



Universitetet  
i Stavanger

FAKULTET FOR UTDANNINGSVITENSKAP OG HUMANIORA

## MASTEROPPGAVE

Studieprogram:  
Masteroppgave i samfunnsfag  
Grunnskolelærerutdanning 5.-10. trinn

vårsemesteret, 2022

Forfatter: Eva Henriette Vawter

*Henriette Vawter*

Veileder: Linn Anne Margrethe Normand

Tittel på masteroppgaven: Synliggjøringen av de usynlige arbeidende kvinnene i et mannsdominert samfunn – Øglændkvinnenes udokumenterte arbeidshistorie.

Engelsk tittel:

The visibility of the invisible working women in a male-dominated society - The Øglænd women's undocumented work history.

Emneord:  
Kvinnehistorie  
Likestilling  
Kjønn  
Arbeidshistorie  
Minoritetsstemmer  
Muntlig historie

Antall ord: 25 768

Antall vedlegg/annet: 3

Stavanger, 12. mai/ 2022



## Forord

Å begynne på masteroppgaven har vært overhvelmende og kanskje også litt skremmende. Det er en stor og omfattende oppgave og jeg har hatt en følelse av å bli kastet ut på dypt hav uten å kunne svømme. Endelig har jeg kommet meg inn til land og nådd målet, masteroppgaven er ferdig. Til tross for en start som har føltes uoversiktlig og uoppnåelig har dette året vært både spennende, lærerikt og ikke minst inspirerende. Jeg har vært heldig å få møte noen fantastiske kvinner og høre deres fortellinger om livet hos Øglænd, fortellinger jeg sent vil glømme.

Det er mange som fortjener en takk for at jeg har klart å fullføre masteroppgaven. De første som fortjener en stor takk er kvinnene som ville la seg intervjuet til denne oppgaven. Å få muligheten til å høre dem fortelle om sine opplevelser har vært svært motiverende og gitt meg drivkraft til å ønske å lære mer. Anne Torunn Braut ved vitenfabrikken i Sandnes fortjener en stor takk for å ha gitt meg ideen og muligheten til å skrive en studie om kvinnene hos Øglænd. Braut har vært svært behjelpelig med å finne informasjon om Øglænd og ikke minst til å hjelpe meg med utvalget av informantene til oppgaven.

Ikke minst skal veileder Linn Anne Margrethe Normand skal ha en stor takk for å hjelpe meg å få masteroppgaven til en sammenhengende helhet og komme med gode konstruktive tilbakemeldinger. Takk for alle de gode veiledningene, de har vært til stor hjelp for motivasjonen videre i oppgaven.

Jeg vil også takke min far for hjelpen med å oversette tekst, hjelpe til med å scanne og printe ut papirer og for å vise interesse for hva jeg skriver om i oppgaven min.

En siste takk rettes til min kjære samboer for all tålmodighet og for å ta seg av vår lille sønn mens jeg måtte skrive.

Eva Henriette Vawter

## Sammendrag

I denne forskningsoppgaven skal jeg rette lyset mot kvinnens usynlige arbeidshistorie. Mennene har lenge hatt den dominerende rollen i samfunnet til tross for kvinnenes harde innsats i både hjemmet og på arbeidsplassen. At kvinner har vært, og fremdeles er et offer for diskriminering er ikke ukjent. Samfunnet har tidligere konstruert kvinnekjønn som en husmor som ikke har en plass i arbeidslivet og der menn har vært forsørgere av kvinnen.

For å få frem kvinnenes arbeidshistorie har jeg intervjuet 6 kvinner som har vært arbeidstakere i Øglændfirmaet i Sandnes i en periode fra 1947 frem til 2000 tallet. Dette er en tid der det har skjedd betydelige endringer i likestillingspolitikken mellom kvinner og menn. Øglænd har vært en viktig arbeidsplass for mange innbyggere i Sandnes og er derfor viktig for Sandnes sin lokalhistorie. Gjennom intervjuene forteller kvinnene hvordan de har opplevd å være arbeidende kvinner i et mannsdominerende samfunn og arbeidsmiljø i en tid likestillingsproblematikken var stor. Å høre kvinnenes arbeidshistorie gjennom muntlig fortelling har vært viktig da den tidligere ikke har blitt dokumentert, på lik linje med mange andre kvinners arbeidshistorie igjennom tidene.

Resultater viser at kvinnene opplevde sin tid hos Øglænd som en god tid, en tid de lengter tilbake til. Likestillingsproblematikken har vært tilstede i form av blandt annet ulik lønn, ulike arbeidsoppgaver og ulike stillinger mellom kvinner og menn, men ut ifra intervjuene er det tydelig at kvinnene trivdes på arbeidsplassen. De hadde et godt forhold til sine kollegaer og sjefer på tross av urettferdigheter i arbeidshverdagen.

## Abstract

In this study, I will shed light on the women's invisible work history.

Men have for a long time had the dominant role in society despite the women's hard efforts in both the home and in the workplace. That women have been, and still are, a victim of discriminatory attitudes is not unknown. Society has previously constructed the female gender as a housewife who has no place at the workplace and where men have been providers of the women.

To bring out women's work history, I have interviewed 6 women who have been former employees of the Øglænd company in Sandnes for a period from 1947 until the 2000s. This is a time when there have been significant changes in the gender equality policy between women and men. Øglænd has been an important workplace for very many inhabitants of Sandnes and is therefore important for Sandnes' local history. Through the interviews, the women talk about how they have experienced being working women in a male-dominated society and work environment at a time when the gender equality issue was significant. Hearing the women's work history through oral narration has been important as it has not previously been documented, in the same way as many other women's work history through the ages.

Results show that the informants experienced their time at Øglænd as a good time, a time they long to return to. Gender equality issues have been present in the form of, among other things, different salaries, different work tasks, different positions between women and men, but from the interviews it is clear that the informants thrive in the workplace. They had a good relationship with their colleagues and bosses despite injustices in everyday work.

# Innhold

Forord.....	3
Sammendrag .....	4
Abstract.....	5
1.0 Introduksjon .....	8
1.1 Oppgavens hensikt .....	9
1.2 Problemstilling .....	10
1.3 Teoretisk perspektiv .....	10
1.4 Oppgavens videre oppbygging .....	11
2.0 Kvinnenes arbeidshistorie i Norge.....	12
2.1 Den usynlige kvinnen .....	12
2.2 Kvinnenes arbeidshistorie .....	13
2.3 Kvinnenes vei inn i arbeidslivet.....	15
2.4 Å kombinere arbeidsrollen og morsrollen .....	17
2.5 Lønn .....	18
2.6 Diskriminering .....	19
3.0 Metode .....	21
3.1 Kvalitativ forskningsoppgave .....	21
3.2 Innsamling, utvalg og intervju .....	22
3.3 Hvorfor bruke muntlig historie som metode? .....	23
3.4 Metodiske utfordringer .....	25
3.5 Analytisk metode .....	26
4.0 Å være kvinne hos Øglænd - om arbeidslivet.....	29
4.1 «.... Vi kom inn der med en gang for de hadde så behov for folk» - Ansettelsen.....	29
4.2 - «...det måtte ikke stoppe opp noen plass.» - Arbeidsoppgavene .....	31

4.3 Tidlige arbeidsdager og mammarollen – Arbeidsforhold når arbeidslivet og familielivet kombineres.....	37
5.0 –Øglænd som arbeidsplass « ...har bare godt å si om de»: Trivselen .....	39
5.1 «Jeg angret ikke en dag på at jeg var der i over 30 år.» .....	39
5.2 – Hvorfor var trivselen så høy?.....	40
5.2.1 Strukturelle fordeler .....	40
5.2.2 “Det er slik vi har det her” – Sjefene .....	42
5.2.3 Det sosiale samholdet .....	43
6.0 De mørkere sidene .....	44
6.1 «Mannen hadde mer enn hun damen som hadde like mye ansvar.» - Ulik lønn .....	44
6.2 «Var du mann så var det i orden»: Kjønnsdiskriminering.....	46
6.3 « Hun ble jo aldri noe sjef»: Om ledelse, ansiennitet og kvinner .....	48
6.4 « Nei det er kvinnfolkarbeid»: Ulike Arbeidsoppgaver.....	49
6.5 «Det gikk på helsen løs for noen»: Lønnspolitikk.....	51
7.0 Drøfting.....	53
7.1 - Å være kvinne hos Øglænd - om arbeidslivet .....	53
7.2 –« ...har bare godt å si om de»: Trivselen.....	56
7.3 De mørkere sidene .....	60
8.0 Konklusjon.....	64
9.0 Litteraturliste:.....	67
Vedlegg 1: Søknad til NSD.....	72
Vedlegg 2: Godkjenning NSD.....	78
Vedlegg 3: Intervjuguide .....	83

## 1.0 Introduksjon

I 2018 åpnet vitenfabrikken i Sandnes en ny utstilling der Øglændbedriftens historie presenteres (Jaermuseet, u. å.). Øglændbedriften startet i Sandnes i 1868 av Jonas Øglænd. Bedriften begynte først med landhandel før de utviklet seg og ble blandt annet nordens største sykkelfabrikk og Norges største konfeksjonsfabrikk. Øglændbedriften har hatt en stor betydning for Sandnes by. Alle hadde tilknytning til bedriften på en eller annen måte. Enten arbeidet de der selv, eller så var de i familie eller annen bekjentskap med noen som arbeidet der (Skarung, 2018).

Under forberedelsene til Øglændutstillingen på Vitenfabrikken forteller historiker Anne Torunn Braut at de ble opmerksomme på at kvinnes rolle hos Øglænd ikke hadde fått stor plass i historiebøkene (A.T, Braut, personlig kommunikasjon, 4. november 2021). At kvinnene hos Øglænd ikke har fått like stor plass i historien som sine mannlige kollegaer er ikke utenom det vanlige. Den mannlige rollen har i de tidligere årene vært dominerende, både når det kommer til arbeidslivet og i hjemmet. Ettersom det er mannen som har vært den ansvarlige når det kommer til det juridiske og økonomiske i familien, har kvinnene blitt gjort usynlige og deres arbeidsvilje og innsats har ikke blitt satt like mye i lys. Ida Bull, som har studert arbeidsfordelingen mellom kvinner og menn i Trondhjemske handelshus fra 1780-1830 ser at kvinner ikke har kom frem som økonomisk handlende personer. Kvinner arbeidet hardt og de var også viktige personer når det kom til å bidra økonomisk i husholdningen, men fordi det hovedsakelig var mennene som dokumenterte de økonomiske transaksjonene har ikke kvinnes aktivitet blitt dokumentert i like stor grad. Hagemann forklarer at «Arkivene nevner sjeldent kvinnene, selv om de faktisk var tilstede» (Hagemann, Melby, Roll-Hansen, Sandvik & Øye, 2020, s.242).

Idag er kvinnene satt mer i lys, men det har vært en lang kamp å komme dit vi er idag. Den første kvinnebevegelsen startet i Norge i 1880 årene, da kvinnene kjempet seg til rettigheter som utdanning, arbeid og stemmerett, men kvinnene var fremdeles langt ifra å være likestilte med menn. På 1970 tallet vokste det frem flere feministiske foreninger som var knyttet til tidligere organisasjoner som kjempet for likestilling. Det var blandt annet Nyfeministene i 1970, Kvinnefronten i 1972, Claragruppen i 1974, Lesbisk bevegelse i 1975 og Brød og Roser i 1976. Det var ikke bare i organisasjonene og foreningene som kjempet for kvinnes likestilling, det var politiske grupper slik som «Norges Husmorforbund», samt universiteter og



idrettsforbund og ikke minst kvinnene i arbeidslivet som kjempet sammen om likestilling (Lønnå, 2003).

Historikere har fremstilt mannen som husholdets overhode og kvinnene blir fremstilt som mannens vedheng og blir usynliggjort som «forsørget». Å tjene til livets opphold forutsatte at alle i husholdningen bidrog, ikke bare mannen og det krevdes arbeidsinnsats fra begge voksne kjønn. Hagemann forteller at det er en moderne konstruksjon å betrakte gifte kvinner som forsørget, det samme gjelder ideen om at arbeid er det samme som inntektsgivende arbeid (Hagemann et al., 2020, s.243-244). Betrakter kvinnene som arbeidet hos Øglænd seg som forsørget? Eller arbeidet de på lik linje med mannen? Ved å høre kvinnenes fortelling om deres historie som arbeidstakende kvinner, vil kanskje oppfatningen om kvinners rolle i historien revurderes.

## 1.1 Oppgavens hensikt

Dersom man ser på kompetansemålene etter 7. trinn og etter 10. trinn ser vi at det er stort fokus på likestilling, likeverd og identitet i flere av målene. Kvinnehistorien på arbeidsplassen handler i stor grad om likestilling, likeverd og identitet og det er en bevegelse både jeg og mine fremtidige elever er en del av og denne historiske bevegelsen er det jeg er interessert i. Jeg vil være bevisst på å fremme kvinners historie hos Øglænd som ikke har vært fokusert på tidligere.

I skolen generelt er det en bevegelse for å fremme kvinners historie som ikke er vektlagt. I en rapport fra 2010 om likestilling i skolen utført av Støren, Waagene, Arnesen og Hovdhaugen, undersøker de hvor mange skoler som har likestilling mellom kjønn eksplisitt nevnt i arbeidsplanen i skolen. For å få mest mulig korrekt svar var det viktig å finne ut hvor mange skoler som hadde arbeidsplan. 697 skoler av 749 svarte på undersøkelsen om de hadde en arbeidsplan og 81 prosent svarte «ja» på spørsmålet. Av disse 81 prosentene som svarte «ja», svarte bare fire femdeler av disse på spørsmålet «Er likestilling mellom kjønn eksplisitt nevnt i slike planer i løpet av de siste tre årene?». Kun 9 prosent svarer «ja» på spørsmålet. Disse 9 prosentene består av både videregående skoler og 1-10 skoler i Norge og utgjør kun 50 skoler (Støren, Waagene, Arnesen & Hovdhaugen, 2010, s.40-43). Dette viser at det er svært få skoler som nevner likestilling mellom kjønn i læreplanen.

Anne Torunn Braut forteller at Øglænd var et firma som både var kvinne og mannsdominert. Det var kanskje Rogalands største kvinnearbeidsplass, men i en tid der samfunnet var

mannsdominerende (A.T, Braut, personlig kommunikasjon, 4. november 2021). Hensikten med studien vil være å få frem hvordan kvinnene opplevde å arbeide i en mannsdominert bedrift opp igjennom tidene. Det er viktig å bli kjent med kvinnes historie og deres ulike kamper for rettigheter for å forstå det samfunnet man lever i idag (Kalldal, 2019). Flere steder i verden kjemper fremdeles kvinnene for å bli likestilte med menn og kampen mot likestilling mellom kjønnene er et av de 17 bærekraftsmålene som vi jobber mot å realisere innen 2030 (FN, 2021). Det er interessant å kunne ta for seg kvinnes historie i Øglænd da dette er i min hjemby og der jeg skal arbeide som lærer. For mine fremtidige elever vil det være både spennende og lærerikt å lære mer om kvinnehistorien i Norge og hvordan utviklingen har vært for kvinnene i lokalområdet. Øglænd har vært en viktig bedrift for flere av lokalbefolkningene i Sandnes by. Som nevnt har de fleste innbyggerene hatt en tilknytning til bedriften på ulike måter, noe som tyder på at det har vært en viktig arbeidsplass for svært mange i området. Derfor er det viktig å få frem historien og rette søkelyset på et blindpunkt i den lokale arbeiderhistorien.

## 1.2 Problemstilling

Problemstillingen i oppgaven er: Hvordan har det vært å være arbeidstakende kvinne hos Øglænd i perioden 1940 – 2000? Hvordan har kvinnene hos Øglænd opplevd å være yrkesaktive i en periode der menn hadde den dominerende rollen i samfunnet?

Gjennom å utføre intervjuer med kvinner som tidligere har arbeidet hos Øglænd, vil jeg kunne innhente informasjon om hvordan informantene har opplevd å være arbeidstakende kvinner hos Øglænd mellom årene 1940-2000. Jeg vil blandt annet forhøre meg om hvordan arbeidet ble kompensert og om lønnsforskjeller, arbeidstid mellom menn og kvinner, om kvinnene fikk jobbe side om side med menn og om de følte en favorisering av menn blandt ledelsen. Jeg vil bruke intervjuene og sette dem opp mot sekundærlitteraturen og se om det er en parallell utvikling i kvinnes historier på Øglænd og tidligere forskning om kvinners arbeidshistorie.

## 1.3 Teoretisk perspektiv

Masteroppgaven retter seg mot kjønnsforskning og arbeidskultur, eller kanskje mer nøyaktig likestillingsforskning og tar for seg kjønns historie og kvinnes historie mot likestilling. Jeg tar for meg kvinnehistorien nasjonalt og spisser den inn lokalt mot kvinnes rolle på Øglænd

i Sandnes og ser på kjønnsbalansen i arbeidslivet. Det er kjønnet som er mitt analytiske utgangspunkt og jeg vil undersøke hvordan kjønnet i samfunnet har blitt konstruert og hvordan det har endret seg med tiden med fokus på kvinnene i Øglænd.

#### 1.4 Oppgavens videre oppbygging

Kapittel 2 vil ta for seg kvinnes arbeidshistorie i Norge. Her vil jeg gå igjennom kvinners usynliggjøring, kvinnes arbeidshistorie, kvinnes vei inn i arbeidslivet og utdanning og hvordan kvinner har balansert mammarollen og jobb. Jeg vil også gå igjennom ulikheter på arbeidsplassen der jeg tar for meg lønnsforskjeller mellom kvinner og menn og diskriminering. Fortiden var annerledes enn den er idag dette kapitlet er derfor et viktig grunnlag for å forstå empirien i oppgaven.

Kapittel 3 er metoddelen i oppgaven. Her vil jeg gå igjennom valg av forskningsmetode og begrunne dette. Jeg vil også gå igjennom innsamling, utvalg og intervju der jeg forklarer hvordan jeg har fått kontakt med informantene, utvalget av informanter og gjennomføringen av intervjuene. I tillegg skal jeg forklare hva muntlig historie er og gå igjennom metodiske utfordringer og analytisk metode i oppgaven.

Kapittel 4,5,6 viser frem resultatet av intervjuene. Her vil jeg gå igjennom intervjuene i tre kapitler og delkapitler der jeg i kapittel 4 går igjennom kvinnes ansettelse hos Øglænd i første del, arbeidsoppgavene i andre del og arbeidsforholdene når arbeidsliv og familielivet kombineres i tredje del. Kapittel 5 tar for seg informantenes trivsel på arbeidsplassen, her vil jeg i del to av oppgaven gå igjennom de tre ulike årsakene informantene gir som årsak til trivsel. I kapittel 6 tar intervjuene for seg de mørkere sidene av kvinnes opplevelse som arbeidstakere hos Øglænd. Første del av kapitlet handler om lønnsforskjellene mellom kvinner og menn og del to tar for seg kjønnsdiskriminering. Tredje del tar for seg ledelse, ansiennitet der informantene forteller om hvordan de opplevde å få mulighet til å jobbe seg opp i stilling. I del fire snakker informantene om de ulike arbeidsoppgavene de hadde i forhold til de mannlige ansattes oppgaver. Del fem tar for seg Øglænds lønnspolitikk. Her forteller informantene om hvordan flere av dem fikk lønn på akkord og hvordan de måtte arbeide hardt for å få en god lønn.

I kapittel 7 drøfter jeg informasjonen informantene har opplyst meg om i intervjuene. Her vil jeg gå igjennom det informantene har fortalt og diskutere dette sammen med teori og tidligere forskning fra kapittel 2 i oppgaven. Kapitlet er oppbygd på en måte som speiler kapittel 4,5

og 6 der del en i kapittel 7 diskuterer kapittel 4, del to diskuterer kapittel 5 og del tre diskuterer kapittel 6.

I kapittel 8 vil jeg komme med en konklusjon på resultatene og forsøke å svare på problemstillingen i oppgaven.

## 2.0 Kvinnenes arbeidshistorie i Norge

I dette kapittelet vil jeg gå igjennom kvinnenes arbeidshistorie i Norge fra middelalderen og frem til slutten av 1900-tallet. Dette er en stor tidsperiode som jeg ønsker å gå igjennom for å gi en oversikt over en tid der det har skjedd store forandringer i kvinnenes arbeidshistorie, noe som er viktig for å sette nåtidens arbeidshistorie i kontekst.

I denne delen av oppgaven ønsker jeg å synliggjør kvinnenes til nå usynliggjøring i arbeidshistorien i Norge. Forhistorien til kvinnenes rolle i arbeidslivet hjelper å danne en bedre forståelse for hvordan kvinnene har spilt sin arbeidende rolle og hvordan de har måtte innrette seg samfunnets normer og regler. Jeg tar for meg kvinnenes vei inn i arbeidslivet som lønnet arbeidstakere og deres rolle som mødre. Hvordan har det vært for kvinnene å være yrkesaktive i husmorens periode? Har kvinnene hatt like rettigheter på lønn som deres mannlige kollegaer? Kan man si at det har vært en likestilt holdning i forholdet mellom yrkesaktive menn og kvinner?

### 2.1 Den usynlige kvinnen

Hva vet vi egentlig etter kvinnene i historien? Hagemann forteller i sin bok «*Feminisme og historieskriving: inntrykk fra en reise*» at vi har svært lite kjennskap til kvinnehistorien og at det er svært få spor etter dem. Et mål for den tidlige kvinnehistorien er å gjøre dem synlige (Hagemann, 2003, s.52).

Kvinnenes arbeid i historien har vært mye mer omfattende enn bare å passe og stelle med barn, lage mat og rengjør klær og hus, men deres historie har på mange måter blitt usynliggjort. Som nevnt tidligere var det i hovedsak mennene som dokumenterte økonomiske transaksjoner og kvinnenes rolle i husholdet har derfor blitt lite dokumentert (Hagemann et al., 2020, s.242). Kvinnene bidro til økonomien på flere måter på 1800-tallet, både i byen og på bygda. Kvinnene på bygda hadde ansvar i fjøset og med husdyrene og de tok seg av all

arbeid med melken der de kinnet smør og ystet ost for egen bruk og for salg. Kvinnene deltok i alle onnene og i alt arbeid der det var behov. For de som hadde menn som var ute på fiske måtte kvinnene ta seg av hele gårdsbruket i tillegg til å ta vare på barna. Kvinnene bidrog med inntekter til familien ved å selge jordbruksprodukter eller ulike former for husflid (Hagemann et al., 2020, s.240-242). Det var ikke før i 1866 man ble mer opptatt av hva hver enkelt bidrog med av arbeid til økonomien og kvinner ble, på en vag måte fremstilt som en bidragsytere for fellesskapet. I 1876 ble husarbeid regnet med som en egen økonomisk klasse med klare skiller mellom de som arbeidet i husholdningen og de som ble forsørget og ikke arbeidet i husholdningen. Men i 1920 ble husarbeid fjernet som en økonomisk klasse og koner og døtre som arbeidet i hjemmet ble igjen regnet som forsørget av hovedpersonen, mannen (Hagemann et al., 2020, s.244). Husarbeid ble altså ikke regnet som et produktivt arbeid i mer enn 44 år. Det var ikke før i 1970 gifte kvinner som arbeidet på garden ble regnet som yrkesaktive (Moum, 1981,s.17). Kvinner har vært viktige bidragsytere i produksjon, økonomi og generelt gårdsarbeid, men til tross for kvinnenes harde arbeid på gården og deres bidrag til inntekt for familien, ble de gjemt under mannens rolle som «hovedperson» og derfor usynliggjort i samfunnet.

Kvinneshistorien til Øglændbedriften er ikke ulik usynligjøringen av kvinner i andre arbeidsyrker. Øglænd har vært en viktig arbeidsplass for mange kvinner i Sandnes, men hvordan har deres rolle som arbeidende kvinner vært på arbeidsplassen? Anne Torunn Braut forteller at kvinnene har vært viktige og sentrale for produksjonen hos Øglænd, men de har fått en veldig liten rolle i den store Øglændsfortellingen (A.T, Braut, personlig kommunikasjon, 4.november 2021). Det er tydelig kvinners usynliggjøring ikke bare har vært gjeldende for hardtarbeidende gårdskvinner eller husmødre i historien, men også for kvinnene hos Øglænd.

## 2.2 Kvinnenes arbeidshistorie

For å få en forståelse over hvordan kvinnenes arbeidshverdag var i tidsperioden 1940 og frem til 2000-tallet, kan det være en fordel å ha en forståelse for hvordan arbeidshistorien for kvinnene har utviklet seg. På den måten kan man forhåpentligvis forstå hvorfor forholdene var som de var i samtiden informantene forteller om. Kvinnene har alltid vært hardtarbeidende, men de har ikke alltid vært likestilt med menn i arbeidslivet.

Tradisjonelt har kvinnenes og menns roller i middelaldersamfunnet blitt sett på som likeverdige og gjensidige der de hadde hver sin maktposisjon i sine ansvarsområder. Ifølge Hagemann et al. viser nyere forskning at menn hadde større makt enn kvinnen der kvinnens arbeid ikke ble ansett like høyt som mannens arbeid. Mens kvinnen ofte måtte gjøre mannsarbeid i ulike situasjoner, var det en æreskrenkelse dersom menn gjorde kvinnearbeid. Arbeid ble sett på som den aktiviteten man gjorde for å produsere for både husholdet og for vareutbytte og kvinnens arbeid var konstant med både husdyrstell, melking, matlaging og barneoppdragelse (Hagemann et al., 2020, s.116-118).

Kvinnene var svært hardtarbeidende og jobbet intensivt ut ifra årstidene. Kvinnene bidro i onnetider, de bakte flatbrød og slaktet dyr og på vinteren gikk de igang med spinning og veving. Kvinnen var ikke bare en husmor som var hjemme og gjorde rent, fødte og oppdro barn, hun var også en produsent på lik linje med mannen. Mannen kunne også ta seg av hus og barn slik at kvinnen kunne gjøre annet arbeid som for eksempel å veve. Mennene og kvinnene var avhengige av hverandre for å få økonomien til å gå rundt. Kvinnen trengte kornet som mannen høstet for å bake, og mannen trengte matpakke med på de lange fisketurene sine. Å argumentere for at kvinnearbeidet var likt og at alle kvinner drev arbeidet sitt innendørs kan bidra til å usynliggjøre kvinnearbeidet og nyere forskning viser at kvinnenes arbeidsoppgaver var langt mer enn bare husarbeid (Hagemann et al, 2020, s.162-166).

Kvinnene har også hatt en viktig rolle hos Øglænd. I Øglænd sin 100 års jubileumsbok fra 1968 finner vi diagrammer som viser at kvinnene var det dominerende kjønn i konfeksjonsfabrikken og de må derfor ha vært viktige for produksjonen (Jonasen, 1968, s.160). Man kan spørre hvordan produksjonen i for eksempel konfeksjonsfabrikken skulle gått dersom kvinnene ikke skulle hatt en stor rolle i denne delen av bedriften. Samtidig var kvinners arbeidsoppgaver hos Øglænd mer enn bare arbeid med symaskin og klesproduksjon. De var også flittige arbeidere i sykkelfabrikken, et sted det ikke forventes å arbeide kvinner da dette ble sett på som et mannsarbeid (Øglænd, 1995, s.45). Kvinnenes rolle hos Øglænd har i stor grad blitt usynliggjort på lik linje med andre hardtarbeidende kvinner i historien. Man finner svært lite informasjon om kvinnene og deres arbeid i bedriften da jubileumsbøkene i hovedsak tar for seg ledelsens roller og kun omtaler de ansatte i et generelt perspektiv.

### 2.3 Kvinnenes vei inn i arbeidslivet

Det var svært få gifte kvinner som hadde lønnet arbeid i perioden 1875-1910. Ifølge Moum var kun 3-4% av de registrerte yrkesaktive kvinnene gift, mens det i 1978 var registrert 23% yrkesaktive gifte kvinner. Men dersom man ser på aldersfordelingen i befolkningen og giftermålmønsteret, så ser man at det var en høy andel kvinner som var yrkesaktive. 270 000 kvinner var i lønnet arbeid i 1900 (Moum, 1981, s.10). Man kan se at det var en større andel av befolkningen som var unge enn eldre i perioden 1900, samtidig var også giftealderen høy. Gjennomsnittsalderen for kvinner som giftet seg var 26 år, noe som vil si at det har vært et høyt antall ugifte kvinner under 30 år. I tillegg var det mange som etter konfirmasjonen begynte å forsørge seg selv med eget arbeid da de fleste ikke gikk på skole etter 15 års alderen og flertallet ikke hadde råd å ha døtrene boende hjemme. De fleste som utvandret til Amerika var menn, noe som resulterte i et overskudd av kvinner i befolkningen og mange kvinner fant seg derfor ingen mann å gifte seg med. Så på tross av at en lav prosentandel gifte kvinner var yrkesaktive, var det altså en høy andel yrkesaktive kvinner i alderen 15-30 år, og de typiske yrkene var tjenestejenter, industriarbeiderker og syersker (Moum, 1981, s. 11-13).

I Sandnes i 1926 startet Øglænd konfeksjonsfabrikken der det begynte 11 syersker. Før Øglænd startet konfeksjonsfabrikken hadde grunnleggeren, Jonas B. Øglænd fått bondekoner til å sy arbeidsbukser som hjemmearbeid. Det var mange hjemmesyere som sydde klær for Øglænd før konfeksjonsfabrikken startet opp og det var syersker helt opp til Møre (Jonasen, 1968, s.58).

Ved begynnelsen av 1900 tallet var 35% av kvinnene yrkesaktive og tallet økte frem til 1960, som var året der det var flest hjemmевærende husmødre. De fleste av kvinnene som var yrkesaktive var ugifte kvinner, men samtidig var Norge preget av økonomisk vekst i tiden mellom 1900-1960 (Hagemann et al., 2020, s.330-331). Tjenesteyrket, som tidligere hadde vært den største yrkesgruppen forsvant gradvis og flere kvinner gikk inn i nye yrker som omsorgsyrkene, undervisning samt handel og kontor. Samtidig økte kjønnsforskjellene i samfunnet på 1960 tallet og i underkant av 30% av kvinnene var yrkesaktive på denne tiden (Hagemann et al., 2020, s.344).

I Øglænd sin 100 års jubileumsbok kan man se ulike målinger som er gjort i bedriften når det kommer til lønn til de ansatte, produksjon og omsetning. I et diagram kan man se antall ansatte i tekstilavdelingen og sykkelfabrikken i tillegg til alder og kjønn. I tekstilavdelingen

var det totalt 905 ansatte der 637 av dem var kvinner. Den dominerende alderen på de ansatte var mellom 15-20 år. I sykkelfabrikken derimot kan man se at den dominerende aldersgruppen var mellom 45-50 år og at det var 684 ansatte totalt der 631 var menn (Jonasen, 1968, s.160-161). Dette samsvarer godt med det som er nevnt tidligere i denne tidsperioden, at unge ugifte kvinner er de kvinnene som utgjør størsteparten av de yrkesaktive kvinnene da de fleste gifte kvinner var hjemmeværende «husmødre».

Tanken om at kvinnene var hjemmeværende husmødre som skulle stelle med mann og barn var også utbredt i Øglænd bedriften. I bladet «vi hos Øglænd» fra 1963 er det et intervju med en kvinne som er gift med en mann som arbeider hos Øglænd. I intervjuet står det at hun har to barn og at hun «stiller naturligvis i første rekke mann og barn, og sørger for at familiens dagligliv blir godt å leve» («Fru Gunvor Aase,» 1963). Vi kan også lese fra et annet nummer av arbeiderbladet fra 1963 der det står om Øglænds junioravdeling som var en stor klesavdeling for barn fra 2 år og opp til 20 år. I denne artikkelen er det et intervju med den mannlige avdelingssjefen og på spørsmål om hvem som er den største kundegruppen svarer han «husmødrene». Han forklarer dette med at det er mødrene som steller med barna og at det er mødrene som kler av og på barna på kveldene og morningene («Junioren,» 1963). Hvordan påvirket denne tanken om at kvinner var husmødre de kvinnene som var yrkesaktive hos Øglænd? Opplevde kvinnene hos Øglænd at deres plass i hovedsak skulle være i hjemmet med barna?

I 1970 årene var Norge i en stor økonomisk vekst og det ble en vekst i velferdsstaten. Det ble bygget ut i den offentlige sektoren slik som aldershjem, skoler, barnehager og sosialkontor. Dette resulterte i økt etterspørsel av arbeidskraft på 70-tallet. Mange kvinner kom seg derfor ut av hjemmene og inn i lønnet arbeid (Birkelund & Petersen, 2010, s.145). At kvinnene kom seg ut i arbeidslivet og fikk lønnsnivende arbeid var viktig for å være økonomisk uavhengige av mannen i tillegg til at det var et sentralt tema for kvinne og likestillingskapen i 1970 årene. Som nevnt tidligere var det ekspanderingen av velferdsstaten som fikk kvinnene ut i arbeid og man kan si at kvinnene gjorde omtrent den samme jobben på arbeidsplassen som de hadde gjort hjemme i alle år, men nå fikk de betalt for det. Helse og omsorgssektoren hadde behov for folk nå som de ble utvidet og kvinnene hadde behov for jobb. Etterspørselen og tilbudet bidro til å opprettholde kjønnssegregeringen i samfunnet og nå viste det seg også på arbeidsmarkedet (Reisel & Teigen, 2014, s.15).



## 2.4 Å kombinere arbeidsrollen og morsrollen

Som tidligere nevnt var det skrevet i Øglænds jubileumbok fra 1968 at over 600 kvinner arbeidet i tekstilfabrikken og ca 53 kvinner arbeidet i sykkelfabrikken. Det er naturlig å anta at flere av de ansatte kvinnene har vært gift og hatt barn på denne tiden. Vi vet at de fleste gifte kvinnene var hjemmeværende husmødre da husmortiden var stor på 60-tallet, men hvordan har samfunnet og arbeidsplassen tilrettelagt for gifte kvinner med barn som har valgt å være yrkesaktive?

I arbeidermiljøloven som trådte i kraft i 1977 står det i paragraf 31, punkt 1 at gravide kvinner har rett til 12 ukers permisjon, og det kreves at kvinnen skal ha 6 ukers permisjon etter fødsel. Kvinnen kan gå ut i arbeid før de 6 ukene er over dersom hun har attest fra lege eller at det er til morens fordel. I forbindelse med fødselen kan også faren ta ut 2 ukers omsorgspermisjon (Arbeidsmiljøloven, 1977, §31). Yrkesaktive kvinner har også rett til fødselspenger i 18 uker og minimum 6 uker dersom hun har vært yrkesaktiv i tilsammen 6 måneder i de siste 10 månedene før fødsel (Hansen, 1991, s.10). For fedrene ble det i 1993 innført en egen fedrekvote der fedrene hadde krav på 4 ukers lønnet permisjon (Solhøy, Mæland & Godal, 2019).

Iløpet av 1970 tallet kom fler kvinner ut i arbeidslivet og ble yrkesaktive, men Norge var det landet i Norden med lavest barnehagedekning og kortest fødselspermisjon. Kampen om gratis barnehageplass for alle barn og å utvide byggingen av barnehagene i Norge startet allerede på slutten 1960 tallet, men det var ikke før i 1980 årene at det var barnehager i alle kommunene i Norge (Dæhlen, 2020). Til tross for kvinnekampen for barnehagene på 60-tallet var det fremdeles svært få barn i barnehagene i 1975. Kun 10% av førskolebarn hadde barnehageplass rundt denne tiden (Heger, 2022).

Man kan spørre seg selv hvordan det skulle være mulig å gå ut i arbeid med et lite spedbarn hjemme etter en kort permisjonstid og med et magert tilbud av barnehager i kommunene. Som vist til tidligere er de fleste kvinner som arbeider som syersker hos Øglænd unge kvinner. For de kvinnene som giftet seg og fikk barn har kanskje «husmor» rollen vært det eneste alternativet i denne tiden. Med mindre de fikk hjelp av familie eller venner til å være hjemme med barna er det ikke lett å forstå hvordan barn og jobb skulle la seg kombinere. Idag har det blitt enklere å kombinere morsrollen og arbeidstaker rollen da permisjonstiden for mødre og fedre har blitt forlenget. Mødre og fedre kan idag få 59 ukers permisjon med 80% lønnsdekningsgrad eller 49 uker med 100% lønnsdekningsgrad (Altinn, 2021).

Kvinnetypiske yrker blir ofte valgt av kvinner fordi det gir dem større muligheter til å kombinere arbeid med familie, noe menn ikke tar med i beregningen under valg av utdanning og yrker (Reisel & Teigen, 2014, s. 122). Kvinnene har til felles at de er tilknyttet familiearbeidet og det finner vi i alle samfunn og kulturer. Uansett hvilket yrke kvinnene har, enten det er deltid eller heltidsarbeid, så har omsorgen for barn og hjem alltid falt på kvinnen og det kan vi se har vært tendensen fra langt tilbake i tid (Moum, 1981, s. 82).

## 2.5 Lønn

Det har lenge vært forskjeller i lønn mellom kvinner og menn. Kvinner ble ikke sett på som like fysisk sterke som menn, i tillegg til at de ble antatt å ha lavere kvalifikasjoner enn menn. Dette var noe av årsaken til at kvinner fikk lavere lønn da det ble forventet at kvinnene gjorde arbeidet dårligere enn menn. Stein Tveite som er norsk historiker med interesse for norsk agrarhistorie mener at lønnsforskjellene handler om etterspørselen av arbeidskraft og tilbudet av arbeidskraft. Det var den mannlige arbeidskraften som var etterspurt oftere enn kvinnenes fordi de var sterkere, og derfor fikk de også høyere lønn. I tillegg gjorde ikke kvinnene og mennene det samme arbeidet. Som for eksempel i tekstilindustrien var menn ofte ledere og hadde ansvar for det tekniske mens kvinnene i hovedsak sto for produksjonen. Det blir derfor vanskelig å måle hvilken betydning lønn har for kjønn (Hagemann et al., 2020, s.271-273; Weidling, 2017).

Kampen om likelønn har vært stor helt siden 1960 årene. Samme år som likelønnsrådet ble opprettet ratifiserte FN ILOs konvensjon nr 100 om likelønn i 1959. I 1961 ble tariffen for kvinner avviklet og i 1967 ble det enighet i organisasjonene om at lønn ikke skulle baseres på kjønn. Men det har likevel vært interesser om å beholde lønnsforskjellene i forhandlingssystemene på begge sider fordi det ikke var ønskelig å gi mennene mindre lønn for å jevne ut lønnsforskjellene. Det er fremdeles forskjeller i lønn mellom kvinner og menn idag. Selv om man i praksis skal ha lik lønn for likt arbeid på individnivå, skyldes mye av denne lønnsforskjellen at vi fremdeles har et kjønnsdelt arbeidsmarked der kvinner oftere velger lavtlønnede yrker slik som for eksempel sykepleieryrket (Hagemann et.al, 2020, s.464-465).

Vi kan også se at det er store lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i like stillinger. Rapporten fra ssb gir eksempel fra tekniske funksjonærer i Næringslivets Hovedorganisasjons medlemsbedrifter der kvinner får 75% av menns lønn. Menn tjener gjennomgående mer lønn

enn kvinner i industrien viser rapporter om lønnsforskjeller. Det konkluderes med at 69% av forskjellene mellom lønn kan tillegges forskjeller i kjønn, og da er utdanning, alder, erfaring, ansiennitet, deltidsarbeid, bedriftstørrelse, bransje og region tatt med i beregningene. Det er med andre ord tydelig at det er kjønnsforskjeller når det kommer til timelønn (Wårum, 1990, s.48-49).

Lønnsforskjeller er heller ikke ukjent for kvinnene hos Øglænd da de fleste av dem arbeidet i en tid der likestillingen mellom kvinner, menn og lønn enda ikke hadde fått fotfeste. Hvordan kjønn har påvirket både arbeidsoppgaver, stillinger og lønn hos Øglænd er et viktig tema i oppgaven som jeg skal fokusere på.

## 2.6 Diskriminering

Kvinner har lenge vært et offer for diskriminering i arbeidslivet. Den nordiske historikeren Heidi Hartmann har fått kritikk for sin teori der hun fokuserte på den rollen mannlige arbeidere og faglige organisasjoner hadde i å skape et kjønnsdelt arbeidsmarked. Hun fant ut at det var en felles interesse mellom mannlige arbeidsgivere og arbeidstakere å marginalisere kvinner. Få kvinner var organiserte ved slutten av 1800-tallet, men mennene derimot var organiserte og de brukte fagorganisasjonen i et forsøk på å fjerne kvinnene fra arbeidsmarkedet. Menn fryktet konkurransen fra kvinnene ettersom de var en billig arbeidskraft. I tillegg mente de mannsdominerte fagforeningene at mannens lønn skulle kunne forsørge hele husholdet, uten kvinnens inntekt. Det var en aksept at ugifte kvinner kunne få inntekstgivende arbeid, men ikke at de skulle få lik lønn som mennene. For gifte kvinner var det kun akseptabelt med inntekstgivende arbeid dersom mannen av ulike grunner ikke var arbeidsdyktig. Menn prøvde regelrett å fjerne kvinnene fra arbeidslivet. De prøvde blandt flere måter å organisere kvinnene for å få kontroll over konkurransen. Mennene krevde også lik lønn for kvinner slik at kvinnene ikke skulle bli en rimeligere og derfor mer ettertraktet arbeidskraft. Av argumentene var det flere og det mest brukte var at kvinnene var fysisk svakere enn menn ( Hagemann et al., 2020, s.280-281).

Som nevnt tidligere er det heller ikke ukjent at arbeidsgivere oppfatter kvinner som mindre erfarne enn menn. Vi kan spørre hvordan kvinner skal ha mulighet til å opparbeide seg erfaring dersom de utsettes for diskriminerende holdninger fra arbeidsgivere. Reisel skriver om statisk diskriminering. Arbeidsgivere som antar av kvinner er forpliktet av familie og derfor ikke ansetter kvinnen eller hindrer kvinnen i å utvikle seg videre, eller setter en demper

på kvinnens motivasjon, innsats og ambisjoner vil være statistisk diskriminerende. Kvinner som ikke får muligheter til å utvikle seg i ykeslivet vil gå glipp av viktige erfaringer og det resulterer i begrensede muligheter for å få høyere stillinger (Reisel & Teigen, 2014, s.57).

Berit Gullikstad og Tove Håpnes skriver i en artikkel i Norsk forskningsråds program for arbeidslivsforskning at det er viktig at man jobber med å få marginaliserte grupper inn i arbeidslivet. Å utvikle kunnskap og strategier for hvordan man kan få i bruk de ressursene av arbeidskraft som tidligere ikke har vært utnyttet har vært viktig, men i liten grad blitt vektlagt. Det er ikke gjort en så stor innsats som ønskelig med å redusere det tvungne deltidsarbeidet for kvinner og mange kvinner blir hindret i å utvikle seg i arbeidslivet og i sine stillinger (Gullikstad & Håpnes, 2005, s.50-51).

«Den nye arbeidsdagen» var et begrep for tiden etter unionsoppløsningen i 1905.

Medborgerskap og integrering i et fellessamfunn sto i fokus der alle skulle bli sett på som likeverdige og alle hadde rett til å yte for samfunnet. Individualiseringen hadde stort sett kun vært gjeldende for den mannlige befolkningen igjennom 1800-tallet, mens de marginaliserte kvinnene hadde stått i skyggen av mennene. Mulighetene for like rettigheter mellom kvinner og menn hadde frem til 1960 vært bergenset for kvinnene. Som nevnt tidligere nådde husmorepoken en topp på 1960-tallet der kvinner flest var hjemmeværende husmødre. Til og med gifte kvinner som hadde lønnsnivende arbeid ble regnet som husmødre. Hagemann stiller spørsmål ved denne tidsperioden om hvor dominerende husmornormen var når dette var tiden i norsk historie der kvinner ble likestilt med menn (Hagemann et al., 2020, s.332-333). Det er langt ifra likestilt lønn, pensjon og makt mellom kvinner og menn i arbeidslivet. Det er mye forskning på at det finnes kjønnsforskjeller, men ikke hvorfor, hvordan eller konsekvensene av dette (Gullikstad & Håpnes, 2005, s.51).

Ettersom oppgaven min tar for seg kvinner i arbeidslivet i en periode der kvinner blir sett på som en marginalisert gruppe, er diskriminering et viktig tema å ta opp. Hvordan har de opplevd å være arbeidende kvinner i en mannsdominerende bedrift? Hvordan har de opplevd at kjønn har hindret dem i arbeidshverdagen? Dette er et sentralt tema i oppgaven og strekker seg over alle de ulike temaene som oppgaven tar opp.

## 3.0 Metode

I denne oppgaven har jeg interessert meg i å få frem stemmen til en tidligere marginalisert gruppe, kvinnene i arbeidslivet. Tidsperioden jeg har tatt for meg er 1940-2000 tallet, en tid der det har skjedd store endringer på kvinnefronten. Hvordan kvinnene har opplevd arbeidshverdagen i en mannsdominert bedrift har vært viktig for å svare på problemstillingen i oppgaven. For å svare på problemstillingen jeg stiller i oppgaven, har jeg valgt en gruppe kvinner som har vært tidligere arbeidstakere hos Øglændbedriften til å delta på et intervju der de svarer på utvalgte spørsmål som svarer til temaet oppgaven tar for seg.

I metoddelen skal jeg gå igjennom de ulike valgene jeg har tatt underveis i oppgaven og begrunne disse.

### 3.1 Kvalitativ forskningsoppgave

I oppgaven innhenter jeg empiri ved å bruke en kvalitativ forskningsmetode der jeg fokuserer på den muntlige historiefortellingen til tidligere kvinnelige arbeidstakere hos Øglænd. For å innhente de ulike historiene har jeg valgt å utføre individuelle semistrukturerte dybdeintervjuer. En kvalitativ forskningsmetode er preget av tanker som formuleres i ord, en fortellende stemme og ikke av tall. Den tar utgangspunkt i samtalen som er ledet av et felles språk og kommunikative normer ( Holter, 1996, s.16). Ved å intervjuere personer vil man kunne få en innsikt og forståelse over hvordan denne personen har opplevd og erfart situasjonen man ønsker å forske på. En kvalitativ forskningsmetode gir forskere muligheten til å gå enda dypere inn i og intensivt analysere de temaene man forsker på. På de områder der det finnes lite forskning, kan en kvalitativ forskningsmetode være en god måte å utforske temaet på da det kreves åpenhet og ærlighet. Gjennom intervju vil man få en kontakt med informanten som er viktig og grunnleggende for den dataen vi innhenter. I kvalitativ forskning er innlevelse viktig for at vi skal kunne forstå situasjonen personen vi intervjuer befinner seg i. Systematikk er også viktig for at vi skal kunne innhente den informasjonen fra informanten som er relevant for forskningen, noe som krever at de valgene vi har tatt er grundig vurderte og reflekterte over (Thagaard, 2018, s.11-14).

For historikere handler ikke den muntlige historien om hva som skjedde, men hvordan det opplevdes og hva som blir husket. Fortellingene fra øyenvitnene veksler mellom individuelle, sosiale og kulturelle minner. Det er derfor spennende og også viktig å bli kjent med den

muntlige fortellingen der de bestemte informantene forteller hvordan de har opplevd de historiske hendelsene eller periodene (Bertram, Wagner & Trautwein, 2017, s.449). Anne Torunn Braut har intervjuet flere kvinner som har vært tidligere ansatt hos Øglænd. Hun har vært interessert i kvinnenes rolle hos Øglænd og har derfor innhentet informasjon fra flere av dem der de legger frem sin historie om hvordan de opplevde å være arbeidstakende kvinne i en stor bedrift som Øglænd. Hun forteller at det var flere kvinner som ba henne intervju med noen andre da de ikke kunne så mye; «Ja, men jeg vet så lite. Du skulle heller pratet med noen andre som har mer greie på det enn meg». Det er ingen som kan historien bedre enn dem selv «for det er kun de selv som kan sin egen Øglændhistorie, og det er den jeg vil vite», forteller Braut (A.T, Braut, personlig kommunikasjon, 11. november 2021). I intervjuene jeg skal utføre er det den individuelle fortellingen jeg ønsker å høre. Hvordan de ulike informantene husker sin historie og hvordan de forteller opplevelsene er viktig for å få frem de gjemte fortellingene og for å få historien til kvinnene i lys.

### 3.2 Innsamling, utvalg og intervju

Vitenfabrikken i Sandnes har vært interessert i kvinnenes rolle hos Øglænd da Øglænd bedriften har vært viktig for mange innbyggere i Sandnes og fordi kvinnenes historie hos Øglænd ikke har blitt dokumentert (Øglændkvartalet, u.å.). På bakgrunn av Øglændutstillingen på Vitenfabrikken har de mye informasjon og arkiver som jeg har fått tilgang til (Jærmuseet, u.å.). Jeg har fått kontaktinformasjon til flere av de tidligere ansatte kvinnene hos Øglænd med navn, fødselsår, tidspunkt for ansettelse, sluttdato og arbeidsområde. Listen ble gitt til Braut i forbindelse med hennes tidligere intervjuer der kriteriene var at de måtte være kvinnelige arbeidere fra Øglænd. Fra listen kunne jeg velge ut de kvinnene som var aktuelle for mitt tema og i den tidsperioden oppgaven tar for seg. På listen over tidligere ansatte kvinner var det kontaktinformasjon til 33 kvinner. Nesten alle de 33 kvinnene jeg har fått kontaktinformasjon til har arbeidet i den tidsperioden jeg er ute etter, kun 5 av disse har arbeidet i senere perioder.

De fleste kvinnene jeg ønsket å kontakte var i 80 årene og det er derfor naturlig å ringe til dem på telefon fremfor å sende epost eller sende en sms. Mange kvinner var vanskelige å få tak i da de ikke svarte telefonen da jeg ringte og enkelte av dem var skeptiske til å la seg intervju, derfor fikk jeg ikke intervju så mange kvinner som jeg hadde ønsket. Hvorfor noen ikke ville la seg intervju er vanskelig å svare på. Har de opplevd hendelser i forbindelse med Øglænd

som er vanskelig å prate om? Eller er de redde for å involvere seg med fremmede på en så intim måte som et personlig intervju? Årsaken kan være flere, men jeg fikk ingen svar på dette.

For å gjøre det mest mulig enkelt for informantene og for å få dem til å føle seg tryggere, tilbudte jeg meg å komme hjem til dem for å utføre intervjuet. Kvinnene jeg intervjuet var over 80 år og det ville derfor være vanskelig for enkelte av dem å komme seg til andre møtesteder uten hjelp, da noen av dem brukte rullator. De fleste takket ja til å bli intervjuet hjemme, mens en av kvinnene ble intervjuet på vitenfabrikken da hun arbeidet der som formidler i Øglænd utstillingen.

I forkant av intervjuene måtte jeg sende inn en søknad til NSD som måtte godkjennes for at jeg skulle få lov til å innhente personopplysninger fra de intervjuede personene. I min søknad til NSD opplyste jeg at deltakende personer til intervjuene ville være tidligere ansatte hos Øglænd og Historiker Anne Torunn Braut ved Vitenfabrikken i Sandnes. Søknaden ble godkjent høsten 2021 (se vedlegg 1 og 2).

I forberedelsene til intervjuene fikk jeg tilsendt en intervjumal fra Braut der det sto oppført ulike spørsmål som ble brukt i intervjuene til kvinnene som ble utført av vitenfabrikken. Jeg ønsket å se igjennom disse spørsmålene for å få ideer til hvordan jeg skulle formulere mine egne spørsmål for å gi informantene mulighet til å gi svar basert på egne meninger og premisser. Det skulle også formuleres en intervjuguide i forkant av intervjuene som måtte sendes sammen med søknaden til NSD (se vedlegg 2). Intervjuguiden skulle gi en oversikt over problemstilling og tema i oppgaven i tillegg til de spørsmålene man ønsket å stille i intervjuene. Jeg forberedte 26 spørsmål der jeg ønsket å få frem blandt annet hvilken rolle kvinnene hadde hos Øglænd, hvordan trivselen var med arbeidsmiljø og arbeidsoppgavene og hvilke forskjeller det var mellom kvinner og menn i ulike områder. Med spørsmålene ønsket jeg å få svar på hvordan kvinnene har opplevd å være kvinner på arbeidsplassen både når det kom til oppgaver og det sosiale miljøet. Gjenspeiler kvinnenens historie den konstruerte fremstillingen av kvinner som husmødre og som forsørget?

### 3.3 Hvorfor bruke muntlig historie som metode?

Når Alistair Thomson forklarer om muntlig historiefortelling påpeker hun at det har vært en kritisk utvikling i historien til den muntlige historien. Bruken av muntlig historie har vært varierende opp igjennom tidene, men det var ikke før etter andre verdenskrig at den kom frem

i lyset igjen. Fra 1960 var den muntlige historien en viktig kilde for å få frem historien til ulike sosiale grupper fremmet av politisk engasjerte sosialhistorikere verden rundt (Thomson, 2007, s.50-52).

En amerikansk muntlig historiker ved navn Michael Frisch skrev på 1970-tallet at muntlig historie kan gi en større forståelse i hvordan ting egentlig var. Han mener at muntlig historie kan være viktig for å evaluere prosessen til det historiske minnet og hvordan mennesker gir fortiden sin mening og hvordan folk bruker fortiden til å tolke livene sine og verden. For å få til dette må man fokusere mer på objektet og dens personlige, historiske, individuelle og generasjonsbaserte minne og ikke bare muntlig historie som metode. Minner ble kilden bak mental historie. Den Italienske muntlige historikeren Alessandro Portelli viser hvordan muntlig historie kan brukes som en styrke ved å se på særegenhetene til den muntlige historien slik som det å være muntlig, den muntlige historiens fortellende form, subjektiviteten, altså fortellerens perspektiv og følelser og forholdet mellom intervjuer og den intervjuende (Thomson, 2007, s.54-55).

Ved Center for Contemporary Cultural Studies i Birmingham hevdet Popular Memory Group at det er viktig med offentlige kamper om konstruksjon om fortiden. Det kan bidra til å få frem flere demokratiske og transformerende historier, noe som er viktig både for politikken og for den individuelle erindringen. Ved at man får frem muntlige historier om for eksempel kvinnehistoriske bevegelser vil det kunne åpne opp for at flere ønsker å fortelle om sine opplevelser uten å føle at de må tie fordi deres historie ikke passer til den dominerende fortellingen (Thomson, 2007, s.56).

Den Europeiske tradisjonen for etnologi og folkeminnesamling hadde alltid brukt muntlige fortellinger som tradisjon, og ved utvikling av sosial historie og historisk sosiolog ble den muntlige historien brukt for å fremme de arbeidende folkets stemmer. På 1980-tallet ble muntlig historie brukt av forskere for å få frem erfaringene til ulike ignorerte grupper som lesbiske, homofile, etniske minoriteter og utviklingshemmede. Dette var viktige utviklingstrekk og var en begynnelse på den muntlige historiedisiplinen vi kjenner idag (Abrams, 2010, s.3-4). I oppgaven min er det de arbeidende kvinnes fortelling jeg er interessert i å høre. De usynlige kvinnene som tidligere ikke har fortalt sin historie skal i intervjuene fortelle om sine levde erfaringer som kvinnelige arbeidere hos Øglænd.



### 3.4 Metodiske utfordringer

En av utfordringene med en kvalitativ metode er at den for det første er veldig ressurskrevende i tillegg til at det også kan være utfordrende å rekruttere informanter. I et intervju innhenter man ofte omfattende informasjon på kort tid, og det er viktig å ha kontroll og system på den informasjonen man får av informantene (Jacobsen, 1999, s.28). Intervju er tidkrevende og det krever mye av forskeren i form av at det bør skapes gode atmosfærer mellom deltakere og forsker der de skal føle seg trygge for å åpne seg. Når man som forsker bruker intervju som metode, skal man ha empati og respekt for den deltakende i tillegg til forståelse og innsikt i det temaet man skal forske på for å få et best mulig utbytte av intervjuet (Launsø, Rieper & Olsen, 2017, s.139). Det er viktig for informantene å være komfortabel og trygg nok til å gi de autentiske narrativene. Intervjuene kan ofte være intime og følelsesladet, derfor passer ikke denne kvalitative metoden for alle (Harappa, 2021).

En annen utfordring er påliteligheten til en muntlig historie og om man kan bruke muntlig historiefortelling fra bestemte informanter som en trygg kilde. Bertram, Wagner og Trautwein skriver at der er flere disipliner som kognitiv og klinisk psykologi, nevropsykologi og rettspsykologi som hevder å bevise at det å huske er en rekonstruktiv prosess som blir påvirket av flere faktorer og at man derfor ikke kan huske fortiden nøyaktig slik den har vært (Bertram, Wagner & Trautwein, 2017, s.445). Mye av kritikken handler om alderdommens påvirkning av hukommelsen og at intervjueren og informanten har personlige forskjeller samt om påvirkningen man har fra kollektive og retrospektive versjoner av fortiden (Bertram, Wagner & Trautwein, 2017, s.449).

Abram viser til Psykolog Daniel Schacter som beskriver hukommelse som «måten vi konverterer de fragmentariske restene av erfaring til selvbiografiske fortellinger som varer over tid og utgjør historiene om våre liv.» Det er en aktiv prosess å skape meninger med minnene våre, for hukommelse er ikke en lagringsplass der man bare kan gå inn å hente ut de fortidsfortellingene man trenger. Minnene blir skapt på basis av de erfaringene vi har både fra fortiden og nåtiden (Abrams, 2010, s. 79).

Dette er viktig å vær oppmerksom på i intervjuene og fremstillingen av fortiden slik informantene har opplevd den. Som tidligere nevnt er perioden oppgaven tar for seg en tid der kvinnene har vært usynlige og mennene har vært dominerende i samfunnsbildet. Hvordan kvinnenes fortellinger er påvirket av denne tidsperioden er viktig for å svare på oppgaven,

samtidig må man være klar over at det også kan være en påvirkning fra nåtidens holdninger om likestilling og kjønn som kan prege fortellingene til informantene. Datidens holdning om kvinner var en motsetning til nåtidens fremstilling av kvinner. Idag er kvinner i vesentlig større grad likestilt med menn og er ikke lenger sett på som forsørgede husmødre. Kan kvinnenes erindringer fra fortiden bli skygget av nåtidens holdninger der ulikhetene er mindre?

Thomson forteller at skriftlige dokumenter har oppstått fra muntlige kilder og viser til Paul Thompson, Sosialhistorikeren ved Universitetet i Essex som har spilt en viktig rolle i den muntlige historiens utvikling. Thompson gikk imot kritikerene som hevdet at muntlige historier ikke kan brukes som pålitelige kilder og mente at den muntlige historien endret historiens innhold og åpnet for nye undersøkelsesområder. De menneskene som har vært gjemt eller glemt kunne nå få en stemme til å fortelle sin historie. Thomson viser også til Susan Armitage og Sherna Gluck som sier at den muntlige historien har en politisk betydning i flere land i verden idag der det er kvinneundertrykkelse og der kvinner ikke får fortelle sin historie og sine erfaringer (Thomson, 2007, s.52-54).

Som Thomson forklarer, så er også skriftlige dokumenter basert på muntlige kilder. Kvinnenes Øglændhistorie er i liten grad blitt nedskrevet. Derfor er det viktig å høre deres fortelling og få den ned på et skriftlig dokument før historien forsvinner. Samtidig som jeg er bevisst på kritikken og svakhetene ved bruk av muntlig historie som metode, overveier jeg også styrkene ved dem der jeg mener at den muntlige og individuelle kilden er viktig for å få frem den enkeltes historie. Som tidligere sitert av Anne Torunn Braut så er det ingen andre som kjenner til sin egen Øglændhistorie enn dem selv.

### 3.5 Analytisk metode

Å lytte til muntlige fortellinger gjør at man som forsker kan få en mye bedre forståelse for hvordan vedkommende har opplevd de fortalte hendelsene. Julie Stephens forteller om den komplekse historien om kvinnefrigjøringen av å lytte til de emosjonelle erindringene. Man får med seg de emosjonelle erindringene i ansiktet og stemmen når de intervjuede mimrer tilbake til fortiden og tenker på ulike hendelser som har påvirket vedkommende på ulike måter. Man får ikke den samme emosjonelle kjennskapen ved å lese tekster om samme tema (Stephens, 2010, s.87). For meg som intervjuer har det å oppleve kvinnenes emosjoner når de forteller om fortiden sin, vært en viktig del av prosessen videre med intervjuenes etterarbeid. Det gir en

forståelse for hvilken betydning ulike hendelser har hatt for kvinnene når de reagerer med latter, tårer eller sinne for situasjoner som har hendt for flere tiår tilbake siden. Den muntlige fortellingen handler ikke bare om hva som blir sakt, men hvordan og hvorfor det blir fortalt og hvilken betydning det har. Muntlig historie er en forskningsmetode der man analyserer personers talte minner fra fortiden. Muntlig historie handler både om innhente informasjon fra fortiden fra personer ved å utføre intervjuer og det handler også om sluttproduktet man sitter igjen med etter intervjuet. Muntlig historie er både metode og resultat (Abrams, 2010, s.1).

Det som gjør muntlig historie til en særegen praksis er prosessen og tolkningen. Det er en kreativ metode der vi behandler flere ulike meninger fra ulike personer og der vi får ta del i ulike personers minner og derfor krever den også egne analytiske teknikker som er egnet til å tolke de mange forskjellige minnene. Muntlig historie kan ikke tolkes på samme måte som skriftlige dokumenter fordi vi har fått informasjonen fra et levende menneske. Vi befinner oss i et helt annet terreng der vi er i en dialogisk prosess som foregår i samtid mellom intervjuer og forteller. Det er ingen andre historiemetoder som utfører denne praksisen der man innhenter informasjon fra levende mennesker. Det er dette som gjør den muntlige historien unik (Abrams, 2010, s.18-19).

Den muntlige historien som metode har fire former. Den ene er det muntlige intervjuet, den andre er den innspilte versjonen av intervjuet, den tredje formen er den skriftlige transkripsjonen og deretter tolkningen av intervjumaterialet. Ved å bruke ulike versjoner av å høre og lese, kan historikeren tolke intervjuet på ulike måter (Abram, 2010, s.9). I gjennomføringen av muntlig historiefortelling som metode har jeg tatt i bruk alle disse fire formene, intervju, opptak, transkribering og analysering.

Intervju handler ikke bare om de muntlige fortellingene man får fra kilden, men det handler også om interaksjonen mellom intervjueren og den intervjuede. I et muntlig intervju finnes det to subjektive erfaringer mellom intervjueren og den intervjuede og hvordan man kommer overens med den muntlige kilden har svært mye å si for resultatet man får i intervjuet. Et intervju er en kommunikativ begivenhet og et samarbeid som gis teoretisk refleksjon. (Abrams, 2010, s. 9-11). Det var forventet at flere av de deltagende kvinnene ville føle seg usikre på å dele informasjon med en fremmed student. Det har derfor vært viktig å skape en god relasjon til hver enkelt deltager slik at de kunne føle seg trygge og avslappet under intervjuene for å få en best mulig dialog der samtalen kunne flyte fritt for å få et best mulig resultat.

Det er svært tidkrevende å transkribere intervjuer, og det er også viktig at transkriberinger er så nøyaktig som mulig til det originale opptaket. Når man transkriberer et intervju vil man på mange måter bli ført tilbake til selve intervjuet. Man kan gjerne høre enkelte ord i lydopptaket som man ikke hørte i intervjuet, eller man husker holdninger, stemningen eller andre ting ved intervjuet som man kanskje ikke har notert ned. I et intervju er man gjerne veldig opptatt med å for eksempel notere eller å stille de riktige spørsmålene at enkelte aspekter ved intervjuet går deg ubemerket hen fordi man ikke var obs på det. Disse kan man plutselig bli mer oppmerksomme på i transkriberingen av intervjuet (Abrams, 2010, s.11-14).

Til intervjuene var det satt av 45 minutter per person, og det var planlagt å gjennomføre 7 intervjuer der hver av dem ble tatt opp med lydopptaker. utfordringer som kunne oppstå var at lydopptakene hadde tatt opp bakgrunnsstøy som kunne resultere i at enkelte ord ikke ble hørt, eller at den fortellende er utydelig der ordene ikke kunne høres i lydopptaket. Det siste steget var å analysere intervjuene og analysen styres av hva man skal bruke det innsamlede materialet til. En utbredt tilnærming blandt historikere er å kombinere teori med narrativer og det er dette jeg valgte å gjøre i min oppgave (Abrams, 2010, s.14-15).

Hvilke analyser man ønsker å arbeide med i etterkant av intervjuene bør vurderes når man formulerer en problemstilling i oppgaven. Her har jeg valgt å bruke narrativ analyse der jeg analyserer de fortellingene jeg har innhentet i intervjuene som er gjennomført (Launsø, Rieper & Olsen, 2017, s. 143-144). Når man har innhentet de ulike fortellingene ser man ofte et mønster av hvilke tema som går igjen. Disse noteres ned og sammenlignes deretter med andre forskninger på samme emne for å se om man finner sammenhenger. Dette er en fin måte å analysere på da det kan gi en dyp forståelse av emnet man velger å forske på i tillegg til at det kan bidra til å gi en større innsikt i hvorfor personer handler og reagerer slik de gjør (Harappa, 2021).

Denne fremgangsmåten samsvarer med metoden jeg har valgt å bruke i organiseringen av de innsamlede materialene fra intervjuene. Gjennom transkribering og gjentatte gjennomganger av intervjuene, har jeg funnet narrativer som informantene har felles og på den måten tematisert dem inn i ulike deler. De ulike temaene har blitt analysert i lys av tidligere forskning på området for å finne sammenhenger eller ulikheter i historien.

## 4.0 Å være kvinne hos Øglænd - om arbeidslivet

De kvinnene som har deltatt i intervjuet har arbeidet ulike steder på Øglænd og de har i intervjuene gitt et innsyn i hvordan det har vært å være en arbeidende kvinne i et mannsdominerende miljø hos Øglænd. Hvordan har de opplevd å være yrkesaktive kvinner i en periode fra 1947 og frem til 2000-tallet? Dette er en tid der det har skjedd store endringer for kvinner i arbeidslivet. I denne delen av oppgaven vil jeg gå igjennom hvordan kvinnene fikk arbeid hos Øglænd, om arbeidsoppgavene, arbeidsforholdene, mobiliteten på arbeidsplassen og lønn. Jeg har i oppgaven valgt å gi alle informantene fiktive navn da flere har uttrykt et ønske om dette.

### 4.1 «... Vi kom inn der med en gang for de hadde så behov for folk» - Ansettelsen

Øglænd Bedriften hadde mange ulike arbeidsplasser og det var flere ulike avdelinger innenfor de ulike arbeidsplassene. Det var både konfeksjonsfabrikk, sykkelfabrikk og butikk.

Informantene har arbeidet på ulike arbeidsplasser hos Øglænd og i intervjuene har de fortalt om fortiden sin hos Øglænd, en tid som var veldig annerledes enn den er idag. Dette delkapitlet tar for seg rekrutteringsprosessen hos Øglænd, hvordan kvinnene fant jobben og ble arbeidstakere hos Øglænd.

De fleste informantene har begynt hos Øglænd i ung alder i et tidsspenn fra 1947-1960. Det var ikke de samme kravene den gang som ofte forventes av arbeidstakere idag når en skal søke jobb. Berit begynte å arbeide hos Øglænd i 1957 i konfeksjonsfabrikken, da var hun 17 år gammel. Hun hadde tidligere arbeidet hos «Ullvaren», men ble oppsagt og gikk derfra til Øglænd i håp om å få jobb. Berit påpeker at det var ikke vanskelig å få jobb hos Øglænd på den tiden, og forklarer: «Nei alle i den tiden begynte hos Øglænd, alle vennene mine var der. Vi kom inn der med en gang for de hadde så behov for folk». Berit fikk også mulighet til å ordne en arbeidsplass til sin søster hos Øglænd.

Inger begynte å arbeide hos Øglænd i 1947 og var 23 år. På spørsmål om hvordan Inger fikk jobben hos Øglænd svarer hun: «Det sto i avisen og den søkte jeg på. Jeg tror ikke at jeg gjorde det skriftlig. Jeg bare dukte opp».

Margit begynte hos Øglænd i 1963 og bekrefter i likhet med de andre kvinnene at det ikke var vanskelig å få seg jobb. Margit hadde en veninne som arbeidet hos Øglænd og det var moren til venninnen hennes som ringte ned til Øglænd og ba om å få jobb til Margit. Hun ble tilbudt

både jobb på konfeksjonsfabrikken og sykkelfabrikken. Margit valgte å arbeide på sykkelfabrikken.

Karen trengte heller ikke gjøre en stor innsats for å bli ansatt hos Øglænd. Det var da hennes far traff en av de øverste sjefene hos Øglænd på postkontoret en søndag at hun fikk arbeid hos dem som 19 åring i 1952. Fra tidligere hadde hun gått tre år på realskole og ett år på handelsskolen. Faren fortalte at han hadde en datter som var interessert i å få jobb hos Øglænd og om det ikke var en ledig stilling til henne. Karen ble kalt inn og fikk arbeid i sykkelfabrikken.

Det var tilsynelatende lett for kvinnene å få seg jobb hos Øglænd. Jobben fikk dem gjennom uformelle nettverk som familie og venner, og det var heller ikke vanskelig å svare på en stillingsannonse og stille opp uten nødvendige direkte kontakter.

Hos Øglænd var det ingen krav om utdanning for å bli ansatt, ihvertfall ikke for kvinnene som arbeidet der. De fleste kvinner som begynte hos Øglænd kom rett fra skolen. Berit begynte hos Øglænd rett etter «framhaldsskolen», men fikk kurs igjennom jobben hun hadde som arbeidsleder i konfeksjonsfabrikken. Hun forklarer:

Når jeg var arbeidsleder så, hun sjefen vi fikk da, hun sendte oss på kurs i et helt år. [...],det var seks ganger vi var vekke det året, så gikk vi på kurs. Så reiste vi [...] rundt forbi og da fikk vi papirer på dette så jeg kunne begynt som lærer på folkeskolen etterpå (Berit).

Samtlige av informantene hadde ikke utdanning i bakgrunnen før de ble ansatt hos Øglænd. Berit forteller at hun gikk på skolen i syv år og deretter ett år på framhaldsskolen og gikk derfra rett i arbeid hos Øglænd.

De gikk jo på skolen lenger da og senere enn det vi gjorde. Vi gikk sju år på skolen og ett år på framhaldsskolen så var det rett i jobb så vi var ikke så gamle vi da. Det var såvidt vi hadde lov å sitte å sy, men det var mer etterhvert at det ikke var søknader i det hele (Berit).

Berit forteller hvordan hun merket en endring i utdannelsen til kvinnene i slutten av 70-tallet og begynnelse av 80-tallet. Det ble også mindre arbeidssøknader til Øglænd da flere ønsket å utdanne seg. Hennes to døtre arbeidet også hos Øglænd i konfeksjonsfabrikken, men begge ønsket etterhvert å slutte for å utdanne seg og gå videre i et annet yrke.

Elin forteller at det var de samme personene som arbeidet på sykkelfabrikken i årene som kom. Det var ingen som sluttet for å ta seg utdanning. En endring hun merket iløpet av 1970-årene var at det kom flere kvinner inn i sykkelfabrikken. Det som tidligere var et mannsdominerende miljø var nå blitt mer likestilt med kvinnene, «åja det var mer og mer, de var jo i mekaniken og sveisen og» forteller hun.

Inger og Karen husker også godt hvordan utdanning for kvinnene endret seg med tiden. Det var mye mindre utdanning før enn det har blitt nå minnes Inger. Karen forteller også at det er noe helt annet med utdanning nå enn det var tidligere. Med tiden kom det fler inn i Øglænd som hadde utdanning, og da var det både utdannede menn og kvinner. Margit forteller også at det var en stor forskjell på utdannede menn og kvinner hos Øglænd og de mennene som var utdannet var ikke de som jobbet «på gulvet» som Margit kaller det, som betyr å jobbe på fabrikk.

Nå er det jo 20 år siden jeg sluttet, ja nei det er klart jeg opplevde at de ikke begynte hos Øglænd de som tok utdanning da, på fabrikk. Det var ikke så mange unge som begynte på fabrikk. Nå var de kommet dit at de skulle studere på den tiden ikke sant og det er blitt mer og mer (Margit).

Margit forteller at det var en stor forskjell på utdannede menn og kvinner der utdannede menn ikke arbeidet på fabrikk. Det tyder på at det var stor forskjell i likestillingen mellom utdannede kvinner og menn hos Øglænd. Men hvordan viste likestillingen seg gjennom arbeidsoppgavene mellom kvinner og menn? Det skal vi se på i neste delkapittel.

#### 4.2 - «...det måtte ikke stoppe opp noen plass.» - Arbeidsoppgavene

Det var flere ulike arbeidsoppgaver som kvinnene gjorde hos Øglænd. Samtlige av informantene har arbeidet i flere tiår hos Øglænd og har derfor hatt ulike arbeidsoppgaver opp igjennom årene. Noen av kvinnene fikk mulighet til å arbeide seg opp i høyere stilling slik som Berit som etterhvert fikk en ledende stilling, mens andre, slik som Margit gikk fra å jobbe på kontor og deretter på lageravdelingen. Noen kvinner jobbet på «gulvet» på sykkelfabrikken mens andre jobbet på kontor. Det var med andre ord stor variasjon i arbeidsnivået til informantene.

Berit er den eneste informanten som arbeidet som syerske på konfeksjonsfabrikken. Hun begynte som nevnt tidligere hos Øglænd 1957 da hun var 17 år i «læreståvå» på

konfeksjonsfabrikken. Da Berit startet på konfeksjonsfabrikken var hennes første arbeidsoppgave å presse sømmer i trøyene, dette gjorde hun frem til hun gikk ut i permisjon i 1960. Da Berit kom tilbake etter permisjonen sydde hun på fremlommer på damebukser og sydde bukser sammen. Etterhvert begynte hun å jobbe som assistent.

Jeg var veldig lettlært så når jeg kom inn på den dameavdelingen så tok de meg inn som assistent. Det vil si at når jeg lærte fort det jeg sko sy så var det slik at hvis en jente var vekke den dagen så skulle assistenten inn å ta jobben hennes. For vi sydde i kjede og det måtte ikke stoppe opp noen plass (Berit).

Berit trivdes veldig godt med arbeidsoppgavene sine. Hun ble etterhvert også valgt inn som tillitsmann, klubbformann og etter femten år som ansatt hos Øglænd og fem år som klubbformann, ble hun valgt som arbeidsleder. Det var Berit og en annen kvinne som arbeidet på sykkelfabrikken som ble valgt som arbeidsleder samme dag ettersom Berit og kollegaen var veldig flinke å forhandle seg frem til gode avtaler. Berit var arbeidsleder i en av avdelingene på konfeksjonsfabrikken. «Vi hadde fire avdelinger og ca 30 jenter i hver avdeling og jeg hadde starten av produksjonen av arbeidsklærene. Jeg var leder for den ene avdelingen for de 30, så vi var fire arbeidsledere» forklarer hun.

Berit fikk en lederstilling hos Øglænd der hun var ansvarlig for sin avdeling av syersker. Hun er den eneste kvinnen av informantene som har hatt en ledende stilling, men hun er også den eneste kvinnen som har arbeidet i konfeksjonsfabrikken. Ettersom det var i syavdelingen hun hadde en høyere stilling, hadde hun ingen mannlige underordnede, kun kvinnelige syersker.

I slutten av Berit sin tid hos Øglænd ble hun flyttet over i salgsavdelingen og startet butikk der man kunne handle arbeidsklær, en butikk hun etterhvert overtok. Berit uttrykker stor glede over hennes tid som ansatt hos Øglænd, «Jeg hadde det veldig greit hos Øglænd. Jeg treget ikke en dag på at jeg var der i over 30 år».

To år etter Berit startet sin karriere hos Øglænd begynte Elin i sykkelfabrikken i 1959. Det var mange avdelinger på sykkelfabrikken. Det var monteringen, delemontering, lakkering, sveising, mekanisk og lager på loftet. Elin var innom flere av disse avdelingene i løpet av hennes tid.

Det første Elin begynte med var å klistre på klistremerker på tankene til mopedene. Det var mye arbeid for det var ikke bare å klistre på merker slik vi gjør idag. Nå måtte du lime, og du måtte vaske av papiret og deretter vaske av limen rundt. Det måtte også limes på merker på skjermene bak.



Når vi begynte med skjermene så var det et blankt merke «Corvette», så da måtte vi ha lim på det og så måtte vi sette på en skrue slik at det sto fast der, og så måtte vi pirke vekk limen slik at det så fint ut (Elin).

Til tross for mye arbeid var Elin svært fornøyd med arbeidsoppgavene sine, «Jeg holdt på lenge der og da var jeg helt alene. Det var bare mannfolk rundt meg» forteller hun.

Etter Elin var ferdig med permisjon for sitt første barn i 1967 begynte hun å jobbe fire dager i systuen. Da de trengte hjelp på sykkelfabrikken fikk Elin og en annen kvinne i systuen flytte ned til sykkellavdelingen. Der trengte de hjelp i både det de kalte for «jomfruburet» og i delemonteringen til mopedene. «Jomfruburet» var en lagerplass der det kun arbeidet kvinner. Arbeidsoppgavene kunne være pakking av deler, montering av smådeler og andre små oppgaver. Hvorfor de kalte lageret for «jomfruburet» kunne ikke Elin gi svar på, men det hadde alltid vært det navnet helt siden hun begynte på sykkelfabrikken. Hun uttrykker at det ofte var småkrangling der mellom kvinnene og at hun derfor foretrakk å jobbe sammen med menn der det var mindre krangling og drama. Elin begynte i delemonteringen. «Jeg syns det var helt forferdelig til å begynne med, og det tok ikke mange dagene før jeg fant ut at jeg var kommet til rett plass» innrømmer hun.

Etter 3 måneder i delemonteringslageret flyttet Elin ned til lakkeringen og begynte å jobbe kveldsskift. Der sto det både kvinner og menn på rekke og rad å satte på merker på syklene med rødsprit før syklene ble dyppet i klarlakk. Dette jobbet Elin med i flere år.

Da Elin fikk sitt andre barn i 1972 var hun hjemmeværende med barnet i et halvt år før de ringte henne fra Øglænd å ba henne om å hjelpe til i herderiet på natten. Da hun hadde arbeidet der sa vaktmesteren til henne at hun like gjerne kunne fortsette for nå var hun så godt i gang alikevull. Da begynte hun å arbeide på dagtid i lakkerings og i rammeavdelingen på sykkelfabrikken.

I 1976 ble Elin oppsakt da hun ikke lenger hadde anledning til å arbeide på dagtid og de ikke hadde behov for ansatte på kvelden. Da begynte hun å jobbe på Sandnes Kamgarn og ble værende der i fire år før hun fikk høre at det var noen kvinner som hadde begynt å jobbe på skift hos Øglænd der de delte en jobb. Elin forhørte seg om det var mulig for henne å gjøre det samme, men fikk beskjed at dette ikke kunne la seg gjøre. «Neivel sier jeg, da får du bare snakke med han som er vaktmester. Så ringte de meg neste dag og sa at jeg bare måtte komme». Derfra jobbet Elin i sykkelfabrikken hos Øglænd frem til hun sluttet i 2000.

Det var flere av informantene som arbeidet i sykkelfabrikken, men ingen arbeidet på «gulvet» slik Elin gjorde, men de arbeidet på kontor. En av disse kvinnene er Margit. På spørsmål om hva Margit jobbet med forteller hun:

Det var hovedsaklig kontoret alle de første årene, men det ble jo rasjonalisering senere da vet du. På slutten av mitt arbeid var jeg delvis på lager og sentralbordet, så satt jeg litt oppe på økonomiavdelingen da (Margit).

I tiden hun arbeidet på fakturakontor hadde hun flere kvinnelige kolleger enn mannlige kolleger. Det var ikke før hun kom ned på lageret og begynte å arbeide der at hun jobbet sammen med både menn og kvinner. Her merket hun stor forskjell fra kontormiljøet og på lageret. Det var en tone hos de nye kollegaene hennes på lageret som hun ikke var vant med fra kontormiljøet. «Jeg bare husker det at jeg merket det spesielt, det var mange kjekke folk, men det var en tøffere tone enn jeg er vant med».

Margit var fornøyd med arbeidsoppgavene hun hadde hos Øglænd, men uttrykker også at det noen ganger kunne være litt kjedelig. De maskinene var som et «trøsjeverk» der de regnet antall og pris. Innimellom hadde hun litt andre arbeidsoppgaver også, men det kunne være litt ensformig arbeid.

Margit forteller om en episode der hun ønsket å prøve noe nytt og fikk jobb på Stavangerklinikken:

[...]og så sitter jeg på kontoret, hadde sakt opp alt. Så fikk jeg en telefon at den jobben ikke var godkjent av fylkeskommunen, den jobben jeg hadde fått i Stavanger. Javell hva gjør jeg nå? Og da husker jeg at jeg traff en, han var jo ikke sjefen, men en av sjefene i trappen, så fortalte jeg dette, 'Ja men da blir du bare her '. Og siden prøvde jeg aldri å slutte for jeg fant ut at det var her jeg skulle være (Margit).

Margit arbeidet hos Øglænd frem til 2002 og var da 62 år gammel.

Karen arbeidet også i sykkelfabrikken på kontor der hun måtte håndtere post og arkivene i tillegg til litt forskjellig arbeid som å hjelpe til i fakturaavdelingen. Det var litt mye arbeid med arkivene forteller hun for det var brevarkiver og annet spennende å gjøre. Karen minnes om en hendelse i arbeidet hos Øglænd der hennes sjef kom bort for å be henne finne frem to brev til to navngitte personer.

[...] og så kom han bort å spurte om jeg ville finne det brevet til den og den. Og så oppfattet jeg ikke hva han sa, og så sa jeg bare ja, [...]. Og dette er bare for å si sånn

respekt som vi hadde for sjefen , det var akkurat som en konge for jeg turte ikke å spør [...]. Oisann tenkte jeg, hva skal jeg gjør? Jo så gikk jeg bort på arkivet og så stod jeg bare der, akkurat som jeg sto å lette etter noe som jeg ikke visse hva jeg skulle lete etter. Så best som det var så kom [...] bort når jeg sto der. Så sier han det, jeg trengte ikke lete lenger for han hadde funnet brevet (Karen).

Ettersom Karen var ny måtte hun også ta over jobben som støvtørker. «Alle jentene som skulle begynne de måtte og tørke støv, så vi måtte komme litt før om morgningen fordi vi skulle tørke støv rundt på alle pultene» forteller hun.

Det skulle tørkes støv av pulter, tømme askebegere, og fukte svampene som sto på pultene. Det skulle også skiftes håndkle på toalettene og fylles på med toalettpapir. På pauserommet måtte oppvasken tas etter pausene. Hver gang det begynte en ny kvinne på avdelingen, måtte hun ta over jobben.

Da Karen gikk over på fakturaavdelingen på fulltid i 1954 gikk vaskejobben videre til en annen kvinne som tok over for henne. I fakturaavdelingen ble jobben å skrive faktura på store maskiner. I løpet av de 40 årene Karen jobbet hos Øglænd var det mange forskjellige arbeidsoppgaver. I 1958 begynte hun i hullkortavdelingen som var helt nytt og spennende og her arbeidet hun med blandt annet lønninger og faktura. Etter hullkortavdelingen gikk Karen opp igjen på kontoret i 1977 og var på ordrekontoret der hun tok imot bestillinger fra kunder som ringte. Hun måtte også legge inn nye kunder i systemet og legge inn priser dersom det var nye varer som sykler, klær eller andre varer som ble levert. På denne tiden var det ikke lenger hullkortmaskiner, men skikkelige dataskjermer. I 1986 gikk Karen over til eksportavdelingen og ble værende her frem til hun sluttet i 1998.

Inger arbeidet også på kontor og var i hullkortavdelingen hos Øglænd. Inger er den eldste kvinnen som har deltatt i intervjuene og begynte som nevnt i 1947. Den første jobben til Inger var å jobbe med hullkort og som hun forteller var forhistorien til dataen og som en slags skrivemaskin. Det var fem jenter og to menn som var operatører på hullkortmaskinen. En tid hos Øglænd hun husker godt var da hun skulle lære seg det nye datasystemet. I den tiden satt hun i et åpent kontorlandskap og i rommet ved siden satt det 20 datakyndige menn. Av disse mennene var det kun en mann hun pratet med, og han lærte henne det nye datasystemet som var noe helt annet enn hun hadde arbeidet med tidligere. Inger følte seg veldig flink og lærte opp de andre ansatte på hennes avdeling.

Mens EDB var det Inger hovedsakelig arbeidet med frem til hun ble pensjonist hadde hun også mange andre arbeidsoppgaver hos Øglænd. Noen ganger kunne hun ringe å prate med kunder til eksempel og en av jobbene hun hadde i noen år var regnskapsarbeid for ti av avdelingene på runde i landet. Inger jobbet også som kasserer i manufakturen. «Jeg kan si det at det var forskjell på oss som var ansatt i manufakturen og de som var ansatt i sykkel. For sykkel va nummer en og manufakturen va nummer to» sier Inger. De ansatte på sykkelfabrikken var mer betydningsfulle enn de som var ansatt i manufakturen. DBS Øglænd var mer kjente og var kjente overalt, også i utlandet.

Inger forteller også om den tiden hun var modell for klær i starten av hennes karriere hos Øglænd:

Den tiden jeg var med som modell for kjoler eller klær som blir produsert hos Øglænd var rett etter krigen. Da fikk Øglænd en last med stoff fra Italia, [...] hele skipslast med alt slags fine stoffer, og det var da i 47,48,49. Og da ble det sydd modeller på systuen som de reisende hadde med seg rundt, og det var der jeg var med og presenterte di kjolene (Inger).

Inger minnes tilbake til tiden hun var modell og forteller at det fremdeles er bilder av henne i kjolene hun presenterte. Det var fire jenter som var modeller for Øglænd sine produserte klær. Det var spennende å få være modell og morsomt å få være med på litt av hvert forteller hun. I 1988 pensjonerte Inger seg, da hadde hun vært hos Øglænd i over 40 år.

Kvinnene som arbeidet hos Øglænd flyttet mye rundt på arbeidsplassen iløpet av alle årene de var der. Hvis vi ser tilbake på arbeidsoppgavene deres så er det ingen av informantene som kun har vært i en enkelt avdeling iløpet av sin karriere.

Berit hadde flere arbeidsoppgaver ettersom hun også hadde enkelte lederstillinger i sitt arbeid og derfor måtte håndtere både forhandlinger, ansatte og å sy klær. På spørsmål til Berit om det var mulig å flytte rundt på arbeidsplassen svarer hun:

Ja vi fikk det og vi måtte det og for vi måtte jo hjelpe der di trengte det. Jeg måtte jo kunne alt på min avdeling som tillitsvalgt. Så var det ikke nok å bare kunne det for du skulle ha igjennom så og så mye til dagen og det må du få igjennom (Berit).

Elin flyttet også rundt på flere ulike steder på arbeidsplassen og var både på sykkelfabrikken og i systuen. På sykkelfabrikken flyttet hun rundt i de ulike avdelingene. Inger jobbet med datasystemer og som modell, og Margit var blandt annet på sentralbord, lager og

økonomiavdelingen. Karen flyttet også rundt på arbeidsplassen og fikk flere ulike arbeidsoppgaver iløpet av karrieren. Hun forteller at hun ikke kunne bestemme selv hva hun ville jobbe med eller hadde medvirkning til egen arbeidsdag, men at hun fikk flere ulike tilbud i årene hun var der.

Nei jeg var ikke blandt de som hadde det, men jeg ble jo tilbudt mye forskjellig, men nei det ble bare slik. Jeg kan ikke huske at jeg... Arbeidsoppgavene skiftet jo etterhvert for det ble jo så mye nytt for det som jeg gjorde på slutten og det som jeg gjorde i begynnelsen, det kan jo ikke sammenlignes (Karen).

For flere av kvinnene som arbeidet på kontor endret også måten de arbeidet på ettersom maskinene etterhvert ble mer moderne. Hullkortmaskinene ble erstattet med skjermer og de måtte derfor lære seg nye systemer og tilpasse seg den teknologiske utviklingen.

#### 4.3 Tidlige arbeidsdager og mammarollen – Arbeidsforhold når arbeidslivet og familielivet kombineres

Arbeidsdagen på Øglænd kunne være ganske lang ifølge informantene. Berit startet arbeidsdagen klokken 07:20 og sluttet klokken 17:15. I løpet av arbeidsdagen var det 1 time middagspause og 10 minutter pause på formiddag og ettermiddag. Inger startet klokken 08:00 om morgenen på hullkortavdelingen og jobbet frem til 17:00 eller 18:00. Det er ikke så lett å huske arbeidstidene lenger sier Inger, for det er tross alt over 30 år siden hun pensjonerte seg. Lørdager var også en arbeidsdag, det var kun søndager som var hviledager. Midt på dagen hadde alle en times middagspause. Klokka 12:00 ringte det i klokken som et signal på at det nå var middagstid og klokken 13.00 måtte alle være tilbake igjen hos Øglænd. Margit forteller at hun enda husker hvordan alle stormet mot døren klokken 12:00 da de skulle hjem for å spise middag i pausen.

I 1968 ble arbeidstimene redusert ned til 42 timers arbeidsuke (Gisle, Stoltz & Stokke, 2021). Da endret arbeidstidene seg og arbeidsdagen på konfeksjonsfabrikken begynte klokken 07:00 og sluttet klokken 15:00 og den lange matpausen midt på dagen ble kortet ned til en halvtime.

Det var tydeligvis hardt arbeidende og utholdende damer hos Øglænd som jobbet både lange dager og lørdager, en dag som for mange er en fridag idag. For de kvinnene som fikk barn iløpet av sin arbeidsperiode var det ikke lenger mulig å jobbe mange timer flere dager i uken med mindre de fikk hjelp med barna eller fikk tilrettelagte arbeidstider. Tre av informantene

fikk barn iløpet av sin periode hos Øglænd og to av dem forteller fra tiden de var blitt mødre og hvordan det var å balansere rollen som forelder og arbeidstaker.

Berit fikk fire barn mens hun arbeidet på fabrikken og den første kom i 1960. Søsteren hennes var hjemme med barna slik at Berit kunne fortsette arbeidet sitt i konfeksjonsfabrikken.

Ettersom årene gikk og barna vokste seg større tilbudte nabokonen seg å passe yngste barnet til Berit. Til tross for at Berit hadde fire barn jobbet hun fremdeles fullt, men arbeidstidene hadde endret seg fra 48 timers uker til 42 timer og hun gikk da på jobb fra klokken 07:00 til 15:00. Elin fikk sitt første barn i 1965 sammen med ektemannen som også var ansatt hos Øglænd i sykkelfabrikken. Hun var hjemme med sitt første barn i to år, frem til 1967. I 1972 fikk hun sitt andre barn og ble værende hjemme i et halvt års tid før de ringte å spurte om hun kunne hjelpe til å jobbe på natten i herderiet. Hun forteller at hun opplevde det som greit å balansere rollen som mor og rollen som ansatt da de la til rette for at de kunne jobbe kveldstid. «Vi fikk jobb på kvelden og det var veldig godt. Somregel begynte du når mannfolkene gikk hjem» forteller hun. Da kunne Elin reise på jobb mens mannen var hjemme sammen med ungene på ettermiddagen og kveldstid.

Elin forteller at hun opplevde det som greit å kombinere morsrollen og arbeidsrollen, men i perioden hun ikke lenger hadde mulighet for å jobbe på dagtid ble hun oppsakt da de ikke hadde ledige skiftstillinger til henne. Berit hadde muligheten til å arbeide fulltid da hun hadde hjelp fra familie og nabo på dagtid til å ta seg av barna, noe Elin gir uttrykk for at hun ikke hadde tilgang til da hun ikke lenger kunne arbeide på dagtid. Idag er barnehagene redningen for mange yrkesaktive kvinner som har sine arbeidstider på dagtid, men i tiden Berit og Elin ble mødre, var ikke barnehager like utbredt som idag.

Kvinnene forteller om en arbeidsperiode med mange varierte arbeidsoppgaver der de fikk utfordre seg med nye datasystemer, være modeller, ha kontakt med kunder. Selv uten utdanning eller forkunnskaper fikk kvinnene prøve seg i ulike stillinger i perioden de var ansatt. Det virker heller ikke til å ha vært nødvendig å søke seg over til andre stillinger i bedriften, men at de ble ansatt der det var behov uten å gå igjennom en ny rekrutteringsprosess. Å kombinere arbeid og morsrollen har vært mulig dersom det var mulig å få pass til barna på dagtid. Det var vanskeligere å balansere jobb og familieliv dersom barnepass ikke var et alternativ, men likevel uttrykker informantene at det har gått greit å få barn som arbeidere hos Øglænd. Å ha muligheten til å gjøre ulike arbeidsoppgaver i de årene de har vært ansatt kan ha vært en viktig faktor for at de har trivdes hos Øglænd og har blitt

værende i alle årene de har vært der. Men hvilke andre faktorer har bidratt til at kvinnene har trivdes hos Øglænd? Det skal vi se på i neste kapittel.

## 5.0 –Øglænd som arbeidsplass « ...har bare godt å si om de»: Trivselen

En viktig faktor som går igjen i alle intervjuene jeg har hatt med de ulike kvinnene er trivsel. Samtlige av informantene gir uttrykk for å ha trivdes jobben sin og på arbeidsplassen. I dette kapittelet vil jeg gå igjennom temaet «trivsel» og analysere de underliggende årsakene som informantene gav i intervjuene når de fortalte om tiden de arbeidet hos Øglænd og hvor tilfredse de var på arbeidsplassen. Kapittelet er delt opp i to deler der jeg i første del vil gå igjennom elementer fra intervjuene der kvinnene uttrykker sin trivsel hos Øglænd. I del to vil jeg gå igjennom tre viktige faktorer som går igjen i intervjuene når kvinnene forteller om sin trivsel. Disse faktorene er delt inn i tre deler.

### 5.1 «Jeg angret ikke en dag på at jeg var der i over 30 år.»

Berit forteller at det ble lagt til rette for at de ansatte skulle ha det så komfortabelt som mulig, og dette gjaldt også når kvinner ble gravide og trengte tilrettelegging. «Jeg hadde det veldig greit hos Øglænd. Jeg angret ikke en dag på at jeg var der i over 30 år» forklarer Berit.

Elin uttrykker også sin tilfredshet med å arbeide hos Øglænd. I en tid der likestilling sto i fokus merket hun ikke noe til utfordringer med dette. Hun forteller at hun hadde en «kjempe jobb». «Jeg hadde begynt med en gang hvis de hadde kommet igang igjen» forteller Elin.

Inger forteller hvordan hun fikk mulighet til å reise bort fra arbeidsplassen for å besøke sin syke mor og fremdeles beholde lønnen i den tiden hun var borte. Hun forteller også om den gangen funksjonærene, som hun var ansatt som, fikk en ekstra månedslønn til jul. Inger forteller at man ikke skal fordømme det som skjedde på den tiden som ikke samsvarer på den tiden vi lever i nå, for det var normalt da. Da hun begynte hos Øglænd fikk hun høre at hun hadde en livslang arbeidsplass hos dem og at hun ikke trengte å bekymre seg for fremtiden, «Jeg tror alle trivdes så godt for det var en god plass å være og Øglændsfamilien, har bare godt å si om di» påpeker hun.

Alle informantene har jobbet hos Øglænd i flere tiår, og flere uttrykker at de aldri hadde blitt værende så lenge hos Øglænd dersom de ikke hadde hatt et godt arbeidsmiljø eller trives så

godt som de gjorde. Margit husker tiden tilbake hos Øglænd og gråter når hun forteller om det for hun blir så rørt. Hun har bare gode minner om sin tid som ansatt og forteller at det er en tid hun aldri får tilbake. Tidene har forandret seg og de hadde aldri opplevd det idag det som de opplevde på den tiden, hun innrømmer: «nå sitter jeg igjen her som et eldre menneske og det som jeg har igjen fra Øglænd er liksom hovedsummen. Det var så bra å vær hos Øglænd, jeg følte det trygt og godt, og det fellesskapet...».

Informantene har opplevd å føle seg ivaretatt og at de har hatt det trygt hos Øglænd. Som nevnt tidligere i oppgaven var det lettere å få jobb og de hadde et godt fellesskap med kollegaer. Selv tiår etter kvinnene har avsluttet sin siste arbeidsdag hos Øglænd sitter de igjen med flere gode minner og som Margit sier, så ville de aldri ha opplevd det idag det de opplevde på den tiden.

## 5.2 – Hvorfor var trivselen så høy?

Hva gjorde at informantene trivdes så godt på arbeidsplassen som det de uttrykker? I intervjuene er det 3 elementer som går igjen og som kan gi en forklaring på dette. Det ene handler om strukturelle fordeler de fikk igjennom Øglænd, det andre handler om ledelse og personer, og det tredje handler om de sosiale forholdene. Jeg skal i denne delen av oppgaven gå igjennom disse tre årsakene.

### 5.2.1 Strukturelle fordeler

Øglænd hadde veldig gode fordeler for sine ansatte, noe som viser hvor viktig det var for dem at de ansatte skulle ha det bra. Enkelte fordeler er også å finne hos flere bedrifter idag slik som hytter, men andre fordeler slik som egen lege, sykepleier, husmorvikarer og båtturer var noe spesielt for Øglænd og ble satt stor pris på av de ansatte.

Inger forteller om hyttene som Øglænd hadde. En av hyttene de hadde i Sirdalen tok ca 50 personer og det fulgte med en egen kokk på hytten. De måtte betale litt for det, men det var ikke mye. Hun forteller også om dampbåtturene om sommeren der firmaet leide en dampbåt en søndag i året og hadde alle ansatte med seg på tur i Ryfylket med mat ombord på båten. Øglænd hadde også husmorvikarer ansatt i firmaet som kunne hjelpe til i familier som trengte det som for eksempel dersom en mann hadde mistet konen sin og var alene med barna eller at



en av foreldrene var syke. En husmorvikar tok hele jobben som en vanlig husmor ville gjort, noe som var til stor hjelp for de familiene som hadde det vanskelig.

Det var også eget legekontor med lege og sykepleier for de ansatte og som var gratis å disponere. Inger forteller at det er dumt å fokusere på likestilling og om lønnsforskjeller på arbeidsplassen når de fikk så mange goder.

Så var det en ting til vi hadde som goder, og det var på vinteren. Da satt de opp skibusser til Mydland og dem tok vi gratis. Vi tok skiene på nakken og gikk til Sandnes, så tok vi bussen til Mydland og sto på ski å gikk hjem igjen og jeg kan ikke huske at jeg betalte noe for det. De var ganske flinke til å tilrettelegge til allslags goder og det oppveier ganske mye (Inger).

Øglænd var den første bedriften i landet som hadde en sosialkurator til de ansatte forteller Bjørg. Han kom kom til Øglænd i 1951 og skulle ta seg av alt som de ansatte trengte hjelp med privat eller hjelpe dem om det var noe de ikke trivdes med på arbeidsplassen. Hun forteller også om fysioterapeuten som ble ansatt på 1950 tallet og hjalp de ansatte med å sitte riktig for å unngå belastningsskader. Før fysioterapeuten kom forteller Bjørg at de ansatte satt på margarinkasser og gamle stoler og måtte selv finne ut hvordan de skulle sitte.

Jeg husker [...] sa at det ble dyrt for legen hadde gått rundt på systuen og spurt om de satt bra, og det gjorde de jo ikke og da måtte de iverksette tiltak så det ble tilpasset figur, for alle hadde jo ikke samme figuren heller som man kanskje trodde og at alle kunne arve den stolen og den høyden. Den gangen gjorde du det så måtte du legge under en bordbit eller noe (Bjørg).

Margit forteller også at Øglænd hadde hytter, lege og sykepleier. Det var veldig godt tilrettelagt for at de ansatte skulle ha det greit og de som begynte hos Øglænd sluttet sjeldent forteller hun. Hun følte seg trygg og hadde følelsen av å bli ivaretatt. En av fordelene Margit har hatt godt utbytte av var Øglænds sosialkurator. Her fikk ansatte hjelp om de slet med problemer enten det var om økonomi eller andre psykiske problemer. Det var veldig godt å få så god hjelp forteller Margit og hun følte seg lettet hver gang hun gikk ut av sosialkuratorens kontor. Margit uttrykker stor takknemlighet og virker tydelig rørt når hun forteller om sin tid hos Øglænd. «Vi hadde gjerne ikke verdens beste lønn, men tenk på alle de sosiale godene vi hadde og alt det gode sosiale fellesskapet, privat og. Reiste til Sirdalshytter, reiste på turer...» forklarer hun

For Margit har de sosiale godene og trivselen veid opp mot lønnen hun påpeker ikke var verdens beste. Med de sosiale godene kom også et godt fellesskap som har bidratt til å gjøre arbeidsplassen et godt sted å være for de ansatte. Å sørge for at de ansatte hadde det bra var ikke en rimelig affære for sjefene, slik Bjørg uttrykker i intervjuet da det måtte gjøres tiltak i sittestillingen til de ansatte i systuen. Men at sjefene har vært opptatt av trivsel er tydelig. Hvordan var forholdet mellom ansatte og ledelse? Det skal jeg ta opp i neste del.

### 5.2.2 “Det er slik vi har det her” – Sjefene

En av de andre faktorene som går igjen i intervjuene er hvor folkelige og hyggelige de øverste sjefene hos Øglænd var. Samtlige av informantene minnes tilbake til en forståelsesfull ledelse som man var «dus» med og som ikke tok seg selv høytidelig. De håndhilste på sine ansatte i gangen og ville høre hvordan de hadde det. Berit var ofte i forhandlinger med lederene og sjefene i hennes avdeling og forteller at det ofte kunne være vanskelig å forhandle med mellomlederene, men eieren av konfeksjonsfabrikken var veldig forståelsesfull. Hun forteller «Han som drev konfeksjonen var en enestående mann. Snakket vi med han så fikk vi det nesten alltid som vi ville. Han var veldig god.»

Berit fortalte i intervjuet at mellomlederene var vanskelig å forhandle med for de favoriserte mennene i bedriften og passet på at kvinnene ikke skulle få for mye lønn. Dette irriterte Berit seg over og gav dem tydelig beskjed i et forhandlingsmøte at det er jentene i systuen som sørget for at mellomlederene fikk lønn, mens de selv «gikk rundt å bare drakk kaffe.» Øverste sjefen derimot virket til å ha en mer respektabel og folkelig tone og verdsatte sine ansatte uansett kjønn.

Inger forteller at det var veldig mye godt hos Øglænd sett bort ifra kjønnsforskjellene i lønn og arbeid. Hun forteller om den dagen hun og kollegaene hennes hørte på olympiaden på radioen i 1952. De hadde tatt seg pause fra arbeidet utenom pausetidene for å få med seg OL og de hadde skaffet seg en kokeplate for å koke kaffe. «Sjefene sa ingenting da. Vi laget oss en pause selv der ingen av de forstyrret. Vi visste vi måtte gjør arbeidet og så gjorde vi det. Jeg går ikke klokken fire hvis jeg ikke er ferdig» forklarer hun.

Inger snakket også om hvordan Øglænd var kjent for å være den eneste plassen der folk var «dus». Det var forskjell på å si «du» og «de» til personer. Det var ofte at ansatte i butikken sa «de» til kunder de ikke kjente, men alle andre steder hos Øglænd sa både ansatte og sjefer

«du» til hverandre. Det var en måte å prate på for å likestille hverandre, ingen skulle være bedre enn den andre.

Det var en gang en av sjefene, en av Øglænd hadde med seg en kunde fra Oslo eller hvor det var, så var det en som holdt på med noe på lageret og sa 'hei du' og navnet på sjefen. Og han kunden ble jo rystet. Nei så sa bare sjefen det at det er slik vi har det her (Inger).

«Han håndhilste alltid på oss når han traff oss ute i gangen» forteller Margit om en av sjefene hennes. De fleste var veldig alminnelige. En gang traff hun en av sjefene i gangen, han stoppet, håndhilste og spurte hvordan det sto til. «Hvordan står det til med deg da?» spurte Margit, «jo takk jeg vokser litt hver dag» svarte han festlig. Det var derfor god stemning når man møtte sjefene i firmaet. At sjefene var vennligsinnede og samarbeidsvillige har vært stor bidragsyter på trivselen hos Øglænd.

### 5.2.3 Det sosiale samholdet

Det gode sosiale samholdet med kollegaene har alle de intervjuede kvinnene snakket om. Mange av kvinnene holder fremdeles kontakt idag. De har også samling i ukedagene på en Cafe i Sandnes der de møtes to dager i uken og spiser smørbrød og drikker kaffe. De har også enkelte reiser sammen. Margit husker godt det gode fellesskapet og hvordan det beriket livet hennes. Hun blir tydelig rørt når hun prater om det. «Vi hadde aldri opplevd det idag, det er en helt annen tid» forteller hun.

Björg trives godt på arbeidsplassen og hadde et morsomt arbeidsmiljø. I pausene hadde alle som jobbet på kontoret et felles pauserom. Det var et lite pauserom så det var ikke plass til alle, men det var alltid god stemning og det var alltid noen som fortalte vitser og det var godt humør og veldig kjekt forteller hun. Det var også flere aktiviteter som kollegaene fant på etter arbeidstid også.

Det var veldig mange fritidsaktiviteter utenom arbeid og. Vi hadde mange sportsgrupper og mange arrangerte billøp og slike hinderløyper. Det var slik at du skulle kjøre fra plass til plass vet du, sånn bilrebus. Så det var en del slike ting, og hytteturer og sånt. Ja så det var veldig god stemning, det var det (Björg).

Karen fikk de fleste vennene sine igjennom Øglænd. Hun husker også hvor mye morsomt hun og kollegaene har gjort sammen både i arbeidstiden og utenfor arbeidstiden. De var ofte en

gjeng som kjørte ut til havet, eller så reiste de på hyttetur sammen. Det var et godt samhold mellom mennene og kvinnene også. Karen kunne aldri tenke seg å være noen andre plasser enn hos Øglænd forteller hun for de hadde det så kjekt. «Ja men altså jeg kan godt si at vi hadde et ganske godt forhold der nede for vi hadde jo ikke blitt så lenge hvis vi ikke hadde trives for vi hadde det jo veldig kjekt» forteller Karen.

## 6.0 De mørkere sidene

Samtlige av informantene har uttrykt hvordan de trivdes hos Øglænd som arbeidende kvinner. Med alle fordelene de har fått igjennom Øglænd og den egalitære ledelsen, har de følt seg både trygge og ivaretatt i tillegg til å være omringet av et godt fellesskap. Men har hverdagen hos Øglænd kun vært preget av positivitet? Har kvinnene alltid følt seg like verdsatt som de mannlige kollegaene?

I denne delen av oppgaven skal jeg gå igjennom de mer mørkere sidene ved Øglænd.

Kvinnene har arbeidet i en tid der likestillingen mellom kvinner og menn var fraværende og flere av dem har opplevd negative konsekvenser av det å være en yrkesaktiv kvinne. Disse konsekvensene er det denne delen av oppgaven skal ta for seg.

### 6.1 «Mannen hadde mer enn hun damen som hadde like mye ansvar..» - Ulik lønn

I tidene informantene arbeidet hos Øglænd var det ikke unormalt at det var forskjell i lønn mellom kvinner og menn. De fleste godtok at det var slik, for det var slik for alle og det hadde alltid vært slik uttrykker de. Berit, som var i en lederstilling forteller at det var lønnsforhandlinger hvert år og at Øglænd fulgte de lovene og reglene som var når det gjaldt lønn. På systuen fikk de lønn på akkord og de var veldig dyktige og effektive syersker og på den måten opparbeidet de seg en god lønn. På grunn av akkordlønnen og effektiviteten til kvinnene på systuen følte ikke Berit at det var store forskjeller i lønnen mellom kvinnene i hennes avdeling og mennene hos Øglænd, men ikke alle følte det slik.

Elin kan ikke huske om de hadde lønnsforhandlinger og hadde ingen oversikt over lønningene slik andre kvinner som jobbet i økonomiavdelingen hadde. Hun følte i grunnen ikke at det var store forskjeller, men at mennene kanskje hadde litt høyere lønn var typisk på den tiden forteller hun. Inger var en av kvinnene som satt i økonomiavdelingen og hadde oversikt over lønningene og kunne tydelig se forskjellene i lønnen mellom kvinnene og mennene. Inger fikk

ikke akkordlønn slik de gjorde på sykkelfabrikken og konfeksjonen. Hun forteller om en tid i 1970-årene der hun og en annen mannlig kollega hadde den samme stillingen og de samme arbeidsoppgavene, men mannen fikk en høyere utbetalt lønn i slutten av måneden. I ettertid har hun tenkt på at hun var ganske underbetalt i jobben hun gjorde, men samtidig forteller hun at de ikke tenkte så mye på pengene da hun klarte seg godt med lønnen hun fikk. Margit som også hadde en periode der hun jobbet i økonomiavdelingen forteller om urettferdigheten i lønningene og hvordan hun tydelig kunne se dette da en kvinne begynte på kontoret i en høyere stilling.

Jeg husker det kom en de siste årene og hun hadde en litt høyere stilling, men det går på det med lønn igjen og den urettferdigheten der vi så at mannen hadde mer enn hun damen som hadde like mye ansvar og som var dame. Det så vi tydelig da, så det var noe forskjell der (Margit).

Margit var på lik linje med de andre kvinnene i intervjuene klar over at det var forskjell i lønningene mellom kvinnene og mennene og synes dette var urettferdig, men hun tenkte ikke mer over det enn at det var urettferdig og forsøkte heller ikke å få en endring på det.

Kvinnene ble ikke tatt like høytidelig som menn og ble sett på som lommerusk sier Bjørg og forteller at kvinner og menn fikk langt ifra den samme lønnen. Hun har opplevd Øglænd på en annen måte enn de øvrige kvinnene i intervjuene ettersom hun er av familie til en av de øverste sjefene og har selv hatt en stilling i bedriftsforsamlingen. Det var langt ifra de samme lønningene for kvinner som det var for menn, hverken på kontoret eller i fabrikken forteller hun.

Det var ganske tydelig og var stor forskjell for det var en [mann] som ville vite hva jeg fikk i lønn og jeg vet ikke om det var en 400-500kr måneden den gangen [...]. «Åja men du kunne aldri hatt en familie på den lønnen» [sa mannen] så hvis det hadde vært en mann som hadde hatt den stillingen så ville han hatt mer lønn (Bjørg).

Bjørg diskuterte aldri disse store forskjellene i lønn og om urettferdigheten av dette til sin familie. Det var bare slik det var og hun så aldri på det som noe problem på den tiden i 1960-årene, men hun legger til at de nok ble mer oppmerksomme på forskjellene i senere tider.

På spørsmål til Karen om hun merket forskjell i lønnen mellom kvinner og menn svarer hun:

Det var nok slik, det va jo slik i den tiden. Men klart vi syns jo det var dumt, det var jo ikke rett, men hva skulle vi vell gjøre, men av og til klagte vi nok litt og vi fikk nok justert litt da (Karen).

Karen var en av kvinnene som hadde god oversikt over lønnsutbetalingene da dette var en del av arbeidsområdet hennes. Hun kunne følge med på lønnsutbetalingene til sykkelfabrikken, mamufakturen, funksjonærer og alle andre avdelinger hos Øglænd. Karen kommenterer slik de andre kvinnene også gjør, at det var normalt på denne tiden.

At det var store forskjeller i lønn var informantene klar over. Bjørg forteller at akkordlønnen på systuen gjorde at kvinnene fikk høy lønn, men de kvinnene som ikke fikk akkordlønn måtte nøye seg med en lavere lønn enn mannen selv om de hadde høyere stilling enn mannen. I intervjuene kommer det frem at det er en aksept for lønnsforskjellene. Enkelte av informantene uttrykker urettferdighet, men samtlige godtok forskjellene ettersom det var normalt på den tiden.

## 6.2 «Var du mann så var det i orden»: Kjønnsdiskriminering.

Diskriminering på arbeidsplassen er desverre ikke et ukjent fenomen og blandt alle hytteturere, utflyktene og det gode sosiale samholdet i bedriften, var det også hendelser av diskriminering hos Øglænd. Diskrimineringen skjedde ikke kun mellom ansatte, men også av lederene. Berit forteller om avdelingslederene på konfeksjonsfabrikken og hvor «konservative» de var. Hun gir et eksempel om en hendelse under juletidene da en mann ba om å få ferie i julen for å reise til utlandet, samtidig som en annen kvinne ønsket ferie for å reise hjem til familien sin for å slippe å feire julen alene. Avdelingslederene lot mannen reise på ferie mens kvinnen måtte bli værende i Sandnes. «De var litt slik at var du mann så var det i orden, men vi måtte bite for å få det igjennom» påpeker Berit.

Berit forteller også om en hendelse, som kanskje ikke kan oppleves som diskriminering, men den opplevdes som svært urettferdig:

Og det var en annen ting som og irriterte meg, for ta for eksempel før jul og før ferien, så forsvant alle arbeidslederene inn på kontorene og så satt alle jentene [ i systuen ] igjen og så var vi kvinnelige arbeidslederene i spisesalen med alle jentene og så hadde vi jordbær å fløte eller noe slik. så husker jeg til jul ett år, så sa hun ene sjefen til meg at eg måtte komme inn her [kontoret] imorgen klokken 12. 'Hvorfor skal jeg det' spurte

jeg henne, 'jo fordi alle arbeidslederene sitter her inne' sa hun. Så gikk jeg inn og der sitter de med smørbrød og kake og det visste jeg de hadde gjort i alle år. Så satt de der å hadde det mens jentene der inne måtte spise risengrynsgrøt. 'Vet du hva' sa jeg, 'jeg vil heller sitte ute med jentene å spise risengrynsgrøt. Er det slik dere har det her?' sa jeg. Hvis det skulle være smørbrød og kake så kunne alle fått det, ikke bare de der som ikke gjorde noe (Berit).

Det var ikke bare kvinner i konfeksjonsavdelingen som opplevde diskriminering, men også kvinner i høyere stillinger. Bjørg forteller at hun har opplevd å bli diskriminert av ledelsen fordi hun var kvinne. Bjørg hørte kommentarer rundt henne at siden hun var kvinne ville det snart komme en mann å sette barn på henne, og at hun da ville være ute av bedriften. «Ja det va litt sånn...» forteller Bjørg.

Som en del av Øglænd familien hadde hun og hennes fettere en gruppe som var for de som skulle aspirere og utdanne seg til ledere. En dag da Bjørg var på jobb spurte en kollega henne om hun ikke skulle være på møtet med hennes fettere. Bjørg hadde ikke hørt om noe møte, men ettersom hun også var et familiemedlem av Øglænd gikk hun på dette møtet:

'Åja kommer du?' sa de, 'ja' sa jeg 'men du er jo dame'... 'ja men det står ingenting om det at man skal være mann?'... 'åja ja, men du kan jo koke kaffe'. Så det var liksom der (Bjørg).

Bjørg forteller at hun synes det var veldig kjedelig å oppleve, men at hun samtidig var i opposisjon i den tiden og valgt ofte det som en gutt ville valgt. Hun tenker på om hun kanskje har følt et press på seg ettersom hennes far fikk to døtre og ikke den gutten som i tradisjonen skulle følge etter sin far i firmaet.

Da Bjørg gikk tilbake til Øglænd i 1980 var firmaet blitt et aksjeselskap og hun var da tatt inn i bedriftsforsamlingen som aksjonær. Da het det at det skulle være damer med i styret, og Bjørg fant endelig sin plass og ble ikke satt til å koke kaffe slik hun gjorde i møtet på 60-tallet.

Margit er i tvil om hun vil fortelle hennes opplevelse med diskriminering hos Øglænd, men velger å fortelle det for å få frem at det også var litt vonde opplevelser mellom alt det gode. I lys av Me Too saken som har pågått i tidligere år forteller hun at flere har vært et offer for seksuell trakkasering på jobb av menn i høyere stillinger hos Øglænd. Margit forteller at hun klarte å «riste» hendelsene av seg og valgte å ikke gå videre med saken, «det var ingen som gjorde noe i den tiden vet du» sier hun.

Det var også enkelte hendelser av diskriminering mellom mannlige og kvinnelige kollegaer. Berit husker en episode i skjæreriet der arbeidsoppgaven var å skjære til store bunter med tøy som syerskene sydde til klesplagg. Det var i hovedsak menn som sto i skjæreriet og kvinner som buntet opp tøyet etterpå. En dag var den ene kvinnen som skulle bunte syk, da ble det stående igjen en kvinne å gjøre buntejobben for begge to. Da mennene klagte på at jobben ikke ble gjort raskt nok fikk de klar beskjed at de kunne hjelpe til å bunte opp:

Så sa hun ene at 'kjære deg, du kan jo være med å bunte opp så får vi det vekk', 'nei det er kvinnfolk arbeid', Det er det slett ikke sa jeg, det er for alle! Dere har lik lønn og likt alt! Gå å bunt du sa jeg til han....Nei de sa ikke noe for da gjorde de det (Berit).

På spørsmål i intervjuene om kvinnene har opplevd forskjell i arbeidsoppgaver mellom kvinnene og menn har flere kvinner svart «nei», men det kommer tydelig frem i løpet av intervjuene at det har vært forskjeller. Berit forteller at hun ble fortalt at det å «bunte opp» tøystykker var kvinnfolkarbeid og Bjørg fikk ikke lov å delta i møtet, men ble satt til å koke kaffe. Å være kvinne i arbeidslivet før likestillingsloven kom har tydelig også vært vanskelig i ulike situasjoner også hos Øglænd.

### 6.3 « Hun ble jo aldri noe sjef»: Om ledelse, ansiennitet og kvinner

Hos Øglænd var de øverste sjefene menn, det har de vært i alle år og det kom aldri noe kvinne inn i den øverste ledelsen, men det var enkelte kvinner i ulike lederstillinger slik som for eksempel Berit som blandt annet var avdelingsleder. Bjørg var ingen sjef eller leder, men var med i bedriftsforsamlingen som aksjonær. I hovedsak var det kun menn i sjef og lederstillinger.

Berit begynte hos Øglænd i 1957 og på den tiden var det kun menn som var ledere, men etterhvert gikk det gradvis over til at det kun var damer som var arbeidsledere på konfeksjonsfabrikken. De øverste sjefene var mennene i Øglændfamilien, og på spørsmål om hvorfor det aldri var noen døtre av Øglænd som satt i ledelsen svarer Berit «nei de kom aldri inn i konsernet. Det var aldri en kone til de høyeste sjefene som kom inn i fabrikken i det hele».

Inger forteller også at det på konfeksjonen var flere kvinnelige ledere enn mannlige ledere, men at det var flere «sjikt» av ledere. Berit forteller at det var «mellomsjikt ledere» som var menn, og disse lederene var svært konservative og foretrakk mannlige arbeidere fremfor de



kvinnelige. Inger forteller også at det somregel kun var menn i disse sjiktene og at det forsåvidt aldri var noen kvinnelige sjefer, kun menn.

For Bjørg, som var en del av Øglændfamilien var det ikke noe kamp om likestilling og hun forteller at hun ikke hadde noen sjangs for det var så mange av hennes fettere som var der som var både eldre enn henne, flinkere enn henne og «større i kjeften» enn henne.

Jeg visste jo at jeg ikke hadde noen sjangs for det var så mange fettere som var eldre enn meg og flinkere enn meg og større i kjeften enn jeg var, så jeg hadde ingenting der å gjøre, men da var det og den aldersforskjellen. En del av de var vell 10-15 år eldre enn meg så der var det og en slags barrikade (Bjørg).

Inger forteller at det somregel var lettere for menn å jobbe seg opp i stilling hos Øglænd enn det var for kvinnene. At det var lettere for menn er også noe Bjørg forteller og kommer med et eksempel hun selv erfarte: «I nabokontoret så var det en dame som var der i alle år og hun kom jo aldri lenger enn til litt gammel flink sekretær, så hun ble jo aldri noe sjef».

Alle de øverste lederene var menn. For de kvinnene som hadde en ledende rolle, var det alltid en øvre mannlig leder. Til tross for at Bjørg var en del av Øglændfamilien var det aldri snakk om at hun skulle få en stilling i den øverste ledelsen og det var heller aldri en mulighet for kvinner å få en høyere sjefsstilling da det ikke var rom for kvinner i det sjiktet.

#### 6.4 « Nei det er kvinnefolkarbeid»: Ulike Arbeidsoppgaver

Når det gjaldt arbeidsoppgaver var det også enkelte forskjeller på hva kvinner arbeidet med og hva menn arbeidet med. Berit forteller at det kun var kvinner som satt ved symaskinene i konfeksjonsfabrikken og det var menn som gikk rundt å passet på at kvinnene gjorde jobben sin. I skjæreriet var den kun menn som skar ut buksene for det var også et veldig tungt arbeid og slitsomt for armene, mens kvinnene var de som buntet opp de utskjærte plaggene. Det var forskjell i arbeidsoppgavene ut ifra tyngden på arbeidet der kvinnene ofte tok de lettere arbeidsoppgavene bekrefter Berit.

Elin som arbeidet på sykkelfabrikken la ikke merke til de store forskjellene i arbeidsoppgavenes tyngde og om det var menn eller kvinner som gjorde arbeidet. Men hun forteller at det var et lager på sykkelfabrikken som het «jomfruburet» der det kun var kvinner som arbeidet med å blandt annet pakke varer.

I intervjuet spør jeg Inger, som jobbet på økonomiavdelingen, om det var forskjell i tyngden på arbeidsoppgavene mellom kvinner og menn, «i en økonomiavdeling er det ingenting som er tungt, men de var mer sjefer, de hadde litt høyere status» forklarer hun. Menn hadde høyere status til tross for at de hadde de samme arbeidsoppgavene som deres kvinnelige kollegaer. Inger forteller også at hun kan tenke seg at det var fler menn enn kvinner som arbeidet i økonomiavdelingen hos Øglænd.

Björg forteller også om det store skillet mellom kvinner og menn på sykkelfabrikken. Hun forteller at det var litt uvanlig at kvinner jobbet i sykkelfabrikken, men at det på den tiden hun startet å arbeide hos Øglænd på 60-tallet var begynt å komme inn endel kvinner på de ulike avdelingene. Elin husker fra den tiden hun begynte i sykkelfabrikken at «de» var overrasket da det kom en kvinne inn i sykkelfabrikken «Åh er det damer der?» spurte de da hun begynte. Hvem «de» er utdypet hun ikke, men det kan tenkes at hun mente mennene i sykkelfabrikken.

Det var en del tungt arbeid og det var ofte slik at kvinner ikke var så sterke og at arbeidsoppgaven ofte gikk til mennene kan Björg bekrefte, men hun legger også frem at Øglænd var en mannsdominerende arbeidsplass og at det ikke var så lett å være kvinne i et miljø med kun menn. Men hun forteller også om hendelser der menn måtte gå igjennom en kvinnedominerende arbeidsplass som var systuen som ofte kunne være ubehagelig for mannen.

Det var ikke så lett å være dame i et dominert mannmiljø, altså et miljø med bare menn, da måtte man akkurat som å komme inn som gutt i systuen. Det var ikke like kjekt det. Du måtte ha en veldig sterk karakter for å gjør noe sånn. Jeg tror aldri du kunne bli syerske hvis du var en mann. De fortalte at det var en del menn som jobbet i fabrikken som måtte gå igjennom systuen for å gi en beskjed, og da plystret jo 500 syersker på mannen. Mennene gikk jo aldri igjennom der igjen vet du (Björg).

Da Karen begynte hos Øglænd ble hennes første jobb å tørke støv rundt alle pultene samt sjefen sin kontorbord, fukte alle svampene som sto rundt på kontoret og vaske opp kopper og glass på pauserommet etter de ansatte hadde spist lunsj. Karen måtte komme ekstra tidlig på jobb for å gjøre alt klart til dagen skulle starte, men hun fikk ikke ekstra betalt for dette. Det var en jobb som gikk som en stafettpinne. For hver gang det startet en ny jente måtte hun ta over vaskejobben, men for mennene derimot var det aldri snakk om å overta oppgaven. Karen følte seg uheldig med arbeidsoppgaven for det tok lang tid før det begynte en ny jente etter henne, mens for enkelte andre varte kun vaskejobben i noen dager.

Jeg tror ikke engang [...] [sjefen] visste engang og jeg var så redd for at de skulle tro jeg hadde så lang pause og at [...] [sjefen] ikke skulle forstå at det var fordi jeg måtte stå å vaske opp etterpå og det var ikke alltid jeg turte å ta den pausen skikkelig engang (Karen).

Karen reagerte på denne ekstra vaskejobben hun ble satt til og synes det var irriterende, men hun godtok det. Hun spurte en av kvinnene som arbeidet på kontor på manufakturen om kvinnene måtte vaske på lik linje med henne, men de ble ikke satt til å gjøre ekstra vaskearbeid så det var noe helt spesielt for sykkelfabrikken sine kontor forteller hun.

Basert på det informantene forteller i intervjuet var det forskjell på de ulike arbeidsoppgavene mellom kvinner og menn ut ifra der de arbeidet. For mennene som arbeidet i konfeksjonsfabrikken og i sykkelfabrikken var det de tyngre arbeidsoppgavene de måtte ta ansvar for, mens kvinnene tok de lettere arbeidsoppgavene. På kontoret derimot var det ikke forskjell på arbeidsoppgavenes tyngde så der gjorde kvinner og menn samme oppgaver.

## 6.5 «Det gikk på helsen løs for noen»: Lønnspolitikk

Å få lønn på akkord var noe de som arbeidet i sykkelfabrikken og konfeksjonsavdelingen hos Øglænd fikk. Å få lønn på akkord økte effektiviteten på produksjonen ettersom de fikk betalt for hver jobb de gjorde ferdig. På konfeksjonsavdelingen hadde du tre måneders prøvetid, og dersom du ikke var rask nok fikk du ikke jobben. Det var veldig viktig å få igjennom produksjonen forklarer Berit.

Nei altså, jeg følte vi var nokså... vi var privilegerte, vi tjente gode penger de som ville. Selvfølgelig var det de som ikke tjente penger og, men det var fordi de ikke var raske nok. Det var nok noe, for du måtte holde en viss standard for å bli ansatt. Du hadde jo tre måneders ansettelse, hvis du ikke klarte den jobben du ble ansatt til så ble du ikke ansatt (Berit).

Til tross for at menn fikk høyere lønn enn kvinner på denne tiden bidro akkordlønnen til at kvinnene kunne få en høyere lønn dersom de var raske nok. Bjørg forteller om en kvinne som var så produktiv på systuen at hun fikk høyere lønn enn hennes mann.

Ja systuen, de hadde jo sin spesialitet for det var ikke mange menn som konkurrerte med å sy i den tiden så der var de på høyde med jobben sin og fikk ganske godt betalt. Det var en her som fortalte at hun var i systuen og mannen jobbet i transport. Han

hadde en krone timen og hun hadde fem kroner timen fordi hun sydde, så der var det stor forskjell (Björg).

På sykkelfabrikken hadde de også lønn på akkord. På samme måte som i konfeksjonsavdelingen fikk du lønn etter den jobben du ble ferdig med. Elin fikk betalt etter hvor mange ferdige rammer med merker på det var i timen. Hun forklarer at det i enkelte avdelinger på sykkelfabrikken var timebetalt der jobbene man skulle gjøre var store. På samme måte som i konfeksjonsfabrikken var det en tidtaker som tok tiden på jobben du gjorde og som lagte akkorden. På sykkelfabrikken forklarer Elin at du fikk beholde jobben til tross for at du ikke klarte akkorden, men da fikk du ikke den samme betalingen for da ble det kun vanlig timebetaling. «Jo du fikk jobben, men du fikk ikke den betalingen for du klarte det jo ikke, så var det jo helst bare timebetalingen. Du måtte jobbe skikkelig» forteller hun.

Øglænd gikk etterhvert bort fra den individuelle akkordlønnen. Hvorfor de valgte å gå fra individuell akkordlønn til fellesakkordlønn ble det ikke gitt en forklaring på. Berit forteller at jentene på systuen ikke var fornøyde da det ble innført fellesakkorder på hver avdeling. Det skapte uro blandt jentene og flere følte at andre sluntret unna arbeidet mens andre følte at de arbeidet mer enn andre. Arbeidsmiljøet mellom kollegaene ble merkbart forringet etter den felles akkordlønnen kom.

Når jeg var komt inn på salg så lagte de felleslønnakkorder på hver avdeling og da ble det veldig mye misnøye. Da satt jo alle å passte på hverandre og lurte på hvorfor den ene personen skulle på do når hun nettopp var der. Så det ble litt at andre følte de arbeidet penger til de andre. Derfor var det mye lettere når du sydde og hadde din egen akkord (Berit).

Margit på sin side ble glad da de gikk bort fra akkordlønn til tross for at hun som satt på kontor ikke fikk lønn på akkord. Hun husker hvor godt kvinnene arbeidet på sykkelfabrikken og hvor effektive de var, men at de på grunn av akkordlønnen ble presset til det ytterste og skulle få mest mulig produsert til kortest mulig tid. «Det gikk på helsen løs for noen» forteller Margit. Til tross for at lønnen ble dårligere og at mange var misfornøyde med det nye lønnsystemet var det nok til det beste at de sluttet med det mente hun, «penger er ikke alt».

## 7.0 Drøfting

Problemstillingen i oppgaven var; hvordan har det vært å være arbeidstakende kvinne hos Øglænd i perioden 1940 – 2000? Hvordan har kvinnene hos Øglænd opplevd å være yrkesaktive i en periode der menn hadde den dominerende rollen?

I denne delen av oppgaven skal jeg analysere empirien som er innsamlet i intervjuene og forsøke å svare på problemstillingen. Som nevnt tidligere handler ikke muntlig historie bare om hva som blir sakt, men også hvordan historien fortelles. I et intervju får man med seg emosjonene til informanten og man får med seg emosjonene i erindringene (Stephens, 2010, s.87). Analyseringen har startet under selve intervjuprosessen der jeg har tatt notater underveis samtidig som informantene ble intervjuet. Dette har jeg gjort for å beskrive stemningen rundt fortellingene og hvordan historien påvirket ulike emosjoner hos informantene. Kapittelet er bygd opp som en speiling av empirikapittelet der første del i kapittelet tar for seg arbeidslivet for kvinnene hos Øglænd. Andre del i dette kapittelet tar for seg kapittel to i empirikapittelet som handler om trivselen hos Øglænd. Tredje del speiler empirikapittelets del om Øglænd sine mørkere sider.

### 7.1 - Å være kvinne hos Øglænd - om arbeidslivet

I denne delen av empirikapittelet forteller kvinnene om blandt annet arbeidsoppgavene sine og deres rolle hos Øglænd. Hvordan var det for kvinnene som arbeidet hos Øglænd? Intervjuene har flere fellestrekk, men samtidig også flere ulikheter. Det samtlige av informantene forteller om tiden sin hos Øglænd er om hvor ulike og varierte arbeidsoppgavene er. De har alle arbeidet med mange forskjellige oppgaver og enkelte av dem har vært innom ulike avdelinger hos Øglænd. De forteller også om hvor enkelt det har vært å få arbeid hos Øglænd uten å ha noen form for forkunnskaper som utdanning eller erfaring. Informantene har blitt ansatt hos Øglænd i en periode mellom slutten av 40-tallet og begynnelsen av 60-tallet, og vi vet fra teorikapittelet at dette var en periode der antall yrkeaktive kvinner økte.

De fleste syerskene som begynte på Øglænd var unge, ca 19 år. Ettersom de fleste syerskene begynte i en så ung alder var de fleste heller ikke utdannet. Behovet for utdanning for å arbeide som syersker hos Øglænd var derfor ikke nødvendig på 1960 tallet. «Fra krambu til konsern» er et uredigert opptak av et intervju med Per Øglænd og Sigurd Øglænd fra 1960-tallet som vises på NRK. Per og Sigurd var øverste sjefer i deres familiebedrift. Per Øglænd

forteller i intervjuet at det var stor avgang på syersker på konfeksjonsfabrikken da de fleste syersker begynte arbeidet hos Øglænd i ung alder. De arbeidet kun i noen få år før de giftet seg eller måtte reise hjem til foreldrene sine, «så vi må stadig ha nye folk» forteller Per Øglænd (NRK, 1968, 20:02 – 20:30). Informantene gir uttrykk av at det var lett å få jobb hos Øglænd. Ingen av informantene var på intervju i forkant, men fikk jobb gjennom venner, familie eller bekjente. Jobbene de startet i var varierte og de var i flere ulike stillinger i firmaet gjennom sin karriere hos Øglænd.

Samtlige av informantene har opplevd arbeidslivet hos Øglænd som variert der de forteller om flere ulike arbeidsoppgaver de har hatt igjennom sin karriere hos Øglænd. Informantene gir uttrykk for å ha trivdes svært godt med de fleste arbeidsoppgavene sine, men er dette en ærlig fremstilling? Elin forteller at hun ble tilbudt å jobbe på en lageravdeling som ble kalt «Jomfruburet», en avdeling der kun kvinner var ansatt for å pakke varer og gjøre andre småjobber. Å navngi en lageravdeling bestående av kvinner for «Jomfrubur» er ikke vanskelig å definere som diskriminering. Hvordan var det for de ansatte kvinnene å høre dette navnet? Var det en lageravdeling eller et bur fullt med kvinner? En annen arbeidsoppgave som ble tildelt Karen da hun var nyansatt var vaskejobben, en jobb hun ikke fikk ekstra betalt for. Karen aksepterte arbeidsoppgaven til tross for at hun ikke fikk ekstra betalt, men hvorfor var ikke ledelsen informert om denne ekstrajobben?

Berit og Bjørg var de eneste informantene som hadde en høyere rolle hos Øglænd. Bjørg var en del av Øglændfamilien og var aksjonær i firmaet, men Berit var utenfor familien og hadde arbeidet seg opp i hierarkiet fra syerske til en ledende stilling. Ettersom det var i syavdelingen hun hadde en høyere stilling, hadde hun ingen mannlige underordnede, kun kvinnelige syersker. Det kan tenkes at det for de fleste yrkesaktive menn ikke ville vært aktuelt med kvinnelige overordnede på denne tiden. Husmorperioden på 1960 tallet kan tenkes å ha bidratt til å marginalisere kvinner som gruppe der de ble sett på som å tilhøre hjemmet og det som hørte til og ikke som ledende kvinner på arbeidsplassen.

Elin var en av kvinnene som fikk barn under sin tid som ansatt hos Øglænd. Hun forteller at hun i 1976 ble oppsakt da hun ikke lenger hadde anledning til å jobbe dagtid. Da hun fikk avslag på forespørselen om å få jobbe skift ba hun dem å kontakte vaktmesteren. Da fikk Elin tilbakemelding at hun kunne få jobbe skift alikevull. Her er det tydelig at vaktmesteren hadde en større medvirkende rolle hos Øglænd enn vi kanskje forbinder en vaktmester med idag. Hvorfor han hadde en så påvirkende faktor i bedriften er usikkert da jeg ikke fikk svar på dette, men det er tydelig at han har spilt en viktig rolle ettersom Elin fikk arbeid etter hun ba

ledelsen ringe vaktmesteren. For Elin som var en yrkesaktiv tobarnsmor, var det ikke lett å kombinere morsrollen og arbeidslivet dersom dette ikke ble lagt til rette for henne. Som tidligere nevnt i teorikapittelet var det kun 10% av alle førskolebarn som hadde barnehageplass på midten av 70-tallet og derfor har mange mødre vært avhengige av hjelp til barnepass for å kunne være i arbeid. De kvinnene som ikke har fått hjelp til barnepass har måttet være hjemme med barna eller fått tilrettelagt arbeidstiden på arbeidsplassen (Heger, 2022). Hvorfor Øglænd ikke tilrettela for at Elin kunne kombinere morsrollen og arbeidsrollen kan man lure på. En konklusjon kan være at i en mannsdominerende bedrift som Øglænd var det kanskje lett å erstatte de ansatte mødrene som arbeidet på sykkelfabrikken med mannlig arbeidskraft, noe som kanskje var å foretrekke fremfor å tilrettelegge arbeidet til kvinnene som hadde behov for det. Et sikkert svar på dette er vanskelig å gi, men vi vet at det idag er tilrettelagt for at kvinner kan ha lengre permisjon fra jobben i tillegg til at barnets far kan ta ut permisjon.

Margit forteller om en periode hun bestemte seg for å slutte og hadde sakt opp sin stilling hos Øglænd til fordel for en annen stilling i Stavanger. Da det viste seg at hennes nye jobb ikke var godkjent og hun derfor ikke kunne ansettes, ønsket hun å beholde jobben hos Øglænd, noe sjefen hennes samtykket i. At sjefen til Margit har tatt imot henne med åpne armer og «invitert» henne tilbake til arbeidsplassen til tross for at hun hadde sakt opp kan ha gitt Margit en følelse av å bli verdsatt og ivaretatt. Det er interessant å reflektere over dette tilfellet i dagens perspektiv. Hvordan ville denne situasjonen utspilt seg i dagens arbeidsliv?

En av arbeidsoppgavene Karen måtte ta del i da hun var nyansatt hos Øglænd var å vaske pulter, rense askebeget og ta oppvasken etter spisepausene. Dette var en tilleggsjobb som måtte utføres uten ekstra betaling. Hun forteller at jobben gikk som en stafettpinne der ekstrajobben ble videreført til den neste nyansatte personen. Dette bidrar til å sette tydelige maktskiller mellom nyansatte og de som har vært ansatt over lengre tid. Det er forståelig at nyansatte kan ha følt seg mindre verdsatt og at det har vært vanskelig å motsette seg denne arbeidsoppgaven ettersom man som ny ønsker å gjøre en god jobb. Dette kan også ha vært en pådrivende faktor for å gi de nyansatte denne arbeidsoppgaven med visshet i at man ofte vet at nyansatte ønsker å gjøre gode inntrykk for å beholde jobben.

Øglænd skriver i jubileumsbøkene at de var opptatt av at de ansatte skulle ha det bra og at de var opptatt av at eventuelle problemer skulle tas opp og prates om for så å løses på en god måte (Jonasen, 1968, s. 128). Alikevull uttrykker Karen frykt over at ledelsen ikke skulle forstå at hun måtte vaske opp etter pausene. Hvorfor var et diskriminerende navn som

«Jomfrubur» gitt til en av avdelingene hos Øglænd dersom de var opptatt av de ansattes opplevelse på jobben skulle være bra? Kunne det være en mikroagressiv holdning fra de ansatte der kvinnene så imellom fingrene sine og forsto det som humoristisk? Navnet nevnes ikke i intervjuet på en måte som gjorde at det kunne føles dumt og diskriminerende, det var nevnt som om det var et hvilket som helst annet navn og informanten selv tenkte ikke mye over navnet da hun arbeidet der.

I teorikapittelet stiller jeg spørsmål om hvordan kvinnene opplevde å bli ivaretatt av ledelsen og om demokratiet på arbeidsplassen gjaldt kvinnene i like stor grad som mennene. For kvinnene som fikk barn under sin tid som arbeidstaker hos Øglænd informerer Elin at hun ble oppsakt da hun ikke lenger hadde anledning til å arbeide på dagtid. Kan man si at ledelsen ivaretok hennes behov? Dersom det ikke var ledige skiftstillinger til Elin, hvorfor hadde vaktmesteren en så stor påvirkende rolle at det uventet dukket opp en ledig skiftstilling til Elin bare dagen etter hun fikk avslag på forespørselen? Her ser man at en mann tydeligvis har større overtalelsesmakt enn kvinnen.

Til tross for tilleggsjobb uten betaling, mangel på tilrettelegging av arbeid for arbeidende mødre, og diskriminerende navn som «jomfrubur» uttrykker samtlige kvinner at de har trivdes godt på arbeidsplassen. Årsaken til trivselen baserer seg på blandt annet de ulike fordelene de ansatte fikk, og det gode samholdet mellom ledelsen og de ansatte. Dette diskuterer jeg i neste kapittel.

## 7.2 –« ...har bare godt å si om de»: Trivselen

Det er ikke tvilsomt at kvinnene har hatt en god opplevelse som ansatte hos Øglænd. Margit sine emosjoner viser tydelig at dette er er tid hun har satt stor pris på. Samtlige av informantene forteller at de følte seg trygge og ivaretatt hos Øglænd og Inger forteller at hun ble fortalt at hun ikke trengte å bekymre seg for fremtiden når hun arbeidet hos Øglænd. Å føle seg tatt vare på og at man er betydningsfull kan tenkes å være en viktig faktor for kvinnene som arbeidet hos Øglænd, spesielt ettersom kvinnene ikke ble sett på som likestilt med mannen. Det er mange faktorer som har gjort at trivselen har vært stor hos blandt informantene. De ekstra godene og det gode samholdet har tilsynelatende vært viktigere enn lønnen, noe Margit også poengterer i intervjuet.

En ekstra gode er noe arbeidstakere i ulike arbeidsplasser får i tillegg til lønnen sin. En ekstragode kan være for eksempel gratis ferieturer, gratis tjenestebil, bolig eller mobiltelefon.



På samme måte som med lønnen er det også forskjeller mellom kjønn når det kommer til disse godene. Ifølge Wårum får menn ofte flere frynsegoder enn kvinner. De som har ledende stillinger og de som jobber i privatsektor får oftest flere ekstragoder enn de i underordnede stillinger eller i offentlig sektor, og vi har sett at typiske kvinneyrker ofte er arbeid innenfor offentlig sektor. Menn som har overordnede stillinger i offentlig sektor får også flere fordeler enn kvinnene i underordnede stillinger i privat sektor viser rapporter fra ssb (Wårum, 1990, s.49).

Øglænd hadde særdeles mange fordeler til sine ansatte og det er tydelig ut ifra intervjuene at dette var noe som ble satt stor pris på av de ansatte. Det er mye som tyder på at bedrifteierene har vært opptatt av at deres ansatte skal ha det fint på arbeidsplassen og at de som trengte det skulle få den hjelpen de hadde behov for, og den hjelpen fikk de uansett kjønn. Hadde de trivdes like mye på arbeidsplassen dersom de ikke hadde disse godene? Det er vanskelig å gi svar på ut ifra intervjuene med informantene, men at det har vært en betydelig faktor er ganske sikkert da kvinnene forteller om disse fordelene i sammenheng med spørsmål om trivselen hos Øglænd.

Det er tydelig at sjefene har vært villige til å betale høye priser for at deres ansatte skulle ha det best mulig både når det kom til trivsel og helse og det flere frynsegoder arbeiderene får glede av. Helt siden 1951 har firmaet hatt en egen sosialkurator som ledet firmaets sosialkontor der både ansatte og familien til den ansatte kunne få hjelp dersom det var behov. Pensjonister fikk årlige reiser til lengre eller kortere turer som var betalt av Øglænd. Ansatte fikk også gratis billetter til forestillinger på Rogaland Teater og til jul var det forestillinger for barna som var arrangert av Øglænd. Bedriften hadde også flere hytter som ansatte kunne ta i bruk gratis. Det var hytter i Sirdalen, Bergsagel og flere steder i Norge. De ansatte hadde også mulighet til å gå til en egen bedriftslege og sykepleier der de fikk årlige kontroller i tillegg til andre undersøkelser dersom det var behov (Jonasen, 1968, s.129-133).

Per Øglænd skriver også om frynsegodene for ansatte hos Øglænd i 123 års jubileumsboken. Her forteller han om de ansattes muligheter for lån der Øglænd gav ansatte en topp belåning ved boligbygging gjennom Øglænd-konsernets garantier. I tillegg fikk ansatte som skulle kjøpe seg leilighet eller hus et rente og avdragsfritt lån. For alle ansatte og pensjonister ble det også gitt rabatter på alle firmaets varer av det som skulle kjøpes til eget behov. Som Jonas Schance også skriver om i jubileumsboken, var det flere hytter i bedriften som ansatte kunne disponere i feriene. Øglænd holdt også flere turer og fester for sine ansatte. Sommerturene som ble arrangert en søndag hver sommer var utenom det vanlige. Her ble det leid inn 5 skip

der alle ansatte med sine familier kunne reise på dagstur i Ryfylket. Det var mellom 2000-3000 personer med på turene og det var medbrakt varm mat i store meierispann og smørt tusenvis av smørbrød for å mette alle sammen på turen. Det var viktig for Øglænd at familien var med, da familiehensyn var et prinsipp i alle firmaets velferdstiltak (Øglænd, 1994, s.100-107).

Björg forteller at hennes far, som var blandt de øverste sjefene, kommenterte at det ville bli dyrt når alle syerskene skulle få tilpassede stoler på systuen, men det var tilsynelatende en pris som var verdt å betale. Å ha hytter til de ansatte, kiropraktor, lege, sykepleier og arrangere båtturer med mat til 3000 ansatte har kostet eierene av bedriften dyrt.

Ledelsen var opptatt av effektiv produksjon og salg. De så på bedriften som bestående av flere tannhjul der hvert individ hos Øglænd er en tann på tannhjulet, og for at produksjonen skulle gå best mulig måtte hver enkelt tann være fungerende (Jonasen, 1968, s. 128). Man kan konkludere med at fokuset på at de ansatte skulle ha det best mulig på arbeidsplassen, var en viktig faktor for at produksjonen og salget skulle gå best mulig og derfor fikk de flere fordeler for å øke trivselen. For et tannhjul med dårlige tenner så vil ikke hjulene gå rundt. Det kan virke som om det var et stort press på ansatte om å få produksjonen igjennom for at firmaet skulle tjene best mulig, men sjefene i firmaet var særdeles opptatt av at arbeiderene deres skulle ha det godt hos Øglænd og de ønsket å ha et godt bånd til sine ansatte

At ledelsen var folkelige og respekterende var også viktig for de ansattes trivsel. Jonasen skriver om de ansattes «kjærlighet til bedriften og arbeidsplassen» og om arbeiderenes nasjonale og lojale holdning til bedriften og til ledelsen. Hos Øglænd ble ikke arbeiderene sett på som tjenere av bedriften, men som et menneske av verdi (Jonasen, 1968, s.129). Per Øglænd skriver at de ansatte var med å bygge opp bedriften og at de har følt seg knyttet til både bedriften og ledelsen og det har vært sterke bånd mellom dem. De ansatte og ledelsen snakket til hverandre med fornavn og døren til sjefen alltid var åpen for alle. Det var en stor trofasthet og tilhørighet mellom ansatte og ledelsen. Det som sto i senter for å få til et godt forhold og som var viktig for bedriften, var at ledelse og ansatte spilte på lag, at de var åpne for hverandre og at det var et demokrati (Øglænd, 1994, s. 93-95).

Det er verdt å merke seg at 100 års jubileumsboken ble skrevet etter ønske fra ledelsen i Øglænd. Jonas Schance Jonasen som har skrevet jubileumsboken, har hatt et nært personlig forhold til flere generasjoner av Øglænd familien, helt ned til Øglænd bedriftens grunnlegger gamle Jonas Øglænd (Jonasen, 1968, s. 8). Per Øglænd, som har skrevet Øglænd sin 123 års

jubileumsbok var en del av ledelsen og i familien med resten av Øglænd slekten (Øglænd, 1994, s.19). Man kan stille spørsmål ved om uttalelsene om ansattes lojalitet og kjærlighet til bedriften ville sett annerledes ut dersom de ansatte selv skulle blitt sitert i jubileumsbøkene. Samtidig kan man også tenke på hvordan kvinnene opplevde å bli ivaretatt av ledelsen og om demokratiet på arbeidsplassen gjaldt de kvinnelige ansatte i like stor grad som de mannlige ansatte.

På spørsmål om hvordan kvinnene opplevde ledelsen hos Øglænd har flere av dem minner av ledelsen fra ulike hendelser på arbeidsplassen.

Inger forteller at de valgte å ta en ekstra pause på jobben for å høre å olympiaden på radioen, noe sjefene ikke sa noe om og lot de ta den ekstra pausen. Inger forteller også at sjefene visste at de ansatte ikke ville dratt fra arbeidsplassen etter dagen var slutt dersom de ikke var ferdige med jobben. Kanskje det er frykten for ledelsen som gjorde at de ikke følte de kunne forlate arbeidsplassen før de var ferdige? Eller var det påliteligheten fra de ansatte som gjorde at de var trygge på hverandre til å kunne ta ekstra pauser samtidig som sjefen var trygg på at det ikke fikk negative konsekvenser for produksjonen?

Karen fortalte at hun så på sjefen sin som en «konge», noe som kan ha gjort at de ansatte var redde for irettesettelse dersom de ikke gjorde jobben sin. Samtidig kan man også konkludere med at ledelsen lot de ansatte få litt friere tøyler til å styre dagen sin selv, noe som også kan ha bidratt til økt trivsel så lenge det ikke påvirket effektiviteten av produksjonen og salget.

Margit husker godt et møte med sjefen sin og forteller om en hendelse da hun møtte sjefen i gangen og håndhilset på ham. Sjefen håndhilste alltid på de ansatte når de møttes i gangen. Det gode samholdet, den gode ledelsen og det gode miljøet er en gjenganger i intervjuene. Inger forteller at hun ikke har noe vondt å si om de øverste lederene på Øglænd. Samtidig kan man undres over om det var tabu å ikke trives eller å mene noe annet? Informantene vet at de deltar i et intervju som skal brukes til en masteroppgave og ettersom de har en lojalitet til organisasjonen kan det være en påvirkende faktor for at informantene ikke ønsker å gi annen informasjon som kan stille bedriften og ledelsen i et dårligere lys. Ledelsen fremstilles som å ha vært opptatt av å være egalitære fremfor autoritære og deres folkelige tone virker til å ha gitt kvinnene en følelse av å bli verdsatt og sett. Det var ikke en høytidelig holdning hos sjefene, men heller en tone som fremmet en mer likestillende holdning. De ønsket ikke å bli talt til som «de», men heller være «dus» med de ansatte. Inger forteller om en kunde som ble rystet da han

hørte en ansatt si «du» til sin sjef, og det viser at det ikke var en normal måte å prate til sine overordnede på i den tiden, men slik var det hos Øglænd.

Med de sosiale godene som hytter og aktiviteter på fritiden har de ansatte fått mulighet til å opprette gode relasjoner med både ledelsen og kollegaer utenfor arbeidsplassen og dette var en av de viktige årsakene til informantenes trivsel hos Øglænd. Å ha et godt fellesskap og samhold med sine kollegaer er viktig for å trives på arbeidsplassen. At kollegaene hadde det bra sammen kan også være et resultat av at de fleste har følt seg ivaretatt på og at de følte seg betydningsfulle for både produksjon og ledelse. Ledelsen har lagt til rette for at kollegaene skal ha flere arenaer utenfor arbeidsplassen å bli kjent på og dette kan tenkes å ha bidratt til å skape et godt arbeidsmiljø der de har kunnet utvikle vennskap blandt arbeidskollegaene sine.

### 7.3 De mørkere sidene

Tidligere har informantene vektlagt at lønnsforskjeller var normalt i den tiden de var ansatt hos Øglænd, men kan man si det samme om de diskriminerende uttalelsene fra sine mannlige kollegaer og fra ledelsen eller om de ulike arbeidsoppgavene? Informantene har tidligere fortalt om det egalitære forholdet med sine sjefer, men flere av utsagnene fra kvinnene tyder på at dette ikke alltid stemmer. På spørsmål i intervjuene om informantene har opplevd forskjell i arbeidsoppgaver mellom kvinnene og menn har flere svart «nei», men det kommer tydelig frem i løpet av intervjuene at det har vært forskjeller. Berit forteller at hun ble fortalt at det å «bunte opp» tøystykker var kvinnfolkarbeid og Bjørg fikk ikke lov å delta i møte, men ble satt til å koke kaffe. Å være kvinne i arbeidslivet før likestillingsloven kom har tydelig også vært vanskelig i ulike situasjoner også hos Øglænd.

Informantene var bevisst på at de fikk en lavere lønn enn de mannlige kollegaene sine. Mennene fikk også høyere lønn til tross for at de hadde lik stilling og like arbeidsoppgaver som kvinnene forteller Inger. Det var ikke unormalt på denne tiden at kvinner hadde en lavere lønn enn menn, og samtlige av informantene tenkte ikke særlig på lønnsforskjellene for det var slik for alle. Inger forteller i intervjuet at det var bare slik det var på den tiden og at man derfor ikke skal fordømme fortiden. Det var akseptert da lønnsforskjellen gjaldt alle kvinnelige og mannlige arbeidere der. Men betyr det at kvinnene ikke var like verdsatt som menn? Bjørg forteller i intervjuet at kvinnene ble sett på som lommerusk, noe som tyder på at kvinnene ikke ble like verdsatt som menn. Husmorepoken sto sterkt i 1960 årene og det er en

mulighet for at kvinner ikke ble sett på som annet enn en husmor og at de ikke dugde til mye annet enn å være omsorgspersoner og å ta seg av hjemmet.

At kvinnene møtte diskriminerende holdninger beskrives også av Per Øglænd om en hendelse der det oppsto brann på sykkelfabrikken på Kvål i 1973. Heldigvis gikk ingen menneskelig tapt, men det ble store materielle skader der 22.000 sykler ble totalskadet og 8000 sykler ble røykskadet, noe som tilsvarer hele lagerbeholdningen. De måtte få opp igjen produksjonen og klare å produsere nye sykler for å komme i mål med leveransene. Det måtte derfor innføres to skift, men det var vanskelig å finne mannlig arbeidskraft. Per Øglænd skriver at det var blitt «in» for gifte kvinner å ta seg deltidsarbeid, men de klarte likevel å forlenge arbeidsdagen ved å ansette 200 kvinner. Han uttrykker videre at det var noe nytt med kvinner i metallindustrien for det var praktisk talt ingen kvinner på sykkelfabrikken (Øglænd, 1994, s. 42-45). Som vist til tidligere skriver Jonassen at det var 684 ansatte i sykkelfabrikken der 631 av dem var menn, noe som tilsvarer 53 kvinnelige ansatte. Oppfatningen hadde vært at kvinnene ikke lærte mekanisk håndverk like fort og at de derfor var litt redde for å engasjere flere kvinner. Det viste seg å være helt feil, og overraskelsen blandt formennene ble stor da de så at kvinnene lærte like fort som mennene, og i tillegg lærte de den godt og ble flittige arbeidere på sykkelfabrikken. Det viste seg at kvinnene kunne bidra til å ha en positiv innvirkning på mennene der mennene ble mer oppmerksomme på hvordan de oppførte seg på arbeidet (Øglænd, 1994, s. 42-45).

At kvinner ikke ble sett på som å ikke være like læredyktige i mekanikk som menn er kanskje ikke en uvanlig holdning. Hagemann viser i teorikapittelet til Stein Tveite forteller at menn ofte er den foretrukne arbeidskraften da de blir sett på som fysisk sterkere enn menn (Hagemann et al., 2020, s.271-273). At kvinner hadde lavere kvalifikasjoner enn menn var også forventet. Brannen på Øglænd sin sykkelfabrikk var en uheldig tilfeldighet, men tross tragedien kan man jo spørre om det bidrar til å bekrefte at kvinner som gis muligheten til å vise sine ukjente evner i arbeidslivet kan bevise at kvinner kan fungere like godt som menn i arbeidslivet? Reisel og Teigen skriver at det var en økt kjønnssegregering i arbeidslivet da kvinnene hovedsaklig arbeidet i omsorgsyrkene (Reisel & Teigen, 2014, s.15). Dette kan vi trekke paralleller til da de kvinnelige ansatte hos sykkelfabrikken omtales som noe nytt da kvinner ikke ble sett på som like dyktige i mekanisk håndverk som menn. Kvinnene motbeviste formennene på sykkelfabrikken og det viste seg at de var svært dyktige arbeidere.

Under et møte blandt ledelsen på Øglænd møtte Bjørg opp ettersom hun trodde hun skulle ta del i møtet siden hun var en del av familien. Da hun kom inn på møtet ble hun møtt med en

diskriminerende ekskluderende holdning der hun ikke var velkommen ettersom hun var kvinne. Det eneste hun fikk bidra til var å koke kaffe. Bjørg fikk også høre en kommentarer om at hun snart ville få barn og da ville være ute av bedriften. Hvorfor var det en oppfatning at Bjørg ville være ute av bedriften dersom hun fikk barn? Fra tidligere vet vi at det var kort permisjonstid for kvinner og fedrene. Vi vet også at det var en svært liten mulighet å få barn i barnehagen på denne tiden og at det derfor ville være vanskelig å kombinere barn og arbeid dersom man ikke fikk hjelp fra familie eller venner. Reisel og Teigel skriver, som nevnt tidligere, at det ikke er ukjent at arbeidsgivere har en oppfatning av at kvinner ikke innehar samme erfaringen som menn. Kanskje lederene mente hun ikke hadde erfaring nok til å være med på møtet? eller at hun, ettersom hun var kvinne, ville være forpliktet til familien etterhvert og derfor ville hindre hennes videre utvikling i firmaet? Dette er noe Reisel og Teigen forklarer som statisk diskriminering (Reisel & Teigen, 2014, s.57).

Det var kun mannlige sjefer i firmaet. Berit hadde riktig nok en lederstilling i konfeksjonsfabrikken, men dette var ikke en høyt rangert lederstilling for hun hadde flere mannlige overordnede. Bjørg, som var en del av Øglændfamilien følte aldri hun hadde en sjans å bli en del av ledelsen. En grunn til at det aldri var mange kvinnelige ledere hos Øglænd, med unntak av konfeksjonsfabrikken, kan være at det var vanskelig å jobbe seg opp i hierarkiet på arbeidsplassen for kvinnene. For menn var det ofte lettere å få en høyere stilling enn det var for kvinnene ut ifra det flere av kvinnene forteller under intervjuene.

Margit forteller at hun opplevde å bli utsatt for seksuell trakassering fra en av lederene hos Øglænd. Hun ønsket ikke å si mer om dette, men hun ønsket å informere om at det har hendt. Hun har kanskje følt at det har vært tabubelagt å prate om, eller så har kanskje opplevelsen vært så vondt at hun ikke ønsket å uttrykke mer. Seniorforsker Mona Bråten skriver i tidsskrift for kjønnsforskning om seksuell trakassering på arbeidsplassen. Hun skriver at skuespiller Alyssa Milano i 2017 åpnet seg om hennes opplevelse av seksuell trakassering og har oppfordret andre utsatte kvinner om å stå frem med hashtagen «Metoo». I lys av metoo har man sett at seksuell trakassering på norske arbeidsplasser har vært omfattende. Margit valgte å ikke gå til ledelsen med hennes opplevelser av trakassering fordi hun var av den oppfatningen av at ingen ville gjøre noe med den saken. Heldigvis klarte Margit å riste av seg hendelsen uten å bli videre traumatisert av det. Bråten forteller at mange kvinner ikke ønsker å stå frem med sine opplevelser av ulike grunner. En grunn er at hendelsen ikke føles alvorlig nok, en annen grunn er frykten for hvilke konsekvenser det vil gi i ettertid (Bråten, 2020). Det er forståelig at seksuell trakassering kan være vanskelig å prate om, men hvorfor har ikke dette

tatt større plass hos kvinnene som har blitt rammet av dette i form av å få dette frem i lyset? Øglænd har vært en fantastisk arbeidsplass forteller samtlige av informantene, og mange vil kanskje si at man fikk høyere status av å være ansatt hos Øglænd med alle godene som følger med. Å komme frem med en fortelling om seksuell trakassering og diskriminering kan kanskje bidra til å bryte den fremstillingen av Øglænd som en høystatus arbeidsplass og det er kanskje derfor det har vært tabu å prate om?

Karen opplevde også diskriminerende arbeidsoppgaver der hun måtte møte ekstra tidlig på jobb for å vaske før de andre ansatte kom. Dette var en jobb hun ikke fikk ekstra betalt for, men hun turte ikke å gjøre annet enn å utføre jobben. Sjefene ble fremstilt av flere av informantene til å være folkelige og hyggelige sjefer, men utsagnet til Karen gir en annen fremstilling av sjefene. Hun forteller at hun var redd for at de ikke skulle forstå at hun måtte vaske etter pausen og derfor ikke turte å ta hele pausen hun hadde krav på. Som tidligere sitert fra Karen under arbeidsoppgaverdelen forteller hun at hun ikke turte å spørre sjefen om å gjenta beskjeden til henne om å finne et brev, for hun så på han som en konge, noe som også forsterker tanken om at sjefene kanskje var mer utilgjengelige enn fremstilt av informantene.

At kvinnene på sykkelfabrikken måtte gjøre ulønnet ekstra arbeid er diskriminerende og bidrar til å sette kvinnene inn i en «husmorrolle» Det er bemerkelsesverdig at ingen av kvinnene har informert ledelsen om dette arbeidet da det er tydelig ut ifra Karens forklaringer, at de øverste lederene ikke visste om dette.

Flere av opplevelsene informantene forteller om strider imot fremstillingen om at Øglænd var en egalitær plass. Berit forteller om en ledelse som spiste kaker og smørbrød mens de andre ansatte syerskene måtte nøye seg med risengrynsgrøt under ulike høytider. Flere av de ansatte fikk akkordlønn der produksjonen var avgjørende og mange ble presset til det ytterste for å få mest mulig lønn for arbeidet. Var dette en arbeidsplass der de ansatte hadde en kjærlighet til bedriften og der ledelsen så den individuelle ansattes verdi? Det var forskjellsbehandling mellom arbeiderene og ledere og man kan si at det var formelle og uformelle hierarkier på arbeidsplassen eller en slags overfladisk egalitarisme som ikke samsvarte med realiteten.

## 8.0 Konklusjon

Informantene som har deltatt i intervjuene har fortalt sin historie om sin tid som arbeidstaker hos Øglænd, en udokumentert historie som endelig blir nedskrevet. Til tross for at det bare var et lite utvalg kvinner som deltok i studien, kan man si at deres fortelling om å være kvinne i et mannsdominerende arbeidsmiljø samsvarer i stor grad med samfunnets konstruerte holdninger mot kvinnen i tiden de ble ansatt hos Øglænd. I 1960 nådde husmorepoken en topp og de fleste kvinner var hjemmeværende «husmødre» og ble sett på som forsørget av mannen ifølge forskning. Samtidig var dette en tid der kampen om likelønn sto i fokus og at det skulle være like rettigheter mellom kvinner og menn. Samtlige av informantene var aktive på arbeidsplassen i 1960-årene og uttrykte seg ikke som forsørget, men de uttrykte seg om urettferdigheten mellom kvinner og menn og deres rettigheter.

Det informantene hadde til felles i fortellingene sine var at de trivdes godt på arbeidsplassen der de informerer om et godt samhold, en god og forståelsesfull ledelse og om de strukturelle godene de fikk som ansatt. Samtidig er arbeidsdagene preget av diskriminerende holdninger mot kvinnene. De forteller hvordan de fikk mindre betalt enn deres mannlige kollegaer til tross for like arbeidsoppgaver, hvordan det ikke var mulig for dem å jobbe seg opp i stilling og hierarkiet på arbeidsplassen, og om ubetalt vaskejobb og trakassering. Menn ble tydelig favorisert hos Øglænd, noe som også samsvarer med tidligere forskning som påpeker at menn er en foretrukket arbeidskraft på grunn av styrke og evnen til å jobbe effektivt. Opp igjennom tidene ble det aldri noen kvinnelig sjef i de øverste sjiktene, men det kom flere kvinner inn i fabrikkene i årenes løp noe som viser at kvinnene kunne arbeide side om side med menn. Til tross for at kvinnene arbeidet på lik linje med menn i fabrikkene, fikk menn høyere lønn enn kvinner.

Informantene forteller om urettferdighet på arbeidsplassen med ulik lønn, stillinger og arbeidsoppgaver, men samtlige av dem uttrykker at de ikke tenkte så mye på ulikhetene selv om det kunne føles litt urettferdig. Men hvordan har holdingene og rettighetene til kvinnene endret seg i nyere tid? Hvordan har den samfunnskonstruerte holdningen mot kvinnene endret seg fra tidsperioden informantene ble ansatt og frem til idag?

Kampen om likestilling var stor fra 1970-årene, en tid der kvinner kom seg ut av hjemmet og «husmorrollen» og inn i arbeidslivet. Det har skjedd store endringer fra 1970-årene og frem til idag der blandt annet antall yrkesaktive kvinner har økt med årene. For arbeidstakende



mødre har det blitt lettere å kombinere jobb og barn da det idag er mulig å ha opptil 59 ukers permisjon fordelt mellom mor og far. Men til tross for endringer i enkelte områder for kvinner finner man fremdeles likestillingsproblemer i arbeidslivet. Idag er det vesentlig mindre tydelige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, men man kan fremdeles finne diskriminerende lønnsfordelinger mellom kjønnene. Ifølge Hagemann et. al er årsaken til lønnsforskjellene det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Kvinner er dominerende i de yrkene som gir lav lønn, men rapporter fra ssb viser at lønnsforskjellene også viser seg mellom kvinner og menn i like stillinger. Statisk diskriminering der kvinner hindres i å utvikle seg i stillinger eller ikke ansettes da de kan forventes å være forpliktet til familielivet og morsrollen kan man også finne idag ifølge Reisel og Teigen. Kan denne holdningen være et resultat av den lange permisjonstiden kvinner har fått rett til å ta i forbindelse med fødsel? Denne hindringen i å få en høyere stilling var også en erfaring kvinnene hos Øglænd var kjent med.

Opplevelsen av å være en ansatt kvinne i et mannsdominert arbeidsmiljø virker til å ha vært en god opplevelse der de gode erfaringene overgår opplevelsene om urettferdighet. Inger som hadde arbeidet hos Øglænd siden 1947 forteller i intervjuet at de ulike holdningene mellom kvinner og menn hørte fortiden til, og at man ikke skal fordømme det som skjedde på denne tiden. Hun forteller at det er dumt å fokusere på problemet når de hadde det så godt hos Øglænd. Man kan kanskje si at hun forsvarte fortidens diskrimineringer ved å poengtere at det var datidens holdninger. Hvordan hadde resultatet vært dersom informantene hadde blitt intervjuet i tiden de var ansatt hos Øglænd? Har historien deres blitt farget av deres jerngrep om nostalgien, der de tenker tilbake til alle de gode minnene og derfor glømmer følelsen av urettferdighet?

Øglændutstillingen på Vitenfabrikken gir en flott og oversiktlig fremstilling av historien i bedriften. Man går tilbake til tiden informantene var ansatte hos Øglænd når man vandrer mellom gamle symaskiner og sykler. Vi kan tydelig se at kvinner har vært viktige for produksjonen når man ser bildene på veggene, syklene og klærene som er utstilt, men den individuelle historien til kvinnene mangler. Å forske videre på de usynlige kvinnenes arbeidshistorie er viktig for å gi rom for at uhørte historier fra kvinner kan bli hørt og kanskje påvirke de som henger fast ved nostalgien å gi slipp på denne. Ved å la kvinnenes fortellinger bli dokumentert kan man kanskje finne sammehenger i historien som ikke har blitt funnet i tidligere forskninger. Dersom man ikke skal belyse kvinnenes rolle i arbeidslivet, vil vi miste en viktig del av historien. Likestillingen mellom kvinner og menn må også omfatte den

muntlige historien der kvinnene endelig får sin plass i arbeidshistoriebøkene og får fortalt sin versjon av fortiden.

## 9.0 Litteraturliste:

Abrams, L. (2010). *Oral history theory*. Routledge

Altinn. (2021, 17. Desember). *Rettigheter ved graviditet, fødsel, adopsjon og omsorg for små barn*. Altinn. <https://www.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/permisjoner-og-ferie/rettigheter-ved-graviditet-fodsel-adopsjon-og-omsorg-for-sma-barn/>

Arbeidsmiljøloven. (1977). *Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø* (LOV-1977-02-04-4)  
Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1977-02-04-4>

Bertram, C., Wagner, W. & Trautwein, U. (2017). Learning Historical Thinking With Oral History Interviews: A Cluster Randomized Controlled Intervention Study of Oral History Interviews in History Lessons. *American Educational Research Journal*, 54(3), 444-484

Birkelund, G. E. & Petersen, T. (2010). *Det norske likestillingsparadokset: Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet*. Gyldendal.

Bråten, M. (2020). Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av #metoo. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), 23-38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-03>

Dæhlen, M. (2020, 05. November). *Slik var barnehagene i gamledager*. Forskning.no. <https://forskning.no/arbeid-barn-og-ungdom-historie/slik-var-barnehagene-i-gamledager/1761771>

Fru Gunvor Aase. (1963). *Vi hos Øglænd*, 10(36), 16-17.

Gisle, J., Stoltz, G. & Stokke, T. A. (2021, 29. juli). *Arbeidstid*. Store norske leksikon.  
<https://snl.no/arbeidstid>

Gullikstad, B. & Håpnes, T. (2005). Kunnskap om kjønn og etnisitet for et inkluderende arbeidsliv. I B. Rasmussen (Red.), *Et bærekraftig nytt arbeidsliv?: Kunnskapsstatus og problemstillinger*. (s.47-60.) Norges Forskningsråd.

Hagemann, G. (2003). *Feminisme og historieskriving: inntrykk fra en reise*. Universitetsforlaget.

Hagemann, G., Melby, K., Roll-Hansen, H., Sandvik, H. & Øye, I. (2020). *Med kjønnsperspektiv på norsk historie* (3.utg). Cappelen damm AS.

Hansen, Liv. (1991). *Oversikt over endringer fra begynnelsen av 1960-tallet i lover og regelverk for utvalgte emner i tilknytning til barn* (Interne notater). Statistisk sentralbyrå.  
[https://www.ssb.no/a/histstat/in/in\\_9117.pdf](https://www.ssb.no/a/histstat/in/in_9117.pdf)

Harappa. (2021, 04. oktober). *Narrative analysis: Methods and Examples*.  
[https://harappa.education/harappa-diaries/narrative-analysis-in-qualitative-research/#heading\\_4](https://harappa.education/harappa-diaries/narrative-analysis-in-qualitative-research/#heading_4)

Heger, E. (u. å.) *Hvor er vi og hvor skal vi*. Barneheten.no. Hentet 16. februar 2022 fra  
<https://barneheten.no/hvor-er-vi-og-hvor-skal-vi/>

Holter, H. (1996). Fra kvalitative metoder til kvalitativ samfunnsforskning. I H. Holter & R. Kalleberg (Red.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* (s. 9-25). Universitetsforlaget.

Jacobsen, D. I., (1999). *Hva mener brukerne? Brukerundersøkelser-en praktisk veiledning* (2. utg). Høyskoleforlaget.

Jonasen, J. S., (1968). *Jonas Øglænd gjennom 100 år*.

Junioren. (1963). *Vi hos Øglænd*, 10(35), 5-8.

Jærmuseet. (u.å.). *Øglænd i 150!*. Hentet 12. mars 2022 fra <https://www.jaermuseet.no/vitenfabrikken/oglaend-i-150/>

Kalldal, I. (2019, 24. Januar). *Hvorfor trenger vi historie*. Norgeshistorie– Fra steinalderen til i dag. Fortalt av fagfolk. <https://www.norgeshistorie.no/studere-fortid/historie/2060-hvorfor-trenger-vi-historie.html>

Launsø, L., Rieper, O. & Olsen, L. (2017). *Forskning om og med mennesker: Forskningstyper og forskningsmetoder i samfunnsforskning* (7. utg.). Munksgaard

Lønnå, E. (2003). *Den nye kvinnebevegelsen i 1970-årene*. Kvinnehistorie.no. <https://www.kvinnehistorie.no/artikkel/t-780>

Moum, S. V. (1981). *Kvinnfolkarbeid: Kvinners kår og status i Norge 1875-1910*. Universitetsforlaget.

NRK. (Produsent). (1968). *Fra krambu til konsern* [Uredigert opptak]. <https://tv.nrk.no/program/FOLA01004968>

Reisel, L. & Teigen, M. (2014). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Gyldendal Akademisk.

Skarung, E. (2018, 10. Desember). Bedriften som satte Sandnes på kartet. I *arkivverket*. <https://www.arkivverket.no/utforsk-arkivene/nyere-historie-1814-/bedriften-som-satte-sandnes-pa-kartet>

Solhøy, H.S., Mæland, J.G. & Godal, A.M. (2019, 27. Mai). Fedrekvote. I *Store Norske Leksikon*. <https://snl.no/fedrekvote>

Stephens, J. (2010). Our remembered selves: Oral history and feminist memory. *Power and protest*, 38(1), 81-90.

Støren, L.A., Waagene, E., Arnesen, C.A., & Hovdhaugen, E., (2010). «*Likestilling er jo ikke lenger helt det store ....*» *Likestillingsarbeid i skolen 2009-2010*. (NIFU-rapport 2010:15)

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.) Fagbokforlaget

Thomson, A. (2007). Four Paradigm Transformations in Oral History. *The Oral History Review*, 34(1), 49-70. <https://doi.org/10.1525/ohr.2007.34.1.49>

United Nations association of Norway (2021, 01. juli). *Kvinner og likestilling*. <https://www.fn.no/tema/fattigdom/kvinner-og-likestilling>

Weidling, T. R. (2017, 02. mai). Stein Tveite. I *Store norske leksikon*. [https://snl.no/Stein\\_Tveite](https://snl.no/Stein_Tveite)

Wårum, M. (1990). *Kvinner og menn i Norge* (Rapporter 90/21). Statistisk sentralbyrå.  
[https://www.ssb.no/a/histstat/rapp/rapp\\_199021.pdf](https://www.ssb.no/a/histstat/rapp/rapp_199021.pdf)

Øglænd, P. (1995). *Firmaet: 123 år Jonas Øglænd*. Industritrykk A/S.

Øglændkvartalet. (u.å.). *Historie*. Hentet 12. mars 2022 fra <https://xn--glndkvartalet-4fb1y.no/prosjektet/historie/>

## Vedlegg 1: Søknad til NSD

5/3/22, 11:42 AM

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

# NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

## Meldeskjema

### Referansenummer

170362

### Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person
- Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person
- Politisk oppfatning
- Fagforeningsmedlemskap
- Helseopplysninger

### Beskriv hvilke bakgrunnsopplysninger du skal behandle

Vil få informasjon om personens arbeidssted, startdato samt arbeidsoppgaver og eventuelt navn.

### Beskriv hvilke andre opplysninger som vil kunne identifisere en person du skal behandle

Navn, arbeidssted, arbeidsoppgaver. Eventuelle viktige hendelser i forbindelse med Øglænd konsernet personen kan knyttes til.

### Prosjektinformasjon

#### Prosjektittel

Kvinnenes rolle i Øglænd

#### Prosjektbeskrivelse

Masteroppgave: Undersøkelse om kvinnenes rolle i Jonas Øglænd konsernet. Øglænd var kanskje en av distriktets største kvinnearbeidsplass, men kvinnene har fått en liten rolle i historien. Masteroppgaven skal sette lys på kvinnenes rolle i konsernet.

#### Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

For å få frem kvinnenes rolle i konsernet. Kvinnene har fått liten oppmerksomhet til tross for at de var en stor del av arbeidskraften i Øglænd. For å sette kvinnenes og menns roller i arbeidslivet før og nå i perspektiv og se den historiske endringen fra kvinnenes ståsted.

#### Ekstern finansiering

<https://meldeskjema.nsd.no/eksport/61013e4d-8aa1-4065-b6e6-f6a78d25661c>

1/6



**Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

**Kontaktinformasjon, student**

Eva Henriette Vawter, e\_hvawter@hotmail.com, tlf: 48440590

**Behandlingsansvar**

---

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Universitetet i Stavanger / Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora / Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk

**Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)**

Linn Anne Margrethe Normand, linn.normand@uis.no, tlf: 46847882

**Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?**

Nei

**Utvalg 1**

---

**Beskriv utvalget**

Tidligere ansatte i Øglænd konsernet

**Rekruttering eller trekking av utvalget**

Vitenfabrikken i Sandnes har kontaktinformasjon til tidligere ansatte i Øglænd

**Alder**

50 - 97

**Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?**

Nei

**Personopplysninger for utvalg 1**

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person
- Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person
- Politisk oppfatning
- Fagforeningsmedlemskap
- Helseopplysninger

**Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?****Personlig intervju****Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger**

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

**Grunnlag for å behandle særlige kategorier av personopplysninger**

Uttrykkelig samtykke (art. 9 nr. 2 bokstav a)

**Redegjør for valget av behandlingsgrunnlag****Informasjon for utvalg 1****Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?**

Ja

**Hvordan?**

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

**Utvalg 2****Beskriv utvalget**

Historiker ved Vitenfabrikken i Sandnes som har stått for utstillingen av Øglænd på vitenfabrikken. Hun har intervjuet flere kvinnelige ansatte ved Øglænd.

**Rekruttering eller trekking av utvalget**

Denne personen kontaktet uis med et ønske om at noen masterstudenter ville forske på kvinnene hos Øglænd. Jeg ønsket gjerne å ha dette temaet i min masteroppgave og har jevnlig dialog med denne historikeren.

**Alder**

50 - 65

**Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?**

Nei

**Personopplysninger for utvalg 2**

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person
- Andre opplysninger som vil kunne identifisere en fysisk person

**Hvordan samler du inn data fra utvalg 2?**

**Personlig intervju****Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger**

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

**Informasjon for utvalg 2****Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?**

Ja

**Hvordan?**

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

**Tredjepersoner****Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?**

Nei

**Dokumentasjon****Hvordan dokumenteres samtykkene?**

- Manuelt (papir)
- Elektronisk (e-post, e-skjema, digital signatur)

**Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?**

En registrert kan trekke samtykket elektronisk via mail, sms, eller muntlig.

**Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet opplysninger om seg selv?**

Registrerte får kopi av alle dokumenter der personens opplysninger står. Vedkommende kan gi tilbakemeldinger skriftlig via mail eller muntlig ved et personlig møte eller via telefonsamtale.

**Totalt antall registrerte i prosjektet**

1-99

**Tillatelser****Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?**

## Behandling

---

### Hvor behandles opplysningene?

- Ekstern tjeneste eller nettverk (databehandler)

### Hvem behandler/har tilgang til opplysningene?

- Prosjektansvarlig
- Interne medarbeidere
- Databehandler

### Hvilken databehandler har tilgang til opplysningene?

Nettskjema - Nettskjema diktafon app på mobil til lydopptak.  
Onedrive - universitetet i stavanger kryptert fil

### Tilgjengeliggjøres opplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

## Sikkerhet

---

### Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?

Ja

### Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Opplysningene krypteres under lagring
- Andre sikkerhetstiltak

### Hvilke

Fullt kryptert minnepenn med Bitlocker.

## Varighet

---

### Prosjektperiode

23.08.2021 - 01.10.2022

### Skal data med personopplysninger oppbevares utover prosjektperioden?

Nei, data vil bli oppbevart uten personopplysninger (anonymisering)

### Hvor oppbevares opplysningene?

Internt ved behandlingsansvarlig institusjon

**Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?**

- Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres
- Lyd- eller bildeopptak slettes

**Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?**

Nei

**Tilleggsopplysninger**

---

## Vedlegg 2: Godkjennelse NSD

Vurdering

Referansenummer

170362

Prosjektittel

Kvinnernes rolle i Øglænd

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora / Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Linn Anne Margrethe Normand, linn.normand@uis.no, tlf: 46847882

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Eva Henriette Vawter, e\_hvawter@hotmail.com, tlf: 48440590

Prosjektperiode

23.08.2021 - 01.10.2022

Vurdering (2)

78

04.11.2021 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 03.11.21.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 04.11.21. Behandlingen kan fortsette.

#### ENDRING

Det er lagt til et nytt utvalg med en historiker. Minner om at du bør understreke for informantene at de må unnlate navn og eventuelle andre identifiserende karakteristikk i beskrivelser av hendelser og personer.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp underveis ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos NSD: Line Raknes Hjellvik

Lykke til videre med prosjektet!

28.09.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 28.09.21 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og særlige kategorier av personopplysninger om politisk oppfatning, fagforeningsmedlemskap og helseopplysninger frem til 01.10.22.

#### REKRUTTERING

Vi forutsetter at kontaktinformasjonen til deltakerne ikke er taushetsbelagt informasjon, og at denne kan utleveres til prosjektet.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.



For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

## PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

## DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Nettskjema og OneDrive er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos NSD: Line Raknes Hjellvik

Lykke til med prosjektet!

# Vedlegg 3: Intervjuguide

INTERVJUGUIDE  
EVA HENRIETTE VAWTER  
UNIVERSITETET I STAVANGER

## Formål:

- Få et perspektiv på kvinnenes rolle i Øglænd konsernet
- Hvordan opplevdes arbeidsdagen på en kvinne-dominert arbeidsplass (konfeksjonsfabrikken) men med en mannlig dominert ledelse.

## Fase 1:

- Løs velkomstsamtale med informanten
- Introduksjon til oppgaven
- Informasjon om å trekke tilbake samtykket til oppbevaring og bruk av personlig informasjon i masteroppgaven

## Fase 2:

- Intervjudel: Det vil stilles en rekke spørsmål om informantens arbeidserfaring i fabrikken, f.eks:
  - Spørsmål om oppstart og slutt i Øglænd.
  - Arbeidsforhold – oppgaver, trivsel
  - Hvordan var arbeidsforholdene tilrettelagt for deg som kvinne?
  - Forskjellige forhold mellom mannlige og kvinnelige kollegier?
  - Endringer i forhold fra da til nå med tanke på kvinnenes rolle i arbeidslivet?
  - Velferdsordninger: syke barn, egen sykdom?
  - Fagforeningsarbeid: kvinnelige og mannlige tillitsvalgte?
  - Kollegiale forhold: hierarki, forhold til mellomledere og ledere. Respekt og hilsing ?

## Fase 3:

- Avsluttende del:
  - Igjennomgang av intervjuet – er det noe informanten ønsker å tilføye som det ikke er stilt spørsmål til
  - Informerer om oppbevaring av informasjon i låst laptop og kryptert mappe

