

# NORSK OLJEMUSEUM ÅRBOK 2005







# KLONDIKETS ENERGI

## Oljearbeid i sivilisasjonsprosjektet Ekofisk

*Av Hanne Müller*

*Ekofisk-senteret 1976.*

Funnet av olje på norsk sokkel i 1969 var en hendelse som endret vår nasjonale historie, vår nasjonale identitet og vår samfunnsstruktur. En hendelse der enkeltpersoners arbeid og teknologiske kunnskap gjorde naturressurser tilgjengelige, var startpunktet til en prosess som har endret nordmenns forventninger til liv, arbeid og velferd, og påvirket Norges posisjon i det internasjonale samfunn. Slik er det naturlig at Riksantikvaren ser den tidlige norske oljehistorien som bevaringsverdig – både som materiell kultur og som historie om arbeidsliv.

Riksantikvaren oppfordret til et faglig initiativ som kunne dokumentere denne delen av norsk industrihistorie, og slik ble prosjektet Kulturminne Ekofisk satt i gang. Prosjektet har, blant annet, dokumen-



**Hanne Müller, f. 1947.**

Sosialantropolog, Dr.Philos. Har hatt et års engasjement i prosjektet Kulturminne Ekofisk. Har arbeidet med arbeidslivsstudier i mange år. Har gjort feltarbeid i konfeksjonsfabrikk og skipsverft, og også studert fiskeri: Kyst- og havfiske, og oppdrettsnæring i flere ulike kystsamfunn. Interessefelt er tema som «taus kunnskap», læring og tegnanalyse. Arbeider for tiden ved Institutt for sosialantropologi, Universitetet i Bergen.

tert den tidlige norske oljeindustrien gjennom registreringer av plattformer, arbeidsredskap, teknologi og arbeidsliv. Denne teksten er en del av dette prosjektet. Forfatteren er sosialantropolog, med erfaringsbakgrunn i studier av norsk arbeidsliv. Slik er teksten inspirert av antropologiske tilnæringsmåter: Det vil si at det er enkeltpersoner, arbeiderne som var til havs og i berøring med oljen, som her får komme til orde<sup>1</sup>. Hver enkelt av dem har gjort erfaringer som det kan reflekteres over og knyttes mening til nettopp i forhold til den kontekst som livet på en plattform var. Det er i ettertid, når folk skal berette om sitt arbeidsliv, at møter med andre oljearbeidere, de første skrittene på en ny plattform, grepet rundt et redskap, erfaringer av naturkreftene til havs blir til særegne fortellinger som alle representerer en stemning, en tone som entydig er definert av pionertiden alene.

Det er i ettertid at «pionertiden» er blitt et begrep og en kontekst for alt som skjedde. Pionertidens fortellinger blir slik åpninger der den enkelte som forteller blir ledet tilbake til denne første tiden, for slik å iscenesette, og gjenoppleve, en eksistens som ikke lenger er.

Personene – nordmenn og amerikanere – som jeg har snakket med, og som har fortalt meg om livet offshore i denne første tiden, har alle anstrengt seg og brukt sin skaperkraft for å formidle livet til havs, slik at en landkrabbe som meg kunne ha en sjanse til å se det for seg. Denne teksten springer ut av et ønske om å gjøre pionerenes erfaringer og refleksjoner om liv og arbeid til havs allment tilgjengelig for nåtid og ettertid.

Et sentralt tema i teksten er møtet mellom nordmenn og amerikanere, og den gjensidige kunnskaps- og kulturoverføringen som fant sted. Arbeidet til havs endret seg over tid, slik også samarbeidet mellom nordmenn og amerikanere gjorde det. Letefasen representerte en entydig arbeidsdeling der amerikanerne var sjefer, og nordmenn underordnede hjelpearbeidere, og ingen nordmann så for seg en mulig karriere i oljen på dette tidspunktet.

Funnet av Ekofisk markerte et skille. Det var etter funnet av oljen at en testproduksjon startet på norsk sokkel, og nordmennene ble læregutter. Amerikanske eksperter ble sendt til Norge og Nordsjøen og fikk ansvar for opplæring av nordmennene. Samtidig ble en amerikansk oljearbeiderkultur transportert til norske farvann, og det var innenfor denne kulturen at nordmenn ble trent opp, sosialisert og utviklet til utlærte oljearbeidere. De norske oljearbeiderne lærte fag og arbeidsmåter, og de utviklet egenskaper både som teamledere og som ledere for hele plattformer. De ble plassert ut på de nye faste installasjonene som raskt ble bygget opp i et gigantisk «Ekofisks sivilisasjonsprosjekt».

Nordmenns arbeidserfaringer fikk bryne seg mot en amerikansk arbeiderkultur som er blitt formet gjennom mange tiårs befatning med olje, både gjennom boring og prosess. En arbeiderkultur som var skred-

*Slipset blir satt på borestrengen.*



FOTO: ARNEUR HUGRO

dersydd til en praksis som ikke var «vanlig industri», men som håndterte naturkrefter som kunne være uforutsigbare. Energi fra jordens indre har trykk og temperatur, det var om å gjøre å skaffe seg kunnskap, arbeidsrelasjoner, arbeidsmåter og sikkerhetsrutiner som var i stand til å romme, og takle, det uforutsigbare. Nordmenns møter med den amerikanske arbeidsmåten brakte frem refleksjoner over hva arbeid var, hva samarbeid var, og hva arbeidsledelse var. Norsk og amerikansk arbeiderkultur kunne tidvis være i kollisjon, men en hovedproblemstilling i denne teksten vil være å ringe inn og belyse den amerikanske måten å forme en oljearbeider på: Hvordan faglig kunnskap ikke kunne skilles fra personlige relasjoner, hvordan rutinen hadde en tendens til å bli satt i parentes hvis en mulighet for innovativ improvisasjon bød seg, eller hvordan de mest kroppslig utfordrende oppgavene ofte ble standard for hvordan godt arbeid skulle vurderes, eller til og med for hva som ble vurdert som skikkelig *arbeid*.

En hovedpåstand i teksten er at det var den amerikanske arbeiderkulturens kvaliteter som gjorde omformingen av Nordsjøen mulig i denne første tiden. Nettopp de kvaliteter som fikk norske oljearbeidere til å tenke på denne kulturen som «primitiv» sett i forhold til den klassebevissthet og de rettigheter norsk arbeiderbevegelse har oppnådd, kunne være ansatsene til den nødvendige individuelle omforming som fant sted: En norsk fagarbeider ble også en energisk og engasjert banebryter i det svære «sivilisasjonsprosjektet». Ressursene som ble oppdaget i Nordsjøen var et Klondike som trakk hver enkelt deltager inn i et helt særegent engasjement. Med en Klondikets energi gjorde hver enkelt seg selv individuelt ansvarlig, med faglighet og handlekraft, til å få oljen opp til havflaten og slik tilgjengelig.





## 1: Arbeidet under letefasen

De første nordmennene begynte på «Ocean Viking» mens den lå til kai ved Nylands Mekaniske Verksteder i Oslo. Dette var i 1966. Nordmennene ble ansatt som hjelpearbeidere i boreselskapet Odeco (Ocean Drilling and Exploration Co.) som eide «Ocean Viking». Phillips Petroleum Company inngikk en kontrakt med Odeco der det stod at plattformen som skulle leies for boreaktivitet i Nordsjøen også skulle bli bygget i Norge, på norske verft. Det var Rosenberg Verft i Stavanger og Aker som fikk oppdraget. Aker lot Burmeister og Wain i København ta seg av byggingen av deler av skroget, og riggens deler ble endelig slept til Oslo for der å bli montert ved Nylands Mekaniske Verksteder. Phillips fremsatte kravet om at riggen skulle bygges i Norge, som del av sin strategi for markedsføring og etablering av selskapet her.

Ved siden av «Ocean Viking» var også plattformen «Ocean Traveler» satt inn i letevirkosomhet for operatørselskapet Esso.<sup>2</sup>

To nyansatte norske hjelpearbeidere, Ingvar Bjørnevik og Egil Edvardsen, begynte å arbeide på «Ocean Viking» rett før plattformen skulle til havs for å bore etter olje. De to fikk utlevert arbeidsklær, verne- sko og hjelm og var klare til arbeidsinnsats. Det kom en amerikaner som grep fatt i dem og sa: «Do this!» og pekte på noen ting som skulle flyttes. Ingvar Bjørnevik var usikker i engelsken, men dette var enkelt å forstå. De flyttet tingene fra stedet de var plassert, til det nye stedet amerikaneren har pekt på. Det virket som en enkel og fornuftig arbeidsoppgave, og i arbeidets gang kom de inn i en rytme der de så at arbeidet bar frukter

*Utsikt fra «Ocean Viking» mens den lå ved Nylands Mekaniske Verksted i Oslo for montering*

ved at haugen med ting ble mindre på det stedet der tingene skulle bli fjernet fra, og haugen med ting ble større, der de ble båret til, og de så for seg den orden som ville oppstå når arbeidet faktisk var gjort. Men mens de holdt på med dette, oppslukt av oppgaven som var for hånden, kom det en annen amerikaner som sa: «*Come here! You two! Do this!*» – og så tok han dem vekk fra den første jobben de ennå ikke var ferdige med, for å sette dem til noe helt annet. Og før de riktig fikk satt seg inn i hva de nå skulle gjøre, kom en tredje amerikaner og sa: «*Follow me! Do this!*»

De følte dette som totalt meningsløst. Den ene amerikaneren etter den andre kom og beordret dem til ulike arbeidsoppgaver. De måtte slippe alt de hadde i hendene og følge med den personen som til enhver tid ytret en kommando. Og det merkelige var også at ingen av amerikanerne kom etterpå og kritiserte dem for at jobben ikke ble gjort ferdig. Ingvar Bjørnevik og Egil Edvardsen opplevde dette som absurd, og som i sterk kontrast til den arbeidets logikk de var vant til fra tidligere, norske arbeidsforhold. Et arbeid skal transformere et slags kaos til orden, slik Bjørnevik og kameraten hans tenkte seg det. Dette arbeidet brakte bare en annen form for kaos, og amerikanerne som kommanderte, fremsto som uforståelige.

Den første uken ville Ingvar Bjørnevik og Egil Edvardsen diskutere med amerikanerne, prøve å få dem til å forstå at det ville lønne seg om de kunne gjøre en arbeidsoppgave ferdig før de satte i gang med en annen. Men de fant raskt ut at det enkleste var å bare gjøre som de ble fortalt. Bjørnevik snakket ikke godt nok engelsk. Selv om Edvardsen kunne gjøre seg forstått, hadde de likevel ikke oversikt over hierarkiet i ledelsen, hvordan den enkelte amerikaner var plassert i forhold til de andre – det eneste de visste, var at alle som snakket amerikansk var sjef-fer ombord. Så de gjorde hva amerikanerne sa – og opplevde at arbeid kan være absurd. Bjørnevik sier: «*Amerikanerne er galne!*» Han forteller at

de fikk «galskapen i blodet». Å jobbe i oljen var å ha galskapen som en selvsagt ingrediens i de oppgavene de ble satt til.

Bjørnevik og Edvardsen var roustabouters, eller hjelpearbeidere, og de var glade for at de ikke var roughnecker. Roughneckene var hjelpearbeidere på boredekket, og der var arbeidsforholdene tøffere. Roustaboutene stod og betraktet dem av og til, og de syntes det var komisk: Det var en toolpusher – lederen – som sa: «*Come here!*». Og så var det seks mann som marsjerte

«Ocean Viking»





bak ham: Borer og derrickmann – begge amerikanere – og fire norske roughnecker. Så gikk toolpusheren i en annen retning: «*Come here!*» – og alle de seks fulgte ham som tinnsoldater, og slik gikk de, i alle retninger.

### «Ocean Viking» slepes til engelsk sokkel

På denne tiden holdt alle på med å gjøre plattformen klar for slep. Egil Edvardsen og Ingvar Bjørnevik hadde vært på plattformen en uke og var på vei hjem, da plattformsjefen, den to meter høye amerikaneren Tom Reece, beordret dem til å bli med plattformen på slepet over mot England. De ble rekruttert til dette oppdraget fordi de nå hadde vært én uke lenger i oljearbeid enn andre nordmenn, og de ble derfor ansett som mer kompetente til disse nye oppgavene. Bjørnevik og Edvardsen måpte. Deres én ukers lengre erfaring virket absurd, men de ble med.

«Ocean Viking» ble slept fra Nylands Mekaniske Verksteder mot England, i retning Hull. Det ble dårlig vær underveis, slepebåtene var mer under enn over vann. Det var fullt av boreutstyr surret fast på dekket. Riggene var førti meter høye, og den slingret som en metronom, forteller Bjørnevik. Da været letnet, ble nordmennene satt til maling og dekkarbeid.

«Ocean Viking» kom frem til den engelske sokkelen, og Tom Reece beordret Bjørnevik og Edvardsen til å re køyer og ta oppgaver som tilhørte catering.<sup>3</sup> Ingvar Bjørnevik og Egil Edvardsen redde køyer – de prøvde å gjøre en god jobb, og Tom Reece kom og sa til dem: «*Good hands!*»

### Boring på engelsk sokkel

«Ocean Viking» hadde nå kommet i gang med boring utenfor Englandskysten. Nordmennene fikk inntrykk av at amerikanerne ikke hadde erfaring fra oljearbeid offshore – i alle fall ikke under slike forhold som det var i Nordsjøen. Amerikanerne visste selvsagt hva en Blow-out preventer var, en BOP, men de hadde antakelig ikke sett disse enorme dimensjonene. En BOP er en utblåsningsventil – en sikkerhetsventil.



Gunnar Sjøland Tene ANGA

*Plattformssjef Tom Reece fikk et ufrivillig bad da basketen han hang i ble dyppet ned i vannet.*

BOPens funksjon er å holde tilbake eventuell olje og gass fra borehullet. BOPen på «Ocean Viking» veide 38 tonn, og den skulle kunne ta et trykk på fra 5000 til 7000 p.s.i. – pound pr. square inch. Den var hydraulisk operert, og den ble plassert på havbunnen.<sup>4</sup> Oljeboring i Nordsjøen var helt ukjent for nordmennene. Men nordmenn og amerikanere lærte sammen – på ulike nivå i operasjonene. Amerikanerne lå på gulvet på alle fire og studerte tegninger, de satt med nesen i bøker og leste om hvordan borerutstyret fungerte.

De boret utenfor England i en og en halv måned. Boringen foregikk slik: Først boret de seg ned omkring 400 meter med en 36 tommers borekroner. Så satte de ned casingen – eller foringsrør – på 30 tommer. Baseplaten kom på toppen, og det var dette som styrte BOPen. Borestrengen går inni foringsrøret når det bores. I denne fasen slites borekronen fort, og det måtte ofte foretas såkalte tripper – alle borestrengene måtte opp av hullet, borekronen måtte skiftes, og borestrengene måtte ned i hullet igjen.

Mudraiseren var et rør som gikk fra plattformen og ned til havbunnen. På toppen av mudraiseren var det festet et rør – som en sykkelpumpe – som tok av for bevegelsene i plattformen. Når plattformen gynget, kompenserte dette røret ved å gå inn og ut av mudraiseren. Redskapet var tilpasset den flytende plattformen.

Når de boret, gikk sanden og leiren som ble boret løs fra havbunnen, opp i mudraiseren. Her ble også boreslammet – eller muden – resirkulert. Massen fra havbunnen gikk på sjøen igjen, mens muden gikk til gjenbruk. Et annet rør var også festet til mudraiseren. Det var et rør som forbandt BOPen til apparater oppe på boredekket.

Inni mudhuset under boredekket var det svære pumper som presset muden ned igjen i mudraiseren. Muden holdt olje og gass under kontroll,

*Lima og en sveiser  
setter klamper rundt  
mudraiseren på «Ocean  
Viking».*





samtidig som den smurte og kjølnet borekronen. Jo dypere de kom i et hull, jo større vekt fikk boreslammet: Trykket fra oljen og gassen økte proporsjonalt med dybden. Boreslammet ble veid hver halve time.

Mudhuset var også et lager, kalt varehus offshore, der alle kjemikalierne til boreslammet var lagret. Der stod også noen svære tanker hvor boreslammet ble blandet før bruk. Ulike typer av kjemikalier inngikk i blandingen.

### Hardt arbeid

De begynte boringen en fredag, og Egil Edvardsen og Ingvar Bjørnevik skulle reise hjem mandag. De sov ikke mer enn seks timer fra fredag til mandag. Oppgaven deres var å stå klar i tilfelle borecrewet ville ha behov for arbeidskraften deres. Det var umulig å forutse når det ville bli. De sto inne i en liten bu som kun hadde to vegger. Det var iskaldt, vinden føk rett igjennom. Inni denne buen var det lagret sjakler og annet utstyr av stål og jern, og en svær vifte som stod på for at disse tingene ikke skulle ruste. Bjørnevik forteller at han «frøs som en tigger».

De spurte den amerikanske toolpusheren om de ikke kunne få gå og legge seg, og heller bli purret når det var bruk for dem. Men toolpusheren sa: «*Hva?! Legge dere?! Dere skal jo hjem i morgen!*».

Bjørnevik og Edvardsen ble ikke sinte. De tenkte at dette er slik som det er. Sånn var forholdene som det skulle jobbes under. Men det var hardt ombord. Roughneckene spylte oppe på boredekket, og vannet rant ned på roustaboutene som arbeidet på kjellerdekket. Ikke alle hadde oljehyre, og de ble søkk våte.

Bjørnevik forteller at han så på amerikanerne som noen som ville utøve en kadaverdisiplin mot sine underordnede. Han gir et eksempel:

*«Amerikanerne forventet at når de sa: «Hopp på sjøen!» – så hoppet du på sjøen. Det var en gang vi jobbet med noen rør som skulle ned i brønnen – det var casing. De måtte bli målt opp, det gikk på tommer. De visste nøyaktig hvor dypt de skulle sette casingen. Jeg glemmer aldri Eddie Seabourn: Vi hadde ligget og målt og målt, og han noterte ned tallene. Så mistet han alle papirene sine, de blåste over bord. Akkurat da kom det en dykker forbi. Han var på frivakten sin og hadde sine vanlige hverdagsklær på. «Jump after those papers!» brølte Seabourn, og dykkeren hoppet rett uti – det var 15 meter ned til havflaten. Han gjorde det liksom instinktivt. Han klarte å få tak i papirene.»*

Heinz Kjønåas begynte på «Ocean Viking» i august 1967.<sup>5</sup> Han ble ansatt som roustabout. Han forteller om hard jobbing og mange overtidstimer. I løpet av en uke kunne han jobbe femti timer overtid. Noen arbeidsoperasjoner krevde at roustaboutene måtte gå tre døgn i et strekk uten søvn. Det hendte at de stod og sov. Når amerikanerne kastet dem til sengs, i de periodene det var anledning til det i forhold til arbeidsmengden, ble de trukket i lønn. I denne perioden var oljearbeiderne ennå ikke organisert i to skift som avløste hverandre. Alle arbeidet samtidig, det var mange folk som stod med verktøyet bundet til hendene for at ikke



Gunn Eide Linn

Det kan bli vått på cellerdeck. Karl M. Revheim og Jan Egil Fløysvik i fullt regnutstyr og vester på «Ocean Viking».

styret baserte seg på oljearbeidernes kroppslige styrke. Nordmennene så på seg selv som absolutt underordnede på plattformen. De hadde ikke noe håp om å kunne bli rekruttert inn i ledende posisjoner, disse var forbeholdt amerikanere. Ingen nordmann opplevde at det var noe å streve etter når det gjaldt karriere. Det var et juv mellom nordmenn og amerikanere.

Enkelte av nordmennene fanget opp et uttrykk noen amerikanere gjorde bruk av: «White nigger». Heinz Kjønås opplevde seg som en slik «White nigger». Nordmennene skulle arbeide, amerikanerne var de som skulle tenke og planlegge, ha noe å si. Arbeidsdelingen mellom de to gruppene var entydig. Nordmennene kunne ha idéer til forbedringer og andre måter å utføre arbeidsoppgavene på, og de hadde forslag til forbedringer av utstyret, men amerikanerne snudde ryggen til med ordene: «*Mind your own business!*» Nordmennene var, i amerikanernes øyne, ennå ikke rekruttert inn i den kategori personell som forvaltet relevant kunnskap. Amerikanerne opererte med skott mellom hjelpearbeidernes kroppslige arbeid på den ene siden, og de arbeidserfaringer som har en potensiell mulighet til å generere innovativ kunnskap, på den andre. I denne konteksten ble det et sterkt samhold nordmennene imellom. Kameratskapet som vokste frem mellom dem var også det som fikk dem til å holde ut og bli værende i jobben. Fellesskapet ble etablert mellom personer som var *utenfor* de ansvarsfulle oppgavene om bord, mellom personer som observerte amerikanerne og som tenkte at «amerikanerne er galne», og at det var de selv som rommet det fornuftige og rasjonelle.

naboen skulle stikke av gårde med det. De jobbet natt og dag, de ble betalt for å være våkne og i arbeid. Når de flatet ut på køyen i utmattelse, var de ikke lenger oljearbeidere og fikk ikke betalt. Nordmennene opplevde det som dypt urettferdig at ikke også hvilen og restitusjonen ble definert som en del av det å være oljearbeider og slik var et grunnlag for betaling. Nordmenns og amerikaneres definisjoner for hva som inngår i kategorien arbeid var slik i motstrid med hverandre på dette tidspunktet. Senere ble denne regelen forandret.

### Arbeiderkulturer i kollisjon

Utstyret ombord på «Ocean Viking» var gammeldags og tungvint. Det var få teknologiske hjelpemidler, ut-



Det hersket tendenser til splid og uenighet amerikanere imellom. Det utviklet seg spenninger mellom folk fra de ulike statene – Texas, Oklahoma, Louisiana – og mellom etniske amerikanere og Cajuns, en egen etnisk gruppe med fransk avstamning, opprinnelig fra Canada, men nå med bosted i Louisiana med egen nisje innenfor oljeboring. Det var ikke bare amerikanere der, men også kanadiere, og det var tilløp til motsetninger mellom folk fra de to nasjonalitetene. Ved flere tilfelle assosierte amerikanerne kanadierne med nordmennene, og denne måten å kategorisere på førte til at kanadierne på sin side åpnet seg overfor nordmennene. Motsetninger i arbeidet ble uttrykt i et språk som gjorde bruk av nasjonalitets- og kulturforskjeller.

Amerikanerne hadde et system der det å gå fra derrickmann til borer innebar en lønnsforhøyelse, og med det økt status. Men hvis en borer ble vurdert til å ikke gjøre en god nok jobb, eller han gjorde en tabbe, mistet han posisjonen sin og ble degradert til å bli en derrickmann. Han som da var derrickmann ble nærmest automatisk forfremmet til borerposisjonen. I tillegg var det mye utskjelling av folk og trusler om oppsigelser: «*You can take the first chopper in!*»

Det at amerikanerne satt så løst i posisjonene sine at de kunne gå fra borer til derrickmann på en dag, førte til at de gikk inn i et spill der de forsøkte å skjule feil som ble gjort. Amerikanske overordnede laget en fasade der de skulle fremstå som uklanderlige fagarbeidere. Men tabber og feilgrep lot seg avsløre tvers gjennom fasaden. Nordmennene observerte dette utenfra og lo av det. De så komikken i at folk fikk sparken tre-fire ganger i løpet av en dag, og når de spurte om de *virkelig* hadde fått sparken, så hadde de ikke det likevel. Samtidig så de at folkene i borecrewet var flinke. Sammenstillingen av dyktig og respektvekkende fagarbeid og et eskalerende spill fagpersonene imellom, dannet crew der de underordnede ble observatører til arbeid og arbeidsorganisering som var imponerende, hardt og komisk. Konkurransen amerikanerne imellom bidro til at nordmennene i enda mindre grad så seg selv som mulige innehavere av de ledende posisjonene.

Den store mobiliteten i ledersjiktet på «Ocean Viking» var et element i den amerikanske oljeborerkulturen. Dette var et element som amerikanerne brakte med seg fra et langvarig arbeid i amerikansk petroleumsindustri.

Konkurransen og mobiliteten i boretårnet gir en ramme for arbeidet der faglig dyktighet og mestring er viktigere enn enkeltpersoners rett til posisjoner. En mann som kastes fra sin posisjon i hierarkiet fordi han har gjort en tabbe, lærer av den. Hans underordnede ser hva de ikke skal eterape. Arbeidet i boretårnet er et spill der målet er å mestre oppgavene, og der innsatsen er posisjonene i hierarkiet.

Dette spillet – som var en formell måte å gjøre arbeidet på, i en amerikansk oljearbeiderkultur – avlet et uformelt spill. Folk som trues med å

bli fratatt sin posisjon, søker å skjule feil og mangler ved sitt arbeid. Slik kunne dette elementet i amerikansk arbeiderkultur også være en trussel mot arbeid og sikkerhet på plattformen. Det kan tenkes at det uformelle spillet ikke hadde større konsekvenser på et oljefelt i Louisiana, men på en plattform i Nordsjøen var det en potensiell risiko. Det kan også tenkes at den amerikanske oljearbeiderkulturen her måtte gjennomgå en endring for å justere seg inn på realitetene offshore.

Nordmennene som observerte dette spillet følte at amerikanerne skjemte seg ut og ikke oppførte seg slik overordnede «skal» oppføre seg. Norske arbeidslivsrelasjoner ble satt direkte opp mot amerikanske. Mobiliteten i boretårnet, usikkerheten omkring posisjonene og omkring jobbene på plattformene var ytterligere kulturelle elementer som gikk inn i nordmennenes konstruksjon av en grense mellom seg og amerikanerne.

### Liv og arbeid på «Ocean Viking»

«Ocean Viking» ble satt inn i leting på norsk sokkel. Personellet ombord boret brønn etter brønn, og alle var tørre.

Ståle Salvesen begynte på «Ocean Viking» i 1968, han ble rekruttert av en svoger, og selv rekrutterte han etter hvert femten personer – kjente, slektninger, naboer – til jobb på «Ocean Viking».

Ståle Salvesen forteller at da han første gang kom ut, var det kaos på plattformen. Det hadde vært storm, et rør som gikk fra BOPen på havbunnen og opp, hadde brukket. Han hadde akkurat lagt seg og sovnet, da en amerikansk leder, Steve «Mighty fine», purret ham: «Ah, damned, get up!» Salvesen måtte på dekk der de var i ferd med å ta opp alle bore-rørene. Dykkere hadde vært nede og koblet nye rør til – det var en hektisk operasjon. Salvesen kaller det «fryktelige greier». Han lurte på hva han hadde begitt seg ut på. Arbeidet ble ledsaget av skriking og banning fra amerikanerne.

Steinar Egeland var radiooperatør på «Ocean Viking». Han

Egil Lima og Ståle Salvesen på cellerdeck på «Ocean Viking».



jobbet i selskapet North Sea Exploration Services, som leide ham ut til jobb på plattformen. De var to radiooperatører som gikk vakter. Egeland forteller:

*«Det var et røft miljø, en røff tone, og mye spøking. Det var et mye røffere miljø fordi det bare var drilling ombord. Det har alltid vært røffere i drilling enn i operatørselskapene og i produksjonen. Drillingen var, på det tidspunktet, en rallartilværelse for drillerne. Det var som en anleggsdrift. Drillerne visste aldri hvor lang tid de hadde jobb. Hvis en driller oppførte seg bra, så hadde han jobb så lenge kontrakten varte. Dette usikre viste seg i røffheten. Det var mer fändenivoldsk, miljøet ombord på «Ocean Viking». Det var en kar – han var en liten tass – han holdt på å rive ned dørene når han skulle purre folk. Det var med bulder og brak. Alle underordnede lå på firemannsrom den gangen, og en gang var det én som spurte om han ikke kunne få dem våken på en mer kristelig måte, sånn at han ikke skremte livet av dem. Jo, det var greit det. Neste morgen kom fyren stille, listet seg inn, og så smelte han Bibelen i skallen på alle som lå der og sov. Det mente han var en kristelig måte. Det var mye spøk av den sorten.»<sup>6</sup>*

---



## 2: Funnet på norsk sokkel



«Ocean Viking» på Ekofiskfeltet.

Phillips Petroleum Company hadde store utgifter knyttet til leteaktiviteten på norsk sokkel. En innleid plattform ble flyttet omkring og borte brønn etter brønn – som alle var tørre. Nordmenn om bord på «Ocean Viking» regnet med at de ville bli sendt i land og ikke lenger ha arbeid. Trettitru brønner var blitt boret, uten resultat. Når brønn nummer trettifire ble boret, og oljen ble funnet, var dette en uventet hendelse. Ståle Salvesen var på jobb da det skjedde. Han forteller:

*«Jeg satt og røykte i shakeren. (...) jeg syntes det var herlig, jeg hadde varme, så dette her måtte ha vært i oktober 1969, vi borte rett så hardt, som bare juling, men jeg var fornøyd med det. Så hadde vi en som het Ed Seabourn. Han var jo ikke helt tam – Eddie Seabourn. Det var han som hadde bua oppe på cellardekket, rett utenfor shakerrommet mitt. Klokken var to – halv tre på morgenen, eller på natten da, og så ser jeg de gule stripene, eller, gul mud kom ut, under det brune. Da tenker jeg – ja, ja – (smuser) jeg synes det lukter litt løye. Men jeg brydde meg ikke om det. Jeg røykte, hadde det koselig. Hvert kvarter må du ta viscositet, og vekt, på det som kommer av muden. Og så skriver du det ned da. Så jeg hadde gysla gode tider, varmt og godt.*

*Så kommer Dick opp, med kaffekopp og brillene her nede på nesen, han kanadieren. Så sa jeg: Kom inn, der er noe som ikke stemmer her. Det er en ny lukt. «Yeeah – you're*

*damned right». Og så ville ikke han gå og vekke Ed Seabourn. Klokka to om natta. Så sa jeg – jeg skal gjøre det jeg, da. Så gikk jeg til han, banket på døra, så var der ikke lyd. Så jeg åpnet døra jeg, og gikk inn. Så satte han seg opp i senga i pyjamas, og så kikte han på meg – jeg tror han var gift med en – eller var det moren som var indianer, det var noe miks der – så han satte seg opp og gnikte seg i øynene – «God damn Salvi – you have a good reason to wake me up now!»*

*Ja, sa jeg, du må komme bort. Så hadde han på seg en sånn der gammel slåbrok, en som han sikkert hadde fått av oldefaren, eller oldemoren, og så ut. Bare med tøfler. Da hadde vi stoppet drillingen og trukket oss litt opp. Grønlie Olsen var driller, det husker jeg. Så begynte han med det «God damn it» – så hoppet han opp – det er en sånn bomme over den shakeren. Du vet, den var jo full av mud. Dette her var i to, halv tre tiden, så vidt så jeg husker, og om morgenen klokken seks, før vi skulle gå av, da sto han ennå, med den der morgenkåpa og pyjamas, da hadde han klarlagt, nå var det funnet. Da var oljen funnet.*

*Men ennå hadde ikke vi tro, så vi fortsatte å bore, jeg vet ikke hvor mange dager, jeg har ikke tall.»*

Den første brønnen de boret fikk betegnelsen 2/4 – 1 av planleggerne på basen i land. Her traff de gass, men de var ikke godt nok forberedt, så de plagget brønnen igjen. Plattformen ble slept tre hundre meter unna, og nå var de klare. De hadde alt under kontroll. De borte seg ned på åtte tusen fot og fant gass på nytt.

For å teste om det også var olje i denne brønnen, ville de brenne gassen som kom opp i flammearnet. Var det bare gass, ville røyken være hvit. Men var det også olje, ville røyken bli mørkere og etter hvert svart. De stod rundt flammearnet og fulgte med. Etter en halv time ble røyken mørkere. Phillips' geolog, Jerry Fetters, ble så glad at han kastet hjelmen sin i været.

### **Funnet – hendelsen som sprengte grenser**

Funnet av oljen ble erfart som grensesprengende i nesten enhver forstand. For det første var funnet stort. Ed Seabourn så straks at det var mye olje.

«Han rablet ned en melding til kontoret i Stavanger: I can cover the North Sea from here to the North Pole with oil.»<sup>7</sup>

Max F. Melli som var geolog på «Ocean Viking» forteller:

«Borekronen spiste seg vei nedover – dypere og dypere – og plutselig på ca. 3.050 meter støtte vi på en stor gasslomme, og vi fikk et kraftig brønnspråk. Gassdetektornålen fortsatte nok en gang ut til høyre forbi skalaen på instrumentet – og til vår store overraskelse begynte vi å få opp prøver av kalkstein mettet med olje. Oljen gav et lyst gult skinn – nesten selvlysende – lik gull. For meg så det ut som om vi hadde oppdaget en stor gullskatt. De amerikanske astronautene hadde nettopp landet på månen – og jeg husker at Ed Seabourn utbrøt: Det som astronautene har gjort er flott, men hva med dette?»<sup>8</sup>



*Egil Lima foran den første testflamme på «Ocean Viking».*

Månelandingen ble den målestokk som kunne uttrykke det storslåtte i dette funnet. Denne målestokken pekte også på menneskets teknologiske begavelse, oppfinnsomhet og dristighet, menneskets evne til å vågespranget ut i det ukjente: Å hente oljen opp av Nordsjøen var et vågestykke ingen hadde prøvd. Utfordringene var mange – storm, hundreårsbølger, strømninger i havet som ikke alltid gav oljen fra seg frivillig. Kreftene i Nordsjøen, energien i oljen som kom opp fra jordens indre med et voldsomt trykk, sprenget hverdagslivets rammer.

Når folk skal fortelle om sitt liv på plattformene ute i havet, i denne tidlige fasen, leter de etter bilder, metaforer, som kan mane frem en forståelse av det grensesprengende. Samtlige vitner ser seg tvunget til å hente bilder fra dimensjoner som ikke har med oljearbeid å gjøre, for slik å etablere en unik målestokk for denne hendelsen.

Ed Seabourn lignet det med å reise ut i rommet og innta månen.

Duane Mills, amerikansk ekspert sendt til Nordsjøen av Phillips, ligner det med å oppdage Amerika. Innta «Ville Vesten» og finne handlekraft og åndsnærværelse nok til å mestre farer av alle slag, og likevel få jobben gjort.

Egil Berle, leder for sikkerhetsarbeidet offshore, har sett på det geologiske kartet som er laget over havbunnsstrukturene på Ekofiskfeltet. Her ser han konturene av Madonna med barnet.

Det er naturens gaver koblet til menneskehetens særegne nyskapende skaperkraft som kommer til syne i disse metaforene. Eksistensens ytter-



ste horisonter må tas i bruk for at funnet, som hendelse, skal bli forstått i den rette *skala*.

Men det er hendelser som markerer omstendigheter rundt funnet som også fortelles. Disse hendelsene passer inn i den fortellingen som fremstiller funnet som en gave, men som også peker på at naturen ikke alltid gir fra seg gaven uten motstand. Og når menneskene skal ta imot naturens gaver, kan det ikke skje uten prøvelser og hardt arbeid, en kategori av prøvelser og hardt arbeid som nettopp ikke kan inntreffe på land. Nedenfor følger et eksempel på en slik fortelling.

### «Ocean Viking» i hardt vær

Når «Ocean Viking» lå i ro, var den festet til bunnen ved hjelp av åtte ankere, to i hvert hjørne. Da de hadde boret brønnen og funnet både gass og olje, var Schlumberger nede for å logge brønnen, gjøre den klar, og de skulle så stenge brønnen av for å gjøre forberedelser til selve boringen. Men da kom uværet over dem. Noen av ankerne slapp taket i bunnen, og plattformen begynte å drive av gårde. De andre ankerne, som fortsatt satt fast i bunnen, kom under plattformen, og den begynte å krenge. Det stod førti tonn rør i riggen, plattformen var topptung, og folkene ombord ble redde for at de skulle velte. De vurderte å bore hull i boredekket og la alle rørene gå på sjøen. Alt raste ned fra kjellerdekket. Det var hydrauliske hjul og slanger som fulgte med til bunns. De drev vekk fra denne brønnen med olje som de nettopp hadde funnet. Tre ankere brakk. De kunne ha risikert havari.

Uværet ga seg, og det var om å gjøre å finne tilbake til brønnen. Dykkere var nede på havbunnen og lette, og de holdt på i seks dager. De lyktes med å finne stedet fordi de også fant en mengde tallerkener på havbunnen. De meldte til superintendenten: «*Det kan ikke være langt unna nå, for vi finner pletter!*» Dette var tallerkener etter borerne: Da de holdt på å bore, hadde de ikke tid til å gå og spise. De fikk maten sendt opp i derricken. Når de var ferdige med å spise, sendte de tallerkenene ut på havet, kastet dem som frisbee-er.

### Fra «Hands» til fagpersoner

Det var altså om bord på «Ocean Viking» at det store skillet – representert ved funnet – fant sted. Funnet skapte en ny horisont der både nordmenn og amerikanere så arbeidet med olje i Nordsjøen som en mulig permanent aktivitet, og som ga karrieremuligheter. Funnet satte i gang en endringsprosess når det gjaldt arbeidets organisering om bord på «Ocean Viking» så vel som i det norske arbeidsmarkedet generelt. Arbeidsmarkedet ble selvsagt formet av det svære funnet. Det ble et voldsomt behov for fagutdannet arbeidskraft, først særlig innenfor boring, men etter hvert også innenfor produksjon og prosess.

Salvesen hadde fått en svært god relasjon til den kanadiske toolpush-

eren Dick Berg ombord på «Ocean Viking». Salvesen var blitt ansatt av Odeco akkurat da behovet for faglært arbeidskraft begynte å melde seg. Han var roustabout to-tre måneder, så ble han roughneck og siden borer, gjennom Bergs assistanse. Amerikanerne og kanadierne begynte å rekruttere nordmennene til stadig mer ansvarsfulle jobber, ettersom de mestret oppgavene de fikk. To ganger ble Salvesen kontaktet av det konkurrerende kontraktørselskapet Smedvig som hadde behov for fagfolk og ville ha ham ansatt hos seg. To ganger svarte han nei, han ville bli værende fordi Dick Berg hadde bedt ham om det, og fordi han syntes at Berg var en «fantastisk mann».



*Kjøkken ombord på  
Ekofisk 2/4 Q*

Ingvar Bjørnevik opplevde også å få større faglig ansvar. Ingvar Bjørnevik og Egil Edvardsen spleiste wire, tok om bord kjemikalier til boreslammet fra supplybåtene, og fikk satt det på plass. De mikset kjemikaliene og laget boreslam. Til å begynne med opplevde Bjørnevik en begrensning når han ville vite mer om utstyr og arbeidsmåter innenfor boringen. Han opplevde at amerikanerne nødig fortalte om det, at de følte seg truet av hans ønske om å sette seg inn i utstyr og arbeidsprosedyrer. Likevel hadde hans interesse blitt sett og satt pris på av den amerikanske toolpusheren Frank Redford. Redford tok seg av Bjørnevik og ga ham muligheter på plattformen.

Bjørnevik ble forfremmet etter å ha vært på «Ocean Viking» i ni måneder. Han ble kranfører og roustabout-pusher. Han fikk ansvar for å gi arbeid til fire roustabouters som gikk dagskift, oppgaver som hadde med vedlikehold, maling og spyling å gjøre. Innenfor dette ansvarsområdet lå også det å beregne mengden av maling det til enhver tid var behov for, og å bestille den. Disse bestillingene måtte dokumenteres, skrives ned og leveres til toolpusheren. I tillegg hadde Bjørnevik ansvar for to som gikk natt; en kranfører og en roustabout.

Oppgaven som kranfører var å gi service til boredekket med alt utstyret som trengtes, enten av foringsrør eller borerør. Bjørnevik ble en

dreven kranfører. Men med forfremmelsen kom også inngangen til det «rommet» der amerikanerne kunne brøle til ham: «*Take the first chopper in!*». Frank Redford hadde aldri brølt dette til ham, forteller Bjørnevik, men han hadde sagt: «*Jeg kan finne en bedre kranoperatør enn deg!*»

Bjørnevik forteller:

*«Om morgenen, når vi startet jobben, da hadde vi en sveisebu, og vi tok kaffen vår inn der, før vi virkelig satte i gang. Det var kaldt ute, og det var godt med den kaffekoppen først. Dessuten diskuterte vi hva vi skulle gjøre den dagen. Vi måtte være ute, på jobb, klokken seks om morgenen. Så, en dag, roper toolpusheren Frank Redford: Ingvær! Du får en båt på babord side! Jeg kikket ut og så en supplybåt. Jeg tenkte – jaja, den har ikke ankret ennå. Jeg har tid nok. Vi drakk videre. Da hørte jeg Frank Redford brøle: Det ligger en båt på babord side! Og i løpet av natten hadde det kommet en annen supplybåt, den lå allerede ankret, og jeg føk opp i kranen i en vill fart. Jeg hadde intercom der oppe i kranen. Det sto noen svære sementblokker på dekket på denne båten. Frank Redford brølte på intercomen: Ingvær! De to sementblokkene skal rett inn i den sveisebuen! Da svarte jeg stilt og rolig: Jeg har ikke tid til å snakke med deg, for det ligger en båt her, på babord side.*

*Kranen jeg satt i var plassert på utsiden av plattformen, og det var en gangvei mellom der jeg satt og Frank Redfords kontor. Jeg så at han kom ut av kontoret og hyttet med neven til meg.»*

Etter hvert mestret Bjørnevik kranen så godt at han kunne gjøre «småtriksjobber» med den og losse båtene raskt. Det å mestre en kran på en plattform som krenger og beveger på seg, krever en lokal kunnskap om kranen; om hvordan du kan motvirke de bevegelsene som kranen settes i når plattformen beveger kraftig på seg. På «Ocean Viking» var det to kraner, en styrbord og en babord, to forskjellige kraner som krevde ulike former for tiltak når kranføreren skulle betjene dem. Kranen på styrbord var en vanskelig kran, plassert helt ute på kanten av dekket. Den var mer ustødig enn kranen på babord side, som var plassert litt lenger inne på dekket. Bjørnevik forteller:

*«Det var noen svære bøyer der wiren til ankeret gikk gjennom. Ankeret som festet plattformen til sjøbunnen. Når vi skulle forflytte oss, så gikk supplybåtene bort til bøyene, dro ankeret opp og holdt det oppe. En gang mens vi var under flytting, hadde vi fått bøyen opp på dekk. Det var bevegelse i riggen. Og styrbord kran var vanskelig å styre. Redford ville ha meg til å løfte bøyen opp fra styrbord side og få den over på babord side. Klarer du den?»*

*Jeg sa at jeg skulle prøve. Jeg sa til folkene på dekket at jeg raskt skulle slippe blokken ned, og så måtte de raskt hekte bøyen på og så komme seg unna, for det ble fort sleng på bommen. Jeg tok blokken veldig raskt til vær, til topps, jeg skulle legge bøyen på en catwalk som er stedet der alle rørene legges, og som er skillet mellom styrbord og babord. Da jeg kom opp med bøyen, så kjente jeg at det begynte å svinge. Jeg tenkte med meg selv: Dette går galt, Ingvær. For hvis jeg bråbremsset, så ville svingewiren ryke. Så svingte jeg kranen, og plattformen begynte å krenge, og så droppet jeg lasten mens jeg svingte den. Det var utrolig at jeg klarte det. Jeg droppet bøyen fint ned og fikk kra-*



*nen under kontroll. Nå varer jeg en uke til, tenkte jeg med meg selv. Og da var Redford imponert. Da hadde jeg også vært om bord der noen år.»*

Andre kranførere kunne være uheldige i betjeningen av denne kranen. Flere ganger ble Ingvar Bjørnevik purret midt på natten – han måtte komme ut for å hjelpe kranførere som hadde fått kranen ut av kontroll ved at bommen på kranen var begynt å svinge frem og tilbake, etter hvert i så store bevegelser at den vanskelig lot seg hente inn. Bjørnevik visste i hvert tilfelle hvilke bevegelser han måtte gjøre med kranen for å motvirke denne ukontrollerte svingingen av bommen – og slik, langsomt, hente den inn og stabilisere den. Bjørnevik forteller om enda en hendelse:

*«En kranfører var på jobb, og jeg ble purret om natten. Det hadde vært noen nede på plattformleggene for å gjøre en jobb, og nå skulle de opp igjen. Ofte ble det brukt en livbåt for å heise folk opp igjen, etter endt jobb. Kranføreren satt i kranen. Det var en amerikaner som purret meg: Kranføreren har problemer med kranen! Han hadde fått sleng på bommen. Da jeg kom ut, var det en sleng på førti meter. Og fire mann satt i båten som svingte – vanvittig – frem og tilbake, sammen med bommen.*

*Jeg måtte overta kranen. Jeg måtte langsomt motvirke slengen og få kranen tilbake, og det var veldig vanskelig. Det var en fryktelig oppgave, for det satt fire mann i den båten. En ting er å trikse med kranen når det er dødt materiale vi heiser og laster. En helt annen ting er det når det er snakk om liv.*

*Men jeg klarte å hente kranen inn, og jeg satte båten ned på drillpipen. Da hadde jeg hjertebank. Da var jeg redd. Det kunne gått galt! Det var mennesker ombord i båten! En av dem som satt i båten sluttet etter den opplevelsen, men han ble senere ansatt i Phillips.»*

Bjørnevik ble purret når alt annet slo feil. Hans faglige dyktighet gjorde ham til kandidat til ledende posisjoner offshore. Amerikanerne så ham i kranen, og slik brøt han ut av en stereotypi de hadde av nordmenn som «kropper» og underordnet arbeidskraft, til å bli sett som et individ med særlige kvalifikasjoner og kunnskaper. Den sementerte gruppeinndelingen mellom amerikanere og nordmenn ble brutt, nasjonalitet og etnisitet forsvant som brukbare merkelapper i oppbyggingen av en arbeidsstruktur offshore. Ingvar Bjørnevik ble en «amerikaner» i det at han ble leder, men han forble også, på mange måter, atskilt fra dem i sine refleksjoner over hva slikt lederskap innebar.

### **Lederes dilemma**

Ingvar Bjørnevik hadde en bestemt opplevelse som roustabout-pusher. Denne opplevelsen fikk konsekvenser for hans oppfattelse av det å være i en lederposisjon offshore.

Han lå og sov, og så ble han purret av Frank Redford. En kranfører som gikk natt, hadde vært uheldig og fått bommen brukket av kranen. Bjørnevik måtte straks komme. Det hadde ikke skjedd noen skade annet enn på bommen, og det var ikke stort å gjøre med det på det tidspunkt-

tet. Bjørnevik var leder for den uheldige kranføreren, men han kunne ikke rette opp skaden i ettertid. Dette prøvde han å fortelle toolpusheren. Frank Redford tok det ille opp. Der og da korrigerer han Bjørnevik, og han sa til ham:

*«Jeg skal fortelle deg noe. Når noe sånt skjer, er det **ditt** ansvar. Det betyr at du ikke har lært kranføreren godt nok opp.»*

Bjørnevik forteller:

*«Den tok jeg til meg. Den syntes jeg virkelig var **alvorlig!** Den satt godt. Jeg lå jo og sov! Senere, da jeg jobbet for Phillips, da var det det samme: Gjorde en av operatørene mine noe feil, da var det mitt ansvar. Da hadde jeg ikke lært dem godt nok opp.»*

Å bli rekruttert inn i fagarbeid medførte rekruttering inn i lederposisjoner der en fikk ansvar for andre og for verdifullt materiell. Ikke bare for andre menneskers sikkerhet, men også for deres kunnskaper og deres evne til å betjene maskinelt utstyr. En leder skulle lære opp og overføre erfaringer med rigg og maskiner, slik disse fremstår i all slags vær og ved alle slags hendelser.

Denne kunnskapsoverføringen fra leder til underordnet var knyttet til tekniske ferdigheter og en faglig teft i forhold til hvilke utfordringer en møtte i Nordsjøen. I den amerikanske oljearbeiderkulturen kunne denne fagligheten ikke skilles fra en særegen *sosialisering* av den unge arbeideren. Da Frank Redford anklaget Bjørnevik for ikke å ha lært kranføreren godt nok opp, var det ikke først og fremst de tekniske ferdighetene han tenkte på. Like mye gjaldt det kranføreren personlige kvaliteter: Med hvilken innsats, hvilken glød og hvilken offervilje var det arbeideren gikk til oppgavene som var for hånden? Den amerikanske lederen så et emne i Bjørnevik. Det var nettopp dette individuelle emnet som var den kvalitet som gjorde det mulig å rekruttere Bjørnevik ut av den anonyme norske gruppen og inn i et lederskap som kunne ta ansvar offshore. Et slikt emne var knyttet til faglig dyktighet, men det var også en form for personlig innsatsvilje, et driv, en kreativitet som nettopp var personlig unik, spesiell for den enkelte, en kvalitet som ikke bare springer ut av hva han *gjør*, men også ut fra hvem han *er*. Redford anklaget i realiteten Bjørnevik for å ha vært for lite bevisst på nettopp denne dimensjonen i opplæringen av en annen nordmann.

Hva var det for et arbeid de stod oppe i? Ny kunnskap skulle vinnes om oljeproduksjon til havs der vær og bølgehøyde var mer dramatisk til stede enn på noe annet sted amerikanerne hadde jobbet før. Dette var en situasjon der arbeidets erfaring var det eneste fundamentet for kunnskapstilegnelse, hver og en måtte bryne seg på både naturelementer, plattform og teknologi for å få oljen opp av havet. En dyktig oljearbeider var villig til å «Jump off the platform» for lederen. En militær disiplin der arbeideren fjernet alle private behov og ofret seg, men samtidig også beholdt den personlige utformete kvaliteten – emnet som gjorde arbeideren potensielt til en likemann med lederen. Oppgaven var stor og

---

fordret en sosialisering av den enkelte der han ble omformet fra å være en privatperson, til å bli en som både underordner seg, og ble en drivkraft i forhold til prosjektets krav. Oppgaven var å overvinne og temme en utfordrer som besto av Nordsjøens og oljens energi. Det er dette som ligger i begrepet om «Ekofisk som sivilisasjonsprosjekt».

Bjørnevik tenkte på en annen måte. Hans faglige dyktighet visket ikke ut hans evne til å reflektere over den tilværelsen han var i her ute, på en mobil plattform i Nordsjøen. Det var umulig å ta ansvar når en sov, og det var umulig å bibringe de underordnede nøyaktig den samme balanse og de samme kunnskaper som en rådde over selv. Ting kunne skje – uforutsett – og sette til side *all* den kunnskapen som menneskene her ute hadde opparbeidet seg innen oljeproduksjon. Det var nettopp essensen ved livet på plattformer i Nordsjøen.

Frank Redford ville ha Ingvar Bjørnevik over i boring. Han ville at Bjørnevik skulle bli derrickmann for ham, men Bjørnevik ville ikke. «*Jeg kan ikke ta mudprøver!*» «*Nei, men det skal jeg fort lære deg*», sa Redford. Bjørnevik sier at han tror at den amerikanske toolpusheren så et *emne* i ham. Og emnet ble foredlet til han kunne få stempelet leder og fagarbeider.

---





### 3: Begynnende testproduksjon

Da oljen var funnet, leide Phillips jekkeopp-riggen<sup>9</sup> Gulftide fra kontraktørskapselskapet Canam. Gulftide var opprinnelig en boreplattform som ble bygget om til produksjonsplattform. Boretårnet ble gjort om til flammetårn. Plattformen var en flyttbar rigg som nå ble plassert på Ekofiskfeltet, i en posisjon mellom der Ekofisk 2/4 Alpha og Ekofisk 2/4 Bravo senere ble bygget. Kompetansen innen produksjonsteknologien ble hyret inn gjennom det engelske kontraktørskapselskapet Flopetrol, som også eide det nødvendige utstyret. I dette selskapet jobbet det engelskmenn som kom fra raffinerier rundt Newcastle. De var lært opp til jobben som nå ventet dem om bord på Gulftide.

I november 1970 var det to nordmenn ombord, en telegrafist og en motormann. I februar 1971 kom det flere nordmenn via ansettelse i kontraktørskapselskapet Canam. Ellers var det engelskmenn og skotter i catering og kontraktørskapselskap. Totalt var det mellom 30 og 35 mann om bord på denne tiden.

Nordmennene gikk inn som hjelpearbeidere og jobbet sammen med engelskmennene i Flopetrol. Gulftide drev en testproduksjon for Phillips og det var om å gjøre å slå fast at kalkreservoaret på havbunnen i Nordsjøen var i stand til å produsere olje.<sup>10</sup> Det ble produsert ca.

*Gulftide på Ekofiskfeltet.*

40.000 fat olje daglig, fra fire brønner, i denne prøvfasen. Slik bidro Gulftide til en viss opptjening for Phillips, og var med på å finansiere oppbyggingen av Ekofiskfeltet.

### Nordmenn blir operatører

Med det svære, drivverdige oljefunnet etablerte operatørselskapet Phillips Petroleum Company seg i Nordsjøen. De planla utbygging av feltet med faste installasjoner. De brukte sin konsernorganisasjon i USA til å rekruttere faglig personell og samarbeidspartnere til å realisere både bygging og konstruksjon av stabile plattformer i tillegg til en begynnende produksjon av oljen på feltet.

12. februar 1973 ble det ansatt tolv nordmenn som skulle bli operatører i produksjonen, og som med det skulle ta over jobbene som Flopetrol hadde hatt. De tolv ble ansatt som operatør trainees. Gulftide ble opplæringsplattform for norske trainees som ble ansatt av operatørselskapet Phillips som nå ville ta over produksjonen selv. Amerikanere med bakgrunn fra Phillipseide raffinerier i USA ble hentet til Nordsjøen som arbeidsledere og instruktører. Disse amerikanerne kom med en annen type kompetanse enn de amerikanske borerne. Det var også et kulturelt skille mellom amerikanske borere og amerikanske produksjonsfolk. Nordmenn sa:

*«Da de amerikanske produksjonsfolkene kom offshore, var det de siviliserte og kultiverte amerikanerne som kom.»*

De amerikanske produksjonsfolkene sa:

*«The drillers were a completely different breed of people, they swore and drank, had no family and friends, moved from field to field and had no roots anywhere.»*

Egil Berle på dekk på Gulftide.



Det er på tide å se nærmere på de amerikanske plattformsjefene som kom fra amerikanske raffinerier til Nordsjøen, for å overføre kunnskap om oljeproduksjon og lede nordmenn i arbeidet. Disse amerikanerne fikk stor innflytelse i utformingen av en oljearbeiderkultur på Ekofiskfeltet, ikke bare om bord på Gulftide, men også på de første faste installasjonene som i 1973, ble reist ute i Nordsjøen.

Sweeny Refinery i Sweeny, Texas, er et godt eksempel på en arbeidsplass som avga mange amerikanere til arbeid og ledelse på Ekofisk. Raffineriet sørget for opplæring av disse amerikanerne,

samt integrerte dem i en særegen arbeiderkultur. En innsikt i arbeid, kunnskap og arbeiderkultur på Sweeny Refinery gir også en innsikt i den særegne arbeiderkulturen som vokste frem på plattformene på Ekofiskfeltet.

### Sweeny Refinery

Sweeny Refinery ligger i den lille byen Sweeny, Texas. Raffineriet er plassert nær Mexicogulven, et par timers kjøretur sørover fra Houston. Raffineriet tar imot arbeidskraft fra en rekke av små lokalsamfunn i regionen. Sweeny, West Columbia, Bay City og Lake Jackson er noen av dem. Befolkningen i denne regionen har levd av olje i mange generasjoner. Sweeny er knyttet til produksjon, mens West Columbia tradisjonelt var knyttet til oljeboring. En kan



Greta Cervoni/PA/USA

fortsatt se nikkepumper i gang ute på marker der kveg rusler beitende omkring. Hovedgaten i West Columbia heter Roughneck Drive, og fotball-laget heter «The Roughnecks». Innbyggerne i disse lokalsamfunnene har sine foreldre i oljen. En mann som er pensjonert fra sin jobb i raffineriet har en svigerfar som har vært tidligere borer i området. Mann og kone har begge vokst opp innenfor en sterkt tilstedeværende oljearbeiderkultur.

*Sweeny raffineriet.*

Sweeny Refinery var opprinnelig statlig eid, etablert i 1943 for å produsere flybensin til militærfly under 2. verdenskrig. Siden kjøpte Phillips raffineriet, og det er blitt bygget ut betraktelig, det er 988 personer ansatte der i dag<sup>11</sup>. Flere mindre lokalsamfunn i regionen holdes i gang av dette raffineriet. I dag ansettes stadig nye folk, sønner og nevøer av pensjonerte prosessfolk rekrutteres inn i raffineriet.

Folk som jobbet der i 1970-årene, hadde begynt i ung alder, og arbeidet seg opp fra hjelpearbeider til stillman.<sup>12</sup> For å komme i en slik posisjon, har personen gått fra avdeling til avdeling innen raffineriet. Han har lært seg de ulike prosedyrene i «Cat-crack unit» (enheten der oljemolkylene brekkes opp, for at oljen kan gå inn i en raffineringssprosess, og gjennom den til en stadig høyere oktant). Han har jobbet i «Ethylene-unit». Det var vanlig at folk startet på en enhet, og etter to til tre år roterte de til en ny, der de lærte en helt ny prosess.

Opplæringen foregikk – og foregår – ved at eldre lærer opp de unge. Det danner seg et nært forhold mellom lærer og elev. Den unge arbeideren må lære seg oversiktskartene over rør og ventiler, de må kunne over-



føre disse kartene til de konkrete rørene og ventilene i bedriften, og igjen overføre rørenes retning og utstrekning til skjermene i kontrollrommet. Rørene – som ute i raffineriet kan se ut som en tallerken spaghetti – skal identifiseres, ett for ett, knyttes til ulike kjemiske funksjoner og prosesser og identifiseres til ventiler og sikkerhetsventiler. Å jobbe på de ulike enhetene på raffineriet fordrer kjennskap til teknologi og kjemi, og ikke minst til sikkerhet. Å jobbe på raffineri krever høy bevissthet omkring sikkerhetstiltak.

Folk som startet på «gulvet» i raffineriet ble etter hvert rekruttert opp i ledende posisjoner, først og fremst ved å gå inn som ferievikarer når fast ansatt lederpersonell hadde fri. Samtlige som ble rekruttert til Norge hadde gått gradene opp til stillmann. Alle hadde erfaring fra flere ulike enheter ved raffineriet. Mange hadde også vært med på å starte opp nye enheter ved bedriften, og denne erfaringen var god å ha med seg. Erfaringene med start-up i Nordsjøen var også en ressurs når det senere igjen skulle startes opp nye enheter ved raffineriet i Sweeny.

Jeg vil nå la teksten skifte takt. Fortellingen som følger er min egen og tar for seg erfaringene fra et minifeltarbeid jeg foretok på Sweeny Refinery i mars 2004. Her er det jeg som er vitne til hvordan en tidligere stillman med erfaring fra Nordsjøen møter sine tidligere kolleger og lærlinger.

Jeg fikk altså være med Bill Keener, tidligere stillman i Sweeny Refinery, og plattformsjef på Ekofiskfeltet, til Sweeny Refinery. Det er første gang han besøker sin gamle arbeidsplass etter at han sluttet. Vi ankommer en avdeling der han har vært stillman, her har han lært opp flere av dem vi møter. Alle roper «Hi Mr Keener! Are you coming to work here again? Are you going to give us a hand?» De samler seg rundt ham og klapper ham på skulderen, og de er tydelig glade for å se ham igjen på gamle tomter. Det er også tydelig at han setter pris på det. Han

Bill og Joy Keener.



spøker med dem: «So this is where all the «work» is done?» – og de svarer: «Yeah, we are «working», all right!» Jeg snakker spesielt med Gerald Dewees – den nåværende stillman på avdelingen. Han forteller at han ble lært opp av Keener, og at han har gode minner fra den tiden de jobbet sammen.





Carmel Williams/Keener

*Bill Keener sitt mannskap på Ekofisk 2/4 T. f.v. Bill Keener, Barney Holter, Dayle Nolan, Rudi Dahl, Rune Hambre, Birger (Freddy) Aarhun, Hans Karlsen, Tor Kjølleberg og Ove Haugen.*

Keener var en dyktig mann. Han illustrerer for meg hvordan opplæringen foregikk: Keener, lederen Chris Coon og jeg har nettopp vært og sett på noen rør og ventiler der Keener jobbet. Stillman'en tegner disse rørene og ventilene for meg. «*Slik gikk jeg mellom de faktiske rørene og skrivebordet her, der Mr Keener sa at jeg måtte tegne dem opp, og beskrive det som skjedd i disse rørene.*» I tillegg henter han offisielle tegninger av samme utsnitt av rør og ventiler, og viser hvordan hans egne tegninger er parallelle til de offisielle tegningene. Hans egen tegning er spesiell for ham, unik. Han signerer tegningen og gir den til meg, som var det et kunstverk, hans eget personlige bidrag.

Dette er et godt eksempel på hvordan noe individuelt beholdes tvers gjennom «on the job training». Kunnskap om prosess er en allmenn kunnskap knyttet til et regelverk – ikke minst i forbindelse med sikkerheten. Men kunnskapen har også ulike nivåer og aspekter. En novise skal knytte sammen de faktiske rør, pumper og ventiler, til formelle og allmenne tegninger av disse rørene. Og han skal selv kunne tegne dem, og forvandler da den allmenne kunnskapen til en anledning for synliggjøring av egne, unike evner. Det er nettopp gjennom denne prosessen i individuell retning at en stillman kan gjenkjenne et *emne* i en person. I oljearbeid er det nødvendig å gjøre bruk av det individuelle emne hos den enkelte, det er her en unik skaperkraft kan spores.

Når en person hadde lært seg arbeidet ved ulike avdelinger i raffineriet, ble han etter hvert aktuell for rekruttering til ledende posisjoner. Han kunne selv bli stillman ved en avdeling. Men da måtte altså eldre ledere se et emne i ham. Dette emnet – eller kvaliteten – var altså ikke allment, var ikke festet i et regelverk for opprykk. Det var enkeltpersoner som rekrutterte kandidater til lederposisjoner i raffineriet, og disse enkeltpersonene kunne være uenige seg imellom om hvilke kriterier som her skulle gjelde. Bill Keener forteller:

«Det å plukke ut gode ledere er vanskelig. Ulike folk ser etter ulike kvaliteter hos folk når de blir vurdert for lederposisjoner. I Sweenyraffineriet var det for eksempel noen som rekrutterte folk til lederposisjoner, men når så andre overtok, så fikk disse rekrutterte folkene sparken. De ble tvinget til å gå av – førtidspensjonere seg.»

Slik kunne rekruttering sies å være knyttet til personlige kriterier, og også dette var særegent for den amerikanske oljearbeiderkulturen, både i raffineriene og på Ekofisk, blant borere og produksjonsfolk. Nettopp her kan vi også finne noe av forklaringen på at så mange, uten påvisbar grunn, fikk beskjeden: «*You can take the first chopper in!*», for siden å finne en trygg jobb på en annen plattform, som vi siden skal se var tilfellet.

Et emne i en person var selvsagt definert av dyktighet i arbeidet. Men det kunne ikke skilles fra personlige forhold. «On the job training», og rekruttering inn i en stigende yrkeskarriere, gjorde arbeidskunnskaper, og personlige karakteristika, til vesentlige aspekter ved konstruksjonen av en arbeider. Arbeidet, arbeidskunnskapen og karrieremuligheter ble formidlet gjennom nære personlige relasjoner.

Da jeg fulgte Keener rundt på raffineriet og var vitne til hvordan møter med gamle arbeidskamerater fant sted, følte jeg meg hensatt til Bergens Mekaniske Verksteder, Solheimsviken, i Bergen. Her har jeg jobbet som sveiser i åtte måneder, som et ledd i et antropologisk feltarbeid. I et senere avsnitt vil jeg gjøre en mer systematisk sammenligning mellom trekk i den amerikanske oljearbeiderkulturen og trekk ved Bergens Mekaniske Verksteder, Solheimsviken, som en representant for en typisk norsk arbeidsplass som sysselsetter i hovedsak menn. Her vil jeg bare gi et spontant inntrykk av fellestrekk mellom de to arbeidsplassene: Også på BMW florerte den slagferdige spøken som jeg var vitne til på Sweeny Raffineriet. Spøken der arbeidsplassen fremstilles som en kontekst for notorisk latskap er den samme ved begge bedriftene. Det samme kroppsspråket var der også: Plassere en svær neve på skulderen til den andre. Vippe litt på hjelmen. Den kontinuerlige pågående latteren. Gruppene som samler seg, der den enes bevegelse setter i gang reaksjoner hos de øvrige, som om de tilhører samme kropp. De samme gruppedannelsesprosessene: Menn som har lange ansettelsesforhold – 30-40 år i begge bedriftene – går inn i et kameratskap der gruppen de jobber i, og drikker sin kaffe med, blir like nær som familie.

Så tilbake til pionerens fortellinger om hvordan opplæring til kompetent oljearbeid foregikk.

### Produksjon og opplæring på Gulftide

Det er først når nordmennene går fra kontraktørselskap til operatørselskap at de også ser seg selv som permanente deltagere i oljenæringen. De som var ansatte i kontraktørfirma, Canam eller Odeco, var opp-tatt av å få komme over i Phillips. Teddy Broadhurst og andre sier det samme:

Fredrik Broadhurst på Ekofisksenteret.



*En gresk tankbåt laster olje fra lastebøye på Ekofisk.*



*«Å få seg jobb i et operatørselskap var status fra dag én. Det var operatørselskapet som hadde bygget plattformene som stod på sjøbunnen. Plattformene kom til å bli stående og Phillips kom til å bli værende, tenkte vi, så lenge vi er i arbeidsfør alder. Phillips var crème de la crème. Det var det første operatørselskap som hadde fått det til. De la heller ikke skjul på at vi fra Gulftide var de første som skulle få overta når plattformene var ferdige.»*

Å begynne som trainee på Gulftide, ansatt av operatørselskapet Phillips, ga en følelse av å gå inn i et arbeidsforhold som skulle vare til pensjonsalder, og som ga muligheter til kompetanseøkning og en stigende yrkeskarriere som en ikke fant i norske arbeidsforhold i land. De faste installasjonene som tok form i havet omkring Gulftide var det første, materielle tegn på de store mulighetene i Nordsjøen.

Å begynne som trainee betydde en lønn på kr 29,- i timen, eller en årslønn på kr 39.000,-. En maskinist i utenriksfart tjente, til sammenligning, kr. 70 - 80.000,- i året. Om en maskinist fra Handelsflåten begynte som trainee offshore, ville det si å gå fra et ansvarsfullt fagarbeid til å komme i et ansettelsesforhold der en ble satt til maling og rustpikking. Det var flere som sluttet da de erfarte dette. Men andre valgte å investere lav lønn og hardt arbeid i forhåpningene om en solid yrkeskarriere ute i havet.

«Ocean Viking» hadde boret hullene, og brønnene ble gjort klare for produksjon. Gulftide produserte olje og den hadde separatorer som prosesserte oljen – skilte den fra gass og vann.

To greske tankere ble hyret inn i denne første tiden: «Theo Tokos», og «Theo Genetor». Oljerør fra Gulftide var festet til lastebøyer, og tankbåtene la seg til ved bøylene og fikk oljen ombord. Når det var dårlig vær, kunne båtene ikke legge til, og produksjonen måtte stenges ned.





Slik var det en stadig åpning og nedstengning av brønnene. Når brønnene hadde vært nedstengt, måtte dykkere ned til bunns for å starte brønnene opp igjen. BOPen, eller «juletreet» – med alle ventilene – stod på havbunnen. Det hydrauliske systemet som skulle ha tatt seg av åpningen av ventilene, var ikke til å stole på. Det var gammelt og primitivt utstyr. Dykkere var en yrkesgruppe med fast tilhold på Gulftide, slik de også var på «Ocean Viking».



Til å begynne med produserte Gulftide fra fire brønner. Det var et fryktelig bråk. Det var ikke bare støy som traff ørene, lydene satte i gang en vibrasjon i plattformen. I tillegg var det til tider brennhett om bord. Gassen som kom opp ble brent i flammearnet og utviklet en sterk hete. Bråk, hete, vibrasjoner i dekkene ombord, gjorde arbeidet på Gulftide til en *kroppslig* erfaring. Nordmenn som jobbet her forteller om hvordan de spilte sine egne kropper i plattformen som ble utsatt for ustyrlige krefter av trykket i oljen og stormene til havs.



Nordmennene lærte seg å lytte etter kvaliteter i støyen. Ved å legge hånden ned på maskineriet kunne de kjenne om akslingen og foringene begynte å bli slakke. Slakke foringer kunne føles i håndflaten som en egen form for vibrasjoner. Det var ikke et moderne kontrollrom på Gulftide der en kunne måle slike forhold lenge før det kommer til vibrasjon. Vedlikehold, renhold, orden og tilsyn var en del av kontrollen av at alt maskineri fungerte som det skulle.



Amerikanerne lærte nordmennene at det skulle være rent og ryddig på plattformen. Nordmennene gikk med en fille i baklommen hele tiden. Var det et lite drypp fra en pumpe, skulle det straks tørkes vekk sånn at en kunne se om det kom et nytt drypp der, og hvor fort det nye dryppet eventuelt kom. Ved å holde det rent var det mulig å spore lekkasjer.

Slik ble skillet mellom ufaglærte og faglærte jobber utslettet. Det å vaske fikk en mening som knyttet handlingen til et bevisst overoppsyn og fagarbeid.

Da nordmennene ble ansatt som trainees i Phillips, kom det også lærebøker de måtte studere, og de gikk inn i «on the job training». Som trainee i Phillips var det både elementære oppgaver som vasking og maling en ble satt til, men det var også opplæring i utfordrende og teknisk vanskelige arbeidsoperasjoner.

I tillegg til arbeidet offshore – boklig og praktisk – ble det satset på kurs i Stavanger og på selvstudium på fritiden. Flere reagerte på det nivået amerikanerne antok at nordmennene befant seg på, faglig. Olaf Bendiksen forteller at han stelte da han åpnet en av Phillips' lærebøker, for der å se en tegning av en ham-

Det var så varmt på Gulftide på grunn av gassflammen, at det gikk an å steke egg på dekk.



mer og en tekst under: «This is a hammer». Nils Eriksen forteller om en nordmann som hadde bakgrunn som elektroingeniør, og som sluttet da han ble spurt om han «kjente til Ohms lov» på kurset i Stavanger. Undervisningen i Stavanger var en periode der nordmenn og amerikanere lærte hverandre å kjenne når det gjaldt teoretisk og praktisk kunnskapsnivå. Nordmennene sier: «Det var her amerikanerne endelig forstod at vi ikke var på steinalderstadiet». Amerikanere som Rocky Mount sier: «Nordmennene var smarte. De hadde bakgrunn som maskinister og fra skolegang».

Folk som var blant de tolv trainees forteller om hvordan denne fasen med opplæring mobiliserte et voldsomt engasjement. Én forteller at han jobbet først skiftet sitt på 12 timer, og så leste han i håndbøker som Phillips hadde fått sendt fra USA, bøker fra American Petroleum Institute. Med jobb og læring var arbeidsdagen på 18 timer. Flere forteller om den entusiasmen de ble drevet av i denne fasen da de skulle lære seg oljeproduksjon. Hvordan de lå på køylene, leste og diskuterte.

Den amerikanske supervisoren, Phil Case, var særlig dyktig til å tvinge dem til å lære. De fikk oppgaver som skulle løses. Dette var tekniske oppgaver som skulle løses i praksis, i arbeidet, og som derfor krevde oppøving av behendighet. Men disse samme oppgavene hadde også en teoretisk dimensjon, derfor måtte de også forelese om dem for hverandre. Kombinasjonen av læring på jobben, teoretisk og praktisk, med kurs i Stavanger der de satt på skolebenken, var selvsagt en svært sterk faktor i det å bli formet som oljearbeider.

Denne interessen for et fag som nå ble etablert hos nordmennene, iherdigheten som de pugget med, diskuterte og sjekket hverandres kunnskaper med, fikk den virkningen at alle arbeidsoppgavene ble trukket inn i denne faglige atmosfæren.

Birger (Freddy) Aarthur forteller fra denne første tiden:

«Det var nytt for oss alle. Vi måtte læres fra grunnen av. Dette var prosess, og selv om jeg var maskiningeniør og en chief på maskin, så var vi operatører her. Det betyr at du reparerer ingenting, du er ikke mekaniker, du skrur ikke på noe. Du skrur bare på ventiler, opp og igjen. Og du behandler dette prosessanlegget – gassen som går gjennom anlegget, olje og vann – du overvåker det, sørger for at der ikke oppstår farlige situasjoner. Dette må man lære, og når man skal stå ute i havet, ganske alene, så bør man ha så gode kunnskaper at hvis det oppstår en situasjon, så skal man gripe inn og ta de rette avgjørelsene. Hvis ikke er det en bombe. Jeg syntes det var greit å få en god innføring.»

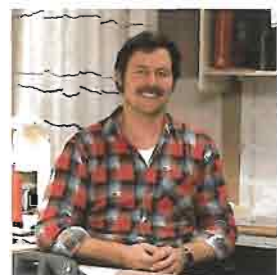
Ved siden av at det ble undervist i oljeproduksjon og prosess, fikk alle operatør-trainees også sette seg ned med tegningene over de nye, faste installasjonene som skulle bygges. Det var trainees som skulle bli den faglærte arbeidskraften disse nye plattformene



Radiorommet på Gulftide.



Dekket på Gulftide blir spylt og vasket.



Plattformssjef Birger (Freddy) Aarthur.

ville bli bemannet med. De satt og studerte tegningene over Ekofisk 2/4 Alpha, Ekofisk FTP, og Ekofisk 2/4 Bravo. De gjorde seg kjent med de aktivitetene som skulle foregå på disse plattformene. Plattformene ble bilder på fremtidsmulighetene innenfor Phillips Petroleum.

Aarthun forteller:

*«Vi var med under oppbyggingene av plattformene, så de forskjellige modulene komme ut med lektere, bli satt inn og sveist på plass, rørene ble satt sammen. Så gikk vi gjennom tegninger. Vi hadde metervis med tegningen. Vi fargela tegningene, gjorde oss kjente med alle linjene, hvilke medier som gikk i rørene, hvor ventilene sto, og vi hadde operatormanualer som vi leste. Jeg har aldri vært borti mer entusiastiske folk enn det vi var den gangen. Det var på fritid og arbeidstid. Vi leste manualene til vi sovnet, og hvis vi våknet igjen, så leste vi videre. Det var sånn et humør og stå på vilje, at det savner sidestykke. For alle visste at dette måtte vi lære, for amerikanerne var jo sånn at de spurte deg – kan du dette? Forstår du dette? Og hvis du svarte ja, da fikk du sjansen.»*

### Arbeid på Gulftide

Folk jobbet hardt på Gulftide. De kunne få så mye overtid de ville. Nordmennene jobbet sammen to og to. Hver time måtte de måle trykk og notere det, for siden å lage kurver for å observere om det hadde vært trykkfall. Dessuten måtte instrumentene justeres. Sol og regn virket inn



Gulftide er en fire bens oppjekkbar boreplattform som ble bygget i Glasgow i 1967 for Ocean Drilling & Exploration Co. Vel 17 måneder etter at funnet av Ekofisk ble gjort i desember 1969, var den midletidige produksjonsplattformen Gulftide klar til å starte produksjonen. Den offisielle åpningen av plattformen fant sted den 9. juni, og den 15. juni kunne testproduksjonen starte.

på dem. På denne plattformen lærte folk å ta vare på et produksjonsanlegg. I dårlig vær måtte brønnene stenges. Var det kaldt, måtte de åpnes, og trainee-en måtte pumpe metanol ned i dem for å hindre dannelsen av is.

Engelskmannen Keith Clarke forteller:

*«Jeg så Phillips' supervisorer som om de var «nest etter Gud». De to amerikanske supervisorne – Phil Case og Neil Boyd – ledet arbeidet ombord. Jeg lærte meg, fra første dag av, at jeg aldri skulle si nei til amerikanerne. Jeg var sju dager på og sju dager av. Det var alltid spørsmål om jeg kunne stå lenger. Første turen jeg var på Gulftide, så jobbet jeg tre uker, og var én uke i land. Konen min beklaget seg og sa at jeg jo nesten aldri var hjemme.»*

Folk som har jobbet på Gulftide husker den som den plattformen som stod for den aller første produksjonen på Ekofiskfeltet. Dette var en plattform som var forskjellig fra de faste installasjonene som ble bygget og som også hadde boring som aktivitet ombord. I ettertid sammenligner mange livet på Gulftide med livet ombord på de plattformer de jobbet på senere. Og flere sier at miljøet ombord på Gulftide var spesielt og eksepsjonelt godt. Det var ikke det hektiske livet en finner ombord på en boreplattform. Livet var roligere, en stødig og stabil jobbing med strenge regler for når det skulle jobbes og hvor lenge kaffepausene skulle vare. Det var ikke så mange om bord, og de som var der ble etter hvert spesielt sammensveiste, på tvers av hierarki. Kameratgjenger ble fornet – eller snarere en familie, der folk støttet og skjermet hverandre. Keith Clarke forteller:

*«Vi bodde seks mann på rommet ombord. Vi ble gode kompiser. Vi som delte rom, jobbet også sammen. Vi hadde faste rom. Alle var tvunget til å jenke seg etter de andre. Noen snorket, andre ikke, noen hadde lys på om natten, andre ikke, det var nødvendig å føye seg, men det var også nødvendig å si fra om du følte deg urettferdig behandlet. Alle gjorde en innsats for å tilpasse seg.*

*Folk som kom fra samme sted holdt sammen. Karmøy-folket grupperte seg sammen der ute på Gulftide, selv om vi ikke var sammen når vi kom hjem. Etter hvert ble det en svært sammensveist gjeng som var ombord på Gulftide.»*

For mange var den første turen ut til Gulftide den første turen ut til en oljeplattform i Nordsjøen over hodet:

*«Det var en spesiell opplevelse å komme ut på Gulftide første gangen. Vi fløy ut i et lite helikopter. Det var tåke, og ut av tåkehavet der så vi en flamme som brant. Det var toppen på plattformen.*

*Jeg glemmer aldri da vi landet på Gulftide første gangen – milde himmel, skal vi lande på den lille flaten der! Jeg så tårnet som stakk opp, og jeg tenkte på rotoren på helikopteret. Den opplevelsen glemmer jeg aldri. Jeg lurte på hva jeg hadde begitt meg ut på!»*



## 4: Oppbyggingen av de faste installasjonene

*Ekofisk 2/4 FTP  
Stålunderstellet er satt  
ned og monteringen  
av toppmodulene har  
startet. 1972.*

Det var Phillips Petroleum Company som i 1972-1973 begynte konstruksjonen av de faste installasjonene på Ekofiskfeltet. Ingeniører ansatt i Phillips ble sendt til Norge og Nordsjøen. Disse ingeniørene var til stede under hele utbyggingsfasen av plattformene – både på Ekofisk-senteret,<sup>13</sup> og på de uteliggende plattformene<sup>14</sup>. Ingeniørenes ansvar var å være Phillips' kontaktmenn vis-à-vis kontraktørene, og å sørge for å leie inn de mange kontraktørselskaper som måtte til for denne gigantiske operasjonen. Det var om å gjøre å være kontinuerlig til stede, onshore og offshore, for å sikre at jobben ble gjort. Oppbyggingen av feltet ble administrert av Phillips' London-kontor.

**Bewillis Gable** var en av mange ingeniører som Phillips sendte til Norge for å ivareta en del av dette arbeidet. Gable ble rekruttert av Phillips allerede da han gikk på college. Straks han var ferdig utdannet, begynte han å jobbe i Phillips' enhet «Miscellaneous construction». Han startet opp ved en bedrift i Borger, Texas, og ble siden sendt rundt til ulike steder i USA, der han og familien oppholdt seg fra seks måneder til et år på hvert sted.

I januar 1972 ble han og familien sendt til Norge, og da ble han overført til «Engineering and Construction». Det første han ble satt til, var å teste feltets utbredelse og dybde. Den neste oppgaven var å være Phillips' representant i forhandlinger med alle kontraktørene. Han måtte ha kontroll med at kontraktørene gjorde jobben ut fra de tegn-





Gjette, ConocoPhillips

gene og jobbeskrivelsene som forelå. Dette var en kunnskap som han måtte tilegne seg; hvordan samarbeidet mellom Phillips, som operatørselskap, og alle kontraktørselskapene skulle foregå, hvem som hadde ansvar for hva. Kontraktøren var ansvarlig for arbeiderne og utstyret. Operatørselskapet var ansvarlig for å skaffe materiell til legging av rørledninger og bygging av plattformer.

Gable var altså byggherrens og eierens representant. Han følte at denne jobben krevde en egen dyktighet: Han måtte være i stand til å fange opp problemene som oppstod mens kontraktørene var i ferd med å utføre arbeidet.

Gable husker at første gang han befant seg på en lekter ute i Nordsjøen, var han vitne til at de holdt på å bore det første hullet til det første «beinet» – eller stålunderstellet – til den første plattformen. Dette er et minne han fremhever spesielt. Han har deltatt i Phillips' aktiviteter på flere områder, i Norge og i USA, men dette øyeblikket som markerte starten på selve «flaggskipet» i Phillipskonsernet, viser han til som et høydepunkt i sine erfaringer som oljeingeniør.

Phillips investerte svære summer i oppbyggingen av plattformene. Bare lekterne som drog byggeelementene på plass, kostet Phillips

100.000 dollar pr. dag. Bewillis Gable forteller at Phillips hadde kunnskaper om bygging av raffinerier og terminaler, sveising av rørledninger var rutine, men det å bygge plattformer i Nordsjøen var noe helt annet. Phillips trengte kontraktører for å ha en ekspertise på dette området. De trengte folk med erfaring i å ta avgjørelser, med korrigerende av feil og med erfaringsmessig kunnskap om hva som trengtes i byggeprosessen. De kontraktørene som bygget i Nordsjøen hadde satt opp plattformer, bygd tanker og rørledninger i noen år på kysten utenfor Afrika. Forskjellen mellom kysten utenfor Afrika og Nordsjøen var vær og bølgehøyde. Nordsjøen representerte en værhard utfordring. Når en for eksempel skulle legge ut rørledning fra en lekter, uten at den ble klemt flat underveis, var det en av de store utfordringene i Nordsjøen. Kontraktørene måtte lære dette underveis, justere seg inn på de unike forhold på Ekofiskfeltet.

Kontraktørene kom fra bl.a. USA, England, Holland, Frankrike, Spania og Norge, og de ble plukket ut via anbudsrunder. Det var en klar arbeidsdeling mellom operatørselskap og kontraktørselskap. Ingeniørene måtte, foruten å ha en ingeniørfaglig kompetanse i forhold til konstruksjonen av plattformene, også kunne forholde seg til de ulike ansatte i kontraktørselskapene. De måtte være kloke når de forhandlet med folk og vite hvem de skulle henvende seg til og hvordan de skulle ordlegge seg.

Gable forteller at det ikke var problemer knyttet til nasjonalitet og kultur i dette arbeidet. De ulike gruppene hadde fokus på oppbyggingen, og de problemer som kunne oppstå, var relatert til arbeid eller teknologi, ikke til nasjonalitet.

### **Motsetning mellom plattformer til havs og base i land**

Gable var ansatt i Norge i åtte år. Han var til stede under hele prosessen, til nesten hele Ekofisk var bygget ut. Han var plassert på basen på land, og han reiste bare offshore når det oppstod problemer. Han forteller at han da måtte være en strateg på flere områder. Han merket at det kunne være en underliggende motsetning mellom de som hadde sin arbeidsplass på land, og de som var midt oppe i byggeaktivitetene offshore. Han lærte at om det oppstod en situasjon, og han ville ha et møte, var det best å hente folkene offshore, som supervisoren og hans nærmeste medarbeider, til lands. For på land var det andre som kunne backe ham opp, underveis i møtet. Da følte han at han hadde en styrke bak seg. Dette var en styrke han ikke ville ha om det i stedet var han som dro offshore. Da ville han bare stå der «og snakke om seg selv» – slik han formulerer det. For at hans synspunkt skulle bli noe mer enn en form for personlige synspunkter, for at disse synspunktene skulle bli synlige som selskapets gyldige linje for folkene på plattformene, måtte møtet holdes på land. Dette uttrykker mye når det gjelder hvordan følelser for

autoritet og linjeledelse er avhengig av en bestemt kontekst, og at det er et skille mellom livet til havs, i oppbyggingsfasen, og livet på land. Folks *erfaringer* spiller inn når ordrer skal fortolkes og etterkommes.

Gable sier at han lærte svært mye i denne tiden. At han ikke visste mye før han kom hit, men at han visste mye etterpå, det er slik han uttrykker seg. Etter mange år med «*wordbanging, questioning, controlling and getting along with*» begynte han å lære.

Han oppsummerer: Hvis du tror du vet alt, er du den første som kommer til å gjøre feil. Dette var en ny utfordring for *alle*. Ingen hadde vært i denne typen arbeid før. For ham har erfaringen fra årene i Nordsjøen betydd svært mye i hans liv som yrkesaktiv. I huset hans henger bilder av plattformene på veggene. Plattformen i ulike stadier av bygging og ferdiggjøring. Han sier: “*I didn’t run the show, and I wasn’t on the bottom of the totempole. I was there, responsible for some of the important work.*”

Det er interessant at Gable, når han ledet arbeidet og samtidig befant seg alene offshore, følte seg liksom redusert faglig. At folk som befant seg på plattformene, som nå var såpass klargjorte at folk kunne bo der, ikke ville akseptere ordrene hans som gyldige, om han ga sine ordrer alene, og på deres doméne. I en slik kontekst ville han fremstå som en privatperson, og det han ytret fikk karakter av å være noe han ikke *visste*, men heller noe han bare syntes. Han ble strippet for sin faglighet når han, som leder og med tilhold på land, ga ordrer for arbeidet som skal finne sted offshore.

Dette er et svært interessant spor i oppbyggingen av en forståelse for hvordan en gyldig kunnskap knyttet an til en arbeideridentitet på plattformene. Hvordan arbeiderne offshore hadde en særegen konstellasjon mellom det private og det gyldige faglige i sitt arbeid, og hvordan *erfaringer* med det å være på en plattform til havs, var inngangsbilletten til det faglige og det som hadde autoritet. Dette var en identitetsform knyttet til kunnskap og erfaring, som meldte seg svært tidlig, før produksjonen var satt i gang.

Av dette må det være mulig å anta følgende: For å forstå hvordan kunnskap om oljedrift på installasjonene offshore ble gyldig og ble anerkjent som skikkelig og autoritativ kunnskap, så kunne denne kunnskapen ikke skilles fra erfaringene av det å bo, leve og være på en plattform. Erfaringene av eksistensen langt til havs var det som ga arbeidet det rette kaliber.

## 5: Amerikanerne på Ekofisk: 1972-1974



*Brad Brown på kontrollrommet på Ekofisk 2/4 T*

Det er et poeng at amerikanerne blir viet et eget kapittel i denne teksten. Det er også viktig, antropologisk sett, å presentere dem i størst mulig grad som hele personer med individuelle særtrekk. Mye av den litteratur som omtaler amerikanske oljefolk som kom til Norge for å lære nordmenn å drive oljeindustri, er preget av en stereotypiserende fremstilling av dem. Et vanlig inntrykk blant nordmenn er også at amerikanerne var «ville cowboyer fra Texas», uten særlig raffinement i sin omgang med nordmenn og helt uten innsikt i norske fagforeningstradisjoner. For at stereotyper skal sprenges og slik tillate at individer med særtrekk og personlige fortrinn skal komme til syne, må amerikanerne beskrives individuelt. Det er som med nordmennene. De ble personlige emner for amerikanerne. La nå amerikanerne bli personlige emner for oss.

**Bill Jackson** er fra East Columbia, og han begynte ved Sweeny-raffineriet i 1955. Han kom til raffineriet etter å ha avtjent verneplikt i marinen. I raffineriet jobbet han som maskinist og mekaniker. Han jobbet med redskap, reparerte verktøy og maskiner. Phillips rekrutterte ham til Norge i 1973, og familien var med ham til Norge. Han hadde en datter som gikk på den internasjonale skolen i Stavanger.

Jackson var først med i start-up-teamet, men der var han bare en uke. Så ble han overflyttet til «Exploration and production», og fikk en jobb som mechanical supervisor. På denne tiden ble Ekofisk 2/4 Tank bygget ferdig, og Ekofisk 2/4 Charlie var bemannet og klar.

Bill Jackson jobbet med gassinjektorene på Ekofisk 2/4 Charlie. Gassinjektorene komprimerte gassen og sendte den tilbake til reservoaret.





Ekofisk 2/4 C er en kombinert bore-, produksjons- og kompressor plattform med broforbindelse til Ekofisk 2/4 P, Ekofisk 2/4 Q og Ekofisk 2/4 H. Plattformen ble installert i 1972 på 70 meters vanddyb. Produksjonen ble satt i gang i 1974. Det er 12 brønner under plattformen. I ni brønner injiseres gass og tre brønner produserer olje, gass og gasskondensat som sendes via gangbroer til Ekofisk 2/4 FTP for separasjon og prosessering.

Ellers ble han sendt på oppdrag til alle plattformene, og på et tidspunkt var han maintenance superintendent på de uteliggende plattformene.

Bill fikk ansvaret med å lære opp nordmennene. Den oppgaven likte han godt. Han syntes nordmennene var «som alle andre: Noen lærte fort, andre lærte sent». De som kom fra båter var alle sammen dyktige. Men andre kom fra for eksempel handelsskole, og de var preget av manglende erfaring.

Bill Jackson forteller:

*«Grunnen til at jeg ble valgt til å reise til Norge, var kunnskapene mine fra Sweeny-raffineriet. Det var likt utstyr der, og på plattformene. Men da jeg jobbet på Ekofiskfeltet, så syntes jeg at Det Norske Veritas ga mye trøbbel. «You can't do this, you can't do that!» – det var så mange lover og regler – men det var ingen andre måter å gjøre tingene på enn de måtene som ble forbudt. Nordmennene lærte så mye og så raskt om oljen, at de trodde de kunne alt. For eksempel: Når du tester utstyret, så øker du trykket til det blir høyere enn det utstyret egentlig skal kunne klare. Og når presset*

øker; så endrer temperaturen seg. Det Norske Veritas ville at temperaturen skulle være stabil, men det er en umulighet! Det eneste vi kunne gjøre, var å ikke bry oss noe om dem.»

De som Bill senere skulle jobbe sammen med, håndplukket han. Han satte sammen et crew som skulle jobbe med jetmotorer: Turbincrewet. Det var de aller beste nordmennene som ble rekruttert til dette teamet. Det hendte flere ganger at andre supervisorer prøvde å få tak i hans menn. Han tok en kamp med disse og klarte stort sett å beholde crewet sitt. De som var med i turbincrewet ble sendt på skole i land også, og de ble svært dyktige. Han jobbet blant annet med Kongsberg-turbiner, og det var skoler i Kongsberg i forbindelse med behandlingen av dem. Bill Jackson var selv på skole i Kongsberg.

De som ikke klarte å lære seg turbinene, ble overført til å jobbe med pumpene. Opplegget var at alle måtte lære alt, og så ble de fordelt på forskjellige jobber i forskjellige team.

Bill Jackson var glad for å reise fra Sweeny-raffineriet, for han likte ikke sjefene sine der. Da han i sin tid ble ansatt på raffineriet, som en kompetent mekaniker, ble han satt til å grave grøfter i flere måneder. Da han kom til Norge, lærte han seg hvordan han skulle være sjef overfor nordmennene. Han hadde et prinsipp: Han behandlet folk slik han ønsket at han selv skulle bli behandlet som arbeider.

I Norge jobbet Bill Jackson sammen med Bob Sutherland, også kalt «Silent Sam».<sup>15</sup> Alle hadde kallenavn. Bills eget kallenavn var «Wahoo Jackson». Det var en annen amerikansk supervisor – Dick Pruitt – som ga Bill Jackson det kallenavnet. Bill sies å ha indiansk avstamning, noe alle nordmenn som kjente ham visste om<sup>16</sup>. Han jobbet senere på kontor på Komplekset, og da hadde han et skilt med «Wahoo Jackson» på skrivebordet. Jackson viser meg skiltet som er av den formelle sorten, slike som pleier å henge på kontordører i offisielle bygg. Dette skiltet har han nå inne i en egen stue, der det også er mange andre effekter fra Norge. Et vikingskip, et troll skåret i tre, en veggklokke som henger tikkende på veggen og slår hver time. Et helt rom har han viet tiden sin i Norge. Han vurderer det slik at det var tiden i Norge som var det viktigste spranget i karrieren hans: «I Sweeny var jeg en operatør. Det var i Norge jeg ble en supervisor».

Bill var i Norge til 1977. Da ble han sendt til Teesside, og jobbet der i ett år. Han kom tilbake til Norge, og fikk en ordning der han jobbet tjuen dager og hadde fri tjuen dager. Da reiste han frem og tilbake mellom Norge og Texas. I 1982 drog han hjem til Texas for godt.

**Bob Sutherland**, «Silent Sam», kommer fra Rosenberg, ti mil nord for West Columbia, Texas. Han gikk på highschool i Rosenberg, og under 2. verdenskrig var han i marinen – stasjonert i Stillehavet.

Han jobbet som rørlegger rundt omkring i regionen nær Mexicogolfen. Han var kontraktør, og jobbet med rørlegging i fra fire til seks uker om

gangen på forskjellige raffinerier. Miljøet innen rørlegging lignet miljøet innen boring. Bob hadde selv jobbet i et borecrew rett etter high-school, han jobbet i Vest-Texas, i Syd-Texas og i Louisiana, der han jobbet på en lekter i sum-pene. Her var han i ett år. Han forteller:

*«Slike nomader innenfor drilling og rørlegging blir annerledes enn fastboende. Familien er tvunget til å flytte med dem. Mannen flytter med jobben, skaffer seg et rom, henter familien, ungene må slutte på skolen. Og for drillerne blir riggen ofte plassert femti miles fra der familien bodde. De får ikke nære venner.»*

Dette arbeidslivet ønsket ikke Bob å bli værende i. Han hadde fått seg en kjæreste, og han ønsket å få en jobb forenlig med et stabilt familieliv.

På dette tidspunktet hadde han en kontraktørjobb på Sweeny-raffineriet. Der var det en rørleggerformann som spurte om han var interessert i å jobbe for Phillips, som på det tidspunktet ansatte folk. Bob søkte og fikk jobb på raffineriet.

En morgen, kald og regnfull, stod han nede i en grøft og skiftet ut rør. Det var en kar i nærheten, han satt innendørs, og han spurte om Bob ville ha en kopp kaffe. Bob gikk inn, satte seg ned og drakk kaffen, og han tenkte: Dette er tingen for meg! Og dermed søkte han seg vekk fra rørlegging og inn i prosess i raffineriet.

Rørlegging ute på oljefeltene hadde gitt ham en kunnskap som gjorde det mulig for raffineriet å rekruttere ham direkte inn i rørlegging på raffineriet, en direkte overførbar kunnskap. Men da han skulle bli operatør, måtte han skolerer. De hadde en skole på raffineriet, og han gikk inn i «on the job training». En ingeniør ved raffineriet, Goering, ville ha Bob til å jobbe med seg. Han så et emne i ham. Når de bygde en ny enhet ved Sweeny-raffineriet, ble Bob med for å sjekke utstyret, se gjennom alle rørene – at det ikke var etterlatt skrot i dem. De testet trykk og så etter lekkasje, og så startet de enheten opp. De jobbet der i 6-7 måneder, og så hadde de en ny enhet klar. Bob jobbet også på cat-cracker unit, innenfor vedlikehold. De slo den svære cat-cracker-enheten av, og han gikk gjennom den og vedlikeholdt den.

En av grunnene til at Bob forlot kontraktørselskapene og rørleggingen og ville jobbe på Sweeny-raffineriet, var også at han da kunne utdanne seg videre om kveldene. Han gikk på college i Wharton og Lake Jackson, begge byer i nærheten av Sweeny. Her tok han alle slags kurs. Bob sier at dette – videreutdanningen og ønsket om å jobbe på ett fast sted – var det som skilte ham fra borerne og rørleggerne. Borerne tok aldri videreutdanning. De jobbet bare, og han forklarer dette med at



Grete Bos Sutherland

Bob Sutherland.

det var snakk om ulike *kulturer*. Borerne var «rough people». De var uten røtter. De bannet hele tiden. Bob hadde en god venn som var borer, og kamerater på raffineriet som traff denne borervennen undret seg: «Han banner jo aldri!» De andre borerne, sier Bob, mente at alt kunne fikses med en god banning, med «*Cursin' on and raisin' cane!*»

Ingeniøren Goering dro til Puerto Rico og var borte tre-fire år. Bob jobbet på raffineriet. En dag ringte Goering og spurte om han kunne tenke seg å dra til Norge. Goering var da blitt sjef for Phillips' oppbygging av Ekofisk i Norge.

En annen amerikaner – Hudkins – var blitt start-up manager i Norge. Bob sier: «*Hudkins var også en som hadde meg som kjæledyr!*» Både Goering og Hudkins spurte Bob om han ville komme til Norge – tre ganger spurte de ham før han sa ja og dro. Han drog på betingelse av at Les Watts også skulle dra, og det var etter en samtale mellom Les Watts og hans kone, og Bob og konen – en samtale som nesten varte en hel natt – at de fire bestemte seg for å dra. Bob ble rekruttert inn i start-up teamet.

Bob hadde kone, to døtre og en sønn med. De to døtrene og søn-



Ekofisk 2/4 FTP (Field Terminal Platform) var en produksjonsplattform (senere bare stigerørspattform) som har vært knyttet til Ekofisk 2/4 A med en 6", en 10" og en 20" rørledning og til Ekofisk 2/4 B med en 10", en 18" og en 22" rørledning. Plattformen har broforbindelse til Ekofisk 2/4 Q i nord og Ekofisk 2/4 W i sør. I 1974, frem til Ekofisk 2/4 T kom i drift, ble oljen skipet fra to bøyelastere som var koblet til Ekofisk 2/4 FTP med 30" rørledninger (SBM1 og SBM2). Ekofisk 2/4 FTP ble installert i 1972. Produksjonen startet i 1974. Plattformens oppgave var å prosessere olje og gass fra plattformene Ekofisk 2/4 A og Ekofisk 2/4 B og senere også Ekofisk 2/4 C.



nen begynte på skole i Norge. Han etterlot seg en voksen sønn i West Columbia. Han – Duane Sutherland – gjorde seg ferdig med college, og hadde så forskjellige jobber i Texas. Men han lengtet etter sine foreldre, og i 1974 drog han etter dem til Norge. Også Duane fikk jobb i Nordsjøen etter en tid. Den andre sønnen fikk også jobb i oljeindustrien i Norge, han begynte i Moran.

Bob kom til Norge i 1973 og ble straks plattform supervisor. Den første plattformen han var på, var Ekofisk 2/4 Alpha. Siden var han lærer i Dusavik i to måneder. Han jobbet også på Ekofisk 2/4 FTP, og han jobbet med gassinjektorkompressorene på Ekofisk 2/4 Charlie. Etter dette ble han superintendent på Ekofisk-senteret, etter Bob Ellis.

Da han hadde vært i Norge i fire år, ville han reise hjem. Døtrene insisterte på å reise hjem, de skulle nå begynne på college. På dette tidspunktet ble han kontaktet av en i Phillips' organisasjon i Teesside. De ville ha ham som start-up manager for anlegget i Teesside, der oljen etter hvert kom inn via oljerør. Bob sa at det var greit for ham, hvis ledelsen i Phillips – de som var stasjonert i Bartlesville og i Sweeny – ga grønt lys. Det gjorde de, og Bob jobbet i Teesside i halvannet år. Døtrene fulgte med Bob Sutherland til Teesside.

Bob har flere fortellinger om livet på Ekofisk:

*«Når du sammenligner Ekofisk med feltene i Syd-Texas, er det helt ubegripelig hvor svært det er i Nordsjøen. I Texas drilltet vi ti-femten fot ned i jorden, i Nordsjøen er det mange tusen fot. I Texas drilltet vi loddrett ned, mens i Nordsjøen drilltet vi langt utover.*

*Jeg hadde det bra, men det var hverdager med mange problemer. Vi lærte etter hvert som vi jobbet der i Nordsjøen. Vi kom jo fra raffineriet, og vi hadde ikke erfaring med hvordan brønnene oppførte seg. Vi hadde en brønn der oljen kom opp i 160 grader Celsius. Da stengte vi den av, og da brønnen kjølnet, kollapset den. Vi mistet den brønnen, og med den mistet vi dyre rør. Vi lærte sammen med nordmennene.*

*En gang jobbet jeg og Steve Troutwine på FTPen, og da fikk vi beskjed om at de trengte hjelp med noe drilling på en annen plattform. Steve Troutwine var forresten min hjelper i Sweeny-raffineriet, og jeg ville gjerne ha ham med meg til Nordsjøen. Steve spurte meg om jeg visste noe om drilling. Nei, jeg vet ingenting, jeg må finne på hva jeg skal gjøre når jeg kommer der. Da sa Steve: «In other words – you're going with guts.» Jeg svarte: «That's what it is – it takes guts!» Du reiser over til den andre plattformen og later som du vet alt om det. Da jeg kom bort, snakket vi om det, og det gikk bra. Men det var det vi gjorde, vi tok bestemmelsene mens ting hendte, for egentlig visste vi lite om det som skjedde. Jeg kom fra raffineri, andre kom fra drilling, og de visste enda mindre enn oss om det. De hadde bare drilltet i Texas, på lavtrykksbrønner. Ingeniørene måtte også ta avgjørelser mens tingene skjedde. Det gikk jo bra, alt ble jo startet opp. Av og til tenkte jeg at det var nordmenn som hadde bedre bakgrunn enn det vi hadde. De nordmennene som kom fra de store tankbåtene. De var skarpe.*

*En gang var det en nordmann som reddet en plattform som fikk shut-down, alt ble mørkt om bord. Strømmen forsvant. Nordmannen koblet til en liten Honda-maskin som klarte å holde den store generatoren gående. «A little Mickey Mouse outfit.» Jeg kontak-*



Ekofisk 2/4 A er en kombinert bore-, produksjons- og boligplattform. Den ble satt ned på et vanddyp på 74 meter, 2,9 km syd for Ekofisk-senteret. Fra plattformen går det rørledninger til Ekofisk 2/4 FTP. Ekofisk 2/4 A ble installert i 1972. Frem til april 1974 var det bare produksjon fra det midlertidige anlegget på Gulftide. Da kom den første produksjonsbrønnen på 2/4 A i drift.

Grafikk: Ulfhus

*tet denne nordmannen straks etter og tilbød ham supervisorjobb. Men Oljedirektoratet forlangte at Honda-maskinen straks måtte kobles fra, på grunn av sikkerheten.*

*En gang hadde jeg, en annen amerikansk supervisor og Birger (Freddy) Aarthon jobbet med en lekkasje i tjue timer. Da vi endelig fikk stoppet lekkasjen, tok den andre supervisoren armen rundt Freddy og sa: «Boy, if you work at Phillips thirty more years, you will become like us!»*

Bob Sutherland gir her en beskrivelse av sentrale trekk ved den amerikanske måten å arbeide på, og å løse problemer på. Konteksten var Nordsjøen, det var helt nye arbeidsforhold, ingen hadde deltatt i dette tidligere. Brønnene var annerledes, arbeidet foregikk til havs, trykk og temperatur på oljen var annerledes. Nordmenn og amerikanere måtte raskt finne løsninger i en lang rekke av situasjoner der utforutsette ting skjedde. Å ta avgjørelsene mens ting skjer betydde at det var rask handlekraft, «guts», som måtte til. «Guts» som både magesfølelse, intuisjon, og som mot. Arbeidet fordret mot – både til å takle oljen i Nordsjøen, og lede grupper av personell uten å selv ha relevante kunnskaper. Det er nettopp i denne konteksten at improvisasjoner var en nødvendighet. Nordmannens «Mickey Mouse-outfit» som reddet en plattform fra å bli lagt svart, er et eksempel på at nordmenn og amerikanere kunne møte hverandre, overkomme kulturforskjeller, nettopp i improvisasjonene og i «guts». De vesentlige kulturforskjellene ble nå erfart som å skille mellom de som erfarte arbeidet til havs i denne tiden, og som spontant fant løsninger, på den ene siden, og Oljedirektoratets nødvendige regelverk og krav til forutsigbarhet på den andre. Enkelte av nordmennene og

amerikanerne ville kalle det en motsetning mellom kunnskap som bunner i praktisk erfaring, på den ene siden, og skrivebordskunnskap på den andre.

**Bob Ellis** kommer fra Bay City, Texas, og han har jobbet i Sweeny-raffineriet fra 1951. Før det jobbet han i et iskremsselskap i Syd-Texas. Han ønsket å bli tømrer, og jobbet med det i tre år. Men tidene var vanskelige for folk i tømrerbransjen. Han ønsket seg et sikkert og stabilt levebrød, og begynte å jobbe for Phillips.

I 1973 ringte sjefen til ham og sa at nå stod han foran en forfremmelse. Han skulle bli sendt til Norge. Bob Ellis ville ikke. Han hadde barn, han var aktiv i kirken, han hadde fått sitt første barnebarn, konen hadde en god jobb som matematikklærer på en skole, og hun hadde akkurat fått en forfremmelse til leder av matematikkavdelingen ved Bay City Highschool. Men sjefene i Phillips sa: *“We want you in Norway!”* De presset ham. Han sa at han ikke ville. Sjefen sa: *«Bob, dette betyr mye for din karriere!»* Bob Ellis sa at han kunne ta seg av sin karriere uten å måtte reise til Norge. Til slutt ble han overtalt til å reise til Bartlesville for å høre tilbudet de hadde til ham. Han ble beroliget når det gjaldt samtlige av de innvendingene han hadde, (men ikke når det gjaldt konens jobb og forestående forfremmelse). Han skulle få komme tilbake til Sweeny-raffineriet. Vanligvis ga ikke Phillips en slik garanti. Men takket være Bob Ellis, endret Phillips nå en regel. Han forlangte også forfremmelse på raffineriet, for det var han blitt lovet. Det var i seg selv en forfremmelse å reise til Norge. Det å gå fra stillman i raffineriet til supervisor i Norge, ville være en forfremmelse. Men den forfremmelsen ga ikke utslag i den lokale karrierestigen på raffineriet.

De drog altså til Norge. Bob Ellis' kone sier at det var et offer, men at det å være i Norge var verdt offeret. De hadde to voksne og gifte døtre, som de jo kunne reise fra. Men de hadde en sønn på 16 år, som holdt på å ta sertifikat. Han måtte være med, og i Norge kan du få sertifikat først når du er 18 år. Det var også et offer.

Bob Ellis sier at han hadde mange innsigelser mot å reise, men hvert hinder ble fjernet. Konen hans sier: *«Det var nesten som om Gud skjøv på oss for å få oss til å reise.»*

Sønnen begynte også offshore, som sveiser, og han ble igjen i Norge etter at de drog tilbake til Texas. De likte alle å komme til Norge:

*«Det var som å reise hundre år tilbake i tid. Folk er så tillitsfulle og ærlige og fredelige. Vi låste ikke døren. Dette sa de også til oss i Bartlesville. De sa at vi ikke ville få kultursjokk når vi kommer til Norge, kultursjokket ville komme når vi kom tilbake til Amerika!»*

Bob Ellis forteller at det var to personer Phillips absolutt ville ha til Norge, det var ham selv og en annen. Den andre nektet. En kunne nekte hvis en ikke brydde seg om hva som skjedde med karrieren. Om en person nektet å forlate Sweeny, betydde det ikke mye å avslå en jobb

*Egil Lima og Don Greenly foran meterpanelet i kontrollrommet på Ekofisk 2/4 T.*



Gunnar Ege, Lina

i Norge. Men om en person hadde lyst til å dra andre steder, eller om han ønsket valgmuligheter i karrieren sin, da ville det være lurt å dra når Phillips ba om det.

Bob Ellis skulle egentlig ha dradd til England etter oppholdet i Norge, men hans far ble svært syk, og Bob måtte reise hjem. Da hadde han vært i Norge i tre år. Bob Sutherland overtok Ellis' jobb i Norge.

Phillips ønsket at toppfolkene i Sweeny-raffineriet skulle bli rekruttert til Norge, sier Ellis. Folkene på raffineriet ble evaluert hele tiden. Først steg folk i gradene etter ansiennitet til de blir supervisors. Etter det steg de i gradene etter dyktighet. Det var toppfolkene Phillips ville ha i Nordsjøen. Det måtte være folk som kunne lære nytt, og som kunne tilpasse seg nye omgivelser.

Da Bob Ellis kom til Norge, var det ennå ikke startet noen produksjon på plattformene. Sammen med andre amerikanere begynte han å reise offshore før noen av operatørene eller superintendentene hadde begynt i jobbene sine. De var to, Bob Ellis og Glenn «Spanky» McFarland, og de hadde jobbet sammen lenge. McFarland hadde tidligere blitt flyttet til Bartlesville. Da det var blitt bestemt at Bob Ellis skulle til Norge, sa McFarland til ham at også han ønsket å dra til Norge, men at han ikke kunne melde seg frivillig på grunn av jobben han hadde i Bartlesville. Bob hadde sagt til ham: *«Men jeg kan foreslå deg!»* Og McFarland hadde bedt ham om å gjøre det. Da Ellis hadde vært to uker i Norge, fikk han en telefon fra McFarland: *«Jeg kommer til Norge!»* På det tidspunktet ble de to tatt inn i «Corporate engineering». Bob Ellis kom på ett skift, og McFarland kom på det andre. Men det varte ikke lenge: McFarland satte som betingelse, for å reise til Norge, at han skulle få jobbe sammen med Bob Ellis.



Da de jobbet i «Corporate engineering», lærte de seg bruken av utstyret, og de dannet team. Bob Ellis fikk det beste crewet, sier han. Egil Lima og Ingvar Bjørnevik var med i det crewet.

*«De lærte svært fort. Jeg lærte dem litt, men de hadde utdanning fra før, og de visste hvordan de skulle lære. Fiskere og bønder var gode arbeidere, men de var litt for tilbakeholdne, viste seg ikke frem tilstrekkelig. En topp mann lærer seg, «moves in» og lærer andre. Han blir leder på en naturlig måte. Han er interessert i jobben og vil vite hva som går for seg.»*

Ellis mener at Bjørnevik fremmet seg selv litt for lite. Da Lima ble supervisor, ville Bob gi Bjørnevik grad seks som operatør. Det er trinnet før fremrykk til supervisor. Men Bjørnevik takket nei. Bjørnevik hadde, på dette tidspunktet, bestemt seg for at han ikke ville inn i arbeidsledelsen. Han ønsket å lære seg faget, lære nytt, og ha ansvar for seg selv. Bjørnevik er en som virkelig har tenkt igjennom hva arbeidsledelse og lederansvar er offshore. Han tok et valg ut fra et dyptloddende syn på arbeidsforhold og arbeidsoppgaver offshore. Bob Ellis var ute av stand til å se disse refleksjonene. For ham var det å si nei til forfremmelse ensbetydende med en slags mangel: Personen viste seg ikke frem tilstrekkelig. Han spurte ikke etter grunnen til det. Bjørnevik ble senere plattformsjef, han også.

Bob Ellis forteller at oppholdet i Norge var høydepunktet i hans karriere. Han reiste tilbake til Sweeny i 1976, og i 1977 ble han superintendent på Sweeny-raffineriet. Det var erfaringen fra jobbingen i «Corporate engineering» på Ekofisk som var svært nyttig når Sweeny raffineriet bygde ut nye enheter.

Bob Ellis gir viktig informasjon om hvordan amerikanerne også rekrutterte hverandre når Phillips hentet dem fra Texas til Norge. Gode arbeidskamerater ønsket å jobbe sammen, og de fant måter å spille på, overfor Phillips, for å få slike samarbeid til. «Jeg reiser hvis han også kan dra», eller «Jeg reiser hvis jeg får ha denne bestemte lærlingen med meg». Arbeidsrelasjoner var også nære, personlige relasjoner, som vi også skal se i neste kapittel, der amerikanernes opplæring av og samarbeid med nordmenn vil bli beskrevet nærmere.

Bob Ellis belyser også en viktig forskjell mellom amerikanske og norske ledere. Da han tilbød Bjørnevik opprykk, og Bjørnevik sa nei, var det umulig for Ellis å sette seg inn i de refleksjonene Bjørnevik gjorde seg om lederskap offshore. Ellis' tenkemåte var strukturert rundt tanken om «guts». Hadde en slik «guts», tok en også imot de forfremmelser som bød seg. Å si neitakk var ensbetydende med å ikke ha slik «guts», i Ellis' øyne, altså en slags mangel. Bjørneviks refleksjoner omkring livet på plattformene til havs, oppgaven som var for hånden og hvilket ansvar som hvilte på den enkelte, var tanker som Ellis ville ha svært vanskelig for å ta innover seg, i den tankemessige horisont som han, og andre amerikanere, befant seg innenfor. For dem var «sivilisasjonsprosjektet

Ekofisk» en kamp med naturens kraft, og oljearbeiderne offshore stod i frontlinjen. Norske og amerikanske oljearbeidere stod i frontlinjen, og da var all tvil og eksistensiell refleksjon sand i maskineriet.

**Jim Orr** har ikke bakgrunn fra raffineriene i USA, men fra boring. Hans historie er dermed annerledes enn historiene til de andre amerikanerne jeg har snakket med.

Jim Orr kommer fra Arkansas, men familien flyttet til Odessa, Texas, da han var ganske ung. Orr gikk inn i oljevirksomheten to uker etter at han var ferdig med Highschool. Dette var i 1938. Da var han 18 år gammel. Han begynte å jobbe for Phillips' Pipeline Department, og han var roustabout. Orr sier at han «har levd på Phillips hele sitt liv», for stefaren jobbet også for Phillips.

Han jobbet i Pipeline Department i ett år, fra 1938 til 1939, og tidene var harde. Det var depresjon og arbeidsledighet. Om Phillips ikke kunne tilby folk en full dags arbeid, eller om det ikke oppstod en krisesituasjon, så sendte selskapet dem hjem. Orr forteller at han tok den samme lunsjen med seg tre – fire dager, før han endelig fikk en full dag og kunne spise den på jobben. Orr syntes dette var magre tilbud. Han trodde han kunne gjøre det bedre andre steder i USA, og han sa opp. Superintendanten prøvde å overtale ham til å bli, han ville forfremme ham til å bli «gager». En «gager» har ansvar for tankene: Sjekker dem før han kobler dem til oljeledningen og ser hvor mye olje som kommer i dem. Når tankene tømmes for olje, ser en «gager» etter hvor mye olje som blir tappet ut av tanken.

Superintendanten sa at det var muligheter for at Phillips ville overta

*Jim Orr, produksjon  
superintendent for  
uteplattformene på  
Ekofisk.*



et oljefelt og at det der ville bli flere jobber. Jim Orr trodde ikke på det. I stedet drog han derfra, og til Vest-Texas, til Monahans. Der var det heller ikke jobb, og folk sa at han burde dra til Denver City i Texas, der Shell Company hadde etablert seg. Han reiste til Denver City og ba dem om arbeid. De ansatte ham som «Floor-hand» på en borerigg. Da var han 19 år gammel.

Han jobbet altså for Shell. De gjorde seg ferdig i Denver City, og så flyttet de riggen til Louisiana. Men det var magre tider i USA. De manglet stål til rørene, og når de ikke hadde nok «tubing», så stengte de riggen ned.

Jim Orr jobbet da sammen med en fast borer. Det var lite med kvalifisert arbeid til dem, og boreren overtalte Orr til at de skulle slutte begge to. Han sa at han skulle klare å skaffe seg en annen borerjobb, og at Orr skulle bli derrickmann for ham. Han sa at han ikke ville ta en ny borerjobb om ikke Orr ble ansatt som derrickmann, sammen med ham. Orr sier at han lot seg overtale til det, men i ettertid vurderer han det som en feil avgjørelse. «*When you're young, you make wrong decisions!*» Orr tenkte at det beste for ham ville være å reise hjem for å se om det ikke ville være muligheter for jobb hos Phillips. Og det gjorde han, og han fikk jobb hos Phillips i juli 1942. Der har han siden vært ansatt, i 42 år. Mesteparten av tiden var han production foreman, en tittel som siden ble endret til production supervisor. Så ble han forfremmet til borersupervisor.

Odessa har et svært oljefelt, og arbeiderne bodde i leirer ute på dette oljefeltet. Jim Orrs leir het «Notrees-camp» – det var ikke et eneste tre der. I 1958 solgte Phillips leirene, og Orr bygde seg hus i Odessa. Siden ble han flyttet til New Mexico, Mississippi og Alabama på ulike brønner, og han var hjemmefra hele tiden.

Phillips utviklet et gassfelt i Fort Stockton, Texas, der jobbet Orr i fire og et halvt år. Brønnene i Fort Stockton var 23.000 fot dype. Det tok 10 måneder å bore en brønn. Mens han jobbet på dette gassfeltet, bodde han på hotell hele tiden. Det ble han lei av. Han hadde nå giftet seg, og han kunne møte konen bare i helgene. Hun kunne ikke flytte inn på hotellet med ham, for hun bodde 60 miles unna og hadde jobb der. Det var ingen jobb for henne i Fort Stockton.

Phillips ville overføre ham til Hobbes i New Mexico. Men den overflytningen ville medføre at Orr måtte betale høyere skatt, og det ville han ikke. Orr ringte til en sjef i Phillips – sjefen for «International Department» – det var en mann han hadde kjent lenge. Orr ba om overflytning til «International Department». Straks fikk han tilbud om å bli overflyttet til Abu Dhabi, i De Forente Arabiske Emirater. Han sa fra til Phillips i Odessa om at han nå gikk inn i «International Department», og da sa district manager – som var den som absolutt hadde villet ha ham i New Mexico – at han likevel kunne få bli i Odessa. «Det var ikke det du sa til meg», sa Jim Orr, og drog. Dette var i 1970.

I Abu Dhabi ble han borer- og production superintendent. Der levde de et herlig liv, forteller både Orr og hans kone. De bodde i hus med svært høy standard. De deltok i selskapslivet der oljeministeren i Emiratene også var til stede.

Etter hvert bygde Phillips ned sin virksomhet i Abu Dhabi. Produksjonen her var ikke lenger profitabel for selskapet. Jim Orr fikk beskjed om at han ville bli overført til Norge. Da ble han engstelig. Han tenkte at om han ble overført til Norge, ville han aldri komme hjem igjen. For i Nordsjøen var det så svære mengder med olje at det aldri ville bli nedstenging, slik det ble i Abu Dhabi.

Jim Orr fortalte om sin engstelse til sjefen sin – men denne svarte at Orr fikk valget mellom Norge og Filippinene – og jobben på Filippinene var en borer-supervisorjobb. Det ville ha vært å rykke nedover karrieremessig, og det ville han ikke. Da ble det Norge. Orr kom til Norge i 1974. Da han var i Norge opprettet Phillips stillingen «Senior driller and production superintendent» for ham. Han fikk lederansvar for drilling superintendants og production superintendants.

Til å begynne med – da han nettopp hadde kommet til Ekofiskfeltet, var det mange kontraktører til stede. De bygget Ekofisk-tanken, og de holdt på med Ekofisk 2/4 FTP.

Det var få folk med erfaring der, sier Orr, og han syntes det var problemer med flere av de norske som ble ansatt – det var mange av dem som «bare gikk etter pengene», forteller han. Men de fleste norske var interesserte i å lære. De tok for seg manualene for hver plattform og studerte dem. De fulgte rørledningene, så hvor de gikk – de ville være perfektjonister. Etter hvert klarte Jim Orr å lære opp de norske slik at de ble dyktige nok til å bli supervisorer. «*I made a supervisor out of him*» – sier han om flere av de norske, blant annet nordmannen Teddy Broadhurst. Broadhurst ble supervisor på en plattform der de hadde en del problemer med utstyr. I forbindelse med dette opplevde Jim Orr en konflikt i forhold til ledelsen – en konflikt som hadde med kunnskapsformer å gjøre. Han forteller:

*«Da jeg var i Abu Dhabi, måtte det hele tiden skrives brev til Bartlesville. Jeg var ikke god til å ordlegge meg skriftlig, til å skrive brevene på en sånn måte at ledelsen i Bartlesville kunne bli overbevist om at min måte å gjøre tingene på var rett. Men på kontoret i Abu Dhabi satt det utdannede inderne. Jeg sa til dem hva jeg ville ha, og de skrev brevene ut på en sånn måte at kontoret i Bartlesville anerkjente det.*

*Da jeg var i Norge og Nordsjøen, satte jeg nordmenn som supervisorer rundt om på flere plattformer. Broadhurst var på denne plattformen som vi hadde litt problemer med, og en gang da han skulle i land, så grep ledelsen i land tak i ham straks han gikk av helikopteret. De tok ham med inn på kontoret og ga ham en test som han ikke bestod, og så ville de avskjedige ham. Da jeg fikk høre om det, I raised a bunch of hell, for hvis det var noen som var dyktige, og som var kvalifisert til å være supervisor, så var det Broadhurst. Han var en av de virkelig dyktige. Jeg sa til dem på kontoret at*



*jeg selv ikke ville klare den testen de holdt på med. Jeg spurte dem om de ville gi meg sparken òg? «Nei, nei», svarte de. Da roet det seg.»*

Orr var i opposisjon til måten kontoret i land styrte jobbingen ute på Ekofiskfeltet, slik han også hadde en viss avstand til den kunnskapsformen som prosessfolkene representerte. Selv var han production superintendent da han kom til Norge, og han tok seg av det meste av ansvaret for boringen. Men han sier at han aldri var i nærheten av prosess.

*«Du lærer ikke et fag bare ved å stå der og betrakte. Du må jobbe med det, få erfaring, det er først da du kan ha en sjanse til å lære det.»*

Som en konsekvens av det ståstedet han hadde når det gjelder fag og fagkunnskap, hadde han altså en viss skepsis til hvordan folk på kontoret i land bestemte hva som skulle skje, i praksis, ute på feltet. Han hadde en tendens til å se ned på «skrivebordskunnskapen» på kontorene på land. Jim Orr forteller at kontraktørselskapet Moran hadde en skole som nordmennene gikk på for å lære boring. Men han føyer til: *«Den skolen ga ikke erfaring. Det var det som trengtes. Når du var i jobb, så skjedde det ulike ting som skolene ikke underviste i.»* Folk hadde skolekunnskap, men var uten erfaring, og dette var et stort problem offshore, hevder Jim Orr.

Tre måneder før han sluttet fikk Orr en telefon fra kontoret på land: De var blitt oppmerksomme på at han ikke hadde fått opplæring i supervision. Phillips hadde kontakt med skoler i England, Spania og Skottland der de hadde opplæring, og personen i telefonen sa at han hadde meldt Orr på en skole i Skottland. Da svarte Orr:

*«Jeg har vært supervisor i 30 år, og har du nytte av at jeg skal gå på skole 3 måneder før jeg skal slutte – så vær så god!»*

Jim Orr brakte med seg en arbeiderkultur der den gyldige kunnskapen var fundert i arbeidets erfaring, og han var seg bevisst et skille mellom «skrivebordskunnskapen» hos lederne som satt på basen i land, og den kunnskap han mente var nødvendig i det praktiske arbeidsliv offshore. Slik sett var han en representant for de plattformsjefene som Bewillis Gable strevde med, hver gang han reiste offshore for å formidle planer som var utviklet i basen i land.

Vi skal se at denne spenningen mellom kunnskapsformer også meldte seg om bord på de faste installasjonene som grodde frem offshore. Den meldte seg mellom ulike faggrupper om bord, og den meldte seg i rommet: Ulike plattformer knyttet seg identitetsmessig og kulturelt til ulike former for kunnskap gjennom det lederskap som ble innsatt på dem.

La oss nå gå om bord på de første plattformene.



## 6: Etableringen av Ekofiskfeltet: Et veldig løft på kompetansesiden

Når arbeidet nå ble satt i gang på plattformene til havs, var det starten på en helt ny fase i norsk oljeproduksjon. Det var på dette tidspunktet at nordmenn ble lært opp i oljeproduksjon i stor stil. De ble fagarbeidere og ledere, og de definerte seg, identitetsmessig, til denne næringen som de så for seg skulle gi dem arbeid til pensjonsalder.

Før plattformene kunne tas i bruk, som arbeidsplasser og boliger, var det visse prosesser de måtte gjennom.

### **Klargjøring av plattformene**

En fase av utbyggingen av de faste installasjonene, var selve konstruksjonen av dem og arbeidet med det å gjøre dem beboelige – få installert lys, varme og vann. Neste fase var å forme dem som arbeidsplasser, installere borerigger og den teknologi som var nødvendig for prosess.

Engelskmannen John McGill kom til Norge i 1972, han var da ansatt i kontraktørselskapet Moran Brothers, og jobben han hadde var å bygge boreriggene. Hans første oppgave var å rigge opp Ekofisk 2/4 Alpha.<sup>17</sup> Hans tittel var elektrisk supervisor. Han var utdannet elektriker og elektroingeniør. Bakgrunnen hans fra England var arbeid i stålindustrien, og siden jobbet han for kontraktørselskapet «Santa Fe Drilling» i Egypt og Iran. Han lærte seg boring på brønner i ørkenen. John McGill had-

de giftet seg norsk, og han og hans kone ville til Norge. Derfor søkte han seg til Nordsjøen og Ekofiskfeltet. Dessuten hadde han jobbet for Zapata – et amerikansk boreselskap. Zapata hadde noen av de første riggene i Norge.

I 1972 var Ekofisk 2/4 Alpha i byggefasen. Det meste av riggen var allerede bygget i USA, hans oppgave var å sette den sammen og få den i gang. Boringen begynte om sommeren 1972. Etter det rigget han opp Ekofisk 2/4 Delta, og fikk den i virksomhet. Riggene på Ekofisk 2/4 Alpha og Ekofisk 2/4 Delta er like. Han fikk etter hvert ansvaret for det mekaniske i tillegg til det elektriske, og slik for det komplette «rig-up».

I 1975 ble McGill maintenance-superintendent for riggene, og han hadde sin base på land. På denne tiden hadde kontraktørselskapet Moran plattformene Ekofisk 2/4 Alpha, Ekofisk 2/4 Bravo med to rigger, Ekofisk 2/4 Charlie og Ekofisk 2/4 Delta. De hadde altså fem bo-rigger å ta seg av.

Teknologien i disse tidlige riggene var hentet fra Alaska og Mexico. De to riggene på Ekofisk 2/4 Bravo hadde brukte deler fra rigger i Alaska. Metodene i boringen av brønnene var mye det samme, det var den samme teknologien som var i bruk på land og til havs. De første plattformene ble bygget i løpet av få år i første halvdel av 1970-tallet.

Hver plattform skulle altså gjøres beboelig og gjennomgå prosedyrer for start-up. Amerikanske erfarne ledere måtte igjen hentes fra raffineriene i USA, det var nettopp denne kompetansen som det var bruk for i en «start-up». Disse lederne skulle også lære nordmennene opp. Denne storstilte produksjonen av kompetent og faglært norsk arbeidskraft er et svært imponerende prosjekt som amerikanske oljefolk lyktes med. Å bemanne de nye plattformene med arbeidskraft som faktisk var i stand til å drive dem, under omstendigheter som var nye og ukjente, er en bragd som brakte Norge inn i oljealderen. Det er denne perioden som er den sanne pionertiden i Nordsjøen, det er nå ulike typer av kompetanser, arbeidserfaringer og arbeiderkulturer kommer sammen og skaper innovativ historie på Ekofiskfeltet.

Det var to prosesser som var virksomme i denne første tiden. Den første kan kalles «Opp og ut»- prosessen: En massiv og rask utdanning av en stor mengde nordmenn som nå skulle bemanne stadig nye plattformer i flere skift. En sentripetal kraft måtte sørge for spredning av personell utover på plattformene på feltet. Hver enkelt person måtte være fleksibel nok til å kunne flytte mellom plattformene, både i læreprosessen, men også i forhold til arbeidets utførelse. Phillips og ledere offshore måtte sørge for insentiver som sikret denne fleksibiliteten hos enkeltpersoner.

Den andre prosessen kan kalles «Plattformidentitet»-prosessen. Arbeidet og livet om bord på hver enkelt plattform, erfaringene som hver og en høstet gjennom tilværelsen der ute, var av en slik art at de

skapte bånd mellom enkeltpersoner og enkeltplattformer. Personer knyttet seg identitetsmessig til bestemte plattformer, de var Bravo-menn heller enn Phillips-ansatte. De prosessene som gjorde erfaringskunnskap til den eneste gyldige kunnskap, var de samme prosesser som gikk inn i identitetsformasjon hos den enkelte.

Phillips ble tidlig klar over disse kulturelle prosessene offshore. Vi husker problemene Bewillis Gable opplevde i sitt lederskap offshore. Ledelsen i land satte etter hvert også inn tiltak der de søkte å rive folk løs fra plattformene, ved å tvinge dem til å flytte. Vi ser i dette et eksempel på hvordan en formell struktur støter an mot en uformell som vokser frem offshore. Denne uformelle, kulturelle og identitetsskapende strukturen var produkt av pionertidens erfaringer med oljeproduksjon i havet.

### **Pionerkulturens organisatoriske uttrykk: Forming av fagpersoner og bygging av team**

Før jeg går inn på liv og arbeid på de enkelte plattformene, vil jeg si noe om de prosessene som gjorde det mulig å skape norske ledere og utvikle alle de team og crew som trengtes.

Jeg vil hevde at det er elementer av den amerikanske oljearbeiderkulturen fra raffineriene, men også fra boring, som gjorde leder- og teamdannelsene mulig.

Sweeny Refinery skapte ledere ved at enkeltpersoner i det øvre ledersjikt plukket ut nyankomne hjelpearbeidere og hjalp dem til rette. Den personlige relasjonen var en viktig del av «on the job training». Den amerikanske lederen plukket ut folk som han så et emne i, som vi har sett. I tillegg var det å «Jump off the platform» for lederen et metaforisk uttrykk som viste til en vital kraft som en oljearbeider offshore måtte ha for å lykkes i de krav arbeidet her stilte. Ed Seabourn fikk den engelske dykkeren til å hoppe fra «Ocean Viking» og femten meter ned til havflaten, for å plukke opp noen viktige papirer som hadde blåst over bord. Slik kan det være mulig å antyde at å ofre seg for arbeidets krav var en vesentlig del av den disiplinering som foregikk når fagarbeideren offshore skulle produseres. Kravet om å underkaste seg lederen og hoppe over bord var et krav om å møte arbeidet og livet offshore direkte, og ikke mediert gjennom intellektet, eller gjennom refleksjoner som justerer kroppen inn mot private behov. Liv og arbeid offshore var så forskjellig fra liv og arbeid i land, at kroppene måtte justere seg inn på et annet og nytt regime. Villigheten til å ofre seg for lederen var et element i det amerikanerne definerte som *dyktighet*.

Bill Keener forteller dette om Birger (Freddy) Aarthun:

*«Freddy var virkelig dyktig. Jeg sa alltid at de virkelig gode nordmennene ville ha hoppet av plattformen hvis jeg hadde bedt dem om det. Freddy var lett å jobbe med,*





Ekofisk 2/4 T var verdens første betongkonstruksjon bygget for petroleumsvirksomheten. Den ble bygget i Stavanger i 1971-1973 som lagertank for olje når dårlig vær forhindret bøyelasting. Betongtanken ble plassert på feltet sommeren 1973, og satt i drift i 1974. Høsten 1975 ble rørledningen for olje og våtgass til Teesside i Storbritannia tatt i bruk. Senere ble Ekofisk 2/4 T utbygd med et omfattende prosessanlegg. På grunn av innsynkingen på feltet ble det i 1989 installert en ekstra beskyttelsesvegg i betong rundt tanken. Ekofisk 2/4 T ble stengt i 1998 og systemene rengjort. Overbygningen vil bli fjernet innen 2008, mens betongtanken vil bli etterlatt.

*han hadde et lett humør, gjorde det han ble bedt om, han fikk jobben gjort. De fleste av nordmennene var samarbeidsvillige, smarte og lærte raskt.»*

Keener viser til noen bestemte kriterier han brukte når han plukket ut norske lederemner.

Den norske oljearbeideren måtte kunne dekke inn alle de ulike jobbene innen prosess offshore. Han måtte beherske jobben i kontrollrommet, så vel som jobben ute på dekk. Han måtte kunne teknologien, kunne ventiler og rør, og være bevisst på sikkerheten til enhver tid. Det måtte være en person som Keener kunne ha full tillit til når de, av overordnede sjef, plutselig kunne bli satt inn i et område der de hadde liten erfaring fra før. Da måtte de gode underordnede være til å stole på, og det innebar faglige kvalifikasjoner så vel som evnen til å holde hodet kaldt og være innovativ i nye situasjoner. Dessuten:

*«En annen måte du kan skille ut potensielle ledere, er ved å studere dem og se hvem av dem andre operatører ser opp til, respekterer og følger. Se hvem av dem de er villige til å "jump off the platform for".»*

En leder ble plukket ut ved hans evne til også å få andre til å ofre noe for ham.

En slik relasjon som ble utviklet mellom amerikanske ledere og norske underordnede var *mer* enn den formelle arbeidslivsrelasjon slik vi finner det på norske arbeidsplasser. En norsk arbeider har visse rettigheter og plikter overfor sin formann, men et offer innenfor denne relasjonens grenser er utenkelig. Det var som om arbeidet offshore knyttet arbeidslivsrelasjoner til noe eksistensielt personlig, til private menneskelige elementer som i andre arbeidsforhold ikke hørte hjemme. Arbeidet offshore ble ledsaget av en personlig omsorg som også oppstod fra leder til underordnet. Denne omsorgen var det som kom til syne når relasjonen ble uttrykt gjennom å vise til et far-sønnforhold, slik både nordmenn og amerikanere gjør når de forteller om pionertiden. Denne nære og tette relasjonen mellom amerikansk leder og norsk underordnet fikk konsekvenser for spredningen av personell på plattformene. Slik amerikanerne rekrutterte egne nære amerikanske underordnede fra Texas og til arbeid på Ekofiskfeltet, rekrutterte de norske underordnede til de ulike plattformene. Når lederne fikk nye oppgaver på nye plattformer, tok de sine nærmeste norske hjelpearbeidere med seg.

### **Amerikanske ledere som formidlere mellom operatør og plattform**

Å bli knyttet til livet på én spesiell plattform kunne ikke skilles fra de relasjonene som utviklet seg innad i teamene på plattformen, eller – ikke minst – fra den relasjonen som utviklet seg mellom leder og underordnet, mellom lærer og elev. Et eksempel på hvordan slike nære relasjoner tok form:

Jim Lytle har bakgrunn fra Sweeny-raffineriet, fra maintenance der. Han ble rekruttert til Norge for å gå inn i start-up team og kom til Norge i 1976. Lytle hadde Kurt Hegreberg og Nils Eriksen i crewet sitt. Han hadde også en annen nordmann i crewet, Torbjørn. Torbjørn snakket ikke godt engelsk. Jim tok seg særlig av ham, hjalp ham til rette, søkte å overføre kunnskap på tross av språkproblemene.

Da det ble jul, kom Torbjørn med en juledekorasjon som hans svigermor hadde laget, en liten «tømmerstokk» med et nissepar på. Jim og hans kone kaller den «The Christmas-log», og den er fremme hver jul. Torbjørns kone kom med et forkle med hardangerbroderi til Jims kone, Fern Lytle. Jim Lytle tolker disse gavene som et uttrykk for takknemlighet fra den norske operatørens side. En takknemlighet for at Jim tok seg særlig av ham offshore. Jims hjelp og Torbjørns takknemlighet etablerte bånd mellom hele familier. Denne nærheten var et aspekt ved de personlige relasjoner mellom underordnet og overordnet som utviklet seg i arbeidet, og som i neste omgang kunne åpne for en videre karrierevei.

Omsorg i arbeidet kan også komme som kompensasjon for manglende evne i arbeidsutførelse – med påfølgende utstøtning fra arbeid og plattform. Et eksempel:

Duane Sutherland kom til Norge fordi han savnet familien sin som



Gunnar J. Lytle

hadde reist hit året før. Faren, Bob Sutherland, var blitt rekruttert av Phillips til Nordsjøen. Duane ønsket også å jobbe på Ekofisk. Hans arbeid offshore avvek fra den typiske amerikanske karriereveien, med rekruttering til oppgaver de var spesialister på. Måten Duane fikk jobb på, lignet mer den typiske norske karrieren offshore.

Duane Sutherland gikk til Morco, og der fikk han jobb som roustabout. Han ble sendt til Ekofisk 2/4 Bravo i januar, 1975. Til å begynne med hjalp han kranførerne med å losse fra båtene. Og han sjekket alle rørene som kom om bord på plattformen, så etter at alt var i orden med dem, at det ikke fantes noe skrot inni dem. Han forteller om de to riggene på Ekofisk 2/4 Bravo. Enkelte ganger måtte han opp på boredekket, når noen av roughneckene skulle ha pause. Da gikk han inn i en roughneckjobb. Slik lærte han. Han syntes det var svært hardt arbeid. Han forteller om konkurransen som var mellom riggene, når de drev med roundtrip – skiftet borekrone – de gangene borekronene var i lik dybde. Konkurransen hadde også et fokus på sikkerhet: Det var om å gjøre å unngå skader. Den som hadde lengst tid – flest «man hours» – uten skader, var den vinnende part i konkurransen.

Duane fikk en skade i hånden på den andre turen han hadde offshore. Han forteller:

*«Det var en engelsk driller. Noen av roughneckene hadde gått for å spise eller ta seg en røyk, og vi tok en trip. De tok en ny borekrone inn og et tungt rør ble satt inn. Jeg jobbet med å ta fatt i rørene og holdt dem fast så de ikke svingte frem og tilbake. Det var tre rør som var skrudd sammen. Det var den første gangen jeg var med i drillingcrewet. Det var viktig å komme inn i rytmen. Så holdt vi på med de tunge pipene som kom etter borekronen og collar. De drillpipene som ligger lenger inne i stativet, når de blir hentet, så svinger de mer. Og jeg var ikke så sterk. Jeg står der, klar, men rørene kommer ikke. Jeg ser på drilleren, og da blir jeg uoppmerksom et lite øyeblikk, og så kommer rørene. Jeg prøvde å gripe dem, men de knuste rett inn i hånden min. Det begynte å blø. Jeg ble sendt inn på sykehuset i Stavanger. Og da ødela jeg safety-*

*Jim Lytle sitt mannskap på Ekofisk 2/4 T. Jim Lytle, Leif Kristensen, Leif Tislevoll, Otto Huse, Tør Eskevik, Sigurd Brekka, Kurt Hegreberg og Harry Lund.*

rekorden de hadde, på denne riggen, på Bravo. De hadde hatt flere tusen «manhours» uten ulykker, og så kommer jeg og bryter rekorden. Og da jeg kom tilbake, tillot de meg ikke å komme inn i drillercrewet igjen.»

Etter at han hadde vært roustabout i tre måneder, skjedde det en ny ulykke:

«Jeg jobbet i shellshakeren<sup>18</sup>. Det var veldig varmt der nede, og vernebrillene mine ble duggete. Så var jeg så dum at jeg tok av meg brillene. Og noe av muden kom rett inn i øynene mine. I muden er det kaustisk soda. Igjen ble jeg sendt til sykehuset i Stavanger, der ble øynene mine skylt og jeg fikk behandling. Jeg var veldig frustrert og forbanna på meg selv. Jeg bodde hjemme hos foreldrene mine, og jeg hadde nå fått meg en norsk kjæreste. Jeg sa til henne at jeg ikke orket det mer og ville reise hjem til USA. Men kjæresten min sa at jeg måtte bli i Norge! Og da fridde jeg til henne, og hun sa ja. Dette fikk meg til å bestemme meg for å slutte i Morco og heller prøve i Phillips.»

Han søkte operatørjobb i Phillips, men han fikk til svar at slike jobber var forbeholdt nordmenn. Dette var i slutten av april 1975. Han reiste ut for Morco en tur til, og kom tilbake i friperioden sin, i mai. Da tok Phillips kontakt med ham, og sa at de hadde en roustaboutjobb til ham. Den tok han, og han begynte i Phillips i slutten av mai.

Han ble ansatt på Ekofisk Tank, og Egil Lima var production supervisor. Han var med å starte opp Ekofisk 2/4 Papa plattformen. Han



Ekofisk 2/4 B er en kombinert bore-, produksjons- og boligplattform som ble satt ned på 70 m vanddyb 2,3 km nord for Ekofisk-senteret. Ekofisk 2/4 B ble installert i 1972. I løpet av juni og juli 1973 ble alle modulene løftet på plattformen. Så fulgte tre måneder med ferdiggjøring før den første av de to boretårnene – rigg 41 – kunne påbegynne den første produksjonsbrønnen. Det andre tårnet krevde mer arbeid, og det ble operasjonelt først i desember. Produksjonen startet i 1974.



forteller: *“I had the inaugural start up to Teesside, England”*. Det var i oktober 1975.

Når han forteller, får jeg en følelse av at denne æren, som hans kolleger lot ham få, var et slags plaster på såret for de skadene han ble utsatt for på Ekofisk 2/4 Bravo. At det er slik han ser dette. Siden knyttet han seg til Ekofisk 2/4 Papa plattformen. *«Den lå utenfor alfarvei. En liten plattform. Den ble mitt hjem.»*

Dette er et eksempel på hvordan en plattform – og livet på denne plattformen – tar farge av erfaringer som gjøres i arbeidet. Duane Sutherland ble stengt ute fra boringen på Ekofisk 2/4 Bravo, og ble kastet ned i shellshakeren, der et nytt uhell skjedde. Han var på randen av å gi opp arbeidet i oljeindustrien og livet i Norge. Men plattformene åpnet seg for ham på nytt, han fikk jobb i operatørselskapet, hans eldre kolleger lot ham slippe til. Å få æren av å starte opp den første pumpingen av olje over til Teesside, var å bli tildelt et punkt i historien som er unikt, et punkt der alle stilte seg rundt ham og var vitne til hans handling. Han ble sett, og plukket ut som en representant for fellesskapet. Dette var en kompensasjon for erfaringer som fremmedgjorde ham overfor arbeid, kolleger og plattform. Åpningen av oljeledningen til Teesside på Ekofisk 2/4 Papa plattformen knyttet ham sterkt til denne plattformen.

Tor Hindrumsen var en av dem som ble flyttet til Ekofisk 2/4 Bravo rett etter Gulftide. Han har senere opplevd flere flyttinger som satte erfaringene fra Ekofisk 2/4 Bravo i relieff, og som også illustrerte de følelser som ledsaget flytting mellom plattformer.

*«Jeg kom på Bravo vinteren 1974 og var der til 1976. I 1976 ble sjefen for Bravo beordret til Ekofisk 7/11 A Cod, og så skulle han ha med seg en av sine undersåtter, og så valgte han meg, og så spurte han meg, om jeg ville være med til Cod. Jeg ville det. Cod var enda et hakk bedre enn Bravo. Facilitetsmessig og utstyrmessig og mye mer prosessutstyr. Det var en utfordring faglig sett å komme til Cod. Da vi kom dit, var det enda mye fra konstruksjonssida igjen, vi fikk god anledning til å følge byggingen. Og være parat når dagen kom, og det skulle settes i produksjon. Det var kjempemoro. Alltid moro å være med og ta over nye plattformer. Det var større på Cod, jeg fikk et større ansvar, mye mer utstyr å se til og ivareta. Det var boligkvarter på plattformen. Der så du at det hadde vært fargekonsulenter inne i bildet. På Bravo var der mer sånn lyst og respatex. På Cod var det jo små detaljer som med tapeten, og det var jo svære greier. Den første riggen jeg var på, der var det jo bare stålskott.*

*Når vi kommer på en ny rigg, så tenker vi over hvordan det var på den forrige riggen.*

*Vi har alltid målt plattformene opp mot hverandre. Hvordan det var der, og hvordan det var der. Mye finere her enn der. Cod var finere og bedre enn Bravo. Kjempagodt miljø ombord på Cod. Jeg hadde Cod som arbeidsplass i 20 år. Fra 1976 til 1996. Da fikk du en eiendomsfølelse til plattformen. Det var på grunn av at du ble lenge og trivdes.*

*Jeg kjente hver mutter på Cod. Det var i hvert fall ikke mange som jeg ikke kjente.*

Cod 7/11 A



*Jeg kunne kjenne det dirre, høre lyder, og jeg visste hva som var feil. Slik var det også på en båt. Jeg pleier å si at når jeg kommer ut, da må jeg ha et par dager for å kle på meg plattformen. Da får du alle sanser og lyder inn, og når du har fått det, så merker du – her er noe på gang, her er noe galt – de og de lydene skal være der, og de og de lydene skal ikke være der. Jeg må gjøre det hver gang jeg har vært hjemme. Jeg må justere meg til plattformliv. Og i og med at jeg er skiftleder, så må jeg liksom rundt, mange runder på plattformen, hva har skjedd, er det forandringer siden jeg var her sist, hvor står ditt, hvor står datt. Jeg hadde det sånn på Bravo og. Men det var hyggeligere å gå rundt på Cod enn på Bravo. For Bravo, det var jo en ren wellheadplattform, en brønnhodeplattform, det var lite prosessutstyr der. På Cod var det både wellhead og full prosess. Der hadde vi både separasjon av olje, gass og vann, pluss at vi hadde tørking av gassen.»*

Norske operatører knyttet seg til amerikanske overordnede, ofte på måter som involverte personlige og sterke følelser. Fra eksemplene som er nevnt her, er det mulig å slutte at de amerikanske plattformsjefene, overraskende nok, hadde en evne til å se, og å ta seg av de som strevde med deler av tilværelsen på Ekofisk. Torbjørn fikk hjelp til å overkomme sin manglende engelsk, og relasjonen mellom ham og Jim Lytle kan vise et element i den prosess der en amerikansk overordnet får en spesiell relasjon til en underordnet, og det som startet opp som forsøk på å overkomme språkproblemer i linjeledelsen, endte som et forhold som strakte seg utover selve arbeidet offshore.

De amerikanske ledernes tendens – eller evne – til å se en operatør innenfor en større kontekst enn selve arbeidets utførelse kommer også

til syne i eksempelet med Duane Sunderland. Det er som om hans erfaringer i boretårnet og i shellshakeren på Ekofisk 2/4 Bravo gjør amerikanerne bokstavelig talt «bløthjertede», det er som om de, ved å se på ham, husker sine egne blundere og vanskelige opplevelser i unge år. Så vil de gjøre arbeidsforholdene lettere for ham, lette prosessen med å finne seg til rette i arbeidet offshore.

Forholdet mellom nordmenn og plattformer er direkte knyttet til relasjonen mellom amerikanske ledere og norske underordnede. Den aktuelle amerikanske linjeledelsen hadde innflytelse på nordmenns muligheter til stigende yrkeskarriere offshore. En stigende yrkeskarriere kunne, svært ofte, nettopp være knyttet til at en nordmann ble plukket ut av amerikaneren og fulgte med ham til andre og nye plattformer.

### Arbeid og liv på plattformene før oppstart

Nordmennene hadde vært læregutter på Gulftide. Tilværelsen på Gulftide hadde handlet om arbeid og skolering, om å bygge nordmennene opp til å bli oljearbeidere. Gulftide var en plattform de ville huske som stedet for innvielse til oljearbeid, det stedet der de var vitner til byggingen av de faste installasjonene, og det stedet der de – gjennom å studere tegninger og oversiktskart – ble forberedt på en ny tilværelse på en fast installasjon. Det var store forventninger til livet om bord på de nye plattformene. Det var med overgangen til de nye plattformene at nordmennene hadde følelsen av at de gikk inn i oljearbeidet som kompetente arbeidere. De var nå skolerte og klare til å ta fatt på et arbeid som skulle vare frem til pensjonsalder.

I løpet av 1973–1974 ble de flyttet over til de faste installasjonene som begynte å bli klare for boreaktiviteter og etter hvert produksjon. Gulftide var på denne tiden en gammel og «sliten» plattform. Nordmennene forventet bedre forhold i boligkvarterene på de nye plattformene. Kurt Hegreberg forteller lattermildt om rommene de fikk:

*«Vi lå seks mann på rommet. Det luktet tåfis så det ljomet etter. Folk lå og fjertet i køene sine.»*

Lima føyer til:

*«Det var ikke en hest som ville hatt disse rommene! Det var ikke mulig å selge dem som staller en gang!»*

På dette tidspunktet hadde rommene vært i bruk en stund.

Oddvar Skjørestad som bodde på Ekofisk 2/4 Bravo, forteller om firemannsrom der den elektriske monteringen av ovner var gjort feil, slik tilfellet også var på Ekofisk 2/4 Quarters. Når noen slo på en ovn på ett av rommene, ble ovner slått på i flere rom.

Boligkvarterene var slik at folk måtte tåle å ha andre tett innpå seg. Egil Lima og Kurt Hegreberg er enige om at de som begynte i oljeindustrien i denne første tiden, måtte ha sosiale antenner. De måtte kunne



Oleivik Foto/Arnebyrå

gå inn i team, ha folk nær innpå seg. Kunne de ikke det, sluttet de etter få turer. Å oppleve trangboddhet og fravær av privatliv her ble noe annet enn tilfellet var både på «Ocean Viking» og Gulftide, fordi disse plattformene ikke hadde samme preg av permanens og varighet. De nye plattformene var varige installasjoner, denne varigheten i arbeidsforhold og arbeidsplass lyste tilværelsen på disse plattformene opp på bestemte måter. Arbeidsforholdets permanens dannet to grupper av nordmenn: Den ene gruppen så fritid og boforhold på plattformen som en del av oljearbeidet. «Vi visste ikke om noe annet, så vi tenkte at det skulle være sånn». Når trangboddhet ble en del av arbeidet, ble det mer som en av flere utfordringer som skulle overkommes. Det var som Kurt Høgreberg sier: «Vi innrettet oss som om vi var på arbeid hele tiden».





*Watermaker i hot oil rom.*

Den andre gruppen satte et skille mellom arbeid og fritid om bord. Når arbeidet var slutt, gikk de inn på lugarer med tett luft og liten plass. Disse boligforholdene ble en realitet den enkelte møtte direkte – og altså ikke mediert gjennom arbeidets engasjement. Når boligforholdene ikke ble en del av arbeidet, ble de i stedet sammenlignet med boligforhold i land. Da visste den enkelte «av noe annet», han godtok ikke forholdene og sluttet.

### **Å gjøre plattformene beboelige**

Byggingen og ferdigstillingen av plattformene pågikk altså fortsatt når de norske operatørene ble overført fra Gulftide. En del av ferdigstillingen var å gjøre dem beboelige: Forsyne dem med vann og elektrisitet. Nordmennene ble satt til å sikre strømtilførsel og ordne med watermarkene. Plattformen skulle bli selvforsynt med vann, dette skulle sikres ved at sjøvann ble rensert gjennom en watermaker, eller en evaporator. En watermaker er en maskin – to meter høy og tre meter bred, med «forferdelig mye rør og pumper» – slik Hindrumsen beskriver det. Den gikk på strøm, og den produserte tilstrekkelig med vann til at plattformen ble selvforsynt med drikke- og vaskevann, og noen ganger også med det vannet som trengtes i borevirksomheten.

Hindrumsen fikk bruk for sin maritime bakgrunn da han ble satt til å jobbe med watermarkene. Dette var noe han hadde jobbet med til sjøs.

I tillegg til watermarkene måtte operatørene også ta seg av brann-

systemene på plattformen og ventilasjonssystemet på boligkvarteret. De måtte bunkre diesel. Etter at boringen var kommet i gang, og brønner ble ferdigstilte, overtok operatørene brønnene og satte dem i produksjon.

Det var et trekk ved arbeidslivet offshore at faglærte personer også måtte ta seg av annet arbeid. De måtte være innstilte på å gjøre mange ulike oppgaver. Folk som hadde lært seg produksjon og en enkel prosess av oljen, måtte også ta seg av de maskinene og generatorene som sørget for vann og strøm om bord på plattformen. Men for dem var oljearbeidet nettopp tilsyn med ventiler, generatorer, maskiner og kompressorer. Arbeidet med å gjøre plattformen beboelig skilte seg ikke fundamentalt fra arbeidet med å åpne plattformen for mottak av olje.

På Ekofisk 2/4 Bravo var det på denne tiden to watermakere. Egil Berle kavet med utstyret, han jobbet med det hver dag. Og han satte navn på watermakerne, han kalte dem opp etter døtrene sine. Han opplevde at det var en måte å holde kontakten med hjemmet på.<sup>19</sup> Teddy Broadhurst var også på Ekofisk 2/4 Bravo da, og han husker hvordan oppgavene med evaporatorene kunne ta mye tid. Det å kalle dem navn var ikke uvanlig. Broadhurst forteller at han jobbet med en evaporator på Ekofisk Tank, og den maskinen var vanskelig og gikk ofte i stykker, den var trøblete. Folkene som holdt på med den, kalte den for «Idi Amin». Og han forteller:

*«Det var en norsk drittsekk som også fikk en vanskelig evaporator oppkalt etter seg. En produksjonssupervisor. Han pleide alltid å brøle: «Hva er det nå som er feil!» – når noe slo seg vrangt av maskineriet.»*

Maskiner med kallenavn fikk en slags individualitet koblet til seg. De var ikke lenger bare tilhørende kategorien offshore-relatert maskineri. Som «individuelle» fikk maskinene også en rolle i en iscenesettelse som synliggjorde trekk ved den hierarkiske arbeidsorganisasjon ved plattformen. Denne prosessen, der maskiner ble trukket ut fra en anonymisert plass i maskiners allmenne plassering offshore, fikk også konsekvenser for den enkeltes identifisering med arbeid og med plattform.

Disse iscenesettelsene kunne være et arbeid med symboler og tegn nettopp knyttet til disse første, faste installasjonene. Å være ansatt på en plattform vekket refleksjoner over to forhold: Relasjonen mellom plattformliv og hjemmeliv, og de organisatoriske og hierarkiske forholdene på plattformen. Å bruke plattformens inventar og maskineri som rekvisitter i disse refleksjonene ble nettopp satt i gang ved arbeidsforholdets permanens og varighet.

### **Det unike og det allmenne uttrykt gjennom plattformene**

Folk som ble værende i arbeidet på plattformene, og folk som sammenlignet dette livet med arbeidsforhold og materiell standard i land, og som så sluttet, gir uttrykk for en forskjell i tenkemåter. Det er en forskjell som er verdt å gå litt nærmere inn på, fordi den sier noe vesentlig om de

kulturelle prosesser som ble sentrale i identitetsskaping for den enkelte offshore.

Når pionerene forteller fra denne tiden, understreker de det unike ved livet på plattformene, de viser til at dette livet ikke lar seg sammenligne med arbeidsforhold i land. Det starter allerede opp med fortellingene fra «Ocean Viking». Det var en spesiell plattform, preget av særegne amerikanere, borere, og med en «tøff» kultur nettopp knyttet til boring som en særegen aktivitet. «Borere er røffe folk». «En må ha galskapen i blodet».

Gulftide var en plattform som arbeidsmessig ble formet av fagopp-læring og tilegnelse av prosedyrer. Men likevel var det en plattform som ikke kunne sammenlignes med noe i land – i materiell forstand: På Gulftide var det så varmt at du kunne speile egg på dekk. Bråket var så enormt at det satte seg som en dirring i kroppen.

Når folk begynte å arbeide på de faste installasjonene, fikk disse også unike identiteter. Ekofisk 2/4 Bravo var en plattform som var særegen som materielt rom: Det var plattformen med to boretårn og mud som gikk til knes når en gikk på dekket. Ekofisk 7/11 A Cod var den rolige plattformen som lå langt til havs.

Det var nettopp det unike ved hver plattform, det unike ved arbeidet og tilværelsen her ute i havet, og at dette enestående ikke lot seg sammenligne med arbeidsforhold i land, som skapte et sterkt engasjement for tilværelsen der. Hver plattform ble unikt formet av lukter, sansninger av temperatur, av vibrasjoner, av synsinntrykk, påvirkninger som gjennom erfaringen av det formet kroppene hinsides språket. Det gjorde en overbevist om at for å forstå, må en erfare. Sammenknytningen av personers kropp til plattformenes «kropp» ble en vesentlig kraft i utformingen av stabile arbeidsforhold på Ekofisk, og av en oljearbeideridentitet.

De personene som sammenlignet plattformene med hverdagslivet i land, og som forkastet plattformlivets «primitivitet», knyttet ikke sine identiteter til plattformene. De hadde et allment syn på «arbeidsplasser» og «oppholdsrom» og så ikke plattformene som unike i en kulturskappende forstand. De hadde et blikk for et allment regelverk for krav til arbeid og arbeidsplasser, og slik kan en si at de representerte «skrivebordskunnskapen».

Men vi skal se at de ulike arbeidsoppgavene på plattformene knyttet fagarbeiderne til enten den ene eller den andre form for kunnskap og kultur. Produksjonsoperatørene knyttet seg gjerne til plattformen. Borerne knyttet seg til jobben. Sikkerhetsoffiserene knyttet seg til hele Ekofiskfeltet og hadde et reglement å følge. De rev seg løs fra enhver sterk identitetsmessig og kroppslig tilknytning både til arbeid og til enkelt-plattformer.

### **Plattformene startes opp. Nordmenn lærer nordmenn, og nordmenn og amerikanerne rekrutterer**

Det var flere nye plattformer som ble bygget i første fase av utbyggingen av Ekofiskfeltet, og flere plattformer skulle komme. Flere skift skulle fylles av sikre og rutinerte personer. Phillips hadde et bemanningsproblem, «on the job training» ble satt massivt inn, folk steg raskt i gradene, og urutinerte personer ble av og til satt på oppgaver de strengt tatt ikke var kvalifiserte til, men som de måtte lære seg, og som de oftest klarte å lære seg.

Også nordmenn ble satt til å lære opp andre nordmenn. Egil Berle hadde i en periode oppgaven med å lære nyansatte norske trainees opp i betjeningen av evaporatorene. Han lærte dem opp sammen med Duane Mills. Berle hadde allerede bakgrunn som kjentmann og guide fra Gulftide, og han fortsatte med kjentmannsarbeidet også på andre plattformer. Han introduserte nyankomne til plattformliv.

Egil Lima fikk også ansvar for opplæring av nye Phillips trainees. Han hadde erfaring fra arbeidet om bord på «Ocean Viking». Her hadde han vært både roustabout og kranfører.

Ekofisk 2/4 Alpha og Ekofisk 2/4 Bravo ble satt i produksjon i 1974. Da kom ulike faggrupper – borere, produksjonsoperatører og personer i vedlikehold – i aktivitet. Og ved at arbeidet var satt i gang, kunne også læring finne sted. Det var særlig Ekofisk 2/4 Alpha og Ekofisk 2/4 Bravo som ble opplæringsplattformer, men det foregikk også opplæring på Ekofisk-senteret. Etter hvert som det ble bygget nye plattformer, ble de som hadde lært, de som hadde fått litt erfaring, flyttet over på dem, mens det kom nye roustaboutere til opplæring på Ekofisk 2/4 Alpha og Ekofisk 2/4 Bravo. Det var utskiftninger hele tiden. De som skaffet seg arbeidserfaring, ble overført til de nye plattformene, og de som hadde ansvaret for opplæring, stod i disse læreroppgavene hele tiden.

Olaf Bendiksen og Asbjørn Hansen var sammen om opplæringen av nykommerne på Ekofisk 2/4 Bravo. De ble enige om at når det kom nye folk, skulle de lære dem opp så raskt som mulig, for selv å få det lettere i sin egen jobb. Jobben var enklere når alle hadde lært det nødvendige.

Da plattformene var nye, og folk var urutinerte, ble det ansatt mange folk til hver plattform. Skiftene kunne, på enkelte arbeidsoppgaver, bestå av for eksempel seks mann. Når disse hadde lært seg godt nok, ble skiftet redusert til fire mann, og endelig, til tre mann. Da var plattformen blitt en rutine for folk. Operatørene var blitt dyktige. Slik kunne læringen og tilvenningen til arbeidet på én plattform gi den enkelte kunnskap som gjorde ham overførbar til andre plattformer. Kunnskapsutviklingen generelt på feltet i den første tiden, gjorde en «rasjonalisering» av arbeidsstokken mulig.



Men denne nedbemanningen og overflyttingen hadde også en sikkerhetsmessig side. Birger (Fredy) Aarhun sier dette:

*«Da vi gikk fra syv mann til tre mann, var den eneste grunnen til det, at vi ble flinkere. Kapasiteten vår økte. Du kunne overvåke større områder. Håndtere større oppgaver. Og utstyret fungerte som forventet, vi trengte ikke å kontrollere det så ofte. Det var en prosess der vi regulerte alt inn til sånn som det ville bli, sånn som det ville fungere i hverdagen.»*

Nordmennene lærte fort, og de rykket raskt opp i gradene, fra operatør 3, hjelpearbeider, til operatør 6, som var skiftleder og som nå fikk oppdraget å danne skift. En operatør 6 skulle – sammen med amerikanske supervisorer – sette sammen skift av dyktige og lærenemme nordmenn. Dette var en kontinuerlig pågående prosess. Når et skift hadde lært seg samarbeid, og den enkelte hadde satt seg inn i oppgavene, så ble skiftene splittet opp. Folk ble fordelt på andre plattformer, og nye tatt inn i det opprinnelige skiftet. Nils Eriksen forteller:

*«Det var av og til problemer med kommunikasjon mellom nordmenn og amerikanere. De som hadde problemer med å snakke engelsk kunne havne i bakevjen. Jeg skulle danne et skift, og så var det disse «start-up» amerikanerne som hadde prøvd å velge ut et skift. De tok dem de trodde var de beste. De skjøv ut dem som vi nordmenn visste var de beste, men som ikke kunne engelsk. Men vi kunne hjelpe hverandre da.*

*Da jeg ble skiftleder var jeg med på å bestemme hvem som skulle være med på skiftet – jeg bestemte sammen med amerikanerne.»*

Bemanningen av plattformene var en prosess som tvang nordmenn og amerikanere inn i et felles blikk når det gjaldt vurdering av faglighet hos den enkelte. Behovet for faglært arbeidskraft og ledere gjorde det nødvendig for amerikanerne å lytte til nordmennenes vurderinger av folk, som på grunn av språkvansker, ikke ble synlige fagfolk for amerikanerne. Det at nordmenn slik ble mellommenn og fikk talerett i vurderinger og ansettelse av nordmenn i crewene på plattformene, var et vesentlig skritt i retning av en faglig likeverdighet mellom nordmenn og amerikanere. Det var ikke lenger mulig å sette et hierarkisk entydig skille mellom nordmenn og amerikanere offshore. Amerikanernes tillit til nordmennenes vurderinger av faglighet betydde åpninger for nordmenn inn i lederposisjoner.

I denne oppbyggings- og bemanningsfasen ble den enkeltes oppfatning av sin egen faglige dyktighet, karrierevei og faktiske skjebne når det gjelder jobbplassing koblet til hvordan samarbeidet foregikk mellom den enkelte og overordnede, enten han var nordmann eller amerikaner. Den enkelte prøvde å initiere iscenesettelser der han viste seg frem – gjennom dyktig arbeid og faglig oppmerksomhet – for å bli rekruttert til de jobber han ønsket seg. Disse iscenesettelsene ble igjen knyttet til et makronivå der Phillips planla oppbygging, konstruksjon, ferdigstilling og bemanning på Ekofiskfeltet som helhet. Her skimtes organisatoriske

prosesser der mikro-, mellom- og makronivå ikke kan analyseres uavhengig av hverandre.

Jacob Nilsen forteller:

*«Den første oljen tok de inn til Ekofisk-senteret, og da hadde jeg vakt. Ingen av oss hadde sett crude oil en gang. Vi hadde en amerikansk sjef som hadde svakt hjerte, han tålte ikke overraskelser, så han gikk og la seg. Han var production supervisor. Så hadde vi en production superintendent. De hadde ikke nok folk, den gangen, folk som hadde litt kompetanse, derfor plasserte de en syk amerikaner i den jobben. De skulle jo dekke mange skift. Noen var veldig flinke, andre ikke så dyktige. Det var mangel på trente folk. Etter at produksjonen kom i gang, hadde folk ansvar for sin unit. Arbeidet spredte dem, men de var likevel en gjeng. Men så ble den enkelte klar over karrieremulighetene, og da ble det en konkurranse. Det var i begynnelsen der. Folk bet litt etter hverandre, og de fremmet seg selv. De ville markere seg. Folk gjorde jobben sin så godt de kunne – det var sånn de markerte seg. De gjorde andre oppmerksom på at de var flinke. Det var ikke direkte krangel. Det var heller ingen offshore som var skuggeredde. Når det gjaldt jobbene der ute, så lærte du en mann å kjenne på et par måneder. I en jobb på land ville du brukt flere år på å lære en å kjenne like godt. Du jobbet 12 timer med en mann, spiste med ham, delte lugar og fritid med ham. 24 timer i døgnet var du sammen med disse folkene, på godt og ondt. Du merket fort kvalitetsforskjeller på jobben. Hvis en mann hadde et problem – hvor fort løste han det? Trengte han hjelp? Klarte han det selv? Kan han fikse det selv? Det var et must å kunne stole på dem. Hadde en mann sagt at han hadde gjort noe, men han hadde glemt det, da var du veldig forsiktig med ham etterpå. Vi hadde et personalsystem – der folk fikk «karakter», med combination-operation, som var en slags formannsjobb, og så hadde vi lønnsklasser – 5 og 6. Da så du hvor dyktige folk var, hvordan de ble behandlet i lønnsystemet. Hvilken jobb de fikk. Så hadde amerikanerne favoritter. Men det kan ha med kjemi å gjøre.»*

I oppstartsfasen var det om å gjøre å lære folk opp hurtigst mulig, for å sikre bemanning av stadig flere produksjonsklare plattformer. Etter hvert som plattformene faktisk kom i produksjon, begynte også de indentitetsprosessene som knytter personer til enkeltplattformer å bli virksomme. Til å begynne med ble slike identitetsprosesser knyttet til hvordan konkrete arbeidsoppgaver ble utført. Folk opplevde kontraster mellom seg og andre, og de brukte forskjellige måter å arbeide på som begrunnelser for disse kontrastene.

### **Kulturkontrast mellom plattformene**

Når det gjelder opplæring og bemanning i denne første tiden, eksisterte det visse motsetninger mellom lokale kulturer på plattformene. Olaf Bendiksen forteller at Asbjørn Hansen og han selv bestemte seg for en viss form på den opplæringen som foregikk på Ekofisk 2/4 Bravo: De ville lære de nyankomne opp så fort som mulig. De ville ha avlastning i arbeidet. Men dessuten ville de ikke gjøre det slik som folkene på Ekofisk-senteret gjorde det:

*«Bruke lang tid, være motvillige til å lære fra seg. Det er klart at de holder på hem-*



Kontrollpanel for  
turbine fra General  
Electric på Ekofisk  
2/4 FTP

*melighetene sånn at de fikk beholde jobbene sine der borte – de ville bli uunnværlige fordi de ikke ville flytte fra Ekofisk-senteret.»*

Ulike holdninger til arbeidsoppgaver etablerte kontraster mellom plattformer – og mellom folk. Etter hvert som arbeidet ble satt i gang på Ekofisk-senteret og på de uteliggende plattformene, dannet det seg en sterk kontrast nettopp mellom dem. På Ekofisk-senteret satt ledelsen. Det var her alle avgjørelsene om å åpne og lukke brønner, og hvilke brønner som til enhver tid skulle produsere, ble tatt. Den kontrasten som Bewillis Gable erfarte mellom basen på land og installasjonene til havs, lenge før de i det hele tatt kom i produksjon, fikk nå en lokal utforming offshore, som en kontrast mellom Ekofisk-senteret og de uteliggende plattformene.

For de personene som jobbet på Ekofisk-senteret, ble det utviklet sterke følelser av at de befant seg i hjertet av Ekofisk, og at det var de som styrte og bestemte over hele feltet. Birger (Freddy) Aarhun ble overført fra Gulftide til Ekofisk 2/4 FTP. Han lærte seg både Ekofisk 2/4 FTP og Ekofisk 2/4 Charlie. Han forteller:

*«Det var høystatus å være på Komplekset i forhold til de uteliggende plattformene. Det er på Komplekset at vi styrte alt. Særlig da Tanken kom i drift, da var det Ekofisk-senteret som styrte alle plattformene, de kunne starte opp pumpeplattformene fra Tanken, de kunne kjøre maskinene der med fjernkontroll, og det var de som fortalte alle de uteliggende plattformene om de skulle åpne choker eller stenge dem. Vi hadde kontrollen på det. Vi på FTP kunne si til en plattform: «Vi vil ha mer olje inn – åpne den og den brønnen – for den gir mindre gass og mer olje.» Den enkelte plattform underkastet seg feltet som helhet. De var nødt til det. På operatørnivå ville de gjerne styre mer selv. Men for oss var det viktig at de optimaliserte produksjonen.»*

Kurt Hegreberg er en av dem som syntes det var vanskelig å flytte fra Ekofisk-senteret og til Ekofisk 2/4 Alpha, en uteliggende plattform. Han så flytting som ensbetydende med degradering. På dette tidspunktet var

Egil Lima superintendent for hele Ekofiskfeltet, og det var han som gav Hegreberg ordre om å flytte, sammen med andre han mente ville ha godt av å flytte fra Komplekset. Nå hadde Phillips en personalpolitikk der de anså det som viktig, når det gjaldt utviklingen av den enkelte operatør, at han fikk erfaringer fra flere plattformer. Men Hegreberg likte det ikke. Han hadde tatt kontakt med Lima og spurt om han hadde gjort noe galt.

Ekofisk-senteret fikk en oppmerksomhet knyttet til seg – et emblem knyttet til faglighet, stigende karriere og makt. Duane Mills ble plassert som supervisor på Eldfisk 2/7 Alpha. Han har en bestemt formening om at det å komme så langt ute i periferien, langt unna Ekofisk-senteret, skadet hans karriere.

Men Kurt Hegreberg snur kontrasten mellom Ekofisk-senteret og de uteliggende plattformene på hodet. Om sin egen påtvungne flytting til Ekofisk 2/4 Alpha sier han:

*«Det er de friske som flytter fra Reitgjerdet!»*

Hegreberg ble senere flyttet til plattformen Ekofisk 2/4E Tor. Et uttrykk for tilhørigheten som vokste frem mellom ham og denne plattformen, er følgende historie. Kurt Hegreberg forteller:

*«Jeg er royalist. Jeg mente at når vi er ute i Nordsjøen, på plattformene, så er vi i Norge. Det var så dødt der ute, bare stå! Jeg fikk laget en flaggstang på Tor. En 18 meter høy flaggstang. Jeg kontaktet Lima og fikk velsignelse til å bestille et flagg på 6 gange 5 meter. Flagget på Tor var det første folk møtte når de kom i helikopter fra land. Da så vi at det var Norge, det var ikke Ekofisk, det var Norge. Når folk fylte år, så var jeg oppe og heiste flagget. Jeg brukte flagget som en indikator på at livet offshore var som livet i land. Det hendte også at flagget kom på halv stang, dessverre.*

*Den amerikanske toppsjefen ville ha enda en flaggstang til det amerikanske flagget.»*

Prosessanlegget på Ekofisk 2/4 T.





Å få bånd til en uteliggende plattform kunne være forbundet med muligheten den enkelte hadde til å *prege* plattformen, sette sitt stempel på den, gjøre den til sin egen på ulike måter. Hegreberg heiste flagget på Ekofisk 2/4E Tor, erobret plattformen som et stykke norsk land. Berle satte navn på watermakerne og knyttet plattformen til familie og hjem. Olaf Bendiksen og Asbjørn Hansen etablerte sin egen måte å arbeide på, sin egen måte å lære de nye opp på, og denne arbeids- og opplæringsformen ble et tema for samvær dem imellom, for bestemte holdninger til arbeid og til holdninger mellom eldre og yngre operatører.

Operatører på Ekofisk 2/4 Bravo – som Olaf Bendiksen og Asbjørn Hansen – var heller ikke spesielt interesserte i opprykk på denne tiden, fordi de ikke ville flytte fra denne plattformen. De likte seg der, hadde kommet inn i arbeidet og hadde strevd for å gjøre seg lømmekjente. Bendiksen sier: *«Vi ville være her til vi ble pensjonister.»*

Det er et element som, kulturelt sett, spilte inn i den prosessen som skilte Ekofisk-senteret fra en uteliggende plattform som for eksempel Ekofisk 2/4 Bravo, slik folk som jobbet offshore tenkte seg det. Dette kulturelle elementet kunne uttrykkes gjennom kontrasten mellom «skrivebordsarbeid» eller «rent arbeid» på den ene siden, og «skikkelig oljearbeid», «skittent arbeid» på den andre. Et plattformliv som virkelig var plattformliv, var livet i nærkontakt med oljen. Lederne på Ekofisk-senteret satt skjermet fra boring, boreslam og støy, de satt med sine papirer på kontorene og kunne, slik sett, like gjerne ha vært i land, når det kommer til de faktiske erfaringer de gjorde seg. Her fikk nettopp boreaktiviteten en identitetsskapende rolle, både for borerne selv, men også for plattformens identitet, og ved det – identiteten til de produksjonsarbeiderne som også var på den aktuelle plattformen. Den «skitne» plattformen der folk vasset til knes i boreslam, var nettopp selve de fysiske omgivelser som måtte være til stede for at den virkelige oljearbeideren skulle vokse frem. De fysiske forholdene, kroppslige utfordringer, nærkontakt med naturkrefter i hav og himmel, nærkontakt med oljen som kom opp med det voldsomme trykket – dette var nettopp de unike forhold som oljearbeidet på Ekofiskfeltet måtte forholde seg til og eksistere innenfor. Slik ble boring som aktivitet mer enn et arbeid. Boring ble i tillegg et embleme som viste til det virkelig utfordrende i arbeidet med oljen, og dette emblemet satte skillet mellom allmenn kunnskap som delte kvaliteter med arbeidsforhold i land, og erfaringene med arbeidet til havs – det arbeidet ingen kunne skjønne som ikke hadde erfart det.

## 7: Borerne på Ekofiskfeltet



Borerne var i en helt annen posisjon enn produksjonsoperatørene. Borerne hadde karriereveier knyttet til kontraktørselskapet. Det var en fase der flere gikk fra de samme kontraktørselskapene som borerne befant seg i, og over i Phillips. De skiftet beite. De som ble værende i kontraktørselskapene valgte boring som den kunnskapen, det arbeidet, de syntes var mest interessant. Noen gjorde karriere innenfor dette arbeidet, de gikk fra hjelpearbeidere på Ekofisk, via en karrierestige i borecrewet, til å bli direktør i kontraktørselskap, som for eksempel ProSafe – et selskap som har vokst ut av Moran Brothers. Andre ble freelance borerne – i dag kan de leie seg selv ut til oppdrag, og de får skyhøye honorarer. Andre igjen gikk inn i heltidsarbeid i fagorganisasjonene.

Borerne flyttet fra plattform til plattform og boret brønnene. I sitt arbeid orienterte de seg mot de ulike brønnene, tilegnet seg spesialistkompetanse i forhold til de ulike grunnforhold og trykk i reservoaret.

Noen plattformer var det hyggelig å komme til: «Der skjønner opera-

tørene at hvis vi ikke får oljen opp, så har de ikke jobb!» – mens andre var det ikke så trivelig å komme til. Operatørene der likte ikke bråket, skitten, all trafikken som fulgte med borecrewene. Slik var plattformene plassert helt forskjellig i henholdsvis borerens og produksjonsfolks bevissthet.

Noen av de personene som valgte boring som karrierevei, begrunner dette valget med at «boring er et mer skikkelig arbeid enn folk som leser av målere og noterer på papirene». Det var i alle fall mer interessant. Og de mente at Phillips var et selskap som «oppfører seg som konge på haugen» – antakelig fordi de opplevde at de operatøransatte av og til skjermet seg for alt bråket og all mudden som borerne brakte med seg.

John McGill, den engelske kransupervisoren, sier dette om sitt inntrykk av forskjellene mellom produksjon og boring:

*«Produksjon er roligere. Det er ikke så fysisk. Produksjonen foregår i rør, og folk må kontrollere det som skjer. Drilling er mer fysisk, slik det var i gamle dager, før det å behandle rørene ble mekanisert. Folkene den gangen var sterke. Svære. Du får en kultur der de sterke folkene får jobben gjort. Amerikanerne brølte og bannet til dem som ikke klarte å få jobben gjort. Det var hardere og mer hasardiøst for drillere. Det var friksjoner mellom drilling og produksjonsfolk. Drillerne gjorde plattformen skitten. Da plattformene gikk over i produksjon, ble alt «smooth» og rent.*

*Folk kalte dem cowboys, men de var dyktige folk – ut fra erfaring, ikke ut fra teknologisk utdanning. Da drilling hersket, satte de reglene. De hadde et hardt liv, de ble tøffe i kjeften. Jeg husker det kom opp et skriv på plattformene – til amerikanerne: «Det er forbudt å banne til nordmennene». Undertegnet av management. Dette var på Ekofisk 2/4 Alpha – i de tidlige dager.*

*Produksjonsfolkene hadde kontorer i den rene delen av plattformen, de ville ikke ha skitne drillere inn på det området. Det var bare i fritiden at produksjon og drilling traff hverandre. Det var to blokker. Men det var mye pokerspilling. Pokerspillet brakte produksjon og drilling sammen.»*

Thor Larsen har også hatt en yrkeskarriere der han har hatt anledning til å se forskjellene mellom boring og produksjon. Han hadde ansvaret for supplybåtene som kom med varer til boringen om bord på plattformene. Han forteller:

*«Det var boring på Ekofisk 2/4 Alpha, Ekofisk 2/4 Charlie, Ekofisk 2/4 Bravo og Ekofisk 2/4 Delta, der var det amerikanske drillingsupervisorer, og de var jo gud. Det var gud, det. The big boss, Konge på haugen. Så skjer det et markant skille: Da kom produksjonsfolkene inn, og da kom kulturen til Ekofisk. Det var folk med utdanning. All språkbruk, væremåte, ble annerledes. Prosessfolkene kalte oss inn på møter, vi satt og diskuterte alt. De kunne skrive navnet sitt, og Drillerne bannet og steikte og spente i veggene. Men de var fantastiske i det de gjorde. De begynte som roustabouter på riggene i Louisiana, som 13–14 åringer. De lyttet, smakte, kjente og luktet. De kjente det nesten på ristingen hva som var på gang. Alt skulle gå fort. Mye banning. Slå i bordet. Alle drillingsupervisorene konkurrerte seg imellom, hvor fort de kunne bore. Om det tar 30 dager å bore en brønn, og drilleren kan gjøre det på 25 dager, da får han bonus. Han tjener på det. Dette hørte vi om. Performance var viktig for drill-*

*lerne. Har han ti brønner som han klarer å bore på 25 dager, for hver, så er det snakk om en inntjening på mange millioner.»*

Boring og produksjon var to forskjellige typer av arbeid, med to forskjellige former for arbeiderkultur. Forholdet mellom nordmenn og amerikanere i produksjon og prosess ble svært forskjellig fra de arbeidsrelasjoner som utviklet seg innenfor boring.

### **Borecrewets arbeid og erfaringer offshore**

Det var to veier en person kunne gå, når han var innenfor boring. Han kunne gå gradene fra hjelpearbeider, via roughneck, derrickmann, borer og videre opp til toolpusher. Det var flere insentiver som lokket ham inn i denne yrkeskarrieren; interesse for faget og høy lønn var to av dem. Det som preget en person som valgte en slik karrierevei, var at han ble sugd inn i arbeidets utførelse, arbeidet som var for hånden, og at han satte pris på rytmen i den sammensveiste boreergjengen. Satte pris på det ordløse kameratskapet som kom til uttrykk i plettfri jobbutførelse. Slike personer gikk inn i et samarbeid med amerikanske borersupervisorer, eller toolpushere. De lot ikke de sterke hierarkiske arbeidsrelasjonene som var til stede i boring, der amerikanerne utøvde lederskap gjennom brøling og utskjelling – spille inn når de selv søkte å finne mening i dette arbeidet.

Den andre gruppen beholdt en distanse til arbeidet, instruksjonen og arbeidsledelsen. Personer her ble ikke involvert tilsvarende sterkt i arbeidet. De fant fotfeste i et kontinuerlig ytre blikk på arbeidets organisering og innhold. De som i dag uttrykker dyp kritikk til arbeidsmåtene i boring, er folk som har vært innenfor boring, hatt borersupervisor som sjef, men i en jobb som likevel sikret dem en viss avstand fra operasjonene i riggen: Motormenn eller mekanikere.

Nordmennene i boring måtte finne en balanse: Tåle det «absurde» i arbeidsledelsen, utføre ordre, og samtidig finne en måte å sette seg i respekt på hos amerikanerne.

Gunnar Rasmussen begynte i Moran i februar 1974, og han deltok i boringen av den første brønnen på Ekofisk 2/4 Alpha. Han har bakgrunn fra utenriksfart. På Ekofisk 2/4 Alpha jobbet han som hjelpearbeider. Kontraktørselskapet Moran hadde nordmenn ansatt i de underordnede stillingene som hjelpearbeidere og roughnecker, samt i mer faglærte stillinger som motormenn, materialmenn og enkelte kranførere. Alle lederne var engelskmenn eller amerikanere.

Gunnar Rasmussen sier:

*«Etter at vi var ferdige med den amerikaniserte tiden, så var vi bare glad vi var kvitt dem, for å si det sånn. Til å begynne med var det sånn at du vurderte fra tur til tur om du skulle reise ut igjen. Til å begynne med, når vi skulle ha kaffepauser, for eksempel, vi som var nordmenn, så måtte vi – en mann fikk lov å gå inn, ta et brett med x antall isoporkopper med kaffe, og så måtte vi stå ute og drikke kaffe. Det rom-*



met vi ikke fikk slippe inn på, var et kombinert rom som vi laget til etterpå, et sånt omkleddingsrom, garderobeskap, hvor vi hadde arbeidstøyet. Og etter en tid så laget vi sjøl til et bord i midten der, og benker, så vi kunne sitte og ta en kopp kaffe. Dette var i arbeidstiden, da fikk vi hente kaffen og så gå ned og stå inne i et sånt lagerrom. Der måtte vi drikke kaffen. Det var det. Sånn var det til å begynne med.

Og så måtte du være i bevegelse. Du kunne ikke stoppe opp og stå stille. Du skulle se ut som du gjorde noe, hele veien. Ellers så var de etter deg. Disse her – det var sjefene. Lederne med stor L. Det var toolpusherne og tourpusherne<sup>20</sup>. Vi diskuterte jo litt hva vi skulle gjøre, hvordan vi skulle få ting til.

Det er klart at den som opponerte, han ble litt uglesett, og han ble gjerne sparket, i fra tur til tur, og fra rigg til rigg. Jeg var sjøl utsatt for å bli sparka, flere ganger, fra jobb. For opponerte du mot dem, sa fra, at dette var på feile premisser, det var ikke sånn vi skulle ha det, så kunne du risikere å få de verste drittjobbene i lange tider framover. Jeg tok en gang opp – det var en som het Bill, jeg husker ikke etternavnet, jeg tok opp dette med at han tok tiden på oss. Han stod i døråpninga og stod og så demonstrativt på klokken når vi kom inn, skulle ha matpause, og så kom han fem minutter før tiden, og spurte om vi ikke skulle gjøre noe. Så sa jeg: Klart vi skal det, vi er jo her for å jobbe, men vi har krav på pause. Og hans straff overfor meg, da, det var at jeg måtte stå ute i full storm, og male rekkverk som det var is på. På nordsiden av riggen. Altså – det var sånn typisk takk for sist. Du opponerte ikke mot de folkene der, da kunne du risikere – men jo mer du ga beskjed, jo verre ble det. Og til slutt så var du jo uønsket, og så ble du sendt hjem. Første helikopter. Og så var det bare å snu, og så ut på en annen rigg. Men etter hvert som du kom litt rundt, så hendte det jo at du – altså, det var jo bra folk av de og.

Jeg ble sendt fra Ekofisk 2/4 Alpha til Ekofisk 2/4 Delta. For at jeg røk uklar med han der Mr Bill. På Delta var det en av disse amerikanerne, en som var sjefselektriker om bord. Og da jeg kom bort der, da kom jeg sammen med en – ja, han var jo kanadier egentlig, han var driller, og han var en sånn type som hadde sine folk som han syntes var veldig bra, og som han vernet for alt. Da var jeg blitt roughneck og var kommet opp på boredekket, men da var det ubehagelig den andre veien, for du følte at de andre ugleså deg for at han tok vare på deg, ikke sant? Det ble motsatt – det gikk mye på trynefaktor, rett og slett, og det at – altså de så jo, når de gav beskjed, hva som ble gjort og hva som ikke ble gjort, og alt sånt, og noen syns de var greie å ha med å gjøre, og andre syns de var mindre greie å ha med å gjøre. Og av en eller annen grunn så følte han at jeg var ålreit å ha med å gjøre. Det hadde med kjemi å gjøre.»

Gunnar Rasmussen kom inn i en gruppe som tok seg av boreutstyret på plattformen etter at borecrewet hadde reist. Det var en gruppe på 5–6 mann som var igjen på plattformene, de gjorde klart alt utstyr til crewet kom tilbake. Slik tilhørte han en gruppe teknisk personell som ble fast på riggene, og slik avvek hans arbeidstilpassing fra borerens.

Denne gruppen teknisk personell hadde en fin omgang med operatørene. Alt ble lettere når borerne hadde forlatt plattformene, sier han. Gruppen av etterlatt teknisk personell kunne låne utstyr av operatørene – dreiebenker, fresere og andre nødvendige hjelpemidler.

Borebua og boredekk  
på Cod 7/11 A.



Foto: Stat. Arnevoll / Havn

Rolf Solgård er borer, også i dag. Han tilhører dem som ikke kan tenke seg annet arbeid. Han reiste til sjøs før han begynte i oljeindustrien. I 1974 ble han oppmerksom på mulighetene i oljenæringen. Han og en venn søkte jobb i Moran, og her ble han ansatt i juli 1974. For ham var boring den jobben han ønsket seg. Han syntes det var fascinerende:

*«Å være med på å bore i havbunnen, få opp den oljen – det var spennende. Som et eventyr.»*

Solgård ble ansatt som roustabout. På den tiden var det et stort behov for personell i borecrewene. Det var flere plattformer – Ekofisk 2/4 Bravo, Ekofisk 2/4 Delta, Ekofisk 2/4 Charlie og Ekofisk 2/4 Alpha – som trengte to crew hver. De to crewene skulle avløse hverandre, i dag- og nattskift. På den tiden var det også mange folk i crewene, flere enn det som var vanligere i senere år. Rolf Solgård begynte på Ekofisk 2/4 Delta.

*«Disse amerikanerne, de gav beskjed, og de plukket sine favoritter, det skal jeg love. De kalte deg for alt mulig. De sa det bare – det bare kom – for eksempel: «Gå og hent en rørtang – you son of a bitch». De slengte hele tiden med sånne stygge – og han kompisen min, han tålte ikke å bli rakkert ned på, sånn. Men du måtte – den første turen ut – å – jeg var så glad da jeg skulle hjem igjen.»*

Da Rolf Solgård kom til Ekofisk 2/4 Delta, holdt de på med å slå konduktorer ned i bunnen. Det er 30 tommers rør som de starter forberedelsene til boringen av hullene med. På frivakten sin lå han på lugaren og hørte: Dunk! Dunk! Det bråkte voldsomt. Så startet de sementarbeid. Lydende overveldet ham. Men han lot seg ikke skremme. Han ville heller ikke tilbake til sjøen. På dette tidspunktet hadde han fått kjæreste. Rytmen i arbeidet i Nordsjøen, den gangen med sju dager på og sju dager av, ga fritid til privatliv på land. Etter første tur reiste han hjem, hvilte ut hos foreldrene, reiste ut igjen og fortsatte.

Han jobbet på dekk og spylte rent gjenger på casing, stod brannvakt for sveiserne, mikset mud. Han følte at han hadde en spyleslange eller en svaber i neven hele tiden, for *«Yankee-en var opptatt av deg»*. Dessuten ble han, ustoppelig, satt til å male.

Han jobbet sammen med to andre. På den tiden var de fem roustabouter på dekk, i tillegg til dekkbas, den ansvarlige for arbeidsoppgavene på dekket.<sup>21</sup>

Engelskmenn og skotter var om bord på Ekofisk 2/4 Delta. De var sjefer, og Solgård og andre roustabouter fulgte dem over alt og bar verktøykassen deres. Engelskmennene pekte, Solgård skrudde. Engelskmennene gjorde finessen som avsluttet jobben, mens roustabouterne gjorde grovarbeidet eller drittjobben, sier han. Rolf Solgård begynte i roustabout-jobben svært ung, og han sier at det er grunnen til at han trodde at forholdene om bord på plattformen skulle være sånn. Han hadde ikke distanse til det, reflekterte ikke over det, han godtok det. Solgård syntes synd på dem som skadet seg, men *«han hadde ingen skrupler»*, forteller han. Selv var han aldri redd for noe. Han var ung og gikk på med liv og lyst, han sa ja til alle jobber han fikk. Han likte utfordringene i jobben. Han tenkte at denne jobben ville han beholde, han så en fremtid i det, og det var godt betalt.

Solgård var på Ekofisk 2/4 Delta fra juli 1974 til januar 1976. I mellomtiden hadde han giftet seg og fått barn, og i 1976 tok han pappapermisjon. Da den var over, jobbet han på et glassverk. Men i oktober 1976 ble han kontaktet av en amerikaner som ville ha ham ut til plattformene igjen. Han begynte på Ekofisk 2/4 Bravo. Da var han rimelig sikker på at han var dyktig nok, og at amerikanerne hadde lagt merke til ham.

Solgård beskriver arbeidet sitt:

*«Når du står der med kubeinet som bremse – når du skal hente et stand opp, så kjører du fort ned med løs blokk, og så står det en der oppe, og så hiver han standet i, og så lukket vi elevatoren. Og han drilleren som – noen av dem kjørte alt for fort sånn*

*at du ikke klarte å gripe det. Og noen kjørte rykkete. Men han fyren som ikke kunne telle,<sup>22</sup> han visste akkurat når han skulle clutch ut, og så gikk blokken så fint forbi, så du fikk tak, og da gikk det fint for dem der nede, da ble det ikke sånn sleng for dem der nede, da kom den fint opp. Det var jo sånn det skulle være. Da slapp du ulykker. Det var jo sånn ulykkene skjedde, at standet fór opp, og så traff det en i hodet. Men de som kunne dette, de kjørte så fint, så bare lærte de så fint, og så spant vi på, brukte tengene og tigha opp. Og han løftet opp, kjørte det ned og hentet opp nytt stand. Det var så stor forskjell – jeg hadde jo norske drillere som ikke var flinke til å kjøre. De klarte det ikke. De var greie, men de fikk det ikke til. Det var ikke så viktig at han yankee-en ikke kunne telle. Han var flink. Jeg hørte aldri om skader på hans crew. Han hadde gjort dette i årevis, han kunne kjøre drawwork – og det var det det gikk på i den tiden. Det var mekanisk. Det var en teknikk å kjøre. Det var viktig å ha feelingen med det. Du var veldig avhengig av å ha en god driller. En god driller – da gikk det av seg sjøl – tiden gikk fort, uten at du merket det. Det var som en maskin. Det gikk veldig fint.*

*Som regel hadde vi våre faste plasser. To menn med tenger – en der og en der – og så en som stod og tok imot. En med brakeout-tang, og så en som stod og tok imot når han heiste det opp, og så stod en og hjalp litt til med å stabbe det på. Han løfter det opp, tar det mot well-center, og så lærer de det ned, og så hadde du en teknikk – og det skulle jo gå fort. Litt konkurranse var der jo. Det var veldig viktig for crewene å vise at de trippet best, uten at noen ble skadet. Vi konkurrerte mot det motsatte skiftet. Vi ble ildnet av drillerne og dillingsupervisorene på hvert skift.»*

Et godt innkjørt crew slapp å snakke, hver enkelt visste hva han skulle gjøre. Alle hadde faste gjøremål, under en trip ut eller en trip inn. Da det ble foretatt opprykk innen borecrewet, kunne det skje at den som hadde lengst ansiennitet på boredekket ble spurt om han ville gå som derrickassistent i boretårnet. Men det var ikke alltid ansiennitet som gjaldt, lederne så også etter hvor ivrig den enkelte var. De så etter dyktighet. Da var det den flinkeste som ble plukket ut til å komme opp i riggen.

*«Når det kom en ny opp, så ble han jo tatt vare på av oss, vi måtte vise ham, lære ham opp, og han måtte se på oss, hvordan vi gjorde jobben. Til å begynne med ble han plassert rundt om – en gang på den tangen, en gang på den tangen – det var rotasjon. Alle operasjonene måtte læres, det nyttet ikke å bare satse på én – for det var dumt, for da – hvis en ble syk – så ville det jo da ikke være noen av oss andre som kunne ha gjort jobben. Du måtte bytte på det.*

*Det gikk fort for en ny å komme inn i det. En tur kunne være tilstrekkelig – så var han inne i det, hvis det var et godt crew.»*

Et crew besto av borer og fire roughnecker. Av de fire var det tre mann som befant seg i selve operasjonen, mens den fjerde gikk inn når folk måtte løses av for kaffepause og toalettbesøk. Ellers gjorde den fjerde mannen rent verktøy, det var alltid noe å gjøre. Den som ikke var med på trippen gikk bort til arbeidsbenken og pusset rørtenger og skiftenøkler, smurte dem og hengte dem på plass. Gjorde rent arbeidsbenken, spylte, forbedret neste steg i boreoperasjonen, gjorde klart til bytting av borekrone.





FRIDMAN ANSLUTT HUBRO

*«Vi holdt på med ting hele tiden – det gikk av seg selv på gode crew. På dårlige crew var der mer intriger, folk var potte sure, de kom ned fra skift og var grinete, det kunne være knuffing. Men det ble det slått hardt ned på, da var det rett hjem.»*

*Tårnmann i arbeid.*

Solgård kom til Ekofisk 2/4 Bravo i 1976, rett før utblåsing. Han fikk et tilbud om å begynne i Phillips som produksjonsoperatør, de trengte fem personer. De ville helst ha folk med erfaring som boredeksarbeidere, for de trengte folk til jobbing på brønnhodene. Men Solgård søkte ikke. Han likte seg i boring, og han hadde ambisjoner om å gå videre til å bli derrickassistent. Det var mer spenning i boring enn i produksjon, syntes han.

Han følte at det var et veldig samhold i borecrewet. Alle var i samme bås. Alle reiste vekk fra familiene sine. Rolf Solgård sier at for å være borer måtte han være psykisk sterk. Han måtte være på tåhev hele tiden, og han måtte ta vare på folk. Han måtte tåle at lederne hele tiden fulgte med ham og «stirret ham i nakken». Hvis de mistet noe i brønnen og måtte fiske det opp, da fulgte de ekstra nøye med. Det var snakk om mye penger.

Borere som Rolf Solgård forteller at det var mer «liv og løye» blant borere enn blant produksjonsoperatørene. I borecrewene var det spøking

som ikke var så utbredt blant operatørene i Phillips, hevder han, selv om han mener at de av og til ble inspirerte og tok etter. Han forteller:

*«Vi var fele med dopen – det er grease som vi smører gjenger med. Vi la dopen inn i drillerens øreklokker, og når han tok dem på, så ble han svart rundt ørene.*

*Hvis vi spøkte med en yankee, så tok han igjen: Da vi var og spiste, og vi skulle ta på oss støvlene igjen etterpå, da var de fulle av dop. Det var yankee-en som hadde gjort det. Vi bare lo av det. Vi skulle alltid ta igjen. Og så var det spyling. Du sto bak et hjørne og spylte med en kanon, og folk ble pisseblaute. Vi puttet egg i støvlene til folk, når de gikk for å spise, og når de etterpå tok støvlene på, ble de kliss våte. Det var en spøk. Noen ble jo potte sure. Det skjedde mye sånt på alle riggene.*

*Det var en fyr som het Perkins – jeg var hans assistentdriller. Han var så frekk. Det var en svart mann på skiftet som alltid fikk dritjobbene. Han spurte hvorfor. «Look in the mirror», sa Perkins. Ren rasisme. Det var noen som tok igjen med Perkins. Han spiste pannekaker om morgenen – med den der lønnesirupen på. En motormann gikk om natten og helte sirupen ut og tok smørølje i sirupmuggen. Dette var på Eldfisk 2/7 Bravo. Jeg var altså assistentdriller. Vi hadde faste bord. Sjefene satt nederst, det var et sånt skille, sånn som det var på båtene. Vi satt og så på da Perkins spiste. Han kommer ned, brummer «Good morning» uten å se på oss. Han tar pannekakene og spiser; og han gjør ikke en mine, han spiser opp alt. Da kan du tenke deg hvor sta han var. Han skulle ikke vise med en mine at han var blitt lurt. For da hadde han måttet innrømme at han var blitt lurt.»*

Folk i borecrewene, slik Rolf Solgård forteller, ytte motstand gjennom å spøke med amerikanerne. De tok igjen for opplevelser av urettferdig behandling ved å utsette amerikanerne for «practical jokes». Det er av interesse å se at amerikaneren som spiste pannekaker med smørølje erkjente spøken som en motstandsform fra nordmennenes side: Han tok igjen ved å ikke la seg merke med spøken. Slik prøvde han å frata nordmennene et «språk» som deres opposisjon ble kanalisert inn i, offshore.

Spøken med amerikanerne var et «språk» som ikke hadde i seg en kraft som kunne heve konfliktene ut over plattformens kontekst, og inn i et forhold der møtet mellom nordmenn og amerikanere ble et møte mellom to parter innen de generelle arbeidslivsrelasjoner. Spøken, der dop og smørølje ble brukt til å ramme andre, var en opposisjon som befestet lederen desto sterkere i sin måte å lede på. I stedet for at relasjonen mellom leder og underordnet strukturelt sett kunne forandre seg, kunne spøken føre til en eskalering i spøkens «språk». Amerikaneren fikk dop i øreklokkene. Nordmannen fikk dop i støvlene.

### **Ekofisk 2/4 Bravo, boreplattform med identitet**

Ekofisk 2/4 Bravo var en typisk representant for en brønnhodeplattform som var preget av borevirksomheten. Jeg vil la noen norske oljepionerer fortelle om forholdene om bord på denne plattformen. Ib Frishøj, kranmekaniker og senere sikkerhetsmann, beskriver hvordan boringen var

en aktivitet som satte sitt preg på plattformen. De to boretårnene om bord på plattformen ga muligheter for konkurranse borerne imellom:

*«Det var to svensker om bord på Bravo, to derrickmenn, Heldenius og Falchman. Heldenius var på rigg 41, og Falchman var på rigg 43. Når de to riggene hadde roundtrip samtidig, og de kunne konkurrere med hverandre, da kjørte de sånn at generatorene glødet. Og de kjørte draw-worken og blokken så det suste opp igjennom. Og de sto der klare, når de kom opp med elevatoren. Da hadde de tau rundt pipen, og så dro de inn, bang, så fikk elevatoren et klaps så den åpnet seg, og så dro de inn pipen. De holdt igjen, inn i stativet, og da brølte de til hverandre: «Så og så mange stands igjen!» Til de var ferdige med roundtripen. At det gikk godt er utrolig. Blokken suste opp igjennom med pipen. Inn med pipen, ned igjen. De var helt fenomenale. Men Falchman, han var sånn en liten tett kar, en muskelbunt, han hadde en søer bart. Han var så råsterk i armene at han klarte å holde et helt stand med drillcollar. Når de skulle trekke rør inn i «Fingrene» – stativet for borepipen – så brukte de luftvinsjen. Men Falchman var så sterk at han holdt dem og svingte dem inn, med et smell, i «Fingrene!» Og på den måten vant han over Heldenius, for når han gjorde det med sin egen kropp, tok det kortere tid. Det var kjekke folk på «Bravo». Men det var ikke akkurat koselig der. Det var så mye boreslam – det steg opp til kanten av vernescoene. Det var mye søl. Og skiten ble trukket inn i boligkvarterene. De la papir på gulvet for å bote litt på det, når folk marsjet inn med skitne støvler. I 1973-1974 var man ikke så strikse på det som man ble senere.»*

Ekofisk 2/4 Bravo var en plattform som lå nær Ekofisk-senteret. Det var en sterk trafikk til og fra plattformen og et høyt aktivitetsnivå. Til å begynne med, da plattformen hadde startet opp produksjon, var det svært mye folk om bord. Det var personell som fortsatt holdt på med ferdiggjøring av plattformen, det var produksjonsfolk, folk som logget brønnene og borere. Jan Stangeland forteller:

*«Det var kolossalt med folk på Bravo. Men vi hadde det veldig greit. I den tiden da vi testet brønner, så bodde vi på firemannsrom, men vi lå seks mann på rommet - to lå på madrasser på gulvet. Vi syntes det var alle tiders. Det var ingen som klagde på det. Vi trodde at dette var sånn som det skulle være. Det lå folk inne i vaskerommet, der var det madrasser.»*

På Ekofisk 2/4 Bravo var det boret 24 brønner, og konduktorene var slått ned i havbunnen. De var banket ned i leiren i havbunnen så langt de kunne komme. Slik var det gjort klart til senere boring. Konduktorene gikk fra havbunnen og opp til produksjonsdekket. Over hver konduktor var der et tynt jernlokk som lå løst, og når arbeiderne skulle gå bortover dekket, så måtte de kjenne etter at lokket over konduktorene lå fast. De følte det som livsfarlige greier. Olav Bendiksen sier:

*«Sjøfolk og fiskere var vant med årvåkenhet. Men det var et fantaliv!»*

Olav Bendiksen var operatør, og senere plattformsjef, på Ekofisk 2/4 Bravo. Han forteller om operatørens arbeidsdag på denne plattformen:

*«Vekkerklokken ringer, og jeg står opp, går ned og spiser. Er jeg heldig, får jeg en stund med mat, hvile og ro. Men så begynner det: Bank! Dunk! SSSH! Så er det å*



Ekofisk 2/4 B med kranfartøyet «Micoperi 26».

springe fra mat og kaffe og gå ut og stenge choker. Vi kunne høre det med en gang. Det smalt og herja. Da ble det stengt igjen. Hvis det blir for mye på FTPen, så trykker de på en knapp, sånn at ventiler stenges borte hos oss, på Bravo. Dette var noe de bare hadde oversikt over på FTPen. Vi hadde ikke oversikt over det i det hele tatt.

Alle beskjedene om å stenge ned, og å åpne igjen, gikk fra kontrollrommet på FTPen, til kontrollrommet på Bravo. Så gjorde vi det vi skulle, uten å involvere plattformsjefen, annet enn å gi ham beskjed: «Nå stenger vi ned», eller «Nå åpner vi opp», plattformsjefen hadde ikke noe med selve oljeproduksjonen å gjøre. Det var det vi operatører som tok oss av. Vi var en gruppe på tre mann i kontrollrommet på Bravo.

Men - på en vanlig og rolig dag, så går jeg til «Kjingseromme» etter at jeg har spist frokost. Her skifter vi klær, her røyker vi og drikker kaffe. Her forteller vi hverandre nytt fra friperioden vi nettopp har kommet inn fra, eller vi spøker med hverandre.

Vi kom altså på jobb, og når alt var rolig, da kunne du sette deg ned og lese dagens aviser. Når vi kom ned i kontrollrommet for å løse av det andre skiftet, så tok det bare noen sekunder hvis alt var i orden. Men av og til kunne det ta lenger tid. Vi måtte også ta en runde ute. Dette skjedde helst i forbindelse med når de var nede i hullet med wireline, eller det var luftkompressorer de hadde problemer med, og de måtte vise oss hva de hadde gjort av småforandringer.»

Bendiksen forteller om forholdet til amerikanerne om bord på Ekofisk 2/4 Bravo:

«Da amerikanerne var plattformsjef, så måtte jeg, som operatør, skrive rapporter, for eksempel morgenrapport. Jeg leverte dem. Det var ikke så mye samtaler om det, hadde noe spesielt hendt, forklarte jeg det, ferdig med det. Amerikanerne var greie.

Når vi skulle røyke, gikk vi til garderoben. Det var også mange som gikk på do for å røyke. Det hendte at de sovnet der inne. De amerikanske plattformsjefene fikk én til å male skotuppene til dem som satt på do - sånn at de kunne identifisere hvem som satt der. Men det der gikk jo bare i begynnelsen! Vi hadde noen gode spøker med amerikaner-



ne. Vi rigget til en kropp, en «arbeider», av et kosteskapt. Vi tok en kjeledress på, hadde en hjelm og sko, og rigget denne figuren til inne på do. Og så observerte vi en amerikansk toolpusher, når han tok runden og gikk inn på do for å sjekke denne karen! Først en runde, og så en til, og vi så hvordan han hisset seg opp! Vi holdt på å le oss ihjel.

På de uteliggende plattformene Ekofisk 2/4 Alpha og Ekofisk 2/4 Bravo, så gjorde vi nordmenn som vi ville. Det var stor frihet. Amerikanerne som satt oppe på Komplekset, de brydde seg ikke, så lenge alt gikk fint og vi produserte. De brydde seg ikke om å detaljstyre noe. Det var en fantastisk plass å jobbe. Men vi måtte ha opparbeidet oss en tillit hos amerikanerne. Dessuten - trengte vi hjelp, så var amerikanerne rutinerne oljefolk. Vi kunne med få ord snakke om problemet, de skjønnte øyeblikkelig hva det var, og vi fikk hjelp, over telefon. Dette var amerikanske ledere. Men når nordmenn kom, som ikke hadde greie på olje - de prøvde å detaljstyre ting som de ikke hadde greie på, og hadde du et problem, måtte du bruke evigheter på å forklare dem det, og tok du en beslutning, så spurte de hvorfor vi ikke hadde spurt dem på forhånd og så videre. Amerikanerne var mye bedre, for de ga faen, så lenge alt gikk bra. De snuste deg ikke i kortene.»

Plattformen tok også farge av plattformsjefen om bord. Fortellinger om plattformsjefen ga identitet til plattformen. Jeg avslutter dette avsnittet med fortellingen om Bud Jelton, som var supervisor på Ekofisk 2/4 Bravo og senere også på Eldfisk 2/7 Alpha. Det er Olaf Bendiksen som forteller en historie om denne amerikaneren:

«Jeg husker best Bud Jelton - han så ut som en pære. Bud Jelton likte så godt å fiske. Han fikk Charlton & Lesley, et kontraktorselskap som laget rørsystemer og som har sveisere ansatt, til å lage seg en svær teine, for han ville fange mye fisk. Han brukte T-beinstek til åte. Kranen heiste den ned i havet, og teinen hang der i kranen hele tiden. Han kunne selvsagt bare fiske på denne måten så lenge kranen ikke var i bruk.

En morgen hadde strømmen tatt teinen og han fikk den ikke opp. Teinen hadde hengt i kranen om natten. Da ringte Bud Jelton bort til «Senteret», til superintendanten Jim Orr. På den tiden hadde vi et svært dykkerfartøy, det kostet en halv million kroner dagen å bruke det. Han ville ha dette dykkerfartøyet bort til teinen sin. Kameratene hans på «Senteret» syntes det var vanskelig, de kunne ikke la ham i stikken.

Jeg sa til ham at teinen kommer til å løsne når tidevannet smur. Og det var det som skjedde.

Bud Jelton var krigsflyger fra Koreakrigen. De andre amerikanerne på de andre plattformene var kompiser av ham. De kom i en klemme - de kunne på den ene siden ikke gi ham fartøyet straks, fordi det var dykkere der som trengte tid til dekomprimering. Men de kunne altså heller ikke la ham i stikken.

Hvis han ikke hadde fått opp teinen sin, så hadde de sendt bort denne dyre dykkerbåten! Amerikanerne, så lenge du ikke diskuterer religion og politikk, er de venner, så er de venner! De hadde begynt sammen som 15-åringer. Sånn var mentaliteten der. Han var jo en krigshelt, og det betydde enormt mye for dem. Utenom religion og politikk, så var de verdens kjekkeste folk.»

Jim Orr fortalte meg samme historie om Bud Jelton. Det er av interesse å sammenligne disse versjonene av den samme historien: Olaf

Bendiksens versjon, sett fra en underordnet nordmanns ståsted, og Jim Orrs versjon, sett fra en overordnet amerikansk venn og kollega av Bud Jelton:

*«Det var en god production supervisor på «Bravo», Bud Jelton, han var en gammel driller. Han fulgte godt med drillerne på de to riggene på «Bravo». Han kjente mentaliteten til drillerne. En gang ringte «Old Bud» meg for å fortelle at fiskefellen hans satt fast. Han pleide å ta matrester i en fiskefelle, og så heiste han fellen ned med kranen når denne ikke var i bruk. Men nå hadde fellen blitt tatt med strømmen, den var blitt ført under plattformen, og der hadde den hengt seg fast. Han trengte dykkere til å gå ned og løsne fellen. Jeg måtte få tak i dykkere, for det var jo helt nødvendig å få kranen løs! Men dykkerne hadde måttet være i trykk-kammer etterpå, for det var dypt der, og slike opphold i trykk-kammer koster mange penger. Jeg sa til Bud at jeg skulle få tak i «Old» Jed Dovin, han var nestkommanderende i land. Jeg måtte få tillatelse fra ham til å bruke dykkerne. Men jeg hadde ikke tenkt å ringe Dovin. Jeg måtte jo uansett bruke dykkere for å få kranen løs, og jeg hadde ikke tenkt å si noe til ham om det. Så gikk det en liten stund. Da kontaktet ikke Bud meg over telefonen lenger, han var redd for at andre skulle lytte på denne samtalen mellom oss. I stedet sendte han en fax: «Cancel the divers. Fishtrap loose!»*

Bud Jelton gikk alltid morgenrunde, og da, sier Bendiksen, måtte de helst være i vigør, være ute og gjøre noe, det likte Bud Jelton best. Men av og til, når de kom ut om morgenen, så kunne de se Bud Jeltens spyttklyser. Jelton tygget tobakken «Red Man», og da spyttet han ut noe brun

Pause i arbeidet  
offshore.



væske med jevne mellomrom. Når Olaf Bendiksen og de andre så disse spyttklysende, da visste de at han hadde gått morgenrunden sin. «*Nå kan vi sette oss – nå har han vært på morgeninspeksjon.*» De spylte jo dekket stadig, så de kunne aldri ta feil av hvor ferske spyttklysende var. Amerikanske supervisorer hadde en vane med å tygge tobakk og spytte. De satte spor etter seg på plattformen. Slike spor ble tegn som nordmennene brukte til å holde rede på hvor amerikanerne befant seg. Plattformen var en materiell struktur som måtte holdes ren – for at en skulle kunne spore oljelekkasjer. Renholdet ga også en ekstrabonus i forhold til muligheten av å holde rede på amerikanernes rytme i arbeidet.

Svært mange norske oljepionerer forbinder amerikanske supervisors med sigar og tyggetobakk. Det var en del av de trekk som karakteriserte dem og gjorde dem forskjellig fra nordmenn. Tobakkmerket var alltid det samme, «Red Man Chewing tobacco», og nordmennene knyttet bruken av denne tobakken til det eksotiske og litt fremmede som også preget amerikanerne i denne tiden. Enda en historie om Bud Jelton kan illustrere det blick som nordmennene kunne ha på amerikanerne. Historien er fra Eldfisk 2/7 Alpha. Det er Ib Frishøj som forteller:

*«Bud Jelton tygget «Red Man Chewing tobacco», og han hadde kontoret sitt ved den ene riggen, rigg 10, på Eldsfisk «Alpha», der var det også to rigger, akkurat som på Ekofisk «Bravo». Når han tok telefonen, sa han alltid: «Rig ten drilling shack!»*

*Han var en fargerik person. Vanligvis var han i perlehumør, han fortalte og lærte meg. Når han satt inne på kontoret sitt, så hadde han sigar, spyttkopp for tobakken, og en kopp med kaffe. En gang ringte telefonen, og Bud tok den: «Rig ten drilling shack!» – og så sa han: «Hello, Pete!» Det var drillingsuperintendent i land. Så skulle han ta en slurk kaffe, men han tok feil kopp, han tok spyttkoppen med Red Man spytt, og både kopp og sigar røk ut, og han brølte: «Shit!!!» Jeg kunne høre at det ble sagt i den andre enden av telefonen: «What did you say?» Han hev røret på. Litt senere ringte han opp «Pete» og lo av det.*

*Han var en sikkerhetsbevisst fyr. Hvis du gikk inn til ham og sa at «nå ser det ut som et bombet horehus ute på piperacken, da tok han hjelmen på, spyttet, og gikk ut, og det tok ikke mange minuttene før folkene var på plass og spylte. Han var grei.»*

## **Formell og uformell ledelsesstruktur på plattformene**

Mange opplevde en motsetning mellom Ekofisk-senteret og de uteliggende plattformene. Denne motsetningen hadde med den identiteten som vokste frem hos oljearbeiderne å gjøre, når de knyttet seg til bestemte plattformer og det livet som utfoldet seg der. Men en årsak til disse kontrastene kan også ligge i en motsetning mellom formelt og uformelt liv på plattformene: Mellom formelle og uformelle ledelsesstrukturer. Basen i land, Phillips som operatørselskap og Oljedirektoratet hadde utarbeidet regler for oljeproduksjon, for sikkerhet og for arbeidets organisering. Linjeledelsen i arbeidet offshore hadde en klar formell

struktur. Mot dette stod det «familieliv» som også oppstod på plattformene – gjennom at folk levde sammen og opplevde arbeid og fritid, gjennom at unike hendelser skrudde folk sammen i felles erfaringer som ikke lot seg beskrive i land, og gjennom at opplæringen, slik den foregikk, førte eleven inn i følelser som gjorde læreren til en nær person. Det er nettopp livet og arbeidet om bord på de faste installasjonene som genererte opplevelser av kontraster og motsetningsforhold. Det er når arbeidet ble permanent at uformelle strukturer kunne vokse frem og bli etablert vis-a-vis de formelle. Denne diskrepansen mellom strukturer var slik ikke tilstede, i tilsvarende grad, på «Ocean Viking» og Gulftide. Motsetningene som dannet seg der, mellom landliv og livet på en plattform, hadde ikke den viktige, formende og strukturerende kraften den fikk på de faste installasjonene. På «Ocean Viking» og på Gulftide var nordmennene læregutter. De internaliserte offisielle regler for arbeid, linjeledelse, sikkerhet, kunnskap og oppførsel og hadde ennå ikke mulighet til å hevde seg innenfor en alternativ struktur.

Bjørn Kildedal, radiooperatør på Ekofisk-senteret, forteller denne historien:

*«Det var på Ekofisk 2/4 Q. Jim Orr var superintendent, og han ville se en cowboyfilm. Det var vi i radiatorrommet som satte på videoen, og så kunne folk på hele plattformen se film. Dette var om natten, og Eddie Webb, en liten rødhåret amerikaner, var natt-roustaboutpusher. Han var sjef for to norske roustaboutere, og han var særlig etter disse to. Webb kom til meg og forlangte at videoen måtte slås av, for de to roustaboutene ville ikke gjøre jobben sin skikkelig, på grunn av filmen, sa han. «I'm the boss!» Jeg sa til ham at det var Orr som ville ha den på, men det nyttet ikke. Så jeg stoppet videoen.*

*Da fikk jeg en telefon fra Jim Orr: «Hi Porky! What happened with the video!» Jeg fortalte at Webb hadde forlangt den stanset. Så gikk det fem minutter, og så kom Webb og ba om at videoen måtte bli satt på igjen. Jeg nektet. Jeg sa til ham at det var ham selv som hadde tvunget meg til å stoppe den. «Ja, men nå har jeg kontroll over de to roustaboutene.» Det hjelper ikke, sa jeg. Jeg ville ha Webb i en klemme, for da ville han skyldte meg en tjeneste siden. Han ble jo veldig presset av Orr for å få filmen på igjen! Da jeg til slutt sa ja, følte han at jeg hadde gjort ham en tjeneste.»*

På de uteliggende plattformene kunne det altså danne seg, fra tid til annen, en alternativ ledelsesstruktur. Det formelle hierarkiet kunne møte et uformelt, og vennskap mellom personer kunne overstyre etablerte kommandolinjer. Spenningen mellom uformelle og formelle strukturer kunne utnyttes av mellommenn som skaffet seg en god «hånd» i dette spillet. For å gå inn i en mellommannsposisjon, slik Kildedal gjorde her, måtte han være koblet til ressurser som bare langvarig opphold på en fast installasjon kunne skaffe ham. Over tid var det mulig å utvikle vennskap med ledere, og en evne til å improvisere når anledningen bød seg. De uformelle strukturene som dannet seg på enkelte plattformer stod i kontrast til den formelle ledelsen på Ekofisk-senteret.



Jim Orr synliggjør også forskjellen mellom formelle og uformelle strukturer. Når han forteller historien om Bud Jelton og fisketeinen, er det snakk om å sette dykkere inn for å få den opp. Dette ville ha vært en svært dyr operasjon, og Orr hadde sagt til Jelton at han måtte klarere dette med Jed Dovin, som var nestkommanderende i basen i land. Men Orr forteller også at han ikke hadde tenkt å si noe til Dovin. Han hadde tenkt at han skulle bruke dykkere uansett – hvis det ble nødvendig – uten å involvere den formelle linjeledelsen i dette.

Et uformelt nettverk og hierarki – dannet mellom folk som har felles erfaringer gjennom langvarige arbeidsforhold, er en kontekst som kan være vanskelig for folk fra Ekofisk-senteret eller fra basen i land å forholde seg til, når det gjelder å hevde seg med autoritet og tyngde. Det kan godt tenkes at det var slike problemer Bewillis Gable støtte på, da han følte at han ble en «privat person» når han reiste ut til plattformene til havs for å lede et planleggingsmøte. Når han valgte å transportere plattformsjefene til land, rev han dem løs fra det uformelle nettverket og gjorde sine egne formelle regler gyldige.

Når personer knyttes til enkeltplattformer og til lokale kulturer, når uformelle hierarkiske strukturer etablerer seg som en motsetning til de formelle, når den erfaringsbaserte kunnskapen som gjør plattformene til unike gestalter møter den allmenne «skrivebordsbaserte» kunnskapen, er det muligheter for motsetninger og potensielle konflikter. Det finnes et område der disse prosessene kan studeres konkret, og det er innenfor sikkerhetsarbeidet.



## 8: Kunnskapstyper i kontrast: Sikkerhetsarbeidet offshore

Phillips hadde egne folk som tok seg av sikkerheten om bord på plattformene. Det var amerikanerne med bakgrunn i raffineriene som også var eksperter på sikkerhet og som lærte nordmenn opp. Ventiler, rør og pumper ble sikret og sjekket etter forholdsregler etablert av amerikanske operatørsupervisorer. Sikkerhetsarbeidet var nettopp en allmenn kunnskap knyttet til regler og håndbøker, og overførbart fra plattform til plattform.<sup>23</sup>

Personer som jobbet med sikkerheten hadde ansvar for denne på alle plattformene på Ekofiskområdet. De var derfor løsrevet fra enhver identitetsmessig tilknytning til enkeltplattformer og til spesielle arbeidsoppgaver på plattformene. Deres oppgaver var sikkerhet, og de var ansatte for å *stoppe* enhver prosedyre som ikke var sikker, eller som ikke fulgte vedtatt regelverk. Det å stoppe arbeid når de som arbeider var opptatt av det og hadde arbeidet som horisont her og nå, og særlig når det å utføre en oppgave var en verdi i seg selv, var en kilde til konflikt.

Ib Frishøj beskriver sitt engasjement innen inspeksjon og sikkerhet, i tiden han var ansatt hos Morco, Norge. Frishøj hadde jobbet på Shell Raffineriet på Sola før han begynte hos Morco. Han hadde en faglig bakgrunn innen smed- og maskinfaget, og fra teknisk skole. Han begynte som motormann i generatorrommet på Ekofisk 2/4 Charlie, her var han bare noen få turer. Siden ble han kranmekaniker på Ekofisk 2/4 Bravo. Plattformkranene var i drift døgnet rundt, og kontroll og et-

tersyn av kranene måtte foregå hele tiden. Frishøj hadde også ansvaret for «Bulk og sement» kompressoren, og i tillegg hjalp han Phillips' egen plattform-mekaniker med brannpumpene og watermakerne.

Dette arbeidet holdt han på med til julen 1974, da han fikk tilbud om å bli sikkerhetsingeniør hos Morco. Han begynte med HMS – helse, miljø og sikkerhet, og arbeidet hans var først og fremst rettet mot borecrewene. Parallelt med dette måtte han også ha månedlige borerigg-inspeksjoner: Sjekke alt boreutstyret og hjelpesystemene til boringen. På denne tiden var alle boreriggene Morcos eiendom, men de ble senere kjøpt av Phillips.

Ib Frishøj holdt på med dette arbeidet fra 1. januar 1975 til han sluttet i Morco i 1977, for så å begynne hos Phillips som sikkerhetsmann på Ekofisk. Til å begynne med var sikkerhetsarbeidet vanskelig. Noe av holdningen var at sikkerhetspersonell bare brakte med seg problemer og papirarbeid. Han forteller:

*«For meg var det en slåsskamp til å begynne med, å vinne såpass respekt blant drillerne og borepersonell – ikke de norske roughneckene, men de amerikanske drillerne og toolpusherne. De sa at det ikke var nødvendig, at det ikke var tid til slike kontroller. Kontrollene førte bare med seg stans i boreoperasjonene, mente de. Dette var de amerikanske lederne som hadde holdt på med boring i 20–25 år. De hadde jobbet i boring på forskjellige steder i verden. Det var mye slåsskamp med dem når vi gikk til dem og sa: Du må skifte den! Skift det! «You god damn safetyman!» fikk jeg som svar. Jeg var litt frustrert av og til. Men det var en amerikaner – en drillersuperintendent i Morco. Woody Clarke – en ekte Texaner, han var solskinn. Han terpet boreteknologi med meg, etter arbeidstid, på kveldene, i flere måneder. Hadde det ikke vært for ham, hadde jeg sluttet. For det var ganske tøft. Når du kom ut og skulle ta vernemøter med borepersonellet, så gjorde de det de kunne for å få hele møtet til å flippe ut. De ville heller ikke ha den «god damn safetyman» rundt seg for ofte. De hadde hell med seg i å latterliggjøre meg flere ganger.*

*Men Woody lærte meg boreteknologi sånn at jeg kunne sette meg i respekt, sånn at jeg virkelig kunne jobben – like godt som dem. Dette gjorde han, helt bevisst. For jeg var et lam mellom hendene på de folkene der, de som hadde mange års erfaring. De trodde de kunne modellere meg. Og det kunne de og, til å begynne med. Men Woody sa: «Stå på! Ikke gi deg! Jeg bakker deg opp, men hold deg til spillereglene». Og han hjalp meg utrolig. Etter hvert – etter tre kvart år, så fant de ut at det nytter ikke å spøke med den der safetymannen. Og det var takket være Woody Clarke, som var en solid støtte for meg.*

*Jeg husker en episode, det var etter at jeg var blitt respektert. Det var på Ekofisk 2/4 Charlie, og jeg kom bort og skulle ta rigginnspeksjon der. Jeg tok slik rigginnspeksjon hver måned.*

*Jeg begynte nede med mudpumpene, og arbeidet meg opp igjennom. Da jeg kom til BOP-rommet, under rigflooren, så manglet det rister eller gratings (riste som brukes i gangveiene) – flere steder. Ingenting var sperret av. Du kunne ha falt rett igjennom og ned. Jeg noterte meg det, ga beskjed, og arbeidet meg videre opp igjennom.*



Det var tungt arbeid å skru opp eller til lengder av borestreng, selv om en hadde hjelp av store vortenger.

Da jeg var kommet opp på Run Around, så kom jeg opp på den ene siden der, der var all gratingen vekk, fra øst til vest, et stort, gapende hull. Og ikke var det blitt sperret av. Det var veldig mye som var galt. Jeg noterte meg det. Jeg kom inn i Bulk-sementrommet, der vi hadde sementen. Der var det en sikkerhetsventil på hver av tankene, en «rupture-disc» – den går av på et spesielt trykk, og hvis trykket er over det, så ryker den. Der var det satt inn en plugg! Jeg tok kontakt med toolpusheren og sa at her er det så mye galt, her må du sperre av med en gang! Han sa at han skulle sette folk i gang med det straks. Jeg spurte ham: «Hvor lang tid trenger du for å få det på plass? For du får ikke mange dager!» «God damn. I need a week.» Jeg sa at det var absolutt det lengste: «Men du må få se å få sperret av! Og få ordnet nye sikkerhetsventiler. Her er kopi av min inspeksjon, skriv under på at du har lest og forstått.» Det gjorde han. Jeg reiste hjem.

En ukes tid senere var jeg igjen offshore, jeg skulle til Ekofisk 2/4 Delta og ventet på

shuttle. Jeg hadde landet på Q-plattformen på Senteret. Så tenkte jeg at nå skal jeg jammen se hvor langt de er kommet med forbedringene på Charlie. Jeg tok rapporten med meg og gikk bort. Det var ikke gjort noe. Ikke sperret av, ikke grating på plass, ingenting. Da tenkte jeg: Nå! Så gikk jeg opp på toolpushers kontor og sa: Du har ikke gjort noe i det hele tatt, du har ikke en gang sperret av! Nå er det stopp! Og han ble svart i øynene og sa at det ikke kom på tale. «Jeg skal vise deg noe helt annet», sa jeg. Og så fikk jeg tak i Phillips' drilling supervisor og la problemet frem for ham. Det likte han ikke. Jeg sa til ham: «Jeg har sagt stopp, det er stopp, ingen boring før dette er kommet på plass. Han har lovet meg å ordne opp, og det er ikke gjort noe som helst. Han har ikke en gang sperret av. Det er nok, det holder i haugevis!»

Drilling supervisoren likte jo ikke at jeg sa stopp, og jeg sa til ham: «Det bryr jeg meg ikke om! Det er stopp!» Nå var det så heldig at de ikke holdt på med noe, akkurat da, de var i en delvis vedlikeholdssituasjon, så det var ikke så farlig, men han likte ikke å bli stoppet. Han ringte inn til land. Enden på det hele ble at Woody Clarke, min sjef, ble involvert, og han støttet meg straks. Alle måtte innse at jeg hadde rett, for det var en safety violation. I massevis. Han ble så sint, han toolpusheren, da han fikk høre at jeg fikk medhold! Han var sigarrøyker, og han beit sigaren tvert av i raseri: «God damn! Fuck you!»

Toolpusheren fikk en kraftig irettesettelse av Woody, samme dag. Det ble full stopp av alt annet arbeid til alle pålegg var rettet. Det tok tre dager.



*Grunnen til at han ikke gjorde noe, var at han ikke så det som viktig. Dette var i en periode da de bestemte. Det var en utrolig spennende epoke. Mange utfordringer. Woody lærte meg utstyret, for det var det jeg skulle kontrollere, jeg måtte kunne det. Han var på min side, han oppdro meg til sin tenkning, han hadde erfaring og mening om hvordan dette burde gjøres. Han var sikkerhetsbevisst. Han skolerte meg og ga meg en forståelse av hva det var man måtte være nøye med, med den type utstyr. Han var øverste sjef for Morcos drillere, på samme nivå som Phillips' drillingsupervisor.*

*Jeg var så sikker på Woodys back up. Derfor stakk jeg nesen frem. Hadde det skjedd noe, så var det Phillips som hadde ansvaret. De var informert om den episoden. Jeg måtte være tøff for å stå i det, det var en tøff læring, men det var en kjempeerfaring. Det sitter i kroppen fortsatt, jeg har hatt nytte av denne læringen som safetyoffiser i Phillips.»*

Det er en dyp sannhet i denne observasjonen. Noen borerer hadde en tendens til å se sin egen kunnskap som selve *kunnskapen*. De ble en slags egen, unik målestokk for hva som gjaldt for kunnskap offshore. Andre typer av arbeid hadde en tendens til å bli mindre viktig, eller mindre relevant, for den kunnskap som trengtes for å få en oljenæring i gang. Borerne ble sin egen målestokk for hva som var verdifull innsikt offshore. Men de manglet et blikk som kunne løfte seg fra brønnen og se oljeproduksjonen som en helhet, der alle yrkesgrupper – produksjon, prosess og sikkerhet – var nødvendige elementer i en totalitet som en plattform jo består av.

Ib Frishøj hadde en tøff jobb når han skulle få en del av borepersonnellet til å forstå at sikkerheten kommer først og at kontroll og utskiftninger av utstyr var nødvendig for å unngå personskader. At det var etablerte regler som måtte følges.

Den eneste måten han kunne få gehør på, var selv å bli godt kjent med hvordan operasjonene og utstyret som hørte boringen til, ble brukt. Da han mestret en kunnskap fikk hans argumenter tyngde etter hvert, men ikke uten støtte fra Woody Clarck. For at argumenter knyttet til en type av kunnskap som hørte hjemme utenfor selve boringen skal få slagkraft innenfor boring, så må disse argumentene ikles borerens fagspråk.

Egil Berle ble rekruttert til Phillips' Sikkerhetsavdeling i 1973. Han hadde da jobbet på Gulftide og var blitt produksjonsoperatør. Han ble fristet av tilbudet om å jobbe med sikkerhet. Som operatør, sier han, ville han mer eller mindre være låst til én plattform. I sikkerhetsavdelingen ville han få muligheten til å bli involvert i alle plattformene, og det var noe han så frem til. Berle så det som en spesiell utfordring.

Han syntes også at det var spennende å lære folk om sikkerhet. Det viktigste var å få folk til å skaffe seg forståelse for trykk, og størrelsen på trykket i brønnene som var her ute på Ekofisk. Det var også det vanskeligste å få folk til å forstå. Egil Berle forteller hvordan han forsøkte å få folk til å gripe disse dimensjonene:

*«Et lastebilsdekk har et trykk på 30 pund pr. square inch (PSI). Vi hadde 6000*



*PSI trykk i brønnene – det var nok til å sende et prosjektil langt over horisonten. For å holde kontrollen på dette måtte rørene vi hadde i brønnen være tykt som et låx, og rørets vegger måtte være en tomme tykke. Rørene måtte lages av stål for å være sterke nok. I dag kan man bruke en vannstråle med 3000 PSI for å skjære i tommetykt stål.*

*Det var helt avgjørende at folk kjente i seg at de hadde bevissthet om dette svære trykket i brønnene.»*

En dyktig mann innen sikkerhet var en som ikke hadde en for sterk identitetsfølelse til enkeltplattformer og til enkeltoppgaver. For å ivareta sikkerheten var det av betydning å være åpen for mange ulike måter å gjøre oppgavene på, flere ulike måter å organisere arbeidet på. Men det var også nødvendig å ha autoritet når det var nødvendig å ta ansvar for stopp av arbeidet, når sikkerhets-offiseren eller inspektøren så seg nødt til å ta en konflikt med en ivrig toolpusher. En del av denne autoriteten stammet fra en skolering innenfor det arbeidet han tok initiativ til å stoppe. Konstruksjon av en dyktig sikkerhets-offiser, offshore, krevde en sammenstilling av mange bevissthemessige og kunnskapsmessige elementer. Sikkerhetsoffiseren måtte ha et blikk som gjorde at han ikke knyttet seg til bestemte plattformer eller bestemte oppgaver. Samtidig måtte han være dyktig i de samme oppgavene, beherske dem, kanskje ha gått inn i en læring gjennom «on the job training» – en læring som nettopp betinger en identifisering med arbeidet. Nils Eriksen forteller hvordan han ikke likte å bli dratt vekk fra en jobb – også da han var plattformsjef. Han mener det har med yrkesstolthet å gjøre – at det er om å gjøre å få gjort en jobb ferdig. Han opplevde også at miljøet på plattformen ble bedre når folk i størst mulig grad fikk gjøre jobbene sine ferdig. Det er altså en spenning mellom det som oppfattes som kriterier for fagarbeid – og det nødvendige sikkerhetsarbeid.

Sikkerhetsarbeidet representerer en generell kunnskap som er forenlig med, og lar seg uttrykke gjennom, skriftlige prosedyrer, lover og reglement. Det er en kunnskap som er overførbar, ikke bare fra plattform til plattform, men også fra offshoreindustrien og til andre industrier og arbeidsområder i land. I et intervju med Egil Berle understreker han hvordan den erfaringen og kunnskapen som ble samlet gjennom sikkerhetsarbeidet offshore, i større grad burde ha vært overført til landbasert arbeidsliv.

I pionertiden var det en hovedkontrast mellom, på den ene siden, en form for kunnskap som ikke kunne skilles fra erfaring med og utføring av arbeidet, på den ene siden, og generell overførbar kunnskap, på den andre. Borerne representerte den første kunnskapsformen. De forholdt seg til unike brønner i Nordsjøen. Deler av den kunnskapen de forvaltet var overførbar fra oljefelt i USA til Nordsjøen, men hver brønn her hadde særtrekk og uforutsigbarhet heftet ved seg, spesielle forhold som nettopp fordret skreddersydd handlekraft i forhold til hver enkelt brønn. Det var nettopp det skreddersydde arbeidet med disse brønnene

som genererte den kunnskap og handlekraft som gjorde oljeutvinning på Ekofisk mulig.

Sikkerheten var en kunnskapsform som var av den andre typen, overførbar, lett å knytte til skrift i form av utvikling av et reglement. Sikkerheten var en kunnskapsform som rommet og temmet de uforutsette hendelsene gjennom å knytte dem til språket, i form av nye regler og forordninger. Slik tenkte en at en arbeidet seg mot en maksimal trygghet. Men også for sikkerheten som «skrivebordskunnskap» var det ulykkene og de uforutsette hendelsene som hele tiden var læremestrene. Læremestre som var i stand til å generere nye forordninger i sikkerhetens tjeneste.

Da Phillips fikk tildelt blokker for oljeleting i Nordsjøen, var det en forutsetning at nordmennene, med tiden, skulle overta oljeproduksjonen i havet. Da det skjedde, var arbeidet offshore i stor grad blitt rutine. Med nordmennenes overtakelse var det også en annen arbeiderkultur som fikk fotfeste på plattformene offshore.

## 9: En epoke er over: Fornorskning – sivilingeniørene overtar



Kontrollrommet på  
Ekofisk 2/4 T.

Da universitetsutdannede sivilingeniører overtok ledelse og drift av oljevirksomheten offshore, følte norske oljearbeidere at de ble satt til side, de ble usynlige, eller de ble ikke regnet med. Deres kunnskap ble ikke regnet med.

Jan Stangeland gir ord til disse erfaringene:

*«Den tidlige fasen var den beste, uten tvil. Men det hadde nok litt å gjøre med at vi var pionerer, og så hadde det litt å gjøre med at jeg var leder, og sjefene mine igjen satte mye mer pris på meg, følte jeg, enn tilfellet var når nordmennene kom inn senere. Altså – når sivilingeniørene overtok, kan du si. De norske sivilingeniørene. For de ville jo så gjerne ha lederjobben sjøl! I 1992 ble vi likestilte med ingeniørene, og så måtte vi søke på vår egen jobb, og så var det de som fikk de gode jobbene, og vi fikk de mindre gode. Skolekunnskapen overtok. De hadde fått skikkelig god opplæring, de hadde fått seks år, to år som produktingeniør, og to år som drillingeniør, og to år som prosessingeniør, de fikk en karrieresti som vi aldri fikk.*

*Vi ble aldri satt pris på av dem, som vi ble av amerikanerne. Du var liksom ingenting når du ikke hadde utdannelse, vi snakket ikke det samme språket som dem, på*

en måte. Så du kan si at de folkene som vi hadde som prosessingeniører og som vi var med å lære opp da, de ble våre sjefer senere. Det sa vi til dem når de begynte: «Faja, om 10 år er det vel du som sitter i denne stolen!», og det stemte det.

Det var ikke vi som lærte dem opp, men vi var sjefer for de jobbene der de ble lært opp.

Men de fulgte ikke oss opp. Selskapet fulgte ikke oss opp. De gav ikke oss noen karrieresti. Jeg gikk fra å være prosessetekniker, og neste gang jeg reiste ut, så var jeg plattformsjef. Vi har jo fått kurser og sånt etterpå, jeg sier ikke det, men når det gjelder ingeniørene, så var det sånn:

Først tok de utdannelsen og ble ingeniører. Så fikk de jobb i land et par år, og så reiste de offshore, da var de produksjonsingeniører, noe vi brukte når vi skulle teste en brønn eller noe sånt, og da var jeg sjefen. Men de var jo sin egen herre på en måte, men det var meg de jobbet for, det var meg som måtte tilkalle dem hvis jeg hadde problemer med prosessen. Da ville jeg ha bruk for ein prosessingeniør, ikke sant? Drillingingeniørene var ombord når vi skulle komplettere en brønn, ferdigstille en brønn. Alt dette var jo vi og med på, det var jo «on the job training» for oss og, men de gikk som bare det, kan du si. De var ute i to år, så gikk de i land igjen. I en periode. Dette var et ledd i karrieren deres, de hadde en karrieresti.

Og i den karrierestien står jo plattformsjef også, ikke sant? Og for at de skulle få mer, måtte de jo ta jobbene våre. Dette var 1991–92.

Da var fasen med amerikanerne i ferd med å bli veldig vasket ut.»

Perioden med «on the job training» falt sammen med amerikanernes tilstedeværelse. Da nordmennene overtok, ble det også overgang til en ny kunnskapsform på Ekofisk. På denne tiden var ikke arbeidet på Ekofiskområdet lenger i teknologiens grenseland. Det var blitt et rutinearbeid. Tidspunktet da det ble lignet med erobringen av det ukjente, var for lengst forbi. Arbeidet på Ekofiskområdet var blitt kjent, dagligdags, og statlige organer hadde utviklet prosedyrer, lover og regler som dekket alle typer av arbeidsoperasjoner og alle de elementer jurister og ingeniører kunne tenke seg heftet ved eksistensen her ute.

Samtidig var det om å gjøre å utvikle teknologi slik at det kunne utvinnes maksimalt med olje fra Nordsjøen. Det var om å gjøre å få plattformene og redskap om bord så effektive som mulig, det var om å gjøre å være i utviklingens forkant når det gjaldt nye metoder for å presse oljen ut av reservoaret. Tiden var inne for at plattformsjefene hadde en utdanning som gjorde dem i stand til å forme arbeidet etter det som skjer i forskningsfronten innenfor deres fagfelt.

Det var ikke her snakk om at fornorskningen fortrengete en amerikansk kunnskap og arbeiderkultur. Sivilingeniørenes kunnskap er internasjonal.

Engelskmannen Harry Gutman hadde svar på tiltale. Det var en ingeniør som kom bort til ham og spurte:

«Hva ville du gjort, Harry, hvis det ikke fantes ingeniører?»

Han svarte: «Det ville vært som å ha et sirkus uten klovnere.»

*Harry Gutman i kontrollrommet.*



Vi nærmer oss slutten på denne fortellingen. En viktig rød tråd i teksten har vært å vise kontrasten mellom typer av kunnskap og typer av arbeiderkultur. Det har vært spesielt viktig å gi et innblikk i den amerikanske oljearbeiderkulturens bestanddeler og innhold, med det for øye å poengtere at nettopp denne kulturen hadde kvaliteter som gjorde prosjektet Ekofisk mulig. Den amerikanske oljearbeiderkulturen er blitt kritisert for å være reaksjonær, fagforeningsfiendtlig og for å forlange kada-verdisiplin av sine underordnede. Min påstand er at disse trekkene ved kulturen må forstås på en annen måte: Innenfor den kontekst som oljeutvinning representerer. Når kunnskap vinnes gjennom erfaring av det ukjente, i et «teknologiens grenseland», er det kanskje arbeidsrelasjoner formet som «far-sønn»bånd, og ulike former for «guts», som representerer de beste omgivelsene for at den nødvendige forming av fagarbeidere skulle kunne finne sted. For å belyse disse forholdene ytterligere, vil jeg sammenligne den amerikanske oljearbeiderkulturen med en arbeiderkultur vi kunne finne i Norge på 1970-1980 tallet: Arbeiderkulturen på et skipsverft, også en typisk mannsarbeidsplass, men her med en sterk fagforening, mange streikeerfaringer, og arbeidere med bevissthet knyttet til et sterkt arbeiderkollektiv.

### **En sammenligning mellom faste installasjoner offshore, og Bergens Mekaniske Verksteder, Solheimsviken**

Det var private forhold og følelser som fikk rom i relasjonen mellom operatør og amerikansk plattformsjef på de faste installasjonene på Ekofiskfeltet. Det var som om arbeidet offshore tvang frem nødvendigheten av en ivaretagelse av hver enkelt. «Far-sønn» relasjonene tok over for den formelle relasjonen mellom overordnet og underordnet i et hierarki. Også ved Bergens Mekaniske Verksteder Solheimsviken lærte



eldre arbeidere opp de yngre. Men der var den lokale arbeiderkultur slik at den nærmest uopphørlig understreket skillet mellom det private og det som hører arbeidet til, et skille som kom til uttrykk i erfaringene av å være to personer – privat, og på jobben: «*Vi e' to forskjellige mennesker; itt på jobben, og itt heme hos madammen. Det e' jo så natt og dag*». Skillet mellom jobben på Bergens Mekaniske Verksteder og livet «med madammen, i de lune stuene» skulle, i BMV-arbeidernes øyne, sikre formingen av en BMV-arbeider som «stod for en støyt».

Kravene til utholdenhet, vågemot, høy toleransegrense for regn, vind og sno, og ubehagelige arbeidsstillinger, skulle slipe av alle vaner en ung gutt hadde lagt seg til, nettopp hjemme: Hos mor, eller «hos madammen». På Bergens Mekaniske Verksteder var han en *annen*, en som arbeidskameratene kunne stole på. Dette skillet mellom arbeideren og privatpersonen kom opp hele tiden, i samtaler, i spøk og også under selve opplæringen.

En BMV-arbeider gikk altså ikke inn som «sønn» verken for sin formann, eller for den eldre arbeideren som lærte ham opp. Arbeidsrelasjonen var formell og definert, entydig, gjennom arbeidet. En BMV-arbeider ville heller ikke ha noen ambisjoner om å ofre seg, verken for arbeidet eller for sin leder. Arbeideren skulle ikke ha ønsker om å skåne seg i arbeidet, han skulle stå for en støyt, men arbeidet og arbeidets organisering på verftet var strippet for den eksistensielle dimensjon som *offeret* representerer.

Disse forskjellene mellom arbeidsplasser kan forklares slik:

På Bergens Mekaniske Verksteder Solheimsviken var det et fundamentalt skille mellom privatliv og arbeidsliv i den enkelte arbeider. Det var også et fundamentalt skille mellom kollektivet på «gulvet», og ledersjiktet på verftet. Den enkelte hadde ambisjoner om å skolere seg til å bli en fagperson innen sveising og platearbeid, og dette ble gjort via bedriftsintern utdanning. Men eldre fagarbeidere som fungerte som lærere på og gjennom jobben tilhørte selv kollektivet. De var ikke formenn og hadde selv ingen ambisjoner om å ta skrittet fra underordnede til overordnede ved bedriften.

I den lokale arbeiderkulturen fantes strenge krav til posisjonering i henhold til en arbeideridentitet, og det var et pågående fokus på en grenseoppgang som skulle ivareta arbeideridentiteten i forhold til omgivelsene, enten disse var verden for øvrig, eller det var sjefer og overordnede. Den eksistensielle dimensjon vi fant på Ekofisk, fantes ikke på Bergens Mekaniske Verksteder.

På Ekofisk var det amerikanske ledere som startet opp med læring av norske underordnede. Det fantes ikke noe skille som, kulturelt sett, stoppet den norske oljearbeideren fra å ønske seg til topps i hierarkiet. Tvert i mot: Den faglige kompetansen var integrert i forhåpningen om en stigende yrkeskarriere offshore. Motivet til læring, mestring og disipli-

nering i arbeidet lå i en åpning inn i ledersjiktet. Dette var et trekk som ble hentet fra de amerikanske raffineriene. I Sweeny var det stillmen som rekrutterte hjelpearbeidere til stadig høyere jobber, og drømmen om å nå toppen var selvsagt. Drømmen var en del av den mer generelle «American dream», der hver og en er sin egen lykkes smed. Flere amerikanere så Norgesoppholdet som et ledd i denne stadig stigende karriereveien.

Den første tiden på Ekofisk, der alt var nytt for alle parter, der læring pågikk parallelt med arbeidet, var også en situasjon svært forskjellig fra kunnskap og arbeid på Bergens Mekaniske Verksteder, Solheimsviken, med sine gamle arbeidstradisjoner. Arbeidet med oljen i Nordsjøen var nytt. Kunnskap og kompetanse hadde måttet bli importert fra USA. På Ekofiskfeltet hadde konteksten for arbeidet en uforutsigbarhet heftet ved seg, arbeidet åpnet kontinuerlig for nye erfaringer og utfordringer som måtte mestres. Det var dessuten språkforskjeller og kulturforskjeller som måtte løses og overkommes. Kravene til arbeidet offshore var slik at utlærte fagarbeidere måtte produseres svært raskt for så å bemanne topp-posisjoner på plattformene. Det var rett og slett et nødvendig trekk ved arbeidskraften at hver enkelt følte seg som «sin egen lykkes smed» og hadde ambisjoner.

Under slike omstendigheter var det nettopp personlige relasjoner, nærhet og vennskap som best ivaretok disse kravene. Den personlige motivasjon som uttrykket «jump off the platform» speiler, var en uvurderlig drivkraft. Det eksistensielle rom som arbeiderkulturen offshore tillot, gjorde det mulig for den enkelte å overkomme skuffelser, vanskelige opplevelser og særegne utfordringer i arbeidet. Den enkelte ble sett – som enkeltmenneske – på måter som ville ha vært utenkelige i BMV Solheimsviken. Men denne måten å bli sett på, var en ivaretagelse som nettopp var nødvendig i en pionervirksomhet av den dimensjon som fant sted på Ekofisk.

### **Sin egen lykkes smed**

Det som kjennetegnet den amerikanske oljearbeiderkulturen på Ekofisk i pionertiden, var dens fokus på individet. Ideen om å være «sin egen lykkes smed», muligheten for å bli rekruttert til lederposisjon om en hadde *emnet* i seg, de nære og personlige relasjoner som oppstod mellom overordnet og underordnet der de behandlet hverandre som hele personer istedenfor som definerte «arbeidere» eller «plattform-supervisorer», – alle disse elementene hørte til en kultur der det var de individuelle trekk ved personene som var i fokus.

Arbeiderkulturen på Bergens Mekaniske Verksteder var, i kontrast til dette, bygget opp rundt det kollektive. Arbeideren var synlig ved sin klassetilhørighet, gjennom arbeidet på «gulvet», som arbeidskamerat og

gjennom sin tilhørighet til fagorganisasjonen. Relasjonene til overordnede – formenn og avdelingsledere – var definert entydig av at det alltid var snakk om formelle posisjoner i et hierarki. Møter mellom arbeidere og overordnede ble alltid bestemt av de rettigheter og plikter som var knyttet til disse ulike posisjonene i arbeidets organisering.

Arbeidet på de første plattformene på Ekofiskfeltet hadde alltid en åpning mot en stigende yrkeskarriere. Ufaglært arbeid kunne ofte ikke skilles fra faglært arbeid, og alt arbeid hadde et element i seg som bygget bro mellom kategoriene «underordnet» og «overordnet». Arbeidet var også kjennetegnet av en sammenkobling av allmenn kunnskap og det individuelle *emnet*, et emne som fordret de personlige relasjoner på tvers av hierarki for å bli gjort synlig.

Det som også kjennetegnet dette arbeidet var at det var fundert i *erfaring*. Amerikanske og norske pionerer befant seg i ukjent terreng, all læring, all tilegnelse av ny kunnskap ble gjort gjennom å erfare hvordan brønnene «oppførte» seg, hvordan redskapen passet til de forskjellige arbeidsoppgavene, hvordan plattformene tålte vær og vind. Hver og en måtte vokse og forme seg etter de faktiske arbeidsoppgavene som til enhver tid var for hånden.

Et stort antall fagarbeidere og potensielle ledere måtte produseres for at alle de nye plattformene, i denne første tiden, kunne bemannes. I denne konteksten ble det utviklet særegne trekk når det gjaldt formin-gen av den dyktige oljearbeider: Han måtte, på den ene siden, raskt sette seg inn i en grunnleggende og generell kunnskap som gjorde ham i stand til å drive en plattform. Denne generelle kunnskapen var kjernen i det jeg har kalt «opp og ut» prosessen: Det veldige løftet der norske oljearbeidere raskt ble lært opp for så å kunne bemanne alle skiftene på de nye plattformene. I «opp og ut» prosessen ble nordmennene skolert slik at de hele tiden kunne erstatte allerede utlært arbeidskraft som så ble spredt utover på plattformene. De erstattet hverandre og amerikanerne og var slik nettopp preget av den allmenne kunnskapen som gjorde den ene plattformen utbyttbar med den andre, den ene oljearbeideren utbyttbar med den andre.

Men den allmenne kunnskapen som formet enkeltpersoner til utbyttbare kropper, måtte, på den andre siden, bli kombinert med en annen prosess der de samme enkeltpersonene beholdt sine personlige særtrekk, de kvaliteter som gjorde at personen *ikke*, på en enkel måte, var utbyttbar med en annen. Denne prosessen viser til oppbygging av plattformspesifikk kunnskap i kombinasjon med utvikling av en plattformdefinert identitet: Personer ble «Bravomenn» og nettopp Ekofisk 2/4 Bravo-wise. Å være «Bravomann» innebar evnen til å «kle på seg plattformen» og kunne lese vibrasjoner i skott og dekk som informasjonsbærende tegn. Kombinasjonen av sosialisering til en identitet og den kunnskapsmessige koblingen til en plattform har jeg kalt «platt-

Mud.



Foto: Arne Hagen

formidentitetsprosessen». Denne prosessen understreket det unike med plattformene, og dermed også med de personene som befant seg på den enkelte plattform.

«Plattformidentitetsprosessen» ble ledsaget av et spesielt arbeid med tegn og symboler. Bestemte arbeidsoppgaver, særlig boringen, ble gjort til symbol og emblem for unike identiteter. Det var særlig gjennom berøring med boreaktivitetene at den enkelte kunne etablere et skille mellom seg og alle andre som kun hadde en erfaringsbakgrunn fra land, eller fra kontorarbeid på Ekofisk-senteret. En «Bravomann» var en som hadde erfart å stå til knes i mud, og det var gjennom denne erfaringen at han fikk en gyldig og unik kunnskap om liv og arbeid på Ekofiskfeltet. Å ha erfart å stå til knes i mud ga innhold til en identitet.

Oppbyggingen av Ekofiskfeltet baserte seg på begge disse prosessene – «opp og ut», og «plattformidentitet». Det kunnskapsmessige løftet etablerte seg i spenningsfeltet mellom disse to prosessene.

Erfaringsbasert kunnskap er ofte en kunnskap som etableres hinsides språket. Det er en kunnskap som er fundert i kroppen og som kommer til uttrykk i særlige rytmer i arbeidet, rytmer som binder enkeltpersoner sammen i velfungerende team. En leder som mangler skolering kan bli

sett på som udugelig av folk som ser skolekunnskapen som et fundament for alle kvalifikasjoner. Men i en kontekst der den kroppslig funderte kunnskapen danner rytmen, og samarbeidet over tid har blitt ordløst, er det den lederen som kan holde rytmen ved like som er den dyktige lederen. Dette kom særlig til syne innenfor boring. Om en amerikansk borer skjelte og smelte, men også klarte å holde rytmen i teamet sitt, så var han en god leder. Å være i rytmen, i arbeidet, ga en annen horisont enn den som dannet seg hos folk som befant seg på avstand og innenfor et observerende blikk.

Arbeidet på Ekofisk, i den første tiden, kunne sies å være organisert rundt *utfordringen*. Senere ble arbeidet rutine, men i den første tiden var alt en utfordring: Det gjaldt å mestre Ekofiskfeltet, og det gjaldt å lære nytt. Amerikanerne utfordret nordmennene: Kan du dette? Klarer du dette? Nordmennene forteller: «Sa du ja, da fikk du sjansen». Tilværelsen til havs bød på utfordringer som ledelsen i land knapt kunne sette seg inn i. Utfordringen var et kjernebegrep også innenfor den uformelle spøken som fant sted på plattformene, og særlig innenfor boremiljøet. En utfordring der dop ble lagt i øreklokkene kunne eskalere til at dop ble lagt i støvlene, stadige og gjensidige utfordringer. Den uformelle spøken ble et «språk» nettopp fordi den organiserte seg rundt utfordring som kjernebegrep.

Spøken var et språk som pendlet mellom to uttrykk. Knyttet spøken seg til gjensidige og eskalerende utfordringer, var det snakk om likeverdige parter som utfordret hverandre med stadig større prøvelser. Amerikanerne ga ikke straff til de som puttet dop i øreklokkene, i stedet gjorde de selv bruk av dopet. Spøken kunne slik være en utfordring i tråd med det mange av arbeidsoppgavene også var. Stå til knes i mud lignet det å stå til knes i dop. Spøkens innhold var lik arbeidet, erfaringen av dem begge kunne inngå i en herdingsprosess.

Men spøken kunne også være uttrykk for motstand. Da representerte den et språk som direkte henvendte seg til en overordnet, med den hensikt å «kle ham naken» for alles øyne. Da forandret partene seg øyeblikkelig til underordnet og overordnet, og den overordnede sørget for at spøken ble fratatt sin mulighet til å uttrykke noe som helst. Perkins spiste sine pannekaker med motorolje på. Spøken ble stoppet, den eskalerte ikke.

Spøk som motstandsspråk var atskilt fra den motstand som etablerte seg i språk og i arbeidslivets organisering, og som tok i bruk arbeiderklassens tradisjonelle virkemidler. Spøken var tvert om skreddersydd til den plattform folk befant seg på, de redskap de gjorde bruk av og de konkrete personer som dannet team. Spøken var skreddersydd til de særegenheter enkeltpersoner synliggjorde for hverandre, over tid. Det var Perkins' forkjærlighet for pannekaker med lønnesirup som ga den nødvendige åpningen for at forsøket på motstand kunne finne sted.



Da de faste installasjonene var startet opp, og folk hadde kommet i arbeid med boring og produksjon, så ble dette arbeidet knyttet til en permanens og varighet som ikke fantes verken på «Ocean Viking» eller på Gulftide. Med permanens og varighet ble det etablert to strukturer på plattformene: Den formelle strukturen som omfattet Phillips' etablerte hierarki og arbeidsorganisasjon, stod overfor en uformell struktur som var preget av nære personlige relasjoner, på tvers av hierarki, og koblet til en overbevisning om at ingen kan forstå som ikke har erfart. Den uformelle strukturen representerte også en motstandsform, en kollektiv motstandsform som vokste frem gjennom erfaringen av eksistensen til havs. Den uformelle strukturen tok vare på den særegne handlekraften som arbeidet offshore krevde av hver enkelt. Den personlige motivasjonen som lå i viljen til å «Jump off the platform» for sin leder, altså offeret som kraft, fant en også igjen i den lojalitet som viste seg, mellom overordnet og underordnet, lærer og elev, i den uformelle strukturen.

For Phillips har det vært viktig å bidra til at personalet offshore identifiserte seg med konsernet, og konsernets struktur, i stedet for med enkeltplattformer, og med hverandre. For å skape medarbeidere som var lojale mot Phillips, kunne ikke den unike erfaringen med eksistensen til havs være den viktigste kilden til identitetsformasjon. Med fornkningen og skoleutdanningens overtakelse er det da også det formelle hierarkiet som har fått overtaket.

Ingen må glemme den innsatsen som enkeltpersoner, formet av en bestemt arbeiderkultur, gjorde langt til havs. Innsatsen fant sted innenfor den arbeidsorganisasjonen som Phillips Petroleum Company etablerte offshore. Det var denne innsatsen som gjennomførte «sivilisasjonsprosjektet Ekofisk», og som slik gjorde Norge til det samfunn som omgir oss i dag. På godt og vondt.

## Sluttord

Tusen takk til norske og amerikanske oljepionerer som har fortalt meg om liv og arbeid på plattformene i den første tiden. Det jeg har lært av dem bærer jeg med meg lenge – og langt utover oppgaven med å skrive denne teksten.

Jeg vil takke Kristin Øye Gjerde, Finn E. Krogh og Stig S. Kvendseth for tålmodig gjennomlesning og kommentering av teksten. Det har vært noen runder!

Endelig vil jeg takke John Chr. Knudsen, Edvard Hviding og Jan Petter Blom, kolleger ved Institutt for sosialantropologi, Universitetet i Bergen. Deres lesning og interesse for materialet har vært til stor støtte.

Jeg vil gjerne dedikere dette essayet til minne om Rodney Horace «Rocky» Mount, 1925 - 2006.

*Hanne Müller*



*Hvert år samles amerikanske oljepionerer med fartstid på Ekofisk, til en «reunion» i New Braunfels, Texas. Fra venstre: Jim Orr, Rocky Mount, Bill Keener og Jim Lytle.*

# Noter

- <sup>1</sup> Jeg har intervjuet 35 nordmenn og 16 amerikanere. Av de 35 nordmennene kommer en person fra Sauda, fire personer kommer fra Kopervik, de øvrige kommer fra Stavanger og Sandnes – en av disse har sin oppvekst i Bergen, men sitt voksne liv i Stavanger. Av amerikanerne kommer 15 fra området rundt Sweeny, West Columbia og Bay City. Dette området ligger i Texas, ca. to timers biltur sør for Houston. En amerikaner er fra Arkansas, men bosatt nær Brady, nord for Austin. Alle disse amerikanerne kommer fra en region som i svært mange år har levd av olje, både innen drilling, produksjon og prosess. I Sweeny ligger et oljeraffineri med nær 1000 ansatte, og mange amerikanere som kom til Norge hadde arbeidserfaring herfra.
- <sup>2</sup> Kvendseth s. 19 - 20.
- <sup>3</sup> John McGill, en engelsk kranosupervisor med erfaring fra den første tiden, forteller at kontraktorselskapene som formidlet borerne til arbeidet i Nordsjøen i denne fasen, også hadde ansvaret for catering. Dette var tilfelle for kontraktorselskapet Moran Brothers, som Phillips leiet inn til boring og annet arbeid. Det var slik ikke uvanlig at borerne også måtte ta seg av cateringoppgaver: At alle måtte gjøre alt.
- <sup>4</sup> Senere kom BOP'er til å veie flere hundre tonn.
- <sup>5</sup> Jeg har ikke intervjuet Heinz Kjønaas. Han har selv skrevet ned disse erindringerne fra «Occan Vikings». Dette materialet ble gitt til meg via Ingvar Bjørnevik.
- <sup>6</sup> På denne tiden – da borerne også er dem som tar seg av catering, kan en tenke seg at arbeidet med mat, lugarer og vekking er preget av den samme røffe tone vi ellers finner i boring.
- <sup>7</sup> Kvendseth s.26.
- <sup>8</sup> Kvendseth s. 28.
- <sup>9</sup> Plattformens dekk kan jekkes opp og ned langs beina, i ulik høyde over havflaten.
- <sup>10</sup> Kvendseth s. 48.
- <sup>11</sup> Mars, 2004.
- <sup>12</sup> Stillman er en formannsposisjon.
- <sup>13</sup> Ekofisk-senteret var sentrum av Ekofiskområdet. Ledelsen av aktivitetene offshore hadde sine kontorer her. Flere plattformer var bygget sammen med gangbroer, noen av plattformene hadde spesialoppgaver: Ekofisk 2/4 Charlie hadde gassinjektorer som førte gassen tilbake i reservoaret igjen. Ekofisk 2/4 Tank var et gigantisk lager for oljen. Gassinjektorer og tank var nødvendige i tiden før åpningen av olje- og gassledninger til henholdsvis Teesside og Emden. Ekofisk-senteret ble også kalt Komplekset, en fornorskning av det engelske Ekofisk Complex.
- <sup>14</sup> De uteliggende plattformene lå én og én i havet. Noen av disse plattformene lå i nærheten av Ekofisk-senteret, og det å kunne se andre plattformer ga en følelse av å tilhøre et samfunn til havs. Andre plattformer lå for seg selv, folk om bord kunne bare se hav til alle kanter. Slik ble for eksempel 7/11 A Cod kalt «Huset på prærien».
- <sup>15</sup> Da jeg skulle intervjuer Bob Sutherland, sa Bill Keener at jeg måtte si til Bob: «Hvordan går det. «Silent Sam?» Akkurat som jeg fikk beskjed om å kalle Marvin Lescher for «Hacksaw Lescher» og Rocky Mount for «Hockey-Rocky». Bob Sutherland ble kalt «Silent Sam» fordi han snakket svært mye og fort.
- <sup>16</sup> For nordmennene ble begrepet om «indiansk avstamning» et symbol for det de opplevde som amerikanernes «villhet», deres nesten grenselose angrep på arbeidsoppgavene. Se også hvordan Salvesen forteller om Ed Seabourn, som «ikke var helt tam» og som også hadde tilknytning nettopp til indianere.
- <sup>17</sup> Ekofisk 2/4 Alpha var den første faste plattformen som startet boring på Ekofiskfeltet i Nordsjøen.
- <sup>18</sup> Shellshakeren er stedet der mud og masse fra havbunnen kommer opp for å resirkuleres. Massen som kommer opp fra dypt har en høy temperatur.
- <sup>19</sup> Berle skaper en forbindelse mellom plattformliv og livet i land, men nettopp ikke gjennom en sammenligningsprosedyre som tvinger frem det allmenne blikk. Hans bruk av metafor som knytter maskin til familiemedlemmer gjør tvert imot plattform og evaporator enda mer unik og individuell. Gjennom evaporatorens private navn blir den ikke utbytbar med enhver annen maskin på enhver annen plattform.
- <sup>20</sup> Tourpushere er boreledere som har ansvaret på nattskiftet.
- <sup>21</sup> I dag er det to roustabouter, pluss dekkbas.
- <sup>22</sup> En amerikansk borer som angivelig måtte ha spiker i en botte for hvert rør han hadde ned i borehullet.
- <sup>23</sup> Men uhell – hver gang en unik hendelse fikk justerende effekt på sikkerhetsreglementet.

## Bibliografi

«Ekofisk i Cessation»: Platform Sale Prospects.  
ConocoPhillips 2004

Jan Erik Karlsen: «Arbeidervern på sokkelen. Arbeidsmiljø, faglig strategi og vernesamarbeid i oljevirksomheten»  
Universitetsforlaget i samarbeid med Rogalandforskning, Stavanger, 1982

Stig S. Kvendseth: «Funn! Historien om Ekofisks første 20 år»  
Utgitt av Phillips Petroleum Company Norway, Tananger, 1988

Hanne Müller: «Verftet i Solheimsviken»  
Med fotograf Dag Alveng.  
Alma Mater, Bergen, 1990

Helge Ryggvik, Marie Smith-Solbakken  
Norsk Petroleumsforening/NPF, Norwegian Petroleum Society  
«Norsk Olje Historie, Blod, svette og olje» bind 3  
Ad Notam Gyldendal, Oslo, 1997

Marie Smith-Solbakken: «Oljearbeiderkulturen. Historien om cowboyer og rebeller»  
Nr. 17 i Skriftserie fra Historisk institutt, Hf-fakultetet, NTNU, Trondheim 1997