

”Det er folka som gjør båten”;

Et komparativt studie av organisasjon
og sikkerhetskultur på Hurtigruta.



Siri Straumsnes
Innlevert til Cand.Polit. graden
Februar 2007
Sosialantropologisk Institutt
Universitetet i Oslo

Forord

På båten kom alltid spørsmålet om hva som fikk en innlandsjente til å studere organisasjoner på båter? For det er jo ikke så mye sjøfolk fra indre Telemark. Men det er noen. I min oppvekst har det alltid vært 2-3 sambygdinger som har hatt sitt virke i handelsflåten eller fiske. Både min far som tideligere fisker i Alaska, og min onkel, som jobbet som skipsdesigner i New York, har med sine historier vært med å forme interessen for skip og livet til sjøs. Lite visste jeg da denne interessen ble formet at jeg skulle studere maritime organisasjoner. Dessverre fikk ikke disse to inspiratorene oppleve at jeg skrev ferdig avhandlingen min, noe de gjerne skulle ha sett.

I gymnastiden var yrkesdrømmen å bli kaptein, en stilling jeg på den tiden mente å innebære navigering og styring av skip. Jeg forsto senere at stillingen også blant annet innebar en del *utregninger* for å nettopp kunne navigere, ble dette fort lagt på hyllen. Da jeg studerte grunnfag juss var tanken å spesialisere meg innen sjørett. Tilfeldighetene ville ikke at jeg skulle bli jurist, men sosialantropolog. I antropologien lå jo mulighetene til rette for å endelig navigere meg inn på et maritimt felt.

På vegen har det vært mange som har støttet meg i prosessen, mine venner og min familie fortjener alle en stor takk. Noen av de vil jeg takke spesielt; først til min svoger Andreas Reppen som aldri var i tvil om noe annet at hovedfagsplassen måtte jeg ta imot. Og takk til "gaffeltruckene" Erna Skau og Geir Golden Sæther som løftet meg inn i faget etter et ufrivillig fravær fra Blindern, og til min søster Øyunn Straumsnes som har trålet gjennom mine skrivefeil. Jeg må også få takke min arbeidsgiver Dagsavisen v/ Trude Husjord og Ole Herman Kjærnsby for å gi meg det nødvendige tidsmessige rom som var avgjørende for å fullføre dette prosjektet. Og sist, men ikke minst, en stor takk til Marianne Elisabeth Lien som har veiledet, inspirert og motivert meg hele vegen. Det gir pågangsmot!

Siri Straumsnes

Oslo, 11. februar 2007

Sammendrag

I dette studiet er det fokus på to maritime organisasjoner i søken etter forståelse av sikkerhetskultur og hvordan den utøves. Sikkerhetskultur som begrep i større grad har fått et fokus etter Scandinavian Star-ulykken i 1990. Feltarbeidet er gjort på to passasjerbåter som er definert som to totale institusjoner hver for seg. Sammensetningen av folkene om bord i båtene er ett sett av det jeg kaller "båtfolk" som har positivt valg et yrke til sjøs og et sett med "catering"-personell" som mer eller mindre er tilfeldig at de har *havnet* til sjøs som servitører eller i renhold. Mellom disse kategoriene av folk er det en kunnskapsakse som skiller hvilken læring og utøvelse av sikkerhet. Jeg kategoriserer to typer risiko, den risiko som er i det daglige liv som en følge av at båtene er i bevegelse avhengig av været, og den risiko at båten kan bli sjøudyktig og må evakueres. Den sistnevnte risiko er læring nedfelt i byråkratiske doktriner i form av foreskrifter fra myndighetene. I det emiske fokuset av læring til håndtering av risiko, er fokuset forberedelse til nødsituasjon. Mine studier viser at håndtering av dagliglivets risiko vil være påvirket av hvilken kunnskap aktørene besitter i forhold til forberedelse av nødsituasjon. Denne kunnskapen er ulikt fordelt i organisasjonenes strukturerte hierarki.

På vegen til forståelsen av sikkerhetskultur er organisasjonene bredt analysert med en symbolsk tilnærming. Symbolene ligger i den fysiske konstruksjon, i handlinger, i språk og i uniformer som befester hierarki og rang. Innenfor disse rammene av rang utøves dagliglivet, både fritid og jobb, 24 timer i døgnet, 22 dager i strekk. Aktørenes hverdag til sjøs er dagliglivet å forholde de seg til rang, hierarki og medarbeidere i et "landskap" som stadig er i bevegelse.

Innholdsfortegnelse

Del 1	3
Kapittel 1	3
Introduksjon	3
Identifisering av to typer risikoer	4
Noen teoretiske tilnærminger	5
Tilnærming til organisasjon gjennom symboler	8
Oversikt over stillinger, arbeidssted og rang	9
Hvem gjorde hva med hvilket kjønn og hvilken effekt?	14
Formelle sikkerhetsstyringsystem	16
Sikkerhetskultur – et begrep for prosedyrer?	17
Et samfunn til sjøs	18
Alle er i samme båt	19
Total institusjon	20
Komplementære roller	21
Sosialiseringprosessen i en total institusjon	22
Oversikt over kapitlene	23
Kapittel 2 - Historikk	25
Gods, post og folk.	26
Sikkerhetskultur – var det noe som het det før?	28
Rekruttering	30
Kapittel 3 – Metode	32
Bakgrunn for feltarbeid – kontekst	32
Kronologisk Narrativ	32
Problemer ved å snakke om feltet.	34
Tilgang til data/ Typer av data	35
Hvorfor valgte jeg disse båtene?	39
Tilgang til feltet	39
Hvor var jeg som besetningsmedlem?	42
Del 2 - Beskrivelse av feltet	45
Kapittel 4 - Sted og hierarki - “Det er folka som gjør båten”	45
Introduksjon	45
Landskap, felles minne og fenomenologi	46
”Det er folka som gjør båten” – men kanskje ikke alene	47
Båtenes fysiske utforming – hvem med hvilken rang tilhører hvilket ”sted” i landskapet.	50
Ms Den Gamle:	50
Oppsummering av Den Gamle	57
Ms Den Nye	58
Oppsummering av Den Nye	61
Sammenlikning av Den Gamle og Den Nye	62
Formelle og uformelle møtepunkt i kaffens ”fotspor”	65
Kaffens møtepunkter på Den Gamle båten	66
Kaffens møtepunkter på Den Nye	68
Båten som sosialt kart i forhold til sted, rang og bevegelsesmønster.	69
Rom som symboler.	70
Rommets innhold som stadfesting av rang og gruppetilhørighet	74
Plassering av lugar i forhold til støy og rang	77
Individuell posisjonering ved bruk av materielle symbol i norsk perspektiv.	78
Oppsummering.	80

Kapittel 5 - Den formelle og uformelle organisasjon, handlinger og hendelser _____	82
Den Gamle og formelle arbeidsoppgaver rettet mot kapteinen fra forpleining _____	82
Tilskrevet og oppnådd rang _____	85
Den Nye og arbeidsoppgaver. _____	87
Hvem gjør hva mot hvem – hvem mottar og hvem gir oppvaring blant besetningsmedlemmene ____	88
”Slik har det vært i 40 år” – konservering av organisasjonskultur og stadfesting av rang gjennom mak- tutøvelse _____	89
Rommets bidrag til praksis _____	92
Oppgaver nedfelt i fartøys håndboken _____	95
Handling; gavebytte i maktasymmetri _____	97
Uformelle og formelle måter å bryte hierarkiet på. _____	98
Organisasjon på boks – gammel boks, med nytt og gammelt innhold _____	107
Sted og handlinger sett i sammenheng _____	107

Kapittel 6 - Klær og språkhandlinger som symbol _____	109
”Stersjutt” – surr i ”kjønnsbestemte” stillingsbenevnelse og uniform _____	111
Språk som referer til rang. _____	113
Noen betraktninger over del 2 _____	116

DEL 3 _____ 118

Kapittel 7 - Sikkerhetskultur _____	118
Ulik læring – ulik ”Shared Meaning” _____	122
Sikkerhetskultur i det formelle fysiske rom _____	125
Sikkerhetskultur i det sosiale rom _____	126
Makro – prosedyren/forskrift og Mikro – individets oppfatning av prosedyren. _____	127
Kultur som styringssystemer _____	128

Kapittel 8 _____	131
Hierarki som tro. _____	131
Skillet mellom ”oss” og ”dem” i en norsk total institusjon _____	133
Strukturert hierarki, prosedyrer og sikkerhetskultur _____	134
Kjønnsroller - i beredskap og i arbeid. _____	135
Pikene på Broen – Kjønn, hierarki og læring _____	136
Konklusjon. _____	139
Referanser: _____	140

Del 1

Kapittel 1

Introduksjon

Min studie av Hurtigruten er forankret i en udefinert interesse jeg alltid har hatt for skip. Og når jeg skulle bestemme meg for hvilke type skip jeg skulle studere, var rådet fra mine omgivelser at det måtte bli på passasjerbåt – for andre typer skip for eksempel i handelsfarten "var ikke noe for en dame". Da var valget Hurtigruten for å se hvordan folk samhandler om bord hvor det både er hotell og gjester som en næring, samtidig som det er en samfunnsnyttig fraktrute for steder langs Norskekysten. Jeg ville se på to båter bygd med 36 års mellomrom, for å få en bredere forståelse av det å jobbe i en maritim organisasjon og hvordan sikkerhet ble utøvd i hverdagen. Disse båtene får i oppgaven navn etter alder, "Den Gamle" og "Den Nye".

Besetningen er ingen homogen gruppe og bor ulike steder i landet. Slik at samhandling om bord er basert på det som er felles der, på båten, som et konstruert samfunnsliknende sted. Ulikt et samfunn på land, hvor det er gamle og unge, trygdede og pensjonister, er besetningen om bord med det formål at det er deres arbeid.

Besetningens tilknytning til hjemsted er ikke med i oppgaven, da det er organisasjonen slik den er om bord på disse to båtene som jeg studerer. Disse to båtene var både like og ulike, ulik i fysisk konstruksjon og likt strukturert organisert hierarki. Ulikhetene ligger blant annet i hvordan hierarkiet og dets makt utøves.

Med forkunnskaper om de definerte marine yrker som kaptein, matros, 1. styrmann, 2. styrmann og maskinist osv. var jeg nysgjerrig på hvordan en tradisjonell maritim arbeidsorganisasjon som i tillegg har "hotellbesetning" om bord samhandles. Hvordan disse gruppene samhandler for at båten skal være i drift i vid forstand og hvordan samhandling var i en risikosituasjon. Materialet mitt viser at det er en del ulik

tilnærming for læring av forberedelse til nødsituasjon alt ettersom hvor på båten og i hvilken stilling du har. Denne læringen og tilegnelse av kunnskap om bord i samme båt synes å være forankret i tradisjonelle forestillinger om kjønnsroller. Med den ide om at en maritim organisasjon var enkel og ferdig definert i stillinger, så er den ideen nå fraværende – en arbeidsorganisasjon til sjøs er kompleks som andre arbeidsorganisasjoner på land. For i en slik setting på en båt er det mange måter å utøve makt, mange måter å vise sin makt og risiko er mer enn bare den som det er en formell øvelse på.

Identifisering av to typer risikoer

Jeg gikk om bord på "mine" to passasjerbåter for å se på organisasjon og sikkerhetskultur. I feltarbeidet var jeg sterkt til stede selv, ettersom jeg jobbet fullt og er i stor grad min egen informant. Min problemstilling kom til syne allerede etter et døgn om bord. I løpet av de første 24 timene hadde jeg vært alene på vakt i oppvasken på båten hvor det var meldt liten storm og sikkerhetsoffiseren hadde tatt meg med på en sikkerhetsrunde og vist meg nødutganger, varslingsutstyr og gjort meg kjent med båten.

I løpet av denne første vakten har jeg lært på et kroppsliggjort nivå at det foreligger andre farer i et pantry på båt enn i en oppvask på et hotell på land¹. Den egenskap av at der er mange knuslige og løse gjenstander som kan skade folk når det er høy sjø og båten er i stor bevegelse og balansen i kroppen blir utfordret. Så man kan risikere og falle på glasskår og skade seg alvorlig om ikke løse gjenstander er sikret mot bevegelse i båten. Denne risikoen blir ikke formelt bortlært annet enn ved at en matros som kom forbi og viser meg etter beste evne hva jeg må gjøre for å sikre pantry. Dette er en risiko som forekommer i det daglige og er konkret og synlig.

¹ Jeg har også mye erfaring fra hotelljobbing både i oppvask, rengjøring og servering opp gjennom årene.

Den "formelle" risikoen er den som sikkerhetsoffiseren henter meg ut av vakten for, og lærer meg om en forberedelse på en eventuell katastrofe hvor båten står i fare for være sjøudyktig og må forlates. For denne risikoen er det utarbeidet byråkratiske forskrifter og prosedyrer for å sikres i mot eller være best mulig forberedt på. En lærdom man forhåpentligvis ikke får bruk for.

Samtidig viser det første døgnet ombord litt om den tradisjon det har vært til sjøs om å lære "The hard way". Nye besetningsmedlemmer om bord skal vite hvor posisjonen er i hierarkiet. Dette kommer jeg tilbake til i del 2 med organisasjonen på Den Gamle båten kontra Den Nye, hvorpå jeg vil forsøke å finne hvorfor det ikke er fokus eller formell læring av dagliglivets risiko. For å forstå denne må jeg se på organisasjonene om bord på båtene og vil gi en så holistisk beskrivelse av konteksten som mulig, en Thick Description (Geertz 1973).

Noen teoretiske tilnærminger

I mitt forsøk på å beskrive feltet så holistisk som mulig tilnærmer jeg meg båtenes hierarki ved å vise at symboler i ulike former uttrykker makt og plassering i hierarkiets rangsystem. For å sammenlikne disse båtene benytter jeg meg av Clifford Geertz' kulturdefinisjon:

"(...) man is an animal suspended in webs of significance he himself has spun, I take culture to be those webs, and the analysis of it to be therefore not an experimental science in search of law but an interpretive one in search of meaning" (Geertz 1973:5).

For å forstå en kultur, mener Geertz at konteksten må kartlegges bredt. En bred beskrivelse og analyse av organisasjonen er nødvendig for å sette opp båtenes egne sett av "webs of significance" (ibid), som gir et meningsfelleskap innen for

organisasjonskulturen om bord som bærer preg av et strukturert hierarki. Jeg ser det som nyttig å ha en holistisk tilnærming av organisasjonen for å kunne forstå sikkerhetskultur, eller slik som Geertz sier "whatever insinuated as background information before things itself is directly examined" (Geertz 1973:9). For å forstå dette meningsfellesskapet om sikkerhet i mitt felt, må også hierarkiet, forvaltning av makt og hvordan makt og hierarki kommer til uttrykk forståes. Derfor blir organisasjonene studert bredt.

Det er naturlig å trekke inn Bourdieus tilnærming av symbolsk makt både gjennom språk og tegn. Tegn er da det minste meningsbærende element i et symbol (Peirce 1972), f. eks. jakkeermet til en maskinist har en propell som viser at vedkommende jobber i maskinen, men den symboliserer ingen rang og makt før det har fått følge med et visst antall striper. For at et symbol skal ha en legitim makt må det ligge en forutsetning om kollektiv kunnskap om symbolet, det må også være en knapphet – alle kan ikke inneha dette symbolet, da det ikke gir eksklusivitet og makt. I denne forutsetning ligger ulike former for kapital. Lars Bugge (Bugge 2002:224) har beskrevet Bourdieus tre kapitalformer hvor den første er *kulturell kapital* som viser til individets egenskaper i form av dannelse, utdanning, utseende og karaktertrekk. Dette er disse kroppsliggjorte disposisjoner Bourdieu benevner som *habitus*. Videre er det *sosial kapital* den kapitalen subjektet har i form av nettverk, bekjenskaper og hvor lojalitet og gjensidige forpliktelser. Denne kapital bygger på subjektets kulturelle kapital. For eksempel en journalist som spesialiserer seg til å være politisk journalist har en kulturell kapital i form utdanning og det som har formet han/hun til å bli interessert i politikk og formidling. I egenskap av å være politisk journalist bygger subjektet seg opp et nettverk med blant annet politiske aktører og dette nettverket er en del av hans sosiale kapital. Den tredje og siste kapital vil ikke bli brukt i særlig grad

her, men det er *økonomisk kapital*. Det er sosial og kulturell kapital som i denne oppgaven vil være mest vektlagt i analysen av organisasjonene på båtene "mine", og med det vil også Bourdieus begrep *habitus* være nyttige i analysen.

Habitus er et begrep Bourdieu bruker om individets inkorporerte kunnskap og utdanning for å være den man er. Denne kunnskapen tilegnes både bevisst og ubevisst og knyttes til kulturell kapital som kroppslige disposisjoner (Lars Bugge 2002:225). Nytt i dette begrepet er å kunne forstå feltarbeidets ulike aktører i relasjoner til hverandre på en yrkesmessig måte og forklare kunnskapsavvik innad i organisasjonen.

For at et symbol skal oppleves som makt må det ligge en kapital til grunn. Den kulturelle og sosiale kapital er den som kan gi legitim makt, fordi disse kapitalene er knyttet til subjektet. Den økonomiske kapital er knyttet til objekt og fordrer derfor ikke til legitim makt. For hvis det ikke er kunnskap om symbolet (den kulturelle, økonomiske eller sosiale kapital) kan heller ikke symbolet legitimere makt. Symbolsk makt er da kontekstuell og gjelder innen en kollektiv forståelse hvor symbolet regjerer.

Symboler fortolkes da ulikt avhengig av kulturell kapital. Dette kan belyses i et tankeeksperiment: kan vi tenke oss en kaptein med fire striper og kommandosløyfe på jakken på skitur på Hardangervidda med en vennegjeng. Denne kapteinen er ikke leder av vennegjengen på tross av symbolene på klærne fordi symbolene representerer ikke rang og makt i denne konteksten. Om bord i et skip er gir konteksten, i form av sosial kapital, fire striper mening som symbolet for den absolutte høyeste rang, og med det, den legitime makt. Vennegjengen vet kanskje hva symbolet betyr, men det får ikke noe å si for den sosiale orden av vennegjengen. Altså symboler som uttrykker makt er relasjonelle og reproducerer sosial orden.

Tilnærming til organisasjon gjennom symboler

I analysen vil jeg anvende en symbolsk tilnærming av organisasjonene. Bourdieu mener at:

” symbols are the instruments par excellence of 'social integration': as instruments of knowledge and communication (...), they make it possible for there to be a consensus on the meaning of the social world, a consensus which contributes fundamentally to the reproduction of the social order”

(Bourdieu 1991:166)

Min analyse vil vise at på båtene finnes symboler både i rom, handlinger og uniformer. Symbolene kan bidra til å opprettholde den sosiale orden over tid i en maritim organisasjon. I tillegg mener jeg det må foreligge en tillit til det strukturerte hierarkiet som uttrykkes gjennom symboler. Dette synes å være en forutsetning for at maktutøvelse i hierarkiet skal opprettholdes. Geertz' definisjon av religion, og da den symbolske tilnærming av definisjonen, ser jeg som et fruktbart tankeverktøy i diskusjoner som kommer senere:

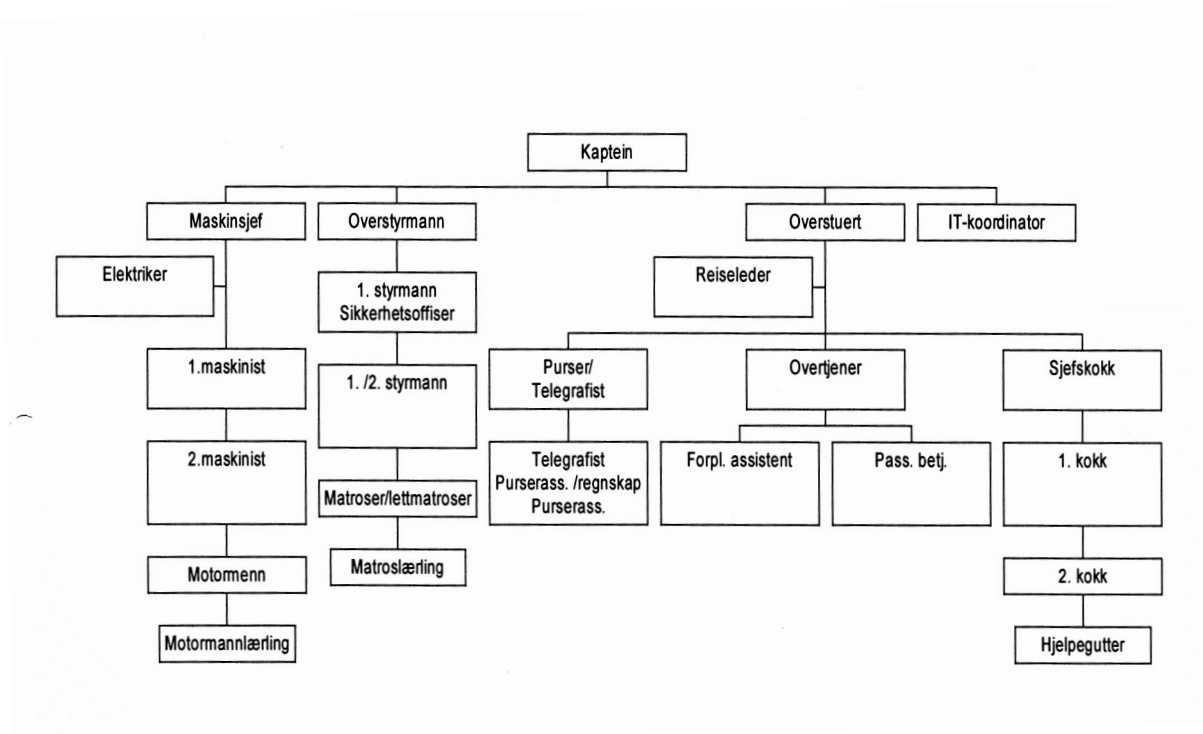
”A religion is a system of symbols which act to establish powerful, pervasive and longlasting moods and motivation of a general order of existence and clothing these conceptions with such an aura of factuality that the moods and motivations seem uniquely realistic”

(Geertz 1973:90)

Hierarkiet er ikke en religion, i den forstand at man skal tro på noe som er større enn seg selv, som en gud eller en forfar. Jeg tolker den mer i retning av at symbolenes bakenforliggende mening er med å opprettholde en etablert struktur for handling og at eksisterende sosial orden ikke forandres så lenge aktørene oppfatter utøvelsen av makten i hierarkietsom virkelig. Dette vil jeg komme tilbake til i siste kapittel.

Oversikt over stillinger, arbeidssted og rang

Organisasjonskart



Båtens organisasjon er kompleks. Derfor vil jeg presentere stillinger om bord, med rangtilhørighet og arbeidssted slik at det ligger til grunn videre i oppgaven. Dette blir nærmest en opprømsing av opplysninger, først i et emisk perspektiv.

Catering er en mannskapskategori som tar seg av renhold, servering, oppvask, nattvask av felles arealer, nattvakt, bar, kafé og messe. Mesteparten av cateringpersonellet er der fordi det er en passasjerbåt. I denne besetningsgruppen, for å kalle det det, er det liten forskjell i rang, men overtjener (tilsvarende hovmester på land) har en høyere rang enn de andre. Den formelle rangen er ellers lik, men praksis om bord viser at servitørene utøver en praksis en høyere rang enn oppvaskhjelpen.

Område for arbeid og tilhørighet for catering;

Servitør: De arbeider i pantry, spisesalen, kafeteria, samt i messa og lugarene i "belsen"² De tilhører cateringpersonell og er formelt sett lik i rang som lugarpiker, oppvask og forpleining.

- Lugarpersonell: De jobber over hele båten; passasjerlugarer, offiserslugarer, messen, lintøysrommet på Den Gamle og på bildekket med søppel og sengetøy på Den Nye. De har sin lugar i "belsen".
- Messepike: De har messa som arbeids- og oppholdssted, sin egen lugar og noen av dem driver renhold i salonger og fellesareal for passasjerene. Begge båter har en nattvasker som syns så vidt på dagtid for å rengjøre toaletter.
- Nattvakt: Jobber i kafeen, er lite i messa og har sin lugar i "belsen"
- Bartender: På Den Gamle er baren i tilknytning til kafeen, så servitør eller nattvakt tar seg av denne. På Den Nye båten, er det en liten økt i kafeen, for så å jobbe i baren til sent på natten. Er lite i messa og har lugar i "belsen".
- Nattvasker: Rengjør båtens salonger, kaféområder, barer, trappeganger og toaletter fra kl. 05.00 og utover. Har en ny økt på ettermiddag og kveld for toalettvask. Bruker messa og bor i "belsen".
- Overtjener: Jobber i spisesal og pantry (anretningsområde). Har overoppsyn med serveringen, bor på dekk for mellomoffiserer og er over servering og øvrig cateringpersonell i rang, men under stuert (se under).
- Oppvask: Jobber hovedsakelig i pantry. På Den Gamle var det også støvtørking og rengjøring av salonger og kaféområder, samt rengjøring av spisesal. Gjøre ærender i provianten (lagerrom) og gjøre ærend for byssa (kjøkkenet). Til lintøyslageret med skitne duker, og ut med søppel fra pantry til akterdekket. På

² Belsen er et uttrykk jeg kommer tilbake til, men det er det laveste dekket med lugarer i båten.

Den Nye var det teflonduker som ble kastet etter hvert, og søppel ble plassert på bildekket.

Disse som er ramset opp her er på organisasjonskartet plassert i to kategorier under overtjener, og skal man tro skissen har alle lik rang under overtjener.

Byssa:

- Sjefskokk: Har byssa som sin arbeidsplass. På Den Gamle båten bodde han i lugar rett aktenfor messa som er i umiddelbar nærhet til byssa. På Den Nye bodde han på annet dekk i mellomoffisersgangen. Han har ikke riktig offisersrang, men er vikar for stuert om han skulle være fraværende.
- 1. kokk: Er under sjefskokk. Har byssa som arbeidssted og lugar i "belsen" på Den Gamle, og på Den Nye bor 1. kokk i mellomoffisersgangen.
- 2. kokk: Er under 1. kokk. Har byssa som arbeidssted og lugar i "belsen" på Den Gamle, og i mellomoffisersgangen på Den Nye.
- Byssegutter: Arbeider i byssa og bruker messa. På Den Gamle er bysseguttlugarene plassert helt fremst og nederst i båten. Den er så langt fremme at baugen begynner og smalne inn og skipssiden er yttervegg. Denne lugaren skiller seg ut ved at den er lang og smal og går langs skutesiden med to køyer i lengden. Denne lugaren er rett ved lintøyskapet og skittentøy for besetningen.

I forhold til organisasjonskartet er rangen fordelt under hverandre kronologisk, med sjefkokken på toppen.

Resepsjon:

- Purserassistent/telegrafist: Jobber i resepsjon/billettluke, har rangen mellomoffiser og bor i offisersgangen på 4. dekk på Den Gamle og på Den Nye i mellomoffisersgangen på dekk 2. Har lavest rang i resepsjonen.

- Purser: Jobber i resepsjonen. Har høyere rang enn purserassistent. Bor tilsvarende likt på begge båtene. På Den Nye båten ble stillingstittel resepsjonssjef også brukt.

Overstuert/hotellsjef: Er overordnet de tre "departementene" som nevnt overfor (FOTNOTE). Han har offisers rang. På begge båten er kontoret og lugaren i kombinasjon og i umiddelbar nærhet til resepsjonen. Med ansvar for de nevnte departementene er hele båten hans bevegelsesområde. Siden stuert ofte er rekruttert fra byssa og har et ord i menyvalg etc, er byssa et naturlig sted å oppholde seg mest.

Den førstnevnte gruppen, cateringpersonell, er en gruppe som er på båt i egenskap av at det er en passasjerbåt. Unntaket er messepike.

Ellers i organisasjonen er det de stillingene som har flest distinksjoner og som minner om militære ideer av rang slik Aubert (Aubert 1964) beskriver skipsorganisasjonen. Jeg har hatt begrepet "båtfolka" i bakhodet, da stillingsbetegnelsene har en tilhørighet til maritime yrker, for å skille dem fra catering ("hotellfolka") da dette er et hensiktsmessig skille i analysen.

- Kaptein: Øverstkommanderende med absolutt siste ord i beslutninger. Bor på begge båtene nær broen som er hans arbeidssted. Kapteinen er skipsfører og broen er der skipet styres fra. Lugaren er på dekk 4 på Den Gamle båten og på dekk 6 på Den Nye. På Den Gamle spiser kapteinen alle måltid i spisesalen på eget offisersbord. På Den Nye spiser kapteinen lunsj i spisesalen og de andre måltidene i offisersmessa på 1. dekk, rett ved mannskapsmessa (messa).

- Overstyrmann: Nestkommanderende etter kapteinen og med ansvar for de andre offiserene på broen og dekkspersonellet. Lugaren er på hhv. 4. og 6. dekk. På Den Gamle inntas alle måltidene i spisesalen og på Den Nye bare lunsj i spisesalen og andre måltider i offisersmessa.
- 1. styrmann/sikkerhetsoffiser: Lik i rang under overstyrmann. Lugaren på Den Gamle bodde de på 4. dekk, og på Den Nye på 2. dekk.

Disse stillingene har ulike "tilhørigheter" på båten og det kan i den forbindelse være nyttig å presentere noen akser i forhold til roller og båtens geografi. Goffman (Goffman1990) skriver om hvordan man spiller sine roller i hverdagslivet alt ettersom hvilken situasjon man befinner seg i. Han bruker betegnelsene *backstage* og *frontstage* for å skille mellom "arenaer" man utøver inntrykkskontroll i større eller mindre grad. Arenaer er ikke ment som et konkret areal for utøvelse av roller tilsvarende en scene, men det er arena i form av en samhandlingssituasjon. Likevel er det et element av båtens geografi som representerer "mer" av frontstage enn backstage (for eksempel spisesalen på Den Gamle som alltid var åpen for passasjerer) . For begge begrepene er det avgjørende for inntrykkskontrollen hvilke tilskuer(e) aktøren har og det er tilskuere som er avgjørende for å vite om man er på en backstagearena eller en frontstagearena. På båten er det ulik grad av back-/frontstageopptreden i forhold til hvilken stilling du har. Kokkene jobber i byssa hvor passasjerer ikke har adgang og i forhold til passasjerer kan de da utøve sin jobb backstage om man tenker passasjerer som tilskuere til frontstage. Likevel har kokkene også en akse av back – og frontstage innad blant besetningen. Denne aksen går mellom det å være i fellesareal for besetningen, slik som messa eller i byssa hvor medarbeidere er tilskuere som da blir en frontstage, kontra sin egen lugar som ikke

medarbeidere har umiddelbar adgang til som backstage. Andre stillinger er i større grad frontstage overfor passasjerene slik som kaptein, han har en frontstagerolle både overfor passasjerer og besetning i større grad enn en servitør har. Messa er arenaen for å utøve en mer avslappet holdning enn i spisesalen og kan i noen tilfeller regnes som en backstage arena. For kapteinen kan messa også være frontstage mer enn en backstage, for han er kaptein og utøver sin rolle som sjef overfor sine medbesetningsmedlemmer. Et pauserom slik som messa en backstagearena for besetningen som en samlet gruppe hvor man kan ha en samhandling som ikke passer overfor passasjerene, og man kan slappe av. Det er mange akser med front- og backstage på båten og en uttømmende oversikt tror jeg er nærmest umulig, slik som Geertz syntes er umulig å komme til bunns i en etnografisk analyse å få med seg absolutt alt (Geertz 1973:29). Men på vegen til analysen, vil disse begrepene være fruktbare i forståelsen av feltet.

Hvem gjorde hva med hvilket kjønn og hvilken effekt³?

Kjønnssegregert arbeidsdeling i Norge, og andre steder, har vært preget av en doxisk oppfatning av hvem som velger hva (yrke) etter hvilket kjønn. Omsorgsykker har hatt og fortsatt har, en kvinnelig dominans med historisk begrunnelse om at kvinner har en "naturlig orientering" mot slik type yrker i kraft av å være mor og holde den private familiesfære i orden. Runar Døving sammenlikner utvalgte kvinneyrker der arbeidsoppgavene kan sammenliknes med oppgaver som utføres i vanlig hushold (Døving 2003:50) På samme tid har menn valgt yrker av utøvende teknisk karakter, gjerne omtalt som fagarbeidere (det er et vidt spekter av yrker). Hos Døving får også menn sine rom i hjemmet. Disse er da verktøyrom, garasje og utendørsdomene.

³ Avart av Stuart Halls kommunikasjonsmodell

Den stereotypiske forestilling om kjønn finner man også på begge båtene jeg har vært på. Det er overvekt av antall menn som er offiserer, matroser og i maskin, og overvekt av antall kvinner i catering og forpleining. Kjønn kommer til uttrykk både i den fysiske utformingen og i stillingsbeskrivelsene. Men på spørsmål om "hva er en sjømann?" som jeg spurte om i intervjuene, så varierer svarene fra det kjønnsnøytrale "alle som har sitt virke til sjøs er en sjømann" til "(...) man må ha seilt på de sju hav for være sjømann". En annen versjon av svaret var "en god sjømann er en matros som skal kunne det meste og tenke raskt. Gjøre det han får beskjed om og holde kjeft. Rolig og allsidig. Restaurasjon (catering) er ikke sjømenn. De har ikke forståelse for det som skjer. Det gjelder ikke de gamle båtene." Dette kom fra en offiser høyt i hierarkiet på 35 år. Så oppfatningen av betegnelsen *sjømann* er ikke entydig ifølge mitt intervjumateriale, men tradisjonelt sett så er *sjømann* tilhørende den maskuline sfære. Dette fremstilles av Jeffrey D. Glasco i "Seaman Feels Him-self a Man" (Glasco 2004) som er en historisk fremstilling av britiske sjømenn på slutten av 1700-tallet og som i slutten av sin artikkel sier "They struggled amongst themselves to determine what it meant to be a man, and specifically what it meant to be a seaman" (Glasco 2004:52). Denne oppfatning synes å ha rødd i Norge også. Leter man etter den kvinnelige sjømann hos Vilhelm Aubert og Odvar Arner fra 1962, så er det bare nevnt unggutter som søker til sjøs og alle som omtales er *sjømenn*, kvinner er fraværende som sjømenn fra rapporten. Det eneste som er nevnt om kvinner, er i forbindelse med problemer menn har å sosialisere seg til landlivet etter et liv på sjøen (Aubert og Arner 1962). Båtene har kjønnskillinger som er betegnende slik Døving (Døving 2003) har beskrevet. Dette vil også komme frem i diskusjonen underveis. I tillegg er kjønn et tema for forhandling og endring når en ung gutt kommer og skal jobbe i kvinnedefinert stilling emisk sett.

Formelle sikkerhetsstyringsystem

For at skade i nødsituasjoner skal reduseres/begrenses er det opp gjennom tidene utarbeidet ulike sikkerhetskriterer for skipsfarten. Det som gjelder nå, er Forskrift om sikkerhetsstyringsystem for passasjerskip⁴, der formålet blant annet er følgende;

”(...) å ivareta sikkerhet til sjøs, hindre personskade eller tap av menneskeliv, unngå skade på miljøet, særlig det marine miljø, og på eiendom.”

(ibid., punkt 1.2.1.)

Denne forskriften inkluderer også miljøvern, noe jeg ikke skal inn på tematisk her, da jeg vil ta utgangspunkt i departementets forskrifter som omhandler det lokale miljøet på skipene jeg har tatt feltarbeid på. Jeg vil her konsentrere meg om forskriftens (ibid.) punkt 1.4.; Funksjonskrav til sikkerhetsstyringsystemer;

”Alle selskaper skal utvikle, gjennomføre og vedlikeholde et sikkerhetsstyringsystem (SMS) som omfatter følgende funksjonskrav; (...) punkt 1.4.5. prosedyrer for forberedelser på (...)nødsituasjoner”.

Med selskapet menes rederiet og det delegerer ansvaret til kapteinen på de ulike båtene. Dette mønsteret av sikkerhetsstyringsystem skal ideelt sett formidles på en meningsfylt måte inn i hvert enkelt besetningsmedlems bevissthet, og hvor hver enkelt får tildelt en rolle. Denne rollen er uttrykt i et crewcard som man finner igjen i

⁴ Forskrift av 1999 – 12 – 23 nr. 1529, med hjemmel i lov av 9. juni 1903 nr. 7 om Statskontroll med Skibets Sjødyktighed m.v.

alarmrullen som er en skjematisk skisse over sikkerhetsdrillen med instruksjoner til hvert enkelt besetningsmedlem.

Besetningsmedlemmene befinner seg i spennet mellom en eksisterende, sosial organisasjon og sine arbeidsrutiner, sitt "habitus", og "sikkerhetsstyringssystemet" som er fastsatt i foreskriften. Det er bevissthet om sikkerhet blant besetningsmedlemmene, men er det en "sikkerhetskultur", og kommer den til uttrykk?

Problemstillingen knyttet til sikkerhet er hvordan formelle sikkerhetssystem som et byråkratisk begrep med innhold formidles på den lokale båt, og hvordan gir dette et meningsskapende innhold for hvert enkelt besetningsmedlem? Og igjen; hva er "sikkerhetskultur" om bord i hver enkelt båt og på hvilken måte kommer denne til uttrykk i organisasjonen? I problemstillingen er det naturlig å spørre seg om utøvelse av sikkerhet er ulikt oppfattet sett i lys av kjønn og stillinger?

Jeg har kategorisert to ulike risikoer, jeg velger å kalle det en formell risiko og en uformell risiko. For den førstnevnte risiko er det tilrettelagt med formell læring og den andre er ingen formell læring. Dette vil jeg se litt nærmere på.

Sikkerhetskultur – et begrep for prosedyrer?

Sikkerhetskultur er et begrep som har grodd frem i de siste 15 - 20 år. Det er et komplekst tema og blir diskutert i ulike arbeidsmiljø der risiko, i større eller mindre grad, for liv og helse er en del av hverdagen. Begrepet omhandler forbyggende arbeid og bevissthet i organisasjoner hvor risiko er del av hverdagen på arbeidsplassen.

I antropologien er det i ulike innfallvinkler. De som vil bli presentert her er Knut Haukelid (Haukelid 2001), Anne Richter (Richter 2003) og Mats Alvesson (Alvesson 2001)

Haukelid på sin side mener habitus og doxa vil være to nyttige analyseverktøy for avdekking av sikkerhetskultur. Jeg for min del tolker ikke Haukelid til å tenke kun på individnivå, men se på individet som en del av helheten, noe som virker hensiktsmessig. "Sikkerhetskulturen" er plassert i en setting der det pågår en prosedyre i en arbeidssituasjon.

Anne Richter (Richter 2003) forklarer med forankring til Mats Alvesson (Alvesson 2001) at flere kulturer sameksisterer innenfor en organisasjon og at sikkerhetskulturen da er en kultur i organisasjonen. Denne tilnærmingen mener jeg er fruktbar i komplekse organisasjoner.

Både Richters og Alvessons tilnærmingen av kulturbegrepet deler Geertz' definisjon av kultur (Geertz 1973) som omfattes av et meningsfellesskap innen for en gruppe av aktører. Richters (Richter 2003:2) tilnærming til sikkerhetskultur går via Alvessons organisasjonskultur.

Jeg for min del velger å legge meg på en linje som både er på et organisatorisk nivå og et individnivå med Bourdieus "kapitaler" og Geertz' kulturbegrep i bunn. Dette tror jeg er fruktbart av flere årsaker; det er ulike individer med høyst ulik bagasje av livshistorier og hverdagsliv på land som blir samlet på et lite, avgrenset areal med intens samhandling på mange nivå.

Et samfunn til sjøs

En passasjerbåt blir gjerne omtalt som et "samfunn til sjøs". Dette fordi det er mange aspekter som gjenspeiler et hvilket som helst mindre samfunn på land. Men det er visse aspekt som gjør båten annerledes enn et samfunn på land; de som har sitt daglige virke om bord bor og jobber på samme sted, de er fysiske omgivelsene er skapt med en intensjon og har et klart avgrenset område. De som bor om bord er ikke i

familie eller har familien om bord, deres relasjon til hverandre er knyttet til jobb. Dette fører til risikoer som ikke har slik tilstedeværelse som i et samfunn på land, blant annet er dette et arbeids- og bosted er i konstant bevegelse, med de følger det får, og at det alltid er en risiko for at noe kan skje slik at båten må evakueres.

Alle er i samme båt

En båt der folk bor om bord i flere døgn og fungerer som fast bopel 50 % av året for besetningen er et spennende studie fordi besetningen blir tvunget til å bo tett sammen over tid. Besetningen, enten det er offiser, reiselivsfolk, servitører eller matroser, så har de felles regler å følge. De spiser, sover og samhandler så lenge de er om bord, 24 timer i døgnet, 22 dager i strekk. På land går alle til hver sitt etter endt arbeidsdag og treffer andre folk enn de man jobber sammen med.

Fritid har to betydninger om bord; den fritid man har på land, dette er den fritid de fleste definerer som fritid, og den type fritid man har om bord når man ikke er på vakt i maskinen, på broen, i spisesalen eller i oppvasken. Denne fritiden er mer omtalt som hviletid.

Uansett, så lenge man har "tørn" lever man om bord med alle sammen 24 timer i døgnet. Med "tørn" menes syklusen på 22 dager om bord på båten og man tilhører en fast båt. Skifter man båt som arbeidssted "mønstrer man av" en båt og kan "mønstre på" en annen båt. Uansett hvilken personkonflikt som kan oppstå i løpet av en arbeidsdag, så må man forholde seg til den personen også etter at man har gått av vakt.

Total institusjon

Båt er som sagt et relativt lite, avgrenset areal å samhandle på og et slikt avgrenset areal blir ofte referert til som en "Total institusjon". Goffman introduserte i *Azylums* (Goffman 1959) uttrykket "total institusjon", som Vilhelm Aubert og Odvar Arner senere brukte på skip (Aubert og Arner 1962). I William Aubert (Aubert 1964) sine øyne er nok ikke Hurtigruten en total institusjon, siden han så på skip som var til sjøs i lang tid. Dette handlet om handelsskip i utenriksfart der det kunne gå 6 – 18 måneder før de tilbake til sitt hjemsted. Likevel vil Hurtigruten også ha mengde aspekter av total institusjon. Ikke minst at man er atskilt fra hjemstedet og at man bor og arbeider innen et avgrenset område. Det er mange ting som har utviklet seg siden begynnelsen av 60-tallet. Ikke minst har de fleste mobiltelefon, det er tilgang til TV med underholdning, nyheter og dokumentarer, og ikke minst at Hurtigruten legger til kai 34 ganger i løpet av 11 dager. Knut Haukelid forklarer i korte trekk at en total institusjon er når folk som arbeider i en institusjon, for eksempel på en båt som er en kombinasjon mellom bedrift og samfunn "...er der 24 timer i døgnet over lang tid og det får betydning for sosialiseringprosessen" (Haukelid 2001, s. 14). Men likevel, selv om båten er ofte til kai, så er det slett ikke sikkert at besetningen kan gå i land fordi det er for mye å gjøre om bord. Unntak er selvfølgelig akutte legebesøk, tannlege osv.

Det er også støtte fra Villiam Aubert i å kalle dette en total institusjon i det at "skipssamfunnet halvmilitære struktur kan til dels føres tilbake til denne form for intens gjensidig avhengighet i krisesituasjoner" (Aubert 1964:157). Denne gjensidige avhengigheten begrenser seg ikke bare til krisesituasjoner, men også i den daglige drift av driften av båten hvor besetningen er organisert i komplementære roller.

Komplementære roller

I den totale institusjon befinner besetningsmedlemmene seg i flere parallelle komplementære roller i løpet av dagen (Aubert 1961:157). Det er mange eksempel å ta av for å vise dette, men en av dem er alarmrullen.

Denne avhengigheten, som også er et skissert uttrykk av komplementaritet, er også til stede på passasjerbåter, der alarmrullen er basert på at alle i besetningen er medregnet for å kunne evakuere skipet effektivt. Man er en del av alarmrullen fra man går om bord til man går av båten. Den følger ikke vekten, men de 22 dagene besetningsmedlemmet er på tårn. Det er ingen hviletid fra å være en del av denne.

Også i forhold til båten som total institusjon er besetningen om bord i et komplementært forhold i kraft av sitt arbeidsområde. Det er fastsatt hvem som tar seg dekkoppgavene, bro, spisesal, messe og maskin. Disse stillingsoppgavene utfyller hverandre og opprettholder kontinuiteten av driften om bord. Når de er på frivakt, dvs. hviletid om bord, er denne komplementariteten opphevet fra et individs ståsted. Man trer ut av oppgavene for driften ombord, men det er fortsatt en komplementaritet mellom den som har hviletid og den som er på vakt og som innehar like funksjoner (eksempel matros A tar over for Matros B, som fyller rollen i driften av skipet og opprettholder komplementariteten overfor de andre stillingene om bord). Det er som regel to om bord med samme oppgaver, men de hviler på ulike tidspunkt. Dette er mest synlig og konsekvent på dekk, maskin og bro.

En annen komplementær rolle er den som er på båten og den som er "på fri" på land. Disse utfyller rollene til hverandre. Det er en rekke komplekse og parallelle komplementariteter som også går på fordeling av arbeidsfolk i forpleining og catering. Eksempelvis; hvor trengs det mest folk for å få lugarer rene på samtidig som at frokost

og lunsj skal serveres? Mange i catering har doble roller både som lugarpike⁵ og servitør.

Disse parallelle rollene som besetningen er del av, er også en del av å befinne seg i en konstruert samfunnslignende setting, kalt total institusjon.

På en passasjerbåt (som total institusjon) er besetningen om bord i mange komplementære forhold i kraft av omgivelser og handling, både på et rent arbeidmessig nivå og livet ellers om bord.

Sosialiseringsprosessen i en total institusjon

At en total institusjon får betydning for sosialiseringsprosessen for individer og at organisasjon påvirkes, vil jeg ta for meg de to organisasjonene "mine" to båter representerer. Omgivelsene er med i sosialiseringsprosessen, dette er støttet i Tilley (1994) og Connerton (1989) Tilley skriver om subjektet i samhandling med de omgivelsene og landskapet subjektet befinner seg i. Med bevegelse i landskapet blir rom til *sted* for subjektet, og rommet er ikke bare en konteiner, men det er "medierte rom" som er en del av handling. Connerton har gitt en forståelse av hvordan samfunn har et felles kollektivt minne og hvordan dette overføres fra generasjon til generasjon. Sammenholdt kan både Tilley og Connerton bidra til forståelse av ulike praksis på båter som opererer under samme administrasjon på land.

Tilley sier følgende: "People both live their lives in place and have a sense of being part of it. Consequently, place is fundamental to establishment of personal and group identities, and for formation of biographies" (Tilley 1996:18) Jeg vil komme tilbake til dette, men vil først beskrive båtene grundig for å underbygge hvorfor omgivelsene er med å forme "kulturene" om bord.

⁵ *Lugarpike* er et uttrykk som blir brukt med Nordnorsk vri uansett hvor man er fra, det uttales *lugarpi'a*, eller bare *pi'a*. Det samme gjelder *stersjpi'a* dvs. den som jobber i oppvasken.

Oversikt over kapitlene

Oppgaven inneholder 8 kapitler, delt inn i tre deler. I det første kapitlet har jeg nå presentert hva feltarbeidet mitt er, problemstilling og noen av teoriene som blir brukt.

I kapittel 2 er en gjennomgang av hva Hurtigruten er og dens betydning langs kysten. Dette for å vise at det er en utvikling av bruken av Hurtigruten og at den transformeres til et produkt, som igjen fører til endring av rekruttering og på sikt vil det være med på endre den organisasjonen som her er studert.

I kapittel 3 viser jeg min datainnsamling, posisjonerer meg selv i feltet og greier ut om utfordringer som er knyttet til å være veldig nær feltet de 7 månedene jeg var om bord på to ulike båter.

I del 2, som består av 3 kapitler, beskriver jeg båtene som ulike dimensjoner; deres fysiske utforming og hvordan utformingen og arkitekturen befester hierarki og rang i kapittel 4, handling på samme måte som fysisk utforming også uttrykker hierarkiet i kapittel 5, og at rang og hierarki er befestet også i språk og klær i kapittel 6.

Ved at det er to båter det er snakk om med like, men likevel ulike konstruksjoner vil jeg kunne identifisere forskjellene og likhetene på et organisatorisk nivå med utspring i omgivelsene og det kollektive minnet. Jeg vil se på båtene som sosiale kart og bruke Christoffer Tilley (Tilley 1994) med sin landskapsfenomenologi både i kapitlene 4 og 5 som handler hhv om sted og handlinger/hendelser for å vise hvordan hierarkiet er befestet. I kapittel 4 vil også Connertons (Connerton 1989) kollektive minne bli sett sammen med landskapsfenomenologi. Det er naturlig å trekke inn Bourdieu (Bourdieu 1991) når språk og tegn som befester hierarkisk rangtilhørighet blir

gjennomgått i kapittel 6. Med disse tre kapitlene forklares den kontekstuelle bakgrunn for videre drøftinger rundt sikkerhetskultur som blir fokuset i del 3.

I kapittel 7 vil jeg, med teoriene presentert under avsnittet "sikkerhetskultur – et begrep for prosedyrer?", se på læring og utøvelse av sikkerhet. Dette sett i lys av organisasjonene slik de er presentert i del 2. I kapittel 8 trekker jeg noen linjer både innad i maritim arbeidsorganisasjon og arbeidslivsforskning fra fastlandsnorge. Ved å trekke noen likhetstrekk mellom Sverre Lysgaard *Arbeiderkollektivet* (Lysgaard 2001) og organisasjonene på båtene, samt å se på moderne teorier på arbeidsforskning som Bente Rasmussen og Jorunn Solheim i *Den usynlige hånd* (Ellingssæter og Solheim 2002) presenterer fra kunnskapsbedrifter, håper jeg å kunne si noe om utviklingsmuligheter og begrensninger i en maritim organisasjon. Som en sum kan en maritim arbeidsorganisasjon gi en pekepinn av viktigheten for lik læring av sikkerhet.

Kapittel 2 - Historikk

Knut Hamsun har beskrevet det å bo i nord og vente på "postbåten" for eksempel i *Markens Grøde* når Isak Selanraa venter på sin kone Inger etter at hun har vært i Trondheim på anstalt. Forfattere i skjønnlitteraturen har fortalt mye om betydningen av sjøveien oppover Norskekysten. Sjøveien er en del av infrastrukturen i samfunnene handlingene i litteraturen utspinner seg i, det være seg historien om Dina på Risnes av Herbjørg Wassmo, *Viktoria* og *Benoni* og *Rosa* av Hamsun. Begge disse forfatterne bruker det typiske Nordnorske kystsamfunn til å fortelle historier. De er selvfølgelig ikke de eneste forfatterne, men de er gode representanter for kystlitteraturen. Det viser hvor viktig sjøveien har vært, og fortsatt er, nordover i landet og at sjøveien, skipene, båtene er en viktig del av infrastrukturen i samfunnene.

Slik som med alt annet, har teknologisk og industriell utvikling hatt betydning for hvor hurtig vi kan reise, og det finnes pionerer på alle felt, også innen kysttransport i Norge. I 1893 seilte Richard With Ms "Vestraalen" som en hurtigrute ut av Trondheimsfjorden og nordover. Hensikten var å knytte Sør-Norge og Nord-Norge sammen. Dette var banebrytende innen samferdsel, og var de første årene mellom Trondheim og Hammerfest. Mørketiden hadde tideligere vært en hemsko for helårig transport, men med nøyaktige noteringer av tid og posisjon og navigeringskunnskap tok With utfordringen for å klare dette. På den tid var det bare 20-30 fyr å orientere seg etter. I henholdsvis 1898 og 1908 ble ruten utvidet til Bergen og Kirkenes – slik ruten er i dag. I følge rederiets egne beretninger har hurtigruten vært livsnerven for samfunn nordover og har hatt veldig stor betydning for vekst, utvikling, arbeidsplasser og levevilkår ellers (Veivalg 2000, TFDS 2000).

Gods, post og folk.

Skipsfart langs kysten har opp til nyere tid vært den viktigste og sikreste hovedfartsåre i den forstand at små samfunn langs kysten til tider kunne være svært isolert i dårlig vær. Sjøvegen var den kommunikasjonskanalen som var sist stengt. Det tok ukevis å komme seg fra Bergen og nordover til Tromsø.

I 1891 ble det lansert en ide om ekspressrute langs kysten. Denne ideen ble sett på som hårreisende, da det ikke var mer enn 2 sjøkart og 28 fyr langs kysten nord for Trondheim.

Richard With var den mann som måtte til, han hadde ført nøyaktige notater om posisjoner, kurs, fart og tid på denne strekningen. Han våget å føre skip i mørketiden opp til Hammerfest, og det på rekordtid. Vesteraalens Dampskibsselskap signerte i 1893 en 4 års kontrakt med ukentlige avganger fra Trondheim til Hammerfest på sommeren, og Bergen til Tromsø vintertid. Dette gav kysten en helt ny mulighet for kontakt enn tidligere.

Dette ble den viktigste kommunikasjonskanalen for kysten, post, mennesker, og gods kom relativt lett frem. Ruten som hurtigruten følger er nå Riksvei 1. Et ganske betegnende navn på viktigheten av ferdselsåren.

Frem til 1986 var hurtigruten definert som "fraktbåt med passasjerer". Da snudde de frasen til "passasjerbåt med frakt"⁶. Frakten er likevel viktig for de som bor langs kysten, kanskje spesielt i Finnmark hvor sjøveien er den som er minst sjanse for å bli stengt pga av dårlig vær. Og frakt og passasjerer har vist seg å være godt forenlig i samme båt.

Til tross for at fokuset på turister har økt og den faktiske mengden av turister på Hurtigruten har økt, er likevel betydningen av en slik type fraktrute viktig. Kombinasjonen har ført til at Hurtigruten har blitt betegnet som en egen institusjon

⁶ Se referanse: visjonsnotat fra rederiet

blant besetningen. Kombinasjonen med frakt og turisme har også satt sitt preg på båtene som i nyere tid har blitt et kombinasjonsskip mellom cruisebåt og de fasiliteter som hører hjemme her, og frakteskip med roll-on/roll-off funksjon (ro-ro skip).

Turistene ser i tillegg til severdigheter også funksjonen av båtene, og om de tenker seg litt om, betydningen av sjøveien for kystbefolkningen i Norge. En førstestyrmann uttrykte det slik på spørsmål om hvordan det var å kombinere båt/frakt/hotell:

”Det går greit. Det er forståelse for at vi ligg ekstra og laster. Det er passasjerene det går utover, men ingen kilde til konflikt. Det er Hurtigruta. (...)Last óg betaler for tjenester, de også har med det krav til kundebehandling. For ein tysk, urban turist er det attraksjon å se at man laster 100 paller fisk i Båtsfjord.”

Siden Turismen har blitt den viktigste delen av Hurtigruteskipene blir de utad sett på mer som en turistbåt enn en fraktebåt, dog ikke uten betydning, også i dag, dess lengre nord man kommer. Etter 1986 da betegnelsene ble endret fra ”Passasjerførende lasteskip” til ”Lasteførende passasjerskip” er båtene, eller begrepet Hurtigruten, også blitt et reiselivsprodukt. I første omgang oppgraderte hurtigruterederiene noen av de eksisterende skip med å erstatte godsdekket med passasjerlugarer (Veivalg 2000). Det har videre blitt bygd nye skip som følger utviklingen. Det skal leveres til turistene en cruisepakke som yter god komfort, service, og mat med en standard som tiltaler turister som evner å betale for luksus. Utviklingen av de nyeste skipene i flåten følger dette opp med større grad av fasiliteter om bord: Sauna på toppdekket med panoramautsikt flere suiter ikke bare tilpasset for cruise fart med hurtigrutekonsept (frakt og turisme), men også for rendyrket cruise uten den samfunnsnyttene den har langs Norskekysten, samt cruise til varmere strøk som

middelhavet, eller kaldere til Antarktis. I den senere tid har det også vært mer og mer vanlig å leie båtene ut som hotell, både for idrettsarrangement og til oljenæringen.

”Hurtigruten er Norges mest kjente reiselivsprodukt ute i verden” sier den nye påtroppende salgs- og markedssjefen i Hurtigruten Group Christian Nordahl (pr. januar 2007). Det er ikke til å komme bort fra at ved siden av å være en total- institusjon som beskrevet i kapittel 1 er båtene hver for seg et produkt under et merkevarenavn. I beskrivelsene av båtene og de organisasjonene som her er studert, kan det synes å være en ulik oppfatning av Hurtigruten som navn; markedsdirektørene tenker i markedsføringsbegrep som merkevarebygging, men de som jobber om bord har ”institusjonen Hurtigruten” som den samfunnsnyttige sjøveien som har blitt et reiselivsprodukt i egenskap av seg selv. Samfunnsnyttien er likevel fortsatt til stede med frakt av varer nordover. Det være seg fangetransport, mjøl og madrasser som frakt, eller passasjerer som ikke er turister, men bruker hurtigruten som et transportmiddel på lik linje med buss.

Sikkerhetskultur – var det noe som het det før?

Det er ikke mye informasjon gjennom feltarbeidet om hvordan oppfatning av sikkerhet ble behandlet opp gjennom tidene. Men det blir fortalt historier om hvor ”vilt det var før”. Jeg har ikke spurt direkte, men ”før” refereres til før det var alkoholforbud blant besetningsmedlemmene, og mitt inntrykk var at det var en endring i starten av 1980-tallet som en følge av en effektivisering og nedbemanning. Det er ikke så mange konkrete historier man får, men én fikk jeg fortalt flere ganger av ulike personer både på den gamle og den nye båten:

”Det var julaften på hurtigruta og det var flere passasjerer enn vanlig. Stersjøpi’a hadde tatt feiringen litt på forhånd og var godt på en snurr da middagen startet. Stuert

hadde sett innom i pantry og stersjipika hadde sagt til stueren 'at i kveld gidd æ ikkje å vaske opp ein einaste tallerk'. Stueren hadde parert med at 'då får du bare kaste dæm på sjøen, da'. Neste dag var spisesalen dekt opp til frokost med papptallerkener, og stueren lurte jo på hva dette var for noe. Vel, der var ikke tallerker på båten. Han føk inn til pantry og spurte hva f... som hadde skjedd?!. Stersjipika hadde bare sett på han og sa at "du sa æ kunne kaste tallerkan på sjøen". Ho hadde jo bare tatt stueren på ordet"

Om denne historien er sann eller ikke, eller om den har utviklet seg fra historieforteller til historieforteller, vet jeg ikke. Men den blir fortalt meg og hvorfor de forteller meg denne historien tror jeg er for å sette kontrasten til hvordan det var før. Alkohol blant besetningen er nå strengt forbudt og festing blant besetningen fikk ikke jeg kjennskap til, så historien om stersjipika befester aksept av nåværende regler og utøvelse av dem.

Denne historien forteller ikke om sikkerhet direkte, men å være besetningsmedlem på båt i dag i beruset tilstand er utenkelig og det er heller oppsigelsesgrunn med umiddelbar virkning. Alkoholforbudet om bord har med sikkerhet å gjøre, for om ulykken er ute og evakuering er nødvendig, kreves det at alle er edru og tenker klart.

I en e-post med antropologen Micheal Seltzer kommenterte han sikkerhetskultur som et begrep som har vokst frem etter ulykken med Scandinavian Star i 1990. Når jeg spurte om hvilken kjennskap han hadde til sikkerhetskultur på båt, var ikke det noe han hadde studert men fikk inntrykk av at "sikkerhet var ikke akkurat macho på 60-tallet". Å bruke uttrykket "macho" har nok med en maskulin oppfatning å gjøre, og sjømannsyirket var et maskulint yrke med en tilhørende aksept av risiko. I dag blir besetningen kategorisert, mitt sikkerhetskurs het "beredskapskurs for cateringpersonell". Det sertifiserte at jeg hadde "kjennskap til sikkerhetskultur om bord,

førstehjelp, personlig overlevelse, brannslukning”⁷. Dette var for de som jobbet i catering. De som jobbet på dekk, maskin og bro hadde krav om sikkerhetskurs som er et fleredagerskurs med bl.a. redningsøvelse fra havarert helikopter under vann, røykdykking og en del aktiviteter som muligens krever en uredd holdning. Dette blir gjerne en ”macho”-aktivitet. I dag er det ”macho” å kunne mest mulig om sikkerhet, kontra slik det var på 60-tallet. At sjømannsyirket er tradisjonelt sett knyttet til representasjon av maskulinitet støttes i blant annet av Jeffery D. Glasco i ”The Seaman Feels Him-self a Man” (Glasco 2004). Det handler riktignok om klasseskille til sjøs i et historisk, britisk perspektiv, men likevel viser artikkelen at sjømann er et maskulint yrke tradisjonelt sett.

Rekruttering

I en del stillinger om bord har det vært endring i rekruttering. Disse endringene bryter med tradisjonell oppnåelse av rang. Oppnåelse av rang har vært en gradvis stigning i hierarkiet ettersom ansenniteten har vokst for den enkelte. Man begynte på dekk eller som smører og jobbet seg videre. Riktignok måtte det enn viss skoling til for å få de høyeste stillingene om bord. Endringene som nå er i maritim rekruttering er at det i større og større grad er skoler/utdannelse som kvalifiserer. En ting er lærlingordning for dekkpersonell, mekanikere og elektrikere. Dette er unge folk som er under sin yrkesrettede opplæring og ”truer” ikke rangmessig de som allerede er der som matroser e.l. Men det finnes grupper om bord som har jobbet seg opp og blitt purser eller stuert. Purser ble så vidt meg bekjent rekruttert fra ulike stillinger på båten, men stuert har tradisjonelt vært sjefskokk for så å bli stuert. Nå kan bakgrunn fra hotellhøyskole uten bakgrunn fra skipsfarten gi kompetanse til å gå rett inn i stilling

⁷ Fra mitt eget kursbevis utstedt 06.06.00 av kaptein og sikkerhetsoffiser på ”Den Gamle båten”.

som purser eller stuert. Begge disse stillingene som nevnt har offisers rang, stuert over purser.

I mitt felt var det noen få reaksjoner på dette, da noen mente at ved å komme fra en høyskole ikke automatisk skulle gi den samme rang som de som hadde jobbet seg opp til stillingen. På båtene jeg var på var det ansatt begge typer, de som var utdannet innen reiseliv og de som hadde jobbet seg opp. At reiselivsutdannet personell søker og kvalifiserer seg om bord faller sammen med rederiets visjon om båtene som et reiselivsprodukt, mer enn samfunnsnyttig ferdselsåre. Noen stillinger endret navn også, stuert ble til *hotell manager* på de nye båtene, og med det er det kun uniformen igjen som viser at dette er tilsvarende stilling som før.

I forhold til de som jobbet i catering, var rekrutteringen veldig differensiert. Det vil si, det var mange ulike yrkesmessige bakgrunner blant denne delen av besetningen. Det ga lønnsmessig ansiennitet for servering, og turistrelatert arbeid på land. Reiselivsnæringen er allerede til stede i denne gruppen.

Kapittel 3 – Metode

Bakgrunn for feltarbeid – kontekst

Det var i utgangspunktet ment å være et feltarbeid med problemstilling rundt sikkerhet om bord i en stor cruisebåt der det er over 50 forskjellige nasjonaliteter i besetningen. Denne tankegangen kom fordi alle båter må rette seg etter internasjonale regler om sikkerhet på båt (ILO Convention 1996). Min utforming ville da ha vært i retning av ”hvordan opprettholdes et sikkerhetsstyringssystem når det er 50 forskjellige nasjonaliteter om bord som representerer nesten like mange språk- og etniske grupper blant besetningen?” Etter en del undersøkelser som bestod blant annet av en tur med en cruisebåt i Karibien og massiv telefonkontakt med rederiet i USA, viste det seg at dette var et tilnærmet uinntrengelig felt, og med det uoverkommelig prosjekt for en hovedfagsstudent.

Etter en del tenking frem og tilbake, tok jeg kontakt med et norsk rederi som seiler i innenriksfart og har passasjerer og gods som en hoveddel av sin cargo. Jeg hadde jobbet innenfor selskapets hoteldrift tidligere, så det var ikke vanskelig å komme i kontakt med rederiet som viste velvilje til mitt prosjekt, som videre ga meg adgang til skipene jeg ville på.

At feltarbeidets lokalitet og sammensetning av informanter ble endret, førte også til endringer i problemstillingen. Temaet var sikkerhet om bord på skip og hvordan dette kommuniseres, som da etter hvert tok form av å gjelde sikkerhetskultur, men det krysskulturelle aspektet er borte.

Kronologisk Narrativ

Min absolutte viktigste metodiske strategi var deltakende observasjon. Deltakende observasjon innebar at jeg jobbet som et besetningsmedlem, dog med

ulike arbeidsoppgaver ettersom hvilken båt jeg var på. Jeg ser det derfor hensiktsmessig å kort beskrive fremdriften i feltarbeidet i en kronologisk fremstilling.

På Den Gamle:

Jeg ankom feltet i starten av juni. Sommersesongen var allerede i full gang noe som innebar høyt tempo, med 10 – 14 timers arbeidsdag og mange passasjerer om bord. Jeg inngikk i en syklus der jeg tilbrakte av 22 dager om bord og 22 dager i land. De 22 dagene om bord omtales gjerne som ”å være på tøm”. Jeg ble satt til å arbeide i stersjen⁸, hovedsakelig med oppvasken, men også med renhold og orden på båtens passasjerareal som salonger, spisesal og kafeteria. Det var også ”stersjen”- oppgave å hente tørrvarer som brød og knekkebrød i ”provianten”, et rom under dekk for lagring av matvarer. Det ble også forventet at jeg tilrettla for koldtkokken, samt holdt orden i skap og i pantry, dvs i anretningen. Min siste arbeidsdag på Den Gamle båten var sent i september. Jeg hadde da vært på 4 tømmer i til sammen 88 dager. Denne tiden var svært arbeidsintensiv for alle ombord og det ble derfor ikke gjennomført intervju denne sommeren. Jeg valgte derfor å vende tilbake i februar året etter for å intervjuet mannskapet.

På Den Nye:

I slutten av september ankom jeg båten for å jobbe 50 %. Der jobbet jeg frem til 3. januar. I løpet av denne drøye 3-månedersperioden tok jeg meg fri 11 dager i strekk ved to ulike anledninger (11 dager er en rundtur – Bergen til Kirkenes og tilbake til Bergen). Jeg jobbet hovedsakelig i stersjen, men her var stersjen som i enda større grad enn på Den Gamle, innebar en rendyrket oppvaskjobb og renhold av ”dørken”⁹ rundt oppvaskbenken/området. I perioder jobbet jeg andre steder på båten ved behov; i kafeteriaen med enkel matservering, i spisesalen ved selskapsservering (bedrifters

⁸ Stersjen tilsvarer å jobbe i oppvasken på hotell.

⁹ ”Dørken” er gulvet på en båt.

firmafester og julebord), renhold på passasjer lugarer og noe renhold av korridorer og offiserslugarer oppgaver og "nattvasker". Nattvasker holder rent i passasjerområdene på båten som salonger, trapper og toaletter. Arbeidstiden er fra kl. 05.00 – 11.30 og fra kl. 16.30 – 21.00.

Problemer ved å snakke om feltet.

Hensikten med å sammenlikne to båter var at jeg hadde en idé om at det ville hjelpe meg å finne kontraster og kanskje unngå *doxiske* feller. *Doxiske* feller feller i den forstand at når et naturlig fenomen mister sin naturlige eller konvensjonelle karakter at spørsmål kan bli stilt (Bourdieu 2004:169). Jeg antok at når man blir innarbeidet et sted, er det gjerne slik at man ikke tenker så nøye over hva man gjør før man får en annen båt å sammenligne med. Strategien viste seg å være fruktbar, da jeg som ny til sjøs lærte at det er ulike praksiser på ulike båter. Med dette sammenligningsgrunnlaget identifiserer jeg mer eller mindre signifikante forskjeller i organisasjon.

På begge båtene har jeg vært besetningsmedlem. I utgangspunktet jobbet jeg 50 % på Den Nye, da det ikke lengre var høysesong, men jeg tok ekstra vakter i perioder med underbemanning.

På Den Gamle ble jeg til tider hindret i å skrive tilfredsstillende feltnotater, som en følge av at jeg skylte tallerkener i kaldt vann og ryddet veldig varme tallerkener på plass. I kombinasjon med tungvinte løsninger på inventar, endte opp med å overarbeide armen min og det gikk utover finmotoriske ting som å skrive. Med andre ord endte jeg opp med korte notater og fotografering for å bruke hukommelse i større grad, og skrive ut etter å ha vært på land en stund etter hver tur.

Jeg spurte ikke besetningen direkte om sikkerhet, da jeg antok at de visste hva et ideelt svar var. Jeg har derfor vært indirekte i min spørsmålsstilling som "hva er

fritid?” for å se om svarene gikk i retning av at fritid om bord eksisterer eller ikke på grunn av sikkerhetsstyringssystemet. Således ble intervjuene primært et verktøy for å få en generell oversikt over besetningen oppfatning av sin egen situasjon. Jeg fikk en del informasjon om sikkerhet gjennom besetningens kommentarer til sikkerhetsoffisers beslutninger og holdninger som kommer frem i andre samtaler. Men så fort jeg hadde penn og papir endret de talemåte for å på sett og vis vise at de kan det som skal til. I tillegg har observasjoner av redningsøvelser og ”practical jokes” bidratt til forståelse av læring av sikkerhet. Et kjent uttrykk fra antropologien er ”at en ting er hva de sier at de gjør, en annen ting er hva de faktisk gjør” (Young and Wilmott 1962:14 i Judith Oakley 1996).

Tilgang til data/ Typer av data

Jeg har i hovedsak benyttet meg av deltakende observasjon som metode, men også intervju. Ved å intervju 90 ulike personer om bord på de to båtene har jeg forsøkt å avdekke likheter og ulikheter i besetningens bevissthet rundt sikkerhet. Det har ikke vært mulig å intervju den enkelte person mer enn en gang. Et annengangsintervju ville enten gå utover deres daglige gjøremål eller lagt føringer på deres fritid. Da jeg spurte om å få intervju, var det stadig et tema om andre hadde blitt intervjuet i arbeidstiden eller på frivakt. Det varierer, men de fleste i catering er intervjuet på frivakt og de fleste av ”båtfolka” mens de er på vakt. Derfor favner det åpne intervjukjemaet et bredt spekter av tema for å forhåpentligvis skape et helhetlig bilde av besetningens tanker omkring deres virke til sjøs.

Jeg klarte ikke å få informantene helt bort fra at jeg var i ”ledtog” med rederiet. En nattvakt som hadde jobbet der i mange år hadde sett seg lei på at det tok så lang tid før hun fikk 50-årgave fra rederiet. Hun hadde rundet 51 uten at noe hadde skjedd på tross av at det hadde vært oppslag om slike markeringer skulle gjennomføres for

alle. Jeg ble fortalt at kapteinen derimot fikk gave ved første anledning etter jubileumsbursdag. Dessuten var hele besetningen samlet for å markere dagen med kaffe og kaker. Hun bad meg om skrive dette for "det måtte frem" at det var dårlig kontakt mellom rederiet og båter/besetning og at det er diskriminering etter rang. Flere ville gjerne snakke med meg om fagforeningsrelaterte saker som rettigheter som ikke var gode nok, forskjellbehandling og ulikeheter i lønnstillegg. De presiserte at deres synspunkter skulle videreformidles til rederiet. Så fort jeg spurte om forhold rundt redningsøvelser, bar svarene preg av å svare korrekt "etter boka". Jeg besluttet derfor å nærme på historiefortellingene som kom etter en drill for å se hvilke oppfatninger av sikkerhet som rådet blant besetningen gjennom handling.

En hovedtillitsvalgt sa klart i fra at han ikke ville snakke med meg om noe som hadde med arbeidsmiljø å gjøre, han poengterte at han ikke ville være en del av "slikt akademisk viss vass". Andre syntes å ha samme oppfatning, men etter hvert som intervjurunden gikk og de sikkert snakket sammen med hverandre om hva jeg hadde spurt om, fant de det ufarlig og ble med likevel. En ung kokk syntes intervjuet var gøy og var litt skuffet når alt var over. Noen syntes det var givende fordi de måtte tenke på hverdagslige ting som de ikke hadde reflektert over tideligere. Selve intervjuene opplevde jeg som uproblematisk. Derimot pausesnakk, da besetningsmedlemmene snakker om det de er opptatt av, så kunne de endre tema når jeg kom i nærheten. Noen ganger ble det bemerket. "Nei, dette kan vi ikke snakke med deg om for du kan jo sladre til rederiet" var det en som sa. At noen da tilla meg en rolle som rederiets spion, opplevde jeg som et hinder for mitt arbeid med å samle relevant informasjon. Jeg skjønnte ikke grunnen til en slik frykt, men presiserte gjentatte ganger at dette er mitt prosjekt og at rederiet skal få tilgang til informasjon når oppgaven er anonymisert

og ferdig skrevet oppgave. Et ledd i anonymiseringen er for øvrig å ikke oppgi hvilket årstall feltarbeidet ble gjennomført.

Som deltakende observatør kom jeg veldig nær feltet. Jeg var en av "dem" når jeg jobbet, både på godt og vondt. Det er i en slik setting stadige konflikter av ulike karakter. Ofte var det en "kjeftaktig" tone blant besetningen stedet for å bare snakke sammen. Som besetningsmedlem måtte jeg også ta vare på meg selv og være meg selv bevisst. Det var noen som stadig prøvde å kaste flere arbeidsoppgaver på meg som var en ny person om bord for å slippe unna selv. Hadde jeg skulle ta imot alt uten å posisjonere meg som en person, ville arbeidsmengden blitt uoverkommelig. Selv om jeg var på feltarbeid og ikke skal endre på feltet, men "forlate det i den stand man fant det", så jeg meg nødt til å reagere når det trengtes, i den grad jeg husket at jeg var på feltarbeid når det stod på som verst. Disse meningsutvekslingene på et situasjonelt nivå, forandret neppe feltet nevneverdig i et strukturert hierarki som dette.

Jeg har i stor grad gjennom feltet vært min egen informant. Med andre ord har jeg hatt en subjektiv tilnærming og konfrontasjoner mot "levende" data, som Judith Oakley kaller det (Oakley 1996). Hun mener for øvrig at det er fullt mulig å være sin egen informant, og personliggjorte erfaringer kan forsvares som en vitenskapelig tilnærming til feltet. Hun skriver at det personlige er alt for ofte representert i opposisjon til det objektive, og mener at det personlige og subjektive egentlig kan ha en styrke i metoden. Malinowskis dagbøker som gir et annet inntrykk av hva han syntes om Trobianderne enn hans feltnotater og hvorfor disse dagbøkene har kommet på banen som en antropologisk diskusjon er jo i seg selv med å kunne bygge oppunder for være egen informant og sterkt deltakende i observasjonen.

For min egen del, handler dette også om hva som er praktisk mulig når man er i feltet. Jeg ble plassert i en setting som feltarbeidet valgte for meg, jeg var nederst på

rangstigen om bord og kunne ikke være flere steder samtidig. På grunn av det begrepsapparatet metoden tilbyr er jeg likevel overbevist om at et felt med sterk personlig involvering kan være vel så bra som en for eksempel en survey-analyse. Så lenge det er snakk om feltarbeid, vil jo forskerens subjektivitet ha innvirkning i større eller mindre grad. Jeg vil likevel understreke at jeg har vært bevisst problemet underveis i analyseprosessen.

Det å være så stor grad deltakende gir likevel ikke automatisk tilgang til den informasjon man ønsker. Uansett om jeg ønsket det eller ikke var jeg på mange måter en anomali, som på samme tid var både nederst på rangstigen og hadde rett til å spørre kapteinen og alle andre spørsmål. Jeg oppfattet det slik at de fleste forstod ikke hva feltarbeid og antropologi gikk ut på, og på den måten ble jeg betraktet som en fremmed og rar person som kanskje til og med rapporterte til rederiet. Uansett hvor mange ganger jeg sa at jeg ikke hadde noe med rederiet å gjøre, var det alltid noen som ikke slapp tanken om at jeg kunne være rederiets forlengede arm.

Jeg hadde en forutelse om at jeg ikke ville kunne komme inn i feltet på en skikkelig måte uten å ta meg jobb om bord. Med andre ord hadde jeg inntrykk av at folk som jobber om bord i båt står på og jobber hardt og forventer at andre også gjør det. En annen god grunn at jeg valgte å jobbe som et hvilket som helst annet besetningsmedlem, var at jeg fryktet janteloven kunne være et hinder for meg. Det kunne være at jeg ville finne holdninger som " hva tror du at du er som bare går her i veien og stiller spørsmål og ikke gjør noe fornuftig" osv. I tillegg antok jeg at jeg heller ikke ville få en "naturlig" tilgang til diskusjoner som angikk ulike aspektene av arbeidsmiljøet på en naturlig måte. Ved å jobbe fikk jeg selv kjenne på kroppen hvordan man tenker om ting, hvilket arbeidspress som råder og etter min mening, ikke se ting utenfra, men innenfra.

Hvorfor valgte jeg disse båtene?

I begynnelsen hadde jeg ikke stor kjennskap til båt, men visste at det var alders- og størrelsesforskjell på disse to båtene. Båtene hadde ulik fysisk utforming og ville forhåpentligvis kunne gi meg informasjon som lettere kunne oversees ved å ha to like båter.

På en annen side ville muligens også to like båter gi meg igjen annen informasjon enn de to båtene jeg valgte. Jeg tenkte at livet ombord fort kunne bli et slags "habitus", og som feltarbeider og uerfaren "sjømann" også bli inkorporert til å tro at livet om bord på den ene båten representerer alle båter.

Foruten størrelsesforskjell, gjenspeiler også båtene at begge er "barn av sin tid"; teknisk ulikt utstyrt, ulike boforhold etter rang, og ikke minst utgjør størrelsen på båtene at de er forskjellig bygd (cf. Båtenes fysiske utforming i kapittel 4).

I bunn og grunn var det i den tro at sammenligning av to ulike båter kunne sette feltet i et relieff for å finne problemstillinger og svar på problemstillinger, men også å unngå "doxiske fallgruver".

Tilgang til feltet

Jeg tok kontakt med rederiet i mars og presenterte mine planer for feltarbeid. Ledelsen i rederiet syntes dette var spennende og gikk inn for at jeg skulle komme om bord, forutsatt at jeg arbeidet. Denne betingelsen fant både rimelig og svært nyttig for å få tilgang til feltet. Jeg etterlyste et tidsperspektiv og fikk til svar at de nok skulle finne noe til meg.

Mandagen før Kristi Himmelfartsdag fikk jeg beskjed om å innfinne meg i Trondheim påfølgende fredag med helseerklæringen klar, avgitt av kvalifisert sjømannslege.

Da jeg kom om bord på Den Gamle ble det stilt spørsmål rundt mitt hyre siden jeg ikke hadde søkt direkte til båten. Jeg gjorde min plikt som feltarbeider; informerte

om at jeg var feltarbeideren som skulle komme om bord. Stuert, som er personal ansvarlig om bord, hadde ikke hørt om noe feltarbeid og lurte på hva i all verden dette var. Jeg forstod da at rederiet ikke hadde forberedt stueren på at jeg ikke var en vanelig sesongarbeider. Etersom de ikke var informert, gikk jeg runden og hilste på alle. Jeg forklarte at jeg drev med feltarbeid i sosialantropologi og prøvde i all enkelhet å beskrive hva det innebærer.

Normalt sett er ikke besetningsmedlemmer om bord lengre enn 22 dager i strekk, en "tørn". Det gjorde at jeg følte meg som en repetisjonsknapp som gikk rundt å informerte om feltarbeidet for å etterstrebe min forskningsetiske informasjonsplikt. Jeg har to caser som kan belyse litt av vanskelighetene rundt dette;

På båt nummer 1, Den gamle:

Jeg hadde vært om bord i ca 10 dager da vi fikk et kapteinsbytte. Jeg informerte den nye kapteinen, om feltarbeidet mitt. Han sier "ja, ja" og viftet med armen og gikk videre. På neste tur, det vil si omtrent 1 måned senere så var den nevnte kaptein og jeg igjen på overlappende tørner. Båten hadde besøk av en representant fra rederiet om bord som skulle være med i noen dager. Dette er en av personene jeg hadde hatt mest kontakt med i rederiet. Han satt til middag ved offisersbordet og hadde, så vidt meg fortalt, spurt kapteinen om hvordan det gikk med studenten. Kapteinen hadde visst nok ikke helt skjønt hvem han mente før navnet mitt ble nevnt. Følgelig tok rederimannen en tur i stersjen for å hilse på og spurte meg hvordan det gikk. Hendelsen ble observert av de andre som var der. Påfølgende dag kom kapteinen bort til meg å lurte på hva jeg drev med egentlig. Jeg satte nok en gang repetisjonsknappen på og fortalte hva jeg gjorde. Denne gangen viste han en helt annen interesse for det jeg sa, enn første gangen jeg presenterte meg.

Case 2:

Nok en gang skulle jeg om bord i ny båt. Jeg hadde avtalt dato med rederiet. Dagen før hadde jeg en "magefølelse" av at ting ikke var helt som det skulle. Jeg tok en telefon for å forsikre meg om at jeg skulle bestille billett til Trondheim, og fikk til svar at "...det skal du nu bare gjøre...". Magefølelsen var fortsatt ikke helt på plass, men jeg bestilte likevel billett og dro.

Da jeg kom om bord ble jeg tatt imot som en gjest og plassert på en passasjerlugar. Noe jeg fant pussig. Jeg stusset også over avstanden til den som tok imot meg. Det gikk ikke lenge før jeg fikk telefon fra kapteinen om at jeg skulle møte han og stueren på kapteinens lugar.

Det viste seg da, på tross av at det hadde vært avklart mellom meg og rederiet i godt og vel 2 måneder at jeg skulle på denne båten, at de hadde fått en telefon klokken 23.00 kvelden før der jeg hadde blitt nevnt i en bisetning. De hadde fått beskjed om at jeg skulle om bord og at jeg primært skulle jobbe 50%. Kapteinen og stueren lurte på hva dette var for noe merkverdig opplegg. Igjen viste det seg at rederiets forsikringer overfor meg hadde slått feil. Jeg presenterte meg og mitt prosjekt. De nikket og smilte, og sa i en spøkefull tone at da fikk de vel bare ta i mot meg siden jeg nå var kommet. Betingelsen fra dem var at jeg også jobbet hele julen og nyttårshelgen (med et smil). Det var jeg selvsagt med på.

Konsekvensen av manglende kommunikasjon mellom rederiet og Den Gamle, var at de trodde de skulle få en hvilken som helst sesongarbeider om bord. De ble derfor overrasket da det gikk opp for dem at jeg også hadde skulle ha en annen rolle, som antropolog.

På Den Nye hadde de hatt 12 timer på seg på å fundere på hvem jeg egentlig var, og de ble fornøyde da de hørte at jeg gjerne tok et i tak som mannskap. Dermed

ble jeg tildelt mannskapslugar dagen etter, og ble satt til å arbeide i stersjen. De fikk altså uventet arbeidskraft om bord, siden de først trodde jeg bare skulle gå rundt og ikke jobbe for den daglige drift av båten.

Etter det rederiet hadde uttrykt at det hørtes interessant ut med noen som ville ta studier på arbeidsmiljø, satt *jeg* med en naiv forventning om hvordan det ville bli å komme om bord til feltet mitt. Men siden det ikke var likelydende informasjon ut til båtene og meg, ble det min oppgave å få ny aksept på båtene når jeg ankom.. Dette gjorde at jeg følte meg som en inntrenger. På Den Gamle ble jeg møtt med skepsis og mer negativt enn positiv respons og Den Nye ble det en positiv respons etter at jeg hadde gjort det klart at jeg gjerne ville arbeide. Det var lettere å komme til på Den Nye, ettersom jeg også ble presentert på et allmøte som feltarbeider.

Hvor var jeg som besetningsmedlem?

Jeg kom om bord i Den Gamle, som er en 40 år gammel båt, der skulle jeg jobbe i oppvasken, også her kalt "stersjen". Her fikk jeg sjansen til å jobbe slik at jeg fikk med meg det meste av det som skjedde backstage, i den forstand at arbeidet mitt ikke var synlig for passasjerene, jeg var i pantry, et området hvor passasjerer ikke hadde adgang. På denne backstagearenaen var det et møtepunkt for mange av besetningsmedlemmene om bord som gjorde at jeg fikk med meg mye av det som skjedde. Båten var såpass liten at pantryet utgjorde var et ikke intendert møtepunkt for alle i besetningen om bord som ville kjøpe seg noe i kiosken eller bare slå av en prat. Siden jeg kom inn midt i sommersesongen ble jeg kastet inn i arbeidsoppgavene uten opplæring av betydning.

Samhandlingen i de hektiske sommermånedene bar mest preg av at jeg var en sesongarbeider i oppvasken heller enn å være feltarbeider, både for de andre i besetningen og meg. Min rolle som antropolog kom såpass i bakgrunnen at i

arbeidstiden ble jeg en av dem. På grunn av dette har det vært en utfordring i å skape en avstand til feltet og se det med objektive øyne. Siden jeg selv var dypt involvert i arbeidet om bord har det vært problematisk å sette stersjpikeøynene til side.

Underveis i skriveprosessen har det også vært en prosess i å distansere seg fra den subjektive opplevelse av å jobbe om bord. Jeg er klar over problemet og håper derfor at det ikke skal farge avhandlingen betydelig.

Et annet aspekt som jeg merket meg med en gang jeg kom om bord var en slags testing av meg, for å se om jeg dugde i jobben. Jeg stod på hardt for å vise at jeg dugde og håpet det ville gi meg integritet i gruppen av cateringspersonell.

Uansett hvor hardt jeg arbeidet den første turen, snakket ikke mine nærmeste medarbeidere med meg under arbeidet, men spøk og latter dem i mellom var det stadig. I hviletiden i messen var det sesongarbeidere i catering jeg fikk mest kontakt med, i tillegg til at matrosene og et par maskinister. De som jobbet der "fast" i catering holdt seg for seg selve i frivakten. De pratet bare med meg når det var nødvendig i arbeidet. Etter en tur med fri begynte de så vidt å snakke med meg på neste tur. Av og til slo de til og med av en spøk. Etersom de forstod at jeg tok i et tak, så snakket de mer med meg og jeg fikk aksept. Nesten. Disse var i større grad til stede i messen når høysesongen var over og den faste arbeidsstaben var tilbake etter at sesongarbeidende hadde "mønstret av".

I opplæringsperioden ble jeg fortalt av en overtjener (på land kalt hovmester), at messepike var ansvarlig for min opplæring. Hun jobbet på et dekk under meg og hadde ingenting med det jeg gjorde å gjøre. Det var derfor overtjeneren jeg måtte forholde meg til i praksis. Når jeg på slutten av feltarbeid fikk lov til å få Fartøyshåndboken for Den Gamle, viser organisasjonskartet at det likevel var overtjener som hadde ansvaret for opplæringen av stersjen.

Det ble lagt merke til at jeg var innlandsjente og relativt voksen for å være førstegangsreisende med sommerjobb. Jeg opplevde å møte fordommer som nevnt både som antropolog og "søring". Hvordan i all verden var det jeg hadde kommet om bord? De mente jeg ikke utrustet med den humoren som skulle til for henge med i Nordlands- og trønderhumoren. Det viste seg at innlandhumor har mange felles trekk. Etersom jeg har jobbet innenfor rederiets hotelldrift og reist med en av de gamle båtene i rederiet, ga det meg felles referanser og felles kjente. Jeg anså disse fellenevnerne som dette som et nyttig utgangspunkt for bli inkludert i gruppen av besetningsmedlemmer. Etter hvert som jeg ble mer og mer integrert i gruppen og de brukte bare opprinnelsen min som grobunn for spøk.

I situasjoner med redningsøvelse/drill hadde jeg en dobbelt rolle. På den ene siden var jeg stersjpike med tildelt crewcard, og med det en del av sikkerhetsmannskapet som skal øve seg på å evakuere båten. På den andre siden var også antropolog. Jeg hadde mitt evakueringsområde som besetningsmedlem og det hindret meg, som feltarbeider, i å bevege meg rundt på båten for å se hvordan kommunikasjon og samhandling ble utført andre steder enn der jeg var. Dessverre var det ikke anledning til å notere under drill, da vi skulle være parat hele tiden for å ta imot kommando.

Del 2 - Beskrivelse av feltet

Kapittel 4 - Sted og hierarki - "Det er folka som gjør båten"

Introduksjon

Del 2 vil inneholde 3 kapitler – kapitlene 4-6. Jeg ser dette nødvendig for å forstå båtene som helheter så må det strukturelle hierarki, og de aspekter som uttrykker dette ses nærmere på. Disse aspektene vil jeg kalle dimensjoner og for å kunne beskrive hele feltet i en *thick description* (Geertz 1973) vil jeg legge dimensjonen i lag på lag for så å ende ut med en så komplett forståelse av feltet som mulig – som Geertz beskriver "(...) webs of significance" (Geertz 1973:5).

Det er en kompleks, emisk semiotikk som må forstås. Dimensjonene vil bli fordelt inn i tema: Båtens fysiske utforming – Sted og hierarki (kapittel 4), hvem gjør hva mot hvem på båten - handlinger og hendelser som konstituerer hierarkiet (kapittel 5), og språk og ytre tegn (kapittel 6).

Aktørenes handlinger og handlingsrom foregår i en fysisk konstruksjon som er bygd med en intensjon. Den fysiske konstruksjonen er bygd over en ferdig definert struktur som man finner innen båtbygging helt tilbake til 1500-tallet. Jeg vil gjerne få beskrevet hvordan de nevnte dimensjonene er i dialektisk forhold til hverandre. Både med tanke på hierarki og sted, hierarki og handling så er omgivelsene med på å forme organisasjonen og aktørene, på samme tid som aktørene faktisk handler innenfor det gitte fysiske og sosiale rom – den totale institusjon.

Jeg tror at beskrivelser av dimensjonene vil komplimentere hverandre for å kunne forstå hvorfor det er forskjeller på to båter som har tilsynelatende lik struktur og oppbygging av organisasjonen.

Landskap, felles minne og fenomenologi

Jeg ønsker å anvende Christoffer Tilley's landskapsfenomenologi (Tilley 1994) i en forståelse av båten. Dette innebærer å beskrive båtene som et sosialt kart, der det er på sin plass å redegjøre for hvordan jeg kan få båten til å bli "landskap". Tilley snakker åpenbart om et landskap slik den oppleves tradisjonelt med fjell, daler, vann og stier som menneskene i landskapet har skapt, båten må da forstås som et landskap for å kunne anvende Tilley. Landskap/båt er da et område der folk beveger seg, har sin praksis og historie (narrative). Hans forståelse av landskap vil kunne bidra til å forstå de ulike aktørenes handlingsrom i forhold til hierarki, og hva handlingsrommene og rommene forteller om båtens hierarki.

Utgangspunktet hans i diskusjonen om *place* og *space* er at "(...) places constitute space as center of human meaning, their singularity being manifested and expressed in the day-to-day experiences and consciousness of people within particular lifeworlds." (Tilley 1994:14-15). Det er gjennom handling at rom, som er et abstrakt begrep, blir et konkret sted. Sted er et komplekst begrep som kan forstås i mange retninger, men Tilley foreslår fem inndelinger av "space" som kan brukes som et verktøy mot forståelse av sted.

Tre av disse begrepene til Tilley om "space" er hensiktsmessig å anvende her; "perceptual space", "existencial space" og "architectual space". *The perceptual space* som er "...the egocentric space perceived and encountered by individuals in their daily practices" (1994:16), knyttes til min tankegang om ulik rang uttrykkes i bevegelsesmønstre og meningsinnhold rommene gir til de ulike aktørene. For en matros er pantry på båten som regel et møtepunkt av sosial karakter som ikke har direkte med hans utøvelse av jobb å gjøre, mens for servitøren gir pantry en mening om et sted man jobber. Ute på dekk kan det være motsatt for disse aktørene, servitøren har en pause og trekker frisk luft og matrosen står og maler eller lempet

tøysekker. Felles for alle aktørene på båten når det kommer til "perceptual space" er at alle opplever båtens bevegelse og at dette erfares kroppslig. "Existensial space" overskrider "perceptual space" på den måten at det er "(...) in a constant process of production and reproduction through the movements and activities of members of a group" (ibid). Mens "perceptual space" er et senter for handling, er "existensial space" i bevegelse. Slik jeg forstår det blir "existensial place" *stier* og bevegelsesmønstrene om bord på båten. Disse stiene er til en viss grad knyttet til rang og tilhørighet; lugarområdet for cateringpersonell gir meningen hvile/avslapping/frivakt, men kommer kapteinen ned til dette lugarområdet har ikke dette området samme mening for han. Skal han søke mening hvile/avslapping/frivakt må han opp til dekk 6 til der han har sin lugar og oppholdssted uten å være på vakt. Den tredje "space" er båtene hver for seg, "the architectural space" som er "the deliberate creation of space made tangible, visible and sensible", som nevnt over den fysiske konstruksjon laget med en intensjon. Forholdet mellom "The Architectural space" og de to andre som nevnt, er at arkitekturen (den fysiske konstruksjonen) skaper en struktur for handling (perceptual space), og produksjon og reproduksjon av bevegelsesmønstrene (existensial space).

Det er dette som er gjør båten til et sosialt kart ved å beskrive båten både gjennom det fysiske rom, hendelser og handlinger.

"Det er folka som gjør båten" – men kanskje ikke alene

"Det er folka som gjør båten" var et omkvede både på Den Nye og Den Gamle båten. I dette uttrykket lå det at folk om bord oppfatter at hverdagen på båten blir formet av folkene (besetningsmedlemmene), i større grad enn at båtens konstruksjon former hverdagen. Da jeg var i felten skjønte jeg umiddelbart hva som mentes med

uttrykket, for det var ulik stemning etter hvem som var der¹⁰ og det var individers egenskaper som gjorde disse ulikhetene. Etter en stund på land blir jeg mer og mer overbevist om at det ikke bare er folka som gjør båten, men at omgivelsene også er med og former organisasjonen og folka. Med andre ord; der forekommer en dialektikk mellom omgivelsene, folka og organisasjonen under ett. Denne dialektikken er ulik på de to båtene som er sammenlignet og det er den som gjør ulikhetene tydelige. Uansett om det er en ny eller gammel båt eller om det er folka som gjør båten eller ei, er båten et avgrenset handlingsrom for de som er der til en hver tid (ref. total institusjon i kapittel 1). På samme tid som det også ble sagt på Den Gamle båten at det er "dette som er den virkelige Hurtigruta. På nybåtan er alt så industrialisert og de har ingen kontakt med hverandre om bord, de er for store. Den Gamle er mykje meir intim av seg". På Den Nye er omkvedet at "det her e den beste båten å jobb på. Den Gamle er det bare slit og krangel. Vi kaller det Krigsskipet". Båtene er med og forklarer, i egenskap av utforming, materiell konstruksjon og tekniske hjelpemidler, hvilke relasjoner de ulike gruppene og aktørene har om bord til sitt sted. Den materielle konstruksjonen er, etter mine data å dømme, en del av skapelsen av sosiale relasjoner. Mine data støtter Tilley (Tilley 1994) sine påstander om at "Consequently, place is fundamental to the establishment of personal and group identities and the formation of biographies" (Tilley 1994:18) På Den Gamle båten gir besetningen tydelige referanser til størrelsen på båten, og at i det som er uttrykt over (bl.a. intim) ligger også en kommentar til utformingen av båten. På Den Gamle er det mye mer ytre dekk hvor besetningen kan komme seg ut i frisk luft og med det er dekket en uformell møteplass på tvers av rang. Den Nye er mer lukket og det er kun et dekk å gå ut på, nemlig dekk 5. Det er for langt vekk fra der hvor folk jobber til at de går opp for å ta seg

¹⁰ Referer til utskifting av folk med 22 dager på og 22 dager av.

en kaffe på rekka med medarbeiderne sine. Uttrykket om at det er folka som gjør båten kan ikke stå alene for det er like mye båten og konstruksjonen som gjør folka.

På Den Gamle var størrelsen på båten et tema, der mente de at det var størrelsen og utformingen av Den Gamle typen båter som var med å gjøre arbeidsmiljøet det de kalt "mer intimt". Med i intimt mente de at det var kortere avstander på båten som gjorde at alle om bord treffes. På Den Nye var det mer segregerte arbeidsgrupper i den forstand at de som jobbet sammen holdt mer i sammen, en gruppe som skilte seg ut slik var kokkene på Den Nye båten, de spiste sin egen mat i spisesalen når gjestene var gått, hadde sin egen lille messe ved byssa, og var lite å se nede i messen. Båten var såpass stor at man ikke nødvendigvis traff alle på båten, det kunne gå dager før man oppdaget at det hadde vært utskifting på en stillingspost. På begge båtene var det uformelle samlingspunkt utenom de som er definerte samlingspunkt, for eksempel i pantry og på rekka utenfor byssa på Den Gamle båten.

Hierarkiet på båten er, som sagt, styrt av halvmilitære ideer om rang. Det er mange måter hierarki kan defineres ut fra; det ligger i stillingsbeskrivelsen hvor man tilhører, det er definert eksplisitt i klær¹¹, men også hvilket handlingsrom hver aktør har, hvilke steder som blir brukt på båten av de ulike aktørene og hvor de bor. Steder konstituerer dermed rang fordi stedene gir ulik mening i forhold til hvilken rangtilhørighet aktøren har i hierarkiet. Jeg vil derfor forsøke å beskrive båtene rent fysisk for så å vise hvor de ulike rangklassifikasjonene i hierarkiet blir uttrykt i sted, og de ulike relasjonene til steder på båten. Det er ulikt bevegelsesmønster etter rang, og ulik oppfatning av det å "være på", med andre ord; gir dette ulik mening. Båten i seg

¹¹ Se kapittel 6

selv kan sees som et landskap, og båten inneholder ulike lokaliteter som igjen utgjør et sosialt kart.

Båtenes fysiske utforming – hvem med hvilken rang tilhører hvilket ”sted” i landskapet.

Generelt om båter:

Båter har annen terminologi enn hus på land, selv om det er mye likt som kan sammenliknes. Inndeling av etasjer er ”dekk”, gulvet heter ”dørk”, veggene heter ”skott”, vinduer heter ”ventiler”. Går man bakover på en båt, sier man at man går akter, og man sier ”akter” som en beskrivelse av bakre del på båten. ”Poppen” er et annet særegent uttrykk for bakerste del av båten. Det er der man har aktre fortøyning. Går man framover på båten er det ”fram i stavnen” på båten eller ”fordekket” eller ”framdekket”. ”Rekka” er gjerdet rundt båten, eller et gelender.



Ms Den Gamle:

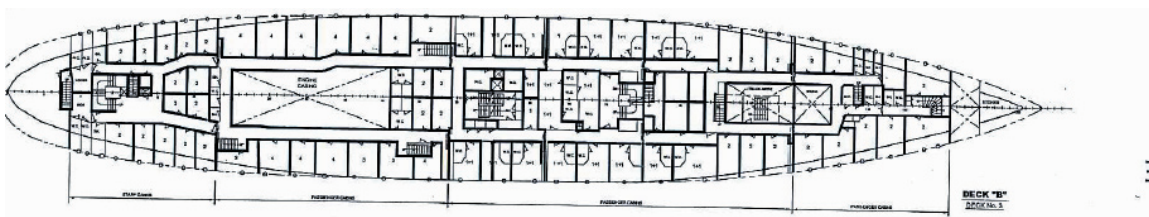
Denne båten er 40 år gammel og svært ulik de båtene som blir bygd i dag. Den er bygd i tradisjonell stil med slanke linjer og dørken utendørs er i tre. Øverst på rekka er det også tre, samt dørene i passasjerarealene og innenbords. Denne båten ”uttrykker noe nostalgisk, og gir liv til en svunnen tid til sjøs” om man skal bruke en

turists utsagn. Denne turisten hadde en svært krevende direktørstilling der kleskode var en selvfølge i hverdagen med drakter og høye hæler som fant det så behagelig og investerte i sin egen helse ved å bevisst velge denne båten hvor hun kunne gå i fjellsko og varme bukser til middag, kjenne lukten av diesel, høre duren av båten og nyte utsikten. Det gav henne en følelse av nostalgi. Den er ikke bygd med intensjon om å være nostalgisk, men teknologisk og arkitektonisk utvikling gjennom 40 år gjør at den representerer en annen tid til sjøs.

Båten er uten trustere (hjelpepropeller på sidene) og uten "stabilisatorer" (noe som ligner på flyvinger som kan stabilisere båten i uvær). Dette er noen faktorer som gjør at båten oppfattes som en autentisk hurtigrute. Ikke minst det at den beveger seg slik det er naturlig alt ettersom hvilken bølgeretning det til enhver tid er. "Det er Den Gamle som er den virkelige Hurtigruta. En egen institusjon" blir det sagt av de som jobber om bord her.

Også når denne skal legg til kai, er det en annen måte å føre båten på enn Den Nye. Denne blir styrt inntil ved hjelp av ror og propell. Det er ingen trustere som kan bare dra båten sidelengs inntil kai.

Med tanke på å senere beskrive handlinger og "stier" (Tilley 1994) beskriver jeg båtenes fysiske utforming.

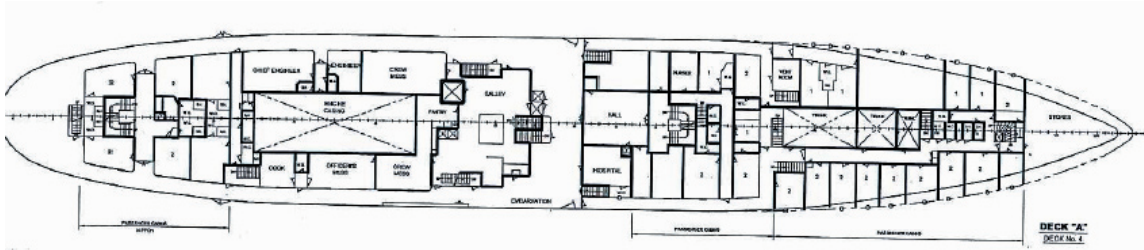


1.dekk:

Jeg begynner i baugen (fremme). Der er det helt fremst en trapp som fører opp til fordekket. I en liten gang i forbindelse med denne trappen er det en liten gang der det er skap til lintøy og håndklær til besetningen i tillegg til to smale, små lugarer som har to køyer på langs av båten. Ytterveggen i disse lugarene er formet etter baugen på båten og er trange og små. Dette er bysseguttenes lugarer. Dernest er det en branndør som fører inn til en korridor. På den ene siden er det to lugarer og på den andre siden er hhv. dame og herre toalett, samt to små dusjer for herrer og damer. Etter det deler korridoren seg i to. Går man til høyre er det fortsettelse av lugarer, 6 stk. Den som er lengst vekk i fra baugen er 1. kokkens lugar. Den er lik som de andre, men har et skilt over som forteller at her er det 1. Kokken som bor. På den venstre siden etter at korridoren deler seg i to er det tilsvarende med lugarer og tilsvarende lugar for 1. kokken er det 2. kokken som bor. Korridoren på denne siden fortsetter fremover bak dusjene som jeg nevnte over, i denne forlengelsen av korridoren er det nok en dusj og toalett, samt et vaskerom i enden med vaskemaskin, tørketrommel og vaskeutstyr for å holde lugarene rene. Det er her bare ytterlugarer. Grunnen til dette, er at der korridoren deler seg er at det befinner seg en sjakt ned til lasterommet fra fordekket. Denne sjakten er ca. 4 meter bred (på tvers av lengderetningen av båten) ganger 7-9 meter lang.

Dette området som nå er beskrevet, er der deler av besetningen bor foruten kokkene som nevnt, så bor cateringpersonell her (lugarpiker, nattvakt, messepike, servitører og stersjpike). Dette besetningsområdet av båten blir kalt Belsen, er det på både høyre og venstre side branndører som fører ut til passasjerdekket, dette dekket er kalt B-dekket. Det består av både inner- og ytterlugarer av ulik standard, samt fellesbad for de passasjerene som ikke har eget bad på lugaren. Når båten begynner å smalne av for akterstavnen er det igjen et skille i lugarstandard, de blir simplere. Her er

det voldsom støy fra propellen og motor. Motoren høres i en eller annen grad på hele båten. Dette dekket er under i den delen av båten hvor det ikke er høyt nok over havflaten til å ha ytterdekk.



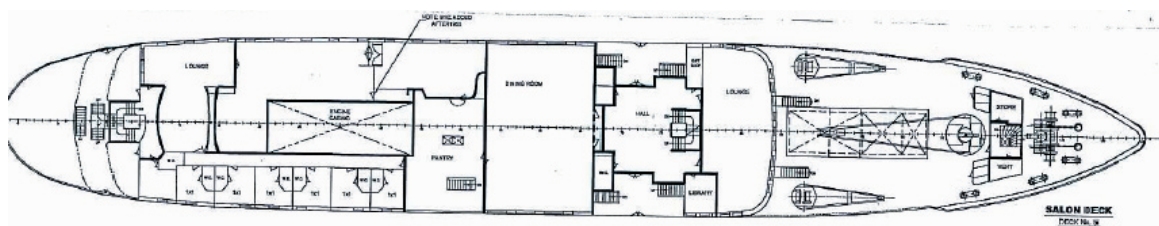
2.dekk:

Igjen begynner beskrivelsen fremme i båten. Her er det uoversiktlig. Blant annet er det en luke man kan se rett ned i lastesjakten. Der er også en labyrint av ganger før man kommer til snekkerboden. Likheten med dekk 1 som beskrevet over, er trappen som startet på førstedeck og fortsetter opp på fordekket. Utenom det er det en liten gang med lugarer hvor matrosene bor. I enden av denne "mannskapsgangen", er det en branndør, og en halvveis utendørs korridor som går på tvers av båten. Til venstre er det en tredør inn til en liten gang som inneholder to lugarer; en for overtjener (hovmester/restaurantsjef) og til hennes/hans stedfortreder. Disse to deler et bad.

Videre herfra og bakover må man gå på utendørs for å komme midtskips (på midten av båten). På begge sidene av båten er det en utendørs "korridor" hvor bare mannskap har adgang. Denne "korridoren" utgjør det som blir kalt rekka¹². På innsiden av rekka er det 5-6passasjerlugarer. Før midtskipet er det billett kontor, sykkelugar og stuertens kontor/lugar. Når man kommer bak til midtskipet er det en åpen løsning som er overbygd, men utendørs. Dette dekket er et ombordstigningsområde. Her er det varemottak for skipets eget bruk, passasjermottak, bagasjehyller for reisende uten lugar samt oppbevaring av hunder og katter og annen bagasje av ulik karakter.

¹² Det er flere "rekker" på båten, men man sier bare "rekka"

Akter for midtskipet, ligger "byssa" (kjøkkenet). Ingen stor bysse og lavt under taket. Denne har to jerndører ut til dekk, en på hver side av båten. Samt at den er i direkte forbindelse med messen (oppholds- og spiserom for besetningen). I byssa er det kokker og byssegutter som har sitt daglige virke, men det er gjennomfart for de som skal hente varer i "provianten" (lagerrom nederst i båten og fra Byssa går det en smal lang trapp ned til dette rommet). Byssa blir gjerne, sammen med maskina, omtalt som "hjertet av båten" av kokkene (maskina er omtalt som "hjertet" av maskinistene). Her er det litt gjennomgang for alle, men det er kokkene som bestemmer om det er tid til småprat eller ikke. De som jobber i catering må gå så vidt innom byssa for å komme til messen. Bakenfor byssa er messen, disse er i direkte forbindelse med hverandre. Messen er delt i to, en salong og et spiserom. Disse rommene er plassert på hver sin side av øverste del på maskinrommet. Dette er det messepikens arbeidsområde og som, i samarbeid med kokkene, sørger for besetningens måltider. Kokkene er stadig ut og inn mellom bysse og messe, slenger av en kommentar eller for å sjekke om maten er godt mottatt. Akter for messesalongen har sjefskokken lugar, og akter for spiserommet er det en liten gang med atkomst til maskinrommet. For å gå videre bakover må man gå ut på rekka. Der er det igjen en officersgang for lugarene til maskinoffiserene. 2. maskinist, 1. maskinist og chiefen (maskinsjef). Igjen må man gå ut på rekka for å komme videre bakover til lugarene som blir kalt "propellsuitan", dette er passasjerlugarer plassert omtrent rett over propellen og navnet "suite" er en ironisk betegnelse på dårlig standard. Det er liten gang med ytterlugarer. Aktenfor dette, er "poppen", det akte fortøyningsdekk.



3. dekk

Igjen starter beskrivelsen i baugen av båten. Fordekket er under åpen himmel og er det fremre fortøyningsdekk. Her er et lite "hus" hvor den tidligere beskrevne trappen kommer opp, og dør ut. Inne i "huset" er båtens minst trivelige lugar – arresten som blir brukt til fangetransport og en sjelden gang til passasjerer som har slått seg vrange. Inventaret bak jerndøren og matluken er en liten brisk å ligge på og en pøs (bøtte) til å gjøre sitt fornødne. I "huset" er også en brannstasjon og utstyret til røykdykkerlaget. Aktenfor dette "huset", er lastekranen (bommen), og åpningen/luka til lastesjakten. På siden av lastesjakten er det bildekk hvor det er plass til 4 biler (bilene blir på denne båten, heiset om bord med kranen og står på åpent dekk). Så er det stopp for utendørs vandring lengre bakover, der overbygget på båten starter. Dette dekket med biler og lite hus er fordekket. Her er det utelukkende tilgang kun for besetningen, matrosene lossere og laster, men cateringbesetningen kan også bruke det som et friluftssdekk på frivakt. Innenfor i overbygget er det Røykesalongen for passasjerene. Igjen er vi kommet midtskips. Her er dette innendørs, men det foregår ombordstigning også her, det beror på tidevannet og med det hvilken høyde båten har i forhold til kaien (på nyere båter er det hydrauliske landganger som justerer seg etter tidevannet og ombordstigning er på ett bestemt dekk).

Aktenfor hallen er det en stor spisesal og "pantry". "Pantry" er det rommet hvor servitørene gjør sitt arbeid, stersjen (oppvasken), koldtkjøkken hvor koldtkokken gjør det han skal. Pantry er rett over byssa med trapp i mellom. Bak pantry er det en korridor med passasjerlugarer som heter "Oskarsgata". Bak spisesalen som fortsetter akterover ved siden av pantry er det kafé. Her kan passasjerer som ikke har kjøpt en tur med mat inkludert, kjøpe seg et måltid. I den ene delen av kafédisken er det også

en enkel bar. Aktenfor denne salongen er ”Flaggdekket”. Navnet forklarer seg selv; her er postflagget på full stang hver dag.

Dekk 4.

Det fremste på dette dekket er salongen over Røykesalongen; Utsikten. Det er en salong for å nyte utsikten slik som Røykesalongen, i tillegg til også å være tv-stue for passasjerene.

Aktenfor Utsikten er en innendørs gang med mulighet til å gå ut på begge sider, en trapp ned til dekk 3 fra billettluken og en dør inn til Offisersgangen. Her er det én lugar for passasjerer, ellers er det lugarer for reiseleder, sikkerhetsoffiseren, overstyrmann og kaptein. Bortsett fra kapteinen og passasjerene, benytter alle her felles dusj på gangen hvor det også er lagerrom i et skott under en trapp. Dette er et område som er av privat karakter med tanke på at de fleste arbeider på skift, så det er alltid noen som sover. Likevel, i denne gangen er det én passasjerlugar, så korridoren er ikke avlåst. Korridoren er også innendørs atkomst til broen. Så her er adgang for alle, selv om gangen er mest brukt av offiserene på bro og de som har lugar her. Lugarpiken og stersjipiken er der for daglige gjøremål. Bakover i korridoren er en dør ut til redningsdekket. Der er der det er redningsbåter og – flåter. I tillegg til at det er fluktstoler og passasjerdekk rundt pipa til båten. Dette dekker går ikke helt akter, men har trapper ned til flaggdekket.

Dekk 5.

Vi starter med broen som er det fremste punkt på dette dekket. Der kan man gå ut på brovingen til ytterdekk og akterover på båten utendørs. Broen er et sentralt område for alt som skjer for drift av skipet: først og fremst styres skipet av de øverste offiserene om bord er det blant annet alarmsentraler, styringssystem og

kommunikasjon. I tillegg til koordinering av matroser og maskinmannskap ved for eksempel når det legges til kai. På broen er det kaptein, overstyrmann, 1. styrmann og sikkerhetsoffiser som går to og to på vakt (6 timer på og 6 timer av) Også matrosene må på broen for renhold og for å være behjelpelige med å holde utkikk i dårlig vær eller travle tider. Akter for broen er det nok en korridor, her er "bestikken" som er et rom for å navigere etter sjøkart, samt at reiselederen har kontor og en liten avstikker av en korridor hvor purser og 1. Styrmann har lugarene sine. Der går da en trapp ned til offisersgangen som er beskrevet under dekk 4. Utendørs er det et lite dekk som som er som en forhøyet plattform rundt broen.

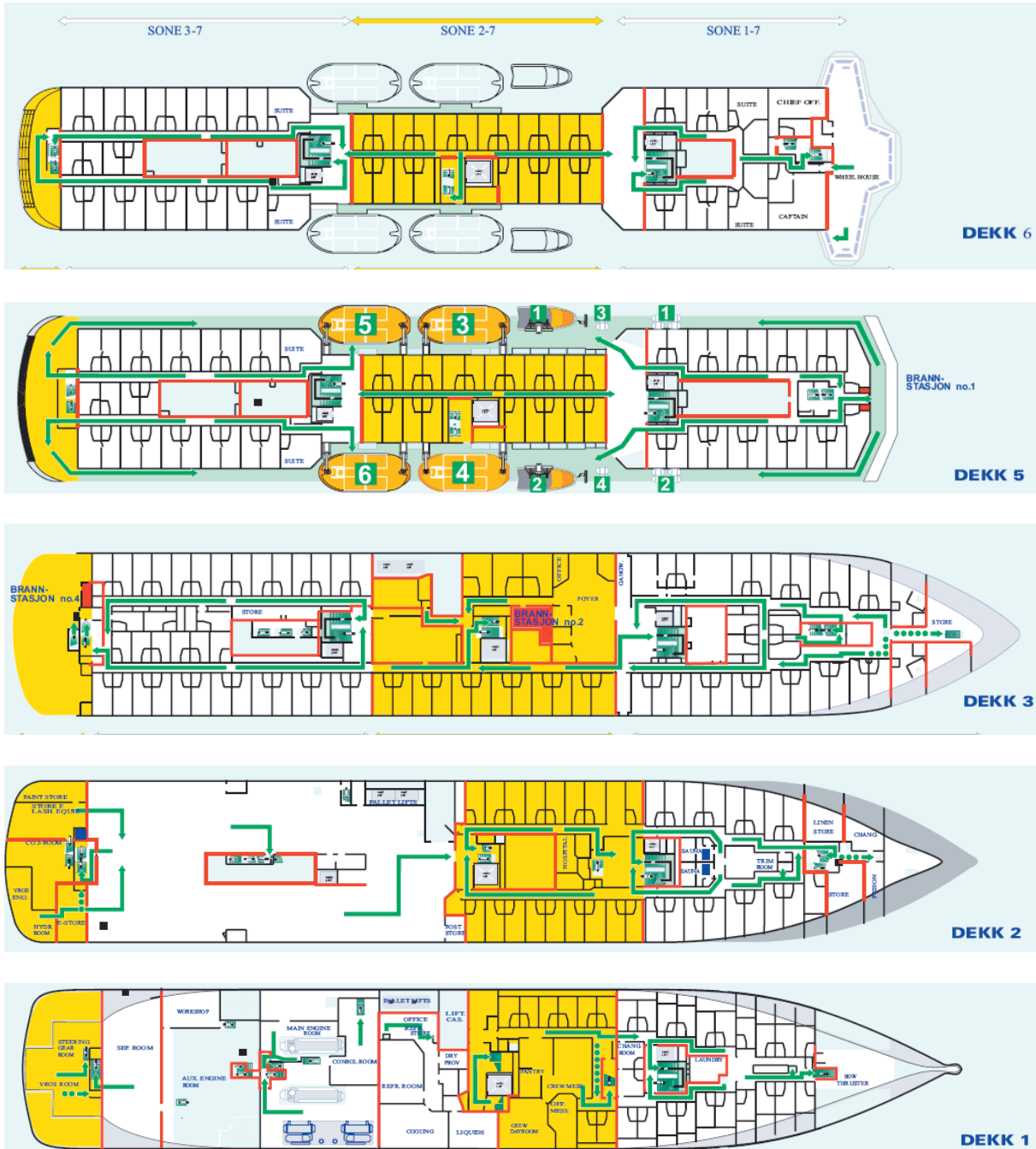
Oppsummering av Den Gamle

Alle båter er komplekse i sin konstruksjon. På denne båten bor besetningen ganske spredd rundt på båten, men det gir et inntrykk av å være mer spredd enn det egentlig er fordi det er så mange ganger og dører som går ut på dekk og hit og dit. Det er mange kroker og utendørs dekk, men det er også en liten båt til sammenlikning med Den Nye, så i løpet av en dag er det stor sjanse for at man har sagt "hei" til alle besetningsmedlemmer man jobber sammen med, slik også besetningen mener; at den er mer intim enn de nye.

Avstander er små, men likevel bor kapteinen, overstyrmann, reiseleder og offiserer på bro på toppen, lengst fra støy fra propeller og ankerkanaler, maskinsjefen, 1.og 2. maskinist bor like ved maskinen og er ikke så beskyttet fra støy, det samme gjør sjefskokken på tross av deres relativt høye rang. Sturten som har lugaren sin midt i båten, er beskyttet mest mulig fra støy slik som offiserene på toppen. Han har likevel lugaren sin på kanskje båtens mest travle sted både for besetning og passasjerer, like ved billettluke (resepsjonen). Mannskapslugarene og "belsen" er i nærhet av lasteluke og ankerkanal, med både propell og motordur døgnet rundt.

Uansett er ikke båten større enn at ingen er helt skånet for støy som har med drift av båten å gjøre, men noe differensiering er det i forhold til støy sett i forhold til rang.

Ms Den Nye



Dette er en båt som var sjøsatt i 1996 og har derfor en annen standard og inventar enn Den Gamle. Den har 7 dekk, hvorav dekk 2 – 6 er i hovedsak

passasjerdekk med lugarer med unntak er dekk 4 hvor det er kafé, restaurant og dansebar og at deler av dekk 2 og 6 også har besetningslugarer.

Jeg vil nå gå gjennom de områdene som er sentrale for besetningen. På første dekk er det i fra staven og bakover til omtrent midt i skipet lugarer, alle har ytterlugarer og i midten er det vaskerom som er stort. Disse lugarene, som er på ca 10 kvm, er utstyrt med tv og eget bad, uansett rang. Hver lugar har to køyer, men i stille perioder er det som regel bare en person på hver lugar, i travle perioder må det igjen bo to personer på hver lugar, dette gjelder kun catering og forpleiningspersonellet. I første del er det catering som bor, når man kommer videre bakover er det matrosenes lugarer som overtar. De har lugarer nærmest messen og har én lugar hver. Her er det en stor messe med egen avdeling for kjøkken og god plass til koldtbord. Spiseavdelingen er som en kantine med ditto bord. Videre er det oppholdsrom med tv og stereoanlegg samt godstoler og langbenker. Et eget, mindre rom ved siden av er offisersmesse der offiserene inntar sine måltider. Purser er den nederste på rangstigen som spiser her. Til lunsj spiser de øverste offiserene i spisesalen blant turistene/passasjerene. Videre bakover i båten er det en serviceheis (på ca. 3x3 meter) og videre bakover er det et kjøle- og fryselager for byssen. Dette dekket er utelukkende tilgjengelig kun for besetningen.

På dekk to er det for det meste passasjerlugarer, men helt fremme har mellomoffiserene sine lugarer. Her er det ikke matroser, men utelukkende de som er kategorisert som "mellomoffiserer" per stillingsbeskrivelse. Disse lugarene er ca like store som mannaskapslugarene på 1. dekk, men hver enkelt har sin egen lugar. Disse er utstyrt med det samme som de andre i tillegg til stereoanlegg og egen kaffetrakter.

På dekk 3 har chiefen og sturten sine lugarer. Disse er toroms leiligheter som både er kontor og lugar. Sturten har i tillegg et eget kontor like ved purserdisken og resepsjonsområdet slik som på Den Gamle. Resten av dekket er passasjerlugarer.

Neste mannskapslugar er på dekk 6. Rett bak broen er offisersgangen, her har kapteinen en leilighet med eget atskilt rom for kontor i tillegg til salong og soverom. Overstyrmannens lugar er også godt utstyrt, men litt mindre i areal enn kapteinens lugar. Disse lugarene er i umiddelbar nærhet til broen, der kaptein og overstyrmann går på hver sitt skift og er da den øverstkommanderende når de er på vakt. På nyere båter har disse to offiserene lugaren som nærmeste nabo til broen. De to har øverste kommando om bord og på broen som er "hjernen" for hele båten. Skjer det noe, er det alltid broen som har oversikt, kommando og koordinering. Fra broen på denne båten var det ingen mulighet til gå direkte ut på dekk, men kun via offisersgangen som var regulert med nøkkelkort. Slik som på Den Gamle båten er det kapteinen, overstyrmannen, 1. styrmannen og sikkerhetsoffiseren som har broen som sin hovedarbeidsstasjon.

På denne båten befinner det seg også solarium for besetningen - i et ventilasjonsrom på dekk 5 og et treningsrom med sauna på dekk 2. Dette treningsrommet er primært for passasjerene, men kan også brukes av besetningen når det høver seg slik.

Den Nye har mindre ytterdekk og den konstruert mer "strømlinjeformet" enn Dan Gamle, med få kriker og kroker. Byssa var på dekk 4 har eget pauserom (kokkemessen), mens messen for besetningen ellers var på dekk 1. Kokkene var et sjeldent syn i messen på førstedekket fordi de hadde sine måltider oppe hos seg selv. Det var heller ikke noe ytterdekk å møtes på, fordi første mulighet for å gå ut på dekk, var på dekk 5, altså dekket over der byssa var og ikke i nærheten til pauserommene.

Videre var det 12,5 meter ned fra ytterdekket til kaikanten, så nærheten til det som skjedde på kaikanten ble en annen enn på Den Gamle.

Oppsummering av Den Nye

Bare målene på båten viser at dette er en langt større båt enn Den Gamle. Den Nye er 36 meter lengre, og 6,5 meter bredere. Antall passasjerer skiller med at Den Nye tar 737 og Den Gamle 410. Og av biler er det plass til 50 mot 4 på Den Gamle. Ingen om bord på Den Nye omtaler denne båten som "intim" og de som også har jobbet på Den Gamle sier at det at den er mindre er det som gjør den "intim". Den Nye båten har fasiliteter og plass som gjør både arbeidshverdagen og fritiden om bord lettere. Det er en større konsentrasjon av besetningslugarer på et sted hvor også annet besetningsareal er samlet (messe). Likevel er det ved broen kapteinen og overstyrmann har sin lugar og maskinsjefen (chiefen) og sturten har ved resepsjonen. På denne båten har chiefen en lugar som er mer skjermet for støy enn hans kollega på Den Gamle båten. De som er klart minst skjermet for støy her, er de som bor på 1. dekk, resten har en hvis avskjerming fra dette ubehaget.

Hver enkelt lugar er forholdsvis større på Den Nye båten enn på Den Gamle, men varierer i størrelse etter rang. At hver enkelt lugar har egen TV, gjør at det er mindre samhandling i fellesareal som messe, på rekka eller andre steder enn på Den Gamle. De på Den Gamle båten, kalte båten "sin" for "intim", i dette lå et element av størrelse, som fikk følger at det var mindre plass i messen, som igjen førte folk nærmere hverandre og hadde alt i alt mer samhandling og felles samtaler. På Den Nye båten kunne flere grupper sitte i messen der samtaleemne kunne variere fra samtalegruppe til samtalegruppe, og større anvendelse av lugaren i frivakten for hver enkelt.

Sammenlikning av Den Gamle og Den Nye

Begge båtene jeg har vært på har en lik struktur i forhold til plassering av rang og lugarplassering, men de er likevel veldig ulike. Det er en stor forskjell av både størrelse på selve båtene og med det størrelse på rommene, messen er allerede nevnt i forrige avsnitt og hvilke konsekvenser det får for samhandling. Likevel er det elementer som er sammenlignbare.

Den eldste har tydeligere ulikhet innad for å uttrykke hierarkiet enn på Den Nye, men det er like mange uttrykk som referer til rang på Den Nye. Fasilitetene på lugarer øker ett hvert som rangen stiger. Lugarstørrelse, og plassering representerer rangen om bord. Dette er likt på begge båtene. Lugarene på Den Nye båten har en jevnere standard enn på Den Gamle. På Den Gamle var det radiohøytaler med begrensede muligheter for å velge hva man ville høre på lugarene for cateringpersonell (selv radioen var på broen), mens matroser og opp til kaptein hadde små stereoanlegg. Og kapteinen og noen av de andre offiserene hadde til og med eget tv på Den Gamle. På Den Nye var det både bad, telefon, tv og radio på alle besetningslugarene

Dette kan illustreres i bruk av lugarene i blant cateringbesetningen. På Den Gamle var lugaren 6 kvm, med en liten vask og to køyer med begrenset mulighet til andre ting enn å sove i lugaren. På Den Nye var lugarene utstyrt med fullverdig bad og tv i tillegg til et lite skrivebord. Også denne beregnet for to personer. Lugaren på Den Nye var i større grad et multiplekst rom enn på Den Gamle. Her var større grad av mulighet for rekreasjon som å se tv med en mindre gruppe, på det programmet man selv ønsket å se, eller egenpleie. En av kvinnene i catering, var også utdannet frisør og brukte lugaren til å klippe håret på matrosene. På Den Gamle var lugaren i større

grad et uniplekst rom, hvor det var plass til å sove. Derfor ble messen på Den Gamle brukt som TV-rom, og med det ble Den Gamle et "en-kanal samfunn" slik Norge var da det bare fantes NRK. Med det var tv-program en felles kilde til samtale og diskusjon i messen.

Dette kan også illustreres ved å sammenligne kapteinens lugar. Kapteinens lugar på Den Gamle hadde mye mørkt treverk. Inndelt i tre rom med et hovedrom som var både oppholdsrom og kontor, soverom med forheng som dør og et baderom med badekar. Dette badekaret på Den Gamle blir nevnt i mange situasjoner også på Den Nye båten. Det eneste badekaret på Den Nye båten var i sykellugaren. Eget bad er det derimot kun kapteinen som har blant besetningen på Den Gamle. Lugarens størrelse, rom inndeling og innredning for øvrig er av en slik art at den kan sammenlignes med Gullestads (Gullestad 1984) direktørbolig i Kitchentable Society, den symboliserer, med sitt innhold og sin størrelse, høy rang. Gullestad skriver om innredning og bruk av rommene i hjemmet i en norsk setting. Innredningen gjenspeiler hvem man er og hvilken posisjon i samfunnet man innehar. Noen kateogoreier går på at arbeiderhjemmet innredes med direktørboligen som modell, men skinnsofaen er en etterlikning av Chesterfield for å tilnærme seg direktørhjemmet. Gullestads funn kan overføres analogt til skipet og sammenlikne innredning og rom i forhold til rang.

Kapteinenens lugar på Den Nye er vesentlig større, kanskje dobbelt så stor som kapteinens lugar på Den Gamle. Kapteinenslugaren på Den Nye har 4 rom; et kontor med skille inn til oppholdsrom som er inndelt i salong og "godstol/TV-krok" areal, eget soverom med ordentlig dør til og videre derfra er det bad. Baderommene er helt like over hele båten uansett rang. Forskjellen fra kapteinens baderom og de andre på båten var at dusjhåndtaket var gullfarget, dette kommer jeg tilbake til senere. Dette hadde en eller annen kaptein byttet selv, da det originale fortsatt lå i en hylle under

servanten. Likheten for begge kapteinslugarer er at den er den beste, største og fineste lugaren blant besetningslugarene om bord. De uttrykker det samme, den som bor her er øverst i hierarkiet.

På Den Nye båten var det mer interaksjon mellom offiserene og besetningen forøvrig, og da spesielt de offiserene som var på broen, enn på Den Gamle. Grunnen til dette, var at offiserene på Den Nye spiste de fleste måltidene i offisersmessen som var i tilknytning til besetningens oppholdsrom. Det var da lettere for offiserene å ta en tur innom messen for å drikke kaffe i oppholdsrommet. På Den Gamle inntok offiserene på broen alle måltid i spisesalen, der de også hadde sin kaffe. Noen offiserer likte best å sitte nede i messen, men det var likevel et sjeldent syn. På Den Gamle var det også inndelt i tider når de ulike arbeidsgruppene spiste. Det var mindre plass her og alle kunne ikke spise samtidig, derfor var det en uuttalt "regel" om å spise med sin egen arbeidsgruppe (for eksempel servitørene for seg i henhold til vakt og matroser for seg i henhold til vakt). At offiserene på Den Nye båten gjerne tok kaffe i messen etter middag, gjorde at praten gikk mer naturlig og uanfektet selv om det var en offiser til stede enn på Den Gamle. Hvis kapteinen kom i messen på Den Gamle, ble det stille og det var fokus på kapteinen og ikke besetningsmedlemmene imellom. Kapteinene er ledere og kan sammenlignes med lederen "Finn" som Tian Sørhaug (1996:30-31) betegner som *fantastiske objekter*. Lederen viser seg sjelden og ved å få anerkjennelse fra lederen i for eksempel form av oppmerksomhet, sammenligner Sørhaug dette med et gavebytte i Mauss' forstand, der gaven er både en person og en ting. I den relativt lille messen på Den Gamle båten, var det veldig tydelig når en kaptein en sjelden gang kom der. De som satt det gjorde rom for at han skulle få sitte og oppmerksomheten ble rettet mot han. "Gaven", som Sørhaug beskriver, var levert til de som brukte messen mest – de med lavere rang om bord. Det er likevel en ulik

betydning ettersom hvilken kaptein som var om bord fordi de er mennesker og utøver rollene sine ulikt. Det kommer jeg tilbake til i senere kapittel.

Begge båtene hadde en del av messen som var beregnet til kaffe/avslapning.

Runar Døving beskriver en arbeidsplass' kafferom slik :

"Slik stua er det mest offentlige rom, syntes arbeidsfellesskapets offentlige rom å være estetisk analoge(...). Rommet ligner stua gjennom å ha dypere stoler eller en sofa, bilder på veggen og lavere bord og ofte grønne planter, men det er mer anonymt, og det er aldri bilder av familiene til de ansatte men utklipp fra aviser eller bilder fra firmafestene" (Døving 2003:20).

Med støtte i Døving vises det at den fysiske utformingen av messen og dets innredning er elementer som legger premisser for sosiale møteplasser, og dermed er rommet og rommets anvendelse med og former sosiale mønstre i organisasjonen.

Formelle og uformelle møtepunkt i kaffens "fotspor"

For å kunne utheve noen likheter/ulikheter mellom båtene vil jeg beskrive kaffemøtepunkt som en del av det sosiale kartet båtene utgjør. Disse møtepunktene er det mange av på begge båtene, og kaffe er en sosial katalysator for gjøre møter uformelle noe også Døving har poengtert at "Kaffe er en enkel konvertering av den formelle situasjonen til 'La oss ha det hyggelig', til noe trygt og godt, ufarlig og kjent" (Døving 2003:20). Kaffe er også satt inn der det kan kalles semiformelle¹³ møtepunkter slik som messen som er et intendert pauserom for alle, og det er organiserte kaffepauser der.

¹³ Med "semiformell" mener jeg at et rom og tidspunkt er formelle på samme tid er innholdet uformelt i motsetning til et allmøte som blir avholdt i samme rommet. Da blir messen et formelt møtepunkt..

For meg virket det som om at der det er kaffe er det folk. På Den Gamle båten var det kanskje ikke så mange kaffemaskiner rundt omkring, en i pantry, en i messen og en i maskina, og på broen var det kaffekanner som ble fylt i pantry.

Klokken 10, 15 og 17 var det formelle kaffepauser på begge båtene. Formelle i den forstand at den var bestemt fra arbeidsgiver som en del av arbeidstiden og innlagt pause på linje med lunsjpause. Praten og formen var uformell og det er derfor nærliggende og kalle dette et semiformelt møtepunkt.

Kaffens møtepunkter på Den Gamle båten

Hvis jeg skal kalle alle de andre kaffemøtestedene noe (andre steder enn messen) må det bli "snikkaffepause". Dette er vilkårlige, ikke-intenderte møter, og fant sted på begge båtene. Det er steder som har oppstått som en kollektiv vane fra skift til skift hvor besetningen likevel møtes utenom tariffbestemte pauser. På Den Gamle var det et lite bord i en krok i pantry. På dette bordet stod det alltid kaffekopper, brusflasker og askebeget. Dette var et typisk snikkaffepausested som hadde fått et eget navn: "*dames corner*" ettersom det var serveringsdamene som stort sett benyttet seg av dette¹⁴. Her var alle pauser som ikke var bestemt, men likevel både hyppige og aksepterte. Hyppigheten styrte seg selv etter hvor travelt det var på vakt. Her var det stort sett veldig lystig stemning. I *dames corner* utspant det seg humor basert på situasjoner med gjester eller medarbeidere. På det ene skiftet på broen var det en ung førstestyrermann som hadde en beskjeden måte å være på. Han var den som måtte ned i pantry for å hente kaffe til broen. Hans beskjedne fremtoning og oppfatninger av menn i uniform ble utspilt med flørt og ironi. Dette var humor riktignok på bekostning av han, men han var inneforstått med at dette bare var spøk. Siden det alltid var han som hentet kaffe på sin vakt var han der ca fire ganger om dagen og servitørene gikk

¹⁴ Kommer inn på arbeidsdeling og kjønnssegregering i kapittel 5 og 6.

(som bare var damer) inn for å høylydt å tilrope og flørte med han. Her ble kaffeenting grunnlag for en egen sjargong av spøk når nettopp denne førstestyrmannen kom. Likevel, her er kaffe mer en slags katalysator for denne flørtende kontakt fordi om den samme offiseren kom i pantry for et annet erend, da var dette i kraft av å være 1. styrmann og ikke kaffejenter. Flørtende kontakt med en 1. styrmann som hadde en opplysning i forbindelse med båtens drift var det ikke naturlig å flørte med eller ha et annet "joking relationship" til (Radcliffe-Brown 1940).

Som sagt var avstanden til dekk og mellom avdelingene små, slik at det gjorde det lettvidt å ta med seg kaffekoppen fra messen eller pantry ut på dekk når tid og vær tillot det. Dette var et uformelt møtepunkt uten faste tema, men løst og fast ble kommunisert. Mest spøk. Disse møtene skjedde som regel da båten lå til kai og de som møttes var fra alle rangnivå på båten, men ikke alle var nødvendigvis representert på samme tid.

I maskina var det egen kaffetrakter. Og siden maskinistene var selverklærte selskapssyke, så var det stadige invitasjoner for å komme på kaffe i maskina. "Vi har egen trakter der nede" var ofte replikken ved en invitasjon ned dit, ofte var ikke maskinistene til stede ved de formelle kaffepausene, men de kom opp fra maskina ved måltider. Hadde de ikke hatt egen kaffetrakter, så måtte de nok ha kommet i messen litt oftere, er min utestbare hypotese, og med det fått mer samhandling med sine medarbeidere. Maskinistene var sjeldnere til stede i pausene kl. 10, 15 og 17 som en konsekvens av at det alltid må være bemannet i maskinrommet og med det hadde egen kaffetrakter i verkstedet ved maskina og det var lettere å ta kaffen med sine egne der.

Kaffens møtepunkter på Den Nye

På Den Nye båten var jo avstandene større, men kaffe var der. Kaffemaskinene befant seg i messen (dekk 1), broen (dekk 6), kafeen, baren, spisesal (alle dekk 4) og i maskina (dekk 0). I messen var det på lik linje som på Den Gamle, semiformelle kaffepauser til faste tidspunkt. Bak disken i kafeen var det også et lite bord. Dette var som "pit stop"¹⁵ der folk gikk forbi for å komme fra kaférommet (der passasjerene er) inn til byssa. Noen stoppet for en kaffekopp her, eller gikk forbi, men alltid med en kommentar til de som måtte befinne seg der. I pantry som her går i ett med byssa var det ved inngangen til spisesalen laget et slags uformelt pausested. Bruskasser ble brukt som krakker og ismaskina ble brukt til bord. Her var det små pauser kun når man ventet på at gjestene skulle spise seg ferdig med en rett. Som regel så korte pauser at en kaffekopp sjelden ble fortært ferdig. Her kunne praten være spøk, men veldig ofte var det hektisk planlegging av neste trekk ute i spisesalen. Et "lukket" møtepunkt var kokkemessen. Dette rommet var "lukket" i den forstand at det var ikke naturlig for andre enn de som hadde tilhørighet til byssa å være der. Det hadde sikkert med at det delvis var kontor og at møter og ble avholdt her. Dette var lite rom bak varmtkjøkkenet som var kokkenes eksklusive domene sammen med stueren. Kaffe ble hentet i kafeen og drukket i kokkemessen. Her var det liten tilgang, men inntrykket er at sjefkokken hadde sine briefinger med de andre kokkene om planlegging av meny og vakt som kom. Også arena for innkjøpsplanmøte og kontor.

Som sagt innledningsvis, er det kaffe er det folk. Kaffe er en grunn til å slå av en prat og gjøre den uformell og som Runar Døving (ibid), det konverterer formelle møter til noe hyggelig.

Muligens er det mye i kaffekoppens fotspor som er med på å lage utsagnet "Det er folka som gjør båten". Dette fordi det er i disse møtene det blir diskutert det som

¹⁵ Pit Stop blir brukt om de raske servicepausene bilene får under et rally løp i rallysporten.

opptar en, eller bare god stemning som gjør at en hverdag om bord ikke bare består seg i arbeid og at mennesker da ville blitt et maskineri på lik linje med båten selv. Og at dette er et aspekt av det å kalle båten et samfunn til sjøs.

Båten som sosialt kart i forhold til sted, rang og bevegelsesmønster.

Det er forskjellig bruk av båten, og med det forskjellige stier og steder med ulik referanse alt ettersom hvor ens daglig virke holder sted. Den faktiske tilgjengeligheten av rommene er til stede for hele besetningen, men stiene/bevegelsesmønstrene bekrefter likevel hierarkiet på sitt vis; - Hvor ofte er kapteinen i lintøysrommet? Han har selvfølgelig tilgjengelighet, men det er veldig sjelden han er der. Disse bevegelsesmønstrene fører til et spenn mellom besetningsmedlemmene når de møtes på fellesarenaen, for eksempel i messen. Historier og hendelser i løpet av dagen blir fortalt på tvers av besetningsmedlemsgrupper med ulik naturlig stedstilhørighet på båten. Ulike relasjoner til steder kan da fungere som samtalens skillemynt¹⁶ i messen, med tanke på at hver enkelt befinner seg i en total institusjon i 22 dager i strekk.

Det er da ikke selvsagt at man noen gang kommer i maskinen hvis spisesalen er arbeidsstedet. Er det et fascinerende vær, kan man også gå på broen for å drikke kaffe og se på utsikten uten å fryse i hjel og til og med slå av en løselig prat med de som jobber der. Men da er servitøren på frivakt. På grunn av ulik størrelse og ulik utforming av båtene er det også et ulikt mønster, men slik som kafeteria/kiosk kan da ha en viss effekt for å samle ikke-cateringbetjening i de rom hvor kaffe er å finne. På Den Nye båten var det ikke utelukkende kvinner som jobbet, men også et par menn

¹⁶ Uttrykk lånt av Svennik Høyer fra boken Små Samtaler, Store Medier (1989) der han beskriver hvordan mediene tilfører noe til kommunikasjonen mellom mennesker ved å si at ”medier er samtalens skillemynt”, ved at medier gir felles referansepunkt. Mye i mediebildet har endret seg siden da denne ble skrevet, men uttrykket er likevel godt.

innen catering. På den samme båten var det et personalbord bak kassa i kafeteriaen, og et sted for en uformell pause med kaffe. Det var ikke rom for så mye kaffe bak kafeteriaen på Den Gamle båten, men det var derimot kort veg ned til messen eller ut på dekk. Men messen er også stedet for organiserte pauser og man har vanskeligere for å slå seg ned her uten rett til det enn en liten pause i forbifarten. Bak disken på kafeteriaen på Den Nye kunne det også være et sted for private samtaler, men det kom an på hvilken relasjon man hadde til den som var bak disken på jobb. På Den Gamle var det uformelle møter med en kaffe eller sigarett på rekka. På Den Nye var det ikke naturlig å møtes på rekka. Dette mener jeg er eksempler på uformelle møtesteder som en følge av båtens konstruksjon.

Messen er et samlingspunkt stort sett for alle. Noen av de øverste offiserene fant du ikke her, heller ikke under måltidet, men stort sett alle andre. Her blir det utvekslet historier fra dagen som har gått hvis noe morsomt eller uvanlig har skjedd. Det er én besetning men ulik tilhørighet/identitet til de ulike deler (rom) av båten. En oppvaskhjelp har ikke nødvendigvis stedsfølelse for lasterommet, men den kjenner dets eksistens.

Rom som symboler.

Metaforen at "båten er et samfunn til sjøs" (kapittel 1), så er det begrenset hvilke paralleller man skal trekke. Det er vel å trekke det litt langt å si at kapteinens lugar er en enebolig i Holmenkollåsen og cateringpersonellet bor i trang leilighet på Romsås, men så helt borte er det ikke. Størrelse på lugar og dets fasiliteter varierer etter rangen på besetningen. Rangen følger stillingen, ikke ansennietet. En purser som var ny om bord og kom fra masterstudiet på hotellhøyskolen bodde i den definerte purserlugaren, mens nattvaskeren som hadde hatt båten som sin arbeidsplass i en årrekke fortsatt ikke hadde flere goder på lugaren enn en hvilken som helst

sommervikar som bare hadde ansennietet i noen uker. Skillet fra et samfunn på land, er blant annet at det er ferdig definert, etter stilling og rang, hvor du bor på båten, det handler ikke om egen valg..

Som sagt i kapittel 2 gikk jeg så inn i feltarbeidet som egen arbeidsplass at jeg til tider forundrer meg over hvorfor jeg ikke spurte en del spørsmål. Dette fordi jeg syntes det var opplagt der og da. For eksempel differensieres passasjerlugarene på båten etter pris, og de lugarer som skiller seg ut er suiteene. Men om man deler båten på langs, er passasjerlugarene og mannskapslugarene prikk like på hver side, bare speilvendte. Dette er typisk på Den Nye. Det som forundrer meg er følgende; på 6. dekk på Den Nye, er det en dør med en gang som ender på broen. I denne gangen har kaptein og overstyrmann hver sin lugar på hver sin side. Disse to lugarene er ikke identiske slik som alle andre lugarer på dekket. Overstyrmann har stort sett like fasiliteter som kapteinen, men hans lugar er mindre. Da jeg var der selv syntes jeg det var opplagt at kapteinen hadde større rom, for han var da tross alt kaptein. Det var så opplagt at jeg ikke stilte spørsmålet. Hvorfor er det slik? Min oppfatning handler om symbol. Størrelse, plassering og utstyret i lugarene uttrykker rang. Og det skal ikke stilles spørsmål ved det. Det er bare slik.

Feltarbeideren gikk vel her i en "doxisk felle"(Bourdieu 2004), jeg var veldig innstilt på å bli akseptert på båten og gikk i den sosialiseringprosessen jeg trodde det krevdes for å være på en båt (total institusjonen), og å akseptere og tro på den organisasjonen jeg gikk inn i. For meg var det tilsynelatende innlysende at det var ulik størrelse på lugarene som en inndeling av hierarkiet på samme måte som Bourdieu beskriver organiseringen av tid, arbeidsoppgaver og kjønn i landsbyen Kabylia i Algerie (Bourdieu 2004). Inndeling av rom i forhold til kjønn er slik at det er knyttet til hvilken praksis som utøves og om praksisen er maskulin eller feminin. Dette er styrt av

hvilken tid på døgnet man kan bevege seg på bestemte steder og med det blir det en viss synkronisering av handlinger slik at kjønnene ikke skal treffes samtidig for eksempel ved vannkilden. Dette er et doxa, et resultat av " (...) the world of tradition experienced as a 'natural world' and taken for granted" (2004:164). Jeg kan velge å fortolke det i tråd med slik båten ellers er oppbygd og konkludere med at overstyrermanns lugar er mindre enn kapteinens lugar, fordi lugaren symboliserer rang og kapteinen har høyere rang enn overstyrermann, og med det større lugar.

Skille på lugarstørrelser og tilhørende fasiliteter er et fenomen som følger båtene. Det er standardskille mellom ny å gammel båt, men innad på båten er disse skillene eksplisitte både i størrelse, plassering og fasiliteter.

På Den Gamle; Der er lugarene ned på 1. dekk kalt "Belsen". Når man spør hvorfor dette navnet er svaret "det sier seg vel sjølv?" De referer til fangeleirene under 2. verdenskrig. Og Belsen blir da et metaforisk navn på dårligste standard om bord. Disse lugarene er plassert rundt lastesjakten, fremme i båten hvor det også er ankerkanaler. Det er også mye støy i forbindelse med lasteluken som åpnes og lukkes i tillegg til ankerkjettingene som ramler gjennom ankerkanalene. Dette er lugarer som er særdeles små, men likevel beregnet til to personer. Et skap på 30 cm. bredde og hver sin skuff under køyene som oppbevaringsplass. Målene varierer noe men ca 6 kvm. er arealet på en slik lugar. Det er stuerten som bestemmer hvem som skal bo med hvem og det er ikke noe å stille spørsmål om disse lugarene er til catering, forpleiningspersonell eller byssegutter, de er ferdig definert til stillingene. Matroser, kokker, overtjener og dens stedfortreder og alle andre besetningsmedlemmer har egne definerte lugar. Med andre ord har alle stillinger forhåndbestemte lugarer. Da en av servitørene skulle vikariere som overtjener på en tur, da flyttet hun fra Belsen til overtjeners lugar. Det skiller videre på fasiliteter til lugarene. Matroser har eget

stereoanlegg og noen har egen tv og kaffetrakter. Det er uansett rang begrenset hva man kan innrede på egenhånd for etter 22 dager kommer det en som avløser både stillingen og lugaren. Det kan med andre ord ikke sammenliknes med en pendlerbolig heller, da den kan innredes etter eget forgodtbefinnende. Ulikheter av lugarer innad på skipet og skipene i mellom sier også noe om bruk av fellesareal og tilgang til privatliv.

Noen, slik som forklart, får ha sitt private rom i form av lugarstørrelse, plassering og hvor vidt man må dele med andre eller ikke. For de som må dele lugar med andre, er det viktig å respektere den andres behov samtidig ivareta egne behov for privathet. Søvn, er et knapphetsgode, og det er ulik prioritet av søvn. Det kan være et typisk irritasjonsmoment hvis det er frivakt på likt, den ene vil sove og gledet seg til det hele dagen, den andre har tenkt å ta en skikkelig dusj med hudpleie og alt tilhørende samtidig som å slappe av med en dvask såpeopera på tv. Den Nye hadde tv og bad på alle lugarer med mulighet for dette. Gjensidig irritasjon kan oppstå her der den ene må gi seg. Enten lese i det stille eller forlate lugaren mens den andre sover. Hvis den ene har det for vane at den alltid skal sove på sin sedvanlige frivakt mellom kl. 16 og 19, er dette faktorer som gjerne fører til konflikt. Den andre parten på lugaren kan da føle at man aldri får tid på lugaren for seg selv, dette kan føre til konflikt og spenninger mellom de som deler lugar og er kanskje i tillegg ta med irritasjonen på jobb når de går på de samme vaktene.

På Den Gamle båten fantes det ikke annet enn helt nødvendige fasiliteter på lugaren, uten bad og tv som et minimum. Det var mindre plass pr. person på som hadde en felles lugar, og det var lite å gjøre på lugaren om man skulle holde seg våken. Derfor var det lettere å ta en tur i messen å skravle på frivakt hvis den andre parten skulle sove. Hudpleien og såpeoperaen måtte uansett vente til man kom på land på "friturn" (avspasering i 22 dager).

Rommets innhold som stadfesting av rang og gruppetilhørighet

Barnes (Barnes 1990) fant det interessant å studere det sosiale klassesystemet i et land som hevdet selv at det regjerte sosial likhet, Norge. Han studerte med det en Vestlandkommune med 4600 innbyggere der 84% av menn over 15 år var i yrker knyttet til fisking, industri, gårdsbruk og kvinner var i all hovedsak husmødre. Uten å ville klart definere hva som er en sosial klasse forsøker Barnes å gi et eksempel:

” In general, most of a man’s friends have approximately the same income as he has, live in the same sort of house, are classified together by other members of society, and fight on the same side in those political and industrial struggles in which, if at all, social classes may perhaps function as a group”

(Barnes 1990: 75)

Disse elementene Barnes nevner som premisser for å høre til en felles sosial gruppe, kommer også til uttrykk på båten både under et AMU-møte(arbeidsmiljøutvalg) og etter:

På båtene er privatliv ulikt posisjonert etter rang, fordi rang bestemmer hvilken standard det skal være på lugaren og hvor den er plassert. På dette AMU-møtet, er det tydelig at materielle goder på lugaren og tilgjengelige fasiliteter på frivakt er viktig for de med lavere rang. Kapteinen var møteleder og tilstede var det representanter fra alle typer stillinger om bord og alle departement. Agendaen som ble lest opp handlet om senking av pizzaovn i kafeteriaen slik at det ble lettere for den kaféansvarlige å håndtere denne, om fjernkontroll eller ikke fjernkontroll til bilheis er mest hensiktsmessig, passasjerenes adgang til bildekket undervegs, hva som kan gjøres med rengjøring av kjøll. Dette er ikke en uttømmende liste, men agendaen til kapteinen hadde saker som var direkte knyttet til arbeidet om bord. Etter hvert sklir møte over til å omhandle hva som savnes i hverdagen når man er om bord, men ikke på vakt. Det

blir blant annet ytret ønske om CD-spillere på lugarene (besetningslugarene), etter hvert ute i diskusjonen kommer sikkerhetsoffiseren med følgende kommentar "Vi diskuterer nesten ikke arbeidsmiljø, det er mer et innkjøpsutvalg" kapteinen følger opp med "Vi har det så bra at vi bare krev ting. Det virker slik". Kanskje ikke så mye et absolutt behov, men heller i retning av at "fordi noen har stereoanlegg på lugaren sin, vil jeg også ha det"

Underliggende i matrosenes diskusjon ligger ideologien om likhetsprinsipper og ideen om det egalitære Norge (Lien, Lidén og Vike 2001, Barnes 1990). Mens de øverste på rangstigen og de som hadde stereo på lugaren var mer opptatt av at fasiliteter i utføring av arbeidet om bord var i orden, som for eksempel høyde på arbeidsbenk. Kommentarer i messen etter dette møtet kom fra en matros "Jeg ble litt irritert over at han (kapteinen) har alle de greiene sjølv oppe, så er det så vanskelig å få det til oss". En matros som ikke hadde vært på møtet konkluderte med " Han VIL holde på klassesillet om bord". En annen kom med kommentaren "de på 2. dekket (mellomoffiserer) er i samme mannskapskategori som oss (matros og maskinmenn) og har både CD og video". Det er her for matrosene et skille i det å være på vakt og fritid, og i fritid var det ikke aksept for ulikhet. Matrosene skaper seg en segmentær opposisjon (Evans-Pritchard 1937) mot en annen arbeidsgruppe og krever likhet på fritiden. Evens-Pritchard studerte Nuernes ættelinjer og fant det som et politisk system. Grunnprinsippet i feider mellom grupper var gruppens allierte basert på slektskap; Eksempelvis stod brødre sammen mot det vi ville kalle fetter i en feide, og en større feide ville brødrene og fetterne ville stå sammen mot en motstander som kom utenfra det slektskapet. Segmentære opposisjoner er et uttrykk som da kan forklare arbeidsgrupper på båten, hvor da matrosene allierer seg mot offiserene i dette tilfellet. Når matrosene snakket om frivakt og de fasilitetene hver enkelt hadde til disposisjon,

kom dette til uttrykk med båtens rom som betegnelse for rang som "oppe" og "2.dekket". Dette amu-møtet på en båt, en total institusjon, skiller seg ut fra et på land; Grensen mellom hva som er arbeidsrelatert og hva som er fritidsrelatert er vanskelig siden båten er arenaen både for fritid og jobb. I "fritid" på båten vil de gjerne ha de samme fasiliteter som kapteinen, og beskylder han for å ville opprettholde et klasseskille. Om dette var på land er det ikke opp til arbeidsgiver å begrense fasiliteter i ens hjem uansett rang. Barnes (Barnes 1990) studier viser fra en bygd på vestlandet at man skiller mellom tre arenaer man befinner seg i; på arbeid, fritid og i organisasjon/komiteé-livet. I arbeidssituasjonen aksepteres hierarki og med det ulikheter, i fritiden regjerer det en ideologi hvor de ser på seg selv "å være vanlig folk" og med det likhet som et prinsipp, og i organisasjon- og komitélivet er det viktig med enighet utad slik at vedtak blir vedtatt enstemmig. Enigheten i organisasjoner og komiteer oppnåes i forkant av avstemming. Det er de to første jeg vil ta med meg i diskusjonen under, altså aksept av ulikhet på jobben og ideologien om likhetsprinsippet på fritiden.

På "mine" båter råder det en konsensus om hvilken lugar de tilhører, men *innholdet* i lugaren, i den mest private sfære et besetningsmedlem kan ha om bord, der vil de som er nedover i hierarkiet ikke ha dårligere utstyrt lugar enn kapteinen. Siden jeg ikke har studert besetningen i sine respektive boliger på land, kan jeg heller ikke sammenlikne rang og hjemmelige fasiliteter, om matrosen har dyrere og finer hus og bil enn kapteinen. Men studier fra Norge og norskhet viser at det er prinsipp om likeverd og likhet. Dette prinsippet har grodd frem etter frigjøringprosessen fra Danmark - uten at det nødvendigvis er likhet, slik studiene viser - men heller en ideologi om og er en illusjon av likhet i Norge (Barnes 1990, Lien, Lidén, Vike 2001). Jeg ser på samtalen over som en bekreftelse av den norske ideologi av likhet,

matrosene ønsker å uthviske ”klasseskillet” der det er mulig på båten, nemlig i form av fasiliteter på lugaren i tråd med slik det kunne være på land i fritiden (Barnes1990). Stereoanlegget blir et symbol på likhet for matrosene, det gjelder deres frivakt. For kapteinen og de offiserene, som allerede har stereoanlegg, kan bruke tilgjengelighet av en slik fasilitet til å grensesette sin rang ved å inkludere matrosenes frivakt inn i beslutninger om som for eksempel stereoanlegg. Offiserene kan med det befeste sin rang også i mannskapets private sfærer – lugaren. Skille mellom privat og jobb blir diffust i en total institusjon, og for meg samsvarer dette med Barnes teorier, men her er jobb og fritid på samme sted. Problemet her blir da fra hvilket ståsted jobb- og privat/fritidssfære blir definert. Fra matrosenes ståsted som ser på frivakt som fritid og forventer da likhet i sin private sfære på båten. Fra kapteinens ståsted er båten en jobbarena i sin helhet og forventer da en aksept av ulikheter også på lugarene. Hvis det hadde vært konsensus om hvorvidt lugaren er fritid, slik hjemmet er fritid på land, ville det kanskje vært enighet om hvorvidt kapteinen skulle ha flere fasiliteter på sin lugar i forhold til matrosene. I Barnes (Barnes 1990) studier er jobbarenaen atskilt fra fritidsarenaen, og fasiliteter i den private sfære er derfor ikke et arbeidsgivers anliggende.

Plassering av lugar i forhold til støy og rang

Plasseringen av lugarene etter rang, utgjør ikke bare ulikhet i størrelse, men også hvorvidt det er fravær av støy i sitt private rom. Jo høyere rang, jo lenger vekk fra støyende propeller, ankerkjetting og lasteluker. Det er støy på begge båtene, dog litt ulikt fordelt. På Den Gamle var det mer bruk av anker fordi den ikke hadde trustere (sidepropeller) Det gjorde ankeret til et verktøy for å legge til ved havn. Ankeret går i jernkanaler gjennom båten i fremre part og siden båten er bygget av jern bærer lyden

godt. Belsen-området hvor de lavere rangs besetningsmedlemmer bor, er rett i området der ankeret bråker som verst. Når det gjelder lasteluker som også er laget av jern og løftes opp leddvis, så er det mye jern-mot-jern skrapelyd og en del smeller. Igjen er laver rangs lugarer lokalisert rundt denne. På den andre båten er det trustere som lager spektakkel. Rett under vannlinjen på båten ligger det på hver side to sett med propeller som hjelper båten å legge i land på en fin og nøyaktig måte. Disse trusterne er heller ikke lydløse, og det bråker ganske heftig. Både lastelukestøy, ankerkjetting og trustere er mulig å venne seg til og er ikke plagsomt så fort man blir vandt med det, men for begge båtene var det cateringpersonell som bodde nærmest disse støykildene. På Den Nye var det i større grad en konsekvent faktor at de som hadde høyere rang, hadde lugarene sine lengst vekk fra støykilder, men på Den Gamle var det en inkonsekvens. Kapteinene var riktignok vernet for støy, men maskinsjefen og sjefskokken på Den Gamle båten måtte tåle støy på grunn av umiddelbar nærhet til maskinen på tross av sin høye rang i hierarkiet.

Individuell posisjonering ved bruk av materielle symbol i norsk perspektiv.

Det er et par tilfeller hvor man kan blande inn smak som en sosial makt i Bourdieus (Bourdieu 1991) forstand. Det er kun to eksempler jeg kjenner til og det er på Den Nye båten. Alle lugarene enten det var passasjerlugar, suite, kapteinens eller en servitørs lugar, så hadde alle helt like bad. Modulbad laget på Kværner Masa Yards med Oras blandebatteri fra Sverige. Bortsett fra kapteinens bad; han hadde gullbelagt dusjhode. Det er ikke noe rederiet har bestemt. Når dette ble konfrontert med kapteinene var ingen som vedgikk å ha byttet det ut, men det var "greit at det var slik". Uansett hvem, så er det noen som har ønsket å posisjonere seg ulikt i forhold til de andre, og uttrykke sin rang i forhold til resten. Hvem ser så kapteinens gullfargede

dusjhode? Jo, alle som jobber på lugarene må også før eller siden ta kapteinens, overstyrmannens, stuerten og maskinsjefens lugarer for daglig rengjøring. Det gjelder begge båtene. Og for kapteinens del, kan det være møte på lugaren og da er det anledning til å vise dette frem når møtedeltakere må låne toalettet.

Et annet tilfelle var en av de kvinnelige bartenderne som var meget distansert til de andre om bord bortsett fra sine nærmeste, og hun hadde med sine egne silkelaken. Dette er annenhåndsinformasjon fra det mannlige besetningsmedlemmet som jobber omvendt av henne. Han var veldig glad for å ikke være på samme skift som henne for "Hun trodde hun var noe", i følge han. Innad i besetningsgruppen posisjonerte hun seg som den erfarne, utilnærmelige og utlærte som fortjente noe bedre enn alle de andre slubbertene som jobbet i catering. "De kan jo ikke mixe en drink en gang..." er utsagn fra henne. Hennes posisjonering blant besetningen samsvarte ikke med hennes rang, derfor ble hun også utsatt for en del kritikk som vist. Disse to, fortelleren og hun det fortelles om, har identiske stillinger og deler lugar i den forstand at de har den på skift. Hennes egen posisjonering i hierarkiet stemmer ikke med idealet om likhet i Norge. Hun, la meg kalle henne Gro, blir omtalt slik Hanna i Båtsfjord (Lien i Lien, Lidén og Vike (red.)2001) forteller "(...) nån som prøve å vær finar enn dæm e'. Sjøl om dæm ikke e' det. Dæm bare trur dæm e' det." og referer da til antall fiskemiddager i uken som en målestokk for "fin eller ikke "fin". På Hurtigruten var det silkelaken som målestokk for å være "fin" og da denne oppfatningen av at man "tror" man er "fin" eller "er noe". Hun uttaler seg i intervju om at hun ikke har noe å gjøre med nye folk om bord og har hun teknikker for å distansere seg. Det hadde også Arne i Båtsfjord som uttrykker at det er en "enorm" forskjell mellom folk i Båtsfjord. Han selv er høyt utdannet og drikker vin i vinklubb for å lære smaksforskjeller, i stedet for å drikke billig hjemmebrent for å drikke seg full slik som "fiskere på land". Gro snakker ikke uten

videre med "alle" i messen, men holder seg til sin omgangskrets på båten som synes å bestå av 3-4 personer. Ulikt Arne kan ikke Gro holde sin holding helt skjult overfor de andre om bord fordi denne samhandlingen foregår i en total institusjon, men hun bryter med oppfattelsen om likhet og likeverd i Norge (Lien i Lien, Lidén og Vike(red.) 2001:102ff).

I Bourdieus (Bourdieu 1991) perspektiv er dusjhodet og silkelaken symboler som ikke er styrt av den definerte sosiale orden (det strukturerte hierarkiet), men kan heller tolkes som subjektets eget ønske om å posisjonere seg overfor andre i organisasjonen. Dette er materielle symbol som ikke knyttes til hierarkiets struktur, som at kapteinen har størst lugar, men heller til individets ønske om å vise hvem man er.

Oppsummering.

Strukturen er lik på disse båtene i forhold til hvor folk bor og hvor de bedriver sitt virke og tilbringer fritid i forhold til tilhørighet i rangsystemet. Ord som brukes beskriver hvilken rang området er beregnet for, slik som "offisersmesse" og "mannskapsmesse" på Den Nye båten. På Den Gamle er det bare en messe og den heter "messen", ellers er det "offisersgangen" hvor offiserene har sin lugar, "mannskapsgangen" for matrosene. OG for begge båtene er i "belsen" cateringpersonellet bor, på tross av at standarden på Den Nye langt i fra minner om en fangeleir under den 2. verdenskrig. Båtenes fysiske utforming er her knyttet til aktørenes rangmessige tilhørighet på båten.

Den største forskjellen er størrelse på båten som da er et element som forgreiner seg til ulikheter. På Den Nye er det et større bevegelsesrom både på frivakt og arbeidsvakt enn det er på Den Gamle. Rommet, i følge Tilley (Tilley 1994), spiller en viktig rolle for å definere bruk/vaner (manner) der den sosiale interaksjon foregår og

signifikansen for agentene. Det synes jeg kommer tydelig frem på båtene når de sammenlignes (Tilley 1994:19).

Som et uttrykk for hierarki er skipet som sosialt kart. Ren fysisk utforming med en del identitetstilhørighet i hierarkiet forhold til tilhørighet og identitet sett i lys av steder på båten.

Igjen kommer jeg tilbake til den halvmilitære strukturen der hierarkiet også kommer til uttrykk i ulike praksiser om bord. Ikke minst at hver enkelt har sine arbeidsoppgaver for å tilfredsstille passasjerene, men også har noen arbeidsoppgaver rettet innad i besetningen, i tillegg til det som rettet mot passasjerene.

Kapittel 5 - Den formelle og uformelle organisasjon, handlinger og hendelser

Som nevnt i starten av kapittel 4, vil jeg ta for meg ulike dimensjoner for å beskrive båten. I denne delen vil dimensjonen handling og hierarki bli sett nærmere på. Det er foretatt en beskrivelse av båtenes fysiske konstruksjoner og tilhørighet for de ulike aktørene om bord, nå vil jeg se på aktørenes handlinger sett i sammenheng med rommet de handler i. Igjen er dette en del av det å kunne beskrive hierarkiet så holistisk som mulig. Spørsmålene er om hierarki blir befestet gjennom handling og arbeid både på det uformelle og det formelle plan? Hvilke handlinger er det som befester hierarkiet? Bidrar de fysiske omgivelsene, som ramme til den totale institusjon, til denne befestelsen? Og igjen, dreier befestelsen seg om maktutøvelse? Handlingene som blir beskrevet her vil jeg nok betrakte som at de har varierende viktighet for båtens drift, men noen kan tolkes i retning av å være uttrykk for makt. Tians Sørhaugs definisjon av makt "(...) dreier seg om kapasiteter i personer og institusjoner som får folk til å gjøre ting de (sannsynligvis) ellers ville ha gjort" (Sørhaug 1996:22). Denne definisjonen av makt vil kunne anvendes i en maritim organisasjon, slik som Sørhaug har funnet den hensiktsmessig i studier av ledelse (Sørhaug 1996).

Den Gamle og formelle arbeidsoppgaver rettet mot kapteinen fra forpleining

Historien om Kaffekoppen.

Klokken 18.00 hver ettermiddag skulle den ene kapteinen vekkes med kaffe servert på eget brett på lugaren. En servitør gjorde denne jobben slik at kapteinen var klar til vakt klokken 20.00. Middagen i spisesalen starter serveringen til gjestene klokken 18.30, så tidspresset var ikke prekært for servitøren som skulle utføre denne oppgaven. I spisesalen går middagen

sin gang, og når det nærmer seg kl 19.00 så er det fullt kjørt med å få inn tallerkene etter forretten og ut med hovedrett. I oppvasken er det knapphet på oppvaskmaskinkapasitet i forhold til mengde oppvask. Det skal være to bordsetninger, så det gjelder å få oppvasken unna slik at dekketøy er klart til neste bordsetning. Ok. Klokken 19.00 er det travelt i oppvaskkroken - og klokken 19.00 MÅ kapteinens tomme kaffekopp hentes. Ikke 18.45, eller 19.30, men klokken 19.00! Det ble presisert fra kapteinen i tillegg til at dette var veldig viktig. Da går oppvaskhjelpen til kapteinens lugar, hvor kapteinen er klar til å gå til middag akkurat ved avhenting av koppen. Han slår gjerne følge med oppvaskhjelpen og åpner dører og oppfører seg som en tradisjonell engelsk gentleman hele vegen ned til spisesalen. Det viktigste er at kaffekoppen ikke bæres av kapteinen selv. Disse to går akkurat den samme veien på samme tid. For denne kapteinen var denne kaffekoppen veldig viktig.

På båtene har ulike arbeidsgrupper ulike arbeidsoppgaver rettet mot andre arbeidsgrupper. Om disse systemer av oppgaver er for å opprettholde rang alene eller om det er fordi det er praktisk med tanke på at noen om bord faktisk aldri har mer enn 6 timer fri i et strekk, er ikke godt å si, kanskje en kombinasjon. De jobber seks timer og har frivakt i seks timer. Likevel mener jeg at kaffekoppen som skal bringes og hentes uttrykker hvilken rangmessig relasjon det er mellom sevitør/oppvaskhjelp og kapteinen.

Messepikene steller lugarene til matrosene en gang om dagen og vasker de en gang i uken, men igjen er matrosene de som holder orden i messen, som er i bruk døgnet rundt, etter at messepike har gått av vakt. I tillegg til dette har matrosene rengjøring og støvtørking på selve broen. Det siste er underkommunisert og informasjon jeg ved en tilfeldig fikk vite. I denne sammenheng er det et resiprokalt forhold, for rangen er lik mellom matros og messepike slik en kaptein uttalte det i en intervjusituasjon ” Trine (matros) skal ta vare på Odveig (overtjener) for ho har

ansvaret for at det er reint og gi mat (altså overtjener, men utfører ikke det selv) og har ikkje ansvar for sikkerhet og vedlikehold (matrosens ansvar)" (mine parenteser). Det er logisk å anta at renhold av lugarene både til matrosene og kapteinen er en praktisk løsning med tanke på at deres tid til hvile/rekreasjon aldri er mer enn 6 timer når de er om bord. Mens de som utfører slike arbeidsoppgaver (catering) har skiftordninger som har til felles at det er mulig for nattesøvn i 7-8 timer i strekk. Derimot ser jeg på arbeidsoppgaver som vekking, servering av kaffe og køyestrekk, at disse kan knyttes til rang. Dette er arbeidsoppgaver som ikke kan sees på som nødvendige for den som mottar tjenesten, heller en befestelse av sin egen rang om bord. Slike typer "serviceoppgaver" mottok ikke matrosene som er lavere på rangstigen.

Lugarpikene og serveringspersonalet hadde ansvaret for å holde kapteinens lugar i orden, samt at han skulle vekkes av en person. Dette velger jeg å se i sammenheng med at de som jobber i catering/forpleining har ingen direkte kommandolinje fra kapteinen og nedover, men respekt skulle likevel opprettholdes. For å ta vare på nærheten til kapteinens absolutte overordnede rang, var kanskje dette noe som var nødvendig, eller en idé om at dette var nødvendig etter gamle forestillinger om rang. På båtfolksiden ligger denne kommandolinjen ferdig definert; Der er det kaptein og maskinsjef, overstyrmann, 1. styrmann, 2. styrmann, 1. maskinist, 2. maskinist, sikkerhetsoffiserer osv. til hhv. motormannlærling og matroslærling. Disse nevnte stillingene er besatt av folk som positivt har valgt et yrke til sjøs og med det har en aksept til et slikt hierarki i utgangspunktet. Derfor må kapteinens rang stedfestes i at catering får noen ganske så tilsynelatende overflødige/intetsigende oppgaver som å re senger, vekke han personlig og hente dagens brukte kaffekopp kl. 19.00 på kapteinens lugar. Slike tjenester går oppover i hierarkiet og Jorun Solheim (Solheim 1999) har kalt en slik form for grensesetting av makt for "maktens rituelle koreografi" –

et uttrykk jeg mener er betegnende for denne type arbeidsoppgaver innad i organisasjonen. På Den Gamle båten var det ikke bare kapteinen som fikk vekking, eller purring som det lokalet begrepet er, men også andre offiserer tilhørende både motor og bro. På Den Nye var det ingen som mottok denne type tjenester fra andre i organisasjonen ombord

Tilskrevet og oppnådd rang

Fra gammelt av var det strengere regler om respekt, rang og å vite sin plass i systemet enn det er i dag. På den formelle organiseringen henger dette igjen enda. En som hadde etter mange år til sjøs hadde oppnådd å bli mellomoffiser med hvite- og gullstriper på ermet, som purser, uttrykte det slik:

”Ungdommene nå eier ikke respekt lengre. De kommer inn her og tror det bare er å få ordnet ting på stedet, de sier nesten ikke ”hei” engang. Da jeg begynte, begynte jeg på dekk som dekksgutt og vi jobbet oss oppover til å fortjene rang, nå får man rang bare man har utdanning. Og disse lærlingene, de vet ikke hva sjømannsyirket er. De har jo gått på skole og lært det, men de lærer det ikke før de kommer om bord. Jeg har jobbet meg opp. Hardt. Jeg krever respekt!”. Hvorfor er ikke utdanning kvalifisert for å få en stilling tilhørende mellomoffiserstsjiktet i denne purserens øyne? Og hvilken meningskonstruksjon ligger det i forholdet mellom tilskrevet og oppnådd rang?

Alfred Gell (Gell 1992) summerer opp hvordan makt er knyttet til estetikk enten man tar for seg europeiske kunstuttrykk som pallasset i Versailles eller de utsmykkede kanoene på Trobianderøyene. Utsmykking symboliserer makt ved en slags *fortryllelse* – ”enchantment”. Da denne purseren startet sin karriere om bord, var det, som han antyder, et hierarki hvor distinksjoner på ermene var et uttrykk for makt overfor dem som hadde mindre striper eller ingen i det hele tatt og med det respekt. Hadde han en ”enchantments”-følelse overfor disse stripene da han begynte som dekksgutt? Og når

han endelig hadde oppnådd en rang som ga han striper på ermene, så var denne fortryllesen borte på grunn av at rekruttering til hans stilling var endret over tid? Det har vært en endring, og tilskrivelse av rang gjennom utdanning har fjernet til en viss grad "the enchantment". De yngre er vandt til å tenke horisontal organisasjon i stedet for en vertikal hierarkisk organisasjon. Driften går ikke rundt ved å kutte ut en avdeling, ergo er alle like viktige. Purseren det refereres til over vil ha respekt fordi han har jobbet seg oppover og endelig oppnådd en rang han så opp til selv da han var dekksgutt. Oppfattelsen av denne rangen er kanskje ikke den samme som da han var dekksgutt. Det blir muligens en trussel mot sin egen rolle i hierarkiet, en trussel han ikke så komme i hurtigruten ettersom rekrutteringen endret seg. Et utdrag fra en instruks til nyansatte i "restaurasjon" sier blant annet følgende under *messen/dagrom* "Dette er stuen vår og vi tar hensyn til andre, det er ingen som ligger i sofaen, ei heller beina på bordet etc. Kort fortalt snakker vi om normal folkeskikk. Dere er kommet i et *konservativt miljø hvor ansennietet og rang har prioritet, vis hensyn (...)*" (min utheving) Dette er skrevet av en stuert som ikke lengre var i tjeneste og ble omtalt som en stuert med striks arbeidsdisiplin. Denne instruksjonen om at rang har prioritet forteller om noe av de forventningene purseren over har til sin stilling, disse forventningene synes ikke å bli oppfylt for han og den respekt han utøvde til sine overordnede da han var dekksgutt opplever han ikke selv.

På grunn av den nye måten å rekruttere til passasjerbåter på, kommer purser og stuert gjerne fra en utdanningsinstitusjon med reiseliv som fag. Disse trer rett inn i rollen som purser og har da en tilskrevet rang i form av eksamenspapir fra utsiden av den totale institusjon. Det er en teknisk kunnskap til å utøve rollen "purser" – og denne kunnskapen er "disenchantment" (Gell 1992). Noen har i intervjurunden sagt at de som

kommer inn her med utdanning og trer inn i stillinger med distinksjoner, de er ikke sjømenn og de skjønner ikke hva som skjer til sjøs.

Den Nye og arbeidsoppgaver.

Selv om denne båten er 36 år nyere enn den andre og organisasjonen om bord er mer preget av hotelldrift, beholdes et system av arbeidsoppgaver rettet mot arbeidsgruppen av høyere rang utført av de med lavere rang. Kapteinen kom seg opp ved hjelp av vekkerklokke og kaffen hentet han fra trakteren som stod på broen. Lugarpikene steller fortsatt offiserslugarene hver dag, men det er ikke henting av kaffekopper og strekk av køye klokka 19.

Det er heller ikke noe ekstra fra servitørene rettet mot offiserene utenom at de øverste offiserene spiser i spisesalen til lunsj. Denne lunsjen fungerer som et ledermøte, der vaktskiftene og avdelingene (departementene) får utvekslet informasjon om det som skjer. Lunsjen er buffet med kalde og varme retter som man forsyner seg av. Det er likevel en oppvarting i det at servitørene stadig holder bordene ryddig slik at det er plass til nye tallerker ved neste rett.

Likhetene mellom båtene i form av arbeidsoppgaver rettet mot de ulike arbeidsgruppene er at det faktisk finnes arbeidsoppgaver der noen besetningsmedlemmer slipper å holde sin egen lugar ren, og at alarmrullen er bygd opp likt. Ulikheten er de eksplisitte oppgavene som finnes på Den Gamle båten i forhold til Den Nye. Og arbeidsoppgavene som rettes mot arbeidsgrupper innad i besetningen er i mye større grad eksplisitte på Den Gamle båten enn Den Nye. Da tenker jeg på kaffekoppen og vekking spesifikt. Dette var en av de områdene hvor båtene stod i relieff til hverandre som nevnt under metodekapittelet, og sammenlikning som verktøy viste seg å være et riktig valg av metode¹⁷.

¹⁷ Ref kap. 3.

Hvem gjør hva mot hvem – hvem mottar og hvem gir oppvarming blant besetningsmedlemmene

Det jeg ønsker å fokusere på her, er arbeidsoppgaver som utøves slik at jeg må stille spørsmål om at disse arbeidsoppgavene er noe som stadfester rangen til de ulike personene? Dette er arbeidsoppgaver av en slik art at det gir assosiasjoner til oppgaver i et hjem. Hvem serverer kaffe i hjemme? I Torsvik ser det ut at det er kvinnen som har sin oppgave å sørge for at man alltid "har noe i huset" for å servere når det kommer gjester (Døving 2003) og i Eva Ramms bok (Ramm 1958), "Med støv på hjernen" viser Ramm det norske idealet for en "god husmor" – det er den som stiller hjemmet med vasking og holde orden for andre som tilhører husholdet¹⁸. De som befinner seg høyest på rangstigen, slipper å gjøre slike dagligdagse ting som er vanlig å gjøre selv i et norsk hjem og da tradisjonelt av kvinner. Og jeg tror det er svært få, hvis noen, direktører på land i Norge som blir vekket av sine ansatte i sitt hjem. Igjen er det et uttrykk for at egenskapen av en total institusjon gjør at organiseringen av organisasjonen er annerledes på båt - der elementer av husmorens rolle blir trekt inn i arbeidsoppgaver for kapteinen i husmorens fravær på båt.

Kjønnssegregert arbeidsdeling i Norge, har vært preget av en doxisk oppfatning av hvem som velger hva (yrke) etter hvilket kjønn. Omsorgsykker har hatt og har fortsatt, en kvinnelig dominans med historiske begrunnelse om at kvinner har en "naturlig orientering" mot slik type yrker i kraft av å være mor og holde den private familiesfære i orden. Runar Døving sammenlikner utvalgte kvinneyrker som kan sammenliknes med oppgaver som utføres i vanlig hushold (Døving 2003:50). På samme tid som menn har valgt yrker av utøvende teknisk karakter, gjerne omtalt som

¹⁸ Riktig nok er husmorens rolle satt på spissen i denne boken, der det nesten er en potlatch i det å gjøre mest og bevise at man er en dugelig husmo. Uansett boken gir likevel et godt bilde av hva en husmor var i en norsk drabantby i 1958.

fagarbeidere (det er et vidt spekter av yrker) og hos Døving får også menn sine rom i hjemmet som da er verktøyrom, garasje og utendørs domene.

På båten er det naturlig for de som mottar (som oftest menn) at det er kvinner som utfører omsorgsliknende arbeid. En jente som var i oppvasken på likt med meg var tysk, bestemte seg i løpet av sommeren at hun skulle bli kaptein med tid og stunder. Hun nektet å drive med køyestrek og kaffekoppheving for kapteinen midt i den travleste tiden på døgnet. Problemet ble løst av at det som regel var to på vakt, så andremann gikk den turen. Jeg konfronterte en annen kaptein på den andre båten med den situasjonen, ganske ung og min forventning til hans tilbakemelding var at han også syntes vel det var ganske unødvendige arbeidsoppgaver og hente kaffekopper og køystrek. Det var en for meg overraskende tilbakemelding; han syntes det var helt ok å bli stelt for, de jobbet 6 + 6 timer og det var en velsignelse å vite at man slapp å rydde, vaske og holde rent. Jeg spurte da om denne kaffekoppen klokken 1900 og køystrek kl 1900, nja, han hadde aldri brydd seg om kaffekopper, men når det galt jenta som nektet å bruke tiden sin til noe så meningsløst i hennes forstand som å hente en kopp, da brukte han uttrykke ordrenekt og det er alvorlig. Så hva var da hensikten med denne kaffekoppen? Det handlet ikke om å gjøre det rent og levelig for offiseren, men etter min oppfatning ser jeg dette som nettopp en stadfestelse av egen rang.

”Slik har det vært i 40 år” – konservering av organisasjonskultur og stadfesting av rang gjennom maktutøvelse

På Den Gamle båten så hadde messepi'a (messepersonell/forpleining) en del oppgaver foruten kantinearbeidet. Hun vasket for matrosene, stelte fruktfat til broen, purret offiserene (vekte dem) før vakt. Det som forundret meg, var at det var så selvfølgelig at dette skulle gjøres med personlig frammøte langt inn i vekkerklokkenes

tidsalder? Alle andre brukte jo vekkerklokker. Disse oppgavene er det vanskelig å tolke til noe annet enn rester av et gammelt hierarkisk system der kapteiner og andre med offisers rang er på toppen av pyramiden både sosialt og maktmessig. Besetningen skal vite hvem som er sjefen. Hvis det er dette som er hensikten i dag, noe jeg tolker det til å være, så mener jeg at disse handlingene ikke er det som effektuerer og stadfester rang, men kanskje heller latterliggjør rang i en slik form at det er et gammeldags system.

Jeg vil gjerne underbygge dette med feltrapporten min etter første tur med Den Gamle båten. Her jobbet jeg, som sagt i kapittel 2, så mye at jeg glemte til tider min rolle som feltarbeider, men var da tilnærmet "native". Dette her er skrevet i frustrasjon og jeg lurte på det tidspunktet hva jeg hadde satt meg fore. Avsnittet før dette, har jeg lagt ut om ekskluderingsteknikker til de som var der fra før, med mangel opplæring og opplysninger om hva jeg skulle gjøre på min vakt. Jeg fikk hele tiden høre i ettertid hva som skulle ha vært gjort, men ikke når jeg spurte hva som kan gjøres nå;

Jeg føler jeg har god tid i forhold til det jeg hittil er fortalt at jeg skal gjøre og etterlyser arbeidsoppgaver hos overtjener. Hun har ingen forslag. Senere når klokken nærmer seg 12:00 og lunsjtid, får jeg spørsmål; "har du ikke laget brødfat!?". "nei?" selvsagt ikke, tenker jeg, jeg står jo i oppvasken og da er det ikke brødfat man tenker på som det mest naturlige. "ja, det er stersjen sin oppgave." – "ja vel, og hvor er brødet? Og kunne ikke detta ha blitt opplyst om da jeg etterlyste arbeidsoppgaver?" "brødet er i provianten", det var et rom jeg ikke hadde kjennskap tilt ".....og hvor er provianten?" – Det måtte jeg spørre kokken om for det visste ikke hun som hadde jobbet på båten i 15 år. Ok. sjefskokken som jeg oppfattet som hjelpsom følger meg helt ned i provianten og hjelper meg

tidsalder? Alle andre brukte jo vekkerklokker. Disse oppgavene er det vanskelig å tolke til noe annet enn rester av et gammelt hierarkisk system der kapteiner og andre med offisers rang er på toppen av pyramiden både sosialt og maktmessig. Besetningen skal vite hvem som er sjefen. Hvis det er dette som er hensikten i dag, noe jeg tolker det til å være, så mener jeg at disse handlingene ikke er det som effektuerer og stadfester rang, men kanskje heller latterliggjør rang i en slik form at det er et gammeldags system.

Jeg vil gjerne underbygge dette med feltrapporten min etter første tur med Den Gamle båten. Her jobbet jeg, som sagt i kapittel 2, så mye at jeg glemte til tider min rolle som feltarbeider, men var da tilnærmet "native". Dette her er skrevet i frustrasjon og jeg lurte på det tidspunktet hva jeg hadde satt meg fore. Avsnittet før dette, har jeg lagt ut om ekskluderingsteknikker til de som var der fra før, med mangel opplæring og opplysninger om hva jeg skulle gjøre på min vakt. Jeg fikk hele tiden høre i ettertid hva som skulle ha vært gjort, men ikke når jeg spurte hva som kan gjøres nå;

Jeg føler jeg har god tid i forhold til det jeg hittil er fortalt at jeg skal gjøre og etterlyser arbeidsoppgaver hos overtjener. Hun har ingen forslag. Senere når klokken nærmer seg 12:00 og lunsjtid, får jeg spørsmål; "har du ikke laget brødfat!?". "nei?" selvsagt ikke, tenker jeg, jeg står jo i oppvasken og da er det ikke brødfat man tenker på som det mest naturlige. "ja, det er stersjen sin oppgave." – "ja vel, og hvor er brødet? Og kunne ikke detta ha blitt opplyst om da jeg etterlyste arbeidsoppgaver?" "brødet er i provianten", det var et rom jeg ikke hadde kjennskap tilt ".....og hvor er provianten?" – Det måtte jeg spørre kokken om for det visste ikke hun som hadde jobbet på båten i 15 år. Ok. sjefskokken som jeg oppfattet som hjelpsom følger meg helt ned i provianten og hjelper meg

med å estimere hvor mye som trengs, han har egentlig ikke peiling, men han prøver i alle fall å resonnerer. Opp tre etasjer og lage brødfat med mine "delikate" oppvaskhender. "Du må skjære skutebrød også!" Ja vel, etter mine begrep er ikke dette en naturlig oppgave for en som står i oppvasken"men det har vært slik i 40 år", så da er det bare å begynne å skjære. I stedet for å vise meg hvordan dette skal se ut, for det vet de jo (de vet faktisk det meste, men sier ikke noe om det før i etterkant av når det skulle ha vært gjort). Dette brødet er et syrlig, kompakt rugbrød. Jeg har fått beskjed fra en servitør at dette brødet skulle skjæres i ytterst tynne skiver, gjør dette og sender fatet ut. Under lunsjserveringen kommer overtjeneren sturtende til meg og sa at overstuerten hadde klaget over for tykke skiver på skutebrødet "det var sååå tykt" og viser med pekefinger og tommel minst 2 centimeter. Det nektet jeg for og spurte om hun ikke overdrev noe, nei det gjorde hun ikke. "Så du på det andre jeg hadde skjært, da? For jeg skar virkelig ikke så tykt." Det hadde hun selvfølgelig ikke gjort. Jeg ba henne se på det for jeg kunne ikke skjønne at det skulle være så galt som det hun beskrev. Etterpå sa hun ingen ting.(...) Det var ganske mange som engasjerte seg i tykkelsen av dette brødet utover ettermiddagen. Jeg lot meg imponere over hvordan så mange kunne engasjere seg i tykkelsen av noen brødsiver.

Her skulle det skjæres opp brød *for hånd* av den som var nederst på rangstigen. På den andre båten lo de godt når jeg kom over dit og trodde det var en standard oppgave for oppvaskpersonell.

Det er flere aspekter som kommer til syne her 1) posisjonering av makt fra overtjener ved grensesetting 2) en gammel båts organisasjon vs moderne reiselivsprodukt der konflikten er uunngåelig fordi det er innarbeidet en kultur som man

ikke finner i moderne reiselivsorganisasjoner på land. Omkvedet var ” slik har det vært i 40 år”. Dette utsagnet kom i veldig mange sammenhenger, og det er ikke sikkert at 40 år gammel praksis er det mest effektive, men at den heller er ment å bidra til å opprettholde tradisjonell maktstruktur. Ved at så mange engasjerte seg i denne handlingen og engasjementet dreide seg om hva som *ikke var godt nok* tolker jeg til en eksklusjon og en grensesetting for å befeste sin rang.

Rommets bidrag til praksis

Et annet empirisk eksempel på opprettholdelse av tradisjonell maktstruktur var da det skulle skiftes duker på de aller fleste bordene i spisesalen på Den Gamle. Dukene ble skiftet av serveringspersonalet og de skitne ble lagt i en luke i oppvaskbenken. Her ble det fort fullt og når det skjedde, skulle oppvaskhjelpen legge dukene i tøysekker og fraktes til lintøyslageret. Da oppvaskhjelpen (jeg) foreslo at det ved store utskiftninger av duker, så kunne man vel like gjerne legge disse dukene direkte i tøysekkene i stedet for å ta den tungvinde omvegen via luken i oppvaskbenken, for så at de ble tatt ut der ifra rett etterpå for så å legges i sekkene. Responsen fra overtjener at det var oppvaskens jobb å putte dukene i tøysekker, når oppvasken da prøvde igjen med å argumentere for at vi ville spare tid på å legge dukene direkte i tøysekkene var responsen at ”slik har det vært i 40 år”. Overtjener var enn dame på 34, noe som skulle forvente at hun etterstrebet effektive løsninger som maksimerer ressurser ombord. I stedet brukte hun et argument som bærer preg av et doxisk maktgrep som er nedarvet fra hennes forgjenger(e) i hennes landskap (båten) som en del av det kollektive minnet om bord, og som kanskje også er med på opprettholdelse av sin egen rang ved hjelp av en maktutøvelse. Denne praktisering av makt var nedarvet og lært fra den eller de som lærte henne opp, og at det er slik makt

skal utøves i disse omgivelsene. Omgivelsene er her i samspill med aktørene, slik at det opprettholder det kollektive minne om organisering og stadig stadfesting av rang.

Både Tilley (Tilley 1994) og Connerton (Connerton 1989) har skrevet om det jeg er inne på over. Tilley ser på rommet som mer enn en "container" for handling, men at rommet er et "medium" og er med i handlingen som en slags aktør. Rommet handlingen over utspiller seg i er 40 år gammelt og, etter dagens standard, innredet upraktisk og tungvindt. Slik også mine informanter beskriver Den Gamle båten som i intervjuene. Jeg støtter meg til Tilley (Tilley 1994) i det at handlingsrommet er mer enn en "container", men at det også er med å forme organisasjonen. Som beskrevet er det en ung sjef i dette departementet som utspiller sin rolle slik de også gjorde det for 40 år side. Dette blir referert til i tale ganske klart og tydelig.

Connertons (Connerton 1989) teori om den kollektive husken som blir videreformidlet fra generasjon til generasjon og er med det med å danne et felles minne og en felles forståelse for de involverte. Her er det også en støtte i Connerton, for den som er sjef her har vært på samme båt i de samme omgivelsene og lært sin praksis fra forrige generasjon besetningsmedlemmer. Med båtens fysiske utforming, det medierende rom, og videreføring av praksis er det to kontinuiteter som konserverer Den Gamle båtens organisasjon. Da denne båten ble bygd var det mest gods, nå er det mest passasjerer¹⁹, dette får følger for tidspress og kapasitet for å servere 177 gjester til 3 retters middag når spisesalen og dekketøy er beregnet til 80 personer på Den Gamle.

Hun som var overtjener i 15 år (nevnt over), har jobbet der hele sitt voksne liv fra hun var 19 år. Opplæringen hun fikk var av ei som ble regnet for å være en legende på gamlebåten. Denne kvinnen er fortsatt innom når båten er i havn, hun går rett inn i

¹⁹ I kapittel 2 er det skrevet om skifte fra fraktbåt med passasjerer til å bli passasjerbåt med frakt i 1986.

pantry for å se om alt er ”på stell”. Denne kvinnen bor i en av byene langs kysten. Hurtigruten ligger til kai der i noen timer, varigheten beror på om båten er sørgående eller i nordgående rute.

I pantry er alt som vanlig mellom frokost og lunsj. Det er ryddet og vasket, ikke så travelt men alle har sitt å gjøre og stelle med. Inn kommer en gammel, elegant dame i pantry. Hun blir hilst på av de som kjenner henne og de hun ikke kjenner er hun tilsynelatende ikke interessert i. Det hun viser interesse for er hvordan jobben er gjort og hun går rett bort i bestikkurvene og sjekker om bestikket er blankt og pusset. På samme tid kommer stuerten inn, han har lang fartstid på båten, men da som sjefskokk. Den store ruvende mannen legger fra seg noen kasser på en benk og omfavner kvinnen som er på besøk med varme ordelag og handling. I boksene han har med er nytt bestikk, det vil si påfyll av den samme sorten som allerede er der. Uten å si noe om det begynner kvinnen å pakke opp bestikke, kontrollere det og legge det til vask som om det var hennes domene av arbeidsoppgaver. Servitørene med lang fartstid stoppet sitt arbeid og sa nesten ingenting, de fulgte bare med på hva kvinnen gjorde. Sesongarbeiderne som ikke kjente henne, men var ansatt for sommeren fortsatte sitt arbeid som vanlig. Det var tydelig å se at denne kvinnen bar en respekt og at overtjener var henne underdanig.

Båten bærer med seg historie i sin utforming, ikke bare rent fysisk (kapittel 4), men også som bærer av en arbeidsorganisasjon som hører fortiden til i andre sammenhenger. Eksempelet over når denne kvinnen kom, møtes to generasjoner servitører. Siden den ene har vært novise av den andre er det nærliggende å si at dette er det nærmeste jeg som feltarbeider kan betrakte historien som ligger under for den konserverte organiseringen som nevnt over. Her visualiseres Connertons

(Connerton 1989) kollektive minne med kunnskap som bringes fra generasjon til generasjon.

Oppgaver nedfelt i fartøys håndboken

Arbeidsoppgavene er nedfelt i fartøyshåndboken, som viser en definert organisasjon og hvem som skal gjøre hva mot hvem. Praksisen ombord avviker noe fra fartøyshåndboken. Blant annet ble det fortalt at det var messepike som hadde ansvaret for opplæring i stersjen om bord, ikke overtjener som jobbet nært både i det fysiske rom og begge hadde passasjerorienterte arbeidsoppgaver. Mens messepike er på et annet område hvor det er besetningen som er i fokus og har lite eller ingenting med passasjerene å gjøre. I fartøyshåndboken står det at overtjener er stersjens overordnede og med det har ansvaret for opplæring, i tillegg var det overtjener som signerte opplæringskjemaet for oppvaskpersonellet som er obligatorisk for nye besetningsmedlemmer. Det blir jo da et paradoks at den samme overtjener påstår at opplæringen til oppvasken er messepikens ansvar.

På denne gamle båten har det, slik jeg forstår det, alltid vært et konservativt styresett og gjennom handling å uttrykke sin egen rang om man har en rang som er høy nok til å være berettiget slike handlinger. De som er opplært i den opprinnelige tradisjon i forhold til respekt og ydmykhet om bord på båt har merket en endring over tid der sommerhjelpen og andre gjerne har en utdanning og at posisjonen blir sårbar fordi det ikke er så viktig for de nye som er under i rangsystemet. De vet at dette er en midlertidig jobb, og at det sterke hierarkiske uttrykket eksisterer bare om bord. Det blir desto viktigere å posisjonere seg som en overordnet og begrunne sin posisjon med gamle oppfatninger ved å forklare for de nye at her skal praksis opprettholdes "slik har det vært i 40 år". I dette handlingsrommet på Den Gamle

båten, er det kollektive minnet ikke bare gått fra besetningsgenerasjon til generasjon, men det "ligger i veggene". Det tilhører omgivelsene at hierarkiet skal uttrykkes slik det blir uttrykt i gammel innredning. De som har steget i gradene etter det gamle systemet har bare sin rang om bord å holde seg til, den er bare verdt noe innenfor den totale institusjons nettverk, båten. Nye sesongansatte som er kanskje midt i en utdanning og ser på dette rangsystemet som noe underlig. De som da forholder seg til rangsystemet forholder seg trofast til de ytre symbol som merker på skulderklaffene og stillingsbetegnelsen for å beholde sin posisjon.

På Den Gamle båten var det uttrykt eksplisitt av mange at de ikke kunne tenke seg å jobbe på "nybåtan". Er det spekulativt å tro at dette var fordi det ville være en trussel mot det tradisjonelle hierarki? Og med det frykte for å miste sin posisjon og utøvelse av posisjon i et litt annet utøvet hierarki? Frasen "slik har det vært i 40 år" kan ikke viderebringes til en ny båt fordi den ikke er 40 år. Den fysiske konstruksjonen er endret, og med det er praksis endret på en "nybåtan". Med det er meningskonstruksjonen i den verbale utøvelsen av makt ved å benytte frasen borte. Det som ligger bak frasen er en kunnskap om hvordan denne båtens organisering utøves, en kunnskap som gir trygghet til egen utøvelse av arbeid og en sosial kontroll for subjektet. På Den Nye båten må den delen av kunnskap settes til side og det subjektet må inn i en ny sosialiseringssprosessen innenfor en annen total institusjon.

Kulturell kapital bruker Bourdieu (Bourdieu 2004) for å forklare hvorfor folk handler som de gjør. Kulturell kapital eksisterer "(...) som kroppsliggjorte disposisjoner (habitus) som setter det enkelte individ i stand til å handle, oppfatte og vurdere på en bestemt måte" (Bugge 2002:238). Videre er Bourdieus kulturelle kapital situasjonell, det vil si at et sett av kroppslige gjorte disposisjoner må være

relevante for omgivelsene. I intervjusituasjon på kapteinslugaren uttrykte en kaptein dette:” jeg vet ikke hvem jeg har med meg som besetning, plutselig er det noen i serveringen som har embetseksamen i psykologi. Greit at jeg er øverstkommanderende, men jeg er jo bare en slarve kaptein og det eneste jeg kan er å styre båt. Det blir man ydmyk av.” Dette er da sagt av én av to kapteiner jeg hørte bruke uttrykket ”dette er en ordre!”, så han undergraver heller ikke sin rolle som kaptein, men vet at også andre har en kapital av kunnskap han har respekt av. Servitøren med embetseksamen besitter en kulturell kapital kapteinen ikke besitter, men han har tydeligvis kunnskap om denne og med det respekt for hennes kunnskap. Samtidig er det ikke ”mengden” kulturell kapital som gir legitim makt på skipet. Makten i dette samfunnsmessige feltet er definert og uttrykt i blant annet handling knyttet til stillinger, og bakenfor der, den kunnskap som kreves for å besitte stillingen. På skipet er servitøren like fullt servitør og vil ikke kunne klatre i hierarkiet før hun har eventuelt tilegnet seg den kunnskap som skal til for å komme til øverst i hierarkiet. Men hun har gått gjennom en sosialiseringssprosess og skjønt ”the webs of significance” (Geertz 1973:5) og med det innordnet seg etter de symbolene som uttrykker makt i denne konteksten. Hierarkiet fungerer kun om bord, sosial status på land blir en helt annen. Fordi den kulturelle kapital som legitimerer makt om bord er preget av konteksten om bord.

Handling; gavebytte i maktasymmetri

Rollen som oppvaskhjelp innebar å bistå både kokker og servitører i arbeidet. Oppvaskhjelp er for snevert uttrykk på stillingen, men det lokale uttrykk på stillingen er ”Stersjpi’a”. En av oppgavene for stersjen var å sette opp riktig antall dessertskåler for koldtkokken. Kokkene hadde oversikten om hvor mange dessertskåler som måtte til

for at alle gjestene skulle få dessert, men replikken var ofte slik ” jeg trenger 148 stettskåler – pluss noen ekstra til damene”. Det var da dessert til serveringsdamene han skulle ha. Dette er på Den Gamle båten hvor det er liten plass; pantry, oppvask og anretning er på et relativt lite areal hvor man hører og ser hva andre driver på med. Årvåkne kokker så de som ikke kom for å hente seg en dessert og passet på at også disse fikk. En av ”damene” var ny og tok seg ikke dessert, men når vi seilte ut fra en av havnene var det desserttid og den nye damen tok seg en skål med blandet skogsbær toppet med vaniljekrem. Hun skrapte vaniljekremen til sides og spiste. På neste tur fra samme havn stod det en skål med skogsbær *uten* vaniljesaus som koldtkokken hegnet om. Den skålen var det den nye som skulle ha, for siden det var den eneste desserten hun spiste så måtte man da passe på at hun fikk den. Og Koldtkokken hadde også observert at hun ikke spiste vaniljekremen. Kokkene generelt var bevisste rundt sin rolle for trivsel om bord. De mente selv at maten var 95 % av trivselen om bord og det måtte de ta seg av. Slik som koldtkokken over er en slik oppfatning i praksis. Likevel, historien er ikke enestående. Stersjipiken på sin side ytte tjenester for kokken, av plikt riktignok, men han ga tilbake til dem som var rundt han. Det blir et resiprokt bytte, bare at kokkens ytelse har et element av omsorg og for å glede de som er rundt uten annen plikt enn den han pålegger seg selv. Alle kokkene jeg har snakket med var overbevist om at de hadde et stort ansvar for trivsel om bord.

Uformelle og formelle måter å bryte hierarkiet på.

Hierarkiet er som kjent sterkt og strengt strukturert om bord. I noen sammenhenger blir det oppløst eller rokket ved. Dette blir ofte oppfattet som noe humoristisk eller morsomt når hierarkiet brytes eller blir tullet med. Slike brytninger er både de som er arrangert fra ledelsen på båten og de som er umiddelbare og

improviserte av de som er på frivakt eller i pauser. Noe av empirien min er fra tre hendelser/ritualer der hierarkiet om bord blir brutt opp eller brukt som et element for å skape humor. Om hierarkiet blir brukt bevisst som et element i humoren eller om det er ubevisst er likevel hierarkiet en del av det som gjør det komisk. To av hendelsene er organisert av ledelsen (formelle) og en er blant de improviserte og i høyest grad uplanlagte (uformell).

Et "rite de passage", i den forstand et rituale hvor en person går over i en ny status (van Gennep 1960), på båten er "dåpen" ved passering av Polarsirkelen. Det vil si alle turistene/passasjerene stort sett, og nye besetningsmedlemmer. I dette ritualet er det overstyrmann og førstestyrmann som leder an. Det første som skjer er at de forklarer fort at nå er det dåp for førstegangspasserende som passerer Polarsirkelen. Og det blir fortalt at da er det mulig at Kong Neptun kommer innom med et ønske om en god ferd på sjøen nordover. Kong Neptun er til stede under hele seremonien (dvs. messepike er ute i blant passasjerene utkledd med tang og tare som skjegg, oransje oljehyre og bringer med seg en hyrdestav) Dåpen består i noen ord om kryssing av Polarsirkelen som er overdrevet høytidelig, en dram og en øse med isbiter i ryggen. Diplom blir utstedt til hver enkelt. Til slutt bringes de nye besetningsmedlemmene inn og avbrytes fra sine arbeidsoppgaver, de skal helst yte litt motstand i håp for å unngå dette ubehaget av en dåp. Overstyrmann og førstestyrmann er meget bestemte og sørger for at disse får ekstra stor dose, gjerne resten av isbitene nedover ryggen. Ingen dram da besetningsmedlemmene må holde seg alkoholfri til enhver tid. Dette er høydepunktet for passasjerene, det er da støynivået av latter og hyl er mest intenst. Besetningsmedlemmet er i en liminal situasjon hvor de vante arbeidsoppgavene opphører og jeg velger å se på dette i lys av et Turnersk sosialt drama.

Victor Turners (Turner 1970) dialektikk mellom uttrykkene "Humanitas" og "Societas" syntes å være to begrep som hjelper å forstå ritualet. *Humanitas* er et begrep som knyttes til individets egen vilje og det subjektive begjæret, og med det kaos. *Societas* er knyttet til det kollektive, plikt og normer og med det til struktur og orden. Disse to begrepene motsvarer hverandre og står i spenn til hverandre. I mellom er *communitas*, hvor *societas* og *humanitas* forenes tilbake til en ny normalstruktur i samfunnet. I situasjonen hvor besetningsmedlemmet motvillig må bli med ut på gulvet og få sin del av isbiter nedover ryggen er denne motstridigheten til handling en *humanitas*, i et system som er mer eller mindre gjennomsyret av *societas*. Det er en plikt å gjennomføre ritualet hvor overstyrmann posisjon i hierarkiet representerer *societas*, og med et element av *humanitas* i døpeofferets gjenstridighet. Alle besetningsmedlemmer om bord er "døpt" ved Polarsirkelen, og når det er nye besetningsmedlemmer om bord er det en uorden. For å gjenopprette "normalen" i samfunnet om bord, må de som er nye døpes for å opprette "communitas". Når "døpeofferet" er tilbake i sine arbeidsoppgaver er igjen alle besetningsmedlemmer om bord behørig "døpt".

"Liggedøgnet" er en betegnelse på det døgnet i året når sommerruter blir justert til vinterruter. Det vil si at båten ligger i havn et helt døgn, og det er den gangen i året det er anledning til å ha personalfest. Personalfesten er arrangert av ledelsen om bord og til en forandring går alle som deltar på festen i sivil uansett rang. Det blir laget god mat som serveres i spisesalen med god drikke til som man kan velge selv. Etter bespisningen er det baren som er stedet med dans og skravling. Kvelden og natten blir en fest. Men så er det også en anledning for maskinbesetningen å få utføre større operasjoner som tar lengre tid enn et vanlig opphold i havn. I intervjuunden kommer det klart frem at for maskinbesetningen betyr liggedøgn mer jobbing. Spør man

cateringavdelingen så kan det virke som om de ikke er bevisste over at det er en gruppe som jobber mer enn vanlig og definerer det som udelt positivt at man kan være på fest i sammen og "være sosial". En liten digresjon er at det er jo sosialt i messen hver dag, med som regel mye skravling og latter. I de 90 intervjuene er det veldig mange som sier at det er unik mulighet til å bli kjent med dem man ikke jobber med til vanlig, som en matros sa det "byssa og maskina får snakke i sammen", eller som en annen sa det "Får anledning til å slappe av med folk som man ellers bare jobber med" så det er tydeligvis en anledning til å ha frivakt samtidig. Det er det som gjør dette ulik andre kvelder, da er det blanding av folk som har vakt og de som har frivakt på kvelden, hvor da noen alltid må omgå hverandre på grunn av dette.

Et annet viktig aspekt er hierarkiet. Hva skjer med hierarkiet denne kvelden? Noen sier at det er oppløst og at alle er likemenn, andre sier at hierarkiet bare er nedtonet og andre igjen mener at hierarkiet er der stadig for "man vet jo hvem som er hvem". Målet er muligens at hierarkiet skal nedtones/glemmes, men så lenge man befinner seg i den totale institusjon og det dagen etter skal samhandler som før, vil ikke dette kunne blir helt borte. Likevel kan aktørene vise mer av seg selv, men for at dette skulle være helt fritt for hierarki, så måtte aktørene ha treffes i en helt annen lokalitet og ikke ha et jobbforhold i sammen. Ikke ulikt et norsk julebord hvor det en fest, med god mat og drikke med festdeltakere fra en gitt arbeidsorganisasjon. Typisk for julebordet er at folk blir påvirket av alkohol med til følge at problemer som kanskje har ulmet i organisasjonen kommer opp som tema til sjefer og andre kollegaer. Julebord kan også være en hyggelig samling uten at problemer nødvendigvis kommer frem i dagen som en følge av alkoholens slør. Om liggedøgnet sier de aller fleste i intervjurunden at det er viktig å få dette avbruddet fra det normale om bord. Besetningen på Den Nye, enten høy eller lav rang, så mener de at dette tilfører

arbeidsmiljøet noe og reflekterer arbeidsmiljøet om bord ellers. På Den Nye hevdes det at siden liggedøgnet ikke blir brukt til å snakke om konflikter på båten ellers, så er liggedøgnets stemning en gjenspeiling av det daglige konfliktnivå og regnes som lavt på denne båten.

På Den Gamle båten, som jeg tidligere referer til som "krigsskipet", snakkes det mer om å "skvære opp" på liggedøgnet, "det er fra fulle folk og unger man skal høre det..." og "ting kjem frem som ikke burde komme frem" på liggedøgnet. På Den Nye er ingen av informantene som nevner noe i retning av å krangle eller bli "for ærlige", men det er en som referer til at det faktisk aldri skjer, og han sier også at det reflekterer arbeidsmiljøet. Den daglige virkeligheten blir satt til side og etter informantene å dømme, så er dette noe positivt og at det burde ha forekommet oftere. Det er bare et skift på hver båt som får ha denne ene festen i løpet av året. Det er med å bekrefte hierarkiet og at oppmykingen av hierarkiet denne kvelden bidrar til at de ulike posisjonene nedover i hierarkiet aksepterer sin posisjon.

Det som skjedde i forkant av liggedøgnet²⁰, var at forventningene steg etter hvert som det nærmet seg i tid. Det var prat om liggedøgnet i messen, både hva som hadde skjedd før på liggedøgnet og hva skal man ha på seg. Sandnessjøen er siste stopp med mulighet for å kunne kjøpe seg noe før liggedøgnet, så der var en liten delegasjon i land for å se på butikkenes utvalg for en slik anledning. Besetningen fra båten treftes på gatehjørner og i butikker, ga hverandre tips om der og der kan man kanskje finne noe. Det minte litt om en skoleklasseklasse på klassesetor som har fått litt fri fra programmet for handle og går i større eller mindre grupper for å se seg rundt. I dagene som gjenstod nedover kysten før liggedøgnet ble fokuset større og større. Han som drev baren planla hemmelig samling kl. 17.00 i baren til en voerdrink for utvalgte,

²⁰ Jeg fikk bare oppleve liggedøgnet på Den Nye Båten. På Den Gamle har alt blitt meg fortalt.

tema var fargen rosa. Invitasjonen gikk ikke etter det strukturelle hierarki, men heller etter hvem han fant for godt å ha på besøk i sitt domene.

Dagen kom. Og som vanlig på "Bergensdagen", var det full aktivitet med full utsjekk og vasking av lugarer og en ekstra sjau for å klargjøre båten for en ny rundtur. I byssa var det forberedelse av julemat, både pinnekjøtt og ribbe, som skulle serveres på kvelden kl. 19.00. Klokken 15.00 var det pause i en baktrapp for lugarpikene og lugaransvarlig tok en tur i kafeen og hentet litt å drikke. Hun kom opp igjen med et cola-beger til hver som var fylt med øl. Det var liksom noe forbudt rundt dette selv på ettermiddagen når båten ligger til kai. Det ble en småhysterisk stemning med fnising og latter over denne "forbudte" handlingen. Pausen var over etter 15-20 minutter og det var å stå på til klokken 17.00 når noen av oss var de utvalgte til å komme i baren på rosa drink. Vi ble låst inn i baren av bartenderen som serverte og berettet om hvordan han gledet seg til kvelden. Han skulle sørge for at det ble servert kreative drinker som ennå ikke stod på barmenyen. Til kostpris.

Alle gikk til sitt etter en halv time, men alle var også invitert til voerspill på bartenderens lugar, for han ville servere en lilla drink også. Kl. 18.30 var det å møte opp hos bartenderen for så og forte seg å kose seg med lilla drink. I spisesalen ble alle ønsket velkommen og geleidet til et bord med drikkevarer. Der kunne man velge i både alkoholfritt og alkoholholdig drikke til maten. Denne kvelden er det kun besetningsmedlemmer om bord og alle kunne sette seg fritt til hvilket bord de ønsket. Ved mitt bord satt bartenderen som hadde stått for voerdrinkene, overstyrmannen, et par lugarpiker og et par matroser. På mange av bordene så det ut til at de fleste satte seg sammen med "sine" nærmeste kolleger, på tross av det ble gjort forsøk på å blande gjengen. Blandingen begrenset seg i stor grad til at det skulle være både kvinner og menn på samme bord, men disse hadde lik tilhørighet og posisjon i

hierarkiet ellers. Måltidet går sin gang og praten går fritt, det er en lyd av prat og latter i hele rommet. Kapteinen holder en tale om hvor fantastisk en gjeng det er som jobber om bord. Etter middagen går alle inn i baren hvor festen fortsetter med dans og flere drinker. Maten ble servert av mellomoffiserene, da var det deres tur til å være i forpleining og også i oppvasken var det matrosenes tur. De tok sine arbeidsoppgaver på alvor og fylt av humor over at dette ikke var deres vante oppgaver og var litt klønete av den grunn.

Liggedøgnet er et arrangert, uformelt møte mellom aktørene om bord, der linjene i hierarkiet i utgangpunktet ikke har noe å si. Det som kunne observeres var samhandling på kryss og tvers av hierarkiet utover kvelden. Jeg kunne selvfølgelig ikke være overalt, men jeg opplevde det ikke som et diskusjonsforum for arbeidsproblemer slik det ble beskrevet på den andre båten. Jeg må da støtte meg til hva folk sier om liggedøgnet, selv om hierarkiet er ment å være oppløst på liggedøgnet, så er det der likevel.

Fordi den daglige virkeligheten blir satt til side vil jeg hevde at den har et element av en liminalfase (Turner 1970) og at dette er et sosialt drama. I følge informantene mine tilfører liggedøgnet arbeidsmiljøet noe. Dette "noe" har en positiv karakter og det blir en felles historie som kan reflekteres over. Kapteinens tale inneholder hans vurderinger av arbeidsinnsatsen til besetningen om bord, og den blir fortalt til alle. I det daglige er det ikke slike tilbakemeldinger, men heller problemløsning der det er aktuelt med den eller de det angår. På tross av at det er de samme kokkene som lager maten til hverdags, er det mer stas over denne maten. Den blir servert i andre omgivelser, i spisesalen for passasjerer, og man får alkoholholdig drikke som er et festelement og matrosene i oppvasken. Et sosialt drama hos Turner er når man blir satt ut av det daglige vante, og inn i rom der tid og sted blir annerledes (tid og sted

fjernes ikke her, derfor et *element* av liminalfase) som er "state of reflection" (Turner 1970: 366) og tilfører noe som kan reflekteres over i det daglige. Offiserene er vertskap og ønsker velkommen til bords, matrosene vasker – De sier selv at de ønsker å ikke tenke på hierarkiet og det kan sees på som at "societas" blir tilsidesatt, og at humanitas er oppfordret til å råde denne kvelden ved at individets vilje får komme til uttrykk, både i klær og handling – man kan be kapteinen om å hente noe. Hierarkiet er ikke fraværende, men det er duset ned til å ikke syns. Symbolene på rang er ikke tilstede i settingen, siden alle går i sivile klær. Besetningen kan få en felles opplevelse og tilføre sin sosiale omgang på båten noe nytt i etterkant av liggedøgnet; i refleksjonene av de små inverte elementer under selve middagen og mulig ny samhandling på tvers av avdelingene som da tilfører arbeidsorganisasjonen noe nytt.

En ikke-planlagt hendelse, som helt klart viser til omvendte ritualer er når oppvaskhjelpen (jeg) endte i vannkrig med (eller MOT) kapteinen. Det var kapteinen som initierte feiden, men den ble initiert i messen som da er et backstage område overfor turistene om bord. Det startet med en verbal kniving i pantry og endte i messen med at kapteinen fant det for godt å kvittere med isvann i ryggen på sterjpiken. Jeg reagerte sporenstreks med å fylle opp et vannkrus for å ta hevn, og jaget kapteinen som løp ut av messen. Kapteinen har som kjent høyeste rang og er den som er ansvarlig for alt på båten. Også denne gangen. Han valgte å løpe ut på dekk hvor passasjerer står og ser på den fine utsikten, hvorpå oppvaskjenta velger å følge etter. Det blir et hund-og-katt løp, opp og ned og på kryss og tvers av båten. Løpet går stort sett over alle dekk. Deltakerne av "løpet" har det gøy, men i tillegg vises det stor begeistring fra turistene over opptrinnet. De eldre står med åpen munn og har tror-ikke-sine-egne-øyne-uttrykk i ansiktet. Mye latter, og til og med applaus fra passasjerene på tross av kapteinen aldri fikk sitt velfortjente vannglass nedover

ryggen. Det hele avsluttes i minnelighet, med god stemning i messen og også stor oppmerksomhet med spørsmål om hvordan det gikk osv. Alle ville vel helst se at kapteinen skulle tape duellen, det hadde gjort optrinnet "helt sprøtt" for ettertiden og blitt en messehistorie. Hadde dette optrinnet vært mellom to andre personer om bord, ville det ha betonet seg annerledes. Både ved at kapteinen antakeligvis ville ha reagert negativt og ment det var dårlig oppførsel og kanskje til og med sanksjonert mot "deltakerne". Handlingen i denne vannkrigen er ikke etter det hierarkiske system, men omvendt. Den øverste på rangstigen blir jaget av den som er nederst, og det blir en fornøydlig sekvens for turistene/tilskuerne. Rollene og rangen til deltakerne er en del av forestillingen og rangen er tydelig siden den uttrykkes i uniformerte klær. Hadde deltakerne i vannkrigen opptrådt i sivil der kapteinen like fullt var kaptein og oppvaskhjelpen like fullt oppvaskhjelp, så spør det om dette hadde manet frem fornøyelse, men heller blitt en reaksjon av "hvilke idioter er som ikke kan oppføre seg som folk". Det at dette er uniformert og latterfremkallende er da med og befester et strukturert, almenkjent hierarki.

For at dette skal være befestende for rang, må reaksjonen til tilskuerne være med, på samme måte som i ritualet Beyer Broch beskriver i "Crazy Women are Performing in Sombali" (Broch 1985). De mener selv på Bonerate at det er kun underholdning når kvinnene tar mennenes klær, roller og symboler, går i trance på kull og i sum gjør en del som er forbundet med negativ oppførsel i Sombali uten å bli sanksjonert fordi det tilhører ritualet. Ritualet viser, mener Brock, hvilken uorden det ville bli hvis kvinner skulle styre og befester da at de kjønnsrollene som eksisterer er den beste orden. Det kan virke som det er denne orden i hierarkiet kapteinen og oppvaskhjelpen befester og med det, hierarkiet. Selv om vannkrigen ikke var et planlagt ritual slik Broch beskriver hans, er dette en hendelse som også trenger

tilskuernes reaksjon for at det kan bli en befestelse. Hierarkiet er tilsynelatende brutt i denne hendelsen, men befestelsen er likevel sterk ved hjelp av tilskuere.

Organisasjon på boks – gammel boks, med nytt og gammelt innhold

Som vist er det en del oppgaver, handlinger og hendelser som befester rang. I forhold til Ingolds "taskscape" (Ingold 2000), så er de ulike arbeidsoppgavene utført i en total institusjon av en skapt virkelighet. I sammenligning av disse båtene, befester rangen seg på ulike måter. På Den Gamle båten har omkvedet "slik har det vært i 40 år" blitt for meg en kjerne av at det eksisterer et kollektivt minne i de omgivelsene der aktørene handler. Organisasjonen synes å ha blitt konservert i omgivelsene (som en "dwelling") på tross av at det er utskifting av personell, overføres tradisjonelle verdier og handlingmønstre (kollektivt minne). Dette støttes av handlingsrommet som bærer preg av at det er 40 år gammelt. For å se dette konserverte taskscape og det kollektive minne, var det likevel nødvendig å sammenligne båter for å skjønne at det ikke er slik på alle båter.

Sted og handlinger sett i sammenheng

Hva er forskjell på Den Nye og Den Gamle Hurtigruten? På Den Nye båten er det en "disenchantment" om man skal bruke Gell (Gell 1992) sitt uttrykk på modernisering. Det er ingen "fortryllelse" på Den Nye båten, slik jeg opplever det på Den Gamle. På Den Gamle hvor jeg mener at omgivelsene og rommet er medvirkende faktorer for å konservere organisasjonen, er det en "enchantment" rundt dette som henger sammen med den tillit og troen dette hierarkiet innehar. På Den Nye, og slik jeg hørte de forklare hvordan planlagte båter blir utviklet, så har optimalisering av handlingsrommet for å kunne maksimere menneskelige ressurser vært rådende.

Ineffektive løsninger blir "skrellet" vekk, ved at; for eksempel byssa er laget slik at kokkene skal gå kortest mulig avstand. Det ble fortalt at ved bygging av de nye båtene var det lagt til grunn kokkenes bevegelsesmønster og gjøremål for å redusere avstander og eliminere overflødig bruk av tid til å gå. Ved en effektivisering av et backstage handlingsrom som byssa (i forhold til passasjerene) er, blir estetikken satt til side i denne fysiske konstruksjonen og effektivitet blir prioritert. På Den Gamle er det i større utsteking lagt vekt på estetikk i handlingsrommet - men også sammenheng med de symboler som ordner hierarkiet og i dette ligger det et element av enchantment.

Kapittel 6 - Klær og språkhandlinger som symbol

I kapitlene 4 og 5 har jeg sett på sted som symbol i forhold til rang og hendelser, handlinger og oppgaver som symbol i forhold til rang. Det handler om ulike måter, intenderte eller ikke intendert, for å befeste rang. Det jeg til nå ikke har sett så mye på er hvilke andre tydelige og mindre tydelige uttrykk og symboler som uttrykker rang. Dette er også to aspekter som er med og legger til en bjelke i broen for å styrke denne befestelsen av rang. Som en tredje dimensjon er det ytre symbol og språkvendinger.

På skipet blir arbeidstakeren plassert i organisasjonen i kraft av sin stilling og må iføre seg de klær som tilhører stillingen. Disse klærne viser hvem som helst som er på skipet, gjester som besetning, om hvilken rang denne personen er har i hierarkiet. Stæsjenpike/lugarpike/messepiker/nattvasker har en mellomting av overall og kjortel uten ermer, likner mest en sparkebukse for aktive småbarn, den er laget i et forsøk på at den skal passe alle menneskelige fasonger. Denne brukes med hvit t-skjorte inni. Er man høy, og trenger man en lang overall, så er den tilsvarende vid, som justeres med knytebelte. Hadde oppvasken hatt lik dress som en matros, ville det se ut som dekkspersonalet hadde ansvaret for rent dekketøy på båten eller holde lugarene rene. Serveringspersonellet og nattvakten har burgunderfarget vester med sort skjørt/bukse og hvit bluse/skjorte. Disse er ikke fullt så universelle i størrelsene, siden de er formsydde plagg. Overtjener har også vest, men i tillegg har hun/han klaffer på skulderen i et makraméliknende trådarbeid i fargen sort. Dette er catering og forpleiningspersonell som har den burgunderfargen i uniformen til felles. På dekk (matroser) er det mellomblå overaller med et strekk i ryggen og er ganske rett i formen. Motormenn bruker også denne, men også motoroffiserer når de gjør arbeid i motoren. Da blir denne trekt utenpå uniformen for å beskytte sorte bukser og hvite eller lys brune skjorter. Motoroffiseren har ellers distinksjoner på skuldrene på

skjortene med et visst antall gullstriper ettersom hvor høyt i hierarkiet de er. Når de går med jakke er disse stripene nederst på ermet. Over stripene er det en gullpropell som viser at de er motoroffiserer. På broen er det samme typer offisersuniformer som i motoren, men de har en såkalt kommandosløyfe i stedet for propell, kommandosløyfen ser ut som en hul ruter i kortstokken, i gull over stripene. En stripe er laveste offiser og fire striper er du høyest, slik at motorsjefen, chiefen, har like mange striper som kapteinen, men har da en propell i gull. Gullstriper har også stueren, purser og purserassistenten, men disse er ispedd hvite striper også, så det er ikke så godt å telle dem i farten, men til sammen viser de hvite og gullstripene bredden på distinksjonen på ermet og den som har bredest stripefelt med gull og hvitt, er stueren og purserassistenten smalest.

Alle disse uniformene viser ytre tegn på den sosial orden som er på båten, altså et hierarki med distinksjoner som assosieres til militæret (Aubert 1964) som noe maskulint, og catering uniformene med burgunder farge som noe feminint. Slik som Bourdieu (Bourdieu 1991) mener at symbol intitusjonaliserte instrumenter som er med på å opprettholde sosial orden over tid. Der forutsetter at det foreligger en konsensus i betydningen av hva symbolene i uniformene uttrykker, slik som historien om vannkrigen mellom kapteinen og stærsjipika viser var disse tegnene signifikante for å utløse latter og forundring. Tegnene fortalte umiddelbart hvem som var hvem i vannkrigen, de visste i at det var kapteinen som ble jaget og at den som jaget drev med renhold i en eller annen form og med det langt under kapteinen i rang. Uten disse tegnene ville det ha blitt en besetning som ikke vet sine grenser og hvordan de skal opptre mot passasjerer. Uniformenes symbolske uttrykk i en maritim organisasjon er det som opprettholder den sosiale orden. Om fargen burgunder byttes ut med en annen farge vil ikke det ha noe å si for forståelsen av den sosiale orden. Om de

militærliknende distinksjonene byttes ut, vil det rokke ved den konsensus som råder om symbolenes betydning om med rokke ved den sosiale orden om bord.

”Stersjgutt” – surr i ”kjønnsbestemte” stillingsbenevnelse og uniform

I hierarkiet symboliserer uniformene og stillingsbenevnelser også en kjønnssegregering. Catering er et kvinnedominert yrke på disse båtene og det blir derfor et ”problem” når du får inn en ung mann som skal jobbe i oppvasken; han ble iført bysseguttklær, da den burgunder overallen ble regnet som en feminin uniform. På samme tid, så er han da definert på lik linje som bysseguttene i hierarkiet sammen med stersjpiken.

Da det ble kjent at han skulle komme om bord var det to aspekter som ble diskutert; hva i all verden skal vi kle han i? Det var diskusjon og ordskifte om uniformen. Alle lo med tanke på å sette han inn i overallen beskrevet over. Hva som gjør denne overallen så feminin er vanskelig å identifisere, men det har med tilhørighet i de ulike ”departement” å gjøre. I stersj, renhold, forpleining og servering er det igjen en stereotypisk forestilling om hvilket kjønn som har tilhørighet i hvilket departement, kvinnelig domener som er uttrykt i uniformen: burgunder vest, med hvit bluse og svart skjørt/bukse i servering, og burgunder overall til alle som jobbet med renhold av båten²¹.

Og det andre; hva skal vi kalle han? Her heter en oppvaskhjelp *stersjpike* og han kunne jo ikke bli kalt det. *Stærsjgutt* var et ikke-eksisterende ord, men det endte med *stærsjgutt*. Som i alle andre sammenhenger var det også her mye humor knyttet til begge diskusjonene, og det var en nøtt og knekke for stueren, for han var ikke forberedt på å få sendt en gutt om bord til å gjøre en jobb som var kvinnedefinert

²¹ Bortsett fra matrosene som hadde renhold på broen

stilling. Stillingstittelen, i alle fall den som blir brukt i dagligtale, er helt klart preget av at på Hurtigruten er det kvinner som gjør renhold i alle ledd, bortsett fra i byssa. Etter hvert var det slik at ingen var fornøyd med jobben han gjorde og han ble da kalt "sjefsvaskeren" med en ironisk undertone. Det var navnet han fikk da han ikke var til stede. På meg virket det som dette var første gang det kom en gutt i stersjen. Den unge mannen i stersjen forrykte forestillingen om hvilket kjønn som jobber hvor ombord. Det blir en diskontinuitet i konsensusen i den sosiale verden som bidrar fundamentalt til reproduksjon av den sosiale orden på båten.

Det var også andre stillinger om bord som ble besatt av et annet kjønn enn det som var vanlig – en kvinnelig, ung matros. Jeg hørte ingen diskusjon om hva hun skulle kalles eller hva hun skulle ha på seg. Hun gikk inn stillingen "matros" og hadde lik kjeledress som de øvrige matrosene om bord. Diskusjonen var "ka skal vi med ei jente som matros?". Det var de matrosene som hadde jobbet en god del år som uttrykte dette, de var i tvil om hun kunne klare oppgavene. Og "det va' nokka tull at disse kvinnfolkan skulle ta mannearbeid" ble det også uttalt. Etter en uke om bord, ble den kvinnelige matrosen omtalt slik; "ho e jammen tøff!". Jeg hørte ikke stersjguttene bli omtalt som "tøff". I dette ligger det nok en gang fastsatte forestillinger om kjønnsroller i samfunnet og i det miljøet på båten så gikk gutten "feil vei", men den kvinnelige matrosen viste at hun mestret det maskuline domenet og det er "rett vei" – for noen.

Om besetningen deles inn i to hovedgrupper, ville jeg si at den ene er "båtfolkene" som er offiserer, bro, maskin, dekk, purser og stuert. Disse har 4 økter i løpet av et døgn, 6 timers søvn og 6 timer arbeid (6+6 ordning). Slik går det uavbrutt i 22 dager. I "Cateringfolket" er skiftordninger og nattesøvnen er som regel hel, dvs nattevakt og nattvasker er undataket. Catering ser man i sivil bekledning når de ikke er på vakt, mens de som har sk. 6+6 ordning ser man kun i uniform.

Språk som referer til rang.

"Æ blei litt irritert over at han ar alt det greiene sjølv der oppe, så er det så vanskelig å få det til oss". Utsagnet kommer fra en matros som ar vært på AMU-møte, der diskusjonen hadde vært å få minianlegg med CD-spiller og radio på hver enkelt mannskapslugar. Han trenger ikke å si hvem *han* er og han trenger ikke å nevne nærmere hvor *oppe* er. Implisitt er *han* kapteinen og *oppe* er kapteinens lugar på sjette dekk. Som forklart i kapittel 4 er hans lugars størst og best utrustet av materielle goder. Selvfølgelig, her ligger også den fysiske utforming av båten til grunn og de prinsipper båten er bygd etter, men like fullt så underbygger bruk av ord det som er sagt tideligere om rang.

I samme diskusjon var det en maskinist som refererte til at de på "2.-dekket" hadde CD spillere og video på lugarene. Det vil si mellomoffiserene på denne båten og i neste setning kommer "og de er i samme mannskapskategori som oss" og henviser til "overenskomsten", altså tariffavtale mellom fagforening og arbeidsgiver. Jeg fikk ikke spørre denne personen spørsmål, men det er sannsynlig at *mannskapskategori* er en lønnskategori med like lønnsvilkår, men at rangen på båten, uavhengig av lønn, er ulik. Hans tonefall og metakommunikasjon tolker jeg til at han snakker om noen som har litt høyere rang i hierarkiet rent formelt sett. Og i tillegg at han snakker det språket han har som hovedtillitsvalgt.

"Æ like ikkje ordet, men æ e nødd å bruke det; du må komme i kvitskjorta. Og det e ein ordre!" Ikke overraskende er utsagnet over kommet fra en kaptein som måtte gi en maskinist ordre etter å ha prøvd i to dager å snakke denne maskinisten til å møte opp i et møte i spisesalen under et måltid. Maskinisten gikk i lys brun officersskjorte til vanelig og syntes de hvite skjortene var for mye snobberi. Vanligvis er nok med en antydning fra kapteinen for at de underordnede skal følge hans pålegg. Denne gangen varte diskusjonen i to dager, med for det meste humor involvert, men likevel var det

klar tale om hva kapteinen ville. Han måtte til slutt ty til eksplisitte kapteinsrettigheter å gi vedkommende en "ordre". Under 7 måneder på feltarbeid hørte jeg kun to ganger at kapteinen brukte ordet *ordre*.

Et annet tilfelle var under en øvelse der redningssentralen og eksterne aktører var involvert. Broen er da kommando og koordineringssenter for alt som foregår på dekk og i maskina. I forkant av øvelsen syntes kapteinen at det var for mye folk på broen og sa "Alle som ikke har noe her å gjøre, forsvinn vekk her ifra. Det er en ordre!" De siste fire ordene understreker hans makt, både overfor seg selv og de tilstedeværende. En annen kan ikke si det til kapteinen at kapteinen skal utsettes for en ordre. Det er ord som bare har en retning i hierarkiet, nemlig ovenfra og ned. Retten til å bruke ordet er relasjonsbestemt hvor den som anvender termen har høyere rang enn den han snakker til. I det siste eksempelet var det nok ikke nødvendig å uttale de fire siste ordene for at folk skulle forlate broen, men det er brukt for å understreke at ting skal skje umiddelbart og at han mener alvor.

I språket viser bruken av navn og stillingstittel to markører av rang. Et eksempel er fra den samme øvelsen som over. Min observasjon var fra broen, men jeg fikk også en sekretærrolle og skrev ned hele samtalen, det er da bare et utdrag av samtalen som er referert til her. Den startet slik fra 1. styrmann som kommuniserer til redningssentralen:

1. styrmann: "Øvelse, øvelse, øvelse. Dette er MS Den Nye med posisjon (...) på kanal 72. Brann i maskina, en mann savnet. Øvelse, øvelse, øvelse"

Redningssentralen kvitterte med likelydende tekst.

Helikopter ble sendt ut til båten og på broen ventes på henvendelse fra helikopteret.

1. Styrmann: 2 Sever 20 dette er PL72. Du er sterk og klar. Test Vhf 21.5. vi kaller deg opp først.

1. styrmann: Saver 20 ...standby – Overtyrmann, har du kontakt med sikkerhetsoffiser?

Helikopter: Spesielt sted for mottak?

1. styrmann: på 7. dekk akter

Helikopter: kan dere endre kurs?

1. styrmann: ingen problem

Helikopter: en mann på dekk til å ta i mot lina (nå svever helikopteret rett over akterdekket på båten)

1. styrmann: mottatt

Kaptein: Bro til overstyrmann. Bare en mann på dekk

Her er personlige navn tilside satt og tiltale er etter tittel, og med det vises at uniformene og stillingstitlene et 1:1 forhold og hierarkiet blir satt i et relieff. Personen i uniformen er rollen den er tildelt. I omtale av offiserer var det som oftest at kapteinen ble omtalt med etternavn, og lavere offiserer med fornavn. Dette kom tydelig frem i messen når sikkerhetsoffiseren orienterte om en øvelse. Uttalelsen fra en matros: "Kan ikkje Persen, Berger, Rolf og Eivind sette seg ned og koke i hop nokka?". Disse personene er henholdsvis kaptein +kaptein + overstyrmann + overstyrmann på to ulike skift. Bruken av etternavn går oppover i hierarkiet og viser en avstand til *den* øverste i hierarkiet og tilhører hierakiets estetikk, om jeg skal benytte meg av Sørhaugs (Sørhaug 1996) begrep. Her tolker jeg matrosens bruk av etternavn som et instrument for å distansere til de øverste overordnede om bord, og matrosen ønsker ikke å være i

allianse med den øverste i hierarkiet. På samme måte som de snakker om "han der opp" etter AMU-møtet.

Noen betraktninger over del 2

Tre dimensjoner er nå lagt på hverandre og kan oppsummeres som at rom på båtene, rommenes bruk av hvem, besetningens bekledning og t handlinger er alle institusjonaliserte instrument for å befestet rang og hvordan organisasjonen er oppbygd og fungerer i det daglige. Dette er tegn som eksplisitt viser det strukturelle hierarki. Rang blir også befestet i handlinger både av formell og uformell art. Hvis da igjen plukker opp Alarmrullen som viser skjematisk hierarkiets organisasjon, er det et samsvar mellom disse tegnene og den skjematisk fremstillingen av organisasjonen.

Forhåpentligvis har jeg nå formidlet hva dette samfunnet til sjøs inneholder og at det er komplekst. Og at alt til sammen er "(...) webs of significance" (Geertz 1973:5). Skillene går i egenskap av total institusjon og at besetningen er avskjært fra et kontinuerlig samfunnsengasjement på land. Dette samfunnet har en begrenset mulighet for å utføre gavebytte slik M.E. Lien beskriver fra Båtsfjord (Lien 1989), fordi det er begrensede ytelser man kan utøve overfor andre. Kokken som passet på desserten til hun ene jenta er eksempel på mulighet for et gavebytte om bord. Eller at det er anledning til å ta i et tak ved for eksempel å lempe av returblader fra kiosken som er kokken sin oppgave i Kirkenes og Bodø. Andre avgrensinger fra et naturlig samfunn på land, er at alle om bord er der i kraft av sitt arbeid. Barnehager, trygdede, syke er ikke en del av den totale institusjon båtene utgjør, derfor er det få aspekter som kan likestille en båt og et samfunn.

På et rent sosial nivå, er båten i egenskap av å være en total institusjon med på å i vareta en kontinuitet både i et langt tidsperspektiv og et kort tidsperspektiv.

Eksempel på dette er humor og hvordan dette er en del av sosialiseringprosessen

uansett hvilken båt man er på. Det er stadig en tirade av situasjonell humor om bord. Kommentarer som blir besvart og igjen besvart er en dynamisk kommunikasjon som ofte kulminerer i en relativ "på kanten"-humor. Denne dynamiske kommunikasjonen begrenser seg ikke til endt arbeidsdag, men kan holde på i dagevis og utvikle seg med en egen kontinuitet. Når dette ble konfrontert av meg om hvordan det var på land, så var det mange som svarte med, og de brukte faktisk likt uttrykk, de " slo av bryter'n" når de gikk i land, "Bestemor kan jo ikke snakke slik..." eller " er du gær'n. Jeg er jo ikke slik hjemme!". Det blir også sagt at "hvis du ikke skjønner ironi og humor, har du ikke noe her å gjøre" og uttalelser om "...at ein må nu passe inn, og tåle nokka slengbemerkinga". Disse uttalelsene viser forventninger til sosiale ferdigheter hos de som er nye om bord, i tillegg til at de må vise vilje til å arbeide. Hvis det er slik at kriteriet for å kalle et sted for total institusjon, der institusjonen er en kombinasjon av bedrift og samfunn også påvirker sosialiseringprosessen, så er disse båtene totale institusjoner med en konstruert kultur basert på sosialiseringprosessene i de gitte omgivelser båten gir og de menneskene som er satt sammen på grunnlag av ansettelsesforhold.

DEL 3

Kapittel 7 - Sikkerhetskultur

Organisasjonene om bord på disse båtene er, som vist, komplekse. Anne Richter (Richter2003) forklarer med forankring til Mats Alvesson (Alvesson 2001) at flere kulturer sameksisterer innenfor en organisasjon og at sikkerhetskultur da er en kultur i organisasjonen. Denne tilnærmingen mener jeg er fruktbar i komplekse organisasjoner. Jeg vil her ta for meg mer av Anne Richters tilnærming til begrepet sikkerhetskultur.

Både Richters og Alvessons tilnærmingen til kulturbegrepet deler Geertz' definisjon av kultur (Geertz 1973), dvs at kultur omfattes av et meningsfellesskap innen for en gruppe av aktører. Richters (Richter 2003:2) tilnærming til sikkerhetskultur går via Alvessons organisasjonskultur:

"(...) have been drawing on theories of organizational culture within an interpretive and symbolic conceptualization. Focus on symbols, expressed verbally, physically and by action, giving meaning to the people concerned. Furthermore, culture, in this conceptualization, concerns what happens between people; i.e. culture is shared among several people" (Richter 2003:2)

Hvor sikkerhetskultur da er et aspekt av organisasjonskultur og blir definert slik: "(...) as the shared and learned meaning, experiences and interpretations, which guides people's actions and have an impact on risk, accidents and prevention" (2003:3). Etter mitt syn virker dette som fornuftig definisjon av sikkerhetskultur der det inkluderes både risiko, ulykker og forbyggende element. Mest av alt det siste vil jeg påstå, siden den overordnede hensikten med å lære opp folk er å unngå situasjoner der det er tap av menneskelige – og økonomiske ressurser.

I mitt feltarbeid er det to hovedinndelinger av risiko. En går på at båtens stadige bevegelse i større eller mindre grad avhenger av været. Denne risikoen vil jeg kalle *erfaringnær* (Geertz 1983) fordi det er som jobber på båt vil oppleve konsekvensen av. Den andre er risikoen er at båten i en gitt situasjon ikke oppfører seg i henhold til intensjonen med et mulig katastrofalt utfall, det er de færreste som har opplevd en slik kritisk situasjon med det er alltid øvelser som retter seg mot forberedelse av en *eventuell* hendelse av slik karakter. Denne vil jeg kalle *erfaringsfjern* (Geertz 1983) risiko på tross av en slik situasjon er *erfaringsnær* for noen av besetningsmedlemmene.

Den førstnevnte risikoen er konkret og dagligdags. Den er konkret i den forstand at man umiddelbart ser hensikten med å slingresikre ikke-fastmonterte ting når det er bølger. Som ny om bord opplevde jeg nettopp Richters "shared and learned meanings" (Richter 2003) på min absolutte første vakt:

Jeg hadde jobbet i oppvasken i 2 timer da jeg er alene i pantry. Servitørene har pause i ca 3 timer før de er i aktivitet før middagen. Vi er på utseiling fra Trondheim og havområdet Folla står for tur. Det er meldt liten storm blir jeg opplyst om allerede tidelig på dagen. Det som bekymrer meg på dette tidspunktet er hvorvidt jeg blir sjøsyk eller ikke, og tenker ikke på problemer ved storm utover det. Jeg vet heller ikke hvor mye vær det er i liten storm, da jeg har begrenset erfaring til sjøs i slikt vær. Det er flere matroser som kommer innom pantry og alle nevner det samme. Til slutt er det en matros som sier at jeg må "slingresikre". Noe som jeg heller ikke har anelse om hva er og hva det innebærer. Til en matros som kom forbi for 3. gang sa jeg at jeg ikke visste hva slingresikring var og hva skal jeg gjøre. Han så litt dumt og oppgitt på meg, men viste meg hva en slingreduk var og hvordan han hadde sett at glass og andre tilhørende ting i pantry må slingresikres, inkludert skapdører, søppeldunker og alt som

var løst. Etter hvert lærte jeg meg viktigheten av at alt som har lik form stables skikkelig for at skapene ikke skal se rasert ut etter litt bølgegang.

Jeg var her ikke kjent med meningsfellesskapet "slingresikring", et fullstendig nytt begrep som jeg fikk inngående kunnskap om etter én tur. Dette måtte for meg læres og tilegnes mening av ordet som ikke var i mitt referanseregister fra før. Et aspekt av sikkerhetskultur er at den i dagliglivet er veldig konkret i den forstand at man føler, hører og ser konsekvensen av mangel på slingresikring og med det *erfaringsnær* (Geertz 1983). Heldigvis var det meldt hardere vær enn det faktisk ble denne kvelden, men det viste seg at pantry ikke var slingresikret godt nok. Skyvedører i metallskap ramlet frem og tilbake, samt noen glemte ting gikk i dørken og i tusen knas. Slike hendelser er veldig konkret og inngår i dagliglivets risiko; mest av alt for unngå at løse gjenstander skal skade folk, men også hindre materiell skade. Så vidt meg bekjent hadde noen av kokkene egne sertifiseringer for å jobbe i byssa. Det handlet i hovedsak om sikring av skarpe gjenstander og varme gryter. Dette er, så vidt jeg har forstått, ikke lengre et krav på nyere båter.

I pantry var det ikke vektlagt å lære vekk om den erfaringsnære risiko. På tross av værvarelet og en ny medarbeider om bord gikk alle til sitt i pausen uten å nevne et ord om slingresikring ved uvær.

Den andre kategorien av risiko er som sagt av den katastrofale art og med *erfaringsfjern*. Her stilles det formelle krav og kursing av alle som kommer om bord. Når kurset er avsluttet får besetningsmedlemmet et crewcard som er en arbeidsinstruks ved en kritisk situasjon der evakuering av båten er påkrevd. Den enkeltes crewcard har et nummer som er å finne på en plansje som gir instruks ved alarm (denne plansjen heter Alarmrulle og gjenspeiler båten skjematisk som en blanding av organisasjonskart og kart over båten, og gjengir rang og roller etter det

ideelle skjema for hierarkiet om bord). Den katastrofale risikoen jobbes det stadig med fra ledelsens side, fordi det er lovpålagte krav om kunnskap om evakuering og beredskap hvis det verste skulle skje. En slik situasjon som man blir forberedt er, så lenge man ikke har opplevd det selv, *erfaringfjern* (Geertz 1983). Ukentlig er det øvelse med et rullerende fokus: Noen ganger er det brannalarm og evakuering, andre ganger er det låring av redningsbåter og – flåter. Disse gitte situasjonene som den formelle sikkerhetsopplæringen er rettet mot oppleves som hypotetiske og abstrakte fordi det sjelden er opplevd å få bruk for kunnskapen. Dermed er denne sikkerhetskulturen ikke så tilstede i det daglige for hver enkelt aktør. Men det beror likevel på hvilken aktør som har denne erfaringfjerne risiko i bevisstheten i større eller mindre grad i dagliglivet. Alle besetningsmedlemmene har likevel blitt opplært og det gir med det, til en viss grad, felles mening og læring rundt denne type risiko.

Her mener jeg å ha illustrert både felles mening og læring, hva sikkerhetskultur etter det Richter ser på som sikkerhetskultur angår. På samme tid ser jeg det som to sikkerhetskulturer delt i kategoriene erfaringsnær (løse gjenstander raser i dørken) og den erfaringsfjerne (eventuell gitt krisesituasjon der erfaringen av sikkerhetsøvelser (formelle) må taes i bruk). Og jeg viser at det er flere kulturer, også innen sikkerhet på samme båt, som sameksisterer. I tillegg eksisterer de kulturene som er skapt i sosialiseringprosessen i en total institusjon. På et sosialt mellommenneskelig nivå; fylt med humor i et strukturert hierarki, innenfor og mellom arbeidsgrupper hvorpå det skapes et samhandlingsmønster som eksisterer eksklusivt om bord.

Ulik læring – ulik ”Shared Meaning”

Ved en øvelse på Den Gamle viste det seg at motoren ikke ville starte.

Redningsbåtene var gamle og utformet som en åpen snekke med muligheter for å ro. Sjefskokken og 2. maskinist stod med hodet ned i motorkassa og prøvde alt som stod i deres makt til å få start på motoren. Besetningen som var i redningsbåten fant denne situasjonen komisk, og latter og kommentarer haglet. Overstyrmann og 1. styrmann stod igjen på redningsdekket på moderskipet. Overstyrmann var svært klar i sin tale om å få redningsbåten vekk fra skutensiden og gå ordre om å begynne å ro. En matros tok umiddelbart en åre for skyve redningsbåten bort fra skutensiden. Besetningen organiserte seg med tre par årer, med to besetningsmedlemmer pr. åre.

Besetningsmedlemmene som var i redningsbåten synes fortsatt situasjonen var komisk siden organiseringen ble kaotisk med 6 lange årer som skal på plass uten at noen skal komme til skade. Mangel på roferdigheter og tre par som skal ro synkront bød på problemer, som f. eks at årene fór i hverandre og med det ble den lattermilde stemningen opprettholdt i redningsbåten. Dog var det forsøk på å skjerpe seg og følge overstyrmannens ordre. Overstyrmann stod fortsatt og kommanderte fra redningsdekket. Etter hvert rodde man i takt. Jeg og en matros delte en åre og etter et par skikkelige rotak, knakk åra, det ble reagert med latter fra de øvrige i redningsbåten. Da hadde vi rukket å komme på betryggende avstand fra moderskipet. Vi ble kommandert tilbake til moderskipet for heise opp igjen redningsbåten. Med klar beskjed om at det skulle være samling i messen umiddelbart etterpå.

I messen var det en evaluering av øvelsen fra overstyrman, noe det ellers ikke var etter øvelse. Denne øvelsen hadde avdekket viktige forhold om hvordan det ikke skal være. Det ble gjort en orientering av fremdrift av materiell art, som at årene skal fornyes og alle motorene på redningsbåtene skal overhales grundig. Det var ingen sanksjoner mot besetningen, men en generell tale om at dette måtte oppfattes alvorlig

og at Hurtigruten tar ikke lett på slike hendelser. Videre i diskusjonen under kommer jeg til å bruke "sikkerhetskultur" i forhold til "shared and learned meaning" (Richter 2003) I tillegg vil "sikkerhetskultur" her innebære et element av habitus som den inkorporerte og gjennomsyret læringen av sikkerhet i større eller mindre grad.

I denne konkrete situasjonen, er det matroser, sjefskokk og 2. maskinist som tar ansvar og handling for å få redningsbåten til å fungere. 2. maskinisten hadde den øverste kommando på livbåten, og sjefkokken er nestkommanderende. På samme tid som disse prøver å få motoren i gang skal de også få organisert besetningen som er om bord. Matrosen var raskest til å respondere på kommandoer fra overstyrmann og veiledet cateringpersonalet. I mine intervjuer vises det seg at det er en langt større andel av matroser, kokker, offiserer og maskinbesetning som ofte har en annen erfaring til sjøs enn bare Hurtigruten. Denne gruppen kaller jeg heretter "båtfolket" i denne diskusjonen. Erfaringen er fra internasjonal skipsfart uten passasjerer, f. eks i handelsflåte, supplybåter eller liknende med et rendyrket maritimt personell. Båtfolkets sikkerhetskurs langt mer omfattende enn for cateringpersonell og innebærer fiktive krisesituasjoner.

I besetningsgruppen cateringpersonell er sikkerhetskurset av en lettere art, og i en evakueringssituasjon er fokuset på å assistere passasjerene. Stemningen på redningsbåten ble korrigert av matrosene for at alle om bord skulle forstå alvorret. Her er en forskjell mellom gruppenes sikkerhetskultur i forhold til sikkerhet. Sikkerhetskulturen består av kunnskap om sikkerhet og risiko, samt at det å rette seg etter ordre i større grad er inkorporert hos "Båtfolket" – de som positivt har valgt et yrke til sjøs. Mens cateringpersonellet har en serveringsjobb eller vaskejobb til sjøs, lik den stillingen man ellers har på for eksempel et hotell, og kan være mer eller mindre tilfeldig at det er en båt de serverer eller vasker på. Dette kan også bekreftes ved at

ansiennitet fra reiselivsbransjen har innvirkning på lønn i cateringstillingene²². Jeg kan ikke bekrefte det motsatte om lønn hos båtfolket da dette ikke var tema i samtalene, men kun ved at jeg overhørte samtaler om "overenskomsten". Cateringpersonellet har ikke i den grad en sikkerhetskultur tilsvarende "båtfolket" og har med det mindre tyngde i rollene i en sikkerhetsøvelse. De blir veiledet av andre.

Dette syns også i utøvelse av "practical jokes". To kvinner i catering på Den Gamle båten fikk det for seg en kveld at det skulle spille 2. maskinist og en av matrosene et puss. Maskinisten og matrosen hadde gått av vakt kl. 20.00 og skulle på vakt igjen kl. 02.00. I 23-tiden satte cateringkvinnene i gang med sin plan. Bakenforliggende er at disse to det skulle gå utover skal på vakt midt på natten og er etter all sannsynlighet søvndrukne av å stå opp midt på natten. For maskinisten sin del tapet de opp en sort søppelsekk foran døren hans, så når han skulle ut av lugaren var intensjonen at han skulle gå rett i denne og bli fortumlet. For matrosen sin del, som hadde kjeledress som sitt arbeidsantrekk, skulle denne kjeledressen bli stiftet nederst i benene, slik at han skulle streve med å få den på deg. I messen var både planleggingen og at de faktisk utførte spøken utløsende for latter og fnising. Cateringpersonalet gikk etter hvert å la seg og det er først dagen etterpå etter kl. 14.00 når "ofrene" er på vakt igjen at de ville bli konfrontert med spøken sin igjen. Men dette skjedde ikke. Det virket som om at vissheten om at noen hadde blitt utsatt for et puss som var spøken. Det ble ikke diskutert, men hva om alarmen gikk og vi fikk en evakueringssituasjon på båten? Våkne av en alarm og finne buksen gjenstiftet midt på natten er ikke etter mine begrep med på å bedre eller optimere en eventuell nødsituasjon. Slik type spøk fant man ikke blant båtfolket, men blant dem regjerte en verbal type spøk. Igjen tror jeg ikke slike "practical jokes" eksisterer blant "båtfolket"

²² Jeg var på lik linje som andre om bord i lønnet arbeid, og med lønn regulert etter tidligere arbeidserfaring fra reiselivsbransjen.

fordi de har sin sikkerhetskultur, som er tilegnet av at de har hatt sitt virke på sjøen, og med en annen formell og kroppsliggjort opplæring. enn cateringpersonellet

Sikkerhetskultur i det formelle fysiske rom

Som tidligere beskrevet, uttrykker lugarens størrelse og plassering rang. Denne rangen gjenspeiler seg mest i sikkerhetsdrillene, der kommandolinjene er klare og alle med et mannskapskort ("Crewcard") vet hvilke arbeidsoppgaver man har. Disse oppgavene er styrt av alarmrullen, altså en "byråkratisk kontroll" som er laget av ledelsen (Haukelid 2001:5). Alarmrullen er et helt system av oppgaver, der man ut ifra sitt mannskapskort kan finne ut hvilken instruks man skal følge; for hvilket dekk man er evakueringsansvarlig, hvem er dekkleder, om man er på bårelag, røykdykkerlag, etc. Dette er et system som er tegnet skjematisk og på oppslag slik at alle til en hver tid kan sjekke sin instruks og sitt område. Denne skjematiske alarmrullen dekker hele båten og gir i første øyekast en trygg forsikring på at alt er tenkt på ned til minste detalj. Dette er da et ideal for hvordan sikkerhetsstyringssystemet skal fungere.

Alle under overtjener (se organisasjonskart i kapittel 1) er plassert i en gruppe av folk som får tildelte seksjoner av båten som sitt område å evakuere. Purser tar imot meldinger fra dekkledere og rapporterer videre til broen (kapteinen). Dekk og maskin har sine ansvarsområder som omhandler teknisk sikkerhet og begrenning av skade. Disse rapporterer også til broen. Broen koordinerer det hele som en total overordnet kommando. Som nevnt ender en drill med at vi er på redningsdekk. I en nødsituasjon vil dekket også være fullt av evakuerte passasjerer. Alle med crewcard har en livbåt

man tilhører. Der er det fordelinger av alle typer besetningsmedlemmer. Maskin og dekk har ansvar for låring av livbåt, catering fortsetter å ta seg av passasjerer og å få dem trygt om bord i redningsbåtene. Under disse øvelsene er det som beskrevet den formelle struktur som tydelig kommer til uttrykk i formelt organisatorisk struktur.

Sikkerhetskultur i det sosiale rom

Sikkerhetsstyringssystemet er formelt, kommandolinjene klare. Det er udiskutabelt om man ønsker å være med på øvelsene eller ikke. Dette er obligatorisk å delta på. Dette hindrer ikke besetningen i å ha holdninger om bord. Det er en kjærkommen avveksling i hverdagen for komme seg ut eller få en forstyrrelse av det man driver på med, se opp fra kjeler, matrester, og krevende passasjerer. Eller at man må avbryte malerarbeid eller mekking i maskinen. Eller at det bare er et (u)behagelig avbrekk i 20 kuldegrader, stup mørkt, langt nord i landet.

For å belyse hvordan en øvelse kan bli kommunisert ut, tar jeg en episode som skjedde rett før jul. Denne dagen hadde det vært øvelse med full mønstring (alle mann på dekk) og låring av redningsbåt. Dette er på Den Nye, alle har 10-pausen da sikkerhetsoffiseren kommer inn i oppholdsrommet ved messen. Ganglaget hans er tilgjort, ydmykt og han ser ut som en skolegutt som har gjort noe galt. Alle vet at det er noe han har å si. Han kommer med melding om at det er brannøvelse kl. 14:15 med alarmer dagen etter. Samtalen som følger mellom matroser og andre som er til stede lyder slik;

”Vi hadde jo øvelse i går” er den unisone protest fra dekksmannskapet. ”Jammen du skjønne det at det skal gjøres ein gong for månaden”, sier sikkerhetsoffiseren. ”Koffer e det ikkje gjort før da?” – ” Nei, spør ikkje mæ koffor det ikkje har blitt gjort, men det har ikkje blitt gjort”, sier sikkerhetsoffiseren. Sikkerhetsoffiseren har beveget seg ut på

golvet med heiste skuldre og foldede hender. Han setter seg ytterst på kanten av en sofabenk i hjørnet, med kroppen rettet mot de som er til stede. Der sitter han og ser unnskyldende på forsamlingen. En matros sier "Det e no berre trøbbel når du kjem her". Alle ler. "Kan vi ikkje ha en slik papirøvelse som ved bombetrussel da? Det e kjekt." – "Ja, en slik ingen skjønna nokka av" kommer det fra en annen. "Det hadde vore kjekt" kommer det parerende fra den ene til den andre i forsamlingen. Det er matrosene som fører svarene mot offiseren. "Det e no bare surr", sier offiseren, og fortsetter "Nokka oppfatter slik og andre slik. Det er umulig å forstå rett". "Kan ikkje Persen, Berger, Rolf og Eivind²³ (Kaptein + kaptein + overstyrmann + overstyrmann på to ulike skift) sette seg ned å koke i hop nokka. Slik de gjorde på bombetrusseløvelsen". Latterbrøl fra alle. Sikkerhetsoffiseren er i ferd med å gå og sier: "Det bli' nu i alle fall øvelse". Så går han ut.

Uten å kunne gjengi tonefall og mimikk håper jeg her å kunne gi et bilde på at det eksisterer en viss motstand mot øvelsen. Men alle er fullstendig klar over at det er en ordre, at den er udiskutabel, og at sikkerhetsoffiseren er her en budbringer fra kapteinen. Rangen i hierarkisystemet opprettholdes, men kommunikasjonen er humørfyllt.

Makro – prosedyren/forskrift og Mikro – individets oppfatning av prosedyren.

Til tross for beskrivelsen av hvordan alarmrullen formelt sett skal virke i praksis, og som den også stort sett gjør, vil det i ulike situasjoner og settinger komme noe annet til uttrykk. På tross av at alle om bord har en forståelse av viktigheten av en drill/øvelse, kan graden av forståelse variere fra individ til individ.

For å belyse dette kom følgende fram i et intervju med en informant som hadde jobbet om bord i 10 år. Spørsmålet dreide seg om hvilke tanker hun gjorde seg rundt drilling.

²³ Dette er ikke de virkelige navnene.

To momenter kom fram: ” Drill er jo mest for de nye om bord, da, for vi som har jobba her ei stund, kan det jo”. Og videre: ”Det (drill) er jo kjedelig for nattvakten som må stå opp bare for være med på det”.

I Forskrift om sikkerhetsstyringssystem står det i punkt 1.2.1., som nevnt kapittel 1 om å ”ivareta sikkerhet til sjøs” og i samme forskrift punkt 1.4. gjengitt på i samme kapittel, der man skal *vedlikeholde* sikkerhetsstyringssystem (Foreskrift 1999). I samme foreskrift står det nevnt at denne forskrift skal formidles på en *meningsfull* og *hensiktsmessig* måte. Har dette besetningsmedlemmet fått formidlet forskriftens innhold på en meningsfylt måte? Eller er hun en del av en kultur der det er fornektelse av viktigheten for sikkerheten om bord som en protest mot et byråkratisk sikkerhetsstyringssystem?

Kultur som styringssystemer

Haukelid (haukelid 2001) skriver er det gjort forsøk på å få kultur til å bli styringssystemer. Dette er imidlertid ikke uproblematisk, da styringssystemer som oftest er nedfelt i nettopp prosedyrer. Man enser ikke det mellommenneskelige og meningsbærende elementer som kultur gjerne består av, om man skal følge Geertz' kulturdefinisjon. To sitat setter dette på spissen;

”Culture cannot be managed; it emerges. Leaders don't create cultures; members of the culture do. Culture is an expression of people's deepest needs, a means of endowing their experiences with meaning. Even if culture in this sense could be managed, it shouldn't be..., it is naïve and perhaps unethical to speak of managing culture” (Martin 1985:95).

Eller således som Reynolds i Hamada og Sibley (Hamada og Sibley 1994)sier det;

“Culture is not an ideological gimmick, to be imposed from above by management-consulting firms, but a stubborn fact of human social organization that can shuttle the best of corporate plans if not taken into account”.
(Hamada & Sibley (ed) 1994: 310)

Her blir det presisert at ledelse ikke kan styre en kultur, noe jeg er delvis enig i. Om bord på båtene var det rullerende mannskap der lederen ble skiftet hver 22. dag. De ulike personlighetene som var bak uniformen hadde innvirkning på stemning, humor og kultur om bord. Dette ble også uttrykt eksplisitt med kommentarer som ”bare vent til Håkon kommer om bord. Han er så artig...”. Dette var en kaptein som uten å miste sin autoritet skapte liv og røre om bord. Det var så mye latter og fjas den perioden han var der at det lettet på trykket for mange.

For at en sikkerhetsprosedyre skal fungere mener Haukelid at prosedyrene må være meningsbærende (Haukelid 2001). På Hurtigruta var det ulike yrkesgrupper som utgjorde hele reiselivsproduktet slik at gjestene fikk hotellservice av cateringpersonellet, og at båten og føringen av båten var ivaretatt av andre arbeidsgrupper. Begge disse gruppene hadde mange folk om bord samtidig. Og i sikkerhetsprogrammet til båten var det presisert at alle skulle jobbe sammen, rent formelt sett. Det var personer om bord med ulik yrkesbakgrunn: I cateringdelen hadde de fleste servicebakgrunn som servitører, bartendere eller butikkmedarbeider, og det var mer eller mindre tilfeldig at de fikk seg jobb på båt. ”Båtfolket” som matroser, offiserer og motorfolk hadde valgt båtlivet bevisst med bakgrunn fra maritime skoler og yrkesvalg. Dette medførte at det kom til uttrykk ulik kultur med hensyn til sikkerhet blant de som var om bord og skulle ivareta sikkerheten til passasjerer, medbesetningsmedlemmer og skipet.

Haukelid (Haukelid 2001) beskriver konkurrerende bedriftskulturer innad i en organisasjon. Om det er en ønsket ”kultur” fra ledelsen kan det fort bli en ”motkultur”

på "gulvet" (Haukelid 2001: 6), som resulterer i sabotering av reglene som er trødd nedover hodet på besetningen. På Hurtigruta ble dette eksemplifisert ved at det var om å gjøre å gå i land ved to av byene man lå til kai ved utpå kvelden for å ta en pils eller to. Livredd for å bli oppdaget (nesten å sammenlikne med ungdomskoleelever som røyker på skolen), gikk de tilbake til båten og snakket på innpust hvis man møtte noen, for så å gå tilbake til lugaren eller i Belsen. Det var bare cateringspersonell jeg observerte ved slike hendelser, ikke båtfolk.

Forutsetningene for at dette skal unngås, mener Haukelid (Haukelid 2001), er dialog mellom ledelse, her representert ved kaptein og offiserer, og besetningsmedlemmene. Ikke ved monolog. Etter mitt skjønn kommer det også an på hvilken leder som sitter på toppen. Her tenker jeg på kapteinens ulike måter å omgås sitt mannskap på, ulike måter å være på, samt ulike måter å se seg selv på. Kort sagt, kapteinen er ikke bare en mann med fire gullstriper og kommandosløyfe på armen, men også en person med egne, personlige egenskaper.

Det jeg hadde med kapteiner å gjøre på den første båten jeg var på, observerte jeg at oppfattelsen av rollen kaptein var ulik fra subjekt til subjekt. For en kaptein var det viktig at oppvaskhjelpen hentet kaffekoppen hans klokken 19.00 presis. En annen kaptein initierte vannkrig. På tross av disse kapteinenes ulike oppfatning om utøvelse av kapteinsrollene i hverdagen, ivaretok de begge besetningens kunnskap om sikkerhet og prosedyrer etter det byråkratiske krav (jf. Kapittel 1).

Kapittel 8

Hierarki som tro.

Disse to båtene har ulikheter i organisasjonen som forklart tidligere. Analysen viser at rang defineres i bruk av tid, rom, materielle goder, handling og hendelser og at rang er noenlunde likt definert/oppfattet, uavhengig av disse "settingene". For å forklare ulikhetene vil jeg tilbake til Geertz' definisjon av religion (ref. kapittel1 og Geertz 1973) som et verktøy for å forstå ulikhetene mellom båtene i oppfattelse av rang og hvordan den sosiale orden kan opprettholdes.

I dette hierarkiet eksisterer en del symboler som stadfester hierarkiet om bord, og som gis ulik betydning for de ulike aktørene, avhengig av hvilken båt de er på. På Den Gamle båten var min oppfattelse at det eksisterte en *tro* på hierarkiet de lever i ved å opprettholde og akseptere en praksis som de hevdet hadde eksistert i 40 år. I analysen vises dette i historien om kaffekoppen til kapteinen dette best og tydeligst, men også vegringen for å endre praksis ved skifte av duker viser dette. Men dette er handlinger innad i organisasjonen som befester rang. Emisk sett er denne kaffekoppen viktig, og den kan bare gjøres viktig om man tror på det hierarkiske systemet om bord så sterkt at man mener dette må til hvis organisasjonen skal fungere i en slik form. Den dagen det blir sagt fra rederiets side at arbeidsoppgavenes fokus ikke skal dreie seg innad i besetningen, men skal bidra til å maksimere ytelse til passasjerer, vil denne troen på hierarkiet oppløses og symbolske handlinger som stadfester hierarkiets sosiale orden opphøre å reprodusere seg.

For at denne type handlinger som skal fungere, er min oppfatning at de som er i organisasjonen må ha en tro på handlingene i hierarkiet, i en symbolsk forstand. Med det opprettholder disse handlingene en sosial orden. Slik som Geertz (Geertz 1973) beskriver tro på en religion ved å tro på symboler så sterkt at dette blir gjennomsyret i

handlinger og at blant annet symbolene til slutt oppfattes som virkelighet²⁴. Denne tro synes for meg å vær mer til stede på Den Gamle enn Den Nye båten. Begge båtene har en egen kultur i Geertz' (Geertz 1973) forstand og på hver båt blir det spunnet et nett av signifikans som påfører aktørene en sosialiseringssprosess i den totale institusjon.

Både på Den Nye og på Den Gamle stadfester symboler rangen hver enkelt har. Rangen er ferdig definert og udiskutabel, og man handler deretter. På Den Gamle er det en ytterlig semantikk i hierarkiet som handler om at den som har høyere rang har også makt over den som er under i hierarkiet. Denne makten blir stadfestet i ritualer. Eksemplene er mange: Kaffekoppen hos kapteinen, praksis ved skifte av duker, skutebrødskjæring, purring og talen fra purseren som savner respekten en purser hadde da han startet som dekksgutt. Dette er handlinger man er pålagt uten at det ville ha noe å si for produktet som leveres til kunder enten det er cargo/frakt, eller passasjerer om bord. Begrunnelsen for at dette skulle gjøres var at det hadde vært slik i 40 år. Denne "vold" (Sørhaug 1996) som utøves nedover i hierarkiet uten å ha noe med mersalg, effektivitet eller lønnsomhet å gjøre, må etter troen utøves. De tror så hardt på at hierarkiet skal utøves, med den praksis de alltid har gjort, at dette blir virkeligheten om bord på båten. Den dagen noen mener at dette ikke er avgjørende for å levere et fullverdig produkt, både på et service- og sikkerhetsnivå, raser den type hierarkisk semiotikk sammen.

På Den Nye er det et like strukturert hierarki, og det kommer til uttrykk i symboler slik som på Den Gamle, men ulikt Den Gamle preges ikke Den Nye av "enchantment" i i Gells forstand i så stor grad (Gell 1992). Handlinger innad i besetningen som befester rang, er ikke så tydelige. Det utføres handlinger i form av renhold av lugarer, og de som har høyest rang i hierarkiet får daglig renhold, mens lenger ned i hierarkiet kan det være

²⁴ Tian Sørhaug har også analog religiøs tilnærming i forståelse av organisasjon og ledelse (Sørhug 1996)

ukentlig. Handlinger som skifte av duker, kaffekopp til kapteinen, personlig purring etc. er ikke til stede her. Utviklingen går i retning av at en form for praktisk økonomisk bedriftsrasjonalitet tar over for det gamle systemet. Handlinger er til for en hensikt av praktisk betydning, heller enn et maktuttrykk.

Skillet mellom "oss" og "dem" i en norsk total institusjon

Organisasjonene på båt er et strukturert hierarki og ligner på en industriarbeidsplass slik Sverre Lysgård har beskrevet fra 50-tallet i *Arbeiderkolliktev* (Lysgaard 2001). Bruken av "oss" og "dem" som kategorier om bord er slik Lysgaard (Lysgaard 2001) beskriver skillet mellom "Arbeiderne" og "Funksjonærer" i en industribedrift kan overføres til Hurtigrutens organisasjon. Uansett båt. Som et eksempel kan jeg vise til Amu-møtet, der uttrykk som "han der oppe" (kapteinen) og "de på andre dekk" (mellomoffiserene) kan sammenliknes med funksjonærene hos Lysgaard. "Vi er i samme mannskapskategori" er et samlende utsagn der alliansen og lojaliteten uttrykkes til sine nærmeste kollegaer. Jeg vil hevde at en maritim organisasjon, med en risiko for nødsituasjon, vil alltid opprettholde et hierarki blant "båtfolket" ved hjelp av synlige symboler på rang. Denne synligheter er hensiktsmessig og funksjonell ved nødsituasjoner. Likevel er ikke ulike fasiliteter på lugarene signifikante symbol for å kunne opprettholde det faktiske hierarkiet. Derfor kan en stille spørsmål om det er legitimt med ulik fordeling av fasiliteter i lugaren etter det hierarkiet arbeidsorganisasjonen tildeler?

For å trekke på skillene Barnes (Barnes 1990) viser til mellom det å akseptere ulik rang på jobb kontra fritid hvor alle er "vanlige folk". Han beretter om vestlandkommunen der det på fiskebåten var konsensus over hvem som hadde kommando over hvem, men at hjemme var vi alle "vanlige folk", altså oppfattelse av å

være like. I en total institusjon må skillet mellom jobb og fritid være definert og akseptert av alle aktører om bord, hvis skillet mellom "oss" (matrosene) og "dem" (ledelsen v/ kapteinen) i forhold til lugarens fasiliteter skulle aksepteres. Amu-møtet og diskusjonen i messen etterpå viser hvor vanskelig dette skillet er om bord og at det ikke forelå konsensus om jobb og fritid. Matrosene syntes å tenke på bruk av lugaren i hviletid som fritid på land og forventer med det likhet, i tråd med den fritid på land Barnes beskriver (Barnes 1990). Samtidig synes kapteinens oppfatning å være at "alle er på jobb når de er om bord", og at ulikheter dermed bør aksepteres. I en total institusjon som har uklare grenser for hva som er jobb og fritid i Barnes forstand, må det være en forutsetning om konsensus for definering av fritid og jobb for å oppnå enighet om tilgang til fasiliteter om bord.

Strukturert hierarki, prosedyrer og sikkerhetskultur

Nå er det to båter som har blitt sammenliknet, og organisasjonene er beskrevet holistisk. Analysen viser at sikkerhetskultur i et strukturert hierarki blir en tanke ensidig. På grunn av den sterke oppfatningen av det hierarkiet som besetningen befinner seg i, er sikkerhetsbevisstheten fokusert på prosedyrer, og når alle prosedyrer er gjennomført og rapportert, så er det byråkratiske kravet om å være forberedt på nødsituasjon oppfylt. Jeg hevder at det strukturerte hierarkiet, som gjennomsyres i fysisk utforming, handlinger, språk og fasiliteter, er med og hemmer aktørenes bevissthet rundt dagliglivets risiko, og at det dermed "glemmes" å lære vekk. Dette fordi sikkerhet synes å være emisk definert som "prosedyrer hvor øvelser og rapportering om øvelser til myndighetene, da er plikten overfor byråkratiet utført". De som er lengre nede i hierarkiet ser ikke sikkerhet rundt dagliglivets risiko som viktig siden det ikke er et formelt krav om læring. Det finnes mange større eller mindre

risikoer med en båt i bevegelse. Vått gulv, og knuste mugger på dørken som da et besetningsmedlem kan snuble i og falle på, kan føre til skade på personer. Med andre ord, det er ikke bare i nødssituasjoner det er fare for liv og helse. Dagliglivets risiko synes ikke å være nedfelt og definert som risiko på båtene, og det er ingen sertifisering av hver enkelt besetningsmedlem for å jobbe på båt. Læringen av å sikre dagliglivet er "learning by doing" og det blir etter hvert en kroppsliggjort læring som ikke er aktørene bevisst.

Kjønnsroller - i beredskap og i arbeid.

Analysen viser at det er et kjønnssegregert arbeidsmiljø innenfor de respektive totale institusjonene ombord. Inndelingen er at "båtfolkene" har den tekniske utførelse i driften av båten. Her er det en overvekt av menn og maskulinitet som sjømannsyrket reflekterer. I cateringen er det de samme yrkene vi finner på land, og med sterke elementer av omsorg og femininitet. I en øvelse finner man den samme tilnærming/fordelingen: Menn tar seg av røykdykking, låring av redningsbåter, redningsbåtførere, testing av MOB-båt (mann-over-bord – båt)²⁵ og har også opplæring til dette. Kvinner på sin side i en øvelse fortsetter omsorgsaspektet som sikkerhetspersonell ved at de skal hjelpe passasjerer til redningsdekket, bistå i å få på seg redningsvest, samt hjelpe til med ombordstigning i redningsbåt. Det er noen unntak i de totale institusjonene som beskrevet, Trine matros og Stærsjguttan – men det er mulig at det også er en begynnende trend at flere kvinner tar skipsførerutdannelse og flere menn er på vei inn i catering. De nye båtene er modernisert og drar ikke på de samme tradisjonene i form av sin arkitektur som de gamle, og med det, som analysen viser, ikke de samme oppfatningene av kjønn i

²⁵ MOB-båt er en litt kraftig gummiått med sterk motor. Denne er lettere å sjøsette og er beregnet for å plukke opp folk fra sjøen.

organisasjonen. Kravet til læring til de ulike arbeidsgruppene syntes å være bygd på tradisjonelle oppfatninger av kjønn. Yrkesskolene tilbyr maritime fag og det er lettere for jenter å velge dette for så å bli matroslærling på båt som en start på en maritim karriere. Ved endring av rekruttering, og med det til en viss grad av oppheving av kjønnssegregering, vil ikke læring av sikkerhet om bord bli basert på oppfatning av kjønn, men heller gå i en retning av at alle har lik kunnskap om sikkerhet.

For å ta opp ideen om "halvmilitære ideer om rang" og det som nå er gjennomgått, vil uansett kjønn til personen inni en kapteinsuniform ha den samme plassering i hierarkiet og det samme ansvarsområdet, og med det, den samme kunnskapskapital for å utøve jobben sin. Kapteinens ord er "lov" enten det er kvinne eller mann som innehar denne rollen, og denne rollen er synlig i uniformen. Ulikt studier fra arbeidsorganisasjoner på land hvor lederskapet ikke nødvendigvis er synlig (Tian Sørhaug 1996), så er lederskapet synlig på en passasjerbåt.

Pikene på Broen²⁶ – Kjønn, hierarki og læring

Ulikt arbeidsorganisasjoner på land som har blitt studert (Ellingsæter og Solheim (red.) 2002) hvor arbeidstid i forhold til familiære gjøremål påvirker kvinners valg, er ikke dette en aktuell problemstilling i en total institusjon som en båt. Enten man er kvinne eller mann, så er man borte 22 dager i strekk fra hjemmet. Det aspektet må man se bort ifra i dette studiet av arbeidsorganisasjon. Men det er slik at det er flere kvinner som velger offisersyrker nå enn tidligere. Jeg gjør et tankeeksperiment: La oss tenke oss 20 år frem i tid der det vil være overvekt av kvinner som "båtfolk" og overvekt av menn i catering. Ville dette ført til en annen læring av sikkerhet? Ville alle

²⁶ Denne tittelen trenger neppe en nærmere presentasjon, men for ordens skyld er det lånt av Edvard Munchs bildetittel fra Åsgårdstrand.

ha gjennomført sikkerhetskurs hvor den er kroppsliggjort og ikke bare et diplom sier "kjennskap" til sikkerhet om bord for mennene i catering? Ville det fortsatt være en arbeidsinndeling internt i organisasjonen hvor catering har omsorgsplikter overfor sine kvinnelige offiserer og overordnede?

Det ville blitt et forsøk på å spå i fremtiden, men likevel tør jeg å spekulere i at endringer i en norsk passasjerbåt om kjønnssegregeringen var snudd på hodet, ville det føre til en annen læring av sikkerhet for alle om bord, uavhengig av arbeidsgruppe. Det vil uansett være en idé å la alle besetningsmedlemmer lære om sikkerhet og forberedelser på nødsituasjon på en kroppsliggjort måte. Det vil være med å heve bevisstgjøringen av sikkerhet i alle ledd og eliminere "practical jokes" med mulig sikkerhetsrisiko. Og håndteringen av en redningsbåt som ikke starter ville nok sett annerledes ut. Jeg har også vanskelig for å forestille meg at en kvinnelig kaptein krever kaffen servert og tom kopp hentet på lugaren sin, men av praktiske grunner vil nok noe "room-service" fortsatt bestå så lenge det er skiftordning som ikke gir mer en 6 timer hvile ad gangen.

.....

Tankeeksperimentet om "snudd kjønnssegregering" er ekstremt, men det er godt å tenke med. . Mer realistisk er en mindre kjønnssegregert arbeidsdeling på passasjerbåter fordi nye båter konstrueres mer spesialisert til cruisebåter. Og cruisebåter spesialiseres mot det "ultimate" luksushotell, derfor vil segregering om bord få en ny akse som ikke går på kjønn, men en maritim organisasjon som munner ut i to type organisasjoner; (i) "båtfolkene" vil fortsatt ligne en tradisjonell industriorganisasjon slik Lysgaard beskriver (Lysgaard 2001) og (ii) en tjenesteytende hotell-liknende organisasjon. I januar 2000 var jeg på ekskursjon på det som da var verdens største cruisebåt. Der var det en mann som var ansvarlig for renhold og stell

av min lugar. Første dag var han dresskledd, og utover uken var han ikledd med vest, skjorte og slips med sorte bukser, veldig ulikt uniformen til lugarpikene på Hurtigruten. I spisesalen var det 180 servitører, både kvinner og menn. Uten at jeg talte sitter jeg igjen med et inntrykk av at det var flere menn enn kvinner i catering. Offiserene var vesteuropeiske menn. I Norge er tradisjonelle mannsyrker i en større grad besatt av kvinner, og i kjønnsdiskurser om arbeidsorganisasjoner viser utviklingen blant annet at det er flatere strukturer i organisasjonene hvor ansvar fordeles ut på aktørene i organisasjonen (Rasmussen i Ellingssæter og Solheim (red.) 2002). Dette blir gjerne knyttet til kunnskapsbedrifter og yrker som sivilingeniører. Poenget mitt er at også i maritime organisasjoner vil kjønn bli en mindre signifikant segregeringsakse. Likevel tror jeg en maritim organisasjon hvor yrkesutdannelsen er maritim, stadig vil kunne sammenlignes med en industriorganisasjon når det kommer til "oss og dem". Dette fordi det strukturelle hierarki med halvmilitære symboler vil bestå og med det vil ikke ansvar pulveriseres ut slik som i en kunnskapsbedrift. En utvikling i maritim organisasjon er at det strukturerte hierarkiet på en båt kan utøves uten "maktens rituelle koreografi" (Solheim 1999).

På Den Nye var besetningens opplevelse av båten at den var "et flytende hotell" og var rangert til Norges 5. største hotell i kapasitet. Den Gamle ble aldri omtalt som hotell. Dette gir grobunn for å anta at de nye passasjerbåtene får en spesialisert tjenesteytende organisasjon i catering og forpleining. I den tjenesteytende organisasjonen er det grunn til å tro at kjønnssegregering i større grad vil bli utvisket slik som det lenge har vært i hotellbransjen (ser man seg rundt i mellom- og sør-Europa er det et mannsyrke å servere). Kravet til luksus blant passasjerer krever et kompetansenivå hvor det er naturlig med spesialisering av personell, samt krav til modernisering av drift. Bindingen mellom disse to typer av organisasjoner ser jeg for

meg vil være stuert som personalansvarlig. Kaptein vil ha det øverste ansvar han eller hun allerede har; å sørge for at hotellet flyter.

Konklusjon.

Til nå har jeg hatt et skille mellom formell risiko og uformell risiko. Den formelle risiko er basert på byråkratiske krav for læring av å håndtere nødsituasjoner. Den uformelle risiko er den risiko som ikke er definert av byråkratiet, men oppleves i det dagliglivet som er en følge av at båter er i bevegelse. Disse to risikoene er forenelige og læring av håndtering av formell risiko påvirker oppfattelsen av dagliglivets risiko. Ved en kroppsliggjort læring av håndtering av nødsituasjoner påvirker dette våkenhet for farer i det daglige livet i en total institusjon. Ved å skille mellom "kjennskap" til sikkerhet om bord og ta et teoretisk kurs, kontra et kroppsliggjort kurs der man skal redde seg ut av synkende helikopter og dropp av redningsbåt, ser det ut til at sikkerheten blir gjennomsyret i alt man gjør om bord, og at det er en mental automatikk i å tenke konsekvenser av handling. Om læringen var like grundig for alle, uansett rang, ville organisasjonene ha et mannskap der kunnskap om både dagliglivets sikkerhet og en eventuell nødssituasjon var gjennomsyret i hele hierarkiet.

Referanser:

- Avesson, Mats: *Understanding Organisational Cultures*, London Thousand Oaks, Calif., 2002
- Aubert, Vilhelm: *Sosiologi*, Universitetsforlaget, Oslo 1964
- Aubert, Vilhelm og Arner, Odvar; *The Ship as a social system*, Universitet I Oslo /ISO Oslo 1962
- Barnes, John: *Ch.4: Class and committees in a Norwegian Island Parish I Models and interpretation. Selected essays. Ss. 67 – 87.* Cambridge University Press 1990
- Bourdieu, Pierre; *On symbolic Power, I Language and Symbolic power*, Polity Press, Cambridge 1991
- Bourdieu, Pierre: *An Outline of Theories of Practice*, Cambridge University Press, 18th printed, 2004.
- Broch, Harald Beyer: *Crazy Women are Performing in Sombali: A Possession Trance Ritual on Bonrate, Indonesia.* I *Ethos* 1985, ss 262 - 282
- Bugge, Lars: *Pierre Bourdieus teori om makt.* I *Agora. Journal for metafysisk spekulasjon* 20 (3-4) 2002 ss.224 – 248, 2002 Aschehoug
- Connerton, Paul: *How Society Remember*, Cambridge : Cambridge University Press, 1989.
- Døving, Runar: *Rype med Lettøl; En antropologi fra Norge*, Oslo: Pax 2003
- Ellingsæter, A.E. og Solheim, Jorun (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv.*, Gyldendal Akademisk Forlag, Oslo 2002
- Evans-Pritchard: *The Nuer.* The Clarendon, Oxford 1940
- Foreskrift Forskrift av 1999 – 12 – 23 nr. 1529, med hjemmel i lov av 9. juni 1903 nr. 7 om Statskontroll med Skibets Sjødyktighed m.v.
- Geertz, Clifford *Local knowledge : further essays in interpretive anthropology* New York, Basic Books. (1983)
- Geertz, Clifford: *Interpretations of Cultures; selected Essays.* New York, Basic Books 1973
- Gell, Alfred: *The Technology of Enchantment and the Enchantment of Technology.* Anthropology, Art and Aesthetics, Clarendon Press, London 1992. ss. 40 - 63

- Glasco, Jeffrey D.: *The Seaman Feels Him-self a Man* i *International Labor and Working-Class History* , No. 66, Fall 2004, pp. 40-56.
- Goffman, Erving; *The Presentation of self in everyday life* Garden City N.Y., Doubleday 1959,
- Goffman, Erving: *Asylums; Essays on social situation of mental pations and other inmates*. New York, Doubleday, 1961
- Gullestad, Marianne: *Kitchen-table Society: a case study of the family life and friendships of young working-class mothers in urban Norway*, Oslo Universitetsforlaget, 1984
- Hamada, T and Sibley, W.E. *Anthropological perspectives on organizational culture*, University Press of America, Md, 1994
- Hamsun, Knut; *Markens Grøde*, Gyldendal, Oslo 2002
- Hamsun, Knut: *Benoni og Rosa*, Gyldendal, Oslo 1908
- Hamsun, Knut: *Viktoria*, Gyldendal, Oslo, 2002
- Haukelid, Knut; *Oljekultur og sikkerhetskultur*, , Arbeidsnotat v/ TIK UIO 2001
- Høyer, Svennik: *Små samtaler, Store Medier, en bok om kommunikasjon mellom mennesker og medier*, Universitetsforlaget, Oslo 1989
- Ingold, Tim; *The Perception of the Environment. Essays in Livelihood, Dwelling and Skills (Kapittel 11)*, Routledge 2000.
- ILO Convention *ILO Convention (No. 180) concerning Seafarer' Hours of Work an the Manning of ships*, Geneva 1996
<http://www.admiraltylawguide.com/conven/seafarershours1996.html>
- Johnsen, Pål E.: *Med Hurtigruta Nordover*, Cappelen 2000
- Lien, Marianne E.: *Fra Boknafesk til Pizza; Sosiokulturelle perspektiver på matvalg og endringer i Båtsfjord, Finnmark*. Occationally Papers in Social Anthropology, 18. Universitetet i Oslo. 1989
- Lien, Lidén og Vike (red.): *Likhetens Paradokser; Antropologiske undersøkelser i det moderne Norge*, Universitetsforlaget, Oslo 2001.
- Lysgaard, Sverre: *Arbeiderkollektivet*, 3. utg. Universitetsforlaget, Oslo 2001
- Martin, J.: *Can organizational culture be managed* I Frost et.al.Organizational Culture , Sage, Beverly Hills 1985

- Peirce, Charles s.: *Charles Sander Peirce*, Utvalg og innledning av Ingemund Gulvåg, Pax Oslo 1972
- Radcliffe-Brown, A.R: *On Joking Relationships*, I Africa, London 1940. Vol. XIII, pp. 195 – 210.
- Ramm, Eva: *Med støv på hjernen*, Aschehoug 1958
- Richter, Anne: *New ways of managing prevention – A cultural and participative approach*. I Safety science nr. 1, 2003, article II-2
- Sørhaug, Tian: *Om ledelse. Makt og tillit i moderne organisering*. Universitetsforlaget 1996
- Solheim, Jorun: *Makt som Grense*, Innledningsforedrag på konferansen "Usynlige grenser - kjønn og makt", Arr. Norges forskningsråds program "Kjønn i endring" og Makt- og demokratiutredningen, Soria Moria Hotell og konferansesenter i Oslo. 11. – 12. november 1999
Upublisert.
<http://www.sv.uio.no/mutr/gammel/Solheim.html>
- Tilley, Christoffer; *A phenomenology of landscap : places, paths and monuments*, I Exploration of Anthropology, Oxford-Berg: 1994
- Turner, Victor: *Betwixt and Between: The Liminal Period in Rite de Passage* Man makes sense : a reader in modern cultural anthropology / selected by Eugene A. Hammel, William S. Simmons, Little, Brown and Company, Boston 1970
- Van Gennep, *The rites of passage* , Routledge & Kegan Paul, London, 1960
- Veivalg 2000. TFDS 2000
- Wassmo, Herbjørg: *Dinas Bok*, Gyldendal, 1989
- Alle bilder og plansjer er printet med tillatelse fra Hurtigruten Group