



NORSK OLJEMUSEUM

ÅRBOK 2004



NORSK OLJEMUSEUM

Pionerene på Ekofisk

Nordmenn og amerikanere i oljearbeid

Av Hanne Müller

«Chopper» = helikopter

Nordmenn som jobbet i Nordsjøen i pionertiden¹ kan fortelle at amerikanske ledere brølte til dem: «*You can take the first chopper in!*» Opplæringen til oljearbeid ble ledsaget av høylytte ordrer og banning når noen misforstod. Amerikanske ledere som jobbet i Nordsjøen i denne tiden fant at en nordmann var fullt utlært når han var villig til å «*jump off the platform for you!*» Når han var i stand til å underordne sine private behov arbeidets og ledernes krav.

Disse to amerikanske utsagnene betegner grenser i hver sin ende av en skala i en amerikansk oljearbeiderkultur, slik den fikk sin utforming i Nordsjøen i letearbeid og testproduksjon, og senere på de faste installasjonene på Ekofiskfeltet. I den ene enden av skalaen vises personen som kastes av plattformen fordi han, av en eller annen grunn, har demonstrert en form for udugelighet i amerikanernes øyne. Han har synliggjort seg selv som «sand i maskineriet». Den andre enden av skalaen viser kravet til den faglig utlærte oljearbeider som også kan rekrutteres inn i lederposisjoner: Han er villig til å «kaste seg selv av plattformen».



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, tegnanalyse. Arbeider for tiden ved Institutt for sosialantropologi, Universitetet i Bergen.

Han har renset seg selv for alt som står i veien for total innsats. Dette er metaforer som lar plattformene representere selve grensen – mot omgivelser som enten er det vanlige hverdagsliv i land, der de som ikke klarer oljearbeidets krav, befinner seg, – eller det er intetheten, der de som er fullblods oljearbeidere er villige til å ofre seg for at plattform og oljearbeid skal vare ved. Grensene setter plattform og oljearbeid i fokus, og en sosialiseringssprosess av en oljearbeider representeres av hans vandring fra den ene enden av skalaen til den andre.

Denne artikkelen vil sette fokus på den amerikanske oljearbeiderkulturen, slik den fikk form gjennom arbeidet i Nordsjøen, gjennom møter mellom nordmenn og amerikanere.

Jeg vil vise hvordan nordmenn ble sosialisert inn i fagarbeid på plattformene, og hvordan de etter hvert ble rekruttert inn i lederposisjoner offshore. Jeg vil dessuten beskrive amerikanernes oppfatninger av godt arbeid og lederskap, oppfatninger som har et fundament i deres erfaringer av opplæring og ledelse fra arbeid i petroleumsindustrien i USA. Det er en beskrivelse av en arbeiderkultur som amerikanerne, som ansatte i Phillips Petroleum Company, brakte med seg. Sentralt i den amerikanske kulturen var prinsippet om at enhver kunne starte opp som hjelpearbeider, for så å ende som plattformsjef. Erfaringen av arbeidet var kraften som formet lederne.

Denne kulturen står i kontrast til den norske kulturen som ble formet gjennom fornorskningen i Phillips på begynnelsen av 1980-tallet, og også i de norske operatørselskapene som etter hvert ble opprettet. Her var det skole- og universitetsutdanning som ga folk toppjobbene, og det fundamentale skillet mellom arbeid på plattform og arbeid i land ble hvisket bort. Arbeidet offshore var heller ikke lenger, i tilsvarende grad, en kamp i ukjent hav, et pionerarbeid i «teknologiens grenseland»².

Amerikansk definisjon av en oljeborer

Arbeidet om bord på leteplattformene «Ocean Viking» og «Ocean Traveler» ble ledet av amerikanere med erfaring fra borevirksomhet i USA, men også fra boring på oljefelt andre steder i verden. De første nordmenn ble rekruttert som hjelpearbeidere til leteplattformene. Nordmennene møtte en arbeidsledelse, og en måte å arbeide på, som de ikke var vant til. De opplevde å bli kastet fra den ene arbeidsoppgaven til den andre, uten at noen av dem ble fullført. De følte at de amerikanske arbeidslederne knyttet arbeidet til kaos og manglende planlegging. Noen av nordmennene ville diskutere dette med amerikanerne, prøve å få dem til å se bedre måter å utføre arbeidet på, men språkproblemene hindret dem. Det var dessuten vanskelig å avgjøre hierarkiet i arbeidsorganisasjonen om bord. Det eneste nordmennene forstod, var at alle som snakket engelsk, måtte bli behandlet som om de var sjef.

I den første fasen var det amerikanere som var faglærte og ledere i arbeidet med oljeboring

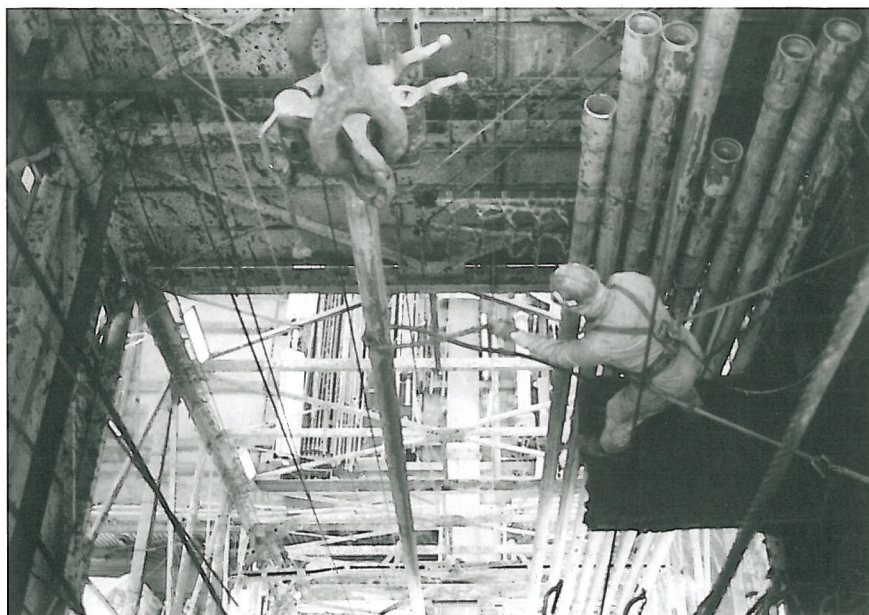


FOTO: TRANSCENSIJUNG, NOK

Nordmennene resignerte. De ville fortsatt jobbe offshore, og de innstilte seg på at arbeidet var kaotisk. «Når du jobbet på «Ocean Viking», måtte du ha galskapen i blodet!»

Som hjelpearbeidere var nordmennene uten utsikter til å bli rekrutert inn i faglært arbeid. Det var amerikanerne som var faglærte og ledere i boretårnet. Nordmennene ble observatører til arbeidet på boredekket. De norske arbeiderne så en voldsom konkurranse mellom amerikanerne. Det å gå fra derrickmann til borer innebar en lønnsforhøyelse, og med det økt status. Arbeidet i borecrewet var hardt. Hvis en borer ble vurdert til å ikke gjøre en god jobb, eller han gjorde en tabbe, mistet han posisjonen sin og ble degradert til å bli derrickmann. Han som var derrickmann ble forfremmet til borer. I tillegg var det mye utskjelling av folk og trusler om oppsigelser: «You can take the first chopper in!»

Nordmenn og amerikanere stod i arbeidet i all slags vær, noen med verktøyet bundet til hendene, for at andre ikke skulle stikke av med det. Det var mye arbeid og lite søvn. I den første tiden mistet nordmennene rett til lønn når amerikanerne lot dem gå til sengs. Det var kollisjon mellom nordmenn og amerikanere i oppfatningene av hvilke faglige rettigheter en arbeider offshore skulle ha. For amerikaneren er en person en oljearbeider, med lønnsrettigheter, bare når han står i arbeidet. Når han går inn på sin private lugar og faller i søvn, er han ikke lenger en arbeider, han er en privatperson. For en nordmann er en oljearbeider en oljearbeider, med rett til lønn, når han er offshore, enten han sover eller arbeider. Amerikanernes motstand hadde også et kulturelt fundament: En person som lar sine private behov melde seg på plattformen, kan lett bli «sand i maskineriet».

*derrickmann =
boretårnsarbeider*

Amerikanerne skjelte nordmennene ut for «Son of a bitch». Noen nordmenn tok det hardt, og personlig. Men andre tolket utsagnet «Son of a bitch» på en annen måte: Som et språk som ledsaget arbeidet. De la merke til at disse merkelappene og kallenavnene ikke bare ble brukt på nordmenn, men også på redskap og utstyr på plattformen. Et spett eller en hammer kunne også være «Son of a bitch». Slik var dette uttrykket ikke en personlig merkelapp. «Son of a bitch» er et uttrykk for en internalisert væren i verden, der arbeidets utførelse er i sentrum. En kroppsliggjort kultur formet av arbeidet.

Rekruttering til lederposisjoner i boremiljøet

For plattformsjefen på «Ocean Viking» var «To jump off the platform for you» ikke bare en metafor. Det billedlige utsagnet kunne også oppstå som et bokstavelig krav i arbeidet, et krav som folk disiplinerte inn i egen kropp. Slik adlød de ordre, instinktivt, uten å tenke på personlig behag eller konsekvenser. Ingvar Bjørnevik, veteran med lang fartstid og karriere i oljeindustrien på Ekofiskfeltet, forteller:

«Amerikanerne forventet at når de sa: «Hopp på sjøen!» – så hoppet du på sjøen. Det var en gang at vi jobbet med noen rør som skulle ned i brønnen. De måtte bli målt opp, det gikk på tommer. 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. Det var den engelske Mike B. Han var på frivakten sin og hadde sine vanlige hverdagsklær på. «Jump after those papers!» brølte Seabourn, og Mike hoppet rett uti – det var 15 meter ned til havflaten. Han gjorde det liksom instinktivt. Han klarte å få tak i papirene.»

Rekruttering til stadig mer kvalifiserte arbeidsoppgaver startet opp allerede på «Ocean Viking». Ingvar 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. I tillegg hadde Ingvar ansvar for to som gikk natt; en kranfører og en roustabout.

Ingvar var selv en dreven kranfører. Etter hvert mestret Ingvar 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. Andre kranførere kunne være uheldige i betjeningen av denne kranen. Flere ganger ble Ingvar 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. Ingvar ble purret når

*roustabout-pusher =
hjelparbeider som
deltar i boring*

annet slo feil. Hans faglige dyktighet gjorde ham til kandidat til ledende posisjoner offshore.

Men faglig dyktighet var ikke tilstrekkelig når en skulle bli leder, og dessuten gå inn i en i hovedsak amerikansk linjeledelse. Når en ble rekruttert til leder, uansett nivå, fikk en ansvar for andre personer, og for materiell. Egne krav til arbeidet meldte seg. Ingvar Bjørnevik ble oppmerksom på disse kravene gjennom en spesiell opplevelse han hadde som roustabout-pusher. Han lå og sov, og så ble han purret av den amerikanske toolpusheren Frank Redford. En kranfører som gikk natt, hadde vært uheldig og fått bommen brukket av kranen. Ingvar måtte straks komme. Det hadde ikke skjedd noen skade annet enn på bommen, og det var ikke stort å gjøre med det på det tidspunktet. Ingvar var leder for den uheldige kranføreren, men han kunne ikke rette opp skaden nå, midt på natten, og dette prøvde han å fortelle toolpusheren. Frank Redford tok det ille opp. Der og da korrigerter han Ingvar, 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.»

toolpusher = boresjef

Å bli rekruttert inn i fagarbeid medførte ofte rekruttering inn i lederposisjoner. Rekruttering til lederposisjoner betydde sosialisering til en slags kjerne i den amerikanske oljearbeiderkulturen, en kjerne som er felles både for boring, produksjon og prosess, som jeg siden vil vise. Å være oljearbeider i Nordsjøen, og særlig det å være leder i Nordsjøen, krevde en *våkenhet* av hver enkelt. En leder skulle lære sine underordnede opp så godt, at når lederen gikk og la seg, og de underordnede overtok et ansvar for arbeid og materiell, så var det som om lederen selv var våken og utførte jobben.

En leder skulle lære opp og overføre erfaringer med rigg og maskiner, slik disse fremstod i all slags vær og ved alle slags hendelser. En leder skulle ha drillet inn i den underordnede alle eventualiteter og ha gjort den underordnede skjerpet, slik at han kunne se for seg, og ane, muligheten av alle eventualiteter. Det er også innenfor denne konteksten utsagnet «to jump off the platform for you» må plasseres. Når en underordnet er villig til å «jump off the platform» for sin leder, er han nesten selv blitt sin leder. Så sterk har identifikasjonen blitt, med prosjekt, kommandolinje og arbeidsoppgaver.

Opplæringen innenfor den amerikanske oljearbeiderkulturen innebar en kroppslig disiplinering: Kropper formet seg rundt arbeid, arbeidsredskaper og plattform, og kroppene ble disiplinert slik at de kunne erstatte hverandre i arbeidet.

Amerikanerne som «ville», nordmennene som «siviliserte»

Nordmenn oppfattet amerikanerne som «usiviliserte», «ville», i denne første tiden. Slik stod amerikanerne i kontrast til nordmenn som så seg selv som «kultiverte», og som i alle fall kunne lese og skrive. Det er



Opplering innen den amerikanske oljearbeiderkulturen innebar en kroppslig disiplinering: Kropper former seg rundt arbeid, arbeidsredskaper og plattform.

FOTO: TRANSJENSEN/PIKING, NDM

mange fortellinger om amerikanske borere som ikke kunne telle, og måtte ha en spiker i en bøtte for hver stand (rør) som gikk ned i borehullet. Andre kunne ikke skrive navnet sitt. Nordmenn forteller om disse amerikanerne at det var folk som bare hadde jobbet i boring hele sitt liv. De hadde ikke utdanning, de hadde blitt rekruttert inn på et borefelt i

Louisiana i 14-årsalderen, der de fikk formet kroppen sin etter arbeidet. Arbeidet kunne de ut og inn, de hadde rytmen i kroppen og visste ikke av annet.

Amerikanere innenfor produksjon og prosess³ deler dette synet med nordmennene. Når de snakker om borerne, sier de at:

“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».

Noen amerikanere fra Texas, folk som har jobbet i prosess hele sitt arbeidsliv, ser denne kontrasten i etniske termer. De viser til at borerne ofte kom fra Louisiana, og at de tilhørte en spesiell gruppe: The Cajuns⁴. De fikk et spesielt kallenavn: «Coon-ass». En amerikaner sier:

“They spoke broken french, lived in the swamps and ate different food from us”.

Arbeid gikk sammen med etnisk identitet og skapte skiller i arbeidsorganisasjonen offshore, også mellom amerikanere.

Men nordmenn så også noe forsonende bak amerikanernes «villhet». De så faglig dyktighet og utholdenhet, et engasjement for oppgaven. Dette engasjementet var det som etter hvert smittet over på nordmennene og fikk dem til å gå inn i en prosess der de selv endte opp som «amerikaner». Som en «amerikaner» kastet nordmennene seg inn i arbeidet. I dette fikk «villheten» et annet uttrykk: «Amerikaneren var en tyrann, men han sparte seg ikke, han jobbet for fire personer».

Amerikanske borere satte arbeidet foran alt. Noe i denne holdningen til arbeidet – (kanskje bortsett fra den ledsagende banningen) – ble delt av amerikanere som har jobbet i med driftsoppgaver i produksjonen. Rocky Mount, med mange år bak seg på Sweeny Refinery, sier:

«For meg er arbeid, arbeid. Det er forskjellig i Sweeny og i Nordsjøen, men når jeg arbeider, så blir jeg oppslukt, da glemmer jeg hvor jeg er. Det gjelder alt arbeid. Om jeg for eksempel skal støvsuge gulvet her i stuen min, da er det arbeid, og jeg glemmer hvor jeg er.»

Arbeidets engasjement – fenomenologisk sett

Møtet mellom nordmenn og amerikanere på oljeplattformene i Nordsjøen, i den første pionertiden, kan beskrives som en kulturkollisjon. Overgangen fra en amerikansk oljearbeiderkultur, der arbeidets erfaringer var sentrale, til en norsk oljearbeiderkultur, der skoling og utdanning var og er sentrale, kan beskrives som en overgang fra en kultur til en annen. Men det kan også beskrives, fenomenologisk, som to måter å være i verden på. Den amerikanske «måten» er den som filosofen Maurice Merleau-Ponty beskriver som en kroppslig, begjærlig måte, der personen «kaster seg ut i det». Den norske kan være den som suger væren i verden inn i en intellektuell holdning, det er den intellektuelle refleksjon som former eksistensen. De to kulturer har røtter i to ulike former for væren i verden.

Merleau-Ponty har i sin bok “Phenomenology of Perception” et ka-



*Oppbygging av
Ekofisk senteret.
Prøveproduksjons-
plattformen Gullfide i
bakgrunnen.*

pittel kalt “The Body in its Sexual Being”. Her ønsker han å rette søke-lyset mot en bestemt form for væren i verden erfart gjennom kroppen. Hvordan er det menneske griper tak i et redskap, forholder seg i rommet, *handler*, – ikke slik dette er intellektuelt mediert, men i stedet gjennom følelser og orienteringsmåter som har sitt fundament i kroppen? Da er vi «kastet inn i verden». Merleau- Ponty vil undersøke hvordan ting, redskaper og mennesker begynner å få eksistens i vår bevissthet gjennom det han kaller «begjær eller kjærlighet». Som en del av våre følelser, der vi også blir unike i våre erfaringer: Den enkeltes følelser er forskjellige fra andres.

Han er ute etter en livserfaring som går hinsides intellektet. Og det er nettopp dette ikke-intellektuelle begjæret i forhold til eksistensen i verden som får mennesket til å «kaste seg ut i det han eller hun gjør», som fjerner enhver kjølig distanse til omgivelser og arbeid for så å bli fanget opp i det. Han sier:

*«At this stage one begins to suspect a mode of perception distinct from objective perception, a kind of significance distinct from intellectual significance, an intentionality which is not pure 'awareness of something'. Erotic perception is not a **cogitation** which aims at a **cogitatum**; through one body it aims at another body, and takes place in the world, not in a consciousness.» (s. 157, originale uthevinger).*

Begrepet «another body» kan bety plattform, et rom, et redskap, et arbeid.

Arbeidet offshore meldte seg med krav, arbeiderne, kroppene, reagerte spontant, den intellektuelle refleksjon var «sand i maskineriet».

Oljearbeiderkultur knyttet til produksjon og prosess:

Eksempel: Sweeny Refinery US

Da oljefunnet var gjort, satset operatørselskapet Phillips på utbygging på de tildelte blokkene på Ekofiskfeltet. Jekkopp-riggen «Gulftide» ble brukt i en begynnende testproduksjon, og de første nordmenn ble ansatt som operatørtrainees i februar 1973. Nye amerikanere ble hentet til Norge fra Phillips egen organisasjon i USA. Svært mange av dem hadde en yrkesbakgrunn i amerikanske oljeraffinerier.

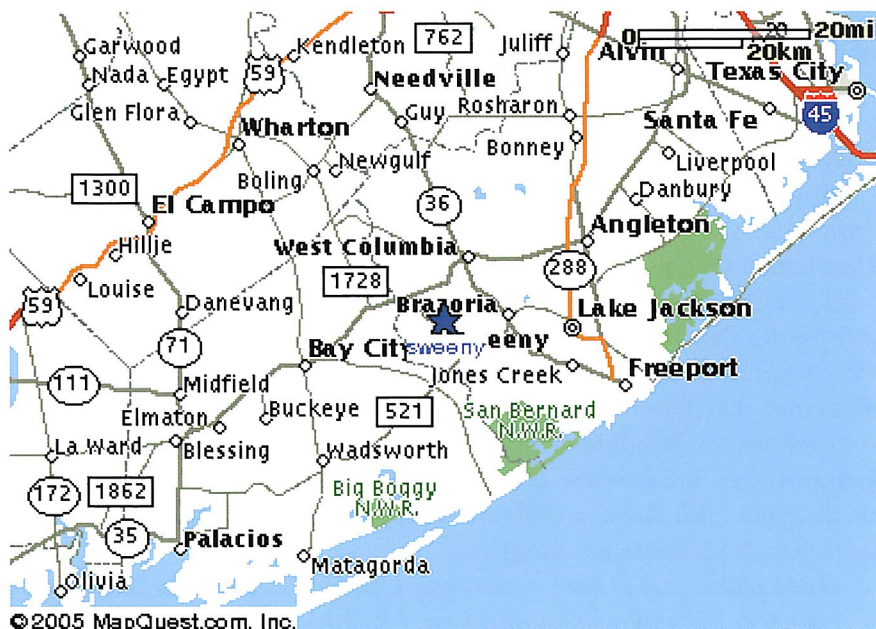
Hvordan fant opplæring og rekruttering inn i lederposisjoner sted ved Sweeny Refinery i Texas? Dette raffineriet avga flere amerikanere til supervisorjobber på plattformene på Ekofiskfeltet.

Sweeny Refinery ligger i den lille byen Sweeny, Texas. Raffineriet er plassert nær Mexicogulfen, 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 fortsatt se nikkepumper i gang ute på marker der kveg rusler beitende omkring. Hovedgaten i West Columbia heter Roughneck Drive, og fotballaget 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 Refinery var opprinnelig statlig eid, etablert i 1943 for å

*Roughneck =
boreassistent*

Mange av amerikanerne som ble rekruttert til supervisorer på plattformene på Ekofiskfeltet, kom fra Sweeny Refinery i Texas. De hadde gått gradene ved raffineriet opp til stillman. Opplæringen skjedde ved at eldre lærte opp de unge ved «on the job training».



produsere flybensin til militærfly under annen verdenskrig. Siden kjøpte Phillips raffineriet. Det er blitt bygget ut betraktelig, og det er 988 personer ansatte der i dag. Det ansettes stadig nye folk, sønner og nevøer av pensjonerte prosessfolk rekrutteres inn i raffineriet. Det er i hovedsak menn som rekrutteres til prosessarbeid her.

Folk som jobbet her i 1970-årene, begynte i ung alder og arbeidet seg opp fra hjelpearbeider til stillman. For å komme i en slik posisjon, hadde personen gått fra avdeling til avdeling innen raffineriet. 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.

stillman = formann

Opplæringen foregikk – og foregår – ved at eldre lærte opp de unge. Det dannet seg et nært forhold mellom lærer og elev. 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.

Opplæringen som en nyankommen arbeider fikk, ble gitt av en eldre fagarbeider som hadde vært ved raffineriet i mange år. Kunnskap om prosess var en allmenn kunnskap knyttet til et regelverk – ikke minst i forbindelse med sikkerheten. Men kunnskapen hadde også ulike nivåer og ulike aspekter. Den unge arbeideren måtte lære seg betjeningen av ventilene i raffineriet, kjenne til hvor alle rørledningene gikk på hans avdeling, kjenne til mediene som gikk i rørene, og de kjemiske prosessene som her var involvert. Han måtte kunne bruke oversiktskartene over rør og ventiler og overføre disse kartene til de konkrete rørene og ventilene i bedriften, og igjen overføre rørenes retning og utstrekning til den grafiske fremstilling av dem på skjermene i kontrollrommet. Og han skulle selv kunne tegne rørene, og han forvandlet da fremstillingen av den allmenne kunnskapen til en anledning for synliggjøring av egne, unike evner⁵.

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 eldre ledere se et «emne» i ham. Opplæringen gikk parallelt med en sosialiseringsprosess der den enkelte arbeider utviklet sider som kunne kvalifisere til å være deler av et slikt «emne». Disse sidene – eller kvalitetene – var ikke allmenne, 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 skulle gjelde. Bill Keener, tidligere stillman i Sweeny Refinery, og plattformsjef på Ekofiskfeltet, 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

Arbeidet og arbeidskunnskapen ble formidlet gjennom nære personlige relasjoner. Rekruttering til lederposisjoner var avhengig av at en leder så et emne i deg. Selv om arbeidet omfattet en allmenn kunnskap knyttet til et regelverk beholdt det personlige særtrekk - det var et viktig trekk ved den amerikanske oljearbeiderkulturen.



For: Bui Kien

noen som rekrutterte folk til lederposisjoner, men når så andre overtok, så fikk disse rekrutterte folkene sparken. De ble tvunget til å gå av – førtidspensjonere seg.»

Rekruttering var knyttet til personlige kriterier, noe som er særegent for den amerikanske oljearbeiderkulturen, både i raffineriene og på Ekofisk, blant borere og produksjonsfolk. Nettopp her finnes 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.

Et «emne» i en person var selvsagt definert av dyktighet i arbeidet. Men det kunne ikke skilles fra personlige forhold, det som både nordmenn og amerikanere uttrykker som «kjemi mellom folk».

On the job training, og rekruttering inn i en stigende yrkeskarriere, gjorde arbeidskunnskaper og personlige karakteristika til vesentlige aspekter når en arbeider skulle formes. Arbeidet og arbeidskunnskapen ble formidlet gjennom nære personlige relasjoner. Arbeidet som omfattet en allmenn kunnskap knyttet til et regelverk – ikke minst i forhold til sikkerheten – beholdt likevel personlige og unike særtrekk. Arbeidet ivaretok personlige uttrykk. Karrierestigene ble utformet av personlige og derfor unike kriterier. Dette var et viktig trekk ved den amerikanske oljearbeiderkulturen.

Her danner det seg et paradoks: En oljearbeider skulle, på den ene siden, underordne sin privatperson under arbeidets krav, han skulle være villig til å «jump off the platform» for sin leder. Slik skulle han egentlig ikke være synlig som privatperson – han var *oljearbeider*. Men på den andre siden var det nettopp et personlig og unikt uttrykk hos den enkelte

som ble gjort relevant i rekruttering til fagarbeid. Det var en personlig dyktighet, et talent, men også personlige trekk som ble referert til som «personlig kjemi». Dessuten var det unike, personlige kvaliteter som ga kraft til en underordning av det kaliber den amerikanske oljearbeiderkulturen fordret. Når en *valgte* å bli oljearbeider i pionertiden, var det et engasjement som bunnet i personlige kilder hos hver enkelt.

«On the job training» i Nordsjøen

Det var fellestrekk mellom amerikanske borere og prosessfolk når det gjaldt fenomenet «On the job training». Dette var opplæringsformen som både borere og prosessfolk hadde gjennomgått i USA.

Amerikaneren Bill Keener har fortalt hvordan han plukket ut nordmenn – til lederposisjoner, men også til aktuelle jobber i kontrollrom og på dekk. Han viste hvordan hans eget forhold til egne amerikanske overordnede også hadde en betydning i denne prosessen.

Da han jobbet på «Ekofisksenteret», i 1976–1977, hadde han en Offshore Manager ved navn Miles Lacy. Keener beskrev Lacy som kunnskapsrik og smart, men en «*holy terror*» i forhold til underordnede, både nordmenn og amerikanere. Keener hadde opplevd en kontrovers med Lacy ved én anledning: Han hadde ankommet til et nytt skift på «Senteret» og hadde fått vite at flere av de andre plattformsjefene hadde ringt. De ville gi beskjed om at hvis det gikk av en alarm – den som varslet et for lavt trykk i brannpumpene – da måtte de øyeblikkelig sende noen ned for å sjekke det. Miles Lacy holdt på å teste dette ut, og han ville se hvor lang tid det tok før folk reagerte på alarmen. Keener ga beskjed til sin norske kontrollromsoperatør om det skulle gå en slik alarm, måtte han straks sende noen av gårde.

Senere på dagen kom Lacy og skjelte Keener ut etter noter. «*I got the worst chewing out of my life*». Lacy hadde satt på alarmen, og ingen av operatørene på Keeners skift hadde dukket opp. Keener spurte den norske kontrollromsoperatøren hva som hadde skjedd, og denne fortalte at alarmen hadde gått, men han hadde bare slått den av, uten å sende noen for å sjekke ut årsaken. Dette ble nordmannens siste dag i kontrollrommet. Keener plasserte ham på jobber ute på dekk, og karriereveien var nå avskåret fra å kunne få ledende posisjoner. I følge Keener gjorde nordmannen en god jobb ute på dekk og fant seg bedre til rette der.

Den aktuelle amerikanske linjeledelsen har også innflytelse på nordmenns muligheter til stigende yrkeskarriere offshore. Andre nordmenn ble godkjent som lederemner. Keener har fortalt 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, 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.»

Bill Keener med sitt norske team. En amerikansk supervisor karakteriserte nordmenn som samarbeidsvillige, smarte og som lærte raskt. Når han så etter lederemner måtte de kunne beherske kontrollrommet så vel som jobben ute på dekk. Han måtte kunne teknologien, kunne ventiler og rør og være bevisst på sikkerheten til enhver tid. Han måtte også kunne holde hodet kaldt og være innovativ i nye situasjoner.



Foto: Bui Kienner

Nordmenn tolket kravet om å «Jump off the platform» som et krav til og et ønsket karaktertrekk ved de absolutt underordnede. De så det som kadaverdisiplin. Amerikanerne så det som en ingrediens i det «emne» som den personen som var en potensiell leder, måtte romme.

Keener hadde 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, 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.»

Birger Aarhun har selv beskrevet sin inngang i faglært arbeid offshore: *«Vi var med under oppbygningene av plattformene, så de forskjellige modulene komme ut med lektre, bli satt inn og sveist på plass, rørene ble satt sammen. Så gikk vi gjennom tegninger. Vi hadde metervis med tegninger. Vi fargela tegninger, gjorde oss kjente med alle linjene, hvilke medier som gikk i rørene, hvor ventilene sto, og vi hadde operatørmannualer 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.»*

Amerikansk oljearbeiderkultur: «You got to have guts»

Norske og amerikanske pionerer snakker om et voldsomt engasjement og et beinhardt arbeid i den første tiden. Oppgavene var formidable. Å hente olje opp av Nordsjøen for første gang var en handling, en hendelse, som plattformsjefen på «Ocean Viking», Ed Seabourn, sammenlignet med det å sende en mann til månen – Ekofiskfunnet og månelandingen fant begge sted i 1969.

Kanskje representerer den amerikanske oljearbeiderkulturen med opplæring til disiplin koblet til rom for særegen personlig utfoldelse i arbeidet, nettopp den arbeiderkultur som sikret både den oppfinnsomhet og utholdenhet som skulle til? Som sikret folk som så seg selv som en slags soldater i kamp for å erobre nytt «land», nytt hav, nye ressurser.

Da arbeidet i Nordsjøen var blitt rutine, var også tiden inne for å la nordmenn overta lederposisjonene offshore. Norske plattformsjefer var universitetsutdannede sivilingeniører. De var disiplinerte inn i en allmenn skolekunnskap. De etablerte og sikret karrierestiger knyttet til et klart regelverk og til eksamenspapirer. De nye plattformsjefene var i stand til å forholde seg til ny teknologi og alt som kom fra forskningsfronten. Men arbeid og arbeidsledelse som er fundert i regelverk, og som bare skjelner mennesker med regelverkets briller, kan gå glipp av en særegen kraft i den enkelte person. Min påstand er at denne kraften – enkeltpersoners unike bidrag og innovative evne – hadde den amerikanske kulturen en større mulighet til å bevare og fremelske i all sin høylytthet og «galskap».

Noter

¹ Pionertiden starter opp med leteboringen i 1967-68, og ender opp ca. ti år senere, når arbeidet på de faste plattformene er blitt rutine.

² Se S. Kvendseth, 1988, s. 7.

³ Disse amerikanerne ble av nordmennene oppfattet som «kultiverte». «Da amerikanerne fra oljeraffineriene kom til Norge, kom de «siviliserte» amerikanerne til Norge» er det flere norske oljearbeidere som sier. Vi får en situasjon der arbeidet i Nordsjøen danner kategorier på tvers av nasjonalitet. Etniske grenser som, på «Ocean Viking», kan sies å ha etablert seg mellom nordmenn og amerikanere, får nå andre grenseoppganger.

⁴ The Cajuns er en egen etnisk gruppe med fransk opprinnelse. De flyttet fra Canada til sørstatene i USA på 1700-tallet, og etablerte seg der. Mange fant senere en nisje nettopp innenfor boring i amerikansk oljeindustri.

⁵ Jeg traff selv en stillmann ved Sweeny Refinery. Han demonstrerte for meg hvordan opplæringen foregikk. Han tegnet selv et utsnitt av de rør og ventiler vi hadde observert ute i «virkeligheten», signerte tegningen og ga den til meg, som var det et kunstverk.

Litteraturliste:

Stig S. Kvendseth: *Funn! Historien om Ekofisks første 20 år*, (Tananger 1988)

Maurice Merleau-Ponty: *Phenomenology of Perception*, (Routledge & Kegan Paul Ltd, 1962)

Hanne Müller: *Veier inn til den «tause kunnskapen»*, (Norsk Antropologisk Tidsskrift nr. 3 1996)

Hanne Müller: *Klondikets energi: Nordmenn og amerikanere i arbeid og læring på Ekofiskfeltet* (upublisert manuskript)