

# «Jeg har tatt av meg silkehanskene»

En kvalitativ studie av fire kvinners erfaringer og opplevelser med å arbeide på  
mannsdominerte arbeidsplasser

**Nancy Jonassen**

**Veileder**

Turid Skarre Aasebø

*Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved  
Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen.  
Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet innestår for de  
metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.*

Universitetet i Agder, 2014

Fakultet for humaniora og pedagogikk

Institutt for pedagogikk

# Sammendrag

Denne masteroppgaven beskriver funn fra en kvalitativ studie som har til hensikt å studere fire kvinners erfaringer og opplevelser med å være kvinne på mannsdominerte arbeidsplasser, ut ifra et fenomenologisk perspektiv. Dette er gjennomført ved bruk av intervju.

Funnene viser hvordan kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser forhandler sin identitet og kjønnsrolle, og hvordan ulike forventninger blir møtt. Problemstillingen for oppgaven er : «Hvordan kvinners identitet og kjønnsrolle ivaretas og forhandles når kvinner arbeider på en mannsdominert arbeidsplass»

For å svare på dette spørsmålet har jeg sett på de ulike utfordringene kvinner kan møte på slike arbeidsplasser, på bakgrunn av et sosialkonstruktivistisk syn. Det teoretiske grunnlaget inneholder teorier fra Pierre Bourdieu, Judith Butler, Simone de Beauvoir og Michel Foucault, Jeg har undersøkt hvilke forventninger kvinnene på mannsdominerte arbeidsplasser har blitt møtt med, hva slags forventninger de selv har, og hvilke eventuelle forhandlinger de gjennomgår med hensyn til sin identitet og kjønnsrolle.

De empiriske funnene viser til at en viss type kvinner ser ut til å passe bedre i denne type yrker, og at kvinner på arbeidsplassen både endrer mennenes atferd og fremstilling av seg selv, og i tillegg har en påvirkning på arbeidsmiljøet. Disse funnene er basert på de fire intervjuene som er gjort, og kan dermed ikke representere alle kvinner som jobber i mannsdominerte yrker, men være utgangspunkt for en forståelse for disse kvinnene og deres arbeidshverdag. Det gir også et interessant grunnlag for videre forskning.

# Forord

Denne oppgaven har vært en utfordrende, men samtidig spennende prosess, og jeg har lært svært mye både faglig, og om meg selv. Når jeg nå sitter med det ferdige produktet i hendene, er det mange som fortjener en takk.

Først og fremst vil jeg rette en takk til Turid Skarre Aasebø, som har veiledet meg gjennom arbeidet med å skrive denne oppgaven. Takk for faglig støtte, oppmuntring og inspirasjon!

Jeg vil også takke informantene som åpent og ærlig har delt sine opplevelser og erfaringer med meg, og som er grunnlaget for denne oppgaven.

Takk til medstudenter og forelesere som har gitt meg inspirasjon og faglig påfyll. En spesiell takk til Sara Lindsey Hilleary for fem år sammen på Universitet i Agder, og for å alltid ha hatt tro på meg. Takk for all støtte, oppmuntring og støtte når jeg har trengt det, og for inspirasjon og samarbeid.

Takk til venner og familie for støtte gjennom hele studiet, og spesielt dette siste semesteret. En stor takk går til min mor Solveig Jonassen for å alltid støtte meg i mine valg, og oppmuntre meg og ha troen på meg. Jeg vil også takke min samboer Jason Kannemeyer, for tålmodighet og støtte gjennom oppturer og nedturer i arbeidet med denne oppgaven.

Nancy Jonassen, mai 2014.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning</b>	<b>6</b>
1.1 Kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser	6
1.2 Forskningsspørsmål	7
1.3 Oppgavens oppbygning	8
<b>2.0 Teoretisk grunnlag</b>	<b>8</b>
2.1 Michel Foucault	8
2.2 Judith Butler	10
2.3 Simone de Beauvoir	12
2.4 Pierre Bourdieu	14
2.5 Sosial identitet	17
2.6 Sosialt miljø	19
2.7 Forventninger	20
<b>3.0 Tidligere forskning</b>	<b>22</b>
<b>4.0 Metodologi</b>	<b>24</b>
4.1 Vitenskapsteoretisk tilnærming	24
4.1.1 <i>Fenomenologi</i>	25
4.1.2 <i>Hermeneutikk</i>	26
4.2 Intervju	27
4.2.1 <i>Intervjuguide</i>	28
4.3 Utvalg	30
4.3.1 <i>Informantene</i>	31
4.4 Gjennomføring	32
4.5 Forskningsetikk	32
4.6 Transkribering	33
4.7 Analysenes validitet og reliabilitet	34
4.8 Analyse av resultater	35
<b>5.0 Analyse</b>	<b>36</b>
5.1 Bakgrunn og presentasjon	36
5.1.1 <i>Presentasjon av informantene</i>	36
5.1.2 <i>Kvinnenes forventninger</i>	39

5.1.3 <i>Kjønn</i>	39
5.1.4 <i>Oppsummering</i>	42
5.2 <i>Arbeidshverdagen</i>	42
5.2.1 <i>Forventninger fra kollegaene</i>	42
5.2.2 <i>Arbeidsfokus</i>	45
5.2.3 <i>Arbeidsmiljø</i>	45
5.2.4 <i>Identitet</i>	49
5.2.5 <i>Oppsummering</i>	52
5.3 <i>Endringer, familieforhold og sosiale relasjoner</i>	53
5.3.1 <i>Identitet og kjønnsrolleforhandlinger</i>	53
5.3.2 <i>Sosiale relasjoner</i>	57
5.3.3 <i>Oppsummering</i>	60
<b>6.0 Avslutning</b>	<b>61</b>
7.0 <i>Refleksjon</i>	64
Litteraturliste	66
Vedlegg 1 – Intervjuguide	70

# 1.0 Innledning

Denne oppgaven tar for seg utfordringer som kan oppstå på en arbeidsplass hvor majoriteten er menn. Jeg ønsker å belyse noen sider ved erfaringene til kvinner på slike arbeidsplasser, og få et innblikk i hvordan de opplever å være en kjønnsmessig minoritet. Jeg vil prøve å få frem de erfaringene kvinnene har med dette, og hvilke eventuelle fordommer og/eller forventninger de er blitt møtt med.

Kvinner i mannsdominerte arbeidsplasser er en relativt liten gruppe mennesker som opplever en uvanlig arbeidshverdag. Det handler ikke bare om å bli inkludert i fellesskapet og føle en tilhørighet med sine kolleger og til sin arbeidsplass, men det handler også om hvordan deres identitet som kvinne er ivaretatt og påvirket av yrkesvalget. Det er disse temaene som er utgangspunktet for denne oppgaven, og jeg vil se på dette i lyset av et sosialkonstruktivistisk perspektiv. Dette gir et utgangspunkt for å øke forståelsen for kvinner i mannsdominerte yrker og deres arbeidshverdag.

## 1.1 KVINNER PÅ MANNSDOMINERTE ARBEIDSPLASSER

Innenfor alle aspekter av samfunnet entrer stadig kvinner nye arenaer som tidligere har blitt forbeholdt menn. Eksempler på dette er yrker som prest og advokat. Innen andre bransjer som petroleumsnæringen og de relaterte næringene er det en klar overvekt av menn, selv om det fra 2003 til 2011 er det en svak tendens til utjevning mellom kjønnene. Kvinnene utgjorde 20,3 % av de sysselsatte innen denne næringen i 2011 sammenlignet med 16,4 % i 2003 (Johannessen & Sandvik, 2013). Dette forskningsarbeidet tar for seg kvinner som jobber i mannsdominerte yrker, mer spesifikt på to bestemte arbeidsplasser hvor den ene befinner seg offshore. Noe av grunnlaget for å kalle en bedrift for «mannsdominert» er at mannsdominansen må begrunnes ut ifra et tidsperspektiv, det må ha foregått over en viss tidsperiode (Kvinner i Forskning, 2008) Bygg og anlegg, jordbruk, olje og industri er næringer med høy andel menn, og disse næringene har det vært liten endring i de siste 20 år. (Brekke & Reisel, 2013)

Kvinner som velger såkalte mannsdominerte utdanninger som for eksempel elektrofag, utgjorde i 2012 bare 2% av søkerne, og innen mekanikk er bare 2% av bilmekanikere kvinner

(Larsen, 2013). Bare 20% av de ansatte i oljebransjen er kvinner. Tross likestilling på andre fronter, så har ikke tallet endret seg på 25 år. Offshore er kvinneandelen enda verre: Den er på kun 10% prosent hvor de fleste er å finne innenfor forpleining (Dalen, 2012).

Relevante begreper når det er snakk om dette kan være opplevd virkelighet, holdninger, egne og andres forventninger, struktur, arbeidsmiljø, arbeidstidsordninger, ledelse, diskriminering, seksuell trakassering og ulike minoritetsdimensjoner (Stangeland, 2011).

Dette er nettopp noen av disse begrepene du finner igjen i denne oppgaven. Kvinner på offshore- og industrielle arbeidsplasser er det blitt forsket veldig lite på, og den forskningen som er foretatt går ofte ut på undersøkelser som undersøker blant annet arbeidstider, arbeidsfordeling o.l. I forhold til alle undersøkelsene og forskningen som er gjort på menn som jobber for eksempel offshore, er kvinner som jobber i slike yrker et område som kan trenge mer utforskning. Hvordan kvinner opplever å være på en arbeidsplass hvor de er kjønnslig minoritet, ofte lenge borte fra sin familie, sine venner og sin sosiale og vanlige hverdag er et felt jeg mener det kan og bør vies mer oppmerksomhet til. Det er ikke utført spesielt mye forskning på hvordan kvinner i mannsdominerte yrker valgte å begynne i en slik jobb, og hvorfor de velger å bli innenfor dette yrket til tross for at de er en minoritet og har et rykte om dårlig tilrettelagt arbeidsmiljø og arbeidsvilkår.

De tradisjonelle kjønnsrollene blir utfordret innen slike yrker, og det er interessant å se på hvordan dette påvirker de kvinnelige ansatte i forhold til arbeidsmiljø.

## 1.2 FORSKNINGSSPØRSMÅL

Med bakgrunn i denne innrammingen av emnet, er denne oppgaven rettet mot kvinners erfaringer med å arbeide med et flertall av menn. Hvordan deres identitet som kvinne er ivaretatt og påvirket av yrkesvalget, og hvordan de fremstiller seg selv på arbeidsplassen. For å forsøke å finne svar på dette, er mitt forskningsspørsmål :

***Hvordan kvinners identitet og kjønnsrolle ivaretas og forhandles når kvinner arbeider på en mannsdominert arbeidsplass.***

Jeg har valgt å tilnærme meg dette spørsmålet med utgangspunkt i kvalitative

forskningsintervjuer med fire kvinner som alle arbeider på mannsdominerte arbeidsplasser. Det legges fokus på deres egne opplevelser og erfaringer med det valgte tema, og hvordan de opplever arbeidshverdagen i forhold til dette.

### 1.3 OPPGAVENS OPPBYGGING

I det innledende kapittelet (Kapittel 1) i denne oppgaven har jeg hatt til hensikt å presentere oppgavens innhold og hensikt. Videre (Kapittel 2) vil jeg presentere de teoretiske perspektivene som er grunnlaget for min forståelse og drøfting av funnene jeg har gjort. Kapittel 2 inneholder også sentrale begreper hos blant annet Michael Foucault, Pierre Bourdieu, Judith Butler og Simone de Beauvoir. Jeg vil også belyse begreper som forventninger, sosialt miljø, og sosialkonstruksjonisme. Kapittel 3 inneholder tidligere forskning som er utført om kvinner som arbeider på mannsdominerte arbeidsplasser. Det neste kapittelet (Kapittel 4) inneholder en beskrivelse av hvordan jeg metodisk har tilnærmet meg oppgaven og hvilke metodiske overveielser som ligger til grunn. Her fortelles det også om etiske overveielser og hvordan jeg har gått frem i arbeidet med intervjudataene. I det neste kapittelet (Kapittel 5) presenterer jeg mine informanter, og mine funn. Her presenteres funnene fra intervjuene, og opplevelsene til informantene. Kapittel 6 inneholder drøftingsdelen i denne oppgaven. Her vil informasjonen fra intervjuene bli drøftet ut ifra det teoretiske grunnlaget jeg har presentert i kapittel 2 og analysen i kapittel 5. Avsluttende refleksjoner og konklusjon blir oppsummert og presentert i kapittel 7.

## 2.0 Teoretisk grunnlag

Som teoretisk grunnlag for denne oppgaven har jeg tatt i bruk Foucaults maktbegrep og hans teori om diskurs og viktigheten av språket. Jeg har valgt å bruke Judith Butler og Simone de Beauvoirs kjønnteori i min analyse av datamaterialet jeg har fått gjennom intervjuene. Bourdieus kapitalbegrep har jeg også valgt å ha med, i tillegg begrepene sosialt miljø, sosial identitet, og forventninger.

### 2.1 MICHEL FOUCAULT

Michel Foucault (1926-1984) blir omtalt som en postmodernist, men som foretrakk å se på



seg selv som en arkeolog, som undersøker fenomener i både vår tid og historien (Hårtveit og Jensen, 1999). Hans forfatterskap handler i stor grad om hvordan makt utøves når den ikke er synlig og symbolisert av autoriteter, men når den virker i form av produksjon av viten om individer som ledelse, påvirkning eller maktutøvelse. Makt, viten og sannhet er nøkkelbegreper, og Foucault følger det sosialkonstruktivistiske premisset hvor viten ikke er en direkte avspeiling av virkeligheten. Sannhet er en sosial konstruksjon. Ledelsen utløpes i tradisjonelle pedagogiske rom, som skole, hjem, familie, og disse former individets atferd, evner, kropp og tilbøyeligheter (Hermann, 2010).

Som nevnt over er et sentralt begrep hos Foucault makt. I løpet av de siste hundre årene har den vestlige verden forsøkt å disiplinere individer gjennom denne produksjon av viten, gjennom ulike institusjoner, som skole, fengsel, sykehus, som hjelper samfunnet til å oppdra medlemmene til nyttige samfunnsborgere. Dette er nedfelt i blant annet reglementer og innebærer forståelse for oppdragelse, undervisning, utdanning og andre praksiser som utøves for å produsere individet med tanke på ulike mål. Dette har som mål og normalisere mennesker i samfunnet til å skape selvforståelse. Foucault sammenligner dette med maktutøvelse, og makt og kunnskap er gjensidig forutsatt.

Makt kan innebære begrensninger, men også å skape nye perspektiver i samfunnet. Disse reglementene og begrensningene i samfunnet er grunnlag for at vi som mennesker blir bedømt fra samfunnet vi lever i. Det er ikke personen men systemet som er problemet, og dette kommer frem blant annet i systemet på den ene siden og individets ønske om å bevare sin integritet og selvfølelse på den andre (Hårtveit og Jensen, 1999). Makten blir utøvd på ulike arenaer, og i relasjoner med mange utgangspunkt. Den utfoldes gjennom normer i samfunnet, og tilhører ikke enkelte individer (Hermann, 2010). Utøvelse av disiplin gjennom ulike institusjoner innebærer også en objektivisering av individer, som gjør det mulig å sammenligne ut ifra normer som for eksempel tynn, rask, kriminell, lav. Istedenfor å fokusere på individet som grunnlag for disse kategoriene, for eksempel den kriminelle, ses det til systemet, omgivelsene og oppdragelsen som grunnlag for handlingene som plasserer individet i kategorien kriminell (Hermann, 2010).

Mennesket er historisk gitt, og betyr til ulike steder og tider forskjellige ting. Dette gjelder også ulike sosiale roller som mor, kvinne, arbeidstaker, osv. Mennesket blir til subjekter på ulike måter, og dette forklarer Foucault på tre måter. Den første er gjennom vitenskapelige og

diskursive praksiser, den andre er gjennom sosiale og politiske relasjoner som differensierer mennesker, og den tredje er gjennom selvets forpliktelse og arbeid med seg selv (Hermann, 2010). Det finnes fire dimensjoner av det etiske arbeidet individet har med seg selv. Først må man finne ulike trekk ved seg selv som man problematiserer. Deretter må individet skape en holdning for å arbeide med å endre disse problematikkområdene. Så må man igangsette en praksis for å bearbeide områdene. Til sist må individet sette et mål for det etiske arbeidet, for eksempel en bedre jobb, et lykkelig liv, en ny livsstil mm. Til hjelp med endringer har mennesket en rekke instanser (som tidligere nevnt) som arenaer for en skjult maktutøvelse gjennom reglementer og normer, nemlig hjelp til riktig skolegang for å nå målet, et bedre kosthold, rett oppdragelse osv (Hermann, 2010).

Foucault er opptatt av hvordan språket overtar individets plass for viten, og språket finnes overalt som man tidligere fant mennesket, da det ikke lenger er individet men strukturen som snakker, og språket snakker om seg selv. Foucault gjør strukturalismen til gjenstand for diskursanalyse (Andersen, 1999). Det har fokus på sammenhengen mellom krefter i samfunnet slik de materialiserer seg i språket, i institusjoner og i individet. Det handler om begreper, problemstillinger og formuleringer som er betydningsfulle i forhold til vårt språk og kultur. Diskursbegrepet er knyttet til makt, hvor det å kunne definere diskursen er sidestilt med det å definere virkeligheten, og diskurser innebærer også en maktfaktor, gjennom sin definisjonsmakt av hva som er akseptert i samfunnet og hva som er «normalt». Man skaper og forhandler for eksempel sitt eget kjønn gjennom posisjoneringer i samfunnet og hvordan man forholder seg til omverdenen. Men språket konstruerer en sosial posisjon for individet, og gjennom dette skapes også forventninger om en bestemt handlemåte som blir kategorisert og definert ut ifra posisjonen bestemt av diskursen (Jørgensen og Phillips, 1999).

Judith Butlers teori om hvordan kjønn er en konstruksjon som blir påvirket av våre omgivelser, tar utgangspunkt i Foucaults diskursteori. Butler har til forskjell fra Foucault et sterkere fokus på begrepet kjønn, og hvordan kjønn posisjoneres i samfunnet.

## 2.2 JUDITH BUTLER

I *Gender Trouble* (1990) snakker Judith Butler om konstruktivistiske teorier om performativt kjønn og hvordan kjønn viser seg i praksis. Kjønn er en konstruksjon, som blir inkorporert

gjennom kulturelle og historiske diskurser, og blir skapt gjennom samfunnet vi lever i og omgivelsene vi omgir oss med. Disse diskursene blir skapt og påvirket gjennom maktstrukturer i samfunnet. Som hos Foucault finner vi den sosialkonstruktivistiske fremstillingen av kjønn hos Butler, som omhandler hvordan maktstrukturer påvirker diskursene som igjen gir grunnlag for oppfattelsen av blant annet kjønn. Foucault danner et generelt grunnlag for bruk av diskurs som en bestemmende faktor for hvordan ulike begreper blir oppfattet, mens Butler er mer spesifikk i sine teorier om kjønn.

Hos Butler er performativitet et sentralt begrep som innebærer at kjønn som biologisk og sosialt kjønn ikke er en «væren» men en «gjøren», og denne «gjøren» er ubevisst (Butler, 1990). Hvordan vi forstår kjønn er knyttet til forståelsen av maskulinitet og feminitet er i stadig bevegelse, og er avhengig av kulturell, sosial og historisk kontekst (Butler, 1999). I Vesten vil for eksempel en kvinne være attraktiv dersom hun er høy og slank, men dette stemmer nødvendigvis ikke i alle deler av verden, og i dette eksempelet blir oppfattelsen av hva vi ser på som feminint endret med den kulturelle konteksten. Kjønn er dermed noe vi uttrykker, eller gjør, og det biologiske kjønn kommer ikke nødvendigvis til uttrykk på utsiden, i det sosiale kjønn. Det kvinnelige kjønn er derfor ikke noe man er, eller har i seg, det er en uttrykksmåte, og noe man gjør. Ifølge Solbrække (2005) kan Butlers teorier brukes til å undersøke hvordan kjønn blir produsert som en effekt av å måtte legitimere seg selv, eller gjøre seg til en tilregnelig aktør i et sosialt felt. Denne tolkningen innebærer at kjønn og kroppen ikke løsriver totalt fra hverandre, men blir deler i en prosess hvor vi uttrykker oss gjennom kroppen, og bekrefter at vi er en kvinne. Som hos Bourdieu, med sine strukturer og disposisjoner som er nedfelt i kroppen, blir de objektive strukturene kroppsliggjort i mennesket, og gjort om til holdninger og oppfattelser rundt seg selv og sin livsverden. Ifølge Bourdieu (2000) er disse disposisjoner som ligger til grunn for menneskets orientering i samfunnet, sosiale strategier og handlinger, en praktisering av de mulighetene som er gitt av de objektive betingelsene.

Dette er perspektiv som kan ligge til grunn for å forstå hva som skjer med kvinner når de beveger seg inn på et såpass mannsdominert felt og skal oppnå aksept på. For å oppnå dette må de kanskje presentere seg selv på en litt annen måte enn i nærmiljøet, og fokuset kan bli lagt på kunnskaper og ferdigheter istedenfor å ha fokus på det «kvinnelige» og kjønnslige. Grunnen til at vi i utgangspunktet velger å presentere oss som kvinner eller menn, er at samfunnet skaper diskurser som regulerer samfunnet, og dette gjør at vi ønsker å passe inn i

denne diskursen, og denne idéen om hva som er kvinnelig og mannlig (Butler, 1990). Hos informantene i dette forskningsarbeidet innebærer dette en forestilling om hvordan en kvinne i et mannsdominert miljø er, og hvordan menn som jobber på en mannsdominert arbeidsplass oppfører seg og er. Dette kan være med på å forme hvordan både kvinnene og mennene presenterer seg selv ut ifra hvordan de oppfatter diskursene rundt disse rollene i det sosiale feltet. Dersom man bryter med diskursen, kan man risikere å møte sanksjoner i en eller annen form, og dette kan være alt fra diskriminering til utestengelse (Butler, 1999).

I Butlers teorier om kjønn er diskurs en produksjon av hva som er unormalt og normalt, riktig og forbudt. Disse kategoriene blir en del av menneskers tankegang og ubevissthet, og påvirker hvordan vi forstår vår identitet. Denne forståelsen er situasjonsbestemt og i stadig endring. I motsetning til Bourdieu som tilegner makten til de objektive strukturene og disposisjonene, finner man i teorien til Butler at makten i større grad konstrueres og opprettholde gjennom språket. Likesom hos Butler snakker Simone de Beauvoir om moderne kjønnsteori, og hvordan kvinnen definerer seg ut ifra hvordan omverdenen, og hvordan omgivelsene påvirker fremstillingen av kjønn.

### 2.3 SIMONE DE BEAUVOIR

Simone de Beauvoir ble født i 1908, i Paris. Filosofien hennes kan sies å være utgangspunktet for moderne feministisk teori, og hun er spesielt kjent for sin tese om «kroppen som en situasjon» (Beauvoir, 2000). Dette innebærer ifølge Moi (1998) en filosofi hvor kroppen ikke kan reduseres til hverken en sosial konstruksjon eller en biologisk essens, da begge deler utspringer fra en levd erfaring. For å unngå splittelsen mellom biologisk og sosialt kjønn, beskriver hun kroppen som en situasjon, og ved å betrakte kroppen som en situasjon omfattes både subjektive og objektive aspekter ved erfaringen.

Kvinnen definerer seg selv gjennom hva hun gjør med det verden gjør med henne, og dette er en pågående og kontinuerlig prosess (Beauvoir, 2000). Hvordan kroppen er, har betydning for hvordan vi opplever og erfarer verden, og er man kvinne, vil man derfor oppleve verden på en annen måte enn om man er mann. Et annet eksempel kan være om man er syk, og man dermed vil ha andre erfaringer enn en person med en frisk kropp. Ifølge Moi (1998), kan ikke kvinnen og kroppen hennes reduseres til en sosial konstruksjon eller en essens, for denne

degraderingen vil være å frata kvinnen sin eksistens som et menneske med en rase, en alder, en nasjonalitet og en unik samling av erfaringer. For å unngå å gjøre dette, blir kroppen beskrevet som en situasjon, hvor man ikke kan skille den fysiske og psykiske kroppen fra hverandre, og heller ikke skille kultur fra biologi.

Både Butler og de Beauvoirs forståelser av kjønn innebærer en oppfatning av kjønn som et uttrykk som er dannet i samspill med de omgivelsene de omgis med. Butler tar utgangspunkt i språket, og konstruksjoner av kategorier utenfor kultur og språk som fører til at makt kan utøves på grunnlag av kroppene vi har. Kvinners erfaringer og handlinger er ikke faste, men i stadig endring.

De Beauvoir (2000) tar opp kvinnens stilling i samfunnet, og det undertrykkende synet på kvinner opp gjennom historien. Et viktig spørsmål Simone de Beauvoir stiller indirekte, er om kvinnen faktisk er fri i dagens samfunn.

For å definere kvinnen, bruker de Beauvoir begrepet ”den andre”. Dette begrepet forutsetter da ”den første”, og den første er mannen. Menn ser på seg selv som subjektet, og på den måten blir kvinnen til et objekt, den såkalte ”andre”. Det er mannen som definerer seg selv som ”den første”, for å kunne definere andre kreves en vis frihet. Dermed er menneskeheten hankjønn, og definerer kvinnen, men i forhold til ham. Hun blir ikke betraktet som et selvstendig vesen, men hun er det mannen bestemmer hun skal være. Ut av dette kommer da spørsmålet, om hvor fri kvinnen egentlig er? I dagens samfunn har kvinnens situasjon forbedret seg i forhold til at Beauvoirs bok om det annet kjønn ble skrevet i 1949, for å nevne noe for eksempel likestilling blitt langt viktigere enn tidligere. Også innenfor utdanning er det en økning av kvinner med Universitetsutdannelse. I forhold til jobb/hjem-problematikken har de tradisjonelle kjønnsrollene gjennomgått en utvikling, da det nå er allment respektert at kvinnen er i full jobb og mannen er hjemme.

Kvinnens situasjon i dagens samfunn har forbedret seg på mange plan. I første omgang er likestilling innen arbeidslivet og styreverv blitt et langt viktigere tema enn tidligere. Langt flere kvinner tar også høyere utdanning. Dessuten har kjønnsrollene gått inn i en utvikling som bryter med de tradisjonelle kjønnsrollene. Det har blitt langt mer allment respektert at det i mange tilfeller er mannen som er hjemme med barna og kvinnen jobber. Her kan man ta i bruk Bourdieus teori om både kapital og felt, da det har vært en endring i disposisjonene i det sosiale feltet, og det har foregått en endring i kapitalen som bestemmer disse disposisjonene.

Det er likevel noen sosiale felt hvor likestillingen og kjønnsrollene ikke er forandret. Lønn, lederstillinger, samt et kjønnsdelt arbeidsliv på noen felt kan være noen eksempler på dette.

For informantene i denne studien er det også snakk om kapital i forhold til hva slags yrke de har valgt. Shilling (2003) har foretatt en videreutvikling av kapitalforståelsen til Bourdieu om kroppslig kapital, som inngår i den kulturelle kapitalen, og dette referer til tilegnelse av kroppslige ferdigheter. For kvinner som jobber i industri, og møter fysiske utfordringer som tunge løft og lignende, kan den kroppslige kapitalen medføre til ulike former for mestring og opplevelse av dette. I forhold til arbeidsoppgaver som tradisjonelt er forbeholdt menn, kan brukes for å analysere hvordan kvinner i disse yrkene mestrer arbeidet. Hvilken kapital som er av verdi kommer frem i forhold til hvor verdifull den er innenfor en sosial situasjon, og i denne oppgaven blir det da snakk om i yrkeslivet. Mengden kroppslig kapital kan ha betydning for den sosiale kapital, da den kan øke mestring og føre til en god utførelse av arbeidet. Dette kan også ha betydning for trivselen, da man kan føle en sterkere tilhørighet om man lever opp til forventningene som er satt og man føler man mestrer jobben.

## 2.4 PIERRE BOURDIEU

Pierre Bourdieu var professor i sosiologi, og har levert en stor vitenskapelig produksjon. Bourdieu er opphavsmann til en omfattende teori som omhandler samfunn, oppdragelse, reproduksjon og menneskers sosiale utvikling (Olesen, 2010). Hans forklaring av og forståelse for den menneskelige atferd, omtaler han som den sosiale praktikk. Denne teoretiske forståelsen innefatter fenomenologien og strukturalismens perspektiv, ved at det bygger på et vitensosiologisk fenomenologisk utgangspunkt der sosiale handlinger er et uttrykk for intensjonell overveielse og forståelse for sin verden ut fra et subjektivt synspunkt, som opprettholder en samfunnsskapt og språklig formidlet virkelighet.

Strukturalismen forsøker å forklare menneskenes atferd ut ifra sosialt strukturerte systemer som tradisjoner, språk og symboler. Det som er underliggende er at disse systemene virker strukturerende på den sosiale virksomhet. Selv om teoriene har et fenomenologisk og strukturalistisk perspektiv, er de ifølge Bourdieu (Olesen, 2010) ikke tilstrekkelige forklaringer hver for seg, og han velger derfor å kombinere elementer fra begge retningene og utvikle en teori hvor det objektive sosiale rom konstrueres, og deretter blir det subjektive dratt

inn i form av individets praktiske sans. Foucault og Butler som begge legger til grunn diskurser for menneskets atferd, kan utfylles av Bourdieus tanke om sosialt strukturerte systemer som blant annet språk.

Med andre ord må man se på en persons subjektive livshistorie og erfaringer, i relasjon til det objektive og de sosiale mulighetene og begrensningene personen har. Bevisste og individuelle valg er et resultat av samfunnet man lever i, og de omstendighetene man omgir seg med (Olesen, 2010). De objektive strukturene blir kroppsliggjort i mennesket, og gjort om til holdninger og oppfattelser rundt seg selv og sin livsverden. Ifølge Bourdieu (2000) er dette disposisjoner som ligger til grunn for menneskets orientering i samfunnet, sosiale strategier og handlinger, en praktisering av de mulighetene som er gitt av de objektive betingelsene. Bourdieu kaller dette for habitus, og habitus blir strukturert av hvilket sosiale felt mennesket beveger seg i. Det er også med på å gi mening til det aktuelle feltet. Disposisjonene skaper forventninger og anledning til ulike handlinger som er forenelige med de objektive betingelsene som dermed blir meningsfylte og fornuftige for mennesket. Mennesket opplever en meningsfylt tilværelse når de valgene vi tar, stemmer overens med de forventninger man har til livet, og som gjør oss lykkelige (Olesen, 2010).

Bourdieu (2010) benytter seg av begrepet kapital når det er snakk om analyser av sosiale posisjoner, makt og status i samfunnet. Han snakker om ulike former for kapital, blant annet symbolsk kapital, kulturell kapital og økonomisk kapital.

Det mest grunnleggende kapitalbegrepet hos Bourdieu, er symbolsk kapital, som omhandler ulike former for kapital. Det symbolske kapital kan forklares som noe som blir gitt verdi og blir anerkjent av sosiale grupper, og dermed varierer den symbolske verdien alt etter som hvilket sosialt felt man inngår i. Innenfor dette kapitalbegrepet inngår kulturell kapital, som er et begrep som omhandler den kapital som blir vektlagt i en gitt kulturell sammenheng, og som ikke er økonomisk betinget. Kulturell kapital kan være å kunne et språk, ha kjennskap til litteratur, eller kunne spille et instrument, og for eksempel regissører eller forfattere innehar høy kulturell kapital, men ikke nødvendigvis så høy økonomisk kapital.

Den økonomiske kapitalen derimot er symbol på materiell kapital, og måles ut ifra økonomisk velstand. Sosial kapital er en annen form for kapital som inngår i kulturell kapital, og sosial kapital handler om hvilke forbindelser og nettverk man har. Er man medlem i ulike foreninger, har man viktige forretningskontakter eller bekjentskaper, har man høy sosial kapital. Utdanningskapital er et begrep som inngår under kulturell kapital, og handler om

hvilken adgang man har til utdanningssystemet, og hvor langt man er kommet innenfor utdanningen. Har man en høy grad fra et universitet, har man langt høyere utdanningskapital enn en person som kun har fullført videregående opplæring. Utdanningskapitalen blir formidlet til neste generasjon, og gir et utgangspunkt for å forstå utdanningsinstitusjonene, og ha et naturlig forhold til det. Man blir i stand til å avkode utfordringer og eventuelle problemer og utfordringer man møter under utdannelsen, gjennom at man har kjennskap til utdannelsesforløpet. En sønn av en bonde, vil se det naturlig å bli opplært innen gårdsdrift og lære seg hvordan man skal drive en gård, og en sønn av foreldre med høy utdanning fra universitet eller høyskole vil se det naturlig å selv skulle fullføre en akademisk utdanning.

En annen uttrykksform for makt hos Bourdieu (1996), er i det han omtaler som doxa, det vi ikke stiller spørsmål ved, og bare tar for gitt. Et eksempel kan være at man tar for gitt at alle industriarbeidere er menn, og slike jobber passer ikke for kvinner, frem til det motsatte er bevist. Vi forstår, tenker og handler innenfor en verden som blir basert på doxa, og på den måten blir doxa styrende og disiplinerende. Doxa kan forklares som de ubevisste kategoriene vi både forstår og tenker ut ifra, og hvis det ikke blir stilt spørsmål ved doxa, kan den undertrykkende disiplineringen bli reproduisert (Bourdieu 1996). Doxa-begrepet synliggjør makt som opprettholder eksisterende forståelser som kan virke diskriminerende og undertrykkende. Symbolsk vold er noe som henger nært opptil doxa, og er en type vold som uttøves gjennom kunnskap og kommunikasjon, hvor personer blir tvunget til å se og forstå seg selv ut ifra den dominerende virkelighetsoppfattelsen og forståelsen. Dette kan innebære ekskludering eller trangsynhet som ikke gir rom for individuelle virkelighetsforståelser (Bourdieu, 2000).

Forståelsen for og forklaringen av den menneskelige atferd, forklarer Bourdieu som den sosiale praktikk. Denne praktikken blir guidet av den praktiske sans, som på et ubevisst plan gir mennesker muligheten til å ta beslutninger og bestemmelser i en gitt sammenheng – sosialt og kulturelt (Olesen, 2010). De sosiale praksisene blir ledet av gitte disposisjoner, som uttrykkes gjennom den praktiske sansen. Det utsnittet av det sosial rom hvor disposisjoner og praktikk utfoldes, kaller Bourdieu for et felt, og hvert sosiale felt har sin egen struktur, med objektive relasjoner mellom posisjoner, og en egen logikk. Hvert felt vektlegger også ulike typer kapital, og ulike former for eksempelvis kulturell kapital. Hva som blir meningsfullt og tillagt verdi er avhengig av hvilket medlemmer feltet har, og hvilken posisjon de har. Det foregår til enhver tid en maktkamp innenfor feltet, hvor alle medlemmene forsøker å plassere



seg i den beste posisjonen. Disposisjonene som ligger til grunn for menneskets orientering i samfunnet, og feltet, de sosiale strategiene og handlingene som er en praktisering av de mulighetene som er gitt av de objektive betingelsene er som nevnt tidligere menneskets habitus. Den sosiale posisjon og hvilken/hvor stor kapital et menneske har, danner grunnlag for utdanningskapitalen, som kommer til syne i form av utdanningsbevis og akademiske oppnåelser, som igjen gir utslag i form av sosial status og livsstil (Olesen, 2010).

Bourdieu benytter seg ikke av begrepet identitet, men bruker heller begrepet habitus, som innebærer både en tankegang og en væremåte som kan sies å være dels ubevisst, i motsetning til identitetsbegrepet. Identitet omhandler noe bevisst i form av valg av tilhørighet hos en viss gruppe, eller bevisste valg. Habitus på den andre side handler om en kroppslig og ubevisst måte å være på, som tar utgangspunkt i påvirkning fra våre omgivelser, og som gis uttrykk for i de strukturene man har innarbeidet fra omverdenen. Dette innebærer at mennesket er sosialt strukturert, og vi er blitt til de individer vi er gjennom sosial påvirkning og sosialisering (Prieur, 2002). Habitusformene endres stadig, som følge av nye erfaringer, men det nye vil alltid preges av premissene til det eksisterende.

De sosiale strukturene er strukturert ut ifra samfunnsmessige maktforhold, og mentale strukturer formes i samspill med de sosiale strukturene. Her snakker Bourdieu om sosiale representasjoner, som han bruker istedenfor diskursbegrepet. Eksempelvis kan representasjonene av kjønn påvirkes og understøttes av makt og anerkjennelse, men de kroppslige distinksjonene kan legge begrensninger på menneskets prosjekter og muligheter, da den er mindre formbar enn både indre forestillinger og makt- og materielle fordelinger. Her oppstår det da et skille mellom det kroppslige og det sosiale, eller det samfunnsmessige og det individuelle (Prieur, 2002). Med et sosialkonstruktivistisk syn er det derimot ingen skille mellom samfunn og individ, da de to er i et gjensidig påvirkningsforhold, og den ene påvirker og betinger den andre og omvendt (Hermann, 2010).

## 2.5 SOSIAL IDENTITET

Sosial identitet er noe man kan forklare som en identitet som er bestemt av situasjonen man er i, og som blir definert i forhold til andre. Det er en relasjonell identitet, som blir skapt i forhold til andre mennesker. Det fokuseres på sosiale, psykiske og kulturelle følger av det

biologiske kjønnet, og baserer seg på hvordan kjønn visualiseres gjennom normer for klær, oppførsel osv. Dette kan sammenlignes med det Bourdieu kaller relasjonelle kjønn (2000) eller sosialt kjønn. Også hos Butler (1999) finner man kjønn som en sosial identitet da kjønnsnormene er sosialt opprettholdt. Da kjønn er en «gjøren», noe man gjør, og ikke noe man er, blir da identiteten skapt sosialt (Butler, 1999). Den sier noe om hvem og hva man er og ikke er, og er deskriptive ut ifra en gitt situasjon, da sosiale identiteter er ulike i ulike situasjoner. Vi kan si at den sosiale identiteten er situert, som betyr at den er avhengig av sosial kontekst, og hvor man er (Filstad, 2010). Simone de Beauvoir har også et syn på kjønn som kan ses i sammenheng med en sosial identitet. Kvinnen definerer seg selv gjennom hva hun gjør med det verden gjør med henne, og dette er en pågående og kontinuerlig prosess, som er både subjektivt og objektivt grunnlagt (Beauvoir, 2000). I Foucaults teori er sannhet er en sosial konstruksjon, og benytter man diskursbegrepet for å forklare kjønn, er kjønn bestemt av diskurser som er knyttet til makt, hvor det å kunne definere diskursen er sidestilt med det å definere virkeligheten. Diskurser innebærer også en maktfaktor, gjennom sin definisjonsmakt av hva som er akseptert i samfunnet og hva som er «normalt». Man skaper og forhandler for eksempel sitt eget kjønn gjennom posisjoneringer i samfunnet og hvordan man forholder seg til omverdenen. Språket konstruerer en sosial posisjon for individet, og gjennom dette skapes også forventninger om en bestemt handlemåte som blir kategorisert og definert ut ifra posisjonen bestemt av diskursen, for eksempel en sosial posisjon som kvinne (Hermann, 2010). Den sosiale identiteten kan være en identitet som kvinne, men samtidig også mor, ektefelle, eller arbeidstaker i et kollegium på en arbeidsplass (Moore, 1994). Den sosiale identiteten hjelper oss og skape mening og tilhørighet, og får betydning for hvem vi er i en sosial relasjon til kollegene våre. Ikke bare hvem vi er, men hvem vi blir, og hvem man identifiserer seg med, har betydning for vår sosiale identitet (Filstad, 2010). Det har også betydning hvem andre mener at vi er, og hvem vi burde vært i forhold til andre. Den sosiale identiteten relateres til hvordan mennesker ser på seg selv, og hvilken sosial tilhørighet vi har, i tillegg til hvem vi identifiserer oss med. I ulike sosiale kontekster, eller ulike sosiale felt, tolker vi og bestemmer en sosial identitet ut ifra konteksten. Den sosiale identiteten er påvirket av vår personlige identitet, som henger sammen med vår personlighet. Dette betyr at mennesker ikke har mange forskjellige personligheter, men ulike sosiale identiteter.

Det å utvikle og konstruere en sosial identitet innebærer en prosess som mennesket forhandler mening ut ifra våre erfaringer som medlem i det sosial feltet, og er en forhandling om tilhørighet og posisjon. Forholdet mellom posisjon og tilhørighet er en del av forhandling

mellom medlemmene, og forsterker følelsen av tilhørighet, fordi menneskets forståelse av egen identitet står i henhold med hva fellesskapet ønsker å være (Filstad, 2010). Hvis kvinner kommer inn i et arbeidsmiljø som er preget av mannsdominans, kan det risikere å degradere arbeidet til de eksisterende arbeiderne, da det ikke lenger er en eksklusiv mansjobb. Når menn forsvarer sine stillinger mot feminisering og nye kvinnelige ansatte, er det forestillingene om seg selv som menn de vil beskytte, og sosiale kategorier som kroppsarbeid, som har mye å bety for hvordan de ser på seg selv som menn (Bourdieu, 2000).

Organisasjonssosialisering er et begrep som handler om prosessen der en nyansatt beveger seg fra å være perifer til å bli en deltaker i organisasjonen og det sosiale feltet. Den nyansatte går gjennom mange stadier i denne prosessen, og det innebærer blant annet å tilegne seg kunnskap og ferdigheter som er nødvendige for å kunne oppnå status som fullverdig medlem i organisasjonen (Filstad, 2010). Det handler om både de sosiale, individuelle, kontekstuelle og kulturelle læringsprosessene som foregår på veien mot å finne sin rolle og plass i organisasjonen og samtidig aksepterer de eksisterende handlingsmåter og forståelser i organisasjonen. For å kunne finne sin rolle i det etablerte fellesskapet, går man gjennom en tilpasningsprosess i forhold til den sosiale og kulturelle virkeligheten i bedriften eller organisasjonen. Herunder inngår også den symbolske og tause kunnskapen og virkeligheten, som kan være vanskelig for nyansatte å tilegne seg. En måte og tilegne seg denne kunnskapen på, er å delta i en felles praksis hvor den tause og symbolske kunnskapen blir overført (Filstad, 2010).

## 2.6 SOSIALT MILJØ

Sosialt miljø innebærer det vi skaper direkte eller indirekte gjennom ulike aktiviteter og i samhandling med andre, og eksempler på sosiale miljø kan være arbeidsplassen, treningssenteret, eller mellom naboer. Så lenge man har en felles tilknytning til noe og gjør noe sammen, handler det om et sosialt miljø (Appadurai, 1996). Når det er snakk om personer som arbeider offshore på en plattform, oppstår det et sosialt miljø med de ansatte, som er preget av en felles tilhørighet og forståelse for arbeidssituasjonen med å være borte fra sine kjente og kjære. Noe av det som gjør at det sosiale miljøet blir opprettholdt, er et samspill mellom et virtuelt eller fysisk sted, og at folk danner sin egen individuelle følelsesmessige oppfatning av dette stedet som innebærer en oppfattelse av det sosiale terrenget og personene

det innebærer. Ulike virksomheter som sosiale og rituelle hendelser og markeringer, er med på å tilføye emosjoner til det sosiale miljøet, bl.a i form av feiringer, høytider, markeringer av endring, og ulike seremonier. Et eksempel kan være ulike skikker eller vaner, som etter hvert blir kroppsliggjort og naturalisert og man tenker ikke lenger over at man gjør det. Dette er med på å danne den tause kunnskapen og er en del av felleskapet i det sosiale miljøet (Appadurai, 1996). Slikt kan være med på å gjøre det vanskelig å bli inkludert og føle seg velkommen for nye medlemmer av det sosiale miljøet, og det kan oppstå en motstand mot nye vaner og ritualer da det strider i mot «slik man alltid har gjort ting rundt her.»

På en offshore arbeidsplass, eller i bedrifter som i hovedsak har mannlige ansatte og hvor det er tradisjonelle «mannsyrker» uten nevneverdig mange kvinnelige ansatte, kan dette bli en utfordring da det sosiale miljøet må gjennomgå en endring da kvinner begynner å jobbe i bedriften. Dette kan dreie seg om både en endring av hvordan skikker og vaner blir gjennomført og opprettholdt, eller hvordan medlemmene av det sosiale miljøet tenker om det aktuelle stedet. Menn som har arbeidet på slike arbeidsplasser har kanskje en oppfatning av det sosiale miljøet som at det er en plass hvor kun menn arbeider, og dette må reflekteres over og endres eller tilpasses når det kommer kvinnelige ansatte, for at de kvinnelige ansatte også skal kunne føle et fellesskap til bedriften og det sosiale miljøet det gjelder.

## 2.7 FORVENTNINGER

Forventninger og virkeligheten kan være svært ulike hos nyansatte i en bedrift, og kan for mange innebære et sjokk når de oppdager at forventningene ikke stemmer. Man bygger forventninger ut ifra erfaringer og møte med lignende situasjoner, og de man skal arbeide samme med bygger også opp forventninger til den nyansatte. I denne studien undersøkes kvinner på mannsdominerte arbeidsplasser, noe som både innebærer mulige ulike forventninger både fra den nyansatte og kollegaene.

Det å være kvinne på en slik arbeidsplass, kan gi forventninger som ikke er begrunnet fra tidligere erfaringer, men diskurser og stereotyper, da ikke alle nødvendigvis har hatt kvinner på sin avdeling før. Hva man skal forvente av en ansatt som ikke har de tradisjonelle kriteriene til å arbeide der, kan bli en utfordring for begge parter. Dette møtet mellom forventninger blir ikke alltid som forventet, og i tillegg er det mye ny kunnskap og informasjon man må tilegne seg på kort tid. Man må også tilpasse seg organisasjonskulturen.

Det er ifølge Jens Christian Nielsen ved Danmarks Pædagogiske Universitetsskole (Filstad, 2010), visse kjennetegn på et godt arbeidsliv for de nyansatte i en organisasjon. Dette er at arbeidet som utføres oppleves meningsfylt og gir utbytte, at de som ansatt har innflytelse på organiseringen og innholdet i det arbeidet som utføres, at arbeidet er interessant, og at det er et godt arbeidsklima (Filstad, 2010). Eldre arbeidstakere har gjerne har fokus på å utføre arbeidet sitt til det beste for arbeidsplassen, og er lojal ovenfor arbeidsgiveren. Den eldre generasjonen (40-55 år) identifiserer også seg selv i stor grad med jobben. Den yngre og gjerne de nyansatte i organisasjoner har større fokus på interessante oppgaver, personlig utvikling og kompetanseutvikling i et sosialt arbeidsmiljø med god personalpolitikk. Dette har noe å si for de ulike forventningene som kan krysse hverandre, da de etablerte arbeidstakerne i det sosiale felleskapet på arbeidsplassen har et annet fokus og andre forventninger til arbeidet, enn det de nyansatte og yngre har (Filstad, 2010).

Hvordan mennene på arbeidsplassen ser på nyansatte kvinner, har også en betydning. Er forventningene annerledes enn til nyansatte menn? Mennene vil kunne tilby hjelp for å sjekke om en kvinne virkelig er villig til å vise at hun kan jobben og kan klare seg selv før hun aksepterte å få hjelp. Menn kan både beskytte og isolere kvinner i jobber som de mener er uegnet for kvinner (Bourdieu 2000). Derfor er det viktig at kvinnene i mannsdominerte yrker viser at de mestrer denne typen jobb, og ikke alltid tar imot eventuell hjelp som blir tilbudt. Kvinner som har stillinger som fagarbeidere innen ulike tekniske yrker ønsker å vise at de behersker faget de arbeider innenfor, og vet at andre (ansatte som har lang fartstid i yrket blant annet) følger med på om de klarer jobben sin eller ikke. De ønsker nok å vise at de er minst like gode som sine mannlige kolleger, og det syns som at kvinner og menn har ulik tilnærming til de ulike yrkene. Kvinnene vil ofte sørge for at den bakgrunnen er på plass i form av det teoretiske, før de søker på ulike tekniske jobber. De kvinnene som går inn i en ny jobb vil muligens være mer villig til å utføre arbeidet i henhold til prosedyrene og bruke tekniske hjelpemidler, mens mennene er mer tilbøyelig til å prøve og feile. Kvinnene gjør jobben slik de blir fortalt og følger prosedyrene, mens mennene ønsker å sette sitt eget preg på det. Kvinnelige fagarbeidere truer ikke bare menn med lang fartstid med sin nye kunnskap, men også i forhold til at en mindre og ofte svakere person, en kvinne, kan utføre det samme arbeidet (Bourdieu, 2000).

### 3.0 Tidligere forskning

Det finnes veldig lite forskning på dette som omhandler kvinner i mannsdominerte arbeidsplasser, og den som finnes er knyttet opp mot blant annet arbeidsdeling og arbeidstid. En undersøkelse utført av Magnussen & Svartstad (2013) tar for seg kvinner i prosess- og olje-/gass industri på Agder. Dette er et av få forskingsprosjekter som omhandler kvinners rolle på en arbeidsplass hvor kvinner er minoritet. Undersøkelsen går i hovedsak ut på kvinners trivsel på arbeidsplassen, og erfaringer med jobb/hjem problematikken. Det er tatt utgangspunkt i nettverkene Eyde og NCE NODE, hvor 17- 18 % er kvinner.

Undersøkelsen har noen interessante funn, nemlig at kvinner innenfor prosess- og olje-/gass industri jobber relativt mye i forhold til kvinner i andre yrker. De trives også kjempegodt på jobben, og mener at balansen mellom jobb/familie er bærekraftig, selvom 95,7% av kvinnene har 30 timers eller lenger arbeidsuke, som er mer enn "vanlig" antall timer i andre bransjer. Dette kan ha sammenheng med at 60% av kvinnene sier at bedriften de arbeider for legger til rette for familieliv, høy fleksibilitet gjør det mulig (Magnussen & Svartstad, 2013). Kvinnene i prosess- og olje-/gass industrien har ofte høy utdanning, og derfor en forventning om å jobbe fullt. De arbeider også i bedrifter hvor det er mer akseptert å jobbe fullt. Det er et kulturelle klima og et godt arbeidsmiljø som sammen med høy fleksibilitet gjør at det er mulig å arbeide mye og samtidig ha tid til familieliv og ha god livskvalitet. De spurte kvinnene oppgir også at de har partnere med høy utdanning og gode jobber, som innebærer høyt antall arbeidstimer i uken. Likevel oppgir de også at de deler mer av arbeidsoppgavene på hjemmebane, og har dermed et mer generelt likestilt både arbeids- og familieliv enn kvinner på andre arbeidsplasser (Magnussen & Svartstad, 2013).

En annen undersøkelse, utført av Taber (2011) ved Brock University i Canada, tar for seg kvinner i militæret. Hun undersøker hvordan kvinner på denne arbeidsplassen forholder seg til det å være kvinne, og alt det medfører, i et mannsdominert yrke. Et tema er blant annet graviditet og permisjon som følge av dette. Et annet tema er hvordan kvinnene lærer å tilpasse seg.

*«How do they learn to «walk, talk live and work» in western military institution,*

*What is their «relationship, the complex interaction, between life and context, self and place» as they learn to do gender?» (Taber, 2011).*

Informantene var tre kvinner i alderen 30-40 år, med barn som var mellom nyfødte og unge voksne. Alle informantene hadde minst 10 års erfaring i militæret.

Sentrale funn i undersøkelsen er at «menn er menn», og at «kvinner kan gjøre hva som helst, så lenge de jobber dobbelt så hardt for det». Et annet funn som gikk igjen er at familie og karriere ikke er to ting som passer sammen. Med andre ord må man velge mellom å ha en karriere i militæret, og å ha en familie. En siste ting som gikk igjen var at militæret krever alt av deg, og du må gi opp ditt «vanlige» liv til fordel for nasjonens beste.

Det er helst temaet som omhandler «menn er menn» og kjønn, som kan sammenlignes med denne studien. Den ene informanten forteller om at hun i oppveksten hadde flest guttevenner, og at hun liker å ha mannlige kollegaer. Når hun var ny i militæret behandlet de henne som en søster, tullet med henne og plagde henne, men passet alltid på henne.

En annen informant i studien beskrev også «menn som menn», mens kvinner er mer til å gråte og «whine». En tredje informant som hadde hatt en mer administrativ rolle i sin yrkeskarriere i militæret, støttet forklaringen til den første informanten i at mennene på hennes avdeling behandlet henne mer som en søster, og til tross for et rykte om å være «animals», ble hun aldri plagd eller diskriminert, men kom godt overens med dem. Den første informanten forteller til tross for at hun ble godt mottatt, at hun ofte fikk høre «we're not making a woman thing out of this» og lignende kommentarer hvis hun ønsket arbeidstider som passet bedre inn med familielivet hun prøvde å ha til tross for militærkarrieren (Taber, 2011).

I motsetning til denne utførte studien, som i hovedsak tar for seg jobb-familie problematikk, går dette forskningsarbeidet inn på hvordan kvinner forhandler sin identitet og rolle. Taber (2011) sin undersøkelse viser likevel noe om hvordan kvinner blir møtt i mannsdominerte yrker. Jeg vil i denne oppgaven fokusere mer på hvordan kvinnene opplever å jobbe i et mannsdominert arbeidsmiljø, og hvilke erfaringer de har med dette. Jeg vil også undersøke om kvinnenes forventninger har stemt med realiteten, og hvilke eventuelle forventninger de har blitt møtt med på arbeidsplassen, i forhold til at de er kvinner.

## 4.0 Metodologi

Metodologi kan ifølge Vedeler (2000) defineres som «vitenskapen om metodebruk», og metode kan beskrives som en fremgangsmåte eller middel mot å løse et problem og fremdrive ny kunnskap (Vedeler, 2000). Alle midler som er med på å nå dette, er med i utvalget av metoder (Brekke, 2006). For å velge forskningsmetode, må man gå ut i fra hva slags informasjon man er interessert i, og hvem man ønsker å få den fra. Hvilke omstendigheter som ligger til grunn, og hvilket forskningsproblem man står ovenfor, må også legges til grunn for valg av metode (Vedeler, 2000).

I mitt forskningsarbeidet er utgangspunktet kvalitativ metode, i form av intervju.

Grunnlaget for å velge intervju, er et ønske om å få tak i informasjon om hvordan mennesker, forhold og fenomener har betydning for informantene, og avdekke personens betingelser for, og måter og forvalte sitt liv på (Fog, 2004). Ifølge Fog (2004), er ikke metoden i seg selv det viktigste, men at den er riktig så lenge den kan gi informasjon rundt det fenomenet som er interessant i det aktuelle forskningsprosjektet. Formålet med intervjuet er å få tilgang til ny informasjon gjennom informantene som er relevant for forskningsspørsmålene, og eventuelt for å bekrefte eller avkrefte eventuelle teorier (Jacobsen, 2005). Man ønsker å tilegne seg et empirisk materiale bestående av informantenes beskrivelser/fremstillinger av seg selv og sin livsverden (Fog, 2004).

### 4.1 VITENSKAPSTEORETISK TILNÆRMING

Forskeren sitt teoretiske ståsted har en betydning for hva hun eller han søker informasjon om, og danner grunnlaget for forståelsen til forskeren om temaet, hvilke tema man velger, og hvilke begreper man velger for å beskrive de utvalgte temaene (Thagård, 1998).

Vitenskapsteori kan forklares som «grunnlaget for absolutt all stillingstagen» (Thurén, 2009). Dette bærer med andre ord grunnlaget for både politiske, sosiale og menneskelige spørsmål, og hvilket syn vi har på dette. Innenfor de ulike vitenskapelige områdene finnes det ulike vitenskapsteoretiske tilnærminger, som står i motsetning til hverandre, og som alle har tilhengere. Det kan dreie seg om hvordan man ser på løsning av problemer, bakgrunn for konflikter og problemer, resonneringsgrunnlag, og oppdragelse (Thurén, 2009).

Dette forskningsarbeidet tar utgangspunkt i en sosialkonstruktivistisk tankegang som



innebærer at begreper som f. eks kjønn, klasse og samfunn er sosial konstruert, og har en ulik betydning for ulike deler av samfunnet. Vi deler virkeligheten i kategorier og navngir fenomener for å kunne håndtere virkeligheten, og alle mennesker har en unik personlighet og oppfattelse av virkeligheten. En sosial konstruksjon kan også dekonstrueres, og konstrueres på nytt. Ser man på kjønn i et sosialkonstruktivistisk perspektiv, vil kjønn være noe som er sosialt skapt, og at rollene er skapt i en sosial sammenheng. Dette dreier seg om diskurser som at bl.a kvinner er omsorgspersoner og menn er mer logiske, som er roller som er sosialt innlærte og konstruerte (Thurén, 2009).

I forhold til min oppgave som omhandler kvinner oppfattelse av identitet og kjønnsrolle, kan man spørre seg om kvinnes kjønnsrolle er noe forutbestemt som påvirkes av det sosiale miljøet og konteksten, eller om identiteten og rollen som kvinne formes av de ulike kontekstene. Er identiteten som kvinne mer fast enn identiteten som arbeidstaker eller omsorgsperson? Spørsmålet blir da om begrepene kan dekonstrueres og konstrueres på nytt i en annen kontekst og i et annet sosialt miljø.

En kjent definisjon av begrepet vitenskap er ”systematisk produksjon av ny kunnskap” (Kvale, 2007). I dag merkes det en forskyvning mot mer filosofiske tenkemåter som forholder seg nærmere de humanistiske fagene. Dette innebærer bl.a en postmoderne sosial virkelighetskonstruksjon (sosialkonstruksjonisme), hermeneutisk tolkning av meningen i teksten, og fenomenologiske beskrivelser av bevissthet (Kvale, 2007).

#### *4.1.1 Fenomenologi*

Dette forskningsarbeidet har en fenomenologisk tilnærming, som innebærer å innhente empirisk data i form informantenes utsagn og erfaringer. Dataene vil bli innhentet ved intervju, som i hovedsak er den eneste datainnsamlingsmetoden i fenomenologiske studier (Fog, 2004). Fenomenologien vokste frem som et slags motstykke til tidligere retninger som f.eks empirismen, som hadde fokus på det målbare. Fenomenologi er en filosofisk retning som ble grunnlagt av den tyske filosofen Edmund Husserl i begynnelsen av forrige århundret (Lorensen, 1998). Han ønsket å skape et nytt grunnlag for vitenskapen, gjennom en analyse av menneskets ulike erfaringer. Innenfor denne retningen blir det lagt vekt på en kvalitativ og erfaringsbasert oppfatning av kunnskapen. (Thornquist, 2003).

Istedenfor å innhente mange observasjoner og erfaringer fra en stor mengde data, mente Husserl at forskeren heller burde se nærmere på den enkeltes forklaring og erfaringer. Dette skulle føre til fenomenets kjerne, og hvordan fenomenet oppleves av mennesket som har erfart det (Lorensen, 1998). De ulike utsagnene kan ikke ses individuelt, men må også knyttes til hverandre, for å få en sammenheng og få tak i meningen bak utsagnene. Det som oppleves individuelt av menneskene, blir erfart på bakgrunn av vår livsverden, som er en horisont vi ser verden gjennom. Det vi opplever som meningsfylt, er på bakgrunn av vår livsverden, og den er grunnen til at en ting er hva det er og ikke en annen ting. Når vi erverver oss nye erfaringer og kunnskaper, blir livsverdenen belyst og forandret, og den er noe vi lever i, som stadig er i endring (Husserl, 1988).

#### *4.1.2 Hermeneutikk*

Ifølge Hauge (2001) er hermeneutikk tolkningens kunst og vitenskap, og handler om forståelse som en tolkning. Hermeneutikkens opprinnelse er tolkninger av bibeltekster, og omtales ofte som «tolkningslære», da tolkning av tekster er det sentrale. For å kunne tolke teksten, må man bruke sin oppfatning av virkeligheten, og dette er en individuell oppfatning. Prosessen mot å finne sin oppfatning av virkeligheten, er avhengig av kultur, språk og historie, som hjelper oss å få en forståelse av selvet og vår identitet. En hjelp i denne prosessen er å ta i bruk de ulike teoriene vi har, som sammen kan gi en utfyllende og mangfoldig beskrivelse (Hårtveit og Jensen, 1999). Hermeneutikk ble som utgangspunkt benyttet om den metodiske fortolkning som er grunnleggende når vi vil forstå tekster og utsagn riktig.

Begrepet hermeneutikk blir også brukt om den fortolkningsaktivitet som er nødvendig for å forstå de utsagn som uttrykkes gjennom ord og handlinger, og alt det mennesker gjør som et handlende vesen. Dvs. meningen bak handlingene, den fortolkningen av det vi tror vi forstår. Ifølge Hårtveit og Jensen (1999) henger fenomenologi og hermeneutikk sammen på en måte som gjør dem uadskillelige. Ifølge Thurén (1999) går hermeneutikken ut på å forstå gjennom å bruke empati og innlevelse, og ikke bare skjønne intellektuelt. På grunnlag av at vi selv er mennesker med følelser og opplevelser, kan vi empatisk forstå andre menneskers følelser og opplevelser.

Spørsmålet blir da om man tolker andres utsagn og handlinger riktig, på bakgrunn av egne

følelser og opplevelser (Thurén, 2009). Dette gjør vi med å se inn i oss selv, og deretter kjenne igjen andres følelser og opplevelser. Innenfor humaniora forekommer hermeneutiske tolkningsmetoder hyppigst, og også innen samfunnsfag er hermeneutikken mye brukt.

Det finnes likevel innvendinger mot å bruke hermeneutiske tolkninger, og dette går ut på at nemlig fordi tolkningene er individuelle og personlige, bygget på egne erfaringer og følelser, kan man ikke vite om denne tolkningen er riktig. En annen person ville kunne komme frem til en annen tolkning av samme handling/tekst, og tolkningen avhenger dermed av hvem det er som opplever det som tolkes (Thurén, 2009). Et eksempel er at hvis et menneske ikke har opplevd alvorlig frykt, og dermed ikke kan sette seg inn i en situasjon hvor det er den følelsen man er ute etter å fremme. Man kan også tilskrive personer andre følelser og opplevelser basert på egne erfaringer, som kan være helt andre enn den aktuelle personen man tolker. Det er også viktig å ta hensyn til konteksten den aktuelle handlingen/teksten/det som skal tolkes foregår i. Ved å sette seg inn i riktig kontekst, bidrar det til en mer korrekt tolkning. Andre ganger kan man ikke tolke uten å benytte seg av harde fakta, for eksempel i rettsaker og behandling av bevis som gjennomgår undersøkelser for å kunne avkrefte/bekreftede fakta. Samtidig blir vitneutsagn gjenstand for ren tolkning. Mennesker må forstås som en del av den verden det selv har skapt, og analysen av mennesket må derfor starte med en analyse av den gjeldende konteksten (Fjelland, 1999).

I dette forskningsarbeidet kan en slik forståelse innebære en analyse av arbeidsmiljøet og arbeidsplassen til informantene, for å forsøke å forstå hvordan de er påvirket eller endret av å være en del av det unike arbeidsmiljøet. Det er transkriberingen av intervjuene som er gjenstand for tolkning, og ved å ha kjennskap til bakgrunn og kontekst for intervjuene, kan tolkningen bli så korrekt og i samhold med den ønskede betydningen som mulig.

## 4.2 INTERVJU

Denne oppgaven er basert på å forstå kvinnelige arbeidstakeres livsverden og innenfor fenomenologien blir det lagt vekt på en kvalitativ og erfaringsbasert oppfatning av kunnskapen, som man i størst mulig grad oppnår gjennom intervju. Et kvalitativt intervju kan gi dybdekunnskaper om informantens meninger, ulike hendelser, hendelsesforløp, vurderinger og argumenter, beslutninger og tiltak eller utviklingstrekk (Jacobsen, 2005). Jeg har valgt å

benytte meg av intervju for å innhente informasjon, da det er den metoden som kan få mest dyptgående og utfyllende informasjon av mine informanter. Dette innebærer kvinnenes erfaringer og opplevelser, som de ved intervju har mulighet for å utdype og forklare så langt det er mulig. Jeg ønsker kunnskap om deres individuelle fortellinger om hvordan det oppleves å være kvinne i et mannsdominert arbeidsmiljø, ut ifra deres egen forståelse og oppfatning.

Intervjuformen er ifølge Kvale (2007) den beste måten å undersøke hvordan mennesker forstår sin egen verden, og dermed få frem den erfaringsbaserte kunnskapen hos enkeltindividet. Et forskningsintervju er dermed en måte å få innsikt i det aktuelle fenomenet, og gjennom samtalen får forskeren kjennskap og tilgang til informanten og hennes livsverden (Fog, 2004). Ved at forskeren får kjennskap til informantens livsverden, kan utsagnene settes i sammenheng med både livsverden og kontekst, og dermed gi mer konkret informasjon om informantens situasjon. Gjennom å benytte meg av intervju, har jeg også fått mulighet til å tilegne meg informasjon jeg ikke ville fått dersom det hadde vært benyttet f. eks et kvantitativt spørreskjema. Dette er fordi informanten har mulighet til å i en viss grad styre samtalen i den retningen hun vil, og fordi informanten kan fortelle og utdype om fenomener som er interessante, i motsetning til å f. eks krysse «ja»/«nei» på et skjema. Et formelt intervju utføres ut ifra en liste som består av spørsmål, eller som er strukturert etter et eller flere hovedtema (Jacobsen, 2005).

Forholdet mellom deltakerne i intervjuer er ikke en symmetrisk relasjon, i og med at forskeren definerer og kontrollerer situasjonen (Kvale, 2007). Det er likevel viktig at forskeren ikke bruker sin autoritet til å «tråkke over» informantens grenser, og forsker bør være kompatibel til å foreta slike etiske vurderinger (Vedeler, 2000). Relevante forskningsetiske retningslinjer vil bli utdypet senere i oppgaven. Intervjuet består av ulike faser, forberedelse, gjennomføring, etterarbeid med transkribering, og analyse av informantens svar, og dette vil jeg ta for meg videre i dette kapitlet (Jacobsen, 2005).

#### *4.2.1 Intervjuguide*

Under forberedelsen av intervjuene ble det utarbeidet en intervjuguide, som inneholder tema og struktur for intervjuene (jfr. Vedlegg 1). Som hjelpemiddel til å utforme intervjuguiden ble det tatt utgangspunkt i teorien som er lagt til grunn for dette forskningsarbeidet.

En teori som er lagt til grunn for utformingen av intervjuguiden er Judith Butlers kjønnteori som omhandler identitetsskaping gjennom kulturelle normer og diskurser. Gjennom diskursene er det også uttrykk for makt, da diskursene bestemmer hva som er «normalt» og akseptert. Foucaults teorier om diskurs og makt er også lagt til grunn for utformingen av spørsmål som omhandler dette i intervjuguiden. De har fokus på sammenhengen mellom krefter i samfunnet slik de materialiserer seg i språket, i institusjoner og i individet, og handler om begreper, problemstillinger og formuleringer som er betydningsfulle i forhold til vårt språk og kultur. Diskursbegrepet er knyttet til makt, hvor det å kunne definere diskursen er sidestilles med det å definere virkeligheten, og diskurser innebærer også en maktfaktor, gjennom sin definisjonsmakt av hva som er akseptert i samfunnet og hva som er «normalt». Man skaper og forhandler sitt eget kjønn gjennom posisjoneringer i samfunnet og hvordan man forholder seg til omverdenen. Men språket konstruerer en sosial posisjon for individet, og gjennom dette skapes også forventninger om en bestemt handlemåte som blir kategorisert og definert ut ifra posisjonen bestemt av diskursen.

For å få frem erfaringer rundt denne teorien inneholder intervjuguiden spørsmål som omhandler informantenes egen oppfatning av identitet, og eventuell endring av denne i forbindelse med arbeidsplassen. Intervjuguiden inneholder også spørsmål om forventninger til de ulike sosiale posisjonene blir opprettholdt, og hvordan de oppfattes. Er det konstruert en sosial posisjon som informantene ser seg enig i, spesielt med tanke på de informantene som ikke har vært så lenge i yrket sitt, og dermed fremdeles kan regnes som nye i den aktuelle posisjonen. Hvordan er «normalt» definert på arbeidsplassen med tanke på kjønn, og hvordan er virkeligheten definert?

Det er også tatt utgangspunkt i Toril Moi sin teori om at individet burde vi heller analysere som mennesker i konkrete situasjoner, og at nasjonalitet, personlige erfaringer og seksuell legning er med på forme om vi oppfatter å ha en identitet som kvinne eller mann og hvordan vi forholder til samfunnet ut i fra dette. Sentralt er også ideen om sosialt kjønn, og hvordan kjønnsnormer er institusjonalisert og opprettholdt. Denne prosessen vil bli påvirket av arbeidsforhold og arbeidsmiljø, og det å være eneste (eller en av få) kvinner på en arbeidsplass forutsetter tilegnelse av andre sosiale strukturer enn i andre sosiale felt. Intervjuguiden inneholder derfor spørsmål som har til hensikt å få informasjon om informantens erfaring med de sosiale strukturene på arbeidsplassen, og erfaring rundt den kulturelle og sosiale læringen, eventuelt endringer som har foregått. Intervjuguiden inneholder

også spørsmål som omhandler informantenes møte med det å være en minoritet, hvordan deres kjønnsrolle ble oppfattet og om det finnes tradisjonelle kjønnsroller/normer på deres arbeidsplass.

Det er også tatt utgangspunkt i blant annet Bourdieus teorier om makt, sosial kapital og sosiale felt. I dette forskningsarbeidet som omhandler kvinner i mannsdominerte yrker, vil det være et helt annet felt, eller sosial kontekst på arbeidsplassen enn det man er en del av i for eksempel nærmiljøet og hjemmet, der man er del av en familie og har en rolle som mor, venninne, deltager i ulike interesseorganisasjon/lag osv, hvor man også har en helt annen kapital som vektlegges, og en annen habitus. Derfor er det i intervjuguiden utformet spørsmål som omhandler informantenes oppfattelse av egen rolle, og forventninger i forhold til å være i et annet kontekst og det å være en minoritet. De ulike disposisjonene som inngår i personenes habitus, er resultatet av en kulturell læring og tilegnelsen av sosiale strukturer gjennom både individers og gruppers erfaring.

#### 4.3 UTVALG

Hensikten med forskningsarbeidet er å få tak i kvinner i mannsdominerte yrker sin forståelse og erfaring med de aktuelle temaene, som omhandler hvordan det oppfattes å være en minoritet på arbeidsplassen, og oppfattelse av egen identitet og kjønn i forhold til dette. På grunnlag av dette er det valgt kvinner som arbeider på mannsdominerte arbeidsplasser, to som arbeider offshore, og to som arbeider i en bedrift som produserer metallprodukter og materialer.

Ifølge Ryen (2002) er det to kriterier for et hensiktsmessig kvalitativt utvalg, og disse er for det første at det er tilstrekkelig antall for å representere bredden mellom deltakerne og den aktuelle konteksten. Det andre er at man får tilfredsstillende informasjon, slik at man når metningspunktet. Metningspunktet kan ifølge Thagård (1998) beskrives som det punktet når man ikke får ytterligere forståelse fra flere informanter, altså når antallet informanter og informasjonen de gir, er dekkende nok. Før gjennomføringen av intervjuet var det også nødvendig å gjøre et utvalg av informanter (Jacobsen, 2005). Valg av format for intervjuet måtte også bestemmes, og to av intervjuene ble gjennomført ansikt-til-ansikt, mens de to andre ble gjennomført ved hjelp av telefon, grunnet informantens bosted og mangel på muligheter til å treffe informanten fysisk. Grunnlaget for at det er valgt å bruke fire

informanter i denne oppgaven, var for å innhente informasjon fra to ulike bedrifter, som har kvinner som minoritet. To informanter var et passende utvalg fra hver plass, da jeg fikk utfyllende og dekkende informasjon, og de representerte ulike tenkemåter og oppfatninger. Det kunne vært hensiktsmessig med flere informanter, men da bedriftene de arbeider på har et fåtall kvinnelige arbeidstakere ville det vært vanskelig å finne flere informanter. Det er også begrenset antall informanter da oppgaven har en begrenset ramme både størrelses- og tidsmessig, og flere informanter ville ført til en større arbeidsmengde da prosess med å finne informanter, selve intervjuet, og transkriberingen er tidskrevende.

De fire som ble intervjuet kom jeg i kontakt med gjennom venner og bekjente som enten jobber i bedriften selv, eller som har familie/venner som gjør det. Deretter ble jeg introdusert for aktuelle informanter som dermed ble spurt om å delta i dette forskningsarbeidet. Ikke alle ville delta, men etter noen forsøk fikk jeg tak i to fra hver arbeidsplass. Det kom frem et mangfold av erfaringer og opplevelser/oppfatninger på intervjuene, og det gav den informasjonen som trengtes for å kunne gå videre med analyse og drøfting i forhold til teori.

#### *4.3.1 Informantene*

I dette forskningsarbeidet er det som nevnt tatt utgangspunkt i fire informanter, som arbeider på to ulike arbeidsplasser. Den ene bedriften er på land, og den andre på vann, altså en offshore bedrift. Begge arbeidsplassene utøver skiftordninger, som tilsier at alle informantene kunne relatere seg til problematikken med å være borte fra hjemmet i perioder, og også det å ha fri over lengre tid. Grunnen til at det ble valgt to bedrifter var for å sikre svar fra ulike sosiale felt og ulike arbeidsmiljø. Alle fire jobber innenfor typiske «mannsykker», altså ikke innen forpleining eller kontor, hvor mesteparten av kvinner på offshore arbeidsplasser arbeider (Skoland, 2013). Kvinnene er i mindretall kjønnsmessig. To av informantene er unge og som har relativt kort fartstid i jobben sin, og to som er noe eldre og har lenger erfaring fra sitt yrke. Dette er gjort for å se om det er noe forskjell på hvordan det oppleves på en slik arbeidsplass for de som har jobbet der lenge enn de som er relativt nye, og om alder kan være en faktor som har betydning. Informantene er ikke utvalgt spesielt, men valgt tilfeldig ut ifra hvem som har vært tilgjengelig for- og interesserte i å bli intervjuet.

Informantene i denne studien:

«Ida» er prosessoperatør i en bedrift som holder til på land, og har arbeidet der i 5 år. Hun er

på en avdeling der hun er eneste kvinne.

«Melissa» arbeider med motorelektronikk på en offshore plattform. Hun er 20 og har jobbet der i 2 år. Hun er eneste kvinne.

«Celine» arbeider i samme bedrift som «Melissa», og har jobbet der omtrent like lenge. Eneste kvinne på sin avdeling.

«Elise» er prosessoperatør i en bedrift som holder til på land, samme bedrift som «Ida», men en annen avdeling. Hun er eneste kvinne på avdelingen.

Alle informantene har fått fiktive navn, for å fremme forskningsetiske retningslinjer som innebærer å bevare konfidensialiteten ovenfor informantene (De Nasjonale Forskningsetiske komiteene, 2009)

#### 4.4 GJENNOMFØRING

Under gjennomføringen av intervjuene ble det brukt lydopptak på mobiltelefon, som gjør at man som forsker lettere kan fokusere på informanten og være en aktiv deltaker under intervjuet, og ikke fokusere på å skrive ned alt som blir sagt. Dette gjelder for de to intervjuene som ble utført ansikt-til-ansikt. Noen av intervjuene er utført via telefon/internett, men dette er gjort av praktiske grunner, da informantene ikke har hatt muligheten til å være fysisk tilstede. De intervjuene som ble gjennomført via nett/telefon foregikk i hovedsak via chat, og ble supplementert ved bruk av telefon. Jeg som intervjuer oppfattet ingen betydelig forskjell på de to måtene å utføre intervju, og fikk like nyttig og utfyllende svar både ansikt-til-ansikt og via nett/tlf. Det var ikke mulig å oppfatte ansiktsuttrykk eller kroppsspråk hos informantene som ikke var fysisk tilstede, men dette er ikke faktorer som er vektlagt ved de andre to intervjuene heller. Alle intervjuene ble gjennomført over en periode på to uker. Hvert intervju varte mellom 1- 1,5 timer.

#### 4.5 FORSKNINGSETIKK

Under gjennomførelsen av et forskningsarbeid er det viktig å ta de eventuelle etiske



utfordringene i betraktning. Det kan handle om hva slags spørsmål man stiller, personene som deltar, hvem man berører. Forskningsarbeid handler om at forskeren skal søke og tilegne seg kunnskap, men dette må gjøres med hensyn til informantenes verdighet, og rett til å være private i hva de deler av informasjon (Vedeler, 2000). Ifølge Løgstrup (2010) er det viktig å se den andre personen i en relasjon som et menneske og ikke et objekt. I en forskningssituasjon blir relasjonen mellom forsker og informant viktig, da informanten må behandles som et autonomt individ og ikke kun som en kilde til informasjon (Fog, 2004). Informantene ble opplyst om studiens hensikt og mål, grunnlaget for studien. De fikk informasjon om anonymisering av de selv og bedriften de arbeider for, og om forskerens taushetsplikt. Det ble opplyst om at informasjonen er konfidensiell og kun vil bli behandlet av forskeren, og om muligheten til og når som helst trekke seg fra undersøkelsen.

I arbeidet med dette arbeidet har ikke jeg som forsker oppdaget noen spesielle etiske utfordringer. Alle informantene har hatt samme språk, samme kjønn, og ikke vært gjenkjennelige. I et kvalitativt intervju hvor livsverden er sentral, kan en selvsagt risikere at informantene kan trekke inn noe som i etterkant kan oppleves som sterkt, og en må også vurdere hvordan kvinner i dette tilfelle på en mannsdominert arbeidsplass ikke blir fremstilt ufordelaktig slik at det går utover dem som en gruppe. Informantene og bedriftene har fått fiktive navn, og dette er gjort for å bevare anonymiteten. Jeg har ikke personidentifiserbare opplysninger, og trengte dermed ikke godkjenning fra Datatilsynet.

#### 4.6 TRANSKRIBERING

Transkribering er en overføring eller klargjørelse av muntlige uttalelser til en skriftlig tekst. Dette forutsetter en vurdering av hva som er gyldig overføring, og noe som er viktig i forhold til gyldigheten av forskningsarbeidet (Kvale, 2007). Hensikten er ikke å tolke uttalelser eller lage mening, men å forstå hva informanten har prøvd å formidle, ut i fra ulike utsagn. Når transkripsjonen er fullført sitter man igjen med det empiriske grunnlaget for studien, som blir gjenstand for analyse og diskusjon. Allerede fra det fysiske møtet til lydopptaket kan noe gå tapt, som kroppsspråk, gester, eller uttrykk. Under transkriberingen fra lydopptaket til skrift kan ytterligere elementer gå tapt, som stemmeleie eller pauser. Transkriberte tekster av et intervju er derfor en svekket utgave av hva som er blitt sagt under intervjuet (Kvale, 2005).

Derfor er det viktig å notere seg eventuelle pauser eller endring i stemmeleie under transkriberingen fra lydopptaket, og også viktig å notere eventuelle endringer i kroppsspråk eller uttrykk under selve intervjuet.

Det kan også stille spørsmål ved det etiske rundt transkriberingsprosessen, som kan omhandle oppbevaring av lydopptak og skriftlige tekster fra intervjuet, og å skjule informantens identitet i transkriberingen ved å bruke f.eks pseudonymer (Kvale, 2007). Som nevnt har jeg valgt å bruke fiktive navn på både informanter og bedrifter i denne oppgaven, for å sikre at de ikke kan bli gjenkjent på noe måte, hverken gjennom navn eller bedrift.

Under transkriberingen utelot jeg å ta med småord som «hm, øh» og lignende fra intervjuene. Det ble benyttet en meningsfortsettende metode som går ut på å komprimere utsagnene til meningsbærende setninger. Det innebærer at den umiddelbare meningen gjengis ved bruk av få ord. Naturlige meningsenheter i intervjuet blir omformet til korte setninger som omhandler et sentralt tema. Det er viktig at man får nyanserte beskrivelser av fenomenene som undersøkes ved bruk av informantenes hverdagspråk. Intervjuers og informantenes oppfatning og forhåndskunnskap om fenomenet må ikke komme i veien for en fordomsfri beskrivelse (Kvale, 2007).

#### 4.7 ANALYSENE'S VALIDITET OG RELIABILITET

I forbindelse med studiets pålitelighet og troverdighet er det viktig å være klar over begreper som validitet og reliabilitet. Innenfor kvalitative studier betyr disse begrepene noe annet enn innenfor kvantitative studier, og det kan være bedre å heller si overførbarhet, og troverdighet. At jeg som forsker har oppfattet det meningsinnholdet som var mine informanters intensjon, er et viktig aspekt ved denne studien. Dersom forskerens tolkning og forståelse av resultatene kan gjelde i andre lignende sammenhenger vil det si at forskningsarbeidet er overførbart. Kan disse tolkningene og forståelsene av resultatene støttes av tidligere og lignende forskning er dette et tegn på at studien er bekreftbar (Thagård, 1998).

For å sikre at studien blir pålitelig og troverdig, må forskeren gjøre rede for alle valg som er gjort, ulike styrker og svakheter ved utførelse og metode, og alle beskrivelser må være nøyaktige (Jacobsen, 2005). Ulike forhold ved forskeren og informantene som er av

betydning for studien må beskrives (Dalen, 2004) Den sosialkonstruktivistiske tilnærmingen, blir oftest omtalt som postmodernisme. Konstruktivismen motsetter seg på flere punkter mot det positivistiske paradigme, og denne tradisjonen deler bekymringen til fenomenologien om den suksess man har sett hos de positivistiske vitenskapene og det objektivistiske vitenskapsparadigmet. Det spesielle hos konstruktivismen er likevel begrep rundt objektivisme, essensialisme, empirisk realisme og den objektiv sannhet (Kvale 1996). Innen den sosialkonstruktivistiske tradisjon er det betydelig skepsis når det kommer til forskningens evne til å produsere en objektiv og sann kunnskap. Som forsker med en konstruktivistisk holdning vil jeg ikke søke den «egentlige» sannhet, men i stedet undersøke de kulturelle konstruksjonsprosesser. Forskerens oppgave er dermed å belyse den prosess som konstruksjon av mening utgjør, og forsøke å forklare hvordan mening er nedfelt i språket og handlingene til de sosiale aktørene i den aktuelle konteksten. Språket kan sies å være grunnlaget til forståelsen i den sosialkonstruktivistiske tilnærmingen da personer, og den sosiale verden blir konstruert ved hjelp av språk.

I følge denne tankegangen kan jeg dermed ikke komme med noe absolutt sannhet og konklusjon, men den viktigste målsettingen med en kvalitativ fortolkende tilnærming er å forsøke å forstå den komplekse virkeligheten på bakgrunn av de menneskene som lever i den. Validitet i denne undersøkelsen bygger på de beskrivelsene av metodene jeg har brukt i gjennomføringen av denne undersøkelsen. Også på begrunnelsen av ulike valg som er gjort i prosessen av denne oppgaven. Materialet fra intervjuene blir presentert i analysen, i lys av det teoretiske grunnlaget.

#### 4.8 ANALYSE AV RESULTATER

Etter å ha gått gjennom alt materialet jeg hadde fått fra intervjuene, fant jeg frem ulike tema som jeg valgte å dele informasjonen inn i. Jeg undersøkte hvilke tema som var relevant for problemstillingen min, og prøvde deretter å plassere materialet inn i riktig bolk. Dette ble da plassert i tre deler, da den første omhandler kvinnenens bakgrunn, deres begrunnelse for valg av yrke, og forventninger til arbeidsplassen. Den neste delen omhandler kvinnenens opplevelser og erfaringer de har fått gjennom å arbeide der de gjør, og hvordan arbeidsmiljøet er påvirket/endret av deres tilstedeværelse. Her kommer også eventuelle forventninger som de er blitt møtt med inn. Den siste delen av analysen omhandler hvordan kvinnene har forhandlet sin identitet og kjønnsrolle, og hvordan deres identitet er endret eller påvirket. Her tar jeg også

for meg forholdet deres til familie og sosiale relasjoner, og hvordan disse relasjonene er endret eller påvirket av deres yrkesvalg.

## 5.0 Analyse

I dette kapitlet som inneholder analysen, vil jeg ta for meg informantenes erfaringer med det å være kvinne på en mannsdominert arbeidsplass, og hvordan kvinnene opplever å være en minoritet på arbeidsplassen. Analysen inneholder også informantenes erfaring og oppfattelse av egen identitet og kjønnsrolle i lys av den gitte arbeidssituasjon. I analysen av informasjonen jeg har fått gjennom å intervju mine informanter, velger jeg å dele denne informasjonen inn i ulike tema for å gjøre kapitlet mer oversiktlig. Jeg vil først *presentere informantene* og fortelle om *bakgrunnen for valg av yrke*, og *forventninger* til arbeidsplassen. Deretter vil jeg fortelle om *arbeidsmiljøet*, hva slags *forventninger* kvinnene blir møtt med og hvordan de forholder seg til disse. Hvilke premisser ligger til grunn, og hvilke *diskurser* er tilstede? Hvordan blir *kvinnenes identitet og kjønnsrolle* forhandlet og ivaretatt på arbeidsplassen? Til slutt vil jeg ta for meg hvordan informantene forholder seg til livet «hjemme», *sosiale forhold og familieliv* – hvordan påvirkes dette av arbeidsforhold og arbeidstider? Merker de *endringer i relasjonene*, i familieforhold, og hvordan oppfatter deres nærmeste deres arbeidsvalg? Disse temaene er valgt på grunnlag av relevans for problemstillingen, og utgangspunkt for videre drøfting.

### 5.1 BAKGRUNN OG PRESENTASJON

#### 5.1.1 Presentasjon av informantene

Aller først vil jeg presentere mine informanter, for å kunne få et lite innblikk i deres liv, og bakgrunn. Dette er av betydning da jeg har et fenomenologisk utgangspunkt, og ønsker å høre om *deres* individuelle oppfatninger og erfaringer, og *deres* fortellinger. Deres bakgrunn og utgangspunkt kan dermed ha betydning for hvordan de forteller om deres situasjon på arbeidsplassen. Alle fire er kvinner som jobber på mannsdominerte arbeidsplasser, og jeg har tatt utgangspunkt i to bedrifter. To av kvinnene arbeider på den ene bedriften, og to jobber på den andre. Jeg har valgt å gi kvinnene fiktive navn, likesom bedriften de arbeider på har fått

fiktive navn.

### *Ida*

Ida er en 27 år gammel kvinne som jobber på Delta, en bedrift som behandler metal, og her jobber hun som prosessoperatør- eneste kvinne på sin avdeling. Hun har vokst opp i byen hun jobber i, og er minst i en søskenflokk på tre. Ida har ingen høyere utdanning, kun yrkesfag. Når hun fikk muligheten til å begynne på Delta, takket hun ja med en gang. Det var litt tilfeldig at hun endte opp med å søke på denne jobben, og hun hadde så å si ingen erfaring med denne type arbeidsplass fra før. Hun fikk fortalt av faren som i sin ungdom hadde hatt en liknende jobb, hva han trodde hun kunne forvente seg. Ida selv hadde ikke store forventninger, utenom den lille erfaringen hun hadde fra sommerjobb på en liknende industribedrift. Hun beskriver seg selv som litt av ei «guttejente» og har aldri vært særlig «jentete eller jålete», og regnet derfor med hun hadde større sjans enn andre kvinner til å passe inn. Og det hadde hun, ifølge hennes erfaringer med mennene hun arbeider med til daglig. Hun fikk tidlig høre om andre kvinner som hadde prøvd seg i dette yrket, og ikke holdt ut i lenger enn et par måneder, men for Ida var det ikke slik. Hun gikk inn i jobben med en fordomsfri og håpefull tankegang, spent på hvordan det kom til å bli. Og etter å ha jobbet der i fem år, trives hun kjempegodt, og kunne aldri tenkt seg en annen jobb. Hun føler seg inkludert, og som en del av miljøet på arbeidsplassen. Hun blir behandlet mye bedre enn forventet, og har bare positive erfaringer.

### *Elise*

Elise er 47 år, og jobber som Ida på Delta. Hun er også prosessoperatør, men arbeider på en annen avdeling enn Ida. Elise har heller ikke høyere utdanning. Hun har jobbet i bedriften store deler av sitt yrkesaktive liv, og forteller at hun ikke kunne tenkt seg noen annen jobb. Ingen andre i Elise sin familie arbeider på industribedrifter, men hun forteller at hun blir møtt med forståelse for sitt uvanlige yrkesvalg. Hun har ikke store utdanningen, men har fått mye etterutdanning og kursing gjennom bedriften. Elise er hverken typisk «gutte-jente» eller «jente-jente», men mener selv hun passer godt inn med «gutta» på jobb. I starten av karrieren på Delta var det mye tøffere å være kvinne enn det er i dag, forteller hun. Hun ble møtt med rare blikk og spørsmål om hvorfor hun ville jobbe der, og hvordan hun havnet der. Selv mener hun at mannfolka bare var redd for å bli utkonkurrert av ei dame, «i sitt eget fag» som hun sier. For mange var det nok tøft å måtte tilvende seg å arbeide med kvinner, når man er vant til å være kun menn over lang tid. Selv om hun ikke kan skyte stort av inkluderingen de første

årene, forteller hun om en fantastisk arbeidsplass den dag i dag. Hun stortrives i jobben sin, og synes det er trist at ikke flere kvinner velger samme type arbeid som henne.

### *Melissa*

Melissa er en 20 år gammel kvinne som jobber offshore for bedriften Alfa. Hun er maskinist, og en av to kvinner på sin avdeling. Hun beskriver seg selv som at «det har jo alltid vært meg og gutta». Hun har tatt veien gjennom skolebåten og vært lærling offshore før hun fikk fast jobb der. Derfor forteller hun om mer realistiske forventninger til hvordan jobben ville bli, da hun har erfaring fra yrket i flere år før hun ble ferdigutdannet og fast ansatt. Hun er ikke den eneste i familien med en slik jobb heller, både far og stemor, og i tillegg lillebror, jobber offshore. Hun forteller om kjønnsdiskriminering og erting, men ikke nødvendigvis mot henne som kvinne. Melissa erfarer på sin arbeidsplass at det utenforstående ville sett på med vantro, ser de ansatte på som helt vanlig. Dette gjelder tilsnakk og kjønnsrollediskurser, men ifølge Melissa går dette begge veier. Det er ikke bare kvinnene som får «gjennomgå» men mennene får igjen med samme mynt. Og alt blir sagt med et lurt smil og ingen vonde baktanker, og hvis noen skulle syntes det blir for mye så «er det jo bare å si ifra», forteller hun. Med andre ord beskriver hun en arbeidsplass med et særegent arbeidsmiljø. Hun har nå jobbet der i noen år, og trives bare bedre og bedre.

### *Celine*

Celine arbeider som Melissa på Alfa, og er et år yngre – 19 år. Hun er den andre kvinnen på Melissa sin avdeling, men har ikke samme skift som henne, og arbeider sjeldent samtidig som henne. Hun har jobbet der ca et år kortere enn Melissa, men har også erfaring fra denne typen arbeidsplass før hun fikk fast ansettelse. Hun har tatt læretiden som maskinist på en offshore arbeidsplass, og trives godt med skiftløsninger. Selv om hun og Melissa arbeider på samme bedrift, har hun ikke helt de samme erfaringene som henne. Hun forteller om en arbeidsplass hvor det er greit å være kvinne, da «man slipper unna ganske mye» og må jo aldri «ta i like hardt» som mennene. Hun stortrives med å kunne slippe unna mest mulig, og forteller om kolleger som inntar en slags «papparolle» og er flinke til å passe på og hjelpe til uansett når det trengs. Hun beskriver seg selv som «typisk jente-jente» Likevel kan hun også fortelle om et spesielt arbeidsmiljø med mye slenging av kommentarer og kjønnsdiskriminering, men dette er noe hun ikke oppfatter som negativt, og likedan som Melissa forteller hun at dette blir sagt med et smil, og både ment og oppfattet som noe humoristisk som alle synes er morsomt.

### 5.1.2 Kvinnernes forventninger

Dette temaet inneholder informantenes erfaringer og opplevelser rundt ulike typer forventninger. Hvilke forventninger hadde informantene før de startet i jobben, og hvordan stemte de med virkeligheten? Felles for de fire informantene var at alle hadde ganske klare forventninger om hvordan det ville være å jobbe på en industriell bedrift, hvor de kom til å være i mindretall som kvinner. Celine og Melissa har begge jobbet som lærling innenfor samme fag, og hadde erfaringer derfra som gav dem en pekepinn på hvordan livet på en offshorebedrift ville bli. De er også enige i sine utsagn om at de forventningene de hadde, stemte bra overens med hvordan det faktisk ble i realiteten. Elise forteller at hun ikke hadde noen tidligere erfaringer som kunne gi en pekepinn på hva hun kunne vente seg, men hun *«tenkte jo at det ville bli tøffe, varme, lange dager, og at miljøet ville være dominert av erfarne karer med lang fartstid»*. Ida som også arbeider på Delta hadde litt erfaring fra en sommerjobb, og hadde også blitt fortalt fra faren om hvordan det var når han arbeidet i en lignende bedrift. Hun ble positivt overrasket, selv om store deler av hva hun forventet seg, ble en realitet. Det som gjorde at hun ble positivt overrasket var imøtekommenheten og inkluderingen hun møtte fra kollegene sine.

Hvilke forventninger man blir møtt med har mye å si for hvordan det er å være ny i en bedrift, og det kan være mye å forholde seg til, blant annet må man som nyansatt tilpasse seg organisasjonskulturen og det sosiale miljøet (Filstad, 2010). Ifølge Filstad (2010) er et godt arbeidsklima viktig for at den nyansatte skal oppleve arbeidet som meningsfylt. Det er også viktig å føle at man har innflytelse på organisasjonen, og på arbeidet som gjøres. Som den ene informanten, Ida, sier ;

*«Føler meg veldig “sett” hvis du kan si det sånn. Jeg ble en godhjerta pakkekylling. På en god måte, jeg blir alltid mobba. Men lært å ta det imot. Og jeg tar igjen. Har jeg en mening så sier jeg den. Og det blir respektert, og jeg respekterer de andre på samme måten tilbake.»*

### 5.1.3 Kjønn

Jeg har benyttet meg av Judith Butler teori om konstruktivistiske teorier om performativt kjønn og hvordan kjønn viser seg i praksis. Kjønn er en konstruksjon, som blir inkorporert gjennom kulturelle og historiske diskurser, og blir skapt gjennom samfunnet vi lever i og omgivelsene vi omgir oss med. Samtlige informanter gir uttrykk for at de ikke kan «ha en

typisk kvinnelig oppførsel», da dette ikke er mulig i arbeidssituasjonen deres. Ida forteller;

*«Merker godt at jeg er eneste kvinnfolket der ja, hehe. Som sagt, mannfolka jeg jobber med er veldig sånn “tradisjonelle stereotypiske menn”. Forekommer noen ganske grove samtaler, som jeg er med på jeg og, jeg er vel blitt litt «mann» jeg og av å jobbe her.»*

Ifølge Butler (1990) er kjønn en «gjøren», som vi gjør ubevisst. Hvilken forståelse vi har av kjønn er avhengig av kulturell og sosial kontekst, og dette kommer frem ved at mennene på Ida's arbeidsplass nok har et annet bilde på kvinner enn det som kunne vært tilfelle på f.eks en skjønnhetssalong med overvekt av kvinnelige medarbeidere. Kjønn er en uttrykksmåte som ifølge Butler (1990) ikke trenger å være biologisk, selv om tradisjonell kjønnsoppfatning har insistert på at det er en klar sammenheng mellom biologisk og sosialt kjønn.

Ida beskriver ikke seg selv som ei typisk tradisjonell «jente» og det gjør ikke Melissa heller. Hun forteller ;

*«Jeg selv er ikke ei typisk jente. Spesielt ikke på jobb der det kreves at jeg ikke syns det er ekkelt å bli skitten, svett og bruke musklene mine.»*

Her forteller Melissa at det «forventes» at hun ikke fyller det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret til kvinner. Det forventes derimot at hun oppfører seg mer som en tradisjonell mann, som har et arbeid som krever at man blir skitten og svett.

*«Eneste som har blitt «forventet» til min rolle som kvinne, er at jeg er flink til å vaske. Men dette er jo bare tull, de mener jo ikke at jeg faktisk er det.»*

Som på Ida sin arbeidsplass har også Melissa opplevd en oppfatning av at kvinner er flinke til typisk forpleiningsyrker, som det å vaske. Hun blir samtidig møtt med en motsettende oppfatning av kjønn, nemlig at hun skal oppføre seg som en mann på jobb til tross for at hun er kvinne. Hos Ida og Melissa innebærer dette en forestilling om hvordan en kvinne i et mannsdominert miljø er, og hvordan menn som jobber på en mannsdominert arbeidsplass oppfører seg og er.



Det er ikke bare kvinnelige kjønnsroller som blir møtt med en idè om hvordan det skal være. Ut ifra intervjuene kommer det frem hvordan mennene forholder seg til sine kvinnelige kollegaer. Ida forteller ;

*«Mennene oppfyller tradisjonelle mandige kjønnsroller. Men ikke jeg, jeg blir ikke behandlet som en barbie dukke. Jeg tror de prøver å gi meg komplimenter med å si at “det klarer jo du, du er jo så «mann»”. Jeg tar det som komplimenter jeg.»*

Ida erfarer at mennene har en oppfatning av at det som er kvinnelig er å være en barbie dukke, en flink «vaskekone», og dette bidrar til at Ida oppfatter at de utfyller «tradisjonelle mannlige kjønnsroller» med et tradisjonelt kvinnesyn. Hun har som tidligere nevnt også fremhevet at det er grovt språkbruk, mye tull med seksuelle referanser, og et miljø som legger fokus på å være «tøff», det å være «mann». Også på arbeidsplassen til Celine og Melissa finner vi noe av de samme uttalelsene ;

*«Mannfolka på min arbeidsplass er nok veldig typiske menn som syns det er gøy med raske biler, actionfilmer og ikke minst motorer.»*

For Melissa er det å være typisk mann det å like raske biler, actionfilmer og motorer. Dette er en stereotypisk generalisering som bidrar til et større skille mellom kvinner og menn.

Celine uttaler ;

*«Jeg er nok veldig typisk «jente-jente» som aller helst vil at vi skal se «Ungkaren» og romantiske komedier. Jeg syns det er ekkelt å bli skitten og jeg må jo si jeg er opptatt av å se bra ut, både hjemme og på jobb.»*

Dette viser at Celine har motsettende fremstilling av seg selv, i forhold til Melissa og Ida, som prøver å passe inn, og vil være «en av gutta».

Et annet poeng som kommer frem av intervjuet med Elise, er at det å være mann eller kvinne ikke er så viktig på hennes arbeidsplass ;

*«Som jeg sa tidligere, så er det nok at vi alle har livserfaring og noen år på baken, som gjør at vi har et godt miljø på jobb. Men det hjelper nok at jeg ikke er spesielt*

*«dollete», jeg ville nok ikke kategorisert meg selv som noe typisk jente-jente. Men man blir kanskje slik av å jobbe med menn.»*

#### 5.1.4 Oppsummering

Etter å ha gått gjennom utsagnene som omhandler bakgrunn for yrkesvalg og forventninger rundt dette, er det tydelig at de fire informantene har ulike måter å forholde seg til dette på. Det skiller mange år mellom når de begynte å arbeide på Delta, men likevel har de lignende erfaringer. Dette kan fortelle noe om hvor inkorporert den gjeldende tankegangen og diskursen om kvinner er på arbeidsplassen. Begge to har også en innstilling som innebærer å klare det jobben krever av arbeidsoppgaver, og å være «like tøff som guttene».

Celine og Melissa, som også har samme arbeidsplass, Alfa, har derimot litt mer forskjellig innstilling til hvordan de velger å tilnærme seg arbeidsoppgavene. Celine forteller ved flere anledninger hvor greit det er å slippe unna det tyngste og «verste» arbeidet, mens Melissa helst vil vise hva hun er god for, og absolutt ikke ta imot hjelp, uansett hvor lang tid det tar å få det til selv. Med andre ord har alle kvinnene ulike erfaringer som omhandler forventninger. Hvordan de selv tenkte det kom til å bli, varierer litt mer ut ifra ulike erfaringer og bakgrunner, men ingen av dem forteller om veldige motsetninger mellom tidligere forventninger og realiteten.

Tre av informantene, Ida, Elise og Melissa beskriver seg alle i større eller mindre grad som «guttejenter», mens Celine forteller om at hun er en typisk «jente-jente». Dette kan være et grunnlag for at Celine som eneste informant liker å få hjelp av kollegaene, og ikke er interessert i å gjøre de tyngste og mest skitne arbeidet. Ida, Elise og Melissa derimot, vil helst gjøre akkurat det samme som de andre, og ikke bli behandlet på noe annen måte. Det at de beskriver seg selv som «guttejenter» kan være en grunn til at dette.

## 5.2 ARBEIDSHVERDAGEN

### 5.2.1 Forventninger fra kollegaene

Hvilke forventninger er de blitt møtt med fra de andre ansatte når de begynte, og hvordan har de merket disse eventuelle forventningene? Alle fire deler en opplevelse av at de ble møtt med

annerledes forventninger enn det de mente de hadde blitt møtt med dersom de var menn. Ikke nødvendigvis ble dette opplevd som noe negativt, men alle informantene kunne fortelle om episoder hvor de har blitt møtt med skepsis og lave forventninger til deres kunnskaper og ferdigheter til yrket. Celine forteller ;

*«Når jeg begynte på Alfa var mitt første møte med gutta ganske som forventet egentlig. De hadde ikke så høye tanker om meg, hehe. De så vel at jeg var ei relativt liten dame, som ikke hadde sjans til å løfte like tungt og jobbe like hardt som dem. Så jeg synes i grunn det var greit at jeg ikke trengte å bevise noe.»*

Ifølge Bourdieu (2000), vil menn ofte både isolere og beskytte kvinner som utfører arbeid de ser på som «upassende» for kvinner. Isolering av kvinnene på arbeidsplassen vil være det motsatte av inkludering i arbeidsmiljøet og kan resultere i at kvinnene ikke finner arbeidssituasjonen meningsfylt og givende. Spesielt på en offshore arbeidsplass hvor det er et helt spesielt og isolert sosialt miljø, og det kan være ekstra vanskelig å føle seg som «en av gjengen». Dette kommer jeg tilbake til under temaet «arbeidsmiljø» .

For å forhindre å bli beskyttet og isolert av mannlige kolleger er det viktig for kvinner å vise at de klarer jobben sin, og ikke trenger all hjelpen som kan bli tilbudt (Bourdieu, 2010).

Celine har et annet utgangspunkt til dette, og da jeg spurte henne om hva hun tenkte om å få så mye hjelp fra kollegene, svarte hun ;

*«Jeg kan jo ikke si nei heller, jeg tror de liker å passe på meg litt. Og jeg synes jo det er hyggelig å vite at de tar seg av meg, på en måte.»*

Den motsatte responsen finner vi eksempel på i utsagnene fra Ida, som jobber på Delta.

Ida sitt møte med arbeidsplassen sin, innebar å bli møtt med samme forventninger som Celine, og i tillegg ble hun fortalt om hvordan andre kvinner hadde prøvd seg på jobben, og ikke holdt ut spesielt lenge noen av dem. Ifølge henne førte dette til et sterkere ønske om å lykkes, men hun gikk også arbeidet i møte med en litt annen holdning. Hun sier selv;

*«Eneste problemet sånn sett da, er at jeg er veldig lav, men det veier jeg opp for ved at jeg er sterkere enn de fleste jenter. Og man vender seg til det. Og jeg sier alltid at “jeg skal klare det” også klarer jeg det. Jeg vil ikke skyld på at “jeg kan ikke gjøre dette fordi det er for tungt, jeg klarer det ikke, jeg er for liten, jeg er for lav.” Det er*

*uaktuelt. Jeg visste det kom til å bli tungt, og jeg skal klare det selv om det er tungt. Det er helt uaktuelt at jeg skal få noe mer hjelp enn noen andre, jeg må jo klare å utføre jobben min på egen hånd!»*

Med denne innstillingen møtte hun forventningene fra kollegene med en ganske annen tilnærming enn det Celine gjorde. Melissa kan fortelle om lignende erfaringer fra sin arbeidsplass ;

*«Jeg vet jeg er minst, sikkert den minste på avdelingen. Men da går det en fanden i meg, om jeg kan si det slik. Jeg skal vel vise dem jeg, tenker jeg. Av og til tar det meg lenger tid å løse ulike oppgaver, blant annet fordi min fysiske styrke er mindre enn for eksempel «Gunnar» og «Helge». Men selv om det tar tid, så er jeg sta og jeg skal klare selv. Det gir meg en god følelse av mestring, og det gjør at jeg føler meg respektert på en annen måte.»*

Ifølge Bourdieu (2000), vil kvinner som har yrker innen teknikk og industri, ha et ønske om å vise at de behersker faget, og at de klarer jobben sin. De vet også at de ansatte som har lengre fartstid enn dem innenfor yrket, sannsynligvis følger med på hvorvidt de klarer å oppfylle kravene de møter i jobben eller ikke. Det kan også være en trussel for de mannlige ansatte dersom kvinnene klarer å utføre arbeidet like bra som dem, da dette kan være en trussel for en eksisterende tradisjonell diskurs om «industriarbeidere» om å være store, sterke mannfolk (Bourdieu, 2000).

Elise som arbeider på samme bedrift som Ida, har jobbet der i mange år lengre enn Ida. Hun forteller om det som nok var en enda mer fordomsfull og mindre hyggelig velkomst som den nyansatte kvinnen på en avdeling med menn, som alltid hadde bestått av flest menn.

*«Du vet når jeg begynte på Delta så var det i grunn bare damer i kantina og vasketjenesten. Det var jo ikke vanlig at kvinner kom og gjorde «mannfolkarbeid», så du kan tro de hadde store øyne når jeg ble presentert som den nye kollegaen deres. Jeg tror ikke de hadde noen som helst forventning til meg, utenom at jeg «nok var bruknes til å holde det rent» dersom jeg ikke klarte arbeidsoppgavene mine. Det var jo helt uaktuelt for meg, tar jeg jobben, skal jeg klare jobben. Like bra som alle andre. Men jeg tror nok de hadde hjulpet meg, dersom jeg hadde trengt det.»*

Det vil nok alltid være en forskjell på de som har vært der hele tiden, og de som kommer etter.

### 5.2.2 Arbeidsfokus

En annen ting som også har betydning for forventningene til de ansatte i bedriften, er hvor fokuset er. Dersom fokuset er å gjøre det aller beste for arbeidsplassen og være lojal mot arbeidsgiver, kan dette gi kryssende forventninger i forhold til nyansatte og i dette tilfellet yngre arbeidstakere som ofte har mer fokus på personlig utvikling, og et sosialt arbeidsmiljø (Filsta, 2010). Melissa forteller om kollegaer som nok gjør en ekstra innsats for å møte begges forventningene til arbeidsplassen;

*«Jeg tror ikke de andre i maskinen er like opptatt av å ha det greit på jobb som det jeg er. Men jeg mener, jeg er jo nesten 50% av tiden min på jobb, i hvert fall lenge sammenhengende. Og da forventer jeg jo at vi skal klare å ha det greit sammen, det tror jeg de andre og har merka. Det har ikke alltid vært rutine og spør hvordan det går, om man har det greit osv. Det tror jeg nok er min fortjeneste, hehe.»*

Melissa vektlegger sin egen rolle i arbeidet med å skape en annen forventning enn tidligere til hva arbeidsdagen skal innebære, ut ifra hva hun selv forventer på en arbeidsplass. Dette henger nok mye sammen med hva hun ser på som viktig, og hva kollegaene ser på som viktig, hva som er i fokus. Melissa vektlegger nok det å vektlegge personlig trivsel og en hyggelig tone dem imellom, mens kollegene er mer opptatt av å gå på jobb og gjøre jobben sin, og ikke bruke tid på det sosiale. Her kommer også betydningen av et inkluderende og sosialt arbeidsmiljø frem.

### 5.2.3 Arbeidsmiljø

Når man arbeider sammen med andre mennesker, i samme bedrift, og alle har en felles tilknytning – da er det snakk om et sosialt miljø (Appadurai, 1996). Noe av det som bidrar til å opprettholde det sosiale miljøet, er at menneske som deltar i det, danner sin individuelle følelsesmessige oppfatning av det sosiale terrenget og personene som er en del av det. Ulike vaner og normer er noe av det som er med å danne fellesskapet og den tause kunnskapen i det sosiale miljøet, og for å få nyansatte til å føle seg velkommen og inkludert, er det viktig at personene får et innblikk i, og en innføring i det sosiale miljøet (Appadurai, 1996). Dette

utsnittet av det sosial rom hvor disposisjoner og praktikk utfoldes, kaller Bourdieu for et felt, og hvert sosiale felt har sin egen struktur, med objektive relasjoner mellom posisjoner, og en egen logikk. Denne logikken og disse relasjonene inngår i hva man må bli innlemmet i for å kunne være en fullverdig del av arbeidsfelleskapet.

Når man som eneste, eller en av få, kvinner, arbeider på en arbeidsplass som omfatter industrielt arbeid, og i hovedsak innebærer mannlige kolleger, er det ekstra viktig å være en del av det sosiale miljøet. Dette er noe alle mine informanter har opplevd, og har erfaringer fra, på godt og vondt. Jeg vil begynne med å fortelle om Ida, som slo meg som veldig heldig, noe hun selv var klar over. Hun forteller om hvordan kollegene stadig skryter av henne, og forteller henne at hun er «ei god ei», som hun sier selv. Før hun begynte på Delta var hun skeptisk til hvilket forhold hun kom til å ha til sine kolleger, men hun omtaler seg selv som ei guttejente, og selv hadde håp om å bli lettere «godkjent» på grunnlag av dette. Noe som kanskje ble tilfelle, da hun i hvert fall ble innlemmet i det sosiale miljøet på arbeidsplassen etter kort tid, uvisst om hva som var bakgrunn for dette. Hun forteller selv ;

*«Han ene, ja jeg jobber med to stk, sier han er kry. Som en hane, og du er høna, sier han, hehe. Han andre setter pris på å få jobbe med meg sier han, og de er flinke til å si det, at de er glade for å jobbe med meg. Han jeg pleier å jobbe mest med, han kjøpte en vinflaske til meg etter ferien for å vise at han satt pris på meg, “fordi du er så snill og grei” sa han, hehe. Det er jo utrolig hyggelig å få høre.»*

Ida er som nevnt eneste kvinne på sin avdeling, og etter hva kollegene har fortalt henne så har det ikke vært mange kvinner der tidligere. Ikke som har holdt ut mer enn noen måneder i så fall. Med dette som utgangspunkt har hennes kolleger over lengre tid vært et sosialt miljø bestående av kun menn, som har hatt en annen sjargong og en annen måte å være sammen på, enn det de nå er med Ida tilstede. Arbeidsplassen til Ida har gjennomgått en forandring i både vaner og skikker og normer, og de mannlige ansatte har klart å tilpasse seg at det nå jobber en kvinne der. Ifølge Ida er dette en ganske stor forandring, i hvert fall ifra hvordan det sosiale miljøet var der når hun begynte. Hun forteller om en endring i måten å behandle hverandre på verbalt, og en annen måte å møte sine medarbeidere på. Ifølge henne er mennene på hennes avdeling positivt overrasket over denne forandringen de på mange måter har gjennomført ubevisst, da de selv blir overrasket over endringer de egentlig ikke har merket at har foregått. Ida forteller fornøyd om hvordan arbeidsplassen har forandret seg til det bedre ;

*«Siden det aldri har vært noe særlig damer der før, så har miljøet blitt snillere nå. Skiftarbeidere kan være veldig slemme mot hverandre, og det er alltid ting som skal gjøres før man går hjem fra jobb og neste mann kommer på nytt skift. Hvis ikke det er gjort, så får du kjeft. Mye kjeft. Men ikke at de viser noe forståelse, det er bare kjeft. Hvis noen sier sånn til meg så sier jeg – ikke snakk sånn til meg, jeg er ikke en datamaskin, jeg er et menneske. Hvis jeg ikke har gjort alt, så er det en grunn til det. Og nå snakker alle mye finere til hverandre, og jeg tror mange har mer forståelse. Og det er jo veldig bra, er det ikke?»*

Dette er eksempel på hvordan det sosiale feltet stadig er i endring, alt etter som hvem som er deltakere og hva disse deltakerne bidrar med. Arbeidsmiljøet, eller det sosiale miljøet på arbeidsplassen, er et fellesskap av ulike personer, og ulike virksomheter og emosjoner. Når det sosiale feltet får et nytt medlem, kan det føre til endringer, noe det har gjort i Idas tilfelle.

Elise som er noe eldre enn Ida, har også hyggelig erfaringer og fortelle fra sin arbeidsplass. Det at hun er eldre, har ifølge henne selv mye å si for hvordan man kommer overens og hvordan man har det som kolleger.

*«Jeg er jo så gammel at jeg har unger, og det har jo de fleste mannfolka jeg arbeider sammen med også. Jeg har jo også levd ei stund, sant, og har mine livserfaringer. Kanskje ikke det betydde så mye før, når vi alle var yngre, men nå er jeg glad jeg ikke er tjue år, for å si det sånn. Vi har vært gjennom mye av det samme, unger, ekteskap, skilsmisser. Og det tror jeg medvirker til at vi forstår hverandre litt mer, vi kan relatere til de samme tingene.»*

Elises erfaringer og opplevelser med å være kvinne, falmer i forhold til hva hun fokuserer på. I Elises øyne er ikke det viktigste om hun er kvinne eller mann, ny eller erfaren. Hun legger vekt på at alle på hennes avdeling er godt voksne, og de har dermed opplevd mye av de samme tingene opp igjennom livet. Hennes erfaring er at det er dette som legger grunnlaget for et godt arbeidsmiljø, og et godt samhold og fellesskap på arbeidsplassen.

*«De glemmer jo av og til at jeg er dame tror jeg, de snakker jo som om jeg skulle vært den barskeste av og til. Men jeg synes det er godt jeg, at ikke det som er i fokus er om*

*jeg er dame eller mann, men at vi alle har samme jobb, som vi trives i, og at vi trives med hverandre. Det er godt.»*

Ida, som fremhevet at arbeidsmiljøet på mange måter var blitt «snillere» i nærværet av en kvinne, forteller også om episoder hvor det at hun er kvinne blir totalt ignorert ;

*«Vi har det veldig moro, vi er en liten familie. Rått og brutalt, haha, neida. Altså, man merker at det er mannfolk man jobber med. Og de glemmer at de arbeider med et kvinnfolk. Men jeg bryr meg jo ikke om det, jeg syns det er greit å være «en av gutta» jeg. Det er ikke noe filter. Det er ingen som pakker inn ting, later som noe, alt er veldig laidback og reelt.»*

Lignende utsagn kommer fra Melissa, som arbeider på en annen bedrift enn Ida og Elise. Hun er som Ida yngre enn Elise, og legger ikke vekt på livserfaringer og opplevelser som noe som er grunnlaget for å ha det greit sammen på jobb. Hun deler mye av opplevelsene til Ida, som innebærer at det sosiale miljøet har gjennomgått en endring etter at hun begynte å arbeide der. Også hun er fornøyd med de endringene som er foretatt, og hun gir mye av skylden for det til seg selv;

*«Det hjelper veldig mye på miljøet når de vet det er damer om bord, vi snakker til hverandre på en annen måte nå enn det vi gjorde når jeg nettopp hadde begynt. Jeg håper jo ikke de er mer hyggelige med hverandre for å ta hensyn til meg, selv om jeg nok er mye av grunnen. Men det er fint at vi har en snillere dialog tenker jeg. Og kanskje mannfolkene er litt nøyere med dusjen og barberingen når de vet det er damer om bord.»*

Melissa trekker også frem tidligere erfaringer hun legger til grunn for sin vurdering av hvorfor det er så bra arbeidsmiljø på Alfa ;

*«Syns det fort kan bli for mye drama om man samler mange kvinner på samme sted, og det slipper man med å jobbe med menn. Det er min erfaring i hvert fall, uansett situasjon. Jeg tror nok det er lettere med mange mannlige kollegaer i forhold til mange kvinner som jobber sammen.»*



Også Ida deler dette synet på kjønnsfordeling ;

*«Mennene på jobb skulle nok og ønske at det var flere kvinner på jobb. Hele atmosfæren blir annerledes, snillere. Ikke drittsslenging. Vi er hyggeligere mot hverandre, hyggeligere miljø med litt damer. Men ikke for mange damer, hehe. Menn er enkle og forstå, kvinner er ikke.»*

Dette samsvarer med at det som opprettholder, og skaper, et inkluderende og sosialt arbeidsmiljø på arbeidsplassen, er en felles tilknytning. Betydningen av at de er kvinne kommer ikke spesielt tydelig frem når informantene forteller om arbeidsmiljøet på deres arbeidsplass, med unntak av som forklaring på et «snillere» miljø. Selv om det blir ytret ønsker om flere kvinner på arbeidsplassen, forteller både Ida og Melissa om et sosialt miljø hvor de begge trives, til tross for mangelen på andre kvinner.

Celine er eneste informanten som er uenig i dette, og som savner flere kvinner. Som Melissa forteller, har også Celine erfaringer med at mannfolkene på arbeidsplassen kanskje «tar seg litt sammen» når hun er på jobb, og «tar på litt godlykt, snakker litt finere». Men for henne er ikke tilhørigheten til arbeidsplassen og samholdet nok, og for henne blir det ikke det samme med mannlige kolleger. Hun forteller ;

*«Kanskje jeg er litt «dolle». Men jeg synes det er kjipt å gå uten sminke, uten neglelakk. Og hvis jeg har glemt noen jenteting hjemme, så er det ingen å låne av. Ingen som forstår hvor kjipt det er å få olje i håret, for å ta et eksempel. Men for all del, vi har det kjempe greit på jobb! Jeg savner bare noen som kan dele de samme problemstillingene som meg av og til.»*

Hos Melissa er det den tilhørigheten til det å være kvinne, og de felles utfordringene dette måtte innebære, som bestemmer hvor godt hun mener arbeidsmiljøet på Alfa er.

Selv om også hun forteller om et inkluderende og godt sosialt miljø på arbeidsplassen er altså ikke dette nok for Melissas opplevelse av trivsel.

#### 5.2.4 Identitet

I et sosialkonstruksjonistisk perspektiv, er menneskers identitet en situasjonsbestemt og relasjonell identitet, som ikke er det samme som vår personlighet. Den endres i forhold til

ulike situasjoner, og kontekster (Bourdieu, 2000).

Innenfor de ulike sosiale feltene vi tidvis befinner oss i, bestemmer og tolker vi en sosial identitet ut ifra hva konteksten er. Prosessen med å utvikle en sosial identitet henger sammen med hvilke erfaringer vi har gjort oss i feltet, og hvilken forståelse vi har av vår identitet i henhold til hva fellesskapet ønsker. Hvilken sosial identitet vi utvikler, har betydning for våre sosiale relasjoner (Filstad, 2010).

Når jeg transkriberte og gjennomgikk intervjuene med mine informanter, gikk en setning igjen hos alle, med variasjon i noe ulik ordlyd, men samme meningsinnhold. Denne setningen var «*man blir jo tøffere*». Eller som en uttalte, «*det nytter ikke å være fisefin der jeg jobber nei!*». Den informanten som nok merker dette aller mest, er Celine.

Hun uttrykket flere ganger sin bekymring over hvor lite praktisk det var å være jente på en mannsdominert arbeidsplass. Som sitert tidligere, «*Kanskje jeg er litt «dolle». Men jeg syns det er kjipt å gå uten sminke, uten neglelakk.*» Dette er et eksempel på hvordan Celine erfarer å være eneste kvinne, og sier noe om at hun ikke har endret sin sosiale identitet fra hvordan hennes sosiale identitet er når hun er hjemme fra skiftet, og med hennes egne ord «*er en dolle*». Hun har altså etter flere år med å jobbe offshore, ikke endret sin sosiale identitet i forhold til andre situasjoner og kontekster. Da jeg spurte henne om hun merket selv av hun hadde endret identitet, hvis dette var tilfelle, svarte hun :

*«Jeg har tatt av meg silkehanskene, men jeg merker jeg er mer fintfølende enn resten. Jeg synes ikke noe om disse mannfolksamtalene, og jeg liker ikke å gå på jobb uten sminke. Jeg liker ikke å kødde og tulle hele tiden, og jeg skjønner ikke alltid hva de spøker om heller. Jeg har nok ikke latt situasjonen her ute endre meg, og kanskje det ikke er så lurt. Men jeg er jo meg selv, og det kan jeg ikke endre. Tilpasse kanskje, men ikke endre.»*

Ifølge Filstad (2010), er organisasjonssosialisering den prosessen hvor en nyansatt eller utenforstående beveger seg inn som deltaker i det sosiale feltet. Man tilegner seg kunnskap og ferdigheter, og også handlemåter og forståelser. Prosessen for å finne sin rolle, og sin sosiale identitet i fellesskapet innebærer å tilpasse seg den sosiale og kulturelle virkeligheten, og dette skjer gjennom å delta i en felles praksis (Filstad, 2010). Dette er ikke noe vi ser hos Celine. Hun ser på seg selv som et medlem av fellesskapet og det sosiale miljøet, men hun har enda ikke funnet sin rolle, sin sosiale identitet i det sosiale feltet, den konteksten, som er

arbeidsplassen.

Ida vektlegger at kollegene ikke lenger behandler henne noe annerledes enn de behandler hverandre, men at det av og til kan komme en spøk om at hun er kvinne;

*«Jeg hang opp en sånn puppeplakat, men den tok de ned. Ikke anstendig nok sa de, utrolig nok. Men alle gjør jo det samme, blir jo behandlet som en gutt. De kan liksom fleipe, vask kjøleskapet du, doen er skitten, du har jo sånt i dine gener.»*

Butler (1999) forstår kjønn som noe diskursivt. Diskursene kommer frem i form av slike kategorier, som riktig, forbudt, eller feil. Forståelsen av kategoriene er situasjonsbestemt, og språket har stor makt i formingen av diskursene som danner denne forståelsen (Butler, 1990) På bedriften til Ida ser vi at kvinner blir sett på som mennesker som skal vaske, og ha stillinger innenfor forpleining, i stedet for å være ansatt som prosessoperatør. «Vask kjøleskapet, du doen er skitten, du har jo sånt i dine gener» er utsagn som fremhever dette, og som er med på å skape forståelsen av kjønn.

Ifølge Butler (1999) kan dette være med på å forme hvordan både kvinnene og mennene presenterer seg selv ut ifra hvordan de oppfatter diskursene rundt disse rollene i det sosiale feltet. Dersom man bryter med diskursen, kan man risikere å møte sanksjoner i en eller annen form, og dette kan være alt fra diskriminering til utestengelse (Butler, 1999). På denne arbeidsplassen er det annerledes forventninger til kvinner enn tradisjonelle kvinnediskurser, og enten diskursen om kvinner eller tradisjonelle industriarbeidere blir brutt. Dette kommer frem i intervjuene når informantene forteller at de er «en av gutta» og samtidig blir forventet at de skal kunne gjøre kvinnearbeid som å vaske toalettet og lignende.

Celine uttaler ;

*«Jeg er nok veldig typisk «jente-jente» som aller helst vil at vi skal se «Ungkaren» og romantiske komedier. Jeg syns det er ekkelt å bli skitten og jeg må jo si jeg er opptatt av å se bra ut, både hjemme og på jobb.»*

Dette viser at Celine har motsettende fremstilling av seg selv, i forhold til Melissa og Ida, som prøver å passe inn, og vil være «en av gutta».

Elise fremhever at det å være mann eller kvinne ikke er så viktig på hennes arbeidsplass ;

*«Som jeg sa tidligere, så er det nok at vi alle har livserfaring og noen år på baken, som gjør at vi har et godt miljø på jobb. Men det hjelper nok at jeg ikke er spesielt «dollete», jeg ville nok ikke kategorisert meg selv som noe typisk jente-jente. Men man blir kanskje slik av å jobbe med menn.»*

Ifølge de Beauvoir (2000) definerer kvinnen seg selv gjennom hva hun gjør med det verden gjør med henne, og dette er en pågående og kontinuerlig prosess (Beauvoir, 2000). Som Butler, har også de Beauvoir en oppfatning av kjønn som et uttrykk som er dannet i samspill med omgivelsene, og som stadig er i endring. Dette kommer frem hos Ida, Melissa og Elise, som merker at det hjelper å være litt mindre «jentete og dollete» i et mannsdominert miljø. Dette kan være et resultat av at det er helt andre omgivelser enn for eksempel hjemme, og for å passe bedre inn i arbeidsmiljøet som består i hovedsak av menn, kan det hos informantene virke som om de er formet av omgivelsene.

Ifølge Foucault (2010) er mennesket er historisk gitt, og betyr til ulike steder og tider forskjellige ting. Dette gjelder også ulike sosiale roller som mor, kvinne, arbeidstaker, osv. Mennesket blir til subjekter på ulike måter, og dette forklarer Foucault på tre måter. Den første er gjennom vitenskapelige og diskursive praksiser, den andre er gjennom sosiale og politiske relasjoner som differensierer mennesker, og den tredje er gjennom selvets forpliktelser og arbeid med seg selv (Hermann, 2010). Det finnes fire dimensjoner av det etiske arbeidet individet har med seg selv. Først må man finne ulike trekk ved seg selv som man problematiserer. I dette tilfellet kan det være at man ser på seg selv som veldig «jente» i et miljø hvor dette kan være en utfordring. Deretter må individet skape en holdning for å arbeide med å endre disse problematikkområdene. Så må man igangsette en praksis for å bearbeide områdene. Til sist må individet sette et mål for det etiske arbeidet, for eksempel en bedre jobb, et lykkelig liv, en ny livsstil mm. (Hermann, 2010). For informantene kan det være snakk om mål som en bedre hverdag på arbeidsplassen.

### 5.2.5 Oppsummering

For å sammenfatte informasjonen informantene har gitt om deres erfaringer og opplevelser i forhold til arbeidsmiljøet, vil jeg først fremheve det som alle kvinnene har til felles.

Fellesnevneren er at alle opplever en endring i det sosial miljøet etter at de begynte å arbeide der, eller fra hvordan det var den første tiden. Spesielt hos Ida, Melissa og Celine, som forteller om en endring i både atferd og språkbruk hos kollegene. Til og med Elise som i utgangspunktet ikke merker så stor forskjell på å være den eneste kvinnen, kan fortelle om at det nok er en «snillere» tone, når hun er der. Ikke i like stor grad som de andre informantene, men likevel også hos Elise er det en merkbar endring. Den største forskjellen i utsagnene kommer nok fra Celine, som ikke trives med å være eneste jenta på avdelingen sin, og gjerne vil ha flere kvinnelige ansatte. Til tross for dette har hun ingen negative ord å si om det sosiale miljøet på Alfa. Grunnen til at Celine ikke føler hun passer inn, kan nok ha sammenheng med at kvinnene oppfatter fra kollegaene at de må oppfylle en slags «mannerolle» for å passe inn, at det er forventet at de er «som en av gutta». Det at Celine ser på seg selv som veldig kvinnelig, at hun ikke liker å bli skitten osv, kan nok føre til at hun ikke lever opp til de forventningene som hun blir møtt med fra kollegaene, og dermed ikke blir helt hundre prosent «godtatt» og de mannlige kollegaene sine.

## 5.3 ENDRINGER, FAMILIEFORHOLD OG SOSIALE RELASJONER

### 5.3.1 Identitet- og kjønnsrolle forhandlinger

Når jeg transkriberte og gjennomgikk intervjuene med mine informanter, gikk en setning igjen hos alle, med variasjon i noe ulik ordlyd, men samme meningsinnhold. Denne setningen var «*man blir jo tøffere*». Eller som en uttalte, «*det nytter ikke å være fisefin der jeg jobber nei!*». Den informanten som nok merker dette aller mest, er Celine.

Hun uttrykket flere ganger sin bekymring over hvor lite praktisk det var å være jente på en mannsdominert arbeidsplass. Som sitert tidligere, «*Kanskje jeg er litt «dolle». Men jeg synes det er kjipt å gå uten sminke, uten neglelakk.*» Dette er et eksempel på hvordan Celine erfarer å være eneste kvinne, og sier noe om at hun ikke har endret sin sosiale identitet fra hvordan hennes sosiale identitet er når hun er hjemme fra skiftet, og med hennes egne ord «*er en dolle*». Hun har altså etter flere år med å jobbe offshore, ikke endret sin sosiale identitet i forhold til andre situasjoner og kontekster. Da jeg spurte henne om hun merket selv av hun hadde endret identitet, hvis dette var tilfelle, svarte hun :

*«Som jeg sa i stad, har tatt av meg silkehanskene, men jeg merker jeg er mer*

*fintfølende enn resten. Jeg merker jeg har endret meg, men ikke så mye. Jeg er fremdeles Celine på godt og vondt. Og selv om jeg nå begynner å bli vant til hvordan det er her ute, så er jeg jo ikke like grov i munnen som mannfolkene. Jeg liker fremdeles ikke å bli skitten og ekkel. Men det er jo en del av jobben».*

Som tidligere er også Ida den rake motsetning til Celine på dette feltet. Hun forteller tidlig om at hun ser på seg selv som en «guttejente», og «ei av gutta», og dette kommer også frem når jeg spør henne om hennes sosiale identitet på arbeidsplassen. Hun påpeker at hun ikke har gjennomgått noen drastisk endring, men at hun merker at hun har forandret hvordan hun fremstiller seg seg på arbeidsplassen. Som hun selv forteller ;

*«Klart jeg har blitt litt tøffere av å jobbe med bare menn! Mer hardhudet kanskje. Jeg tar meg ikke nær av ting som jeg kanskje hadde gjort tidligere. De synes det er veldig moro at jeg er homofil, og kan ofte spøke med at «skal du hjem til agurken nå» og slike ting. Nå syns jeg bare det er moro, svarer tilbake med en stygg vits om mannfolk med lite utstyr og ler. Vi er kanskje stygge med hverandre, men vi vet alle at det absolutt ikke er ment slik. Like skitte i begge ender, som vi sier, hehe.»*

Når jeg spør om hun ser dette som en positiv egenskap får jeg svar uten et sekund i betenkningsstid, «Ja! Absolutt!» sier Ida, mens hun smiler fra øre til øre.

*«Jeg har lært at alle går på do! Jeg mener, før var jeg veldig jente på slike ting, tenk hvis man slapp en fjert foran folk, eller at noen visste at man hadde mensen og sånt. Men nå går jeg på jobb og sier ifra at «nå er det denne uka igjen gutter, så unnskyld på forhånd hvis jeg er litt «kjerring» i humøret!» Og jeg liker det. Ting er mye enklere når man bare er rett frem. Og det er ikke bare på jobben, men overalt her i livet.»*

I dette utsagnet bekrefter Ida at det ikke bare er hennes sosiale identitet som prosessoperatør på bedriften Delta som er tilpasset til det eksisterende fellesskapets normer og forståelser, men at dette mønsteret av sosiale og kulturelle handlingsmåter også har festet seg til hennes andre identiteter på andre sosiale arenaer, eller sosiale felt. Hun har dermed tatt med seg deler av hennes sosiale «på-jobb» identitet til hennes andre sosiale identiteter, og inkorporert i sin personlighet. Hun identifiserer seg med sine kolleger på Delta, og tilpasser seg den sosiale kulturen og miljøet gjennom å endre sin sosiale identitet i henhold til dette.

Melissa som arbeider offshore, merker tydelig forskjell på hvordan hun ter seg når hun er på jobb, i forhold til hvordan hun er når hun er «hjemme- Melisa». Når hun er på jobb tar hun etter sine mannlige kolleger, både i hvordan hun oppfører seg, hvordan hun fremstiller seg selv, og hvordan hun ordlegger seg. Hun forteller også om at hun automatisk blir mindre «fin på det» når hun er på jobb, og at hun nesten gleder seg til å komme på jobb etter å ha vært hjemme en periode, som hun forklarer det ;

*«bare for å slippe å sminke meg og stelle meg hver morgen, det er så lett å bare ta på arbeidstøy og gå i gang med dagen. Og det er ingen som bryr seg om jeg farger etterveksten, eller napper brynene. Det er herlig å slippe innimellom.»*

Også Melissa har dermed endret flere av sine sosiale identiteter, når hun forteller at hun ikke lenger er helt komfortabel med «hjemme- Melissa» etter å ha blitt påvirket av sine kolleger i det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Hun trives nesten bedre med sin sosiale identitet som er påvirket av og tilpasset til sine kolleger, og som er blitt en mer «guttete» og uvøren utgave av slik hun var før hun begynte i jobben på Alfa, men hun understreker at hun fremdeles er den samme i bunn og grunn;

*«Jeg har nok forandret meg en del ja, men ikke min personlighet, mer hvordan jeg tenker om ting. Jeg er nok blitt mindre prippen og selvhøytidelig, og jeg har skjønt at sminke ikke er det viktigste om morgene. Jeg har nok blitt litt mer guttejente, hvis du kan si det slik. Men jeg syntes bare det er positivt. Jeg har nok fått litt mer bein i nesa og tar meg ikke lenger lett nær av ting, og jeg har blitt mye mer selvstendig og greier meg mer alene.»*

Både Melissa og Ida har dermed kun positive erfaringer med det å endre sin sosiale identitet i henhold til å være i et miljø preget og dominert av menn. I følge Filstad (2010) er den sosiale identiteten med på skape mening og tilhørighet for oss i det sosiale feltet. Ved å se på oss selv i sammenheng med de andre deltakerne i feltet, og også ta i betraktning hvordan de andre ser på oss, skaper vi en identitet som hjelper oss å tilpasse oss. Det er dette Melissa og Ida har gjort, da de har endret seg, kanskje ubevisst, for å passe inn i miljøet på arbeidsplassen.

Elise er den informanten som forteller minst om denne meningsskapende endringen av hennes

identitet. Det at hun har arbeidet på Delta såpass lenge, gjør nok at hun har vært en del av hvordan det sosiale feltet har blitt dannet, og opprettholdt, gjennom mange år. Derfor har ikke hun hatt samme behovet som de andre informantene til å passe inn og tilpasse seg eksisterende retninglinjer og handlingsmønstre, da de er relativt ferske i sin jobb. Hun forteller likevel at hun merker visse ting som er annerledes for henne, enn for hennes venninner og bekjente ;

*«Nå tror jeg at det å ha en slik jobb bare fremhever den man er. Og jeg er vel ikke særlig pyntelig av meg, hehe. Men jeg får jo noen rare blikk av og til, hvis jeg glemmer at jeg ikke prater med gutta på jobben, jeg er vel litt grovere i språket enn mine venner til tider. Og jeg er vel den som er minst prippen i gjengen ja, for å si det mildt.»*

Når jeg intervjuet de fire kvinnene i denne studien, var det tydelig at alle hadde bestemte oppfatning av hva en mann skulle være- og gjøre, og det samme med kvinner. Det som interessant er at kun en av informantene gir uttrykk for å være misfornøyd med å tilpasse seg og gå utover de «tradisjonelle» kjønnsrollemønstrene. Både Ida, Elise og Melissa fremstår som fornøyde med at det ikke er plass for «dollete» kvinner på arbeidsplassen, og virker tilfreds med at idealet på arbeidsplassen er og være «mandig», «tøff» og «manne-man».

*«Jeg har jo fått mer innsyn i «den mannlige verden» og funnet ut av at vi kvinner har en tendens til å overreagere på ting og at det ofte blir mye mer drama med kvinner enn med menn. Jeg synes også det er utrolig mange kvinner som altfor lett spiller på det at de er det «svake kjønn» og helst vil ha viljen sin bare fordi de er jenter, og det har begynt å irritere meg veldig mye, selv om jeg vet jeg sikkert gjorde det en gang i tiden jeg også.»*

Dette er et utsag fra Melissa, som har vendt seg til å være eneste kvinne blant menn. Det kommer frem at hun har blitt påvirket av å arbeide på Alfa, og nå foretrekker hun å jobbe blant menn. Som hun sier «jeg har fått mer innsyn i den «mannlige verden». Dette innebærer at hun har en stereotypisk kjønnsrolleoppfatning da hun beskriver «den mannlige verden» som noe helt annet enn «en kvinnelig verden», men også at hun selv har gjennomgått en endring fra den kvinnelige til den mer mannlige verden.



Ifølge de Beauvoir (2000) definerer kvinnen seg selv gjennom hva hun gjør med det verden gjør med henne, og dette er en pågående og kontinuerlig prosess (Beauvoir, 2000). Som Butler, har også de Beauvoir en oppfatning av kjønn som et uttrykk som er dannet i samspill med omgivelsene, og som stadig er i endring. Dette kommer frem hos Ida, Melissa og Elise, som merker at det hjelper å være litt mindre «jentete og dollete» i et mannsdominert miljø. Dette kan være et resultat av at det er helt andre omgivelser enn for eksempel hjemme, og for å passe bedre inn i arbeidsmiljøet som består i hovedsak av menn, kan det hos informantene virke som om de er formet av omgivelsene.

### 5.3.2 Sosiale relasjoner

Under intervjuene spurte jeg informantene om hvordan deres sosiale relasjoner til venner og familie ble påvirket av at de jobber på arbeidsplasser som innebærer skiftløsninger, og lange sammenhengende perioder på jobb. Det var noen delte oppfatninger rundt dette, men stort sett var alle enige om at det var positive erfaringer også rundt dette, og ikke bare negativt å være borte lenge. Melissa som arbeider offshore, forteller :

*«Jeg personlig merker det at jeg setter mye mer pris på familien når jeg ikke får sett dem halvparten av året. Jeg setter dermed mye mer pris på den tiden vi får sammen. Det er jo selvfølgelig kjipt å måtte feire jul og andre høytider på jobb og ikke få vært med familien, men sånn er jo denne jobben.»*

Hun forteller om mye familiebesøk når hun har hjemmeperioder med fri, og at hun bruker all sin tid på de hun er glad i. Det å være borte flere uker i strekk, er noe hun omtaler som «en vanesak», og noe hun ikke lenger tenker over.

Ida jobber skiftvakter som innebærer å være på jobb store deler av dagen i tre uker, og deretter ha fri i to uker sammenhengende. Dette opplever hun på samme måte som Melissa :

*«Jeg må ta igjen det tapte. Kan jo ikke være med på noe som er organisert, en gang i uka f.eks. Vil gjerne gå på dans, men kan jo ikke det. Kjipt å ikke kunne være med på alt. Men liker det. Noen går jo på fotball og sånne ting, men da er det jo sånn at da er det en gang de ikke kan. Jobbe helg, to av fem helger, er jo da ting skjer. Men er jo den ene helga man jobber kveld. Så en av fem, og det får gå bra. Noe får man tåle, hehe. »*

Celine som også arbeider offshore og er borte hjemmefra flere uker sammenhengene, har en litt annen opplevelse med dette enn de to andre. Hun synes det er verre og være borte så lenge, og savner hjemmet mye.

*«Jeg føler jeg går glipp av veldig mye, og det er veldig kjedelig å vite at vennene mine gjør ting samme og finner på ting som jeg gjerne ville vært med på. I hvert fall hvis det er noe spesielt, bursdager og lignende. Det verste ville vært om jeg måtte jobbe i jula, det hadde vært skikkelig krise.»*

Hun merker et større savn enn de andre informantene, og legger mer fokus på venner enn familie. Dette kan ha en sammenheng med alderen, da hun er den yngste av informantene, og nok har et større fokus på å være med på det som skjer hjemme. Ida og Melissa har en tankegang som medfører å «ta igjen det tapte» men for Celine kan det virke som at det ikke er en god nok løsning, da hun ikke kan ta igjen bursdagsfester, arrangementer osv som skjer mens hun er borte.

Elise som er en del år eldre enn de andre, og har barn, forteller at hun nå har hatt denne jobben så lenge at hun er helt vant med arbeidstidene. Som Ida jobber hun skift, som innebærer lange dager, og det er nesten ikke mulig å ha overskudd til å fungere sosialt når hun arbeider natt. Hun synes likevel det er en grei løsning :

*«Alle vennene mine er klar over at jeg jobber mye i perioder, og også har mye fri etterpå. Skulle det være noe jeg har svært lyst å være med på, så pleier dette å tilpasses veldig greit. Når sønnen min hadde bursdag, så feiret jeg med han dagen før, siden jeg skulle jobbe hele natta dagene etterpå, og trengte å sove ut når han skulle feire. Det er jo kjipt å gå glipp av treffene med «syklubben» men jeg får jo oppdateringer når vi treffes igjen. Det er jo også greit å kunne ta en ukes ferie i utlandet omtrent når jeg ønsker det.»*

Elise har dermed funnet en løsning som passer for henne, og ved at hennes venner og familie er klar over og vant med arbeidstidene, finner de sammen en løsning hvis det er nødvendig.

Som på de tidligere punktene er Celine også her den eneste som har en litt annen tilnærming enn de andre. Både Ida, Melissa og Elise har slått seg til ro med, og blitt vant til, at

arbeidstidene er som de er, og er relativt fornøyde med det. Alle tre setter pris på friperiodene hvor de har tid og overskudd til å være sammen med alle de ønsker, og friheten til å kunne reise bort eller ta seg en ferie når de har friuke. Celine savner vennene sine mer enn de andre, og syntes ikke friperioden veier opp for å være borte så lenge av gangen. Da Celine er den eneste som tidligere nevnt ikke føler hun passer helt inn, og også den eneste som ikke er helt komfortabel med arbeidsoppgavene, kan dette ha en sammenheng med at hun savner hjemmet ekstra mye når hun er borte.

Informantene ble også spurt om hvordan de tenker om yrket sitt hvis de skulle bestemme seg for å danne familie og få barn (med unntak av Elise som har barn fra før). Ida forteller at hun ikke ser noen spesielle utfordringer som følge av jobben :

*«Mange går over til å jobbe dagtid når de får familie. Men jeg synes det er viktig å heller sette pris på det man har, jeg har jo fri en uke, da kan se de hele tiden. Vekke de, være der når de er ferdig på skolen, være tilgjengelig hele tiden.»*

Melissa ser også for seg at det skal fungere bra og kombinere arbeidet sitt med familieliv:

*«Jeg tenker at hvis jeg får en familie etter hvert kommer jeg nok til å finne meg jobb på land eller ta en liten pause fra sjømannslivet. Men jeg kommer nok til å reise ut på sjøen igjen når det passer inn, jeg trives så utrolig godt i jobben. Og jeg tror nok at arbeidsplassen min kommer til å gjøre det de kan for at jeg kan kombinere familieliv med en slik type jobb.»*

Hun forteller at hun ser for seg en jobb på land, men likevel en lignende jobb. Skiftordninger på land er noe annet enn å være fullstendig utilgjengelig på sjøen, men hun ser for seg å komme tilbake til offshorearbeid. Det at hun tror at arbeidsplassen er villig til å legge til rette for henne er viktig i denne prosessen.

Da jeg spurte Celine om det samme spørsmålet, hadde hun ikke tenkt så veldig over en eventuell familiesituasjon. Hun trodde også at jobben ville hjelpe med tilrettelegging så sant det var mulig, men hun trodde ikke at hun selv hadde klart å være borte lenge av gangen hvis hun hadde fått barn.

*«Nei jeg tror nok jeg hadde slitt veldig med å være borte så lenge av gangen. Det hadde nok blitt til en jobb som er litt mer tilgjengelig, eller kanskje satse på en mann som jobber så mye at jeg kan være hjemme en stund, hehe. Men jobben hadde nok prøvd å gjøre det de kunne for meg».*

Elise som har barn fra før, skryter av arbeidsplassen sin og sier de var svært flinke til å gjøre det greiest mulig for henne når hun fikk barn. Dette bidro til at hun følte seg satt pris på, og ivaretatt.

*«Det å få barn med denne jobben, det gikk igrunn bedre enn forventet. De var veldig forståelsesfulle og la til rette så godt de kunne med arbeidstider osv den første tiden da jeg trengte det.»*

### 5.3.3 Oppsummering

Alle informantene har fortalt om en viss endring i sin sosiale identitet, og alle gir uttrykk for at man blir «tøffere» av å ha en jobb som det de har. Det kommer frem at Ida som beskriver seg selv som «guttete», nok er den som føler at denne forhandlingen har gått greiest. Hun mener selv hun har blitt både mer tøff og mer hardhudet, og er ikke i tvil om at dette er positivt. Hun erfarer også at livet utenfor jobb er påvirket av dette, da «ting er så mye enklere når man bare er rett frem». Ida har tilpasset seg det eksisterende miljøet på arbeidsplassen, men også merket en forandring i andre sosiale situasjoner. Celine som er på helt motsatt ende av Ida sin oppfatning, forteller om at hun føler hun har forhandlet den hun er på jobb, men at hun fremdeles er seg selv, at hun fremdeles ikke er helt på nivå med kollegaene sine. Hun har «tatt av seg silkehanskene» men er ukomfortabel med «mannfolksamtalene» og det å ikke kunne gå med sminke på jobb. Melissa merker tydelig forskjell på hvordan hun fremstiller seg selv hjemme og på jobb, og uttrykker at hun merker mest forskjell når hun er hjemme. Hun trives veldig godt med å være seg selv på jobb, og ikke måtte behøve å stille seg for noen, og kunne være litt «guttete» i både klesmåte og resten av utseende. Hun opplever som Ida at hennes identitet på jobb påvirker henne når hun har fri og er hjemme. Dette oppfatter hun som kun positivt, og forteller at arbeidet på Alfa har gjort at hun ikke tar seg så lett nær av ting, og at det har gjort henne mer selvstendig. Elise har ikke like mye erfaring med å endre hvordan hun oppfører seg for å passe inn i miljøet på arbeidsplassen, men forteller at hun nok er grovere i språket, og mindre «prippen» enn resten av vennegjengen, som nok henger sammen med at hun arbeider med kun menn.

Når det kommer til det sosiale, kan alle informantene fortelle at de setter mer pris på venner og familie når de er hjemme fra jobb og har friperioder. Både Ida og Melissa forteller at de bruker mye tid på å besøke dem de er glad i når de er hjemme, og også Elise synes det er helt greit å være hjemme lenge av gangen og kunne ta igjen tapt tid. Hun setter også stor pris på friheten det gir å ha fri to uker sammenhengende.

Celine er den som savner hjemmet mest, og som ikke synes friperiodene veier opp for at hun går glipp av mye. Hun legger mest vekt på ulike sosiale arrangement hun går glipp av, og ikke fullt så stor vekt på familien.

Nå jeg spurte om kvinnene hadde noen tanker om det å få barn, var Ida og Melissa positive til det å kunne kombinere jobb med familieliv. Elise som allerede har barn fortalte at dette hadde gitt positive erfaringer, og var fornøyd med hvordan jobben hadde lagt til rette for henne. Celine hadde ikke gjort seg opp så mange tanker rundt dette temaet enda, men så ikke for seg å kunne fortsette med jobben hvis hun ble mor.

## 6.0 Avslutning

Etter å ha analysert datamaterialet jeg innhentet under intervjuene, vil jeg nå komme tilbake til problemstillingen min, og belyse denne ved hjelp av svarene jeg har fått. Problemstillingen min er som nevnt innledningsvis; Hvordan kvinners identitet og kjønnsrolle ivaretas og forhandles når kvinner arbeider på en mannsdominert arbeidsplass.

Jeg vil trekke frem de viktigste funnene jeg har gjort, og hvilken betydning dette kan ha for kvinner i mannsdominerte arbeidsplasser.

Da de ulike sosiale kontekstene fører til at vi tolker og bestemmer en passende sosial identitet, er det ekstra interessant å studere kvinner som arbeider på arbeidsplasser hvor de skiller seg ut på grunn av kjønn. For å studere hvordan de utvikler en sosial identitet på jobb, må erfaringer og forståelser av det sosiale feltet legges til grunn. Hva slags sosial identitet man utvikler, har betydning for de sosiale relasjonene i feltet, og kan dermed ha betydning for å hvordan de finner sin rolle i fellesskapet (Filstad, 2010). For å finne sin rolle i det sosiale feltet, må man tilpasse seg både den kulturelle og den sosiale virkeligheten, gjennom å delta i en felles

praksis (Filstad, 2010). Alle informantene kom med lignende utsagn om sin identitet på arbeidsplassen, nemlig at de hadde blitt tøffere enn de var når de begynte, men ikke alle merket dette i like stor grad. De kvinnene som beskrev seg selv som «guttejenter» var dem som mente de passet best inn, og fort ble en del av fellesskapet. Det var også de kvinnene som mente at en eventuell prosess med å bli «tøffere» bare var positivt. Det viser seg at den type jente som beskrev seg som «skikkelig jente» hadde et annet utgangspunkt enn de andre. Etter å ha arbeidet med menn i flere år, er denne type jente helt integrert i det sosiale fellesskapet, men har kun tilpasset seg til å takle det «skitne» arbeidet som må utføres, men dette er ikke en tilfredsstillende situasjon. Til tross for å trives i jobben, mangler fremdeles det å være «en i gjengen» enda, og dette kan nok ha en sammenheng med for lite endringer i fremstillingen av seg selv, og slik at hun ikke blitt en fullverdig del av fellesskapet. Hun er en del av den felles praksisen, og hun er en deltaker i det sosiale feltet, men mangel på forhandling med sin identitet gjør at hun enda ikke har funnet sin rolle. Ut ifra dette kan man se en sammenheng mellom de kvinnene som fort finner sin plass i det sosiale fellesskapet, og det at de i utgangspunktet ikke føler seg veldig «kvinnelige». Dette kan gjøre det enklere å tilpasse seg de kulturelle og sosiale kodene på arbeidsplassen, og dermed fortære finne sin plass, enn jenter som er veldig feminine og betydelig mer ulike enn mennene de arbeider sammen med.

De kvinnene som fort fant sin plass og sin sosiale identitet på arbeidsplassen, stortrives også på arbeidsplassen sin, og trives veldig godt med å være få jenter. Det at de trives så godt og føler en tilhørighet til det sosiale miljøet og til arbeidsplassen, tyder på at de har funnet sin sosiale rolle, og at de har tilegnet seg den kunnskapen og de handlemåtene som gjør at man blir en fullverdig deltaker i det sosiale feltet. Dette tyder på at de kvinnene som ikke er spesielt feminine, er de som lettest finner sin plass, og som også trives best, da de tilpasser seg miljøet bedre.

Hvordan mennesker presenter seg selv i en sosial situasjon kan ifølge Butler (1999) også henge sammen med hvordan diskursene rundt rollene er. Språket har stor betydning i formingen av diskursene, og hvordan forståelsen av for eksempel begrepet «kvinne» er på bedriften kan dermed ha innvirkning på hvordan kvinnene fremstiller seg selv. Diskursen legger også mye av grunnlaget for forventningene til kvinnene, i forhold til at man forventer en bestemt atferd og fremstilling. I tillegg til betydningen av diskurser, har også både Butler og de Beauvoirs forståelser av kjønn som innebærer en oppfatning av kjønn som et uttrykk som er dannet i samspill med de omgivelsene de omgis med. Butler tar utgangspunkt i

språket, og konstruksjoner av kategorier utenfor kultur og språk som fører til at makt kan utøves på grunnlag av kroppene vi har.

Det viser seg at begge bedriftene hadde ansatte som hadde blandede forståelser for hva som ligger i begrepet kvinne, og det kom frem at det var ønskelig at de kvinnelige ansatte både opptrådte som tradisjonelle kvinner, ved å kunne utføre vaskejobber, rydde, o.l, men samtidig ble det også frontet en forståelse av at kvinner på disse arbeidsplassene måtte «være mann» og klare jobben som alle andre. Her kan vi se betydningen av makt i forhold til kropp, da synet på kvinner som innebærer at de kan vaske og rydde, er en måte å vise at menn er dominante og ikke skal gjøre dette «fordi de er menn».

Kvinnene i undersøkelsen som mente de var ganske «tøffe» fra før, så ikke på forventningene som noen utfordring, og synes det var en bra ting og kunne utfordre seg selv på jobb. Dette kan føre til at de som beskriver seg som veldig jentete, og som i utgangspunktet ikke har funnet sin plass, faller enda mer utenfor, da de ikke oppfyller forventningene om å være «tøff», og nødvendigvis ikke utfyller den tradisjonelle kvinnediskursen heller. Det kom frem at det slike kvinner fikk mer tilbud om hjelp fra mennene, og dermed ikke fikk utviklet hverken fysisk styrke eller sin arbeidskompetanse.

Mennesket blir til subjekter på ulike måter, og dette forklarer Foucault på tre måter. Den første er gjennom vitenskapelige og diskursive praksiser, den andre er gjennom sosiale og politiske relasjoner som differensierer mennesker, og den tredje er gjennom selvets forpliktelser og arbeid med seg selv. (Hermann, 2010). For noen kvinner kan det se ut til at ved å arbeide med seg selv og forhandle frem en sosial identitet og rolle som passer inn i den sosiale og kulturelle konteksten, kan individet fremskynde prosessen med å bli en del av miljøet på arbeidsplassen. Det viste seg at ikke alle typer kvinner nødvendigvis trenger å forhandle sin identitet like mye, og kvinner som er litt «guttejenter» ser ut til å finne sin plass fortere.

Den eventuelle forhandlingen som skjer hos kvinnene som fra før ikke har så stort behov for å finne sin plass, oppleves som positive. Kvinnene som oppgir seg selv som «guttejenter» sier likevel de har blitt likevel litt «tøffere» av å jobbe i et mannsdominert miljø, men dette ser de på som kun positivt.

Når det kommer til arbeidsmiljøet på de utvalgte bedriftene, viser det seg at det å ha kvinnelige ansatte påvirker arbeidsmiljøet til det bedre, og funnene fra intervjuene fremhever at mennene også synes det er trivelig å ha damer på jobb. Kvinnene oppfatter at mennene også forhandler sin identitet i forhold til dette, da de må omvende seg i forhold til hvem de arbeider sammen med, at det ikke lenger bare er en «gutteklubb». Flere utsagn fra informantene støtter opp om at det er blitt «snillere» miljø, og bedre sosialt miljø etter at de begynte å arbeide der. Kvinnene som var «guttejenter» var også enige om at det fint med kvinner på jobb, men ikke for mange, da de av erfaring mente det ble mer bråk og stress. Denne oppfatningen mente de også at mennene hadde. Når det kommer til den mer «jentete» typen, var flere kvinner på jobb noe som var savnet, og meningen om at det er nok med et par, ble ikke delt.

Shilling (2003) har foretatt en videreutvikling av kapitalforståelsen til Bourdieu om kroppslig kapital, som inngår i den kulturelle kapitalen, og dette referer til tilegnelse av kroppslige ferdigheter. For kvinner som jobber i industri, og møter fysiske utfordringer som tunge løft og lignende, kan den kroppslige kapitalen medføre til ulike former for mestring og opplevelse av dette. Dette ser vi hos kvinnene som oppgir at de føler seg fysisk sterke, at de mener at dette er en fordel i jobben. De ser på tunge arbeidsoppgaver som en utfordring, og vil helst klare det selv. Kvinner som ikke har stor kroppslig kapital, ønsker kanskje heller å få hjelp til dette av mannlige kollegaer med større kroppslig kapital, og ut ifra dette kan det se ut til at den kroppslige kapitalen har betydning for hvordan man kvinnene oppfatter at de mestrer arbeidsoppgavene sine, og også noe om hvordan de ser på seg selv. Kvinnene med større kroppslig kapital så på seg selv som «en av gutta» mens kvinner med lavere kroppslig kapital foretrakk å bli behandlet som ei jente, som det svakere kjønn, og «slippe unna» mest mulig av det fysiske arbeidet.

## 7.0 Refleksjon

For å oppsummere kan det ut ifra dette forskningsarbeidet se ut til at kvinner som ser på seg selv som «guttejenter», med bakgrunn i flest guttevenner, og høy kroppslig kapital, passer bedre inn i det arbeidsmiljøet og den sosiale konteksten man finner på arbeidsplasser med få kvinner. Kvinner som ser på seg selv som mer «dollete og jentete» setter større pris på å bli behandlet som nettopp dette, og få mest mulig hjelp til å utføre de arbeidsoppgavene som inngår i yrket. Disse kvinnene passer heller ikke like godt inn i det sosiale miljøet uten større



forhandlinger med egen identitet, og savner også hjemmet mer under arbeidsperioder enn de førstnevnte kvinnene. Det at kvinner arbeider på disse arbeidsplassene påvirker også det sosiale miljøet, da det fører til et «hyggeligere» og mer sosialt arbeidsmiljø med større fokus på trivsel. Mennene på arbeidsplassene ser også ut til å trives med å få kvinnelige kollegaer, og syntes endringer i det sosiale, og i atferden på grunnlag av dette er positive ting. Også mennenes kjønnsrolle og identitet forhandles da de må forholde seg til et «nytt» sosialt miljø. Disse kvinnene trives også svært godt, og føler tilhørighet til arbeidsplassen. De oppgir også at de føler seg satt pris på og ivaretatt, og har forventninger om at arbeidsplassen vil legge til rette forholdene hvis dette skulle bli nødvendig.

Resultatene av dette forskningsarbeidet kan ikke fungere representativt for alle kvinner i mannsdominerte yrker, men kan være et utgangspunkt for hvilke forhold som er betydningsfulle. Funnene kan også gi en pekepinn på hva slags jenter som velger disse yrkene, og hva som eventuelt kan gjøres for å få flere kvinner til å velge yrker innenfor den «siste bastion» med mannsdominerte arbeidsplasser. De funnene jeg har gjort kan også være et utgangspunkt for videre forskning på dette området.

# Litteraturliste

Andersen, Å. N. (1999). *Diskursive analysestrategier* København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne,

Appadurai, A. (1996). *Modernity at Large - cultural dimensions of globalization*. Minneapolis: University of Minnesota Press

de Beauvoir, S. (2000). *Det annet kjønn*. Oslo: Pax Forlag

Bourdieu, P. (2000). *Den maskuline dominans*. Oslo: Pax forlag

Butler, J. (1999). *Gender Trouble – feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge

Butler, J. (1991). Imitation and Gender Insubordination. I Diana Fuss (red.). *Inside/out. Lesbian theories, gay theories*. New York: Routledge

Brekke, I & Reisel, L (2013). Kjønnsegrering i utdanning og arbeidsliv. (Rapport fra Institutt for samfunnsforskning, 004/2013). Hentet fra <http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Rapporter/2013/2013-004>

Børtnes, T. (2007). Kvinner takler «oljeskift» best. Hentet fra <http://www.arbeidsmiljo.no/xp/pub/hoved/tidsskrift/temaer/arbeidstid/2242444>

Dale, E. (1997). *Etikk for pedagogisk profesjonalitet*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag

Dalen, S (2012). Statoil : Bare en av fem jobbsøkere er kvinne. Hentet 15.12.2013, fra [http://www.offshore.no/jobbsak/35973\\_statoil\\_bare\\_n\\_av\\_fem\\_jobbsoekere\\_er\\_kvinne](http://www.offshore.no/jobbsak/35973_statoil_bare_n_av_fem_jobbsoekere_er_kvinne)

De Nasjonale Forskningsetiske komiteene, (2009). *Arbeidsmiljøsenderet* (07), 03. Hentet fra <https://www.etikkom.no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Naturvitenskap-og-teknologi/Beskyttelse-av-forsokspersoner/>

- Ervik, R. (2004). *Man må passe – om kvinneidentitet i et manns miljø*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Bergen). Hentet fra <https://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/1450/Hovedoppgave-ervik.pdf?sequence=1>
- Fjelland, R. (1999). *Innføring i vitenskapsteori*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Filstad, C. (2010). *Organisasjonslæring – fra kunnskap til kompetanse*. Bergen: Fagbokforlaget
- Fog, J. (1994 (2004)). *Med samtalen som utgangspunkt*. Det kvalitative forskningsintervju. København: Akademisk Forlag.
- Gadamer, H. (2010). *Sannhet og metode – Grunntrekk i en filosofisk hermeneutikk*. Oslo: Pax Forlag
- Hauge, L. (2001). *Vitenskap og sannhet. En innføring i vitenskapsfilosofi*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.
- Hermann, S. (2010). Michael Foucault i *Pædagogik i sociologisk perspektiv*. Olesen & Pedersen (red.) Århus: ViaSysteme
- Husserl, E. (1988). *Cartesian Meditations*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Hårtveit, H & Jensen, P. (1999). *Familien – pluss en. Innføring i familierapi*. Oslo: Tano Aschehoug
- Jacobsen, D. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Johannessen, J & Sandvik, O (2013) *Sysselsatte i petroleumsnæringene og relaterte næringer 2011*. Rapport Statistisk Sentralbyrå (5). Hentet 15.12.2013 fra [http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/94817?\\_ts=13cce672620](http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/94817?_ts=13cce672620)

- Jørgensen, M. & Phillips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Roskilde: Universitetsforlag Samfundslitteratur
- Kvale, S. (2007). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Kvinner i forskning (2008), *Nasjonal satsning på integrering av kvinner i forskning: Utfordringer og muligheter 2008-2010*. Komitè for integreringstiltak. Hentet fra <http://kifinfo.no/binfil/download.php?did=5118>
- Larsen, H. (2013). De valgte mannsyrker og får flere til å gjøre som dem. *Khrono*. Hentet 15.12.2013 fra <http://khrono.no/2013/06/prises-arbeid-jenters-frie-yrkesvalg-0>
- Løgstrup, K. (2008). *Den etiske fordring*. København: Gyldendal
- Magnussen, M., Svarstad, C. (2013). Kvinner i prosess- og olje-/gassindustri på Agder. I Stousland, H, Witsø, H. (Red.), *Likestilling 2013 – Kunnskap og innovasjon på Agder* (93-113). Kristiansand: Portal Forlag.
- Moi, T. (2002). *Hva er en kvinne? Kjønn og kropp i feministisk teori*. Oslo: Gyldendal.
- Moore, H. (1994). *A passion for a difference - Essays in Anthropology and Gender*. Cambridge: Polity Press
- Olesen, S. G (2010). Pierre Bourdieu i *Pædagogik i sociologisk perspektiv* i Olesen & Pedersen (red.) København: ViaSysteme.
- Prieur, A. (2002). Frihet til å forme seg selv?: en diskusjon av konstruktivistiske perspektiver på identitet, etnisitet og kjønn. *Kontur*, 3 (6), 4-13.
- Schilling, C. (2003). *The Body and Social Theory*. London: SAGE Publication Ltd.
- Skoland, K. (2013). Arbeid i oljeindustrien: En studie av koblinger mellom posisjon og opplevd arbeidsmiljø i en oljeservicebedrift. *Søkelys på arbeidslivet*, 30 (4), 275 -294

Solbrække, K. (2005), *Inderlig maskulinitet. Om etablering av kjønnsmakt i ny økonomi*. Unipub-avhandling nr.7, Universitetet i Oslo

Stangeland, G (2011). Hvor blir det av offshorekvinnene? Hentet 15.12.2013 fra [http://www.offshore.no/jobbsak/33892\\_hvor\\_blr\\_det\\_av\\_offshorekvinnene](http://www.offshore.no/jobbsak/33892_hvor_blr_det_av_offshorekvinnene)

Taber, N. (2011). «You better not get pregnant while you're here» :tensions between masculinities and femininities in military communities of practice». *International Journal of Lifelong Education*, 30 (5), 331–348. Hentet fra <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02601370.2011.570871>

Thornquist, E. (2003). *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori: for helsefag*. Bergen: Fagbokforlaget

Thurén, .T (2009). *Vitenskapsteori for nybegynnere*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Vedeler, L. (2000). *Observasjonsforskning i pedagogiske fag – en innføring i bruk av metoder*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

# Vedlegg 1 – Intervjuguide

## **Fase 1**

Ønske informanten velkommen, opplyse om tema for intervjuet og formålet – hva skal intervjuet brukes til.

Opplyse om at navn på arbeidsplass og navnet til informanten aldri skal nevnes, kun bruke “der jeg jobber”, “min arbeidsplass” og lignende.

Fortelle at intervjuet vil bli tatt opp, og at det kun er jeg som skal ha tilgang til disse opptakene/notatene fra intervjuet. Etter oppgaven er ferdig vil opptakene bli slettet.

Spørre om informanten har noen spørsmål eller om noe er uklart.

## **Fase 2**

Kan du fortelle meg litt om din faglige bakgrunn, utdanning?

Hvordan bestemte du deg for at du skulle jobbe offshore?

Hvilke forventninger hadde du til å jobbe offshore?

Hvor fikk du forventningene fra, kjenner du noen med denne type jobb

Samsvarer din erfaring med en slik type arbeidsplass, med evt forventninger du hadde?

## **Fase 3**

Hvordan opplever du å være kvinne på en mannsdominert arbeidsplass?

Er dette noe du tenker over i arbeidsdagen, er det noe som kunne vært gjort annerledes, mer tilrettelagt?

Hvordan tror du dine mannlige kollegaer opplever at det er få kvinner på arbeidsplassen?

Har du blitt møtt med andre forventninger enn de mannlige ansatte, har du blitt møtt med fordommer?

Har du forandret deg siden du begynte?

Positivt/negativt? Hvordan tror du andre oppfatter deg – mener de du har forandret deg, eventuelt hvordan da?

Hvilke arbeidsoppgaver utfører du?

Er det likt for alle med samme stilling – tunge løft/bæring/tyngre arbeid er noe alle gjør? Har du lik lønn som dine mannlige kollegaer? Syns du selv det skal være ulik arbeidsfordeling mellom menn og kvinner?

Har du blitt møtt med forventninger til din rolle som kvinne?

Har du opplevd reaksjoner på at du har en ikke-typisk kvinnelig jobb?

Merker du noen forskjell med tanke på ditt forhold til familien ifb. med å jobbe offshore?

Merker du endringer i tilhørighet til lokalsamfunnet/fritidsaktiviteter? (pga lenge borte/store arbeidsmengder sammenhengende og deretter friperiode)

Hvordan tror du dine venninner/venner tenker om ditt yrkesvalg?

Angrer du noen gang på at du har valgt en utradisjonell arbeidsplass?

Er det noe du skulle ønske du ble informert om før du søkte en slik type arbeid?

Kan du beskrive arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?

Tror du de fleste vil si de trives på arbeidsplassen?

Føler du deg inkludert på din arbeidsplass?

- hvorfor/hvorfor ikke

Har du motivasjon for å utvikle din fagkunnskap?

-blir du oppfordret til dette?

Er det noe du føler kunne blitt gjort annerledes på din arbeidsplass iforhold til kjønnsfordeling og evt tilrettelegging?

#### **Fase 4**

Oppsummere evt funn, og sjekke at jeg har forstått svarene riktig.

Spørre informanten om det er noe hun vil legge til, eller ønsker å ha med i intervjuet.

Takke for intervjuet.