

NÆRINGSLIVSMAGASINET

NR. 06 · 2020 · ÅRGANG 26
LØSSALG: 79 KR

Rosenkilden



«Du ser riktig, slik utsettes arbeidere for livsfare»

På aller øverste trinn og med livet som innsats, forsøker den øst-europeiske arbeideren å finne balansen for å komme til med malerpenselen. På under ett år har Fairplay bygg Rogaland (FPBR) sendt over nær 130 tips til ulike offentlige myndigheter om ulovlig virksomhet i arbeidsmarkedet.

Side 6-9

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 dagsordenssettende 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:

Inge Tone Ødegård, tlf: 458 54 130

epost: odegard@naeringsforeningen.no

KOMMENDE ARRANGEMENTER

MEDLEMSMØTER

19.08 Salg for selgere	02.09 Slik bruker du Facebook
25.08 Presentasjons- teknikk	03.09 Treffpunkt Dalane
26.08 Droner	04.09 Agenda
27.08 Sommertreff i Sandnes	08.09 Lyse Elnett
27.08 Sommerfest i Dalane	10.09 Treffpunkt Stavanger
28.08 Kan Rogaland bli et hydrogenfylke?	10.09 Bransjevandring



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

STAVANGER CHAMBER INTERNATIONAL

19.08 Ramping up CCS
19.08 Spouse Network Program
21.08 CV Registration
23.08 Mushroom Picking
25.08 Cycling - fun and safety
27.08 New in town
30.08 Sunday walk
02.08 Energy for the future
04.09 ISO 14224 course
08.09 Entrepreneur2020
09.09 Spouse Network Program
13.09 Hafrsfjord by Bike



For sign up,
go to rosenkilden.com.

Rosenkilden følger redaktørplakaten.

Ansvarlig redaktør: Harald Minge.

Redaktør: Egil Hollund.

I redaksjonen: Ståle Frøfjord, Lars Idar Waage 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 og Henrik Moksnes.

Forsidefoto: Henrik Moksnes/BITMAP.

Årgang: 26.

Redaksjonen avsluttet: 30. juli



MØT KNUT NESSE I
PROFIL
side 30



FRA FEM TIL OVER 40
ANSATTE
side 34



DEN NYE HVERDAGEN
side 38

Innhold

130 saker på under 30 år	6
Spaltisten: Jens Aarup	10
Forventer vekst i flytrafikken	12
Viktig i kjølvannet av krisen	14
Spaltisten: Sonja Hauan	21
Nå må vi gripe sjangsen	22
Et ONS utenom det vanlige	24
Velkommen til tidenes møtehest	26
Made in Ryfylke	28
Profilen: Knut Nesse	30
Lær av de beste: Shoreline AS	34
Bedriften: Sandnes Taxi AS	38
Nye medlemmer siden sist	42
Styrelederen	45
Energikommentaren	46
LUNCH	47
Stavanger Chamber Internationals	48
Arbeidsliv	50
Nytt om navn	52
Spaltisten: Thomas Abrahamsen	55

Næringslivet må få tilpassede restriksjoner

Hvordan kan vi opprettholde et mest mulig funksjonelt næringsliv selv om vi får en ny oppblomstring av smitte?



HARALD MINGE • Adm. dir. i Næringsforeningen

De økonomiske konsekvensene av koronakrisen er formidable. BNP i Norge og andre land falt dramatisk på få måneder. Mange års oppgang ble nærmest utradert over natten. Vi har sett den høyeste ledigheten siden 2. verdenskrig. Målingene Næringsforeningen har gjort blant medlemsbedriftene har vært særdeles bekymringsfulle. Svært mange har sagt opp eller permittert ansatte, en rekke bedrifter frykter konkurs og de fleste melder om et betydelig inntektsbortfall.

Før ferien hadde Norge god kontroll på smitteutviklingen og bedriftene meldte om litt mer optimisme. Vedtaket i Stortinget om den nye skatteordningen til olje-industrien hindrer massearbeidsledighet i leverandørindustrien. I juli ble det åpnet for utenlandsreiser, og etter hvert som stadig flere restriksjoner ble fjernet følte nok mange av oss en slags normalisering. De siste dagers hendelser både i inn- og utland har imidlertid minnet oss på at dette langt fra er over. Det er god grunn til å frykte en ny bølge av smitte – også i Norge. Hvordan håndterer vi det?

Tilpasse restriksjoner

I næringslivet er det en sterk bekymring for ny nedstengning og en repetisjon av den katastrofale våren da bedrifter nærmest ble evakuert. En slik utvikling kan bli skjebnesvanger for mange bedrifter. Pandemien skal prege oss lenge enda, og da er spørsmålet hvordan vi i en slik situasjon kan opprettholde et mest mulig funksjonelt næringsliv. Hvordan flytte varer, materiell og personell på en sikker måte? Og ikke minst; hvordan kan tiltak og restriksjoner tilpasses den enkelte regions smitte-utvikling? Får vi en ny smitteutvikling vil dette etter alt å dømme skje lokalt. Det må håndteres med spiss og målrettet innsats.

De erfaringene og den kunnskapen både helsemyndighetene og bedriftene har tilegnet seg i løpet av det siste halvåret blir svært viktige for å kunne møte en ny oppblomstring. På samme måte som det er stor forskjell i sykdomsutvikling mellom fylkene, er det også stor forskjell

på ledigheten. Næringsstrukturen er også ulik og botettheten er forskjellig. Etter en periode med strakstiltak, og nasjonale fellesordninger, bør det derfor være duket for å spisse tiltakene for å få ned ledigheten og øke aktiviteten i næringslivet. Nivåene av smitte i fylkene har dessuten vært så forskjellige at restriksjonene bør kunne differensieres. Regionale tilpasninger har man dessuten gjort seg erfaringer med i løpet av sommeren, spesielt når det gjelder Sverige. Norge har gradvis klarert svenske regioner i reiserådene sine. På samme måte bør man kunne starte nedtrappingen av restriksjoner raskere i de norske regionene som har veldig lave smittenivåer.

«Etter en periode med strakstiltak, og nasjonale fellesordninger, bør det være duket for å spisse tiltakene for å få ned ledigheten og øke aktiviteten i næringslivet.»

Harald Minge

Store regionale forskjeller

Før ferien var situasjonen den at spesielt Rogaland, Trøndelag og Vestland knapt hadde smitte, mens tallene var høye i Oslo. Restriksjonene var imidlertid de samme, hvilket betyr at tiltakene ikke var dimensjonert likt i forhold til smitten. «Oslo-reglene» gjaldt for hele landet. På et tidspunkt før ferien hadde Rogaland 11,7 smittede per 100.000 innbyggere, mens Oslo hadde hele 146,8. På et senere tidspunkt kan selvsagt situasjonen være motsatt, men så lenge norske helsemyndigheter kan

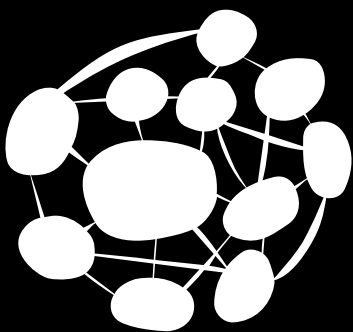
differensiere mellom regioner i utlandet må vi også kunne gjøre det her hjemme.

Samfunnsøkonomisk, og ikke minst for næringslivet, er det en stor fordel dersom vi åpner opp samfunnet på alle måter der det er helsemessig og smittevernmessig forsvarlig å gjøre det. Når og dersom situasjonen utvikler seg veldig forskjellig i ulike deler av landet, er det derfor fornuftig rent økonomisk å tilpasse tiltakene til situasjonen regionalt, gjerne i kombinasjon med reiseråd for å redusere smittespredning mellom regionene. Dersom situasjonen vedvarer, vil det også ha betydning for legitimiteten for strenge tiltak, at disse ikke opprettholdes kunstig lenge i de deler av landet der smittespredningen og antall syke er lav. Det vil også kunne være med på å legitimere en gjeninnføring av strengere tiltak på et senere tidspunkt, dersom situasjonen skulle kreve det.

Et argument mot ulik tilnærming, er selvsagt reiser mellom regioner, men er det nødvendig med strengere begrensninger i ett fylke bør det være uproblematisk med en anbefaling om at kun strengt nødvendige reiser gjennomføres. Alternativet er at næringslivet ikke reiser noe sted og alle må følge like strenge regler.

Trykket må holdes oppe

Norge har taklet pandemien bra i forhold til mange andre land. Det har vært politisk vilje til å bruke store ressurser på tiltakspakker. Krisepakker har rullet ut i høyt tempo. Noen av disse må forsterkes og forlenges, som for eksempel permitteringsperioden, men samtidig er det viktig å innrette tiltakene mot økt aktivitet og legge til rette for langsiktig næringsutvikling og gode rammebetingelser på satsinger som for eksempel havvind, karbonfangst og lagring og havbruk til havs. For mange bedrifter blir august en slags restart etter en katastrofelignende forsommer. Markedssituasjonen er særdeles usikker. Det første som bør skje når Stortinget samles igjen etter sommeren er å få til en bred politisk enighet om at fokuset på å holde næringslivet i gang må opprettholdes.



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.

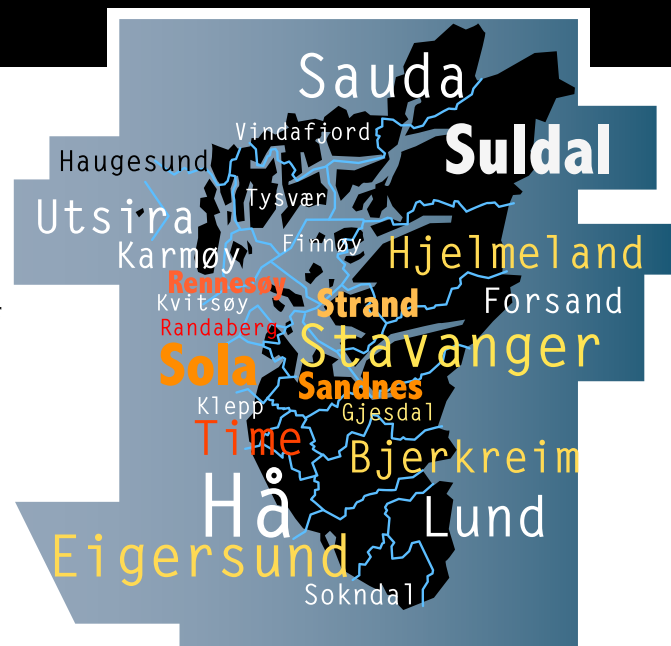
Næringsforeningen har 1.960 medlemsbedrifter, og over hele regionen har vi en lokal tilstedeværelse med egne ressursgrupper. Disse fungerer nærmest som lokalkontor og arbeider med lokale utfordringer, men i et regionalt perspektiv. Et grenseløst næringsliv i en stadig mer grenseløs region. Nå arrangeres 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, dagsordenssettende 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 to fokusområder som følges spesielt opp i strategiperioden fra 2020 til 2024: «Nye muligheter» og «Den internasjonale energihovedstaden». Innenfor hvert strategisk fokusområde jobbes det med en rekke ulike prosjekter. Næringsforeningen legger til grunn FNs bærekraftsmål, både når det gjelder drift av egen organisasjon og i utøvelsen av næringspolitikk og medlemstilbud.



23 RESSURSGRUPPER

Næringsforeningen er i underkant av 15 ansatte, men ca. 250 medlemmer er organisert i foreningens 25 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.

ENERGI
Leder: Kyrre M. Knudsen. Tlf: 938 83 518
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: Inger Lise Aarrestad Rettedal
Tlf: 970 81 415, lise@klostergarden.no

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

RISAVIKA
Leder: Geir Øvrebo. Tlf: 900 79 096
geir.ovrebo@norseagroup.com

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
gislehoy@gmail.com

DALANE
Leder: Geir Solve Hebnes Sleveland.
Tlf: 924 10 233, geir@grand-egersund.no

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

DEN GRØNNE LANDSBYEN
Leder: Bent Bergersen. Tlf: 924 47 789
randaberg@sport1.no

DE BLÅGRØNNE ØYANE
Leder: Joar Gangenes. Tlf: 916 47 323
joar.gangenes@lyse.net

GRØNN VEKST
Leder: Brage Johansen. Tlf: 911 81 129
bragewj@gmail.com

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

KREATIVE KOMMERSIELLE NÆRINGER
Leder: Gabriel Schanche Gilje Tlf: 913 00 924
gabriel@holon.no

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

SOLA
Leder: Yngve Sørland. Tlf: 941 44
yngve.soerland@sr-bank.no

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

LEAN
Leder: Kenneth Gilje. Tlf: 907 28 107
kenneth@gilje.no

U37
Leder: Christian J. Friestad. Tlf: 467 61 166
christian.jerejan.friestad@rogaland-revisjon.no

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

REISELIV
Leder: Gjermund Dahl. Tlf: 909 93 848
gjermund.dahl@choice.no

50/50
Leder: Hanne N. Berentzen. Tlf: 900 234 23
hanne@ostehuset.no

NÆRINGSFORENINGENS STYRE



Ådne Kvernland
Leder



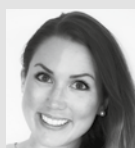
Grethe Skundberg
Nestleder



Frank Emil Moen



Tone Herigstad



Camilla Gjetvik



Ingvald Meland



Ragnar Tveterås



Dag Øyvind Meling



Siri Aarrestad
Ravndal



Jeg hjelper mennesker tilbake til arbeidslivet.

Janne Hemmingby, jobbkonsulent, Fretex Jobb og Oppfølging



På oppdrag fra NAV støtter og veileder Fretex Jobb og Oppfølging mennesker tilbake til arbeidslivet. Som jobbkonsulent skal jeg få bedrifter til å ansette jobbsøkere i lønnet arbeid. Jobben får de på grunn av kvalitetene sine – det de kan tilføre bedriften.

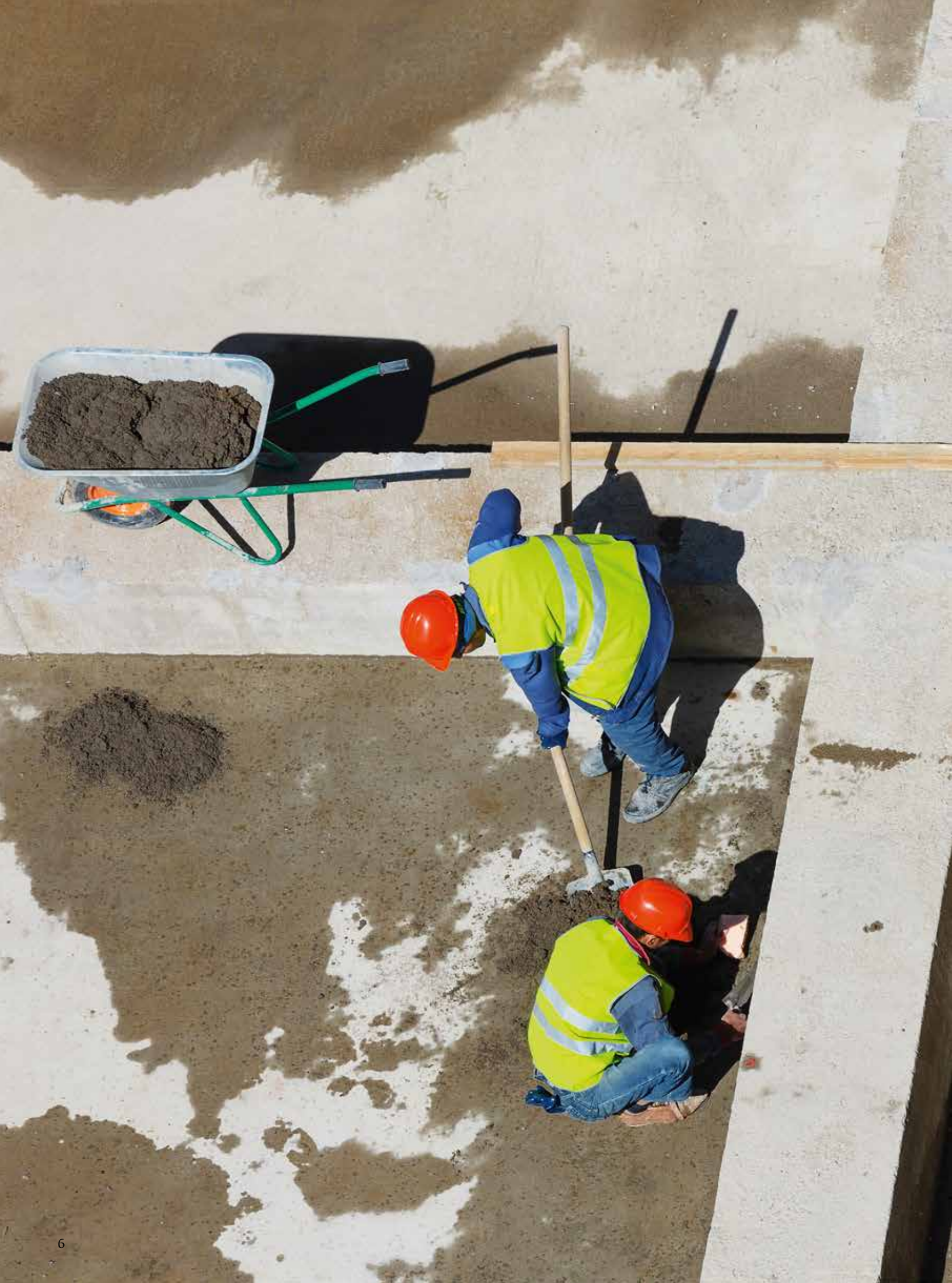
Alle mennesker har ressurser å tilføre samfunnet. Jeg støtter og motiverer. Gir hjelp til selvhjelp. Finner muligheter jobbsøker har interesse for.

Det viktigste på vår bunnlinje er ikke kroner og øre, men mennesker som har fått ny tro på framtiden. I 2019 hjalp vi 1575 jobbsøkere til jobb og utdanning. Det gjør oss til Norges største arbeids- og inkluderingsbedrift.



FRETEX JOBB

Vi gir folk grunn til å tro på framtiden!



130 saker på under ett år

På under ett år har Fairplay bygg Rogaland (FPBR) sendt over nær 130 tips til ulike offentlige myndigheter om ulovlig virksomhet i arbeidsmarkedet. Arbeidere utsettes for fare, samfunnet svindles for milliardbeløp og seriøse aktører blir utkonkurrert.

TEKST: STÅLE FRAFJORD



– Den skjulte arbeidskriminaliteten vokser

På aller øverste trinn, langt over bakken og uten sikring, forsøker den øst-europeiske arbeideren å finne balansen for å komme til med malerpenselen. Han gjør det med livet som innsats.



Slike bilder er sjeldnere enn før. Den useriøse delen av arbeidslivet har ikke blitt mindre, men foregår mer skjult.

Bildet er heldigvis ikke noe vi ser ofte, og er mer et symbol på den useriøse delen av dette markedet. Det at man jobber slik, uten sikring, er ikke så vanlig lenger. Men utviklingen har gått i en retning hvor kriminaliteten er mindre synlig og mer organisert. Denne arbeideren hadde helt sikkert et HMS-kort og var trolig også registrert i arbeidstakerregisteret, men om han får den lønnen han skal ha og firmaet driver lovlig, er en helt annen ting. Trolig sparer firmaet penger på HMS, man får gjort

jobben fort og oppdragsgiver er fornøyd. Denne type firma vil helst ikke ha kunder som klager, sier Fred Sherling.

Det handler om kriminalitet i arbeidsmarkedet, en type kriminalitet Fred Sherling har jobbet aktivt mot i en årrekke. Først i politiet, deretter som leder av A-krim og nå som prosjektleder for Fairplay bygg Rogaland.

Like konkurransevilkår
Fairplay bygg Rogaland (FPBR) ble

etablert i oktober i fjor, etter initiativ fra Næringsforeningens ressursgruppe for Håndverkere, og er et samarbeidsprosjekt mellom Næringsforeningen og LO Rogaland. Hovedmålet er å bekjempe arbeidslivskriminalitet, og å jobbe for en seriøs byggenæring med like konkurransevilkår. Både Rogaland Fylkeskommune, Stavanger kommune og Sandnes kommune er med og støtter prosjektet økonomisk.

– Den skjulte, organiserte kriminaliteten

vokser. Men forholdene vi hadde for få år siden, med svarte og ulovlige firma i privatmarkedet, er ikke så åpenbare lenger, sier Sherling.

Heller ikke frykten for koronaviruset har endret aktiviteten i dette markedet. Vår og sommer er høysesong for oppdrag i det private markedet, både for de seriøse og de useriøse firmaene som påtar seg bygge- og vedlikeholdsoppdrag.

130 tips

– De aller fleste firmaene er seriøse, men spesielt innenfor malervirksomhet foregår det mye som ikke er bra på det private markedet, sier Sherling.

I løpet av de siste ti månedene har Fred Sherling sendt over nær 130 tips til ulike offentlige myndigheter om ulovlig virksomhet i arbeidsmarkedet.

– Det kommer inn veldig mange tips, både via Næringsforeningens tipsside om svart arbeid, fra ulike firma og fra fagorganiserte. I starten – da folk ikke hadde hørt om Fairplay – måtte jeg ut å finne ting selv. Nå kan jeg sitte på kontoret og få informasjon utenifra. De tipsene som kommer inn fra bransjen selv, er ofte veldig bra. Men jeg må ut og sjekke, og videreformidler ikke disse tipsene uvasket og uverifisert, sier Sherling.

Milliarder

Det finnes ikke noe nøyaktig tall for hvor store beløp staten svindles for årlig som følge av manglende skatt- og momsinnbetalinger i privatmarkedet i Rogaland. Sherling mener det dreier seg om mellom to og tre milliarder hvert år bare for privatmarkedet innen bygg i Rogaland. Økonomisk kriminalitet knyttet til det totale arbeidsmarkedet i Norge blir anslått til 25 til 30 milliarder årlig i form av manglende innbetaling av skatter og avgifter, penger som skulle kommet felleskapet til gode.

Men det handler ikke bare om penger, også om sosial dumping og konkurransevridning – blant annet.

Så langt er Fred Sherling alene på kontoret, men han samarbeider godt med offentlige myndigheter i bekjempelsen av arbeidskriminalitet. I juni ble organisasjonen Fair play bygg Norge stiftet, og består foreløpig av Oslo og omegn, Trondheim og Rogaland. Regionene samarbeider både om saker, men ønsker også å påvirke sentrale myndigheter.

– Min erfaring er at de aller fleste tipsene vi videreformidler, følges opp. Men mange aktører, særlig knyttet til større prosjekter, tar ikke kontakt om aktuelle saker med offentlige kontrollmyndigheter. Det kan være flere gode grunner til dette. Fair play bygg Rogaland har vært i kontakt med flere store aktører som har en rolle i store offentlige eller private prosjekter i Rogaland. Her kan Fair play bygg bistå med råd om hvordan en skal løse utfordringer.

Krevende

Arbeidet som pågår av politi, arbeidstilsyn,



Fred Sherling er prosjektleder for Fairplay bygg Rogaland.

skatteetat og kemner for å avdekke kriminalitet i arbeidslivet, krever store ressurser. I Rogaland opprettet man for noen år siden A-Krim for å koordinere og samarbeide bedre i arbeidet med å bekjempe arbeidslivskriminalitet.

– Det er et krevende arbeid. Firmaene er mer organiserte, og hvitvasker penger gjennom andre prosjekter. Arbeidet er mer profesjonalsert, og flere aktører samarbeider. Det gjelder ikke bare i det private byggemarkedet, men også på offentlige prosjekter. Derfor samarbeider vi med både fylkeskommunen og kommunene. Min erfaring er at de har gode systemer, men ikke like gode gjennomføringsplaner eller ressurser for disse systemene. Nå er det etablert et samarbeid med Stavanger kommune, som har en egen arbeidsgruppe mot arbeidslivskriminalitet. Dette er noe vi regner med å få til med både Sandnes kommune og fylkeskommunen, sier Sherling.

Endringer

Undersøkelser har avdekket at det det er i første rekke utenlandske arbeidere som utnyttes i det useriøse og ulovlige arbeidsmarkedet.

– Norske arbeidstakere kjenner sine rettigheter. De har sine lån og sine forpliktelser i Norge som tilsier lønn på et visst nivå. En del utenlandske arbeidere vet at om de sier nei til et arbeid, så har man ingen jobb. Men det har også skjedd endringer, og her har A-krim i samarbeid med brannvesenet gjort en kjempejobb. Før kunne man avdekke at store grupper utenlandske arbeidstakere bodde i låver eller gamle råtne hus som var rene

brannbomber. Det er det lite av nå. Men det finnes fortsatt.

Holdninger

– Hvor mye har arbeidet som er gjort for å bekjempe arbeidslivskriminalitet de senere årene hjulpet? Den åpenlyse kriminaliteten knyttet til privatmarkedet innen bygg er kraftig redusert. Den organiserte kriminaliteten krever mer systematisk innsamling og analyse av informasjon. Den er ofte knyttet til organiserte nettverk. Denne kriminaliteten klarer ikke det offentlige alene å forebygge.

– Det er umulig å ha en nullvisjon på dette området. Til det er ressurser, eller tilgjengelige «offentlige verktøy» avsatt til arbeidet ikke tilstrekkelig, og det er for mange «tilretteleggere» som bistår kriminelle aktører og nettverk. Men dette arbeidet – og oppmerksomheten rundt det – påvirker også folks holdninger. Man sitter ikke lenger rundt et bord og snakker om at man skal kjøpe svart arbeid. Utfordringen blant vanlige folk nå er at dette foregår så skjult. Man vet ikke lenger om man kjøper svart arbeid. Det skjules gjennom å gi arbeidstakere mindre lønn, man lar være å sende inn riktige oppgaver og så videre. Derfor er det også veldig viktig å samle inn og distribuere informasjon om hva man kan og bør gjøre. Det står veldig mye god og tilgjengelig informasjon på nettstedet handlehvit.no. Det man også kan gjøre er å kontakte de lokale og godkjente byggmestrene med fagarbeidere og kompetanse. En kan også velge å bruke firmaer som bruker lærlinger. På den måten bidrar en til rekruttering av fagarbeidere til bransjen.



Latter – på avstand

JENS AARUP • leder- og organisasjonsutvikler

Velvære og det som gjør oss produktive er blant annet betinget av fysisk nærhet. Og når nærhet erstattes av sosial distansering, så kan det gi en overraskende sideeffekt – for latteren.

Videokonferanser er blitt en sentral viktig del av den nye virkeligheten. Og det har igjen skapt et stort problem, som teknologien ikke kan fikse. Og – problemet er oss selv. For det er et faktum, at vi mennesker fortsatt ikke har utviklet oss nok, sosialt og nevrologisk, til å kunne takle mye isolasjon.

Tenk på følgende: Når var siste gang du hadde morsomme tanker alene, og lo høyt? Og hvor ofte skjer det, at du ler av noe, som egentlig er morsomt? Nei, forskningen viser oss nemlig, at omkring 80 prosent av det folk ler av slett ikke er morsomt. Så hvorfor ler folk?

Vi ler, fordi andre ler! De fleste mennesker kan ikke la vær å le, når noen omkring dem gjør det. Derfor bruker komiserier på TV ofte forhåndsinnspilte latteropptak for å få oss til å le med.

Helsegevinst

Men dette er ikke bare et atferdsfenomen. For kroppen utløser to viktige kjemikalier når vi ler – hypofysen sender ut endorfiner, som samhandler med opioide reseptorer i hjernen. Her hjelper de med å lindre smerte og gir følelse av velbehag. Faktisk viser studier at folk kan utholde opp til 15 prosent mer smerte ved bare å le noen minutter i forkant. Det andre som utskilles er dopamin, som er en neurotransmitter som gir en følelse av eufori. Dette kan medvirke til å forsterke læring, motivasjon og oppmerksomhet.

Den totale helsegevinst knyttet til latteren inkluderer i tillegg forbedret immunsystem, stressmestring, økt smertetoleranse, angstreduksjon og generelt bedre humør. Og dermed blir

latteren assosiert med høyere motivasjon og produktivitet på jobb – og da er vi tilbake til Covid-19.

Covid-19 og latter

Den selvpålagte isolasjon medfører begrenset sosial interaksjon, hvilket igjen medfører avtagende latter og reduksjon i helsefremmende kjemikalier som kroppen trenger. Og for å gjøre ting verre så vil en assosiert stress, angst, fare eller trusler forverre situasjonen, ved at kroppen utskiller kortisol som er et glukokortikoid hormon produsert i binyrene. De fleste celler i kroppen har kortisolreseptorer, så effekten kan bli omfattende. For mye kortisol kan medføre økt vekt, hodepine, irritasjon, utslitthet, konsentrasjonsvansker og høyt blodtrykk.

Men det er et par forhold, som lederne kan være oppmerksomme på, når de vil minske de negative effektene av isolasjon og fjernarbeid.

- Senke tempoet. Selv om mange føler et behov for at all virtuell kommunikasjon skal foregå så rask og effektivt som mulig, så er det feil. I disse tider med isolasjon, så er lederens viktigste jobb å skape psykologisk trygghet gjennom å samle og gjenskape teamfølelsen. Og da er latteren et av de beste midlene, selv om det kan gå på bekostning av effektiviteten.
- La video hjelpe til. Folk er generelt gode på å lese både visuelle og auditive signaler når det kommer til latter. Bruk derfor alle mulige kanaler i disse nye tider, og spesielt videomediet, så

medarbeiderne får anledning til å gi og få økt stimuli.

- Smilet og toneleie. Folk ser som regel på lederens atferd, og lar denne sette tonen i møtet. Dette inkluderer også om de føler anledning til å smile og le. Det enkleste og sterkeste signal til at latter er ok, er et ekte smil. Samtidig er et lett høyere toneleie i de fleste kulturer også et auditivt signal til mer ledig og lett muntherhet, i motsetning til den dypere og mer seriøse tone for gruppen.
- Smitteeffekt. På samme måte som gjesping, så smitter latteren. Og det er ikke noe så effektivt som å starte selv. Men latteren må være ekte, for folk merker tydelig forskjell på om den er ekte eller falsk.
- Stemning. Derfor er det nyttig å starte møter med å arbeide med egen kjemi i forkant. Det er enklere å holde latteren (og nevrokjemi i hjernen) i gang på vei inn i et møte, enn å skulle kaldstarte foran alle de andre på skjermen. Så start med å komme i rette humør, så du kan sette den gode stemning og skape god psykologisk trygghet.

Men uansett når og hvordan vi kommer gjennom pandemien, så er det nok sannsynlig at vi etter krisen vil se flere personer, som arbeider alene og hjemmefra. Og da vil latter fortsatt være et tema. For uansett hvor mye bedre teknologien blir, så har sosial atferd og nevrokjemi utviklet seg over tusener av år. Og dette må ledere ta hensyn til, og jobbe aktivt for at vi får oss en god latter inn imellom.

«Det er et par forhold, som lederne kan være oppmerksomme på, når de vil minske de negative effektene av isolasjon og fjernarbeid».

Jens Aarup



CLOSE TO *opportunities*



NYE UTSIKT(ER) PÅ STRANDKAIEN

Her er det storslagen utsikt for ...

- Nye ideer
- Nye visjoner
- Nye tanker
- Nye innslag

I ett av byens mest karakteristiske bygg i sentrum har vi opptil 1 000 kvm til leie. Lokalene ligger i andre etasje.

Har du andre ideer, visjoner og tanker enn kontorbruk, kontakt oss:

Eivind Hornnes – 909 66 155 – eh@stavanger.havn.no
Petter Hult – 926 25 112 – petter@stavanger.havn.no

stavangerhavn.no





Forventer vekst i flytrafikken

Mars og april var svært stille måneder på flyplassen, men utviklingen frem mot sommerferien og gjennom sommerferien har vært positiv. Nå tror næringslivet på mer reiseaktivitet for 2021. Foto: Lars Idar Waage

Bedriftene i vår region forventer en vekst i både innenlands og utenlands flytrafikk i 2021 sammenliknet med i år, viser en undersøkelse gjort i samarbeid mellom Avinor og Næringsforeningen. Næringslivet tror altså på en tilnærmet normal reiseaktivitet neste år.

TEKST: LARS IDAR WAAGE

Undersøkelsen som ble utført blant medlemsbedriftene i Næringsforeningen viser også at Oslo er den viktigste innenlandsdestinasjonen fra Stavanger, med Bergen på andreplass. For utenlandstrafikken er det København som troner øverst, etterfulgt av London og Amsterdam.

– Det er interessant å se at regionsundersøkelsen indikerer at forretningstrafikken ved Stavanger lufthavn Sola skal øke i 2021 sammenliknet med år 2020, og dette gjelder både for innland og utland. Samtidig antyder undersøkelsen en nedgang i forretningstrafikken i 2021 sammenliknet med 2019, og dette er i tråd med prognoser om at det kan ta flere år før flytrafikken normaliserer seg igjen etter Covid-19-pandemien, forklarer Filip Aven, seniorrådgiver og ruteutvikler ved Avinor Sola.

Oslo størst

På kort sikt synes gjeldende reiserestriksjoner å være begrensende på flytrafikken ved Stavanger lufthavn Sola, og usikkerheten rundt dette preger også regionsundersøkelsen.

Hovedfunnene i regionsundersøkelsen er delt med flyselskapene. Flytrafikken ved Stavanger lufthavn Sola falt betraktelig i mars 2020 som følge av Covid-19-restriksjonene. Imidlertid viser trafikk tall at trafikken har økt igjen siden bunnen i mars 2020, men at trafikken fremdeles er lavere enn på samme tid i fjor.

– For Avinor på Sola er det ønskelig å få tilbake flere av flyrutene ved lufthavnen etter hvert som etterspørselen øker i markedet. Liknende regionsundersøkelser kan også være aktuelt ved andre av Avinors større lufthavner i Norge, sier ruteutvikleren.

Økning utover sommeren

Han er godt fornøyd med gjennomføringen av regionsundersøkelsen i samarbeid med Næringsforeningen, der det kom inn 360 svar.

– Regionsundersøkelsen er fra bedrifter i forskjellige bransjer og ulike størrelser, og det kan være aktuelt med ny regionsundersøkelse på et senere tidspunkt for å kartlegge nærmere utvikling innenfor forretningstrafikken. I tillegg til arbeid med forretningstrafikk har vi i Avinor Sola også fokus på andre



Filip Aven, seniorrådgiver og ruteutvikler Avinor Sola.

trafikksegmenter som innkommende fritidstrafikk, for til sammen å sikre mest mulig robuste flyruter etter hvert som flytrafikken normaliserer seg, sier Aven.



Bård Henning Tønnessen
Bokbinderassistent

JA TIL KORTREISTE TRYKKSAKER!

Visste du at norske leverandører konkurrerer med en omfattende import av trykkeritjenester? Vi snakker om flere milliarder kroner årlig. Å kjøpe grafiske tjenester av en Trykt i Norge-bedrift er et verdifullt bidrag til ditt lokale næringsliv. Trykt i Norge er et merke som viser at en trykksak er produsert i Norge, av en seriøs bedrift med omtanke for miljøet og lokalsamfunnet.

Stavanger

51 90 66 00
Kontorveien 12,
4033 Stavanger

Kristiansand

38 00 30 50
Festningsgata 40,
4614 Kristiansand

Haugesund

52 70 33 70
Fjellveien 1A,
5532 Haugesund

Ølen

53 76 60 80
Haukelivegen 668,
5582 Ølen

post@kai-hansen.no
kai-hansen.no



KAI HANSEN

– Vi må venne oss til en ny hverdag

Både bedrifter, ledere og ansatte må forberede en hverdag som er en helt annen enn det vi har sett på som «normalen». Det mener leder- og organisasjonsutvikler Jens Aarup.

TEKST: STÅLE FRAFJORD FOTO: MARKUS JOHANSSON/BITMAP

En gradvis gjenåpning av Europa har de siste ukene ført til økt smitte i flere land. Usikkerheten øker – også i Norge. Etter tre måneder med vårlig unntakstilstand og en påfølgende annerledes sommerferie, forbereder de fleste seg på en høst og fremtid ingen vet hva blir. Mange lengter tilbake til «normalen» – også i næringslivet. Men fornuften tilsier at den gamle måten å jobbe på, ikke kommer tilbake, mener Aarup:

– Usikkerheten er stor, og spørsmålene mange: Vil det bli en ny smitteoppblomstring utover høsten? Hvordan vil kunder og forbrukere reagere? Flyttes handelen online, endrer lojaliteten seg, reduseres konsumet? Og hva med det virtuelle arbeid på sikt? Kan bedrifter og organisasjoner planlegge for dette, eller må vi begynne å bruke nye mentale modeller?

Han mener det viktige spørsmålet ikke er hvor raskt vi kan komme tilbake til «normalen», men hvor hurtig vi kan tilpasse oss den «nye normalen». Aarup tror mange igjen kan komme til å oppleve en krevende tilstand preget av usikkerhet, uklare krav i arbeidet, sosial distansering, hjemmearbeid og så videre.

– Det som karakteriserer slike krisesituasjoner er et kompleks og diffust trusselbilde, hvor tradisjonelle psykologiske ressurser og problemløsningsstrategier ikke er tilstrekkelige. Mange vil oppleve økt kontrolltap, eller en ubalanse mellom krav og utfordringer og de ressurser vi har til rådighet. I den «nye normalen» vil det det fortsatt være leders ansvar å sikre det psykiske arbeidsmiljø, og på samme tid kunne forebygge og håndtere krise- og belastningssituasjoner på arbeidsplassen.

Lederrollen

Ledelse blir definert forskjellig, og er i høy grad situasjonsavhengig. Samtidig er ledelse den enkeltfaktoren som har størst og mest vedvarende effekt på verdiskapingen, påpeker Aarup.

– Vi har bruk for styring i krisetider, men lederrollen er aldri den samme. En definisjon som kan passe godt i den aktuelle situasjonen, er at ledelse handler om å skape avkastning på ressurser – under usikkerhet. Pandemien vi nå opplever, er knyttet til usikkerhet og risiko – både i forhold til helse og økonomi. Det gjør at både ledere og ansatte har en stor utfordring å måtte forklare og forsvare prioriteringer, kvalitet og sikkerhet i måten vi jobber på.

– Vil pandemien endre måten man organiserer arbeidet i bedriftene?

– Jeg tror mange er positivt overrasket over hvor greit overgangen til virtuelt arbeid har gått. Likevel henger det fortsatt en del nostalgi ved de «gode gamle dager», hvor man



kunne treffes ved kaffemaskinen. Men det kan også være en risiko å satse for ensidig på virtuelt arbeid. Noen av rytmene fra kontoret kan ikke gjenskapes. Samarbeid, fleksibilitet, inkludering og tilgjengelighet er ting organisasjoner har arbeidet med i mange år, og hvor man har gjort en del fremgang. Men den massive utviklingen i sammenheng med koronaviruset har vist oss at vi må akselerere endringer som bygger på disse verdiene.

Kontorlivet

Han viser til at dersom det virtuelle arbeid skal bli bærekraftig, må bedriftene blant annet hjelpe til med å sette grenser. Interaksjon med kolleger på gangen kan fikses med en kort telefon, ikke en videokonferanse. Det kan settes av «kontortid» for spesielle grupper, deles tips om hvordan man kan spare tid, og det må kommuniseres at det ikke forventes svar på mails etter bestemte tidspunkter.

– Det tradisjonelle livet på kontoret har sine faste plasser og rutiner, og mye av dette prøver man nå å gjenskape i det virtuelle rommet. Tilbud dukker etter hvert opp, og prøver å etablere virtuelle rom, som gir følelse av å ikke være alene, når man er på avstand. Mange møter ble ofte avholdt mellom ulike funksjoner, hvor man brukte mye tid på å forsvare sine territorier og ikke produsert resultater. Slike møter er avlyst i den virtuelle verden. I stedet etablerer man team med kun nødvendig bemanning, en klar oppgave og en «sense of urgency», som fokuserer på å løse oppgaven.

Bekymringer

– Hvordan bør man forholde seg til usikkerheten fremover?

– Et grunnleggende første skritt for ledere er naturligvis å forholde seg til medarbeidernes bekymringer for helse og framtidsutsikt for jobben. Men dette er ikke nok i seg selv. Som leder kan dette være en god tid å prøve å respondere på andre måter. Forskning viser oss, at hjernen reagerer instinktivt på usikkerhet. Men helt imot forventning, så er det ofte mer effektivt å gjøre det motsatte. Når vi for eksempel er bekymret, urolig eller redd, så lar vi oss gjerne forstyrre av feil ting. Da kan vi faktisk forberede oss på at dette vil skje, og dermed motstå instinktet gjennom paradoksale strategier.

Aarup mener også at i en krise er det naturlig å famle omkring og gripe etter det vi mangler, nemlig kontroll.

– Følelsen av hjertebank, tankeforvirring og knuten i halsen «presser» oss til å ta raske beslutninger, som igjen kan føre med seg flere problemer. Refleksen er mer kontroll, men løsningen er fleksibilitet.

Kommunikasjon

Krisen kan også presse ledere til å overkommunisere for å lindre på frykten i øyeblikket. Men det gir ikke nødvendigvis

en følelse av trygghet, mener Aarup.

– Slitne sjeler trenger ikke mer å tenke på og bekymre seg over. Instinktet sier mer informasjon, men «less is more». I den nye normalen kan misforståtte tendenser føre til at vi dedikerer oppmerksomhet mot mer enn vi har ressurser og overskudd til. Tendenser eller impulser kan være vanskelig å kontrollere. Ledere bør utforme en kommunikasjonsstrategi, hvor for eksempel tre til fem prioriteter har fokus – og alt annet blir mindre vesentlig.

– Hva blir viktig og mindre viktig fremover?

– På vei inn i den usikre «nye normalen», er det vanskelig å si hva som blir viktig og hva som blir mindre viktig. Ledelse er kontekstavhengig, og det er ikke godt å vite hvilken kontekst vi har foran oss. Som leder kan man føle seg litt som kong Sisyfos, som ble dømt til å rulle en stein opp på et fjell, for så hver gang å se at den rullet ned igjen. Oppgaven er å skape avkastning på ressurser – under usikkerhet – og det er et lederansvar å ta vare på de ressursene man har til rådighet. Uten gode ressurser blir det ingen avkastning. Derfor blir det viktigste av det viktige som leder følgende: For å ta vare på andre, start med å ta vare på deg selv.

Trygghet

Det vil i tiden fremover være et sterkt behov for ledelse i bedrifter og organisasjoner som sikrer tydelige strukturer og tid til å være sammen om å finne løsninger, inngå avtaler og dermed fjerne presset fra den enkelte, tror Aarup.

– Det blir helt avgjørende at medarbeidere føler seg trygge, hvis ikke slutter de med å være innovative og komme med nye ideer. I krisetider er den psykologiske trygghet viktigere enn noensinne. Det er en viss risiko for at det innovative og kreative blir handlingslammet. Derfor må man i krisetider sette handling over perfektjon. Det krever et sterkt lederskap å fremme nysgjerrighet, men ledere må tørre å gå foran og vise det i ord og handling.

Hovedoppgaven for den enkelte leder blir å skape et miljø hvor medarbeiderne har lyst til å medvirke, mener Aarup. Han viser til at dagens kompetansemedarbeidere ønsker å bli involvert, og at lederne ikke har de eneste og beste svarene.

– Forskning viser oss, at hvis man gjentatte ganger utsettes for frykt og usikkerhet, da mister man både evnen til å være undersøkende og eksplorativ, i tillegg til analytisk og kommunikativ kompetanse. Derfor har ledere et særlig ansvar for å fokusere på den psykologiske tryggheten i den nye hverdagen. Mange har ikke stått i dette før, og det kan kreve en del eksperimentering. Man vet nemlig ikke alltid hvilken vei som er den riktige.

– Vi må finne balansen

– Vi må lære oss å finne balansen mellom de tiltakene vi må holde på lenge og det vi kan justere ned. Det blir nok en ny normal, og sklir man på det vil det nok gjøre oss mer sårbare, sier smittevernoverlege Lars Kåre Selland Kleppe ved SUS.

Svært få nye smittede er registrert i Rogaland i løpet av sommeren. Men på SUS er beredskapen opprettholdt.

– Selv om vi her lokalt opplever at det er roligere og man har et inntrykk av kontroll, er jo pandemien i verden i aller høyeste grad i gang. Vi vet mer om risikofaktorer for smitte, vi vet mer om sykdommen. Vi ser at spredningsmønsteret skiller seg fra influensa, med en blanding av storspredere og noen som ikke smitter i særlig grad, men kan ikke skille de to typene klinisk. Vi vet ikke nok om hvor lenge vi er immune mot sykdommen og effektiv behandling, som kan unngå at man smitter videre og en vaksine har vi fortsatt ikke.

De tre elementene

– Er det noe bedrifter og bedriftsledere må tenke spesielt på i tiden fremover?
– Man må fortsatt holde på de tre viktigste elementene; avstandsregler, god håndhygiene og det å holde seg hjemme når man er syk og kan smitte andre. Vi ser vel at årvåkenheten er gått litt ned, og det er viktig å gjøre det tydelig for

medarbeidere og kunder at det fortsatt gjelder å holde smitten nede. Mange ønsker nok sterkt å komme tilbake til normalen, spesielt behovet for samlinger og møter er nok stort, etter lang tid med begrensninger for dette. Her ligger nok dessverre også den største risikoen for ny smitteoppblomstring. Linjen er tynn mellom enkeltstående smitteklynger som kan håndteres og større utbrudd knyttet til store arrangementer.

– Skal man fortsatt holde seg hjemme om man er forkjølet eller snufsete?

– Ja, det er en av de tre hovedpilarene i å begrense smitte. Går man på jobb med luftveissykdom risikerer man å smitte andre. På forsommeren, med mye forkjølelse i befolkningen så man tydelig at det kan spre seg raskt. Blir andre på jobb syke samtidig vil det skape utrygghet hos de ansatte og frykt for at man er smittet og kan smitte andre. Mulighetene for testing er nå bedre og vi oppfordrer alle med luftveissymptomer til å teste seg når det varer over to dager.

Hva hjelper?

– Vet vi i dag med sikkerhet hvilke av smitteverntiltakene som hjelper mest?

– Innen smittevern settes det ofte inn mange tiltak samtidig og det er nok summen som har virket.

– Hvilke arbeidstakere vil være mest utsatt for smitte?

– Vi opplever jo at vi alle er mottakelige for viruset, men alvorligheten av sykdommen er jo absolutt størst hos de eldre. Allerede fra fylte 50 ser man at risiko for alvorlig forløp øker. FHI

definerer personer over 65 år som å være i risikogrupper, samt de med en del former for kroniske sykdommer. Utover det er jo det man utsetter seg for som avgjør om man blir smittet og syk. Vi har jo spesielt sett med bekymring på reiseaktiviteten i sommer og videre i høst som den største enkeltfaktoren i å kunne pådra seg smitte.

Fra sitt ståsted er Selland imponert over at man fra alle hold har tatt situasjonen så på alvor og vært tro mot råd og beslutninger gjennom hele perioden. Han håper det fortsetter.

Dynamisk

– Hva bør man tenke spesielt på i forhold til beredskap og en eventuell ny smitteoppblomstring til høsten?

– Dette er dynamisk, det vil komme nye topper, og det vil komme lokale topper som kanskje gir lokale tiltak. Det å slutte opp om dem blir også viktig, når alle egentlig har lyst til å tro det er over. Vi må lære oss å leve med usikkerheten i lang tid fremover, justere tiltakene i bedrifter, skoler og i samfunnet slik at vi kan leve med dem.

– Bør bedrifter vurdere tiltak knyttet til eksempelvis influensavaksine? Er det noen hjelp i det?

– Økt vaksinasjonsdekning for influensavaksine vil bidra til at færre får influensa. Vi frykter en oppblomstring parallelt med influensasessongen siden mange da vil være ekstra sårbare for sykdom og det vil være vanskelig å skille fra hverandre. Vi ser at mange bedrifter har oppfordret egne ansatte til å vaksinere seg og det er vel så aktuelt i år som andre år.

Smittevernoverlege
Lars Kåre Selland
Kleppe ved SUS. Foto:
Svein Lunde, SUS



«Dette er dynamisk, det vil komme nye topper, og det vil komme lokale topper som kanskje gir lokale tiltak».

Lars Kåre Selland Kleppe



Kommunen er i beredskap

Beredskapssjef i Stavanger kommune, Torstein Nielsen. Foto: Ståle Frafjord

Stavanger kommune har opprettholdt beredskap gjennom hele sommerferien. Det betyr at man raskt kan bygge kraftig opp igjen om behovet skulle være til stede, sier beredskapssjef i Stavanger kommune, Torstein Nielsen.

Planmessig arbeider vi ut i fra fire scenarier inn mot høsten. Vi bruker Folkehelseinstituttets R-tall for to av dem. Vi har også samarbeid med sykehuset om hva vi greier å takle i forhold til et større smitteutbrudd som vil belaste helsetjenesten i høy grad, og vi har et siste scenario som kanskje er det mest sannsynlige og som vi kaller for et cluster-scenario. Det kan eksempelvis være en større smitteoppblomstring på en arbeidsplass. Skjer det, kan kommunen stenge ned en virksomhet dersom det skulle bli nødvendig.

Mange frykter en ny smitteoppblomstring til høsten. Om så skjer, tror Nielsen at den ikke kommer før på senhøsten eller til vinteren.

– Vi håper at situasjonen blir sånn at selv mindre utbrudd kan kontrolleres ved aktiv smittesporing og effektive lokale eller regionale tiltak.

Informere

– Er du redd for konsekvensene av økt reisevirksomhet fra utlandet og inn til regionen?

– Det er lite vi kan gjøre med det annet enn å informere om de basale smitterådene. Personlig er jeg mer bekymret for sommeren i Vågen, og jeg tror nok at de fleste som vil komme fra Europa har hatt en helt annen smittesituasjon i Norge og vil forholde seg til det, sier Nielsen.

Åpne landegrenser og en liberalisering av reiserådene, vil også påvirke reise- og møtevirksomhet for bedriftene.

– Norske bedrifter må også tenke på at om en velger å reise på jobb til utlandet, og det skjer en endring i smittesituasjonen, at det kan få konsekvensene i form av karantene. Man bør også sette seg inn i helsetilbudet som finnes i det enkelte land, reiseforsikringsordningen og så videre.

Planlegging

– Hva er viktig å tenke på ved oppstart når ansatte er tilbake igjen etter hjemmekontor og sommerferie?

– Det vi legger vekt på i våre egne virksomheter er det vi kaller for kontinuitetsplanlegging. Det betyr at man tenker gjennom hva som er de kritiske leveransene, og hva man må ha til stede av kritisk nøkkelpersonell enten det gjelder innenfor IT eller på andre områder. Man må også se på hvilke underleverandører man har, og hvordan de tenker rundt smittevern. Dette handler både om personell, materiell og utstyr. Det er også viktig – dersom man får en smitteoppblomstring – at man opererer med kohorter, egne grupper, på arbeidsplassen slik at man ikke samles store grupper i kantiner, arrangerer sommerfester og lignende.

– Er du redd for at vi er blitt for avslappet?

– Vi ser av undersøkelser at det er de

yngste og dem med høyest utdanning som er mest avslappet. De aller fleste er lei av restriksjoner, og det er naturlig at man slapper noe av når smitteomfanget er lite. Men det betyr ikke at vi ikke må terpe på de smitteverntiltakene som vi ser nytter, og jeg er mer engstelig for store arrangementer eller det som skjer ute på byen, enn på arbeidsplassene. Det har noe med muligheten for å drive effektiv smittesporing å gjøre.

HMS

Stavanger-regionen har ide siste månedene hatt få registrerte smittede og ingen dødsfall som følge av koronaviruset. Nielsen tror en av årsakene kan være at mange innbyggere i regionen har en høy HMS-bevissthet på grunn av HMS-arbeidet som i mange år har preget næringslivet i regionen, og da spesielt tankegang i olje- og gassnæringen.

– Vi er i større grad blitt vant med å forholde oss til forebyggende tiltak og retningslinjer på mange arbeidsplasser?

– Det er grunn til å tro det. Jeg har aldri sett noen undersøkelser eller forskning som dokumenterer at det er slik, men vi har i lang tid ment at det er en medvirkende årsak til at regionen ligger bra an på flere områder. Inntil det motsatte er bevist, tenker jeg at det kan være en sammenheng, og jeg tror det ligger noe i underbevisstheten her blant mange i regionen.

Europa holder pusten

Som en skjebnens ironi, drar kelneren utenfor Caffè Florian munnbindet under haken og skuer ut over San Marco samtidig som en sorgtung melodi fra kassasuksessen Titanic brer seg ut over den berømte plassen.



Det er svært stille på Markusplassen i Venezia. Normalt besøker 30 millioner årlig bykjernen. Denne sommeren har det vært stille. Foto: S

De tre musikerne under paviljongen trakterer instrumentene med innlevelse og patos – som om ingenting var hendt. Helt siden 1720 har gjester fra fjern og nær holdt liv i kafeen

langs Markusplassen – byens stolthet. Caffè Florian er ikke bare Italias eldste kaffehus – med kontinuerlig drift gjennom 300 år – men er også verdens eldste kafé.

Men ingenting er lenger som det var,

hverken i Venezia eller andre steder. Ingen vet heller om det noen gang vil bli det igjen.

Det gjelder like mye i Italia som i Norge – og Europa som i resten av verden.



Mariangela jobber som guide i Venezia, og tror turistsesongen så langt i sommer har vært 20-30 prosent av normalen. Foto: Ståle Frafjord



På tyske autobahn-kafeer er alle pålagt å bruke munnbind, og skal man ta en kaffe innendørs må man registrere seg med navn og telefonnummer. Foto: Ståle Frafjord



Ståle Frafjord

Og så lenge alt henger sammen med alt – kontinenter, land, regioner, by og land – er det mange som holder pusten i usikkerhet og venter på bedre tider ...

I likhet med store deler av Europa, puster man ekstra tungt gjennom munnbindet i Venezia. Mange butikker er stengt. Gondolene ligger uvirksomme

på rekke og rad langs kanalene, og uterestaurantene er mer eller mindre tomme.

Også Markusplassen – som normalt ville vært et menneskehav i bevegelse – ligger nærmest øde denne sommerkvelden i juli.

65 prosent av byens innbyggere jobber med turisme. Lave smittetall gjennom juli, har i liten grad klart å lokke turistene tilbake etter at Italia åpnet sine grenser i begynnelsen av juni.

– Det er kanskje 70-80 prosent færre turister enn normalt, sier Mariangela. Hun jobber som guide i byen, og kjenner både byen og historien bedre enn de fleste.

Arnestedet

I naboregionen Lombardia er situasjonen den samme. Regionen – med sine ti millioner innbyggere – var i mars selve arnestedet for koronavirusets videre utbredelse i Europa. Halvparten av de over 35.000 menneskene som er døde av koronaviruset siden mars, bodde i Lombardia. Men innad i regionen er forskjellene både i smittetall og dødstill store mellom naboprovinsene.

Antall smittede i provinsen Como, med sine om lag 600.000 innbyggere – var ved månedsskiftet 4.500, og har i juli ligget på 10-12 i uken i snitt. Det er mindre enn i Oslo. Likevel uteblir turistene. Næringslivet blør, innbyggerne går fortsatt med munnbind. På store kjøpesentra skannes kundene for feber. Ved de små privateide strendene langs Comosjøen må man bestille seksjonerte solplasser på nett i forkant og registrere seg om man ønsker en solseng og en parasoll i noen timer.

Ny usikkerhet

Antydningen til optimisme i svært mange europeiske land på forsommeren, er nå

avløst av ny usikkerhet. Smittetallene stiger igjen i flere land. Lokale utbrudd har ført til nye restriksjoner. Men denne gang er de aller fleste land i det minste forberedt.

Langs tyske motorveier må man registrere seg med navn, telefonnummer og dato for besøket om man så bare ønsker å tilbringe fem minutter innendørs på en Autogrill med en kopp kaffe. Alt dreier seg om smittesporing og kontroll.

Serveringspersonalet går med munnbind, noe som også er pålagt å bruke for stedets gjester.

Det henger oppslag over alt. Om bruk av munnbind, om å holde minst 1,5 meters avstand og å vaske og desinfisere hendene.

Også i Sveits gjelder munnbindregelen, og myndighetene sender SMS med informasjon til din mobiltelefon om covid-19 og hvilke regler som gjelder så snart man er innenfor landets grenser.

Land som for få uker siden ble lansert som grønne av norske myndigheter, er nå røde og oransje. Antall nye smittede av koronaviruset har økt både i Spania, Østerrike, Belgia, Frankrike, Sveits og Danmark i løpet av juli. Mange frykter en ny smittebølge til høsten, nye restriksjoner, stengte grenser og mange dødsfall. Det vil også få nye og store økonomiske konsekvenser – også for norske bedrifter – uavhengig av smittetallene både i Norge og Stavanger-regionen. Europa er ikke bare land, men også store markeder.

Store konsekvenser

– Nye restriksjoner og stengte grenser vil vi bli sterkt påvirket av. Vi var så glad for at grensene mot spesielt Tyskland, Spania og Nederland åpnet, da det er de desidert største utenlandsmarkedene våre. Det ville reddet august og september spesielt som er hovedferie sesongen for de markedene.



I ankomsthallen på flyplassen Malpensa utenfor Milano, følges både avstandsreglene og munnbindpåbudet innendørs strengt. Men turistene uteblir i høy grad. Foto: Ståle Frafjord



På Lido di Gassetto langs Como-sjøen er man pålagt munnbind om man vil besøke stranden. Alle må bestille og registrere seg på nett i forkant, feber blir målt ved ankomst og man får tildelt egne parseller med god avstand til andre besøkende. Foto: Ståle Frafjord

Det vil helt klart få store konsekvenser for reiselivsnæringen om det blir en ny runde utover høsten, sier reiselivsdirektør i Region Stavanger, Elisabeth Saupstad.

Cruisetraffikken er allerede i dvale. Nær en halv million turister skulle ha anløpt Stavanger i år. 6000 rakk å se Vågen før grensene ble stengt. Daglig leder i GuideCompaniet, Wenche Hansen, sier året allerede er tapt, og er mer engstelig for 2021.

– Det jeg frykter mer enn noe annet nå er at dette får en påvirkning på 2021-sesongen. Vi starter med de første skipene allerede i januar 2021 og dersom smitten ikke er under kontroll til da så begynner vi å virkelig kjenne på dette. Derfor tror jeg at det faktisk er best om grensene holdes stengt nå slik at vi har mulighet for å få til en sesong i 2021. Vi merker jo allerede på bestillingene som kommer for 2021 at rederiene selv er litt avventende i forhold til hvordan verden vil se ut da, sier Hansen.

Hovedmarkedet

I 2019 importerte og eksporterte Norge varer for henholdsvis 756 og 904 milliarder kroner. Europeiske land, og EU-landene spesielt, er Norges største og viktigste handelsområde. I 2019 utgjorde vareimporten fra EU nesten 460 milliarder kroner.

Rogaland alene eksporterte i 2017, utenom olje og gass, for om lag 80 milliarder kroner og i likhet med de største eksportfylkene Oslo og Hordaland er en rekke av EU-landene inne på ti på topp-listen for eksport fra Rogaland. Det gjelder blant annet Storbritannia, Tyskland, Danmark, Nederland, Sverige, Frankrike og Spania.

En av dem som holder pusten er Anne

Kristine Rugland, administrerende direktør ved porselensfabrikken Figgjo AS. Der har salget vært mer eller mindre dødt utenfor Skandinavia siden mars. De største markedene for Figgjo utenfor Skandinavia er Storbritannia, Sveits, Nederland, Hellas, Belgia og Italia.

– En ny smittebølge og nedstenging gjør at det vil ta enda lenger tid for Figgjo å få tilbake salg til disse kunder og markeder. Kanskje vil det ikke være bra aktivitet igjen før neste sommer, sier Rugland.

Utsatt

Ny smitteoppblomstring, stengte grenser og nye restriksjoner vil også få konsekvenser for Kvernland Group.

– Det vil jo medføre at tiltak vi har utsatt, men planlagt for høsten, blir utsatt videre. Dette gjelder reiser, kundebesøk og kundearrangementer spesielt. Det vil og ha interne konsekvenser med at vi ikke kan starte opp med enkelte egne aktiviteter og arrangementer som krever smittetiltak. Vi er selvsagt også avhengig av at vi får ordreinngang for høsten, og dersom dette får ytterligere negative konsekvenser her, kan vi måtte gjøre tiltak, sier administrerende direktør Lars Rotseth.

Driften hos Aarbakke vil også kunne påvirkes om det skjer endringer i Europa.

– Men kun om Tyskland og Italia stenger stålverkene, sier administrerende direktør Inge Brigt Aarbakke.

I Vår Energi er man bedre rustet nå enn i vår.

– En ny runde med nedstenging av land eller regioner kan bli krevende, men vi er bedre rustet nå enn da pandemien slo inn for fullt i vår. Det er viktig at alle fortsetter å slutte opp om myndighetenes smittevernråd. Hvis alle gjør sitt, kan vi kanskje unngå en runde nummer

to, sier direktør for kommunikasjon og samfunnskontakt, Andreas Wulff.

Annerledes

For matvarebransjen og forleverandøren Skretting er situasjonen noe annerledes:

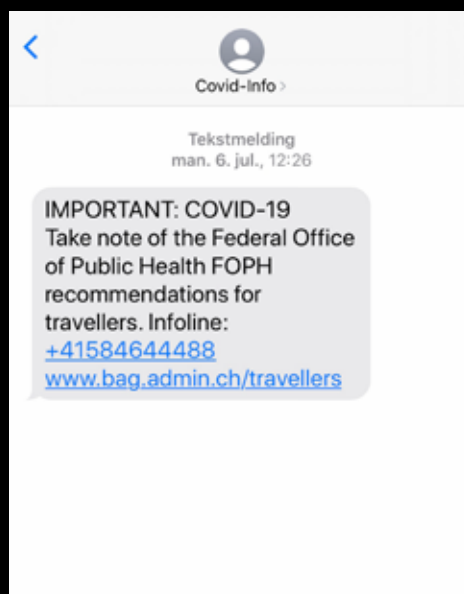
– Når det gjelder tilgang på råvarer så er det vår erfaring så langt at verdenshandelen har gått forholdsvis uavbrutt gjennom hele denne våren. Landegrensene har i liten grad vært stengt for transport av mat og råvarer til mat. Det har selvsagt vært flere logistikkmessige utfordringer, men vi og andre har stort sett lært oss å håndtere disse. På denne bakgrunn så føler vi oss godt forberedt til å kunne håndtere en ny smittebølge, men det er klart at her er mye uforutsigbarhet og risiko som gjør driften mer krevende, sier administrerende direktør i Skretting Norge, Håvard Walde.

«En ny runde med nedstenging av land eller regioner kan bli krevende, men vi er bedre rustet nå enn da pandemien slo inn for fullt i vår».

Andreas Wulff



Også i Danmark har smittetallet økt de siste ukene. Fra Hirtshals har tusenvis av turister fra hele Europa valgt å reise til Norge med ferje, og svært mange avganger er fulle. Foto: Ståle Frafjord



Sveitsiske myndigheter tar i bruk SMS med informasjon på engelsk straks man passerer grensen til alle dem som besøker landet.



– Vær en leder som får ut potensialet

SONJA HAUAN · sosiolog og seniorkonsulent

«Vi kan jo ikke bare ha det hyggelig, vi må jo jobbe og tjene penger også».

Det er et interessant «statement» som stadig dukker opp i diskusjoner rundt behovet for utvikling, coaching og trening av ledere.

Jeg snakker om de, heldigvis stadig færre ledere, som synes at lederutvikling med psykologer, sosiologer og liknende er litt feminint og mykt, da temaer som relasjons-kompetanse, selvinnsikt, makt, empatiforståelse, styrkebasert ledelse og kommunikasjonsferdigheter og så videre ikke virker som relevante for deres gjerning. Hvis ledere skal bruke tiden sin på å bygge kultur for trygghet, tillitt, autonomi, og frihet og så videre, så blir det lite tid å faktisk skape verdier for selskapet. Noen mener også at dette er noe HR-avdelingen kan drive med, mest fordi vi som selskap skal gi noe til våre ansatte, for å være greie.

Blander mål og middel

Er det en underliggende forståelse av at å bygge kultur betyr at en må gjøre øvelser som tar tid og krefter og dermed går på bekostning av lønnsomhet? Å drive lønnsomt handler om noe helt annet enn å være i stand til å lede mennesker?

Noen ledere er overbeviste om at de ved å ha fokus på kundene og KPI-er så vil en skape gode resultater. Her er det sikkert mange som kan bekrefte at de faktisk har oppnådd mye gjennom denne metoden, men spørsmålet er om dette er på grunn av eller på tross av? Hvis vi ser på forskning rundt temaet så vil vi finne mye som tyder på at nettopp det å ha en tillitsbasert (ikke kontrollerende), autonom og trygg arbeidsplass faktisk skaper de mest lønnsomme bedriftene (forskere som Pfeiffer, Kuvaas, Dysvik, Nerstad og så videre kan anvendes til fordypning). Dette gjelder også internasjonal forskning på feltet.

Bak disse konklusjonene ligger flere titalls tusen studier. Da er det store spørsmålet «hvorfor gjør vi ikke det som ser ut til å være mest lønnsomt?». Det spennende er jo at folk ikke har særlig tiltro til forskning på feltet og betydelig mer tiltro til egen erfaring og egne følelser rundt det som virker. Noen tror også at forskning

er noe annet enn virkeligheten, altså med argumentasjonen «forskning er nå en ting, men i virkeligheten ...». Svaret er selvsagt at forskning faktisk er basert på virkeligheten og for de som sier de er så spesielle at forskningen ikke gjelder dem, så kan en se på metoden til forskerne og finne ut om dette er tilfelle i utvalget av selskaper som er undersøkt.

«Hvis målet er å skape resultater, er midlet blant annet det å ha en arbeidskultur som bygger lag, som er flatere i sin form og som ivaretar hele mennesket».

Sonja Hauan

En etisk sak

Noe av forklaringen på at vi ikke i betydelig grad vektlegger temaer som ligger i ledertrening som relevante, kan nok ligge i at vi egentlig ikke helt tror på forskningen. At det å ha det fint på jobb, i større grad anses som en etisk sak, eller noe vi gjør for å være grei, snarere enn en driver for å oppnå resultater, men vi må passe på at det ikke blir for mye av dette. En type forståelse av; «ja vi må jo ha det kjekt, men vi må jo jobbe også», eller i verste fall «når vi er ferdig med jobben, kan vi ha det kjekt fordi vi må fortjene det». Altså en type bytte der man må vise seg verdig for å

få lov til å ha det bra på jobben. Dette kan bero på en manglende forståelse av hva som er målet og midlet. Hvis målet er å skape resultater, er midlet blant annet det å ha en arbeidskultur som bygger lag, som er flatere i sin form, som ivaretar hele mennesket, som anvender den ansattes kompetanse og så videre. Hvis man ikke forstår dette, så vil en kanskje tro at man står overfor to mål, og som til dels er konkurrerende? Altså et mål om å tjene penger og et annet om å ha en god arbeidskultur? Her ligger det grobunn for det vi kan betegne som konkurrerende lojaliteter eller kanskje logiske brister?

Potensialet

Hvorfor er da ledertrening et middel for å få folk til å fungere? Jo det er fordi en leders oppgave blant annet består i å få ut potensialet av sine medarbeidere og uten å trene muskelen på hvordan man får folk til å fungere godt, vil resultater mest sannsynligvis bli dårligere enn de kunne vært. Lederutvikling, ledergruppeutvikling og coaching handler ikke om å skape velvære for velværets skyld, det handler om at det er et middel for å nå forretningsmessige mål.

I noen miljøer er det viktig at topplederen må ha driftskompetanse eller finanskompetanse. Mye tyder på at det er godt å ha med seg litt kunnskap på alle felt i selskapet, men sørg heller for å ha toppledere med god lederkompetanse som rekrutterer dyktige fagfolk på både drift, HR, HSEQ, innovasjon, IT, marked, salg og økonomi som kan bruke sin kompetanse og få dem inspirert og kompetent slik at selskapet blir lønnsomt. Vi har hørt det før, ikke ansett dyktige folk og fortell dem hva de skal gjøre. Vær en leder som får ut potensiale av menneskene (midlet), så vil menneskene sørge for at selskapet blir lønnsomt (målet). Gode ledere blir altså også et middel for å nå målet. Fokus på lederrollen er derfor ikke en så dum investering som kanskje noen later til å tro.

– Nå må vi gripe sjansen

ONS

Det første fysiske møtet i Næringsforeningen på over tre måneder ble leverandørmøtet der operatørselskapene møtte leverandørindustrien. Nå ser begge parter positivt på fortsettelsen etter at skattepakken ble vedtatt, og nå håper de på fortgang i flere prosjekter. – Men vi må bruke denne pakken klokt og også tenke på det som kommer etterpå, advarte Jez Averty.

TEKST OG FOTO: LARS IDAR WAAGE

Stavanger Hall var tilnærmet fullsatt, det vil si fullsatt sett i lys av smitteverntiltak. Med en grense på 200 deltakere, én meter mellom hver stol, håndsprit og opplegg for distanse under pausene, er det nok det nærmeste man kommer fullsatt i disse dager. Som Averty spøkefullt sa fra scenen, så hadde han kun vært to ganger utenfor hjemmekontoret og truffet folk de siste månedene – begge gangene i regi av Næringsforeningen. Hans innlegg var derimot knyttet opp til skattepakken og hvordan både oljeselskapene og leverandørindustrien kan dra nytte av muligheten som nå er gitt – sammen.

– Politikerne har levert på sitt. Nå er det opp til oss å sparke igang aktivitet i en krevende tid. Aktivitet som også får med fremtiden. Vi må bruke pakken til å både omstille og transformere oss, sa plassjefen fra Equinor og listet opp seks påstander om skattepakken og hvordan industrien bør utnytte muligheten:

1. Politikerne har gjort sin del, nå er det opp til bransjen.
2. Skattepakken er mer enn bare en oljepakke, det er mer en energipakke.
3. Pakken må ikke brukes for å beslutte prosjekter som ikke er gode nok.
4. Den skjerper ytterligere behovet for dramatiske utslippsreduksjoner.
5. Bransjen bør bruke pakken som en drivkraft for transformasjon.
6. Pakken sikrer ikke konkurransekraft på eksisterende produksjon eller fremtidige prosjekter.

– Skattepakken har forbedret likviditeten og lønnsomheten vår, og nå skal vi jobbe med investeringer og prosjekter som kan skape aktivitet i nær fremtid. Equinor sin prosjektportefølje til og med 2022 har en sysselsettingseffekt på nærmere 100.000 årsverk, påpeker Averty.

Etter skattepakken

I 2017 eksporterte norsk leverandørindustri varer og tjenester for omlag 100 milliarder kroner. Norsk sokkel har vært som et laboratorium for utvikling av ny teknologi og utprøving i stor skala. Dette samarbeidet blir viktigere fremover mener Averty.

– Dette kan vi og dette må vi gjøre igjen. Vi

bør bruke pakken for å bygge kompetanse og kunnskap og for å utvikle nye produkter for å skape nye markeder og kapre eksisterende markeder. Tre eksempler er havvind, flytende havvind og både blått og grønt hydrogen, sier han.

For kort tid siden ble det klart at Equinor og AkerBP har inngått en kommersiell avtale om utvikling av Noaka-området. Et prosjekt som kan få investeringer på rundt 50 milliarder kroner og en sysselsettingseffekt på 50.000 årsverk i utviklingsperioden. I likhet med Averty, tror Tommy Sigmundstad, direktør for boring og brønn i Aker BP, at perioden etter skattepakkens utløp, er viktigst.

– For oss har vår strategi vært å ikke bare være en respons på den situasjonen vi har befunnet oss i, men hvordan vi skal rigge AkerBP for fremtiden. Hva skjer etterpå? Det handler ikke bare om oljeselskapene, men like mye om leverandørindustrien. Vi kan jo ikke komme ut av dette, og så ligger leverandørindustrien med brukket rygg. Vi må ha med oss leverandørindustrien videre, påpeker Sigmundstad.

Energihovedstaden

En umiddelbar effekt av skatteendringen er utbyggingen av Hod-feltet. Dagen etter godkjenningen kom i AkerBPs styre, var arbeidet i gang ved Aker Verdøl som har kontrakt om understell og plattformdekk. AkerBP regner med 5000 årsverk bare på Hod-feltet.

– Prosjektet er ekstra interessant fordi det vil være den første direkte kopien på norsk sokkel. Vi har altså laget nøyaktig det samme på et annet felt. Vi mener dette er viktig for oljeindustrien og jobben med kostnadsreduksjoner. Mindre skreddersøm og mer standardisering gir en mer kostnadseffektiv produksjon. Det tror jeg og AkerBP er fremtiden for norsk oljeindustri, sier Sigmundstad.

På møtet deltok også Stavanger-ordfører Kari Nessa Nordtun som var én av de 75 ordførerne som gikk ut med støtte til energiindustriens ønske om midlertidige endringer i skattesystemet. På spørsmål fra Ulf Rosenberg om hvor viktig jobben å befeste Stavangers posisjon som energihovedstaden er, svarte Nordtun kontant:

– Den jobben er den absolutt viktigste.



Etter nedstengingen var Leverandørmøtet det første møtet Næringsforeningen kunne arrangere, rett før sommerferien. Nærmere 200 deltakere samlet seg for å høre på Jez Averty og de andre foredragsholderne.





ONS



Et ONS utenom det vanlige

Selv om ONS 2020 ikke blir som planlagt, legger man opp til daglige digitale innslag i ONS sine kanaler som vil gi ulike perspektiver på energi. Det blir et ONS utenom det vanlige, men i den samme gjenkjennbare ånden.

TEKST: LARS IDAR WAAGE

Gjennom den opprinnelige ONS-ukens vil det bli en digital produksjon, bestående av flere frittstående videoproduksjoner med ulike perspektiver på energi. Med ulike formater som intervjuer, analyser og reportasjer vil ONS dermed kunne bidra til å sette fokus på energiperspektiver, selv om konferansen i seg selv er avlyst.

– Alt materiell vil bli gjort åpent tilgjengelig for alle, og vi gleder oss til å vise resultatet, sier Ingvild Meland, programdirektør i ONS.

På listen over bidragsytere er det mange kjente profiler:

- Eldar Sætre, President and CEO, Equinor
- Patrick Pouyanne, President and CEO, Total
- Fatih Birol, Executive Director, IEA
- Erna Solberg, Prime Minister, Norway
- Amrita Sen, Founder and Chief Analyst, Energy Aspects
- Helima Croft, Managing Director, RBC Capital Markets
- Nick Butler, Energy Commentator in Financial Times
- Ramez Naam, Co-chair Energy and environment, Singularity University
- Florence Eid, CEO, Arabia Monitor
- Kjerstin Braathen, President and CEO, DNB
- Lorenzo Simonelli, CEO, Baker Hughes
- Yoram Wijngarde, Founder, Dealroom
- James Mawson, Founder and CEO, Mawsonia
- Trude Sundset, CEO, Gassnova

– I tillegg så skal vi dele ut ONS Innovation Awards og Oljedirektoratets IOR-pris. Det blir også diskusjoner om teknologi innen olje, gass og fornybar, samt presentasjon av finalistene til innovasjonsprisene, sier Meland.

Nye muligheter

Situasjonen rundt covid-19 har fått store konsekvenser for ONS. I 2018 var nesten 70.000 personer samlet i ONS-ukens for å besøke 1200 utstillere på deres stander og lytte til mer enn 650 foredrag.

– Et naturlig tema på årets digitale variant blir også effekter av covid-19 og hvordan vi kommer til å jobbe i fremtiden. Pandemien har bokstavelig talt snudd verden opp-ned, ikke minst for vår egen næring. Dette vil også være interessant å studere nærmere i et ONS-perspektiv, mener programdirektøren.

Målet med ONS 2020 var å trekke opp fremtidsrettede diskusjoner rundt hvor energinæringen er i dag og hvilke utfordringer og muligheter man vil møte fremover. Nye forretningsmuligheter og ny teknologi står helt sentralt.

– ONS sitt mål om å ha en solid dekning av olje- og gassvirksomheten under konferansen, gjennom et solid teknisk program og relevante markedsdiskusjoner, står støtt. En fantastisk teknisk komite hadde satt sammen det største tekniske programmet siden oppstarten til ONS, sier hun.

Fornybar energi

Samtidig var ONS 2020 året der konferansen virkelig skulle ta steget over

i fornybarsegementet, med en storstilt satsing. ONS Renewable Markets-programmet diskuterer og presenterer perspektiver på ulike former for fornybar energi og lavkarbonløsninger.

– Fornybar energi og lavkarbonløsninger har gjennom de siste 12 årene vært på vår agenda. Dette er en nødvendighet for å sikre ONS relevans og konkurransekraft inn i fremtiden. I år skulle vi ta det store steget og programmet skulle dekke ulike markeds-, industriperspektiver og politiske perspektiver knyttet til utvikling av havvind, hydrogen, solenergi, karbonfangst og energilagring. Men vi tar med oss tankesettet og retningen videre når vi skal utvikle ONS i fremtiden, sier Meland.

Innovative

ONS-prosjektet har gjennom de siste 20 årene hatt tre hovedpilarer: Utstillingen, festivalen og konferanseprogrammene. En kombinasjon av utstillingsarena, nettverksmuligheter, tilbud om et sosialt konsept og et faglig sterkt konferanseprogram, har vært noen av suksesskriteriene.

– De siste åtte årene har antall foredrag økt fra rundt 90 til cirka 750 planlagte foredrag i år, så vi har gjort et betydelig løft på innholdsdelen, sier programsjefen.

Nå blir det langt færre, ingen fysisk møteplass, men en uke med mye digitalt videoinnhold.

– Våre verdier er å være framoverlent, grundige og innovative. Det står vi fast med, sier Ingvild Meland.

ALL INCLUSIVE GOOD FOR BUSINESS

VELKOMMEN TIL BUSINESS CENTER STAVANGER

Velg mellom enkle cellekontor eller flere kontorplasser sammen i Stavanger sentrum. Bemannet resepsjon. Nevnte vi at det er ca 30 andre spennende bedrifter også på huset? Topp kvaliteter og mange kjekke frynsegoder. **All inclusive** sier vi.

www.business-center.no

INTERESSERT I Å LEIE KONTOR? Kontakt Merethe Svensen/ms@ogreid.no/+47 948 88 908

**BUSINESS
CENTER**
STAVANGER

**ØGREID
EIENDOM**

Velkommen til tidenes møtehøst

Etter en vår med webinarer og digitale møteplasser, forbereder Næringsforeningens seg til tidenes møtehøst. Folk, Boligkonferansen, Leandagen og Lederskolen er bare noe av det du kan glede deg til – selvsagt i tråd med myndighetenes smitteråd.

Det er ikke fritt for at vi ser fram til å kunne møte medlemmene våre ansikt til ansikt. Selv om webinarer, tv-sendinger og digitale møter er et godt alternativ, erstatter det ikke de gode gammeldagse konferansene og fysiske medlemsmøtene, sier administrerende direktør Harald Minge i Næringsforeningen.

Faglig påfyll og nettverksbygging har i alle år vært de to viktigste årsakene til å være aktiv i Næringsforeningen – ifølge medlemmene selv.

– Faglig påfyll kan vi klare å sørge for digitalt. Men digital nettverksbygging er ikke like enkelt. Det tror jeg de fleste er enige med meg om, sier Minge.

Høsten møtekalender er under utarbeidelse. Blant høydepunktene kan vi nevne:

- Bygg- og anleggsskolen (oppstart 17. september)
- Lederskolen (oppstart 25. september)
- Pioner 2020 (14. oktober)
- Leandagen 2020 (27. oktober)
- Boligkonferansen 2020 (28. oktober)
- High Wind 2020 (4. november)
- Folk 2020 (13. november)
- Julemøte i teatret (11. desember)

I tillegg vil det selvsagt være et bredt tilbud av medlemsmøter og konferanser i Næringsforeningens regi i hele regionen; både i Ryfylke, Randaberg, Risavika, Sola, Sandnes, Jæren og Dalane.

Smittevern

Selvsagt vil Næringsforeningen også følge de til enhver tid gjeldende smittevernråd. Per dags dato betyr det maksimalt 200 deltakere, og en avstand på én meter mellom deltakerne.

– Vi vil også sørge for servering tilpasset de rådende forhold. For selv om smitterisikoen er lav i Norge og i vår region, vil vi gjøre det vi kan for at det forblir på et lavt nivå, understreker Minge.

Dagens smittevernregler betyr også at det maksimale antallet deltakere på arrangementer på Rosenkildehuset er

lavere enn vanlig. Rundt 50 deltakere er det plass til med dagens 1-metersregel.

– Vi vil vurdere om flere arrangementer skal flyttes ut av Rosenkildehuset til større lokaler, slik at flere får anledning til å delta. De største arrangementene våre har selvsagt alltid vært avholdt eksternt, så vi vil fortløpende vurdere om enda flere av våre konferanser og møter vil bli avholdt på regionens fremragende konferansehoteller denne høsten, sier Minge.

Møtekalenderen blir oppdatert fortløpende. Følg med på naeringsforeningen.no.

«Det er ikke fritt for at vi ser fram til å kunne møte medlemmene våre ansikt til ansikt».

Harald Minge



Pioner 2020 går av stabelen 14. oktober.



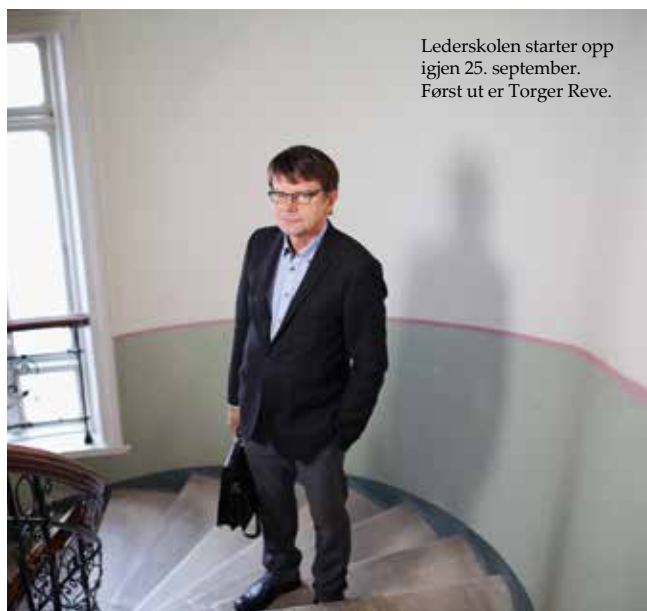
Etter mange webinarer på vårparten, blir møtehøsten i Næringsforeningen mer normal – men selvsagt med større avstander og fokus på smittevern.



Folk i Sandnes, med Anne Lindmo, har fått ny dato 13. november.



Lederskolen starter opp igjen 25. september. Først ut er Torger Reve.





Eplemost fra Grønvik Gard

I en vestvendt og grønnkledd li ved Fisterfjorden i Hjelmeland vokser epletrærne som gir smaksrike epler som brukes i eplemosten fra Grønvik Gard. Her ble de første epletrærne plantet av en husmann på 1800-tallet, mens fruktdyrkingen ble satt i system av oldefaren til de som i dag dyrker frem frukt på gården. Eplemosten består ikke bare av gode råvarer, men er et resultat av erfaring og kunnskap ført gjennom flere generasjoner. Grønvik Gard er en økologisk og prisvinnende fruktgård ved Fisterfjorden i Hjelmeland som ble godkjent som økologisk fruktgård i 2008. I dag selger de eplemost i flere varianter og smaker.



Med laks på menyen

Knut Nesse (52) har sjelden valgt den enkleste veien. Alltid på flyttefot, til ukjente kulturer og fjernere himmelstrøk, og en ny oppgave som skulle løses. Men da han endelig fant veien hjem i godt voksen alder, gikk ikke alt som planlagt.

TEKST: STÅLE FRAFJORD FOTO: HENRIK MOKSNES/BITMAP

Mens fredagstacoen forberedes i stadig flere norske hjem, serveres det sølvglinsende norsk fisk året rundt før gullrekka tar til hjemme hos Knut Nesse på Bryne. Den tiden hvor laksen fant veien fra havet og inn i norske fjorder og elver, for så å ende i håven til engelske lakselorder og europeisk adel, er for lengst over. Laksen er til de grader blitt alminneliggjort – også til hverdags – gjennom oppdrett. Til ergrelse fra noen – til glede for stadig flere.

Knut Nesse tilhører naturlig nok den siste kategorien. Som administrerende direktør i AKVA group leder han nå arbeidet med å levere teknologi og tjenester som blant annet skal bidra til å løse biologiske utfordringer i den globale akvakulturindustrien. Det er ikke tilfeldig.

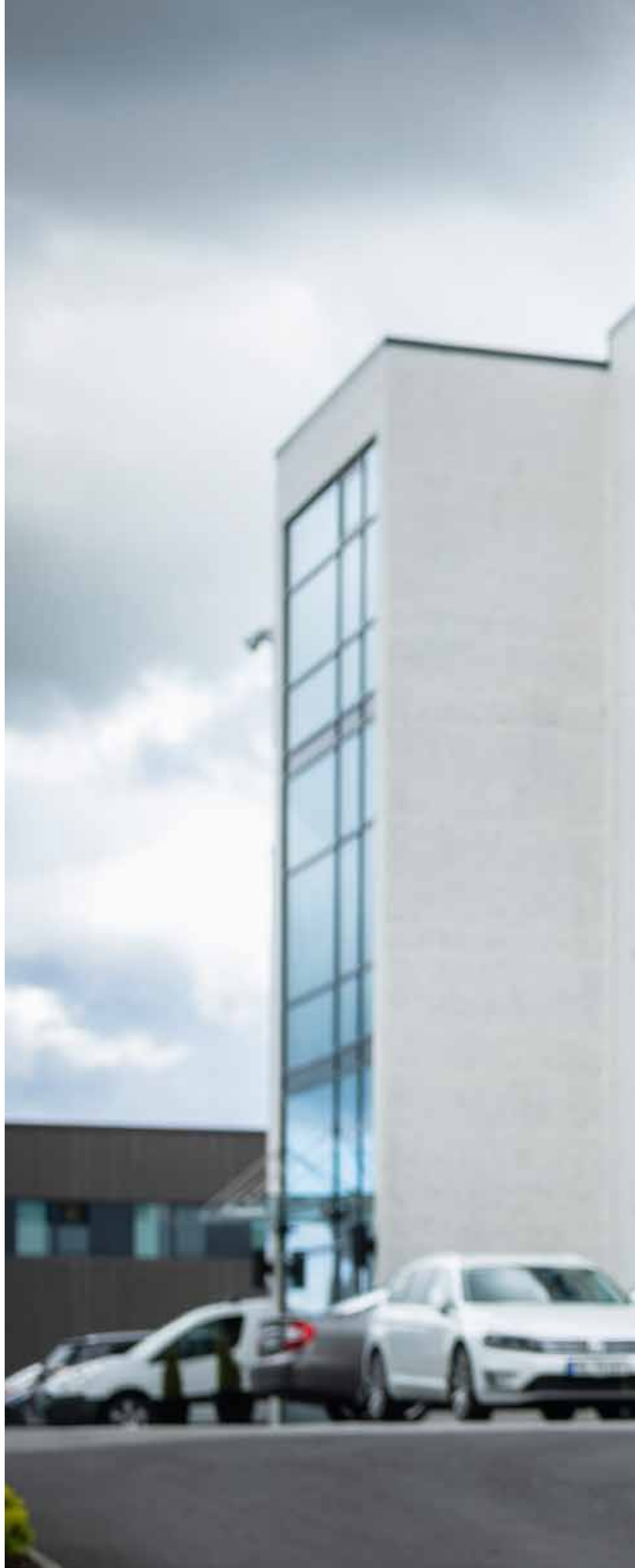
Norge står i dag for over halvparten av den laksen som spises rundt omkring i verden, og oppvekstvilkårene for oppdrettslaks er unike i de norske fjordene. Men skal næringen bli mer bærekraftig og unngå lange transportreiser ut til de store markedene, må anleggene i større grad flyttes på land der de store markedene befinner seg. Akkurat det er noe som opptar Knut Nesse spesielt i disse tider.

Svært lys

– Det er bare fem områder i verden som har kombinasjonen av fjordsystem, beskyttelse og naturlig vanntemperatur; Chile, Canada, Skottland, Australia og ikke minst Norge. Men fremtiden for næringen ligger i mye større grad å flytte laksen på land. Å fly laksen til fjerne kontinenter er ikke bærekraftig på sikt, sier Nesse.

Dersom deler av næringen skal flyttes på land og etableres under andre himmelstrøk, vil neppe den politiske visjonen om at Norge skal produsere fem millioner tonn laks og ørret i 2050 bli realisert.

– Men det vil fortsatt bli en vekst i Norge, og vår rolle i å betjene Europa og andre land som ikke vil være





Knut Nesse har bodd og arbeidet på flere kontinent. Nå har han kommet hjem for å bli.

«Jeg tror veksten blir enorm, og at vi sitter på en gyllen gren i forhold til de mulighetene denne akvanæringen gir».

Knut Nesse

landbasert, vil fortsatt være der. Vi har mange teknologibedrifter og bedrifter som er sentrale i hele verdikjeden i næringen, og disse er globale. Norge har en lokomotivrolle i denne næringen. Man utvikler teknologi og løsninger fra norske selskap og tar disse ut i verden, og Norge kan også være det største produksjonsleddet i uoverskuelig fremtid. Men en større andel av produksjonsveksten kan skje i landbaserte anlegg utenfor Norge, sier Nesse.

Ny ansatte

Denne utviklingen vil både Nesse og AKVA group være en viktig del av. Bedriften har de siste månedene utvidet hovedkontoret på Klepp for å kunne ta imot et femtital nye kompetanstillinger som skal bidra til den veksten som Nesse mener kommer. Mange av de nytilsatte vil komme fra olje- og gassnæringen.

– Jeg tror det vil være veldig viktig for denne regionen om noe av den kompetansen vi har, blir brukt inn mot andre næringer som eksempelvis havbruk. Det er både en fremtidsrettet næring, og en vekstnæring, men også en næring som har mye å lære fra olje- og gassindustrien.

Nesse sin analyse av akvanæringens fremtid og utvikling, baserer seg på en lang og bred internasjonal erfaring. I seks år satt han som konsernsjef i det nederlandske næringsindustrielskapet i Nutreco, et selskap som blant annet eier fiskeforprodusenten Skretting. Nesse var

selv toppsjef i Skretting i seks år, og har også hatt flere lederroller internasjonalt.

– Min oppfatning er at man er bedre som leder etter å ha vært i lederrollen noen år, selv om det mer ungdommelige drivet har en verdi i seg selv. Men erfaring og trygghet er viktig, også det å finne den rette balansen. Men skal man overleve, må man finne de teknikkene som gjør at man evner å koble ut og ikke er påskrudd hele tiden. Det siste er ikke bra for noen. Til syvende og sist handler det også om livskvalitet.

– Var det dette du opplevde da du ga deg som toppleder i Nutreco i 2018?

– Ja, på mange måter. Jeg hadde jobbet for mye litt for lenge.

Stimulerende

Da Nesse forlot Nutreco hadde familien bodd ti år i utlandet. Først i Kina, deretter i Chile og den siste og lengste perioden i Nederland.

– Selv om det både er rikt og stimulerende å bo i utlandet, er jeg norsk og liker den norske levemåten. Det å måtte gi slipp på den livsstilen, har en kostnad som også innebærer en slitasje. Samtidig hadde jeg som toppsjef mellom 120-150 reisedøgn i året, reiser som ofte innebar ulike tidssoner. Denne typen reiser blir ikke lettere med årene, sier Nesse.

Det å arbeide og bosette seg i ulike deler av verden, ser Nesse likevel på som en av de viktigste og beste beslutningene han og familien har tatt.

– Det har vært ekstremt berikende,

både jobbmessig og privat. Vi var 30 år og barna tre og fem år da vi dro til Kina. Begge gikk i en lokal barnehage og måtte lære seg kinesisk. Den gang jobbet jeg i Scana Industrier, men jeg har i ettertid hatt veldig god nytte av den lærdommen og kjennskapen jeg fikk til kinesiske forhold.

Familien bodde i Kina i to år før de dro tilbake til Norge. Nesse gikk etter hvert tilbake til Skretting, selskapet han hadde jobbet i før han tok fatt på BI-studier etter videregående på Bryne gymnas. Deretter fulgte nok et utenlandsopphold, denne gang i Chile i Sør-Amerika.

Kulturforskjeller

– Utfordringen for nordmenn som bosetter seg i et samfunn som Chile, er først og fremst de store klasseforskjellene. Lederen i en bedrift er også veldig dominerende. Jeg ble sendt til Chile for å gjøre en del endringer og få til en annen markedsorientering i selskapet, og det lyktes vi med.

Oppholdet i Chile varte cirka ett år. Kort tid etter hjemkomsten i 2007 begynte Knut Nesse å pendle til Amsterdam. Da hadde han overtatt som toppsjef i Skretting.

– Kulturforskjellene var kanskje enklere og mindre i Nederland?

– Forskjellen mellom Nederland og Norge er større enn det mange tror. Business er veldig viktig i Nederland. Det har kanskje noe med tilgangen på naturressurser å gjøre. I Norge betyr fritid mer. I Nederland er det ikke bare ledere som bruker 10-12 timer på jobb. Karriere fremstår som viktigere, og konkurransementaliteten er annerledes. Er man norsk og introvert i et slikt system, faller man fort gjennom. Og det var krevende for meg i starten.

– Er du en introvert person?

– I utgangspunktet ja, men jeg har utviklet meg til å bli 50/50.

Hjemme

Da Knut Nesse sluttet som konsernsjef og sammen med ektefellen flyttet tilbake til Bryne i 2018, hadde han bestemt seg for at det også var hans siste lederjobb. Det løftet ble oppgitt etter 15 måneder.

– Det som var viktig for oss var å flytte hjem og unngå den globale reisebelastningen. Planen var å engasjere meg i styrevirksomhet. Men jeg følte etter hvert at jeg var litt for ung for så mye fritid. Så fikk jeg en fantastisk fin og kortreist jobbmulighet i AKVA group. For meg var det veldig spennende å bygge en industri på Jæren, og bruke den kompetanseerfaringen



– Teknologimiljøet er viktigere enn at vi ligger ved siden av en oppdrettsmerd, sier konsernsjef Knut Nesse, som leder AKVA group fra Plogfabrikkvegen i Klepp.

jeg hadde fått til å utvikle et internasjonalt selskap fra hjemmebane og å skape arbeidsplasser og vekst. Drivkraften for å få dette til er veldig sterk. Og jobben lar seg kombinere med det som i utgangspunktet var målet: Å legge om livsstilen og å komme hjem.

– Er det et paradoks at AKVA group styres fra Klepp?

– Både ja og nei. Det er en avstand til markedet, og vi er ikke akkurat i smørøyet for oppdrett, men samtidig er AKVA group en teknologibedrift og tuftet på jærsk oppfinnerånd, gründermentalitet og teknologi. Teknologimiljøet er viktigere enn at vi ligger ved siden av en oppdrettsmerd.

Blåruss

Knut Nesse er oppvokst på Bryne. Moren var regnskapsmedarbeider, faren jobbet i anleggsbransjen. Selv skulle han gå en annen vei.

– Valg av utdanning var litt tilfeldig. Men jeg hadde anlegg for tall, likte å organisere og ble vel et såkalt blåruss-emne.

Mens han tok videregående på Bryne, jobbet han i sportsbutikk på fritiden og var selv aktiv i friidrett med 800 meter som speciale. Etter gymnaset jobbet han ett år ved Skrettings fiskefôrfabrikk i Hillevåg, før han begynte å studere ved BIs filial i Haugesund. Etter studiene fikk han jobb som studieleder i administrasjonen samme sted. Da hadde han allerede truffet sin ektefelle under studietiden. Kort tid senere

giftet de seg, flyttet til Jørpeland der Nesse ble ansatt i Scana Industrier, og i løpet av de fire årene på Jørpeland fikk ekteparet også to barn.

– Du har hatt flere lederstillinger de siste tjue årene. Er du ambisiøs og karrierebevisst?

– Nei, mer ærgjerrig i forhold til å gjøre oppgavene riktig. Jeg hadde ingen karrieremål. Da jeg gikk ut av BI var målet å bli økonomisjef i en produksjonsbedrift. Men jeg har vært veldig heldig med gode ledere som har coachet meg videre og gitt meg muligheter.

Engasjement

– Hva skyldes engasjementet i forhold til akvakultur?

– I vid forstand er vi en del av matproduksjonen. Det er viktig. Samtidig er oppdrettsnæringen også veldig viktig for opprettholdelsen av mange lokalsamfunn. Jeg erkjenner at laksenæringen har utfordringer i forhold til bærekraft. Samtidig vil jeg hevde at om man sammenlikner standard på matproduksjon rundt omkring, er laks noe av det mest bærekraftige man kan spise som produkt, og det er helsemessig bra. Samtidig er dette også en næring som skaper mange arbeidsplasser også globalt og som gir vekst og lønnsomhet. For meg er dette veldig givende.

– Men hvordan møter du den kraftige kritikken noen formidler?

– Med å være så faktabasert som mulig. Man møtes fortsatt med antibiotika-påstander som det ble ryddet opp i på 1990-tallet. Men næringen må innrette seg og oppføre seg på en måte som gjør at lokalsamfunnet og opinionen i Norge kan bygge bru over de ulike leirene. Der er det en vei å gå. Samtidig må man løse problemene knyttet til lakselus og rømmingsfrie anlegg.

– Er det først og fremst i landbaserte anlegg den store fremtiden for næringen ligger?

– Nei, det er i en kombinasjon. Den norske produksjonen tror jeg hovedsakelig vil være basert på de fjordsystemene som vi har. Men jeg tror det som skal produseres i konsumentnære områder, vil skje på land. Som teknologibedrift vil vi støtte opp om begge deler. Jeg tror uansett veksten blir enorm, og at vi sitter på en gylden gren i forhold til de mulighetene denne næringen gir.

KNUT NESSE

- » Alder: 52 år
- » Sivil status: Gift, to voksne barn
- » Bosatt: Bryne
- » Aktuell: Konsernsjef i AKVA group

Sommersalg – innspurt og nye høstvarer på vei inn dørene!

Nå gleder vi oss til ny sesong i butikken, for nye varer er på vei og de er bare sabla bra. Samtidig har vi noen flotte sommerplagg som fremdeles er på jakt etter eiere. De får du til en vilt bra pris akkurat nå :)

Så om du vil holde fast ved sommeren eller planlegger for høsten; vår lidenskap er å hjelpe deg å finne klær som passer akkurat dine ønsker og behov. Vi sees!

ubr • frislid • tiger of sweden • mac • sand • brax • polo ralph lauren • replay tramarossa • gant • milestone • urban pioneers • stenströms • state of art

**top
man**

langgata 12, 4306 sandnes
man - fre: 10.00 - 19.00
lør: 10.00 - 16.00
51 66 18 40
post@top-man.no

A man with short brown hair and a light beard is sitting on a large, rusty metal bolt or cap screw. He is wearing a long-sleeved button-down shirt with a dense red and blue floral pattern, tan shorts, and black sneakers with white socks. He is looking upwards and to the right with a thoughtful expression. The background shows a calm body of water and distant, hazy mountains under a cloudy sky. The man is sitting on a structure that appears to be part of a pier or a ship's deck.

Idéen som var en del av Ole-Erik Vestøl Endreruds PhD-prosjekt er nå i ferd med å kommersialiseres og brukes i havvindprosjekter verden over.

Hentet inn fire millioner dollar for å vokse videre

Shoreline har gått fra fem til over 40 ansatte på få år. Nå har de fått nye internasjonale investorer for å bygge bedriften videre, med programvareløsninger til vindkraftindustrien.

TEKST OG FOTO: LARS IDAR WAAGE

Inne på kontorene langs bryggekanalen i Stavanger sitter riktignok bare åtte ansatte, med ledelse og administrasjon. Men kontorer i Esbjerg, London og Hamburg gjør Shoreline til et middels stort selskap. Og større vil de bli.

– For noen år siden var vi et garasjeband med fem ansatte, mens vi nå nærmer oss ti ganger så mange. Vi har bygget opp et ordentlig og solid selskap. Vi bruker selvfølgelig mer penger enn det vi får inn i inntekter, fordi vi investerer heftig i framtiden. Men planen vår er jo å vokse, med dobling eller tredobling av omsetningen hvert år, forklarer gründer og daglig leder Ole-Erik Vestøl Endrerud.

Rundt årsskiftet gikk de ut med en emisjon for å hente inn enda mer vekstkapi tal. Et par hundre investorer ble kontaktet, med både positiv og negativ respons. Fra før av har de med seg store aktører som Blue Bear Capital, Alliance Venture og Investinor på investorsiden. Nå har de hentet inn fire millioner friske dollar, eller tett opp mot 40 millioner kroner, etter dagens kurs.

– Ingenious er et britisk kapitalfirma som tradisjonelt har investert i film- og medie verden, men har i flere år beveget seg mer mot infrastruktur og tech, sier Endrerud.

Optimalisering

Til sammen nærmer bedriften seg 100 millioner kroner i kapital, både via softfunding fra Forskningsrådet og Innovasjon Norge, samt investert kapital. Bedriften er en kommersialisering av Endreruds PhD-prosjekt ved UiS, der han jobbet med å utvikle simulering- og optimaliseringsmodeller for drift og vedlikehold. Videre så han på hvordan man kan simulere og bruke dette for å optimalisere vedlikeholdsstrategier og ressurser, logistikk og konsepter for havvindparker.

– Mens vi jobbet mye med dette verktøyet, så vi et stort potensial i det vi kaller field service management. Der handler det om den daglige planleggingen av operasjoner, planlegging av transport og logistikk, holde styr på utstyr og reservedeler, kurs, kompetansebevis, og alt som brukes i jobben med å planlegge oppgaver – både for vedlikeholdsoppgaver og innen konstruksjons og byggeprosjekter innen havvind, sier han.

Her kan de bruke den samme teknologien på å simulere og optimalisere hva man skal gjøre i morgen.

– Basert på de siste værmeldingene og oppdateringer på tilgjengelig kompetanse og reservedeler, kan du utføre arbeid som gjør at du produserer gjerne én, to eller tre prosent mer kraft i løpet av året på den mest kostnadseffektive måten, forklarer den daglige lederen.

Gjennombruddet

Alt er utviklet som en skyløsning, der

både software og service selges til kunder over hele verden. Equinor og Statkraft er norske eksempler, men over 30 kunder over hele verden er operatører, utviklere, tjenesteleverandører, fartøysleverandører og konsulenthusholder – i tillegg til de som leverer turbiner til vindkraft.

– I år vil jeg nok si at halvparten av prosjektene som er under bygging, bruker eller har brukt Shoreline-software. I forbindelse med veldig mange av parkene som utvikles på prosjektnivå på verdensbasis, vil en eller annen leverandør eller utvikler i et slikt prosjekt sannsynligvis bruke noen Shorelineverktøy, sier han.

Markedet er tradisjonelt dominert av de store aktørene som IBM Maximo, Oracle og Microsoft. Skal man konkurrere med disse, må man være stor, noe som igjen krever kapital.

– Det nytter ikke å bygge stein på stein og ha mindre investeringer da, sier Endrerud.

«Danskene er veldig flinke på forretningsdrift, mens vi nordmenn er mer flinke på å finne løsninger. Dette sammen har gjort oss veldig godt tilpasset det internasjonale markedet».

Ole-Erik Vestøl Endrerud

I 2017 dro derfor hele bedriften med sine fem ansatte til Paolo Alto i Silicon Valley i to og en halv måned. Gjennom Innovasjon Norges Tech Incubator (TINC) skulle de finne mulighetene til internasjonal vekst – og ikke minst internasjonale investorer.

– Vi kan være såpass ærlige at vi som de fleste andre trodde vi skulle komme tomhendte hjem igjen, men vi var heldige og fikk med oss en amerikansk investor, Blue Bear Capital, en kjempespennende industrisoftwareinvestor i LA og Houston, forklarer han.

Ut i verden

Da gikk alt ganske kjapt. Havvindindustrien har vokst kraftig de siste årene og Shorelines verktøy ble tatt i bruk over store deler av verden. De brukte tiden på å bygge seg opp til å holde en internasjonal standard.

– Vårt mål er at det ikke skal være så stor forskjell på Shoreline eller om vi hadde vært et selskap lokalisert i Silicon Valley. Det skal gå an å lykkes med det her også, mener Endrerud.

Men selskapet har ekspandert til andre land, noe som har vært nødvendig for å

komme tettere på markedet. Da de startet var det ingen norsk havvindindustri og kundene var utenfor Norge. Kontorene i utlandet har spesielt fokus på den kommersielle biten, og Shoreline har brukt mye ressurser på å bygge opp et internasjonalt salgsnettverk.

– Det handler om å være tett på markedet. For oss er det ikke bare Nordsjøen og det europeiske markedet, det er hele verden. Nesten alle parkene som utvikles på USAs østkyst, bruker for eksempel våre verktøy i prosjektutviklingsdelen, sier Endrerud.

Ved siden av behovet for et større kommersielt nettverk, har de satset på sterkere software- og produktutvikling. Mangel på kvalifiserte utviklere som vil ta seg jobb i en start-up har derfor vært utfordrende. Løsningen ble å bygge opp utviklingsmiljøet i Esbjerg. Her sitter kommersiell direktør i medgründer Michael Bjerrum.

– Danskene er veldig flinke på forretningsdrift, mens vi nordmenn er mer flinke på å finne løsninger. Dette sammen har gjort oss veldig godt tilpasset det internasjonale markedet. Men vi har etterhvert blitt et av de største utviklingsmiljøene i Esbjerg også, så det er ikke like lett å få tak i folk der heller, sier gründeren.

Fortsatt vekst

De første seks årene har vært en suksess, selv om det er mange nåløyer man skal gjennom som gründer, der mange mislykkes.

– Jeg forstår hvorfor mange ikke lykkes, det er mange tilfeldigheter og gjerne litt flaks. Det tipper ofte i din favør hvis man har et godt produkt, en god visjon og ikke minst hardt arbeid, sier Endrerud og fortsetter:

– Et av våre fortrinn er at vi har vært veldig godt forberedt, og ligget to-tre skritt lenger frem hele tiden. Vi har også laget et så godt produkt, at kundene er villige til å betale for utviklingen av det. Viktigste punktet er å fokusere på det kunden trenger og etterspør og lage et produkt som markedet trenger, ikke bare én kunde. Her har vi vært eksepsjonelt gode, sier han.

– Hva med fremtiden? Hvordan ser den ut?

– Vi skal fortsette å vokse. Men har vi suksess, så kreves det også mer finansiering. Men nå er vi godt rustet til å levere produktet ut til kundene, og ta det videre inn i fremtiden, avslutter Ole-Erik Vestøl Endrerud.

SHORELINE AS

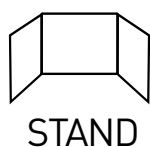
- » Etablert: 2014
- » Daglig leder: Ole-Erik Vestøl Endrerud
- » Antall ansatte: 43
- » Omsetning: 7,4 millioner kroner (2019)
- » Internett: shoreline.no

Skap trygge omgivelser for dine kunder og medarbeidere



Informasjon og beskyttelsesutstyr er viktig for å ivareta både kunder og ansatte. Beskyttelsesutstyr hindrer smittespredning, og bidrar til den nasjonale dugnaden vi alle er en del av.

Bitmap leverer smittevernprodukter til blant annet butikk, resepsjon, møterom, kontorlokaler, restauranter m.m. I tillegg til standardprodukt kan vi også levere merker og skjermer med din logo og fargeprofil. Kontakt oss gjerne, så finner vi en løsning tilpasset ditt behov.



BITMAP*
MULTIVISUAL
51 84 92 30 www.bitmap.no



Knappe to uker inn i jobben som daglig leder ble Annelin Rød nødt til å gjøre mange omprioriteringer da Norge ble stengt ned. 80 prosent av de ansatte ble permittert og kun et fåtall av bilene var på veiene.



07000
Sandnes Taxi

Første jobb som daglig leder: Permittere 80 prosent av de ansatte

1. mars tok Annelin Rød over som daglig leder i Sandnes Taxi. Tolv dager senere ble Norge stengt ned, og de fleste store kontraktene deres satt på vent. Til tross for en tøff start, ser hun positivt på fremtiden, selv om også den kan bli krevende.

TEKST OG FOTO: LARS IDAR WAAGE

Meningen var egentlig å kjøre taxi i ett år, som en pause fra den ledende stillingen innen arbeid med ungdom, rus og barnevern. Det var tilbake i 2005.

– Jeg er jo her fortsatt, så det beviser jo at jeg trives godt her, sier Rød mens hun ler høyt.

I snart et halvår har hun stått ved roret i Sandnes Taxi, noe som innbefatter taxisentralen, administrasjon og en storbilavdeling. De er 63 ansatte, men med drosjeeiere og deres sjåfører er tallet godt over 200.

– Vi driver i all hovedsak med persontransport, men det er faste kontrakter som er det viktigste markedet for oss, som skoletransport, pasientreiser og å frakte eldre til dagsenter eller funksjonshemmede til jobb og aktiviteter, forklarer Rød.

Akkurat nå har Sandnes Taxi flest faste oppdrag utenfor Sandnes. De vant anbudet for skoletransport for jærkommunene Klepp, Time og Hå, har pasienttransport for Helse Stavanger med utfartssted fra Stavanger, Randaberg og Sandnes i tillegg til en relativt stor kontrakt med Stavanger kommune der de kjører eldre til dagsenter i alle bydeler og mange med funksjonshemming til arbeidstiltak.

– Fra 13. mars ble det dermed bråstopp for disse faste kontraktene, og det var utfordrende. De fleste bilene våre ble stående. De faste kontraktene er det viktigste for oss, den vanlige taxituren til privatkunder er et godt supplement, men ikke det som driver butikken. Det er et moment folk ofte glemmer når de tenker taxi, sier hun.

Mannsdominert

Koronasituasjonen gjorde at 80 prosent av de ansatte måtte permitteres. En tøff jobb for en nyansatt daglig leder. De få bilene som var på veiene fikk etterhvert en del å gjøre, og da skoler og barnehager åpnet opp igjen, ble tilstanden mer normalisert. Både på faste kontrakter og privatmarkedet.

– Men vi ser en endring i mønsteret. Kollektivtilbudet har vært redusert i lang tid og de tre-fire siste helgene før sommerferien så vi endelig en økning i transportbehovet, noe som var positivt for oss, sier den daglige lederen.

Gjennom fire år kjørte Rød taxi selv på Jæren, men jobbet en del administrativt med lønn, fakturering og rutiner. Da storbilavdelingen ble kjøpt opp ble hun med for å bygge opp HMS-arbeidet, en kort stund.

– Allerede etter en måned ble jeg

driftsleder, som jeg var frem til og med februar i år, forklarer hun.

Dermed kjenner hun både bransjen og bedriften godt. For to år siden flyttet Sandnes Taxi inn i helt nye lokaler på Lura. Lokalene eier de selv, sammen med Maaseide Eiendomsinvest. I administrasjonen jobber det kun kvinner, men bransjen er fortsatt veldig mannsdominert.

– At det bare er kvinner i administrasjonen er tilfeldig akkurat nå. Men forrige helg deltok jeg på årsmøte i Norges Taxiforbund, der jeg representerte løyvene for storbilavdelingen vår. Der var det over 40 menn og én kvinne til stede, og kvinnen var meg, sier hun.

Frislipp

De har likevel damer som har vært ansatt i 35 år og som stortrives som drosjeeiere eller sjåfører. De forstår ikke hvorfor ikke flere kvinner vil inn i yrket.

– Når vi lyser ut stillinger prøver vi alltid å lete opp kvinnelige kandidater, men det er ikke alltid like lett.

For å bli daglig leder er det derimot en del kvalifikasjoner som ligger i bunn, noe

som gjør at flere menn er aktuelle for disse stillingene.

– Å ha vært løyvehaver er en fordel, og det er flest menn som har disse kvalifikasjonene. Man må også ha førerkort for minibuss. Da jeg søkte på jobben undersøkte jeg litt rundt andre kvinner i tilsvarende stillinger og jeg fant kun én i Norge, sier hun.

1. juli skulle de nye drosjereglene tredd i kraft, men disse er nå utsatt til 1. november. Næringen selv kaller det et frislipp og er både kritiske til endringene og spente på hvordan dette vil påvirke hverdagen for både næringen og kundene. I dag tildeles drosjeløyver av fylkeskommunene, mens med de nye reglene kan hvem som helst få løyve av Statens vegvesen, ved å vise til god vandel og orden i egen økonomi.

– I praksis kan da hvem som helst skaffe seg en bil og være drosjeeier. I overgangen tror jeg det kommer en del soloaktører som tror det er attraktivt å kjøre i helgene. Erfaringene fra andre land viser det. Etterhvert så faller disse fra, og de mer seriøse blir igjen. Forhåpentligvis vil de knytte seg til de større sentralene, sier hun og fortsetter:



Selskapet har blitt en del av 07000-merkevaren, som har taxisentraler i Bergen, Trøndelag og Agder samt noen mindre rundt om i landet.

– Men vi i den etablerte bransjen har en del utfordringer fordi vi må ha materiell for rullestoler og utførelser av pasienttransport. Samtidig kan det være en fordel for oss – at det å være knyttet til en større sentral som kan tilby mer enn bare holdeplasstransport, vil være attraktivt.

Risiko

Tekniske løsninger til bestilling av taxi er allerede i bruk. Andre løsninger kommer, men også andre typer tjenester som å dele taxi eller leveringstjenester.

– Personlig tror jeg at taxinæringen blir mer en leverandør av en totalpakke. Deling av taxi, eller ride sharing, kan være et alternativ til egen bil eller buss for mange, sier Rød.

Pirattaxikjøring har blitt sett på som et problem, både av taxinæringen og av politiet. I vår region blir det kalt kompiskjøring når personer uten løyve, nødvendige forsikringer eller registrering som næringsdrivende, driver persontransport. Politiet har stengt flere kanaler i sosiale medier for å få bukt med problemet.

– Mange tenker ikke over at det er en viss risiko forbundet med slik virksomhet og det å bidra til dette. Sjåførene stikker pengene svart i lomma, og dersom det skjer noe så er de ikke forsikret. Derfor har vi et fokus på at kvalitet og sikkerhet skal være prioritert. Jeg tror mange nordmenn er

villige til å betale litt mer for akkurat det, mener hun.

Miljøfyrtårn

Da Sandnes Taxi ønsket å revidere HMS-systemet tilbake i 2011, ønsket de samtidig å bli mer konkurransedyktige på kontrakter og dokumentasjon. De så på ulike sertifiseringsordninger, men endte i 2012 opp med å bli sertifisert som Miljøfyrtårn.

– HMS er et viktig stikkord her, og det gjelder på alle nivåer uansett. På miljøbiten handler det blant annet om at vi ikke skal ha eldre biler og vi jobber for å hele tiden redusere drivstofforbruk og kjøre økonomisk, sier hun.

I 2016 skulle de kunne ta i bruk såkalt ECO1-drivstoff, eller biodiesel. Dette viste seg å ikke være like bra for miljøet som først antatt, og neste steg kan være elektrifisering av bilparken.

– For de store bilene er vekt en utfordring og per i dag er det ikke gode nok el-løsninger tilgjengelig. Samtidig skjer ting her hele tiden og i mellomtiden fornyer vi bilparken og holder oss på de høyeste Euro-klassene, som gir lavest utslipp, forklarer hun.

Det viktigste med sertifiseringen er likevel å ha gode systemer for de ansatte, slik at de opplever det som en trygg og god arbeidsplass der de både trives og ønsker å bli værende.

– Akkurat dette er vår viktigste oppgave, og det føler jeg vi klarer. De siste ti årene

kan vi dokumentere et sykefravær på under tre prosent, noe som er ganske bra for denne bransjen, sier hun.

Etter de nye endringene trer i kraft i høst kan mye bli annerledes, men Rød er overbevist om de vil takle en usikker fremtid på en god måte og er ikke veldig redd for konkurransen.

– Vårt mål er å bli Rogalands største taxisentral!

– Alle som snakker om konkurranse, tenker Uber. Hva sier du til det?

– Uber vil gi konkurranse og vi vet de vil komme inn på det norske markedet. Men det spørs om vi er nok mennesker i Rogaland for eksempel, til at det blir god butikk ut av det. Man kan ikke leve av å kjøre taxi i helgene, man trenger de store, faste kontraktene som gir penger inn hele tiden. Og det har vi, sier hun.

SANDNES TAXI AS

- » Etablert: 1949
- » Daglig leder: Annelin Rød
- » Ansatte: 63
- » Omsetning: 34,6 millioner kroner (2019)
- » Internett: sandnestaxi.no

TENKE NYTT I 2020?

VI HJELPER DEG I GANG MED MODERNE REGNSKAPSLØSNINGER!

- SKYBASERT REGNSKAP
- FELKSIBEL ARBEIDSDELING
- ALLTID OPPDATERT STYRINGSINFORMASJON
- SIKKERHET OG BACKUP



KALLESTEN
Revisjon og Regnskap AS

LA STÅ

NYE MEDLEMMER SIDEN SIST

GSOI AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Benjamin García,
benjamin.garcia@gsoi.no Web: gsoi.no

GSOI AS provides affordable field engineering and inspection solutions for the Oil & Gas, Renewable Energy, and General Industry. We are based in the city of Stavanger with operations in the Nordic countries. Our team assembles key professionals with skills that add value to our offer, strengthening our business portfolio. GSOI AS is the only inspection firm in Scandinavia with a group of multidiscipline female inspectors, as our commitment to equal opportunity and gender equality. Our inspectors are strategically distributed in some of the leading industrial cities of Norway such as Stavanger, Bergen, Trondheim, Kongsberg, Drammen, and Bodø providing a cost-effective solution and the logistics advantage of local inspectors. GSOI AS is quickly growing and becoming a reference for the companies in the energy sector who are continuously requiring third-party inspection services.



IO DATA

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Andreas Haldal-Lund, 90043299,
andreas@io-data.no
Web: io-data.no

iO Data tilbyr sikker arkivering av fysisk og digital data i trygge omgivelser med adgangskontroll, alarm og CCTV, kvalitetskontroll, overvåkning av temperatur og luftfuktighet samt brannvarsling med direkte tilknytning til brannvesen. iO Data sørger for at kundene får en sømløs tilgang til data arkivert både online og offline i henhold til gjeldende lover og regelverk og vi minimerer kundenes risiko dersom uforutsette katastrofer skulle inntreffe. Med iO Data kan bedrifter bli helt digitale og får online tilgang til all sin data – fysisk og digital – uten store investeringer. iO Data tilbyr også innovative og kostnadsbesparende software-løsninger som arkivsystemer og web-baserte kartløsninger. Selskapet bistår også med å konsolidere dyre IT-løsninger som ikke lenger brukes aktivt.



MAESTRO F&B AS - SPISERIET, STAVANGER KONSERTHUS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: 40001324
Web: spiseriet.no

Et besøk i Spiseriet er en opplevelse for flere sanser enn smaken. Vi er så heldige at vi kan ønske velkommen til fabelaktig utsikt til fjord og fjell, og det å holde til i et av Europas flotteste konserthus gjør at vi har et kulturtilbud ulikt noen andre restauranter. Lokalene er store, åpne, lyse og velkomne, og parkeringshall så å si like utenfor inngangsdøren gjør at det er lett å komme til og fra. Å skape en god restaurant er en komplisert affære. Våre gjester betaler for en opplevelse utenom det vanlige, og da er det nøyaktig det vi skal levere – hver gang. Det krever kunnskap og kompetanse, og vårt team har mye erfaring å hente fra. Hos oss kan du derfor være sikker på at du vil forlate lokalene mett og fornøyd. Hjertelig velkommen skal du være til vår restaurant i sjøkanten i Stavanger.



WIKBORG REIN

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Kristin Lytskjold Raknes,
22 82 75 00, kir@wr.no
Web: wr.no

Wikborg Rein er Norges største og mest internasjonale advokatfirma. Selskapet har over 200 advokater med ekspertkunnskap innenfor et bredt spekter av fagområder og bransjer, fordelt på kontorer i Oslo, Bergen, London, Shanghai og Singapore, og fra 2020 også tilstedeværelse i Stavanger. Gjennom vår snart 100 år lange historie har vi opparbeidet oss en unik internasjonal erfaring, og vi er topprangert i ledende internasjonale kåringer. Firmaets viktigste prioritet er å gi førsteklasses juridisk bistand til våre klienter og vårt formål er å utvikle de skarpeste hodene for å utgjøre en forskjell i næringsliv og samfunn.

WIKBORG | REIN

MORELD AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Atle Eide,
atle.eide@hitecvision.com
Web: moreld.com

Moreld is an industrial group created through the merger of a collection of service companies with roots in the North Sea offshore energy sector. As the energy sector prepares for a transition towards a low-carbon future, Moreld aims to establish itself as a leader in providing end-to-end sustainable solutions to all offshore industries. Moreld will seize opportunities to increase its foothold in sectors such as aquaculture, offshore wind, and other relevant renewable energy sectors while continuing to nurture existing oil service operations. Moreld's strategic foundation builds on sustainability, which will drive all long-term decisions going forward.

MORELD

LYSEFJORDENSJOKOLADE

Beliggenhet: Forsand
Kontaktperson: June Fossmark, 915 70 090,
june@lysefjordensjokolade.no
Web: lysefjordensjokolade.no

Lysefjorden Sjokolade gir deg en smak og opplevelse av Fjord-Norge. Som de eneste i Norge bruker Lysefjorden Sjokolade egen gårdsmelk i sjokoladefyllet til våres gode konfekt. Alle våres sjokoladesorter har ett eget navn og en egen historie fra Lysefjorden. Lysefjorden Sjokolade har en elegant og særegen konfektform.



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.

NYE MEDLEMMER SIDEN SIST

SMARTCUBE AS

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Ove Ryland, 45512490,
or@smartcube.solutions
Web: smartcube.solutions

Smartcube er et innovativt software og IT-selskap. Altfor ofte har vi sett IT- og digitale transformasjonsprosjekter der resultatene ikke stemte overens med kundens forventninger og ble bare en ny programvareløsning som «ikke fungerte» eller som ikke oppfylte kundens forventninger. Med tung forretningsforståelse, kombinert med moderne teknologier, så lager Smartcube nye løsninger på rekordtid (uker), eksempelvis skyløsninger, apper og så videre med påkrevd sikkerhet, integrasjoner og så videre. Dette gjøres uten å skrive en eneste linje med kode (RAD= Rapid Application Development). Løsninger kan da lett konfigureres og skaleres opp i forhold til utvidet, endret bruk eller tilgjengelig på alle typer enheter. En av Smartcube sine spesialiteter er å ta tungvinte Excel-løsninger ut av forretningsprosesser. Smartcube kan også levere løsning for VR-samhandling i 3D (CAD).



KOLOS LIFTING

Beliggenhet: Sola
Kontaktperson: Eivind Windingstad, 91579970,
ewin@kolos.no

Kolos Lifting er en fremgangsrik og pålitelig leverandør av alle typer løfteutstyr til industrien. Kolos Lifting har lang erfaring og et bredt produktspekter av løfteutstyr til utleie, salg og produksjon til mange ulike løfteoperasjoner som utføres både offshore og landbasert. Kompetente og erfarne ansatte gjør gjerne engineering, beregning og simulering av løft i henhold til ulike krav og regelverk. Dyktige operatører er med for utførelse og betjening av utstyr offshore. På Sola har Kolos Lifting kontor- og verkstedsfasiliteter hvor bedriften klargjør utstyr som vinsjer og taljer med løftekapasitet fra 250 kilo til 250 tonn. I egne lokaler produserer selskapet sammensatte kjetting- og vaierløfteredskaper og kranvaierleveranser for ulike kompliserte løft. Kolos Lifting er i dag 45 ansatte og har fem lærlinger innen ulike industrifaggrupper. Kolos Lifting er en del av Kolos gruppen som også består av Kolos Inspection som tilbyr kontroll- og inspeksjons-tjenester innen offshore, havbruk, akvakultur og sjøfart.



HENDRIK VEDER GROUP NORWAY AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Tore Opsal, 40216076,
tore.opsal@hendrikvedergroup.com
Web: hendrikvedergroup.com

Hendrik Veder Group Norway AS er en erfaren leverandør innen løfteutstyr, stålwire og HMPE-stropper til det skandinaviske markedet. Hendrik Veder Group lagerfører stålwire i de fleste dimensjoner og alle nødvendige komponenter som inngår i en løfte-, slep- eller fortøyningsoperasjon. Henrik Veder Group Norway AS kan utføre årlig kontroll, inspeksjon og er sertifisert av DNVGL for produksjon av 2.7-1 og 2.7-3 container slings. Produksjon og sammenstilling skjer ved våre lokaler på Bekhuskaia i Stavanger. Her har selskapet et godt utstyrt riggverksted med blant annet verdens største serieproduserte wirepresse, som gjør selskapet i stand til å takle selv de største utfordringene innenfor løft, slep og fortøying.



VIVON AS

Beliggenhet: Forus
Kontaktperson: Ingrid Roth, 906 75 301,
ir@vivon.no Web: vivon.no

VIVON hjelper mennesker med rådgiving og praktisk hjelp i forbindelse med samlivsbrudd. Personer som skal gjennom en skilsmisse kan ha godt av å snakke med noen som har erfaring, kunnskap og kompetanse på området. VIVON gir profesjonell hjelp til de som trenger det. VIVON vet hvilke skjemaer som må fylles ut og hvordan man gjør det, hvilke telefoner som må tas, og hvordan skaffe økonomisk oversikt og trygghet for framtiden. VIVON er et erfaringsbasert rådgivningsfirma som har spesialisert seg på å hjelpe mennesker gjennom samlivsbrudd.



HEAD ENERGY UP

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Camilla Bø,
camilla.bo@headenergy.no
Web: headenergy.no

Head Energy har etablert en ny avdeling i Stavanger (Head Energy UP) innen arealplanlegging, kommunalteknikk og samferdsel. Avdelingen tilbyr utarbeiding av reguleringsplaner og tilhørende utredninger, detaljprosjektering av vei, vann og avløp og landskapsplanlegging. I vårt arbeid har vi fokus på prosessstyring, dialog med offentlige myndigheter og tverrfaglig samhandling. Vi utfører oppdrag for private og offentlige byggherrer, utbyggere, entreprenører og arkitektkontor. Head Energy har fra før et solid, etablert miljø innen prosjektleidelse mot bygg.



FUNKY FOMO

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Astrid Eik, 476 57 090,
astrid@fomo.no
Web: fomo.no

Perhaps the most refreshing Coworking space for corporations in the Nordics! Located at Forus FOMO offers a 30.000 square meter collaborative playground for ambitious companies. FOMO offers Food court & bar, health and fitness centre, mobility and parking. At FOMO, you will find unconventional meeting spaces, inspiring design and leading-edge technology. A meeting or conference at FOMO is always something special.



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.

NYE MEDLEMMER SIDEN SIST

LAPWING AS

Beliggenhet: Klepp Stasjon
Kontaktperso: Jone Salte, 90250459,
jone@lapwing.no
Web: lapwing.no

Lapwing offers hands-on engineering; customer-driven design, EPC projects, calculations, assembling, testing and field installation. Lapwing's fields of expertise are offshore, marine, aquaculture, robotics and ansys.



STAVANGER INVESTERING AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Brit Kristin Rugland,
bkrsr@stavanger-investering.no
Web: stavanger-investering.no

Stavanger Investing sin drivkraft er å utvikle og lage virksomheter der mennesker skaper noe sammen. Der forberedelse møter mulighet kan store ting skje. Der kunnskap og teknologi møter kreativitet, oppstår resultater. Selskapets filosofi er å tenke nytt, vente til de riktige mulighetene dukker opp og så gyve løs på det som kanskje er litt uventet. Selskapet er et familieeid industri-, eiendoms-, og investeringsselskap.



ROXTEC AS

Beliggenhet:
Kontaktperson:

Web:

Roxtec ble grunnlagt i Sverige i 1990 med oppfinnelsen av Multidiameter, en løsning for tilpasning til kabler og rør av ulik størrelse basert på moduler som kan tilpasses forskjellige diameterer. Dette fleksible konseptet revolusjonerte prosessen for kabelruting og rørinstallasjon ved å forenkle design, effektivisere installasjonsarbeid og redusere behovet for lager, materiell og logistikk. I dag leverer Roxtec tetningsløsninger, så vel som designtjenester og verktøy, til mange internasjonale prosjekter innen marine, offshore olje og gass, kraft, prosessindustri, infrastruktur og utstyrsproduksjon.



DALANE DYREKLINIKK AS

Beliggenhet: Egersund
Kontaktperson: Maria Hellen Solli, 51 49 44 55,
maria@dalanedyreklinikk.no
Web: dalanedyreklinikk.no

Dalane Dyreklinikk ble etablert i 2008 av veterinær Inger Helene Årstad Skogen og dyrepleier Maria Hellen Solli. Dalane Dyreklinikk har som mål å være distriktets ledende innen behandling av smådyr. Kompetanse og service er i høysetet. Klinikken har avansert utstyr som digital røntgen, tannrøntgen, ultralyd, blodlaboratorium, gassanestesi, overvåkningsmonitor med mere. Dalane Dyreklinikk har per i dag sju ansatte ved klinikken som kontinuerlig gjør sitt beste for dyret ditt og deg!



TRUE TWIN AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Joakim Reistad, 97779897,
joakim.reistad@truetwin.no Web: truetwin.no

True Twin creates digital copies of physical assets, fast and effective. True Twin can scan the area without interfering with daily operation. True Twin can scan as fast as needed – 2.500 square meters per hour per person. True Twin's speed and efficiency enable the company to create photocopies of extensive physical facilities with minimal interference to daily operation. True Twin aims to provide the advantages of digitalization while minimizing the challenges of change. True Twin's photocopies are easy to create, implement and use.



EGERSUND NÆRINGS-PARK

Beliggenhet: Egersund
Kontaktperson: Terje Jørgensen,
terje.jorgensen@seabrokers.no
Web: enpark.no

Egersund Næringspark jobber for å skape bærekraftig innovasjon og arbeidsplasser i Egersunds-regionen. Vi har to næringsområder, ett på Eigestad like ved E39 og et på Langholmen. På Langholmen prosjekteres det et internasjonalt opplærings-senter for vindmøller. Egersund Næringspark AS er eid av Bertelsen & Garpestad og Seabrokers Group.



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.



STYRELEDER

Derfor er medisin- utdanning viktig og riktig

ÅDNE KVERNELAND, styreleder i Næringsforeningen og JAN OLAV JOHANNESSEN, professor II ved Helsevitenskaplig fakultet ved UiS, faglig leder for Nettverk for medisin og helse og seniorforsker ved SUS

Medisinutdanning ved UiS er viktig og riktig for Stavanger-regionen og hele Helse-Norge. Vi trenger en fullverdig medisinutdanning, ikke bare en filial av UiB på campus i Stavanger.

I sin tid skrev daværende utdanningsminister Gudmund Hernes et skarpt brev til den danske utdanningsministeren, hvor han forventet en stopp for Danmarks samarbeid med Stavanger, den gang Høgskolesenteret i Rogaland (HSR), om doktorgrader. Han skrev blant annet at «et vesentlig formål fra HSRs side er nok å presse fram den formelle anledning til å avlegge doktorgrader i Stavanger. Dette siste er jeg ikke innstilt på, og har der Stortinget med meg». På tross av slike motkrefter, og med hjelp av lattermildt oppgitte danske akademikere, fikk Stavanger etterhvert etablert rett til doktorgradsutdanning og høyskolen ble omsider et universitet. Kraften, viljen og kompetansen i regionen vant tydeligvis fram.

Nødvendig kompetanse

I 2008-2009 nedsatte Universitet i Stavanger (UiS), Universitetsfondet og Stavanger Universitetssykehus (SUS) en tenketank som utredet mulighetene for å etablere en fullverdig medisinutdanning i Rogaland, knyttet til UiS og SUS. Allerede da fant man at regionen hadde den nødvendige akademiske, forskningsmessige og kliniske kompetanse til å tilby et fullverdig medisinstudium, knyttet til det som nå er Fakultet for helsevitenskap ved UiS. Regionen har både den nødvendige

kompetanse, kvalitet og kapasitet til å utdanne cirka 70 nye leger hvert år, noe som også vil være økonomisk fordelaktig for Helse-Norge.

I dag utdannes cirka to tredeler av nye leger i Norge i utlandet. I første omgang vil UiS-modellen tilby utenlandsstudenter å ta de siste tre årene av utdannelsen sin i Norge, og på sikt vil en etablere et fullverdig seksårsstudium ved UiS, i samarbeid med SUS og primærhelsetjenesten. For både UiS, regionen og landet vil dette gi betydelige muligheter klinisk og forskningsmessig.

Sterke helsenæringer

Da den økonomiske krisen slo inn for fullt, i 2014-2015, ble det tydelig for alle at regionen trenger flere ben å stå på, og både fra lokalt og nasjonalt politisk nivå ble kompetansemiljøer pekt på som det viktigste alternative satsningsområdet. Etablering av et medisinstudium ved UiS er her et viktig grep. Regionen har sterke helsenæringer og gode samarbeid gjennom Helsecampus Stavanger, SEARCH, Pumps and Pipes og Norwegian Smart Care Cluster, for å nevne noen. UiS har et meget sterkt teknologimiljø, og har allerede vist seg å levere vesentlige bidrag til ny helseteknologi og metoder. Fremtidsrettede helseutdanninger vil i betydelig grad hvile på digitalisering, innovasjon og helseteknologi,

og et tverrvitenskapelig samarbeid mellom helseutdanninger som sykepleie, paramedisin, jordmor, teknologi og medisin.

Forskyvning av ressurser

Derfor er det så viktig at UiS får en fullverdig medisinutdanning, ikke bare en filial av UiB på campus i Stavanger. Modellen som er foreslått fra UiB vil effektivt blokkere for en fullverdig utdanning i Stavanger, sannsynligvis for all fremtid. Det vil i tilfelle innebære en betydelig forskyvning av ressurser fra Stavanger til Bergen, både kliniske ressurser og forskningsmidler. Det er på denne bakgrunn motstanden fra UiB må tolkes, slik vi har sett ved flere anledninger tidligere.

Stavanger-regionens eget universitet har, sammen med SUS, de beste forutsetninger for å utdanne fremtidens medisinerne, og Helse-Norge har ikke råd til å la denne muligheten gå fra seg! Vi forventer at regjeringen og Stortinget ser det større bildet og skjærer gjennom motstanden fra de gamle universitetene. Motstanden fra Hernes, og de den gang etablerte universitetene, ble overvunnet – til det beste både for landet og Stavanger-regionen. Dagens regjering og storting må se verdien av medisinstudiet ved Universitetet i Stavanger – og vise seg like framsynte som den gang.

«Dagens regjering og storting må se verdien av medisinstudiet ved Universitetet i Stavanger – og vise seg like framsynte som den gang».



De krevende R-tallene

BJØRN VIDAR LERØEN • kommentator og forfatter

Norges forhold til bokstaven R med et tall bak, er i hovedsak knyttet til to forhold: Reproduksjonshastigheten av Covid 19-viruset og reserveerstatningen av de produserte volumer av olje og gass.

Det siste halve året har det meste dreid seg om den globale pandemien. Der siste femti årene har mye – ikke minst norsk økonomi – dreid seg om olje og gass. Nyhetsbildet og den offentlige debatt har vært preget av disse to sakene.

Det mest nærliggende nå er fare og frykt for pandemien. Trusselen kjenner ingen grenser, verken geografisk eller økonomisk. Når røde land blir grønne og i løpet av kort tid blir røde igjen, understreker dette at vi langt fra er ferdige med krisen. Den andre smittebølgen har vært antatt og fryktet hele tiden. Det er fare for at den blir mer omfattende enn den første, og at viruset setter seg fast for flere år eller konstant. Bekjempelsen av Covid 19 vil være avhengig av at vi finner en effektiv vaksine.

I mellomtiden må vi leve med en usikkerhet som endrer vår hverdag. Vi har allerede sett virkningene av det. De kan bli mer omfattende. Det som nå skjer påvirker mye i våre samfunn, også etterspørselen etter energi. Krisen i oljeindustrien, i luftfarten og i bilindustrien illustrerer dette. Også de som leverer råvarer merker endringer i etterspørsel. Aluminiumsindustrien er et av mange eksempler. Her påvirkes flere norske lokalsamfunn med ensidig industriavhengighet.

Unik handlefrihet

Hele verden er rammet. Norge har imidlertid hatt muligheter til å iverksette krisetiltak som de færreste land har hatt muligheter til. Inntektene fra olje og gass har gitt oss enn unik statsfinansiell handlefrihet.

Denne sommeren ble det meste annerledes. Feriemålene i varmere land måtte oppgis. Ferie i eget land ble løsningen for de fleste av oss. Dette minnet oss om svakheter som vi visste om før; dårlige veier og begrenset kapasitet på mange fergesamband. Fremfor alt ble det en påminnelse om det vi selv har skapt; det høye kostnadsnivået. Når feriefolket tok til veiene og bilen, ble det stort sett slutt på billigere drivstoff i helgene.

Resultatet for andre kvartal i Equinor ble selve utstillingsvinduet for en oljeindustri i krise og endring. Det er flere som mener at konsernsjef Eldar Sætre

tar for hardt i når han legger til grunn en oljepris på 80 dollar i 2030. Shell og BP legger listen 20 dollar lavere. Uansett syn på oljepris, vil industrien møte sterke endringskrefter de kommende årene.

Fellesskapets eie

Fra de første årene som oljeinnsats ble vi opptatt av R-tallet – reserveerstatningen. Spørsmålet var om vi ville lykkes med å finne like mye, eller helst mer enn den olje og gass vi produserte. I de første årene var oppmerksomheten i hovedsak rettet mot olje. Vi var mindre interesserte i gass. I mange tilfeller ble gassen snarere definert som et problem. Dette kom til å endre seg betydelig med årene. Gass kom til å innta rollen som et høyverdig energiprodukt. Ressursanslagene for norsk sokkel viste også at det fantes mer gass enn olje i havbunnen.

Vår funn- og felthistorie er enestående. De største funnene ble gjort først. Det ga oss en mulighet til å bygge en moderne høyteknologisk petroleumsnasjon på rekordtid. Petroleumsvirksomheten til havs ble vår histories største pengemaskin. Nå sitter vi på en formue som gir oss en enestående kapasitet til å møte krisetider og behov for endring. Gode resultater krever at vi forvalter vår petroleumsformue – både den økonomiske og teknologiske – med forstand, solidaritet og kreativitet. Her kan det være betimelig å minne om det verdigrunnlag politikerne samlet seg om i de første årene: Oljerikdommen var fellesskapets eie. Formuen skulle brukes til å utvikle det kvalitativt bedre samfunn. Så skulle vi sørge for at oljealderen ble en epoke og ikke en episode.

Vilje og evne

Da vi åpnet de første store oljekildene, åpnet det seg etter hvert et perspektiv av tilnærmet uendelighet. Utforskningen av den norske kontinentalsokkelen avdekket enorme forekomster av både olje og gass. I et øyeblikks beruselse ble det i fullt alvor spurt om hva vi skulle gjøre med alle pengene. Å bruke penger er sjelden et problem. Å spare penger krever mer disiplin og langsiktig tenking. Det norske oljefondet viser med all sin verdi at politikerne har hatt både vilje og evne

til å sette rikdommen inn i et langsiktig perspektiv. Det har vi hatt glede og nytte av i møte med pandemien og fortsatt er det slik at pengene vil virke og gi muligheter i et flergenerasjonsperspektiv.

Neste år er det femti år siden vi begynte å høste fra petroleumsfeltene på kontinentalsokkelen. Fortsatt har vi ikke tatt ut mer enn halvparten av de ressursene som antas å være utvinnbare.

Reserveerstatning

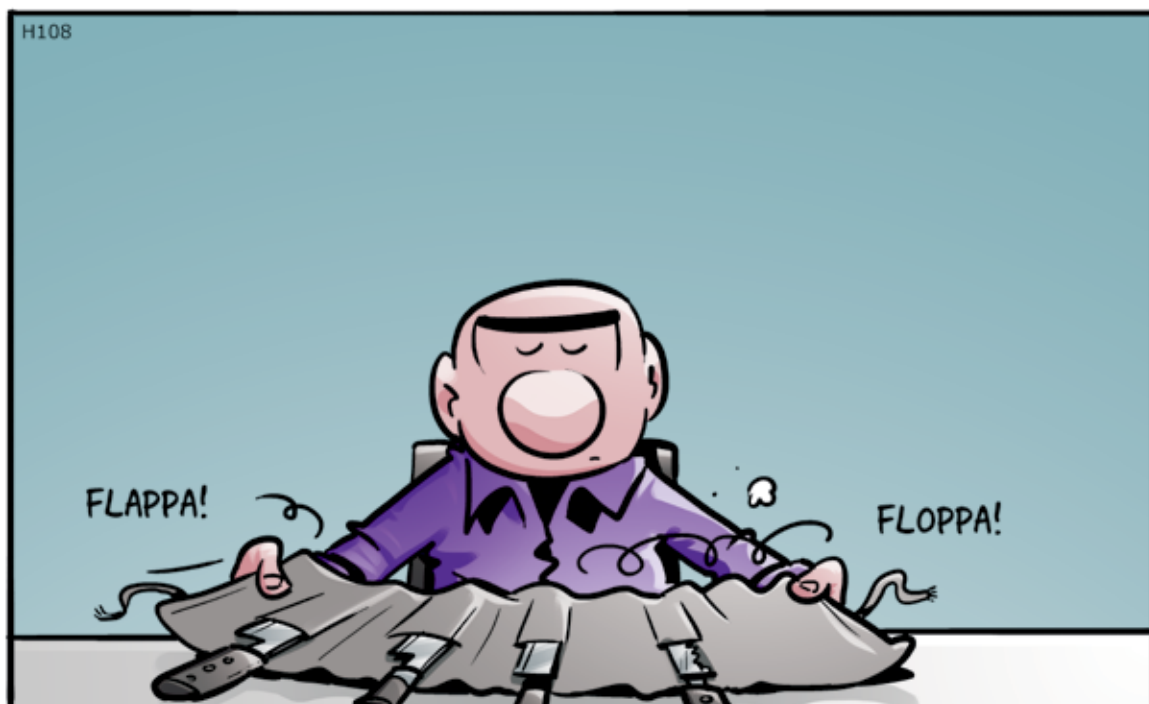
Så kommer vi til det avgjørende R-tallet; reserveerstatningen. Vi produserer mer enn vi finner. Det har vi gjort i mange år. Men vi lykkes med å få mer ut av feltene. Økt utvinning har i mange år vært et viktig bidrag til forlengelse av petroleumsalderen. Når vi fortsatt leter etter olje og gass, er det vi fordi vi tror at verden fortatt i lang tid vil ha behov også for den fossile energien.

Kampen om den fremtidige norske letepolitikken vil hardne til, særlig når det gjelder nordområdene. I dag går diskusjonen om hvor grensene for leteområdene på hele sokkelen skal gå. Neste kampsak vil bli om nye konsesjonsrunder kan forsvares.

Norsk sokkels attraktivitet er under press og svekkes gradvis. Dette har flere årsaker. Reserveerstatning spiller en avgjørende rolle. Oljeindustrien vil alltid søke optimale forretningsmuligheter og gå etter elefantene. Når ExxonMobil trekker seg ut av norsk sokkel, er dette et uttrykk for at norsk sokkels attraktivitet er svekket og at det finnes mer lovende forretningsmuligheter andre steder på kloden. For det vi her snakker om er global konkurranse og globale selskaper.

Det er for øvrig interessant å observere nyhetsbildet og den offentlige debatt det siste halve året. Det nye R-tallet har skjovet til side det gamle. Verden bruker noe mindre olje og gass enn før pandemien rammet. Men vi er ikke kommet nærmere å finne erstatning for den fossile energien. Derfor er reserveerstatning fortsatt en aktuell problemstilling, i det minste for fremtiden på norsk sokkel.

Hvis ikke Norge erstatter sine olje- og gassreserver, vil andre land gjøre det.



We need to adapt to a new form of everyday life

Companies, management and employees alike need to prepare for a new type of everyday life which is different from what used to be considered «the norm», according to Jens Aarup, who works in leadership and organizational development.

A gradual reopening of Europe over the past few weeks has led to an increase in infection rates in several countries. Optimism has waned and uncertainty is mounting – also in Norway. Following three spring months of extraordinary circumstances and a subsequently very different summer and school holiday period, companies, management and employees are now preparing themselves for an autumn and for a future of unknown quantities. Many find themselves longing for a return to «normality» – also in the business sector. Common sense, however, indicates that the way in which we used to work is unlikely to return, says Aarup.



Jens Aarup works in leadership and organizational development.

Salmon on the menu

Knut Nesse (52) has rarely chosen the easiest path in life. Constantly on the move, heading for unfamiliar cultures, distant skies and ever-new challenges to be resolved. But when he finally returned to his roots in his adult years, things didn't quite go according to plan.

In his role as Managing Director of Akva Group, Knut Nesse heads up the supply of technology and services which will, inter alia, help to solve the biological challenges of the global aquaculture industry. This is by no means coincidental. Norway currently supplies over 50 percent of all salmon consumed around the world and the conditions for the production of farmed salmon in the Norwegian fjords are unique. However, if the industry is to become more sustainable and is to avoid long transport routes in order to reach the major markets, the plants need to be moved increasingly onto land, where the major markets are located. This challenge is the key focal area of Knut Nesse's work at the current time.



Knut Nesse, Managing Director of Akva Group.



Founder and General Manager Ole-Erik Vestøl Endrerud of Shoreline.

Four million dollars assured for Shoreline

Shoreline has expanded its number of employees from five to over 40 within the space of just a few years. They have now also secured the financial backing of new international investors to help grow the company even further, supplying software solutions to the wind power industry.

Just eight of their employees, including management and administrative staff, work at their offices located along the Stavanger quayside. However, their additional offices in Esbjerg, Aberdeen and Hamburg cement Shoreline's position as

a medium-large company. Moreover, they have set their sights firmly on growing even larger.

«A few years ago we were a garage band with just five employees, but now there are almost ten times as many of us. We have built up a structured, solid company. We are of course spending more money than we are making, because we are investing heavily in the future. But our plan is to continue to grow, doubling or tripling our turnover every year,» explains Shoreline's founder and General Manager Ole-Erik Vestøl Endrerud.



Annelin Rød, General Manager of Sandnes Taxi.

Four out of five laid off on Day One

On 1st. March Annelin Rød took over as General Manager of Sandnes Taxi. Twelve days later Norway went into lockdown and most of the company's major contracts were put on hold. In spite of a tough start, she has a positive outlook on the future, even though the time ahead may well prove challenging.

«My original plan was to work as a taxi driver for a year, as a break from my managerial role working with youths, substance abuse and child welfare. That was back in 2005. I am still here, so that just goes to show that I love my job», says Rød, laughing loudly.

UPCOMING SCI ACTIVITIES

- 19.08 Ramping up CCS in European Industry
- 19.08 Spouse Network Program
- 21.08 CV Registration and Labour Market Update
- 22.08 Mushroom picking
- 25.08 Cycling- fun and safety!
- 27.08 New in town?
- 30.08 Sunday walk: Brusand - Oгна

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

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 Mannsäker and Inger Tone Ødegård

Endring når verden endres konstant

De mest sårbare bedriftene er ofte de ferskeste. For oppstarts-bedriftene og de som nå skal oppskaleres, har det siste halve året vært tøft. Samtidig har de gjort det de er best på: Takle endringer.

TEKST OG FOTO: LARS IDAR WAAGE

Likviditet er kanskje den største utfordringen for de små bedriftene som satser og investerer. 2020 har startet blytungt for mange som har manglet likviditet. Spesielt selskapene som er inne i oppskaleringsfasen og som skal mangedoble antall ansatte.

– Med flere ansatte kommer større faste kostnader. I tillegg har man gjort store investeringer som kanskje ikke kan høstes slik tidsplanen forelå, da havner man i en likviditetsskvis, sier medgründer Anne-Sofie Engelschjøn i Bolder.

Konstant endring

Bolder-konsernet, som består blant annet av Bolder, Bolder Technology og AIR by Bolder har rundt 50 ansatte totalt, en dobling i antall ansatte bare fra i fjor. I dag har de virksomhet i Norge, Sverige, Polen og India.

– Tiltakspakkene som har kommet er knyttet opp mot fjoråret, og for virksomheter som oss, som vokser raskt, betyr det at vi må sammenligne med halvparten av omsetningen og under halvparten av antallet ansatte. Det gjør at vi er skuffet over hjelpen fra myndighetene, sier hun.

Imidlertid har Bolder klart seg greit gjennom krisen. Med hardt og målrettet arbeid fra både gründerne, de ansatte og ikke minst samarbeidspartnere.

– Vi har fått testet oss og fått bekreftet at vi har et veldig bra team og gode partnere. Mennesker som er lojale og dedikerte og som gir det lille ekstra og trår til når det trengs, påpeker Engelschjøn.

Hun mener det er flere forhold som gjør

oppstartsbedrifter godt i stand til å takle endringer som koronakrisen skapte. Ett av dem er at bedriftene og markedene er i konstant endring.

– Selvfølgelig merket vi korona, men det er en av mange endringer og tilpasninger vi har blitt nødt å gjøre de siste årene. Så det er ikke like definerende for oss som for mange andre mer etablerte virksomheter, forklarer hun og fortsetter:

– Hvilke ting er konstante når man opplever konstant endring? Når man jobber på den måten vi gjør så gjelder det å holde fokus på de tingene som ikke endrer seg så raskt – visjoner og verdier. Visjonen vår endrer seg ikke, men hvordan vi utøver den gjør det. Verdiene er viktige for å skille seg ut og skape lojalitet, både blant ansatte og kunder. En krise er en god anledning til å finne tilbake til denne kjernen.

Prioriteringer

Selskapet har vært i ulike former for

kriser siden oppstarten, slik det ofte er. Winston Churchill-sitatet «never waste a good crisis» har blitt flittig brukt i en rekke sammenhenger de siste månedene. Det er det ofte en god grunn til, ifølge gründeren.

– Sitatet kan virke litt flåsete, men kriser kan brukes positivt. Det ligger noe i dette for vi ser hvor samlende det er og at bidragene fra de ansatte blir synliggjort på en helt annen måte. De ansatte blir motiverte av å gjøre ting som må gjøres, mener hun.

Å gripe mulighetene som finnes i, under og etter en krise kan være vanskelig, men også nødvendig. Å gå gjennom måten man arbeider på og gjerne ta en fot i bakken før en liten restart, kan hjelpe.

– Kriser er smertefulle når det stormer som verst, men ofte kan man ta en gjennomgang av aktiviteter man gjør og hvilke som må gjøres. Plutselig blir man tvunget til å prioritere hardere og man innser at alt ikke er like viktig, sier Engelschjøn.

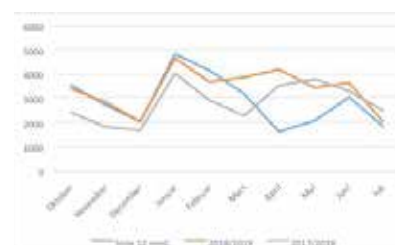


STAVANGER
REKRUTTERINGSINDEKS

Juli 2020

1859

utlyste jobber



Det ble registrert 1859 ledige stillinger i løpet av juli i Rogaland. Det er 9,5 prosent lavere enn tilsvarende måned i fjor, og indikerer at arbeidsmarkedet er i ferd med å normalisere seg etter den dramatiske nedgangen i april og mai. Antallet helt ledige har også krøpet nedover, og er nå 4,9 prosent. Det er nøyaktig det samme som på landsbasis.

jul.19 jul.20

	jul.19	jul.20
Ledere	45	12
Ingeniør- og IKT-fag	311	212
Undervisning	88	69
Akademiske yrker	82	71
Helse, pleie og omsorg	348	276
Barne- og ungdomsarbeid	85	12
Meglere og konsulenter	106	64
Kontorarbeid	125	60
Butikk- og salgsarbeid	150	429
Jordbruk, skogbruk og fiske	2	5
Bygg og anlegg	244	260
Industriarbeid	228	159
Reiseliv og transport	144	79
Serviceyrker og annet arbeid	94	151
Uoppgitt	3	0
Totalt	2055	1859

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.

Medgründer Anne-Sofie Engelschiøn i Bolder mener oppstartsbedrifter har en tankegang som gjør at de lettere takler endring, men at mangel på likviditet gir mange utfordringer.

Disse harde prioriteringene skaper også større forventninger til de beslutninger som tas.

– I en situasjon der man kun må gjøre de rette tingene, må man ofte gå tilbake til strategibordet og finne ut hva man egentlig skal gjøre. Kriser er vanskelige å stå i, men du kan komme bedre ut av det på andre siden, påpeker hun.

Akseptere endringer

Bolder skulle egentlig ha åpnet sitt opplevelsesenter på Tvedtsenteret i mars. Nå er de forsiktige og har utsatt åpning, samtidig som de har prøveåpnet for noen utvalgte kunder. I selskapet ble flere permittert under koronakrisen.

– Heldigvis har vi gode investorer og partnere. Partnere som strakk seg uendelig langt for at vi skulle komme gjennom

krisen – sammen med et styre som tenker langsiktig, er involverte, engasjerte og som har bidratt med sin kompetanse, sier hun.

For å skape gode team og gode partnerskap mener hun det er viktig å bruke god tid på rekrutteringsprosessene og ikke minst å finne frem til de gode partnerne.

Å gjennomgå kriser kan også bli en aha-opplevelse for gründere og ledelse. Du må gjøre noen erkennelser på veien for å stake ut kursen videre.

– Du må håndtere egoet ditt. Med det mener jeg at du hele tiden må akseptere at verden ikke nødvendigvis er slik du har tenkt, det du tror er ikke slik du trodde, og at du må hele tiden klare å ta innover deg at du ikke har alle svarene. Hvis du klarer å erkjenne det, så klarer du raskt å se at nå er det noe som endrer seg, og at det er på tide å ta grep, avslutter hun.

NYTT OM NAVN



BENTE NORDLI

Ny rådgiver i Contesto

Bente Nordli har gjennom de siste 19 årene jobbet med dokumenthåndtering, prosessoptimalisering, digitalisering, som konsulent og rådgiver innen Olje- og gassindustrien, produksjon og industri, kommunalt og i det private markedet både nasjonalt og internasjonalt. Hun brenner for teknologi og smarte løsninger som kan bidra til økt kvalitet og verdiskapning hos våre kunder. Nordli er en faglig tungvekt innen digitalisering og software, og vil være med å løfte vår digitale rådgivningskompetanse betydelig.



MAREN RASMUSSEN

Ny rådgiver i Contesto

Maren Rasmussen har en fersk master i endringsledelse fra Universitetet i Stavanger (UiS). Hun har kompetanse og erfaring innen endringsledelse og rådgivning. Hun kommer fra stillingen Management Consultant i Bouvet hvor hun blant annet jobbet med Information Management hos Total E&P Norge. Som rådgiver i Contesto blir Rasmussen et nytt tilskudd i vårt digitaliseringsteam og vil være en sterk bidragsyter både sosialt og faglig.



TRINE LURA DOLONEN

Ny rådgiver i Contesto

Trine Lura Dolonen har mer enn 13 års erfaring fra olje- og gassindustrien (Total E&P Norge AS) og har gjennom ulike stillinger opparbeidet seg bred kunnskap om dokumenthåndtering og arkiv, samt verdikjeden for olje- og gass. Som rådgiver i Contesto skal hun bistå med informasjonshåndtering og records management sammen med våre kunder. Lura Dolonen er en del av digitaliseringsteamet i Contesto, og vi er sikre på at hun vil bli en verdifull ressurs både for oss i Contesto og ikke minst for kundene våre.



ELISE LAUGALAND

Ny kundeutvikler i Contesto

Elise Laugaland er en blid og positiv relasjonsbygger med sterkt engasjement for å skape suksess og vekst for sine kunder. Hun har mange års erfaring med salg og rådgivning i en rekke bransjer. Laugaland skal jobbe i Contesto sitt kundeutviklingsteam, og tilby rådgivning til nye og eksisterende kunder innen Contestos brede produkt – og tjenesteportefølje. Vi ønsker Laugaland velkommen på laget!



LINDA ASKE PEDERSEN

Ny rådgiver i Contesto

Linda Aske Pedersen har bred erfaring fra IT bransjen og som konsulent. Hun har erfaring som spenner seg fra prosjektledelse, produktutvikling, prosesser, ledelse og endringsledelse. Hun er opptatt av styrearbeid og viktigheten av et velfungerende styre og har vært med i Styrekandidatene 2019, gjennom Næringsforeningen. Aske Pedersen har nå startet hos oss i Contesto hvor hun skal jobbe som prosjektleder/rådgiver og være en del av vårt digitaliseringsteam. Vi er veldig glad for å ha henne på laget!



LENA MARTHINSEN

Ny Sales manager i Dataplan IT Partner

Lena Marthinsen har startet i Dataplan IT Partner AS 1. april 2020. Marthinsen er utdannet digital etterforsker. Hun har lang erfaring som storkundeansvarlig jobbet i flere år med salg før hun videreutdannet seg i 2014 og jobbet nå sist som tutor hos Noroff. Hos oss i Dataplan vil hun jobbe som Sales Manager og rådgiver for våre kunder med særlig fokus på cyber security.

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



CHRISTIAN JOHANSSON

Ny Security Manager i Green Mountain

Christian Johansson startet nylig som vår nye Security Manager i Green Mountain. Han har det helhetlige ansvaret for den fysiske sikringen av våre tre datasenteranlegg på Rennesøy, Rjukan og Enebakk. Datasentre kan inneholde driftskritiske data og applikasjoner for våre kunder så fysisk sikring er av høyeste prioritet i selskapet. Johansson har jobbet 15 år i politiet, blant annet som livvakt i Politiets sikkerhetstjeneste (PST) og har lang erfaring med risikoanalyse og sikringstiltak.



KJETIL JACOBSEN

Ny Sales Director i Roxtec

Kjetil Jacobsen er ansatt som Sales Director, Marine & Offshore i Roxtec AS. Han kommer fra stillingen som Site Manager i Survitec Norway AS. Jacobsen har over 30 års allsidig erfaring fra olje- og gassindustrien, bred ledererfaring og utdanning innen elkraft og kontraktsadministrasjon fra UiS. Selskapet har med ansettelsen av Jacobsen ytterligere styrket satsningen inn mot marine- og offshoresegmentet i Norge og ikke mistet tilstedeværelsen i regionen. Kontoret i Stavanger teller nå tre ansatte, hvorav to jobber innenfor marine og offshore segmentet, og en mot kraft- og prosessindustrien. Roxtec ble etablert i 1990 i Karlskrona, Sverige og er i dag verdensledende innen gjennomføringsløsninger for kabler og rør.



KIRSTEN MADLAND

Ny Senior Manager i Sopra Steria

Kirsten Madland har mange års erfaring fra konsulentvirksomhet, både innen strategi, endringsledelse og prosessforbedring. Den siste tiden som prosjektleder for automatisering av deler av boreoperasjoner. Hun har opparbeidet seg en sterk ledererfaring i roller som styreleder, styremedlem og daglig leder. Madland brenner for digitalisering og smarte løsninger som skal bidra til økt kvalitet, bedre lønnsomhet og effektivitet hos våre kunder.



IRENE VIKINGSTAD

Ny HR manager i Green Mountain

Irene Vikingstad har både sin utdanning og erfaring fra HR, de siste tjue årene. Hun har hatt ulike roller innen HR, i ulike bransjer – blant annet oljebransjen, rekrutteringsbransjen og de siste åtte årene innen HR og kompetanse i bygg- og anleggsbransjen. Vikingstad har stor interesse og fokus på utvikling, digitalisering av HR prosesser og god arbeidsflyt mellom mennesker. Hun ønsker å finne beste praksis på hvordan relevant informasjon kan gjøres tilgjengelig for både ledere og medarbeidere i organisasjonen. Da finnes det jo ikke en bedre jobb, enn å lede akkurat disse prosessene i et selskap i vekst, for å støtte opp under fokus på teknologi, motiverte medarbeidere, god intern kompetanse og utvikling av de beste, fremtidsrettede løsningene i en spennende datasenterbransje.



THOMAS STORM DAHL

Ny seniorkonsulent i Sopra Steria

Thomas Storm Dahl har erfaring som forretningsanalytiker fra bank, hvor han blant annet har arbeidet med forretningsutvikling, prosessoptimalisering og automatisering. Han har vært ansvarlig for flere prosjekter og implementert løsninger for økt lønnsomhet og effektivitet ved hjelp av Lean, RPA og BPMN.

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



GRETE CHRISTOFFERSEN

Ny CEO i Intersearch Norway

Grete Christoffersen er ny CEO i InterSearch Norge. InterSearch, tidligere Sekse og Hogstad, leverer tjenester innen rekruttering, organisasjon og lederutvikling. Christoffersen er aktivt med i rådgivningsprosesser i alle sektorer. Hun har internasjonal erfaring som HR-sjef i Schlumberger, CEO i Relocation AS, i tillegg til flere års erfaring som konsulent innen organisasjonsutvikling. Christoffersen er utdannet Siviløkonom med Master i HR fra ESSEC Business School i Paris.



STEFFEN BORG

Ny Sales Engineer i Roxtec

Steffen Borg startet i Roxtec AS våren 2020 og vil jobbe innenfor kraft- og prosessindustrisegmentet, som også inkluderer landbasert fornybar energi. Borg har lang salgserfaring fra energi, marine, samt olje og gass industrien og kommer sist fra stilling som Sales Manager Norway i selskapet Duwel Group.



MORTEN NÆRLAND

Ny Chief Financial Officer i Green Mountain

Green Mountain styrker lederteamet med Morten Nærland som ny Chief Financial Officer. Nærland har lang fartstid som CFO og leder i en rekke selskaper, deriblant AKVA group, Aarbakke og nå nylig i Cermaq Chile. Han har opp gjennom sin karriere jobbet til sammen ti år i Chile innen laksenæringen, men vender nå hjem for å bidra i videreutviklingen av Green Mountain. Han bringer med seg sterk internasjonal erfaring og har jobbet tett med eiere, investorer og finansinstitusjoner i forbindelse med blant annet M&A prosesser.



STIAN RØISLAND

Ny forretningsutvikler i Solv

Velkommen til Solv, Stian Røisland! Solv har store ambisjoner om å utvikle egne produkter og tjenester, i tillegg til å være et framtidsrettet konsulenthus. Derfor tror vi matchen av Solv og Stian Røisland er glimrende! Røisland kommer til oss fra rollen som kommersiell direktør i Altibox. Han har jobbet med ledelse, salg og produktutvikling i Lyse i over 15 år, og har også en fortid som styremedlem i Viking Fotball og Kraft Finans.



JOHAN NORDVIK

Ny Trainee i Conta

Johan Nordvik starter i en trainee stilling hos Conta AS den 22. juni 2020. Han er utdannet innenfor både film og TV samt WEB utvikling. Nordvik skal hovedsakelig fokusere på Front End utvikling av ny og eksisterende programvare hos oss.



ERIK HETLAND

Ny Cloud Services Consultant i Upheads

Erik har lang driftstid fra Evry og har hatt ansvar for flere prosjekter. Han er ansatt som Cloud Services Consultant i Sandnes og er med å styrke datasenteravdelingen i selskapet.

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.



Styret og «den nye normalen» i Rogaland

THOMAS ABRAHAMSEN • advokat og partner i Thommessen AS

Hva må styret passe på fremover, når effektene av korona og volatil oljepris etter hvert gjør seg gjeldende? Svaret er at det gode styret i tide klarer å gjøre de riktige grepene, før handlingsrommet forsvinner.

Styret har forvaltningsansvaret for selskapet. I siste halvdel av 2020 betyr det for en del styre et særskilt fokus på økonomi. Når egenkapitalen eller likviditeten er lavere enn forsvarlig, eller egenkapitalen er mindre enn halvparten av aksjekapitalen, får styret i tillegg til det ordinære forvaltningsansvaret en handleplikt. Styret skal da «straks» behandle saken og iverksette tiltak. Hvis situasjonen ytterligere forverres, ved at selskapet blir insolvent uten realistiske utsikter til å redde selskapet, plikter styret å begjære oppbud. I dette farvannet må styret navigere klokt og proaktivt. Styrets handlingsrom blir mindre jo dårligere situasjonen er rent økonomisk. Tidlig i syklusen kan styret gjøre gode forretningsmessige grep. Nærmer man seg insolvens, snevres handlingsrommet betraktelig inn. Da er det kreditorenes interesser som veier tyngst.

Gjør opp status

Den våkne rogalandske styreleder bør derfor gjøre opp en status når regnskapene godkjennes i august 2020. Styret bør sette seg inn i aktuelle regnskapsmessige vurderinger og også lage et solid halvårsregnskap per 30. juni 2020. Et solbrunt styre vil da ha et grunnlag for å vurdere selskapets stilling i det høsten starter.

Styret bør se etter faresignaler. Hva betyr korona og oljeprisfall (og etter hvert stigning) for omsetning og inntjening? Er kontantstrømmen forsvarlig opp mot forfallene? Har varelageret og fordringsmassen økt mer enn vanlig? Er fortjenestemarginene tilstrekkelige? Er kostnadsbasen vurdert mot reelle, nedjusterte inntekter? Hvordan blir vår «nye normal»?

Hvis selskapet har finansielle problemer, må styret være tettere på ledelsen enn vanlig, ha styremøter oftere, stille flere kontrollspørsmål og i det hele ha en aktiv tilnærming. Å lene seg på at «daglig leder håndterer driften» vil rett og slett ikke være nok. Styret må proaktivt analysere situasjonen sammen med ledelsen, vurdere alternativene og komme opp med en plan.

Mange spørsmål

Et godt styre vil vurdere om man kan produsere rimeligere, ved hjelp av digitalisering, automatisering eller forenkling og standardisering. Har selskapet vært disiplinerte nok og brukt sine ressurser riktig og der selskapet tjener penger? Bør man legge ned eller selge deler av virksomheten? Kan selskapet selge eiendeler som man ikke trenger? Har selskapet overtallighet? Har man vært flinke nok til å jobbe med å ta ned kostnader? Kan investeringer utsettes eller avlyses? Sist, men ikke minst, må styret ha en aktiv tilnærming til posisjoneringen i markedet. Vanskelige tider krever at man ser med kritiske briller på tidligere valgt strategi. Har selskapet riktig plan

«Styrene i Rogaland får det høsten 2020 mer krevende enn på mange år. Den nye normalen kommer og selskapene må tilpasse seg.»

Thomas Abrahamsen

for å være unike? Er man geografisk spisset eller selger man globalt? Er man i et premium- eller lavkostsegment? Leverer man innen de rette bransjer og kundesegmenter?

En oppdatert forretningsplan bør ha konkrete tiltak. Mens man fremdeles har handlingsrom, bør styret vurdere om man skal gjøre verdiskapende transaksjoner av typen å selge en avdeling som ikke inngår i den fremtidige kjernevirksomheten, til noen som ser større verdi i denne virksomheten. Man kan for eksempel jobbe sammen med en ledergruppe om å gjøre et utkjøp, hvor

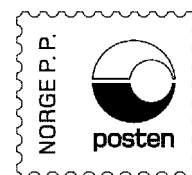
ledergruppen får med seg ny kapital og løfter ut en virksomhet. En annen variant er å fusjonere. Kanskje kan to selskaper, som ikke er robuste nok hver for seg, sammen være bedre skodd til å kjempe i markedet. Fusjon var kanskje ikke eiernes opprinnelige plan, men muligens er dette det beste alternativ nå? Videre – bør man inngå partnerskap med noen, og dele risikoen og kostnaden (og derfor også den mulige oppsiden) for å kunne tilby markedet noe nytt og spennende om et par år? Husk at det finnes mange måter å gjøre transaksjoner på uten at partene nødvendigvis må ut med kontanter. Man kan fusjonere, gi vederlag i aksjer, man kan bruke andre aktiva som del av et oppgjør, eller gi selgerkreditt. Kreative transaksjoner, hvor det forretningsmessige som ligger til grunn er riktig, kan skape betydelige merverdier i dagens marked. Vi tror mange eiere vil stå seg på en transaksjon nå, fremfor en vanskelig situasjon om noen måneder. Å selge høns i regnvær liker ingen, men hva hvis alternativet er konkurs eller kreditorstyrte «brannsalg»?

Utfordres

Mange aktører må orientere seg bredere enn før. Mindre olje og gass og mer «grønn» shipping, havbruk, offshore vind, fornybar, landindustri, og infrastruktur. I slike nyorienteringer må styret også definere tiltakene for å nå målet. Da må eieren utfordres. Eiere som vil ta selskapet et steg videre, eller i en ny retning, bør ofte være beredt til å skyte inn ytterligere kapital for at satsningen skal være robust, alternativt konvertere gjeld.

Til høsten får styrene i Rogaland det mer krevende enn på mange år. Den nye normalen kommer og selskapene må tilpasse seg. Markeder er varig endret. Denne tilpasningen må styrene eie og ikke komme halsende etter, når bankene og kreditorene banker på døren. Det krever styreledere som tør å ta de vanskelige diskusjonene. Vi anbefaler styret å begynne i august med en strategisamling. Siktemålet bør være en oppdatert forretningsplan som står seg godt i møtet med den nye normalen. Godt møte!

Returadresse:
Næringsforeningen
i Stavanger-regionen
Postboks 182
4001 Stavanger



PÅFYLL AV ALT DET GODE

OMRÅDET GIR IDENTITET, MENNESKENE SKAPER LIVET.
NÅ GLEDER VI OSS TIL Å MØTES IGJEN.



HINNA PARK

www.hinnapark.no

...bli en del av
REGIONENS BESTE
BUSINESS CLUSTER