kun en sykepleier ute om gangen, det vil si at sykepleieren offshore er på vakt 24 timer i døgnet. Skjer det en ulykke eller noen skader seg, er det sykepleieren som gjør den første profesjonelle medisinske vurdering av skaden. Sykepleieren er også den som de andre om bord går til for den fortrolige samtalen. Denne stillingen innebærer også taushetsplikt, og som en av informantene sier "vi kan ikke bli for joviale, fordi det kan true stillingens integritet"(Mia).

Sykepleier er en tittel der kvinner har hatt "hegemoniet" på land fordi flesteparten som ble utdannet den gang var kvinner. Derfor er det nok slik at for de fleste er det en kvinne vi tenker på når vi hører ordet sykepleier. Dette er også et yrke som en forbinder med omsorg, som igjen ofte blir vurdert som en kvinnelig egenskap. På Ekofiskfeltet er det få kvinnelige sykepleiere, og en av informantene mente at det skyldes at det ikke er nok tilrettelagt for kvinner. Menn i kvinneyrker vil som Kvande skriver ofte omdefinere jobben og sørge for at oppgavene endrer seg (1998).

Ettersom pleie assosieres så sterkt med femininitet – det kan faktisk betraktes som et arketypsikk kvinnelig yrke – fører det til at menn i dette yrket distanserer seg fra det aspektet som først og fremst assosieres med den feminine kjerne i sykepleien, nemlig omsorg (Kvande 1998: 39).

Offshoresykepleier er på mange måter en slik omdefinert jobb, det er ikke hva vi tradisjonelt tenker på som omsorgsjobb. Nå er det blitt slik at medicen også fungerer som en HMS koordinator. Noen mediser har kompetanse som redningssykepleier og er med i ”SAR” (Search and rescue) – teamet. Alle sykepleiere i ConocoPhillips har obligatorisk hospitering en gang i året for å følge med i utviklingen innen faget sitt, det skjer ved Sentralsjukehuset i Rogaland og Ullevål universitetssykehus. De fleste kvinnene som begynte offshore som sykepleiere hadde også solid erfaring fra land, gjerne også med faglig tilleggsutdanning. Dette stod i kontrast til de mannlige kollegene som ofte var hjelpepleier eller førstehjelper den gangen kvinnene begynte offshore på slutten av 70-tallet. Det kvinnene manglet i mannlig autoritet tok de altså igjen med å ha faglig autoritet.

Administrasjonsjobber

Det jeg har regnet som jobber innen administrasjon er resepsjonist, radiooperatør og sekretær. Sekretæren, har kontor sammen med ledelsen i femte etasje på Hotellet og jobber halv dag i resepsjonen. Radiooperatøren kan også vikariere i resepsjonen ved behov, og noen av resepsjonistene hadde også utdanning som radiooperatør. I stillingen som sekretær følger også ansvaret som velferdskoordinator, det siste er en typisk sosial- eller hygienefaktor. Det vil si den som er med på å arrangerer fellesaktiviteter slik som Ekofisk-marsjen og lørdagsgolf.

På Ekofiskkomplekset må alle innom resepsjonen, eller Skylobbyen som det kalles på Ekofisk, og registrere seg og få en elektronisk brikke, før man kan gå videre ned på plattformen. Resepsjonisten sjekker og registrerer i tillegg til å ha ansvar for booking av seter på helikoptrene til land og de som går i skytteltrafikk, og booking av lugarer. Før ble dette arbeidet gjort manuelt, mens det nå forgår på data. De første som hadde denne stillingen hadde bakgrunn fra administrativt arbeid slik som sekretær, men det kunne også være folk med radiooperatør utdanning. Denne stillingen kommer i kontakt med alle som er på Komplekset, fordi alle må innom resepsjonen enten de kommer fra land eller en annen plattform og det samme når det skal reise igjen. De romlige forholdene er slik at resepsjonisten sitter bak en glassvegg med luke. Resepsjonisten er veldig stedbundet og kan ikke bevege seg utenfor området uten å sørge for at andre passer på i resepsjonen. Dette er en stilling der en må tåle mye kritikk fra ”misfornøyde” overnattingsgjester eller folk som ikke kommer med det helikoptret de ønsker. Nettopp på grunn av glassveggen og luka, blir denne stillingen litt ”offisiell”, det er lov til å klage og gi uttrykk for sin frustrasjon. For å takle stress og mas,

kreves det at det er en myndig person i jobben som tør å ta upopulære avgjørelser i blant. Resepsjonsstillingen på Hotellet var før delt opp i dag- og nattskift, mens den nå er en halvannen stilling der resepsjonisten går 12-12, og administrasjonssekretæren tar det halve skiftet før lunsj. Resepsjonisten har på en måte en nøytral stilling, det er like vanlig med kvinner som menn både som resepsjonister på hoteller og som bookingsansvarlige på flyplasser. De første kvinnene som begynte i denne type stilling på Ekofiskkomplekset var blant de første kvinnene offshore, og de fikk oppleve at ikke alle menn satte pris på at det var kvinner offshore. Resepsjonister var ikke blant de best betalte jobbene på land og heller ikke offshore.

Da jeg begynte der ute så var vi de som var dårligst betalt av alle der ute. Men så begynte du jo å jobbe sakte men sikkert og der har jeg stått på og klart å komme nokså høyt opp. Så fikk vi inn radiooperatører og de hadde høyere lønn enn oss (Anna).

Resepsjonisten var ansatt av operatørselskapet, men i motsetning til sine kvinnelige kolleger i tekniske jobber, følte de ikke at de ble ivaretatt lønsmessig. De har måttet kjempe både for lønn og stillingsplassering.

Så gikk jeg til fagforeningen, og da fikk vi hjelp så det tok et halvt år, så kom vi opp som en fagarbeider eller – vi kom vel ikke i gruppen som fagarbeider men det som er så merkelig det er det at jeg har jo fagbrev i kontorlag (Astrid).

En av kvinnene i resepsjonene hadde jobbet for PPCoN på land før hun begynte offshore og hennes erfaring med amerikansk sjef på land var at fikk igjen for å stå på i jobben. Norske sjefer offshore var ikke nødvendigvis like positive.

Ved reduksjoner ble støttefunksjoner innen administrasjon skadelidende, og da var det ofte kvinner som mistet jobben. Før var det flere kvinner i administrasjonsjobber ute, men nå er det relativt få. Alt skal effektiviseres og dermed blir det mer stress på de som er igjen.

Jeg opplevde at det var mer tid til å tenke og forstå før, og mer tid å tenke på kvalitet. Mindre hyggelig nå. Mer stress. De ulike som deler samme jobb har sine egne system, det kan av og til være litt tungvint (Anna)

Jobben som resepsjonist er nøytral men med en kvinnelig utøver får den fort status som en kvinnejobb og den er langt fra kjernevirksomheten. lister også opp hvordan det er en romlig dimensjon med ulike jobber som er enten ”hjemme/interne” eller ”eksterne/ute”. ”Arbeidsoppgaver som omfatter relasjoner i liten skala, konnoteres i større grad som kvinnelige enn de som omfatter et stort og vidtrekkende virkefelt” (Solheim 2002:126). På plattformen vil det også være slike skiller mellom jobber og romlige forhold i bokstavelig forstand. De i resepsjonen/administrasjonen sitter inne, og som nevnt over er resepsjonisten en veldig stedbundet jobb, i motsetning til jobber som er mobile, der en er ute og sjekker konstruksjoner, ventiler og rør.

Forpleiningsarbeider

Renhold er også en innejobb, fordi det er inneområder en vasker og ordner, selv om en må bevege seg i uteområder for å komme til et kontor eller et toalett for å få vasket det. Dessuten har en som renholder liten kontakt med verden utenom jobben. Det er en jobb i liten skala som stort sett forholder seg til det nærmiljøet plattformen er. De fleste renholdsarbeiderne jobber helt eller delvis alene. En renholder pr post. ” Det er resultatåpnet ..det vil seie at alt som blir gjort eller ikkje gjort kan tilbakeførast til ein person”(Bringslid 1989:21). Samtidig er jobben grenseoverskridende eller har uklare grenser fordi de ansatte hele veien er i andres områder. Jobben er omsluttet av noe annet, både fysisk og psykisk.

Forpleiningsarbeideren har en slags omsorgsstilling i likhet med sykepleieren, men dette er en fysisk jobb. Det er ikke krav til formell kompetanse, selv om flere av de som har denne type stilling har tatt fagbrevet de seinere år. Dette en stilling med lav prestige, kanskje nettopp på grunn av mangelen på formell kompetanse og jobbens innhold. På Ekofiskfeltet har forpleining alltid vært ivaretatt av en kontraktør, fordi det regnes som en aktivitet langt unna operatørens kjerneområde, mer som en støtteoppgave (Lie 1988). Renholdsarbeiderne og kokkene bærer alltid uniform inne, i motsetning til de fleste andre yrkesgrupper som går i privattøy. Dette gjør at yrkesidentiteten er synlig hele tiden mens personen er på jobb.

I dag er rundt halvparten av renholdsarbeiderne ute på Ekofiskområdet kvinner. Renholdsarbeider har tradisjonelt vært et kvinneyrke på land og derfor vil identiteten som kvinne ikke være i konflikt med tradisjonen til dette yrket.

Skjemaene for habitus er opprinnelige former for klassifiseringer... Her anvendes en av de mest grunnleggende prinsippene for konstruksjon og vurdering av den sosiale

verden, de som mest uttrykker arbeidsdeling (mellom klasser, aldersgrupper eller kjønn)[..](Bourdieu 1996).

Habitus betyr de dagligdagse handlingsmønstre og vaner, en kroppsliggjort kunnskap. Vasking og renhold er forbundet mer med kvinnelige handlingsmønstre enn med mannlige. En kvinne kan dessuten hevde å være mer kompetent enn mannen i denne type stilling, med grunnlag i tradisjon og at dette er kunnskap kvinner kan nærmest a priori. Typisk informantutsagn er ”vi fikk ikke opplæring, de bare antok at som jente så kunne du dette” (Runa). Det er mange av kvinnene i catering som kan fortelle at i likhet med resten av forpleining ble de dårlig behandlet av de andre om bord.

”I begynnelsen ble catering behandlet som hvite slaver, amerikanerne var ille, men enda verre var nordmenn på vei opp i systemet”(Rita). Noen av de kvinnelige renholdsarbeiderne som begynte tidlig på Ekofiskfeltet opplevde at særlig amerikanerne behandlet dem dårlig, som ”hvite negre”¹⁷. At amerikanerne så ned på dem var så sin sak men de syntes det var ille at nordmennene ”tok etter” amerikanerne.

På samme måten som mennene i typiske mannsjobber kan se kvinner som uegnet innen deres yrkesfelt, er det også slik at mange kvinner mener at de kan gjøre en bedre jobb innen renhold enn det menn kan.

Det var i tid at mannfolk overlot noen svinestier så det så ikke ut altså. Altså de gjorde så elendig arbeid. En del av de kom fra industriarbeidsplasser på land. De hadde aldri tatt i ei fille i sitt liv. Det var langt under deres verdighet, det her. Så måtte de plutselig begynne å vaske. Det var en standard som hang ikke på greip (Reidun).

Hennes irritasjon var hovedsakelig at noen manglet yrkesstolthet og dermed var med på å få ned prestigen i denne type arbeid. Det virker som om det ikke skadet menns omdømme som menn, fordi menn ikke blir mindre menn av å gjøre en slett jobb innen renhold. For en kvinne blir hennes omdømme som kvinne koblet opp mot hvordan hun utfører en ”typisk” kvinneoppgave slik vasking ofte blir sett som. Innen denne gruppen skjedde det også en

¹⁷ Hvite negere er et uttrykk som henger igjen fra pionertida i Nordsjøen, da de ufaglærte nordmennene ble omtalt slik av sine amerikanske ledere.

kjønnslig arbeidsdeling der det å ta i mot provianten til å begynne med var en jobb for menn, mens kvinner skiftet på senger.

Det var en fyr hvor hans jobb var med provianten. Men han gjorde nesten ingenting i 4-5 dager og så var han med litt i proviant lørdag og søndag. Så hjalp han stueren å telle opp i slappen (kiosken), så gikk han over å vaska litt på en plattform ellers så gjorde han ingenting hele uka. Vi hadde opp i 20, 25 sengeskiift- og der satt han på ”ræva”(Runa).

Mange av informantene fra denne yrkesgruppen har vært aktive i fagforeningsarbeid enten innen OFS eller NOPEF. Forpleiningsansatte på land var organisert i Hotell og restaurant – forbundet men de fant fort ut at det var bedre å komme inn i samme forbund som de andre offshore fordi de ”hadde helt andre tariffer,” (Rita).

Jeg var med i de første forhandlingene da vi da nektet å sammenligne oss med kvinnfolk på land. Vi sammenlignet oss med andre ufaglærte ute og så fikk de eventuelt ha et muddtillegg eller noe. Vi fikk gjennomslag for det da; At vi skulle sammenligne oss med andre ufaglærte ute. Vi har det bedre enn malerne, og bedre enn en del som er organisert i jern og metall. For jern og metall ha ikke gjort noen ting forsøk for folka sine. Vi har bedre enn en del, fordi vi er inne på operatørne sine – den tekniske delen det her med helligdager, det samme som drilling har på den tekniske delen. Lønnsmatrisen er jo – det samme for oss. Men de har nok laget større hopp til kokker og forskjellige ledere enn det som var før (Runa).

Kvinnene som gikk inn som servicearbeidere eller renholdere har opplevd at de er blitt sett på som mindreverdige i organisasjonene ute. Det kan komme av at jobben å vaske etter andre er en jobb som ikke blir verdsatt når den gjøres, men det merkes fort når den ikke blir gjort. I denne jobben behandler man blant annet kroppsavfall som å fjerne hår i dusjen, skjeggstubber fra vasken eller mat som har gått over til å bli søppel¹⁸. Den behandler det som

¹⁸ I overenskomstene av 2002, mellom Oljeindustriens landsforening, OLF, og henholdsvis NOPEF og OFS er ulempe tillegg nevnt, men det gjelder primært for tekniske jobber. Forpleining har ingen ulempe tillegg.

Mary Douglas kaller ”matter out of place” altså anomalier, (1997). Barth skriver også om de i samfunnet som utfører de praktiske og nødvendige oppgaver men unevnelig arbeid som å rydde og fjerne søppel (Barth 1969). Lik de kasteløse i det hinduistiske samfunnet som gjør disse oppgavene, er kvinnene i renholdsyrket i et yrke der det stilles få eller ingen krav til formell utdanning, de er ansatt hos en kontraktør og mange er vikar i flere år før de får fast ansettelse. De er på en måte vanskelig å plassere. Forpleining og da særlig renholdsarbeidere har opplevd at de har blitt behandlet som Nordsjøens pariakaste. Det var på mange måter deres yrkes etos, det å bli sett ned på av andre.

Den mannlige renholdsarbeideren

Slik kvinnen i en teknisk stilling offshore ofte ble sett på som spesiell, ble også den mannlige renholdsarbeideren sett som noe utenom det vanlige. Dette til tross for at det til å begynne med bare var menn som jobbet i forpleining. ”Når en fikk dobbelt så mye betalt for å jobbe i drilling da må det være ett eller annet som er galt med deg hvis du begynner i catering”(Rikke). I starten var det mange spanjoler som jobbet som renholdsarbeidere på Ekofiskfeltet fordi de var billig arbeidskraft og krevde lite fri. Det går en historie om en spanjol som var offshore sammenhengende i minst et halvt år, men det vil sannsynligvis være vanskelig å finne noen dokumentasjon som bekrefter det. Etter hvert så oppdaget også nordmenn at denne jobben var relativt godt betalt i forhold til tilsvarende jobber på land samtidig som den ga mye fritid. Men det er tydelig at dette yrket ikke bygger opp om den tøffe oljearbeideren. ”Det er mange av mennene som vasker her ute som aldri vil fortelle vennene sine hva de jobber med,” (Rikke). De vil ikke fortelle hva de gjør, og mange vil heller ikke innrømme at dette er jobben. ”Mannfolka i catering sier ofte at jobben er kun midlertidig, og en av mine kolleger har jobbet midlertidig med dette i snart 20 år”(Ruth). Det virker nesten som en mann som jobber innen en yrkesgruppe som tar seg av den private sfæren på plattformen blir mistenkt for å være mindre mann enn de ”mannfolka” som jobber i mer offentlige sfærer. At de selv distanserer seg fra yrket med å si at jobben kun er midlertidig er med på å underbygge dette. Kanskje de tenker at den er midlertidig inntil de finner seg en jobb som er ”mer egnet” for menn.

”Det er noe rart med disse mennene i catering. Jeg vet ikke helt men...”(Briethe). Måten disse mennene blir sett på av andre, viser hvordan yrker er kjønnsdelte, at en mann som vasker og dekorer ikke er helt som andre menn. Det blir feil i forhold til den oppfatning de har

lært gjennom kulturen, deres habitus. Kvinnekunnskap blir ikke vurdert like høyt som mannekunnskap i samfunnet, og det er noe som på en måte stilltiende blir akseptert.

Av de som har truffet partneren sin offshore, er det ingen av de jeg har intervjuet som har ”falt” for en mann som jobber som renholder. Det at det var spanjoler som hadde disse jobbene til å begynne med, altså fra deler av Europa med den gang lavere lønns- og kostnadsnivå enn Norge, gjorde nok også sitt til at lønna ikke var særlig god til å begynne med. Den gang da drilling tok inn ufaglærte og trente de opp selv, ble det oppfattet som litt merkelig at menn heller ville vaske. Det finnes eksempler på kvinner som har startet offshorekarrieren sin innen forpleining og så gått over i en teknisk stilling hos operatøren, og det finnes menn som har gått fra en teknisk jobb og over til forpleining. Jeg traff også menn som tidligere hadde drevet med egne firma som nå jobbet som renholdsarbeidere.

På en av turene mine skulle vi vaske ned dusjene i et par av lugarkorridorene. Dusjforhenget ble også tatt ned, og brakt ned til vaskeriet. Dusjforhengene ble vasket på lavere temperatur enn annet tøy (som har en standard på 60 grader) og de skulle heller ikke i tørketrommelen fordi da kunne de bli krøllete. Det var en av mennene som var i vaskeriet da en del av dusjforhengene ble vasket og da sier plutselig en kvinnelig kollega ”Jeg må ned å sjekke at han ikke putter de i tørketrommelen, fordi det har han nok ikke tenkt på”. Ofte var det også kommentarer om at ”nei han bryr seg ikke, han gjør ikke mer enn det han må”. Noen av kommentarene over kan det tyde på at de kvinnene ikke alltid trodde at de mannlige kollegene ville sette sin ære i å gjøre denne jobben bra. Siden de er kontraktører er de også redde for at hvis ikke jobben blir ordentlig gjort kan det påvirke forpleiningsselskapets mulighet til nye oppdrag i neste omgang.

Jobbene og ”suksesskriteria”

Selve konstruksjonen, funksjonen og teknologien gjør en oljeplattform til noe en vil assosiere med en mannlig arbeidsplass (Edeleman,1997). De kvinnene som gjør mannlige jobber, slik som kvinnene i produksjon, får en annen posisjon offshore enn kvinnene i de fleste serviceyrkene. De jobber med menn og de blir akseptert av menn, og de har kunnskap om kjernevirksomheten, det essensielle. ”[...] hvor selve hovedspørsmålet dreier seg om hvordan arbeidet selv er ’kjønnet’. Disse kjønnskonstruksjoner som innebærer at spesielle arbeidsoppgaver og kompetansefelt i seg selv framstår som henholdsvis mannlige og kvinnelige (Solheim 2002).

Hvorvidt inngangsterskelen var høy eller lav, ville nok også påvirke hvordan jobben ble vurdert. Operatøren brukte ansettelsesturneer og stillingsannonser, de brukte tid og penger for å få tak i de beste søkerne, mens forpleiningsselskapet ”annonserte” via venner og bekjente. ”Vi har nesten aldri trengt å annonsere fordi ryktet sprer seg så fort” (Informant hos forpleiningsselskap).

Selskapet PPCoN har hatt operatøransvar ute på Ekofiskfeltet siden oppstart av feltet, mens de ulike kontraktørene har skiftet. Oppdraget er kun for en viss periode og så kan oppdraget/kontrakten forlenges hvis operatøren ønsker det, eller det er ny konkurranse og ny anbudsrunde. De kontraktøransatte kommer som en gruppe og slutter som en gruppe. Mens operatørens folk blir sett på som enkeltindivider.

Jobbene var og er på mange måter veldig forskjellige, og hvorvidt jobben er interessant eller ikke avhenger av hvilke kriterier en setter opp. Hvis lønn er den primære måleparameteren så vil de aller fleste offshorejobbene være interessante fordi lønnskompensasjonen ligger over det den gjør for tilsvarende arbeid på land. Er det muligheten for en karriere som er det viktigste for å avgjøre om jobben er interessant vil mange av offshorejobbene falle igjennom. Til tross for at folk har forskjellige syn på hva som er den viktigste faktoren ved en jobb har jeg allikevel prøvd å sette opp noen punkter for hvordan de kan vurderes. Jeg satt opp fire faktorer som referanser for hvordan jobben blir klassifisert. Det er utdanningsnivå, høyt – lavt, jobbklassifisering – produksjon kontra service eller også typisk mannsjobb kontra typisk kvinneyrke, og operatør kontra underleverandør/kontraktør, og til sist fast ansatt i et firma kontra det å være vikar. Har man høy teknisk utdanning, jobber i produksjon/prosess og er fast ansatt hos en operatør har jobben høyere prestige enn hvis man er ufaglært vikar og jobber hos en kontraktør. Dette fordi operatøren på mange måter også er en kunnskapsbedrift. Olje og gass er begrensede ressurser, derfor er det viktig å få fram ny teknologi som kan øke utvinningsgraden. Personer som har erfaring fra offshorearbeid og har utdanning kan gå inn i andre deler av bedriften. Utdanningen i tillegg til jobberfaringen gjør at de er kjent med engelsk fagterminologi, som igjen betyr at de kan forholde seg til eksperter innen eget og andre firma. De har ofte lik utdanning med egne ledere i basis, derfor blir de i et slags mellomstilling mellom kollegene offshore og landorganisasjonen. Jobber der det kreves høy utdanning gjør ofte at de som har den slipper å ’konkurrere’ med mennene på en arena der kvinner tradisjonelt har kommet dårligere ut nettopp fordi de har mindre fysisk styrke enn mennene. De er potensielle ledere som bedriften kan kultivere.

Når det gjelder ”suksessfaktorene” jeg har satt opp over så gir dette også prestige til operatørens fagarbeider innen produksjonen. Hun har en teknisk jobb innen produksjonen, det vil si i kjerneområdet til operatøren og hun er fast ansatt. De gamle prosesssteknikerne ble skolert gjennom bedriften, og en slik jobb var ofte ikke for nybegynnere. Jobben er ansvarsfull fordi en må følge med på prosessen hele tida, og en driftsstopp kan få store økonomiske konsekvenser. Gjennomstrømningen i prosessanlegget er viktig for oljeselskapets pengestrøm.

Hun i boring har mannsjobb og er kontraktøransatt. Boring er absolutt et kjerneområde, fordi uten boring og funn blir det følgelig ingen produksjon. De har ”førstekontakt” med oljen eller gassen, før den er blitt ”temmet”. Dette er et yrke som er mye myteomspunnet, med at det både innebærer en viss risiko, dyktighet og litt flaks. Det er nesten å sammenligne med de dyktige sauetyvene på Kreta som Herzfeldt skriver om. Den som er dyktig og tør ta risiko har også den nødvendige flaksen for at dette ikke blir oppdaget. Det er ikke bare hva man gjør men hvordan man gjør det som er viktig (Herzfeldt:1985). Å jobbe i boring var virkelig en jobb for de tøffe ”gutta”, og ei jente som greier å gjøre suksess i dette miljøet nøt stor respekt. Fortsatt er det slik, i følge en informant, at boremiljøet trekker til en del typer som ikke liker faste engasjement, verken privat eller på jobben og som har sans for litt risikosport. Dette er på mange måter yrket for de som ikke vil bli for konform med det etablerte, og det gir respekt. Selv om det finnes mange som ikke er typiske ”løsarbeidere” innen boring så har jobben en del av dette image ved seg. Det kommer jo av at borefolk ikke jobber på faste plattformer over tid men de flytter seg rundt der det er oppdrag.

Hvordan ligger kvinnene an som jobber i det jeg har kalt sekundærjobber i forhold til de suksessfaktorene?

Offshoresykepleieren har en profesjonsutdanning, og har som oftest tilleggsutdanning innen et spesialfelt. Hun har høy utdanning, hun er fast ansatt av selskapet og selv om yrket tradisjonelt er et kvinneyrke så er det allikevel ikke slik det blir sett på offshore. Kanskje nettopp fordi det er så mange menn i yrket offshore og at funksjonen er omdefinert fra en omsorgsrolle til en ekspertrolle. Som ekspert nyter sykepleieren respekt, men dette er kunnskap som ikke er i kjerneområdet til operatøren og derfor ikke et satsingsområde der det er lagt noe løp for videre karriere innen selskapet.

De som jobber i administrasjonen er fast ansatte, har ulik utdanning fra fagarbeidernivå og oppover, stillingen er på en måte nøytral i forhold til kjønn, men verdsettes allikevel etter hvem som innehar den. Den er en typisk service eller sekundærjobb. Det er også en stilling der det tilsynelatende har vært få karrieremuligheter.

Forpleiningsselskapet har to yrkesgrupper; den fagutdannede kokken og renholdsarbeideren som ikke trenger fagbrev. Det er en servicejobb, som tradisjonelt forbindes med kvinner. Arbeidsgiveren er en kontraktør og mange starter med å være vikar noen år. Det finnes få muligheter for å gjøre videre karriere verken offshore eller i landorganisasjonen. Selv om mange i denne type jobber kan være fleksible og mobile, blir det ikke samme mytene rundt folk i disse jobbene som de i boring. De utfører på mange måter en jobb som blir tatt som en selvfølge, som kanskje først blir verdsatt når de ikke gjør den.

Mange av de timelønnende uten fagbrev har liten mulighet til å skaffe seg godt betalte og interessante jobber på land. Det har vært en kamp for å komme dit de er i dag lønnsmessig. Ekofisk-komiteen kom i gang for å vareta de offshoreansattes rettigheter. Forpleining som var en spesielt lavtlønnet gruppe har streiket og kjempet for å oppjustere sin lønn og sine rettigheter. Mange av kampsakene til de timelønnede stillinger har kommet andre til gode seinere. I følge en fagforeningsrepresentant hos NOPEF var Ekofisk-komiteen en pådriver for "Likestillingsrådet" hos PPCoN.

Mange av kvinnene som begynte i PPCoN etter at de var ferdigutdannede ingeniører/sivilingeniører har ikke følt at de har måttet kjempe for lønn og rettigheter. De har oppfattet seg som likestilte med sine mannlige kolleger, og hatt samme karrieremuligheter. De har vært attraktive i organisasjonen med fast ansettelse i PPCoN systemet og har hatt mulighet til å få en jobb i baseorganisasjonen etter årene offshore. Slike karrierer videre på land har også gitt såpass lønnskompensasjon som har gjort at det ikke har vært veldig problematisk å slutte offshore. For de aller fleste grupper offshore stiller det seg annerledes. Jobben er en offshorejobb, det finnes få om ingen retrettstillinger på land i tilfelle reduksjoner offshore.

Andre ting som har betydning er hvilken skala (Grønhaug 1972) en jobber i og om det er intern eller ekstern jobb, altså jobbkonteksten. I noen jobber er det viktig å kjenne til selskapets "utvidede" virksomhet, med det mener jeg det som strekker seg både utenfor den enkelte nære organisasjon og også utover landets grenser. Ingeniørene hadde jobber som var transcendent, de reiste rundt til forskjellige plattformer, og hadde mange kontakter både ute på feltet og i basis. Boreoperatørene har også jobber som er transcendent, de drar der det er oppdrag, og er ikke fast bundet til en plattform. Renholdsarbeideren er på mange måter en jobb preget av immanens, allikevel så har de et reiseteam ute på Ekofiskfeltet som drar rundt til ulike plattformer for å ta rengjøring som går utover vanlig renhold. Dette er "nedvaskteamet" som gjør ulike typer storrengjøring. Da jeg var offshore var det bare menn i

dette teamet. Innen denne yrkesgruppa blir det også slik at menn jobber i prosjekt og kvinner i basis.

Jobben er i liten skala eller preget av immanens når personen er dedikert til en bestemt funksjon på en bestemt plattform. De prosessteknikerne som jobber med basis i de gamle kontrollrommene har ikke den type kunnskap som trengs for de nye anleggene og de unge har ofte ikke den erfaringen som trengs for å kjøre de gamle systemene. Så økende grad av spesialisering gjør at mange jobber som før var transcendentale blir immanente.

Er det bare jobben som betyr noe for hvordan man blir vurdert og er det likestilling offshore? Kvinner kom seinere inn i offshoreindustrien, og har derfor ikke hatt samme mulighet til å opparbeide seg erfaring som mange av sine mannlige kolleger. Noen menn har kunnet "klatre" i organisasjonen på grunnlag av erfaring og bare det, kvinner må ha en basis i en eller annen form for utdanning før de kan komme opp i stigen. Dette gjelder på nesten alle nivå. Både fordi bransjen selv stiller andre krav til formell kompetanse nå enn det som ble gjort tidligere, men også fordi det er liten tradisjon for kvinner å jobbe seg opp fra "intet". De fleste samfunn vurderer mannlighet som mer verdt enn kvinnelighet slik som Bourdieu viser i den Maskuline Dominans (2000). Derfor må kvinner "samle" seg mer "ytre" kulturell kapital i form av lengre og kanskje bedre utdanning for å få tilgang til de samme jobber som menn.

5 – ROMLIG ORGANISERING

I innledningen introduserte jeg Appadurais begrep lokalitet som kan sees som ”en fenomenologisk egenskap ved sosialt liv” (1996:182, min oversettelse). Allikevel, sier Appadurai kan ikke dette aspektet skilles fra aktuelle kontekster hvor sosialt liv blir reproduisert. Produksjon av fellesskap vil alltid være historisk betinget og dermed kontekstuel. Plattformen er en slik setting hvor sosialt miljø blir skapt og både som historisk institusjon og som et fysisk sted. Evnen fellesskapet har til å produsere kontekst og lokale subjekter blir sterkt påvirket av overordnede myndigheters ønske om å bestemme generelle ”regler” for fellesskapene innen sitt myndighetsområde (Appadurai 1996). Det betyr at for utformingen av en plattform vil nasjonale myndigheter, utbygger og det selskapet som har operatøransvar være premissleverandører for hvordan den er utformet og hvilke regler som skal gjelde. Brukerne/de lokale subjektene vil med sine handlinger generere og tolke denne konteksten. Lawrence and Low mener at funksjonsmessig vil bygd form støtte opp om menneskelig atferd og behov. Bygd form vil også representere aspekter av kulturen, og bygd form kan sees som en forlengelse av individet (1990). En plattform eller plattformkompleks er bygd opp rundt behovet for å produsere olje og gass. Om den ikke er en forlengelse av individet viser den mulighetene som ligger i teknologien.

Desto mer komplekst et samfunn er, desto færre funksjoner vil de enkelte rom ha (Hannerz 1992). Begrepet rom som jeg bruker er oversatt fra det engelske ”space” og betyr både fysisk rom eller mer abstrakt tidsrom eller virtuelt rom. Noen områder har ensidige funksjoner mens andre har flere. Rom som brukes av mange er plassert slik at tilgangen er enkel, mens rom som brukes av få kan være vanskelig tilgjengelig. Hvor rommet er plassert kan i noen tilfeller også indikere hva som foregår der. For å overvåke, vil det være fordelaktig å være høyt oppe, dagens teknologi gjør imidlertid at det ikke trenger å være slik. Rom og omgivelser styrer også atferd, og det finnes normer for hva som er akseptabelt og forventet av atferd innenfor de ulike områder.

Når man beveger seg i områdene ute på Ekofiskkomplekset, det vil si på broene mellom plattformene, eller i arbeidssonene ute er det sjelden man møter en kvinne. Inne i de fleste oransje arbeidsdressene, det mest vanlige arbeidsantrekket, er det menn. Kvinner har i prinsippet samme rettigheter som menn til å ta seg en jobb offshore, men i praksis er det ikke helt slik. På Ekofiskfeltet er mye av grunnen at de mennene som var med fra begynnelsen fortsatt jobber der. Nettopp fordi kvinnene utgjør en så liten prosentandel som de gjør, kan en

lett få inntrykk av at de ikke hører til, eller er på feil sted. I de fleste samfunn er kvinner mindre synlig i det offentlige rom enn det menn er. Menn forbindes med den offentlige sfære og kvinner med den private. Skillet mellom offentlig og privat blir ofte brukt for å identifisere og plassere det mannlige og det kvinnelige i psykologiske, kulturelle, sosiale og økonomiske aspekter av menneskelig samkvem (Rosaldo 1974). I mange stammesamfunn er ”Mannshuset” det politiske senter, og der har ikke kvinner adgang. De kan være tause og usynlige tilhørere til det som skjer der inne fra utsiden. Kvinner i den vestlige verden er ikke så til de grader utelukket fra det offentlige liv og beslutninger som i mange stammesamfunn, men fortsatt er det slik at i mange sammenhenger er kvinner underrepresentert i viktige offentlige fora i forhold til hvordan fordelingen menn – kvinner er i befolkningen. Hvis rom er et ordnende prinsipp, er også kjønn det. Disse prinsippene henger ofte sammen, dog ikke alltid på den samme måten. Samfunn har en side som er hellig, edel og opphøyd og en annen som er profan og vanlig; en mannlige side som er sterk og aktiv og en annen kvinnelig svak og passiv (Ardener 1993). I ”Women and Space” skriver hun at når man diskuterer forskjellene mellom kjønnene har man hatt en tendens til å konsentrere oppmerksomhet på sosiale konvensjoner som har hindret kvinner i å innta gitte rom, (Ardener 1993). Kommer kvinnene inn der er det et tegn på at samfunnet forvitrer. Før kvinnene kom offshore var plattformene rene mannsamfunn, og da begge kjønn ble representert kan man si at disse samfunnene ble endret.

Romlige dimensjoner

Romlig organisering kan sees på flere måter, rommet legger føringer på atferd, romlige forhold kan gjenspeile hierarki og det er ulike praksis i folks anvendelse av det romlige. Noen rituelle trekk avgjøres av den romlige utforming, for eksempel en flaggstang legger føringer på at man skal flagge til faste tider, på Ekofiskkomplekset heises flagget på alle de offisielle flaggdagene.

Andre rituelle trekk har med folks bruk av rom, vaner og skikker som de ”opparbeider” seg.

Rommets praksis

Å se på rommets praksis er for eksempel å se hvordan rom kan brukes for å disiplinere og begrense atferd. En plattform er et avgrenset område. Det som kjennetegner avgrensede områder er at det er et sett med regler for å bestemme hvordan grensene skal krysses og hvem som skal få være på området. De som får adgang har gjort seg fortjent til det ved å oppfylle

visse kriterier som gir medlemskap, (Ardener, 1993). På en plattform er det begrenset adgang og det finnes bestemte regler for hvem som kan komme ut. Det skjer også en romlig inndeling ute på plattformen, der det er interne regler og kriterier som gjelder. En romlig inndeling av individer og aktiviteter er en form for disiplinering, (Foucault 1977). Med det menes at det er et system på hvor de ulike aktivitetene foregår. Det finnes flere teknikker til å foreta inndeling. Noen steder er innelukket på en slik måte at man må igjennom en bevoktet port for å komme inn eller ut. Plattformene er slike lukkede steder der en ikke lett kan komme til eller fra uten videre. Det er "voktere" både for å reise ut til plattformen og når man kommer ombord. Hele plattformstrukturen er bygd opp rundt inndelingsprinsipper. Det er regler for hvilke jobber som gjøres innen hvilke områder og hvem som jobber hvor. Plattformene er planlagt og bygd av andre enn de som har det som sin arbeidsplass. For brukerne er ikke alle de bygningsmessige løsningene like gode. Brønnehodeplattformen 2/4 X på Ekofiskkomplekset ble bygd uten heis. For brukerne er det tungvint fordi alt må enten bæres opp trappene eller løftes med kran. Boligmodulen 2/4Q på Komplekset har heller ikke heis og da den ble ombygd var det sikkert ikke tenkt på at sengetøy og skitne håndklær ikke er det letteste å bære opp og ned trappene. Den overordnede myndighet, PPCoN, har ikke tenkt på hvordan det skulle være å jobbe på 2/4 Q, men kanskje tenkt mer på hvordan skulle være å bo der. De som jobber innen renhold er heller ikke en del av operatørens sine folk og dermed heller ikke en instans som det ville være naturlig å spørre om råd i forbindelse med utforming. I henhold til Appadurai er det romlige noe som man kontinuerlig må forhandle om (1996), men noen har kanskje mindre muligheter til å forhandle enn andre. Diskursen om kostnad - og plasshensyn har dominert mer enn diskursen om arbeidsforhold for enkelte grupper. Så lenge det ikke er i strid med regelverket er det ikke et problem for utbygger eller driftsoperatør.

Ulike områder på plattformen er viet de ulike aktivitetene som må og skal foregå. Ro og søvn skjer primært på lugarene. Noen områder er beregnet på transport/forflytning av folk og utstyr slik som gangbruer, heiser og trapper, mens andre områder er jobbsoner. Boredekket er en slik typisk jobbsone, der man ikke beveger seg såfremt man ikke tilhører boreteamet eller har en spesialtillatelse til å være der. Byssa er kun for kokkene og de i andre i catering som jobber der. Noen rom hører til den private sfæren, mens andre er offentlige. Goffman kaller det første for bak fasaden/kulissene, mens det andre er "på scenen" eller fasadeområdet (1992). Rom som er bak kulissene for en gruppe/et lag kan være fasadeområdet for andre. Lugarene er bak kulissene for alle når de er der for å sove eller å slappe av. For renholdsarbeiderne er det i tillegg et fasadeområde i den forstand at det å vaske bad og re senger er en del av jobben deres.

Sikkerhetsbestemmelser gjør at det er begrensinger for hvor på plattformen man kan røyke. I landbasert industri er det blitt slik at man må ut for å røyke, på plattformen er det motsatt – man går inn. På offshoreinstallasjonene kommer man inn i boligmodulene fra toppen, fordi helikopterdekket som oftest er plassert på toppen av disse. Derifra går man ned i resepsjonen og sjekker inn før man beveger seg nedover i etasjene. De romlige forholdene offshore er altså lagt opp slik at man må tenke ned der man i et hotell på land vil tenke opp. Resepsjonisten i Skylobbien må være oppmerksom på de som er på den andre siden av luka, når folk kommer for å sjekke inn eller ut av Komplekset. Da er dette et fasadeområde som det er knyttet visse normer til. Publikum, de reisende, skal behandles høflig og på en effektiv måte. På tidspunkter hvor det ikke er innsjekking kan resepsjonisten rette oppmerksomheten mer mot det som skjer inne på kontoret og det som skal gjøres på PC'en, og om hun tar seg en kopp kaffe er det ingen som reager på det. Da er denne plassen mer bak kulissene, og hvis hun i tillegg trekker for gardinene, blir det helt bokstavelig også.

Da jeg hadde min første tur offshore havnet jeg i messa på 2/4Q-plattformen på Ekofiskkomplekset. Jobben bestod av å sette fram og ta inn mat og vaske opp kopper og kar. Etter at folk hadde spist plasserte de skitne tallerkener og glass på en benk som var mellom messa og skrubben, og jeg plasserte dem i egnede korer og spylte de før jeg sendte dem gjennom oppvaskmaskinen. Skrubben er et område bak kulissene, men fordi det var åpent inn til messa, ble det også et fasadeområde med moralske og instrumentelle krav. Moralsk i forhold til egen støy og påkledning, instrumentelt krav til arbeidstempo med mer. Når tallerkenene var tørre og rene ble de plassert ute i messa igjen, klar til bruk for de som skulle forsyne seg av mat og drikke. Det var en jobb der mesteparten av det jeg gjorde skjedde innenfor et relativt lite areal. Det var også en jobb der jeg kom i kontakt med de som satte fra seg de skitne tallerkene, eller de som fortalte at nå var det tomt for cola i brusdispenseren. Folk visste at hvis det var noe som manglet i messa kunne de spørre meg eller kokken.

Romlig praksis

Vi har ofte en tendens til å glemme hvordan den romlige dimensjonen påvirker oss. De romlige omgivelser er på en måte en skjult dimensjon hevder Hall (1959). Den romlige dimensjonene er der alltid men vi reflekterer lite over hva den betyr for oss. Fellesskap, som ikke er virtuelle eller forestilte, trenger en romlig kontekst. Noen fellesskap har rituelle trekk, det kan bety at ettermiddagskaffen alltid blir inntatt sammen med visse folk og på bestemte steder. Enkelte ritualer blir også synliggjort gjennom det romlige, for eksempel at man pynter

med lys og blomster til høytider. Personer har ulik romlig praksis, noen liker å være midtpunkt både bokstavelig og i overført betydning mens andre foretrekker å holde seg litt mer i bakgrunnen. Noen bruker rom til å bevisst bygge opp sin autoritet eksempelvis en leder som bevisst setter seg ved bordenden fordi der er folk vant til at ledere sitter.

Å identifisere noe er å lokalisere det i tid og rom (Jenkins 1996). Rom og tid er avhengig av hverandre. For noen er tid og rom homogent (Ardener, 1993) Hvor man oppholder seg i løpet av dagen sier en god del om hva man jobber med og hvilket firma man jobber for. Ting blir dermed ikke bare organisert i forhold til den romlige dimensjon, med også i forhold til tiden. Hvor du oppholder deg og på hvilke tidspunkt, kan gi en pekepinn på hvem du er. Å være i/innom messa i løpet av dagen er vanlig for alle som holder til ute på plattformen, men det skjer til fastlagte tider. Å tilbringe hele dagen der er ikke vanlig for andre enn de som jobber der. Det betyr det at på visse tidspunkter så befinner man seg på visse steder. For mange er det å oppholde seg i messa for å spise noe som skjer til faste tider hver dag. Det er blitt en innarbeidete vane som det ikke reflekteres over. Vaner kan ha med hvor folk plasserer seg romlig, noen setter seg ved samme bord til hvert måltid. For enkelte er det så viktig å få sitte ved akkurat det bordet at de venter med å sette seg til det blir ledig plass. Det kan være vaner i forhold til tid, noen spiser alltid middag klokka tolv, mens andre igjen foretrekker å drøye det til slutten av middagsserveringa. Måltidene serveres til faste tider gjennom døgnet med en varighet på halvannen til to timer. Goffman er også opptatt av at tidsaspektet spiller en rolle, en opptreden skjer innenfor et avgrenset område og grenser knyttet til tid (1992).

Romlig struktur fortolket som tekst

En organisasjon kan tolkes gjennom den synlige teksten som romlig plassering er. Direktørene i små industrisamfunn bodde ofte i de fineste husene oppi bakken, mens de ”på gulvet” hadde hus lenger nede i dalen. Symbolikken er klar, de kunne se ned på og overvåke de som var plassert lenger ned i organisasjonen.

Hvordan kommuniserer romlige forhold med de som jobber ute i Nordsjøen? Arealet er begrenset og blir dermed et knapt gode, sannsynligvis både som resultat av kostnadsbegrensninger og konstruksjonstekniske årsaker. Den romlige dimensjonen på en plattform er avgrenset, og hele plattformen er bygd opp rundt de primæroppgavene som skal gjøres. Fordi det ikke er ubegrenset med plass til rådighet på en plattform, vil nettopp det å ha disposisjonsrett over et areal/territorium gi en viss form for makt. I en verden der alle ser like ut, fordi nesten alle som jobber i uteområdene har oransje kjeldresser, vil det være

rommene og utstyret en har tilgang til som skiller. Har man eget kontor er det mulig å ta pauser alene, har man det ikke er man henvist til kaffe og røykerommene ute på plattformen. Romlige forhold ute på plattformen gjenspeiler organisasjonen, og viser motsetninger slik som høy/lav, inne/ute, aktiv/passiv (Bourdieu 1977). På Komplekset har ledelsen kontorer høyt oppe i femte etasje, mens basen til renholdsarbeiderne, vaskerommet, ligger i første etasje.

Kontroll og styring

På Ekofisk komplekset går alle med en MIRIS brikke. Brikken får man utdelt når man kommer ned i Skylobbyen, og denne skal man gå med helt til man forlater Ekofisk-senteret. MIRIS ble innført på Komplekset i 1991/92. Før MIRIS ble innført var det manuelle rutiner hvor navn og en kode ble skrevet på lister som deretter ble punchet inn i på data av personell fra Eurest og Phillips. Det er MIRIS-stasjoner plassert rundt på senteret, blant annet rett utenfor messa på hotellet, på broene og i oppholdsrommet på modigmodulen 2/4 Q. Hensikten er at ved ulykker så skal man kunne telle opp hvor mange som befinner seg innen et område, og også finne ut hvem som ikke er blitt registrert. Hvis man ønsker kan man sjekke hvor en person befinner seg. Det har hendt at personer har gått med feil MIRIS brikke. Dette kan skje ved at to deler lugar og siden det ikke er naturlig å sove med denne brikken så kan man ta feil når man kler på seg.

Det finnes to måter for kontroll, ifølge Foucault. Det ene er å sperre folk inne, det andre er å disiplinere samfunn. (1977). Et fengsel er en institusjon som sperrer folk inne, men det kan også være utformet slik at den enkelte disiplinerer seg selv. Foucault referer til

Benthams ”panopticon” som er innrettet slik at omkretsen er en kjede bygninger, med vinduer som både venter inn mot sentrum og utover slik at det kan slippe lys inn i cellene i bygningen, og i midten er et tårn. Hensikten med panopticon er at fra tårnet kan en vokter se inn i alle i bygningene rundt. De innsatte stadig skal være og vite seg synlige, og dermed vil makten fungere automatisk. Maktens fullkommenhet gjør at det nærmest blir overflødig å bruke den. (Foucault 1977:179-180).

Selv om enkelte av nordsjøarbeiderne har uttalt at det å være offshore er som å være i fengsel (Solheim 1986), er det nok heller den siste formen for kontroll som foregår offshore. Vårt gjennomdisiplinerte samfunn er på mange måter en videreføring av panoptismen, og på

en plattform er det meste styrt av lover og regler. Noen steder kontrolleres og styres det som skjer i brønnene andre steder kontrolleres den transporten som skjer til og fra feltet; og noen steder er det kontroll med menneskene hvor mange mennesker det er om bord og hvor de skal være.

Radiatorommet

Helt på toppen av 2/4H modulen, Hotellet på Komplekset, ligger kontoret til radiooperatørene. Herfra overvåkes båt - og flytrafikken i denne delen av Nordsjøen. De som jobber her er utdannet radiooperatører, og mange har tidligere jobbet som radiooperatører eller gnister som det kalles, til sjøs. Kvinner fikk tidlig tilgang til radiatorommet i kvinnes offshorhistorie. Til sjøs var det slett ikke uvanlig med kvinnelige radiooperatører eller gnister før kvinnene begynte i oljen. Mennene som jobbet i radiatorommet var mest sannsynligvis også tidligere sjøfolk og var vant med å forholde seg til en kvinne i en slik stilling.

Radiooperatørene på Ekofiskkomplekset har også tilleggsutdanning som helikopterflightoffiser, det vil si samme utdanning som de på helikopterbasen på land har. Radiotårnet på Komplekset har ansvar for hele feltet. Det er døgnkontinuerlig vakt i radiotårnet, og nå er det to pr skift som sitter der oppe. Den ene følger med båttrafikken mens den kontrollerer det som beveger seg i lufta. Det er flere skjermer her, og for den som følger med på båter vises de som prikker på skjermen. Kommer en båt nærmere enn 1000 meter fra en installasjon kommer det opp et lydsignal på PCen. Den som sitter her må følge ekstra godt med. Ser den at båten holder kurs rett mot en installasjon vil båten bli kalt opp. Dette er overvåking av det som skjer utenfor plattformen. De som seiler i farvannet rundt feltet, vet at de er overvåket, og de fleste vet hvor grensa går for hva som er tillatt og hva som ikke er det. Den som overvåker har ikke selv direkte sanksjonsmuligheter hvis fartøyene til sjøs eller transporten i lufta ikke holder seg innafor reglene, men den kan tilkalle hjelp fra innstanser som har sanksjonsrettigheter.

Før var det via radiatorommet folk gikk når de skulle ringe, da gikk samtalen over "Rogaland Radio" og kun en kunne snakke på linja om gangen. Disse linjene gikk det an for andre å lytte på hvis de fikk inn den rette frekvensen. Dermed ble det kontroll med hvor lenge folk snakket og også hvor private de ble.

I begynnelsen av tida offshore hadde tårnet kontroll på alle samtaler med land. Det var timevis med kø. Det var som en gammeldags telefonsentral. Enkelte firma hadde behov for mange samtaler med land og kom med ”bestiklinger” (Astrid).

En av brukerne av telefon via Rogaland Radio har denne opplevelsen av radiatorommet:

Inne på radiatorommet var det bestandig en 5-6 folk som hadde pause, og radiooperatøren elsket jo å ha folk på besøk. Da oppdaget jeg at de spurte om akkurat det jeg hadde snakket om. Da visste jeg at de hadde hørt på meg. For seinere engang så var det ved en feiltagelse at det var en inne og snakket og da satt vi inne og hørt alt som ble sagt. Så når du snakket i telefonen så trykte du inn, og det var bare en som kunne snakke om gangen. Jeg tror at en telefonsamtalen mellom ei og kjæresten ble kringkastet ute på Ekofisk-senteret, på PA anlegget. Bare en sånn practical joke (Pia) .

Radiatorommet var et ”verktøy” for kontakt med verden utenfor plattformen. Før vanlige telefonlinjer kom ut til feltet var også denne kontakten et knapt gode, noe en måtte kjempe for. Jeg observerte at på kveldstid kom det ofte beskjed over PA¹⁹ anlegget at det var telefon til en eller annen. Samtalen kom inn til kontrollrommet som så satte den videre når de fikk tilbakemelding om hvilken telefon personen kunne ta samtalen på. Er det øvelser offshore, så er det radiatorommet som sender ut de ulike lydsignalene og som så varsler om hvordan man skal forholde seg via PA anlegget.

Funksjonen til radiatorommet er kommunikasjon, men strukturelt kan det oppfattes som kontroll, og fysisk er stedet høyt oppe på plattformen og lite tilgjengelig for de fleste. På Ekofiskkomplekset er det slik at fra nivå med helikopterdekket er det to etasjer til med trapper opp. For å komme inn i selve radiokontrollrommet passerer man pauserommet til de som jobber her oppe. Jobbmessig er dette et sted der en stadig får informasjon om det som skjer utenfor plattformen, Men det er samtidig bak kulissene fordi en er skjermet fra de andre om bord. At dette på mange måter er et område som er langt og fjernt fra kjerneområdet både på et abstrakt og romlig plan, kan det også ha vært en medvirkende årsak til at kvinner tidlig fikk

¹⁹ PA kommer av public adress – personvarslingssystem. På Ekofisk skjer det ofte via høytalerne.

innpass her. I forhold til kvinner og menn er min forståelse at dette er et kjønnsnøytralt territorium, men det er fortsatt slik at det er svært få kvinner som har jobber med dette rommet som base.

Kontrollrommet

Kontrollrommet er på mange måter det aller helligste om bord på en plattform. Kontrollrommet er plattformens hjerte. Her styres alle funksjoner med olje og gass, og det er døgkontinuerlig overvåkning. Det er skjermer som viser systemkart/tegninger over brønner, rørledninger, ventiler og ulike måleindikatorer. Er det feil på anlegg så vil det også vises på skjermene. De som jobber i kontrollrommet er operatører eller prosessteknikere. De sitter ikke bare i kontrollrommet de er ute og sjekker blant annet ventiler og rørledninger. Rommet er basen til den kontrolloperatørene.

Operatørene de har jo alt fra A til Å. Kjøre hele plattformen, turbiner, vannforsyninger, brønnhode, separering, vi hadde jo tørkeanlegg. Skilte ut vannet, vi hadde vannprosesseringsanlegg, så en hadde hele sløyfa, fra oljen kom opp til det at vi sendte den i fra oss (Pernille).

Det tok et par år fra kvinnene begynte offshore til de fikk jobb som kontrolloperatører. Kontrollrommet var ikke et lukket rom for kvinner, de kvinnelige prosessingeniørene hadde i likhet med sine mannlige kolleger grunn til å være hyppig innom kontrollrommet i sin jobb. Det å være én i operatørgruppa var litt verre. Dette var jobber for ”mannfolk” som enten hadde god erfaring som maskinister til sjøs, eller som hadde begynt tidlig i oljen og som hadde jobbet seg oppover i organisasjonen. Både prestige- og jobbmessig var dette en attraktiv jobb. Personer uten offshoreerfaring fikk ikke innpass her. Det ville antagelig brutt med hele forestillinga om at dette var en jobb litt høyt oppe i organisasjonen, og som det er knyttet en viss makt til. For andre grupper var det ikke alltid like kjekt å oppsøke de i kontrollrommet.

Det var vanskeligere å bli akseptert av operatørene enn de jeg delte kontor med og jobbet i mot. Så av og til så måtte en ta seg i sammen for å oppsøke folk. Det var et lite tiltak fordi du visste aldri hvordan du ble mottatt. Det var litt merkelig at det var ei jente som kom. Men det var spesielt i begynnelsen. De ble jo mer vant til det etter hvert de også. Ja for når

noe sitter hardt så er det jo mannfolk som ikke klarer å skru opp også, ventiler og sånt. (Peggy).

Hun som kvinne kunne få følelsen av å være et fremmedelement. Alle som skal gjøre noe arbeid utover daglig drift må be om arbeidstillatelse først. Det er på plattformledernivå at arbeidstillatelsene blir godkjent, men disse blir først levert til kontrollrommet før de går videre. De som kommer med arbeidstillatelsene kan få inntrykk av at de på kontrollrommet er de som tar den endelige beslutning.

Jeg husker at da jeg begynte at det kom en kontraktør og skulle ha litt hjelp. Kollegaen min satt og leste avisa og gjorde ingen notis av han. Og jeg tenkte ' hva gjør jeg ', jeg er vant med å hjelpe folk når de kommer inn. Da tok jeg kontakt med kollegaen min og sa ' han trenger hjelp, hva skal jeg gjøre? '. Da måtte han jo legge ned avisa. Men da gjorde han det for meg. Men det er jo blitt helt forandret nå, men tidligere så på Tanken så hadde vi jo ei avstengt luka der folk måtte ringe i ei ringeklokke. Og så kom det en operatør og skulle hjelpe deg (Pernille).

I boka 'The Cocktail waitress' skriver Spradley og Mann om hvordan baren, som er stedet for deres feltarbeid, er et mannlig domene, og at til og med temperaturen er tilpasset ham. Hvis en av servitrisene eller en kvinnelig gjest ber om at temperaturen må endres blir det ignorert, men hvis en mannlig gjest derimot synes det er kjølig skjer det noe (1975). Slik som baren er en mannlig arena; er kontrollrommet arenaen til operatørene. Ting skjer i det tempoet og den rekkefølgen som passer dem. Atferden til den mannlige operatøren kan vitne om at det var viktig for ham å vise hvordan styrkeforholdet var. Det er en slags felles forståelse for at den ene er "høyere" oppe i systemet enn den andre. Den kvinnelige operatøren derimot syntes tydeligvis at dette var ubehagelig og en unødvendig maktdemonstrasjon. Den mannlige operatøren kan oppleve at hennes oppførsel truet hans lokalitet.

Operatørene blir ofte sett på som en gruppe, de er et slags lag som har sin bestemte måte å opptre på i forhold til andre. Goffman skriver i om hvordan det er ønskelig at et lag av bestående av flere personer skal opptre slik at det dannes en bestemt definisjon av situasjonen. (1992). Overfører vi dette til operatørene blir det slik at for at de skal fortsatt ha sin overordnede plass i driftshierarkiet ute på plattformen må alle på 'operatørlaget' opptre slik at de andre i organisasjonen er med på dette. Som voksne menn med erfaring både innen

selskapet og fra annen næring er det lett å skape denne autoriteten. En ung kvinne som kommer inn i operatørrollen vil derimot rokke på definisjonen av kontrollromsoperatørene som voksne menn med lang erfaring. Andre på plattformen opplevde at operatørene gjorde seg til ei mer opphøyd gruppe enn berettiget.

Ja, jo de satt jo der med knappene sine. Og følte at de hadde kontroll, kanskje mer en berettiget, hvis du sammenlikner med elektrikere – så var det like viktig jobb de gjorde rundt om, men operatørene de var en egen rase. For ikke å snakke om hvis de var skiftleder, da var de skikkelig i sitt ess da, (Petronella).

Kontrollrommet er et aktivt rom. Det skjer noe der, og en har kontroll over enorme naturkrefter. Det er et offentlig rom, det rapporteres herfra, opp til ledelsen og andre grupper får sine tillatelser til å starte et arbeid fra dette sentrale stedet. For de fleste gruppene som utfører arbeid ute på riggen er kontrollrommet en instans de må igjennom for å få godkjent spesielle arbeidsoperasjoner. Både på 2/4 Charlie og 2/4 J er kontrollrommet plassert høyt oppe slik at de romlige forhold gjenspeiler den organisatoriske strukturen. Andre må gå oppover for å søke om tillatelse og de må oppover for å få godkjenning. På 2/4 j er rommet enda til plassert slik at en må passere korridorer og et par trapper for en kommer inn til kjernen. Rommet der en overvåker kjerneprosessene er også plassert slik at det er som å komme inn i kjernen. Da kontrollrommet på Tanken var i bruk var det ei luke der en måtte ringe i ei ringeklokke for å få kontakt med de på innsiden. Der måtte en altså vente til noen fra kontrollrommet hadde tid til å ta kontakt. Kontrollrommets plassering gjør at det blir eksklusivt i betydningen at det er begrenset adgang der og i tillegg er det der kjernevirksomheten styres. Dermed så blir på en måte jobbene som foregår der også eksklusive og viktige.

Plattformsjefens kontor

Her sitter den øverste myndighet på plattformen. Det plattformsjefen som har myndighet og autoritet til å ta den endelige beslutning vis det skulle oppstå en uventet hendelse. Første gang en kvinne fikk lede en plattform skjedde i 1994 på Ekofiskfeltet. Dette

er et av de områdene det har tatt lengst tid for kvinner å komme i inn på.²⁰ For kvinnene som har hatt denne posisjonene har det vært viktig å vise at de mestrer rollen og bevarer integriteten som øverste leder.

Du er øverste sjef. Du er kapteinen om bord. Plattformsjefen er jo alltid sjefen, og kan alltid si stopp! Så det er det ikke tvil om. Men at det kan være slik at når det er brønnarbeid om bord så har du din boreleder som bestemmer over den operasjonen. Tar seg av den, og har sine spesialister. Men en snakker jo sammen det må jo koordineres med annen aktivitet om bord og sånne ting. Men de er jo sjef for sitt område og operatørene eller sjefsoperatøren er jo sjef for sitt område, og vedlikehold for sitt men alle jobber sammen og plattformsjefen er den øverste sjefen, (Palma).

Det viktig at folk har klart for seg hvem som bestemmer til slutt. Hvis ikke kan det blir problemer hvis det oppstår en krise.

I en eventuell krise situasjon har du ”command and control” og i en beredskapssituasjon så må det være helt klart hvem som bestemmer. Ja, det var jo et lite spill det der, fordi det er klart at som jente i et mannssamfunn så må du liksom passe på, følte jeg. Det var viktig at du hadde den myndigheten og makten som lå i rollen, at du klarte å bevare den. Så jeg var litt, .. det var ikke sånn som en snakket om til folk, men en prøvde å ivareta den delen av rollen. Det er viktig å holde på den. Fordi, hvis ikke så mistet du myndigheten i en situasjon du ville trengt den. Så det var mange ganger det at når det kom folk på kontoret at jeg bare satte meg i plattformsjefstolen, for der var de vant til å vite at der satt det en plattformsjef. Jeg skulle assosieres med den rollen. For jeg visste ikke hvordan de var innstilt på å få en jente ut på en plattform. Så jeg visste ikke hvordan de ville ta i mot meg, hvordan de ville samarbeide med meg og alt sånn. Jeg måtte bruke de symbolene som fantes rundt (Polly).

²⁰ Riktignok hadde Elf en kvinnelig plattformsjef allerede i 1982, men det er blitt hevdet fra flere av informantene at der var ikke plattformsjefsrollen like omfattende som på Ekofisk plattformene.

”En person vil gjennom sin opptreden gi en definisjon av situasjonen når han kommer sammen med andre” (Goffman 1992:20). Plattformsjefen vil opptre på en slik måte at de andre vil respektere henne og behandle henne som en leder. Plattformsjefen som brukte rommet og interiøret bevisst for å gi autoritet. Det synes som det er en slags universell asymmetri som gjør at selv om kvinner er viktige og har makt og innflytelse, vil de allikevel relativt til menn med samme alder og sosiale status mangler anerkjennelse og kulturell verdifull autoritet (Rosaldo 1974). En kvinne må kanskje være mer formell i en slik rolle enn en mann, nettopp for å vise ansvar og ledelse. Der mannen har naturlig autoritet må kvinnen jobbe mer for å få det. Kanskje vil det være på kontoret, altså hennes hjemmebane at hun blir møtt med mest respekt fordi de andre vil være gjester eller hennes publikum der, og som Paula sier de forventer å finne en plattformsjef bak pulten der.

En av plattformsjefene måtte låne PC til en av sine medarbeidere fordi hennes hadde brutt sammen, og hun satt dermed ikke på sin vante plass da det kom en på besøk til denne medarbeideren.

Jeg fant en annen PC hos en planlegger som var ute og jobbet med et eller annet. Så satte jeg med der og jobbet og han delte kontor med en sikkerhetsrådgiver. Så kom det inn en kontraktør da, og sa til sikkerhetsrådgiveren ”Å, har dere fått kvinnelig planlegger om bord?” ”Nei, det har vi ikke fått men vi har en kvinnelig plattformsjef”(Polly).

Da hun som en relativ ung kvinne satt inne på et annet kontor, var det ikke lett å koble at hun var øverste leder om bord. Utsagnet tyder på at heller ikke kvinnelige planleggere var daglig kost ute på feltet. Ute på plattformen er plattformsjefen som kommer inn på andre sine territorier, og selv om rollen blir møtt med respekt der også er det andre som har kontroll over kulissene. Tidligere kunne man risikere å komme inn på kontor der det var tapetsert med nakne damer. Mange av kvinnene sier at likte det ikke, men følte ikke at de kunne gjøre noe med det.

På Hotellet er kontoret til plattformsjefen i femte etasje på skrå over gangen for administrasjonen. Det står skilt på utsida med navn på den plattformsjefen som er ’på jobb’. Her ser man hvordan organisasjonsstrukturen også virker inn på det romlige. Organisatorisk er dette en lederstilling og romlig sett er kontoret plassert høyt oppe i etasjene på modulen. Kontoret befinner seg også i et inneområde med teppebelagt korridor, og det er ikke tillatt å gå med vernesko uten at man har plastsokker utenpå for å beskytte gulvene. Man må med andre

ord anstrenge seg litt for å komme opp til plattformsjefen. Det er høyt oppe og inne i forhold til de fleste som jobber på ute på Ekofisksenteret og kommer inn til denne modulen på ”maindeck” nivå, som er langt nede på modulen.

På 2/4 Kilo-plattformen er plattformsjefens kontor nede på mesanindekk under boligkvarteret og grunnen var i følge en av informantene ””dette var jo et signal dette, det skulle være action, det skulle ikke være byråkrati,” (Paula). Det virker som om man har vært bevisst på at den romlige struktur ikke skal virke inn på organiseringen. Med kontor på samme nivå som utgangen til de tekniske områdene på plattformen, skaper man mindre avstand. Det bør også kommenteres at det var på denne plattformen, der funksjon var det sentrale, at PPCoN fikk sin første kvinnelige plattformsjef.

Plattformsjefen bruker i likhet med andre folk som har kontor offshore mye av fritida si der også, fordi det ikke alltid klart skille på hva som er fritimer og hva som er jobb. Kontoret blir dermed også en arena for sosial interaksjon.

Dette kontoret symboliserer autoritet (makt, kontroll), men det er også en viss åpenhet og tilgjengelighet. Plattformsjefen er rundt i på feltet, men det er også mulig å komme innom kontoret hennes. Dette gjør at både den formelle og uformelle informasjonen som er viktig for en plattformsjef å vite om for å fylle rollen sin best, er tilgjengelig. Nettopp fordi plattformen er så gjennomdisiplinert er makten som plattformsjefen har av en slik art at det er unødvendig å bruke den.

Mat

Offshore blir folk mye mer opptatt av måltidene og hvilken mat det er enn de er hjemme. Mange ser på måltidene som et avbrekk i en monoton hverdag. ”Det er slik at den eneste gleden du har og ser fram til det er den maten. Kanskje det er noe godt å spise? Ellers så er det jobb,” (Reidun). En av de første prosessingeniørene opplevde at hun som jente fikk spesialbehandling av kokken på de små plattformene fordi hun kunne få bestemme hva som skulle være til middag.

Hvis en godsnakket litt med kokken så kunne du få biff med béarnaise saus, og ja kunne ønske både den kaka, det kjøttet og den fisken. Så hvis vi kom med ønsker så laget de det til alle. Men det var helst de kokkene en ble godt kjent med. Mat er viktig, i perioder der det er veldig mye rutinepreget er jo det en ser fram til (Peggy) .

Hvordan maten er betyr altså hvordan folk føler seg i varetatt. Stort utvalg og god mat er et tegn på at de som jobber om bord også er viktige, og at operatøren er opptatt av deres velvære. Måltidene fungerer som samlende fordi ulike yrkesgrupper møtes på et sted og innen et visst tidsrom. Slik som lunsjpausen på arbeidsplasser på land fungerer som en møteplass for å snakke om andre ting enn jobben, er også måltidene offshore og kaffen etterpå en sosial arena for å bli kjent med mer enn yrkesidentiteten til de andre.

Messa

Messa er matsalen offshore, og det er et rom hvor alle er innom en eller flere ganger i løpet av dagen eller natta. Før kvinnene kom offshore var messa en del av den private sfære, ”bak kulissene område” (Goffman 1992) fordi mennene ikke stelte seg før de gikk inn der og spiste. Med engang en kvinne kom om bord, ble messa plutselig ”offentlig” område og de fleste flidde seg før de gikk inn dit. Kokken opplevde tydeligvis at maten som var hans ”framsyning” ble mer verdsatt da spisegjestene kom i noe annet enn makkoundertøy. Messa ble et sted hvor en måtte tenke på framtoningen sin. For kokken ble den første kvinnen om bord forskjellen som gjorde en forskjell (Bateson 1972). Messa er et uttrykk som kommer fra sjøfarten, men i motsetning til hvordan forholdene er på båter der man har egen messe for offiserer er det ikke et slikt skille offshore. Alle spiser i samme rom. Man forsyner seg selv enten fra varmdisken eller koldtbordet, og alle rydder etter seg. Det som skal kastet blir tømt i søppelet, og bestikk og tallerkener blir satt på anvist plass. Messa er stort sett åpen hele døgnet slik at de som ønsker å hente seg drikke, frukt eller knekkebrød kan det. På hotellet, når en skal vaske av gulv og kjøledisker, holdes den stengt. Det er mange som sitter ved faste bord i messa, og enkelte har til og med faste plasser. Det er viktig å ikke sette seg på feil plass. Mange nykommere har satt seg ved ”feil” bord. ”Jeg gjorde tabben og satte meg ved feil bord. Den som mente han hadde krav på plassen stod og ventet til jeg var ferdig. Så det gjør jeg aldri igjen” (Rakel). I utgangspunktet er det ikke gitt i det fysiske rommet hvem som sitter ved hvilket bord, i motsetning til et kontor der det står navn på døra, men allikevel kommer direkte sosiale sanksjoner ved feil. Å finne sin plass i messa, er noe som man må innsosialiseres i. Hvor du sitter i messa signaliserer også hva du jobber med og hvilket firma du tilhører. På hotellet satt catering personalet alltid på det bordet nærmest byssa, mens ledelsen satt på et av de bordene lengst fra byssa. Før var det slik at catering ikke fikk sitte inne i messa i arbeidsuniformen sin. Det gjorde at enkelte foretrakk å spise maten sin inne på proviantrommet. Matsserveringa strekker seg over et par timer, og derfor blir tidspunktet for

når du spiser også viktig. Fordi folk jobber så spredt ute på plattformen blir messa en av plassene en kan se og kanskje bli kjent med nye folk. Derfor fungerer den som et fasadeområdet, der man viser bordskikk og vanlig høflighet, slik som å følge køen, rydde på plass etter seg med mer.

Messa er en plass for å dekke et av primærbehovene, mat! Og offshore betyr maten mye. God mat og godt utvalg gjør at folk blir fornøyde, de føler seg ivaretatt. Hvis noe av utvalget blir fjernet protester folk. ”En gang skiftet vi sirupsmerke fra et Canadisk lønnesirup til et nederlandsk merke, og da var det en nordmann som reagerte. Det som amerikanerne hadde innført skulle ikke tas i fra de” (Rita).

Messa er et fellesrom. Ved spesielle anledninger som jul, påske og 17. mai blir messa pyntet. For hele plattformsamfunnet er dette en rom der en viser at en holder på normer og skikker. Dette er det området på plattformen hvor en mest tydelig kan markere spesielle dager, både ved hva som serveres og med rammen rundt. Onsdag før påske pyntet vi messa på 2/4 Q plattformen da jeg var der. Det ble funnet fram påskebrikker til å ha på bordene og kurver med påskepynt ble satt opp på serveringskjøledisken som er inne i messa. Det ble bestilt inn gule blomster fra land, som ble satt ut på bordene. Til middagen onsdag kveld var messa påskepyntet. Messa ivaretar den hjemlige sfære på plattformen selv om det er et offentlig rom. Det som skjer i messa blir en viktig kontrast til de lange arbeidsdagene der man jobber 12 timer enten det er hverdag eller helg.

17. mai i 2003 var jeg på hotellet, og her ble messa pyntet med bjørkekvister, blomster og lys, og det var brikker og servietter i rødt, hvitt og blått. Messa var ferdigpyntet før frokost den dagen. Den som jobbet natt i messa var en mann denne perioden, men den som pyntet var en av hans kvinnelige kollegaer. Hun begynte på jobb 2-3 timer tidligere enn skiftet sitt for å gjøre denne jobben.

Lørdagsmiddagene blir også markert, da er det duk på bordene og det er mulig å få alkoholfri vin til maten. Lørdag serveres det biff for den som ønsker det. Messa er viktig for å markere at det er forskjell på helg og hverdag, den har dermed en funksjon utover det å være et sted man spiser. Den blir også et sted der man følger rytmen til storsamfunnet på land, og i vår kultur er det ofte vanlig å markere at det er helg og fri med lørdagsgodt og bedre mat enn ellers i uka.

Byssa

Byssa er kjøkkenet om bord og her tilberedes all maten av kokkene. I likhet med messa er også byssa et uttrykk fra sjøfarten. At disse to rommene heter dette offshore, selv om planskisser på boligmodulene kaller det kjøkken og spisesal, kommer nok av at mange av de som jobber her inne har sin bakgrunn fra sjøfart. På 2/4 Q plattformen ser man inn til byssa fra selve messa, mens på Hotellet ser man inn i byssa bare når man passerer varmmatdisken. Under måltidene er byssa et fasadeområde, hvor maten blir presentert på en delikat måte, og det ser ryddig og ordentlig ut. Kokkene som står ved serveringsdisken har på seg uniform, hvit kokkejakke, rutete bukser og et hodeplagg og blir på en måte en del av hele måltidspresentasjonen.

Mange av de gamle kokkene offshore har tidligere vært til sjøs, og byssa har vært en mannsbastion. Slik som operatørene er et lag, gjelder det samme på det kjøkkenet på Hotellet hvor det er mange kokker. Her er de mannlige matkunstnerne som utfolder seg og en kvinne kan ødelegge definisjonen av institusjonskokken som en mannlig ekspert. ”Det finnes kontekster hvor det er menn som forbindes med mat, som når man forsyner – eller representerer - et fellesskap, et samfunn”(Solheim 2002:111). Mat i den offentlige sfære er forbundet mest med menn. Kvinner lager mat til familien, mann og barn. Det ”kommer av kvinnekroppens nærende og omsorgsfulle funksjoner” (Solheim 2002:111). Det er moren som bærer barnet i seg og når barnet blir født er det hun som gir det næring fra sin egen kropp. Kvinner og mat blir dermed forbundet på en mye mer intim og privat måte enn menn og mat. Hennes mat er beregnet på den private sfære. En av de første kvinnene som begynte som kokk offshore ble henvist til koldtkjøkkenet. ”Dette fant jeg meg ikke i fordi det er mer status å lage varm mat, derfor tok jeg kontakt med fagforeninga for å få støtte,”(Rakel). Hun opplevde at dette var en degradering av henne som kokk, fordi det kreative i den kalde maten er å anrette den på fat og i skåler, altså den dekorative prosessen. Det kreative i den varme maten er hvordan selve maten smaker. I byssa er kokken enerådige. Er det et større kjøkken slik som på byssa på hotellet på Ekofiskkomplekset, er det flere kokker og en overkokk, eller kjøkkensjef som de andre rapporterer til.

Kokken har en stilling som opererer mye alene, og hun har autoritet gjennom sin spesialkompetanse. Kokken er bundet av tid og rom, og må planlegge dagens gjøremål etter de fastsatte måltidene. Ingen andre om bord enn kokken og de som hjelper til i kjøkkenet har noen grunn til å komme inn i byssa i det daglige.

Kokken er en spesialist, og byssa blir derfor et område for spesialister. Her forvandles råvarer og halvfabrikata til fristende retter som serveres. Her foregår det en kreativ prosess. I

likhet med oljen og gassen som går gjennom prosessanlegget og separatorene, så skjer det en foredling inne i byssa også. Selv om det brukes mer halvfabrikata nå enn tidligere, har allikevel hver kokk sin signatur på maten. Noen er kanskje spesialist på fisk, mens andre er på kjøtt. Så er det sausen da, den er avgjørende, i den ligger det mye hemmeligheter. Byssa er også et område forbudt med en viss mystikk, fordi hvorfor klarer noe å få så utrolig mye ut av matvarene som kommer ut, mens andre ikke greier det. Mange er nysgjerrige på hva som skjer i byssa. Enkelte ringer til og med kokken for å høre hva som er på menyen den dagen. Mat er noe som alle er opptatt av, derfor er det viktig at den som har ansvaret kan lage god mat.

Kakeekspresen

Kakeekspresen, var ikke noe bestemt sted men nærmest en institusjon. Den foregikk til faste tider. Til kaffepausene klokken ti og fire ble det sendt ut nybakte kaker og rundstykker fra byssa til de ulike kontorer og pauserom inne og ute på plattformen. Dette var tungt å bære på disse brettene rundt til de ulike kakestasjonene, og det var bare ”mannfolk” som gjorde dette til å begynne med. På Hotellet er det bare de i tårnet, de på helikopterdekk og administrasjonskontoret i femte etasje som får brakt kaker og rundstykker. Alle de andre må hente kaffemat utenfor byssa og ta med tilbake til pauserommet i sitt arbeidsområdet, eller ta ti og firekaffen i messa.

Pause og rekreasjon

I rom for rekreasjon er det ikke samme føringer som det er på rom der det er bestemte funksjoner som skal utføres.

Recrooms

På plattformene er det mange ulike oppholdsrom, salonger eller ”recrooms” som det kalles ute på Ekofiskfeltet. Hvis man skulle fulgt opp navngivinga til messa og byssa burde det blitt kalt salongene, men her er det den amerikanske påvirkningen som er blitt gjort gjeldene. I tillegg til messa er dette en sosial arena der man kan treffe folk som jobber i andre firma og på andre steder på plattformen enn det en selv gjør. De fleste oppholdsrommene er fasadeområder.

I 2. etasjen på Hotellet rett utenfor messa er det et stort rom der det er tillatt å røyke. Dette er et sosialt rom der det prates rundt i forskjellige grupper. Det virker som om de ulike

gruppene har faste plasser. Det er to TVer og avishylle der inne. I etasjen over er det to relativt store salonger der det ikke er tillatt å røyke. Det ene har mange lenestoler rundt i sittegrupper og det er ei avishylle med et stort utvalg av både norske og utenlandske aviser. I lunsjen er dette et stille rom, da er det mange som bruker litt av pausen til å ta en liten hvil. Da bør man ikke snakke for mye. På kvelden er det lov til å prate i avisrommet. Rommet endrer karakter etter når på døgnet det brukes. Midt på dagen er avisrommet nesten som et "bak fasaden" område, der folk slapper av og samler krefter til neste arbeidsøkt, etter som jeg kunne observere var det ingen kvinner som brukte dette rommet.

Ved siden av avisrommet er det et enda større rom, med en stor TV og flere sittegrupper som er arrangert slik at de vender mot TV'en. Her blir man hysjet på hvis man prater for høyt når det er noen som skal se TV på kvelden. På mine turer offshore var det lite folk i dette rommet, sannsynligvis fordi det ikke innbød til sosial kontakt.

I femte etasje er det et lite oppholdsrom hvor det er lov til å røyke. Her er det ikke TV, men en liten bokhylle med bøker og spill. Dette er et rom som er litt mer skjermet enn de andre; for det første på grunn av plasseringen høyt oppe, dernest at det ikke er glassdør inn til dette rommet. Rommet ligger slik til at det er greit for de i administrasjonen å gå dit for å røyke.

Husker engang plattformsjefen kom inn i tikaffen og jeg satt i den ene sofaen der oppe, så kom han og kikket og sa "ja, ja" og gikk. Så sier de andre etterpå "er du klar over at du har tatt plassen hans?. Der har han sittet i alle år og hatt tikaffen sin". (Birthe).

På samme måte som det ble reagert på hun som satte seg ved feil bord i messa, kom det egentlig en direkte reaksjon i denne situasjonen også. I dette valgte plattformsjefen valgte å ikke ta pausen sin da siden plassen hans var opptatt.

I salongene setter folk seg på faste plasser. I det store rommet ved siden av messa satt alltid de fra catering i den sofasvingen som var nærmest messa. Dette kan komme av at catering også tar ti og firekaffen i dette rommet og har dermed opparbeidet seg mer hevd på plassen enn andre grupper. Men det kommer nok også av at det skal være kort vei til byssa og messa, hvis det er noe som må hentes. Som med messa så er det ingen ting ved det fysiske rommet som gir indikasjoner på hvor folk kan sitte eller ikke, men over tid så har det dannet seg et mønster. Som ny vil en ikke vite om dette mønsteret, men for en som har vært der lenge er dette godt innarbeidet.

Slik de som jobber ute på plattformen har sine kaffesjapper, der de kan ta sin kaffe- og røykepauser, har forpleining også et lite rom i samme etasje som byssa. Fordi rommet er lite og det er mange kokker der, blir det helst til at det er kokkene som bruker dette. Ofte satt de der isteden for å sitte i en av salongene når de var ferdige med skiftet også. På 2/4 Kiloplattformen var det et lite pauserom innafor byssa og her satt nesten hele forpleiningsgjengen både før skiftet startet om morgenen og etter at det var slutt om kvelden. For de som jobber uteområdene blir kaffesjappa mindre tilgjengelig når de har gått av skift enn den er for de som jobber inne i boligmodulen.

Lugarer

”Si meg hvor du har lugar, og jeg skal si hva du jobber med”. På Ekofiskkomplekset er denne kommentaren nesten helt gyldig. Det virket som om det var noen uskrevne regler for hvor folk fikk tildelt lugar.

På Komplekset hadde ledelsen har lugarer øverst, i femte etasje. Det samme hadde helikopterpilotene og de som jobbet på helikopterdekket. Dette virket naturlig fordi de skulle ha kort avstand til øvre dekk, eller administrasjonskontorer. Noen av de som hadde lugar i denne etasjen hadde imidlertid kontor på andre plattformer ute på Komplekset.

I fjerde etasje var det mange mellomledere, sykepleierne, og operatørene som jobber i kontrollrommene på 2/4 Charlie og 2/4 J som hadde lugarer. I tredje og andre etasje ble ”vanlige” folk hos operatøren pluss gjerne noen ledere kontraktører innlosjert. I første etasje var det mest kontraktører, og catering hadde et par lugarer i denne etasjen.

Nede på ”maindeck” ble stillas- og malingskontraktører, borekontraktør og catering personell innkvartert.

Lugarfordelingen var til dels praktisk og funksjonell, men det sa også noe om hvor man var i hierarkiet. Det fysiske rom gjenspeilet hierarkiet i organisasjonen. Oljeselskapets folk er øverst i organisasjonshierarkiet, og særlig de som jobber i ledelsen eller direkte i produksjonen. Disse fikk lugarer øverst. At ledelsen og folk som jobbet oppe på helikopterdekket hadde lugarer i femte virket fornuftig fordi de skulle ha kort vei til arbeidsplassen sin. Det samme gjaldt for medicene som hadde lugarer i fjerde etasje, altså i samme etasje som Hospitalet. Operatørenes plassering i denne etasjen kan imidlertid tolkes mer som en organisatorisk innkvartering enn bare funksjonelt og praktisk. For å komme på jobb måtte de over gangbruene.

En episode som også sier noe om hierarkiet som kommer fram gjennom lugarfordelinga var da en i fra catering hadde misforstått lugarnummeret sitt og tydeligvis gått inn på en lugar som var forbeholdt operatørens folk. ”Da var resepsjonisten ganske sjokkert og sa: ”Hva, en cateringperson i en Phillipsseng?” som om det skulle være det mest uhørte,”(Rannveig). Denne episoden tyder på etterlevninger fra den amerikanske tida, da ikke alle firma kunne benytte de ulike lugarene. Enkelte av de kvinnelige ingeniørene har opplevd å få lugar nede på maindekk, mens deres mannlige kolleger fikk rom oppe i fjerde. ”Jeg syntes vi ble dårlige behandlet av resepsjonisten enn mennene,” (Petronella). Det kan skyldes lugarkapasitet, men det kan jo være slik som informanten opplevde det – at hun som kvinne fikk dårligere service av resepsjonisten enn det menn fikk.

Hvis man går motsatt skift er det ikke problem for en kvinne å dele lugar med en mann. Tidligere var det tillatt å røyke på lugarene, og det var det ikke alle som satte like stor pris på. Da kunne man oppleve å komme til en lugar som var helt innrøkt. ”Jeg delte lugar med nattmann, som hadde stått opp i femtida om ettermiddagen og sittet og røkt og da er det bra heslig altså, så det var bra at det ble slutt med det,”(Pia). Ofte må to være på lugaren samtidig, fordi de ikke er nok folk som går natt slik at man være alene i sine fritimer. Det viktig å ta hensyn til de en skal dele lugar med. En som delte lugar med en amerikaner, på Koplekset våknet ei natt av en rar lukt. Det var helt mørkt på rommet, men det lyste i ei glo. Så det visste seg at romkameraten satt i senga og røykte sigar. Det var jo ikke forbudt men førstemann syntes det var plagsomt. Slike episoder var imidlertid ikke nok til å få byttet lugar.

Deler man lugar med en annen person blir kan man ikke opptre helt som om man var alene. ”Jeg jobbet sammen med ei som likte å gå naken på lugaren. Men å sitte på den lugaren når hun valset rundt der naken det synes jeg er plagsomt,”(Rikke). Å være naken med andre i en fellesdusj er OK, men å gå naken rundt inne på en liten lugar virket litt spesilet og heller ikke særlig hensynsfullt. Rom organiserer hva som er akseptabelt og ikke.

Før var det også slik at noen lugarer hadde TV på rommet mens andre ikke. Mange av de som hadde TV var ikke klar over at det var slike skiller.

Jeg kjøpte fjernsyn i lag med han jeg delte lugar med for det var jo ikke sånn at alle lugarer hadde , altså Phillips kjørte jo den der at når du var oppe på et visst nivå så fikk du TV på lugaren. Så vi andre dødelige fant jo ut at vi måtte ta skeien i egen hånd og spleiset på et apparat. Så de aller fleste, i alle fall blant operatørene hadde TV på lugaren, (Pirjo).

Med like lugarer ble TV symbolet for å vise at det er distinksjoner mellom ulike grupper. De som ikke hadde TV måtte sitte i et av stuene for å se på TV programmer. I starten var det ikke mye som ble vist på TV'ene, det var helst videoopptak av Dagsrevyen fra kvelden før, etter hvert er det blitt mulig å se programmer på direkten og utvalget i fjernsynskanaler er stort.

Catering sammen og andre kontraktører som har hatt en relativt stor andel av ufaglærte har nesten alltid bodd på maindeck. De som var nederst i hierarkiet bodde også nederst. Kvinnene i catering ble fleipet med og om. ”En vinterdag overhørte jeg følgende kommentar ’Blir det for kaldt er det mer enn nok kvinner på maindeck og det er ikke kjekt når de sier slikt’(Runa).

De lugarene der det sover folk om dagen er merket. Dersom man fikk en ”nattperson”, altså en som gikk natt og sov dag, kunne man ikke gå inn på lugaren i løpet av skiftet sitt.

Før, da det var faste jobber innen renhold, ble det å vaske lugarer sett på som en jobb som passet best for ”kvinnfolk”. I rapporten Nordsjøliv og Hjemmeliv kommer det også fram at de som bodde på lugarene også foretrakk at det var kvinner som gjorde rent der og ikke menn (Solheim 1986). Dette er et eksempel på hvordan rommet som arbeidsplass blir kjønnnet. Fordi det er et rom som hører til den private sfære, er det kvinner som blir vurdert som best egnet til å holde det i orden.

Lugarfasiliteter var et av ankepunktene mot å ha kvinner offshore. Før Hotellet stod ferdig i 1978, var det ikke vanlig med tomannslugarer på Ekofiskfeltet, og det tok noen år før alle plattformene fikk tomannslugarer. Den gang var det mest vanlig med firemannslugarer og noen steder var det fortsatt seksmannslugarer, og med felles dusjanlegg i hver etasje. Alternativet for kvinnene som kom på steder med slike lugarfasiliteter, var enten å få en flermannslugar alene, noe som var ugunstig da det ofte var mangel på sengekapasitet, sove på sykkelugaren eller låne lugaren til plattformsjefen. Et par av de første kvinnelige prosessingeniørene reiste ofte sammen, og da kunne det være at de fikk en hel 4 eller 6 mannslugar for seg selv.

Der var det bare fellesdusj og toalett fikk vi låne plattformsjefens bad, fordi han hadde eget. Da la de til rette for oss. Men det andre året jeg var offshore da jobbet jeg med helt andre ting. Da hadde de fått litt erfaring etter hvert, så ved flere anledninger da fikk jeg lugaren til plattformsjefen, og så husker jeg at jeg lå på hospitalet. Halve tida så dro vi slik at vi kom oss tilbake til hotellet, så slapp vi det der problemet. Der var jo fasilitetene mye bedre (Petronella).

Fortsatt er lugarer et av de store diskusjonstemaene for offshorebefolkningen. Mange felt i Nordsjøen har enmannslugarer men på Ekofiskfeltet er et fortsatt tomannslugarer.

Badstua

I forbindelse med trimrommene som finnes ute på plattformene er det også en sauna. På Ekofiskkomplekset er badsalonger på 2/4 Q og på Hotellet. Disse er åpne hele døgnet bortsett fra når det blir gjort rent i løpet av dagskiftet. Innredningene i rommet badstua synes å være ganske universell, med panel på veggene, trekker på gulvet og benker i to høyder, derfor blir det å ta et badstabad noe som får en til å glemme hvor man er. Som kvinne offshore var det ikke så lett å få tatt et badstabad når man hadde lyst, i alle fall ikke hvis en ikke ville være der sammen med menn. Det er et lite og relativt uenselig rom, men det er her at kjønnsforskjellene kom tydeligst fram. Så vidt jeg kunne observere var det ingen andre rom der det var tider for når kvinner eller menn kunne oppholde seg. Det vil si menn har ikke faste tider, men det er dametid i badstua. Av de 23 timene badstua var åpen var det kun en til halvannen time pr dag som var satt av til kvinner. Det er et tydelig eksempel på at tilgang til rom er organisert slik at menn tar presedens over kvinner. I det britiske Underhuset er det slik at toalettene for parlamentsmedlemmene er delt opp slik "Kun for Medlemmer" og "Privat – kvinnelige medlemmer" (Rodgers 1993). Slik parlamentet indirekte er delt opp i medlemmer og kvinnelige medlemmer, er badstua delt opp i åpningstider og kvinnetider. Det er kvinner som har kjønn. Menn er nøytrale og normalen.

Det visste seg at det var ikke nok å være der til avsatt tidspunkt heller, fordi mennene respekterte ikke alltid de tidene som var satt av til kvinner. "Men det bruker ikke å være damer her på denne tida, så derfor antok vi at ingen ville bruke den i dag heller" var et svar jeg fikk en da jeg oppdaget et par menn i badstua midt i dametiden.

Badstua er et absolutt et "bak fasaden" - område, og et av de få områdene på en plattform der kvinner kan ha et fellesskap uten at det er menn tilstede. Noen kvinner synes det er uproblematisk å dele badstu med sine mannlige kolleger, særlig hvis de er flere kvinner der samtidig.

Vi har jo aldri trengt å ha jentetider, vi har i grunnen hatt felles for å si det sånn. Men det er jo de som ikke tør det. Men de som vi jobber med, de... Men det eneste kravet vi har er

at de må ha noe på seg. De får ikke sitte nakne. Det blir ekkelt, for så fint er det ikke å se på(Birthe).

De fleste foretrekker imidlertid å gå alene. ”Jeg går alltid i badstua alene, det er enkelte ting en vil ha for seg selv”(Pernille).

På samme måte som mange av kvinnene har gitt uttrykk for at det ikke er naturlig å være lettkledd når man soler seg ute på plattformen, så er det heller ikke helt OK å ta badstu sammen med menn. Hele det sosiale miljøet på en plattform er kanskje slik at en må ha mye klarere bluferdighetsgrenser der ute for hva som er akseptabelt og hva som ikke er det. I mange av de sosiale situasjonene kvinnene er i offshore prøver de å underkommunisere sin kvinnelighet, fordi de ønsker å bli sett på som en kollega og ikke kvinne. Derfor vil det å ta badstu naken, eller for den del sole seg i bikini offshore eller være lettkledd være i strid med den kollegiale rollen de ønsker å ha.

Andre områder

Det er mange flere områder enn de jeg har tatt med over som kunne vært av interesse. Noen steder synes man det er mer spesielt at det er en kvinne der enn i andre områder. Boredekket er et slikt sted der det fortsatt ikke er vanlig med kvinnelige ”roughneck” eller ”derrickman”, både fordi jobben tidligere var fysisk krevende og fordi boredekket og de som er der var selve symbolet på den tøffe offshoremiljøet. Riktignok hadde PPCoN sin første kvinnelige boreleder allerede i 1983 (Phillipsnytt 1983), men det var ingen jobb ”på gulvet” selv om borelederfunksjonen er mye ute i felten. Boreselskapets boresjef har boreleder som sin stedlige leder. Boreledere har gjerne tidligere vært boreingeniører. Først på nittitallet kom de første kvinnene ansatt av borekontraktør i jobber på boredekket på Ekofiskfeltet. En gang var de fire kvinner i boreteamet, og det var så uvanlig at de andre på plattformen måtte ta bilde av de. I vedlikeholdsavdelingen kom det tidlig inn et par kvinner på Ekofiskfeltet. Jobbene kunne være alt fra testing av livbåter, overhaling av pumper til montering av hyller. Det var mest jobber i ute på bruket.

Renholdsarbeiderne i forpleining har jobber mest på andre sine rom og kontorer og i fellesareal. Det er få plasser som bare er forbeholdt de i renhold, men vaskeriet på Hotellet er en slik plass. Her finnes arbeidsinstruksene til de ulike renholdsfunksjonene. Her er de fleste renholderne innom for å hente utstyr før de kan starte dagens arbeid. Innimellom kan man treffe på folk i forpleining som har diskusjoner inne på vaskeriet. De fleste om bord kommer

til gangen utenfor vaskeriet for å hente kjeledresser eller klær som er blitt vasket, men de går sjelden inn i selve rommet.

Rom har ulik betydning til ulike tider

Broene på Ekofisk-senteret som normalt er transport områder og er i følge sikkerhetsrutinene en av de første evakueringsmåtene hvis det for eksempel oppstår brann på den plattformen man er på. På sommeren når Ekofisk-marsjen gjennomføres blir mange av broene en sportsarena. På 17. mai fungerer broene som kulisser til 17. mai toget ute på Ekofisksenteret, og når plattformsjefen holder tale ved enden av broa til Hotellet er dette et seremoniområde.

Alle boligmodulene har et vaskeri, og det er ulik organisering på bemanning av vaskeriene. Jeg ble fortalt at før i tida så satt enkelte i forpleining og spilte poker nede i vaskeriet etter at skiftet var over. Rommet endret karakter fra arbeidsplass til ”spillebule”. Dessverre observerte ikke jeg slike aktiviteter da jeg var offshore. Kinosalen kan være møterom på dagtid, eller til filmvisning på kveldstid. I påska var det underholdning der, og annenhver fredag er det for eksempel fredagsquiz i kinosalen. Korridorene inne på Hotellmodulen, er en arena for golf hver lørdag kveld. Da legges det ut ’hull’, og settes opp merking på veggene. Kommer man ut fra trappesjakta eller heisen, må man se seg nøye om før man krysser gangen. Da er det plutselig et lag som spiller golf som ikke ser med blide øyne på de uvitende som uforvarende beveger seg ”inne på golfarenaen”.

Kvinnene i renhold fikk ikke gå natt til å begynne med, fordi stuerten var redd for at de skulle bli voldtatt. Rom som på dagtid var trygge omgivelser, skulle plutselig bli steder der overgrep kunne foregå. Kvinnene som har jobbet i vedlikehold og som kontrolloperatører har ikke hatt noen begrensninger på det å jobbe natt, men det kan komme av at de har jobbet i team, mens renholderne er alene. Det kan også komme av det at jentene i tekniske jobber ble ”akseptert som menn” (Rodgers 1993) og dermed ble de ikke sett på som kjønn og mulige objekter for seksuell trakassering.

Som jeg startet dette kapittelet med hendelser skjer i tid og rom. På et tidspunkt har et område en funksjon mens det seinere kan endre helt karakter. Noe som for meg ble en spesiell opplevelse var en sommerkveld da det var grilling på dekket under og til siden for helikopterdekket på 2/4H modulen, hotellet. Egentlig er det mye bedre plass på taket av boligmodulen 2/4 Q, men på grunn av livbåtkapasitet, altså av sikkerhetsmessige årsaker ble

dekket oppe på den andre boligmodulen valgt²¹. I løpet av dagen ble det rigget til med store griller og vindskjermer for de, samt bord og stoler fra messa. Nede i messa ble det kun servert koldtbord den dagen fordi kokkene var oppe på taket. Stemningen der oppe var god, kokkene var i sitt ess, og hadde mye nærmere kontakt med ”spisegjestene” enn vanlig og de fikk veldig direkte og positiv tilbakemelding folk. I tillegg var det en som spilte trekkspill der oppe, så for en stakket stund var det som om vi var på en sommerfest, i godt lag og med nydelig sjøutsikt. Det som gjorde at vi ble bevisst at det var en plattform vi var på, var da det landet og tok av helikopter, et par ganger i løpet av kvelden. Hele iscenesettelsen av sommerfesten var fabelaktig, maten, kulissene, og akkurat da var hele gjengen der ute på samme lag. For min del ble det en eksotisk opplevelse.

Gjør kvinner en forskjell på den romlige dimensjon?

Selv der kvinner ikke direkte kontrollerer fysisk eller sosialt rom har de allikevel en påvirkning for hvordan rom fordeles og brukes (Ardener 1993). Da kvinnene kom offshore ble en større del av områdene fasadeområder. Der mennene før valgt å være uflidde gjorde de en innsats for å se bedre ut og lukte bedre da de kom inn i fellesarealene i boligmodulen. Det er nevnt både i muntlige og skriftlige kilder at salget av etterbarberingsvann i slappen²² økte dramatisk da damene begynte offshore. Kvinner har også hatt påvirkning på bruk av verktøy og annet utstyr. For eksempel at nå kan man få todelt arbeidsdress et noe som i mange tilfeller er mye mer praktisk for kvinner en hel kjeledress. I byssa er det arbeidsbenker som kan reguleres i høyden for å ta hensyn til at kokkene kommer i ulike størrelser. Veggkunsten rundt på plattformen har blitt påvirket av det er kvinner offshore, og det har nok også virket inn på menns syn på hva som er akseptabelt og ikke. Verktøyfirma som før distribuerte kalendere med til dels ”tvilsomme” bilder har skjerpet seg fordi de har oppdaget at det er ikke bare menn som kjøper og bruker utstyr eller er beslutningstakere for valg av leverandører.

Slik som i hjemmet er det også kvinnene som har ansvar for å pynte og gjøre det ”koselig” rundt seg. Dette blir sett på som feminine sysler, men det kan også være en overføring fra et kulturelt kjent kjønnsrollemønster. Dermed er det kanskje slik at da kvinnene begynte offshore og da særlig innen forpleining ble det merkedager også markert med mer

²¹ På 2/4H er det åtte livbåter, mens det er kun en på selve Q plattformen

²² Kiosken offshore

pynt. De andres oppfatning av hvordan det skal være på slike dager har sannsynligvis også endret seg.

Renholdet ble bedre når kvinner begynte offshore er det blitt hevdet. Jeg ble fortalt om en historie på en engelsk rigg, der det var bare menn at enkelte ikke forstod at det var nødvendig å skifte sengetøy når det var folk fra samme firma som skulle overta senga. Slik har det forhåpentligvis aldri vært på norske rigger, men dette var altså et skrekkeksempel på hvor ille det kan være.

Arealer der det er krav til lagspill på menns premisser gjør at kvinner har opplevd større motstand mot å komme inn der enn andre steder. I andre yrkesroller hvor vedkommende er alene, og det ikke trengs samordning for å opptre, vil det være den enkelte som skaper sin forståelse av rollen og har sin bestemte rolleutøvelse. Prosessingeniøren, sykepleieren ofte er på lag med bare en aktør, og kan derfor ikke forkludre hvordan menn i tilsvarende roller til andre tidspunkter vil utøve de. Fordi en kvinne mangler den naturlige autoritet som en mann har i kraft av å være mann må hun kanskje bruke de romlige omgivelser for å legitimere sin organisatoriske status i samhandling med andre. Samtidig med at det er kvinner i ulike områder og funksjoner vil det bli like naturlig å forholde seg til henne som kollega eller sjef som til menn.

Det som ikke påvirkes i samme grad er det som styres utenfra slik som det romlige organisasjonshierarkiet og prinsippene for disiplinering.

Siden offshoremiljøet er så dominert av menn vil det finnes arenaer hvor det er bare menn tilstede, men det er sjelden at det er arenaer hvor det er bare kvinner. De er nesten alltid i blandet selskap. Bruker man Goffman sine begrep og ser på opptreden mann – kvinne, har kvinnen få områder som er bak scenen mens menn har flere. Dette gjør at kvinner må være sin opptreden mer bevisst i større deler av tida enn menn.

Etter at kvinnene begynte offshore er de blitt en så naturlig del av miljøet på plattformene at man reagerer når de ikke er synlige.

6-SOSIALE RELASJONER OFFSHORE

Det hevdes at det er et helt eget sosialt miljø på Ekofiskfeltet i forhold til andre plattformer i Nordsjøen. Mange sier det er en egen tone der, og at det er mindre forskjellsbehandling der enn på andre felt. Det blir også sagt at det er forskjell på Komplekset og de mindre plattformene på Ekofiskfeltet. Noen mener at det er kort avstand fra topp til bunn, og dermed oppleves disse plattformorganisasjonene som lite hierarkiske, mens andre har helt motsatt opplevelse. Det kommer an på når man har vært ute og i hvilken avdeling. Slike utsagn er uttrykk for tilhørighet og følelser av fellesskap til det nærmiljøet som plattformen er. De som begynte tidlig da det var en del amerikanere offshore, opplevde at det var hierarki, det var sjef over sjef og samtidig var tonen uformell.

Plattformen som nærmiljø

Plattformen er mye mer enn kun en arbeidsplass, det er et lite samfunn på ei kunstig øy der folk oppholder seg 24 timer i døgnet. På hele feltet er det vel 950 personer til enhver tid under normal drift. På Ekofisk-komplekset er det ca 350 personer som utgjør dette nærmiljøet eller samfunnet når det er normal drift (ConocoPhillips 2004). Basert på at det er fra 2,75 –3 personer pr stilling vil det si at det er nesten 1000 personer som har Ekofiskkomplekset som sitt arbeidssted. Dette samfunnet er preget av høy kompleksitet, det er mange ulike oppgaver som skal løses og til det trengs det forskjellig type kompetanse. I motsetning til mindre komplekse samfunn der ”alle kan gjøre alt” er komplekse samfunn særpreget av at folk har spesialisert seg innen enkelte felt. Komplekse samfunn er også preget av at det er bare deler av personligheten (Solheim:1983) eller kun enkelte delidentiteter (Moore 1994) som kommer til uttrykk i de ulike kontekstene. På en plattform derimot, der man er hele tida vil det være flere aspekter ved personligheten som kommer fram. Man kan være både kollega, lugarkamerat, fortrolig samtalepartner og kortspilledtaker. Det er liten mulighet til å forhandle om yrkesidentiteten offshore, men den sosiale identitet hvordan man er i relasjon til andre utenom om jobben er åpen for forhandlinger. ”Forhandlingsmakten til individet kan ikke bare bli definert med referanse til individets aktiva, ..., den er også påvirket av kulturelle og politiske implikasjoner” (Moore 1994:, min oversettelse). Offshore betyr dette at man kan i en viss grad kan forhandle om hvordan den sosiale identitet skal bli oppfattet med grunnlag i sin kunnskap og sine verdier, men hvor man er i organisasjonen vil alltid være med som en del av definisjonen. Definisjoner av en situasjon er bygd opp i henhold til et organiserende prinsipp som styrer hendelser – i det minste sosiale – og vårt subjektive engasjement i dem. Goffman

bruker ordet rammeverk for å referere til slike basiselementer som er identifiserbare (Goffmann 1986). Noen identiteter kan vi forhandle om mens andre er gitte. Det å være kvinne er en tilskrevet identitet som alltid vil være der.

Plattformen er ikke bare en sted hvor man forholder seg til formelle regler, systemer og kolleger, men også en plass hvor man tilhører et fellesskap og har fritid sammen. Det er også et samfunn der solidaritet for fellesskapet er viktig ikke minst med tanke på sikkerhet (Solheim1983). I et slikt samfunn må man stole på hverandre, og føle seg trygge for at folk følger de spillereglene som er satt. Et eksempel er at offshore låser man aldri lugardøra, nettopp på grunn av at i en krisesituasjon skal gjennomføringsteam eller røykdykkere lett ta seg inn på rommene. En forutsetning for at dette fungerer greit er selvfølgelig at folk ikke går inn på andre sine lugarer og at en respekterer at folk vil ha ro og fred når de er på lugaren. Kvinnene har fortalt at dette ikke har vært noe problem. Det har imidlertid skjedd episoder der kvinner har blitt antastet på sin egen lugar, men slik jeg forstår det er disse episodene marginale og det er vanskelig å få noen til å innrømme at de har vært utsatt for det eller i det hele tatt å snakke om det.

Relasjoner

I dette kapitlet vil jeg se på relasjoner som ikke nødvendigvis er knyttet til jobben, men til selve det å være offshore. Hvordan kvinners relasjoner er til kollegene offshore, til familien og hva som er nære og mer perifere relasjoner.

Identiteter er relasjonelle, med det menes at ens identitet er i forhold til noen andre, identiteten opptrer ikke i et vakuum (Jenkins 1996). Samtidig som vi kategoriserer andre så sier vi noe om oss selv, hva vi er og hva vi ikke er i forhold til dem. Plattformen er primært en arbeidsplass, derfor blir yrkesidentiteten gjort gjeldende størstedelen av tida. Når man omtaler andre grupper er det ikke med navn men mer slik ”operatørene skal alltid ha det borteste bordet” eller ”det er helst ABB²³ gjengen som bruker røykerommet oppe”. Kvinnene offshore blir også kategorisert etter jobbene de har, men fordi de er så få, blir de også kategorisert som kjønn. Kvinner som gruppe kan være like eller mer forskjellig innbyrdes enn de er fra menn. Bakgrunn og utdanning betyr vel så mye for verdier som kjønn gjør (Lie 1988), eller sagt med

²³ ABB var et av firmaene som har kontrakt på konstruksjon og vedlikehold på Ekofisk da jeg var offshore i 2003

Hannerz; folks oppfatninger avhenger av hvilket perspektiv og ståsted de har i den sosiale strukturen (1992).

Stereotypier/dikotomier

Vi har sosiale kategorier på hverandre og vi forenkler med å lage stereotypier av andre. Bateson forklarer behovet for å forenkles med at det er en overflødighet av informasjon (1972/2000), som gjør at vi trenger å få ting på et mer håndterlig nivå. Når det blir sagt ”ja de jentene i streberstillingene” om sivilingeniørene ”blir ikke lenge” er dette en stereotypi av trekk eller egenskap ved kvinnelige ingeniører. Dette er en opplysning som baserer seg på erfaring over tid, at kvinner som har hatt slike jobber tidligere ikke har blitt offshore i årevis. Dermed skapes en stereotypi at når en kvinne kommer ut i en ingeniørjobb eller lederjobb, så ”vet” de andre at i løpet av et par år så har hun fått en ny stilling. Da har hun nok fått en bedre jobb på land. Dette ble for så vidt ”bekreftet” da jeg var offshore. På første turen offshore kom jeg i snakk med ei som var sivilingeniør og leder for en av de tekniske avdelingene på Komplekset. Hun hadde hatt denne jobben i vel et år. Siste gangen jeg var ute spurte jeg etter henne og fikk da beskjed om at hun hadde fått en ny stilling på land som visstnok var et avansement i forhold til offshorestillingen. Et annet type utsagn som også er uttrykk for stereotypi er ; ”de er liksom en annen type de jentene der” om dem i catering. Det kan basere seg på at de andre vet at stillingen ikke stiller krav til utdanning og dermed kategoriserer etter utdanningsnivå. ”De logiske forutsetningene for form ligger primært i stereotypiers karakter av dikotomi” (Tambs-Lyche 1991:143). Med dikotomi menes at to grupper gjensidig utelukker hverandre. Renholderne kontra de andre synes å være det som Tambs-Lyche kaller en rangert dikotomi (1991), altså at noen grupper vurderes å stå lavere enn andre. Jobber der det ikke stilles krav til formell utdanning blir rangert lavere i motsetning til andre jobber som har slike krav.

Desto mer vi har med folk å gjøre, desto større sannsynlighet er det for at vi vil identifisere hverandre som kamerat, kollega, isteden for med referanse til kollektive identifikasjoner. Kollektive sosiale identiteter legger vekt på likhet, mens individuell identifikasjon legger vekt på ulikhet (Jenkins 1996). Har man lite omgang med de andre på plattformen vil deres kollektive identitet bli viktigst for hvordan de blir sett. For en som ikke tilhører forpleining og har lite kontakt med dem, vil se dem som en kun som renholdsarbeidere og kokker uten å tenke over at innbyrdes i den gruppa kan det også være store forskjeller. Ja, blant renholdsarbeiderne vel så mye som blant andre yrkesgrupper for selv om jobben regnes

som ufaglært kan personen kan ha utdanning eller ekspertise innen et annet felt. Det kan for eksempel være studenter eller lærere som vil spe på inntekten sin.

Det er ulike meninger om hvor på Ekofiskfeltet det er mest hyggelig å være hvis man er av den sosiale typen. Noen mener at det er lettere å være sosial på Ekofisk komplekset, mens andre synes at på små plattformene er det mer sosialt. Mine observasjoner er basert på hvordan det var på boligmodulene på Ekofiskkomplekset, men siden jeg fikk oppleve ei helg på 2/4 Kilo plattformen har jeg også litt å sammenligne med. De på 2/4 K mente at der var miljøet mye bedre og inkluderende enn borte på Hotellet. Noen av de som hadde vært mye rundt på forskjellige plattformer hevdet at nettopp på 2/4 Kilo var det minst inkluderende. Disse uttalelsene om miljøet på den plattformen en selv er på i forhold til andre stemmer overens med det rapporten om Statfjord A og B, (Solheim 1983). De på A mente at der var miljøet mye bedre enn på B og motsatt (Solheim1983) Hvis noen sier de er A, i kontrast til en annen kognitiv kategori B, vil de bli bedømt og behandlet som A ikke som B (Tambs-Lyche 1991). En som jobber på en plattform eller felt ute i Nordsjøen oppfatter kan hende tilhørighet til det miljøet og vil motsette seg eller oppfatte det negativt å flytte over til et annet sted. Dette fordi man vurderer det slik at man passer bedre inn i det miljøet man kjenner enn et nytt miljø. Rikke som jobbet som renholder på en av satelittplattformene på Ekofiskfeltet fikk beskjed om at hun skulle vikariere på Hotellet. I utgangspunktet ville hun ikke, fordi hun hadde hørt så mye negativt om miljøet i catering på den plattformen. Hun opplevde imidlertid at det gikk fint an å være der også, og miljøet var ikke så ille som hun hadde trodd, og nå har hun jobbet fast på Hotellet i mange år.

Samhold og integrering

Stort sett så setter folk seg sammen med dem som de jobber tettest med, både når de spiser inne i messa og slapper av i stuene. Dette er i overensstemmelse med tidligere studier som er gjort fra slike miljø (Solheim 1983). På en stor boligmodul som Hotellet på Ekofisk vil folk sannsynlig gruppere seg mer enn på de mindre plattformene, blant annet fordi det er flere innen hver yrkesgruppe. Informantene som har vært eller er på mindre plattformer kan fortelle at på de små er det mer fellesskap utover firma - og jobbgrensene. Et par av informantene er med i et team som reiser rundt og stenger ned brønner. Hele teamet er så lite at det ikke blir skille mellom borefirma, operatør eller catering, men mer at alle er ei gruppe som er med i nedstengningsteamet. Medlemskap i dette teamet er det som omslutter hele gruppa og som gjør dem til noe annet enn de som er fast på plattformene. På en stor plattform er det også

lettere å stikke seg vekk, altså ikke være sammen med arbeidskollegene fordi en regner med at det alltid er ”noen andre” som sitter i sofakroken. På mindre plattformer kan det føles som en større press at en må være sosial i den forstand at man oppholder seg i fellesområdene. For kvinner er det nok ennå verre å snike seg unna det sosiale fellesskapet på en liten plattform, siden de er så få merkes det med engang om de er tilstede eller ikke. ”Jeg har aldri likt å jobbe på små rigger, en får ikke rom for seg selv. Andre banker på lugardøra og vil ha en med på kortspill” (Rakel). Andre har fortalt at det blir en spesiell stemning hvis man er alene kvinne om bord på en plattform. Da er det lite spøkefulle kommentarer og mennene er mer høflige. Kanskje det er en slags intern disiplineringsmekanisme som kobles inn, at når det er bare en kvinne så vil alle behandle henne slik at hun ikke skal føle det ubehagelig eller truende?

Størrelsen på ei gruppe og hvorvidt den har egen plass å være kan påvirke hvor tett den fungerer. På de større plattformene slik som på Hotellet var det mer slik at hvert firma satt med sine, eller at kontraktørene fant et fellesskap utover firmagrensene. På 2/4 Kilo opplevde jeg at vi i catering hadde pauser til samme tid og på samme sted, ofte uten andre var tilstede. Før vi startet om morgenen samlet vi oss i pauserommet bak byssa, og når skiftet var over var dette også en plass gjengen var innom før de gikk for å skifte av seg arbeidsantrekket. På Hotellet hadde også forpleiningsgruppa et eget oppholdsrom bak byssa, men det var stort sett kokkene som brukte det.

Det er mange som nevner at folk fra kontraktørfirmaene er mer sosiale enn ansatte hos operatøren. Det kan komme av flere ting, mange av operatørens folk har egne kontor, og har et sosialt fellesskap i kontormiljøet. En annen årsak er at operatørens folk oftere får egen lugar enn kontraktører. Dermed kan de slappe av alene på lugaren.

Når det gjelder kontraktørene flytter de mer på seg eller har kortsiktige oppdrag og synes det er kjekt å treffe andre fra samme firma. I lunsjen en dag på Hotellet kom det en ung mann bort til bordet der jeg satt og spiste. Han smilte hjertelig og sa hei som om vi hadde kjent hverandre lenge. Dette var min tredje tur offshore, og jeg sa hei tilbake mens jeg vred hjernen for å huske hvor jeg hadde sett han før. Da oppdaget jeg at han hadde samme uniform som meg, genser med krave og firmaets logo på lomma, grå bukser i kraftig bomull. Det viste seg at jeg hadde ikke møtt han før, men fordi vi tilhørte samme firma og begge to jobbet som renholdere, noe uniformen tilsa, virket det som om det var helt naturlig for han å være så imøtekommende. Det ga meg en følelse av å være inkludert, være en del av et fellesskap. Seinere da vi gikk inn til sofakroken der de andre i catering satt var det tydelig at de andre var

glade for å se han igjen, og de lurte på hvilke plattformer og rigger han hadde vært på siden sist han var på Ekofiskkomplekset.

Integrering

De fire ulike jobbtilknytninger som jeg har nevnt kan også ha betydning for hvordan man integreres inn i plattformsamfunnet. Det er utdanningsnivå, jobbklassifisering, firmatilknytning og fast kontra vikar. De som er fast ansatt offshore for operatøren er i stabile jobber og mange av kvinnene i denne kategorien har hatt samme jobben i flere år. Innen denne gruppen finner man både de i produksjon, og i service. Det er prosessoperatørene, sykepleierne, radiooperatørene, de i administrasjonen og resepsjonistene. Disse er ofte vel integrert i plattformsamfunnet og har også venner blant folk som de har møtt ute. Unntaket i denne gruppa er sykepleieren som til tross for at hun er godt integrert i plattformsamfunnet ikke ønsker å ha for nære relasjoner av jobbmessige grunner. Dette fordi noe av jobben er å også være en person andre kan snakke med hvis de har problemer, og dermed er det viktig å ikke ha for nære relasjoner til de andre fordi de vil bevare jobbintegriteten. Sykepleieren er allikevel en person som deltar i det sosiale liv, enten det gjelder å arrangere bingo eller være med på lørdagsgolfen.

Blant kontraktørene er de med fast ansettelse enten som fagarbeider, eller i en ufaglært stilling. Det finnes imidlertid noen spesialister med høgskole/universitetsutdanning i denne gruppa, som tilhører typiske ingeniørfirma. De som er fast ansatte reiser stort sett ut til samme plattform. Disse er ansatt i offshore, og regnes som å være like stabil som de offshoreansatte hos operatøren. I denne gruppa er det fagfolk innen boring, vedlikehold og catering, det er også ingeniører som jobber som laboratorieingeniører eller innen brønnservice eller hos en annen kontraktører som har ingeniørkapasitet offshore. Forpleining har en andel på nærmere 50 prosent kvinner på Ekofiskfeltet, og som oftest vil de være flere kvinner på de små plattformene også, mens kvinnene i de andre stillingene ofte vil være alene.

Kontraktørene har også en del vikarer, og dette gjelder særlig forpleiningskontraktøren. Vikarene innen catering blir raskt inkludert i teamet og de som har vært vikar lenge kommer ofte tilbake til den samme plattformen.

Operatøren har lite vikarer, det er i så fall et annet firma som går inn med personell. I resepsjonen på Hotellet var det både fast ansatte hos operatøren og vikarer ansatt hos en kontraktør som delte på stillingen på mine offshoreturer.

De som egentlig ikke har fritid

Er man på jobb hele tida blir sosialt samvær en del av jobben, grensen mellom hva som er jobb og hva som er fritid/hviletid går over i hverandre. Slik som sykepleieren eller plattformsjefen som egentlig ikke går av skift når de er ute.

Ja, jeg var på jobb, men hadde det sosialt fordi folk kom innom kontoret og jeg tok meg alltid tid til å prate uansett om det var jobb eller ikke jobb. Så det gikk mye tid på det, men det var jo ikke noe problem fordi jeg hadde jo 24 timer der ute. Så om jeg pratet sosialt med en i løpet av arbeidstida så jobba jeg bare utover kvelden. Så det ble en blanding, det var jo et sosialt miljø der, men jeg spilte ikke biljard og sånne ting. (Polly)

De har jobber knyttet mot kjernevirksomheten til bedriften. Disse bruker mye tid i jobben og er tilgjengelig for de som rapporter til dem.

Det ble mye jobbing, det er jo fordelene når du jobber offshore –synes jeg for da kan du jobbe uten at det går utover noen som helst. Ikke skal man vaske klær eller hus, ikke handle, det eneste man skal gjøre er å jobbe, dusje og spise. Alt annet er gjort. Det er så lett, en kan ikke ha det bedre. Det ingen som forventer at du skal komme hjem eller, det er bare helt fantastisk (Palma).

For ledere er det ofte en flytende grense mellom det å være på jobb og ha fritid ute på plattformen. De knytter sjeldne nære forbindelser offshore og relasjonene er som oftest jobbrelatert. Fordi de er ansatt i landorganisasjonen har de relasjoner til folk som jobber i basisorganisasjonen og de bor ofte innen ”normal kjøreavstand” til kontoret på land. De første prosessingenjørene offshore hadde en rotasjon på 8 dager jobb på kontoret, 8 dager offshore og 8 dager fri. Derfor ble de vel så integrert i landorganisasjonen som i offshoreorganisasjonen. Plattformsjefen jeg har intervjuet kan også fortelle at de alltid er på kontoret ei uke før de reiser offshore. Dette for å være fullt oppdatert på hva som skjer, og samtidig få tilhørighet til landorganisasjonen. De sosiale nettverk relasjoner offshore var primært med dem som de jobbet tettest med.

Var alt så mye bedre før?

Ekofisk feltet har vist seg å være en stabil arbeidsplass: Det er lite gjennomtrekk av folk. Det viser også gjennomsnittalderen som nærmer seg 50 år. Mange av Phillips sine folk som er der i dag var der også for 20 år siden. Det sammen gjelder en stor andel av de i forpleining, mens de andre kontraktørene ikke har hatt så fullt så lange engasjement på Ekofiskfeltet. Noe som gikk igjen da jeg snakket med folk var at mange hadde en oppfatning om at folk var mer sosiale før i tiden. Det var nesten sånn at det var en diskurs om at alt var kjekkere før. En typisk kommentar var ”Vi var alle mer samlet da. Det er mye mer skille nå, og da hadde vi nok mye bedre tid”. Grunnen til at det var bedre tid før, var at enkelte jobber hadde færre oppgaver enn i dag. Eksempelvis sykepleieren har flere oppgaver nå enn det som lå i denne stillingen tidligere. Det var flere ansatte på en kontrakt, slik som eksempelvis innen catering, og dermed hadde folk mer overskudd når de hadde fri.

Folk er blitt eldre og mange hevder at det er en grunn til at de var ”mindre nysgjerrige” i forhold til andre mennesker. Da folk var yngre var det også flere som ikke hadde familie og barn på land, de offshore ble på en måte som en familie og også potensielle kjærester. En av renholdsarbeiderne hevder at ”før var mennene mer interessert i å dra en med på ting” (Ruth). Hvorvidt alt var bedre før eller ikke har sammenheng med alder og når en begynte offshore. De kvinnene som fortsatt er godt under førti år eller begynte nesten ti år etter de første kvinnene ute på feltet, hadde ikke den samme opplevelsen ved at det sosiale sammensveisete miljøet har blitt verre. De har heller ikke det samme grunnlaget for sammenligning. Da de begynte var det TV på alle rom, og forholdet til kvinner offshore hadde sannsynligvis også normalisert seg en del.

TV, med et uttall av kanaler, på lugarene fikk skylden for at folk var blitt mindre sosiale. TV er noe som alle har nevnt, og TV diskusjonen offshore har vart lenge. I begynnelsen var det en debatt om forskjellsbehandling, seinere ble det en kombinasjon av at ikke alle hadde og at den ødela det sosiale liv. Det var skriftlige ytringer i blant annet medlemsbladet til Oljearbeidernes fellessammenslutning, OFS. Ettervert som det er blitt TV på alle lugarer på Ekofiskfeltet, og sikkert ellers i Nordsjøen også var det TV’ens negative innvirkning på sosialt samvær som ble samtaletema. En faktor som virket i motsatt retning var stadig innskjerping på steder der røyking kunne tillates, og det førte til at mange satt i stuene for å røyke om kveldene. Det er en myte at røykere er mer sosiale enn andre folk, og på Ekofisk ble dette en realitet. Det er blitt hevdet at ansatte hos kontraktørene røykte mer enn operatørens folk og at det var en av grunnene til at de også ble oppfattet som mer sosiale. Det

var også mange som ikke røykte som oppholdte seg i stuene der røyking var lov fordi det opplevdes som mer inkluderende å være der enn andre steder.

Fritidsaktiviteter

Hva man gjør i fritida og hvem man er sammen med har også sammenheng med om man disponerer eget kontor eller ikke, og på hvilke tidspunkt man har fri. En som går natt vil nok ha mindre sosial omgang i fritida si offshore enn om vedkommende gikk dag. Dette er fordi det er få andre som har fri samtidig. Det samme gjelder hvis en går skift som er forskjøvet i forhold til både dag - og nattskiftet. Det gjelder blant annet for resepsjonisten nå som skiftet er 12-12, i motsetning til de fleste andre som går 7-7 eller 8-8. Disponerer man egen lugar på turen eller deler med noen som går motsatt skift, så er det også noen som foretrekker å være der så mye som mulig.

Fritidsaktivitetene endrer seg over tid. Til å begynne med var det mest fiske og kino det gikk i. Fiskinga har begrenset seg av naturlige årsaker fordi det er lite fisk rundt Ekofisk-senteret nå. I kinoen ble det vist videoopptak av Dagsrevyen fra kvelden før, og ellers ulike filmer.

Vi var ferdig klokka seks om ettermiddagen og klokka var sju var det kino. Jeg har sett mange søppelfilmer, for den gangen fantes det ikke så mange gode filmer at du kunne få se en god film hver dag. Det var kanskje en bra film pr tur (Pia).

Da jeg var der ute var det kino to til tre kvelder i uka, på 2/4Q og Hotellet. Samme film ble gjerne vist to ganger pr tur. Kinoen var innaktiv et par år inntil den ble startet på initiativ fra en av kvinnene som jobbet hos operatøren.

Kinoen blant annet var det jeg som startet opp igjen. Kinoen var 'død' i mange år. Da jeg var på Senteret tok jeg med filmer hjemmefra, for jeg hadde en del videoer hjemme. Jeg laget en plakat og kopierte opp der det stod det at da og da skal jeg se film i kinosalen og da kunne andre komme. Etter hvert var det flere som begynte andre å ta med filmer. Til slutt fikk vi lov til å kjøpe inn filmer. Jeg fikk en gave for å ha fått i gang kinoen igjen. Nå er det kino på hele Senteret (Pernille).

Å starte opp kinoen igjen er et eksempel på et initiativ som kom fra en enkeltperson, men som etter hvert har gått inn i det tilbudet som operatøren har. Et annet eksempel er Ekofisk-marsjen som arrangeres årlig over flere helger slik at alle som jobber ute på feltet kan ha anledning til å delta. Det startet med at det var en ivrig turgåer ønsket å arrangere en turmarsj ute på Ekofiskkomplekset. Nå arrangeres Ekofisk-marsjen på flere av installasjonene ute på Ekofiskfeltet, og også andre felt i Nordsjøen arrangerer slike turmarsjer.

I takt med ei samfunnsutvikling der en legger vekt på at trim er viktig har også trimrommene på Ekofisk feltet blitt flere og bedre velutstyrt. Nå samarbeider ConocoPhillips med et treningssenter slik at de har et godt tilbud på land til sine ansatte, men de har også hatt representanter fra treningssenteret offshore som har gitt råd og tips til dem som er på plattformene.

Operatøren Phillips har også arrangert ulike hobbykurs opp gjennom årene, og vært positive til forslag om nye aktiviteter fra de som er der ute. Selskapet har vært villig til å kjøpe inn utstyr til forskjellige aktiviteter som fluebinding, maling med mer. Ulike artister har vært ute på plattformene i høytidene og de som jobber offshore har også laget egne revyer. Den påska jeg var offshore var det to jærboer som stod for underholdningen. På Skjærtorsdag var de på Hotellet på Komplekset, og påskeaften var det forestilling på 2/4 Kilo. Den store kinosalen var stappfull av oljearbeidere som gav god respons på sketsjene og sangene til de to oppe på scenen. Hvis tida offshore blir normalisert ved at en får følelsen av å tilhøre ett fellesskap og fylle noen av de samme sosiale behov som en har hjemme vil en tilsynelatende minske kostnaden med den konstante skifting mellom de to sosiale settingene, hjemme og ute (Solheim 1983). I dette tilfellet fungerte underholdningen for å skape tettere fellesskap og også få fram at selv offshore blir høytider markert.

På Hotellet arrangeres det fredagsquiz innimellom og bingo er også en aktivitet som arrangeres på de forskjellige plattformene. Den ene søndagskvelden var det bingo på 2/4K og jeg hadde ikke tenkt å være med siden jeg ønsket å slappe av alene på lugaren og gjøre notater fra det jeg hadde opplevd. Plutselig ringte telefonen og beskjeden var ”kommer du ikke snart, vi har tatt av brett til deg”. Til tross for at jeg var litt trøtt takket jeg ja til invitasjonen og jeg var selvfølgelig positivt overrasket over at kollegene mine husket på meg. Nede i spisesalen der bingoen foregikk var det fullt av folk og god stemning. I tillegg til oss to i catering tror jeg det var en eller to kvinner med til på bingoen. Det virket som om dette var noe de aller fleste på 2/4 Kilo var med på.

Aktiviteter fungerer for å normalisere tida offshore, men også for å skape oppbrudd i rutinen, jobb, mat og søvn. Det er med til å gjøre tida meningsfylt utover det at en gjør noe

samfunnsnyttig. Er jobben preget av rutine kan en hobbyaktivitet der en kan utfolde seg kreativt være med på å gi avkopling.

Det synes som om kvinner har flere praktiske hobbyer som kan kombineres med sosialt samvær enn menn har. Kvinner har kanskje lettere for å tilpasse seg, de er mer vant til å kombinere sosialt samvær med hobbyer, for eksempel syklubb eller strikkeklubb der kvinner møttes i et kvinnefelleskap for å diskutere løst og fast. Flere av informantene har fortalt at de strikker eller holder på med et annet håndarbeid når de er offshore og det gjelder ikke bare dem i catering. Dermed blir ikke tida offshore som uproduktiv eller dødtid, fordi de skaper noe nyttig selv når de er der. I rapporten "Arbeidsliv og Hjemmeliv" har menn gitt uttrykk for at offshore tida er ineffektiv og at de ikke får gjort noe. Det har kanskje sammenheng med at når menn skal gjøre noe hjemme er det ofte større prosjekt, oppussing av rom med videre, mens kvinner styrer mer med de daglige prosjektene (Solheim 1986). Menn sine prosjekter og hobbyer lar seg kanskje ikke like lett kombinere med TV-titting eller småprat.

Seksuelle relasjoner

Alle mener at det er et gode at begge kjønn er representert på plattformene selv om enkelte var skeptiske til å begynne med. Relasjonene til menn har sammenheng med hvor en jobber i forhold til mennene. De som jobber tett med menn har gjerne samme type relasjoner til menn som menn har til andre menn. Relasjonene kan være vennskap, kollegialt, leder - underordnet med videre. De fleste gir uttrykk for at det er viktig å ikke havne oppi et kvinne - mann forhold som kjærester eller elskere fordi det kan undergrave den respekten de har opparbeidet seg i jobben. Det med kjønn blir tonet ned.

Kvinnene i catering er ei referansegruppe for veldig mange av de andre kvinnene. Dette kan komme av at det er i denne yrkesgruppa en finner størst andel av damer. Identiteten utad er på en måte mer materialisert enn for andre yrkesgrupper, og dermed blir den lettere å forholde seg til. Kvinnene er i mindretall og de er synlige. På de små plattformene kan kvinner fortsatt oppleve at de er alene som kvinne om bord. På Ekofiskkomplekset derimot er det flere. Mange av kvinnene gir uttrykk for at det er bedre å være på steder der det er flere kvinner for da er det flere å dele oppmerksomheten med.

"Jeg kunne synes det var så nydelig å komme til Ekofisk-senteret fordi der var det andre damer. Når du har gått alene jente i flere dager så er det deilig når du ser andre. For du føler at overalt så glør de på deg" (Pia).

Mange av informantene har gitt uttrykk for at det er viktig å underkommunisere sine kvinnelige attributter. Vide klær og ikke bruk av sminke er standard for mange offshore. Dette er stort sett uavhengig av hvilken type jobb de har. Den sosiale kroppen er den påkledde kroppen (Douglas:1970) og offshore er det en viss type "kleskode", T-skjorte, vid, gjerne rutet, skjorte og bukse. Mange oppfatter hele offshoreperioden som en liminalfase, der de er utenfor alt og noe som kjennetegner er slik fase er at det er få distinksjoner på kjønn, og at fasen er nærmest aseksuell. De som underkommuniserer sin kvinnelighet ønsker at det ikke skal bli fokus på kjønn. Derfor kan de damene som pynter seg på en måte også virke provoserende fordi de ikke underkommuniserer sin kvinnelighet. De fleste av dem som pynter seg tilhører catering. Damene i catering trenger ikke å underkommunisere at de er kvinner, nettopp fordi de er i et "typisk" kvinneyrke godtar andre at de opptrer som kvinner. Andre kvinner ser det som en fordel at noen andre enn dem er i sentrum for menns oppmerksomhet. I de fleste samfunn er det slik at ærbarhet og moral er tettere knyttet til kvinnene enn til menn. Det er hun som kan ødelegge ved usømmelig opptreden, hennes seksuelle atferd relateres til hennes moral. Det å ikke ha kroppslig kontroll er også et uttrykk for å ikke ha sosial kontroll (Douglas 1996).

Det går jo rykter altså hvis ei dame har vært med en mann og hatt sex offshore. Det sprer seg forttere enn svint. Det er gammeldags og sånn er det bare. Og damer mister nok respekt, synd men sant (Pirjo).

Sanksjoner for å ikke følge opp kommer både fra menn og andre kvinner. En av kvinnene fikk klar melding før første tur offshore "blir det tull med mannfolk så sender vi deg på første helikopter hjem".

Kvinner kan også bli oppfattet som mulige sjekkeobjekter av menn. Noen av de første kvinnelige ingeniørene som begynte offshore kunne fortelle at sjekkinga foregikk ved at det ble stukket lapper inn under døra fra spanjolene som jobbet i catering den gangen. Budskapet var "jeg ønsker å gifte meg med en kvinne som jobber". Disse lappene skapte ikke annet enn munterhet, og de som opplevde det mente heller at det var litt søtt. Andre kvinner har opplevde mer direkte og verbal oppmerksomhet fra menn som har skrudd på sjarmen eller prøvd seg på annet vis. "Så gikk det opp for oss at stuerten trodde han kunne få benytte seg av noen av oss. Og de andre mennene i catering trodde også at vi var deres kvinnfolk" (Rikke).

Historien om stuerten som var nærgående spredde seg, og andre syntes synd på kvinnene som hadde en slik leder, særlig fordi kvinnene i catering ofte var de yngste om bord og kanskje manglet det motet som ei som var eldre eller ei med utdanning hadde. Dessuten er jo de mer definert som kvinner gjennom sitt kvinnelige yrke. Det er nok lettere for den myndige sykepleieren eller plattformsjefen å sette seg i respekt enn det er for den unge renholdsarbeideren som kanskje er i sin første jobb. Det kan også komme av det som jeg diskuterer over at kvinnene i catering er de kvinnene som det går an å prøve seg på mens de ”som er blant gutta” ikke blir sett på som damer på samme måten. Fordi de ikke opptrer som damer. ”Jeg husker før så følte jeg at det gikk mer utover cateringdamene. Det var liksom dem som var objekt for de der ute, ikke vi” (Berit).

De jobber med menn og er på en måte ”fiktive menn” eller det foregår en omklassifisering av kvinner – ”Kvinner i seg selv noe som er malplassert, derfor blir de akseptert som menn” (Rodgers 1994:50, min oversettelse). Ved å omdefinere kvinner til menn blir det lettere å forholde seg til dem. Problemet er hvis en kvinne i en mannsjobb tydeligvis har veldig kvinnelige egenskaper slik som en av lederne som fortsatt ammet da hun begynte offshore. Hun pumpet seg og frøs ned melken. Hun fortalte driftslederen som hun delte kontor med at hvis hun var borte fra kontoret av og til så var det muligens fordi hun var på lugaren og pumpet seg, fordi hun hadde en liten baby hjemme.

Det var en tilreisende på plattformen som hadde kommet innom kontoret vårt og spurt etter meg, samtidig som en av de andre om bord tilfeldigvis var inne på kontoret. Den tilreisende hadde spurte driftslederen hvor jeg var? Da hadde han sett på den andre som bare var innom og sagt; ”Nå holder du kjeft!”, i frykt for at den andre skulle svare at ”hun er sikkert oppe på lugaren og pumper seg” og det syntes driftslederen var flaut (Polly).

Denne mannlige kollegaen, ungar og en del år eldre syntes det var litt pinlig at han delte kontor med en ammende kvinne.

Andre som har jobbet i firma med nesten bare mannlige kolleger fikk opplevelsen av at de andre kvinnene trodde at de skulle ”ta gutta” fra dem, og derfor var det ikke alltid at de følte seg like velkommen blant de andre kvinnene på plattformene de kom til. Akkurat det er litt interessante for med så mange menn og så få kvinner så skulle en ikke tro at det ble rift om mennene, men heller at det var omvendt.

På spørsmål om hvordan det var med romantikken offshore fikk jeg ulike svar. Noen hadde satset på varige forhold mens andre har hatt romanser av det mer flyktige slaget. De flyktige romansene har stort sett vært forbeholdt folk informantene har jobbet med eller hørt om. Utsagnene kunne være som ”Ja det var ei dame av den mer sjenerøse typen, og hun var glad i mannfolk. Dessuten var hun flink til å spille gitar,” (Reidar). Musikaliteten virket tydeligvis i formildende retning. ”Husker du hun som hadde ekstra kontortid i vifterommet” om ei som visstnok spedde på inntekten sin med dette ekstraarbeidet. Eller at oppmerksomheten ble for mye for enkelte at de ikke taklet det ”Det var jo de som gikk helt av hengslende vet du, med all den oppmerksomheten”(Regine). Det er en ting som kjennetegner de fleste historiene om disse flyktige romansene, det er kvinnens oppførsel som blir debatttema. I og med at det er kvinnens moral som blir diskusjonstema er vi inne på en natur – kultur dikotomien, der menn blir sett på som nærmere kultur enn kvinner som er nærmere natur (Ortner 1974). Det er hun som trer utenfor de aksepterte normene, og det er hun som kan ødelegge for de andre ved at kvinner blir stemplet som mer umoralske. Hvilke menn hun har seksuell kontakt med er mindre interessant, fordi det er et uutalt syn at menn alltid vil være klar for noe sånt. ”Orden innebærer restriksjoner; ...og det blir anvendt et avgrenset utvalg av tilgjengelige relasjoner” (Douglas, 1997:103). Motsatsen til orden er uorden og er ”i sin natur ubegrenset”, det grenseløse er det farlige som ”det ubestemmelige som er i stand til å gjennomstrømme og tilintetgjøre kulturens prekjære grensemarkeringer” (Solheim 1998:67). En kvinne som ikke greier å sette grenser for seg selv, eller velger å oppheve dem, kan skade både seg selv og andre fordi hun bryter med de aksepterte normene offshore. Der de fleste kvinnene gjør alt de kan for å underkommunisere sin kvinnelighet, gjør hun det motsatte. Ved å gjøre seksualiteten sin lett tilgjengelig og salgbar ødelegger hun for de andre kvinnene som har bygd opp en identitet som passer med den dydige kvinnen.

I begynnelsen av offshorehistorien til kvinnene gikk det rykter om at det var lett ”å fikse seg kvinnfolk” (Rita), noe som antydte at de kvinnene som jobbet offshore ga lettere etter for mannlig sjarm enn andre kvinner. Dette ryktet rammet kvinnene i catering mer enn andre grupper og det opplevdes selvfølgelig urettferdig for de aller fleste. For som de sier at de ikke hadde lagt opp til noe slikt. Nettopp fordi det rammet ei gruppe mer enn andre virker det som om kvinner i andre yrker velger å distansere seg fra renholderne fordi det finnes så mange negative stereotypier på dem, og fordi de lettere blir sett som kvinner. De andre tar kanskje avstand både for å unngå å selv bli sett på som kjønn, men også for å markere at det er sosiale forskjeller. Om det ikke sies direkte har kvinner seg selv å takke hvis de ikke blir skikkelig behandlet offshore. Med andre ord ei som blir utsatt for verbal eller annen

trakassering har sendt ut feil signaler, hun har lagt opp til det selv. Menn er menn og de kan ikke styre seg. Derfor er det kvinnens ansvar å sørge for at de ikke blir fristet. Det er et paradoks at kvinner blir sett på som nærmere natur mens det er menn som blir mest styrt av sine drifter. Et aspekt som gjør at sjekking begrenser seg offshore er at det ikke er alkohol der. Flere av kvinnene setter stor pris på denne begrensningen og sier de ikke ville jobbet offshore hvis det hadde vært det alkohol der.

Det er gamle sjøulker mye av de mannfolka, og hva gjorde de da, porno og horehus! Men nå drikker de i hvert fall ikke. Da blir det automatisk litt mer respekt og litt mer sperrer, for det at de ikke har drukket og de skåner i hvert fall deg fra det,.(Rakel).

De som tidligere har jobbet på anlegg på land og har opplevd hvordan det kan være på arbeidssteder der en jobber og bor tett og med mannfolk som drikker i fritida, mener at nettopp fraværet av alkohol gjør den store forskjellen ute.

Kjærlighet, lojalitet og forhandling

”Det er mang slags kjærlighet” synger Jan Eggum i en av visene sine. Offshore har det også vært ulike episoder og historier. Noen av informantene har truffet sine kjære ute, mens andre var allerede i etablerte forhold da de begynte i Nordsjøen. I mitt material oppdaget jeg at flere av informantene blant dem med høy utdanning var etablert med samboer/ektefelle før de begynte offshore mens det motsatte var tilfellet for fagarbeiderne og de ufaglærte. Ofte har kvinner innen catering som har truffet partneren sin ute har funnet vedkommende i et av de andre kontraktørfirmaene eller blant egne kolleger, og da helst blant kokkene. ”Catering og Bjørge holder seg sammen. Vi er begge firma der vi kan bli skitne, og begge er kontraktører” (Runa). At de traff sine kjære offshore kan også forklare hvorfor flere kvinner i gruppa fagarbeidere/ufaglærte har en partner som også jobber offshore enn blant dem med høy utdanning.

Noen kan fortelle at da de begynte offshore fikk de klar melding i fra sine kvinnelige kollegaer hvilke menn som de ikke måtte prøve seg på, den gang var jo mange av jentene ugifte og på jakt etter menn Piloter og helikopterguarder var forbeholdt dem som hadde lenger fartstid.

Lojalitet til arbeidsplass og arbeidskolleger teller ofte mer enn lojalitet til dem som ikke er tilstede. Gruppeidentiteten som offshorearbeider og tilhørigheten til plattformen blir

ofte sterkere enn andre bindinger. En av kvinnene i renhold hadde et fast forhold til en gift mann som også jobbet offshore, og hun opplevde at kollegaene på plattformen ikke så negativt på det.

Ja, men samtidig så skjer det noe der ute. Jeg var sammen med en, som var gift, i noen år. Det hadde normalt ikke blitt akseptert, men du har en solidaritet ute som du ikke har på land. Ja så det var ei som sa til meg og da ble jeg paff ”ja du er jo sammen med en flott mann i Nordsjøen”. Jeg møtte ikke noe negativt på det. Da var det kona som var fienden i tilfelle (Rikke).

Dette var en kvinne som hadde jobbet lenge offshore, og som på mange måter hadde god ”kulturell kapital”. Hun var flink i jobben, kunnskapsrik og kunne sette grenser. Selv om hun brøt de moralske normene for hva som sømmer seg og ikke, ble det ikke oppfattet negativt, fordi de som jobbet med henne visste at hun ikke var en som lett inngikk nye forhold. For de fleste er det likevel slik at om de treffer noen der ute, så vil de vente til de kommer på land med å utforske om dette er verdt et forsøk. Mange av damene som har en mann/samboer som også jobber offshore sier: ”Ja, vi møttes der ute, men vi ble sammen først da vi traff hverandre på land”. For de fleste går nok grensa ved flørting.

De som er ute samtidig med sin kjære erfarer at det ikke alltid er lett å få tid sammen, og de fleste velger derfor å forholde seg til ektefellen/samboeren som de gjør til andre på plattformen. Hvis begge er blant kontraktørene må de ofte dele lugar med sine respektive kollegaer, og lugaren blir heller ikke en privat sfære da. Resepsjonisten fortalte at det var mulig å få det til slik at ektefeller kunne dele lugar hvis ønskelig, men det letteste er hvis de ikke ønsker det. En av kvinnene i catering, Regine, hadde i midlertidig samboeren sin offshore samtidig med at hun selv var ute og han bodde på et flotell som lå inntil Komplekset. Hun delte lugar med ei som ble kalt ”mafiamamma”. Navnet ”mafiamamma” hadde hun fått fordi hun hadde lang erfaring offshore, godt voksen og selv om hun ”bare” var en vanlig renholder hadde hun mer autoritet i gruppa, og hun var en person som de fleste var litt redde for. Mafiamamma hadde blitt tildelt overkøy, noe hun mislikte sterkt. Regine brukte å dele lugar med samboeren når de var ute samtidig. Hun ga beskjed til ”mafiamamma” at hun skulle bort på flotellet, men at hun kom tilbake tidlig neste morgen for å dusje og stelle seg til arbeidsøkt. ”Mafiamamma” kunne få underkøya mens hun var vekke. Regine hadde ikke før sagt det før mafiamamma hadde byttet køy. Men dette slapp hun at det ble snakk om hvor hun sov. Hun

hadde byttet mafiamammas taushet og forståelse mot underkøya. Normalt ville dette vært en interessekonflikt – fordi hun sov ureglementert og dermed kunne skade renholderenes omdømme - og ført til sanksjoner, sannsynligvis i form av utfrysing eller sladder og da særlig fra denne ”Mafiamamma”. Siden Regine hadde et gode som den andre også vurderte som et gode, hadde hun noe å forhandle om og unngikk dermed ubehagelige sanksjoner.

Kjønnsrelasjoner

Forpleining blir ofte sett på som ei gruppe som er på en måte en sosial faktor pr definisjon. For det første er de flere kvinner, og noen av jobbene til nettopp denne gruppa er å skape hjemlige forhold for de offshore. Catering er metaforisk ”mødrene” i den store plattformfamilien (Solheim: 1983). Det er de som skaper ”hjemmemiljøet” med god mat og ryddige og rene rom, samtidig som de er ei gruppe som kommer i kontakt med mange andre yrkesgrupper offshore.

I det store rekreasjonsrommet på Hotellet var det slik at folk i andre yrkesgrupper kom og satte seg i ’sofakroken til catering’ oftere enn de satte seg i de andre sofasvingene bortover. På de turene jeg var ute satt mange av damene i catering i sofakroken på kveldstid mens mennene i catering var mer fraværende. Mennene som kom og satte seg sammen med damene i catering var folk både fra andre kontraktørfirma og fra operatøren. Innad i forpleiningsgruppa ble det bemerket hvilke av kvinnene som ikke var tilstede. Fordi kvinnene er så få, er det mye lettere å se hvem som deltar i det sosiale samværet enn hvilke menn som deltar. Det at det ble bemerket hvem som ikke var der kan være et uttrykk for at ”vi er så få vi må holde sammen, vi må ikke ødelegge det lille fellesskapet vi har”. Det et uttrykk for en forventet tilgjengelighet fra kvinnenens side. Det var for eksempel en av de kvinnelige renholdsarbeiderne som vi aldri så på kveldstid, og om henne ble det sagt ”hun sitter stort sett på lugaren og følger med på så mange serier på TV’en”. Mennene fra catering som var fraværende ble ikke kommentert.

Mandagskvelden før påske var stor aktivitet i hobbykroken, da malte damene på egg som skulle brukes som pynt i messa. Alle damene som var der den kvelden jobbet i catering. Dette er i samsvar med den forventinga at catering skal skape en hjemlig atmosfære og derfor er det også helt naturlig at denne gruppa engasjerer seg i påskepynten. I tillegg til det ansvar som ofte pålegges kvinner når det gjelder å pynte å dekorere som Bourdieu skriver ” ..tildeles kvinnene i hjemmets arbeidsdeling helt naturlig ansvaret for alt som sorterer under det estetiske” (2000 :108).

Allianser og distanser

Der mange ofte er alene som kvinne i sin yrkeskategori som sykepleier eller radiooperatør, er de i catering ofte flere. ”Damer har alltid holdt seg inne med catering. Vi ble allierte kanskje fordi vi var i mindretall,” (Rakel). Damer som er offshore blir ofte stigmatisert som gruppe, fra andre som ikke vet hva de jobber med. Mange opplever at når de forteller at de har en jobb i Nordsjøen kommer ofte spørsmålet ”Ja, som renholder da?” For en som ikke jobber i catering blir det derfor viktig å distansere seg. Derfor er det for enkelte viktig på en måte å ta avstand fra denne gruppa, ikke fordi en nødvendigvis ikke liker dem men fordi en ikke vil bli identifisert som en av de. Kvinnene i catering blir dermed ei gruppe som de andre har et litt dobbelt forhold til, på den ene siden setter de fleste pris på at det er flere kvinner på plattformen samtidig så ønsker de ikke å bli identifisert som en av dem i denne gruppen. Det at catering har vært ei ufaglært yrkesgruppe og til dels er det ennå, gjør også at mange av de som har utdanning antar at disse ikke er interessante å ha omgang med. Enkelte i catering er også irritert på at andre i yrket ser på seg selv som mindreverdige fordi de jobber med renhold. Enkelte mener at de som vurderer jobben som mindreverdig og gir tydelig uttrykk for det, også vil ha problemer med å få respekt av andre samt at de kan ødelegge omdømmet til de andre i catering ved en slik holdning. De aksepterer det som Bourdieu kaller den dominerende ”klassens” synspunkt på seg selv. (2000). Noen av kvinnene føler at de har få felles interesser med de som jobber i catering, Det er lite grunnlag for å bli fortrolige med de. Dette er særlig kvinner som ofte er alene i sin stilling offshore og som kanskje er den eneste kvinnen utenom de i catering om bord på den riggen de er. Noen av informantene har gitt uttrykk for at de av og til savner kvinnelige likesinnede å ha omgang med når arbeidsøkten er slutt. Ellers så er det vanlig med uttalelser som ”Jeg har alltid hatt kontakt med alle. Pratet med andre i andre firma. Men det var ikke alle som ville ha kontakt med catering”(Agnes).

Man må passe

De aller fleste damene opplever det positivt å jobbe offshore, og i et arbeidsmiljø der det er mange menn. Holdningen er ”hvis du er grei og real selv så får du veldig mye igjen og man lærer seg til hvordan menn er, når man jobber i et mannssamfunn”. Indirekte er det kvinnene som må beherske det å være på en mannsarbeidsplass. ”Det er greit med flere kvinner, men de må passe” er en typisk kommentar som går igjen. Eller ”det er ikke alle det passer for”. Kommentarene henspeiler både på det å greie å jobbe så intensivt, men også takle å være kvinne i en relativt marginal posisjon.

Det er forskjell på hvor en er i organisasjonen og fra hvilken side en ser personene. En leder som kun opplever en mann som en høflig og hyggelig underordnet får et annet bilde av personen enn renholdsarbeideren som må re opp og skifte på senga en ekstra gang fordi vedkommende ikke greier å få med seg at han skal bytte lugar.

Vennskap

Hvor raskt en integreres har også med om en finner folk en trives å være sammen med offshore, det vil alltid være enkeltindivider eller gruppe en trives bedre med enn andre. Mange vennskap oppstår gjennom arbeidsforhold og sist jeg var offshore, var det to damer i catering som tydeligvis var nære venner. Disse to hadde 'funnet' hverandre da de begge begynte offshore på åttitallet. De hadde begge familie og bodde på hver sin kant av landet, men besøkte hverandre om somrene slik at familiene også hadde blitt kjent med hverandre. Vanligvis gikk de ikke samme skift men fordi hun ene hadde byttet skift med en annen på grunn av en ferietur, havnet de på samme skift. På denne turen delte de lugar og bortsett fra når de var oppe i rekreasjonsrommet for å røyke så vi lite til de. For disse to som for mange andre ble plattformen også et sted for å ha vennekontakt, og siden begge hadde jobbet på denne i mange år hadde de mye felles jobbhistorie. Hvorvidt en knytter vennskap offshore kan ha litt med plassering i organisasjonen og hvem en jobber med. Jeg vil tro at desto lenger oppe i hierarkiet desto mer formelle vil relasjonene være. Der er rollestrukturen strengere definert og det kreves mer formell atferd. Formelle strukturer gir klare rollefordelinger og krav til kroppskontroll (Douglas 1996).

Folk bor jo forskjellige steder i landet, og det var tross alt en annen type folk. De har en annen bakgrunn, en annen alder, og de var menn alle sammen. Selv om mann og kvinne kan bli gode venner så er det sjelden at du har en bestekamerat som er mann, hvis du ikke har hatt han fra barnsben av (Palma).

For en som sitter i en lederposisjon offshore er det sjelden at det er andre kvinner på samme nivå, og hvis jobben også krever at de bruker tida på den er det ikke enkelt å bli fortrolige med andre kvinner.

Menn jeg har snakket med kan fortelle at de synes ofte det er lettere å ha fortrolige samtaler med en kvinne og de kan til og med ta opp ting som de ikke engang tør å spørre kona om. Enkelte menn mener at en kvinne kan være den beste vennen for en mann. Det som er

skummelt er ”når den gamle Adam dukker opp” (Rasmus), og mener at vennskapet mellom menn og kvinner er positivt men faren ligger alltid i at den ene parten eller begge ønsker noe mer. Da kan slike vennskap bli ødelagt. En av kvinnene som jobber tett med menn opplever at mennene kan være mer åpne mot de enn mot kona hjemme. ”Vi kjenner de både på godt og vondt. Vi blir en støtte for de og de kan komme og snakke med oss” (Birthe). Det at menn opplever at kvinner er gode samtalepartnere kan også legge føringer på kvinner at de må ha tid til disse fortrolige samtalene med menn. En annen informant som jobber nesten utelukkende med menn har opplevd at de har blitt ganske fornærmet over at hun ikke hadde tid til å høre på deres problemer. Det er en forventning at kvinnen skal være lydhør for mannens problemer og oppfatte det som interessant.

”Mødre”

Noen kvinner tillater seg å kategorisere menn etter andre kriterier, de ser hva mennene har bak fasaden. De i catering kommer på mange måter nærere inn på de private sfærene til de andre. De ser som nevnt tidligere hvordan folk har det på lugaren, og ut fra det om de dusjer eller ikke. De vasker tøyet til alle om bord. Som nevnt tidligere med catering metaforisk ’mødrene’ i plattformsamfunnet og i likhet med andre mødre er ikke forholdet til de andre bare preget av at de skal skape en hjemlig atmosfære. Fordi de kommer så tett på de andre ser de både hva folk har på lugaren og om de benytter seg av de fasilitetene. Noen mødre er strengere og føler sterkere behov for å gi beskjed om hva som er akseptabelt og ikke, enn det andre gjør.

Det var en lugar jeg vasket på og der var ikke håndkleet brukt i det hele tatt etter flere dager, og dusjen bar også preg av å være ubrukt. Da fikk han beskjed han som bodde der om at han måtte være litt mer renselig(Rikke).

De som er fast ute på en plattform tar sjelden med seg mye tøy så det blir ofte til at de bruker samme klærne år ut og år inn. En dag jeg var i vaskeriet med Regine og vi stod og la sammen klær kom vi over noen fillete t-skjorter og truser, så sier hun at dette er egentlig bare å kaste. Engang hun heiv ei truse der bare strikken var igjen ble eieren sur da hun fortalte at hun hadde gjort det, men da fikk han høre av Regine at kona ville ha blitt flau hvis hun hadde sett hvor fillete mange av klærne hans var, og dessuten burde han ha råd til å kjøpe nye truser han som jobbet offshore.

Dette er kvinnen som omsorgsperson som har en oppfatning av orden og renslighet, og det er menn som ikke greier å leve opp til dette. Dermed blir mennene mer behandlet som 'sønner' som skal oppdras i dette henseende enn som kolleger. Nettopp fordi forpleining kommer så tett på, har de mer kunnskap om kollegene enn tilfellet er for de andre.

For mange menn er det tydelig at dette er kun en arbeidsplass og intet mer. Om klærne er fillete og slitt, og at en går likt kledd alle dagene er ikke så viktig. "Nei hvordan jeg går kledd offshore betyr ikke så mye" (Birger). Det er når mannen skal hjem at han pynter seg. Standardkommentaren var "Å ja, en merker det på lukta når menn skal hjem, da stiller de nydusjet, godluktende og fine i tøyet". For mange er det nesten slik at hele plattformen er "backstage" plass i forhold til livet på land. mange ser ikke på livet offshore som et virkelig liv men bare en plass en eksisterer. Det blir som et liv utenfor det vanlige livet, der man ikke er bundet av de samme reglene som hjemme. Hvordan de ser ut er en av tingene som for enkelte ikke betyr noe offshore, det er ikke en arena hvor de bruker energi på å eksponere seg utenom jobben.

Guttejenter

Jeg har alltid likt å være sammen med gutter, da jeg var barn lekte jeg mest med gutter, så det kan være noe der. Det kommer jo an på hvem du er, det passer for meg å jobbe på en sånn arbeidsplass.

Flere av kvinnene har gitt uttrykk for at de var "guttejenter" da de var mindre, og mener at de var aktive og likte bedre å være med på det guttene gjorde enn å være sammen med jentene.

Kanskje ligger det en slags symbolsk makt at det er bedre å være med 'gutta' fordi da spiller de på lag med de dominerende. Det er kanskje derfor at så mange underkommuniserer kvinnelige trekk som ikke har med jobben å gjøre også. For eksempel kle seg så nøytralt eller så likt mennene som mulig. Mannejobber har mer prestige og i dette miljøet vil 'guttejenta' ha mer prestige enn hun som er mer stereotyp jente eller liker "jenteting". I boka "Den maskuline dominans" skriver Bourdieu "De dominerende tar i bruk kategorier som er konstruert ut fra de dominerendes synspunkt på dominans relasjonene, og får således disse kategoriene til å fremstå som naturlige". Er det noe av det samme som egentlig skjer ute på plattformen? At kvinnene i typiske kvinneyrker med lav prestige blir kategorisert som noe

som er lavere eller mindre verdt enn andre grupper og at dermed de som har disse jobbene også blir sett på som mindre verdt.

Kvinner i tekniske jobber får aksept og anerkjennelse av menn. Dette blir på en måte overført til fritida, slik at kvinner i tradisjonelle stillinger ikke kan sanksjonere kvinnen i en mannsjobb. Kvinnene i en teknisk jobb har på en måte større prestige i plattformsamfunnet/organisasjonen enn de i mer tradisjonelle yrker. Kvinnene i mannsjobb tilhører ofte operatøren mens de andre ofte er hos en kontraktør. Det er få sanksjonsmekanismer som kan brukes fordi det ofte er liten kontakt mellom disse gruppene. Kvinner i mer tradisjonelle stillinger er mer avhengig av respekt blant kvinner. De vil også få sanksjoner fra andre kvinner, hvis de ikke gjør jobben bra eller oppfører seg upassende.

Menn om kvinner og vise versa

Da jeg snakket med menn på Ekofiskkomplekset skrøt de ofte både av sine kvinnelige kollegaer og kvinner innen andre yrkesgrupper. ”Hun er spesiell som klarer en såpass teknisk jobb”, eller ”kvinnene i catering her på Ekofiskkomplekset det er det ikke noe tull med”. Det første typiske utsagnet stemmer overens med det et studie om mannlige verkstedarbeideres syn på sine kvinnelige arbeidskamerater ”de hevdet at kvinnene de arbeidet sammen med var like dyktige som de selv, men dette var spesielle kvinner” (Storvik 2003:280). Det andre går på at kanskje de har problemer på andre plattformer og felt men ”våre kvinner” de er skikkelige.

Kvinnenes syn på en del av sine mannlige plattformkollegaer er ikke like entydig positive. De mener at mange av mennene som jobber offshore er enkle typer som både farer med slarv og spionerer.

Vi har funnet ut det og mange mannfolk er faktisk enige i at de største ”kjerringene” der ute. Det så vi når det begynte å komme jenter at hvis noen av de var sene om kvelden så skal de vite hva du har holdt på med, og hvor du har vært. Ja de lå til og med og spionerte i gangene (Regine).

At noen av mennene blir sett på som litt enkle og delvis latterliggjort av kvinner, kan også være en måte å takle dette mannsamfunnet på. Mennene blir ufarliggjort ved at eventuell dårlig oppførsel blir unnskyldt med at det er fordi de ikke vet bedre.

De som er hjemme, når man selv er ute

Det jeg opplevde da jeg var offshore var at folk snakket om det som var hjemme, om familien sin, hus, hytte og turer. Altså det livet som var utenom jobben. Noe som er vanlig på mange andre arbeidsplasser også.

Det er lett å snakke om familie, venner eller problemer, fordi en føler seg trygg på at de offshore aldri kommer til å ha kontakt med de jeg omgås hjemme, fordi vi bor så spredt.

(Pirjo)

Det å fortelle om de hjemme er også en måte å si noe om seg selv på; jeg er mer enn jobben her ute. Jeg er mamma til en gjeng med flotte unger også, eller jeg er aktiv i lokalpolitikken. Identiteter er situasjonelle, og ved å fortelle noe om seg selv viser en at det en som person er mer kompleks enn den identiteten som er mest synlig offshore. Mange av kvinnene som jobber offshore tjener bedre enn mannen/samboeren og er dermed hovedforsørger. Jobben betyr mye økonomisk og det gjør også at kvinnens familie er positive i forhold til hennes yrkesvalg

De fleste av de kvinnene i dette prosjektet har barn, og mange har hatt svangerskapspermisjon fra offshorejobben. Dette er i kontrast til de undersøkelsene i regi av arbeidsforskningsinstituttet, AFI, på midten av åttitallet. Der står det i rapporten ”.. kvinner med omsorgsforpliktelser overfor småbarn og kjernefamilie, er med andre ord den type kvinner som i lavest grad er representert i Nordsjøen” (Solheim1986:98). Det er stor sannsynlighet for at en viss andel av de kvinnene som ikke hadde omsorgsforpliktelser da AFI studiet ble gjort har slike forpliktelser nå. Det å ha barn betyr at det er mye som må organiseres i forhold til barnehage, skole, fritidsaktiviteter med mer. Når mamma har en jobb i Nordsjøen er det mange ting som skjer mens hun er vekke. I noen tilfeller jobber eller har også far jobbet offshore, og da er det enten å gå motsatte offshorerotasjoner eller satse på gode nettverk og gjerne en bestemor som stiller opp når det er behov. Tilbakemeldinga er at de ikke dette som et stort problem, barna tilpasser seg raskt, og når de ikke er vant til noe annet opplever i alle fall ikke de at det er et problem. I motsetning til å gå i full jobb på land der en må ut av huset tidlig for å få ungene på skole og i barnehage før en selv drar til sitt arbeid, ser de på en offshorerotasjon som mindre stressende. Når de er hjemme er de hjemme og kan stille opp for barna fullt og helt. De mener at så lenge de klarer å ordne det i forhold til fedrene eller en

stabil familie situasjon når en er vekke, så er dette er bedre for ungene. Ei alenemor kunne fortelle at hun hadde organisert det slik at de på skolen ikke merket om hun var hjemme eller ikke. Datteren bodde skiftevis med farmor og mormor, noe som i dag resulterte at hun fikk et kjempegodt forhold til begge. Selv om det stort sett går greit så er de klar over at barna blir lei seg for at mor eller for den del far reiser ut, og for den som drar på jobb er det tøft å være vekke.

Når du først har bestemt deg, så var det jo i så fall bare mitt problem. Selvfølgelig du savner jo barnet ditt, når du er ute og reiser men altså han kunne ikke ha det bedre. Jeg visste jo at jeg skulle jobbe og en gang måtte en begynne. En må ikke gjøre seg til noen martyrmor. Stakkars meg som er fraværende fra barnet mitt. Nei, da må du bare kaste inn håndkleet. (Pia)

Selv om de aller fleste mener at barna har det bedre med en offshorearbeidende mor, som har god tid når hun er hjemme, enn en som halser av gårde hele året så er det allikevel mange som har dårlig samvittighet for at de reiser vekk fra ungene. Et par av informantene vurderte om de skulle slutte offshore etter at de fikk barn og finne noe på land. Men de fant ut det at de ikke hadde mulighet til å tjene det samme på så kort tid, og også at det ville bli mer stress med barnehager og nøkkelbarn. De aller fleste ringer hjem hver dag og følger opp, mens noen greier å overlate det helt til en far.

For ungene sin del så gikk det greit. Faren satte stor pris på å være sammen med de og ha totalansvaret. Da ble han jo ordentlig kjent med de. Det var liksom bare ikke noen sektorer han skulle dekke, og så skulle jeg dekke alt (Palma).

De aller fleste mødre med barn har kontakt med hjemmet daglig når de offshore. Både for å minne på at nå er det ulike aktiviteter på gang og sannsynligvis også for å selv føle seg trygge for at alt er bra selv om mamma er vekke. Noen gir allikevel uttrykk for at de er bekymret for at barna skal gå glipp av noe mens mamma er i Nordsjøen. Ting som barneselskap eller at faren skal glemme å sende barna på de aktiviteter de er med på.

Omsorg er noe som blir vurdert som en kvinnelig eller feminin egenskap, det gjelder enten det er å ta ansvar for å gi oppmerksomhet til både den nære og den utvidete familien. De legger planer før de drar offshore og holder daglig kontakt med familien når de er ute. Kvinner

med familieansvar som jobber offshore bryter med de vanlige forestillingene om kvinnens rolle i familien, fordi et av hovedansvaret til kvinnen i forhold til familien er å være hjemme. Derfor kreves det en endring av oppgaver og ansvarsforhold innen familien når mor er vekke. ”Implikasjonene varierer i henhold til barnas alder og hvorvidt kvinnen er gift/samboene eller ikke”(Heen 1988:79, min oversettelse). Det er ofte ikke bare barna som trenger omsorg men også mannen. Særlig offshorekvinnene med barn synes det er vanskelig å være med på aktiviteter der de må velge bort barna når de er hjemme. Da vil de heller kompensere for fraværet sitt med å være ekstra tilgjengelig. En av informantene sier at ”når du er hjemme så har du ikke ditt eget liv på en måte. Det har du jo når du er på arbeid, og for meg er det ute i Nordsjøen” (Rita). Når hun er hjemme er hun mor, husmor og kjærest, og bare det. Så det er mange ting hun ikke kan være med på grunn av jobben i Nordsjøen fordi hun føler at hun er så mye vekke fra ungene fra før. Det som er litt interessant er at de mødre som ikke har mann opplever at de har mye fri og at de og ungene kan reise mye. Solheim skriver om hvordan mannen som er offshore legger bindinger på kona i de periodene han er hjemme (Solheim 1998), og at hun føler seg mer fri til å være med på ting når han er offshore. Dette kan på en måte overføres til mitt materiale at friheten er større når mannen er fraværende.

De fleste mødre jeg har snakket med mener at barna har det bedre med en mamma som er fulltidsmamma de ukene hun er tilstede, enn en som har en jobb på land og alltid har det travelt. Noen av mødre har vært eneforsørgere eller hatt delt omsorg med barnefaren. De gir uttrykk for at samarbeid er viktig. Det er også mange som har vært har et godt nettverk i form av slekt og venner som stiller opp når de er offshore. I mange tilfeller er det nok samfunnet som problematiserer det at ei mor er vekke, mens det sannsynligvis ikke var sammen debatten om de som hadde en far som var til sjøs og som de så noen uker annethvert år. Til tross for at vi liker å tro at det er et likestilt samfunn vi lever i er det fortsatt mange av de gamle normene for hva en familie er og hvilket roller menn og kvinner har i forhold til det.

7 - Å BLI SETT – FORTELLINGER FRA OFFSHORELIVET

For å finne ut hvilke fortellinger som har vært mest sentrale eller gyldige i offshorevirksomheten er offentlig media en indikator på hva som er blitt formildet. Det mest viktige har vært økonomien, politikken og teknologien i det som skjer/skjedde i Nordsjøen. Kommer man ”ned på” skildringene om menneskene i oljeindustrien er det historiene om pionerene, mennene i boring og produksjon som jobbet for at Norge skulle bli en oljenasjon. Reportasjene fra offshoreindustriens barndom her til lands var om de barske karene, de som jobbet døgnet rundt og som ikke var redde for å bli tilsølt med olje og mud. Reportasjene eller gjenfortellingen kan sies å ha vært en stadig bekreftelse på det som var moralen og holdningen i Nordsjøen. Tøffe menn i kamp mot naturen. Verken da eller nå passet alle menn offshore inn i disse historiene, men mytene bygges ikke rundt den vanlige folk, heller de som utmerker seg på en eller annen måte.

Da kvinnene begynte offshore, kom de i konflikt med den tradisjonen, fordi det var historien om menn som hadde anerkjennelse. Det viser også offentlige regler og lover som gjaldt den gang, som ikke hadde noen paragrafer som tok hensyn til begge kjønn. Sikkerhetsbestemmelsene av 1976 som gjaldt for offshorevirksomheten stod det om boligkvarteret at det skulle inneholde ”de nødvendige rom for innkvartering av de personer som til enhver tid oppholder seg på anleggene” (1977:3). Kjønn syntes å være fraværende. I forskriften for boligkvarter på produksjonsanlegg som kom i 1979, var hensyn til begge kjønn blitt et tema, (Oljedirektoratet 1979).

Etter at kvinnene begynte offshore ble det interessant å få historiene til de som var så spesielle at de valgte å jobbe på en slik plass med så mange menn. Særlig de som hadde fortellinger som stemte overens de dominerende fortellingene, om pionerer og utradisjonelle egenskaper. Aviser og andre nyhetskanaler blir ofte kalt den fjerde statsmakt, og hvordan de framstiller en sak kan ha betydning for hvordan vi som lesere oppfatter den. Når det gjelder hvordan kvinnene offshore framstilles i media er det ofte enten som pioner eller som forkjemper for en eller annen sak som lett kan kobles til likestilling. Det er ulike måter man kan bli sett på, som et problem, en ressurs, som noe helt spesielt, som enkelt individ og som gruppe. Makten til å navngi, til å definere sosial identitet og å tilskrive karakteristikk til identiteten er en politisk makt (Moore 1994). Slik jeg nevner tidligere i oppgaven er vi alle posisjonerte eller har vårt ståsted, og det gjelder også de som ser kvinnene utenfra og formidler sitt syn videre.

Identitet og selvrepresentasjon er sentralt i denne oppgaven, men fikk kvinnene anerkjennelse for at de var annerledes enn menn? Å bli anerkjent er å bli sett som likeverdig selv om man er forskjellig (Taylor 2002). Arbeidsmiljøloven som kom i 1977 sier blant annet i paragraf 1.2 at arbeidssituasjonen skal være meningsfylt og i paragraf 8 at ”arbeidsplassen skal innrettes slik at det kan sysselsettes arbeidstakere av begge kjønn” (Arbeidsmiljøloven 1977). Offentlige lover og regler ivaretar kvinner slik at de ikke blir tilsidesatt eller nedvurdert, men likestilt. Likeledes finnes den erkjennelsen at kvinner har andre reproduktive egenskaper enn menn, så derfor finnes det også lover som skal ivareta den gravide kvinnen og kvinnen som mor i forhold til en jobb i oljeindustrien. Mange lover og forskrifter som skal ivareta helt selvfølgelige menneskeretter og arbeidsrettigheter har ofte kommet etter press fra blant annet fagforeninger.

Kvinner offshore i media

De offentlige media vil fortelle om pionerene i Nordsjøen, arbeidskonflikter og de spesielle episodene. Det interne magasinet sier også noe om selskapets identitet; ”Vi er for kvinner offshore, og vi lar de få mulighet, vi ønsker å bli framstilt som et selskap der likestilling er viktig”. Det er viktig å vise at det er i dette selskapet det skjer, det er her jentene får mulighet til å komme seg videre. Operatøren har sett kvinner som en ressurs i seg selv, men også som en ressurs i forhold til hvordan selskapet blir vurdert utenfra. Med kvinner i utradisjonelle stillinger og kvinner offshore fremstår selskapet som innovativt og kvinnevennlig. Det sier noe om identiteten til PPCoN, og hvordan de vil bli sett på av de som jobber i selskapet, samarbeidspartnere og andre som får tilsendt publikasjonene. Artikkene er en del av ”public-image”. Oljeselskapet vil få fram at selskapet er kjønnsnøytralt og at det blir dets dominerende fortelling. For fagforeningene er kvinnene også en ressurs, og enkelte av de som kom inn i fagforeningsarbeid på begynnelsen av 80 tallet hadde erfaring fra andre fagforeninger eller politisk arbeid. For offshorefagforeningene er det også bra å vise at kvinner slipper til med tanke på rekruttering av nye medlemmer, og ikke minst hvordan de blir oppfattet utad.

Offentlig media og kvinner i Nordsjøen

For avisene var kvinnene offshore en nyhet, og det var spennende å få tak i disse kvinnene som hadde valgt et yrke i Nordsjøen. Mest spennende var selvsagt de som i tillegg hadde valgt seg et teknisk yrke, det som tradisjonelt ble sett som et mannsyrke.

Hun viser elskverdig måpende gjester omkring i Ekofisk-byen. Et lyshav i grytidlig høstmorgen. Ruvende konstruksjoner som skiller olje og gass fra produksjonsplattformene og pumper den videre. Et imponerende rørsystem på bunnen av Nordsjøen. Halmgult hår, former i kjeledressen og lett oppstopper under hjelmen med navneskilt i plastbokstaver.Med overordnet ansvar i et sjøsalt mannssamfunn. Det står en god del jenter om bord. Mange fra Stavanger Catering, som steller med bugnende matbord og renhold i ”hotellet”. Damer også i administrasjonen hos offshore manager og superintendent for ditt og datt. Og i radiatorrommet. Men bare to ”småpiker” blant ingeniørene som passer på at det pumper og går som det skal på alle de syv feltene i området.’ (Amdal, Adressa :82).

En begeistret journalist som kanskje var ute Ekofiskkomplekset for første gang en flott høstdag i 1982, og der som en ekstrabonus, var det en ung kvinne, en ingeniør, som viste rundt. Som det står i artikkelen var det andre kvinner om bord, men de hadde mer tradisjonelle stillinger og var derfor ikke så interessante. Gjennom slike oppslag viser avisen hvem de synes er spesielle og hvem som ikke er det. For tenkte seg ”småpiker” som styrer med oljen og verdiene ute i havet. Det er nesten uhørt. Å navngi er å klassifisere (Jenkins 1996, Cohen,1994) og det er en politisk makt å klassifisere eller gi karakteristikk. Hvis det hadde vært to mannlige ingeniører som hadde passet på at det ”pumper og går ..”, ville neppe de blitt kalt ”smågutter”. Sannsynligvis ville det heller ikke stått noen om deres fysiske fremtoning eller antydninger om ”... mon tro han har hår på brystet”. Det viser igjen til at det er kvinner som har kjønn (Solheim 2002) fordi de også blir omtalt med sine fysiske attributter.

Det er alltid en milepæl når noe skjer for første gang, og etter hvert som kvinnene inntok Nordsjøen og da særlig ledende eller tekniske stillinger ble det omtalt og markert i både i offentlige media og mer bedriftsinterne.

Det betyr 14 dager i Nordsjøen, tre uker fri hjemme og så en uke på kontoret hos Phillips, der 36 år gamle....er første kvinnelige plattformsjef. Det var middelaldersk og dumt, naturligvis, å glippe ut med spørsmålet hvordanskal klare kombinasjonen å være plattformsjef i Nordsjøen når hun samtidig er småbarnsmor med tre barn i alderen to, fire og seks år.

”Jeg har da en mann”, svarer den ukesgamle plattformsjefen kontant. Kanskje er ikke plattformsjef-jobben så barnevennlig heller (Bore 1992).

Gjennom måten de skrev på markerte journalister hvor spesiell ”pioner kvinnen” i oljeindustrien hadde vært, og at vi som lesere skulle fatte at dette ikke var vanlige kvinner men noen som hadde litt mer. De hadde knekt koden inn til mannssamfunnet, og bare det er en bragd. At de i tillegg viste seg å ha kvinnelige egenskaper som det å være mor, eller virket attråverdig gjorde de bare mer eksepsjonelle. Særlig hvis en kvinne i en spesiell jobb også var mamma var det interessant fordi kvinner ofte ble og blir definert etter merkelappen ”mor” (Moore 1994). I dette lå det en forventning om at hun som kvinne hadde ansvar for å sørge for familiens ve og vel, i tillegg til jobben. Det er mer sjelden at det i intervju med menn som hadde fått en ny stilling ble fokusert på familien hans, og hvordan han skulle klare å ordne opp på begge felt.

For at den kvinnen som ikke har valgt en teknisk arbeidskarriere skulle komme i avisa var det en spesiell hendelse som blir omtalt i samme slengen.

Nordsjø-veteran var gudmor [...] døpte Embla.

Navnet stammer fra norrøn mytologi. Embla var den første kvinnen og Ask den første mannen gudene skapte. Ikke så rart da at [...] fra Stavanger fikk æren av å døpe plattformen. Hun er en av de første kvinnene offshore og veteran i Phillips etter 20 års virke i selskapet (Bøe 1993).

En dåp av en plattform ute i Nordsjøen var ikke daglig kost og heller ikke at det var en ”vanlig” arbeidstaker som var gudmor. I dette tilfellet virket det allikevel logisk fordi at hun, som fikk oppdraget med å navngi en plattform med navnet til den første kvinnen i den norrøne mytologien, selv var en av de første kvinnene offshore. En fin gest fra arbeidsgiver å gi anerkjennelse til en av sine kvinnelige pionerer.

Når forpleining har vært i nyhetene er det ofte i forbindelse med arbeidskonflikter for lønn og andre betingelser. Det er særlig i denne gruppa at en har kjempet for offshorekvinnens rettigheter i forbindelse med svangerskap og permisjon, noe følgende sitater belyser:

Bedre for gravide

Gravide kvinner som arbeider offshore blir i dag diskriminert i forhold til kvinner på land. De blir sendt hjem etter 28. svangerskapsuke uten lønnskompensasjon. For å overleve i land må de finne en snill lege som kan sykemelde dem, ellers må de registrere seg som arbeidsledig eller overleve på mannens lønn. Jeg er kjempeglad for at oljearbeiderne nå setter opp forholdene for gravide som et absolutt kamp-punkt sier[.], medlem i CAF styret. [...] trekker også opp en klar parallell til de som må ha permisjon i forbindelse med repetisjonsøvelse i militæret. De er innvilget permisjon med lønn for hele tiden. (Risholm: 1986)

Bånn i bøtta

Nordsjøens pariakaste, sier catering ansatte [...] om sin egen yrkesgruppe. Vi føler oss som bånn i bøtta og blir betraktet som an lavstatusgruppe av de andre oljearbeiderne. Denne streiken skal bidra til å heve både lønna og yrkesstoltheten vår. [...] er en av 670 CAF-organiserte som er i streik. Hun forteller om stor streikevilje (Haugesunds Avis 1986).

Vinteren og våren 1986 var forpleining ofte i nyhetene i forbindelse lønnsoppgjøret det året. Blant kravene til de streikende var utvidet fødselspermisjon og lik lønn for likt arbeid (Rasmussen 1989).

Ellers er det spesielle episoder og hendelser som gjør at det blir en sak i nyhetene. Når en forpleiningsansatt er i avisa er det ofte den tillitsvalgte som representerer ei gruppe, gjennomsnittsarbeideren som blir brukt som eksempel eller kvinnen som offer. ”Sexpress på Ekofisk” (RA 1992). Den tabloide tittelen antydte at dette kanskje var et generelt problem, men saken handlet om en kvinne som hadde anmeldte sin mannlige leder for seksuell trakassering ute på Ekofiskfeltet. Dette viser også at i mange tilfellene blir ikke de forpleiningsansatte sett som enkeltindivider, men som gruppe. De to neste utklippene er mer positive, og det er ofte det når det er navngitte personer som stiller opp i avisa.

Vaskekjerring i forviklinger

[..]da jeg begynte i Nordsjøen for ni år siden mente arbeidsiveren min at tittelen min burde være service-arbeider. Da jeg ikke syntes dette sa noe om hva jobben min var, kalt

jeg meg vaskekjerring i alle offentlige papirer. Dette var ikke populært og jeg ble truet med oppsigelse dersom jeg ikke forandret yrkestittelen min (Ellingsen 1989).

Vaskedame fikk operatørstatus

Hun kan nå titulere seg som renholdsoperatør. Hun er den første i Stavanger, og en av de meget få i landet som har tatt fagprøven. ..Neste gang hun reiser på jobb i Nordsjøen har hun operatørstatus - på lik linje med kontrollromsoperatører og andre oljearbeidere med fine operatørtitler (Risholm 1996).

Dette er en nyhet, hun er den første i regionen som tar denne type fagprøve. Artikkelen kan også være med på å øke forståelsen for at også vasking er et fag. Artikkelen ga anerkjennelse til et typisk kvinneyrke. Vaskekjerringa tok et oppgjør med yrkestittelen som forpleiningselskapet brukte fordi hun ikke syntes det beskrev hva hun gjorde. Det som gjorde denne historien ekstra pikant er jo trusselen om oppsigelse, fordi hun valgte å ikke la andre kategorisere yrkesidentiteten hennes.

Til tross for artiklene over så framstilles forpleiningsansatte som en kategori. De gir også uttrykk for at de er en gruppe, som andre har meninger om og holdninger til. Når vi leser om en tillitsvalgt som står på barrikadene i en lønnskamp eller streik, så tenker vi ikke at de er mødre og at de er vekke fra familien i to uker i likhet men den kvinnelige plattformsjefen eller prosessingeniøren. De regnes ikke som pionerer, det er ikke så spesielt å vaske, det kreves ikke fagbrev engang. Artiklene om forpleining er også med på å understreke gruppens etos om kamp, kamp for lønn og rettigheter.

Kvinnenes eget syn på opptreden/inntreden i media

Individer forhandler sine identiteter innen samhandlingens orden. Individer presenterer en image av seg selv for å bli akseptert av andre. (Jenkins 1996). Men når den/de "andre" skriver for avisa eller bedriftsbladet er det deres fortolkning av imaget som er det som vi lesere blir presentert for. Og i en slik kontekst kan individet lett oppleve at det er en stor forskjell på hvordan de ønsker å framstå selv og hvordan de blir lest av andre.

Noen mener at bedriften har frontet de bevisst for å skaffe positiv omtale om seg selv.

Nei, jeg mener bestemt at jeg ble brukt som ei brikke, det var inn i tida å fronte jenter. Jeg var på rett plass til rett tid. De kunne fronte overfor myndigheter at jenter skulle inne i

mannsyrker, det var veldig politisk korrekt for bedriften. Jeg vet at da jeg ble prosesstekniker, så var jeg den eneste kvinnelige prosesstekniker i Phillips. .. og det gikk sju år før de ansatte to stykker til. Så det viser jo at akkurat i begynnelsen av åttitallet så, – det synes utad – at ’vi har likestilling (Pirjo).

En av de første kvinnene med sivilingeniørutdanning som begynte offshore forteller at hun har vært veldig bevisst på å ikke bli omtalt fordi hun var kvinne. Grunnen var at i begynnelsen av yrkeskarrieren erfarte en artikkel i en av de interne bladene som var minst like opptatt av henne og hennes kvinnelige kolleger som kjønn som de var av jobbene deres.

Jeg har helt bevisst hold en lav profil. Jeg vil ikke bli promotert fordi jeg er jente. Det var en ekkel episode da vi var nye. Firmaavisa skulle ha bilde av oss, og vi satt oppe på noen av rørene på området. Da avisa kom ut stod det under bildet – ” Brains and beauty in the pipeline”. Vi syntes ikke om den teksten (Petronella).

Andre har blitt filmet av NRK og hatt positive opplevelser med det. ”Norge Rundt var ute og filmet oss” og det var jo bare kjekt. Jeg har det innslaget på video og ungene liker å se på mamma” (Birthe).

Jeg var med i skolefjernsyn. Det var tre programmer om meg, og min arbeidsdag. Tror det var i 1985. Kanskje NRK henvendte seg til Phillips og så ble jeg plukket ut.. Dette programmet gikk på ettermiddagen og jeg måtte jo få det med meg, og det var litt artig å se navnet mitt på rollelista, det vil si under medvirkende. Men for meg var det ingen rolle, dette var jo jobben min (Petronella).

Hvis medias fortellinger stemte overens med kvinnenenes egne historier, synets de fleste at det var spennende å bli omtalt og filmet. De som derimot fikk det inntrykket av at intervjueren laget en gjengivelse de ikke kjente seg igjen i, eksempelvis de som ble omtalt som skjønnheter med hjerne, var ikke helt komfortable med slike fremstillinger. De ble sett på en annen måte enn de ønsket.

De som er interessante å fortelle om, er de spesielle kvinnene som fikk en utradisjonell stilling for første gang, gjerne en litt høy stilling som tidligere har vært forbeholdt menn. De som har gjort en karriere i systemet noen en kan følge i en eller annen sammenheng. Fordi de

beveger seg i offentlige sfærer. Det gir også en viss kredit til selskapet som har gitt de en mulighet, og kanskje også vært med å forme de. Bedriftens kultur vil sannsynligvis på et eller annet plan integreres eller bli kroppsliggjort i personene. De som ikke aksepterer organisasjonens normer, de som lager furore, ugangskråker som gjør et stunt innimellom er også interessante, fordi de skiller seg ut.

Arbeidsmiljø og helse

Å bli sett kan også tolkes som det at andre ser hva man gjør. Mange av de som jobber offshore opplever at de møter liten forståelse i hjemmemiljøet for hvordan de har det på jobb.

Gjennomsnittsalderen på de som jobber i Nordsjøen stiger stadig, og på Ekofiskfeltet er den nesten 50 år. Det har vært en stabil arbeidsplass med lite gjennomstrømming av folk. Selv om arbeidsplassen har vært stabil er det allikevel mange som har mistet helsesertifikatet og som dermed har blitt tvunget til å slutte i jobben. Noen mister helsesertifikatet på grunn av slitasje i kroppen etter at de har jobbet innen et yrke som har vært fysisk krevende, for andre kan være det arbeidsmiljøet som ikke er tilfredstillende. Forpleiningskontraktøren har erfaring med at det ikke er sammenheng mellom alder og helsetap, men det er antall år offshore som teller. De fleste firmaene med offshoreengasjement har ordninger som ivaretar de som må slutte før tida på grunn av helseskader.

Det er blitt foretatt en god del undersøkelser hvordan det er å være offshore både via fagforeninger, operatøren og kontraktørenes egne kanaler. Phillips kunne i magasinet Phillipsnytt nr. 39/91 vise resultatet av en undersøkelse de hadde gjort om sammenheng mellom skiftarbeid og helsetilstand. Den viste at skiftordninger virket inn på helsa og at ”stillingskategorier høyt oppe i systemet har minst problemer” (1991). Folk som opplever at de har liten påvirkning på egen jobb og gjør mye rutinepreget arbeid blir mer syke enn andre grupper. I 1988 gjorde Senter for samfunnsforskning ved Universitet i Bergen en undersøkelse om skiftarbeid på oppdrag fra NOPEF (Bringslid 1988). Undersøkelsen viser at skiftarbeid oppleves som belastende for de fleste og er delvis i samsvar med PPCoN undersøkelsen. I tillegg til meningsfylt arbeid er også arbeidsmiljøloven opptatt av at arbeidsmiljøet tar hensyn ”til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd” (§ 8).

Kvinner har det tøffest

Kvinnene har sannsynligvis noen av de tøffeste arbeidsforholdene i Nordsjøen. Kvinnene har for det meste lavstatus-jobbene i oljå. De jobber i et oppjaget tempo – stort sett som ukvalifisert arbeidskraft innen forpleiningstjenesten.(Risholm 1993).

Artikkelen tok for seg foreløpige data fra en spørreundersøkelse som NOPEF gjorde våren 1993. Forpleining var og er fortsatt den yrkesgruppa med størst kvinneandel i Nordsjøen og undersøkelsen viser at det er nettopp i denne gruppa at belastningsskadene er størst. Noen år seinere undersøkte Rogalandforskning på oppdrag fra forpleiningselskapet Eurest hvordan helsa var blant de forpleiningsansatte. Det viste seg at de som jobbet lengst nede i forpleiningsorganisasjonen, altså forpleiningsassistenter, var den gruppa som kom dårligst ut. Blant disse igjen var det kvinner som mistet helsesertifikatet oftest (RF 2001/091). Offshore ble mange jobber regnet for å være fysisk harde. Særlig jobber i uteområdene, vedlikehold, boring og andre maskuline jobber. Det er blitt utviklet og tatt i bruk mye teknisk utstyr og verktøy som skal gjøre jobbene lettere fysisk. Det har også skjedd en utvikling av utstyret innen forpleining, men fortsatt er det slik at fordi mange av installasjonene ikke har heis så ting må bæres mellom etasjene. Å jobbe som renholder er også en fysisk krevende jobb, men skildringene om slitet innen denne jobben har ikke samme gjennomslagskraft som fortellingene om slitet i de tøffe maskuline yrkene.

Bak kvar handling eller handlingsplan ligg ei forståing av eller ein måte å beskrive verda på. Nokre grupper i samfunnet har betre gjennomslag for sine skildringar av verda (sine diskursar) enn andre. Reinholdarar si skildring av det å vere reinholdar er ikkje ein diskurs som kan seiast å ha automatisk gjennomslagskraft (Bringslid 1988:26).

Fordi mange av de typiske kvinneyrkene ikke har blitt eller blir skikkelig verdsatt har heller ikke historiene om hvordan det er å jobbe i et slikt yrke fått eller får anerkjennelse. Riktignok er sitatet over hentet fra en undersøkelse om renholdsarbeidere i Bergen kommune som ble gjort i 1988, men det har nok gyldighet for folk i slike yrker andre steder, også i Nordsjøen. Når det gjelder å få tekniske hjelpemidler er det sannsynligvis lettere å få forståelse for at det trengs innen et kjerneområde enn innen de mer perifere områdene.

Kvinner i såkalte lavstatusyrker har også blitt møtt med holdninger som kan virke ganske skremmende. En av informantene i catering var plaget med ryggen og gikk til legen sin. Men hun møtte liten forståelse for hvordan det er å jobbe i Nordsjøen. Hennes mannlige

lege ”forstod heller ikke helt hvorfor hun som ”bare” vasket offshore skulle ha helsesertifikat” (Runa). Hun opplevde at han vurderte hennes jobb som mindre viktig, fordi hun hadde en typisk kvinnejobb. Dessuten avslørte legens holdninger manglende kunnskap til det å være offshore der god helse er en sikkerhet for alle om bord.

Undersøkelser som Rogalands Forskning gjorde i 1990 om ulike karriereløp for kvinner og menn viser at i oljebransjen er preget av tradisjonelle valg. Kvinner havner ofte i såkalte omsorgsjobber, og de har ikke like lett for å avansere som sine mannlige kolleger. (RF 147/90). Denne studien viste imidlertid at de som er høyt utdannet og jobber innen typiske mannsmiljøer opplevde en ”immunitet mot dårlige holdninger” (RF 1990:25).

Det tyder på at kvinner som er høyt oppe i organisasjonen ikke bare erfarer at de har påvirkning på egne jobber men også at de er mindre utsatt for negative holdninger fra andre. Det er også innen denne gruppen at flere gir uttrykk for arbeidsplassen er kjønnsnøytral, det er også i denne gruppen som jeg har nevnt tidligere at mange synes det har vært viktig å underkommunisere sin kvinnelighet. Både de høyt utdannede og fagarbeiderne innen kjerneområdet faller inn under det som regnes som normalarbeidstakeren i oljeindustrien. ”Meninger og erfaringer som stemmer overens med den dominerende fortellingen, blir løftet fram og gjort eksplisitt” (Iversen 2003:54).

En annen faktor er som jeg har nevnt at mange av de høytutdannede kvinnene ikke blir i en offshorejobb i mange år. Derfor rekker heller ikke jobben og offshorelivet å bli en vane på samme måte som hos de som ikke har samme avansementmuligheter på land.

Fokus på arbeidsmiljø og helse er med på å erkjenne at personene er mer enn jobbene de gjør.

8 - Å VÆRE KVINNE OFFSHORE

”Den dagen da første jente kom offshore var en deilig dag!” (Ekofisknytt 1992)
Overskriften er fra en presentasjon av en studie den nederlandske antropologen Crista Ran gjorde på Ekofiskfeltet sommeren 1991. Hun konkluderte med at til tross for at det var skepsis til å begynne med ble miljøet bedre etter at kvinnene kom offshore.

Fra starten av var den overordnede forståelsen av fellesskapet i Nordsjøen at dette var en plass for barske menn. De som var en del av dette miljøet hadde nok sikkert også et emosjonelt forhold til at dette var et miljø forbeholdt noen få. Grunnen er at dette var et sted for menn, og det var menn som ikke var redd for å ta en utfordring og vant til tøffe tak også før de begynte i oljeindustrien. Drivkraften bak dette var den anerkjennelse som ligger i det å få opp ”det sorte gull”. I følge fortellingene og mytene om pionerene ble moralholdningen og karakteren i industrien bekreftet og reproduisert gjennom daglige ritual med mye banning, ”hard” amerikansk ledelse og lange arbeidsøkter for å få tak i ”det sorte gull”.

Tradisjonen og moralen i kulturen blir stadig bekreftet gjennom slike ritual eller seremonier, og det påvirker også følelsesstrukturen, lokaliteten, til den enkelte som deltar.

Da kvinnene begynte offshore ble dette mannmiljøet truet, og kvinnene ble sett på som noen som ikke passet inn, de var anomalier. Fordi det var lite rom for kvinner offshore var det mange som tilpasset seg denne mannskulturen ved å underkommunisere sine kvinnelige sider. De ble akseptert av sine mannlige kolleger ved å bli vurdert som minst like flinke som ”gutta” eller å være en blant likemenn. Typisk eksempel er at mange kvinner velger å ikke kommentere grove vitser eller porno nettopp for å unngå å bli sett som en person som skiller seg ut. De gir uttrykk for at menn selv må forstå hva som er upassende og ikke. Noen kunne imidlertid opptre som kvinner uten at det skapte problemer for dem i jobben, og det var kvinnene i de tradisjonelle yrkene.

Det viste det seg at det ikke var menn – kvinne dikotomien som var det sentrale, men kjønnsaspektet ved de ulike jobbene. Jobbenes kjønnsdimensjon, betyr at de har egenskaper som blir vurdert som kvinnelige eller mannlige (Solheim 2002), er viktig for hvordan personen som har jobben blir vurdert. Den dimensjonen er viktig nettopp fordi at samfunnet som en plattform er befolket av yrkesgrupper som har et felles mål; utvinne olje og gass fra reservoarene. Hva man gjør offshore er avgjørende for hvordan man blir identifisert, derfor er jobb- eller yrkesidentiteten så markant.

Selv om sosialt kjønn overskygger biologisk kjønn, betyr det ikke at det er likestilling. Kvinner er fortsatt en marginal gruppe offshore og arbeidsplassen var og er fortsatt en arbeidsplass på menns premisser. Kvinner er i stor grad avhengige av at menn gir dem adgang til denne arbeidsplassen. Både fordi det i de fleste firma som er representert offshore er det menn som sitter i posisjoner som avgjør om kvalifikasjonene til den som søker jobb er tilfredsstillende. Å jobbe offshore er å få tilgang til et eksklusivt sted. Måten arbeidsplassen gjøres tilgjengelig på med utstyr og fasiliteter avgjør om begge kjønn kan jobbe der. Ekofiskfeltet var det før 1978 et sted som ekskluderte kvinner.

Kvinner både i typiske produksjonsjobber og i servicejobber må forholde seg til menn i jobben, og blant disse kanskje menn som tilsynelatende aksepterer at kvinnekroppen blir framstilt som objekt, både gjennom bilder på veggene, litteratur og spøkefulle bemerkninger. Som enkeltindivid er man kollega, men som kjønn er man et objekt.

Et liv som offshorearbeider er delt opp i sykluser som er annerledes enn de i jobber på land. Der den vanlige syklusen er hverdag, helg, høytider og ferie er syklusen offshore jobb og fritid, og slik det er nå to uker på jobb, tre eller fire uker fri. Hjem og arbeid utelukker hverandre gjensidig. Kvinnene ordner før de drar fra hjemmet og legger ting til rette slik at familie og venner opplever at de blir ivaretatt selv når de ikke er tilstede. Menn har tilsynelatende mindre ansvar for omsorg og tilrettelegging når de skal være vekke.

Mange av kvinnene i dette studiet startet offshore på slutten av 1970-tallet og på begynnelsen av 1980-tallet. Kvinnene har hatt ulike veier inn i oljebransjen og offshoretilværelsen. De med lang utdanning eller som har vært bevisste på å skaffe seg teoretisk bakgrunn, har havnet mer eller mindre tilfeldig i bransjen. At de deltok på intervjuet med oljeselskapet for å få trening, synes å være hovedgrunnen for de første i denne gruppen til at de i utgangspunktet gikk på jobbintervju. Noen av dem har altså aldri søkt på jobben, de er blitt tilbudt den.

Kvinnene i ufaglært arbeid eller de med fagutdanning har vært bevisste på at "olja" var den bransjen de ville inn i. Om de ikke var så bevisst på hvilken utdanning de ville ta, så har de vært klar på hvor de ville jobbe. Lønn og fritid er det som har vært det mest attraktive med jobben. En annen forskjell mellom de med lang utdanning og fagarbeiderne er at den første gruppen ble ansatt i landorganisasjonen og hadde flere valgmuligheter, mens de i den andre gruppen ble ansatt i offshorejobber med mer begrensede karriereveier.

Offshoresamfunnet er et kontraktbasert samfunn, og hva du gjør blir ofte viktigere enn hvem du er. Den sosiale identiteten offshore er mest knyttet til jobb. Hun jobber på

laboratoriet, hun er leder for elektroavdelingen, hun sitter i tårnet, han hører til i catering, eller han er i kranjengen, er eksempler på terminologien en ofte hører offshore. Hvor en kommer inn i organisasjonen har betydning for hvilke områder man har tilgang til, og hvem man omgås der ute. I tillegg til utdanning er det andre faktorer som også er avgjørende, slik som organisasjonstilknytning. Det er en viss forskjell om man er operatør- eller kontraktøransatt, har fast jobb eller er vikar, og ikke minst om man jobber nær kjernevirksomheten eller mer perifert. Det er ikke et veldig uttalt hierarki der ute, men det gjør seg gjeldende i sosiale og romlige strukturer. Rom og tid er organiseringsprinsipper. Hvor man er på plattformen kan gi en indikasjon på hva man jobber med. Hva man jobber med kan gi rettigheter til disposisjon av rom.

For noen er plattformen stedet for sosialt samvær og vennskap i tillegg til jobben, for andre er den nesten som en arbeidsleir. Denne gruppen kan sies å befinne seg i en liminoid tilstand, de er utenfor samfunnet på land men de er et sted som oppleves som meningsfylt. De som ikke ser det positive med offshorelivet annet enn at det er bare jobb opplever kanskje hele offshoreperioden som en liminaltilstand. Enkelte menn opplever tida offshore som uvirksom (Solheim 1986), men det er svært få av kvinnene jeg har vært i kontakt med som ser slik på det. Kvinner er kanskje flinkere til å skape miljø ute på plattformen, mens en del menn ser på hele offshoretida som noe utenfor alt.

Etoset i offshorebransjen er preget av at menn fikk adgang lenge før kvinner, og at de dermed har fått satt sitt tydelig preg på arbeidsplassen. Identiteten *kvinne* passer ikke inn i alle miljøene på plattformen. Noen kvinner tilpasses gjennom det at de blir behandlet som ”fiktive menn” (Rodgers 1993), identiteten blir omskrevet. Disse kvinnene er oftest ansatt i de tekniske jobbene i kjernevirksomheten. Kvinner i jobber som har mer feminine trekk ved seg, eller tradisjonelt blir vurdert som kvinnejobber, blir lettere akseptert som kvinner. Charles Taylor skriver om at det er viktig å få anerkjennelse for sin identitet selv om man er ulike (2002). Offshore er det på en måte et paradoks, der jobben regnes for å være en kvinnelig jobb, har jobben relativt lav anerkjennelse men kvinnen som har jobben kan anerkjennes som kvinne. Har selve jobben høy anerkjennelse, og regnes for å være en mannlig jobb blir yrkesutøverens kvinneidentitet tonet ned. Kvinner som må underkommunisere sin kvinnelighet for å bli akseptert i jobben får egentlig ikke anerkjennelse som kvinner. Hvorvidt en jobb har lav eller høy anerkjennelse synes å komme an på om det er rart med en mann i en slik jobb eller ikke. Fordi mange har gitt uttrykk for at det ”er litt rart” med mannlige

renholdsarbeidere, det er litt rart med en mann som vil gjøre en kvinnejobb. Det er et tegn på at dette yrket ikke er av de mest anerkjente offshore.

De som integreres minst i offshoresamfunnet er samtidig de som skårer høyest når det gjelder utdanning, teknisk jobb og firmatilknytning.

Jobber knyttet til primærfunksjonene har etter hvert blitt så automatisert/mekanisert at faremomenter ved utførelsen og behovet for fysisk styrke er sterkt redusert. Sekundærjobbene har ikke gjennomgått samme utvikling og er i dag blant de tyngste jobbene.

Et annet paradoks er at de fleste kvinnene i dette studiet opplever at det er nesten mer positivt å være mamma og offshorearbeider enn å ha fulltidsjobb på land kombinert med familie, allikevel er det fortsatt relativt få kvinner som jobber offshore. Statistikkene fra arbeidsdirektoratet viser at kvinner utgjør mindre enn ti prosent av arbeidsstyrken i Nordsjøen.

Det er mange fortellinger fra offshorelivet, og noen regnes for å ha mer gjennomslagskraft enn andre. Det synes som om det er historiene fra de tekniske yrkene eller kjerneområdene som er de dominante, enten det er historier om kvinner eller menn.

Kvinner gjør en forskjell

Før kvinnene begynte i Nordsjøen var plattformene samfunn bestående kun av menn. Kvinnene var ekskludert. Store deler av plattformen var såkalte bak scenen områder, og det var lite skille på opptreden og antrekk i jobbsfærer og private sfærer. Mange var skeptiske til at kvinnene skulle få adgang til denne arbeidsplassen. Da kvinner kom ble plattformsamfunnet mer normalisert. Språket ble bedre, pornobildene færre, rensligheten økte med videre. Messa eksempelvis gikk fra å være et sted der man opptrådte i ”makko” til å bli et sted man gikk kledd i bukse og skjorte.

Noen yrkesgrupper har mer ansvar for å skape hjemlige og normaliserte forhold ute på plattformen enn andre. Forpleining er ei slik gruppe. Med kvinner i forpleiningsgruppa kommer også de omsorgspersonene som stiller krav og gir beskjed hvis noen prøver å slurve unna personlig hygiene.

Ikke bare innen typiske kvinneyrker gjør kvinner en forskjell. Der menn kan bruke fysisk styrke må en kvinne ofte bruke verktøy for å kompensere for mindre muskelkraft. Nettopp fordi de er mindre sterke vil de behandle det tekniske utstyret på en bedre måte, og også komme opp med nye løsninger. Som en leder sa ” det er bare tosker som ikke ansetter kvinner og ikke forstår at de virker positiv inn på miljøet og behandler utstyret bedre”.

Sosiale miljø eller fellesskap endres over tid når det kommer nye individer til, som vil sette sitt preg. Det som før kanskje var utenkelig blir etter hvert vanlig. Mannsfellesskapet ble truet av at det kom kvinner inn, og definisjonen av hva en offshorearbeider var måtte også revurderes. Dette skjedde imidlertid ikke helt uten motstand. Endring i vaner og vante måter å forholde seg til ting på er noe som tar tid. I takt med at fellesskap endrer seg over tid, vil også de dominerende historiene om dette fellesskapet forandre seg. Kvinner får tilhørighet til det som skjer offshore og de har sine emosjoner med å tilhøre miljøet, og mennenes lokalitet vil gradvis endre seg. Med kvinner offshore vil tradisjonen forandre seg, og holdningen endres fra å være en plass kun for menn til å være en plass for de som passer å jobbe på en slikt sted.

Alle er enige om at miljøet med kvinner er bedre, men de fleste er også enige om at de kvinnene som er der, de må ”passe” inn i miljøet.

LITTERATURLISTE

- Appadurai, Arjun 1996,1998 – *Modernity at Large, cultural dimensions of globalization*
University of Minnesota Press
- Arbeidsdirektoratet 1981-2000 - *Sysselsettingen i petroleumsvirksomheten*
- Ardener, Shirley 1993 – Ground Rules and Social Maps for Women: An Introduction. *Women and space : ground rules and social maps* Shirley Ardener (ed.) Oxford : Berg
- Barth, Fredrik 1969,1998 - *Ethnic Groups and boundaries* Waveland Press, 1998 Optrykk.
Originalutg.: Oslo : Universitetsforl., 1969
- Barth, Fredrik 1994 – *Manifestasjon og Prosess* Universitetsforlaget Oslo
- Bateson, Gregory 1958 – *Naven : a survey of the problems suggested by a composite picture of the culture of a New Guinea tribe drawn from three points of view* 2nd ed. Stanford University Press
- Bateson, Gregory 1972, 2000 – *Steps to an ecology of mind*, University of Chicago Press
- Beauvoir, Simone de 2000 - *Det annet kjønn* oversatt av Bente Christensen ; innledende essay av Toril Moi Oslo : Pax,(Bokklubben dagens bøker)
- Bourdieu, Pierre 1977 – *Outline of a Theory of Practice* Cambridge University Press 16. utg.
- Bourdieu, Pierre 1995 - *Distinksjonen . En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo, Pax Forlag A/S
- Bourdieu, Pierre 1996 *Symbolsk mak*, Oslo Pax forlag
- Bourdieu, Pierre 2000 *Den maskuline dominans*, Oslo Pax forlag
- Bringslid, Mary Bente 1988 – *Rapport frå NOPEF si skiftarbeidsundersøking 1988*.
Petrokjemisk industri og raffineri. Utgitt av Sentr for samfunnsforskning ved Universitet i Bergen.
- Bringslid. Mary Bente - *"Eg syntes ikkje eg kunne gå fra det sånn -" : ein rapport om reinhaldsarbeidarar sitt arbeidsmiljø* AHS. Serie B ; 1989:7 Bergen : Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning, Universitetet i Bergen
- Cockburn, Cynthia 1983 – *Brothers: Male Dominance and Technological Change* London : Pluto Press
- Cohen, Anthony P. 1994,2000 – *Self consciousness : an alternative anthropology of identity*
London : Routledge,
- Dahle, Else Åstein 1990 – ”Karriereløp for kvinner og menn i oljevirksomheten – hva kan forklare ulikhetene” Rogalandsforskning RF 147/90

- Danielsen, Ingrid Holler, Hilmar Nordvik, Per Øystein Saksvik 2003 – Individuell karriere og lojalitet til bedriften – motstridende interesser? *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring* Per Øystein Saksvik og Kjell Nytrø (red). Cappelen Akademisk Forlag, Oslo
- Douglas, Mary 1997 *Rent og urent : en analyse av forestillinger omkring urenheter og tabu*; oversatt av Kåre A. Lie. Oslo : Pax,
- Douglas, Mary 1996– *Natural Symbols : explorations in cosmology* - London : Routledge
- Edelman, Birgitta 1997, *Shunters a work creating a world in a railway yard* Stocholm Studies in Social Anthropology
- Foucault, Michel 1977,1994 – *Overvåkning og straff Det moderne fengselsystemets fremvekst* Gyldendal Fakkelseie. 2 utgave.
- Goffman, Erving 1986 – *Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience* Northeastern University Press
- Goffman, Erving 1992 – *Vårt rollespill til daglig. En studie i hverdagslivets dramatikk* Pax forlag
- Grønhaug, Reidar 1972 - *Scale and social organization : scale as a variable in the analysis*
- Guldbrandsen, Tone 1985 – *Med fireflaiten åffsjår. Norske oljearbeiders bruk av anglisisme* Universitetsforlaget
- Hall, Edgar T. 1969, 1990 - *The hidden dimension* New York, Anchor Books
- Hannerz, Ulf 1992 - *Cultural complexity studies in the social organization of meaning* New York ; Chichester : Columbia University Press.
- Heen, Hanne 1988 - *Making out in a Man's World: Norwegian Women Workers Offshore* artikkel I boka *Women, work and family in the British, Canadian and Norwegian offshore oilfields* / edited by Jane Lewis, Marilyn Porter and Mark Shrimpton.- Houndmills : MacMillan
- Herzfeld, Michael 1985 - *The poetics of manhood : contest and identity in a Cretan mountain village* / Princeton, N. J. : Princeton University Press.
- Holen, Toralf 1982 – *Slamteknologi* Universitetsforlaget
- Jenkins, Richard 1992 *Social Identity*, Routledge London
- Kjosavik Svein R. og Irene Dahle 2001 *Ut av Nordsjøen med helsa i behold : tap av helsesertifikat i Eures Support Service A/S Rapport RF – 2001/091*
- Kvande, Elin 1998 – *Konstruksjon av maskulinitet i organisasjoner under endring Sosiologi i dag 3-1998* Oslo : Novus

- Kvande, Elin & Bente Rasmussen 1991 *Nye kvinneliv. Kvinners i menns organisasjoner* Ad notam forlag, Oslo
- Kvendseth, Stig 1988 *Funn! Historien om Ekofisks første 20 år* utgitt av Phillips Petroleum Company
- Lawrence, Denise L og Seta M. Low 1990 – The Built Environment and Spatial Form (453-505) *Annual review of anthropology*
- Lie, Merete, Anne-Jorunn Berg, Hjørdis Kaul, Elin Kvande, Bente Rasmussen, Knut H. Sørensen 1988 *I menns bilde kvinner•teknologi•arbeid* Tapir forlag
- Moore, Henrietta 1994 - A passion for a difference Essays in Antropology and Gender Cambridge, Polity Press
- Olsen, Einar Grønli og Gunnar Hagen Hartvedt, 1984 – *Oljefeber*, Gyldendal Norsk Forlag
- Ortner, Sherry B 1974 – Is Female to Male as Nature is to Culture? *Woman, culture, and society* / edited by Michelle Zimbalist Rosaldo and Louise Lamphere Stanford, Calif. : Stanford University Press,
- Phillips Petroleum Company, 1983 – *The first 66 years*
- Qvale, Thoralf Ulrik 1983 – Oljevirkomheten – morgendagens industri eller de ikke-utnyttede muligheter? *Teori i Praksis Festskrift* til Einar Thorsrud, Tanum Norli Oslo
- Rasmussen, Hilde (red) 1989- *Arbeidskonflikter i Norsk Oljevirkomhet* RF 73/89, Rogalandsforskning
- Rodgers, Silvia 1993 – Women's Space in a Men's House: The British House of Commons *Women and space : ground rules and social maps* Shirley Ardener (ed.) Oxford : Berg
- Rosaldo, Michelle Z 1974 *Woman, culture, and society: A Theoretical Overview* *Woman, culture, and society* / edited by Michelle Zimbalist Rosaldo and Louise Lamphere Stanford, Calif. : Stanford University Press,
- Ryggvik, Helge og Marie Smith-Solbakken 1997 – *Norsk Oljehistorie, Blod, svette og olje* Norsk Petroleumsforening Bind 3, Oslo Ad Notam Gyldendal
- Solheim, J, og J. Hanssen-Bauer 1983 Kompleksitet og fellesskap på en Nordsjø-plattform : rapport fra et besøk på Statfjordfeltet *Rapport / Arbeidsforskningsinstituttene, Arbeidspsykologisk institutt, Prosjektgruppe Arbeidsmiljø på kontinentalsokkelen ; 108/83* Oslo : Arbeidsforskningsinstituttene, Arbeidspsykologisk institutt
- Solheim, Jorun, Hanne Heen, Øystein Gullvåg Holter – 1986 *Nordsjøliv og hjemmeliv* AI-dok ; 35-36/86 Oslo : Arbeidsforskningsinstituttet.
- Solheim, Jorun 1998 - *Den åpne kroppen: om kjønnsymbolikk i moderne kultur* Oslo : Pax

- Solheim, Jorun 2002 - Kjønn som analytisk nøkkel til kultur – *Tidskrift for samfunnsforskning 1-2002* Universitetsforlaget
- Solheim, Jorun 2002 – Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt *Den usynlige hånd. Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Solheim, Jorun og Anne Lise Ellingsæter (red.) Gyldendal Akademisk
- Spradley, James P. Brenda J. Mann – 1975 *The Cocktail Waitress Woman's Work in a Man's world*. John Wiley & Sons, Inc.
- Statistisk Sentralbyrå 1975 - *Utdanningsstatistikk 1972-1973*
- Storvik, Aagoth Elise 2003 – Maskulinitet og makt i utakt. *Den usynlige hånd. Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Solheim, Jorun og Anne Lise Ellingsæter (red.) Gyldendal Akademisk
- Tambs-Lyche, Harald 1991 – Om etniske stereotypiers oppbygning og form, *Norsk Antropologisk Tidsskrift nr 2 1991* Universitetsforlaget
- Taylor, Charles 1998,2002 – *Autensitetens Etikk*, Cappelens upopulære skrifter
- Turner, Victor 1995 – *The Ritual Process: Structure and Anti-Structure* New York : Aldine de Gruyter,
- Turner, Victor 1992 – *Blazing the trail : way marks in the exploration of symbols* Tucson, Ariz. : University of Arizona Press,

Artikler i aviser og blader

- Amdal 1982 – Fra Appelsinolje til Nordsjøolje *Adresseavisens* tekstarkiv 21.september 1982
- Bore, Marie Rein 1992 - ”Nytilsatt plattformsjef og trebarnsmor: Jeg har da en mann *Stavanger Aftenblad*, 13.06.1992
- Bull-Gjertsen, Sander 1985 - Kvinne-pionéren på Ekofisk *Ekofisknytt* nr 1 1985
- Haugesunds Avis 1986 – ” - Bånn i bøtta” 16.04.1986
- Kolbjørnsen, Astrid 1982 - Vaskekjerring som lager bølger i Nordsjøen” *Bergens Tidende* lørdag 12.juni 1982
- Pedersen, Hege Kristin Fosser 2002–”Norgesmester i likestilling” *Økonomisk rapport nr. 10*, 30. mai 2002
- Phillips Petroleum Company Norway 1993 “Handlingsplan for likestilling i Phillips Petroleum Company Norway 1993 – 2003”
- Ragg — Likestillingsloven skal også gjelde i Nordsjøen *NOPEF nytt* nr. 13 1979

Ran, Christa, Den dagen første jente kom offshore, var en deilig dag! *Ekofisknytt* 2/92

Risholm, Torill og Anders Minge 1993 - Kvinner har det tøffest *Stavanger Aftenblad*, 26.mai 1993

Tronsmoen, Svein 1991 -Klar sammenheng mellom skift og helse *PhillipsNytt* nr. 13 uke 39, 1991

Lover og regelverk

Abortloven 1978 – odin.dep.no/odinarkiv/

Industridepartementet 1976 – Sikkerhetsforeskrifter for produksjon m.v. av undersjøiske petroleumsforkomster. Kgl res. Av 9. juli 1976

Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. 1977

Lov 9 juni 1978 n. 45 om likestilling mellom kjønnene – nettutgave på www.likestillingsombudet.no/likestillingsloven

Oljedirektoratet 1979 - Midlertidige forskrifter for boligkvarter på produksjonsanlegg m v

Overenskomst 2002 – Overenskomst av 2002 operatør-, oljeborings- og Forpleiningsbedrifter (OFS). Overenskomst mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/Oljeindustriens Landsforening og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund/Oljarbeidernes Fellessammenslutning – Stavanger Offset AS

Overenskomst 2002 - Overenskomst av 2002 Operatørbedrifter (NOPEF) Overenskomst mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/Oljeindustriens Landsforening og Landsorganisasjonen i Norge, Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund Stavanger Offset AS

Sjøfartsdirektoratet 1977 – Kap. III. Spesielle bestemmelser om de enkeltes oppholdsrom
Forskrifter for flyttbare boreplattformer

Annet

Gjerde, Kristin Øye 2002 – Prosjektet og utstillingen *Jenter i oljå* , Norsk Oljemuseum

Lode, Torgeir 1990 - Generer moralsk og økonomisk overskudd, eller? Kritiske valg Phillips kompendium