

NÆRINGSLIVSMAGASINET

NR. 02 • 2018 • ÅRGANG 24
LØSSALG: 79 KR

Rosenkilden

De unge inntar styre- rommet

Unge talentfulle styrekandidater gis nå styreplass og erfaring gjennom et ettårig utviklingsprogram i regi av Næringsforeningen. Møt de utvalgte som nå får muligheten til å prøve seg!



Per Kverneland (bak f.v.), Rita Bach Omdal, Frode Indreeide, Elisabeth Berntsen (foran f.v.) og Anne-Sofie Engelschjøn.

MAGASINET ROSENKILDEN

Næringsforeningens magasin Rosenkilden kommer ut månedlig i et opplag på 14.000. Det distribueres til alle bedrifter og offentlige virksomheter i regionen. Rosenkilden skal være dagsordensettende i regionens viktigste næringspolitiske saker og gjenspeile aktiviteten i medlemsbedriftene. Næringsforeningens nettside: www.naeringsforeningen.no.

KONTAKTPERSONER

TIPS: Egil Hollund, tlf: 992 93 700,
epost: hollund@naeringsforeningen.no
ANNONSER OG MEDLEMSKAP:
Randi Mannsåker, tlf: 464 12 959,
epost: mannsaaker@naeringsforeningen.no
MEDLEMSMØTER: Anne Woie, tlf: 995 12 623,
epost: woie@naeringsforeningen.no

KOMMENDE ARRANGEMENTER

MEDLEMSMØTER

06.02 Hvordan sikrer du deg mot digitale angrep?
07.02 Introduksjonskurs i styrearbeid
09.02 Living and working in the Stavanger-region
09.02 Lederskolen I: Hvordan sikre stabilitet når alt flyter?
20.02 Salg for selgere: Prestasjonskultur!
23.02 Festkveld med Næringsprisen i Gjesdal
28.02 Doing business in Norway
02.03 AGENDA: Nytt regulativ for varslings
07.03 Entreprenørskapsdagen 2018



For mer informasjon
og påmelding,
gå til naeringsforeningen.no.

STAVANGER CHAMBER INTERNATIONAL

06.02 Entrepreneur 2017/2018
09.02 Living and working in the Stavanger-region
20.02 Photography Workshop
27.02 CV Registration
27.02 Visit Lervig Brewery



For sign up,
go to rosenkilden.com.

Rosenkilden følger redaktørplakaten.

Ansvarlig redaktør: Harald Minge.

Redaktør: Egil Hollund.

I redaksjonen: Ståle Frafjord, Frode Berge, Trude Refvem Hembre og Elianne Strøm Topstad.

Utgivelse/produksjon:

Næringsforeningen i Stavanger-regionen.

Telefon: 51 51 08 80.

Epost: post@naeringsforeningen.no.

www.naeringsforeningen.no

Opplag: 14.000.

Trykk/layout: Kai Hansen Trykkeri

Fotografer: Markus Johansson, Henrik

Moksnes og Heidi Rimereit/BITMAP.

Forsidefoto: Henrik Moksnes, Bitmap

Årgang: 24.

Redaksjonen avsluttet: 26. januar

Innhold



Framtiden i olje- og gassnæringen	6
Oljeserviceanalysen	14
Dette er styringskandidatene	16
Aftenbladet vil utfordre DN på næringsliv	21
Stipend til finansstudenter	22
#Metoo	23
Profilen: Maren Skjelde	30
Spaltisten: Terje Eide	33
Lær av de beste: Schlumberger	34
Spaltisten: Sissel Leire	37
Made in Sandnes	38
Bedriften: Fasett AS	40
Nye medlemmer siden sist	44
Styrelederen	46
Energikommentaren	48
Spaltisten: Einar Brandsdal	50
LUNCH	51
Stavanger Chamber International	52
Arbeidsliv	54
Nytt om navn	56

Det er størrelsen det kommer an på



HARALD MINGE • Adm. dir. i Næringsforeningen

Større avkastning enn Oljefondet, milliardinntekter til Staten og over 10.000 framtidsrettede arbeidsplasser! Fornybarfondets potensial er enormt, men forutsetningen er at regjeringen følger opp med den lovede forvaltningskapitalen!

En regional kjempedugnad resulterte i at Fornybarfondet ble lokalisert til Stavanger-regionen. Mens miljøene i Bergen og Trondheim hadde en noe mer akademisk tilnærming i sine søknader, gikk vi rett på mål. Det kompetente investeringsmiljøet, vår omstillingskompetanse og offensive næringsliv var faktorene som talte til vår fordel. Det internasjonale nettverket som ble mobilisert veide også tungt. Champagnekorkene gikk i taket, men så ble det mistenkelig rolig. Det skulle ta et helt år før et styre kom på plass rett før jul.

De fleste av oss hadde på det tidspunktet bange anelser, og med god grunn. I statsbudsjettet var fondet kraftig nedprioritert. Mens det skal investeres opptil 20 milliarder kroner i fondet, ble det kun bevilget en forvaltningskapital på 400 millioner kroner, 200 for 2018 pluss 200 som skal dekkes inn i senere budsjetter. I tillegg skulle det gjøres en tapsavsetning på utrolige 35 prosent.

HÅND I HANSKE

I januar var styrets leder, Widar Salbuvi, ved flere anledninger på signingsferd i Stavanger-regionen. Han ble tatt godt imot på konferansene Solamøtet og Utsikter 2018. Interessen er stor fra mange hold – ikke bare investeringsmiljøene. Mange jobber nå med å identifisere de udiskutable markedsmulighetene som møtet med klimatrusselen gir. Fondet skal

investere i selskaper som beveger seg fra teknologiutvikling til kommersialisering. For en høykompetent og høyteknologisk leverandørindustri i omstilling er dette hånd i hanske.

Salbuvi og resten av styret har en betydelig jobb foran seg. Det skal bygges opp en organisasjon med flere ti-talls høykompetente ansatte. Da gjelder det



**De enorme
markedsmulighetene
i forbindelse med
fornybarfondet framstår
nå som stadig mer
troverdige.**

Harald Minge

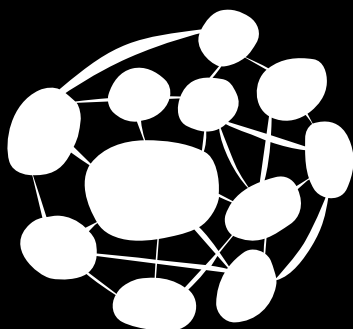
å støvsuge det internasjonale markedet for å rekruttere de absolutt fremste fagfolkene. Disse må bli så fristet at de slutter i godt betalte internasjonale toppjobber for å flytte til Stavanger-regionen. Spørsmålet er om regjeringen, med sin lunkne holdning og manglende

forvaltningskapital i oppstartsperioden, har gjort denne jobben lett? 400 millioner kroner er ikke mer enn et middels såkornfond og signaliserer per i dag ingen satsing som er et internasjonalt toppfond verdig, og som langt på vei skal være en gamechanger. At det skal tas høyde for en tapsavsetning på 35 prosent, mens statistikken viser at internasjonale fond av denne typen gir en avkastning på over sju prosent, er heller ikke en sterk motivasjon for verken potensielt ansatte eller for private medinvestorer.

MARKEDSMULIGHETENE

De enorme markedsmulighetene i forbindelse med fornybarfondet framstår nå som stadig mer troverdige. Fagmiljøene i regionen snakker om «det nye Statoil». Det forventes en dobling av forvaltningskapitalen i løpet av fem år. Basert på gradvis investering av de annonserte 20 milliardene, vil sju prosent gi Staten en avkastning de neste ti årene på 13-14 milliarder. Og, ifølge de samme fagmiljøer, og dersom det stadig investeres 20 milliarder de neste ti årene, vil det trolig bidra til private medinvesteringer på 120 milliarder kroner. Det anslås 10.000 nye arbeidsplasser i porteføljeselskapene, hvorav 3.000 i Norge.

Dette bakteppet bør føre til at styret i fornybarfondet framover må kunne støtte seg på langt tydeligere signaler fra regjeringen, og at det bevilges helt andre summer i neste års statsbudsjett. Det er nemlig størrelsen det kommer an på.



NÆRINGSFORENINGEN

Gir kraft til vekst

POSTADRESSE
Næringsforeningen i Stavanger-regionen,
Postboks 182, 4001 Stavanger
TELEFON: 51 51 08 80.
E-POST: post@naeringsforeningen.no

NÆRINGSFORENINGEN ER TIL STEDE I HELE STAVANGER-REGIONEN – FRA DALANE I SØR TIL RYFYLKE I NORD.

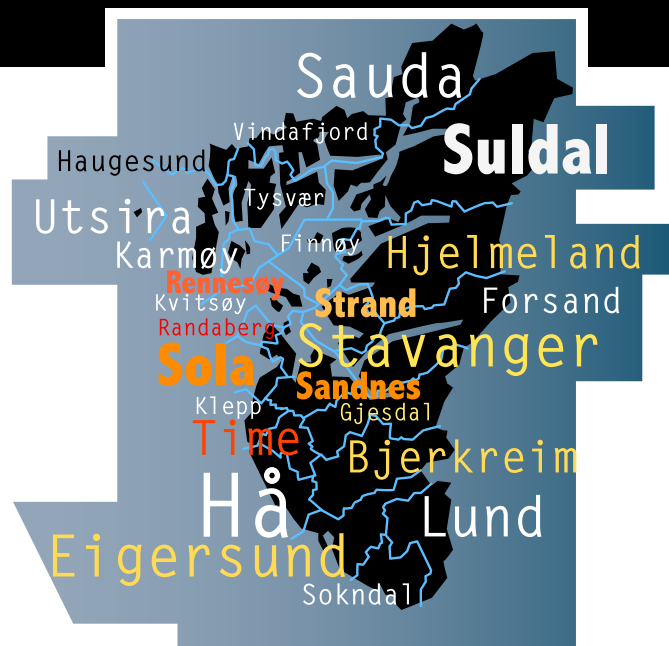
Næringsforeningen har 2.002 medlemsbedrifter, og over hele regionen har vi en lokal tilstedeværelse med egne ressursgrupper. Disse fungerer nærmest som lokalkontor og arbeider med lokale utfordringer, men i et regionalt perspektiv. Et grenseløst næringsliv i en stadig mer grenseløs region. Nå arrangeres det egne medlemsmøter i Egersund, Bryne, Gjesdal, Sandnes, Sola, Risavika, Randaberg, Rennesøy, i Ryfylke og selvfølgelig i Stavanger. Vi er på vårt aller beste når vi får til gode samarbeidsprosjekter – ofte sammen med det offentlige.

VISJON OG VERDIER

«Gir kraft til vekst» er Næringsforeningens visjon. Våre tre utvalgte verdier er «modig, dagsordensettende og godt vertskap». Vertskapsrollen er sentral i en nettverksorganisasjon, og foreningen har lange tradisjoner i å ivareta rollen som samfunnsdebattant og pådriver for å ivareta medlemmenes interesser.

STRATEGISKE FOKUSOMRÅDER

Næringsforeningen har valgt ut sju strategiske fokusområder for perioden 2016 til 2020. De strategiske fokusområdene er infrastruktur, kompetanse, boattraktivitet, energi, Den grenseløse regionen, Nye muligheter og havnæringene. Innenfor hvert område jobbes det med ulike prosjekter.



28 RESSURSGRUPPER

Næringsforeningen er i underkant av 15 ansatte, men ca. 250 medlemmer er organisert i foreningens 28 ressursgrupper. Disse jobber med spesifikke fagfelt som bygg- og anlegg, energi, teknologi eller matbransjen, eller de kan være geografisk basert. Ressursgruppene er viktige temperaturmålere blant medlemsbedriftene, og i egenskap av sin kompetanse og nettverk løfter de fram viktige saker og ulike prosjekter i samarbeid med administrasjonen. De bidrar også til høringsuttalelser, deltar i offentlige utvalg eller arrangerer medlemsmøter.

RENNESØY

Leder: Cato Østerhus. Tlf: 913 15 547
cato@oster-hus.no

ENERGI

Leder: Kyrre M. Knudsen. Tlf: 93883518
kyrre.knudsen@sr-bank.no

FORNYBAR ENERGI

Leder: Rune Hersvik. Tlf: 916 35 724
rune@vind.no

BYGG OG ANLEGG

Leder: Geir Endresen. Tlf: 934 42 960
geir.endresen@kruse-smith.no

MAT

Leder: Olav Sande. Tlf: 900 66 374
olav.sande@bondelaget.no

STAVANGER SENTRUM

Leder: Arild Tvedt. Tlf: 906 35 442
arild.tvedt@tvedt-eiendom.no

SANDNES

Leder: Dag Halvorsen. Tlf: 982 67 702
dag@sig-halvorsen.no

RISAVIKA

Leder: Steinar Madsen. Tlf: 977 34 720
steinar.madsen@risavika.no

FINNØY

Leder: Cathrine Selvaag. Tlf: 905 36 673
cathrine@ryfylkekokken.no

FORUS

Leder: Hans Inge Skadberg. Tlf: 959 32 266
hansinge.skadberg@ikea.com

GJESDAL

Leder: Anniken Øgreid. Tlf: 990 14 409
anniken@alg-land.no

JÆREN

Leder: Gisle Høyland. Tlf: 415 13 585
gislehoey@gmail.com

DALANE

Leder: Vidar Volden. Tlf: 913 12 189
vidar@voldentollefsen.no

RYFYLKE

Leder: Kjell Apeland. Tlf: 913 42 813
ka@hardangerrock.no

DEN GRØNNE LANDSBYEN

Leder: Bent Bergersen. Tlf: 924 47 789
post@mxsportrandaberg.no

TEKNOLOGI

Leder: Silje Eriksen Bølla. Tlf: 928 87 113
silje.eriksen.boella@sr-bank.no

TILRETTELAGT ARBEID

Leder: Ståle Johan Knutsen. Tlf: 982 38 827
sjk@allservice.no

KREATIVE KOMMERSIELLE NÆRINGER

Leder: Kristin Koll. Tlf: 930 31 052
kristin@al-dente.no

ENTREPRENØRSKAP

Leder: Terje Roalsvig Fanebust. Tlf: 478 35 773
terje.fanebust@dnb.no

KAPITALFORVALTNING

Leder: Ole-Henry Slette. Tlf: 915 87 410
olsl01@handelsbanken.no

SOLA

Leder: Therese Håland Haver. Tlf: 915 43 133
therese.haver@sr-bank.no

INTERNASJONALE RELASJONER

Leder: Per Hatlem. Tlf: 918 11 866
per.hatlem@lyse.net

LEAN

Leder: Christine Wathne Seloter. Tlf: 995 07 261
christine.w.seloter@sr-bank.no

U37

Leder: Christian Friestad. Tlf: 467 61 166
cfr@adeb.no

HÅNDVERKERE

Leder: Rasmus Pollestad. Tlf: 908 23 154
jensgs@byggmestorsoren.no

REISELIV

Leder: Gjermund Dahl. Tlf: 909 93 848
gjermund.dahl@scandichotels.com

50/50

Leder: Hanne N. Berentzen. Tlf: 900 234 23
hanne@ostehuset.no

STUDENTER

Leder: Sander Thomassen. Tlf: 934 81 901
sanderbthomassen@gmail.com

NÆRINGSFORENINGENS STYRE



Ådne Kverneland
Leder



Kristin Gustavsen
Nestleder



Berta Lende Roed



Marianne Sørskår
Torbjørnsen



Marit Boyesen



Kenneth Gilje



Knut Roar Wiig



Dag Øyvind Meling



Arna Smistad

Sentrumsnære næringslokaler med utsikt over Byfjorden

Næringsbyggene i Byfjordparken blir bygd som passivhus og er BREEAM-sertifiserte med karakteren «excellent», noe som innebærer høy miljøstandard og lavt energiforbruk.



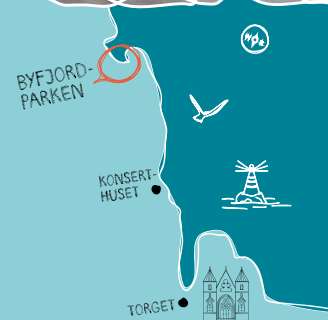
DISSE FLYTTER INN:

- Handelshøyskolen BI
- Stvg. kom. hjemmebaserte tjenester Tasta/Eiganes
- NAV Tasta/Eiganes



Det er fortsatt ledige lokaler klare for innflytting høsten 2018. Vi kan også tilpasse et helt bygg til en leietakers spesielle behov.

Interessert? Kontakt Lars Stangeland,
daglig leder i GMC Eiendom AS.
Mobil 913 40 190 | lars.stangeland@gmc.no



1,7 KM. TIL TORGET



3 minutter



8 minutter



7 minutter



ca. 15 minutter

byfjordparken.no

Olje- og gassnæringen slår tilbake



Norges desiderts viktigste og største næring og eksportartikkel er i økende grad blitt problematisert og snakket ned de siste årene. Nå slår næringen kraftig tilbake, både mot politikere, Innovasjon Norge og sentrale aktører i samfunnsdebatten. Det handler både om støtte til teknologiutvikling, omdømmet, markedsføring av næringen i utlandet og evnen til å både tenke langsiktig og ha flere tanker i hodet samtidig.



TEKST:
STÅLE FRAFJORD
TEGNING: STÅLE ADLAND



- Denne næringen har et

Direktør Bente Nyland i Oljedirektoratet savner både politikere som tenker langsiktig og en «rockstar» som kan gi oljebransjen den kredibiliteten hun mener næringen fortjener.

Nyland vil ha stoltheten tilbake i norsk olje og gassindustri, og minner om at næringen fortsatt planlegger i et femtiårsperspektiv – og forvalter enorme verdier.

Bente Nyland har sittet som direktør i Oljedirektoratet i ti år. I den perioden har både oljeprisen og også synet på norsk olje- og gassproduksjon vært i endring. Spesielt de siste årene.

Tidlig i januar år la hun frem Oljedirektoratets sokkelrapport for 2017. Rapporten viser at den samlede produksjonen av olje og gass i årene frem mot 2023 kan bli nesten like høy som i rekordåret 2004. I 2023 vil gassen utgjør halvparten av produksjonen.

De foreløpige tallene for 2017 viser at det ble solgt tre prosent mer olje og gass enn året før, og produksjonen de neste fem årene er ventet å øke med åtte prosent sammenliknet med den siste femårsperioden. Gassalget i fjor var rekordhøyt, som følge av europeisk etterspørsel.

- Det er ingen næring som er i nærheten av å ha de volumene med tanke på inntekter og arbeidsplasser som oljenæringen. Og sammenliknet med andre større næringer har den noen rammebetingelser som gjør at den ployer verdiene tilbake til samfunnet.

ENDRET

Industrien har de siste årene vært gjennom år med store kostnadskutt, lav lønnsomhet og store nedbemanninger. Det siste halve året har oljeprisen steget kraftig,

lønnsomheten øker, flere bedrifter ansetter. Bente Nyland tror det vil være med å påvirke omdømmet i positiv forstand for næringen. For også hun har merket seg at synet på og omtalen av næringen har endret seg de senere årene.

- Før var man mer tydelig på at norsk olje og gass var viktig for AS Norge og ga oss muligheten for å gjøre andre ting. Man var i større grad stolt av denne næringen. Det har nok endret seg noe. Det er da jeg mener at man ikke må glemme å se på betydningen av de store tallene. Ingen andre næringer betaler 78 prosent skatt, sier Nyland.

ANSVAR

Endringene i synet på norsk olje og gassnæring er både av politisk og ikke-politisk karakter, mener Nyland.

- Ta et område som innenfor journalistikken. Det finnes nesten ingen journalister lenger som har energi som sitt viktigste arbeidsområde. Også bransjen selv må ta et ansvar. Det hjalp ikke på at man for noen år siden kjørte kampanjer mot universiteter og høyskoler om hvor mange tusen hoder man trengte for fremtiden, og når alle de flinke folkene sto uteksaminert og ferdig var det null jobber å få. På petroleumsfag i dag er det nesten ikke studenter.

FOTAVTRYKK

Nyland underslår ikke at det er sider ved virksomheten som er negative, både i forhold til klima og avhengighet. Samtidig er hun opptatt av at det er ingen ting som tyder på at denne avhengigheten er slutt i

overmorgen. Da må vi som nasjon sikre at leting og utvinning skjer på en måte som gjør at fotavtrykket blir så lite som mulig.

- Selv i det politiske landskapet ønsker majoriteten i Norge at vi skal ha en olje- og gassproduksjon. Diskusjonen går mer på hvor produksjonen skal foregå. Det er veldig få som er for en styrt avvikling, også blant folk flest. De vet hvilken verdiskapning denne næringen representerer, selv om dette er blitt en selvfølge for de fleste.

LANGSIKTIG

Derfor er det viktig at politikere tenker langsiktig, som viser at det vi gjør i dag har stor betydning for framtidige inntekter, mener Nyland.

- Det er ikke mange næringer som har et perspektiv som går mer enn femti år frem i tid. Det har denne næringen. Vi runder femti år nå, og kommer til å holde på i femti år til, om ikke mer. Det perspektivet savner jeg at man i større grad tenker over. Og selv om behovet for olje og gass i 2050 sannsynligvis er mindre enn det er i dag – fordi man vil ha flere ulike energiformer – vil det fortsatt være behov for å bruke olje og gass i ulike typer produksjon.

ROCKSTAR

Oljedirektøren savner også en "rockstar" for denne bransjen, en som kan gi den kredibiliteten hun mener bransjen fortjener, som kan brukes og som kanskje er noe yngre enn "henne selv og de fleste oljesjefene".

- Det er også synd at man har et Innovasjon Norge som tilsynelatende ikke

FAKTA OM NORSK OLJE OG GASS

INNTEKTER

Statens samlede netto kontantstrøm fra petroleumsvirksomheten var i 2017 på over 180 milliarder kroner. I det tallet ligger både skatteinntekter, kontantstrøm fra direkte eiendeler gjennom SDØE, utbytte og avgifter.



STØRRELSE

Petroleumsinntektene utgjorde i 2016 om lag 14 prosent av statens samlede inntekter. Også det er en betydelig økning fra året før. Det gjør næringen til Norges desidert største målt i verdiskaping, statlige inntekter, investeringer og eksportverdi.



Kilde: Norsk olje og gass, Oljedirektoratet og Regjeringen.no

femtiårsperspektiv



Det er viktig at politikere tenker langsiktig, sier Bente Nyland (Foto: Minna Suojoki)

er opptatt av petroleumsnæringen, men bare snakker om grønne næringer. Man skal ikke male oljebransjen grønn, men det burde være mulig å få frem hva som er produktene og hvordan man tilrettelegger for å få utnyttet det på en bedre måte.

AMBASSADØRER

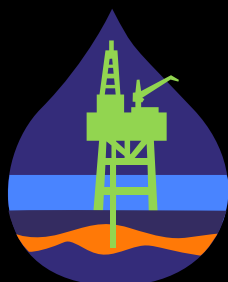
Nyland mener også at industrien selv ikke er flinke nok til å fremsnakke seg selv og få frem gode ambassadører.

- Av og til kan man få et inntrykk av at det er Norge som står for det meste av oljeproduksjonen i verden, og må stå inne for det meste av det som er galt. Men Norge står altså for to prosent. Utslippene fra norsk produksjon er deretter. Norge kan stenge ned uten at det får konsekvenser for resten av verden. Men den kompetansen vi besitter, er viktig, både nasjonalt og internasjonalt. Made in Norway er et kvalitetsstempel. Vi er gode på teknologi

og på organisering av virksomheten. Kan man ta med seg noen av dette ut i verden, og bidra til at ting endrer seg, innebærer det store muligheter. Dette handler også om arbeid og gode arbeidsvilkår. Det er ikke for ingenting at selskaper som for eksempel Statoil og Aker skårer høyt blant unge på statistikken for attraktive arbeidsplasser. Det man heller ikke tenker over er alle de ulike typer arbeidsgrupper som er ansatt i denne bransjen og som har mange muligheter i seg.

VERDISKAPNING

Verdiskapningen pr sysselsatt i forbindelse med utvinning av olje og gass er på ca 7,6 millioner kroner. Til sammenlikning er verdiskapningen i finans- og forsikringsvirksomhet 2,9 millioner, i fiske, fangst og akvakultur 2,8 millioner og i reiselivsnæringen 0,5 millioner.



RESSURSER

Knappt halvparten av ressursene på norsk kontinentalsokkel er pr i dag solgt eller levert. Estimert utgjør ca 14,3 milliarder standard kubikkmeter oljeekvivalenter. Ca 7,4 milliarder gjenstår å produsere i følge estimatet. Av dette er 4,6 milliarder allerede påviste ressurser.



SYSSELSETTING

Minst 185 000 personer var i 2016 sysselsatt direkte eller indirekte i petroleumsnæringen i følge tall fra Statistisk Sentralbyrå. Det er om lag 7 prosent av den samlede sysselsettingen i Norge. I 2013 var tallet 232 00.

Kritisk til omdømmet som

Sentrale aktører i norsk oljebransje reagerer på det bildet både politikere, deler av media og næringsaktører forsøker å skape av olje- og gassnæringen.

De frykter at dette kan få konsekvenser på sikt for næringen. Kritikken rammer også Innovasjon Norge. Gründer og direktør i West Group, Odd B. Skjærseth, mener Innovasjon Norge langt på vei har mistet interessen for offshore-bransjen og for dem som driver med avansert utvikling av nye produkter.

- Det har skjedd en dramatisk endring i forhold til hvordan Innovasjon Norge i dag tenker sammenliknet for bare få år siden. Veldig mye er knyttet opp til det man kaller «den nye oljen» – for mye, sier Skjærseth.

Utspill fra lederen i IN – der hun mener Norge må ta ansvar for utslipp i utlandet basert på norsk eksport av petroleum – er hinsides og bryter med alle internasjonale avtaler, mener Skjærseth.

STØTTE

Skjærseth får støtte fra flere sentrale aktører i norsk oljeindustri, deriblant direktør i Norsk olje og gass, Karl Eirik Schjøtt-Pedersen. Også han har merket en klar dreining i forhold til hvordan norsk olje- og gassnæring omtales, vektlegges og presenteres.

- Det er også årsaken til at vi har reagert overfor Innovasjon Norge. Det framstilles til tider som om oljenæringen har et kort perspektiv. Det er fullstendig feil. Johan Sverdrup-feltet som åpnes i 2019 skal være i drift til 2069. Alle de fremste analysemiljøene forteller at det vil være

behov for olje og spesielt gass både i 2050 og 2060. Men framtidens oljenæring vil være annerledes enn i dag. Mange av selskapene beveger seg over til å bli mer generelle energiselskap, hvor petroleum er den del av virksomheten, fornybar energi en annen del, sier Schjøtt-Pedersen.

NEGATIVE SIGNALER

Også konsernsjef i IKM-gruppen, Ståle Kyllingstad, har registrert det han oppfatter som negative signaler fra andre sentrale aktører.

- Det går blant annet på politiske myndigheter som snakker om å omstille oljeindustrien nå, noe som økte i takt med fallende oljepris. Det er et paradoks når en vet at vi har 80 felt i produksjon og tallet er økende. For øvrig snakkes det mindre om dette nå, når prisen stiger. For folk flest oppleves det også som ganske dramatisk at Oljefondet ikke skal investere i oljeaksjer. Dette er vanskelig å forklare, og sender negative signaler, selv om det ikke var hensikten. Mange av oss er jo egentlig enig i det, men å forklare det for folk flest, er en utfordring, sier Kyllingstad.

Gründer og direktør i West Group, Odd B. Skjærseth, mener Innovasjon Norge langt på vei har mistet interessen for offshore-bransjen.



FAKTA OM NORSK OLJE OG GASS



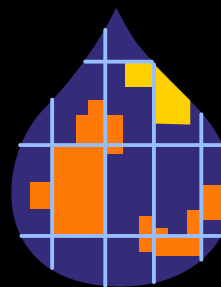
EKSPORT

36 prosent av Norges samlede eksport kom i 2016 fra olje og gassvirksomheten. Verdien tilsvarte i 2016 over 385 milliarder kroner.



MARKEDSANDEL

Mellom to og tre prosent av den samlede olje- og gassproduksjonen i verden kommer fra Norge.



FELT

Siden starten i 1971 er det produsert olje og gass fra totalt 107 felt på norsk sokkel. I dag er 85 felt i produksjon: 66 av dem befinner seg i Nordsjøen, 17 i Norskehavet og to i Barentshavet. Ni felt var under utbygging ved årsskiftet.

skapes av olje-Norge



REGIMESKIFTE

Skjærseth opplever et regimeskifte i Innovasjon Norge, med svært høy fokus på fornybare løsninger.

- Selvfølgelig er også dette et område som er viktig, men vi må passe på at vi også ser forretningsmulighetene og ikke går for fort frem.

- Hvilke konsekvenser har det?

- Det kan være at vi markedsfører negativt vår egen industri på grunn av et brennende ønske om å avvikle oljeindustrien på norsk sektor. Når man presenterer dette i land som lever av oljevirsomhet i mye større grad enn det vi gjør, kan det oppleves som langt mer negativt enn det man gir uttrykk for. Jeg er redd for det omdømmet som kan skapes på sikt.

VIKTIG

Skjærseth mener at dersom man ikke hadde hatt et godt spleiselag mellom norske myndigheter, industrien og oljeselskapene, ville man aldri klart å få til den teknologiutviklingen som har funnet sted i næringen.

- Innovasjon Norge er en enormt viktig aktør for denne industrien. Det skjer veldig mye god teknologiutvikling i denne næringen. Derfor er det viktig at Innovasjon Norge fortsatt har fokus på denne bransjen, på samme måte som annen industri. For mange bedrifter er det avgjørende viktig i oppstartsfasen at Innovasjon Norge holder trykket oppe.

Jeg skulle jo selvfølgelig ønske at IN hadde bedre tiltak også i den viktige kommersialiseringsfasen.

FIKK NEI

Selv har Skjærseth og hans selskap West-Group hatt to prosjekter til vurdering hos Innovasjon Norge de siste par årene. Det ene – som går ut på å stenge ned brønner – fikk støtte. Det andre – som går ut på å

bore brønner mer kostnadseffektivt og mer miljøvennlig – fikk ikke støtte.

- Jeg har oppfattet bakgrunnen for avslaget at dette produktet var med på å utvikle boreindustrien i Norge og at man derfor ikke så dette som et nok miljørettet prosjekt. Det forstår jeg ikke, så lenge dette kunne redusere miljøavtrykket med femti prosent. Det siste var Innovasjon Norge også enig i. Fra mitt ståsted var dette et mye mer miljørettet prosjekt enn det vi fikk støtte til.

- Søknaden vi nå hadde inne var utrolig viktig for oss. Vi har brukt mange millioner av egne penger på prosjektet, og neste steg var å lage en fullstendig autonom boreprosess og digitalisere dette opp til et nytt nivå. Vi holder fortsatt på, men er ikke der vi kunne ha vært om søknaden om støtte var blitt innvilget. Det tar lenger tid og vi mister fremdrift og posisjon i markedet.

BIDRAGSYTER

Skjærseth understreker at Innovasjon Norge i mange år har vært en svært viktig bidragsyter i utviklingen av nye produkter innenfor olje- og gassnæringen. Teknologien West Group har utviklet for mer kostnadseffektiv og miljøvennlige boremetoder har også vært støttet av Innovasjon Norge på et tidligere tidspunkt.

Når selskapet nå er i gang med sin internasjonale satsing mener Skjærseth det er viktig at IN står oppreist og støtter industrien på en tydelig måte slik de gjorde tidligere i tråd med den langsiktige horisonten industrien har. IN må ikke fremstå som at noen tror de vil avvikle industrien.

- Det internasjonale markedet er betydelig og viktig. Vi må ta inn over oss at vi kun står for vel to prosent av den totale oljeproduksjonen i verden når vi legger våre strategier.

UTSLIPP

Utslippene fra olje- og gassvirsomheten i Norge ligger på ca 44 prosent av det globale gjennomsnittet for næringen. I 2016 var samlet CO₂-utslipp fra norsk sokkel om lag 13 millioner tonn.



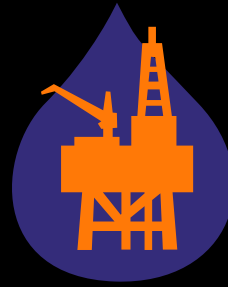
BEHOV

Det internasjonale energibyrået (IEA) mener at olje og gass fortsatt vil stå for 48 prosent av verdens energibehov i 2040. Byrået mener at forbruket av naturgass vil øke i perioden og være avgjørende for å fase ut kull. Norsk gass dekker i dag ca. 25 prosent av EUs gassforbruk.



INVESTERINGER

Det investeres fortsatt fem ganger så mye i olje- og gassvirsomheten i Norge som i all annen industri til sammen. Investeringsanslaget for norsk sokkel i 2018 er på om lag 144,3 milliarder. Investeringene vil i følge prognoser øke frem mot 2020, for så å falle.



- Færre tilsagn skyldes

Tilsagnsdata fra Innovasjon Norge viser en kraftig nedgang i støtte til prosjekter relatert til olje og gass fra 2015-2017. Det skyldes i første rekke en nedgang i beløpene bedriftene har søkt om, sier kommunikasjonsdirektør Kristin Welle-Strand i Innovasjon Norge.



færre søknader

Ordningene til Innovasjon Norge er basert på etterspørsel fra alle næringer, som naturlig varierer basert på fasene de ulike næringene er i. Tallene for olje og gass viser at det har vært en større nedgang i beløpet bedriftene søker om, enn i beløpet vi har innvilget. Bruttotallene viser derfor en nedgang, men tilsagnsprosenten – eller antall innvilget i forhold til omsøkt – har faktisk gått opp de siste tre årene for olje og gass – fra 85 prosent i 2015 til 90 prosent i 2017, sier Welle-Strand.

VIL FORTSETTE

I 2017 ble det søkt om 207 tilsagn fra Innovasjon Norge innen næringsområdet olje og gass. 186 søknader ble innvilget.

- Innovasjon Norge vil, som vi har gjort i tiår, fortsette å støtte videreutviklingen av olje- og gassnæringen som er helt sentral for norsk omstilling, sier Welle-Strand.

Hun viser også til at når en bedrift søker om et bærekraftprosjekt innenfor olje- og gassnæringen, kan det både bli klassifisert

som et energi- og miljøprosjekt, og som et olje- og gassprosjekt.

- I Rogaland har vi også gitt mange små innovasjonslån til bedrifter, fordi de ikke kan stille med god nok sikkerhet og økonomi etter flere utfordrende år. Derfor har vi gitt flere lån i antall, men de er av mindre størrelse. Totalt blir det derfor en nedgang i lånebeløpene.

ER PRIORITERT

Innovasjon Norge mener også at olje- og gassnæringen både er prioritert, representert og frontet i en rekke aktiviteter. Innovasjon Norge er ansvarlig for i utlandet.

- Denne prioriteringen er som tidligere, og den rollen olje og gass har i utviklingen av nye næringer er også en viktig del av denne profileringen. I samarbeid med og i dialog med kunder, samarbeidspartnere, oppdragsgivere og eiere, legger vi føringer for hvor vi er tilstede og hvilke temaer som settes på dagsorden. Dette gjelder for eksempel på delegasjonsreiser, messer og andre besøk.

Welle-Strand viser også til at Innovasjon Norge er ansvarlig for den norske fellespaviljongen på OTC i Houston.

ONS

- Innovasjon Norge har samarbeidet med Forskningsrådet om en stand på ONS – Innovasjonsparken – siden begynnelsen av 2000-tallet. Der viser vi fram de nyeste norske innovasjonene fra små og mellomstore bedrifter innen olje og gass, og det er en god arena for nyetablerte bedrifter. Her får de vist fram sine innovasjoner til en svært lav kostnad. Siden Innovasjonsparken på ONS har hatt et stort innslag av subsidier fra det offentlige, arbeider vi for å finne alternative løsninger.

Innovasjon Norge kommer også til å være tilstede under ONS i 2018, og er i gang med å tegne opp et konsept som er tilpasset våre budsjetter og strategiske retning.

- I tillegg har Innovasjon Norge og Norwegian Energy Partners et tett samarbeid både strategisk og operativt når det gjelder olje og gass, og energibransjen, sier Kristin Welle-Strand.



VI BYGGER FOR FREMTIDEN. FOR Å BEVARE FOR ETTERTIDEN.

Et nytt Stavanger Sentrum skal ta form. Med Herbarium tar Øgreid Eiendom Sentrum ansvaret for det største byutviklingsprosjektet i Stavanger sentrum på over 50 år.

Er din bedrift interessert i å vite hvilke muligheter dere har Herbarium?

Kontakt Øgreid Eiendom Sentrum v/Kjetil Thulin / tlf. 975 24 211 / kt@ogreid.no • Jon Brakestad / tlf. 905 17 432 / jb@ogreid.no

herbarium.no

Fra Fimbulvinter til solgløtt

EYs omfattende, årlige oljeserviceanalyse tegner et bilde av en næring på vei fra Fimbulvinter til vårløsning. Mye tyder på at 2017 var vendepunktet, og at 2018 blir et år med forsiktig vekst.



Espen Norheim, Arnt Inge Enoksen og Siri Egeland Ringstad i EY har lagt ned mye arbeid i selskapets Oljeserviceanalyse 2017. Rapporten tegner et bilde av en leverandørindustri som er over den verste kneiken, og som er svært konkurransedyktig internasjonalt.



TEKST:
FRODE BERGE
FOTO: HENRIK MOKSNES/BITMAP

EY har for tolvte året på rad presentert sin store Oljeserviceanalyse «The Norwegian Oilfield Service Analysis 2017». Analysens omfang og grundighet gjør den til en av de faglig mest respekterte rapporter i næringen.

Konklusjonene er alltid omfattet med stor interesse når disse offentliggjøres i månedsskiftet januar-februar. De siste årene har dette skjedd under Næringsforeningens årlige arrangement Energiåret, som denne gang ble avviklet 1. februar i Rosenkildehuset.

BUNNÅRET 2016

Espen Norheim er partner i Transaction Advisory Services i EY. Han har hatt hovedansvaret for arbeidet med analysen. Dette sammen med blant andre kollegene

Arnt Inge Enoksen og Siri Egeland Ringstad. Norheim oppsummerer hovedkonklusjonene i årets rapport slik:

- Etter flere tøffe år i oljeservice fra 2014, fremstår driftsåret 2016 som det mest krevende for bransjen. Det viser seg nå at bransjeomsetningsnedgangen ble enda kraftigere enn de 21% vi la til grunn for ett år siden. Fasiten viser at aggregert topplinje for bransjen gikk ned 26% fra 2015 til 2016. Alle segmenter i verdikjeden opplevde nedgang. På mange måter kan vi si at 2016 var oljeserviceindustriens Fimbulvinter. Nå

i oljeservice



ser imidlertid horisonten lysere ut. Fjoråret, altså driftsåret 2017, markerer en kraftig oppbremsing av nedgangen og dermed et vendepunkt. Vi forventer en forsiktig vekst i 2018, sier Norheim.

DET LYSNER

Bak denne sterkt komprimerte oppsummeringen skjuler det seg grundige analyser. Noe av styrken ved akkurat denne rapporten, er at den baserer seg på et dypdykk ned i selskapenes faktiske regnskapstall for det foregående året, og ikke spådommer basert på mer eller mindre realistiske forutsetninger om for eksempel framtidig oljepris. Dette betyr at analysen

delvis er basert på et rent faktagrunnlag, og at elementene av forventninger/spådommer om utviklingen framover, er tuftet på et svært solid grunnlag.

Oljeserviceanalysen er brutt ned i fem ulike segmenter:

- Reservoar og seismikk
 - Leting, produksjon og boring
 - Engineering, fabrikkasjon og installasjon
 - Operasjoner (inkluderer logistikk, driftsstøtte, vedlikehold og modifikasjoner)
 - Permanent plugging av brønner og fjerning av installasjoner
- Mer inngående analyser av utviklingen

EY

EY (tidligere Ernst & Young) har siden 2006 gitt ut en omfattende analyse av utviklingen og lønnsomheten i oljeserviceindustrien. Analysen omfatter i overkant av 1 100 selskaper. Oljeserviceselskaper er her definert som selskaper som har over 50% av virksomheten sin knyttet til olje og gass, og som er registrert som aksjeselskap i Norge. Oljeserviceanalysen er svært grundig, og blir regnet som et av de mest presise barometrene for tilstanden i bransjen. Årets rapport ble presentert på Næringsforeningens møte Energiåret 2018, 1. februar i Rosenkildehuset.

innen de ulike segmentene er å finne i den ferske rapporten som er tilgjengelig fra EY sine hjemmesider.

VENDEPUNKTET 2017

Norheim understreker at nedturen som oljenæringen har vært igjennom de siste årene har vært massiv og smertefull. Over 30 000 høykompetansearbeidsplasser har forsvunnet siden 2014. Rundt halvparten av disse fra selskaper med hovedkontor i Rogaland.

- Desto mer oppløftende er det da at analysen vår gir grunnlag for å si at 2017 på mange måter var et vendepunkt. Nedgangen i omsetning estimerer vi til 10% mens bunnlinjen styrker seg i forhold til 2016, som vi antar er bunnåret i syklusen sett fra et lønnsomhetsperspektiv. For inneværende år forventer vi en omsetningsvekst på 1%. Videre forventer vi en ytterligere vekst til 6% i 2019. Vi ser videre for oss at lønnsomheten styrker seg gradvis fremover, hvor vi estimerer ca 4% snitt resultat for hele bransjen, før skatt og renter i 2019 (EBIT).

KONKURRANSEDYKTIG

Norheim understreker samtidig at norsk leverandørindustri fortsatt er internasjonalt teknologiledende og svært konkurransedyktig.

- Leverandørindustrien på norsk sokkel har vært under knallhardt press fra operatørene for å kutte kostnader og å jobbe smartere. Dette har vært brutalt, men også gitt resultater. Oljeserviceselskapene har en betydelig del av æren for at norsk oljenæring og norsk sokkel fortsatt er svært konkurransedyktig internasjonalt. Vi ser for eksempel at balanseprisen for nye prosjekter på norsk sokkel nå ligger på rundt 40 dollar fatet i snitt. Dette plasserer oss helt i verdenstoppen hva offshoreprosjekter angår, og viser at norsk leverandørindustri er godt rustet for fremtiden, avslutter Espen Norheim.

Ni unge blir styrekandidater

Per Kverneland (bak f.v.), Rita Bach Omdal, Frode Indreeide, Elisabeth Berntsen (foran f.v.) og Anne-Sofie Engelschøn er blant de ni første deltakerne i utviklingsprogrammet «Styrekandidatene».



Ni unge under 37 år får nå mulighet til å prøve seg som styremedlemmer gjennom utviklingsprogrammet «Styrekandidatene». - Vi ønsker å introdusere yngre, dyktige kandidater til styrearbeid – og ikke minst introdusere bedriftene for dyktige folk, forteller Christian Friestad, som leder ressursgruppen U37.



TEKST
EGIL HOLLUND
FOTO: HENRIK MOKSNES/BITMAP

Det er Næringsforeningens ressursgruppe U37 som har utviklet konseptet «Styrekandidatene». U37 er en møteplass for aktive samfunns- og næringslivsinteresserte personer under 37 år, samt et tverrfaglig nettverk hvor deltakerne skal få faglig påfyll, knytte kontakter og bygge relasjoner.

En sentral utfordring for unge i næringslivet er å få muligheten til å bidra der avgjørelsene blir tatt, og da særlig på styrerommene. I norske AS-styrer er over 72 prosent 45 år eller eldre. I ASA-styrene er tilsvarende tall 86 prosent.

- Min oppfatning er at problemet ikke er mangel på kompetanse, men at styremedlemmenes kompetanse er for lik. Styrearbeid er lagspill, og ulike perspektiv er en fordel. Yngre har ofte et annet forhold til teknologi og vil kunne se andre muligheter og trusler for selskapene. Ulike perspektiv og en god miks av kompetanse beriker diskusjonene som legger grunnlaget for strategiske valg, mener Friestad, som til daglig er senioradvokat i Arntzen de Besche.

- Hva tror du er den viktigste grunnen til at ikke flere unge sitter i bedriftsstyrer?

- Jeg tror det handler om holdninger, men også om hvilke nettverk beslutningstakerne har. Yngre kandidater har nok problemer med å komme i posisjon til å bli vurdert. Det gjør vi noe med ved å lansere styrekandidatene, sier Friestad.

ETT ÅR

Hver av de ni styrekandidatene som nå er plukket ut, skal følge styrearbeidet i en bedrift gjennom året. De skal delta, men uten å inneha formelle posisjoner. Parallelt



Christian Friestad leder Ressursgruppen U37



Yngre har ofte et annet forhold til teknologi og vil kunne se andre muligheter og trusler for selskapene.

Christian Friestad

arrangeres samlinger for styrekandidatene hvor det vil være faglig påfyll, diskusjon og erfaringsutveksling. I tillegg vil kandidatene få tilbud om å delta på de tilgjengelige kurs i styrearbeid som arrangeres av Næringsforeningen.

- Ressursgruppen har jobbet med dette programmet over tid. Vi har vært opptatt

av at kandidatene skal få muligheten til å prøve seg og vise hva de kan, forteller Friestad.

Interessen fra potensielle styrekandidater har vært stor. Mange under 37 år har sette dette som en verdifull mulighet. Runar Austrheim fra rekrutteringsbyrået Sekse & Hogstad har intervjuet både bedriftene og aktuelle kandidater – og matchet bedriftenes behov og ønsker med de best egnede kandidatene.

- Vi fikk inn svært gode søknader og utvelgelsesprosessen har Sekse & Hogstad håndtert veldig bra. Det som er litt dumt er at det er for mange dyktige søkere som vi ikke vil få sjansen til å delta i denne omgang, sier Friestad.

TRENGER FLERE BEDRIFTER

Hovedutfordringen for U37 har vært å få nok bedrifter til å delta.

- Mange bedrifter har vist interesse, men det har vært krevende å få bedriftene til å takke ja. Dette håper og tror jeg vil endre seg videre. Dette skal være vin-vin for både bedriftene og kandidatene, påpeker Friestad.

Han og ressursgruppen oppfordrer derfor bedrifter og styrer til å benytte seg av muligheten til å få verdifulle innspill fra kunnskapsrike unge personer – og melde seg på som aktuelle for å ta imot en kandidat i neste runde.

- Jeg tror at kandidatene kan tilføre nye perspektiver og idéer – og derigjennom berike diskusjonene i styrerommet. Det er viktig for oss å sørge for at styrekandidatene i programmet ivaretar både bedriftenes og kandidatens interesser, sier Friestad.

Er din virksomhet interessert? Ta kontakt med U37. Målet til ressursgruppen er å gå i gang med en ny runde og åpne for nye søknader i løpet av 2018.

Næringseiendom til leie på Forus

Store porter gir svært fleksibel bruk

2300 m² gulvflate

5600m² tomt

Maskinveien 20

Vår mangeårige leietaker bygger nytt på Sandnes og vår eiendom **Maskinveien 20, 4033 Forus** blir ledig fra våren 2019.

2300 m² gulvflate på 5600m² tomt gir gode muligheter, spesielt for bilrelatert virksomhet. Store porter gir svært fleksibel bruk.

Kontakt Per Reidar Bru
907 83 061
perreidarbru@gmail.no

Her er de ni styrekandidatene



Navn: Ingvar Didrik Haukland
Alder: 36 år
Tittel: Seniorrådgiver og prosjektleder for digitalisering i Innovationizer

- Hva er din bakgrunn?
- Jeg er entreprenør med mer enn ti års erfaring fra oljeservice, ulike lederstillinger i National Oilwell Varco, utdannet sivilingeniør i datateknikk ved UiS og master i organisasjon og ledelse med spesialisering i strategi og forretningsutvikling fra NTNU.
- Hvorfor ønsker du å lære mer om styrearbeid?
- Jeg ønsker økt kompetanse om selskapsdrift og -forvaltning fra et styreperspektiv for å profesjonalisere styrearbeid i eget selskap og samtidig kunne bidra til økt vekst og lønnsomhet gjennom styredeltakelse i andre bedrifter.
- Hva mener du at du kan bidra med i et bedriftsstyre?
- Min kompetanse og erfaring gjør at jeg kan bidra på strategisk, organisatorisk, teknologisk og økonomisk nivå. Min spesialisering innen digitalisering er en påkrevd kompetanse mange styrever har behov for i dag for å lykkes med omstilling og vekst.



Navn: Elisabeth Berntsen
Alder: 25 år
Tittel: Recruiter

- Hva er din bakgrunn?
- Jeg er en siddis med MA International Relations fra Rotterdam og BA Globale Studier fra Chicago. Jeg har hatt gleden av å jobbe på HR i Bate boligbyggelag og nå har jeg beveget meg inn i boring og brønn som Recruiter i konsultantselskapet Acona.
- Hvorfor ønsker du å lære mer om styrearbeid?
- Jeg ønsker kompetanse og ikke minst praktisk erfaring for å ha mer å bidra med i eget AS og hos min arbeidsgiver.
- Hva mener du at du kan bidra med i et bedriftsstyre?
- Jeg håper jeg kan bidra med positiv energi og fornuftig vurderingsevne. Har forøvrig et stort engasjement for alt jeg begir meg utpå.



Navn: Maren Storhaug Fosse
Alder: 26 år
Tittel: Advokatfullmektig

- Hva er din bakgrunn?
- Jeg har en master i rettsvitenskap fra Universitetet i Bergen, uteksaminert som jurist i 2016. Jeg arbeider som advokatfullmektig med primærfokus på eiendom og entreprise i Kluge Advokatfirma. Jeg er også tidligere toppseriespiller for Klepp, noe som ledet an til styrearbeid i Klepp Elite (KE) fra og med 2017. Klepp Elite styrer idrettslagets kvinnesatsing innen fotball.
- Hvorfor ønsker du å lære mer om styrearbeid?
- Styrearbeid gir en generell forståelse av de ulike prioriteringene og beslutninger som må tas i en virksomhet, noe jeg tror er nyttig kunnskap å ha i mitt virke. Det ligger også mye viktig lærdom i å møte mennesker med ulike perspektiver. Gjennom Styrekandidatene tror jeg vi vil få en god plattform til slik kompetansedeling.
- Hva mener du at du kan bidra med i et bedriftsstyre?
- Nysgjerrighet, godt humør og god arbeidskapasitet. På generell basis tror jeg at vi yngre kan bidra ved å stille spørsmål knyttet til såkalte «etablerte sannheter». Det skaper som regel gode diskusjoner.



Navn: Rita Bach Omdal
Alder: 30 år
Tittel: Senior konsulent, Karabin AS

- Hva er din bakgrunn?
- Jeg kommer fra grenselandet mellom Ullandhaug og Åsen, og har bodd på Storhaug siden jeg var fjortis. Jeg har en mastergrad i Atferdsøkonomi fra Erasmus Universitet og økonomibachelor fra BI. Jeg jobber som rådgiver for bedrifter som ønsker å forbedre måten de driver business på, og det passer meg veldig bra fordi jeg er veldig resultatorientert og liker å røske opp i problemstillinger.
- Hvorfor ønsker du å lære mer om styrearbeid?
- I denne settingen så ønsker jeg å lære om hva som er de viktigste forretningsdriverne for å skape en god og lønnsom bedrift, hva slags utfordringer et styre må ta stilling til, og hvordan medlemmene i styret bidrar med å påvirke kundeverdien, de ansattes og eierens interesser.
- Hva mener du at du kan bidra med i et bedriftsstyre?
- Jeg har jo en god fagkompetanse og erfaring innen målstyrt forbedring, og jeg gleder meg til å brette opp ermene og være et aktivt styremedlem. Jeg ønsker spesielt å bidra med å finne forbedringspotensialer i arbeidsprosesser, og hva som skal til for å eventuelt skalere opp virksomheten på en lønnsom måte.



Navn: Anne-Sofie Engelschiøn
Alder: 31 år
Tittel: Chief Brand Officer

- Hva er din bakgrunn?
- Jeg har en Master i Endringsledelse. Masteroppgaven handlet om entreprenørskap. Jeg har bodd og jobbet flere år i utlandet og har vært med på oppstarten av teknologiselskapet Bolder AS. Bolder har opplevd stor vekst og har flere spennende prosjekter på gang. Jeg er også daglig leder i Klatrefabrikken Stavanger AS.
- Hvorfor ønsker du å lære mer om styrearbeid?
- Jeg ønsker å utvikle min kompetanse slik at jeg kan gjøre mest mulig nytte og bidra inn i de styrene jeg allerede sitter, og samtidig styrke meg selv som kandidat til andre styrer fremover. Jeg vil bruke programmet til å styrke min kompetanse i styrearbeid, til å lære mest mulig om bedriftens utfordringer og potensiale og utvikle meg selv som leder.
- Hva mener du at du kan bidra med i et bedriftsstyre?
- Jeg vil ha særlig mye å bidra med innen strategi, prosesser, teknologi, organisasjon, forretningsmodell og innovasjon i organisasjonen.



Navn: Frode Indreeide
Alder: 34 år
Tittel: Forretningsutvikler

- Hva er din bakgrunn?
- Jeg har fem års økonomistudier med fokus på energisektoren. Begynte som Graduate i et oljeserviceselskap etter studiene og har arbeidet med forretningsutvikling de siste årene. Har tidligere jobbet med reklame, bank og finans.
- Hvorfor ønsker du å lære mer om styrearbeid?
- Jeg ønsker å lære mer om dette da det oppleves som veldig meningsfullt arbeid, i og med dets rolle og påvirkning i selskapers utvikling og drift.
- Hva mener du at du kan bidra med i et bedriftsstyre?
- Med bred erfaring fra privat næringsliv, samt flere tidligere styreverv i ulike organisasjoner, håper jeg å besitte en del kunnskap som vil komme til nytte.



Navn: Per Kverneland
Alder: 29 år
Tittel: Ass. daglig leder

- Hva er din bakgrunn?
 - Jeg har en Master i Finans fra Norges Handelshøyskole og 3,5 års erfaring som rådgiver hos Deloitte med hovedfokus på virksomhetsstyring. Er i tillegg en hobbyteknolog med stor interesse for teknologi og nyskapning.
- Hvorfor ønsker du å lære mer om styrearbeid?
 - Jeg ønsker å lære mer om hvordan samarbeid mellom styre og daglig ledelse i selskaper fungerer, da spesielt hvordan styrets strategiske beslutninger er med på å utvikle selskapet videre i ønsket retning. I tillegg vil det være lærerikt å erfare hvordan styret oppfølger formkrav som det offentlige krever.
- Hva mener du at du kan bidra med i et bedriftsstyre?
 - Kompetanse innenfor finans og teknologi, kombinert med et ungt pågangsmot, tror og håper jeg er en god blanding som kan bidra med nye perspektiver inn i styrearbeidet. Jeg ønsker gjerne å utfordre det tradisjonelle om muligheten byr seg.



Navn: Synnøve Stubø Engeskaug
Alder: 36 år
Tittel: Integration Manager i prosjekt- og teknologiavdelingen til AS Norske Shell

- Hva er din bakgrunn?
 - En rød tråd gjennom min karriere har vært arbeid med strategi, entreprenørskap, endringsledelse og omstillingsarbeid i organisasjoner. Etter studiene arbeidet jeg som konsulent i BEKK, før jeg beveget meg inn i energibransjen. De siste ni årene i Shell har jeg jobbet i ulike enheter i Norge og internasjonalt med forretningsutvikling, finans, strategi og endringsledelse. Jeg har en mastergrad innen industriell økonomi og teknologiledelse fra NTNU, i tillegg til Gründerskolen med utveksling til Boston. I 2017 begynte jeg på et 16 måneders etterutanningsprogram ved NHH som heter Brytningstid og omhandler omstilling og innovasjon.
- Hvorfor ønsker du å lære mer om styrearbeid?
 - For noen år tilbake studerte jeg styreledelse ved BI som en del av Female Future-programmet til NHO. Styrearbeid er en spennende arena hvor jeg kan videreutvikle meg som leder, lære av andre og hente inspirasjon. Min motivasjon for å søke på styrekandidatene er muligheten til å opparbeide praktisk erfaring i styrearbeid, samt bidra med min kompetanse i videreutviklingen av selskaper.
- Hva mener du at du kan bidra med i et bedriftsstyre?
 - Jeg brenner for entreprenørskap og ny teknologi. Denne interessen, kombinert med kompetansen jeg har opparbeidet meg gjennom jobb og studier, gir meg et godt utgangspunkt til å bidra på områder som omhandler kundeperspektiv, kommersialisering, skalering og vekst - samt tema knyttet til digitalisering og endringsledelse.



Navn: Ellen Marie Haarr
Alder: 32 år
Tittel: Rådgiver til administrerende direktør i A/S Norske Shell

- Hva er din bakgrunn?
 - Jeg har en mastergrad i industriell økonomi og teknologiledelse fra NTNU. Før jeg startet i Shell, jobbet jeg som konsulent i The Boston Consulting Group. I Shell har jeg hovedsakelig hatt kommersielle roller.
- Hvorfor ønsker du å lære mer om styrearbeid?
 - Styrearbeid er meningsfylt, og jeg har et sterkt ønske om å bidra på denne arenaen. Styreerfaring vil også kunne bidra til å utvikle meg både profesjonelt og privat.
- Hva mener du at du kan bidra med i et bedriftsstyre?
 - Jeg har nyttig erfaringsbakgrunn. Kompetanse innen analyse og strategisk rådgivning tror jeg er relevant i et styre. Jeg kan også bidra med nye innfallsvinkler og nye måter å se utfordringer på.



Energi- og finansgruppen i Stavanger Aftenblad består av fra venstre Tor Dagfinn Dommersnes, Hilde Øvrebekk Lewis, Erlend Skarsaune, Elisabeth Seglem (leder), Ola Myrset (Sysla.no), Tor Gunnar Tollaksen, Kjell-Ivar Grøndal og Jon Ingemundsen (fotograf dedikert til gruppen). Foto: Pål Christensen, Stavanger Aftenblad

Aftenbladet vil utfordre DN på næringsliv

Stavanger Aftenblad styrker satsingen på dekningen av næringslivet i regionen. Avisen ønsker å utfordre Dagens Næringsliv – spesielt i forhold til finansnyheter.



TEKST:
STALE FRAFJORD

Stavanger Aftenblad har i likhet med de fleste aviser de senere årene vært gjennom en rekke nedbemanningsprosesser, også i redaksjonen. Det har også ført til omorganiseringer og at noen områder er prioritert bort, mens andre er styrket.

For mange avislesere har det vært merkbart, spesielt i forhold til næringslivsjournalistikken. Avisen har også måtte se seg «slått» på mange næringslivsnyheter i regionen, spesielt av Dagens Næringsliv. Nå satser Aftenbladet på å utfordre Dagens Næringsliv, og vil ta opp konkurransen om både lesere og abonnenter med interesse for hva som rører seg i næringslivet i regionen.

- Vi har utvidet Energi-gruppen vår fra fire til seks og gitt gruppen nytt navn: Energi-Finans. De to siste skal bare jobbe mot finans, sier nyhetsredaktør i Stavanger Aftenblad, Carl Gunnar Gundersen

VIKTIG

Ifølge Gundersen er navnevalget bevisst fordi avisen mener de har god oversikt og kontroll på den tradisjonelle økonomidekningen, mens finans ikke har fått den oppmerksomheten næringen fortjener målt mot viktighet i regionen.

- Det er en del aktører, personer, arvinger og selskaper, som står for mye av verdiskapningen i den tiden vi er inne i. I tillegg står de for en betydelig eiendomshandel og -utvikling i distriktet. Mange av disse personene og selskapene har vi aldri presentert skikkelig. Vi tar sikte på å knytte sterkere kontakt inn mot dette miljøet og drive journalistikk både mot aktørene og prosjektene.

ER OVER

Gruppen er lagt som en del av Energi-miljøet i Stavanger Aftenblad, en gruppe som normalt har dekket olje- og gassindustrien, fordi en del av disse selskapene investerer i denne sektoren.

- Starten på satsingen viser at vi har truffet, både målt i lesertall og abonnementsalg på artikler. I tillegg er det

et poeng å utfordre Dagens Næringsliv på området, som i altfor lang tid har fått holde på uten konkurranse. Det tiden er over, sier Carl Gunnar Gundersen.

BETALINGSVILJE

Sjefredaktør i Stavanger Aftenblad, Lars Helle, viser til at betalingsviljen er økende for Stavanger Aftenblad. Det gjelder ikke minst i forhold til lokale saker.

- Vi ser at disse finanssakene utløser engasjement, og leses i høy grad - noe som også direkte fører til nye abonnenter.

Den økte satsingen på næringslivdekningen er resultat av en prosess som startet i høst med en omorganisering av redaksjonen.

- Vi har lenge vært gode på olje og gass, men ikke like gode på finans. Når vi nå har styrket dette feltet, har vi kunnet gjøre det uten å ta fra andre redaksjonelle ressurser, sier Helle.

Stavanger Aftenblad har snudd den negative opplagstrenden det siste året, men fallet i annonseinntektene er fortsatt større enn inntektsøkningen fra nye abonnenter totalt på nett og papir.

100.000 kroner i stipend til finansstudenter

Studerer du økonomi og finans på høyere nivå i utlandet? Da kan du være med å kjempe om et årlig stipend fra Stiftelsen Stavanger Børs på 100.000 kroner.

Viste du at Stavanger i rundt 100 år hadde sin egen børs for handel med verdipapirer? Etter initiativ fra Næringsforeningen (Stavanger Handelsforening) åpnet Stavanger børs i 1879. Den hadde sin egen børsbygning i Kirkegata. Den eksisterte helt fram til 1989. Etter nedleggelsen har midlene etter børsaktiviteten vært underlagt Stiftelsen Stavanger Børs. Stiftelsens formål har vært å bidra til å styrke egenkapitalmarkedet og finans- og forvaltningsmiljøet i Stavanger. Som en del av dette, har den kunnet yte støtte til enkeltpersoner, organisasjoner og institusjoner til forskning, utredning og videreutdanning innenfor stiftelsens formål.

- På bakgrunn av dette har vi nå åpnet for å kunne tildele stipend til studier innen finans i utlandet, til studenter som har tilhørighet til Stavanger, forteller Rolf Johansen, styreleder i stiftelsen.

Stiftelsen har over noen år justert sitt formål fra å være en markeds plass for omsetning av aksjer i lokale aksjeselskaper til å støtte aktiviteter som styrker finans- og forvaltningsmiljøet i Stavanger.

- Styret i stiftelsen håper dette kan bidra til at flere flinke studenter velger videreutdanning innen finans i utlandet og



Illustrasjonsfoto: Adobe Stock

returnerer til Stavanger for å jobbe i vårt lokale finansmiljø, sier Johansen.

Stipendet er på opptil 100.000 kroner og deles ut til studenter som har tilhørighet til Stavanger og som skal ta videreutdanning i utlandet innen finans på master- eller MBA-nivå. Gå til naeringsforeningen.no/stipend for mer informasjon.

AMFI FOR 400 PERSONER



GRATIS PARKERING



FOAJEE



FREDHEIMARENA
KONFERANSESENTER

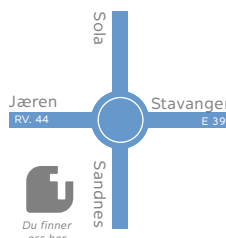
PERFEKT FOR STORE ARRANGEMENT

AMFISAL FOR 400 PERSONER

GRATIS P-PLASS FOR 200 BILER

FULL TEKNISK RIGG

PROFF GJENNOMFØRING



51 60 31 70
FREDHEIMARENA.NO
post@fredheimarena.no

#METOO #METOO #METOO

#METOO #METOO
#METOO #METOO

#METOO #METOO #METOO
#METOO #METOO #METOO

#METOO
#METOO

#METOO
#METOO

#METOO
#METOO

#METOO

#METOO #METOO #METOO
#METOO

#METOO #METOO
#METOO
#METOO #METOO
#METOO #METOO

#METOO
#METOO #METOO

#METOO
#METOO

#METOO
#METOO

#METOO #METOO
#METOO
#METOO

#METOO
#METOO

- Varsleren har ikke
alltid rett

Normalt sensitive mennesker vet når de har gått for langt, mener organisasjonspsykolog Kristin Engh. Samtidig frykter hun for at varslingssystemet kan misbrukes, og tror ikke at varsleren alltid har rett.

Det er ingen grunn til å tro at kvinner kun har edle hensikter med sin varsling, og at menn alltid er overgripere.

Kristin Engh



TEKST:
STALE FRAFJORD
FOTO: HENRIK MOKSNES/BITMAP

Kristin Engh har arbeidet i en årrekke med konfliktløsning, endringsledelse og ledelsesutvikling i norske bedrifter. Hun har ikke hørt om mange eksempler på seksuell trakassering i det ordinære arbeidslivet.

- Det betyr ikke at det ikke finnes menn med mannssjåvinistiske holdninger, seksuell trakassering og kvinner som støter på barrierer i forhold til å gjøre karriere. Min erfaring fra kunnskapsbedrifter er likevel at de stort sett har en høy profesjonell standard, også når det gjelder sitt etiske regelverk. Det finnes generelt lite aksept for åpenbar seksuell trakassering. Og i tilfeller der det forekommer, fanges det sannsynligvis opp av samme regelverk som bedriftene har for mobbing og andre former for uakseptabel atferd.

I likhet med de fleste har Engh fulgt debatten i kjølvannet av #metoo-kampanjen fra sidelinjen. Hun tror strukturene i arbeidslivet er vesentlig annerledes enn i politikk og kulturliv.

UFORMELLE MAKTSTRUKTURER

- Ser man på det som har skjedd i politiske partier kan det virke som om det henger sammen med bruk av alkohol i kombinasjon med svake formelle strukturer og uklare roller. Ledere er gjerne unge, virksomheten er i stor grad basert på idealisme og frivillighet. Politiske arrangement, med fest og alkohol, inngår som en del av belønningssystemet. Dermed kan personlige relasjoner mellom medlemmer og politiske ledere bli avgjørende for hvilke muligheter hver enkelt har til å få innflytelse og sentrale roller.

Personlig karisma og evne til å få oppmerksomhet kan avgjøre om man kommer i posisjon eller ei, samtidig som man må oppnå aksept av dem som er i de viktige maktposisjonene.

- I politikken finnes ikke klart definerte karriereveier. Man har tydeligvis ikke klare nok rammer for hvordan man skal opptre, men definerer seg selv og sin egen rolle. Stort ansvar i ung alder, svake kontrollmekanismer og fravær av tydelige rollemodeller, kan føre til at enkelte misbruker sin posisjon. Enkelte opplever at de dyrkes som helter. Vi har mange eksempler på at «makt korrupperer», noe som fører til at noen tror de omfattes av andre spilleregler enn folk flest.

REGLER OG RAMMER

Med klarere strukturer og normer for hvordan ledere skal opptre, fungerer også sanksjonene mer effektivt, mener Engh. Man er i en annen type dialog i det ordinære arbeidslivet, og kan tillate seg å gi tilbakemeldinger uten frykt for å miste jobben. Det kan derfor virke diskvalifiserende å bruke de uformelle kanalene for mye, fordi det forventes at man skal forholde seg til de åpne, formelle spillereglene.

- Noen problematiserer også at det ikke så lett å vite hvor grensen går?

- Det kan være vanskelig, ulike kulturer har ulike definisjoner for hva som er akseptabel atferd. Det er også naturlig å bli tiltrukket av kolleger. Å bli forelsket og å ønske en intim relasjon kan være en fin ting – også på arbeidsplassen. At man føler seg attraktiv og får komplimenter er jo noe vi normalt oppfatter som noe positivt. Men også på dette området kan reaksjonene være forskjellige, ofte avhengig av hvilken rolle de ulike personene har. Det er når noen går for langt og trår over motpartens intimzone, at det blir ugreit. Det er da man snakker om uønsket, og uakseptabel, seksuell oppmerksomhet.

BLODTÅKE

Normalt sensitive mennesker vet som regel når man har gått for langt, mener Engh.

- Samtidig kan det også være problematisk når det som var ment som en anerkjennelse og et kompliment, fortolkes som noe annet.

- Frykter du at man kan trekke dette for langt?

- Ja. Det vi har sett i denne prosessen er at man alltid tar utgangspunkt i varslersens perspektiv. I det øyeblikket jeg føler meg krenket, er du i prinsippet en overgripere. Det er ingen grunn til å tro at kvinner kun har edle hensikter med sin varsling, og at menn alltid er overgripere. Det er fare for at enkelte av de varslingsene vi har sett den senere tiden ville ligge innenfor det vi normalt anser som grensene for hvordan menn og kvinner omgås under andre omstendigheter.

Engh mener mediene nærmest har vært i en blodtåke når de rapporterer om trakassering i det politiske miljøet om navngitte enkeltpersoner.

- Sakene gjelder mennesker som åpenbart har vært i en ukultur, med dårlige rammebetingelser og manglende korrektiv og veiledning i forhold til hvordan man opptre. Dette må de politiske partiene ta en del av ansvaret for. Det unnskylder ikke det man har

gjort, men konsekvensene er enorme for enkeltpersoner som rammes.

RETNINGSLINJER

Alle bedrifter har behov for et etisk regelverk og større bevisstgjøring, mener Engh. Ikke bare på grunn av #metoo-kampanjen, men også for å forhindre utenforskap og krenkelser på bakgrunn av økt internasjonalisering og mangfold knyttet til ulike språk, kultur og religioner.

- Hva bør en kvinne gjøre som får mye uønsket oppmerksomhet fra en leder, men som føler det er vanskelig å gi uttrykk for det fordi man frykter det kan få konsekvenser for en karriere eller andre sanksjoner?

- Vi har i utgangspunktet et godt system i Norge både med tillitsvalgte og verneombud. I tillegg har mange bedrifter et avviki- eller varslingssystem man kan bruke. HR-avdelingen har normalt også gode rutiner for å følge opp slike saker. Samtidig vil jeg gjerne understreke at selv med gode varslingssystemer synes mange kvinner det er vanskelig å varsle i slike saker, og det er kanskje grunnen til at det er få saker som får konkret oppmerksomhet.

KRAV TIL VARSLER

Engh mener at varsling er et svært sterkt virkemiddel som bør brukes med forsiktighet.

- I de senere årene har vi vært opptatt av varsleren som den svake part, som risikerer gjengjeldelse. Men mange bedrifter er redde for varslingssaker, fordi varsleren står sterkt. I tilknytning til #metoo kampanjen sies det at offeret alltid har rett, og alle aksepterer det. Men man kan ikke automatisk forutsette at den som varsler alltid er den som har den rette forståelsen, eller har de beste intensjoner.

Derfor mener Engh at det også må stilles tydelige krav til den som varsler.

- Jeg opplever at det er for liten bevissthet om de ulike systemene man har for å fange opp negative forhold i arbeidsmiljøet. Man skal ikke undergrave varslingssystemet med å misbruke det. Det kan få alvorlige konsekvenser i et arbeidsmiljø når ansatte ikke trenger å stå til rette for kritikken sin ved anonyme varslinger. Noen varsler om ting som burde vært tatt opp som en del av den ordinære samhandlingen med kollegaer eller ledere. Varslinger kan også misbrukes som et verktøy i en konflikt med arbeidsgiver eller kollegaer. Beskyttelsen varslingsen gir kan være uheldig både for en leder og for arbeidsplassen.

Organisasjonspsykolog Kristin Engh frykter for at varslingssystemet kan misbrukes, og tror ikke at varsleren alltid har rett.



- Snakk sammen på arbeidsplassen



- Det er alltid ønskelig å løse konflikter på lavest mulig nivå. Det er alle tjent med, sier psykologspesialist Ane Johnsen Lien.

I kjølvannet av Metoo-debatten er det viktig å definere hvilken organisasjonskultur man vil ha på arbeidsplassen, mener psykologspesialist Ane Johnsen Lien.

Ta initiativ til en diskusjon om hvordan man ønsker arbeidsplassen skal være. Snakk om det å vise hverandre interesse og respekt, hvordan vi sikrer at vi ikke trækker over noen grenser, og hvordan vi på en ryddig måte kan vi si i fra om det vi ikke opplever som greit, sier Lien.

Hun er både partner og faglig leder hos Bjørnson Organisasjonspsykologene, en bedrift som leverer kartlegging og utvikling av arbeidsmiljø og ledelse. De foretar kvantitative og kvalitative arbeidsmiljøundersøkelser både i private foretak og i offentlig virksomhet.

- Vår erfaring er at seksuell trakassering foregår på norske arbeidsplasser, men at de som forteller om dette gjør det når de blir spurt eksplisitt i forbindelse med en slik undersøkelse.

Årsaken til det tror Lien er mer sammensatt.

- En hypotese er at det er vanskelig å ta opp slike saker selv. Det kan igjen skyldes at noen opplever det som skamfullt eller ubehagelig, sier Lien.

INDIVIDUELT

Hva som oppleves som trakassering, kan være svært individuelt. Nettopp derfor er det viktig å definere hva man egentlig snakker om.

- Man kommer ikke utenom at dette handler om saker som baserer seg på egen opplevelse, og at den som utsettes må kjenne på hva som er greit eller ikke greit for seg selv.

De tilfellene av seksuell trakassering Ane Johnsen Lien kjenner til handler ofte om ulik virkelighetsforståelse.

- Derfor er også organisasjonskulturen man etablerer så viktig. I noen bedrifter er denne tydelig. Man har noen klare verdier og normer for hvordan man behandler hverandre på jobb, og man vet hva som er innenfor og utenfor. Andre steder har man ikke det. Da vil sprikende opplevelser i større grad oppstå.

Når saker om trakassering varsles, har arbeidsgiver plikt til å både undersøke og konkludere. - Det er ikke greit at slike saker bare blir hengende. Gjennom en faktaundersøkelse må den som varsler beskrive hva man har opplevd, og den som er innklagd må også få si noe om sin opplevelse og tanker om den konkrete

situasjonen. Gjennom slike prosesser er vår erfaring at man får en mer nyansert forståelse. Dialogen er vel så viktig som det å varsle.

LEDERE

Lien mener også det er viktig å stille større krav til ledere, både i forhold til ansvar og relasjoner til ansatte.

- De må være ekstremt ryddige, også når det dreier seg om å få varme følelser i forhold til ansatte. De må tenke nøye gjennom konsekvensene, og gjerne søke råd fra noen man stoler på, enten det dreiere seg om en veileder eller en mentor.

For henne handler også dette i høy grad om folkeskikk, og å la være å gå over menneskers intimgrenser.

- Er det behov for retningslinjer på dette området på norske arbeidsplasser?

- Man kan ikke ha detaljerte regler for alt. Men det er viktig å definere kjøreregler for god kommunikasjon. Det som er klokt er å sjekke ut, ikke anta – slik vi mennesker ofte gjør.

ROLLER

Lien viser til at på arbeidsplassen er det først og fremst gjennom rollene vi forholder oss til hverandre. Men det å være personlig er også en del av et arbeidsmiljø.

- Der vi skal være forsiktig er nå vi går over til å være privat. Jeg tror at man

trenger å snakke om disse tingene og hvor grensene går. Det er viktig å få frem at når det fremkommer opplevelse av seksuell trakassering i arbeidsmiljøundersøkelser, så betyr ikke det at intensjonen har vært å trakassere noen. Men det innebærer å reise et rødt flagg, og at dette er noe man må se på og snakke om. Arbeidsgivere må være tydelige og gode på å vise at dette er noe



Vi trenger alle å øve på evnen til å se oss selv utenifra og andre innenifra.

Ane Johnsen Lien

ansatte ikke skal oppleve, hvordan man skal melde fra og ikke minst hvordan slike saker vil bli behandlet.

KONFLIKTTRAPP

Varsling er noe helt annet enn å si fra i en

arbeidsmiljøundersøkelse, understreker Lien og viser til konflikttrappen som også Arbeidstilsynet opererer med.

- Det er alltid ønskelig å løse konflikter på lavest mulig nivå. Det er alle tjent med. Et varsel har en annen alvorlighetsgrad, og noen ganger opplever en at en ikke har andre muligheter. Den som opplever å bli trakassert må selv avgjøre om det er grunn til å varsle. Da kan man formelt gå videre med det, undersøke og konkludere. Det reguleres gjennom arbeidsmiljøloven. Forsvarlig vei vil i utgangspunktet være verneombud eller ansvarlig leder, men man kan også gå direkte til Arbeidstilsynet dersom man ikke har tillit til at ledelsen vil håndtere varselet på en ansvarlig måte.

MÅ ØVE

- Har også grensen for opplevelsen av å bli krenket endret seg over tid?

- Det er vanskelig å si noe om, men jeg er generelt opptatt av at vi alle trenger å øve på evnen til å se oss selv utenifra og den andre innenifra. Krenkelse av mine følelser tar nettopp veldig ofte utgangspunkt i min egen opplevelse, som blir stående som det definerende for meg. Vi trenger oftere å spørre: Hvordan blir jeg selv opplevd? Og hva er det du føler og tenker, som fører til at du gjør det du gjør? De to kontrollspørsmålene tror jeg vil være med på å dempe krenkelsesnivået betraktelig.



KALLESTEN

Revisjon og Regnskap AS

Regnskap i skyen fra 2018?

På tide å automatisere regnskapsprosessene og få bedre oversikt?

Flytt regnskapet over i våre skyløsninger, så ordner vi konverteringsprosessen kostnadsfritt frem til 1. januar 2018!

Ta kontakt med en av våre «bjørner» for en prat om hvilke muligheter som finnes:

Bjørn Gausland / 98 22 27 74 / bg@kallesten.no

Herbjørn Vestvik / 91 54 78 32 / hv@kallesten.no

Les mer på

www.kallesten.no/sky

Hei! Er du vårt

Som medlem hos oss blir du en del av regionens største næringslivsnettverk med over 120 årlige konferanser og møteplasser.

Vi representerer 2000 bedrifter med 150.000 ansatte i ulike sektorer. Vi jobber på vegne av våre medlemsbedrifter for å fremme næringslivets interesser fra Dalane i sør til Ryfylke i nord.



HENRIETTE HAVN
Tavlemontør, Elcor



EMILIE VOLL
Servitør, Renaa Restauranter



HERBJØRN VESTVIK
Daglig leder, Kallesten
revisjon og regnskap

neste medlem?

Vi har plass til flere

post@naeringsforeningen.no // 51 51 08 80



GUNHILD SEIM
Trompetist, Lifesound



CHRISTIAN ØYE
Gründer, Gosta



NÆRINGS
FORENINGEN
Gir kraft til vekst

En rastløs vandrer med filofax



Maren Skjelde er en rastløs vandrer på jakt etter nye historier å fortelle. Men hun legger sjelden ut på tur uten avtalebok og filofax, og vender alltid tilbake til røttene.



TEKST:
STÅLE FRAFJORD
FOTO: HENRIK MOKSNES

Den nye daglige lederen for Gladmat har rukket å bli 43 år, men har aldri vært spesielt stedbundet. Hennes CV er som en historiefortelling; om reiser, mennesker, smak, lukter, natur, farger, årstider – og gjensyn.

Fra utsiden – og om man bare ser kronologisk på det – kan derfor Maren Skjelde sitt voksenliv fortone seg lett kaotisk. Men i likhet med de fleste – og det meste – er det sjelden tale om enten eller. Det er mulig både å planlegge og å ta ting på sparket, på samme måte som det også er naturlig å kjenne like sterkt på behovet for sosiale felleskap som nødvendigheten av å være alene i eget selskap.

- Jeg tror mange kjenner på denne dobbeltheten, og den er noe av årsaken til at jeg også har søkt meg vekk i perioder av livet. Samtidig er jeg veldig avhengig av røttene i Stavanger, familien og den tilhørigheten den gir.

Maren Skjelde sin historie startet på Madla i 1974, som en del av en familie på seks, i et hus med grønt tak et steinkast fra Stokkavatnet, med stor hage, ripsbusker og frukttrær.

Selv beskriver hun seg selv som relativt skolelat tenåring, desto mer sosial og engasjert, men med orden i sysakene. Det siste var trolig medvirkende til at hun fikk ansvaret for Sigyn Skoleteater på St. Svithun videregående skole da både gymnastiden og tenårene nærmet seg slutten.

MAREN SKJELDE

- » Alder: 43 år
- » Bosted: Sandnes
- » Sivil status: Samboer, «stemor» til tre barn
- » Aktuell: Ny daglig leder for Gladmaten

ORDENSHODE

- Jeg ble spurt om jeg ville være teatersjef, og syntes det var stas å være en del av det miljøet. Av mange ble jeg nok oppfattet som et «ordenshode», samtidig som jeg alltid har likt å være der ting skjer.

Utfartstrangen har på mange måter preget livet så langt for den nye Gladmatsjefen. Etter videregående fikk hun seg jobb på Madla Handelslag, der målet var å spare nok penger til å kunne reise. Utgangspunktet var en enveisbillett til Bangkok, tidshorisonten et halvt år. Via faren fikk hun seg også jobb på «Gliden» i Jåttåvågen – hvor lønnen var mer i tråd med ambisjonene for reisebudsjettet.

- Jeg dro sammen med to venninner, og skulle gjøre alt: Sør-øst Asia, Transsibiriske, Nepal, India - og avslutte med Interrail og Roskilde.

TIL FJELLS

Planen var egentlig å bli veterinær, ta opp noen realfag på et privat gymnas og ex. phil.



- For meg er det å få jobbe med den sterke merkevaren Gladmat har blitt, noe som er veldig stas, sier Maren Skjelde.

før videre studier. Hun endte med å starte på historie grunnfag før hun selv forsto at hun var på feil kurs inn i voksenlivet. Allerede på det tidspunkt hadde hun begynt å jobbe innenfor restaurantbransjen, og via bekjente hørt at det historiske hotellet Finse 1222 hadde behov for sesonghjelp. Deler av studielånet ble derfor brukt til å investere i nye ski og nytt Norrøna-utstyr. Noen dager senere satt Skjelde på toget med retning Finse og vinket et endelig farvel til Universitetet i Oslo.

- Det er noe av det lureste jeg har gjort i livet. I ettertid ser jeg hvor mye det valget har betydd for meg, både personlig og jobbmessig, sier Skjelde i dag.

PREGET

Til sammen har det blitt ti år på Finse i løpet av de siste tjue årene. Delvis som sesongarbeider, og to perioder som hotelldirektør. Årene på Finse var også med på å inspirere henne til å fortsette studiene, denne gang ved Hotellhøyskolen. Studiene endte etter hvert med en master.

- I løpet av denne tiden hadde jeg også arbeidet litt ved Folken, på flyplassen og som daglig leder på Hansen-hjørnet, og var blitt mer og mer innstilt på å ta utdanning innenfor dette feltet. Jeg hadde lenge gått og vurdert hva jeg ønsket å gjøre, og kjente mer og mer på at denne måten å jobbe med folk på - tett opp til kollegaer og kunder - var noe jeg likte.

NYE UTFORDRINGER

Da valget var tatt, fulgte to års studier innenfor hotelledelse, ett år med mer ledelse og to års arbeid med masteroppgaven. Den tok hun delvis i New Zealand. Etter utdannelsen begynte hun som daglig leder ved Utstein Kloster Hotel, fra Mosterøy gikk veien videre tilbake til Finse og fire nye år som daglig leder - før hun igjen dro hjem til Stavanger som prosjektleder i Gladmat. Deretter fulgte noen år i Foodstory, før ulike omstendigheter førte henne til Svalbard.

- Jeg trengte å komme meg bort, og savnet fjellet. Noen venner av meg jobbet i Basecamp Spitsbergen og de trengte



Gladmat er et av de viktigste utstillingsvinduene i regionen. Det krever både fornyelse og godt arbeid.

Maren Skjelde

vertskap på Isfjord radio, et lite hotell som ligger nydelig til cirka ti mil utenfor Longyearbyen - uten veiforbindelse og mobildekning. Det var fantastisk – og veldig eksotisk.

Planen var å fortsette yrkeslivet på Svalbard, men på nytt lot Skjelde seg lokke tilbake til Finse og jobben som daglig leder. Hun ble der i fire nye år, frem til hun i fjor fikk jobb på hotel Sverre i Sandnes.

- Det ble bare et halvt år i Kronen-gruppen, og på mange måter er det dumt. Men Gladmat-jobben hadde jeg bare så utrolig lyst på.

RASTLØS

Kanskje var det til syvende og sist tilfeldig, eller kanskje falt ting bare på plass. Selv et ordensmenneske trenger ikke nødvendigvis være like målrettet i alt det man foretar seg. Skjelde er i så måte ikke noe unntak.

- Jeg har nok mer dumpet opp i ting.

- Er du rastløs?

- Ja, veldig. Men i dag er situasjonen annerledes. Jeg trives veldig godt med å være samboer i Sandnes, «stemor» til tre barn og en spennende ny jobb i Stavanger.

- Hva har du lært underveis?

- Jeg mener alt det jeg har gjort har vært en god erfaring, men på forskjellig vis. I tillegg har jeg også bodd på ulike, men fantastiske steder knyttet til natur. Det gjør noe med en som person. Det er nok også det jeg noen ganger har savnet når jeg har vært tilbake i byen; roen som naturen faktisk gir meg. Det må jeg nå aktivt oppsøke, for jeg trenger det i hverdagen. Jeg har solide røtter i Stavanger, er tett knyttet til familien min og har et veldig behov for denne tilhørigheten, men samtidig har jeg også vært avhengige av å ta utstikkere. I det ligger det både opplevelser, erfaringer og masse bekjentskaper.

JUBILEUM

På Måltidets hus sitter hun foreløpig alene på et tomannskontor, og planlegger for et festivaljubileum. Norges største matfestival arrangeres i juli for 20. gang.

- Jeg har fulgt festivalen i tjuen år, og også arbeidet en periode som prosjektleder. For meg er det å få jobbe med den sterke merkevaren Gladmat har blitt, noe som er veldig stas. Matfylket Rogaland og matbyen Stavanger er helt unik. Jeg er stolt. Det å ha mulighet til å jobbe tett opp mot en næring som har veldig mange dedikerte, engasjerte og flinke folk, er veldig givende. Det å bli bedre kjent med alt det som skjer på produksjonssiden og i industrien er også veldig spennende. Jeg håper å kunne være med til å bidra til en god festival og at folk synes det er kjekt både på delta, besøke og sponse festivalen.

- Hva er din viktigste oppgave?

- Akkurat nå er det å vise at vi vil samarbeide – med utstillere, sponsorer, partnere og frivillige. Det er det jeg har brukt mye av tiden på i starten. Den økonomiske oversikten er en annen viktig del av dette. Det økonomiske fundamentet er så viktig for å kunne utvikle Gladmat-festivalen, og samtidig styrke den fantastiske posisjonen festivalen har regionalt og nasjonalt.

HISTORIENE

- Hvor viktig er det at festivalen klarer å fornye seg?

- Det er viktig, og det har også skjedd mange endringer i løpet av de tjue årene festivalen har vært arrangert, både i form av å styrke det faglige innholdet og løfte opp og styrke samarbeidet med lokale produsenter. Gladmat er et av de viktigste utstillingsvinduene i regionen. Det krever både fornyelse og godt arbeid.

Som sjef for Gladmat-festivalen er Marens Skjelde mer opptatt av tilgjengeligheten og historien bak de gode råvarene, enn det å nødvendigvis tilberede maten selv. Det skyldes delvis tilgangen hun selv har hatt til råvarene, enten fra sjøen ved barndommens familiehytte i Ryfylke, til naturressurser på steder hun har bodd og arbeidet.

- Historiene er viktige, og har mye å si. De historiene må fortelles, og det gir også Gladmat anledning til overfor et stort publikum.



Jeg tar ofte feil. Hvordan er det med deg?

TERJE EIDE • rådgiver og partner i Markedsføringshuset

De mest vanlige grunnene til at vi tar feil er godt dokumentert i moderne beslutningspsykologi. Kunnskap om disse beslutningsfellene burde gjort oss ydmyke på egne vegne og flinkere til å utfordre de som vil dure avgårde i skramlende skråsikkerhet. Faktum er at vi ganske ofte, både som individer og grupper, tar feil beslutninger. Selv når vi er skråsikre, eller kanskje spesielt da. Skråsikkerhet er generelt sett en lite tillitsvekkende egenskap.

Komikeren George Burns skal ha sagt «Synd at de som vet hvordan landet vårt skal styres allerede er opptatt med å kjøre drosje». Sjablongen drosjesjåfør får her stå som en metafor for de som mener mye på tynt grunnlag.

FEILENE

Gjelder disse svakhetene deg, din bedre halvdel eller kanskje bare dine kollegaer?

- Vi søker informasjon som støtter det vi har bestemt oss for og filtrerer bort motstridende informasjon.
- Vi ønsker å rettferdiggjøre tidligere valg vi har tatt.
- Vi er mest skråsikre på det vi vet minst om.
- Vi har en tendens til å være komfortable med at ting forblir som de er. Å endre betyr risiko.
- Vi «forankrer» når vi legger uforholdsmessig stor vekt på den første informasjonen vi mottar. Spesielt relevant i forhandlinger.
- Vi starter prosesser uten å utfordre problemdefinisjonene.

EKKOKAMMER

Som om ikke det var nok, lever vi i en tid som i mange sammenhenger preges av ekkokammer, faktaresistens og troen på at mine meninger trumfer dine fakta. En bedriftskultur som aldri tar feil beslutninger er selvsagt hverken realistisk eller ønskelig. Det ville vært et sikkert tegn på risikoaversjon, stillstand og snarlig

død. Men bør vi ikke bruke dokumentert kunnskap for å unngå feil og ta best mulig beslutninger?

Hvordan er tilstanden der du jobber? Som et personlighetstrekk er kombinasjonen av lav kunnskap om et tema og skråsikkerhet bare usjarmerende. Som et trekk ved en bedriftskultur er det i tillegg potensielt skadelig for mange. Det er derfor et ledelsesvalg å bygge en bedriftskultur hvor dokumentert innsikt trumfer magesfølelser.

INNSIKT

Forretningsideen i vårt lille konsultantselskap er å bygge dokumentert innsikt. I løpet av mine 20 års erfaring som leverandør av analyser og innsikt om kundeopplevelser og det indre livet i organisasjoner har jeg fått høre mange argumenter for å videreføre kulturer bygget på «vi tror» og «vi mener» - her er noen eksempler:

- Jeg mener vi har et utmerket arbeidsmiljø med høy trivsel og dyktige ledere som ser sine kollegaer.
- Den siste reklamekampanjen vi kjørte ga oss veldig bra oppmerksomhet, både naboen og svigermor hadde lagt merke til den.
- Selgerne mine sier at kundene våre er svært fornøyde og snakker fint om oss til andre.
- Jeg mener ganske bestemt at merkevaren vår er sterkt posisjonert både blant kunder og i markedet.

Man kan gjerne mene og i mange tilfeller ha rett. Utfordringen er når kildene er magesfølelse, anekdotiske bevis eller lyden av ekkokammeret du har plassert deg i. Da har man beredt grunnen for høy risiko, svake beslutninger og de følgene det bringer.

NOEN ANBEFALINGER PÅ VEIEN

Søk informasjon hos ulike typer mennesker og ha et åpent sinn. Unngå å bare se etter bekreftende argumenter og stille ledende spørsmål når du ber andre om råd. For mange ja-mennesker er ikke bra. Ppssøk motstand. Ikke aksepter definisjoner automatisk, forsøk å omformulere problemet på ulike måter. Stans opp når noen, deg selv inkludert, er «helt sikker» i sin sak og konsekvensene av beslutningene kan bli store. Still kontrollspørsmål: Er det helt umulig at du kan ta feil? Har du vurdert om informasjonen du bygger på er pålitelig og korrekt? Vurder om kollegaer er bundet av tidligere beslutninger de har fattet når de gir sine anbefalinger. Sett eventuelt noen andre på saken. Tenk over: Handler dette om å få rett eller å ha rett? Du skal selvsagt fortsette med å «prøve og feile», men forstå risiko best mulig. Det er vanskelig å vite hva som vil bli suksess. Skaff deg innsikt og fakta der det er mulig.

Jeg går neppe feilfri gjennom 2018 heller, men det er en ambisjon å ta litt mindre feil.

Hva med deg? Boktips: «Dømmekraft» av Linda Lai (Universitetsforlaget 1999).



Som et personlighetstrekk er kombinasjonen av lav kunnskap om et tema og skråsikkerhet bare usjarmerende.

Terje Eide

Mangfold som forretningsidé

Oljeservicegiganten Schlumberger har innsett at kjønnsbalanse er viktig for å styrke bunnlinjen og å være konkurransedyktig.



TEKST:
TRUDE REFVEM HEMBRE
FOTO: HEIDI RIMEREIT/BITMAP

Dette er viktig når selskapet skal tilrettelegge for karrieremuligheter. Mangfold er satt på agendaen og satt i system. Rosenkilden møtte Michelle Hjelleset, én av dem som har fått oppleve mulighetene i dette internasjonale miljøet. Hun er prosjektleder og har jobbet 15 år i Schlumberger.

GLOBALT

Schlumberger er til stede i mer enn 85 land, og selskapet har rundt 100.000 medarbeidere fra over 140 ulike nasjonaliteter.

Hovedkontoret i Tananger dekker all drift i Skandinavia. Foruten kontoret i Tananger, er de representert i Oslo, Kristiansand, Gjøvik, Trondheim og Bergen, og med baser langs kysten. I tillegg kommer kontor i København og base i Esbjerg.

- Hvordan vil du kort oppsummere Schlumberger?

- Selskapet ble stiftet i 1926 av to brødre, Marcel og Conrad Schlumberger. Deres oppfinnelse gikk ut på å skaffe nedihullsdata i olje- og gassbrønner ved å logge med elektrisk kabel. Schlumberger er

SCHLUMBERGER STAVANGER

- » Etableringsår: 1926 globalt, 1966 i Norge
- » Eier: Schlumberger Norge AS
- » Forretningsområde: Teknologi for reservoar karakterisering, boring, produksjon og prosessering til olje- og gassindustrien.
- » Adm. direktør: Atle Nottveit (Norge)
- » Ansatte: 100.000 globalt
- » Omsetning: USD 30.44 billion (globalt i 2017)
- » Internett: www.slb.com

verdens største selskap innen oljeservice, og en ledende leverandør av teknologi for reservoar, boring, produksjon og prosessering til olje- og gassindustrien, svarer Hjelleset.

Hun forteller at en av deres største styrker er mangfoldet i arbeidsstyrken. Dette betyr menn og kvinner fra mange forskjellige nasjonaliteter og med ulik erfaring. Disse samarbeider og deler felles mål. Schlumberger har ikke én "nasjonalitet" som beskriver kulturen, men opererer på en virkelig global måte over hele verden.

- Selskapet oppfordrer til rettferdig ansettelsespraksis over hele verden, og tilbyr like muligheter til alle ansatte.

MULIGHETER

- Hvordan har din karriere i selskapet vært?

- Etter at jeg ble uteksaminert fra NTNU i 2003, valgte jeg å jobbe for Schlumberger av mange grunner. Blant annet reisemulighetene de tilbyr, samt det å kunne delta på de omfattende opplæringsprogrammene og det å få praktisk erfaring i bransjen. Jeg startet som trainee, og jobbet både on- og offshore i Vest-Afrika og i West-Texas. Etter flere års trening innen teknologi og ledelse, flyttet jeg til Wyoming i USA hvor jeg ledet et team på 110 ansatte, hovedsakelig menn.

Hjelleset er glad for rollen hun fikk som leder for brønntjenester i Midtvesten. Hun ser på det som en stor tillitserklæring fra ledelsen. Etter Wyoming-oppgdraget flyttet hun tilbake til Europa, og hadde operasjonelle- og lederroller i Tyskland og i Norge. Nå jobber hun som prosjektleder, og sitter ute hos kunden hvor hun koordinerer alle tjenester som er levert fra Schlumberger for en av deres mobile rigger.

- Jeg har aldri følt at jeg har fått færre muligheter fordi jeg er kvinne. Jeg har alltid følt at jeg har hatt støtte fra kollegene og ledelsen, understreker hun.

MANGFOLD

Visjonen til Schlumberger er å være en ledende leverandør i bransjen, med



banebrytende teknologi og innovasjon. Kunder, leverandører og aksjonærer blir stadig mer globale, og krevende.

- Vi må tiltrekke oss, og beholde, talenter over hele verden. Dette betyr at vi må tilfredsstillende og ta imot utviklingsbehovene vår arbeidsstyrke krever når det gjelder livskvalitet, faglig utvikling og karriereforsøttninger.

Hjellest forteller at Schlumberger har fokusert på en rekke forhold, som kjønn og kultur, for å stimulere til kreativitet og innovasjon.

- Tre viktige forutsetninger ligger til grunn i vårt mangfoldsarbeid:

- 1) Vi er et børsnotert selskap med lønnsomhet og aksjonæravkastning.
- 2) Meritokrati (kompetanse og ytelse)



Opplæring og utvikling stopper aldri hos Schlumberger

Michelle Hjellest

driver våre handlinger, beslutninger og ansa es framgang, og 3) God intern styringskommunikasjon.

Alle trainee-ingeniører, uavhengig av hvor de kommer fra, går gjennom et treårig opplæringskurs på stedet, og på et av selskapets fire hovedtreningssentre. Disse treningssentrene er som universitetscampuser med velutstyrte laboratorier og operative miljøer.

KOMPETANSEUTVIKLING

Opplæring og utvikling stopper aldri hos Schlumberger. Gjennom karrieren i Schlumberger har Hjellest fått muligheter til stadig kompetansepåfyll.

- Jeg var nylig en del av

Karriereutviklingsprogrammet (KUP), ledet av Norsk olje og gass. Programmet fokuserer på ledelse, styrearbeid, profilering og nettverksbygging. Og i forberedelsene til min nåværende rolle, tilbrakte jeg fire uker på vårt prosjektlederakademi i Paris.

- Hvordan deler dere i praksis?

- Vi har komiteer som jobber for kjønnsbalanse, nettverkssamlinger, workshops, rundebordskonferanser, videomøter, internsystemer for deling og andre fysiske og digitale oppslagstavler. Vi har også et kunnskapsdelingsnettverk vi kaller "Connect Women". Da vi feiret nettverkets 10-årsjubileum i fjor, hadde vi events på 100 ulike steder!

KJERNEVERDIER

For å støtte ambisjonen om å være ledende i energisektoren, fokuserer selskapet på tre verdier som står i sentrum for alt de gjør: Folk, teknologi og profitt.

- Våre mennesker drives av utfordringen til å utmerke seg i ethvert miljø, og deres engasjement for sikkerhet og kundeservice over hele verden er vår største styrke. Vårt teknologi- og kvalitetsfokus er grunnlaget for våre konkurransefortrinn. Vår vilje til å produsere med fortjeneste er hjørnesteinen for vår fremtidige vekst.

- Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet?

- I mine 15 år i Schlumberger har jeg opplevd et fantastisk arbeidsmiljø. Ingen i Schlumberger jobber alene. Alt vi gjør, gjør vi i team.

Hun forteller at når hun tenker tilbake til sin første dag på jobben, var hun bekymret for hvordan det ville være å jobbe i Afrika som norsk kvinne. Imidlertid følte hun seg velkommen allerede fra første dag på basen i Douala i Kamerun.

- Vi jobber sammen med høyt engasjement og fokus på jobben, uten å tenke på våre forskjellige kulturer og kjønn. Faktisk tror jeg at det å ha et mangfoldig team med gode og motiverte mennesker hjelper oss til å fungere godt.

Topp- og mellomledelsen i Schlumberger har dessuten alle erfaring fra

å jobbe ute i felten, og gir rask støtte hvis det trengs.

KONKURRANSEFORTRINN

Schlumberger mener at selskapets ansatte, menn og kvinner over hele verden, er den aller viktigste ressursen. De har derfor en rekke initiativer for å tilrettelegge for familie- og arbeidsliv, spesielt med fokus på de som er i mobilitetskategorien.

- Jeg er veldig glad for å ha fleksibel arbeidstid. Jeg har selv to små barn, og jeg prøver å være hjemme klokken 16.00 hver dag for å være med dem. Om kvelden logger jeg meg på og fortsetter arbeidet hvis noe er presserende. Det er viktig å ha verktøy, og evne til å koble fra utenfor kontoret.

- Hvorfor lykkes dere tror du?

- Vi er sikre på at vår økonomiske styrke, omfattende geografiske fotavtrykk og teknologiportefølje kan fortsatt posisjonere oss som ledende innen oljeservice.

Teknologi er grunnlaget for våre konkurransefortrinn, og hvert år investerer vi i forsknings- og ingeniørprogrammer for å utvikle nye verktøy og tjenester for å holde oss helt i forkant i vår bransje. Vi har 125 sentre som dekker forskning, engineering, produksjon og vedlikehold over hele verden. Dessuten har vi mer enn 18.500 aktive patenter.

- Har du et råd til andre i næringslivet som satser på mangfold og kvinnelige ledere?

- For å lykkes må diversitet forankres i ledelsen. Med deres støtte har vi initiativer i Schlumberger for mangfold, et eksempel er kjønnsbalansekomiteer som fokuserer på rekrutteringsinitiativer, og arrangerer ledelsesworkshops og online opplæring. Vi har kunnskapsdelingsnettverket "Connect Women" som jeg nevnte tidligere, samt mentorprogrammer, retningslinjer for dobbelt karriere og foreldrepermisjon. I tillegg støtter Schlumberger-stiftelsen kvinner som tar utdanning innen vitenskap, teknologi, ingeniørfag og matematikk (STEM).



Når du trenger de beste

MOSAÏQUE

Headhunting & Consulting Services

Headhunting, seleksjon, rekruttering

www.mosaicque.no



Fra hammer til nettbrettbestående

SISSEL LEIRE • styreleder i Kruse Smith

Kontrollbehovet må du legge fra deg. Nå skal det flytes, det skal stoles på, hierarkiet er på vei til flat struktur der ingen må stå i veien for skaperprosessen. Spesielt ikke toppledelsen eller styret.

Passion skal drive deg og ledelse handler om å gi slipp. Bedriftene skal klare omstilling gjennom å arbeide med prosjektbasert utvikling - gjerne i samarbeid med konkurrenter og helst i fravær av beskrevne rutiner og ledelseslag som krever rapportering. Det nye vi skal satse på kan trolig ikke klare å regnes hjem på papiret i egne business cases. Det var før i tiden. Nå må vi bare gjøre og satse.

GI SLIPP LEDELSE

– Du vet at hvis du ikke er raskt nok ute i markedet med nye produkter og tjenester, kan du bli slått av andre konkurrenter. «Gi-slipp-ledelse» betyr å erkjenne at man kan ikke kontrollere alt på samme måte som man har hatt for vane å gjøre. Man må gi mer tillit og kontrollere litt mindre for å få utløst flere gode krefter, sier Rune Bjerke, konserndirektør i DNB i podcasten «De som bygger det nye Norge» (Oslo Business Forum).

Det er noe fascinerende over den stadig raskere endringen vi opplever i næringslivet. Vi skal tilpasse oss så til de grader og teknologien tar over. Jeg kan ikke la være å følge opp med et grunnleggende spørsmål: Hva blir da det som består? Hva kan jeg holde fast ved? Som arbeidsgiver tenker jeg det er avgjørende at vi klarer å definere hva det bestående er, hva vi skal holde fast ved, slik at det blir mindre motstand og frykt i disse turbulente tider - slik at vi nettopp klarer å «gi slipp» og flyte med.

FRA HAMMER TIL NETTBRETT

Det er med undring jeg registrerer at en håndverksbedrift som Kruse Smith har gått fra arbeid gjennom hendene, til

arbeid gjennom kompetanse og hoder, til arbeid gjennom teknologiske løsninger der menneske og maskin får nye muligheter. Kruse Smith har utviklet sitt eget Digitale Veikart som helt konkret skal inkludere alle involverte fra kjøp av tomt til utvikling av prosjekt til bygging, slik at vi har en digital plattform som er transparent. Det betyr at noen kollegaer vil gå fra hammer til nettbrett. Håndverkeren kan hver dag starte med en sjekk av den digitale oppdaterte modellen på sitt nettbrett - som gir oversikt over hvilke arbeidsoppgaver som foreligger i dagdagens arbeidsoppgaver.

En digital plattform betyr også at vi kan simulere fremdrift og finne feilene digitalt før vi bygger fysisk. Det betyr at vi kan dele en oppdatert digital modell av prosjektet på kort tid, for å kunne involvere, for å kunne planlegge et miljøregnskap, en fremdriftsplan, et budsjett. Digitalisering i byggebransjen gir håp til samhandling og inkludering fra alle fag involvert, slik at vi sammen kan arbeide mot felles mål. Felles mål for hvert enkelt prosjekt satt av byggherren, med delmål hos hvert fag for å nå målet til byggherren - eller kunden om du vil.

Digitalisering hos Kruse Smith skaper hurtige og store endringer. Det å tilpasse en familiebedrift til endringer av en fart og størrelse vi aldri har sett før, gjør at det bestående får enda større verdi. Det vi kan holde oss fast i.

DET SOM BESTÅR

På Industrikonferansen 2018 hørte jeg Harald Serck-Hanssen, direktør i DNB spørre «Hvor i din bedrifts næringskjede er det teknologien vil komme først og hvordan tilpasser du bedriften til den endringen»? Et kjernespørsmål og mye av grunnen til

at Kruse Smith har valgt å lage sitt eget digitale veikart. Men, i kjølvannet av det spørsmålet, blir det naturlig og vel så viktig å besvare hva som er det bestående. Det vi kan holde fast i og stole på at blir værende - et sted vi garantert kan bidra med vår arbeidsinnsats.

Min bestefar startet en håndverksbedrift for over 80 år siden. Han ville bygge TV-master på fjellet så alle kunne få tilgang til TV-signaler. Han ville også bygge hjem, skoler og næringsbygg inne i byen. Det ga mening å skape noe - sammen med sine kollegaer. Det er akkurat det samme Kruse Smith gjør i dag. Vi bygger fysiske bygninger sammen - til glede for brukerne. I dag har vi en litt annen himmel over oss. Vi skal ikke bare bygge et bygg - vi skal også gjøre det mer miljøvennlig med mindre feil, mer samhandling, mer transparent og løfte seriositeten i byggenæringen.

Noe å holde fast i hos Kruse Smith er det skapende, det konkrete vi skal reise sammen. Og ikke minst at det vi gjør fortsatt er et håndverk. Som vi kan være stolte av. Da kan du flyte litt lettere med når teknologien endrer seg og vi endrer metoden. Det er ikke en trussel, men en mulighet til å flyte med, til å lære seg nye metoder og teknikker.

Det gir mening for oss mennesker å skape noe sammen. Det er noe å holde fast ved, noe stadig og varig. Når relasjoner mellom oss mennesker og kulturen som oppstår er det viktige - det bestående - da har vi definert et område hvor vår arbeidsinnsats alltid vil kunne gjelde.

Lykke til med å definere hva det bestående er på din arbeidsplass, hva du kan holde fast i. Jeg tenker det er avgjørende for å finne flyten og gi slipp på kontrollbehovet.



**Jeg kan ikke la være å følge opp med et grunnleggende spørsmål:
Hva blir da det som består? Hva kan jeg holde fast ved?**

Sissel Leire

STANGELAND MØLLES RASPEBALLER

Stangeland Mølles blanding for raspeballer, eller komler, produseres av den tradisjonsrike Stangeland Mølle i Sandnes. Virksomheten ble etablert helt tilbake i 1846 av Olaus Aareskjold, og drives i dag av 4. og 5. generasjon. Andre produkter fra mølla er blant annet havregryn, brødmikser og frokostblandinger.

Raspeballer ble i sin tid utviklet for at forbrukeren enkelt og greit skulle kunne lage denne tradisjonsrike middagen uten den helt store planleggingen. Den ble lansert i Sandnes på 90-tallet. I begynnelsen veide faktisk møllerne raspeballposene for hånd.

Siden den gang har mye endret seg og nå går produksjonen på automatiserte linjer som etterkommer dagens krav. Raspeballmiksen blir blandet på Stangeland Mølle med utvalgte tørkede råvarer som poteter, steinmalt byggmel og så videre. Raspeballmiksen har også kvalitetsmerket «Nyt Norge», som blant annet garanterer for norske råvarer.

Raspeballene selges helt klart i størst volum på Vestlandet, men salget i resten av landet er også økende.



MADE IN SANDNES



Jobber langs de lange linjene

- Vi skaper verdier for kundene gjennom mot, kunnskap og engasjement, sier byråleder Pål Hjorth Berge i Fasett AS.



TEKST:
TRUDE REFVEM HEMBRE
FOTO: HEIDI RIMEREIT/BITMAP

Han er gründer og daglig leder av kommunikasjonsbyrået Fasett som han startet i en alder av 23 år. Ikke bare skaper han og medarbeiderne verdier for kundene, men også for egen del. I løpet av tretti års drift, viser regnskapet kun to år med røde tall.

- Jeg er veldig stolt over å vise til den historikken, smiler Berge.

LÆR AV SENIORENE!

Fasettsjefen er jærbu, fra Bryne, gift og bosatt på Stokka. Han har tre sønner mellom 20 og 25 som studerer og jobber, og der to er utenlands. Han kaller seg autodidakt, selvlært, men tok Markedsføringsskolen i Oslo etter noen år som kopimaskinselger. Begge deler en veldig god skole ifølge Berge. I voksen alder fullførte han som den første reklamebyråleder i Norge det den gang nye to-års programmet Executive MBA i merkevareledelse, ved NHH.

Selskapet som han er majoritetseier i, har vært gjennom en lang historie med alt fra å være blandt landets ledende innen TV- og videoproduksjon, via ny interaktiv teknologi til dagens digitalisering. I dag framstår Fasett som et moderne kommunikasjonsbyrå.

- Hva har du lært av den reisen du har gjort, og hva er ditt beste råd til unge entreprenører?

- Jeg har alltid jobbet med kreative mennesker, og det har vært en fryd. Mitt fag ligger innen reklame og kommunikasjon, men jobben min - for å si det veldig enkelt - er å skaffe kunder og organisere driften skikkelig.

FASETT AS

- » Etablert: 1986
(ble kommunikasjonsbyrå i 1994)
- » Daglig leder/rådgiver: Pål Hjorth Berge
- » Eier: Pål Hjorth Berge (70%), partnere og styreleder
- » Forretningsområde:
Kommunikasjonsbyrå
- » Lokalisering: Stavanger sentrum
- » Antall ansatte: 19
- » Omsetning: 25 millioner kroner
(byråomsetning)
- » Internett: www.fasett.no

Han forteller at han lærte mye av senioren i næringslivet da han tidlig i tyveårene startet selskapet og ble daglig leder. Berge har hele arbeidslivet vært leder i byrået, men hadde i mange år Steinar Olsen som styreleder, og Bjarne Aabø og Arild Ertvaag i styret.

- Det var en god oppdragelse for en ung mann, og jeg lærte av de at røde tall er ugreit, smiler Berge.

Hans råd til de unge er å lære av de med lang erfaring.

LANGE LINJER

Fasett har nå 19 ansatte og er i god vekst. Nye tre-fire skal rekrutteres i år. Berge har tro på en miks av unge og eldre. Det kan gi et fruktbart samspill.

- Unge freshe ideer kombinert med relevant forretningsforståelse gir som regel gode resultater.

- Hvordan tenker dere i forhold til rekruttering?

Daglig leder Pål H. Berge er opptatt av de lange linjene, og søker krevende oppgaver.



- Det å ansette nye medarbeidere er krevende. Vi pleier å si at vi er på jakt etter nye sider, eller nye fasetter, på diamanten. Mennesker som er lik oss selv, ønsker vi ikke, men de må dele noen grunnleggende verdier og ha sterk engasjement for faget. Sterk kollektivkultur, og godt samarbeid i team er viktig hos oss. Ikke meg, meg, meg.

- Hva er viktigst for deg i utviklingen av Fasett?

- Fokuset er på sunn organisk vekst og lange linjer. Jeg har ingen tro på rask vekst gjennom oppkjøp. Det kan gi voksesmerter og store kulturutfordringer. Litt av nøkkelen er å være enige om ting. Det å bygge Fasett som merkevarebyrå, synliggjøre kompetanse og sørge for at kompetansen smitter over i organisasjonen for å utvikle byrået i samarbeid med kollegene, er en stor oppgave.

- Siden begynnelsen på 90-tallet har mange i vår bransje vært opptatt av å følge trender, enten det skal være ditt eller datt. Vi skal holde oss til det vi er flinke til og ikke snu etter vinden. Vi skal være trauste. Strategien vår har alltid vært sentrert rundt kommunikasjon. Det satser vi på, og det skal vi være best på. Flinke folk søker

krevende oppgaver, og stimuleres av det. Fasett skal være det beste byrået å jobbe i for de flinkeste fagfolkene.

FAGLIG UTVIKLING

Berge forteller at de investerer mye tid og ressurser i kompetansebygging og



Vi bruker mye tid på faglig utvikling. Det er en stor og nødvendig investering for å bidra til at vi alltid er blant de beste i bransjen, ikke bare lokalt men og nasjonalt.

Pål Hjorth Berge

kursing av ansatte. Som et ledd i kompetansedelingen har de utviklet Fasett-akademiet, deres egen arena for ny kunnskap og deling av beste praksis hos alle i byrået. Medarbeiderne smiler litt av ett av lederens mantra som er «living is learning, learning is living», men de prøver å motivere til et lærende mindset for alle i organisasjonen.

- For å kunne gi kundene våre de beste rådene er det viktig med kontinuerlig utvikling. Vi har fokus på faglig oppdatering, og å være i front på det som skjer. Jeg liker å sitere gurun Peter Drucker at «en god måte å organisere på er å gjøre den enkelte medarbeider sine styrker mest mulig relevant, og eventuelle svakheter irrelevante».

Hvis en ikke tror en blir bedre sammen, har en ikke noe i Fasett å gjøre, ifølge Berge. Her jobber de i team og bygger hverandre gode. Ingen har sjefstitler, og flatest mulig struktur tilrettelegger for selvstendig jobbing og stor frihet under ansvar.

- Selv om det flyter litt, har det aldri vært kreativt kaos. Vi har timelister og alt administrativt på G. På det viset slipper vi å mase om måltall og plage folk med detaljer.

Fasett har kontor i Stavanger, i 7 etasje i Tveteraasgården med utsikt over sentrum.



Fokus må være på det faglige og resultatene vi skaper for kundene, understreker Berge.

KLART FOKUS OG HARDT ARBEID

- Hva er byråets visjon?

- Vi skal bygge oss til å bli et enda sterkere og tydeligere ledende miljø for kommunikasjon i regionen. Vi skal ikke forandre verden så mye, så slik sett er vi nøkterne.

- Og verdiene?

Svaret kommer kjapt:

- Mot, kunnskap og engasjement. Det er litt mantraet vårt at vi skal tørre å utfordre, være kunnskapsbasert og stimulere til læring.

Bedriftskulturen mener han er preget av engasjerte, lojale folk som er opptatt av å gjøre en god jobb. De får høre at de ofte går lenger enn kunden forventet. Slik feed-back er selvsagt motiverende for dem.

- Hvilke suksesskriterier vil du trekke fram?

- Vi er helt medieuavhengige. Vi løser problemer for kundene, og velger de beste løsningene uansett medieflater og teknologi. Det stiller desto mer krav til kompetansen vi har på huset, og vi samarbeider med de fremste i markedet der vi ikke har kompetansen inhouse. Jeg har tro på uttrykket «stick to what you are good at».

Vi skal dyrke våre styrker, ikke forsøke å bli gode på alle områder. Klart fokus er nøkkelen, men det er krevende i vår tid, sier Berge.

KUNDEFOKUS

Berge sitter i styret i bransjeorganisasjonen Kreativt Forum, og er opptatt av å bygge kompetanse og styrke konkurranseevnen i regionen.

Den største nedturen for Fasett var 2015, i kjølvannet av oljekrisen måtte de si opp sju ansatte.

- Det var en krise for oss, men vi var nødt til å tilpasse oss markedet. Nå er kundeporteføljen vår diversifisert, og vi er ikke avhengig av én bransje. Markedet er veldig spennende framover med all nyskaping som skjer. Kreativiteten vi har på huset kan anvendes på mange områder og våre kunder gir stor tillit oss stadig mer å gjøre også på nye områder.

På kundelisten figurerer blant mange andre DNV GL, UiS, ONS, HitecVision, VB, Avinor, Sandnes Sparebank og Tide.

- Vi har i praksis to typer kunder, porteføljekunder og prosjektkunder. Den førstnevnte gruppen utgjør tre fjerdedeler av vår virksomhet og gir større forutsigbarhet og løpende tette relasjoner. Den andre gruppen er ofte kunder som har

et revitaliseringsbehov, og ofte blir disse porteføljekunder på sikt.

PRISDRYSS

Dagens Næringsliv og det svenske analyseselskapet Regi kårer hvert år de beste reklame, pr- og mediebyråene i Norge. Byråene rangeres basert på intervjuer med byråenes kunder. I fjor fikk Fasett en tredjeplass i denne prestisjefylte kåringen.

- Det var veldig tilfredsstillende. Da opplever vi å få bekreftet at vi lykkes med det vi skal gjøre, nemlig å levere verdi til kundene. Det vi er spesielt stolte av, er at vi har lykkes med det digitale skiftet for og sammen med kundene våre.

Brandingfokus har vært en bærer hos dem i alle år, og de har derfor helhetstenking og langsiktighet i ryggmargen.

- Det skiller oss nok ut fra mange mer kortsiktig orienterte byråer.

Pål Hjorth Berge mener at det ikke er antall ansatte som er viktigst, men kvaliteten og resultatene de leverer.

- Det er hodene til medarbeiderne som er vår største styrke. Vi skal ha en bærekraftig økonomi også framover. Jeg tror på at det fokuset er det mest bærekraftige og lønnsomme fremfor.

DÅRLIG VÆR? FLOTT, DA BLIR ØLBERGMØTE ENDA BEDRE!

Velkommen til ØLBERGMØTE. Til vind som blåser inn klare tanker.
Til åpent landskap som inviterer til nye ideer. Til sjøluft å bli i godt humør av.

Er dere 4? Så hyggelig! Kommer det 150? Så flott. Inspirerende kurs- og konferansefasiliteter skal bli. Og vi lover å ta godt vare på deg. Strandhuset ligger 6 minutter fra flyplassen, 12 minutter fra Forus, 15 minutter fra Sandnes og 20 minutter fra Stavanger. Parkeringsautomat? Glem det!

Bestill ØLBERGMØTE her: 478 25 000 eller booking@strandhuset.no
strandhuset.no



STRANDHUSET
PÅ ØLBERG

NYE MEDLEMMER SIDEN SIST

COLLIERS INTERNATIONAL STAVANGER

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Thomas Middelthun,
thomas.middelthun@colliers.com
Web: colliers.com

Colliers International er et av Norges ledende rådgiverhus innen næringsmegling og tilbyr tjenester innen transaksjon, utleie, leietakerrådgivning, retail samt forvaltning og syndikering. Selskapet har 95 ansatte i Norge og hadde i 2016 et transaksjonsvolum på mer enn 7 milliarder kroner, noe som gjør selskapet til en av de største næringsmeglere i Norge. Som et ledd i selskapets ekspansjon ble det 1. november åpnet kontor på Holmen i Stavanger sentrum, ledet av Thomas J. Middelthun som har mange års erfaring fra markedet for næringsseiendom. Over noe tid planlegges lokalkontoret utvidet med flere ansatte som vil levere et komplett sett av tjenester i samarbeid med kontoret i Oslo og Colliers International-systemet med 265 kontorer globalt og mer enn 20.000 ansatte.



BIS STAVANGER

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Sander Thomassen,
Web:

BIS Stavanger er en non profitt-organisasjon som drives av engasjerte studenter. BIS jobber aktivt for å gi medstudenter en så optimal, aktivitetsfull og variert studiehverdag som overhode mulig. Styret og ledelsen er opptatt av at studentene skal føle at de får både et faglig, men også sosialt utbytte av å gå på BI Stavanger. I tillegg jobber BIS hardt for å opparbeide et tett samarbeid med næringslivet, slik at studentene blir en av de mest ettertraktede i jobbmarkedet.



DOITROBOT AS

Beliggenhet: Sola
Kontaktperson: Stein Inge Pedersen, 90913124,
stein@doitrobot.com Web: doitrobot.com

DoitRobot hjelper bedriften din å oppnå besparelser og bedre flyt i arbeidet ved bruk av softwareroboter. En softwarerobot bruker mus og tastatur, eller API, for å utføre rutineoppgaver på kundenes eksisterende IT-applikasjoner og databaser. Eksempler er å flytte data mellom applikasjoner som ikke snakker sammen, rapportering, tilstandsovervåking og drifting av kundenes innovasjonsprosjekter innen kunstig intelligens og internet of things.



GODALEN VIDEREĞÅENDE SKOLE

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Øyvind Sørhus, 51923700,
godalen-vgs@skole.rogfk.no
Web: godalen.vgs.no

Godalen videregående skole er en skole med stolte tradisjoner og gode resultater. En skole som gjennom mange år har utdannet dyktige fagfolk. Å velge yrkesfag er et klokt valg. På Godalen videregående skole vil du få mulighet til å bygge en faglig kompetanse for fremtiden. I arbeidslivet er det ikke bare den faglige kompetansen som er viktig. Bedriftene ønsker seg lærlinger og arbeidstakere som er til å stole på, som kan samarbeide og som er positive i arbeidsmiljøet. Skolen har kanskje Stavangers flotteste utsikt over Gandsfjorden. De siste årene er skolen kraftig renovert og delvis bygget om: Helt ny kantine er plassert midt i bygningsmassen, rom for skolens nyeste tilbud; service og samferdsel, nye naturfaglabber, oppgraderte fasiliteter for kroppsøving med mere.



BLUE LICE AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Karoline Sjødal Olsen, 92253542,
post@bluelice.no Web: bluelice.no

Blue Lice wants to switch focus from treatment to prevention. Their patent pending system prevents sea lice before it affects the fish reducing the need for treatments. The company's solution increases welfare in a sustainable and effective way increasing quality and production rate. In short, Blue Lice have found a way to attract, capture and contain sea lice before infecting the fish.



SPAREBANKEN SØR

Beliggenhet: Bryne
Kontaktperson: Jørn Sirevåg, 38109200,
bryne@sor.no Web: sor.no

Sparebanken Sør er landets sjette største norske sparebank med hovedkontor i Kristiansand. Banken har i alt 34 kontorer fordelt på Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark og Rogaland. Banken tilbyr bedriftskonto, i tillegg til utvalgte produkter som passer din type bedrift. Dersom du ønsker det får du også en egen rådgiver. Sparebanken Sør har egen avtale for KNIF-organisasjoner.



ALF I. LARSEN AS

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Tore Netland,
tore.netland@ail.no, 51443500
Web: ail.no

I 70 år har Alf I. Larsen AS (AIL) vært en trygg og pålitelig leverandør av blant annet kulelager, reimer, kjeder, koblinger, sagblader og skjærende verktøy. Helt fra starten av har AIL vært opptatt av å knytte agenturer til seg. AIL er i dag Norges største forhandler av kule- og rullelager og blant de fire største innen skjærende verktøy, i tillegg til reimer, kjeder, koblinger, sagblader, konsulentvirksomhet, service og kurs. AIL er representert over hele landet med selgere i de største regionene i Norge. Blant de største kundene finner man blant annet Rolls-Royce, Volvo Aero Norge, Frank Mohn og Statoil, i tillegg til en del lokale bedrifter i Stavanger-regionen og Rogaland.



EMILIAN OG CO

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Daniel Treen, 91168348,
post@emilianog.co Web: emilianog.co

Emilian og Co sin visjon er å skape barnemøbler i en kvalitet som gjør at de varer gjennom generasjoner. Emilian og Co bruker kun heltre (i hovedsak bok) og MDF (medium density fibre board). Møblene skal ikke bare ha et vakkert utseende, men også funksjonalitet og smarte løsninger som gjør hverdagen som småbarnsforeldre litt enklere. Bedriften er hele tiden på utkikk etter nye designinntrykk som kan være spiren til et nytt spennende møbel eller løsning. Har du forslag til et nytt design eller løsningen på et problem er de interessert i å komme i kontakt med deg!



SCOTTISH DEVELOPMENT INTERNATIONAL

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Bruce Tocher, 94879008,
bruce.tocher@scotnet.co.uk
Web: sdi.co.uk

Scottish Development International (SDI) are here to support your investment in Scotland. SDI has a proven track record of helping companies succeed in business in Scotland. They are the international arm of Scotland's enterprise agencies. SDI can offer significant financial incentives and other assistance to help establish and grow your business in Scotland and worldwide.



NYE MEDLEMMER SIDEN SIST

ØYELEGENE AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Per Kristian Wister, 47772050,
post@oyelegene.as Web: oyelegene.as

Øyelegene AS er en av de største private aktørene i Norden når det gjelder antall medisinske konsultasjoner. Øyelegene tar imot voksne og barn, og tilbyr utredning og behandling og utfører en rekke kirurgiske inngrep. Øyelegene tilbyr også time uten henvisning og på kort varsel, individuell tilrettelagt behandling av blant annet tørre øyne, tåreflod, øyelokksbetennelse og lysskyhet. Øyelegene hjelper deg enten du har et akutt øyeproblem eller trenger regelmessig oppfølging.



MANTLE ANALYTICS AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Laura Landmark, 40555752,
ll@mantleanalytics.com
Web: mantleanalytics.com

Mantle Analytics AS are passionate about using their skills and experience to create business intelligence solutions for companies that are growing, diversifying or are just concerned about staying in the game! If you are looking to enhance your business efficiency, reduce costs, enhance opportunity and gain more control, then you are on the right track!



OPPLÆRINGSKONTOR FOR ELEKTROFAG I ROGALAND

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Kjetil Larsen, 90770664,
kjetil@ofel.no Web: ofel.no

Opplæringskontoret for Elektrofag i Rogaland har som formål å koordinere og effektivisere medlemsbedriftenes opplæringsvirksomhet, samt bidra med god faglig kvalitet over opplæringen. Opplæringskontoret legger blant annet til rette for prøvestasjoner, gjennomfører kurs og gir råd vedrørende fagprøven. Videre driver organisasjonen aktiv oppfølging av lærlingene og bidrar til at hver enkelt oppnår nødvendig kompetanse som kreves for å utføre selvstendige arbeidsoperasjoner i elektrofagene. Opplæringskontoret for Elektrofag i Rogaland er et samarbeidsorgan for lærebedrifter og medlemsbedrifter med interesser i elektrobransjen.



ROQC DATA MANAGEMENT AS

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Wendy Gwyneth Rose Aga,
47454664, wendy@roqc.no Web: roqc.no

RoQC Data Management AS is a company registered in Tau, Norway that specializes in Data Management consultancy and develops Data Management software for Landmark and Schlumberger G&G environments. RoQC Data Management AS was founded in 1998, and has clients all over the world. The sister company RoQC Data Management LLC registered in Houston, Texas, USA started in 2011 and specialises in Data Management & Project Management. RoQC also develops and sells an advanced data management software package called RoQC Tools. These tools have been developed in close cooperation with some of the world's largest, and smallest, oil companies.



HAGA AS

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Tommy Haga, 479 55 555,
post@thaga.no Web: thaga.no

I 2009 startet daglig leder Tommy Haga selskapet T. Haga Maskin og var da hovedsakelig graventreprenør. Med tiden har selskapet utviklet seg videre og er i dag en totalentreprenør med alle fag i eget hus. HAGA utvikler eiendommer, tar arkitekturprosjektering og byggsøk, bygger, og selger sine egne prosjekter. Selskapet påtar seg også oppdrag for kunder hvor de kan tre inn i alle ledd og faser, eller kjøre hele prosessen fra a til å.



DRILLING AND WELLS ACADEMY

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Anders Osjord, 98296933,
anders@drillingandwells.com
Web: drillingandwells.com

Drilling And Wells Academy help customers reaching the goal of zero well control incidents. Since 2014 Drilling And Wells Academy has delivered IWCF pressure control training in Stavanger, Bergen and other locations. The company work continuously with enhancing well control training for personnel working in the oil and gas industry, in order to avoid well control incidents.



STOR STUDENTORGANISASJONEN

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Torstein Husebø, 51832402,
leder@stor.uis.no Web: stavangerstudent.no

StOr er en uavhengig interesseorganisasjon ved UiS, som er her for å ivareta studentenes rettigheter. Studentorganisasjonen StOr skal organisere studenter til studentpolitisk arbeid ved UiS, blant annet gjennom formelle organ ved Universitetet. Gjennom dette og annet positivt studentarbeid skal StOr ivareta studentenes demokratiske, faglige og sosiale behov og rettigheter. StOr er også paraplyorganisasjonen til alle andre studentorganisasjoner og linjeforeninger ved UiS. Dette ansvaret har vi for å legge til rette for et aktivt studentmiljø som skal fremme studentenes velferd, sosiale og kulturelle interesse så vel som faglige behov.



INTELLIGENT OPERATIONS AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Stein Fredriksen, 948 04 099,
stein.fredriksen@intop.no Web: intop.no

IntOp offers next generation technology in innovative ways. Users will see all the benefits of AI, Machine Learning, semantics and Cognitive Computing, without having to go through costly and time-consuming implementations of the technology needed. The IntOp solutions helps you find the patterns in your information without building new information silos, changing existing workflows or train users on new technology.



PIPETECH INTERNATIONAL AS

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Thomas Karlsen, 51599850,
pipetech@pipetech.no Web: pipetechcfs.com

Pipetech is an independent pipe and process cleaning solutions specialist. Its experienced and responsive team is focused on solving costly flow and blockage problems for oil and gas assets, industrial power, processing plants and refineries. Committed to finding the best technical solution based on the customer's specific requirements, Pipetech's nimble team mobilises rapidly and delivers high quality results.



ANNONSER OG INNSTIKK

Størrelse angitt med BxH.
Prisene er medlemspris.

Helside: 230x310 mm, 194x280 kr. 19.750,-
Halvside: 194x136 mm (liggende) kr. 11.950,-
Kvartside: 194x67,5 mm (liggende) kr. 6.750,-
Innstikk: Pris etter avtale. Fem prosent rabatt for medlemmer.



Lavt sykefravær er et lederansvar

ÅDNE KVERNELAND • Styreleder i Næringsforeningen

Selv med verdens beste sykelønnsordning er det mulig å få til et lavere sykefravær. Men for å få det til er god ledelse helt avgjørende, og ledere må tørre både å ta de vanskelige samtalene med den enkelte og å jobbe med hele arbeidsplassen.

«Nærvær ga mindre fravær» (Dagsavisen 13.12.17), «Humor på jobb gir mindre sykefravær» (P4 13.11.17), «Holder de ansatte friske med yoga» (Bladet Vesterålen 11.12.17). Det er ikke vanskelig å finne gode eksempler på virksomheter i Norge som har redusert sykefraværet dramatisk. I Rosenkilden fortalte Asko for et par år siden hvordan de halverte sykefraværet. De forklarte suksessen med en storstilt kulturendring, hvor de gikk fra «god bedring» til «hva kan vi gjøre»? Ved hjelp av den gode samtalen lykkes de å få ned fraværet til under fem prosent.

Ved bo- og rehabiliteringssenteret til Rennesøy kommune i Vikevåg har de fått det enda bedre til. De har et fravær på 1,9 prosent. Det er ikke mindre enn imponerende, når vi vet at det gjennomsnittlige sykefraværet i Kommune-Norge er 9,7 prosent, ifølge KS.

Men hvorfor er det ikke flere som får det til? I tredje kvartal hadde vi et sykefravær på 6,5 prosent her i landet, ifølge Statistisk sentralbyrå. Det er flere prosentpoeng mer enn de fleste av våre naboland. Ifølge en undersøkelse utført av NyAnalyse på vegne av Bedriftsforbundet, koster sykefravær det norske samfunnet 37,7 milliarder kroner årlig. Vi mister hvert år rundt 35 millioner dagsverk på grunn av sykefravær. Det er enorme summer for samfunnet, det er enorme summer for staten og det er enorme summer for den enkelte kommune og den enkelte bedrift. Aller verst står det altså til i det offentlige. I store private bedrifter med mange ansatte, er det heller ikke uvanlig at fraværet er høyt.

SYKELØNNSORDNINGEN

Mange sier at den enkle løsningen for å få ned fraværet, kan være å gjøre sykelønnsordningen dårligere. I våre naboland har de ikke fullt så gode ordninger som vi har, og der er fraværet lavere. Men det er ikke nødvendigvis så enkelt. Sykefraværet i Norge kan også forklares med høyere yrkesdeltakelse, noe som i seg selv er lønnsomt. Ordningen med sykelønn ble innført for å sikre de som selger sin arbeidskraft og deres familier. Det er utvilsomt en god idé, både økonomisk og sosialt. Et mer komplisert system med avkortninger, behovsprøving og så videre kan også vise seg å bli dyrere å administrere, slik at vinningen går opp i spinningen.

Eksemplene ovenfor, både fra offentlig og privat virksomhet, viser at det er mulig å redusere fraværet innenfor dagens rammer. Men det krever bevisst, målrettet arbeid og oppmerksomhet både fra ledelsen og bedriftens styre.

EN FORSKJELL

En dansk undersøkelse fra Region Syddanmark trekker frem fire faktorer som er viktig for et lavt sykefravær. Nummer én er mening med arbeidet. Føler den ansatte at jobben vedkommende gjør er viktig og meningsfull, at nettopp deres innsats betyr mye og at de har frihet og ansvar for hvordan de selv løser oppgavene i det daglige, reduseres fraværet. Dernest er omsorg og trivsel viktig. Gleder folk seg til å gå på jobb, skal det mer til for at de holder seg hjemme. Punkt tre fra den Danske

undersøkelsen er svært viktig; systematisk håndtering av sykefravær. Virksomheter som følger nøye med på fraværstallene, som følger raskt og konsekvent opp ved for høyt fravær og prøver systematisk å sikre sykemeldte tilknytning til arbeidsplassen, har et lavere fravær. Det siste punktet i undersøkelsen handler om tydelig ledelse. Der lederne er tydelige på sine krav, snakker åpent om sykefravær og gir klart uttrykk for virksomhetens forventninger – får det positive resultater. Det er ledere som snakker om forskjellige grader av sykdom og arbeidsevne. De er tydelige på en omsorgsfull måte, og forventer tillit og samarbeidsvilje fra både sykemeldte og kolleger.

Setter du deg inn i de gode eksemplene fra Rennesøy, Asko og mange av de andre suksesshistoriene, kjenner du igjen mange av konklusjonene fra den danske undersøkelsen. Ser du bak tallene, der det synes ganske tydelig at små konkurranseutsatte bedrifter med stort personlig ansvar for den enkelte har lavt fravær, mens store offentlige institusjoner i andre enden har det høyeste, framstår det ganske klart at kultur, ledelse og hvordan vi ser den enkelte medarbeider har avgjørende betydning.

Et «inkluderende» arbeidsliv handler ikke bare om et godt samarbeid med NAV, det handler om å gjøre arbeidsmiljøet til et sted hvor ansatte opplever at det gjør en forskjell om de er på jobb eller ikke. Klarer vi det sistnevnte, tror jeg antall sykemeldingsdager kan krype et godt stykke nedover.



Et «inkluderende» arbeidsliv handler ikke bare om et godt samarbeid med NAV, det handler om å gjøre arbeidsmiljøet til et sted hvor ansatte opplever at det gjør en forskjell om de er på jobb eller ikke.

Ådne Kverneland



BRYNE ELLER BEIJING?



VI DESIGNER

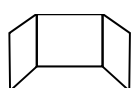


VI PRINTER



VI MONTERER

En vellykket messe handler om relasjonsbygging og salg, men også om forberedelser, idé, logistikk, og deadlines. Det er ingen ulempe å skille seg ut med en funksjonell og god stand. Kanskje til gjenbruk? Uansett: Vi besitter kompetansen til å bistå med alt – enten du skal til Bryne eller Beijing.



STAND



PRINT



FOTO



FILM

BITMAP 
MULTIVISUAL
51 84 92 30 www.bitmap.no



Energi til dobbeltmoral

BJØRN VIDAR LERØEN • Spesialrådgiver Norsk olje og gass

Nå kommer en langsiktig virkning av en nasjonalistisk tildelingspolitikk til syne: Flere av de store internasjonale oljeselskapene vender ryggen til norsk sokkel.

Det er flere forhold som gjør at det er blitt mindre attraktivt å lete, bygge og drive på vår store og til dels modne kontinentalsokkel. Bildet er sammensatt. Det finnes fortsatt store muligheter, men det er også grunn til bekymring.

Først en observasjon: Med Venstres inntreden i regjeringen har Høyre og Fremskrittspartiet gått med på å avvikle pelsdyrnæringen i Norge. Beslutningen defineres som et fremskritt for dyrevelferden. Ja. Nasjonalt, men ikke globalt. Hvis vi fortsatt importerer pels fra land som Russland og Kina – uten å ha garantier for hvordan dyrene behandles – står vi overfor et klassisk norsk konsept: dobbeltmoral. Det blir som tonene fra bedehusene: Hør hvor det stormer der ute, her er det fredfylt og tyst.

I denne nasjonen har vi aldri manglet energi til dobbeltmoral.

Alle næringer er avhengige av et godt omdømme. For pelsdyrnæringens del må det legges til grunn at den alminnelige oppdretter driver ryddig og ansvarlig. Det er de ekstreme eksemplene – dyr med åpne sår – som vekker harme. Debatten om pelsdyrnæringen har derfor blitt tilført en dimensjon som det er nærmest umulig å forsvare seg mot: Følelser.

Mennesket har fra tidenes morgen avlivet dyr, spist kjøttet og kledd seg i pelsen. I vår tid har avstanden til naturalhusholdet blitt så stor at mange tror at lørdagsbiffens opprinnelse er frysedisken på supermarkedet.

Fra tidenes morgen har mennesket også vært avhengig av energi. Det går en lang historisk linje fra leirbålet, som skaffet lys og varme og til kraftverket som skaffer oss det samme, basert på vann, gass, kull eller olje, sol og vind.

I år er det femti år siden oppdagelsen av Cod-feltet i Nordsjøen. Da det ble funnet, var det med datidens teknologi ikke kommersielt drivverdig, men den unge geologen Farouk Al-Kasim fra Basra i Irak, skrev følgende i en rapport i Industridepartementet, der han var blitt ansatt:

«Oppdagelsen av gass og kondensat i Cod-feltet vil uten tvil få en enestående betydning for fremtidige oljeaktiviteter i Norge. Funnet vil ikke bare ha betydning for utviklingen av Cod-feltet, men for jakten

på hydrokarboner på hele den norske kontinentalsokkelen».

Cod er et veiskille i utforskningen av kontinentalsokkelen. Året etter kom det store gjennombruddet med oppdagelsen av Ekofisk.

GLEDELIG NYHET

Oppdagelsen av olje og gass på den norske kontinentalsokkelen ble mottatt som en overraskende og gledelig nyhet. Gjennom de årene som har gått etter at vi startet produksjonen på Ekofisk, som ble etterfulgt av en lang rekke andre felt, har vi utviklet et mer problematisk forhold til de store energiressursene i havbunnen. I det samme tidsrom har ikke verdens avhengighet til olje og gass blitt mindre, men vi har blitt mer oppmerksomme på skadevirkningene ved å brenne fossil energi og mulighetene som ligger i å utvikle alternative energikilder. Norges utgangspunkt er svært positivt, i første rekke som følge av at så store deler av landets primærenergibehov dekkes av vannkraft. Det kan være betimelig å minne om at da vi gikk inn i petroleumsalderen, var motstanden mot videre utbygging av vannkraftressursene på sitt mest intense. Regjeringen Korvald skrev endog i en melding til Stortinget tidlig på 1970-tallet at vi nå hadde funnet så mye gass at vi kunne spare vassdragene.

MER KREVENDE

Med Venstres inngang i regjeringen er betingelsene for oljeindustrien blitt mer krevende. Det blir ingen konsekvensutredning av petroleumsvirksomhet utenfor Lofoten, Vesterålen og Senja og det blir ingen utlysning av den 25. konsesjonsrunden før forvaltningsplanen for de aktuelle områder i nord foreligger. Det er likevel et bemerkelsesverdig fenomen at dagen før regjeringsutvidelsen tildelte regjeringen 75 nye lisenser i den såkalte TFO-runden. (Tildeling i forhåndsdefinerte områder). Det er ny rekord. Det skjedde under det oljeindustripolitiske seminaret i Sandefjord. På talerstolen stod olje- og energiminister Terje Søviknes fra Fremskrittspartiet. I salen satt stortingsrepresentant Ola Elvestuen fra Venstre. Dagen etter satt de begge i samme regjering, sistnevnte som klima- og miljøminister.

FORBUDSVEIEN IKKE FARBAR

Når pelsdyrnæringen fases ut, kan vi slutte

å bruke pels. Det gjør vi høyst sannsynlig ikke. Vi vil fortsatt dekke markedets behov ved import. Et totalforbud mot pels er neppe aktuelt. En videreføring av dette resonnementet: En utfasing av olje- og gassproduksjonen på norsk sokkel vil føre til at vi må importere den olje og gass vi trenger dersom den norske utfasingen ikke skjer som ledd i en global samordnet plan. Med den høye kvaliteten i norsk olje og gass vil det være både meningsløst og dobbeltmoralisk å sette inn kunstige grep som reduserer vår leting og produksjon. Forbudsveien er ikke farbar. Bare se på diskusjonen i byrådet i Oslo mellom Miljøpartiet de grønne og Arbeiderpartiet om en bensin- og dieselfri by i 2024.

Vi må kunne bære to tanker i hodet samtidig; olje og gass og en enda sterkere satsing på utbygging av fornybare energikilder.

Norge må og skal ta sitt ansvar både for energi og klima. Det må skje ut fra erkjennelsen av at det ikke finnes kjappe løsninger. Men det krever også vilje til endring og fornyelse.

GRADVIS SVEKKET

Jeg vender tilbake til utgangspunktet: Norsk sokkels attraktivitet er gradvis blitt svekket. En viktig grunn er at vi ikke har evnet eller villet tildele de store internasjonale selskapene oppgaver som har vært interessante nok for å bli værende. Det er viktig med mangfold på sokkelen og det utvikler seg nå et spennende mangfold med mange nye (og til dels mindre) selskaper. Vi ser også et økende innslag av finansielle aktører. De har ikke den samme teknologiske og operasjonelle slagkraft som de store.

Under det økonomiske toppmøtet i Davos ble konsernsjef Eldar Sætre i Statoil invitert til å spise middag med president Donald Trump. Statoil er en stor investor i USAs olje- og gassindustri. Sætre fortalte Trump at industrien er avhengig av stabile og langsiktige rammebetingelser.

I det norske perspektiv er budskapet om rammer og stabilitet de samme, og så legger jeg til:

På norsk sokkel har vi et stort, sterkt og godt Statoil og vi trenger flere selskaper som kan konkurrere i denne eliteserien.

Så må vi motstå fristelsene til å gjøre nye feilgrep når oljeprisen nå har gått opp.

CLOSE
TO everything

Foto: Maersk

Få alt i havn!

Mekjarvik

Dypvanns- og offshoreterminalen i Mekjarvik har svært god beliggenhet i forhold til Nordsjøbassenget og hovedleden langs norskekysten.

Området tilbyr:

- Dypvannskai opptil 20 m dypde og nær 400 m lengde (ISPS)
- Roro-rampe
- 200-tonns pullerter
- Havnekran
- Strøm, vann og LNG tilgjengelig
- Meget god infrastruktur
- Verksted/lagringsmuligheter
- Off- og onshore gjenvinning

Kaireservasjoner: +47 51 50 12 01
eller havnevakt@stavanger.havn.no

stavangerhavn.no



RISAVIKA MEKJARVIK STAVANGER





Kampsport mot hersketeknikk

EINAR BRANDSDAL • statsviter, driver eget konsulentfirma og er tilknyttet Institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag, UiS som førstelektor i endringsledelse

Å slåss er en beskjeftigelse vi vil unngå. Når noen slår hardt, kan det likevel være nyttig å ha trent kampsport.

Gjennom lederutvikling prøver vi å skape forutsigbare, åpne og troverdige ledere med høy integritet, og samhandling uten angst og paranoide følelser. Men verden er ikke så vennlig. Fra vi forlot fødestua til vi drar fra sykehjemmet i kiste, er vi omgitt av venner og uvenner som benytter hersketeknikker for å få det slik de vil. Underveis kan det hende vi benytter hersketeknikker selv også! Programleder Sigrid Sollund i NRKs Dagsnytt Atten har opplevd så mange ulike måter å få makt i studio på, at hun fikk lyst til å sette ord på teknikkene og anbefale hvordan de kan møtes med motmakt. I boka «Hersketeknikker – nyttige og nådeløse», Kagge forlag, oppfordrer hun oss til å lære oss hersketeknikker, slik at vi slipper å bli tråkket på. Det høres litt etisk uansvarlig ut, men er vel ikke verre enn å lære seg kampsport med løfte om å anvende ferdighetene kun i nødsfall? Hersketeknikkene varierer fra arena til arena. På debattarenaen er det ikke bare akseptert å benytte seg av slike maktverktøy, man blir sågar beundret for det: «Han/hun er en dreven debattant som vinner de fleste debatter». På andre arenaer er det umoralsk å benytte herskemetoder. I ledelse og arbeidsliv er noen av hersketeknikkene ulovlig i henhold til Arbeidsmiljøloven og andre lover.

DEBATTARENAEN

Klarer du å definere hva debatten skal dreie seg om og utdefinere det du vet motparten er interessert i, er grunnlaget lagt for å vinne en debatt. Det gjelder å legge premissene. I nesten enhver Dagsnytt Atten sending vil en av deltakerne besvare det første spørsmålet fra programlederen med: «Først vil jeg si at.....». Og så kommer en lekse som er innøvd på vei til studio. Leksa som avlres setter en selv eller egen organisasjon i et godt lys: «Først vil jeg si at griseholdet i Norge har en god standard». Det å ha ordet mest mulig, lykkes med å avbryte og plassere motdebattanten i et dårlig lys, kan være effektivt. I fjor tok jeg ordet i et av de utallige møtene som har vært de siste ti årene om Ruten i Sandnes. Jeg sa da at jeg

syntes Ruten-området rett og slett var et stygt byrom. Ikke før sagt, ble jeg avbrutt av opposisjonens leder med et spørsmål til salen om hvor mange som syntes at Sandnes sentrum var stygt: «Rekk opp handa». Jeg stoppet da opp i mitt innlegg slik at alle opplevde at jeg syntes det var uforskammet; fortsatte saklig med å redegjøre for at Drammen, en by med den samme historiske arven med gamle industribygg som Sandnes, hadde fått det til. Ingen fikk tid til, eller ønsket å rekke handa i været. Den armsveivende opposisjonslederen benyttet seg av to hersketeknikker; avbrytelse og publikumsfrieri. Han kunne benyttet seg av en tredje, satt meg i bås og utdefinere meg fordi jeg snakket bergensk. Da ville det ikke nytt forsvare seg med at jeg har bodd 33 år i byen. Motteknikk mot flere former for hersketeknikk på møter er: Pust rolig, vis



Utfrysing og usynliggjøring er blant de metodene som gjør mest psykisk skade på en arbeidstaker.

Einar Brandsdal

setningen: «Man må nesten være professor for å hevde noe slikt», er publikum vunnet.

HERSKETEKNIKKER I ARBEIDSLIVET

En dag jeg kommer på jobben hilser jeg på en kollega som har litt høyere status enn meg selv. Han ser meg ikke; jeg har blitt luft. Ikke noe «god morgen» tilbake. Jeg har blitt plassert i fryseboksen. Der blir jeg en måned, mens han i samme perioden oppholder seg i furtebua si. Det var meg ukjent at jeg av organisasjonens ledelse hadde fått en oppgave min kollega fortsatt ville ha. Det ble skværet opp, han kom ut av bua og jeg ble opptint. Utfrysing og usynliggjøring er blant de metodene som gjør mest psykisk skade på en arbeidstaker. Det er hersketeknikker som hører inn under mobbing og trakassering i Arbeidsmiljøloven. I lovens gråsone finnes splitt- og hersketeknikker seg. Mange leder etter prinsippet: «Usikre medarbeidere er lettest å lede». Det skapes et arbeidsmiljø preget av mistro, uro og misunnelse. Kortsiktig kan gevinsten være god. Men varig er den ikke! En teknikk for å bli kvitt ledere og medarbeidere på, er å ta fra dem arbeidsoppgaver eller myndighet. Mange toppledere har forsvunnet på den måten. Ganske raskt forstår de at jobbhverdagen blir uholdbar og at en god sluttpakke er neste skritt i karrieren.

MED HERSKETEKNIKK SKAL HERSKETEKNIKK FORDRIVES

Sigrid Sollund har skrevet en fyldig og seriøs, lettlest og morsom bok for den som i den gode saks tjeneste trenger makt, og for dem som blir kuet av makten. Bruk av hersketeknikker fremmer ikke et psykososialt godt arbeidsmiljø. Den siden kunne hun reflektert mer over. Samtidig fremmer det et godt arbeidsmiljø å avsløre hersketeknikker og redusere bruken av dem. Jesus ville bekjempe hevners selvforsterkende spiral: «Dere har hørt det er sagt: 'Øye for øye og tann for tann. Men jeg sier dere: Om noen slår deg på høyre kinn, så vend også det andre til». Tja, man vinner nok ikke valg eller har suksess i forhandlinger av å være så snille. Av og til må man ta igjen med innøvd hersketeknikk.



Movement in the job market!

Rosenkilden has gathered a group of professionals from the recruitment and development sector. They all register a positive trend in the jobmarket.



TEKST OG FOTO:
TRUDE REFVEM HEMBRE

There is currently a reduction of 4500 people registered as unemployed compared to a year ago, and we expect this number to decrease by a further 3000 in the coming year, says Audun Laugaland. He is a recruiter and Eures advisor in NAV Rogaland.

Also IT- and consulting firm Bouvet notice the upturn. Last year they recruited 92 new employees.

- In our case the market changed at the end of 2016. We started receiving requests regarding services and our customers wanted us to explain to them how we could help and support them with their challenges. These companies had been putting thing on hold for a while and cut costs, says Nina Bore Kleppe who works in customer support at Bouvet. This growing company is always recruiting.

POSSIBILITIES WITHIN THE HEALTH SECTOR

The energy sector is still the largest in the Stavanger region, and parts of this industry is still struggling according to the group.

- We see oil rigs docked and not in use, less long-term expat assignments and more

business travel. The impression we get is that the industry is still sitting on the fence, however it seems like things have stabilized after hitting rock bottom, says Wenche Voll-Tungland. She works for People Advisory Services in EY as a lawyer and senior manager.

She says that they see a trend where the workforce is as internationally mobile as previously, but structured in a different way. The increase in the sporadic international activities is challenging for the world of finance and tax consultation, who deal with the market in a different way. Laws are often country specific and rapports are made according to these specific laws.

- It is an employer's market at the moment, and companies can pick and choose from the best candidates, Anne Tengs-Pedersen lawyer and partner in KPMG Law, points out.

- What is the situation regarding recruitment from abroad?

- The huge demand for engineers and a workforce connected to the oil and gas sector, such as we saw a few years ago, has nearly ceased. Lately the focus has been on recruiting health personnel, but unfortunately many other European countries are also recruiting within this sector. Also, bus drivers, chefs, barbers and other speciality positions need to be filled. These professionals are also recruited from other European countries, Laugaland continues.

- We have noticed that the long-term expat contracts have been reduced in numbers, but we see a lot of activity and projects starting, says Tengs-Pedersen.

HIGHER EDUCATION!

It's difficult to foresee which type of competences will be needed in the future, but the group believe in digitalisation and health.

- What are the current trends in employment?

- We've seen a lot more temporary contracts than we used to see, but we expect more permanent job offers when the market stabilizes and is more secure, says Laugaland.

-In KPMG we see that digitalisation is very popular at the moment, as well as data security analytics and cyber security.



-Yes, professionals within these areas will be limited, admits the NAV advisor. He also points out that within the health sector there will be a lot of opportunities in the future.

- Also, people with Certificates of Apprenticeship are in demand. These professionals are often more in demand because of their practical competencies, the group adds.

- Young people must continue their education if they have the opportunity to do so, Kleppe emphasises. Laugaland agrees, and adds – that is also what we would advise young people to do. Statistics show that the group with highest unemployment, are those who have not completed high school, and those who only have high school diploma.

All four agree that that it is very important for young people to take higher education in order to get into the job market.

COMPETENCE SURVEY

After the recruitment peak of 2014, we have had a period of change and downsizing. Now optimism prevails in the Stavanger

EVENTS IN FEBRUARY

- 06.02 ENTREPRENEUR 2017/2018 - Digital marketing!
- 20.02 Photography Workshop
- 27.02 CV Registration
- 27.02 Visit Lervig Brewery

More events to be confirmed – remember to check the event calendar.

www.stavangerchamber.com



Now optimism prevails in the Stavanger region, and many companies are recruiting staff. Pictured from left Wenche Voll-Tungland, Audun Laugaland, Nina Bore Kleppe og Anne Tengs-Pedersen.

region, and many companies are recruiting staff.

- What have we learnt and what advice would you give the industry?

- Many HR departments are running at a minimum; however, it is important to have good routines and processes. The communication with other departments and the implementation of professional processes is very important, says Tengs-Pedersen.

- I have a general recommendation which works regardless of market fluctuations. It is to sit down and calculate what competencies the company has, and which competencies it needs short term, and long term. That way the company can go after specific targets in the market, says Laugaland.

He points out that this is the success criteria in any employment process.

- As it is expensive to employ someone, he adds.

- How do you secure the best candidates?

- There will most likely be a need for more psychometric testing in the future

in order to secure the best possible person for the job, who will fit into the working culture.

Voll-Tungland thinks that this kind of knowledge and risk assessment brings the HR department to a higher level.

- The need for internal collaboration between different company functions will become even more necessary, both nationally and internationally. It might mean a challenge for the family, but the trend is clear – the workforce is more mobile, and it is becoming more usual for all groups in a company, to work abroad at times.

- Having the right social skills, in addition to the professional competence, is one of the success criteria to working as a consultant, says Kleppe. Hiring the right person is one of the most important things we do in Bouvet. Therefore, we always use a group to choose the candidate, mapping their competence and experience with our needs. We utilize various approaches in our recruitment and we are always looking for good candidates, Kleppe points out.

New ways of recruiting and moving

employees around will be important in the field of recruitment in the future.

Stavanger Chamber International (SCI)– The Regions largest International Network

- » Regional welcome programme for newcomers
- » Area Orientation courseday
- » Out Country Orientation course
- » Repatriation Course
- » Cultural awareness
- » Networking
- » Introduction to Norwegian activities and sports
- » Job training sessions for spouses

Contacts: Randi Mannsåker and Inger Tone Ødegård

Desember 2017

1684

utlyste jobber



Siden tallene fra NAV ikke var klare før Rosenkilden gikk i trykken, har vi ikke oppdaterte tall fra januar. Det ble registrert 1684 ledige stillinger i løpet av desember i Rogaland. Det er en økning på hele 130 prosent sammenlignet med samme måned i 2017, og den beste desember måned på mange år.

	des.16	des.17
Ledere	14	26
Ingeniør- og IKT-fag	58	329
Undervisning	38	130
Akademiske yrker	21	64
Helse, pleie og omsorg	185	328
Barne- og ungdomsarbeid	28	37
Meglere og konsulenter	16	124
Kontorarbeid	32	80
Butikk- og salgsarbeid	35	125
Jordbruk, skogbruk og fiske	2	3
Bygg og anlegg	31	149
Industriarbeid	104	159
Reiseliv og transport	32	67
Serviceyrker og annet arbeid	140	67
Uoppgitt	2	6
Totalt	738	1694

Tallgrunnlaget til rekrutteringsindeksen utarbeides av NAV og presenteres hver måned i Rosenkilden. Indeksen viser hvor mange nye stillinger som ble lyst ut i løpet av hele måneden.



Nytt tilbud til utenlandske ledere

«Doing business in Norway» er en ny møteserie i Næringsforeningen som skal gi utenlandske ledere og mellomledere viktig kunnskap om norsk arbeidsliv, lov og rett. – Det vil være mye nyttig kunnskap å hente, og dessuten en utmerket nettverksmulighet, forteller Monica Furustøl og Håvard Sandnes, begge partnere i Arntzen de Besche Advokatfirma.



Monica Furustøl og Håvard Sandnes i Arntzen de Besche blir blant foredragsholderne på «Doing business in Norway». Første samling er 28. februar.



Etter hvert, når de har blitt kjent med virksomheten og ønsker å gjøre endringer, kan friksjon oppstå.

Monica Furustøl

Av de større og mer grunnleggende tingene, handler det blant annet om uformelle strukturer, et sterkt stillingsvern og krav til involvering av de ansatte. Det skal ikke alltid så mye til for at utenlandske ledere får en opplevelse av å bli motarbeidet av både ansatte og norsk lovverk.

- Den typiske norske virksomheten har gjerne 20 til 25 ansatte og sjefen er den samme som eier virksomheten. Det har vært med på å forme bedriftskulturen i Norge i veldig stor grad. Du skal ikke lenger enn til Sverige der de har tradisjon for mange flere store bedrifter og flere hundre år gammel kapital på eiersiden, sier Sandnes.

Forskjellene kommer også godt til syne gjennom kontrakter i næringslivet. Mens en kontrakt i Norge er på tre sider, kortfattet og preget av tillit mellom partene, vil den samme avtalen i USA være svært detaljert og på minst 30 sider.

NYTTIG FOR ALLE

Selv om andelen utenlandske ledere nok er høyest her i regionen innenfor olje- og gass, vil kursserien ta for seg relevante problemstillinger uavhengig av bransje.

- Vi ønsker både toppledere og mellomledere velkommen. Alle som har et visst personalansvar vil ha nytte av dette, også de som har vært i Norge noen år, mener Sandnes.

Første samling går av stabelen 28. februar.

- Vi håper alle virksomheter i regionen vil benytte anledningen og sende sine utenlandske ledere og toppledere. Det tror jeg både de og bedriftene deres vil ha nytte av, påpeker Ødegård.

Næringsforeningen vil følge opp møteserien «Doing business in Norway» med flere engelskspråklige samlinger med aktuelle ledertemaer, i samarbeid med ulike eksterne aktører.



TEKST:
EGIL HOLLUND

Både Furustøl og Sandnes vil bidra som foredragsholdere i den nye møteserien, som Næringsforeningen arrangerer i samarbeid med Arntzen de Besche. Det hele vil foregå over tre samlinger, to i vår og én i høst, som vil ta for seg både norsk arbeidsmiljølov, aksjelov og selskapsrett. Og selvsagt; det hele vil foregå på engelsk.

- Bakgrunnen for den nye satsingen er økt fokus på internasjonal arbeidskraft, kombinert med et endret ansettelsesmønster. Tidligere var regelen at expats kom for en begrenset periode på to til tre. Nå er det vanligere med en åpen kontrakt der det er mulig å bli værende her over lengre tid. Skal det fungere, er det enda viktigere å gi dem kunnskap om hele bredden i norsk arbeidsliv, sier Inger Tone Ødegård, strategidirektør og ansvarlig for den internasjonale virksomheten i Næringsforeningen.

Temaene som er valgt ut skal gi dem en god innføring i det viktigste de trenger å vite.

- Ofte går det veldig bra i starten når utenlandske ledere kommer til Norge. De blir tatt godt i mot og finner seg til rette. Men etter hvert, når de har blitt kjent med virksomheten og ønsker å gjøre endringer, kan friksjon oppstå. Det er da de trenger kunnskap om norske forhold, juss og kultur, påpeker Furustøl.

Møteserien vil gjennomgå problemstillinger rundt temaer som rekruttering, oppsigelser, ferieavvikling, permisjonsrettigheter og rapportering – og vaner og uvaner som vi har lagt oss til i det norske arbeidslivet.

UFORMELT

Alle land har sine særegenheter på arbeidsplassene, både rent lovmessig og formelt, men også uskrevne regler.

- Du legger ikke et møte på en arbeidsplass i Norge, fredag etter lunsj. Det er et eksempel på små ting som kan frustrere utenlandske ledere, mener Ødegård.

NYTT OM NAVN



EIVIND SKARTVEIT

Ny personal og ressurskoordinator i Presserv

Eivind kommer fra CAN AS hvor han blant annet har hatt oppgaver innen personellplanlegging, kompetansestyring og personaladministrasjon. Han er utdannet lærer og har fagbrev innen logistikk. I Presserv vil Eivind koordinere våre operatører og ha ansvar for at de har riktig kompetanse for å løse våre prosjekter. Presserv er verdensledende innen preservering av teknisk utstyr innenfor industri, olje & gass og shipping - med avdelinger i Brasil, Aberdeen og Singapore.



HJOAR FALKEID

Ny key account manager i Presserv

Hjoar har lang bakgrunn fra olje & gass og fly industrien, herunder Emerson/Roxar samt Pratt & Whitney. Med god kjennskap til olje og gass, og personlige egenskaper vil han sørge for at Presserv fortsetter med å være den foretrukne og ledende aktøren innen preservering av kundens eiendeler. Hjoar setter stort fokus på gjensidig god kommunikasjon og tillitsfulle relasjoner som grunner ut i de beste løsninger etter kundens krav og spesifikasjoner.



THOMAS MERENYI

Ny technical advisor i Presserv

Thomas har bred erfaring fra ledelse, engineering og salg, nå sist fra stillingen Project Manager i Bilfinger Industrier. Presserv skal være den foretrukne partner til innovative løsninger innenfor alle våre fag. Som Technical Advisor vil Thomas få brukt sine evner til innovasjon, teknisk rådgiving, salg og opplæring av Presserv sine skreddersydde løsninger.



EGIL VESTBØ

Ny daglig leder i Block Berge Bygg

Egil Vestbø er ansatt som ny daglig leder i Block Berge Bygg fra 1. januar. Han er utdannet sivilingeniør i konstruksjonsteknikk, og har bred yrkeserfaring i bygg og anlegg med hovedtyngde innenfor prefabrikerte betongelementer. Egil kommer fra stillingen som daglig leder i Frefab Design.



JAN ARVID JOHANSEN

Ny markedssjef i Total Betong

Jan Arvid Johansen er ansatt som Markedssjef i Total Betong AS. Han skal i tillegg være regionssjef i Nord-Norge med kontor i Bodø. Han kommer fra Block Berge Bygg AS hvor han har hatt flere ledende stillinger gjennom 36 år. Han vil bidra positivt i den videre utviklingen av Total Betong AS, spesielt med tanke på prosjekt utvikling og industrialisering av byggeprosessen. Han vil samarbeide tett med salgs- og prosjektutviklingsavdelingen for å styrke merkevaren både lokalt og på landet.



TORE OMMUNDSEN

Ny trainee i FREJA Transport & Logistics

Tore Ommundsen (26) er ansatt som trainee ved FREJA Transport & Logistics AS i Stavanger. Traineeprogrammet er etablert via NHO Logistikk og Transport, og i tett samarbeid med NAV. Tore har fra tidligere blant annet en Bachelorgrad i Logistikk og Supply Chain Management fra Høgskolen i Molde, og har det siste året vært ansatt i en prosjektstilling hos NortSea Container Line i Haugesund. Tore flyttet tilbake til Stavanger fra Haugesund i slutten av forrige år, og begynte hos FREJA Transport & Logistics den 3. januar.



MAGNOR WIIG

Ny regnskapsfører i Jæren Regnskap

Magnor har master i revisjon fra NHH, og har jobbet sju år som revisor i PWC. Han vil bidra med videreutvikling i Jæren Regnskap.



THOMAS HÅLAND

Ny konsulent i Dynamics 365

Thomas er ansatt i eSeven som ny rådgiver på Microsoft Dynamics 365. Han har sin mastergrad i Innovasjon og kunnskapsutvikling fra UiA og kommer til eSeven fra økonomiarbeid i Nortura.

ANNONSER OG INNSTIKK

Størrelse angitt med BxH.
Prisene er medlemspris.

Helside: 230x310 mm, 194x280 kr. 19.750,-
Halvside: 194x136 mm (liggende) kr. 11.950,-
Kvartside: 194x67,5 mm (liggende) kr. 6.750,-
Innstikk: Pris etter avtale. Fem prosent rabatt for medlemmer.

NYTT OM NAVN



THOMAS J. MIDDELTHON Ny daglig leder og partner for Colliers International Stavanger.

Thomas J. Middelthun er ansatt som daglig leder og partner for Colliers International Stavanger. Han kommer fra stilling som markedssjef i Øgreid Eiendom og har tidligere bla vært ansatt i Handelsbanken og Telenor. Thomas er utdannet siviløkonom fra Norges Handelshøyskole og har bred erfaring med utleie og utvikling av næringseiendom. Colliers International er megler for næringseiendom og tilbyr megler tjenester og rådgivning bla ved kjøp, salg, leie, verddivurderinger og syndikering.



SONJA HAUAN Ny regionleder i Assessitt

Sonja Hauan har takket ja til stillingen som Regional Manager OLU (Organisasjon og Lederutvikling) for Assessitt. Sonja kommer fra stillingen som Viseadministrerende Direktør i Norseas AS og har også tidligere jobbet som HR & Organisasjonsdirektør i Norseas Group. Sonja er utdannet Sosiolog/ Samfunnsviter og har i flere år før hun gikk inn i oljeservice industrien, jobbet som leder og som konsulent. Sonja skal utvikle Assessitt sin OLU satsning på Vestlandet, og vil i første omgang etablere virksomheten i Stavanger og Bergen.



SILJE VIGNES FLESJÅ Ny festivalsjef Tomatfestivalen AS

Silje Vignes Flesjå blir ny festivalsjef for Tomatfestivalen i Finnøy. Silje er til dagleg tilsett i Ryfylke Livsgnist AS, som har skrive avtale med festivalen. Silje jobbar som prosjektleiar, føredragshaldar, skodespelar og kulturformidlar i Ryfylke Livsgnist. Nå blir det nye utfordringar med å gjennomføra Tomatfestivalen 17.-19. august. Medarbeidarane i Ryfylke Livsgnist blir med i festivalstaben, saman med ein stor gjeng dugnadsfolk i Finnøy kommune.



KIM HOLMERN-AADNESEN Ny sales manager i Kelly Services Norge

Kim har en bachelor i Public Relations fra BI. Han har flere års erfaring innen konsulentbransjen og da hovedsakelig rettet mot olje og gass. Han har i tillegg jobbet i mediebransjen før han startet i Kelly Services Norge AS. Hovedoppgavene til Kim vil bestå av kunderelasjoner og nettverksbygging, både hos eksisterende og nye kunder.



JARLE MADLAND Ny account manager i Presserv

Jarle kommer fra stillingen som salgsleder i Coca Cola Stavanger. Med styrker innen kommunikasjon, høy grad av gjennomføringsevne samt vinnende vesen vil Jarle være en ressurs innen kundeoppfølging og salg. Presserv skal ivareta verdier for industri-, offshore- og shippingkunder, ved å levere markedets beste tjenester og produkter innen overflatebelegg, preservering og korrosjonsbeskyttelse.



OLAV ARNE GALLAND Ny senior prosjektleder i Itello

Olav Arne startet i Itello sin avdeling i Stavanger 1.oktober 2017. Han har jobbet i IT bransjen i mer enn 30 år, og kom til Itello etter 19 år i Atea. Han har lang erfaring med kundeansvar overfor større kunder, samt oppgaver som bid manager. Itello er et IT selskap med kontorer i Moss, Oslo og Stavanger. Selskapet leverer IT infrastruktur til mellomstore og større bedrifter, samt offentlige kunder.



TRUDE KALSHEIM HARSTAD Ny partner i Right Skills AS

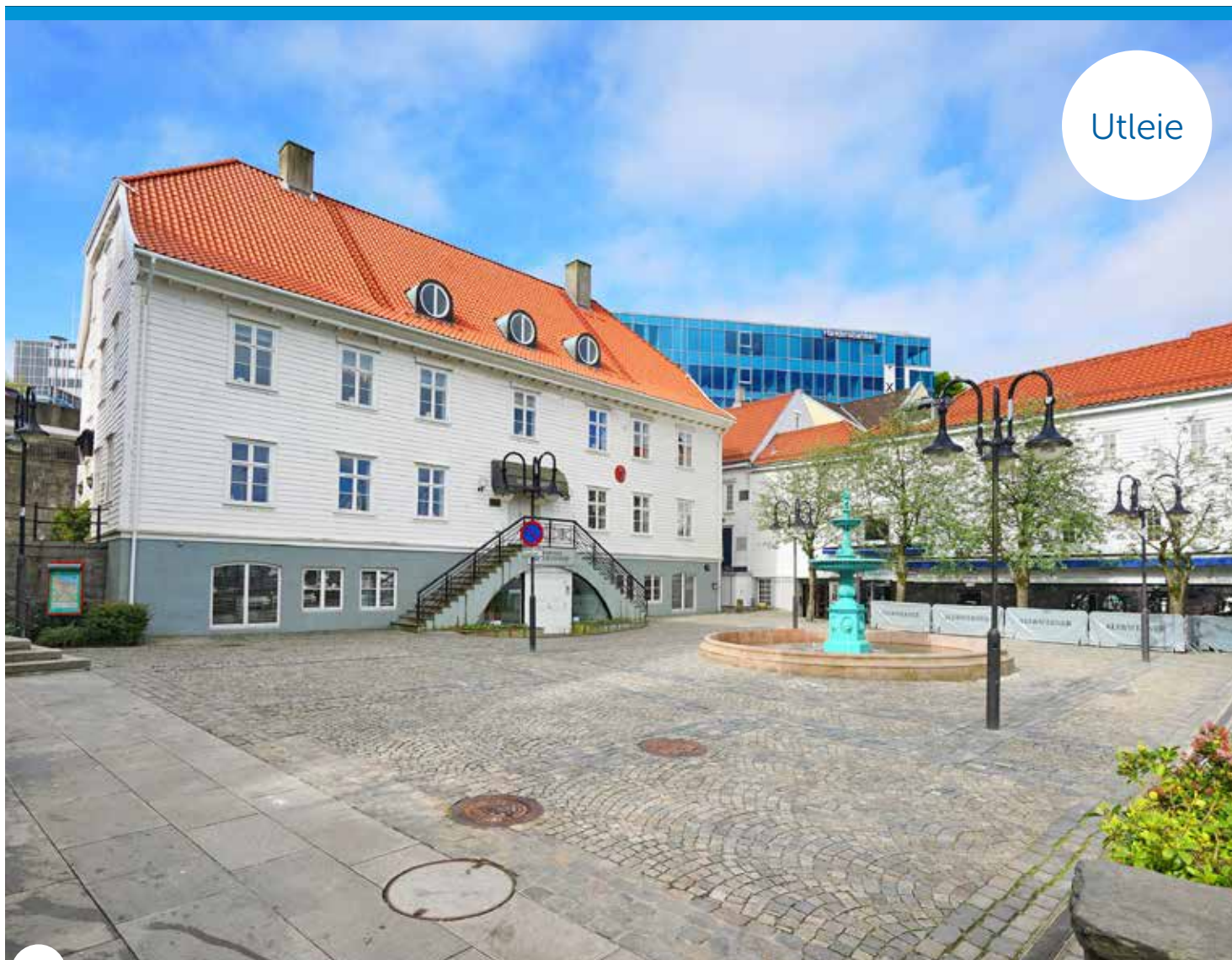
Trude har sju års erfaring som regional key account manager fra bemanningsbransjen. Hun har sin utdannelse fra UIS innen samfunnsfag med personaladministrasjon. Trude kommer nå fra stillingen som HR Rådgiver i EiendomsMegler 1 SR-Eiendom AS. Vi gleder oss til jobbe med Trude igjen.



ANNETTE JAKOBSEN Ny markedskoordinator i AMFI Madla

Annette er ansatt som ny markedskoordinator på AMFI Madla. Hun har en Bachelor i Markedskommunikasjon og Master i Medier, Kommunikasjon og IT, og har de siste 16 månedene jobbet som markeds konsulent i Norges Håndballforbund Region SørVest.

Utleie



”

Næringslokaler på byens beste adresse



Stavanger sentrum | Strandkaian 6

Vi har fleksible lokaler til leie i historiske Rosenkildehuset på byens beste næringsadresse, midt i Stavanger sentrum. Rosenkildehuset eies av Næringsforeningen i Stavanger-regionen, som benytter husets tre øverste etasjer til sin virksomhet, noe som inkluderer over 100 årlige næringslivskonferanser.

Utleieobjektet er husets 1. etasje på bakkenivå med utsikt mot Rosenkildetorget, fontenen, Fisketorget og Vågen. Lokalene utgjør 250 m², og er i dag innredet som kontorlokaler med ti enkeltkontorer, to møterom, resepsjon, tekjøkken, garderobe og lager. Ombygging til annet formål er mulig. Vi har i tillegg et kontorlokale i 3. etasje til leie (ca. 60 m²). Dette består av to rom, tilpasset to til fire personer.

For mer informasjon og visninger, kontakt oss direkte eller ring megler:
Inger Tone Ødegård, tlf +47 45854130, odegard@naeringsforeningen.no
Øystein Dahl Andersen, tlf. +47 48179770, andersen@naeringsforeningen.no

Eiendomstype	Næring
BTA	ca. 250 + 80 kvm.
Ref. nr	11170005
Overtakelse	Etter avtale.
Parkering	Flere parkeringsanlegg i umiddelbar nærhet.



Kontakt Jarle Holmen
Email jarle.holmen@em1.no
Telefon 481 36 377

EiendomsMegler 1

NYTT OM NAVN



JULIE HOLMBOE

Ny key account manager i Proplan

Julie er ansatt for å styrke salgsteamet i Proplan, og er ny key account manager. Hun har en bachelorgrad i internasjonal markedsføring, og har tidligere erfaring fra salg i Axactor Norway AS.



FRANK MELAND

Ny prosjektleder i Proplan

Frank er ny prosjektleder hos Proplan AS. Han kommer fra rollen som PM/Senior Global Sys Admin i Oceaneering AS, og har også fartstid som IT Leder og IT Konsulent. Som prosjektleder vil Frank være med å støtte og strukturere leveransene i Proplan.



HELEN HELGELAND

Ny regnskapsfører i Dataplan Regnskap

Helen Helgeland startet som autorisert regnskapsfører for Dataplan Regnskap AS 2. januar 2018. Helen har flere års erfaring med regnskap og økonomi fra oljeservicebransjen, men også vært innom både handel og kontor og byggebransjen.



JOHAN ERIKSEN BRODAL

Ny IT-konsulent i Dataplan IT Partner

Johan Eriksen Brodal startet som IT Konsulent i Dataplan IT Partner AS 2. januar 2018. Johan har tidligere jobbet som konsulent hos Frontica og Cognizant.

ESCAPE
TRAVEL

MAT- OG VINTURER

Vi skreddersyr reiser med mat og vin i fokus. Våre primære områder for dette er Frankrike, Italia og Spania.

Vi tilbyr turer for familier, venner og kollegaer som ønsker å gjøre noe kjekt sammen, og skreddersyr mat- og vinturer for små grupper. Vi legger gjerne til et elvecruise, litt shopping eller noen dagers strandferie dersom sesongen tillater det. La smakene og sansene bestemme hvor du ønsker å dra og hva du ønsker å oppleve!

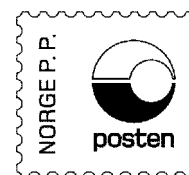
Ønsker du å være aktiv i ferien – og i tillegg nyte god mat og vin?

Vi skreddersyr din aktive ferie på sykkelsetet, til fots eller langs gamle pilegrimsstier i naturskjønne omgivelser i Syd-Europa.



Kontakt Marit Vike
marit@escape.no
telefon 51 52 71 40.

Returadresse:
Næringsforeningen i Stavanger
Postboks 182
4001 Stavanger



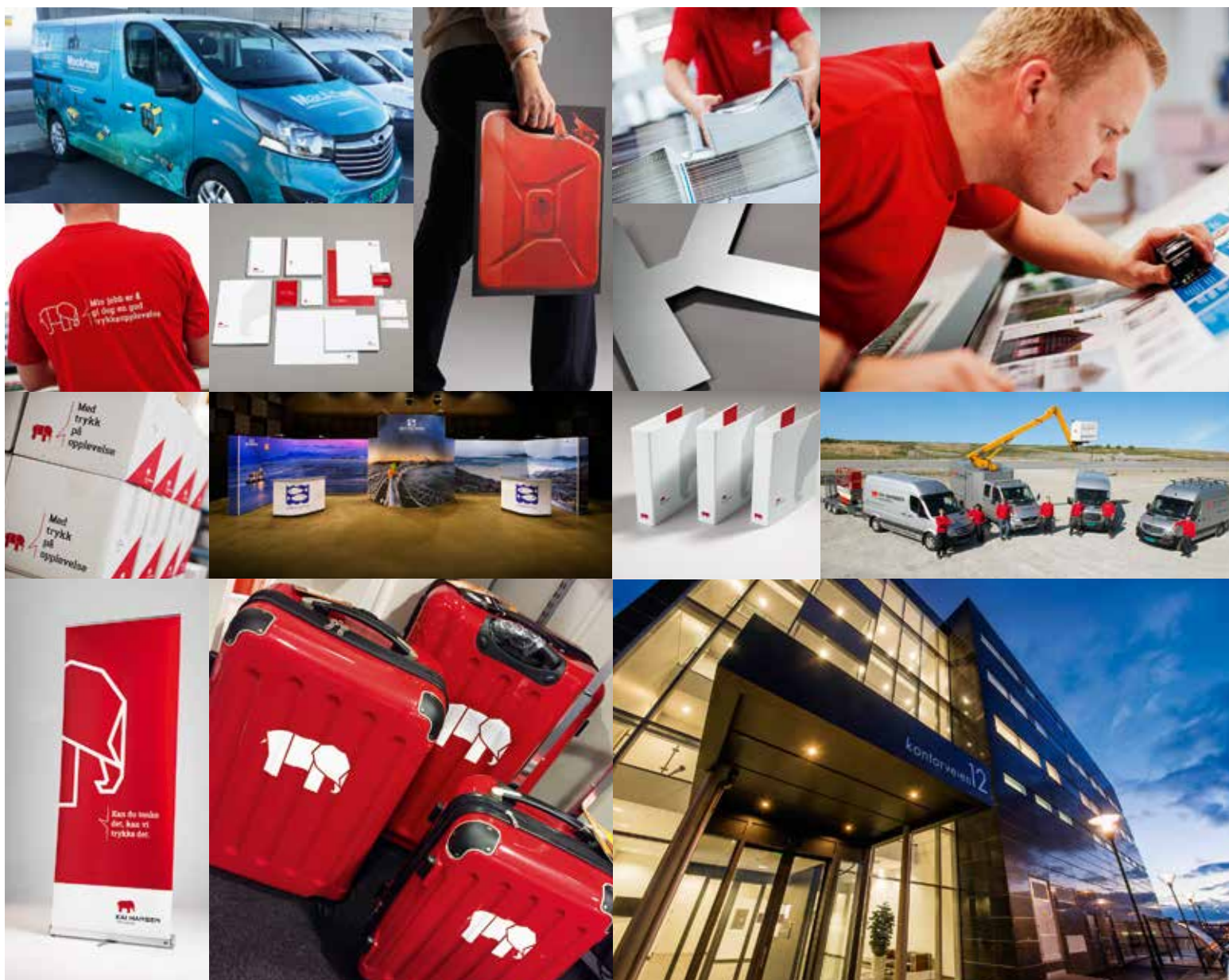
OFFSETTRYKK
DIGITALPRINT
PROFILERINGSPRODUKTER
UTSMYKNING
SKILT
DEKOR
STORFORMAT
MONTASJE

Kai Hansen Trykkeri er blant landets ledende kvalitetstrykkerier, og består av 70 dyktige og engasjerte medarbeidere. Vi er fordelt på flere avdelinger i Stavanger og Kristiansand.

Som leverandør av alle typer trykksaker, håndterer vi både små og store opplag.

I de siste årene har Kai Hansen utvidet sortimentet til blant annet å favne storformat, skilt, dekor, messemateriell og profileringsprodukter - inklusiv tekstiler. Dette er blitt en egen avdeling under navnet Kai Hansen Profilering.

Dermed kan Kai Hansen levere komplette løsninger til alle typer bedrifter.



Stavanger
Tlf: +47 51 90 66 00

Kristiansand
Tlf: +47 38 00 30 50

kai-hansen.no


KAI HANSEN
TRYKKERI