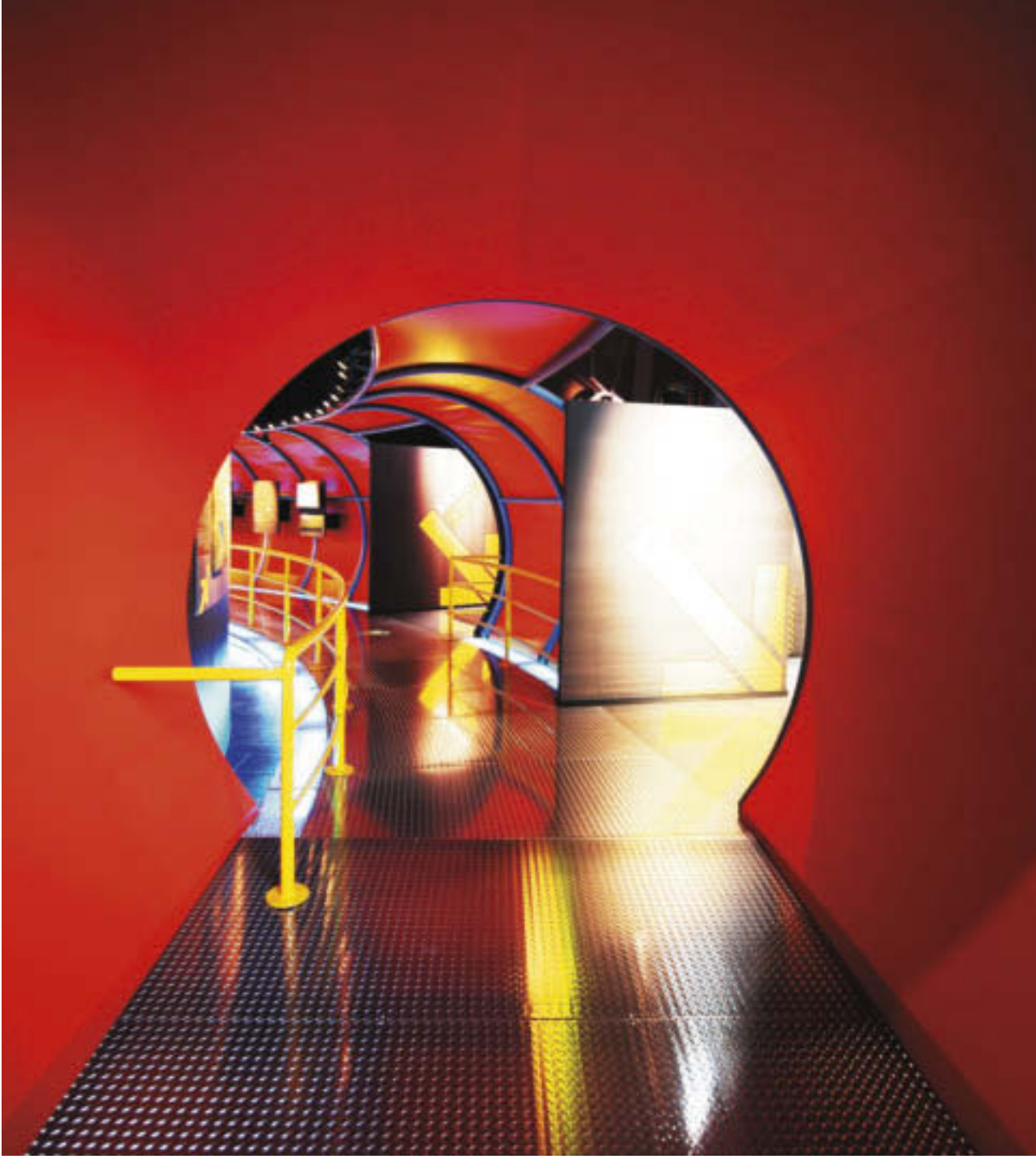


NORSK OLJEMUSEUM ÅRBOK 2007

NORSK OLJEMUSEUM

Arbeidsliv og dagligliv på Frigg

Av Trude Meland

Langt ute i havet, 230 km fra Stavanger, ligger Friggfeltet. Å ha arbeidsplass der, midt mellom Storbritannia og Norge, har vært særpreget. Beliggenheten satte spesielle rammer for livet på jobb. Frigg kan best beskrives som et eget samfunn parallelt med storsamfunnet. For mange av dem som hadde sin arbeidsplass der, ble Frigg som et hjem nummer to å regne.

I to uker om gangen arbeidet, spiste og sov arbeiderne tett sammen. Livet besto i hovedsak av arbeid, mat og søvn, i tillegg til noen få timer med fritidsaktiviteter. Familie og venner på land hadde de bare kontakt med via telefon og brev. Overgangen fra hjemmetilværelsen til Friggsamfunnet og Friggkulturen startet med helikopterturen. Idet overlevelsesdrakten ble tatt på og de gikk inn i helikopteret, forlot de hjem nummer en og omstilte seg til kulturen og samfunnet knyttet til hjem nummer to. De var nå fjernt fra livet på land helt til overlevelsesdrakten ble tatt av ved hjemkomst.

Under oppbyggingen av Friggfeltet i perioden 1975 til 1978 var det opp til 1800 mann ute på feltet til enhver tid. Med så mange mennesker måtte en ordne boplass til alle. Flere floteller var ankret opp. Det var et

Trude Meland
(f. 1971) arbeider med dokumentasjon og forskning ved Norsk Oljemuseum. Meland er utdannet cand. polit. med hovedfag i historie ved Universitetet i Bergen. Hovedoppgaven hadde som tema arkitektur som propaganda i Italia. Hun har tidligere arbeidet med prosjekter for blant annet Universitetet i Bergen og Byarkivet i Bergen.

I oppbyggingsfasen var Friggfeltet preget av et yrende liv. Lektere kom fra land med moduler og store kranfartøy lå klar til å heiste dem på plass. Her er det CDP1 som får topp-dekket på plass. Foto: NOMs fotoarkiv.

yrende liv med lektere og båter med utstyr som ble fraktet til feltet og helikoptre som fraktet folk mellom land og feltet og mellom installasjonene som reiste seg og flotellene. Mange nasjonaliteter var representert, med spanjoler som de dominerende. Da feltet var ferdig utbygget i 1978 ble behovet for arbeidskraft kraftig redusert, og fra begynnelsen av 1980-tallet var det rundt 250 personer fast på feltet til enhver tid, inkludert kontraktør- og serviceansatte som var fast stasjonert på Friggfeltet. 127 bodde på QP, 60 – 70 på CDP1 og 60 mann bodde på DP2. Antall nasjoner representert gikk også ned til fem eller seks og arbeidsstokken ble dominert av nordmenn, engelskmenn og franskmenn, med nordmenn som den klare majoriteten. Bore- og brønnhodeplattformen CDP1 lå 900 meter sørøst for komplekset, inne på britisk side og var preget av britisk arbeidskraft.

På kompressorplattformen MCP-01 var det briter som dominerte. Plattformen lå ikke på selve Friggfeltet, men halvveis på rørledningen mellom Frigg og St Fergus i Skottland, langt inne på den britiske sokkel.

Friggfeltet hadde mange likhetstrekk med andre plattformkompleks på norsk sokkel. Arbeidsplassene og bofasilitetene var tilnærmet like over alt. Samme turnus med én lengre arbeidsperiode etterfulgt av en lengre friperiode på land ble praktisert overalt i Nordsjøen. Som på alle andre arbeidsplasser i Nordsjøen, var det ikke bare å sette seg i en varm bil og kjøre til jobb. Som transportmiddel var en avhengig av helikopteret. Og la tåken seg var det ingen som kunne reise verken til eller fra feltet. Og tåke er et vanlig fenomen i Nordsjøen. Det kunne ta dager før skift ble avløst. Selv om likheten til andre felt var stor, beskriver mange som har

arbeidet lenge på Frigg noen særtrekk ved miljøet og arbeidssituasjonen. De beskriver et sosialt miljø som utmerket seg. Oljemiljøet i Norge var i den tidlige fase preget av den angloamerikanske kulturen. Det var de store amerikanske selskapene som dominerte. På Frigg var det fransk operatør, og dermed fransk ledelse med fransk arbeids- og ledelseskultur preget av fransk bedriftsideolog; hierarkisk og byråkratisk med stor vekt på individuelt spillerom og frihet. I den tidlige fasen i norsk oljehistorie hører en fra andre felt om norske arbeidere som den ene dagen ble sparket fra jobben og truet med første helikopter hjem, for neste dag bli tatt i nåde igjen. Den lederstilen fantes ikke på Frigg. Fagforeningene fikk også fra tidlig en sterk posisjon på Frigg. I forhold til særlig amerikanerne, som var ukjent med, og skeptisk til fagforeninger, hadde fagforeningene sterk forankring i den franske arbeidskulturen. Den franske kulturen påvirket miljøet på Frigg også på andre måter. Hvordan var så arbeidslivet og dagliglivet på plattformkomplekset som lå på delelinjen mellom Norge og Storbritannia og ble operert av et fransk selskap?

Arbeidsplassene i Nordsjøen var preget av mange utfordringer når det gjaldt teknologi, arbeidsmiljø, arbeidsorganisering og arbeidskultur. En parallell til arbeidsplassens fysiske konstruksjon og skiftsystemer finnes ikke på land. Men noen trekk ved en arbeidsplass på Frigg finner en igjen på industriarbeidsplasser på land, som for eksempel på raffineri hvor mye av samme prosess og teknologi blir brukt. Offshorejobbing har også en rekke paralleller til skipsfarten ved å være 24-timers samfunn, isolert fra familien over lengre perioder. Alle som arbeider offshore eller i utenriksfart har opplevd å ikke kunne være med på begivenheter som skjer på land. Offshorearbeid er som anleggsarbeid preget av pendling og i tillegg utskiftning av arbeidsstokk etter hvert som arbeidsoppgavene

MCP-01 var en pumpe- og gasskompresjonsplattform installert omtrent midtveis mellom Frigg og St Fergus i Skottland og var del av Frigg Transport System. Foto: NOMs fotoarkiv.

I rekreasjonsrommet fantes dagsferske aviser fra både Norge, Storbritannia og Frankrike. Foto: NOMs fotoarkiv.

som utbygging eller boring var ferdig utført. Dette gjelder særlig for kontraktør- og serviceselskapsansatte offshore. Enkeltvis finns altså paralleller til industri på land, men samlet er det ingen bransjer på land som kan sammenligne seg.

Selv om arbeidsplassen var langt hjemmefra, kunne kontakten med omverden opprettholdes gjennom telefon, TV og dagsaviser. Helt fra oppstarten av Frigg i 1977 kom det hver dag ut ni norske aviser, det innbefattet hver persons lokalavis og landsdelsavis pluss hovedstadsavisene. I tillegg kom det tre engelske aviser og tre franske, ti ukentlige tidsskrifter og Forbrukerrapporten. Mulighet til kontakt med omverdenen har forbedret seg stort i løpet av Friggfeltets levetid. I de første årene var det vanskelig å få telefonlinje inn til land og direktesendt fjernsyn fantes ikke. Patrice de Wangen, som har hatt sin arbeidsplass på Frigg siden 1980, forteller:

«Det kunne være vanskelig i starten. Da hadde man bare et fåtalls

Det ble aldri installert telefoner på lugarene på Frigg og telefonboksene var i flittig bruk. Foto: NOMs fotoarkiv.

Konebesøk på MCP-01 i mai 1987. Foto: NOMs fotoarkiv.

linjer og vi måtte ringe fra telefonbokser. Dersom man kom sent, kunne man risikere å ikke få en linje før veldig sent. Etter ti minutter begynte det å pipe, og man måtte legge på. Det var ikke lett å få kontakt til land, og miljøet ble litt isolert.»

I de første årene var det seks telefonlinjer ut fra de tre plattformene på komplekset. En av linjene var dedikert plattformsjefen som nødlinje. Så få linjer gjorde det også vanskelig å ringe inn til plattformene.

Da det på 1980-tallet ble installert flere telefonlinjer og ikke minst satellittfjernsyn, utgjorde dette en markant forandring i muligheten til å være delaktig i livet på land. Telefoner ble aldri installert på lugarene, men på alle kontorene ble det installert åpne linjer. Etter det var det aldri vanskelig å få linje ut. Mot slutten av 1990-tallet kom internett og e-postkontakt som en mulighet for de fleste. Dette har vært med på å minske avstanden mellom livet på jobb og hjemmet.

Arbeidsplassen til friggansatte kunne fortone seg fjern for familie og venner på land. Det var vanskelig å forestille seg dagliglivet om bord på plattformene. Derfor arrangerte Elf «koneturer». Etter å ha arbeidet fem år på Frigg ble ektefellen invitert ut på feltet på dagstur. De ble fløyet med helikopter, og de fikk omvisning for å få et innblikk i hvordan arbeidsplassen var. Turene ble kalt «Pink flight». De ble arrangert på våren, da været var best. Turene var svært populære, men det ble allikevel slutt på tiltaket på slutten av 1980-tallet. Den samme ordningen fantes også for de ansatte på MCP-01. Konene kom her med helikopter fra Longfield Airfield i Skottland.

Kvinnene kom tidlig til Frigg, men forble en minoritet. I 1978 kom den første fast ansatte kvinne offshore på norsk sokkel til Frigg, Svanhild Rolfsen. Hun forteller: «I begynnelsen var jeg helt alene kvinne og jeg har faktisk kun gode minner om det. Etter hvert ble det flere, men vi ble aldri mange.» Oppfatningen av kvinner på plattform var delte, men de ble fort akseptert som en selvfølgelig del av plattformens liv. Rolfsen fortsetter:

«Til å begynne med var noen av arbeidstakerne skeptiske til kvinnelig sykepleier, de lurte nok litt på hvilken type kvinne som kunne be-

Svanhild Rolfsen (t.v) reiste ut på Friggfeltet for første gang i 1978. Hun var da første kvinne med fast ansettelse offshore. Med seg på turen var Marit Høyland (t.h) som var sykepleier på land. «Da vi landet på Frigg var det noen hundre menn som sto over rekka og glodde på de to kvinnene som kom nedover en lang trapp i alt for store overlevningsdrakter og skipssekk i hånden.» Fra intervju med Rolfsen gjort på Norsk Oljemuseum i 2006. Foto: NOMs fotoarkiv.

gynne ute i dette «mannssamfunnet», men det tok ikke lang tid før jeg var akseptert. For mange menn var det uvant med kvinner ute på feltet, men etter hvert gikk det seg til. Mange satte nok pris på at feltet ble mer likt et vanlig samfunn, og ikke et barskt mannssamfunn. Elf var flinke til å legge til rette for kvinner, og la vekt på kompetanse. Det ble lagt til rette med garderober og forhold for begge kjønn. Da jeg kom ut på feltet, var det finere forhold enn jeg hadde trodd.»

I følge de Wangen fikk kvinnenes inntreden på Frigg skikk på utseende til de mannlige ansatte. «Mennene barberte seg i alle fall en gang i uken»

Christian Hansen, plattformsjef på Frigg bekrefter inntrykket: «Det stemmer at det ble tidlig lagt til rette for kvinner. En ting som skjedde da kvinnene kom ut, var at folk vasket seg mer. Franskmennene var skeptiske til å ha kvinner på feltet, da de trodde det ville skape uro og problemer.»

Også på britisk side av grensen var kvinnene tidlig representert. De to første kvinner som arbeidet på britiske installasjoner i Nordsjøen var to forpleiningsassistenter på MCP-01. Den første kvinnelige camp-boss ble ansatt på MCP-01 i 1987. Og en av de første kvinnelige dykkerne i Nordsjøen deltok i dykkeoperasjoner fra samme plattform. Men også på britisk side er kvinner fortsatt i klart mindretall. I 1996 var bare 1,6 prosent av alle offshorearbeidere kvinner.

Skift og avløsning

På Frigg var det drift 24 timer i døgnet, 7 dager i uken, 365 dager i året. Prosessen stoppet aldri, og alle arbeidet tolvtimers skift. En del stillinger hadde både dag og nattskift. Dette gjaldt fortrinnsvis produksjons-, catering- og sambandspersonell. Når arbeidsdagen begynte og sluttet har endret seg. De første årene var det mange som startet arbeidet klokken ett, enten dag eller natt. En arbeidslivsundersøkelse som ble gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet i 1980-1981 viste at mange hadde problemer med døgnrytmen, og skiftordningene ble etter det endret. De fleste startet nå arbeidet klokken til syv om morgenen og sluttet av syv på kvelden for dagskiftet og syv på kvelden og til dagskiftet tok over igjen på morgenen for nattskiftet. Sykepleierne hadde fast arbeidstid på dagtid, men vakt hele døgnet. Det tærte på både fysisk og psykisk å være i beredskap hele døgnet i fjorten dager. Vedlikeholdsarbeiderne arbeidet bare dagskift. Lengden på arbeidsperiodene kontra periodene på land har variert opp gjennom Frigghistorien, men trenden har vært stadig mer fritid. Ved oppstarten av Frigg i 1977 og 1978 arbeidet de fleste åtte dager på plattform og hadde åtte dager på land. Den relativt korte perioden hjemme viste seg å være for kort for mange. Mellom en halv og fire dager var vanlig å bruke på å omstille seg til hjemmesfæren og dermed var det

Arbeidet på Frigg foregikk 24 timer i døgnet året rundt. Det vil si at det alltid var noen som lå og sov. Foto: Tom Haga

ikke mange dager igjen før en på nytt måtte omstille seg på å reise ut igjen. Rotasjonen gikk over til to uker arbeid, to uker fri, så til to uker arbeid og tre uker fri. Mot slutten av driften var den oppe i to uker på arbeid og fire uker på land.
Skiftet mellom dag- og nattskift og mellom arbeidstid og tid på land førte til stadige personellutskiftinger. Mye tid ble brukt på kommunikasjon mellom de ulike skiftene, gjennom rapportering og loggføring. For å sikre best mulig kommunikasjon ble det operert med delvis overlapping mellom enkelte funksjoner. Det vil si at et skiftlag ble avløst gradvis, alle ble ikke skiftet ut samme dag.

Utfordringer er til for å løses

Problemer som oppsto innen sikkerhet, arbeidsmiljø eller andre ting som påvirket arbeidsplassen, ble stort sett raskt løst i et ukentlig verneombudsmøte. Disse møtene kom som en konsekvens av at Elf, gjennom arbeidsmiljøundersøkelsen i 1981 ble gjort oppmerksom på at kommunikasjon var det største miljøproblemet på Frigg de første årene. Kommunikasjonsproblemene gjaldt både mellom forskjellige arbeidslag, mellom ledelse og andre ansatte og mellom folk fra forskjellige nasjoner. Dårlig kommunikasjon kunne føre til alvorlige konsekvenser for sikkerhet så vel som miljø og trivsel. På verneombudsmøtene var samtlige arbeidsgrupper representert med sine verneombud. Det var en betingelse fra Elf at alle firma som hadde kontrakt på Frigg skulle ha eget verneombud. I tillegg var hovedvernombud på Frigg, en representant for administrasjonen og sykepleieren også til stede. Jan Erik Karlsen, forskningsleder på tidligere Rogalandsforskning, fremhever i sin bok om

Foto: Tom Haga

Mye av jobben til operatørene gikk på å teste og justere utstyret. Foto: NOMs fotoarkiv.

arbeidsvern på sokkelen disse verneombudsmøtene på Frigg. Han mener møtene var det viktigste forum for problemløsing. Selv om møtene ikke hadde noen lovmessig status og dermed ikke var et arbeidsmiljøutvalg, ble alle viktige verne- og miljøspørsmål behandlet der. Saker av felles interesse ble løst raskt og uten store gnistninger. Også Ragnar Fanebust, fellestillitsmann i NOPEF har uttalt at verneombudsmøtene fungerte bra i henhold til både miljøarbeid og arbeid av sikkerhetsmessig art. Systemet med ukentlige møter hvor alle var representert var, ifølge Fanebust, det systemet som uten tvil fungerte best hva sikkerhetsmessig arbeid angikk, uansett hvilket offshorefelt hvor som helst i verden en sammenlignet med. «Her har vi et eksempel på hva vi kan få til når arbeidsgiversiden kommer oss i møte».

Sikkerhet

Arbeidsplassen på Frigg kunne, sett utenfra, virke farefull. Det var alltid en viss fare forbundet med å arbeide offshore og med transporten til og fra land som foregikk med helikopter. Sikkerheten ble derfor høyt prioritert. Svanhild Rolfsen mener Elf tok sikkerhet på alvor helt fra starten av:

Testing av redningsstrømpen. Foto: NOMs fotoarkiv.

«Jeg er stolt av at min arbeidsgiver har hatt den fine sikkerhetsholdningen fra tidlig av. Jeg mener at vi har unngått mange skader og hendelser på grunn av det. Jeg har nå arbeidet offshore i 29 år og jeg tror ikke jeg hadde maktet det hvis jeg hadde følt at sikkerhet ikke ble satt i høysetet på min arbeidsplass.»

Arbeiderne på Friggkomplekset bodde og sov på bo-

ligplattformen, som lå et stykke borte fra gasstrømmene og prosessen. Mange hadde i tillegg sin arbeidsplass på boligplattformen. I motsetning til mange andre plattformer på norsk sokkel og for brønnplattformen på Frigg, hvor boligmodulen lå oppe på eller tett inntil prosessen, kunne arbeiderne på komplekset sove i trygg forvisning om at lett antennelig gass ikke strømmet rett under dem. Som en ekstra beskyttelse ble det montert et brannskjold på boligplattformen for å hindre spredning av en eventuell brann på prosessplattformene. Selv om sikkerheten alltid var i fokus, visste alle som arbeidet på Frigg at det alltid vil være en potensiell fare for en utblåsning, eksplosjon eller brann. Lett antennelig gass kom opp under stort trykk og lite skulle til før alt gikk i luften. Dette førte til at sikkerhetstanken alltid lå langt fremme for dem som var på jobb. Flere hendelser minnet arbeiderne på hvilke krefter som måtte kontrolleres.

I 1992 startet en brann i et metanolskap i det ene skaftet på TCP2. Takket være prosedyrer som ble fulgt, var brannen under kontroll etter en og en halv time og den utviklet seg aldri til å utgjøre en akutt trussel for dem som var til stede. Men en slik hendelse var en påminnelse om hvor lett ukontrollerte ting kunne skje. Hadde gasstrømmen tatt fyr, kunne det endt i katastrofe. Alle som har arbeidet på Frigg var klar over hva som skjedde med Piper Alpha på britisk sokkel i 1988. Piper Alpha produserte gass og var koblet opp på gassledningen som gikk fra Frigg til St Fergus. 167 mann døde da plattformen eksploderte som følge av en gasslekkasje.

Som konsekvens av ulykken med Piper Alpha ble MCP-01 gjort «ikke normalt bemannet». Kompressorutstyret var allerede i 1987 stengt ned, og flere muligheter for videre drift av MCP-01 ble diskutert. Etter Piper Alpha ulykken begynte flere selskap på britisk sokkel å redusere arbeidsstyrken offshore. Det ble vurdert slik at MCP-01 ikke var avhengig av permanent bemanning, driften kunne styres fra St Fergus. Et vedlikeholdsteam ble regelmessig fløyet ut for å forsikre om at plattformen forble operativ og sikker.

Prosessen

Prosessen gikk stort sett uten store problemer på Frigg. Den daglige jobben til operatørene kunne dermed fortone seg ukomplisert og i perioder ensformig. I de første årene opplevde flere at mye av tiden gikk med til venting på ordrer fra det sentrale kontrollrommet på boligplattformen QP. Selv om produksjonsoperatørene i perioder kunne ha lite å gjøre, ble det forventet selvstendighet og god vurderingsevne hvis det oppsto feil på noe av produksjonsutstyret. Da måtte det handles meget raskt og presist. Ensformighet i jobben var en sikkerhetsrisiko. Viktige endringer kunne overses. Små forandringer kunne være av stor betydning.

Kontrollrommet på QP
Foto: NOMs fotoarkiv.

Arbeidsmiljøundersøkelsen fra 1980-81 viste at mange, særlig innen prosessen, kjedet seg på jobb. De følte seg isolert og visste lite om hva som forgikk andre steder på komplekset. For å få variasjon i arbeidsdagene og for å få oversikt over hele prosessen på Frigg det blant annet innført en rotasjon for prosessoperatørene. Prosessen på Frigg ble styrt og kontrollert fra et hovedkontrollrom på boligplattformen. I rotasjonsordningen som ble innført var prosessoperatørene i perioder på komplekset og roterte mellom å være ute i prosessen og på kontrollrommet. I andre perioder var de på bore- brønnhodeplattformene. I tillegg fikk operatørene større ansvar for vedlikeholdsarbeidet. De klargjorde for vedlikehold som mekanikerne skulle utføre og de drev selv enkelt vedlikehold. Forebyggende vedlikehold sto i fokus. For å bedre kommunikasjonen og redusere følelsen av isolasjon ble det innført faste kaffepauser på kontrollrommet. Disse pausene ble viktig for det sosiale miljøet. Hit kom operatører, elektrikere, vedlikeholdsarbeidere og andre som hadde mulighet og diskuterte både jobb og dagliglivets små mysterier.

«Klokken ni om morgenen og klokken tre på ettermiddagen var det fast kaffepause. Det var en samlingsstund hvor også mekanikerne og elektrikerne kom innom. Det var mange som ikke likte at det ble snakket om jobben i disse kaffepausene, men på travle dager kunne det være en fin anledning til å ta opp problemer,» forteller Torbjørn Olsen.

Kaffe og frukt sto alltid fremme hvis noen skulle trenge en ekstra pause. Ute i prosessen ble det tilrettelagt med kaffekroker som kunne benyttes. Flere av operatørene fikk mulighet til å dyrke sine hobbyer i rolige perioder, enten det gjaldt strikking, skriving eller spikking. Det gjaldt selvfølgelig i perioder hvor alt var rolig og arbeidet besto i å overvåke prosessen.

Kaffepause på OP2. Foto: NOMs fotoarkiv.

Utover 1980-tallet bød jobben til operatørene på stadig nye utfordringer gjennom nye utbygginger og nye tilkoblinger til Friggproduksjonen. Torbjørn Olsen, operatør på Frigg siden 1977 forteller:

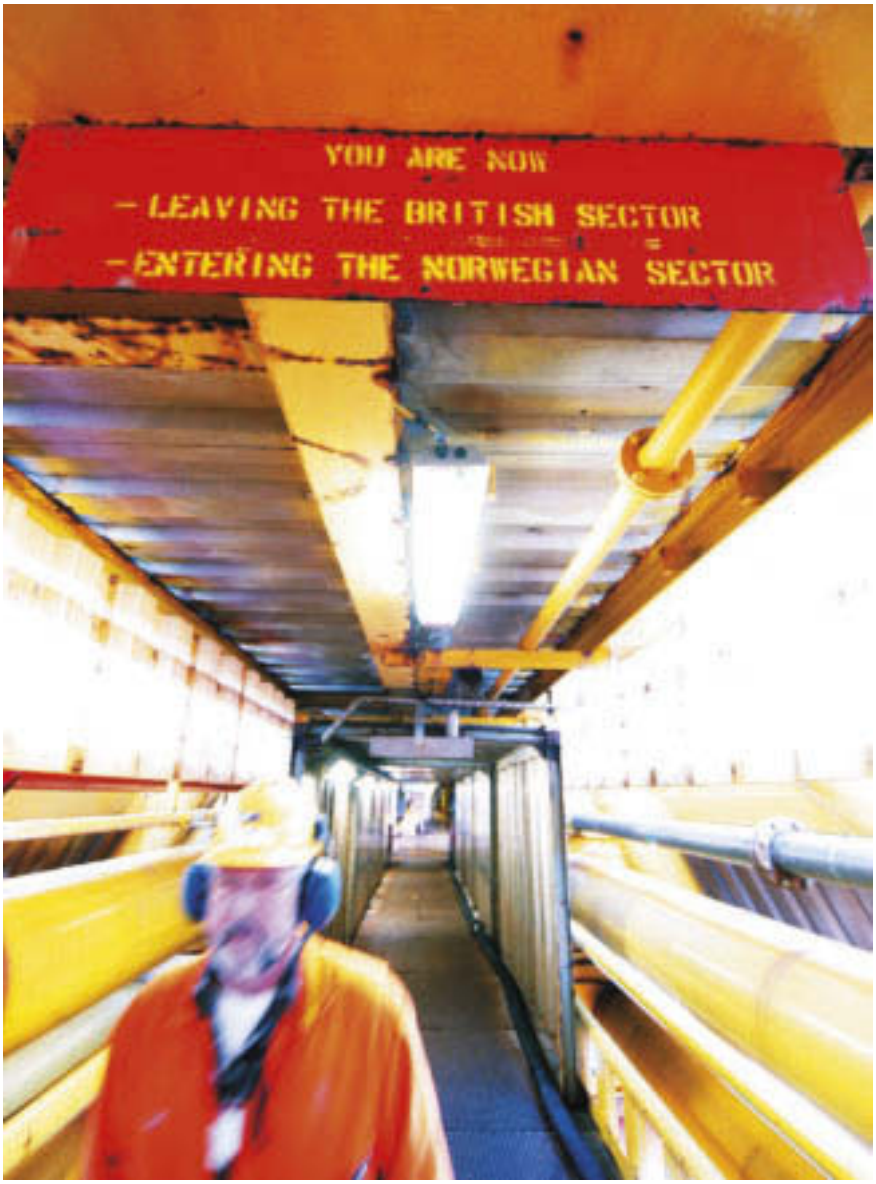
«Vi skal ikke glemme at Frigg har bestått av mye mer enn hovedfeltet. Nordøst-Frigg, Odin, Alwyn og Øst-Frigg ble koblet opp til Frigg. Så minket det, Odin og Nordøst-Frigg ble avsluttet, mens Lille-Frigg og Frøy ble startet opp. Det har skjedd mye hele veien med Frigg. Det ble en svær prosess til slutt. Blant annet kan nevnes Lille-Frigg som var høytrykks havbunnsfelt med trykk på 7-800 bar. Det var særegne utfordringer knyttet til dette.»

Språkforskjeller og kulturforskjeller

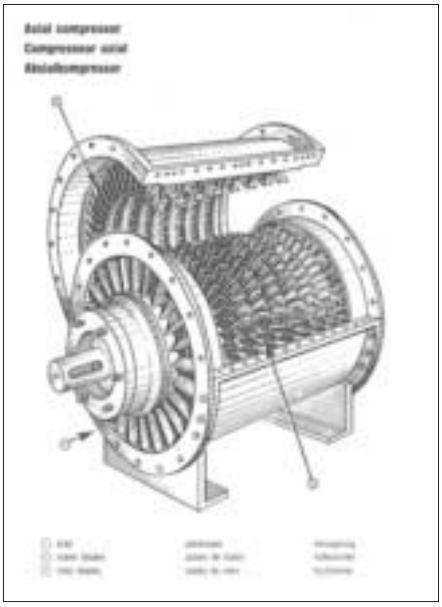
Et særpreg med Frigg var at miljøet var preget av tre nasjoner, med ulik kultur og ulikt språk. Feltet lå på grenselinjen mellom Storbritannia og Norge og operatøren var fransk. Kommunikasjon ble derfor den største utfordringen for miljøet på Frigg. De første årene var språkforståelsen dårlig, og det fantes både kulturforskjeller og organisatoriske skiller som satte preg på miljøet. Engelsk var det offisielle språket - det eneste gangbare alternativet for en organisasjon som i hovedsak bestod av fransk, britisk og norsk personell innen en bransje der den angloamerikanske tradisjonen var blitt den dominerende. I praksis ble både fransk og norsk språk også brukt, særlig muntlig, men også skriftlig. Bruken av eget språk virket, særlig i de første årene, ekskluderende sosialt. På grunn av dårlig språkforståelse hadde de forskjellige nasjonalitetene ikke felles kaffepau-

ser. Franskmennene satt for seg selv og hadde ofte høylytte diskusjoner. Nordmenn som ikke var vant til den type diskusjon, verken i forhold til volum eller gestikulering, oppfattet de franske kollegaene som autoritære. Dette skyltes også at franskmenn på Frigg i hovedsak tilhørte ledelsen.

Dårlig engelskkunnskaper hadde også et sikkerhetsmessig aspekt. Franskmennene hadde generelt dårligst engelskkunnskap, men også for nordmennene var språk et problem. Nordmenn kunne stort sett nok engelsk til å fungere sosialt, men når det gjaldt fagteminologien på engelsk, som administrative uttrykk, prosedyrer, navn på utstyr og



Det klare bevis for at Friggfeltet lå på grenselinjen mellom Storbritannia og Norge. Foto: Tom Haga



Misforståelser om utstyr på grunn av dårlige engelskkunnskaper kunne være en sikkerhetsrisiko. Elf gav derfor i 1980 ut en engelsk – fransk – norsk ordbok hvor prosessutstyret er forklart gjennom illustrasjoner.

lignende var problemene større. Og det kunne skape faglige og sikkerhetsmessige vansker. I 1980 gav derfor Elf ut en illustrert prosessordbok med utstyrsbeskrivelser på både engelsk, fransk og norsk. I tillegg ble både nordmenn og franskmenn sendt på engelskkurs for å lære petroleumsterminologi.

I starten kunne som sagt flere av franskmennene dårlig engelsk, og kommunikasjonen dem imellom foregikk på fransk, med den konsekvens at det var lite kommunikasjon mellom den franske plattformledelsen og de norske ansatte. Utover 1980-tallet skjedde det en fornorskning. Andelen franskmenn sank og nordmenn overtok også de ledende posisjonene på plattformene. I 1977 var 32 prosent av de ansatte på Frigg norske, mens allerede i 1981 var prosentandelen opp i 75. Ledelsen ble norsk og skillet mellom den franske og den norske kulturen ble svekket. Hierarkiet på plattformene ble også minsket da formannsnivået ble tatt bort. Dermed ble kommunikasjonen mellom ledelsen og de andre ansatte lettere. Men forskjellene var der og det manifesterte seg på forskjellige sett. Christian Hansen forteller:

«Alt i alt kunne det være 7- 8 nasjonaliteter samlet. Et nasjonalitetstrekk var at nordmennene tok ting veldig rolig. Om det oppstod en situasjon, kunne nordmennene sitte rolig og tenke til de hadde løst problemet. Franskmenn kunne ta ting mer hysterisk, og springe rundt omkring. Men nordmennene kom gjerne like fort fram til en løsning på problemet. Britene var et sted i midten. Britene er høflige, og de franske til dels høflige.» Men i følge Patrice De Wangen var det ikke til å unngå å bli kjent over nasjonsgrensene. Britene så ut til å klare seg relativt bra i forholdet til både nordmenn og franskmenn. Men de forskjellige

nasjonalitetene holdt sammen med sine egne. Britene kom stort sett samlet til alle måltider, de spiste sammen og i fritiden spilte de biljard. Franskmennene spilte kort.

Nordmennene som var den store majoriteten delte seg mer etter stillinger. I et slikt miljø var det en utfordring å skape samhold. Rolfsen beskriver kulturforskjellene på denne måten:

«Forskjellene mellom de ulike nasjonalitetene har blitt mindre etter hvert. Likevel er det forskjeller mellom nasjonalitetene. Blant annet i forhold til kvinner. Hvis en kvinne bærer tungt, vil en brite vanligvis tilby seg å ta seg av bæringen, mens en nordmann bare vil si hei i forbifarten. I de første årene på Frigg hadde vi fransk ledelse. Franskmennene skjønte i begynnelsen ikke systemet med verneombud. For dem var det uforståelig at en vanlig ansatt kunne stanse farlig arbeid, bare fordi den personen var verneombud. Etter hvert lærte de seg å sette pris på systemet. Alt i alt har det vært en veldig bra fransk ledelse. Det har vært en del av Friggkulturen at man kunne si fra til ledelsen. Alle på feltet hadde hvite hjelmer, uansett posisjon.»

En ting som preget arbeidslivet på Frigg var samholdet og lojaliteten til feltet og til operatørselskapet Elf. Samholdet skyltes delvis arbeidsstedets isolasjon og at det var de samme menneskene som var ute sammen hver gang. Folk levde sammen i et lukket 24 timers samfunn mens de var offshore. De spiste samme slags mat i felles spiserom, de sov i samme type lugarer, de delte felles rekreasjonsrom og fritidsaktiviteter. De levde tett innpå hverandre på et konsentrert område, uten mulighet til å trekke seg tilbake. Det førte til liten eller ingen plass for privatliv. De

Spill var en populær fritidssyssel på Frigg. Foto: NOMs fotoarkiv.

Klesvasken tok aldri slutt. Foto: NOMs fotoarkiv.

samme arbeiderne tilbrakte mye av sitt liv sammen, både i arbeidet og i den korte fritiden de hadde mens de var offshore.

Det var ikke bare Elfansatte som fikk lojalitet til feltet og respekt for Elf som operatør. Dette gjaldt også kontraktøransatte. Viktig var de tidligere nevnte verneombudsmøtene hvor alle på plattformene, også kontraktøransatte var representert likt. Men arbeiderne utenfor Elf ble også inkludert på andre måter. Erling Hellesund, stuert i ESS og kontraktøransatt på Frigg i mange år, beskriver sin opplevelse av miljøet slik:

«Det var et veldig godt miljø på Frigg og samarbeidet med Elf har vært helt fantastisk. En opplevde aldri å bli kastet av et helikopter fordi en Elfarbeider skulle inn eller ut, slik en kunne oppleve andre steder. Alle velferdstilbud inkluderte alle faste på plattformen, ikke bare Elfansatte. Da Elf feiret jubileum, ble også de ansatte i catering og andre faste på Frigg invitert og fikk dekket reise og opphold både til seg og ektefelle. Fast ansatte i cateringen på Frigg var med i Elf / Total sin bonusordning og fikk sluttbonusen på 20.000 kr på lik linje med Elf-ansatte.» Også Olsen omtaler det gode miljøet: «En årsak til det gode miljøet er at vi har vært mye de samme folkene, både Elfansatte og kontraktøransatte. Kontraktørene på Frigg ble behandlet likt med de Elfansatte. De ble behandlet godt.»

Trivsel og mat

Det var mye som knyttet arbeiderne sammen, uavhengig av nasjonalitet, stilling eller hvilket firma de var ansatt i. Mye arbeid ble lagt ned for å skape samhold på Frigg. Den viktigste enkeltfaktoren var mat. Frigg var kjent i Nordsjøen for god mat, og Elf satset stort på det. Fra første dag og til Frigg ble stengt ned, var det franske kokker om bord. Det var alltid ferske råvarer, fløyet inn om nødvendig. Ved aktiviteter og under-

Skalldyrfest på helikopterdekk. Foto: NOMs fotoarkiv.

holdning ble det ofte servert spesiell mat i uventede settinger som rekefest på helikopterdekk, meksikanske kvelder ol. For ikke snakke om maten på høytidsdager som jul, nyttår og 17. mai. Det irske ordtaket «De som spiser og drikker sammen - hører sammen» ser ut til å stemme på Frigg.

I tillegg var det bar på boligplattformen. Her ble det servert kaffe, brus, øl og vin - alkoholfritt. Dagferske aviser ble fløyet inn. En spesiell ting på Frigg i forhold til andre plattformer på norsk sokkel, var at på julaften og på nyttårsaften ble det servert rødvin til maten. Dette gjorde at de ansatte følte seg verdsatt. Denne tradisjonen ble det slutt på mot slutten av 1980-tallet.

Fra arbeidsmiljøundersøkelsen i 1980 til den nye undersøkelsen i 1986 kan en se stor endring i miljøet. Den nyeste undersøkelsen viser til et meget godt miljø. Generelt sett kan en se fra undersøkelsen i 1986 at de ansatte følte de hadde stor innvirkning på eget arbeidsmiljø, de ble tatt hensyn til av overordnet, de hadde variert arbeid og god anledning

På Frigg ble enhver anledning brukt til å gjøre noe spesielt for de ansatte og 17. mai var intet unntak. Dagen begynte med flaggheising, eggedosis og alkoholfri champagne på helikopterdekket. Her ble festtalene holdt for folk gikk for å kle seg om. For i 17. mai toget var det beste kostyme som talte. Toget gikk komplekset rundt med egen Friggfane i front og de ulike gruppers faner og flagg bak. Foto: NOMs fotoarkiv.

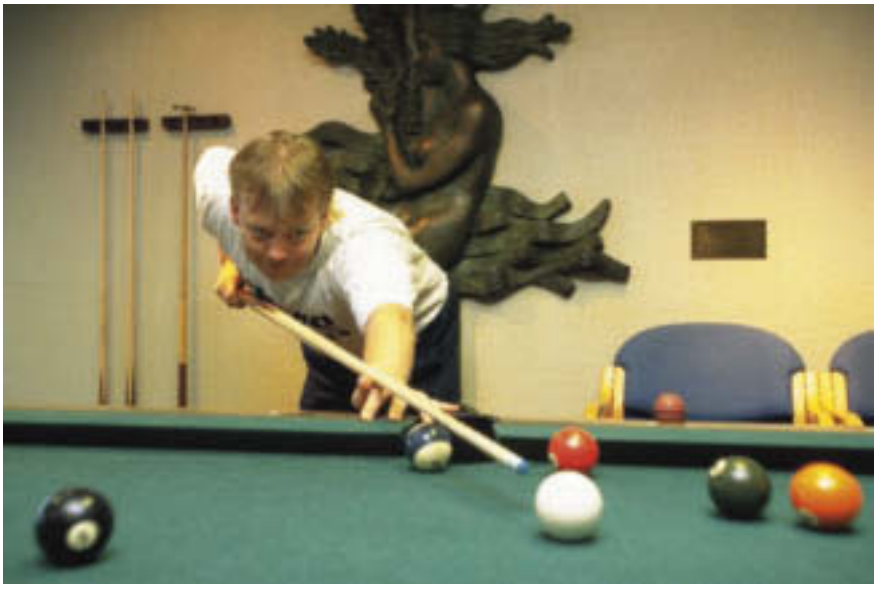
Trekkspilling på DP2. Foto: NOMs fotoarkiv.

til å bruke egne evner og ferdigheter i jobben. Et stort flertall av de ansatte på frigg svarte også at de ikke følte stress på jobben.

Forholdene ble lagt til rette for en rekke fritidsaktiviteter. Bingoen som ble arrangert annen hver lørdag, var populær. Da stilte alle opp. Det ble også sendt artister fra land for å underholde. Det var lagt til rette med et godt utrustet musikkrom, treningsfasiliteter og kino. Biljard og darts var yndede fritidssysler, hvor det også ble avholdt konkurranser. Dette er ikke unikt for Frigg, men gjelder generelt for plattformer på norsk sokkel. Fisking er en vanlig fritidssyssel offshore. På Frigg var det ikke fisking. Det skyltes i hovedsak dykkeoperasjoner. Men det ble fisket mye fra standbybåtene og fersk fisk ble levert opp på plattformene.

Utstyrsmessig var kvaliteten på fritidstilbudet på feltet på et nivå som få på land kunne nyte. Det var nye filmer hver dag, videokassetter, dagsfeske aviser, både norske, franske og britiske. Biblioteket var godt utrustet med både bøker og musikk. Både biljardbord, dartsbrett og

«To rustne herrer» Ole Paus og Jonas Fjeld var to av artistene som fikk æren av et besøk på Friggfeltet. Foto: NOMs fotoarkiv.



Biljard foran Friggudinnen. Foto: NOMs fotoarkiv.

trimrom var tilgjengelig for alle, i tillegg til et godt utstyrt musikkrom. Måten å organisere fritiden på Frigg forandret seg gjennom de 27 årene feltet var i drift. Særlig da det ble installert fjernsyn på lugarene kom en endring i det sosiale mønsteret. Før var «alle» i fellesområdene, spilte biljard, kort, darts, slappet av i baren, leste aviser eller var på kino. Etter fjernsynets inntreden begynte flere og flere å sitte på egen lugar. Mange mener det var med på å svekke det sosiale livet og samholdet. Andre vil fremholde at det var godt å kunne slappe av på egen lugar, uten å være tvunget til å være sosial hele døgnet. Når en arbeidet og bodde så tett som en gjorde på Frigg, kunne det være godt å ha muligheten til å trekke seg tilbake.

Rolfsen oppsummerer miljøet på Frigg: «Feltet var et veldig disiplinert samfunn, og man hadde ikke noe sted å være alene. Man reiser ut sammen, man bor sammen, man spiser sammen, man er i rekreasjonsrom sammen, i trimrom, i røykerom, i arbeid. Ja, overalt er det folk. Jeg har funnet ut at en offshorearbeider må være en svært fleksibel og tolerant person som skal makte alt dette. Det er ikke rart at en er ganske trøtt og sliten etter 14 dagers offshoretur.»

Som vi har sett hadde arbeidsplassen på Frigg mange likhetstrekk med arbeidsplasser på andre plattformer. Alle som arbeider offshore er vekke fra familie og venner i lengre periode, alle arbeider i en døgnvirksomhet og alle må forholde seg til at en arbeider på en potensiell farlig arbeidsplass. Men Frigg hadde sine særpreg. Elf var tidlig ute med å se sammenhengen mellom sikkerhet og miljø. Gjennom de ukentlige verneombudsmøtene ble alle saker innen sikkerhet og miljø diskutert og tiltak raskt iverksatt. Dette har vært med å bidra til den tryggheten de med arbeidsplass på Frigg har følt.

Musikkrommet var godt utrustet og inneholder blant annet et fullt trommesett, en ekte amerikansk Fender Stratocaster elgitar, en Marshall gitarforsterker og et trekkspill av god kvalitet. Foto: NOMs fotoarkiv.

Et annet element som blir fremhevet på Frigg er trivsel. Gjennom mat og tilrettelegging gjennom fasiliteter og et raust budsjett, ble mye gjort for velferden. Dette har sammenheng med den lojaliteten de fleste fikk både til feltet og til operatøren. Dette gjelder, som vi har sett, ikke bare de operatøransatte, men også de fra kontraktørselskapene. Det var aldri problem å få helikoptre til land hvis det skulle være nødvendig. Ved akutt sykdom i familien på land, rekvirerte Elf straks et helikopter og fraktet vedkommende det gjaldt til land, uavhengig om det var operatøransatte eller kontraktører.

Aviser, kaffe og en god latter i rekreasjonsrommet. Foto: NOMs fotoarkiv.

Noe av årsaken til det spesielle miljøet som oppsto på Frigg, kan nok trekkes tilbake til nasjonsblandingen som preget stedet. En fransk ledelse med fransk arbeidskultur og velferdstanke, og blandingen av norske og britiske arbeidere. Denne kulturmiksen var en utfordring for driften av Frigg. Men utfordringen ble tatt og resultatet ble vellykket. Den særegne Friggkulturen ble skapt.

Kilder / litteratur:

Karlsen, Jan Erik; *Arbeidsvern på sokkelen. Arbeidsmiljø, faglig strategi og vernesamarbeid i oljevirksomheten.* Universitetsforlaget 1982.

Arbeidsforskningsinstituttene; *Arbeidsmiljø på Frigg-feltet: Er bedre kommunikasjon nøkkelen til løsning?. Rapport nr. 103/81.*

Arbeidsforskingsinstituttet; *Arbeidsmiljø på kontinentalsokkelen. Psykososiale aspekter vedr. arbeidsmiljøet på Frigg. AI-dok 21/86.*

Intervjuet med Patrice de Wangen, admin teknisk, av Gunleiv Hadland og Trude Meland, 2.3.2006

Intervju med Svanhild Rolfsen, sykepleier i TOTAL E&P NORGE, av Trude Meland og Gunleiv Hadland 15.06.2006

Intervju med Christian Hansen, drifts- og prosjektdirektør i Total E&P Norge, av Gunleiv Hadland og Trude Meland 15.08.2006.

Intervjuet med Torbjørn Olsen, senior operatør, av Gunleiv Hadland og Trude Meland, 7.11. 2006 og 16. 11. 2006

Intervju med Erling Hellesund, stuert i ESS, av Gunleiv Hadland og Trude Meland 17.08.2006.