

# Avbrudd og ikkje- avbrudd

*Rapport frå masterprosjekt  
om maritime lærlingar*



Jone Ullenes



Avbrudd og ikkje-avbrudd. *Rapport frå masterprosjekt om maritime lærlingar.*

© Jone Ullenes

Oktober, 2011

Rapporten bygg på Jone Ullenes si masteroppgåve i sosiologi: «Stø kurs? Avbrudd og ikkje-avbrudd blant maritime lærlingar», levert til Universitetet i Oslo, 30. juni 2011.

Hensikten er å spre kunnskapen frå masteroppgåva til dei som kan ha nytte av han. Rapporten kan derfor distribuerast fritt, som pdf-dokument.

Det må ikkje kopierast frå denne rapporten utan samtykke frå forfattaren. Sjå del 7 for kontaktinformasjon.

# Forord

Bakgrunnen for denne rapporten er at eg den siste tida har skrive masteroppgåve om lærlingar på sjøen. Grunnen til at temaet interesserer meg spesielt er at eg sjølv tok maritim vidaregåande yrkesutdanning. Etter to år på skuleskip var eg lærling i to ulike reiarlag. Med matrosfagbrev og sidan studiekompetanse i bagasjen, starta eg i 2006 samfunnsvitenskapelege studier ved Universitetet i Oslo. Parallelt med studiene har eg siste seks år jobba deltid som personalkonsulent for ein maritim organisasjon, med særleg ansvar for lærlingar.

Då eg nådde masteroppgåva ønska eg å dra nytte av det eg hadde lært, både som sjømann og personalkonsulent. Eg starta derfor sommaren 2010 eit eittårig forskingsprosjekt om maritime lærlingar. Det enda i masteroppgåva «Stø kurs? Avbrudd og ikkje-avbrudd blant maritime lærlingar», som blei avslutta sommaren 2011. Oppgåva er skriven innanfor faget sosiologi og feltet organisasjonsstudier. Denne rapporten bygg i sin heilhet på funn frå masteroppgåva, og vil forhåpentlegvis gi praktiske råd til lærarar, rådgivarar, ansatte i reiarlag, opplæringskontor, og andre som er involvert i vidaregåande maritim utdanning.

## Formidling

Eg har hatt eit ønske om at masteroppgåva skulle komme andre enn meg sjølv til nytte. Gjennom kontakt med den maritime sektoren undervegs, har eg fått innblikk i relevante spørsmål og utfordringar i utdanningssystemet. Takk til alle som har kome med innspel og kommentarar til prosjektet.

Kontakten med maritim sektor resulterte i noko økonomisk støtte til masterprosjektet. Desse midlene har dekkja utgifter og dessutan gjort det mogleg å bruke tid på å formidle resultater frå oppgåva til dei som kan ha nytte av kunnskapen. I forlengelse av arbeidet med sjølve masteroppgåva, har eg derfor holdt ulike foredrag, og utarbeida denne rapporten. Omtale i media har også vore ein måte å få spreidd kunnskapen på. Sjå vedlegg bakerst i rapporten.

Dette formidlingsprosjektet hadde ikkje blitt mogleg utan dei økonomiske støttespelarane.

Takk til:

*Det norske maskinistforbund*

*Gulf Offshore*

*Maritimt Forum*

*Maritimt Forum for Stavanger-regionen*

*Maritimt Opplæringskontor, Sørvest-Norge*

*Maritimt Utdanningsforum*

*Sartor Offshore*

*Solstad Offshore*

*Østensjø Rederi*

Stavanger, 21. oktober 2011

Jone Ullenes

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEIING .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>ARBEIDETS SYMBOLSKE VERDI .....</b>	<b>3</b>
2.1	TRADISJON .....	3
2.2	OPPRYKK OG KARRIERE.....	5
2.3	TITTEL.....	6
2.4	FRIHET .....	7
2.5	ANNERLEDESHET .....	7
<b>3</b>	<b>INTERNASJONALT ARBEIDSMARKED.....</b>	<b>9</b>
3.1	REIARLAGET .....	9
3.2	BRØNNPISSARANE.....	10
3.3	KONSEKVENSER.....	11
3.4	LIVET PÅ MULTINASJONALT FARTØY .....	13
<b>4</b>	<b>TEKNOLOGIUTVIKLING.....</b>	<b>14</b>
4.1	Å JOBBE PÅ NYE SKIP .....	14
4.2	BETYDINGA AV ARBEID .....	16
4.3	NY MÅLGRUPPE? .....	17
4.4	INFORMASJON! .....	18
4.5	ENDRA SJØMANNSKULTUR .....	19
<b>5</b>	<b>REKRUTTERING.....</b>	<b>20</b>
5.1	INFORMASJON OM YRKET.....	20
5.2	FORMALISERT UTDANNING .....	21
<b>6</b>	<b>OPPSUMMERING.....</b>	<b>22</b>
<b>7</b>	<b>RESPONS OG KONTAKTINFO .....</b>	<b>25</b>
	<b>VEDLEGG: MEDIEOMTALE .....</b>	<b>26</b>
	<b>KILDER.....</b>	<b>30</b>



# 1 Innleiing

I Norge finnes det to vegar til sjømannsyirket, maritim høgskule og den yrkesfaglege retninga. Dei ledar begge til offiserssertifikat i styrmann- eller maskinistyrket. Denne rapporten tar for seg den yrkesfaglege utdanninga, eller meir konkret læretida på sjøen. Etter to år på skule drar nemleg elevane ut på sjøen som lærlingar. Etter to nye år i lære tar ein fagbrev som matros eller motormann. Dette kvalifiserer til styrmann- eller maskinistutdanning.

Lærlingane som inngår i dette prosjektet er formidla frå Maritimt Opplæringskontor, Sørvest-Norge i Haugesund og jobbar på ei rekke ulike fartøy. Felles for dei alle er at dei seiler ute på havet, borte frå heimstaden. Lærlingar på lokalferjer er med andre ord ikkje med i dette prosjektet. Når eg gjennom rapporten skriv om «lærlingane», så er det dei eg intervjuar og sikter til. Dei er alle omtala med fiktive navn.

## Masterprosjektet

Masteroppgåva kretsar rundt spørsmålet «kva ligg bak lærlingen sitt valg om å avbryte eller fortsette læretida?» Dei fleste forskingsprosjekt om frafall i utdanning stiller spørsmål retta mot avbrudd. Eg ønska i tillegg til å seie noko om frafall,<sup>1</sup> også å studere det som fungerer. «Ikkje-avbrudd» kan nemleg, forutan å vere interessant i seg sjølv, sette avbruddet i eit nytt lys. Denne rapporten bør lesast med problemstillingen som bakteppe.

Datagrunnlaget for masteroppgåva var fjorten dybdeintervju med lærlingar, som blei gjennomført hausten 2010. Ei gruppe hadde avbrutt læretida og ei gruppe var framleis lærlingar. Metoden gjer dette til eit *kvalitativt* forskingsprosjekt. Det kan vere nyttig å merke seg forskjellen på dette og det *kvantitative*. Dette prosjekter tar nemleg ikkje sikte på å seie noko om alle maritime lærlingar (statistisk generalisering), men søker dybdekunnskap rundt eit gitt tema, ved hjelpa av eit avgrensa utvalg. Det er ein slik dybdekunnskap denne rapporten kan gi ein smakebit på.

Ei evaluering som denne vil tidvis få eit visst negativt fokus. Det er fordi ein identifiserer eit problem og set lupa på dette. Det betyr sjølvsagt ikkje at alt er svart. Det er likevel mindre å seie om det som fungerer heilt fint; det som ikkje er eit problem.

---

<sup>1</sup> Det har dei siste åra vore mellom ti og tolv prosent frafall hos opplæringskontoret som eg har samarbeida med. Det er ikkje dramatiske tall, men det kan vere dramatisk nok for den det gjeld.

## Om rapporten<sup>2</sup>

Rapporten har tre hoveddeler. Dei to siste tar for seg to utviklingstrekk i maritim næring; at arbeidsmiljøet blir stadig meir internasjonalt, samt teknologiutviklinga. Den første av dei tre delene fokuserer meir på lærlingen som person, med overskrifta «arbeidets symbolske verdi». Alle dei tre hoveddelene utgjør faktorar som påverkar lærlingen sitt valg om å avbryte eller fortsette læretida. Avslutningsvis kjem eg med nokre betraktningar om rekruttering til maritim utdanning.

Rapporten er forsøkt gjort lettlest og smått underholdande, som ein kontrast til masteroppgåva som er meir teoretisk og grundig. Eg vil likevel anbefale den interesserte lesar å kikke på masteroppgåva.<sup>3</sup> Der vil ein få ei grundigare og betre gjennomgang enn kva denne rapporten kan tilby.

---

<sup>2</sup> Eg vil rette ein stor takk til Torstein Thingnæs for gode kommentarar og bistand. Takk også til Sigbjørn Harboe for nyttige kommentarar.

<sup>3</sup> Dersom ein ønsker tilsendt masteroppgåva, sjå del 7 i rapporten.



## 2 Arbeidets symbolske verdi

Symbolikk handlar om at noko får betydning utover det ein umiddelbart ser. Til dømes har ein nøkkel ei større og viktigare betydning enn å vere ein fem centimeter lang sak av stål. På same måte får arbeidet ei større og ofte viktigare betydning for lærlingane.

Eg vil her ta for meg fem symbolske aspekt ved arbeidet, sett frå lærlingane sin ståstad. Alle desse forholda motiverer lærlingen til å fortsette læretida.



### 2.1 Tradisjon

«Det pirrer litt at folk har holdt på med det sidan 1200-talet. Eg føler at eg tar det vidare»

*Matroslærling*

Det første symbolske aspektet er at sjømannsyirket er rikt på tradisjonar. Heilt frå vikingtida, via seglskuter og fiskeri, til dagens meir samansatte maritime næring, har nordmenn ferdast på sjøen. Sitatet ovanfor leidar mot at dette kan vere litt stas for unge sjøfolk idag; fleire av lærlingane er motiverte av at sjømannsyirket har lange tradisjonar.

Sidan ingen av oss som lev i dag var vikingar eller levde i seilskutetida, eller sidan svært få av oss har vore «til sjøs» på 50-talet, finnes det myter om sjømannen; historiar med større eller mindre sannhetsgehalt. Tidlegare forskning spekulerer i om desse mytene kan seiast å kome frå det faktum at sjøfolk var langt borte frå det norske samfunnet. Livet dei levde føregjekk langt frå folk heime. Det oppsto dermed historiar, bilder og skrøner (?) som alle formidla



sjømannslivet. Tidleg samfunnsvitenskapeleg forskning på sjøfolk viser imidlertid at mytene om sjømannslivet står i sterk kontrast til kvardagen ombord.<sup>4</sup> Det er ingen grunn til å tru at dette ikkje framleis er gyldig. Det er derfor viktig å styre unna mytene i rekrutteringssamanheng.

→ styr unna mytene!

Rekruttering basert på mest- og best mogleg *fakta*, vil derimot gi den som velger å starte ei sjømannsutdanning så god kjennskap som mogleg, til yrket han er på veg inn i. Dette vil bidra til å forebygge frafall. Døme på ei god tilpasning til dette er logoen til den nasjonale rekrutteringskampanjen «Ikke for alle». Denne blei nyleg endra frå å vere inspirert av filmen «Pirates of the Caribbean», til å ha eit kompass som tema; ei endring frå myte til virkelighet.

Media er nemleg ein aktiv aktør i å vedlikeholde mytene og bildene av sjømannsyirket. Filmar om fiskeri og seilskutetid, sjøslag og maritim krigføring, bidrar alle til å oppretthalde og formar bilder av kva det vil seie å jobbe på sjøen. Men sjømannsyirket blir då pakka inn som underhaldning. Discovery-dokumentarar og det meste anna som er laga med underhaldning som siktemål har derfor som regel høg puls og eit visst actionnivå. Også slike action-prega bilder står i kontrast til livet ombord. Det vil dei fleste som jobbar på sjøen vere einige om.

---

<sup>4</sup> Vilhelm Aubert og Oddvar Arner (1962, side 58-59).

## 2.2 Opprykk og karriere

«Det beste med å bli lærling var å få

komme seg ut i noko skikkeleg»

*Matroslærling*

Eg høyrde mange versjonar av sitatet ovanfor. Utsagnet illustrerer at den gjengse sjømannslærling først og fremst identifiserer seg med arbeidet, ikkje med skulen eller utdanninga i seg sjølv. Ein valgte sjøen som arbeidsplass fordi arbeidsoppgåvene på båt, driften av skip, motiverer. Det gir meining. Mange av lærlingane uttalte i intervjuene at det følte som ei belønning å få bli lærling. Det var dette skulen hadde leda dei mot.

### → lærlingen identifiserer seg med arbeidet

På same måten gir det meining å snakke om opprykk, å gå inn i karriereløpet som ligg foran den som fullfører læretida. Ein kan bli offiser, og seinare kaptein eller chief. Hierarkiet blir på den måten ein motivasjon til å fortsette læretida.

Men hierarkiet ombord kan også vere eit uromoment i kvardagen. Eit par lærlingar fortalte om kollegaer som var maktsjuka, dominerande eller herskande overfor dei sjølv, som er lågast i hierarkiet. I det eine tilfellet hadde kapteinen gripe inn og nekta vedkommande å jobbe saman med lærlingen. Dette illustrerer korleis ein enkelt kan forebygge frafall. I det andre tilfellet vurderte lærlingen nemleg å avbryte læretida på grunn av forholda under ein «maktsjuk» kollega. Heldigvis havna han på ein annan båt og fekk det langt betre der.<sup>5</sup>



---

<sup>5</sup> Det er her verdt å merke seg at eg kun ha prata med lærlingane, og dei fleste saker har som kjent to sider. Det er imidlertid lærlingen si oppleving av sin situasjon som var mitt fokus. Eg har derfor ikkje intervjuet andre, som til dømes kollegaer ombord.

## 2.3 Tittel

«Eg er ikkje *sjømann* enda. Eg synes du må vere på sjøen ei god stund før du kan kalle deg for ein sjømann. Fordi om du tar ferja, så er du ikkje sjømann. Forstår du kva eg meiner?!»

*Andreårs matroslærling*

Fleire av lærlingane ga uttrykk for at yrkestittelen måtte fortjenast, det var ikkje noko ein kunne ikle seg sånn utan vidare. Yrkestittelen er noko ein må vise seg verdig, og blir i så måte eit symbolsk aspekt. Dette kan ein sjå i samanheng med det faktum at sjømannstradisjonane motiverer lærlingen. Enkelte bærer tradisjonen og tittelen stolt med seg.



Det er imidlertid verdt å merke seg at ein idag kan oppnå ein tittel som matros eller motormann etter kun få år på sjøen. Tidlegare måtte ein jobbe seg opp frå til dømes dekksgutt til jungmann, via lettmatros til matros; ei vandring som kunne ta fleire år og som truleg var forbeholdt dei beste. Idag er ein tittel som matros ein del av den formaliserte vidaregåande utdanninga, med fagbrev.

Tidlegare forskning peiker på at dei ulike vegane unge og eldre sjøfolk i dag har hatt til sine posisjonar ombord, fører til ulike erfaringar i yrket.<sup>6</sup> Fleire av lærlingane fortel at eldre kollegaer ikkje synes så mykje om at dei unge i dag kan bli matros sånn på ein, to, tre. Dette er verdt å merke seg, særleg for reiarlag som ønsker å legge til rette for gode opplæringsmiljø ombord. Eg kjem tilbake til holdningar blant kollegaer, seinare i rapporten.

---

<sup>6</sup> Dorte Østreng (2007, side 157).

## 2.4 Frihet

Fritida er det beste med yrket!

*Gjennomgåande utsagn*

Det neste symbolske aspektet eg vil peike på er friheten som følger med sjømannsyret. Dei lange friperiodane med full lønn er sjølvsagt attraktive og motiverer til å bli i yrket. Men fleire lærlingar peikar også på ein frihet ombord. Dei får kanskje reise til fjerne strøk, og oppleve nye deler av verda. Enkelte peikar imidlertid også på ein meir abstrakt frihet. Dette kan handle om å jobbe i naturen, sjå havørn eller kval og få seile på Havet. For nokon ligg det dessutan ein frihet i å komme seg vekk frå livet på land, noko som tar meg over til det femte og siste symbolske aspektet, nemleg å vere annerledes.

## 2.5 Annerledeshet

«Når det heiter «ikke for alle»,<sup>7</sup>

så er det litt kult å vere ein

som faktisk klarer det»

*Matroslærling*

Mange unge sjøfolk idag har tatt eit uvanleg yrkesvalg. Dette gjeld først og fremst dei som kjem frå stader utan mange sjøfolk og tradisjonar for sjøfart og fiske, til dømes frå ein større by eller ei innlandsbygd. Det var interessant for meg å finne at annerledesheten for desse lærlingane framstår som ein motivasjonsfaktor ved yrket; dei er litt eksotiske og spesielle, fordi dei jobbar på sjøen. Det er nemleg dei fleste stader i landet ikkje lenger normalt å «dra til sjøs». La meg illustrere:

«Det er litt stilig å vere sjømann», seier Erik. Han fortel at når han møter nye folk som spør kva han driv med, til dømes på fest, så seier han ofte med eit lurt smil «Eg er isolert på ein båt, ein månad om gongen!». Då lurar dei på korleis han taklar det. Men han overdriv ofte

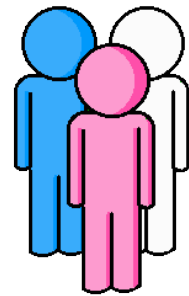
---

<sup>7</sup> Nasjonal rekrutteringskampanje til sjømannsutdanning.

litt i møte med nye, fortel Erik. Me ser at Erik, i møte med omgivnadane, spelar på det som er annleis ved yrket.

Mennesket forstår ofte seg sjølv og sin eigen identitet i kontrast til andre. For lærlingane er dette gjerne dei som valgte allmenn på vidaregåande. Kontorjobb blir av mange av lærlingane omtalt med fengselsmetaforar og dei som går på allmenn er skikkeleg A4-folk. Sjømannslærlingane skiller seg i så måte ut i mengden blant unge nordmenn. Den sosiologiske forklaringa er at me idag lev i eit samfunn prega av individualisering. I tidlegare tider var identiteten til den enkelte i langt større grad gitt av samfunnet rundt. Idag er dette noko ein må konstruere sjølv. Gjennom å ta ei utdanning som er eksotisk (jamfør dei lange tradisjonane), og å vere ute på havet, langt frå andre folk, oppnår den unge sjømannen personleg egenart. Å utdanne seg til sjømann blir i så måte hans individualiseringsprosjekt. Allmennfolka har sjølvsagt sine egne individualiseringsprosjekt, men det foregår kanskje heller på fritida, ettersom det dei har valgt (iallefall i lærlingane sine auger) er så veldig normalt.

La meg presisere ein viktig forskjell: At sjømannsyirket idag er annerledes betyr ikkje at det er idyllisk, som livet på ein veglaus fjellgard. For det er ikkje på jobb at den unge lærlingen er annerledes. Ombord er det jo heilt normalt å vere sjømann. Det er i møte med omgivnadane heime at mange lærlingar framstår som eksotiske. Dette skillet er viktig å ha klart for seg i rekrutteringssamanheng; ein må unngå å skjønne male yrket overfor dei som vurderer det! Det finnes ein kvardag, også for «dei eksotiske». Dette gjeld både på den veglause fjellgarden, og på sjøen.



→ unngå idyllisering!

Me har no sett på dei fem symbolske aspekta *tradisjon*, *opptrykk*, *tittel*, *frihet* og *annerledeshet*. Alle desse faktorane motiverer lærlingen til å fortsette læretida.

# 3 Internasjonalt arbeidsmarked

«Nå kjem filippinarane  
og tar jobbane våre!»

*Matros lærling*



Britisk forskning på frafall frå maritim utdanning peikar på at det ikkje er tilstrekkeleg å vurdere faktorar hos kandidaten og i hans omgivnader, som til dømes i opplæringsmiljøet ombord. Ein må også sjå på dei større samhengane som dei unge sjøfolka er ein del av, heiter det. Det blir oppfordra til ei sosioøkonomisk vurdering. Inspirert av denne studien<sup>8</sup> ønskte også eg å vurdere korleis lærlingane blei påverka av eit stadig meir internasjonalt arbeidsmarkedet for sjøfolk.

## 3.1 Reiarlaget

Reiarlaget der lærlingen er tilsatt er den unge sjømannen sitt måleinstrument for eigne framtidsutsikter. Korleis rederiet posisjonerer seg, korleis dei flaggar og bemannar skipa sine, er det meste nærliggande som lærlingen kan vurdere, når han tenker på eiga framtid i yrket. Kva kjenneteiknar sørvestnorske reiarlag? Eg vil nedanfor gi ei kort utgreiing om det, sett frå lærlingen sin ståstad.

Sørvestnorsk reiarlag har ofte lokal forankring, noko lærlingane verdset. Fleire kommenterer at det er fint å ha nærhet til kontoret, personleg kontakt, osv. Fleire reiarlag driv dessutan omfattande nybyggingsaktivitet, noko lærlingen sjølv sagt ser som positivt for si eiga framtid i både reiarlag og yrke. Oljeindustrien er ein vesentleg oppdragsgivar til den maritime næringa på sørvest-landet og framtida i eige yrke blir derfor ofte sett i samband med framtida

---

<sup>8</sup> Victor Gekara (2009, side 229).

i oljeindustrien. Enkelte reiarlag som i Nordsjøen bemannar med heilnorsk besetning har den siste tida fått kontrakter i utlandet. Båtane blir då bemanna med lokalt underordna personell, noko som bekymrar enkelte lærlingar.

→ reiarlaget: måleinstrument for egne framtidsutsikter

## 3.2 Brønnpissarane

«Dei forpestar matfatet vårt», fortel ein representant for ein maritim interesseorganisasjon til meg. Han forklarar at brønnpissarane er kollegaer av lærlingane, som frarådar dei å gjere karriere på sjøen.

Ein lærling som hadde avbrudd læretida fortel at chieffen sat med beina på bordet første gong han sjølv kom inn i kontrollrommet, ny ombord. Maskinsjefen presenterte seg ikkje, bare kikka ulmt mot den ferske lærlingen og spurte: «Kva i helsike gjer du her?» Ex-lærlingen forklarar: «han kunne ikkje fatte at nokon ville ta ei sjømannsutdanning i dag». Også andre lærlingar fortel om eldre kollegaer som, på meir eller mindre dramatisk vis, har fraråda dei å bli sjøfolk.

Begrunningane for å fraråde ein lærling å ta sjømannsutdanning er gjerne knytta til utviklinga i sjømannsyirket. Det er heva over tvil at yrket i dag er annleis enn då dei eldre kollegaene «dro til sjøs» på 60-talet. Men det er mitt inntrykk at lærlingane er klar over utviklinga i retning av eit internasjonalt arbeidsmarked. Det følger av dette at brønnpissarane si yrkesrådgivning sjeldan blir satt pris på blant lærlingane.

Brønnpissarane er uheldige for lærlingen og for det maritime utdanningssystemet. Og utfordringa ligg hos reiarlaga og sjømannsorganisasjonane. Ein kan med fordel jobbe for betre haldningar blant enkelte kollegaer.



→ haldningar blant kollegaer



Det er viktig å presisere at mange lærlingar også fortel om svært positive kollegaer ombord; «dei vil ha meg opp og fram», fortalte til dømes ein matroslærling, og fortsatte: «eg får masse utfordring i arbeidet». Brønnpissarane skildrar dermed kun enkelte kollegaer, eit ytterpunkt. Men dei finnes i lærlingar sin utdanningspraksis, og det er eit problem for utdanningssystemet.

### 3.3 Konsekvenser

Kun enkelte lærlingar er bekymra for utviklinga i retning av eit internasjonalt arbeidsmarked. Sitatet som innleda denne delen er dermed heldigvis unntaket. Men alle eg intervjuar er svært opptatt av at sjømannsyrket er blitt globalt. Alle pratar om det, alle er opptatt av det. Det er i seg sjølv interessant. Eg vil no seie noko kort om moglege konsekvenser av denne utviklinga.

#### Tvang til vidareutdanning?

«Slik som næringen utvikler seg bør elevene være klar over at dersom de ikke ønsker å bli offiserer, men ønsker å arbeide som matros eller motormann, vil jobbmulighetene være mer begrensede. Særlig gjelder dette for motormenn».

*Maritimt Opplæringskontor, Sørvest-Norge*

Det finnes stadig færre jobbar for matrosar og (særleg) motormenn i den norske flåten. Slike stillingar er ofte besatt av utanlandske sjøfolk, mens nordmenn ombord er offiserar. Denne situasjonen ønsker Opplæringskontoret i Sørvest-Norge å vere ærlege på, er svaret eg får då eg spør dei om sitatet ovanfor. Det er henta frå ein av deira siste rekrutteringsbrosjyrer. Lærlingane latar til å vere klar over denne utviklinga, og dei fleste ser for seg å måtte gå vidare på skule, for å vere sikra ei framtid på sjøen. I historisk samanheng er dette ein forholdsvis ny situasjon.

I Storbritannia er den som vil bli sjømann frå første dag i ei offisersutdanning. Dette kan minne om den norske høgskulemodellen, men med hyppigare veksling mellom skule og skip. Den norske yrkesopplæringa utdannar framleis matrosar og motormenn med fagbrev. Rektignok jobbar det matrosar på lokalferjer og på ein del offshore-fartøy, men utviklinga tatt i betraktning, kan ein stille spørsmål ved om ikkje også Norge bør gå over til rein

offisersutdanning. Sitatet frå Opplæringskontoret ovanfor, peiker i denne retning. Dersom systemet krever offisersutdanning, er det i alle fall svært viktig å opplyse om dette tidleg, slik me ovanfor ser eit døme på.

## Plan-b

Ein annan konsekvens av utviklinga er at mange av lærlingane har alternative framtidsplanar. Det inneber å ha eit svar på følgane spørsmål: kva om det ikkje er jobb til meg som norsk sjømann i framtida? Overraskande mange av lærlingane har alternative framtidsplanar. Til dømes seier motormannlærlingane at ein kan ta seg ein teknisk jobb på land, andre vil ta maritim høgskule, istadenfor fagskule, med moglegheit for mastergrad og kontorjobb på land. Ein av dei einaste som ønska å jobbe som matros (ikkje ta vidareutdanning), ville ta kranførarsertifikat. Han seier dette vil gjere det enklare å få jobb på land, dersom det skulle bli nødvendig. Andre lærlingar ser for seg ei framtid på rigg i petroleumssektoren.

Eg kallar dette, og alle andre ting ein kan finne på etter fagbrev, for *bortvalg*. Ein fullfører yrkesutdanninga, for sidan å finne på noko anna. I kontrast til dette er *fracfall* avbrudd underveis i utdanninga. Omfanget av alternative framtidsplanar blant lærlingane viser at bortvalg er ei langt større utfordring for den maritime næringa, enn fracfall. Ein kommentar frå ein personalsjef i eit større reiarlag, illustrerer dette. Han fortel at dei må utdanne fire lærlingar, for å site att med ein høgaregrads offiser.



→ **bortvalg: større problem enn fracfall**

Lærlingane sine begrunningar for dei alternative framtidsplanane koker ned til to forhold: utviklinga i arbeidsmarkedet, og forventningar frå heimen. Utviklinga i retning av eit meir likestilt samfunn stiller nemleg nye krav til mannen. Det blir forventa at ein skal vere meir tilstades heime.

### 3.4 Livet på multinasjonalt fartøy

Avslutningsvis om arbeidsmarkedet vil eg fortelle om Jens, som avbrøyt læretida. Han var på eit fartøy med forholdsvis liten besetning. Den einaste nordmannen utanom han sjølv var skipperen, som var det ein gjerne kallar godt voksen. Jens jobba saman med utlendingar på dekk, men syntes det var vanskeleg å snakke engelsk. Det blei derfor ofte ganske stille, fortel Jens. Utlendingane hadde ein del sosialt saman, men det var han ikkje ein del av. Og skipperen haldt seg, som Jens, mest på sin eigen lugar om kvelden. Jens fortel at han slutta på grunn av heimlengsel.

Tidlegare forskning på sjøfolk skiller mellom integrasjon på tvers av etnisitet, og på tvers av hierarki. Det eine kan oppveie for det andre, men lærlingane trives uansett best blant sine egne, heiter det. Jens var ikkje integrert med sine kollegaer på dekk, på tvers av nasjonalitet og språk. Han var heller ikkje integrert med skipperen. Dette skyldes nok både rang- og aldersforskjellen mellom dei to nordmennene ombord. Og Jens mangla den andre lærlingen, ein av sine egne. Heimlengsel blei dermed heller eit symptom på problemet, enn problemet i seg sjølv. Dette illustrerer at frafall ofte er samansatt; ein kan ikkje bare velge «ein av fem» årsaker på eit svarskjema som rapporterer frafallet, slik det ofte blir gjort i utdanningssystemet i dag.



Hadde skipperen forstått kor viktig hans eiga rolle overfor Jens var, kunne han truleg ha gjort ein del for å betre situasjonen for den unge lærlingen. Eit anna forebyggande tiltak er å plassere lærlingar saman. Dei har det nemleg aller best blant sine egne.<sup>9</sup>

→ lærlingane har det best blant andre lærlingar

---

<sup>9</sup> Dorte Østreng (2007, side 201).

## 4 Teknologitvvikling



Mange reiarlag i Sørvest-Norge har ein forholdsvis ny flåte. Dei er i sterk økonomisk konkurranse og utviklinga går raskt. Korleis påverkar teknologinivået som følger dei nye båtane, lærlingane og deira valg om å avbryte eller fortsette læretida?

### 4.1 Å jobbe på nye skip

«Eg savna eit motorhavari. Men du blei heller gåande som ein oppsynsmann»

*Motormannlærling*

Fleire av lærlingane jobba på nye skip.<sup>10</sup> Dei fortel at det ofte var få arbeidsoppgåver, særleg gjeld dette for dei som jobbar i maskinrommet. Ein fekk kanskje skifte eit filter, eller overhale «ei dasspumpe» og det var mykje vasking. Dei fortel at tida ofte gjekk seint og at det var litt kjedeleg på vakt. Lærlingane på nye båtar føler seg tidvis overflødige, fordi det ikkje er fleire oppgåver på arbeidsplassen. Dette grunnar sjølvsagt i at lærlingen ikkje er kompetent til å operere stort anna enn vaskekosten, fordi teknologinivået ombord er så høgt.

<sup>10</sup> Når eg her omtaler fartøy som nye, så er dei inntil fem år gamle.

«Eg sa til meg sjølv at eg gidder ikkje holde på med denne driten meir. Eg er såpass ung, eg må ha noko å gjere på heile vegen, ellers blir eg sprø. Eg sa til reiarlaget at eg var lei og at det ikkje var noko for meg likevel».

*Kristian, maskinlærling*

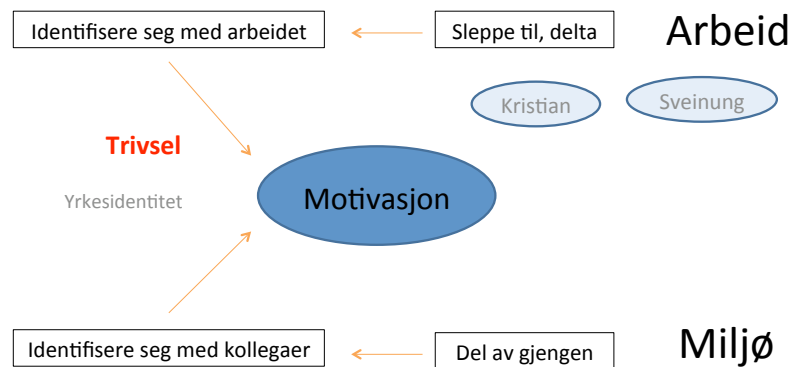
«Tida går jo ikkje fram heller, når du bare sit der og kikkar rett i vegg og tenker at det er ein måned igjen».

*Sveinung, dekkslærling*

Begge lærlingane som uttaler seg ovanfor hadde også jobba på eldre skip, og stortrivdes der. Dei ønsker å lære, vil ha utfordring, og trives ikkje med stillstand. Men på dei nye båtane var det for lite å gjere, og dei få arbeidsoppgåvene som var, blei for einsformige. Situasjonen blei uutholdeleg og dei avbrøyt begge frå læreplassen.

Teknologiutvikling

## Motivasjon til å fortsette



Modellen viser to ulike kanalar til motivasjon for å fortsette læretida; arbeid og miljø. For Sveinung og Kristian blei arbeidet den viktigaste kanalen for motivasjon. Men når dei ikkje fekk slepe til, men måtte sitte og «kikke i vegg», mangla identifikaasjonen med arbeidet. Andre lærlingar var i same situasjon arbeidsmessig; dei fortel at dei skulle ønske det var meir å ta seg til på vakt, men at dei likevel trives fordi det er så gode kolleager ombord. Dei trives i miljøet. Det beste er sjølvsagt å oppnå motivasjon gjennom begge desse kanalane, men som me ser er det også tilstrekkeleg med tilknytning og motivasjon gjennom ein av kanalane, arbeid eller miljø.

→ godt miljø kan «kompensere»

## 4.2 Betydinga av arbeid

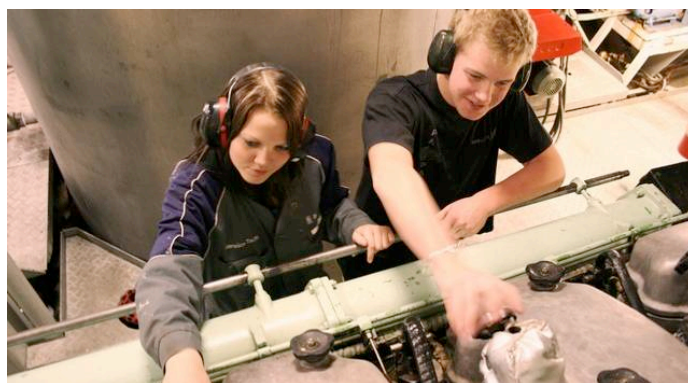
«Det som var problemet var  
at alt virka som det skulle»

*Matroslærling*

«Eg er jo på sjøen for å jobbe!», er eit sitat eg høyrde ulike variantar av. Arbeid og fritid smeltar saman ombord. Det følger av dette at arbeidsoppgåvene og grad av utfordring i arbeidet, har stor betydning for lærlingen sitt valg om å avbryte eller fortsette læretida.

Både dette og andre forskingsprosjekt<sup>11</sup> om sjøfolk, viser at det er eit ideal å vere ein «god arbeidsmann». På toppen av dette er skruing og mekking ein sentral del av yrkesvalget for fleire av lærlingane. Særleg gjeld dette for dei som utdannar seg til motormenn.

Masteroppgåva viser at når ein forsøker å forklare eit fenomen som avbrudd i utdanning, er det viktig å ikkje kun stille spørsmål som «kva gjekk galt?». Ein bør også forsøke å sjå lærlingen sine ønsker og behov. Lærlingen sine ideal for sitt eige liv og motivasjonen for å ta ei utdanning, kan nemleg sette avbruddet i nytt lys. I vårt tilfelle har me sett at det for mange lærlingar er knytta sterke mekanismar for motivasjon til å få delta i arbeidet. Når ein føler seg som ein arbeidskar, føler ein seg i ett med seg sjølv, og livet er godt. Det er grunn til å tru at liknande motivasjonar og ønsker også er å finne i andre praktiske yrker.



→ kva er lærlingen sine ønsker og behov?

---

<sup>11</sup> Christoffer Serck-Hanssen (1997, side 78).

## 4.3 Ny målgruppe?

Sjømannsyrket handlar ikkje i same grad som før om manuelt arbeid, om å bli skitten på fingrane. Teknologi, data og kontrollsystem er ein langt større del av kvardagen enn motorhavari, stempelsjau og utfordrande reparasjonar.



Me kan seie at arbeidet ombord, i takt med den teknologiske utviklinga, endrar natur. Og dersom arbeidet blir endra, blir kanskje også målgruppa ny? I så fall bør ein heller rekruttere dei som dras av interesse for data, overvåkningssystem og høgteknologi til (i alle fall) maskinjobbar ombord, enn dei personane som går og lengtar etter eit motorhavari. Dette for å forebygge frafall.

Enkelte lærlingar eg intervjuar var fascinert av høgteknologi og trivdes på ny båt, på tross av stunder med lite arbeid. Me ser at dei har andre ideal og ulik motivasjon for å ta ei sjømannsutdanning. Det er verdt å merke seg at dette kun gjeld eit fåtall av lærlingane eg intervjuar.

→ for kven er det attraktivt å jobbe på høgteknologisk båt?

## 4.4 Informasjon!

Det paradoksale i situasjonen er at det blant elevar som skal ut i lære, er knytta svært høg status til det å komme seg på ny båt. Reiarlaga som har nye, flotte fartøy får flest søkarar. Dette hugsar eg sjølv frå då eg var elev og skulle ut i sjømannslære; alle ville på dei nye flotte båtane. Mange lærarar kan stadfeste at situasjonen idag er den same. Ønsket om å få læreplass på ny båt er lett å forstå. Her er trimrom, flotte salongar og lugar med hotellstandard. Men ein gjer elevane ein bjørnetjeneste dersom ein ikkje også orienterer om andre konsekvenser av å vere på ny båt.

Rådgivarar, opplæringskontor og reiarlag som møter eleven når han søker læreplass bør spørre seg kva som ligg bak yrkesvalget for den enkelte unge sjømann. For er det ei grunnleggande interesse for fysisk arbeid og mekking, bør dei dirigerast til eldre fartøy for læretida. Er yrkesvalget derimot grunna i interesse for tekniske datasystemer, kontroll og overvåkning, er truleg ein ny båt den rette læreplassen. For eg argumenterer ikkje for at ein ikkje skal ha lærlingar på nye båtar, kun at ein må gjere kjent konsekvensene av å jobbe på høgmoderne fartøy.

Sveinung fortel at han aldri ville ha søkt seg til eit moderne reiarlag med nye båtar dersom han på førehand hadde visst kor lite arbeid det var til han ombord. Då ville han ha prøvd å få læretida på ein langt eldre båt, der arbeidsoppgåver og utfordringar ville ha stått i kø. Sveinung er ein «arbeidsmann». Men informasjonen han fekk då han skulle søke læreplass var, ifølgje han sjølv, «noko alle kunne ha sagt».

→ dirigere elevane til rett fartøytype

Ein konkrete måte å komme denne utfordringa i møte på er at dei som jobbar ombord med fordel kunne ha delteke på skulebesøk, saman med reiarlag og opplæringskontor. Elevane treng konkret og håndfast informasjon om arbeidsoppgåvene som ventar dei på ulike fartøy, før dei søker. Dette vil forebygge frafall.

→ sjøfolk på skulebesøk



## 4.5 Endra sjømannskultur

Eg vil avslutningsvis kort peike på ein annan konsekvens av teknologiutviklinga. Det er nemleg ikkje kun ombord at utviklinga påverkar sjømannen. Også i havnene har utviklinga gått sin gang. Effektiviseringa i samband med laste- og losseoperasjonar fører til langt mindre tid i havn og følgeleg til redusert spelerom for mannskapet. På denne måten blir eventyrpreget ved sjømannsyrket kraftig redusert. Det er ikkje lenger piker, vin og sang. Elevar som dras av myter om det gamle sjømannslivet når dei søker seg til maritim utdanning, bør derfor realitetsorienterast.



→ mindre eventyrpreg

Me har sett at teknologiutviklinga har endra sjømannsyrket på ulike måtar. Både arbeidsoppgåvene på ny båt og det reduserte spelerommet iland, er viktig å opplyse om. Dette gjeld overfor dei som skal ut i lære, men også i møte med ungdomsskuleelevar som vurderer å ta maritim utdanning. Dette tar oss over til siste tema i rapporten, rekruttering.

## 5 Rekruttering



Sjømannsyirket er av natur eit isolert yrke.<sup>12</sup> Det foregår med avstand til folk flest. Dette er viktig å merke seg i rekrutteringssamanheng. Yrket sin isolerte natur aukar nemleg behovet for informasjon hos dei som vurderer ei maritim utdanning. Dersom ein tiandeklassing vurderer å bli frisør eller tømmermann, er det forholdsvis enkelt å tileigne seg kjennskap til desse yrkene, fordi dei foregår der folk er.

→ isolert yrke

### 5.1 Informasjon om yrket

Masteroppgåva viser at den som vurderer å bli sjømann, og som kjem frå stader utan store sjøfartstradisjonar og med mange sjøfolk, gjerne går til alternative informasjonskanalar, når han ønsker å vite meir om sjømannsyirket. Ein nær informasjonskanal er media. Men som tidlegare nevnt er underholdningsprega bilder av sjømannsyirket ingen god måte å få kjennskap til yrket på. Den beste informasjonskanalen blir dermed målretta rekrutteringsmateriell, som til dømes ein brosjyre på ei yrkesmesse. Dette aukar krav til slikt informasjonsmateriell.

---

<sup>12</sup> Ei verdig innvending er at det jobbar sjøfolk på passasjerferjer langs kysten, og at dei reisande får eit inntrykk av kva yrket inneber. Men som nevnt innleiingsvis handlar denne masteroppgåva om lærlingar i eit meir stereotypisk sjømannsliv, ute på havet. Årsaken til at eg valgte å fokusere på desse lærlingane er ei antaking om at sjømannslivet fortonar seg svært ulikt på ei lokalferje, og til dømes eit tankfartøy som seiler mellom ulike land. Det er sistnevnt sjømannsliv som er isolert frå omverda.

→ særleg strenge krav til relevans og ærlighet i rekruttering av sjøfolk



## 5.2 Formalisert utdanning

Dersom slagordet i rekrutteringskampanjen «Ikke for alle» stemmer, er det rimeleg å anta at det finnes eit særleg behov for utprøving av nettopp dette yrket. Før kunne den som vurderte sjømannsyirket enkelt og greit «dra til sjøs» og hoppe av i neste havn eller etter eit halvt år, dersom yrket ikkje ga meirsmak. Og ingen ropte «frafall!».

Sidan Reform-94 har imidlertid sjømannsutdanninga vore formalisert. Ein må derfor inn i eit tre/fireårig utdanningsløp før ein har ein reel rettetmulighet. Eg argumenterer sjølvstakt ikkje for å avformalisere sjømannsutdanninga, men ein bør vere klar over konsekvensene av å formalisere utdanninga til eit praktisk yrke. Dette gjeld særleg når det foregår langt frå der folk er, og er «ikke for alle».

→ formalisert utdanning: ingen retrett

## 6 Oppsummering

→ styr unna mytene!

Mytene lagar eit usant bilde av sjømannslivet. Bruk fakta, ikkje eventyr.

→ lærlingen identifiserer seg med arbeidet

Det er viktig for lærlingen å få delta og utfolde seg i arbeidet. Då føler han seg lettare i ett med seg sjølv, blir motivert og trives.

→ unngå idyllisering!

Enkelte lærlingar spelar på at yrket deira gjerne framstår som noko eksotisk. Men i rekrutteringssamanheng er det kvardagen ombord som bør vere fokus. Informasjonsmateriell bør styre unna myter og skjønning.

→ reiarlaget: måleinstrument for egne framtidssikter

Korleis reiarlaget flaggar- og bemannar båtane sine er det tydelegaste måleinstrumentet lærlingen har når han vurderer egne framtidssikter. Reiarlaget har derfor eit stort ansvar.

→ haldningar blant kollegaer

Enkelte kollegaer fraråder lærlingar å ta maritim utdanning. Dette er eit problem for utdanningssystemet og ei utfordring som reiarlag og sjømannsorganisasjonar med fordel kan kikke på.

→ bortvalg: større problem enn frafall

Det langsiktige bortvalget er større enn frafall frå læretid. Begrunningar for dei alternative framtidsplanane er krav på heimefronten, samt utviklinga i arbeidsmarkedet.

→ lærlingen har det best blant andre lærlingar

Det vil på generelt grunnlag fremme trivsel og forebygge frafall dersom ein ikkje er aleine som lærling ombord.

→ godt miljø kan «kompensere»

Mange lærlingar på nye skip skulle ønske det var meir å ta seg til i arbeidstida. Men trivsel og motivasjon kan også komme via gode kollegaer, ikkje kun arbeidet.

→ kva er lærlingen sine ønsker og behov?

Når ein skal sende ein lærling ut på båt bør ein kartlegge kva som låg bak yrkesvalget, kva som er viktig for den enkelte.

→ for kven er det attraktivt å jobbe på høgteknologisk båt?

Mange unge sjøfolk valgte yrket på grunnlag av eit ønske om å vere ein arbeidskar. Med ny teknologi ombord bør kanskje målgruppa revurderast.

→ dirigere elevane til rett fartøytype

Kva båt ein lærling skal på bør avgjerast på grunnlag av kven lærlingen er, og kvifor han valgte sjømannsyret. Dersom han liker å skru bør han ikkje på ein ny og høgteknologisk båt.

→ **sjøfolk på skulebesøk**

Eit fleiretal av lærlingane er svært motivert av å vere ein «god arbeidsmann». Elevar som skal ut i lære ønsker derfor konkret og håndfast informasjon om arbeidsoppgåevne på ulike båtar. Denne informasjonen er det sjøfolk sjølv som kan gi best.

→ **mindre eventyrtreg**

Teknologiutviklinga har også skjedd i havnene, med effektive laste- og losseoperasjonar som resultat. Dette reduserer sjømannen sitt spelerom iland. Det følger av dette at mytene om sjømannslivet for det meste høyrer fortida til.

→ **isolert yrke**

Sjømannsyrrket foregår borte frå der folk er. Det kan derfor vere utfordrande for ein elev som vurderer yrket, å tileigne seg kjennskap til kva det inneber. Dette stiller:

→ **særleg strenge krav til relevans og ærlighet i rekruttering av sjøfolk**

Sjømannsyrrket er isolert og dessutan «Ikke for alle». Eit viktig frafallsforebyggande tiltak er godt og faktabasert rekrutteringsmateriell.

→ **formalisert utdanning: ingen retrett**

Reform-94 har fjerna retrettmuligheten som ein sjømann på 60-talet hadde. Det er idag liten mulighet for å prøve ut yrket, finne ut om ein er av den rette kaliber (jf. «Ikke for alle»). Dersom ein prøver sjømannslivet og finn ut at det ikkje var det rette, er det ingen annan utvei før fullført utdanning, enn det som då blir kalla frafall. Den eigentlege årsaken til frafall ligg med andre ord i utdanningssystemet, ikkje hos lærlingen.

# 7 Respons og kontaktinfo

Dersom ein ønsker tilsendt masteroppgåva som pdf, ønsker foredrag om temaet eller har spørsmål og kommentarar, send ein epost til:

[jone.ullenes@gmail.com](mailto:jone.ullenes@gmail.com)

Jone Ullenes

Sosiolog

Torfæus gate 91

4024 Stavanger

Tlf. 958 82 864

# Vedlegg: medieomtale



Det norske maskinistforbund

## Noen slutter – de fleste blir

**Jone Ullenes har nylig skrevet en masteroppgave «Stø kurs? Avbrudd og ikke avbrudd blant maritime lærlinger.» Med egenerfaring som sjømann, fant han temaet interessant og viktig for maritim næring.**

■ TEKST: Vigdis Askjem Dahl

– Studiet handler om maritime lærlinger, elever i videregående yrkesutdanning og i praksis på skip.

Selv om noen lærlinger avbryter utdanningen, vet man at de fleste heldigvis fullfører, sier Ullenes.

Han forteller at utvalget i studiet utgjør en gruppe som avbrøt læretiden, samt de som fremdeles er lærlinger. Problemstillingen er derfor: Hva ligger bak lærlingen sitt valg om å avbryte eller fortsette læretida?

### Opplæringskontor

Lærlingene i undersøkelsen er formidlet fra et opplæringskontor i Sørvest Norge og har praksisplass på ei rekke ulike fartøy, primært i Nord Europa. Ved hjelp av kvalitativ metode og fjorten intervjuer har Ullenes forsøkt å belyse ulike aspekter som påvirker valget om å avbryte eller fortsette læretida.

Han forteller at analysen består av to hoveddeler: Arbeidet og miljøet ombord, og utviklingen i maritim næring.

– I første del vurderer jeg arbeidsmiljøet og arbeidets symbolske verdi, oppimot lærlingens valg om å avbryte eller fortsette læretida. I sistnevnte hoveddel ser jeg på utviklingstrekk ved arbeidsmarkedet for sjøfolk og teknologien om bord, sier Ullenes.

Han forteller at utviklingen av et mer internasjonalt arbeidsmarked påvirker lærlingens framtidstanker, mens teknologinivået påvirker hvordan lærlingen har det ombord. Lærlingens tilknytning til arbeidet viser seg nemlig sentralt.

### Ekklusivt

Ifølge Ullenes ønsker lærlingen å føle seg som en «arbeidsmann». Hvis den unge sjømannen ikke får utløp for dette idealet, kan det i visse tilfeller føre til avbrudd i utdanninga. Men også tilknytning til det sosiale miljøet og kollegaer ombord framstår som viktig.

– Summen av disse faktorene fører til ulik grad av motivasjon og identifisering med sjømannsyret. Dette spiller inn på valget om å avbryte eller fortsette læretida, sier Ullenes.

Det er ikke lenger så mange i Norge som «drar til sjøs». De få som gjør det fremstår dermed som litt eksklusive. Annerledesheten ved sjømannsyret gir for enkelte yrkesutdanninga en ekstra dimensjon.

– I masteroppgaven argu-



STUDIUM: Sosiolog Jone Ullenes har forsket på hvorfor noen maritime lærlinger slutter, mens de fleste fullfører utdanningen. Foto: Privat

menterer jeg for at det bør stilles særlig strenge krav til rekrutteringsarbeid i maritim utdanning. Dette fordi yrket av natur er isolert fra omverdenen og fordi rettemuligheten som sjøfolk tidligere hadde, ikke finnes lenger. Da kunne man jo bare gå i land, sier Ullenes.

– «Ikke for alle» er i så måte et ærlig slagord.

Ullenes jobber nå med å formidle resultatene fra masterprosjektet til den

maritime utdanningssektoren.

– Jeg skal holde ulike foredrag og skrive en rapport som greier ut om de mest interessante og nyttige funnene, avslutter Ullenes.

Er du interessert i å høre eller lese mer om undersøkelsen - ta kontakt med Jone Ullenes på e-post [jone.ullenes@gmail.com](mailto:jone.ullenes@gmail.com).



# Havets vagabonder

Mange av dagens unge sitter på café og strever med kosmopolitikk. Sjømenn har i lang tid hatt både verden og Norge som normaliserte deler av sin identitet.

**Tilhørighet.** I Aftenposten 20. august møter vi flere sjømenn over pensjonsalder som forteller om sin tid i yrket, med tatoveringer som symboler på erfaringene de har gjort seg. Noen har kvinnenavn, andre har ankre, fugler og «bomsemerke» – tre prikker mellom tommel og pekefinger – og de fleste har det til felles at de fikk dem i København.

Så mange som 70 prosent av de som fikk seg tatovering på 1950- og 60-tallet skal ha vært sjømenn, og motivene representerte tro, håp og kjærlighet. Eller som Kåre Willy sier: «Det var jo for å vise at man var sjømann, det var litt tøft».

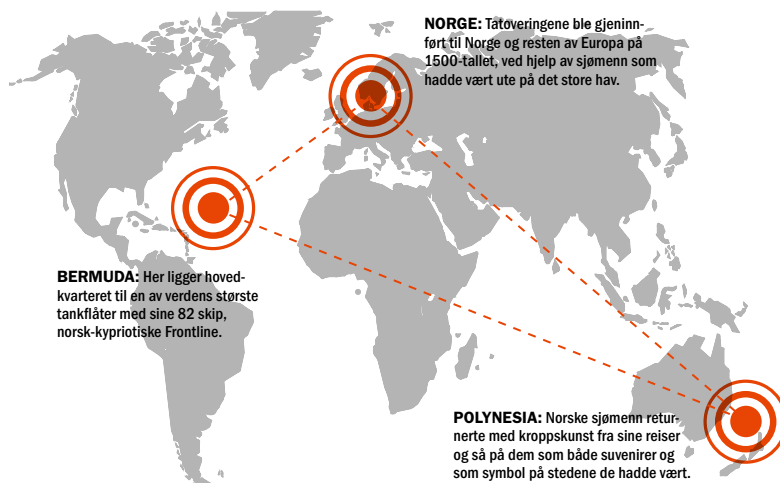
Etter alt å dømme var det nettopp sjømenn som gjeninnførte tatoveringer i Europa (de hadde blitt skambelagt fra den kristne kirke). På slutten av 1500-tallet og framover returnerte flere og flere med kroppskunst fra Polynesia, Sør-Amerika og Sørøst-Asia. For enkelte ble de en su-

venir, for andre ble det et symbol på at man hadde vært her og der (ankeret representerer for eksempel å ha krysset Atlanterhavet). For noen – så som pirater – ble de tegn på gruppetilhørighet og manndom. Ikke ulikt hvordan Kåre Willy tolket det over, eller hvordan de også brukes i den myanmarske minoriteten «Shan».

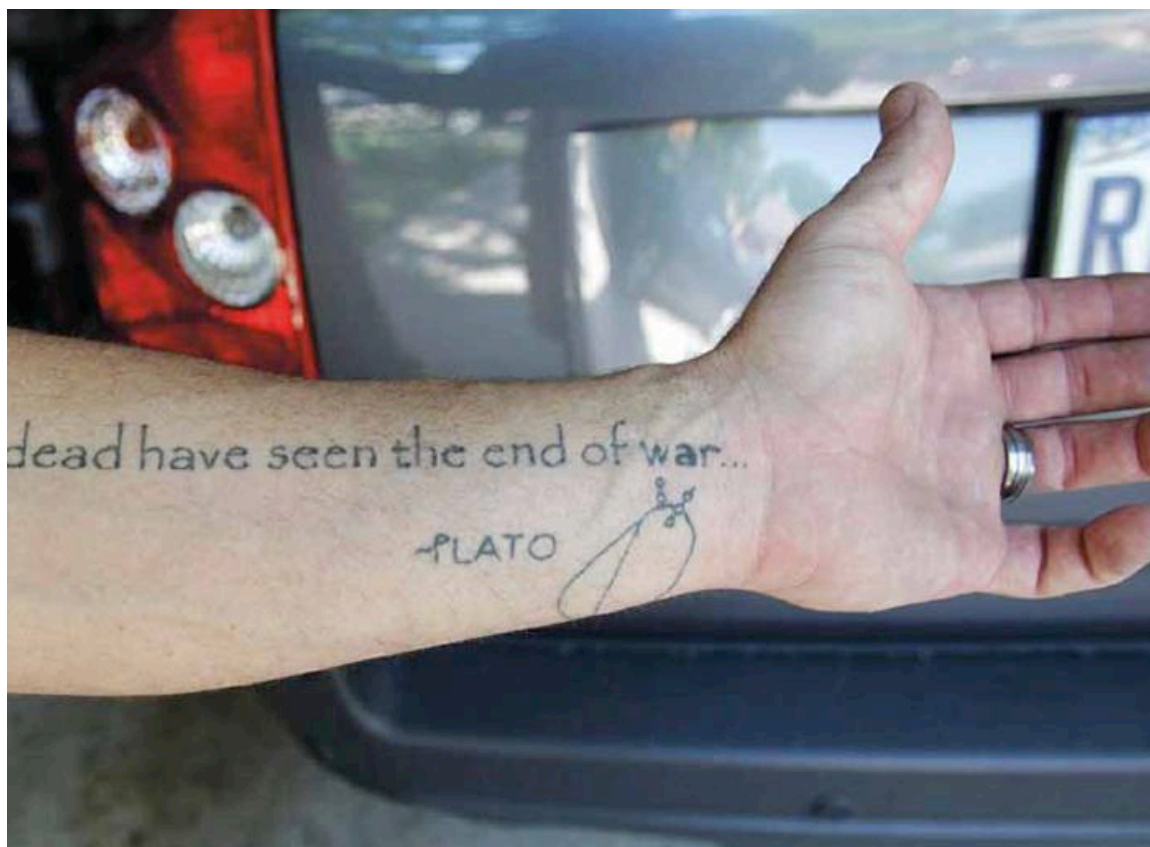
I et større perspektiv er sjømennenes historier og tatoveringer små, men fascinerende innblikk i en yrkeskultur og en næringsvei som har fått lite oppmerksomhet i norsk historie. Et bevis på dette er det rikholdige nettstedet [kyst-norge.no](http://kyst-norge.no). Deres mål er å utarbeide nasjonale rammefortellinger om utvalgte epoker og temaer i kystens historie fram mot grunnlovsjubileet i 2014. Og der har sjøfart, og ikke minst sjømannsyrket, en sentral plass.

## Store endringer

Gjennom det tjuende århundret har yrket



vært del av store samfunnsendringer. Ifølge [kyst-norge.no](http://kyst-norge.no) har tallet på norske sjøfolk i handelsflåten falt sterkt siden 1970 og er nå rundt 16.000. Medlemstallet i Norsk Sjømannsforbund, som i 1960 lå på 49.500 nordmenn, er i dag rundt 11 000. Samtidig har rederivirksomheten vokst. Svensk-norske Wallenius-Wilhelmsen har blitt verdens nest største bilbefrakter, mens norsk-kypriotiske Frontline (med hovedkvarter



**SYMBOL:** For noen ble tatoveringene et tegn på gruppetilhørighet og manndom, skriver Hans Erik Næss. Her underarmen på en amerikansk soldat, som deltok i krigen i Irak. FOTO: SCANPIX

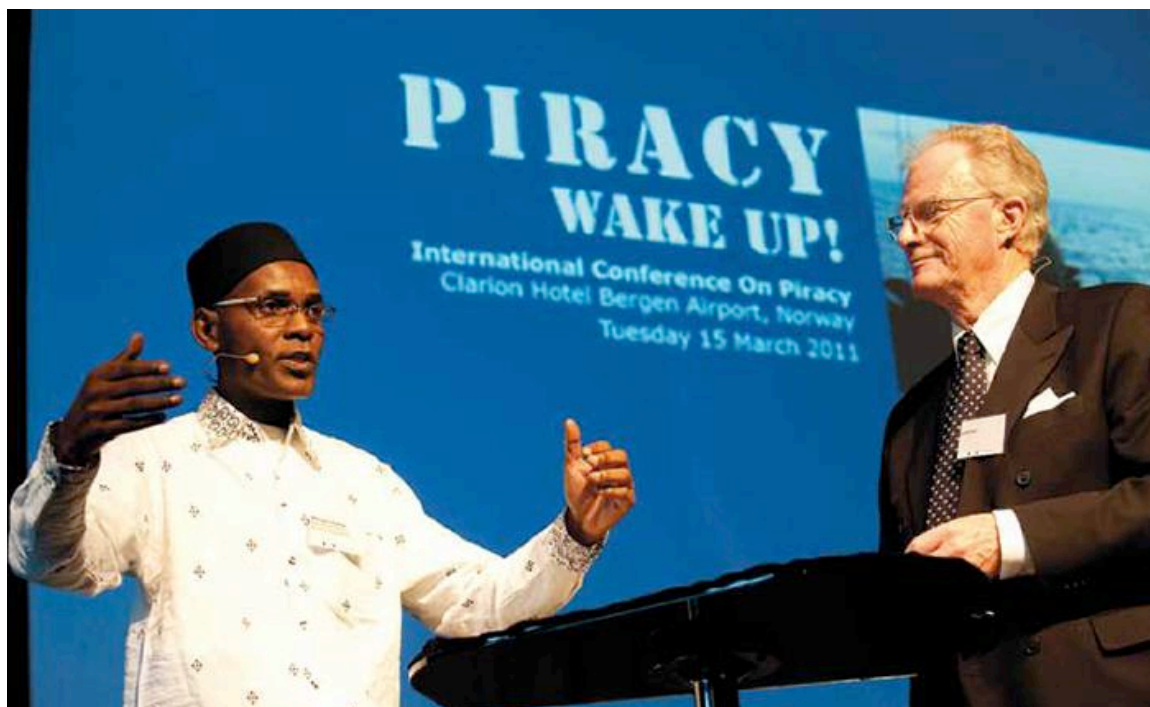
på Bermuda) er blitt en av verdens største tankflåter med sine 82 skip.

Utviklingen har, ifølge tall fra Econ Pöyry, ført til at norske rederlag (der Kypros-utflyttede John Fredriksens Frontline ikke er med) for 185 milliarder kroner. De samme rederlagene hadde i 2010 verdens femte største flåte målt i antall skip, og var i europeisk sammenheng rangert på tredje plass når det gjelder antall sjøfolk.

Det gjør maritim næring til den fjerde største næringen i Norge, som sysselsetter snaut 96.000 personer. Av disse er 37 prosent i rederiene, og halvparten av disse, eller rundt 18.000 personer, er norske sjøfolk. Rederiene sysselsetter i tillegg rundt 40.000 utenlandske sjøfolk – blant dem et overtall av filippinere.

Noe av forklaringen på dette forholdet mellom oppgang i rederivirksomhet og

nedgang i antall norske sjøfolk er at rederiene har endret rekrutteringsmønster. Samfunnsforskeren Victor Gekara hevder at liberaliseringen av skipsfarten (gjennom for eksempel internasjonalt åpne skipsregistre) har senket kostnadsnivået på administrasjon og skatt. Dermed er den store kostnaden arbeidskraft. For ytterligere å spare penger, blir derfor skip bemannet med hender og føtter fra lavkostland. ▶



GLOBALT: Næss skriver om internasjonaliseringen av mannskapet, hvor det ikke er filippinerne som er «de andre», men snarere «allmennfolka». Her fra en konferanse om pirater, holdt i Bergen, i mars tidligere i år. FOTO: SCANPIX

#### Et annerledes yrke

Denne transnasjonaliseringen av skipsfarten har fått konsekvenser for et yrke som i Norge på 1800-tallet først og fremst rekrutterte fra samfunnene langs norskekysten, noe som påvirket lokalsamfunnene. Arbeidsmarkedet var likevel internasjonalt allerede den gang. Noen sjøfolk, kalt uteseilere, var sjelden eller aldri Norge, og de arbeidet på skip fra alle nasjoner og «var omspunnet av en viss vagabondisk mystikk», ifølge kystnorge.no.

Historien fortalt på denne måten kan være med på å forklare hvorfor sjømannsyrket enn i dag har en bestemt anerkjennelse blant unge som skal ut i voksenlivet. Jone Ullenes' masteroppgave i sosiologi fra 2011 – *Stø kurs? Avbrudd og ikke-avbrudd ved maritime lærlinger* – viser, i tillegg til den generelle samfunnsutviklingen nevnt over, flere sider av unge sjømanns motivasjon for yrket. For noen, men ikke alle, er forholdet til fortid og tradisjoner viktig. Et eksempel på dette er informanten Erik, som sier at «det pirrer litt at folk (dvs. norskinger) har holdt på med det siden 1200-tallet».

Et annet interessant funn er at til tross for internasjonaliseringen av mannskapet, er det ikke filippinerne som er «de andre» hos Ullenes' informanter. Snarere er det

«allmennfolka». Informanten «Stian» viser eksempelvis til personer fra ungdomsskolen som tok allmennfag og den gang ertet ham for at han tok yrkesfag. De sitter i dag i kassa på dagligvarebutikker, mens Stian har en flott stilling i Nordsjøen.

#### Utfartstrangens sosiologi

Ut i fra dette kan vi lese noen av yrkeslivets sosiologiske endringer. For femti år siden ville det å være ung sjømann ikke vært noe annerledes. I dag derimot, oppnår mange personlig egenart som i tillegg motiverer fortsatt yrkesdeltagelse. Man kan si at det

### Så mange som 70 prosent av de som fikk seg tatovering på 1950- og 60-tallet skal ha vært sjømenn, og motivene representerte tro, håp og kjærlighet

som alle gjorde tidligere, og deretter ble kollektivt stemplet som sjømenn med alt hva det innebar av myter og overdrivelser (les for eksempel *En sjømann går i land*, Aksel Sandemoses romandebut på norsk fra 1931), er det å være sjømann i dag et uttrykk for individualisering.

Samtidig, som den gode sosiolog han er, viser Ullenes til det paradoksale i at lærlingen utforsker sin individualitet gjennom å innordne seg i et strengt hierarkisk system

(som det er om bord på skip). Forklaringen er at det først er når sjømannen ikke er om bord at yrket gir ham en identitet – med eller uten tatoveringer. «Frode» liker å fortelle om yrket fordi det er uvanlig, eller som han sier: «Eg skryt litt, eller legg litt i det, at eg er på sjøen. Eg synes det er stas; reise litt rundt». Men det er også en annen grunn: ettersom han er den eneste fra hjemstedet som jobber på sjøen, forsterkes opplevelsen av annerledeshet, noe som igjen fører til trivsel om bord.

Ullenes' masteroppgave bør derfor være obligatorisk innhold på kystnorge.no fram mot 2014. Hans bidrag til å forstå hvordan sjømenn har, og alltid har hatt, et bein i Norge og et bein i den store verden, viser en lite belyst side av norsk kultur. Selv om mystikken kanskje ikke er like eksotisk i virkeligheten som i historiene om arabiske Sinbad Sjøfareren, eller yrkeslivet like røft som i Jens Bjørneboes *Haiene* fra 1976, er moderne sjøfolks utfartstrang i seg selv nok til å nærme seg yrket med nysgjerrighet. ■

Hans Erik Næss er Ph.D.-stipendiat ved forskningsprogrammet KULTRANS («Kulturelle transformasjoner i globaliseringsens tidsalder») ved Universitetet i Oslo. Hans forskningsprosjekt dreier seg om «globografi» – en analysemodell for hvordan verden henger sammen.

# Kilder

Aubert, Vilhelm og Arner, Oddvar (1962): *The Ship as a Social System*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.

Gekara, Victor (2009): «Understanding attrition in UK maritime education and training». I: *Globalisation, Societies and Education*, Vol. 7, No. 2, 217-232. London: Routledge.

Maritim Logg, nr. 7/2011, side 22. Av Vigdis Askjem Dahl. Medlemsblad for Det norske maskinstforbund, Norsk Sjømannsforbund og Norsk Sjøoffisersforbund.

NY TID, 2. september 2011. «Havets vagabonder», side 28-30. Av Hans Erik Næss.

Serck-Hanssen, Christoffer (1997): *Det er et ensomt liv. En analyse av to skip med filippinsk og norsk mannskap*. Hovedoppgave i sosialantropologi, Universitetet i Oslo.

Ullenes, Jone (2011): *Stø kurs? Avbrudd og ikke-avbrudd blant maritime lærlingar*. Masteroppgåve i sosiologi, Universitetet i Oslo.

Østreng, Dorte (2007): *I samme båt. Om forholdet mellom sjøfolk på multinasjonale skip*. Doktoravhandling i sosiologi, Universitetet i Oslo.