

02
06

Rosenkilden

NÆRINGS-
LIVSMAGASINET

“Læring og næring”

Hvordan tar vi vare på og videreutvikler våre unge talenter?

PROFILEN: BJARNE BERNTSEN **SIDE 4-7**. HJELP VI TRENGER FLERE LÆRERE **SIDE 8-9**. LÆRER I LYD **SIDE 10-11**. NY I NÆRINGSFORENINGEN: STUDENTMEDLEMMER **SIDE 16-17**. MØTEDAGEN 06 EN SUKSESS **SIDE 18-19**. OLJE-/GASS-KLYNGEN OG REKRUTTERINGSUTFORDRINGENE **SIDE 22-23**. STAVANGER-REGIONEN FORTETTES **SIDE 24-25**. STATOIL OG TRANIEE-STILLINGER **SIDE 28-31**. STJERNER I SIKTE **SIDE 34-35**. BEDRIFTEN I ROSENKILDEN: ALLIANSE **SIDE 38-39**.

4



- Det var en gang da et Viking-lag i vår fornemste divisjon bestod av lokale spillere, og vi var alle på hilsefot med de lokale hel-
tene. Profilen Bjarne Berntsen snakker om vik-
tigheten av å satse på
lokale talenter

8

Stikk i strid med hva mange
tror: På tross av arbeidsinn-
vandring fra Polen, trenger
byggmestrene i Rogaland
flere lærlinger. For ungdom
som vil satse på praktiske
fag, er det gode tider, men
vil det vare?



- Nøkkelen til å få bedre
samarbeid mellom unge
talenter og arbeidsgivere
er å tilrettelegge for gode
møteplasser. Her kommer
Næringsforeningen inn i
bildet, sier studentmed-
lemmene Evelyn Rojas og
Bård Misund

16

- Det snakkes mye om for
liten oppslutning omkring
realfagene på skoler og ved
våre universitet, samtidig
som frustrasjonen brer seg
fordi de enkelte bedriftene
nå overbyr hverandre, skri-
ver David Ottesen, styre-
leder i Saga Petrol.

22

Ansvarlig redaktør: Jostein Soland. **I redaksjonen:** Randi Øglænd, Erik Lindboe, Egil Rugland, Trude Refvem Hembre, Cathrine Gjertsen og Jan Gjerde.
Fotografer: BITMAP ved Dag Myrestrand og Eric Johannessen. **Utgiver:** Næringsforeningen i Stavanger-regionen. **Telefon:** 51 51 08 80. **Telefaks:** 51 51 08 81.
E-post: post@stavanger-chamber.no. **www:** www.stavanger-chamber.no **Opplag:** 14.000. **Forsidefoto:** Dag Myrestrand. **Redaksjonen avsluttet** 17. februar 2006

LEDER

Å satse på utvikling

Akkurat som fotballklubber vil regioner, bedrifter og organisasjoner som våger å satse på utvikling av talenter ha store konkurransefortrinn når de dårlige tidene kommer, sa Erik Solør på Næringsforeningens talentmøte for litt siden.

Han snakket om lokale spillere som satset lojalt på klubben sin – i gode som i dårlige tider. Og viste til det noe underlige forholdet at jo nærmere spillerne under oppveksten hadde bodd stadion, jo dårligere ble de betalt.

TIDENES HØYKONJUNKTUR

Næringslivet er inne i en høykonjunktur. Bedriftene tjener penger som aldri før – og noen av de større kommunene har over natten fått en betydelig styrking av sin egen økonomi. Det synes å være penger over alt. Men akutt mangel på folk. I første omgang dreier det seg om fagfolk – om ingeniører og økonomer. Med dagens svake befolkningstilvekst vet vi at jakten på talenter etter hvert vil bre seg til alle bransjer – rett og slett fordi vi er for få mennesker her i landet. Vi kan gå et meget stramt arbeidsmarked i møte.

FLERE OG FLERE ELDRE

- Stavanger-regionen står overfor samme utfordring som EU. Vi har noe formidable demografiske utfordringer, og vi må konkurrere om arbeidskraften, kan Pål Jacob Jacobsen ved Stavanger-regionens Brussel-kontor fortelle. Fra 2010 går "baby-boom-generasjonen" i pensjon, og disse pensjonistene skal underholdes av sine enebarn. Europakommisjonen kan opplyse om at den arbeidsføre befolkningen mellom 18 og 64 år kommer til å synke med 16% fram til 2050. I samme periode øker antallet eldre med 77%.

For tiden kan AS Norge og Stavanger-regionen speile seg i en velstand som var ukjent for tidligere generasjoner. Oljefondet framstår som en sosialdemokratisk utgave av Onkel Skruers pengebinge. Sammenlignet med de verdier landets befolkning leverer år for år gjennom sitt arbeid, blir likevel oljefondet for småpenger å regne. Her før jul snakket økonomene om at oljefondet på rundt regnet 1.200 milliarder kroner tilsvarte 87 % av det norske folks årsverk.

–Av hva vi som nasjon produserer med våre hoder og hender...

SATS PÅ DE UNGE

Skal Stavanger-regionen nå sine mål for trivsel og oppvekst, må vi trekke til oss unge mennesker. Unge talenter kjennetegnes av positiv nysgjerrighet som gir nye impulser. Dette gir både system- og teknologiutvikling. Mange av de teknologiske nyvinningene kommer fra de yngste. Derfor må vi trekke de unge til oss – gjennom studieopplegg, og traineeordninger, ved å skape en attraktiv arbeids- og boligregion. Det hjelper lite med penger i tradisjonell forstand hvis vi ikke samtidig appellerer til den intellektuelle kapitalen. Til de menneskene som kan gjøre pengene produktive. Som kan gå foran i verdiskapningen. Alliansen, Statoil, Aarbakke, National Oilwell Varco kan vise til god rekruttering fordi de har valgt å gå nye veier.

Hvordan kan det øvrige næringslivet bygge videre på beste praksis i vår region? Er det mulige å utvikle helt nye modeller for bl.a. traineer slik at Stavanger-regionen blir førstevalget? Fordi regionens gjennom sitt positive omdømme og høy livskvalitet nettopp appellerer til de menneskene som sikrer vår framtidige evne til å skape nye verdier?



Talenter og tro- verdighet

- Noen mennesker besitter talent, andre er besatt av det. Når det skjer, blir talentet en forbannelse. Blir det sagt.



Tekst: Jostein Soland
Tegning: Bjørn Helgøy

TALENTET

For mer enn hundre år siden stod pastor Lars Oftedal fram i St. Petrikirken i Stavanger og bekjente at han hadde levd i synd – særlig det siste året. Føreren for Den vestlandske vekkelse stod fram som en kvinneforfører. Kjødet og lysten hadde overstyrt Oftedals eget budskap om å leve i renhet og nøysomhet i det dennesidige. Med utsikter til å leve himmelsk i det hinsidige...

Det senket seg et mørke over Stavanger og Sør-Vestlandet. Folket og landsdelen ble stigmatisert som Det mørke fastland.

Lars Oftedals talent som samfunnsbygger hadde vært en vel-signelse for alle lavkirkelige krefter. Oftedal skulle likevel bli en forbannelse fordi folkeføreren selv lot seg forføre av eget talent.

TAPEREN

Oftedal ble taperen som alle hans tilhengere og motstandere ble det. En hel landsdel ble stigmatisert. Ser vi ikke her forklaringen på "Eg e fra Stavanger, gjørr det någe?"

Med flid og nøysomhet – under mottoet "godt gjort er bedre enn godt sagt" – tok det nesten hundre år for Stavanger og Rogaland å fri seg fra stigma som bedehusby og Det mørke fastland. Aldri som et uttalt mål om å vende fra det mørke til det lyse. Kanskje ut fra den enkle erkjennelsen av at folket selv aldri følte seg særlig mørke innvendig.

Slik blir en stilt overfor kanskje det vanskeligste av alt – nemlig å være en annen enn den andre mener at du er...

VINNEREN

- Dere er så flinke der borte, sier østlendingene, og så har dere oljen. Oljen fant amerikanerne for oss. Vår utfordring har vært å

skape en norsk kompetanse for å hente den opp når utfordringene er blitt større. Da har generasjoners magasinerte kunnskap om sjømannskap og misjon, håndverk og industri kommet godt med. Moderniseringen av våre kollektive erfaringer har gjort oss til en verdensleder innenfor olje og gass. Verdens viktigste energikilder.

Fordi den enkelte har tatt utfordringen på alvor, blir regionen tildelt et kollektivt talent. Som har visst "å levere". Vi er i 2006 best i verdiskapning og næringsutvikling – og kan tilby bedre livskvaliteter enn noen andre regioner.

Hvor lenge var Adam i Paradis? Må vi igjen spørre – med Oftedal i bakhodet. Ikke i påvente av suksessens slutt. Men for å sikre denne for nye generasjoner...

TROVERDIGHET

Uten talenter tørker samfunnet ut. Kampen om de kloke hoder og flittige hender hardner til. Stavanger-regionen markedsfører seg som åpen, energisk og nyskapende. Universitetet i Stavanger vil utfordre det velkjente og utforske det ukjente. Med Stavanger 2008 ønsker vi hele Europa velkommen til "Open Port". Vi har valgt alle de "riktige" ordene.

Nå har vi sagt det, nå må vi gjøre det. Igjen: - Godt gjort er bedre enn godt sagt. Nå handler det om å skape troverdighet og tillit gjennom handling. Slik at det er samsvar mellom ord og resultater. Slik at talentene kommer til oss og blir i vår region også etter 2008.

Er vi åpne, energiske og nyskapende? I handling? Våger vi å utfordre det velkjente og utforske det ukjente. Da kan vi også lykkes i vår store visjon – om å forbli best i verdiskapning og slik sette legges de materielle forutsetningene til grunn for det gode liv. Hvis vi gjør det vi sier...

Jostein Soland

Bjarne B



Det var en gang da et Viking-lag i vår fornemste divisjon bestod av lokale spillere. De kom fra Midjord, Egenes, Tasta, Kvernevik, Randaberg, Sola, Buøy, og vi var alle på hilsefot med de lokale heltene.


Tekst: Egil Rugland

Foto: Eric Johanness/BITMAP

Nåvel. Det var sånn i 1950-, 1960- og 1970-årene. I rettferdighetens navn var det også noen jærbuer som iførte seg den mørkeblå drakten: Åsbjørn Skjærpe, Nils Ove Hellvik, Johannes Vold - for å nevne noen. Det var likevel noenlunde lett å forstå dialekten. Gabriel Høyland meldte aldri overgang. I så fall kunne han evakuert gårdsbruket på Høyland, forandret navn og utvandret. Et sted går overgangsgrensen for den alminnelige jærbu og Reidar Thu.

Men nå? På Viking stadion høres det engelsk, finsk, svensk, ungarsk og afrikanske dialekter på Viking-laget, mens det er smått med Stavanger- og Rogalands-dialekten.

FRA FIGGJO

La oss runde av tilbakeblikket fra 1970- og 80-årene med å nevne en spiller som hadde alt vi forlanger av en lokal spiller. Alder: 20 år. Bosted: Figgjo. Navn: Bjarne Berntsen. Lenge gikk ryktene om den unge Figgjo-spilleren som briljerte på ungdomsnivå. Det var bare et spørsmål om tid før han kom til Viking eller Bryne som valget stod mellom. Det ble Viking.

Nå er skjebnens veier så uransakelige at denne rapportør i egenskap av Aftenblad-journalist fikk oppgaven å dekke Bjarnes debut på Viking mot Moss i august i det herrens år 1977. 20-åringen inntok med største selvfølgelighet midtstopperplassen. På et 90-minutters blunk var Bjarne på alle lokale lepper, og det smittet delvis over på nasjonale lepper.

Bjarne Berntsen er nå kvinnes landslagstrener med EM-sølv som foreløpig høydepunkt. Det skjedde med et lag som var en smule dristig i valg av spillere med 17-åringen Isabelle Herlovsen som et eksempel på at Bjarne satset på unge talenter.

- Fornøyd med debuten, var kveldens opplagte spørsmål.

Og Bjarne med sedvanlig ro svarte noe i duen: - Eg synes det gjekk greit. Nå i ettertid erklærer han at han gikk til debuten uten nevneverdig respekt. Etter 1 stk. A-lagskamp ble det debut på U-landslaget i august 1977, og A-landslagsdebuten kom i august 1978.

Det kalles kometkarriere.

GREIT

Siden har det stort sett, og da mener vi stort sett, gått greit for den lærerutdannede Bjarne Berntsen (49) som har viet sitt hittidige liv til fotballen med noen innhopp i mediebransjen som TV Vest-sjef og reklamebyråleder. Men det er det ingen som husker ham for - nesten.

Det er dette vi husker ham for: Landslagsspiller. Viking-trener. Viking-direktør i to etapper. Bryne-trener og selvsagt: Bortimot pytt i panne i klubben i hans hjerte: Figgjo. Spiller, trener, leder.

Bjarne som spiller: Lett slentrende i spillestilen. Ikke spesielt rask, men langt fra langsom. Blikk og plasseringsevne. Sikre tacklinger. Ro og overblikk. Den fødte midtstopper selv om han har spilt både midtbane, spiss og keeper, høyre back på landslaget.

LEDER

Bjarne som leder: Tøff. Økonomifisert. Noen vil kanskje si ryddegutt eller muligens sweeper. Å jobbe i Viking-administrasjonen i perioder med kostnader som langt oversteg inntektene, hører vel neppe til Bjarnes kjæreste minner. Men poenget er at han kom fra det med æren i særdeles god behold uansett episoden som for snart to år siden terminerte arbeidsforholdet i Viking Fotball ASA.

Nå sitter han foran oss i Rosenkildehuset rett etter en oppfriskende spinningtime som startet kl. 06.00! på Sports Club på Tennisland. Bjarne er nå kvinnes landslagstrener med EM-sølv som foreløpig høydepunkt. Det

skjedde med et lag som var en smule dristig i valg av spillere med 17-åringen Isabelle Herlovsen som et eksempel på at Bjarne satset på unge talenter.

LOKALE TALENTER

Dette er som kjent relativt ukjent i Viking FK som nesten utelukkende har basert rekrutteringen på utenlandske spillere de to siste sesongene. Gå inn på Aftenbladets side om Viking, og det foregår en heftig debatt om skjebnen til unge lokale spillere som Andre Danielsen, Johan Lædre Bjørdal, Alexander Gabrielsen og Jone Samuelsen.

Til poenget: Er det klin umulig nå i vår tid å få lokale talenter til å ta steget inn på Viking stadions meget grønne gress?

BEVISST STRATEGI

- Først og fremst er dette et spørsmål om bevisst strategi, sier Bjarne Berntsen. Men det henger også sammen med klubbenes økonomi. Klubber som har penger satser ikke på talentutvikling. De stoler på at kjøp av etablerte spillere skal gi rask suksess. Klubber med presset økonomi tvinges til å satse på egenrekruttering. I min første Viking-tid som leder fra 1989 var vi nødt til å satse på unge spillere. Vi kan nevne Gunnar Aase, Egil Østenstad, Stian Larsen, Thomas Myhre, Kenneth Storvik og Roger Nilsen. Det er spillere som siden har satt spor etter seg i norsk sammenheng, men ingen av dem var etablerte seniorspillere på toppnivå da vi hentet dem til Viking. Felles for dem var at de alle hadde mange aldersbestemte landskamper.

- I dag er Lyn den klubben i Tippeligaen som satser mest på utvikling av unge talenter gjennom sitt samarbeid med NTG (Norges toppidrettsgymnas). Lyn er best til å slippe til unge talenter på sitt A-lag. Andre blir tvunget til det. Se bare på Start. For to år siden var laget nødt til å satse på egen rekruttering på grunn av håpløs økonomi. Resultatet så vi i fjor.



- Det bør være en bevisst strategi også for pengesterke klubber å bruke mer ressurser på utvikling av egne talenter.

MER RESSURSER

- Det bør være en bevisst strategi også for pengesterke klubber å bruke mer ressurser på utvikling av egne talenter. Det må satses på toppkvalifiserte spillerutviklere og trenere og topp treningsfasiliteter året rundt kontra innkjøp av spillere fra utlandet som for manges vedkommende er på hell i karrieren og ikke forsterker laget. Dette er en strategi som sportslig ledelse og styret må ta ansvar for, og ikke en trener. Nå opererer mange klubber med store spillerstaller på 20-25 etablerte spillere. Da blir det vanskelig for unge spillere.

- Ett eksempel. Vikings Alexander Gabrielsen har flest obligatoriske A-kamper fra sesongen 2003 som 17-åring. Nå har han stoppet opp på 2-laget. I fjor var han et fjerdevalg som midtstopper, og da kommer han ikke videre.

HARD TRENING

Men det er en tøff jobb for unge spillere å ta steget opp til et A-lag i Tippeligaen.

- Utfordringen for alle klubbene er å få spillerne opp i treningsmengde. Tre til fire økter i uken for talenter i alderen 15-17 år er langt fra nok. Spillere som ikke vil ofre mer enn det blir parkert. Spilleren

må selv forstå hva som skal til av hard trening for å nå opp, og det må skje i alderen fra 15 – 20 år. Det er også i mange tilfeller et for dårlig kamptilbud til de nest beste, spesielt på juniornivå. Derfor er det viktig for toppklubbene å ta godt vare på og satse på talentene. Jeg vil også gå så langt som å si at det er vanvittig mange store talenter i regionen.

- Hva med forholdene på kvinnelandslaget?

- Der driver vi med talentutvikling hver dag, sier Berntsen. Klubbene har ikke penger og er satt langt tilbake i tid sammenlignet med herrefotballen. Topp spillerne kombinerer landslagsspill med krevende studier eller jobber opp mot full stilling. Likevel trener kvinnene mer enn mange etablerte herrespillere. Noen få av spillerne har et lite stipend fra NFF, og de har krav om ni treningsøkter i uken utenom kampsesongen og syv økter i kampsesongen.

FOTBALL OG KJØNN

Nå har Berntsen erfaring i trening av begge kjønn. Forskjeller?

- Det er på flere områder det samme. Treningsøvelsene er nesten de samme,



og spillerne av begge kjønn blir stadig bedre teknisk og taktisk. Men det er selvsagt store forskjeller på det fysiske. En annen stor forskjell er at kvinner er mer opptatt av og avhengig av tilbakemeldinger for å få beskjed om hva de må forbedre. Menn har mer selvtillit og er ikke så opptatt av tilbakemeldinger.

YNGRE

- Spillerstallene på kvinnelag er yngre enn på herresiden, og spillerne her gir seg på et tidligere stadium enn herrerne. Etter profesjonaliseringen av herrefotballen holder spillerne på klart lenger. Snittalderen øker stadig. Det har klart sammenheng med bedre økonomiske betingelser. En herrespiller på toppnivå i Norge er svært godt betalt.

- Norge er også blitt attraktivt for utlendinger. De er i stand til å legge seg opp gode penger her og forlenger karrieren på den måten. Mange hever ikke kvaliteten på lagene i Tippeligaen, men det er også gode eksempler på utenlandske spillere som er gode investeringer rent sportslig. Allan Gaarde i Viking er ett. Han har solid erfaring fra Italia og Danmark og jobber hardt for laget og har flotte holdninger.



Figgjobanen har vært Bjarne Berntsens andre hjem.



- Utfordringen for alle klubbene er å få spillerne opp treningsmengde. Tre til fire økter i uken for talenter i alderen 15-17 år er langt fra nok.

TRENER OG LEDER

Bjarne Berntsen har som kjent erfaring både som trener og leder i en toppklubb.

- Det er store forskjeller på oppgavene, sier Berntsen. Ansvaret er større som ansatt leder. En leder må forholde seg styret og er nødt til å jobbe ut fra rammebetingelsene som er lagt. En leder må også i større grad ta upopulære avgjørelser. En trener kan alltid skyld på at spillerstallen ikke er god nok.

Bjarne Berntsen har vært gjennom en ledertid i Viking som har inneholdt alt fra økonomisk kaos til en veldrevet klubb på nasjonalt nivå med god økonomi.

- Men det var tøft i 1989 da vi aldri visste om vi hadde penger nok til lønninger og måtte skjære kostnader til beinet.

DEN TØFFESTE DAGEN

Nå er det likevel hevet over tvil at Berntsens tøffeste tid var en høstdag i 2004 da klubben innkalte til pressekonferanse med Berntsens direktørvang som tema.

- Det var en tung, tøff og skuffende opplevelse, sier Berntsen. Først og fremst fordi jeg følte at jeg hadde vært en viktig bidragsyter i to perioder, ikke minst på det økonomiske planet. Det var også

tungt fordi jeg følte at jeg hadde vært en viktig brikke i arbeidet med å få nytt stadion, og så fikk jeg ikke være med mer enn noen få måneder i den nye Viking-epoken.

- Det verste er at jeg også følte at jeg hadde noe å bidra med videre. Jeg var ikke bitter, men meget skuffet. Jeg hadde store problemer med å gå på Viking-kampene i fjor vår. Men heldigvis leger tiden alle sår, og jeg så mange Viking-kamper fra tribunen i fjor høst. Jeg føler meg alltid velkommen enten jeg er på tribunen eller stikker innom tidligere arbeidskolleger på kontorene i Viking stadion.

Er så Bjarne Berntsens liv utelukkende preget av fotball med velsignelse fra familien?

BØKER

- Jeg er svært glad i å lese bøker. Det gjelder i første rekke dokumentarbøker, biografier og historiske verk, spesielt om Den annen verdenskrig. Og selvsagt blir det en del faglitteratur. Jeg har alltid et par bøker på lager. Men jeg er også avisoman og følger godt med på aktualitets- og nyhetssendinger i mediene.

Så vender Berntsen tilbake til utviklingen

av lokale talenter og trekker parallellen til det som har skjedd i det lokale kulturlivet.

- Det er en tydelig trend i tiden. Hvor kommer talentene fra her regionalt? De kommer fra miljøer med lite penger. Se på det som skjer innen film og teater. Det er lite penger, men det er enormt med entusiasme og pågangsmot. Det er utviklet en ny generasjons lokale skuespillere og filmskapere som har satt spor etter seg i norsk kulturliv. De har fått vist potensialet og fått sjansen i produksjoner med svært lave budsjetter. Det viser at det går an å få frem de lokale talentene.

Bjarne Berntsen har kontrakt med fotballforbundet ut sesongen 2008. Siden kan det bli aktuelt med en ny trenerjobb på toppnivå eller en jobb i næringslivet, men han er heller ikke fremmed for tanken om en rolle for eksempel i forbindelse med et fotballgymnas i regionen vår.

Talentutvikler må være den opplagte stillingen for Bjarne Berntsen.

Hjelp!

Vi trenger flere lærlinger.

Stikk i strid med hva mange tror: På tross av arbeidsinnvandring fra Polen, trenger byggmestrene i Rogaland flere lærlinger. For ungdom som vil satse på praktiske fag, er det gode tider, men vil det vare?



Tekst: Jan Gjerde
Foto: Eric Johanness/BITMAP

Få vet mer om bransjen og arbeidskraft-behovet enn daglig leder for Byggmestrenes Service- og Opplæringskontor, Karl W. Sandvig. Byggmesterlauget i Stavanger har vært hans arena i snart 28 år. Stavanger var tidlig ute med å etablere eget opplæringskontor for tømrerfaget. Det skjedde i 1973 og var det første opplæringskontoret utenfor Oslo, uansett fag.

- Når vi ser på arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa, særlig Polen, er det klokt av ungdom å velge en framtid i byggfagene?

- Da dette ble en del av vår virkelighet for halvannet år siden, var vi skeptiske og kanskje også litt bekymret. Billig arbeidskraft og dumping av priser kunne komme til å undergrave det vi har bygget opp. Ikke minst var vi bekymret for at lærlingeordningen skulle raseres. Slik har det ikke gått - til nå. Vi har hatt rimelig gode tider i byggfagene siden 1990 - og 2005 blir et toppår. Men aktivitetsnivået i bransjen følger konjunktorene, det vet vi av lang erfaring. Jeg vil si: Uansett er det klokt av ungdom som ønsker å utdanne seg i et håndverkerfag, å velge en bransje som har lang erfaring i å gi fagutdanningen et solid innhold, svarer Sandvig.

- I vår tid representerer all utdanning en viss risiko?

- Derfor er det viktig at bransjene og den enkelte bedrift tenker strategisk og langsiktig når det gjelder rekruttering og

opplæring. Ingen kan gi garantier, men med et fagbrev eller svennebrev i hånden står du sterkt. De fleste som begynner som lærlinger i godkjente lærebedrifter i dag, har to år i den videregående skolen bak seg, Grunnkurs og Videregående kurs. Reform 94 la mer generelle teorifag inn i pensumplanene. Det sikret elevene en felles grunnkompetanse. Men for tømrerfaget førte det til at vi mistet 175 timer i året i fagrelevant teori. Vi som bransje har sett behovet for å kompensere for dette ved å legge mer faglig teori inn i opplæringen, som et tillegg til den praktiske opplæringen i læretiden. Derfor har vi satset på kurs i egen regi og i egne lokaler. Alle lærlinger som er knyttet til oss, må gå igjennom disse kursene. Dette gjelder f. eks. fag som yrkestegning. Det er viktig at en tømrer kan slå inn en spiker, men det er like viktig at han kan lage og lese en arbeidstegning. Vi tilbyr også temakvelder i emner som Lyd og Brann og Varmer Arbeider. Kurs i HMS er også et viktig tilbud.

- Nå står det en ny opplæringsreform for tur?

- Bondevik II vedtok planene for et "Nasjonalt kunnskapsløft". Vi hadde håpet at Djupedal ville satt bremsene på, eller i det minste gitt oss raskere klarhet i hva reformen innebærer i praktisk for elevene og for opplæringsbedriftene. Nå står vi overfor inntak av nye lærlinger for perioden 2006 - 2008 uten at vi kjenner detaljene i det nye opplegget. Vi tror at det er positivt at man velger en modell hvor elevene ambulerer mellom skole og arbeidsplass i løpet av utdanningen. Men det vil kreve mer ressurser, planlegging og tilrettelegging, ikke minst fra vår side. Så meldingen til Djupedal er: Ta enten en ny

runde på saken, eller få opp farten.

- Rogaland ligger i tet når det gjelder lærlingeplasser totalt?

- Vi konkurrerer med Hordaland om å være best. Av landets 29.000 lærlinger har både Rogaland og Hordaland over 3.000 hver. Det forteller om det høye aktivitetsnivået her på Vestlandet, men også om at det er kultur for at man først må så for å kunne høste. I Norge som helhet ble det registrert 2.700 nye lærlinger i byggefag i 2004. Til sammen har studieretningen nesten 5.300 lærlinger. Byggmestrenes Service- og Opplæringskontor i Stavanger har nå ansvaret for omkring 150 lærlinger i tømrerfaget. De fleste byggmestere i regionen velger å inngå samarbeid med oss. Det sikrer kvalitet og kontinuitet, og vi kan være behjelpelige dersom det er behov for å skifte lærlingebedrift. Vi følger opp hver enkelt lærling på arbeidsplassen og tilbyr viktig tilleggsoplæring. Vi har også et svært godt samarbeid med de videregående skolene i fylket.

- Har alle byggmestere lærlinger?

- De fleste, men ikke alle. Noen bedrifter er små, nesten enkeltmannsforetak. Men det er også noen av de store som ikke har. Grunnene kan være mange. Det følger et stort ansvar med å ta inn lærlinger. Vi mener at det er en stor fordel for lærlingebedriftene å være knyttet til et opplæringskontor. Vi har satt opplæringen i system, tar ansvaret og frigjør ressurser for bedriftene. Vår erfaring og kompetanse gir trygghet for alle parter. Ellers vil jeg føye til: Det er mange år siden at søkningen til yrkesfagene har vært så stor som nå, sier en engasjert og optimistisk Sandvig.



-Vi konkurrerer med Hordaland om å være best når det gjelder lærlingeplasser, forteller daglig leder for Byggmestrenes Service- og Opplæringskontor, Karl W. Sandvig. Av landets 29.000 lærlinger har både Rogaland og Hordaland over 3.000 hver.



Lærer i lyd

Den fredagskvelden i august i fjor da Sissel Kyrkjebø og Placido Domingo samlet 14.000 til konsert på den nye Viking stadion, var det også avslutningskonsert for Kammermusikkfestivalen i Stavanger på Tou Scene.



Tekst: Jan Gjerde

Foto: Eric Johanessen/BITMAP

Publikum - et par hundre mennesker - fylte lokalet til trengsel for å høre uroppførelsen av samtidskomponisten Eivind Buenes verk med Stavanger-saksofonisten Frode Gjerstad, tre perkusjonister og en computer.

Kan denne innledningen stå som et bilde på at kulturbybegrepet ikke kan måles etter antallet som møter fram på konserter, men også etter mangfold og kvalitet? Og etterfølges av en påstand: Kriteriet på en kulturby er at den har åpenhet og toleranse for det smale og utfordrende.

Har Stavanger rom og økonomi for nyskapende kunst?

- Den etablerte kulturen får nesten alt, de som står utenfor institusjonene må kjempe hver dag for å overleve, sier Frode Gjerstad (57).

Saksofonisten på Sommerro har i en mannsalder satt sitt preg på musikklivet i sin nisje. Hans diskografi består av over femti titler, med egne band og i samspill med noen av improvisasjonsmusikkens fremste internasjonale navn. Mange plater har han produsert hjemme med egen label, andre er utgitt på prestisjetunge merker som Cadence i USA. Han fikk hederstittlen Årets jazzmusiker i Norge i 1996. Han har spilt med punkrockerne Noxact på Cementen, men også med Stavanger Symfoniorkester i Konserthuset.

- Det var de som ønsket å spille med meg, og jeg sa ja, sier Frode Gjerstad beskjedent.

Han har holdt på siden 1970.

Improvisasjonsmusikk kaller han det gjerne selv. - Han spiller med halvvoldelig

kraft, krevende og komplekse rytmiske krumspring, med mye overtoner og spontane toneskift, skrev en kritiker. -

Kledelige urenheter, skriver en annen. Ren støy, mener noen. Reisende i hørselsskader, vil enkelte påstå. Selv benytter han øreplugger når han spiller.

- Egentlig er frijazzen på vei til å bli mainstream i dag. Men fortsatt er det grenser å sprengre, nye lydrom å utforske. Nye, spennende musikere og musikkuttrykk å møte. Det som virkelig gleder meg er å se det miljøet og nivået som er skapt innenfor ny musikk, frijazz, metal, rock og elektronika i Stavanger, sier Gjerstad.

Åpningskonserten for Numusic i en fullsatt Domkirke i høst var en milepæl. En enslig komputer ved siden av prekestolen fra 1656, og en ung kunstner, Geir Jensen, så vidt synlig som en spinkel skygge mellom tunge søyler i svakt blått lys, utgjorde den visuelle rammen. Stavanger vet kanskje ikke selv hvor stort dette var, men nisjemiljøene i Norge, Europa og USA vet om det og søker det.

INSPIRASJONSKILDE FOR DE UNGE

Ingen enkeltperson har betydd så mye for å stimulere og inspirere unge improvisasjons-musikere som Gjerstad. Unge Stavanger-navn som Anders Hana, Morten Olsen, Per Zanussi, Paal Nilsen-Love og Øyvind Storesund hører med blant dem som Frode Gjerstad har spilt sammen med. Og som han kanskje også har vært en slags musikalsk fadder for? Det betyr ikke at hele byen kjenner dem. Det betyr at de er store i sine segmenter og at arenaen er global.

Når han ikke er på turneer i Europa, eller spiller på festivaler, eller har konserter i Oslo eller spiller i New York, på Tou, på Sting eller på Cementen, er han lærer i den norske skolen, nærmere bestemt på Forus videregående skole, hvor han underviser i lyd. Han er siviløkonom fra Lund. Han har også undervist på DH - senere HiS - senere UiS, i sam-

funnsøkonomi, kultur- og institusjonsøkonomi.

Lyd? Hva slags fag er det - og hvem er det som søker det?

- Skal man lage film eller video, trenger man lydkulisser. Jeg underviser på linjen for media og kommunikasjon. Det dreier seg om opptaksteknologi og lydteknologi. Her lærer elevene blant annet hvordan man kan behandle og formidle lyd på PC. I det hele tatt er dette veldig teknisk. Men vi har også eksempler på at elevene komponerer elektronisk musikk uten å kunne en note. Bra musikk, også! Og de er topp motiverte.

Har dagens unge en annen musikkforståelse enn din generasjon?

- Selvfølgelig. Men det som er interessant er at stadig flere er lei av pizza og hamburger. De krever noe mer enn Idol. Det jeg holder på med er ikke så smalt i dag som det var før lydprogrammene på PC kom, hevder Gjerstad.

Du har sendt inn et prosjektforslag til 2008?

Navnet "Open Port" skaper en forventning - det å hente inn folk utenfra og skape ringvirkninger lokalt, er det jeg har holdt på med i 30 år. Jeg arbeider både lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Det som bekymrer meg er oppbyggingen av et kostnadskrevende kulturbyråkrati. Kulturbyåret må bli noe annet enn et ball for kulturarbeidere. Jeg frykter at dette blir et opplegg som vil støvsuge kommunene for midler som i dag holder liv i de mindre og smale kunstmiljøene. Hva blir det igjen av mangfoldet når det kommunale smakspolitiet har sagt sitt, spør Frode Gjerstad.

For han bryr seg. - Lørdag reiser jeg til New York for å gjøre tre til fire innspillinger. Men jeg kommer tilbake, allerede på torsdag. Forsikrer han.

Årets fylkesmesse for ungdomsbedrifter.

15. februar gikk Årets fylkesmesse for ungdomsbedrifter av stabelen. Det var påmeldt 70

ungdomsbedrifter fra 17 forskjellige videregående skoler i Rogaland.

Bedriftene kunne konkurrere i 12 forskjellige kategorier. Samtlige hadde en egen stand hvor de viste sine forretningsideer.

Fornøyde kunder

De ansatte i Dak&Grafikk kjøpte opp bedriften i 2003, med stor suksess. - I forbindelse med måling av kundenes tilfredshet, med en skala fra en til ti, ville en av våre kunder gi 11,2, sier Siv-Grete Lea fra DGS.



Oppløftende resultater!

Reklame-firkløveret i gasellebedriften Reload tar gjerne i et ekstra tak for å løfte både hverandre og kundene sine mot nye høyder. Som mange sikkert har fått med seg så har Reload laget en reklamekampanje for Radisson SAS Atlantic og Royal Hotel – hvor kjente personer i byen vår, som alle representerer hver sin bransje, blir løftet av en hotellansatt. Kampanjen har fått mange lovord internasjonalt internt i Radisson SAS systemet, og hotelldirektør Ina Eldøy er også strålende fornøyd med en omsetningsøkning de mener er direkte relatert til kampanjen. - Fornøyde kunder er våre beste ambassadører – og vi har heldigvis mange av dem, sier daglig leder Åse S. Line.

Nylig ble også Reload tildelt det prestisjefulle oppdraget med å være totalleverandør for ONS sin nye LNG-park (Liquified Natural Gas) – et område på hele 500 kvm som skal huse mange stander for energiselskaper som har en rolle i denne verdikjeden.

- Vi vant konkurransen på et konseptuelt grunnlag med en bærende idé – nå gleder vi oss til å gi gass, sprudler Reload-damene.

Reload har kunder som bl.a. Tango, Brødrene Pedersen, Baker, Smedvig Eiendom, Stavanger Universitets-sjukehus, Revus, Medpalett, CoreTrek, Dickens og kulturhuset på Sølvberget.

Handlekraft og regional tilhørighet

Kruse Smith Forus omfatter Bygg, R.O.T. og Kruse Bolig.

Kruse Smith oppfører alle typer boligbygg, private og offentlig yrkesbygg. Vi besitter betydelige ressurser i form av dyktige prosjektledere, egne fagarbeidere og moderne utstyr.

Vi var blant de første til å satse tungt på rehabilitering. Siden midten av 80-tallet har vi bevisst bygget erfaring og spisskompetanse innen Rehabilitering, Ombygging og Tilbygg – R.O.T.

Kruse Bolig utvikler og selger boliger, og ligger langt framme når det gjelder arkitektur og totalløsninger for boligområder. Samlet er vi i dag en av regionens største og mest handlekraftige byggeaktører, og evner å ta ansvar for ulike typer byggeprosjekter fra tidlig idéfase, til utarbeiding, drift og vedlikehold.

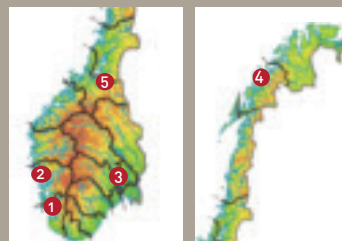
Kruse Smith finner du i Kragerø, Arendal og Kristiansand i sør, på Forus og Karmøy i vest.



Befolkningsvekst 2000 - 2005

Region	Folketall 2000	2005	Endring
1 Stavanger	257 844	273 672	6,1%
2 Bergen	333 463	351 494	5,4%
3 Oslo	1 055 840	1 111 196	5,2%
4 Tromsø	62 298	65 525	5,2%
5 Trondheim	233 034	244 668	5,0%

Kilde: SSB/Adresseavisen



V
e
k
s
t

Satsing på samferdsel er nydelig næringspolitikk!

Med vår sterke nasjonale posisjon innenfor viktige næringer vil dårlige kår for samferdsel her i regionen faktisk svekke den nasjonale konkurransekraft!



Tekst: Inge Oliversen, Styreleder for Logistikkforeningen.no Rogaland

Det er i flere sammenhenger dokumentert at Stavanger-regionen er landets viktigste nærings- og bostedsregion. Ingen andre regioner vokser fortere. Næringslivet i regionen er ekspansivt og internasjonalt orientert og møter ofte de globale utfordringer og konjunktursvingninger før andre regioner. Som senter for norsk petroleumsvirksomhet, og med en lang tradisjon innenfor annen industri, er regionen et viktig nasjonalt tyngdepunkt for verdiskaping og eksportrettet næringsliv. Regionen og Rogaland fylke er en viktig base for ledende aktører innenfor matproduksjon og andre næringer knyttet til både land- og havbruk.

VÅR KONKURRANSE-EVNE

Samferdsel og infrastruktur har stor betydning for bedriftenes konkurransevne og lønnsomhet. Lønnsomhet er selvfølgelig avgjørende for om bedrifter vil etablere seg eller satse her i regionen. Motsatt vil nedlegging og fraflytting kunne bli resultatet dersom andre regioner har bedre vilkår, selv om avdelingen her isolert sett er lønnsom. Kan vi eksempelvis oppleve noen Union-sak her hos oss?

BEST PÅ TRANSPORT

Strategisk næringsplan legger opp til at Stavanger-regionen skal fremstå som landets fremste storbyregion med hensyn på transport- og logistikk-løsninger. Dette gir positive signaler til et stadig mer logistikintensivt næringsliv. Mange bedrifter er allerede i ferd med å vurdere å samle

mer av sin aktivitet her i regionen for å kunne bli mer konkurransedyktige nasjonalt og globalt. Fornyelse av terminalpunkter (flyplass, havn og baneterminal) er påbegynt, og næringslivet er inne i en god vekstperiode. En stor del av bedriftenes transportbehov vil være internt i regionen og spesielt inn mot terminalpunktene. Den økte aktiviteten medfører selvsagt også befolkningsvekst og flere som skal kjøre til jobb. Det totale transportbehovet i regionen vil derfor øke kraftig i årene som kommer, og dette må nå følges opp med en satsing på samferdsel og veibygging. En opprustning av stamveisystemene vil være helt nødvendig for å løse opp i dagens problemer her i regionen. Dessuten vil bedre infrastruktur være et nydelig næringspolitisk verktøy for å gi stimulans til en nasjonalt vekstklynge!

Regionens næringsliv tar allerede størstedelen av kostnadene med veiutbygging gjennom innkrevingen av bompenger. Dessuten er ineffektivitet som følge av køståing og dårlig ferjetilbud en betydelig kostnad. Den er derfor svært vanskelig for eksportbedrifter å lempes over på kundene.

Fylkets prioriteringer av de små bevilgninger blir fort et null-sum spill hvor nye prosjekter kun kan realiseres med bompenger og oppfordring til dugnad. Kommunene har lite å bidra med og legger derfor inn rekkefølgetiltak som rund-

kjøringer, veiomlegginger osv. før de godkjenner reguleringsplaner. Dette fordyrer opparbeidelse av nye næringsarealer, og kostnaden veltes igjen over på bedriftene. Dersom denne utviklingen fortsetter, vil bedriftene i regionen bli pålagt kostnadene for samferdselstiltak som helt åpenbart er et statlig ansvar. Det er derfor avgjørende at vi nå får staten med i en satsing på samferdsel!

ET NASJONALT LØFT

Undertegnede har på vegne av Logistikkforeningen.no Rogaland tillatt seg å kritisere Rogalands representanter på Stortinget for å ha gjort en dårlig jobb på samferdselssiden. Dette har vekket reaksjoner, og mange har hevdet at Rogaland må få mer av kaka. Dette er ikke kjernen i kritikken fra Logistikkforeningen. Vårt poeng er at samferdsel og veiutbygging er neglisjert totalt sett i statsbudsjettet. Vi ønsker derfor å mobilisere til et nasjonalt løft på samferdsel slik at rammene totalt sett styrkes kraftig! Rogalandsbenken må derfor ta et større, nasjonalt ansvar og sikre flertall for økte bevilgninger til stamveisystemene.

RINGVIRKNINGER FRA ROGALAND

Stavanger-regionen vil aldri lykkes med å bli landets fremste på transport- og logistikk-løsninger hvis vi skal ta andre regioners tiltrengte midler. Som nasjonens ledende vekstklynger blir det heller vår oppgave å synliggjøre at prosjekter i Rogaland gir positive ringvirkninger for næringsutvikling og verdiskaping også i andre regioner. I en slik sammenheng vil Logistikkforeningen og næringslivet i regionen selvsagt stille opp!

Der det er vilje blir det vei!

Møter i Næringsforeningen 10. mars - 4. april

Lunsjmøte i Rosenkildehuset Fredag 10. mars kl. 1100 - 1300

FÅR DU ÆRLIGE TILBAKEMELDINGER?
Bedrifter som ikke får direkte og ærlige tilbakemeldinger fra omgivelsene, går nedenom og hjem. Alle er avhengig av å få vite "sannheten".

AFF og Right tilbyr bl.a. lederutviklingsprogram og mentorprogram, og disse ser i møtet på ærlighet og unnfallenhet i forholdet mellom leder og medarbeider.

Temaer som blir belyst er bl.a:

- Hvorfor lyver vi så mye - eller gjør vi det?
- Hvordan skille mellom rolle og person på en sunn måte?
- Selvbedrag og løgnaktighet i tilbakemeldingsprosessen
- Dårlige og gode hjelpere - til nytte for hvem?
- Hvordan skape forutsetninger for den ærlige og nyttige tilbakemeldingsprosess
- Det komplekse samspillet

Foredragsholdere:

Arne Selvik, seniorkonsulent og redaktør AFF, Håvard Levang, director Organisational Consulting og Nina Marie Line, seniorkonsulent Right Management Consultants

Seminar i Rosenkildehuset Tirsdag 14. mars kl 1800 - 2100

MØTET MED PRESSEN

I seminaret får vi ulike vinklinger og råd for hvordan en bedrift kan forberede seg i møte med media:

- pressestrategier
- hvordan bruke pressen i markedsføringsssammenheng
- medietrening
- håndtering av media i kriser og under press

Foredragsholdere:

Morten Helliesen, kommunikasjonsrådgiver i Compartner AS, Njål Østerhus, daglig leder Østerhus AS, Borghild Eldøen, kommunikasjonsrådgiver Eldøen Kommunikasjon

Medlemsmøte i Rosenkildehuset Onsdag 15. mars kl 0900-1100

ENERGIMERKING OG ENERGIVURDERING AV BYGG OG ANLEGG

Økt energieffektivitet i bygningsmassen vil føre til reduserte utslipp av klimagasser, bedret kraftbalanse og økt forsyningssikkerhet.

Foredragsholdere: Olav Karstad Isachsen, NVE og Frank Sagevik, Siemens

Lunsjmøte i Rosenkildehuset Fredag 17. mars kl. 1100 - 1300

NÅR STØVLETTENE GÅR TIL HØYESTERETT...

Så vidt vi vet er Norge det eneste landet som har to års reklamasjonsrett på forbruksvarer og femårs reklamasjonsrett på kapitalvarer til forbrukere. Dette fører til at norske forhandlere må kalkulere med mer reklamasjonskostnader og dermed må sette høyere priser enn våre naboland. Våren 2006 kommer en reklamasjonssak om et par støvletter for Høyesterett. Prisen var kr. 1.360,-. Etter en måned røk hælen. Kunden ville ha nye støvletter. Butikken ville reparere for kr. 60 - 65. Butikken fikk medhold i tingretten, mens kunden fikk medhold i lagmannsretten. Hva skjer i Høyesterett?

Foredragsholdere:

Torild M. Brende, juridisk direktør HSH, Henriette Kristoff, advokat HSH

Generalforsamling i Rosenkildehuset Torsdag 23. mars kl. 1900 - 2300

GENERALFORSAMLING

Dagsorden:

1. Valg av møteleder og godkjenning av møteinnkallingen
2. Valg av to medlemmer til å undertegne protokollen
3. Styrets beretning for driftsåret 2005 (sendes separat i Årsberetning 2005)
4. Revidert regnskap for driftsåret 2005 (sendes separat i Årsberetning 2005)
5. Revisors og kontrollkomiteens beretning
6. Fastsettelse av kontingenten for 2007
7. Valg i henhold til vedtektene
8. Eventuelt

Årets middagstaler er Bjørn Helge Gundersen, adm.dir. AFF. Han vil snakke om: NORSK UTAKT? Norsk ledelse i internasjonalt perspektiv - skal vi tilpasse oss eller ta vare på våre særegenheter når vi nærmer oss andre kulturer?

Matmesse, Stavanger Forum Torsdag 23. - søndag 26. mars

BUFFET 2006

Velkommen til Mat-Norges møteplass! Konferanse, utstilling og konkurranser. Smakebiter fra menyen: ERIK THORSTVEDT /SVEN ERIK RENAA: "Suksess gjennom samarbeid" DAG TERJE SOLVANG: "Hvordan tjene penger på fremtidens måltidsløsninger?" Adm. dir. Gastronomisk Institutt AS

EYVIND HELLSTRØM:

"Herregårdsmat fra Østfold, betraktninger av fransk, norsk og regional mat". Eier og kjøkkensjef, Bagatelle

Bedriftsbesøk hos Stolt Offshore AS Tirsdag 28. mars kl 1100 - 1300

SUBSEA. VEKSTNÆRING FOR REGIONEN

- Muligheter innen Subsea næringen
- Utfordringer
- Nye markeder
- Drive internasjonalt fra Norge

Vegmøte i Sandnes, Quality Hotel Residence Mandag 3. april kl. 1200 - 1600

UTVIKLING AV E39 MED SPESIELL FOKUS PÅ UTFORDRINGENE SØR I SANDNES

Sandnes "kveles" av biler morgen og ettermiddag!

Stort veimøte med fokus på E39 som er en flaskehals både i forhold til framkommelighet og trafiksikkerhet. Veien må utbedres.

- Hvordan kan vi få gjort det?
 - Og hvor raskt kan vi få gjort det?
- Vi inviterer politikere, fagfolk og næringsliv til å uttale seg. Det blir paneldebatt.

Innlegg ved:

Jostein Rovik ordfører i Sandnes og Roald Bergsaker fylkesordfører, Lars Aksnes utbyggingsdirektør i Vegdirektoratet, Gunnar Eiterjord samferdselssjef i Rogaland fylkeskommune, Bjørn Risa, daglig leder i Risa AS og Bjørn Røstad, daglig leder i SR-Transport AS, Eddie Westad, seksjonsleder i Statens vegvesen region vest, Per Sandberg, leder av Stortingets transport- og kommunikasjonskomite.

Bedriftsbesøk hos Fabricom AS Tirsdag 4. april kl.1400 - 1600

HVORFOR ER HMS VIKTIG FOR OSS?

Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i en bedrift kan ha stor betydning for selskapets suksess og utvikling. I Fabricom er HMS arbeidet en integrert del virksomheten og vi vil gjerne dele våre erfaringer, og utveksle synspunkter med andre som ønsker å vite mer om vår praktiske tilnærming til HMS-arbeidet.

- HMS i et historisk perspektiv
- Ledelsens rolle i HMS-arbeidet
- HMS i et kontor-miljø
- HMS verktøy og virkemidler
- HMS holdninger, atferd og konsekvenser

Norsk delikatesseforretning i Berlin

Etter flere års deltagelse på matmessen Grüne Woche i Berlin med god respons på produktene sine går nå en gruppe norske firmaer sammen om å

komme inn på det tyske delikatessemarkedet. Planen er å etablere en norsk delikatesseforretning i Berlin. De tre firmaene er Mikals Laks, Fatland Jæren og Atlantic Halibut som alle har base i Rogaland.



Mat

Produserer i HD formatet

Yellow film og video produksjon AS er et ungt selskap som produserer oppdragsfilm for næringslivet.

De har nå gått til anskaffelse av HD (high definition) produksjonsutstyr i broadcast kvalitet, som det første selskap i Norge, med full integrert produksjonslinje og med HD flyt i toppmoderne redigeringsrom.

HD formatet forventes å overta for tradisjonelt fjernsynsformat i løpet av de neste fem årene.

Yellow film har valg å satse på dette formatet alt nå, slik at deres kunder umiddelbart kan

dra nytten av denne kvalitetshevingen. De holder til i 2. etasje hos Bitmap i Østre bydel. Der har de mulighet for å gjøre store opptak innendørs.

De ansatte har vært i bransjen i over 25 år, og arbeidsområdene deres er manus, regi, opptak, redigering, ferdigstilling, 3D produksjon og musikk.

Som kunder har de bl.a. Statoil, BP, Norske Shell, Laerdal Medical og Melvær & Lien.

Les mer om Yellow film på www.yellowfilm.no



Film

Vis jobbsøkere Stavanger-regionens fortrinn

Stavanger-regionen Næringsutvikling arbeider med å markedsføre Stavanger-regionen som et godt sted å bo og drive næring.

Tekster som - Ønsker du vind i seilene og medvind i karrieren - eller - Er du en karriereklattrer som trives best i fjellveggen? Stavanger-regionen gir deg utfordringer i både jobb- og fritidssammenheng" brukes aktivt i markedsarbeidet.

Ønsker du hjelp til å vise Stavanger-regionens potensial i din rekrutteringsprosess?

Ta kontakt med Stavanger - regionen Næringsutvikling så kan vi hjelpe deg med brosjyrer, film og annonsemaler.

Har du innspill, kontakt Elisabeth Faret. elisabeth.faret@greaterstavanger.com



**STAVANGER
REGIONEN**
NÆRINGSUTVIKLING





Evelyn Rojas og Bård Misund oppfordrer alle studenter til å være aktive, også i frivillig arbeid. Det øker mulighetene for å få arbeid. - Nøkkelen til å få bedre samarbeid mellom unge talenter og arbeidsgivere er å tilrettelegge for gode møteplasser. Her kommer bl.a. Næringsforeningen inn i bildet, sier Rojas og Misund

Studenter engasjer dere - det nytter!

Næringsforeningen har nylig opprettet en ny medlemskategori - studentmedlemskap - for å skape nærmere relasjoner mellom høyere utdanning og næringsliv. Hittil har foreningen fått 10 studentmedlemmer ved Universitetet i Stavanger og Handelshøyskolen BI Stavanger. Rosenkildens medarbeider, Trude Hembre, tok en prat med to av studentmedlemmene: Evelyn Rojas og Bård Misund.



Tekst: Trude Refvem Hembre
Foto: Eric Johannessen/BITMAP

AKTIVT BRUK AV NETTVERKET

Evelyn Rojas har nylig skiftet status fra student til arbeidstaker. – Takket være Næringsforeningen er jeg nå i jobb! sier hun strålende. – Gjennom å delta på møter og bli kjent med nettverket i foreningen, fikk jeg jobb som markedskoordiner i Risavika Havn AS. Rojas er opprinnelig fra Chile og kom til Norge som 15-åring. Etter to år ved Handelshøyskolen BI i Bergen bar det utenlands halvannet år til Spania, før siste del av studiet ble fullført ved BI Stavanger.

– Hvorfor valgte du å fullføre studiene i Stavanger og ikke i Bergen hvor du startet studiet?
– Fordi kjæresten min jobber i Forsvaret og spiller for Oilers. For øvrig er studiemiljøet ganske likt, selv om det er mindre forhold i Stavanger. – Jeg ble positivt overrasket og følte at jeg ble tatt litt bedre vare på i Stavanger. Ellers synes jeg fellesskapet i næringslivet i Stavanger-regionen er spesielt med en utrolig stå-på-innstilling som en blir inspirert av.

STIPEND FRA SKAGENFONDENE

Bård Misund har hovedfag i realfag, mastergrad i finans og slutfører neste år sin doktorgrad i finans. Misund er født i Nederland, oppvokst i Asia og studerte ved Handelshøyskolen i Bergen. Han flyttet til Stavanger fordi han ved Universitetet i Stavanger fikk tilgang til et stipend fra Skagenfondene. Med kone fra

Karmøy var det heller ikke noe problem å få partneren med på flyttelasset... Med kort vei til sjø og fjell og fire golfbaner innen kort rekkevidde er han godt fornøyd med sitt nye bosted. Han beskriver næringslivet i Stavanger-regionen som dynamisk, fullt av pågangsmot, initiativrikt og med innsats for fellesskapet.

– Kan du fortelle hva doktorgraden din går ut på?
– Kort fortalt driver jeg med verdsetting av oljeselskaper og ser på sammenheng av nøkkeltall og hvordan de prises av markedet. Jeg kunne tenke meg en jobb innen finans- eller investeringsanalyse.

MØTEVIRKSOMHET

– Har dere deltatt på møter i Næringsforeningen?
– En stund gikk jeg på nesten alt som var av møter og seminarer! forteller Evelyn Rojas. – Jeg var på Aksjemøtet 2006 i januar. Jeg angret slik på at jeg ikke fikk deltatt på fjorårets Aksjemøte, sier Bård Misund.

– Hvorfor ble dere medlem i Næringsforeningen?
Rojas synes det er viktig med den teoretiske plattformen som dannes på skolen, men en mangler her praksis og nettverk til beslutningstakere i næringslivet.
– Jeg ønsket innspill fra næringslivet

og få vite hva som skjer i regionen. I tillegg er det viktig å engasjere seg og opparbeide seg kontakter i næringslivet. Studenter bør bli flinkere til å se mulighetene og nytteverdien som et studentmedlemskap gir.

Misund ble også medlem for å se hva som skjer i næringslivet samt å gjøre seg litt mer synlig på arbeidsmarkedet. Han mener ansettelser ikke kun skjer gjennom stillingsannonser, men ofte via nettverket. – Næringsforeningen er en arena hvor en treffer mange interessante bedrifter og folk, konstaterer Bård Misund.

– En av Næringsforeningens hovedsaker i 2006 er læring og næring – hvordan tror dere vi best kan tilrettelegge for det?

Misund og Rojas foreslår ulike tiltak som bedriftsbesøk med egenpresentasjoner rettet mot studenter. Nettverksbygging skjer like mye i sosiale sammenhenger, derfor er slike aktiviteter i kombinasjon med faglig input gunstig, mener de. Ved å tilrettelegge for mentor- og traineeordninger, speed-dating og en internett-tjeneste som gjør det enkelt å søke etter prosjekter som næringslivet vil ha utredet, skaper en også tettere relasjoner mellom studenter og næringsliv.

Navn: Bård Misund
Alder: 33 år
Status: gift, et barn
Udanning: doktorgradstipendiat, UiS
Bosted: Hafrsfjord

Navn: Evelyn Rojas
Alder: 29
Status: samboer
Udanning: diplomeksport-markedsfører, BI
Bosted: Stavanger



Hans Otto Andersen fra Kunden som Partner AS holdt et innledende foredrag på Møtedagen 06 i Atlantic Hall.

Møtedagen 06 – en suksess

Den 15. februar, dagen etter Valentines day møttes 60 bedrifter til en slags speed dating i Atlantic Hall. For første gang organiserte Næringsforeningen i Stavanger-regionen, i samarbeid med Høydepunkt, en hel dag med salgsmøter og bedriftsstands for sine medlemmer.



Tekst: Katrine Mathiesen
Foto: Eric Johanessen/BITMAP

- Næringsforeningen ønsker å tilrettelegge for at våre medlemmer skal treffe kontakter på en effektiv måte. Ved å arrangere Møtedagen 06 vil vi bidra til verdiskapning i regionen, sier prosjektleder for arrangementet Trude Refvem Hembre.

For å arrangere Møtedagen 06 samar-

beider Næringsforeningen med Høydepunkt, som har spesialisert seg på rådgivning og lagbygging og arrangementer for bedrifter.

HØYE MØTEAKTIVITET

60 bedrifter stilte opp og om lag 250 planlagte møter ble gjennomført. De forskjellige bedriftene hadde alt fra fem til 15 møter. I båser på Radisson SAS Atlantic fikk bedriftene 20 minutter til å presentere seg for en annen bedrift de hadde ønsket å møte, eller en som hadde ønsket å møte dem. I tillegg var et stort

område tilegnet stands og mer uformelle møter.

FORNØYDE DELTAKERE

Invivo var en av deltagerne. Selskapet produserer varer og tjenester for regionen, men mange kjenner dem bare som kopisenteret ved UiS.

- Her får vi fortelle om bedriften og å vise bredden vår. Jeg synes det er artig å bruke en dag til å vise hvem vi er, sa Cecilia Wiik, en av Invivos to representanter. Hun satt ved en stand, mens hennes kollega var i et møte. - Jeg liker arrange-

mentets todeling. Noen passer best til de formelle samtaler og andre til de mer uformelle. Her kan flere typer personligheter vise seg fram, sa Wiik.

I salen gikk samtalen godt. Bedriftene fant hverandre, kontakter ble knyttet, møteavtaler ble notert og visittkort ble utvekslet.

ALLE PÅ JAKT

Else H. Sappy, kreativ leder i Ta Tak, hadde i alt seks møter i løpet av dagen. Hun karakteriserte arrangementet som en suksess.

- Arrangementet er utrolig spennende. Alle her er på en måte på jakt. Det er ikke bare tilfeldige bedrifter på en stand, sa Sappy.

Ta Tak er et relativt ungt selskap som har spesialisert seg på å ta tak i det psykososiale miljøet ved arbeidsplasser. Tidligere har de ikke satset så hardt på markedsføring. Nå har de vendt blikket utover og Møtedagen 06 var i så måte en ypperlig anledning

- Målet her i dag er å få kontakter. Ikke



bare kontakter som vi kan tilby noe, men også andre veien, sa hun og la til at hun håpet på gjentagelse til neste år.

FLERE AVTALER ENN FORVENTET

En annen fornøyd deltager var Ståle Sveinsborg for Gravør Høines. Gravør Høines har aldri tidligere deltatt ved busi-

ness to business-møter, men Sveinsborg var glad de stilte opp på dette

- Jeg er svært positiv. Det blir ofte veldig mange telefonmøter, men her får vi anledning til å møte hverandre personlig. Det blir en bedre kontakt. Vi har allerede fått flere avtaler enn vi forventet, avsluttet Sveinsborg.

STILLINGSANNONSE

Næringsforeningen i Stavanger-regionen er landets største næringsforening med over 2.500 medlemmer. Administrasjonen har åtte ansatte, og virksomheten drives fra Rosenkildehuset i Stavanger sentrum. Næringsforeningen skal fremme næringslivsinteresser i Stavanger-regionen ved å være en medlemsorientert, samfunnsbevisst aktør og en attraktiv samarbeidspartner. Vi arbeider for å sikre at regionen har de kvaliteter som gjør at folk ønsker å bo og arbeide i regionen, og vi setter fokus på problemstillinger som berører næringslivet i Stavanger-regionen - gjennom våre medlemsmøter, gjennom det månedlige næringslivsmagasinet Rosenkilden (opplag 14.000) og gjennom våre nettsider.



Næringspolitisk rådgiver

Vi søker medarbeider til nyopprettet stilling som næringspolitisk rådgiver. Arbeidsoppgavene vil bl.a. være å delta i oppfølging og gjennomføring av vedtatte mål og strategier og ellers delta i foreningens daglige drift.

Vår nye medarbeider bør ha akademisk utdanning på høyere nivå, relevant næringslivserfaring og adgang til et operativt nettverk for arbeid med og diskusjon om næringsstrategi og næringspolitikk. Kjennskap til Stavanger-regionen og landsdelen for øvrig, sammen med nasjonale og internasjonale kontakter, er en forutsetning. Næringsforeningen har kollektiv pensjonsavtale. Lønn etter kvalifikasjoner.



For spørsmål om stillingen kontakt vår administrerende direktør Jostein Soland på 480 33 000 eller j-soland@stavanger-chamber.no. Søknad sendes innen 15. mars til Næringsforeningen i Stavanger-regionen, Postboks 182, 4001 Stavanger eller til post@stavanger-chamber.no. Merk søknaden med "Næringspolitisk rådgiver".



Brødrene
RISA KONSERNET

Brødrene Risa konsernet, med hovedkontor på Bjorhaug, Nærbø, er en betydelig aktør innen anleggsbransjen. Følgende selskap inngår i konsernet: AS Betong, Jærbetong AS, Holt Risa AS, Bjørns hage og anlegg AS og Risa AS. Konsernet har 425 ansatte, og omsatte for 840 mill. i 2005.



LOKOMOTIV

Kompetanse, kvalitet og service er bærebjelkene til Brødrene Risa



Risa AS er en av de største maskinentreprenørene i Norge. Hoveddelen av virksomheten foregår i Sør-Rogaland, hvor 215 ansatte og en topp moderne maskinpark løser alle typer oppdrag innen graving, sprenging, fylling, planering og vedlikehold. Nærbø-selskapet har spesialisert seg innen kommunalteknikk, og kundene er stat og kommune, entreprenører og byggefirma. Dyktige medarbeidere sørger til enhver tid for den nødvendige kvalitetssikring.

AS Betong driver en omfattende virksomhet innen konstruksjon, produksjon og montasje av prefabrikerte betongelementer. En spesialitet er slitte og polerte fasadeelementer, som får stadig større innpass i det norske markedet. 100 velkvalifiserte medarbeidere er med å gjøre AS Betong til en pålitelig leverandør til byggebransjen. AS Betong eier 50% i Nor Element AS i Mandal, som har spesialisert seg på forspente betongelementer og på trapper.

Jærbetong AS er en av de største uavhengige betongprodusentene i Norge med et årsvolum på ca. 90.000 m³ betong. I tillegg produserer selskapet årlig ca. 120.000 lm betongpeler ved anlegget på Nærbø. Hensynet til kvalitetssikring

og dokumentasjon blir ivaretatt med egen betongkontroll. Den er godkjent av Kontrollrådet for betongprodukter som prøvingslaboratorium KL H1. Betongkontrollen yter ambulerende kontroll/service til entreprenøren på byggeplasser. Selskapet har ca. 30 medarbeidere.

Holt Risa AS er et spesialfirma for fundamentering. Gjennom sitt kvalitetsarbeid er selskapet blitt markedsledende innen betongpeling i Norge. De 25 ansatte i Holt Risa utfører også stålkerneboring, spunting, boring, stagforankring, brønn- og energiboring. Selskapet har operativt utgangspunkt i Porsgrunn, administreres fra Nærbø og driver sin virksomhet over hele landet.

Bjørns hage og anlegg AS er regionens ledende mesterbedrift innen anleggsgartnerfaget. Arbeidsområdene er planarbeid, opparbeiding og vedlikehold av utendørsanlegg for både offentlig sektor, firma og privatpersoner. Siden 1993 har bedriften ekspandert jevnlig og har i dag 52 ansatte. Det er gjennom årene stadig investert i kompetanse og utstyr, noe som sikrer Bjørns hage og anlegg sine kunder både kvalitet og kapasitet.



JÆRBETONG AS



**Bjørns hage
og anlegg**

RISA: Bjorhaugslettå, Nærbø, telefon 51 79 13 00, e-post: post@risa.no, www.risa.no. **AS BETONG:** Sandnes, telefon 51 60 52 00, e-post: postmaster@betong.no, www.betong.no. **JÆRBETONG AS:** Njølstad, telefon 51 79 18 00, e-post: jaerbetong@jaerbetong.no, www.jaerbetong.no. **HOLT RISA AS:** Porsgrunn, telefon 35 56 93 90, e-post: post@holtrisa.no, www.holtrisa.no. **BJØRNS HAGE OG ANLEGG:** Postboks 222, 4367 Nærbø, telefon 51 79 95 55, faks 51 79 95 59, e-post: post@bha.no, www.bha.no.

GOD Plass OG MYE KREFTER



PLUSPAKKE

- 16" aluminiumsfelger
- Sportsstoler
- Aluminiumspaneler
- Skinnratt og skinntrukket girspak
- Cruisecontrol
- Air Quality System
- Fjernstyring i ratt for stereo
- Koppholdere
- Innsynsvern

KAMPANJEPRIS KR 5 900,-

DYNAMICPAKKE

- 17" aluminiumsfelger
- Metallic lakk
- Speilhus og dørhåndtak i krom
- Kurve-/tåkelys
- Unik sportsinteriør
- Sportsratt og sportsmatter
- Aluminiumspaneler
- Skinntrukket girspak og håndbrekk
- Cruisekontroll
- Innsynsvern
- Fjernstyring i ratt for cruise og stereo
- Air Quality System
- Volvo alarm

KAMPANJEPRIS KR 20 000,-

PRIS FRA KR 424 400,- PR.MND FRA KR 3 490,-*

WWW.VOLVOCARS.NO

GJ.SN. FORBRUK 9,1L/100KM CO2-UTSLIPP 217G/KM

*Priser levert Forus/Bryne eks. mva. Årsavgift kommer i tillegg.
Leasing: 3 år/45 000 km. 50 000,- forskudd. Nom. rente 4,45%

VOLVO
for life

www.bilforum.no

BilForum
DET KOMPLETTE BILSENTER

FORUS 51 81 05 00, Maskinvn. 25, 4033 Stavanger Åpent: 8.30 - 17 Tir. til 20 lør. 10-14 **BRYNE** 51 77 16 10, Reevn., 4340 Bryne Åpent: 9 - 16 Tir. til 20 lør. 9-13



Kurs eller Konferanse? Utforsk Ryfylke!

I Ryfylke finn du raskt den originale plassen du er på jakt etter til arrangementet ditt! Vel blant dei beste stadane for læring og avkopling. Ein velutstyrt konferansebåt kan ta deg inn til plassar med særpreg. Få profesjonell hjelp til skreddarsydd opplegg, eller ta det enkelt. Bryt av konferansen med velvære på Rogaland sitt første spahotell, eller koble av med vinter-aktivitetar. Eller finn inspirasjon til innsats tett ved fjorden. La kursgruppa testa ein laksesafari og avslutta med måltid i villmarks-leiren. Gourmetmeny eller husmannskost, valet er ditt! Les meir på www.ryfylke.com.



Sauda Fjord Hotel - Vinter og tradisjon
Tlf. 52 78 12 11 sauda@online.no
www.saudafjordhotel.no



Clipper Fjord Sightseeing - Konferansebåten!
Skagenkaia 18, 4006 Stavanger, Tlf. 51 89 52 70
www.rodne.no



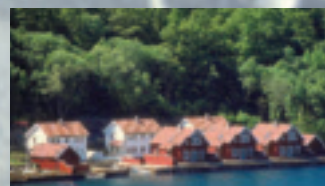
Mo Laksegard - Aktivitetar i naturen
4230 Sand, Tlf. 52 79 76 90
www.molaks.no

SCAN ONE®

Scan One - Skreddarsyr konferansen
Pb. 7029, 4004 Stavanger, Tlf. 51 85 09 10
www.scanone.no



Spa-hotell Velvære - Rogalands første spa-hotell
4130 Hjelmeland, Tlf. 51 75 12 00
www.spahotellvelvaere.no



Ryfylke Fjordferie - Fred, ro og inspirasjon
4139 Fister, Tlf. 51 75 10 10
www.fjordferie.no

Olje-/gassklyngen og rekrutteringsutfordringene

HVORFOR ER VI DER VI ER? OG HVA KAN VI GJØRE?
OBSERVASJONER FRA ET GLOBALT PERSPEKTIV.

Flere og flere diskuterer i dag behovet for og vanskeligheten med å finne ny arbeidskraft til olje- og gassindustrien. Det snakkes mye om for liten oppslutning omkring realfagene på skoler og ved våre universitet, samtidig som frustrasjonen brer seg fordi de enkelte bedriftene nå overbyr hverandre. Slik utfordrer industrien selv egen stabilitet i arbeidsstokken.

Tekst: David Ottesen

Foto: Eric Johannessen/BITMAP

EN SYKLISK NÆRING

Oljeindustrien har vært og vil - i noen grad også fremover - være en syklisk næring tett knyttet til oljeprisen. Denne koblingen har sammen med lav inntjening i leverandørindustrien medført plassoppsigelser og uro i arbeidsmarkedet i perioder med lav aktivitet. Det er ikke grunnlag for, i alle fall i leverandørindustrien, å opprettholde arbeidsplasser med lav aktivitet. Dette er ikke bare et lokalt, men et globalt fenomen.

Her finner vi mye av årsaken til at vår næring ikke har vært den mest attraktive når ungdom skal velge studier og yrkesretning. I tillegg oppfattes næringen som "møkkete" og risikofyllt, den har høy skadefrekvens og bryr seg heller ikke så veldig om det ytre miljø osv.

Næringen er med andre ord ikke spesi-

elt populær. Dette kommer sterkere til uttrykk i Norge enn i verden for øvrig. I Norge følges olje- og gassnæringen med helt andre argusøyne enn i resten av verden. Derfor er denne negative effekten større hos oss.

UTFORDRINGEN

Vi har i lang tid vært klar over dette forholdet, men ikke jobbet grundig nok med saken. Vi er kommet for sent på banen. Det er ikke nok å diskutere med ferdige universitetskandidater eller studenter som alt har begynt på sine fagstudier. Vi må møte ungdommen på et tidlig stadium i skolen, og vi må møte dem med en felles industriell profil. Samtidig må vi inkludere foreldre og lærere i dette arbeidet. I dag satses det noe på rådgivning og informasjon i skolen. Men langt fra tilstrekkelig.

Dette er en norsk utfordring som bare vi selv kan ta. Det er ikke noen kjente eksempler fra andre nasjoner hvor denne

tankegangen har vært gjennomført med suksess - så vidt jeg vet.

Men tar vi utfordringen virkelig på alvor?

Bare delvis. Det største problemet vi nå stiller overfor, er at vi har for få ungdommer i vår befolkning. Aldersdistribusjonen i Nord-Europa og Nord-Amerika er helt skjev, og vi kommer i overskuelig fremtid til å få betydelig mangel på arbeidskraft, - ikke bare i olje-/gass-klyngen, men i samfunnet generelt. Vi konkurrerer med andre ord ikke bare om hvilken utdanning vi skal promotere, vi har også et demografisk gap som gjør denne konkurransen enda tøffere!

LØSNINGEN

Løsningen finner vi altså ikke alene med å dra rundt på ungdomskoler og forkynde næringens fortreffelighet. Dette er viktig, men vi må gjøre mer.

Vi må ta inn over oss at vi er for få mennesker til å møte behovet i det nor-



Det største problemet vi nå stilles overfor, er at vi har for få ungdommer i vår befolkning. Aldersdistribusjonen i Nord-Europa og Nord-Amerika er helt skjev, og vi kommer i overskuelig fremtid til å få betydelig mangel på arbeidskraft, - ikke bare i olje-/gass-klyngen, men i samfunnet generelt, sier David Ottesen, styreleder i Saga Petrol. Ottesen har tidligere vært administrerende direktør i Baker Hughes Norge AS og medlem av Baker-konsernets ledergruppe i Houston.

ske samfunnet, og vi må derfor "kaste nettet" mye videre. Men skal vi lykkes med denne "fisketuren", må forholdene her hjemme legges til rette for nye former for rekruttering. Vi vil nemlig være i sterk konkurranse med de øvrige landene i Europa og Nord-Amerika. Det vil ikke være godt nok bare "å ønske velkommen". Vi må fremstå som det mest attraktive arbeidsmarkedet og miljøet – faglig og sosialt – til å etablere seg i - akkurat slik som industribedrifter som lykkes er de beste i det de gjør. Selv med de naturgitte fortrinn vårt land har, er ikke dette en selvfølgelighet. Vi har her i landet i mange sammenhenger en ikke-inkluderende holdning som ikke hjelper oss i denne konkurransen!

INTERNASJONAL REKRUTTERING

I Sentral-Europa, Midt- og Fjerne-Østen finner vi mange eksempler på økonomisk vekst opp gjennom tidene som

bare har vært mulig ved å rekruttere utenfra. Dette har man innsett tidlig, forholdene er blitt lagt til rette for internasjonal rekruttering, og derfor har man lykkes.

Er vi rede til å tenke slik og handle deretter her hjemme?

Samtidig må vi samarbeide med de nasjonene som har overskudd på personell. Vi må ikke komme i den situasjon at vi rekrutterer fra land som selv lider av kritisk mangel på kompetanse til å utvikle deres egne samfunn. Dette er en vanskelig balansegang, der vi kan lykkes - hvis vi tar utfordringene seriøst, som næring så vel som samfunn.

VÅRE FORTRINN

Avslutningsvis: Vi er veldig heldige her hjemme. Vi har en fantastisk ressurs like foran nesetippen vår. For de av oss som arbeider mot det globale markedet, er

kulturforståelse en kritisk faktor. Hvorfor henter vi ikke våre nye medarbeidere mye mer aggressivt fra det kulturelle mangfoldet som vi nå har her hjemme? Det er mange veldig flinke mennesker som kan hjelpe oss til å forstå kulturer og markeder som vi vet vi må forholde oss til når vi skal ut.

La oss stille forberedt, og la oss gripe anledningen nå!

Det er så populært å snakke om kvinne-andeler i disse dager. Jeg håper vi snart også begynner å snakke om og måle bedriftene på deres kulturelle profiler og mangfold. Eller mangel på sådan.

For noen år siden ble det snakket mye om miljøregnskap. La oss utfordre hverandre til å legge frem kulturregnskap - også!

Nye nettsider

Stavanger-regionen Næringsutvikling lanserer nye websider på domenet: www.greaterstavanger.com. Nettstedet skal være en informasjonskanal for dem som ønsker å drive næring og gjøre karriere i Norges mest produktive

region. Nettstedet fungerer også som en kilde til informasjon om næringsutvikling og næringsrettede offentlige tjenester i Stavanger-regionen. Det arbeides med oppdatering og engelsk versjon kommer i løpet av våren.

Nytt

Stavanger-regionen fortettes

Asplan Viaks rapport om næringslivets arealbehov og lokaliseringspreferanser i Stavanger-regionen viser at tettstedene i regionen vokser mer innover enn utover. Hele 80 prosent av nyetableringer i Stavanger-regionen skjer i eksisterende næringsområder. – Dette er en ønsket utvikling, men fortetningen fører til konflikter og utfordringer knyttet til kvalitet og infrastruktur, sier administrerende direktør i Stavanger-regionen Næringsutvikling Erik Tjemsland.



Tekst: Cathrine Gjertsen
Foto: Sigbjørn Sigbjørnsen/
www.greaterstavanger.com

Rapporten, som er basert på omfattende kartlegging av næringsareal og intervjuer med vel 300 næringslivsledere i Stavanger-regionen, er utført på oppdrag av Stavanger-regionen Næringsutvikling. 14 kommuner i regionen og fylkeskommunen bidro også til å realisere prosjektet. Prosjektleder for oppdragsgiver var Gunn Jorunn Aasland som til daglig arbeider som planrådgiver i Sandnes kommune.

REGIONEN MÅ TA GREP

Rapporten forteller om et utbyggingsmønster i næringsområdene som fører til en stadig sterkere fortetting, dette gjelder spesielt på Nord-Jæren hvor 85 prosent av all byggeaktiviteten i Stavanger-regionen foregår. Det er hovedsakelig kontor og til en viss grad forretning som går mot

økt fortetning. Et annet utviklingstrekk er at mye av aktiviteten knyttes til noen få, allerede høyt utnyttede områder i regionen, sentralt på Nord-Jæren.

– Presset på næringsarealene i dette området vil ha en langt kortere og kritisk horisont enn i regionen i sin helhet, forteller Erik Tjemsland. Han understreker at regionen nå må ta avgjørende beslutninger knyttet til næringsarealer for de neste 40 årene.

– Stavanger-regionen er i sterk vekst. Antall sysselsatte vil trolig øke med 85.000 over de neste 40 årene. Eksisterende næringsarealer er en knapphetsressurs. Det er nå vi må legge til rette for fremtidig næringsutvikling ved å sette av arealer og satse på infrastruktur. Ideelt sett skulle infrastrukturen vært på plass før en tilbød næringslivet arealer i nye områder, sier Tjemsland.

REGIONALT MARKED

– Næringsarealrapporten viser at bedriftene forholder seg til et regionalt kunde- og leverandørmarked, men de har

allikevel en sterk lokal forankring i forhold til egen virksomhet. Intern pendling i regionen øker stadig, særlig fra Nord-Jæren til Sør-Jæren, forteller prosjektleder Gunn Jorunn Aasland.

I tillegg til den økte regionaliseringen viser rapporten at næringslivet blir mer og mer spesialisert: – Produksjonen går fra å være samlet i en bedrift, til å spres på flere spesialiserte tjenesteytere. Dette resulterer i en mer komplisert bransjesammensetning i næringsområdene, forklarer Aasland.

I valg av næringsarealer er bedriftene opptatt av en godt utviklet infrastruktur for både privat- og kollektivtransport. Bedriftene er også opptatt av utvidelsesmuligheter og langsiktige avklaringer knyttet til eiendommen. I tillegg er omdømme og estetikk utslagsgivende for valg av næringsområder.

NÆRINGSLIVET ØNSKER OFFENTLIG STYRING

Rapporten viser at bedriftene har store forventninger til offentlig sektors tilrette-



– Presset på næringsarealene i denne regionen vil ha en langt kortere og kritisk horisont enn regionen i sin helhet, forteller Erik Tjemsland, administrerende direktør for Stavanger-regionen Næringsutvikling.

legging for næringslivet. – Et solid flertall av deltakerne i undersøkelsen ønsker en sterk offentlig lokaliseringstrygning, mer informasjon samt en mer samordnet arealpolitikk og virkemiddelbruk i hele regionen, forteller Aasland.

Prosjektlederen mener næringsarealrapporten vil være et nyttig redskap i det videre offentlige tilretteleggingsarbeidet for næringslivet.

– For politikere og byråkrater er det nødvendig å vite hvilke behov og synspunkter bedriftene har. Rapporten inneholder informasjon om utvikling i næringsliv og arealbruk som vil være svært nyttig i arbeidet med å videreutvikle

en attraktiv næringsregion, mener Gunn Jorunn Aasland.

FELLES STRATEGIUTVIKLING

Arbeidet med å utvikle gode næringsarealer for næringslivet går nå over i en ny fase: – Etter kartleggingen skal vi nå se fremover. Hvor langt klarer vi å samarbeidet regionalt? Bør de ulike kommunene ha ulike roller?

Det blir spennende å se hvor mye vi kan enes om, og om vi makter steget fra strategi til handling. Så langt har samarbeidet fungert utmerket. Alle prosjektdeltakerne har vært positive og prosessen har gått hurtig, sier en optimistisk

Aasland.

Den fullstendige næringsarealrapporten kan lastes ned fra: www.greaterstavanger.com

Tirsdag 7. mars arrangerer Næringsforeningen bedriftsbesøk hos Asplan Viak hvor temaet "Byutvikling og Stavanger sentrums konkurransekraft" skal diskuteres.



**Klarer du å få en golfball
opp fra to meters dyp
uten å berøre den?**

I National Oilwell Varco er det lov å tenke fritt og annerledes. Ha det gøy på jobb, rett og slett. Vi er stadig på jakt etter kreative hoder som kan hjelpe oss med å utvikle skreddersydde, høyteknologiske boreløsninger for kundene våre – riggeiere og operatørselskaper.

Vi har et ungt og uformelt miljø preget av tillit og åpenhet; vi tilbyr gode betingelser og spennende karrieremuligheter både her hjemme og ute i verden.

På www.nov-jobb.no kan du se hvem vi trenger akkurat nå. Ta gjerne kontakt med oss hvis du mener det er deg – send noen ord om deg selv (og gjerne din løsning på oppgaven!) til jobb.stavanger@nov.com.

Den som leker, finner!

Internett, nettverk og sikkerhet. Der du er.

Rask respons - ingen telefonkø.

Hesbynett as • telefon 51 53 20 53 • www.hesbynett.no

HESBYNETT

GJESDAL NÆRINGS-PARK - SKURVE

Gjesdal kommune inviterer alle interesserte til møte:
En storslagen mulighet i vår region!

Området vil være ferdig opparbeidet 01.01.07.

Innlegg ved Erik Tjemsland, adm.dir. i Forus Næringspark, og Randi Egeland, adm.dir. i A/S Betong.

Tid: 15. mars kl. 0900 - 1200 (inkl. lunch)

Sted: Jægerklubben, Hareland

Påmelding/spørsmål til Kolbjørn Sandve,

Tlf. 51 61 11 10/959 88 763, **mail:**

kolbjorn.sandve@gjesdal.kommune.no

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

Kostnadseffektiv revisjon

Bedriftsrådgivning

Generasjonsskifte

Risikostyring

Juridisk bistand

Skatterådgivning

PricewaterhouseCoopers DA

Forus Atrium

Postboks 8017

N-4068 Stavanger

Telefon 02316

<http://www.pwc.com>

DK Digital gratulerer
Stavanger-regionen Næringsutvikling med
nytt nettsted - www.greaterstavanger.com



**STAVANGER
REGIONEN**
NÆRINGSUTVIKLING



DK Digital Systems as er et programvarehus lokalisert i Stavanger. Selskapet utvikler web basert programvare til både næringsliv og det offentlige. Trenger dere hjelp til å etablere portalløsninger eller har behov for å distribuere informasjon på nettet, kontakt oss på www.dkdigital.no

A photograph of an offshore oil platform at night. The platform is illuminated by numerous yellow lights, creating a stark contrast with the dark blue sky and the dark sea. A large crane arm is visible on the left side of the platform. The structure is complex, with many levels, pipes, and mechanical components. The overall scene conveys a sense of industrial activity in a remote location.

I 2006 skal antallet
traineer dobles, fra 25
til 50 stillinger.
Årsaken er økende
behov for flere med-
arbeidere med høyt
kompetansenivå. Målet
er at halvparten av
disse skal ha interna-
sjonal erfaring før de
trår over dørstokken
hos Statoil.

Statoil dobler antallet trainee-stillinger

Mer enn noen sinne utfordres dagens næringsliv med krav til fleksibilitet, nytenkning, evne og vilje til å implementere nye og nødvendige tiltak i bedriftene, alt dette for å kunne holde tritt med et globalisert samfunn og næringsliv i kontinuerlig endring. Samtidig strammes arbeidsmarkedet til, og enkelte bransjer varsler mangel på kvalifisert arbeidskraft. Et økende antall bedrifter satser på gjennomtenkte og strukturerte rekrutteringsordninger og egne opplegg for læring og kompetanseutvikling. Statoil er en av dem.



Tekst: Erik Lindboe
Foto: BITMAP

Statoil har ansatte i sin organisasjon som er dedikert dette området. Rosenkilden møtte direktør for læringsløsninger i Statoil, Nickey Berg, for å få høre mer om konsernets kompetanseutviklingsprogrammer:

“Statoil-skolen” er selskapets måte å organisere opplæringen på i hele organisasjonen gjennom kurs, workshops m.m.

- Opplegget er omfattende, og vi kjøper mange kurs og tjenester hos høyst kompetente kursleverandører, sier Nickey Berg.

I tillegg har Statoil to spesifikke utviklingsprogrammer som vi går nærmere inn på her:

- Trainee-programmet
- Lærlingordningen.

TRAINEE

Internasjonale ambisjoner kombinert med utviklingen på norsk sokkel og i nordområdene gjør at Statoil kommer til å rekruttere flere nye medarbeidere eks-

ternt de nærmeste årene. Det er nemlig økende behov for personell innen flere fagområder:

Leting og utvikling, boring og brønnarbeid, forretningsutvikling, pluss driftspersonell knyttet til virksomheten i Norge. Disse posisjonene kan godt karakteriseres som gullkantede stillinger.

Statoil er også på let etter de beste folkene, og konsernet har formulerte krav om at den enkelte medarbeider “leverer varene”, er opptatt av å utvikle seg, liker utfordringer, identifiserer seg med konsernets verdier og etiske retningslinjer.

I 2006 skal antallet traineer dobles, fra 25 til 50 stillinger. Årsaken er økende behov for flere medarbeidere med høyt kompetansenivå. Målet er at halvparten av disse skal ha internasjonal erfaring før de trår over dørstokken hos Statoil.

Faktisk er det mange som har det, kan direktør Nickey Berg fortelle. Flere har hatt studieopphold eller vært på utvekslingsprogrammer i utlandet, andre har jobbet for frivillige organisasjoner. Dette er en åpenbar fordel når du banker på døren og søker jobb hos en av verdens store produsenter av olje og gass.

Det er også en fordel om søkerne behersker flere språk, fortrinnsvis språk

som er relevante for selskapets virksomhet rundt om i verden. I dag er kravene til mobilitet helt annerledes enn bare for få år siden, og internasjonal erfaring er definitivt et pré for jobbsøkerne.

Traineeene begynner som ansatte i Statoil i august og gjennomgår en toårig opplæringsperiode. Samtlige skal gjennom to til fire forskjellige jobber, hvorav en skal være utenfor det forretningsområdet, eller den enheten de blir ansatt i. Hensikten med dette er å tilegne seg spesifikk kompetanse innen ett funksjonsområde, samt å få bred kunnskap og forståelse for selskapets verdikjede.

Søkerne til trainee-stillingene må ha en del ballast med seg for å komme i betraktning. Det settes krav om utdanning på master-nivå med svært gode resultater. I 2006 fordeles de 50 trainee-stillingene på rundt 70 % tekniske fagområder og 30 % på økonomiske.

POPULÆR ORDNING

- Får dere inn mange søknader?

- Trainee-ordningen er svært populær, sier direktør Nickey Berg. – Det er flere årsaker til dette, bl.a. at Statoil i årenes løp har opparbeidet seg et godt omdømme. Selskapets størrelse, økono-

miske stabilitet, langsiktighet og medarbeidernes framtidsmuligheter bidrar til populariteten. I 2005 mottok vi rundt 2.000 søknader til 25 stillinger. Det forteller klart hvor attraktiv denne ordningen er. Vi håper å få like mange søkere også i år, og i tillegg til å ansette norske arbeidstakere, satser vi også på en viss andel ansatte med ikke-norsk bakgrunn.

- Enkelte bransjer merker konkurranse om arbeidskraften?

- Vi ser nok at arbeidsmarkedet er i endring, kommenterer Nickey Berg. – Og det er mulig at mangelen på arbeidskraft kan utvikle seg til å bli en større utfordring enn hva tilfellet er i dag.

På den annen side opplever vi at Statoil er en meget attraktiv arbeidsplass. Dette er en posisjon som vi ønsker å både opprettholde og videreutvikle. Trainee-ordningen, som vi har hatt god erfaring med i årevis, er ett av virkemidlene i så måte.

Hovedtrekkene i dagens ordning er fra rundt 2000/2001, og kursen justeres kontinuerlig. Det gjør vi også i år, med visse justeringer av innhold og gjennomføring.

LÆRLINGER

I tillegg til trainee-ordningen er Statoil stolt over å være Norges største lærebedrift. Årlig tar selskapet inn godt over 100 lærlinger som nyter godt av den norske fagopplæringsordningen, som for øvrig

høster internasjonal anseelse for høy standard.

- For de fleste fagene er læretiden to år, og arbeidsstedet er på land eller ute på en plattform, forteller direktør Nickey Berg. – Etter endt fagprøve er ikke de nye fagarbeiderne 100 % garantert jobb i Statoil, men de er et viktig rekrutteringsgrunnlag for selskapets driftsenheter. Uansett – fagarbeidere har sjelden vansker med å få seg jobb. I sum er programmene våre for kompetanseutvikling svært viktige elementer i arbeidet for å bygge et sterkt og vel ansett Statoil, avslutter direktør Nickey Berg.

Statoil er et integrert olje- og gasselskap med 25.400 ansatte og virksomhet i 32 land. Driftsinntektene i 2004: 306,2 milliarder kroner.

Selskapet er operatør for 60 % av den norske olje- og gassproduksjonen. Den internasjonale produksjonen øker kraftig. Statoil er en av verdens største oljeselgere, og en betydelig selger av naturgass i det europeiske markedet.

Selskapet har bensinstasjoner i Skandinavia, Irland, Polen, De baltiske stater og Russland. Statoil er børsnotert i Oslo og i New York.

fakta

Den utvalgte

Hvert år kjemper tusenvis av unge om et tjuetalls trainee-stillinger hos Statoil. Karen Elisabeth Tveit er en av de heldige som fikk innpass på Norges mest attraktive trainee-program. Rosenkilden fikk noen ord med den 27 år gamle sivilingeniøren fra Bergen.



Tekst: Cathrine Gjertsen

Tveit er utdannet sivilingeniør i Geofag- og Petroleumsteknologi (boring) ved NTNU i Trondheim med et kortere studieopphold i England.

Hun er nå ansatt som trainee i Statoil og jobber i driftsorganisasjonen Gullfaks i Bergen. I første omgang er målet å bli en dyktig bore- eller brønningeniør. For øyeblikket befinner hun seg offshore, noe hun synes er spennende, lærerikt og utfordrende. Rosenkilden ville vite hvordan hun havnet der, og hva trainee-stillingen innebærer.

Hvorfor søkte du på trainee-stillingen hos Statoil?

- Det var først og fremst Statoil som selskap jeg hadde lyst å jobbe for. Et operatørselskap var det som stod øverst på ønskelisten min. Jeg visste egentlig svært lite om trainee-stillingen, men det hørtet veldig spennende ut.

Hvorfor tror du at nettopp du fikk trainee-stillingen?

- Det er vanskelig å svare på, men jeg hadde de kvalifikasjonene som stod i stillingsannonsen. Dessuten tror jeg at mitt semester i England ble sett på som positivt fordi jeg lærte meg bedre engelsk og ble mer åpen for nye mennesker og kulturer. Jeg har vært en aktiv og nysgjerrig student, og det tror jeg de satte pris på.

Hvilke fordeler gir et trainee-program i forhold til det å gå "rett ut i jobb"?

- I et så stort selskap som Statoil har trainee-ordningen mange fordeler. Man etablerer raskt et personlig trainee-nettverk bestående av personer i samme situasjon og i samme alder som en selv. Som trainee blir man også tatt vare på, og personlig følte jeg meg veldig velkommen. Traineer får i løpet av trainee-perioden et godt overblikk over konsernet, noe jeg tror mange savner i et stort selskap. Vi har blant annet besøkt flere av driftsenhetene i Statoil, deriblant både Melkøya utenfor Hammerfest (Snøhvit), Mongstad og Kårstø.

Som trainee får man arbeide med svært ulike oppgaver i varierte miljøer. Eksponering i ulike miljøer gjør at man



Nickey Berg, direktør for læringsløsninger i Statoil (il venstre), og Karen Elisabeth Tveit, trainee hos Statoil.

- I sum er programmene våre for kompetanseutvikling svært viktige elementer i arbeidet for å bygge et sterkt og vel ansett Statoil, sier direktør Nickey Berg.

Foto: Statoil

Eksposering i ulike miljøer gjør at man bygger faglig nettverk på rekordtid. Samtidig får man øynene opp for hvilke muligheter som finnes i konsernet, noe som jeg synes er veldig inspirerende.

Hva slags oppfølging får du som trainee?

- Jeg fikk en veldig fin og nyttig introduksjon til konsernet. Alle traineene har en personlig veileder som følger en i hele trainee-perioden. Som trainee sørger Statoil for at vi får en solid faglig eksponering samt riktige og varierte arbeids-

oppgaver. Traineene går også på felles kurs og samlinger. 2004-kullet, som jeg er en del av, består av 26 personer som er sammen i en toårs periode. Selv om vi arbeider i ulike faglige miljø i Statoil, får vi en helt spesiell fellesskapsfølelse som jeg mener er en utrolig viktig del av trainee-opplegget.

Vil du anbefale trainee-programmer for de som kommer rett fra skolebenken?

- Jeg vil absolutt anbefale andre å ta trainee-stillinger, særlig om man er en per-

son som liker å treffe nye mennesker og trives med å bli kjent med og etablere seg i nye miljøer. Hvis man også kunne tenke seg å jobbe med ulike arbeidsoppgaver i ulike miljøer for en periode, er det ideelt.

Som trainee skifter man oftere miljø og arbeidsoppgaver, dette gjør at det tar lengre tid før man spesialisere seg innen sitt fagfelt. Man må velge mellom det breddetilbudet trainee-ordningen gir, eller en spesialisering fra dag en. Dette er en avveining man bør ta før man velger å bli trainee.

REGNSKAP

BILAGSFØRING
FAKTURERING
LØNN OG PERSONAL
BETALING
RESKONTO OPPFØLGING
ÅRSOPPGJØR
LIGNINGSPAPIRER
KONSOLIDERING

ØKONOMI/RÅDGIVING

BUDSJETTERING
BUDSJETTOPPFØLGING
LIKVIDITETS PROGNOSE
FINANSIERING/VALUTA
RAPPORTERING/ANALYSE

Vi tar ansvar for hele eller deler av økonomifunksjonen i din bedrift. Alt fra regnskap og lønn, til strategisk økonomistyring og rådgiving.

adekvat

mye mer enn regnskapstjenester

Kontakt oss på telefon 51 41 44 00
www.adekvat.as





Foto: Bård Ek

Vi **skreddersyr** reiseavtaler som passer reisemønsteret i din bedrift.

Med vår mest fleksible løsning kan du som bedriftskunde kombinere Travel Pass Corporate-kortet med Diners Club eller Eurocard Gold. Kortet du mottar kan brukes både som betalings- og reisekort og gjelder som din billett både for Travel Pass Corporate- og andre rabatterte reiser.

Ønsker du mer informasjon, se **sasbraathens.no**.



Noe å ta med seg!



ROLL UP

Enkle og fleksible systemer skaper oppmerksomhet. Vi har flere modeller og størrelser.



POP UP

Synliggjør ditt produkt på en effektiv måte. Vegg settes opp på mindre enn 10 minutter – uten verktøy.



SOFT IMAGE

Et lett håndterlig system med tekstildekor. Brett ut og du har en stor vegg – på bare noen sekunder.



BROSJYRESTATIV

Et praktisk og pent brosjyrestativ. Lett å bære – enkelt å slå opp.

Systemene og kompetansen finner du hos oss!

BITMAP*

Tlf. 51 84 92 30

Kvitsøygt. 91, 4014 Stavanger, post@bitmap.no, www.bitmap.no

REKLAMEFOTO SCANNING DIGITAL UTSKRIFT MESSEDEKOR BILDEDATABASE



Stjerner i sikte

Jakten på gode hoder og flinke hender



På møtet om talentutvikling i Næringsforeningen var Rosenkildehuset fullstappet av tilhørere som ville vite hvordan National Oilwell Varco, Aarbakke AS og Start Toppfotball har lyktes med å ta tak i de lokale talentene. Stående fra venstre mot høyre: Erik Solér, Inge Brigt Aarbakke, Jan Erik Rugland og Jostein Soland.

Bedrifter som ønsker videreutvikling og vekst er avhengige av unge talenter. Talenter finnes på alle plan, men er vi flinke nok til å satse på og videreutvikle talentene? Det var spørsmålet som ble diskutert på Næringsforeningens møte om talentutvikling her for litt siden.



Tekst: Cathrine Gjertsen

Foto: Eric Johannessen/BITMAP

Temaet var tydeligvis brennhett, akkurat som arbeidsmarkedet i regionen. Rosenkildehuset var fullstappet av tilhørere som ville vite hvordan National Oilwell Varco, Aarbakke og Start Toppfotball har lyktes med å ta tak i de lokale talentene.

Jan Erik Rugland, leder for National Oilwell Norway AS, åpnet med å se på hva et ungt talent er: – Talentene er de som skal hjelpe deg å komme videre og tjene penger. Unge talenter kan være alt fra 17 til 40 år gamle, alt avhengig av hvilken kompetanse og evner en er på jakt etter. Det finnes ulike former for talenter, men for oss er innstilling viktigere enn utdanning. Vi ønsker løsningsorienterte medarbeidere med stå-på-vilje.

NYE MEDARBEIDERE GIR NY TEKNOLOGI

Vi ser at unge talenter tilfører bedriften vår entusiasme, teknologiutvikling, nye impulser og en positiv nysgjerrighet. De er de som redder oss fra stagnasjon. Mange av de teknologiske nyvinningene kommer fra de unge. Disse må vi bli flinkere til å ta tak i. I motsetning til våre skandinaviske naboland er vi alt for dårlige til å sikre oss patentbeskyttelse, varemerke- og designbeskyttelse. Internasjonal patentering er et konkurransefortrinn, her må vi bli flinkere, oppfordret Rugland.

REKRUTTERING OG UTVIKLING

I et konkurransepreget arbeidsmarked er det kamp om talentene. Rugland hevdet at arbeidsgiverne må tilby de unge og

talentfulle interessante og varierte arbeidsoppgaver, utviklingsmuligheter og en konkurransedyktig lønn. Han trakk også frem viktigheten av det godt og inkluderende arbeidsmiljø.

– Det er like viktig å beholde de rette folkene som å skaffe dem. De ansatte må trives, og vi må legge til rette for og følge opp de nye. Vi må være en lærlingbedrift i ordets rette forstand, en bedrift som tar opplæring og utvikling på alvor, avsluttet Rugland.

TRIVSEL GIR RESULTATER

Inge Brigte Aarbakke, administrerende direktør i Aarbakke AS, var helt enig i Ruglands tanker om et sosialt og positivt arbeidsmiljø.

– Vår visjon er enkel: "Trivsel og glede". De ansatte skal ha det kjekt på jobb, det er da verdiene skapes. Investeringer i sosiale arrangementer og tiltak for de ansatte gir resultater, fortalte Aarbakke.

BEDRIFTENE MÅ MARKEDSFØRE SEG SELV

Aarbakke AS er i dag Europas ledende bedrift innen fresing og dreining. Bedriften vokser stadig og er avhengig av nye lærlinger hvert år. For å få tak i de beste ungdommene driver Aarbakke aktivt med relasjonsbygging og markedsføring.

– Mekaniske bedrifter må bli flinkere til å selge fagene våre til rådgiverne på skolene og til potensielle nye medarbeidere, oppfordret Aarbakke.

Sammen med 15 andre bedrifter i regionen promoterer Aarbakke fagene og lærlingeordningene sine. Skoleklasser inviteres regelmessig på bedriftsbesøk og arbeidsopphold om ønskelig. De 16 bedriftene har også kjøpt inn nye maskiner og utstyr til de videregående skolene for å stimulere til utvikling av og interesse for de mekaniske fagene.

– Næringslivet må bli flinkere til å vise de unge fagets mange muligheter. Vår satsing på film og bedriftsbesøk har gitt oss flere lærlingsøkere. Nå kan vi velge blant de aller beste, konstaterte en fornøyd Aarbakke.

TALENTUTVIKLING- ET KONKURRANSEFORTRINN

Erik Solér, psykolog, inspirator og en av arkitektene bak Starts suksess overtok podiet etter Aarbakke for å gi sine synspunkter knyttet til talentutvikling.

– Skal man finne og beholde talentene må vi virkelig gå inn for det. I Start Toppfotball er talentutvikling styrets ansvar, fortalte Solér.

I motsetning til Viking har Start hele 70 prosent lokale spillere i troppen. Solér mener at talentene finnes i regionen, det er bare et spørsmål om å ta vare på dem.

– Hver spiller skal ha en skreddersydd oppfølgings- og utviklingsplan. Vi skal hjelpe dem til å nå drømmen sin og behandle dem på lik linje med innkjøpte stjernespillere. Lik innsats skal gi lik belønning, sa Solér.

Solér var, som Aarbakke, opptatt av å bygge gode relasjoner med mindre fotballklubber i regionen og følge opp spillere fra et tidlig tidspunkt. – Lokale spillere som det satses på, har en helt spesiell lojalitet overfor klubben sin. Det er disse som blir i klubben og satser for fullt selv om klubben er i feil ende av tabellen. Akkurat som fotballklubber vil regioner, bedrifter og organisasjoner som våger å satse på utvikling av talenter, ha store konkurransefortrinn når de dårlige tidene kommer, avsluttet Solér.



Pål Jacob Jacobsen

Stavanger-regionens Europakontor

pal@onemarket.be

www.one-market.org

Brain Circulation i EU

Da EUs toppledere møttes i oktober 2005, kom "Brain Circulation" opp på EUs allerede fulle agenda.

EU ligger etter på kunnskapssiden, de europeiske universitetene ligger langt fra verdenstoppen, og den demografiske utviklingen er kritisk fra 2010. Da går "babyboom"-generasjonen i pensjon, og disse pensjonistene skal finansieres av enebarn og småfamilier. I følge Europakommisjonen kommer den arbeidsføre befolkningen (18-64) til å synke med 16% og antallet eldre til å øke med 77% frem til 2050.

I disse tallene finner man Europas største utfordring og skarpeste politiske konflikter fremover.

Et velfungerende og stort indre marked kan på mellomlang sikt lindre dette noe. Arbeidskraftsmangelen og arbeidsløsheten er veldig forskjellig fra Norge til Tyrkia, og i en overgangsperiode vil den frie bevegelsen kunne løse noen av de regionale strukturproblemene. På sikt stiller de demografiske endringene store krav til endringer i vår produktivitet, vår immigrasjonspolitik og vår pensjons- og skattepolitikk.

Når det gjelder kunnskapssektoren har EU-landene gjort lite for å forberede seg på disse endringene. Mens USA tradisjonelt har kastet seg over utenlandske studenter og forskere, så har Europa utdannet dem og sendt dem videre til USA eller hjemlandet.

Brain Circulation kan bli EUs nye filosofi på dette området. Istedenfor å sende studenter og forskere fra land utenfor EU tilbake til hjemlandet, skal man nå gjøre alt for å få dem til å bli og

bidra til vekst i Europa. I dag finnes det nesten en halv million studenter fra ikke EU-land på universitetene i EU. På toppmøtet diskuterte man muligheten for å gi alle som avslutter sin utdannelse i EU, et permanent visum og bra muligheter for å arbeide parallelt i EU og i eget hjemland – et globalt indre marked for gode hjerner.

Forsknings- og universitetssamarbeidet i EU er et godt eksempel på Brain Circulation mellom 30 land. Men globaliseringen stiller nye krav og tvinger EU til å åpne seg også mot resten av verden.

Den franske innenriksministeren Nicolas Sarkozy har hengt seg på disse tankene og foreslår nå tiltak for å gjøre det lettere for ikke-EU-studenter å få arbeidstillatelse i Frankrike. De blir ikke alene om å innføre ny politikk på dette området, og den største utfordringen blir kanskje den pedagogiske. Hvordan skal politikerne forklare at man behøver øket immigrasjon, når arbeidsløsheten er høy, og integrasjonen skaper problemer?

EU på sin side går videre med sine tanker om å skape European Institute of Technology – et felles virtuelt institutt som kan konkurrere med amerikanske MIT i Cambridge om de beste forskerne.

Stavanger-regionen er egentlig i samme situasjon som EU. Vi har demografiske utfordringer, og vi må også konkurrere om arbeidskraften. Universitetet får en sentral rolle når vi skal konkurrere om studenter og spesialister fra NTNU, Krakow og Bangalore. Gjennom aktivt student- og forskningssamarbeid, og en region som gjør alt for å legge til rette for besøkende studenter, kan vi hevde oss i denne talentjakten. Det må være administrativt lett og økonomisk overkommelig for forskere og studenter å komme til Stavanger. Dette klarer ikke universitetet alene.

Rosenskilden distribueres til private og offentlige virksomheter på hele Jæren og i Ryfylke.

Priser: (størrelser angitt med BxH)

Helside: (Utfallende) 210x297 mm, 186x270 Kr. 17.500.-

Halvside: 186x134 mm (ligg.) Kr. 10.000.-

Kvartside: 186x65 mm (ligg) Kr. 5.500.-

Innstikk: pris etter avtale. Fem prosent rabatt for medlemmer.

For mer informasjon kontakt:

Randi Øglænd på telefon: 51 51 08 87 eller e-post:

randi@stavanger-chamber.no.

Frist for innlevering av materiell for neste nummer er 7.mars

Trykk: Kai Hansen Trykkerie AS

Vi finner den løsningen du er best tjent med.



EUROJURIS
NORGE

projure
Advokatfirma DA

Postboks 127 Sentrum, 4001 Stavanger. Nedre Holmegt. 30.

T: +47 51 85 84 00. F: +47 51 85 84 01. E: stavanger@eurojuris.no www.projure.no

INNSYN OG UTSYN

Læringer og svenner søker fag-opplæring internasjonalt

EU har dratt i gang et prosjekt, "Københavnprosessen", som har til hensikt å skape forståelse av de ulike fagutdanninger. EU sitt prosjekt er først og fremst et mobilitetsprosjekt, den frie bevegelse av arbeidskraft er en av de grunnleggende prinsipper i unionen. Det å gjøre det lettere å bevege seg over landegrensene for å få jobb og for arbeidsgivere å skaffe seg arbeidstakere med en spesiell kompetanse fra et annet land, er altså det viktigste argumentet bak dette arbeidet. Men frihandelsorganisasjonens hovedprosjekt viser seg altså å være hindret av de nasjonale utdanningssystemene. Sterke nasjonale utdanninger har redusert mobiliteten i arbeidsstokken.

Iver Jan Leren i Rogaland i Utvikling.

Importerer læringer

Rogaland tar inn mange læringer fra andre fylker. Hver femte lærling

kommer fra et annet fylke. Nå er behovet så stort at utenlandske læringer også er aktuelle. Læringer er i ferd med å bli mangelvare på grunn av den store aktiviteten i næringslivet. I tiden fremover ser behovet for fagfolk ut til å bli så stort at næringslivet må til utlandet for å finne ungdommer som vil bli læringer.

NRK Rogaland 17.01.2006

Skoletrotte kan gå rett i lære

Nå blir forholdene lagt bedre til rette for dem som vil vekk fra skolebenken og ut i arbeidslivet så fort de bare kan. Før var det komplisert å slippe det vanlige opplegget med to års teori først og to år i lære etterpå. - Før krevde vi at det skulle være en sakkyndig uttalelse for at en skulle få denne muligheten. I dag krever vi bare at det fremlegges en egenerklæring på at en mener seg å være særdeles lite skolemotivert, sier fagleder Tor Lorang Andersen i Rogaland fylkeskommune.

NRK Rogaland 11.01.2006

På rask marsj ut av arbeidslivet

Vi har nok arbeidskraft i Norge, men bruker den stadig mindre. I våre kommuner er faktisk pensjonsalder nå nede på knappe 55 år. Arbeidstimer utført av dem over 62 har gått ned med 40 prosent de siste ti årene. Den minst smertefulle nedbemanning, som samtidig bringer raskest fornyelse, er å gi veteranene tidligere pensjon. - Noen ganger kan det lønne seg for den enkelte bedrift å pensjonere folk, men det lønner seg ikke for samfunnet som helhet.

Sosiologiprofessor Ivar Frønes til Aftenposten 11. januar 2006

Obligatorisk forsmak på arbeidslivet

Elevene ved Blomdalen skole jubler over at arbeid i elevbedrifter nå blir en obligatorisk del av grunnopplæringen. Den nye regjeringen ønsker å sette dagsorden på denne typen arbeid, og allerede høsten 2006 ligger elevbedrift i kunnskapsløftet.

Fædrelandsvennen 13. januar 2006



- En medvirkende årsak til bedriftens suksess er rekrutteringspolitikken og satsingen på unge talenter, forteller Gunnulf Rasmussen - daglig leder i Alliance Solutions - til Rosenkilden. Sammen med Torunn Landråk Kleivenes har han ansvar for Alliance kommunikasjon med studenter innenfor datafag.



Tekst: Erik Lindboe

Foto: Eric Johannessen/BITMAP

Rune Jensen kom inn som forretningsutvikler og konsernsjef. Oppgaven hans var å lete etter nye forretningsområder og sørge for ny vekst. Det ble satset på nedskalering av enkelte områder, pluss refokusering på andre. Til tross for en nedgang i markedet i 2000 og 2001 ble negative tall snudd til positive, og siden har bedriften opplevd en stadig oppadgående kurve. En medvirkende årsak til bedriftens suksess er rekrutteringspolitikken og satsingen på unge talenter, forteller Gunnulf Rasmussen - daglig leder i Alliance Solutions - til Rosenkilden. Sammen med Torunn Landråk Kleivenes har han ansvar for Alliance kommunikasjon med studenter innenfor datafag.

BROBYGGER

Alliance satser aktivt på et samarbeid med IT-studentene ved Universitetet i Stavanger (UiS). Selskapet har som målsetting og kunne være en samtalepartner og veileder rundt kandidatoppgaver eller hovedoppgaver.

Gunnulf Rasmussen fortsetter:

- I mange år har avstanden mellom akademia og næringslivet vært stor. Vår oppgave er å bygge bro mellom undervisningsinstitusjonen og bedriften vår. Vi hjelper studentene ut i næringslivet, samtidig som vi får anledning til å rekruttere det personellet vi trenger. Vi ser på denne kontakten med studenter som en måte Alliance kan være med å ta et samfunnsansvar på, og vi håper at flere bedrifter vil gå inn for en ordning som hjelper studentene i overgangen fra studietid til arbeidsliv. Gunnulf Rasmussen peker også på at det ofte kan være vanskelig for nyutdannede å gå fra skolebenken og ut i næringslivet.

Torunn Landråk Kleivenes er selv sivilingeniør fra UiS. Hun skrev hovedoppgave i samarbeid med Alliance og fikk etter studietiden tilbud om fast ansettelse i Alliance. Denne positive kontakten med næringslivet i studietiden ser hun tilbake på som meget verdifull.

- Nå som Stavanger er blitt universitetsby, er det viktig at næringslivet bevisst legger opp til å styrke kontakten mellom bedriftene i regionen og studentene på UiS. En slik nær kontakt kan være med på å skape et godt omdømme og tiltrekke seg flinke studenter som på sikt kan bli attraktive jobbsøkere i regionen, påpeker Torunn Landråk Kleivenes.

METODIKK

- Første steg på veien er å selge inn bedriften hos studentene. Vi satser på dialog med studentenes organisasjoner, i dette tilfellet ISI (Interesseorganisasjonen for masterstudenter ved linjene Kybernetikk, Signalbehandling og

- Vi bygger broer og allianser!

Allianse er ett av de IT-selskapene i Norge som kan vise til lengst fartstid. Anene går helt tilbake til 1968, da bedriften startet opp som Rogalandsdata. Hvis vi også tar med Agderdata som ble innfusjonert i 1990, kan selskapet se tilbake på mer enn 50 års virksomhet. I årenes løp utviklet bedriften seg betydelig, og skikkelig vei i vellinga ble det i 2000, da Folke Hermansen kjøpte bedriften. På høy tid, vil noen si, for bedriften hanglet delvis i vei – som så mange andre IT-bedrifter på den tiden.

Datateknikk). Vi inviterer gjerne studentene til en pizza-kveld, der vi får fortalt hva Allianse står for, hva næringslivet har behov for, og hva Allianse ønsker å få ut av dette samarbeidet. Vi forsøker å få studentene i tale så tidlig som mulig, slik at vi også til en viss grad kan være med å påvirke studentenes valg av fagkrets. Siden tilbys muligheten til å "smake" på bedriften vår og fullføre sine studier, med en mulig ansettelse som sluttresultat.

- Et slikt opplegg krever både innsats og penger fra Allianse side?

- Vi satser på strømlinjede strukturer i dette arbeidet. Vi lærer opp studentene og gir dem tilgang til bedriftens verktøykasse, og til det vi mener er de rette konsulent-holdningene. Studentkontakt gjør ikke seg selv gratis. For bedriften medfører det i starten utgifter å ha studentene hos oss, før innsatsen fra studentene begynner å generere inntekter i firmaet. Men vi har sett at studentkontakten betaler seg over tid. Som tidligere nevnt: Opplegget er fra Allianse to-sidig. Vårt engasjement mot studentene går både på å vise samfunnsansvar, og på vår mulighet for å tiltrekke oss de beste folkene. Og selv om kandidatene ikke fortsetter hos oss etter fullført utdanning, så har de forhåpentligvis fått et godt inntrykk av bedriften vår.

OFFSHORING-STRATEGI

- Er det vanskelig å få tak i nok folk?

- Det er enorm rift etter å få tak i folk med erfaring, slår Gunnulf Rasmussen fast. – Og kundene våre er også på hogget og stiller klare krav til fagkompetanse, kvalitet og leveringsdyktighet. Vi ser også hvordan dagens internasjonalisering preger markedet. Vi har mange eksempler på den såkalte offshoring-strategien, der bedrifter setter ut programmeringsoppgaver til lavkostland i Baltikum eller Østen. Vi er nødt til å forholde oss til dette for å holde tritt med konkurransen.

- Hvordan vil du karakterisere IT-bransjen anno 2006?

- Bransjen er kort og godt bra i dag. Situasjonen er en helt annen enn ved millenniumskiftet, da noen og enhver slet i bratt mobakke, for så å oppleve at den meget omtalte IT-boblen sprakk. Da så vi den samme tendensen som da oljebransjen var preget av stagnasjon og nedbemanning. I slike tider prioriterer ungdom-

men å satse på andre studieretninger, da bedriftene gir inntrykk av at det ikke er arbeid å få i deres egen bransje. Det kan resultere i rekrutteringsproblemer for mange år framover, dersom bedrifter signaliserer for mye på dårlige trender innenfor bransjen.

Det er i grunnen ganske rart at store bedrifter med god økonomi har så kortsiktige perspektiver. Til slutt ender det med at bedriftene mangler sårt tiltrengte fagfolk. Det er som å spise opp settepotetene! Er kraftsalven fra Gunnulf Rasmussen, før han føyer til: - For å lykkes må du ha en filosofi i bånn. Våre ansatte deltar i bedriftens "Verdiverksted", og herfra har vi fått noen knagger å henge filosofien vår på:

- Entusiastisk – Kompetent – Pålitelig. Det er disse punktene vi jobber etter, og som vi innfører over hele virksomheten vår. Folk får være med på å prege sin hverdag. Dette er moderne ledelsesprinsipper som vi har tro på, og som vi mener fungerer i praksis.

Allianse er børsnotert og har rundt 450 ansatte på landsbasis. Ca 200 av dem er ansatt på Forus. Bedriften har avdelinger i Haugesund, Oslo, Bergen, Brumunddal, Kristiansand,

Arendal, Sandefjord, Fredrikstad og Porsgrunn. Målsetting er å videreutvikle Allianse til et ledende IT-selskap som skal passere en årlig omsetning på 1 milliard kroner i 2008.

Obligatorisk tjenestepensjon



Agendum See Design Foto Getty Images

"Spesialisten
konsentrerer seg
om én ting!"

Håvard Bonde, daglig leder

Vital er Pensjonsspesialisten

Vital er ledende i Norge på tjenestepensjon. Dette er vårt spesialfelt, og som en del av DnB NOR-konsernet representerer vi samtidig en finansiell tyngde og trygghet som kommer deg til gode.

Enkelhet, kvalitet og lav pris

Våre spesialister gjør det enkelt for deg – og rimelig. I Finansavisens priseksempel den 08.12.2005, kom Vital ut med den laveste gjennomsnittlige kostnaden.

Siden vi er størst på pensjon i Norge kan vi også tilby lave og forutsigbare priser over tid.

Velger du OTP i Vital, blir du kunde i Norges største finanskonsern

I Vital er du sikret høy kompetanse på pensjon og kapitalforvaltning. Vår OTP er enkel å administrere og gir deg full oversikt til enhver tid. Med landets største forvaltningsmiljø på laget jobber vi for å sikre deg en best mulig pensjon i fremtiden.

Vil du vite mer om pensjon?

Ta gjerne kontakt med en av våre mange rådgivere i Vital eller DnB NOR overalt i hele landet:

- på SMS: Skriv <OTP> og send til 2030
- på telefon 815 35000 (OTP kundesenter)
- på internett vital.no/otp

Vital er pensjonsspesialisten



Sven Kristian Askeland
Vital Forsikring
Vassbotn 11, Forus
4313 Sandnes
Telefon 51 67 90 48
Mobil 90 17 19 71
sven.k.askeland@vital.no



Ingbjörg Knutsen
Vital Forsikring
Vassbotn 11, Forus
4313 Sandnes
Telefon 51 67 90 45
Mobil 91 32 29 32
ingbjorg.knutsen@vital.no



Tord Tøsse
Vital Forsikring
Vassbotn 11, Forus
4313 Sandnes
Telefon 51 67 90 42
Mobil 91 64 05 04
tord.tosse@vital.no



"Forandring
er det
eneste
konstante"

Bjørn Bredal [Advokatfullmektig]

Endringsprosesser preger i stigende grad både enkeltmennesker og virksomheter. Når vi har fått ord på oss til å være nytenkende og annerledes i advokatbransjen, er det blant annet fordi vi har arbeidet tett med våre kunder og forbindelser. Vi er vant til utfordringer innen arbeidsforhold, selskap, skatt og kontrakter.

Advokatfirma Helliesen_Kvernberg AS.

Telefon 51 84 12 20 www.lawyer.no

**HELLIESEN_KVERNBORG
ENGASJERTE_MENNESKER**

Foto: Tom Haga



UTSTEIN KLOSTER

- Kurs og konferanser
- Selskapsarrangementer
- 18 rom - 27 sengeplasser
- Eget kjøkken med alle rettigheter

Tlf 51 72 47 05
www.utstein-kloster.no
utstein@online.no



UTNYTTER DITT LEDERTEAM SITT POTENSIALE? FUNKERER DET SOM ET "TOP-TEAM"?

En effektiv måte å oppnå forbedret virksomhetsledelse på, er å utvikle de ansvarlige ledernes evne til å fungere som et team.

Vi hjelper deg med prosesser som sikrer deg en slik utvikling!

Kontakt: Kai Killerud, mobil: 911 73288, e-post: kai.killerud@chello.no

www.top-team.no



Smarte løsninger for deg som driver med utstyr eller personell

Onix Software as_Vassbotnen 15_4313 Sandnes Tlf +47_51639360 Faks +47_51639379

www.onix.no





Atle Eide

Hva betyr ordet langsiktig – sånn i virkeligheten?

Hvor mange av oss angret i dag på at vi ikke var flinkere med talentutvikling, trainee-ordninger og tidlig rekruttering? Den gangen for noen måneder siden da både olje- og lakseprisen lå på andre og langt lavere nivåer enn i dag, og alle "ekspertene" trodde at slik ville det være for alltid!

Den gangen handlet det om å kutte kostnader fordi det var eneste måten å overleve på, trodde vi. I kampen om å få ned kostnader handler det om å redusere antall ansatte, og vi vet jo at de sist ansatte, ofte de unge, må gå først. Med oppsigelser kommer ansettelsesstopp, og med den begynner problemene mange sliter med i dag: - Mangel på talenter til å fylle vesentlige og kritiske oppgaver i det som vel for oss alle må sies å være mulighetenes tiår. Forretningsmulighetene ligger der like foran nesen på oss, som overmoden frukt, klar til å bli plukket – om vi bare har ressursene?

Dette gjelder innen alle profesjoner, fra håndverkere til matematikere med doktorgrad. Da de unge talentene hadde behov for oss som arbeidsgivere var vi ikke der, i vår kortsiktighet. Når vi nå trenger talentene, har vi ikke rett til å la oss frustrere over at de er få og kostbare – etterspørselen tatt i betraktning!

Opgaven vår som ledere må bli å ha et balansert syn på bedriftenes kortsiktige og langsiktige behov, balansert mot de unge talentene sitt behov for å komme inn i interessante og utviklende stillinger, også når bedriftenes inntjening ikke er så fantastisk som i dag, og muligheten ikke så enkle å gripe.

I denne situasjonen skal kompetansen både til bedriften og til den enkelte utvikles slik at vi som bedrift, region og nasjon står bedre rustet i evighetens perspektiv. Den som for noen tid siden var forutseende, og sikret seg kompetanse og kapasitet, sitter i dag med et trumfkort i kampen om mulighetene og utsikter til langsiktig inntjening. Mens den som ikke var tidlig ute, ser mulighetenes tog gå fra stasjonen i et høyt tempo.

Det er nå vi kan skape en forandring. Det finnes ennå dyktige mennesker der ute, som søker etter arbeidsgivere som har evne og vilje til å ta imot deres talent, og som i gjensidighet vil bidra til utvikling. Og nye kull er på vei ut fra videregående skoler, høyskoler og universiteter. Unge mennesker fulle av pågangsmot, kreativitet, arbeidsvilje og et brennende ønske om å bidra til egen og arbeidsgivers suksess og fremgang.

Er vi klar til å ta i mot dem - ikke bare for å løse det kortsiktige kapasitetsbehovet, men for å utvikle dem til å kunne ta imot morgendagens muligheter?

Atle Eide
Styreleder

Bedriftshelsetjeneste!

- Kartlegging av arbeidsmiljø
- Vernerunde
- Oppfølging av sykefravær
- Konflikthåndtering
- Helseundersøkelse
- Undervisning innen ergonomi, førstehjelp og kosthold

Kontakt oss gjerne for en uforpliktende samtale eller et forslag til kontrakt på tlf 51709496 eller e-post ingerlise@forusakutten.no. Se også vår hjemmeside www.forusakutten.no



Telefon **51 70 94 94**
Luramyrveien 79, Forus



Torbjørn
Gjerde

Prosjektleder
Onix

Ny prosjektleder i Onix

Torbjørn Gjerde (42) er ansatt som prosjektleder i Onix fra 1. februar. Han er sivilingeniør fra Høyskolen i Stavanger og har allsidig

bakgrunn både innen IKT og industri. Han har blant annet erfaring med implementering av ERP- og vedlikeholdssystemer fra Intensia. I tillegg har han god kjennskap til utfordringer knyttet til kran og løfteutstyr etter flere år i Gjerde AS. Torbjørn vil først og fremst jobbe med implementering og rådgivning knyttet til Onix Vedlikehold og Onix Kranportalen.



Sonja Hauan

Leder for Hero
Tolkjetjeneste.

Nytt tolkefirma

I september 2005 startet Hero Mottak og Kompetanse as en tolketjeneste i Stavanger. Eventyret startet da Hero Tolkjetjeneste fikk kontrakt med Stavanger og

Sandnes kommuner om å utføre tolkeoppdrag for alle virksomhetene i disse kommunene. Hero tolketjeneste driver nå forretning med offentlige etater og næringsliv i hele landet. De satser på kvalitet og kompetanse og profesjonalisering av fagfeltet. De leverer tolker på de fleste språk, både til telefon-, fremmøte- og konferansetolkning samt oversetter alle typer dokumenter. De har per i dag over 160 kvalifiserte medarbeidere som behersker 60 språk. For informasjon www.herotolk.no



Siri Heggen

Idé-entreprenør
Melvær&Lien

Ny idé-entreprenør til Melvær&Lien

Melvær&Lien Idé-entreprenør har ansatt et nytt hode for å klemme ut banebrytende kommunikasjonskonsepter for sine kunder. Siri Heggen

(29) er engasjert som vikar for Line Grønhaug. Siri har en spennende bakgrunn som også innbefatter flere egne bokprosjekter, som hun illustrerer selv. Hun kommer fra Nordfjordeid i Sogn og Fjordane. Før hun begynte i Melvær&Lien Idé-entreprenør, har Siri jobbet frilans for Uredd Designkontor i Trondheim. Som tekstforfatter i Melvær&Lien Idé-entreprenør skal Siri bidra til at Stavanger-regionens kanskje mest spennende kunder får gode forretningskritiske tjenester og produkter.



Edvard
Brygfjeld

Interaktiv utvikler
Melvær&Lien

Ny interaktiv utvikler til Melvær&Lien

Edvard Brygfjeld er ansatt som interaktiv utvikler i Melvær&Lien Idé-entreprenør. Han kommer fra stillingen som systemutvikler i

programvarebedriften Xait. Han har også tidligere hatt engasjement ved Nasjonalbiblioteket, med det samnordiske prosjektet Nordic Web Archive. - Vi utvikler nye presentasjonsverktøy og utarbeider interaktive løsninger for våre kunder i stadig økende grad. Edvard Brygfjeld tilfører oss mer kompetanse når vi nå satser sterkere på interaktiv kommunikasjon, sier daglig leder Andreas Lien i Melvær&Lien Idé-entreprenør. Brygfjeld har utdannelse innen informatikk fra NTNU, med vekt på HCI/AI (eller menneske-maskin interaksjon og kunstig intelligens). Som interaktiv utvikler skal han være med å produsere interaktive løsninger som begeistrer! På kundelisten står blant andre Stavanger2008, Universitetet i Stavanger, Kolumbus, Kvadrat kjøpesenter, SpareBank 1 SR-Bank og Total E&P Norge.



Stig S.
Kvendseth

Direktør
ConocoPhillips
Norge.

Direktør kommunikasjon og myndighetskontakt i ConocoPhillips Norge.

Stig S. Kvendseth (51) overtok 15. januar stillingen som direktør for

kommunikasjon og myndighetskontakt i ConocoPhillips Norge. Han har de siste årene vært ansatt som seniorrådgiver i selskapet - i avdeling for lisenskoordinering. Kvendseth er utdannet samfunnsviter (cand.polit.) fra Universitetet i Bergen, og har jobbet med kommunikasjon og myndighetskontakt i ulike stillinger i ConocoPhillips i 24 år. Han rapporterer til administrerende direktør Trond-Erik Johansen. Stig erstatter Siv S. Oftedal, som nå går over i ny stilling som HR-direktør i Statoil.

Vit at vi er der.

SpareBank 1 SR-Bank

Vi kan tjenestepensjon



Frode Gjedrem
Stavanger og Jæren
975 06 305
frode.gjedrem@sr-bank.no



Else Marie Jonsson
Stavanger og Jæren
479 00 790
else.marie.jonsson@sr-bank.no



Kjell Birkeland
Stavanger og Jæren
908 40 319
kjell.birkeland@sr-bank.no



Bente Hope
Stavanger og Jæren
482 35 679
bente.hope@sr-bank.no



Siw Kristin Deisz
Stavanger og Jæren
962 20 412
siw.deisz@sr-bank.no



Jan Arild Sørbo
Stavanger og Jæren
909 62 021
jan.sorbo@sr-bank.no



Rolf Birkeland
Stavanger og Jæren
913 75 227
rolf.birkeland@sr-bank.no

Kundesenter bedrift: 02008

Er dere allerede kunde i banken, er det bare å kontakte bedriftens faste kunderådgiver.

Tjenestepensjon leveres av SpareBank 1 Livsforsikring AS og SpareBank 1 Fondsforsikring AS, datterselskaper i SpareBank 1 Gruppen AS.

Vit at vi er der.