

NÆRINGSLIVSMAGASINET

NR. 06 · 2021 · ÅRGANG 27
LØSSALG: 79 KR

Rosenkilden

TEMAUTGAVE: UNGE I NÆRINGSLIVET

Jakten på de unge

Nesten 40 prosent av bedriftene i Stavanger-regionen mener de har for få unge blant sine ansatte og vi har færre studieplasser per innbygger enn de aller fleste andre fylker. Hvordan skal vi vinne kampen om de unge og framtidens kompetanse?

Side 6-16



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*

15.06 Havvind – en vekstnæring

16.02 Møt Nicolai Tangen!

19.08 Den ultimate LinkedIn-profilen

20.08 Droner

24.08 Sommerfest i Dalane

25.08 Sommertreff på Bakernes Paradis

*Alle medlemsmøter gjennomføres inntil videre digitalt. I tillegg til møtene, har Næringsforeningen daglige TV-sendinger med aktuelle tema og nyheter.



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

STAVANGER CHAMBER INTERNATIONAL

15.06 A fun evening by the coast

22.06 Summer in Stavanger

24.08 Do's and don'ts in the rental marked

31.08 Challenge yourselves



For sign up,
go to stavangerchamber.com

Rosenkilden følger redaktørplakaten.

Ansvarlig redaktør: Harald Minge.

Redaktør: Egil Hollund.

I redaksjonen: Ståle Frafjord, 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: 27.

Redaksjonen avsluttet: 4. juni



LEDERTALENTENE
side 6



SATSER PÅ STÅL
side 34



CHAT-ROBOTER
side 42

Innhold

Åtte forbilder under 30 år	6
Made in Sandnes	16
Radarparet som vil skape muligheter	20
Få studieplasser kan få konsekvenser	24
Medlemsundersøkelse	28
SFF fikk inkluderingsprisen	30
Derfor vil Obinna bli hos Beyonder	32
Spaltisten: Sonja Hauan	35
Profilen: Børre Lobekk	34
Bedriften: Easee AS	38
Lær av de beste: Boost AI	42
Nye medlemmer siden sist	45
Styrelederen	47
Energikommentaren	48
LUNCH	49
Arbeidsliv	50
Nytt om navn	52

Energihovedstadens nye direktorat



HARALD MINGE · Adm. dir. i Næringsforeningen

Som for 50 år siden står vi i et veikryss! Mulighetene for næringsutvikling til havs er eventyrlige, men nå handler det ikke lenger bare om olje og gass. Næringslivet rigger seg for denne endringen. Det må Oljedirektoratet også gjøre. Dette flott myndighetsorganet kan forene alle de nye interessene, enten det er havvind, mineraler eller havbruk til havs. La de få utvikle seg til å bli et «Sokkeldirektorat».

Vi samler kreftene! Gjennom prosjekt Energihovedstaden har kommunene og næringslivet bestemt seg for å bidra til å styrke regionens posisjon som energihovedstad. Nå i juni kommer viktige saker på rekke og rad, som for eksempel ny veileder for havvindutbygginger og regjeringens energimelding. Vi har lagt bak oss en pandemi hvor det virkelig har vært viktig å kjempe for bransjen og for arbeidsplassene. Det er nå ett år siden Stortinget vedtok skatteutsettelsen som hindret massearbeidsledighet og skapte nye muligheter. Operatørene begynte å investere igjen, hvilket var livsviktig for leverandørene.

En annen viktig sak i øyeblikket er den regionale enigheten om at Oljedirektoratet bør utvikles til et Sokkeldirektorat. Budskapet er samstemt og unison, fra ordførere, energiklyngene, havbruksklyngen og Næringsforeningen. Disse ideene synes også å ha bred tverrpolitisk støtte i regionen.

I endring

«Den norske oljemodellen» er ikke et statisk fenomen. Denne våren er det femti år siden «De ti oljebud» ble vedtatt av Stortinget. Disse viktige prinsippene har vært styrende for en suksessrik forvaltning av naturressursene gjennom et halvt århundre. Men la oss ikke forledes til å tro at alt har ligget fast. I løpet av disse årene er modellen blitt justert, igjen og igjen. Statens eget oljeselskap mistet sine privilegier, staten skilte ut direkte eierandeler i feltene (SDØE), Statoil ble børsnotert, gikk internasjonalt, ble fusjonert – og heter nå Equinor. Oljedirektoratet ble splittet, hvor sikkerhetsdelen ble til Petroleumstilsynet. Oljeskattens prinsipper har ligget fast, men også tilpasset endrede konjunkturer og utfordringer, senest under koronakrisen i fjor. Flere av de store oljegigantene som var avgjørende i eventyrets begynnelse har slått seg sammen, solgt seg ned

eller ut – og vi ser et helt nytt aktørbilde blant oljeselskapene, ikke minst etter at lisenssystemet ble tilpasset nykommerne. Og den norske leverandørindustrien har innfridd de mest optimistiske prognoser om sysselsetting og internasjonal posisjon – og satser nå for fullt på havvind, karbonfangst og lagring, hydrogen og så videre.

Mange vil bruke arealene på sokkelen. Det mest opplagte, og som pågår nå, er

«Nå gjelder det å forene interessene, samordne aktivitetene og disponere arealene på sokkelen på en fornuftig måte.»

Harald Minge

havvind. Men det handler også om havbruk til havs. Om annen energiproduksjon. Hydrogen, for eksempel, som er på alles lepper som framtidens energibærer. Kan vi lage klimanøytralt hydrogen til havs, fra naturgass, men med karbonfangst og lagring – i stor skala?

Det umulige mulig

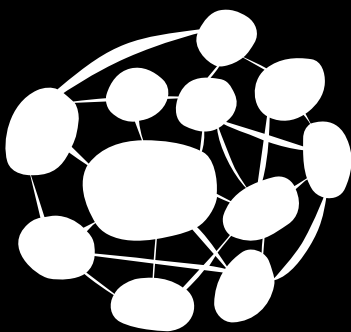
Noen må gi råd og vurdering om hva som gir best anvendelse og verdi av plattformene ute i havet. OD kan vurdere verdien av hydrogen versus gassen – for det må være bærekraftig også økonomisk. OD vet best om gassressursene til dette er til stede på norsk sokkel, og hvor CO₂ kan lagres i reservoarene. De kan være myndigheten som vurderer hvilke av de

gamle oljeplattformene som kan brukes til nyskapende hydrogenproduksjon.

OD har stått fram som en saklig, faglig og tydelig myndighet på sokkelen. Et av glansnumrene er de intense og harde diskusjonene hvor ODs syn sto mot flere av oljeselskapene. OD insisterte på at den tynne oljesonen i Troll-feltet skulle utvinnes. Ved hjelp av lange horisontale brønner ble gassgiganten Troll også gjort til Nordsjøens mestproduserende oljefelt i sin tid. Uten myndighetens fremtidsrettede tenkning kunne oljen gått tapt – og fellesskapet ville gått glipp av ressurser verd hundrevis av milliarder kroner. ODs standhaftighet gjorde det umulige mulig og sikret titusenvis av årsverk til boring, utbygging og drift av Troll også som et oljefelt.

En bærebjelke

Gjennom snart 50 år har Oljedirektoratet vært en av bærebjelkene i Energihovedstaden, sammen med andre viktige og avgjørende etableringer som Statoils hovedkontor, den internasjonale skolen, «oljeutdanningen» på universitetet, ONS, Oljemuseet og så videre. Nå som da, for 50 år siden, står vi i et nytt veikryss hvor dette velfungerende økosystemet har planer om å utvikle seg videre og sette seg i førerretet for det grønne skiftet. Fortsatt snakker vi om enorme naturressurser og vi snakker om såkalt smart spesialisering, altså å bruke dagens kompetanse i næringslivet for å lykkes med beslektede næringer. Næringslivet har for lengst siktet seg inn på de nye områdene innenfor energi og havbruk. Nå gjelder det å forene interessene, samordne aktivitetene og disponere arealene på sokkelen på en fornuftig måte. Heldigvis har vi god trening i det, nettopp fordi vi har hatt et respektert og kunnskapsrikt myndighetsorgan – som ikke bare har vært et tilsyn, men har hatt som mål å utvikle næringen. Nå er de klare til å ta neste skritt, og bli Sokkeldirektoratet!



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.

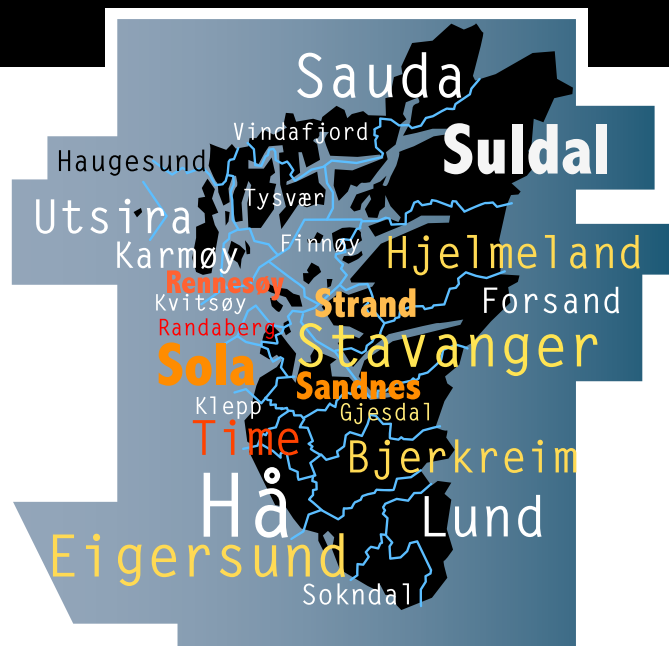
Næringsforeningen har 1.940 medlemsbedrifter, og over hele regionen har vi en lokal tilstedeværelse med egne ressursgrupper. Disse fungerer nærmest som lokalkontor og arbeider med lokale utfordringer, men i et regionalt perspektiv. Et grenseløst næringsliv i en stadig mer grenseløs region. Nå arrangeres 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.



24 RESSURSGRUPPER

Næringsforeningen er i underkant av 15 ansatte, men ca. 250 medlemmer er organisert i foreningens 24 ressursgrupper. Disse jobber med spesifikke fagfelt som bygg- og anlegg, energi, teknologi eller matbransjen, eller de kan være geografisk basert. Ressursgruppene er viktige temamålere 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: Marlin Jespersen tlf: 991 50 102
marlin@secant.no

DALANE
Leder: Karoline Mong Omdal. Tlf: 954 43 913
km@egersundgroup.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: Kjetil Søyland tlf: 900 38 224
kjetil@avanti-ryfylke.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 Sørlund. 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: Espen Young Svendsen. Tlf: 454 21 822
E-mail: espen@utopiafest.no

HÅNDVERKERE
Leder: Kenneth Helliesen Tlf: 412 59 108
kenneth@brdr-pettersen.no

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

50/50
Leder: Mats Henriksen. Tlf: 907 69 110
mats@montaag.com

NÆRINGSFORENINGENS STYRE



Hanne N. Berentzen
Leder



Grethe Skundberg
Nestleder



Frank Emil Moen



Tone Herigstad



Yuhong J. Hermansen



Ingvald Meland



Ragnar Tveterås



Borre Lobekk



Siri Aarrestad
Ravndal

STAVANGER CLEAN ENERGY TRANSITION SUMMIT 2021

25-26 AUGUST
BEKHUSKAIEN

Velkommen til årets kanskje viktigste møteplass for leverandørindustrien!

25. august åpner forhåpentligvis dørene for det første og største post-covid arrangementet for energibransjen etter nedstengningen av Norge. På Bekhuskaia i Stavanger Sentrum, med en kapasitet til å huse 300 utstillere og 12.000 besøkende, legger vi opp til et fullspekket program med møtebørs og konferanse, alt vinklet mot konkrete muligheter for leverandørindustrien i det pågående grønne skiftet.

Mulighetene

Sterke politiske og finansielle krefter presser effektivt på i overgangen til bruk av mer bærekraftige energikilder, og med det følger muligheter for tradisjonelle industribedrifter som klarer å snu seg rundt. På SEC 2021 møtes leverandørene og kundene, og på Thommessen Connect kan du forhåndsbooke korte 1-1 møter med prosjektledere og innkjøpere.

Samtidig er vi veldig bevisste på at overgangen til grønn energi ikke er gjort over natten, og at den fossile industrien vil skape verdier i mange år mens den fornybare øker i omfang. Dette poengteres og synliggjøres med tall i åpningsforedraget fra Rystad Energy, før vi går videre i programmet med de rene fornybarprosjektene. Fullt program og mer om mulighetene til å bli en del av dette på StavangerEnergy-Conference.com.

Det går mot lysere tider og en gjenåpning av samfunnet, og SEC2021 blir isåfall den første og største møteplassen etter halvannet år med nedstengning.

Det trenger leverandørindustrien. Det trenger regionen!

Vi sees i august!



Forretningsmuligheter i
en lokal verdikjede for CO2

v/ Audun Aspelund, Prosjektdirektør
Karbonfangst, Lyse



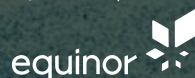
Fra lineær til sirkulær økonomi
i en råvarenasjon – et paradigmeskifte
for norsk leverandørindustri?

v/ Tore Gjedebo,
Investor og initiativtaker



Hywind Tampen, Læring og teknologi-
utvikling i et prosjektgjennomførings-
og driftsperspektiv

v/ Ole Arild Larsen, Operasjonell Leder
Hywind Tampen



Muligheter i Norsk
Batteriindustri

v/ Svein Kvernstuen, CEO



HOVEDSPONSORER



THOMMESSEN



MAERSK
DRILLING

Hendrik Veder Group



STAVANGER KOMMUNE



www.stavangerenergyconference.com

De åtte forbildene har alle ulike bakgrunn og erfaring, her er Helleik Syse, Signe Bøhn Bleivik, Michael Holm, Monika Øksnes, Karoline Sjødal Olsen, Øyvind Osjord og Boye Christiansen. Karoline Mong Omdal var ikke tilstede da bildet ble tatt.



Åtte forbilder under 30 år

Bli kjent med åtte unge stjerner! Felles for de alle er evnen til å se muligheter og ønske om å gjøre en forskjell. De er opptatt av inkludering, involvering, mangfold, økonomisk vekst, teknologi, miljø og energi. De er alle forbilder under 30 år som kan bidra til å gjøre regionen mer attraktiv for unge jobbsøkere og ledertalenter.

TEKST: LARS IDAR WAAGE OG SILJE FINNSKOG JENSEN
FOTO: LARS IDAR WAAGE



Signe Bøhn Bleivik

Alder: 28 år
Stilling: Head of Partner Strategy, Boost AI
Utdannelse: Bachelor i ledelse, innovasjon og marked ved UiT og en master i entreprenørskap og innovasjon ved NMBU.



En god lærer på videregående skole gjorde henne interessert i entreprenørskap og innovasjon før studiene. Så brakte kjærligheten henne til Stavanger og Boost AI.

Hva er din bakgrunn?

Jeg er født og oppvokst i Larvik, men kjærligheten brakte meg til Stavanger. Samboeren min flyttet hit ett år før meg, og jeg flyttet etter da jeg var ferdig med studiene. Boost AI er min første faste jobb etter endt utdanning i entreprenørskap og innovasjon fra Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. Det var ikke så mye jeg visste da jeg gikk fra videregående til høyere utdanning, men en ting visste jeg, og det var hvilket fag jeg brant for, nemlig innovasjon og entreprenørskap. En veldig god lærer på videregående fikk meg interessert i denne retningen.

Hva er du mest stolt av?

Definitivt det jeg har oppnådd i Boost AI. Å få være med på et så fantastisk eventyr som det har vært de siste fire årene. Det innebærer å få lede et stort team, bli satset på i bedriften og få den store tilliten. Jeg har lagt ned en stor innsats for komme hit.

Hvilken stilling har du i dag?

Stillingen heter Head of Partner Strategy. Vi ønsker å gjøre hovedandelen av selskapets salg og prosjekt via våre samarbeidspartnere

som er konsulentselskap, både nasjonale og internasjonale, men også mindre regionale og mer lokale aktører. Jeg leder denne satsingen og et team som består av tretten andre.

Hva er dine ambisjoner for videre karriere?

Har aldri hatt noen konkrete mål om at når jeg er så og så gammel skal jeg være her eller der i karrieren, ha hatt de og de stillingene, eller jobbet med de og de tingene. Veien har blitt til mens jeg har gått, og mange av mulighetene har kommet naturlig. Jeg har alltid stilt høye krav og forventninger til meg selv samtidig som jeg alltid har hatt et stort ønske om å utvikle meg i alt jeg gjør. Som leder har jeg ambisjoner og et ønske om å være inspirerende og motiverende og ikke minst å være en leder som hjelper andre med å lykkes, på samme måte som jeg har hatt ledere som har hjulpet meg til å komme dit jeg er i dag.

Er næringslivet flinke nok til å slippe unge til i lederposisjoner?

Nå har jeg bare bodd her i fire år, og jobbet i samme selskap hele tiden. Jeg kan derfor

ikke svare for næringslivet generelt, men Boost AI har definitivt sluppet unge til i lederposisjoner. Det er blant annet grunnen til at både jeg og flere av mine kolleger sitter i disse stillingene i dag. Vi har fått tillit og hatt ledere som virkelig har satset på oss.

Hvilken gevinst er det for bedriftene ved å slippe unge til?

Jeg tror det er en kjempestor gevinst, og jeg tror det ligger et enormt potensiale i unge. Bedriftene kan knyttet til seg nytenkende ansatte som er endringsvillige og som har sterk lyst til å lykkes, det vil si den ekstra innsatsen som trengs for å lykkes.

Hva gjør Stavanger-regionen attraktiv for unge jobbsøkere og ledertalenter?

Stavanger-regionen og Rogaland er en region i endring og omstilling. Regionen går ikke nødvendigvis bort fra olje og gass, men nye industrier og bransjer kommer til. Det er muligheter jeg brenner for, som nytenking og innovasjon. Det gjør at det er et attraktivt arbeidsmarked med flere nye og spennende bedrifter, som jeg igjen tror de unge tiltrekkes av. Alt handler om å gi tillit og skape muligheter, samt å ufarliggjøre oss litt for de som er nyutdannet.

Michael Holm

Alder: 29 år
Stilling: Hotelldirektør Sola Strand Hotel
Utdannelse: Bachelor i hotellledelse ved Hotellfagskolen ved UiS

8 UNDER 30

Da det legendariske hotellet ved Solastranden fikk nye eiere i fjor, ønsket de friskt blod i direktørstolen. Valget falt på den unge og fremadstormende sørlendingen Michael Holm.

Hva er din bakgrunn?

Jeg er opprinnelig fra Kristiansand og har jobbet på hoteller siden jeg fikk min første sommerjobb som 15-åring. Derfor ble det naturlig for meg å flytte til Stavanger for å studere hotellledelse. Etter utdanningen begynte jeg å jobbe på Hotell Residence i Sandnes og i Nordic Choice-systemet. Der gikk jeg gradene på ulike hoteller, til jeg ble direktør.

Hva er du mest stolt av?

De gangene jeg lykkes med å få med meg folk opp og frem, blir jeg stolt! Når vi får muligheten til å løfte de som er enda yngre enn meg frem i lederstillinger, og se de vokse. Akkurat dette gjør meg mer stolt enn økonomiske resultater, eller toppscore på Tripadvisor.

Hvilken stilling har du i dag?

1. mars i år tok jeg over som hotelldirektør ved Sola Strand Hotel. Å drive sitt eget hotell var mitt store mål da jeg flyttet til Stavanger. Hotellet er det mektigste hotellproduktet i regionen, og det er en stor ære å lede arbeidet med å ta hotellet tilbake til nye høyder.

Hva er dine ambisjoner for videre karriere?

Først og fremst er det å få dette hotellet opp å gå, og få til en sunn drift. Hotellet har slitt i mange år, så nå skal vi få det lønnsomt. Så vil jeg hele tiden utvikle meg selv og være med på prosjekter der jeg kan utfordre meg selv. Jeg har en personlighet som gjør at dersom hverdagen blir for A4, så må jeg finne på andre ting, utvikle meg og ta nye steg.

Er næringslivet flinke nok til å slippe unge til i lederposisjoner?

Reiselivsnæringen, som jeg representerer, har vært flinke. De har funnet mange gode ledertalenter i både hotell- og reiselivsnæringen, og flere og flere gir unge talenter sjansen. Da jeg jobbet i Choice var det en kultur for akkurat dette. Så tror jeg de som ikke er på denne bølgen til slutt vil skjønne at de må hive seg på. I tillegg er dette en god bransje å utvikle seg i som leder, og det må unge forstå. Her kan du utvikle deg som leder og person, og ta med erfaringen inn i andre bransjer.

Hvilken gevinst er det for bedriftene ved å slippe unge til?

Gevinst? Gevinster! Først og fremst kommer mange unge inn med nye tanker og idéer. Vi har nye øyne å se verden på og det å tørre å utfordre normene. Jeg

driver jo et hotell med en lang historie, og det at vi nå kommer inn med flere unge i ledergruppen gjør at vi tør å utvikle konseptet. Mange unge ledere er uredde og ikke redde for å få seg en på trynet.

Hva gjør Stavanger-regionen attraktiv for unge jobbsøkere og ledertalenter?

For en positiv sørlending så er dette en spennende region. Olje- og gasssektoren gir mange muligheter, og flere spennende bedrifter kommer opp. Min bransje lever jo av andre bransjer, og derfor er det interessant å følge med på alle de spennende prosjektene som drives frem i regionen. Det har gjort at jeg har blitt her og bestemt meg for at det er her jeg skal være. Her får jeg en god følelse, mulighet til å bygge relasjoner, og det blir ikke for svært. Jeg trives veldig godt her både privat og jobbmessig.

Boye Ousdal Christiansen

Alder: 29 år
Stilling: Daglig leder Scandinavian Fittings and Flanges (SFF)
Utdannelse: Bachelor i Business Administration fra University of La Verne, master i Energy, Trade and Finance fra Cass Business School, London.

Som barn drømte han om å bli fotballproff på Manchester United, men etter å ha slitt benken på Sandnes Ulfs rekruttlag i ungdomsårene forstod han fort at utdannelse var veien å gå før han tok over familiebedriften.

Hva er din bakgrunn?

Familiebedriften driver med rør, rørdeler og stål, og det er kanskje ikke det en unggutt drømmer om som liten. Jeg skulle jo bli fotballproff i Manchester United, men innså jo fort at det var greit med en utdannelse. Dermed ble det en bachelor i USA før jeg mellomlandet i London og tok en mastergrad der. I 2016 tok jeg over som daglig leder i familiebedriften.

Hva er du mest stolt av?

I oktober giftet jeg meg, så akkurat der må jeg si at jeg har overprestert voldsomt med en flott kone. Det er nok min største prestasjon. Samtidig er jeg veldig stolt over å jobbe i en så flott bedrift, med et så godt team med folk fra forskjellige bakgrunner og ulike forutsetninger - at det spesielle teamet kan skape så gode resultater er veldig givende å være en del av.

Hvilken stilling har du i dag?

Tok over som daglig leder i SFF i 2016, og for å være helt ærlig var det var mye kjekkere å komme inn i bedriften enn jeg

hadde trodd. Faktisk er det fem år siden nå, så tiden flyr!

Hva er dine ambisjoner for videre karriere?

Jeg har et ønske om å alltid utvikle meg som leder og være den best mulige lederen for våre ansatte. Det ser jeg på som et stort og viktig ansvar. Til høsten skal jeg i tillegg rydde plass i kalenderen og ta en MBA på University of St. Gallen parallelt med mitt daglige virke, noe jeg ser frem til. Jeg ser nok litt annerledes på enkelte ting etter noen år i arbeidslivet, så det blir nyttig.

Er næringslivet flinke nok til å slippe unge til i lederposisjoner?

Jeg tror vi er på en positiv trend. Næringslivet begynner å se verdien av å gi unge talenter tillit, men vi kunne nok blitt enda flinkere.

Hvilken gevinst er det for bedriftene ved å slippe unge til?

Vi er jo et næringsliv i endring og de unge er kanskje enda flinkere til å utfordre de

etablerte sannhetene rundtomkring. Det verste svaret jeg kan få i egen bedrift er "sånn har det alltid vært". Det er ofte et varsel om at vi må kikke litt nærmere på det. Jeg tror også det er viktig å ha et mangfold blant de som tar beslutninger, ikke bare knyttet til alder, men også kjønn og bakgrunn.

Hva gjør Stavanger-regionen attraktiv for unge jobbsøkere og ledertalenter?

Vi har vist i lange tider at vi har den gode jærsk gründerkulturen kombinert med kremmerånd, i regionen. Gjennom omstillinger står vi overfor noen strukturelle utfordringer. Det har vel aldri vært større behov for unge, kloke hoder enn nå? Både for å viderebringe, foredle og forbedre det vi i regionen har bygget opp, samt satse på nye næringer. Hvis vi blir enda flinkere til å bygge nye klynger, får til et godt samspill mellom både utdanningsinstitusjonene og næringslivet. I oljealderen sa det seg selv hva vi skulle bli flinkere på, men nå trenger vi nye miljøer og næringer.

“Eg elske å jobba i ein bank som gir muligheter, som lar deg være modig og som lytte til de som vil någe – uavhengig av alder. Det e knallkjekt!”.

Stina Månestråle Hopsdal,
Banksjef Personmarked



Rekruttering – Finansrådgiver

DNB er kåret til mest attraktive arbeidsgiver blant Business-studenter og 3. mest attraktive arbeidsgiver for IT- studenter.

Kilde: Universum

Vil du jobbe som finansrådgiver sammen med en herlig og fremoverlent gjeng med god fart?

Send en e-post til:
stina.manestråle.hopsdal@dnb.no



Karoline Sjødal Olsen

Alder: 28 år
 Stilling: Stilling: Daglig leder og medgründer i Blue Lice
 Utdannelse: Sivilingeniør marinteknikk, NTNU

Da Karoline Sjødal Olsen skrev masteren sin kom hun over akselleratorprogrammet X2 Labs i Stavanger. Å bli med der viste seg å bli et aldri så lite eventyr.

Hva er din bakgrunn?

Jeg er sivilingeniør innen marinteknikk og trodde at jeg skulle jobbe med shipping eller olje og gass. Var interessert i den maritime næringen som vi i Norge er veldig gode på. Mellom 2014 og 2016 endret jo ting seg med oljekrisen og da så jeg at havbruk og akvakultur var i vekst. Gjennom akselleratorprogrammet X2 Labs startet vi Blue Lice i 2017.

Hva er du mest stolt av?

Da vi startet med eventyret Blue Lice sa jeg til meg selv at jeg hadde lyst til å bygge en egen bedrift der noen faktisk er villige til å kjøpe produktet mitt for penger og ser en verdi i bruken. Dersom jeg klarte det, har jeg virkelig klart å skape noe. Da vi fikk den første kontrakten der noen puttet inn penger for å bli med - det var en flott opplevelse.

Hvilken stilling har du i dag?

Da vi startet var jeg en av gründerne og ble satt til å være daglig leder. Jeg har en spesialisering innen hydrodynamikk, som

går på at man lærer hvordan alle mulige legemer fungerer i vann og hvordan kreftene påvirker det du bygger. En kjempefordel i selskapet vårt, da vi har fysiske produkter som står i vann.

Hva er dine ambisjoner for videre karriere?

Min drivkraft er at jeg i ettertid kan si: Her har Karoline vært med å bidratt til noe positivt for næringen og for verden. Da oljekrisen kom var det mange gode idéer og muligheter som dukket opp, og vi irriterte oss over at ingen så dem. Da bestemte jeg meg for at jeg skulle gå inn og bringe en positiv endring til verden, basert på teknologi.

Er næringslivet flinke nok til å slippe unge til i lederposisjoner?

For min egen del så jeg veldig tydelig at med X2 Labs så kunne du komme som du var, og vi fikk erfare at det var en skapertrang i regionen. Gjennom selskapet har jeg blitt møtt med respekt, selv om jeg er ung, og regionen har vært flink til å

inkludere unge. Vi blir hørt, ikke sett på som for unge, useriøse og uten peiling.

Hvilken gevinst er det for bedriftene ved å slippe unge til?

Mange gode tverrfaglige samarbeid, som vi ser med mange av de ulike klyngene, Næringsforeningen og alle andre som bringer oss sammen. Skaper etterspørte effekter som du kanskje ikke ser med en gang, men kanskje om fem til ti år så ser du at dette kanskje er noe som alle faktisk vinner på.

Hva gjør Stavanger-regionen attraktiv for unge jobbsøkere og ledertalenter?

Det som jeg liker med Stavanger er at det er store og gode kompetansemiljøer her, spesielt på teknologi. For vår del så har vi alltid klart å finne folk som er veldig gode på ting vi har trengt hjelp til. Jeg synes også regionen har en positiv tilnærming til å finne noe som fungerer, uten lange prosesser. Vi prøver, og dersom det fungerer så fortsetter vi, hvis ikke går vi hver til vårt.

Valget sto mellom påbygningsfag eller fagbrev, men tilfeldigheter gjorde at Karoline Mong Omdal havnet inn i et vikariat i familiebedriften tidlig. Der har hun blitt værende.

Hva er din bakgrunn?

Jeg er oppvokst i Egersund og er ei stolt egersunder og ei skikkelig byjente. Som person har jeg alltid vært opptatt av å skape noe og å få ting til. Både på ungdomsskolen og på videregående var jeg med på både elevbedrifter og ungdomsbedrifter. Akkurat i det jeg skulle velge mellom påbygningsfag eller fagbrev, ble en stilling ledig her i bedriften. Den stilingen tok jeg, og siden har jeg blitt værende. I 2018 startet jeg også min egen bedrift sammen med en venninne. Dette er et hobbyfirma som vi har drevet ved siden, og målet har vært å gjøre fisk og sjømat mer tilgjengelig.

Hva er du mest stolt av?

For meg handler det om å skape noe, og å få ting til. Det lille hobbyfirmaet Fisk by K har vi virkelig fått til. Vi har tjent så mye penger på selskapet, men vi ser at vi når ut til folk med budskapet vår og får presentert fisk og sjømat på en god måte. Og så får vi gode tilbakemeldinger. Vi kan se tilbake på denne perioden og være fornøyd med at vi greide det, og at vi er stolte av det!

Hvilken stilling har du i dag?

I dag er jeg daglig leder i Egersund Management, et selskap i familiebedriften Egersund Group. Vi driver med støttefunksjoner til resten av konsernet som regnskap, transport, IT-tjenester og innkjøp. I tillegg driver jeg Fisk by K.

Hva er dine ambisjoner for videre karriere?

Jeg er fornøyd med å ha kommet dit jeg har kommet i dag. Men siden jeg er tredje generasjon i familiebedriften så føler jeg et ansvar for å drive dette videre på en god måte, samt beholde det i familien. Ansvar med å videreføre det som familien min har bygget opp, er viktig for meg.

Er næringslivet flinke nok til å slippe unge til i lederposisjoner?

Her tror jeg nok det er store ulikheter. Nettverksamlinger som jeg har vært på, hos for eksempel Næringsforeningen, viser at det ofte er eldre deltakere tilstede. Mange av disse lederne driver selskaper på en god måte. Samtidig tror jeg flere bedrifter kunne hatt godt av å slippe til

flere unge tidligere, fordi de unge lærer av ansvar og tillit. Hvis de yngre ikke får ansvaret før de eldre er borte, er det vanskelig å overføre kompetansen.

Hvilken gevinst er det for bedriftene ved å slippe unge til?

Når du lærer opp de unge tidligere, blir de også ofte bedre tidligere. Jeg tror også det er et konkurransefortrinn å ha unge som tenker litt annerledes, tar inn nye idéer og som driver på en litt annen måte.

Hva gjør Stavanger-regionen attraktiv for unge jobbsøkere og ledertalenter?

Mangfoldet av næringer og all den kompetansen og kunnskapen som vi har i regionen er vi kanskje ikke alltid like flinke til å vise frem. Eksempelvis har vi flere teknologibedrifter med hovedkontor her i Egersund som leverer i verdensklasse, uten at folk vet om dem. Vi kan også bli flinkere til å fremme hele regionen. Kanskje vi i Egersund kan bli flinkere til å få flere til å pendle hit, istedenfor å pendle til Stavanger?

Karoline Mong Omdal

Alder: 28 år
Stilling: Daglig leder Egersund Management og medgründer i Fisk by K
Utdannelse: Videregående skole, salg og service



Øyvind Osjord

Alder: 28 år
Stilling: Chief Strategy Officer i SAR
Utdannelse: Bachelor og mastergrad i samfunnsøkonomi ved University of Edinburgh.

I en alder av 28 år går han inn i sin fjerde direktørjobb. I mellomtiden har han rukket å ro over Atlanterhavet i en åtte meter lang robåt.

Hva er din bakgrunn?

Etter endte studier i Edinburgh var planen egentlig å skaffe seg jobb i London innen investment banking. Samtidig fikk jeg tilbud om jobb i Hitec Vision, som på mange måter var drømmen. Da jeg fikk denne muligheten, grep jeg den med begge hender og flyttet hjem. Etter ca to års jobbing fikk jeg mulighet som finansdirektør for hele Roxel-konsernet, faktisk via Næringsforeningens program Styrekandidatene.

Hva er du mest stolt av?

Da jeg og tre kompisar rodde fra Kanariøyene til Karibien i en åtte meter lang robåt, i fjor! Det var en utfordrende tur, med en kombinasjon av lite søvn og saltvann i alle sårene vi fikk både på hender og på rompa. For fire Excel-tryner, hvor kun en av oss hadde hadde ekspedisjonserfaring, var det stort å nå målet på 40 dager og bli de yngste skandinaverna til å ro over Atlanterhavet.

Hvilken stilling har du i dag?

Akkurat i dag ble det offentlig at jeg er forfremmet til CSO, Chief Strategy Officer, i SAR. Mitt ansvar blir nå å lede selskapets omstillingsstrategi som innebærer både høy

sirkulærfokus og grønne satsningsområder – samt et stort digitalt løft og fokus på data og analytics. Rollen er en drøm for en ung jyping som meg.

Hva er dine ambisjoner for videre karriere?

Å være der læringskurven er brattest! Akkurat nå er den sykt bratt. Eller, det har den alltid vært. I fjor var jeg med på en omfattende restrukturering i Roxel, og som 28-åring er jeg ufattelig stolt av å ha fått være med på så mye. Jeg har heller ikke utdannet meg hverken innen data science, sirkulær strategi eller bærekraft, så for meg handler det om å være der du lærer mest og jobbe med det du finner mest interessant.

Er næringslivet flinke nok til å slippe unge til i lederposisjoner?

Mitt inntrykk er at det kan være forskjeller mellom hvilke deler av næringslivet du ser på. I SMB-segmentet er det for eksempel mye kul satsing, og mange unge som slipper til. Likevel er det få unge på konsernledelse- og styrenivå, selv om det nok er mange unge i fremtredende støtteroller til konsernledelsen som kunne eller burde fått sjansen.

Hvilken gevinst er det for bedriftene ved å slippe unge til?

Du vil få impulser du kanskje ikke visste at du trengte eller kunne dra nytte av, sammen med ny energi og pågangsmot inn i teamet. I starten kan vi sikkert virke litt «løs kanon» og som en energieksplosjon - men det å lære å temme det og utnytte det med de mange nye idéene og kreativiteten det medbringer tror jeg kan bringe stor merverdi. Unge akspeterer ikke nødvendigvis at «det alltid har vært slik.» Samtidig er det viktig å si at mangfold er viktig. Den erfarne 65-åringen er vel så viktig, slik jeg ser det handler det om å bygge rett team-mix av bakgrunner og impulser.

Hva gjør Stavanger-regionen attraktiv for unge jobbsøkere og ledertalenter?

Vil trekke frem Næringsforeningens arbeid for unge. Tror nok mange i Oslo er misunnelig på U37s ledernetverk og Styrekandidatene. Så er vi en region som er industritung, både innen olje og gass, servicenæringen og i økende grad fisk, mineraler og teknologi. Dette er attraktivt, dog ser jeg at flere og flere i min generasjon søker bort fra de store mastodontene og mer mot start- og scale-up segmentene – i tillegg til SMB hvor jeg selv også er.

Helleik Syse skulle bli petroleumsingeniør, men hoppet av studiet til fordel for fornybarstudier. En samtale med Siri Kalvig åpnet nye muligheter for å gjøre Norge grønnere.

Helleik Syse

Alder: 28 år
Stilling: Koordinator for forskningsprosjektet "Future Energy Hub", UiS
Utdannelse: Bachelor i petroleumsteknologi fra Universitetet i Stavanger, master i Renewable Energy Systems fra University of Strathclyde

Hva er din bakgrunn?

Da jeg skulle velge utdanning, fremstod petroleumsingeniør ved UiS som det sikreste

Valget. Men mot slutten av studiet innså jeg at jeg var mer interessert i fornybar energi. Det var også mer i tråd med egne verdier. Derfor tok jeg en master i fornybar energi i

Skottland, og kom jeg i kontakt med Siri Kalvig som ble veileder for masteroppgaven min. Jeg fikk etterhvert jobb i

forskningsnettverket på UiS, og sammen med Siri bygget jeg opp forskningsprosjektet "Future Energy Hub". Der er jeg fremdeles i dag.

Hva er du mest stolt av?

Jeg er så heldig at jeg i jobben min sitter midt mellom forskere, studenter og næringslivet. På

den måten kan jeg koble de med hverandre, og for eksempel hjelpe masterstudenter til å finne gode kontakter i næringslivet - som igjen kan skaffe de en god jobb i regionen. Det er utrolig givende å hjelpe andre til å nå drømmen sin.

Hvilken stilling har du i dag?

Akkurat nå er jeg i pappapermisjon, så det går mye i bleieskift og mating av en åtte

måneder gammel baby, pluss trilleturer.

Når jeg ikke er i pappapermisjon er jeg koordinator for forskningsprosjektet "Future Energy Hub" der hovedfokuset er hvordan vi kan skape grønnere og mer miljøvennlige bygg og byer.

Et viktig kriterium i prosjektet er at forskningen som gjøres og utdanningen som tilbys, er relevant for næringslivet i regionen.

Hva er dine ambisjoner for videre karriere?

Det viktigste er å gjøre ting som er personlig givende, samtidig som det er med å gjøre fremtiden til menneskeheten enda lysere. Samtidig er det vanskelig å vite hva som er givende og viktig i fremtiden. En annen ambisjon er derfor å gripe muligheter når de dukker opp, og gjøre mitt beste for å få til et godt resultat. I tillegg har jeg et sterkt behov for å få tilfredsstilt nysgjerrigheten min, så jeg må nok alltid ha en fot innen forskning og utvikling.

Er næringslivet flinke nok til å slippe unge til i lederposisjoner?

Det virker som det er mer fokus på unge nå enn tidligere, og vi har sett et skifte de siste fem årene. På møter og seminarer blant

næringslivsledere har nok

andelen menn over 50 gått noe ned til fordel for bedre kjønns- og aldersbalanse.

Hvilken gevinst er det for bedriftene ved å slippe unge til?

Alt etter hvordan du ser det så er unge gjerne mer idealistiske eller naive til hva som er mulig å få til. Jeg tenker derfor at bedrifter som slipper til yngre kan ha lettere for å være innovative, da de ser flere muligheter enn begrensninger. Jeg tror også det er lettere for unge å ta klimakrisen seriøst. Fordelen med det er at bedrifter som faktisk bidrar til å løse klimakrisen sannsynligvis vil gjøre det vanvittig godt i tiden fremover.

Hva gjør Stavanger-regionen attraktiv for unge jobbsøkere og ledertalenter?

Jeg liker størrelsen på byen og regionen. I store byer kan det bli uoversiktlig over hvem som gjør hva, og små byer mangler kanskje mulighetene. I tillegg er det mye spennende som skjer i nye næringer, spesielt på gründer- og innovasjonsfronten. Jeg tror likevel regionen først og fremst forbindes med olje, så vi bør gjøre enda mer for å markedsføre mulighetene i regionen, både av innovative selskaper, samt utdannings- og forskningsmuligheter.

Monika Øksnes

Alder: 25 år
Stilling: Chief Operations Manager
 i Norge Mineraler
Utdannelse: Bachelor og mastergrad i geologi,
 Universitetet i Bergen

Kort tid etter at hun var ferdig med mastergraden i geologi fikk Monika Øksnes en spennende jobb i Dalane. Ett år etter har hun blitt forfremmet to ganger og er nå Chief Operations Manager i prosjektet som potensielt kan finne mineraler for hundrevis av milliarder kroner

Hva er din bakgrunn?

Jeg gikk ut fra Universitetet i Bergen i 2019 og har egentlig gått rett fra skolen og inn i denne jobben. I studiene gikk jeg i retning kvartærgeologi som ser på prosessene i overflaten, klima og geofare blant annet. Egentlig var jeg vel ikke helt forberedt på å gå inn i mineralindustrien heller, det var nok litt tilfældigheter, men jeg er veldig glad for at jeg havnet her - fordi det har vært utrolig spennende og lærerikt.

Hva er du mest stolt av?

Jeg er veldig stolt over at jeg har gjort en så god jobb på så kort tid, at jeg har fått den stillingen jeg har fått. Får gode tilbakemeldinger fra både bedriftene og alle interessentene i prosjektet, og det tar jeg som et signal på at jeg gjør en god jobb.

Hvilken stilling har du i dag?

Fra 1. juni har jeg det øverste ansvaret for operasjonelle aktiviteter i Norge Mineraler AS som Chief Operations Manager. Det innebærer mer ansvar for undersøkelsesarbeidene og at de skal foregå på en hensiktsmessig måte, samt personell, kommunikasjon og interesser. Da jeg kom til Norge Mineraler startet

jeg først som camp manager, med ansvar for logistikk. I november i fjor ble jeg operasjonsleder, som innebar blant annet dialog med grunneiere, kommuner, fylke og politikere på ulike nivåer. Det vil si alle som har interesser i området, såkalte stakeholders. Jeg har fortsatt overordnet ansvar for logistikken, som skal legge til rette for at undersøkelsene kan foregå på en hensiktsmessig måte.

Hva er dine ambisjoner for videre karriere?

Siden jeg fortsatt er tidlig i karrieren min så er målet mitt å tilegne meg så mye erfaring som mulig og fortsette å gjøre en god jobb. Jeg skal være med å bidra både faglig og personlig. For meg er det viktig at jeg som leder har den faglige tyngden som trengs til å ta beslutninger og vet hva som funker for de som skal utføre jobben.

Er næringslivet flinke nok til å slippe unge til i lederposisjoner?

Virker som flere unge får ansvar og tillit i lederstillinger i regionen, noe jeg tror er gunstig. Har et inntrykk av en region som jobber for videreutvikling med mange nye spennende prosjekter og arbeidsplasser.

Unge har kanskje ikke en lang erfaring å hvile seg på ved beslutninger eller noe som skal formidles, og da bruker vi gjerne litt ekstra tid på å sette oss godt inn i ting fra andre som du vet har erfaring.

Hvilken gevinst er det for bedriftene ved å slippe unge til?

Mange unge er veldig sultne på erfaring, vi føler at vi kanskje har noe å bevise. Vi er muligens litt mer åpne for innspill fra andre med mer erfaring og så er unge ofte litt mer oppdatert på løsninger og moderne kunnskaper. Det er et vanvittig tempo i blant annet teknologiutvikling om dagen.

Hva gjør Stavanger-regionen attraktiv for unge jobbsøkere og ledertalenter?

Regionen har flere veletablerte bedrifter og virksomheter. Oljeindustrien er stor, det samme er bergverksindustrien. Derfor er også mange av leddene i de ulike industriene samlet her, som støttenæring til de store næringene. Dermed kan det være enkelt å få seg jobb, og arbeidsplasser er noe av det viktigste for at en region skal være attraktiv. Så er det jo også veldig flotte naturområder i regionen, og det trekker til seg frisk og rask norsk ungdom!



**Fagforeninger sikrer
rettferdighet**

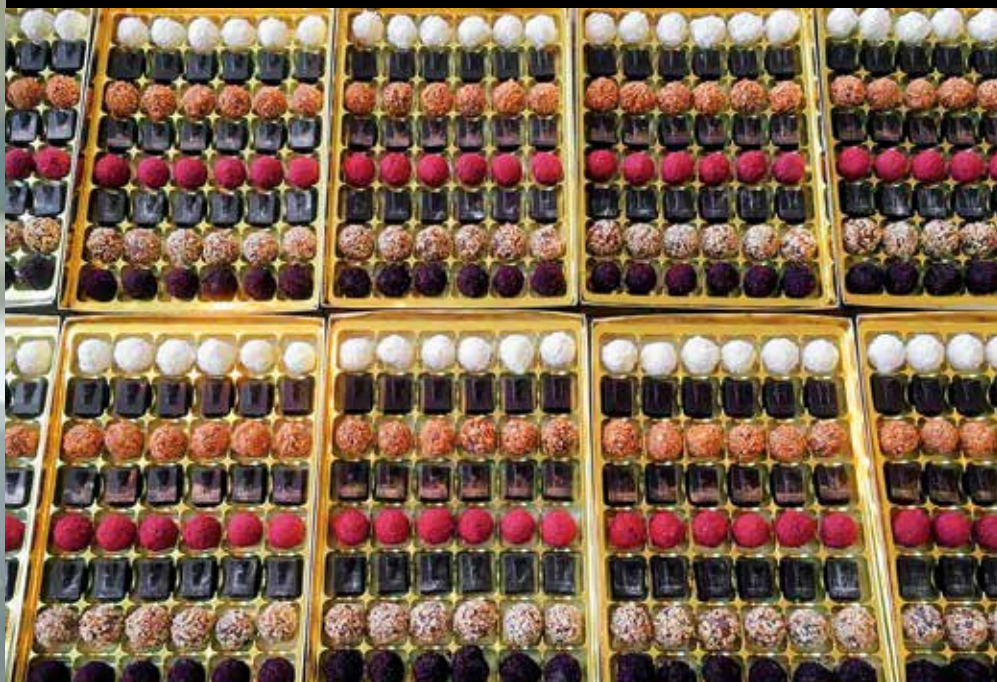
 LO Norge

LOs sommerpatrulje
For deg som er ung i arbeidslivet!
Telefon: 416 16 666

Lysefjorden Sjokolade

Håndlaget eksklusiv sjokoladekonfekt uten noen konserveringsmidler. Her står den gode smaken og råvarene i fokus, pent innpakket i smakfull emballasje. I serien finnes flere produkter med eget navn og en egen historie. Målet er at du skal bruke flere sanser når du nyter en av sjokoladebitene. Signatur-sjokoladen heter Preikestolen, som skaper gjenkjennelighet og som skal gi en følelse av noe som er ekte og naturlig.

Lysefjorden Sjokolade ble etablert i 2013 av Sjokoladegründeren, June Dahlskaas. Produksjonen ligger i Eiane, ikke så langt fra Fossmark som du ser på andre siden av Preikestolen. Produktene selges både til B2B-markedet, firmagaver og direkte til forbruker. I sommer håper produsenten på å lansere en egen «Norges-sjokolade» med fem ulike smaker.



MADE IN SANDNES



Radarparet som vil skape muligheter



A man and a woman are sitting on a metal ledge in front of a vibrant, colorful graffiti wall. The man, on the left, is wearing a dark green zip-up sweater and dark trousers, smiling at the woman. The woman, on the right, is wearing a light purple pinstriped blazer over a light blue top and light-colored trousers, also smiling at the man. The background is a dense wall of graffiti with various colors like blue, green, red, and yellow.

Hun skal løfte Stavangers merkevare av muligheter i næringslivet. Han forvalter en av regionens sterkeste merkevarer gjennom jobben som daglig leder i Viking. Ekteparet Renberg Bjørnø har mange jern i ilden.

TEKST: LARS IDAR WAAGE OG SILJE FINNSKOG JENSEN. FOTO: LARS IDAR WAAGE

De har travle jobber, men vier helgene til hverandre. Spesielt vinteren synes de er flott og passer deres felles interesser godt. Eirik Renberg Bjørnø og Kristina Bjørnø Renberg er to unge profiler som har fått mye ansvar tidlig, og som vil være med og utvikle regionen.

«Næringslivet kan lære det at alle har ulike styrker og kvaliteter, og at vi som ledere kan være med på å dyrke dette. Litt som godfot-teorien til Nils Arne Eggen. Er du god på noe, så dyrk det, sats på det, ta en sjanse».

Eirik Renberg Bjørnø

Kristina kommer sikkert snart, det er ikke så mye vi ser til hverandre mellom syv og syv, sier Eirik Renberg Bjørnø og kikker på klokken.

For det er et travelt ektepar vi snakker om. Med hver sin travle jobb, diverse styreverv og andre interesser, så er det nok å henge fingrene i.

– Altså, helgene er hellige når vi begge har fri. Den tiden vi har sammen bruker vi godt, sier Kristina Bjørnø Renberg som har kommet seg på plass utenfor Oljemuseet.

For de deler i tillegg en haug med interesser som friluftsliv, tur, ski og snowboard.

– Vinteren er kanskje mørk for mange, men lys for oss, sier Eirik og fortsetter:

– Når vi har tid sammen, så er vi strenge på at vi bruker tiden godt og vier all oppmerksomhet til det.

Frivillighet

De flyttet hjem for seks år siden etter studier i USA. Begge var studenter ved ved Long Island University i New York. Etter hjemkomsten ble Kristina etter hvert markedssjef i Bate, før hun gikk over til Solv og konsulentbransjen. I slutten av mai startet hun som rådgiver i næringsavdelingen til Stavanger kommune. I tillegg har hun flere verv, sitter i Næringsforeningens U37 ressursgruppe, har tidligere vært med i programmet Styrekandidatene, sitter i styret i Markedsføringsforeningen, varamedlem i styret til Coop Økonom, og i styret til både Zoaring og Unlimited Technologies.

– Jeg gjør jo en del utenom jobben min da, men tror absolutt at det er en av grunnene til at jeg har fått alle de mulighetene jeg har.

Kristina har hele tiden engasjert seg for Stavanger og regionen, og vært en tydelig stemme. Hun har sett mange unge som flytter til andre byer fordi de tror det er der de spennende jobbene er. Noe hun er helt uenig i.

– Så finnes det jo så utrolig mye spennende som skjer her! Derfor gleder jeg meg til å jobbe med kommunikasjon og merkevare i kommunen, og spesielt fokusere på alt det som skjer innen ny teknologi og startup-miljøet, sier hun.

– Så kommer jeg med min ikke så fylldige liste, sier ektemannen og smiler.

Tro på regionen

Han gikk inn i Telia da de flyttet hjem fra USA, før han i 2017 fikk jobb som leder for privatmarkedet i Viking. Dette var det famøse året da Viking rykket ned. I fjor ble han spurt om å overta som direktør i selveste Viking etter Eirik W. Henningsen. 1. september 2020 tok han formelt over ansvaret for Viking-skuta.

– Egentlig ble jeg litt overrasket over at jeg ble spurt. Hadde håpet at jeg kanskje var aktuell ved en senere anledning, sier han og legger kort til med et glimt i øyet:

– Så har jeg vært fotballtrener for Randaberg, med stor suksess!

Felles for dem begge er at de har stor tro på Stavanger-regionen og hva som skal til for å videreutvikle den.



– Erfaring viser at åtte av ti unge velger en jobb som har verdi for dem. Mange unge er opptatt av å ha en jobb som tar vare på miljøet rundt seg og andre. På godt og vondt henger oljehovedstad-stempelet igjen, og vi har kanskje ikke vært flinke nok til å løfte opp de mange spennende tingene som skjer i regionen, mener Kristina.

Bygge nettverk

Hun trekker frem selskaper som Beyonder og Easee som gjør det attraktivt å jobbe i regionen, og hvordan vi samarbeider og utnytter hverandres kompetanse, både i mindre og større bedrifter. Kontor- og arbeidsplasser som legger til rette for samarbeid mellom både bedrifter og næringer vil bli enda mer aktuelle i tiden fremover.

– Vi bør bruke erfaringen fra olje og gass over på andre næringer også. Initiativer som Fomo og Innovation Dock kan vise at Stavanger er en by i vekst og det er enkelt å slå seg ned og starte opp. Mange

unge tenker nok dessverre at de kule hovedkontorene er i Oslo, men det er en myte.

– Kan vi bli flinkere til å dele nettverket?

– Jeg vil snu litt på det, fordi vi har alle forutsetninger for å bli Norges desidert ledende nettverksby. Vi er en by som er hovedsete for flere internasjonale selskaper, vi har et engasjert næringsliv, vi har noen etablerte store samarbeidsnettverk allerede - eksempelvis gjennom Stavanger Oilers, Viking, Næringsforeningen og Markedsføringsforeningen - sammen med at byen er hakket mindre, gjør at kraften av det nettverket man bygger i Stavanger har potensiale til å bli vel så godt som det man bygger i en større by, mener Eirik.

– Hvordan kommet dere dit dere er?

– Hvordan skal jeg svare? spør Kristina.

– Du har iallfall et veldig godt svar!

– Har jeg? Jeg vil jo si at jeg er veldig uredd. Da jeg leste annonsen for jobben min var det ønske om master og flere års erfaring, men da tenkte jeg: Stavanger kommune trenger sanne som meg også! Jeg tok opp telefonen og ringte kommunen, sier Kristina.

Lagspill

Denne anti-janteloven tror hun at hun har tatt med seg fra USA. Kristina har troen på seg selv, kombinert med en takknemlighet for alle de mulighetene hun får som norsk, med blant annet gratis studier i utlandet.

– Siden jeg ikke har hatt den tradisjonelle familien i ryggen som sa "Kristina, dette får du til" så har det vært deilig å likevel få muligheten til å studere i utlandet. Jeg er blitt en person som ikke tar ting for gitt, og jobber veldig hardt for å nå målene mine og bruker mye tid på frivillig arbeid utenom jobb, mener hun.

«Jeg brenner veldig for at flere unge skal se muligheter i denne regionen sammen med et stort engasjement for å øke mangfoldet.»

Kristina Bjørnø Renberg

– Akkurat det tror jeg er det viktigste - at du er så engasjert på så mange områder, sier Eirik og fortsetter:

– For meg handler det nok om en haug med flaks! Nei, jeg tror at det å være Eirik, på godt og vondt, har hjulpet. Dette har tatt meg på en slags reise som jeg er utrolig stolt over, samtidig som jeg er ydmyk for at jeg

har fått dette ansvaret i ung alder. Jeg skal videreføre der som har vært bra i Viking i mange år, sammen med resten av laget, sier den daglige lederen.

– Her er den store forskjellen mellom meg og deg. Jeg har aldri drevet med lagspill og lagarbeid innen idrett. Eirik er flink til å bruke folkene rundt seg. Han snakker alltid om vi, og aldri han. Laget overgår alt, mener Kristina.

Eggens godfot-teori

– Kan vi lære av idretten?

– Næringslivet kan lære det at alle har ulike styrker og kvaliteter, og at vi som ledere kan være med på å dyrke dette. Litt som godfot-teorien til Nils Arne Eggen. Er du god på noe, så dyrk det, sats på det, ta en sjanse. Ha en langsiktig plan. Det kan for eksempel være å rekruttere noen som du tenker er klar for lederjobben om 3-4 år. Vedkommende vil da få med seg kulturen som er helt nødvendig for å lykkes på lang sikt. I fotballen henter man inn en junior som går gradene, og når junioren er klar for større oppgaver vet hun eller han hva som kreves, mener Eirik.

Mangfold er ikke bare positivt for de unge, eller de som er i mindretall. Den på andre siden av bordet har noe å lære av mennesker med en annen bakgrunn tror de to.

– Jeg skaffet meg en mentor fordi jeg trengte å sparre med noen. Min mentor sa til meg at det var like viktig for henne, fordi vi kunne spille på hverandres erfaringer.

– Men flere unge er ikke nødvendigvis løsningen til alt. Jeg tviler på at alt blir bedre dersom det bare er unge ledere og beslutningstakere i regionen. Jeg tror vi trenger en god miks av både erfaring, alder, spisskompetanse, engasjement og kulturforståelse. Klarer du å mikse dette sammen så tror jeg enhver organisasjon vil ta steg i riktig retning, som i fotballen.

Mangfold

– Hva brenner dere for?

– Tre poeng på søndag! Nei, vi må innse at Viking er større enn tre poeng på søndag. Viking betyr noe for næringslivet i regionen. Viking betyr noe for barn og unge i regionen og vi ønsker at Viking skal være en klubb med like muligheter for alle og en integreringsplattform både i barne- og ungdomsalder, men også for voksne. Det å få være en del av en så sterk og tradisjonsrik merkevare og forvalte denne er et stort ansvar, men også et viktig ansvar. Jeg tror at Viking forbundet med kraft og kjærlighet, entusiasme, glede, sorg over mange, mange år. Det å få folk i byen til å identifisere seg med noe tror jeg er viktig. Eksempelet med Viking, men det kan være så mye mer, eller noe helt annet, sier Eirik.

– Jeg brenner veldig for at flere unge skal se muligheter i denne regionen sammen med et stort engasjement for å øke mangfoldet. De som følger meg i sosiale medier har nok fått med seg det. Dette skal vi få til! Avslutter Kristina.



Få studieplasser kan få konsekvenser

Rogaland har langt færre studieplasser per innbygger enn de aller fleste fylkene i Norge. Det kan få store konsekvenser, ikke minst i en tid der behovet for omstilling i næringslivet er stort.

TEKST: STÅLE FRAFJORD

Forskjellene mellom Stavanger-regionen og de andre storbyregionene kan på sikt innebære en betydelig ulempe for regionen i konkurransen om å tiltrekke nytt næringsliv, sier Rune Dahl Fitjar, prorektor for innovasjon og samfunn og professor i innovasjonsstudier ved Universitetet i Stavanger.

8111 personer hadde UiS som førstevalg ved samordnaopptak i år. I tillegg kommer søkere i lokalt opptak (toårige masterutdanninger med mere) og i internasjonalt opptak. Til sammen for disse tre opptakene hadde UiS 17.909 primærseekere i år. I tillegg kommer søkere til samordna opptak som hadde UiS lenger nede på listen.

UiS opplevde ny rekord i antall søkere, og universitetet sto for den største økningen blant landets universiteter og høyskoler. Men bare omlag 30 prosent vil bli tilbudt plass. UiS har per i dag 2500 studieplasser, kun Viken har færre studieplasser per innbygger – og de ligger tett på Oslo.

Stor forskjell

Mens Rogaland har 152 innbyggere per studieplass, er tallene for Oslo 56, Troms og Finnmark 43, Trøndelag 49, Vestland 68 og Agder 80.

Forskjellen i dekningsgrad for regionale søkere er også svært stor. Rogaland har mer enn dobbelt så mange søkere fra eget fylke per studieplass enn både Oslo, Trøndelag og Vestland.

– Til sammen har alle høyere utdanningsinstitusjoner i fylket 3200 studieplasser i samordna opptak, mens 12.500 rogalendinger søkte studieplass i år. Det gir en dekningsgrad på 25 prosent. Det er nest lavest blant landets fylker, sier Rune Dahl Fitjar.

Årsaken

– Hva er årsaken til de store forskjellene?

– Den er nok i første rekke historisk betinget. Rogaland har historisk sett ikke vært en utdanningsregion, og tradisjonen i Norge har vært at man vokser i forhold til

de studieplassene man allerede har, ikke befolkningsgrunnlaget.

Konsekvensen av få studieplasser er flere. Først og fremst at mange unge rogalendinger som ønsker å studere i hjemfylket, ikke får studieplass. Da har man to valg: Enten å søke seg til studiesteder i andre fylker, eller å la være å ta høyere utdanning.

– Det betyr at mange talenter forsvinner ut av regionen. Færre studieplasser innebærer også at vi har plass til få studenter fra andre fylker. Det gjør at få ungdommer flytter til Rogaland for å studere. Kandidatundersøkelsene viser at de som kommer, ofte blir værende i regionen etter studiene, sier Rune Dahl Fitjar.

Forskning

Ulikhetene mellom regioner og storbyene i Norge får også konsekvenser på andre områder. Finansieringsmodellen for universitetene baserer seg på antall studieplasser. Jo færre studieplasser, jo mindre kroner til forskning. Rogaland ligger langt bak andre storbyregioner i investeringer i forskning og utvikling (FoU), og under gjennomsnittet for landet.

– De offentlige FoU-investeringene blir i stor grad konsentrert i fylkene med mange studieplasser. Mens næringslivet investerer i FoU over hele landet, har offentlig sektor samlet sine investeringer rundt de gamle universitetene. Totalt investerer det offentlige nesten 15.000 kroner i FoU per innbygger i Oslo, 12.000 i Trøndelag og 9000 i Vestland. I Rogaland er tallet 2400 kroner per innbygger. I alt tar det offentlige seg av halvparten av FoU-investeringene i de tre andre storbyregionene, mens de bare finansierer en fjerdedel av forskning og utvikling i Rogaland, sier Rune Dahl Fitjar.

Kvalitet

To regjeringsoppnevnte utvalg har konkludert med at universiteter og høyskoler i større grad bør tilby desentrale utdanninger i distriktene. Hvilke konsekvenser det kan få, er usikkert.

Rune Dahl Fitjar, prorektor for innovasjon og samfunn og professor i innovasjonsstudier ved Universitetet i Stavanger.

– Vi står foran en stor omstilling, hvor vi som region må utvikle flere bein å stå på. Med et høyt lønnsnivå er vi nødt til å konkurrere på kvalitet. Dermed blir kunnskap og kompetanse viktige konkurransefaktorer nærmest uansett hvilke næringer vi omstiller oss til, sier Rune Dahl Fitjar.

– Er regionen også mer sårbar i en omstillingstid når så pass mange bedrifter er knyttet til olje- og energinæringen?

– Ja, helt klart. Det er en høy grad av sammenheng mellom utdanningsnivået i befolkningen og økonomisk utvikling. Vi er på vei over i en økonomi som i større grad konkurrerer på grunnlag av kompetanse enn kapital og andre faktorer. Dersom det ikke investeres like mye kunnskap i denne regionen som i andre regionen, vil de gå ut over konkurransekraften til næringslivet. Da står vi i fare for å miste både investeringer og bedrifter som er på jakt etter nye lokaliseringer.



	Antall innbyggere mai 2021	Studie- plasser i SO 2021	Regionale søkere med eget fylke som første- prioritet 2021	Dekningsgrad regionale søkere	Antall innbyggere per studie- plass	Antall søkere fra hvert fylke	Antall søkere fra eget fylke per studie- plass
Agder	308 843	3 851	3 998	96 %	80	8 724	2,3
Innlandet	370 603	4 690	3 887	121%	79	9 482	2,0
Møre og Romsdal	265 544	2 253	2 245	100%	118	6 755	3,0
Nordland	240 345	2 594	2 355	110%	93	6 080	2,3
Oslo	697 010	12 525	15 105	83%	56	24 490	2,0
Rogaland	482 645	3 173	5 711	56%	152	12 861	4,1
Troms og Finnmark	242 168	5 637	4 348	130%	43	7 343	1,3
Trøndelag	471 124	9 552	8 751	109%	49	14 157	1,5
Vestfold og Telemark	421 882	3 218	3 445	93%	131	10 228	3,2
Vestland	638 821	9 447	11 736	80%	68	18 623	2,0
Viken	1 252 384	4 733	6 779	70%	265	32 722	6,9
	5 391 369	61 673	68 360			151 465	2,5
Viken og Oslo sammen	687 426	5 471	5 690		126	16 983	3,1

Tabellen viser forholdet mellom studieplasser og befolkning i de ulike fylkene i Norge. Kilde: ssb og Samordna opptak

– Viktigst at unge får jobb

– Jeg ser ikke dette som noen konkurranse der det er om å gjøre å ha høyest prosentandel på universitetet. Det viktigste er at ungdom får jobb, og at det verdiskapende næringslivet får den arbeidskraften det trenger.

Det mener stortingsrepresentant fra Rogaland, Roy Steffensen (Frp).

Han mener at selv om Rogaland ligger lavere enn andre i forhold til studieplasser per innbygger, har fylket likevel hatt vekst i andelen med høyere utdanning, slik resten av Norge har hatt.

– Vi har vært vant til at petroleumsnæringen og underleverandører har sugd til seg arbeidskraft, og har tradisjonelt tilbudt mange arbeidsplasser der man ikke trenger høyere utdanning. At mange kommer seg raskt ut i verdiskapende er positivt.

Steffensen viser til det er en økende del av yrker som krever høyere kompetanse nå enn før, både innen oljeindustri og andre bransjer. Det gjelder også her i Rogaland.

Samarbeid

– Derfor er det også viktig at en stor nok andel tar en høyere utdanning som næringslivet og andre sektorer i Rogaland har behov for. Her er det viktig med tett og godt samarbeid mellom academia og resten av samfunnet. Frp har foreslått, og fått flertall (med Ap og Sp), for at finansieringen av høyere utdanning skal endres noe. I dag er det ingen insentiver for et universitet for hva som skjer med studenten etter endt eksamen. Vi mener vi bør gjøre som Finland og Danmark og også få inn en liten faktor i finansieringsnøkkelen som tar hensyn til hvor studenten er eksempelvis to år etter endt eksamen. Det kan sørge for at studiestedene, regionen og næringslivet får et tettere samarbeid, og at flere studieplasser vris mot det som er arbeidslivets behov, sier Steffensen.

Konkurransedyktige

Han mener både Universitetet i Stavanger og fagskolene i Rogaland er viktige ressurser for regionen, og at disse må være konkurransedyktige med skoler og universiteter i resten av landet.

– Både UiS og fagskolene må markedsføre seg for elevene både i grunnskolen og videregående skole. Å åpne for medisinstudier på UiS vil kunne bidra til å styrke universitetets rolle og synlighet i regionen. Dette foreslo Frp konkret nå i mai, men forslaget endte dessverre opp med kun Frp sine stemmer, men vi forsøker igjen i neste stortingsperiode.



Stortingsrepresentant Roy Steffensen fra Frp.



Hos oss kan du ta fagskoleutdanning innen:

- ☒ Effektiviserings- og forbedringsledelse
- ☒ Helse- Miljø- og Sikkerhet
- ☒ Kontor-, salg- og serviceledelse
- ☒ Veiledning av lærlinger
- ☒ Helseutdanninger
- ☒ Oppvekstutdanninger



Ikke så bekymret

Storingsrepresentant Torstein Tvedt Solberg fra Arbeiderpartiet er ikke bekymret for at antall studieplasser i Rogaland er langt lavere enn i andre fylker.

– Jeg tror dette er et utslag av at Rogaland er et industrifylke, og har en sterk tradisjon for fagarbeidere og at folk vil raskt ut i arbeid. Det er nok også en forskjell mellom generasjoner her, flere unge tar nå høyere utdanning, og flere jobber krever dette. Slik var det ikke før, og derfor blir noe av statistikken også feil, fordi store deler av kompetansen i fylket vårt ikke er formalisert i en grad eller på et papir.

– Hva med konsekvensene?

– Jeg er ikke så bekymret for konsekvensene, den stolte tradisjonen for fagarbeidere må fortsette, og ser vi på behovet på kompetanse er det de yrkesgruppene vi trenger også fremover. Men vi har en større jobb å gjøre med velferdsstatens yrker. Der er konsekvensene en økende lærermangelen, sykepleiermangel og legemangel. Der haster det å ta grep.

Større ambisjoner

Torstein Tvedt Solberg mener likevel vi må ha større ambisjoner for utdanning fremover.

– Det må bety økt satsing på våre universiteter og høyskoler, med flere studieplasser i de utdanningene vi har behov for. Samtidig må vi bygge en modell for livslang læring, der det blir enklere å formalisere tillært kunnskap og ta kortere kurs, og vi må satse på fagskolene og høyere yrkesfaglig utdanning.



Storingsrepresentant Torstein Tvedt Solberg fra Arbeiderpartiet.

Trygge reiser til skyen med Abacus IT

Vi er blant Norges største og mest erfarne leverandører av skybasert programvare fra Visma:

- Lønn og HR
- Prosjektstyring
- Økonomi og logistikk
- Rapportering

Snakk med oss først, vi hjelper deg å lykkes!

abacus

abacus-it.no www.utiskyen.no jostein@abacus-it.no

Medlemsundersøkelsen:

Unge er viktig for utviklingen av bedriftene

De unge setter arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og omdømme foran lokalisering, lønn og bærekraft når de er interessert i regionens bedrifter, er konklusjonen fra Næringsforeningens store medlemsundersøkelse.

Den årlige undersøkelsen i vår hadde en del tilleggsspørsmål knyttet til tematikken i denne utgaven av Rosenkilden. Ett av spørsmålene var «I hvilken grad er følgende nødvendig for at unge skal bli interessert i din bedrift?». På en skala fra en til seks, der seks er svært viktig, er snittet over 5,0 på både arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og omdømme.

Lavest scorer lokalisering med 3,98, før bærekraft på 4,25 og lønn på 4,49. Dette er imidlertid svarene fra bedriftene og ikke de

unge selv.

– Dette er en undersøkelse hvor vi spør hva bedriftene tror er nødvendig for å tiltrekke seg unge medarbeidere. De peker på arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø og omdømme som de viktigste faktorene. Mange faktorer spiller nok inn, men jeg tror at utfordrende og interessante jobber hvor de unge virkelig får utnyttet kompetansen er aller viktigst. I løpet av de siste 50 årene har denne type jobber vært et konkurransefortrinn for Stavanger-regionen.

Ser vi på det som nå skal skje innen teknologi, havvind, karbonfangst og lagring, datalagringsfabrikker, batteriproduksjon, mineraler og så videre, bør det være store muligheter å tiltrekke seg unge også framover, sier administrerende direktør i Næringsforeningen, Harald Minge.

Ujevn aldersbalanse

Han tror regionens bedrifter er veldig klar over situasjonen.

– Bedriftene er veldig bevisste på denne



De unge ledertalentene omtalt i denne utgaven av Rosenkilden kan være én av faktorene som kan hjelpe på utfordringen med ujevn aldersfordeling i regionens bedrifter.

utfordringen. I styrerommene tenker stadig flere at det er risikofylt å ikke ha framtidens kunder rundt bordet, mener han

Aldersbalansen i regionens bedrifter er ifølge bedriftene jevn, der nesten 60 prosent havner i den kategorien. Samtidig oppgir 37 prosent at andelen unge er for lav i sin egen virksomhet. Med tanke på at bedriftene selv mener unge medarbeidere er viktig for utviklingen av bedriften, fremstår dette som et udekket behov. Over 60 prosent mener dette er svært viktig.

– Bedriftene har en utfordring når totalt rundt 80 prosent mener at flere unge er viktig for utviklingen av bedriften, mens neste 40 prosent mener at andelen er for lav. Bedriftene har behov for å mikse dagens ansatte med mye erfaring med unge med

oppdatert utdanning som kan se ting på nye måter.

Kompetanse

Manglende kompetanse har vært en utfordring for regionens næringsliv i flere år. Det siste året har flere medlemsbedrifter hatt et udekket kompetansebehov i sin virksomhet. Faktisk mener hver femte bedrift at de har en høy grad av udekket kompetanse.

– Mange bedrifter rigger seg for en ny framtid og trenger også ny kompetanse. I dag har vi høy ledighet i regionen på grunn av koronaen, men samtidig settes det rekorder i antall utlyste jobber. Arbeidsinnvandringen er også høy i en normalsituasjon. Dette kompetansegapet

kan bli utfordrende å fylle når de nye arbeidsplassene skal skapes, sier Minge.

Kompetanse viser også igjen innen rekruttering. 63 prosent av bedriftene har lyktes med å få fatt i ønsket kompetanse når de har forsøkt, men rundt 30 prosent har enten ikke fått ansatt noen – eller ikke fått inn ønsket kompetanse. Minge trekker frem Trainee Sørvest-programmet som en av flere mulige løsninger på utfordringen.

– Trainee-ordningen som Universitetet i Stavanger har etablert, sammen med Næringsforeningen, er ment å bidra til å løse nettopp denne utfordringen. Bedriftene kan hente de aller beste talentene rett fra universitetene, samtidig som studentene raskt kommer i gang med å opparbeide arbeidserfaring.

«Trainee-ordningen som Universitetet i Stavanger har etablert, sammen med Næringsforeningen, er ment å bidra til å løse nettopp denne utfordringen».

Harald Minge

FLEKSIBLE AREALER TIL LEIE I RISAVIKA:

- Verksted 480 m²
- Kontorer fra 20 m²



EST Gården i Energivegen 20 på Tananger er et kombinasjonsbygg sentralt plassert i Risavika med både små og store selskap som leietakere. Alt fra internasjonale selskap innenfor oljeindustrien til enkeltpersonforetak og oppstartsbedrifter. Her er bedrifter som driver med mekanisk arbeid, konsulentvirksomhet, transport/logistikk, agentur, regnskapsbyrå, investering og rådgiving.

Vi har ledige lokaler for større enheter og for leie av enkeltkontorer som kan leies på "All inclusive"-basis. Fra ca. september 2021 har vi ledig verksted på ca. 480 m².

Les mer
og se
bilder på
Finn.no:



Få mer informasjon om EST Gården:

Arild Ferkingstad, 907 82 787, arild.ferkingstad@habuas.com
Frode Krohn-Pettersen, 900 84 404, frode@kaph.no

KAPH
NÆRINGSMEGLING



SFF mottok inkluderingsprisen 2021 for sitt årelange arbeid med alternativ rekruttering som har blitt en bærebjelke i selskapets bedriftskultur.

SFF fikk inkluderingsprisen

Scandinavian Fitting & Flanges (SFF) ble tildelt inkluderingsprisen 2021. SFF fikk prisen for sitt årelange arbeid med alternativ rekruttering – som utvilsomt har blitt en bærebjelke i selskapets bedriftskultur.

Arbeidskulturen til SFF er bygget på en forståelse av at ikke alle ansatte er like, men alle er like mye verdt og alle kan og vil bidra etter sine forutsetninger. Med verdiene forankret har de bygget en organisasjon av stolte medarbeidere. De sier selv at dette fungerer som medisin mot arroganse, mye moro og ikke minst ekstremt lojale medarbeidere. Denne noe annerledes bedriftskulturen kan være årsaken til det lave sykefravær på under to prosent, sa styreleder Hanne N. Berentzen, da hun delte ut prisen under en TV-sending hos Næringsforeningen 9. juni.

65 nominerte

Hele 65 nominasjoner ble sendt inn til Næringsforeningen i forbindelse med



Daglig leder Boye Ousdal Christiansen

årets pris. Inkluderingsprisen ble for første gang delt ut i fjor og er et initiativ fra Næringsforeningens ressursgruppen for inkluderende arbeidsliv. Hensikten er å løfte fram og belønne de eller dem som enten har eller er med på å inkludere ulike mennesker med ulike bakgrunn og forutsetninger, som ressurser. I fjor var det Brustadbua som fikk prisen.

– Det er fantastisk å lese om alle de flinke enkeltpersonene, organisasjonene og bedriftene som ser verdien av et inkluderende arbeidsliv, påpekte Berentzen, på vegne av juryen.

Blant årets 65 nominerte, ble det plukket ut seks finalister; Dynamo Logistikk, NorDan, Motor Forum Stavanger, SFF, IKEA Forus og RMB Malerservice.

Kriteriene for å få prisen er følgende:

- Hatt ansatte fra utenforskapet over tid.
- Satt inkludering på dagsorden på en positiv måte.
- Gjennom sitt spesielle engasjement bidratt til å bedre forholdene for personer som faller utenfor ordinære arbeidslivet
- Gjennom sitt engasjement bygget et positivt omdømme som fører til økt trivsel og stabile arbeidsforhold for alle

ansatte, med spesiell vekt på de med ekstra utfordringer.

- Gjennom sitt engasjement bidratt utover det som kan forventes av en aktør.

Inspirert andre i regionen

Når SFF gikk av med seieren til slutt, handlet det ikke minst om at bedriften har inspirert andre bedrifter og næringer i regionen til å forstå samfunnsnyten og hvilken positiv gevinst det er å ansette mennesker fra hele samfunnet.

– Gjennom sitt engasjement har bedriften bidratt til å bedre forholdene for flere grupper som lett faller utenfor det ordinære arbeidslivet, og de har satt inkludering på dagsorden på en god måte. Selskapet har en klar og tydelig strategi om at de til enhver tid skal ha rundt 20 prosent av arbeidstokken sin rekruttert alternativt. Det er en flott blanding av bakgrunn og diagnoser som er ressurser, og målet med hvert av engasjementene er fast ansettelse, sa Berentzen, da hun delte ut prisen.

Årets jury har bestått av leder for Næringsforeningens ressursgruppe for inkluderende arbeidsliv, Kjetil Søyland, Stortingets arbeid- og sosialkomite ved Margret Hagerup og Hanne N. Berentzen, som styreleder for Næringsforeningen.



ESG – hva i huleste er det?

TORILL NAG • konserndirektør for Tele-området i Lysekonsernet

Er du opptatt av ESG? Eller er ordene bare nok en EU-greie som din bedrift må finne en enklest mulig måte å hake av, uten for mye bry?

ESG står for Environmental-Social-Governance og du kan like gjerne venne deg til uttrykket først som sist. For – bedrifter som unnlater eller er sene i sine ESG-tilpasninger vil på sikt oppleve at de er mindre attraktive i markedet. Fordi kundene gradvis forlater dem, er resultatet stagnasjon, tilbakegang, og i verste fall konkurs.

Tor Wallin Andreassen, som er professor ved Institutt for strategi og ledelse ved NHH, reiste temaet i en kronikk i Dagens Perspektiv i januar. Der framgår det at kundene i økende grad er opptatt av miljøeffektene av de varene og tjenestene de kjøper og forbruker. Eksempelvis steg omsetningen av bærekraftige produkter med 30 prosent i perioden 2013 til 2018.

Bærekraft

EUs forordning (EU) 2019/2088 er en forskrift om bærekraftsrapportering i finanssektoren. Forskriften pålegger en rekke aktører som tilbyr finansielle tjenester, å være åpne om hvordan de tar hensyn til bærekraftsrisiko i sine vurderinger.

Men det er ikke bare finanssektoren som går over til å rapportere mer enn bare fortjeneste i sine årsrapporter. I økende grad forventes det at bedrifter (i første omgang børsnoterte) rapporterer om virksomhetens effekt på mennesker og miljø. I tillegg ønsker EU å styre de store kapitalkreftene i bærekraftig retning. Ideen er å gjøre det lønnsomt for selskapene å være bærekraftige. Budskapet er klart: Selskaper som ønsker

nye kunder og trenger kapital for å vokse, må forholde seg til bærekraftmålene fordi kundene, myndighetene, långivere og investorer krever eller forventer det. Og i stadig økende grad er det viktig for å tiltrekke seg talent.

Konkurransefortrinn

Å skape mer bærekraftige forretningsmodeller ser nå ut til å kunne bli et reelt konkurransefortrinn – både for store og små bedrifter. Det er gode nyheter for samfunnet vårt. Investeringer i sosial og miljømessig forretningsutvikling er viktig – det både trekker nye kunder til bedriftene og øker lojaliteten hos eksisterende kundemasse. En bevisst ESG-strategi er med andre ord en vann-vinn-vinn-situasjon for bedriftene, kundene, og samfunnet.

Man hva betyr det i praksis? I Lysekonsernet startet vi arbeidet med bærekraftsrapportering med en tydelig forankring i konsernets strategi. Dette utgangspunktet er sentralt for å lykkes med arbeid med bærekraft – at det er en integrert del av selskapets væremåte og ikke bare noe som ligger på siden.

Tre akser

I Lyse jobber vi langs tre akser:

Etterlevelse eller såkalt «do no harm» der fokus er regulatorisk etterlevelse.

Forbedring eller «do it better» – der fokus er kostnadsbesparelser, krav i leverandørkjeden og ansattes engasjement.

Ledelse – der vi blant annet ser på hvordan nye forretningsmodeller og markedsmuligheter kan bidra til å nå bærekraftmålene.

Lyse har valgt å rapportere i

henhold til Global Reporting Initiative Core. Vi brukte kun interne ressurser i utarbeidelsen, og involverte personer fra alle selskapene i konsernet. Disse utgjør nå bærekraftsnettverket i konsernet – som støtte for kontinuerlig bærekraftarbeid i alle deler av organisasjonen. Vi har valgt å gjøre bærekraftarbeidet enkelt og operativt – ingen tung struktur på konsernnivå, men integrert i virksomheten dag for dag som en vanlig del av jobben, og robust forankret i vår virksomhets strategi.

Vesentlig

Under GRI Core rapporterer Lyse i fire kategorier der vesentlige tema tas opp:

Organisasjon, helse, miljø og sikkerhet berører medarbeiderforhold, HMS, likestilling/diskriminering, opplæring og kompetanseutvikling.

Forretningsetikk omfatter personvern, overholdelse av lover og regler samt anti-korrupsjon.

Miljøpåvirkning relaterer til klimautslipp og annen påvirkning av det ytre miljø.

Påvirkning av lokalsamfunnet ser på verdiskaping (utbytte, skatt), leveringssikkerhet for produkter og tjenester, sponsorvirksomhet og arbeidsplasser.

Bærekraft skal gjennomsyre all ledelse og styring: Start med det nære, det mest praktiske – for å bli kjent med hvordan ESG-rapportering gir mening for din bedrift. Og la det ikke bli en pliktøvelse. Walk the talk. Kravene og forventningene rundt bærekraft kommer ikke til å forsvinne men heller intensiveres. Fordi – kundene, dine ansatte, myndighetene, långivere og investorer krever eller forventer det.

**Du lærer hele livet.
Men har du bevis for akkurat det?**

Vi har nettbaserte enkeltkurs og hele masterprogram.

Sjekk UiS Etter- og videreutdanning
www.uis.no/evu



Derfor vil Obinna bli hos Beyonder

Obinna Eleri er 27 år, fra Nigeria, elsker Stavanger, og er i full gang med et doktorgradsprosjekt i en av de mest spennende bedriftene i regionen. Han framstår rett og slett som idealtypen på den kompetansen vi vil trenge mye mer av i årene som kommer.

TEKST: FRODE BERGE FOTO: LARS IDAR VAAGE

Obinna Eleri (27) har tatt veien fra Nigeria, via UiS, til batteribedriften Beyonder på Forus. Han representerer en ny generasjon unge, høykompetente personer som vil bidra til den grønne omstillingen.



Obinna Eleri og Beyonder er tilsynelatende en perfekt kombinasjon. For å starte med bedriften, så snakker vi om en lokalt forankret virksomhet som har kommet langt i utviklingen av ny, spennende batteriteknologi. En bedrift med store ambisjoner, og offensive investeringsplaner.

Stolt «Beyonder»

Obinna har jobbet for fullt hos Beyonder med sin doktorgradsavhandling (PhD) siden februar i fjor. Før dette hadde han et seks måneders langt internship som ingeniør. Han framstår allerede som en stolt «Beyonder».

– Kort fortalt utvikler vi en ny batteriteknologi der sagflis og sand er viktige bestanddeler. Målet er masseproduksjon av batterier som er mer miljøvennlige enn dagens. Batterier som er kraftigere, har bedre lagringskapasitet, kortere ladetid og lengre levetid enn dagens. Vi snakker om batterier som skal spille en viktig rolle i elektrifiseringen av bla tunge kjøretøy, ferjer og fartøyer, forteller han.

Beyonder er en av de mange lovende nyetableringene som har sett dagens lys

på Forus de siste årene. Der holder de til i det gamle Aftenbladet-trykkeriet. Bedriften har allerede kommet langt i teknologiutviklingen, og skal etter planen etablere en pilotproduksjonslinje i egne lokaler i løpet av 2022-2023. Deretter er målet å starte opp fullskala produksjon på et egnet sted der tilstrekkelig krafttilgang og annen infrastruktur er på plass. Kalberg på Jæren er en mulig, framtidig lokasjon for bedriften.

Glad i Stavanger

Obinna Eleri kom til Norge og Stavanger i 2017, da som mastergradsstudent i petroleumsteknologi.

– Jeg ville jobbe i oljenæringen, og da var det naturlig å søke utdanningsmuligheter i Norge. Norge har topp teknologimiljøer, et fantastisk forvaltningsregime for oljenæringen, og Universitetet i Stavanger har kjempegode petroleumsprogrammer. Den tunge oljekompetansen som er bygget opp her, gir et veldig godt grunnlag for den grønne omstillingen vi må igjennom.

Doktorgradsstudenten mener i tillegg at norsk ledelseskultur og arbeidsmiljø gir oss viktige fortrinn.

– Hjemme i Nigeria jobbet jeg en periode

på et oljeraffineri. Der så jeg knapt sjefen, og hele organisasjonen var veldig hierarkisk. De ansatte ble vist lite tillit. Her i Beyonder har vi et utrolig godt arbeidsmiljø. Vi har lunsj sammen hver dag, lederne er tett på, de bryr seg om hele deg, og de er like mye mentorer som sjefer. Jeg som ansatt blir gitt mye tillit og ansvar. I tillegg gjør vi kjekke ting sammen i helgene, og har blitt et veldig sammensveiset lag. Jeg er ikke i tvil om at arbeidsmiljøet og ledelsesfilosofien som preger Norge, gir et konkurransefortrinn i den omstillingen dere må igjennom.

Vil bidra

Selv er han en av stadig flere i en ny generasjon, som ønsker å bidra til det grønne skiftet. Dette med faglig ballast fra petroleumsnæringen. Bidrag han aller helst ønsker å gi her i Stavanger.

– Jeg har hatt en fantastisk tid her så langt. Norge og Stavanger er trygt, fredelig, velorganisert, og dere har funnet en fin balanse mellom jobb og fritid. Jeg har fått meg kjæreste som er fra Stavanger, og jeg håper å bli her i lang tid framover, avslutter Obinna Eleri.

Lever din bedrift av timer?

Da er et godt timeregistreringssystem nøkkelen til oversikt og kontroll i prosjektene dine!

**Rask og riktig
timeregistrering
- hver gang!**



Vil du vite mer?

Unit4 T&E

enkelt@unit4.com | m: +47 98 09 78 00

<https://timeandexpense.unit4.com>

**UNIT4
T&E**

Tømmermannen som satset på stål

Det har gått noen år siden Børre Lobekk (33) plukket brukte stålspiker fra bakken på jærsk byggeplasser for å slippe å gå i veien for farens tømmermenn. At han i ung alder skulle bli leder for et nytt og fremadstormende stålkonsern, var mer tilfeldig.

TEKST: STÅLE FRAFJORD FOTO: MARKUS JOHANSSON/BITMAP

Riktignok ble han tømmermann – som sin far – og også han har brukt fagkompetansen på fritiden i sin tid til å bygge sitt første hus, men ambisjonene og entusiasmen for å skape noe større, har ført ham inn i en litt annen verden enn den han vokste opp med.

Allerede som 25-åring gikk han inn som direktør i den nyetablerte bedriften Nordic Steel. Siden den gang har Børre Lobekk blitt åtte år eldre, og bedriften har vokst til å sysselsette over 100 ansatte, inkludert seks lærlinger.

Det har blitt lagt merke til, selv på Jæren der gründere og industriarbeidsplasser har blomstret i flere tiår. Også Lobekk selv har gjort seg bemerket langt utenfor regionen. Som de fleste andre bransjer, har også næringslivets priser, og tømmermannen fra Varhaug har allerede rukket å stikke av med flere av dem. Det synes Lobekk er hyggelig, men først og fremst trives han med å være leder for en bedrift han brenner for.

Litt gøy

I en tid der hjemmekontor og digitale møter har fått et helt annet innhold, og der jobb og fritid glir inn i hverandre, er Lobekk glad for å endelig kunne være tilbake på kontoret og høre liv og latter bre seg rundt i korridorene i Nordic Steels lokaler på Bryne. Kontordøren er åpen, og han har savnet den sosiale omgangen med de ansatte.

– Alle som har hatt anledning har vært på hjemmekontor, også jeg. Jeg har sittet delvis hjemme, og de dagene jeg har måttet ha helt fred har jeg tilbrakt på hytta i Sirdal. Hjemmekontor var veldig uvant i starten, men vi innførte tidlig i bedriften at alle skulle se hverandre på møte klokken 08.00, og på nytt klokken 14.00. Egentlig har det vært litt gøy også.

– Hva med effektiviteten?

– Det er mer todelt, og både person- og oppgaveavhengig. Noen vil heller være på arbeidsplassen. Mye av min rolle er å være sammen med folk, og da kan det være utfordrende med Teams over tid. Man må ta tid til en uformell prat slik man har når man møtes i gangene. Samtidig går mye av tiden til alt mulig papirarbeid, og som en sosial person og kontor med åpen dør, får jeg nok gjort mer alene på et hjemmekontor.

– Går jobb og fritid mer i ett?

– Min stilling og rolle er allerede en livstil. Både familien og de rundt meg er innstilt på at jeg jobber mye, men jeg koser meg med det. Dette er noe jeg brenner for, og jeg anser ikke alt det jeg gjør som jobb, selv om det strengt tatt er det.

Allerede som 25-åring gikk Børre Lobekk inn som direktør i den nyetablerte bedriften Nordic Steel.



«I lederrollen er det mange fordeler med å ikke være for faglig og teknisk flink i det utøvende faget».

Børre Lobekk

Engasjert

– Hva legger du i at du brenner for jobben?
– Det er mange årsaker til det, men jeg er nok en person som engasjeres av alt jeg er med på. Er jeg først med, må jeg gjøre en innsats. Vi startet Nordic Steel i 2013, og det har vært en utrolig lærerik og spennende reise. Det å være med å skape noe og produsere noe varig og flott, at kundene er fornøyde og de ansatte trives og er stolte, det er veldig motiverende.

– Er du like entusiastisk i motgang?

– Ja, det vil jeg påstå. Jeg trigges av at det er noe som skjer – enten det er positivt eller negativt. Det har noe med viktigheten av det man gjør. Man må tåle at det av og til butter imot, det skjer til tider, enten det dreier seg om arbeidslivet eller privatlivet. En dårlig dag for meg er mer de dagene hvor alt er på det jevne og går av seg selv. Da kjenner jeg behov for å gjøre noe mer.

– Handler det også om konkurranseinstinkt?

– Jeg liker å prestere, men har erkjent med årene at på et visst nivå har jeg prestert det som var mulig, og akseptert det. Men i jobbsammenheng – og med Nordic Steel – er det uante muligheter i forhold til hva selskapet kan være med på og hvilke markeder vi kan ta del.

Selskapet

– Hvor store er mulighetene for selskapet?

– Vi skal levere kvalitet og har klare mål og strategier for årene fremover. Men det er bunnlinjen vi er opptatt av. Ikke størrelsen på omsetningen. Bunnlinjen avgjør om vi kan reinvestere og opprettholde nivået, at de ansatte kan lønnes bra og at vi kan gjøre sosiale ting sammen.

Et av de tiltakene den unge bedriften har prioritert er velferdsgoder for de ansatte.

Blant annet har bedriften investert i et treningsrom i lokalene på Bryne som både de ansatte og deres familie kan benytte fritt.

– Jeg er opptatt av at vi lykkes med å skape noe hver dag, at folk trives og utvikles. Man presterer som regel best når man får jobbe med det man liker mest. I Nordic Steel har vi muligheten til å legge til rette for det. Når vi får muligheten til å ta del i prosjekter på det nye nasjonalmuseet i Oslo, Mjøstårnet i Brumunddal – verdens høyeste trehus, eller Salmon Evolution – et av verdens største oppdrettsanlegg på land, da bygger det stolthet – både blant de ansatte og hos meg.

Strategi

– Er det bevisst eller tilfeldig at dere er med på mange forskjellige arenaer?

– Det er veldig bevisst, og kanskje den viktigste suksessfaktoren sammen med de ansatte. Det er en del av vår strategi, og det betyr også at vi kan vokse på flere områder. Samtidig betyr det også veldig mye for nedsiderisikoen. Vi er ikke så eksponert for svingninger i olje- og gassmarkedet og er ikke avhengig av få aktører for å få oppdrag. Vi har over 500 betalende kunder i året, og en spredt kundemasse. Det gjør at vi står stødig.

– Har du en forkjærlighet for stål, eller kunne du drevet med hva som helst?

– Jeg er i utgangspunktet utdannet som tømrer, og stål er på mange måter ikke så veldig ulikt tre. Men i lederrollen er det mange fordeler med å ikke være for faglig og teknisk flink i det utøvende faget.

Motforestillinger

– Hadde du noen motforestillinger å gå inn i en slik rolle allerede som 25-åring?

– Da vi startet, var jeg veldig trygg på dem jeg hadde rundt meg. Vi var en sammensveist gjeng, med ulike kvaliteter. Roy Fuglestad – som var ti år eldre enn meg – kunne faget og produksjonen. Investorene var gode støttespillere og kunne økonomi og finans. Min rolle var å få folk med, engasjere og motivere, se muligheter, få til salg og bygge et selskap. Jeg kjente på alvoret, men gledet meg veldig.

– Ble du selv møtt med motforestillinger fordi du var for ung?

– Ikke personlig og ikke innad i bedriften. Blant utenforstående har nok noen tenkt det. Men jeg ble også far i ung alder og jeg var eldst av tre søsken. Jeg er vant med å ta og ha ansvar, og liker det.

Byggefirma

Far til Børre Lobekk drev selv et byggefirma på Varhaug med 10-15 ansatte, og hadde ofte med seg sønnen på arbeidsoppdrag i helgene. Sønnen ble satt til å flytte plank og plukke brukte spiker, og forsto først i ettertid at mesteparten av spikerbunken han ble satt til å rette ut, aldri ble gjenbrukt og at plankehaugen ble flyttet først og fremst for å sysselsette poden slik at de voksne kunne jobbe i fred.

– I motsetning til meg var han som leder en dyktig fagmann, og han var også fornøyd med å drive et mindre tømmerfirma. Jeg har hatt et større behov for å vokse, og det var

nok en av årsakene til at jeg ikke gikk inn i bedriften og valgte en annen vei.

– Er du blant dem som hele tiden er avhengig av å sette seg nye og høyere mål?

– For min del er det et skille her mellom jobb og privatliv. Jeg er opptatt av at ungene skal kose seg på fotballtreningen, og har ingen ambisjoner om at de skal bli profesjonelle fotballspillere, for å si det sånn. Men i jobbsammenheng har jeg et ansvar som leder. Jeg er ansatt av et styre for å sørge for at driften går så bra som mulig og at vi jobber i tråd med vår strategi.

Priser

Børre Lobekks lederskap i Nordic Steel har vakt oppmerksomhet. Han har vunnet EY Entrepreneur Of The Year, i kategorien «Young» for 2019. I fjor ble han kåret til Årets selskapsbygger, og vant også tittelen som årets ledertalent for 2020 i konkurranse med 650 andre ledere. Han har ingen formell lederutdannelse, men har teknisk fagskole, er byggmester og har fagbrev i salg, kontor og administrasjonsfaget.

Noe av det juryene har lagt til grunn for prisene er Lobekks evne til å bygge team og lag. Og som lagbygger er Lobekk opptatt av både felleskap, ansvar og fleksibilitet.

– Vi er en bedrift som legger vekt på å utvise fleksibilitet i forhold til de ansatte.

– Betyr det at dersom jeg ba om fri i to dager for å få tid til å male huset i en oppholdsperiode, mot å komme sterkt tilbake, så ville du sagt ja?

– Ja, med en gang.

– Hvorfor det?

– Fordi jeg vet at folk som jobber her alltid gjør jobben sin og bryr seg om arbeidet og arbeidsplassen, kundene og kollegaene sine. De ville ikke spurt om dette om de visste de hadde latt noen i stikken eller at dette fikk konsekvenser for andre, og de ville også sagt ja om det var bedriften som hadde behov for et ekstra tak en kveld eller en lørdag. Forutsetningen for å kunne gjøre dette er at man har en god bedriftskultur, tillit mellom leder og ansatte og at man drar lasset sammen.

Bedriftskultur

– Hva er en god bedriftskultur?

– Den starter med at en har folk som jobber godt i sammen, som er engasjerte og som bryr seg om jobben. Det er første bud. Vi må ha det kjekt sammen og respektere hverandre. Vår erfaring er også at det å skape et varemerke og resultater, få ta del i

utfordrende og spennende prosjekter, også bidrar til å motivere oss. Vi er opptatt av at de som arbeider her skal trives. Vi har et nytt bygg, med lyse og fine lokaler, sosiale soner, treningsrom og treningstøy til alle ansatte, jeg tror at alt dette er med på å bygge gode team og fellesskapsfølelse.

– Stiller du som leder store krav til de ansatte?

– Det spørres hvordan du definerer store krav. Vi har høye ambisjoner, og mål vi skal nå – mål som er satt sammen med de ansatte. Da krever det gjøremål som må fordeles og utføres, og som må følges opp.

Jæren

Selskapet han leder økte omsetningen fra 50 millioner kroner i 2014 til 215 millioner kroner i 2019, og har på få år vokst til å bli en bedrift med nær 100 ansatte. I liket med flere andre industribedrifter på Jæren har Nordic Steel utviklet seg til en solid og tung industriaktør også i nasjonal målestokk.

– Hva er det med Jæren som gjør at man lykkes med å satse på industri?

– Det er mange flinke folk i denne regionen. Det blir sagt at jærbuen er flinke til å jobbe, og uansett om man er enig i det eller ei, synes jeg det er viktig å ha troen på nettopp det. Det bygger identitet og stolthet, og man kan spinne mye på det.

Selv er Børre Lobekk født og oppvokst på Varhaug, og valgte å utdanne seg til tømrer og byggmester som sin far.

– Det var aldri snakk om noe annet. Jeg så opp til min far og dem som jobbet hos ham. Jeg var med ham på jobb allerede fra tiårsalder, og stortrivdes med byggfaget. Jeg hadde aldri som ambisjon å bli leder, men jeg har i alle settinger i livet enten en tendens til å bli med i en ledende rolle, eller være helt på siden og overlate ansvaret fullt og helt til andre.

– Er du ferdig med tømmerarbeidet og får andre til å gjøre jobben?

– Jeg er vokst opp med at vi gjorde alt selv hjemme. Det første huset jeg eide ble bygget for hånd med god hjelp av bror, far og venner. Men det tar tid å bygge et helt hus utenom arbeidstid. Terrassen og rekkverket på hytta tok jeg også selv.

Familie og fotball

I dag både bor og arbeider Lobekk på Bryne. Sammen med samboeren har han to barn på fire og seks år. Fra et tidligere forhold har han et barn på 12 år. Fotballkarrieren i Varhaug har han gitt opp, men lidenskapen har han i behold. Den tar han ut som Liverpool-supporter.

– Har man kommet inn i den boblen, er det som å være en del av en familie. Da

BØRRE LOBEKK

» Alder: 33 år

» Sivil status: Samboer, tre barn.

» Bosted: Bryne

» Aktuell: Ung leder med suksess.

snakker vi ikke om dem, men oss og vi. Jeg er kommet et stykke videre fra den tiden hvor jeg ikke kunne delta i konfirmasjonen til søskenbarn fordi Liverpool spilte seriekamp. Nå må kampen være adskillig viktigere.

Av den grunn er det også blitt en del turer til Liverpool gjennom årene. I dag går helgeturene også til Sirdal der familien skaffet seg en hytte for to år siden.

– Vi bruker den så ofte vi kan, og for meg har det også vakt interessen for ski. Min samboer er fra Oslo, og veldig god på ski. Selv var jeg kun på de to obligatoriske skoleskiturene som var obligatoriske under oppveksten. Første gang jeg var med henne i skibakken for ti år siden, rant hun forbi meg baklengs. Men etter to vintre i Sirdal er jeg blitt bedre, og også blitt bitt av langrennsbasillen. Det holder meg også i form, og som småbarnsfar trenger jeg det ...



Velg en rådgiver
som ikke er redd for
å gå i brudd!

HOS OSS FÅR DU EN FAST KONTAKTPERSON MED ET TVERRFAGLIG TEAM I RYGGEN.

I Kallesten sikrer vi deg og din bedrift relevant og riktig regnskapsrapportering og en effektiv, oversiktlig hverdag. Vårt team av tverrfaglige, erfarne og hyggelige folk hjelper deg med regnskapet fra a-å, ansvarlig økonomisk rådgiving og uavhengig revisjon slik at du kan ta gjennomtenkte og lønnsomme beslutninger basert på god innsikt, riktige og forståelige tall.

Ta kontakt med oss
på telefon 51 71 90 00
eller se kallesten.no

Trygg økonomistyring siden 1983



KALLESTEN
Revisjon og Regnskap AS

Teknologiutvikling med menneskene i sentrum

Kraftig vekst med 380 millioner i omsetning og 130 ansatte, flat struktur og et ønske om å forme fremtidens strømmnett og fremtidens arbeidsmiljø. Teknologibedriften Easee er på alles lepper om dagen.

TEKST OG FOTO: LARS IDAR WAAGE



De stortrives i arbeidsmiljøet i Easee, både Hanne Vik Voster, Siri Raustein, Kenneth Bjerga og Anika Akhtar. De vil være med å forme fremtidens arbeidsliv i bedriften.



«Normalt sett bruker Jonas første uken i måneden utenfor kontoret og deltar ikke på møter. Er derfor usikker om han kan delta, men andre fra ledergruppen deltar.» var svaret undertegnede fikk da intervjuforespørselen ble sendt til Easee. Utenkelig i mange bedrifter at øverste leder sender andre til å fronte bedriften, men så er ikke Easee helt som andre bedrifter heller.

For flat struktur er viktig i selskapet som ble stiftet i 2018 av gründerne Jonas Helmikstøl, Steffen Mølgaard og Kjetil André Næsje. Når en stor del av visjonen er å forme fremtidens arbeidsmiljø, er ledelse og tillit viktige faktorer.

– Å forme fremtidens businesskultur handler om å sette folk først, og det er min hovedoppgave. Mange sier det er viktig med folkene, men i Easee kommer du inn og kjenner en helt annen atmosfære. Her bryr folk seg virkelig, om både menneskene og miljøet, sier Siri Raustein som er Head of Culture i selskapet.

Forme egen stilling

Kultursjef er kanskje et direkte oversatt ord, og det var ikke det Raustein så for seg da hun kom inn dørene 1. februar i år. Med bakgrunn som ingeniør skulle hun lede produksjonen, men etterhvert så hun at dette ikke var hennes kall i livet. Hun ville gjøre noe helt annet, men hun visste ikke helt hva. Et møte med toppsjefen endret alt.

– Jeg satt der med hele vannverket påskrudd og gråt og visste ikke helt hva som var galt. Men jeg fortalte litt om hva jeg egentlig hadde lyst å jobbe med. Jobbe med folk, få folk til å smile, få dem til å trives, lage til arrangementer og være en tilrettelegger.

Reaksjonen til Helmikstøl var kort og konsis:

– Fint, da gjør vi det!

– Sånn ble det, vi opprettet en egen avdeling og jeg fikk 100 prosent ansvar for å sørge for at alle har det bra. Har ikke helt innsett hvor heldig jeg er som får lov til å drive med akkurat det jeg har lyst til å drive på med, eller rettere sagt ikke visste at jeg egentlig ville jobbe med, sier Raustein og smiler.

Egne verdier

Mye av driften i Easee handler om teknologiutvikling og innovasjon. I dag er det mest kjent for sine el-billadere Easee Charge og Easee Home. I fremtiden skal de ha helt ande produkter, både i hjemmet og utenfor og visjonen om å forme fremtidens strømnnett vil gi enda mer mening.

– Her og nå er vi rett utenfor huset, men på sikt skal vi også inn i husene og styre strøm som styres kan. Hurtigladere er også noe som kommer, sier Hanne Vik Voster, Head of Employment.

Hun har ansvaret for å skaffe de aller beste hodene til selskapet, og å omsette rekrutteringsstrategien i praksis. I minimal grad ser de seg rundt og ser hva andre



Easee er kjent som produsent av billadere og har vunnet to prestisjetunge designpriser i år, både norske DOGA og internasjonale Red Dot. Foto: Easee

bedrifter gjør. Alt skal være rotfestet i egne verdier.

– Det høres jo litt kliséaktig ut, men det er sannheten. Her er det et genuint ønske om å sidestille alle mennesker uavhengig av alder, kjønn og etnisitet. Akkurat dette har vært veldig viktig for Jonas, og handler ikke om strategi eller taktikk, men et ekte ønske, forklarer Voster. og fortsetter:

– Tror resten av næringslivet vil ta etter. Ikke mange år siden det var snakk om å grille kandidater på jobbintervju. Vi jakter ikke den perfekte CVen, men vil tiltrekke oss den perfekte match. De som jobber her har tro på selskapet og tillit til at de får et godt liv her.

Ambassadører

En av dem som bobler over av entusiasme når hun snakker om arbeidsgiveren sin er Anika Akhtar. Hun begynte i innovasjonsavdelingen i midten av januar. Tilliten som gis tidlig, og at du blir hørt gjør

at du utvikler deg videre både faglig og personlig, mener hun.

– Grunnen til at vi kan vokse så mye i fremtiden er fordi det ikke blir satt noen rammer for oss. Easee lar deg tenke fritt. I mange bedrifter kan det være at folk tenker litt at «nei, de unge kommer rett fra skolebenken», men her skjer ting og ledelsen hører på deg, sier Akhtar.

Hun er med andre ord en glimrende ambassadør for selskapet og dets verdier. Noe som er et bevisst valg ved å gi folk tillit og sette menneskene først. Alle ansatte fungerer som ambassadører i møter med venner, familie, kjente, kunder og leverandører. På den måten får selskapet spredd sine verdier utover den nære kretsen.

– Generasjonene over meg tenkte kanskje i mindre grad over at de var ambassadører for arbeidsgiveren. De hadde et klarere skille mellom jobb og hjem, og mange snakket nok i mindre grad



om jobben sin hjemme eller blant venner. Nå er skillelinjene mer utvasket, sier kommunikasjonsansvarlig Kenneth Bjerga.

Rollemodeller

Han tror også at det å vise frem disse verdiene i hele kommunikasjonen er viktig, og at skillet mellom intern- og eksternkommunikasjon er mindre viktig i fremtiden.

– Jeg synes de skillene hos oss er nesten usynlige, vi er ganske åpne. Det finnes ingen strategi for dette, men jeg tror at andre som vil ta samme retning, rett og slett må åpne mer opp, sier han og får støtte fra Hanne Vik Voster:

– Alle her ønsker å være gode rollemodeller for unge og for våre barn. Mange av rollemodellene i dag er opptatt av mote, interiør, kropp og trening. Jeg savner rollemodeller som viser hvor kult business kan være, og hvor inspirerende det kan være å jobbe i et miljø som Easee, sier hun.

Akhtar forteller om et eksempel der en ansatt i en annen bedrift sa at vedkommende gledet seg sånn til at det snart var helg da gikk det opp et lys for henne, at hun ikke tenkte helt på samme måte.

– For meg er det veldig spennende å høre at de andre også sier dette. For meg har det blitt helt naturlig. I dag har jeg ingen forventninger til at det snart er helg. Et bevis på at jeg trives godt på jobb.

Alder uvesentlig

Likevel - det betyr ikke at folk bare skal jobbe, snarere tvert i mot. Fritid og familieliv settes høyt i Easee, og de skal som andre lære for å bli bedre hele tiden. Både av andre og hverandre.

– Det er viktig å ikke bade i egen godhet. Jeg sier til alle nyansatte at vi skal lære av andre, vi skal lære av de nye og ønsker å være en plass der alle lærer av alle

- samtidig som vi skal jobbe med og tåle tilbakemeldinger på de tingene vi ikke er gode nok på, sier Voster.

– Easee er ikke for alle, skyter Bjerga inn.

Diskusjonen rundt unge i arbeidslivet mener de alle er viktig. Easee har en snittalder langt nede på 30-tallet, og mange unge i ledelsen. Myten om at dersom du er veldig ung så er du ikke kvalifisert, vil de avmytifisere. Samme med de med høy alder.

– De unge tenker gjerne at jeg er så ung, mens andre har jobbet så lenge, mens de eldre gjerne tenker på at det er så mange unge her som kan så mye og er så oppdaterte, men dette er nok mer enn myte enn sannheten, mener Voster.

Akkurat det får Anika til å nikke gjenkjennelig.

– Å holde seg oppdatert handler ikke om alder. Lær deg de tingene du har lyst til å lære. Om du er 54 eller 24 har ingenting å bety så lenge du har lyst å jobbe med det du liker og ønsker å holde deg oppdatert. Så lenge du er interessert selv, så er ikke dette et problem, sier hun.

Designpriser

For til syvende og sist handler det om menneskene bak papiret. Menneskene bak CVen, hvem de er, hvilke verdier de har og hva de vil med både livet og yrkeskarrieren.

– Husk at du skal ikke jobbe med en CV, du skal jobbe med et menneske. Jeg tror unge i dag er mer opptatt av menneskene de jobber med, mer enn hva de kan på papiret. Så må vi gå bort fra prestasjonsfokus og tenke at alt ikke skal være perfekt. Det er noe som heter lykkelig også, sier Siri Raustein.

– Og ikke minst takknemlighet. Det er en dyd i Easee. Vi har satt pris på ting helt fra den første kaffetrakteren i den spede oppstarten, til alt det flotte vi har rundt oss nå, skyter Voster inn.

Tidligere i år har selskapet fått to designpriser for sine hjemmeladere, både fra norske DOGA, men også internasjonale Red Dot. En enorm anerkjennelse, ikke bare for selve det estetiske ved designet, men også formålet og at design har en funksjon. Men selv om det er et selskap som lager billadere, er det bare et ladeselskap?

– Vi er et teknologiselskap og det vil bli tydeligere og tydeligere etterhvert som flere produkter kommer. Og vi SKAL forme fremtidens strømmnett og fremtidens arbeidsliv, sier de nærmest i kor.

EASEE AS

- » Etablert: 2018
 - » Daglig leder: Jonas Helmikstøl
 - » Antall ansatte: 130
 - » Omsetning: 380 MNOK (2020)
 - » Internett: easee.com
-

Booster kunde- servicen med kunstig intelligens

Ambisiøse, høyteknologiske nykommere spretter opp med jevne mellomrom i regionen vår. Lars Selsås, og laget hans i Boost AI er definitivt blant de mest spennende. Mål: Å bli en enhjørning.

TEKST: FRODE BERGE
FOTO: MARKUS JOHANSSON/BITMAP

Tech-selskapet Boost AI utvikler og leverer løsninger med utgangspunkt i et påtakelig utviklingstrekk i samfunnet:

Innbyggerne har roller både som kunder hos banker og forsikringsselskaper, og som brukere av offentlige tjenester på bred front.

I begge disse rollene blir vi stadig mer krevende og utålmodige. Vi forventer god service og raske svar på spørsmål. Dag og natt, 365 dager i året.

Samtidig har alle bedrifter og virksomheter som tilbyr ulike tjenester, et konstant behov for å forbedre servicen og å bruke de menneskelige ressursene mest mulig effektivt.

I sum utgjør dette en næringsrik grobunn for et selskap som Boost AI, som utvikler chatboter, eller i en uautorisert oversettelse til norsk; kommunikasjonsroboter.

Chatbotene gir raske, skriftlige svar på ofte stilte kundespørsmål. De kan også hjelpe deg hvis du har problemer med innloggingen, og med å åpne/sperre kort.

I Finland leverer selskapet nettverks-løsninger, der flere offentlige etater samarbeider. I det hele utgjør Boost AI sine chatboter et stadig viktigere redskap for særlig store, komplekse bedrifter med utstrakt dialog med kunder og brukere.



Administrerende direktør Lars Selsås, og resten av laget hans i Boost AI har hatt en eventyrlig reise siden oppstarten i 2016. Med utgangspunkt i det stadig voksende tech-miljøet på Forus, er målet å bli en Unicorn, dvs oppnå en verdivurdering på én milliard US Dollar.

«Robotisering betyr ikke færre ansatte, snarere tvert imot. Mye av dialogen på et kundesenter vil alltid måtte utføres av mennesker».

Lars Selsås

SpareBank 1 SR-Bank, Santander, DNB; Nordea, Telenor, Telia og NAV er blant dem som figurere på kundelisten til Boost AI. I tillegg står selskapet bak utviklingen av robotkjendisen Kommune-Kari, en chatbot som jobber for 90 kommuner, og betjener henvendelser for 1,7 millioner av landets befolkning.

Drahjelp fra SR-Bank

Boost AI har allerede rukket å bli femåring. Reisen startet i 2016. Da hadde administrerende direktør Lars Selsås nettopp vendt nesen hjem fra Silicon Valley, der han hadde jobbet med maskinlæring i tre år.

Han så potensialet i denne teknologien, og startet selskapet sammen med broren Hadle, og med kameraten Henry Vaage Iversen.

– Vi var blant dem som opplevde positive effekter av den kraftige oljenedturen som da preget regionen. Kostnadene var lavere, og det var enklere å få tak i flinke folk, sier Selsås.

Selskapet fikk i tillegg god drahjelp av SR-Bank, som i en krevende omstillingstid så behovet for å legge forholdene til rette for nye, lokale, start-ups. Boost AI ble blant de nyfødte som fikk tilgang på gratis kontorlokaler i Romsøegården i Stavanger sentrum.

Dermed var det ingen tilfeldighet at nettopp SR-Bank ble den første kunden. Banken ba Selsås og kompanjongene hans om å bygge avanserte chatboter som kunne automatisere dialogen med kundene på en brukervennlig måte. Dette lyktes de godt med, og etter to måneder med koding hadde Boost AI utviklet den best fungerende løsningen som var å oppdrive på verdensmarkedet.

– SR-Bank er fortsatt en viktig kunde for oss, og besvarer i dag 42 prosent av kundeservisindekset ved hjelp av chatboten vår. Vi leverer det beste produktet i verden på dette området, sier Selsås.

Han understreker at mye av gevinsten ved robotene ligger i at de ansatte får frigjort tid til andre oppgaver.

– Robotisering betyr ikke færre ansatte, snarere tvert imot. Mye av dialogen på et kundesenter vil alltid måtte utføres av mennesker, som trenger tid til å gjøre dette på en skikkelig måte. Dermed kan



løsningene våre bidra til å frigjøre tid og å heve kvaliteten på kundeservicen.

NAV er en annen stor Boost AI-kunde. De opplevde en virtuell eksplosjon av henvendelser da pandemien slo inn for alvor. Lederen for NAVs kontaktsenter, Jørn Torbergsen, beskriver drahjelpen fra chatboten på følgende måte:

– Under de mest intense dagene kunne vi rett og slett ikke klart oss uten kommunikasjonsroboten vår, Frida. Hun besvarte spørsmål fra brukerne våre i et omfang som tilsvarer 220 ansatte.

Høye ambisjoner

Boost AI vokser, og har nå passert 100 millioner i årlige abonnementsinntekter. En ytterligere illustrasjon på verdiutviklingen fikk vi da Nordic Capital nylig foretok en tung investering i selskapet. I forbindelse med denne transaksjonen anslår Nettavisen verdien av Boost AI til rundt to milliarder kroner.

Inneværende år har vært godt så langt, og selskapets mål er fortsatt like hårete:

– Fra dag én har målet vært at Boost AI skal bli en Unicorn. Dette innebærer at

verdien på selskapet passerer én milliard US dollar. Vi har et stykke igjen, men er på god vei, sier Selsås.

Vekstambisjonene er store både hjemme og ute. Norge og Norden vil forbli de viktigste markedene en stund til, men mye av den framtidige veksten vil komme ute. Selskaper er allerede etablert i USA, mens Storbritannia og resten av Europa peker seg ut som vekstmarkeder i årene som kommer.

Flat struktur

Selv om Boost AI er en organisasjon som blir stadig større og mer kompleks, forteller Selsås om en uformell bedriftskultur, preget av lite hierarki, åpen kommunikasjon, og korte beslutningslinjer.

– Vi er en entusiastisk gjeng, der alle jobber hardt for å serve kundene, og for at vi skal bli en Unicorn. Jeg har ikke noen veldig filosofisk tilnærming til ledelse og bedriftskultur. Det handler om å få jobben gjort, eller om å «get ..it done» som vi liker å si det på godt norsk.

Siden januar har Lars Selsås og kollegene hans holdt hus i det stadig mer pulserende miljøet rundt FOMO på Forus. Der trives de godt.

– Fram til nå har vi vært litt inne i vår egen boble, og det har ikke spilt så stor rolle hvor vi har vært lokalisert. Nå er dette i ferd med å endre seg, og vi opplever at det stadig dukker opp nye tech-selskaper her ute.

Dette er en veldig positiv utvikling. Vi har godt tilsig av flinke folk, og vi har det bra her på Forus, avslutter Boost AI-sjefen Lars Selsås.

BOOST AI

- » Etablert: 2016.
- » Hovedkontor: Forus.
- » Antall ansatte: 115 (19 nasjonaliteter).
- » Snittalder: 32 år.

NYE MEDLEMMER SIDEN SIST

ALFA INKASSO AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Jan-Einar Riska, 91856800,
riska@alfa-inkasso.no
Web: alfa-inkasso.no

Alfa Inkasso ble stiftet desember 2008. Selskapet er et lokalt inkassobyrå som tilbyr de mest aktuelle tjenester innen kreditthåndtering slik som fakturaadministrasjon, integrasjon direkte til regnskapsprogrammet, purreservice, inkasso, overvåkning og kredittopplysninger. Som kunde hos Alfa Inkasso får du tilgang til eget infosenter, Alfa Online Web, hvor man kan følge sakene online, sende notat til saksbehandler, og hente ut rapporter. Alfa Inkasso er godt rustet til å ta imot nye kunder, og holder til på Tasta Brygge i Stavanger.



ADDVANT AS

Beliggenhet: Stavanger / Ryfylke
Kontaktperson: Morten Mæhle, 98452954,
morten@addvant.no
Web: addvant.no

Addvant er et moderne regnskapskontor med fokus på kvalitet og effektive systemløsninger. Addvant er nyetablert i 2021 og har kontorer på Tau og i Stavanger. Gjennom sine systemløsninger og kompetente medarbeidere ønsker Addvant å skape en enklere arbeidshverdag for sine kunder. Et oppdatert og ajourført regnskap tilgjengelig via nett gir en god kontroll og oversikt over selskapets økonomiske status. Addvant er på jakt etter gode kunder og samarbeidspartnere.



AD. MOMENT

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Birte Mæland Idsøe, birte@admoment.no
Web: admoment.no

AD. Moment reklamebyrå har folkene, kompetansen og verktøyet som gjør at ditt budskap treffer, fenger, overbeviser og selger! Sammen dekker AD. Moment fagfeltene grafisk design, journalistikk / tekstforfating, AD, webutvikling / interaktivt design og prosjektledelse. Moment har lang fartstid sammen, noe som gjør at den indre arbeidsflyten er effektiv og smidig.



Noroff
School of technology
and digital media

UTDANNING

TETT PÅ NÆRINGS-LIVET

På Noroff studerer fremtidens innovatører. Alle våre utdanninger utvikles i tett samarbeid med næringslivet. I Stavanger kan du blant annet studere 3D design og spillteknologi, nettverk og IT-sikkerhet, digital markedsføring og grafisk design. Les mer på noroff.no.

NYE MEDLEMMER SIDEN SIST

ENGAGE4CHANGE AS

Beliggenhet: Tananger
Kontaktperson: Vigdis Vestbø Aasland, 97630724,
vigdis.aasland@engage4change.no
Web: engage4change.no

Driver du virksomhet og er frustrert av å ikke komme videre, eller har du utfordringer med ansatte, bedriftens resultater og lønnsomhet? Er svaret på spørsmålet ja, kan Vigdis Vestbø Aasland hos Engage4change AS hjelpe. Med 26 års ledererfaring i ryggsekken og en sterk lidenskap for å hjelpe andre med å lykkes, startet hun i 2020 opp Engage4change AS, hvor hun hjelper eiere, ledere og lederteam i små- og mellomstore selskap med å oppnå mer av det de ønsker med virksomheten sin. Gjennom en enkel, effektiv og anerkjent prosess blir lederne tatt med på en reise som styrker seks nøkkelområder i virksomheten, områder som må være sterke i enhver bedrift, om man vil skape vekst, gode resultater og et lønnsomt selskap.



SERVI GROUP

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Tor Ødegård, 95200297,
tor.odegard@servi.no
Web: servi.no

Servi Group har sju serviceavdelinger som dekker hele Norge. I tillegg tar selskapet serviceoppdrag for kunder i hele verden. Servi Group sine tjenester er blant annet; oljeanalysetjenester, analyser av rotårsak, engineering/feed-tjenester, store service- og modifikasjonsjobber på hydraulikksystemer, feltservice og ad hoc-service ved akutte hydraulikkproblemer, i tillegg til service på sylindere, akkumulatorer, pumper, motorer, ventiler, slanger og rørsystemer.



LY FORSIKRING

Beliggenhet: Forus
Kontaktperson: Hege Eikeland, 99312387,
hege.eikeland@lyforsikring.no
Web: lyforsikring.no

LY Forsikring tilbyr skadeforsikring til mellomstore bedrifter med lav skadefrekvens. LY Forsikring har den beste kundebehandlingen og de beste betingelsene i markedet, gjennom tett og god kundedialog og kunnskapsrike kundeteam med lang erfaring fra bransjen. LY Forsikring samarbeider aktivt med kunden for å redusere risiko. Kundeløfte: «Vi skal ha markedets beste kunde tilfredshet». Hege Eikeland ble ansatt som regiondirektør i Rogaland den 1. april 2021. Eikeland har over 20 års relevant erfaring fra forsikringsbransjen, i tillegg til å ha jobbet som konsulent innen HR, ledelse og administrasjon i oljeservice. Eikeland ser fram til å lede LY Forsikring Rogaland og å utfordre de større aktørene i markedet.

LY FORSIKRING

FLOW KLIMA SØR-VEST AS

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Christian Stokkeland, 94792133,
christian@flow-klima.no
Web: flow-klima.no

FLOW Klima Sør-Vest er en lokal leverandør av ventilasjon, innneklima, service og vedlikehold. FLOW Klima Sør-Vest har bred kompetanse innen næringsbygg, offentlige bygg, skoler, barnehager, industri, samt større boligkomplekser. Selskapet har kunnskap, kompetanse og erfaring som setter oss i stand til å vurdere kundens krav og behov innen ventilasjonstekniske løsninger både når det gjelder tekniske løsninger, pris og kvalitet.



SEDNA TECHNOLOGIES NORWAY AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Mia Guttorm Moseng, 99127116,
mgmoseng@sednatech.no
Web: sednatech.io

Seafood Software Made Easy! Track Trace & Notify All in Real-Time. Sedna's Industry Leading Seafood Traceability Eco-System. The future is data informed and technology enabled. Many rural areas depend on our rich ocean resources for prosperity. At Sedna, they are at the forefront of unleashing the power of data and technology within the commercial fishing and aquaculture industries to maximize the return on harvesting such resources for a better and more sustainable world.



CBRE CORPORATE OUTSOURCING AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Ermin Manov,
ermin.manov@cbre.com
Web: cbre.com

CBRE is the world's leading full-service real estate services and investment firm. CBRE has been included on the Fortune 500 since 2008, ranking #122 in 2021. CBRE offers a range of integrated services, including facilities, transaction and project management; property management; investment management; appraisal and valuation; property leasing; strategic consulting; property sales; mortgage services and development services. CBRE's more than 100,000 professionals provide exceptional outcomes for clients in 100+ countries by combining local market insight, broad services, specialized expertise and premier tools and resources.



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

Hvordan blir byene etter pandemien?

HANNE N. BERENTZEN • styreleder i Næringsforeningen

Endelig kan byene våre, smått om sent, vekkes til live etter pandemien. Byene – som er markedsplassen, møtestedet, selve sentrum for glede og opplevelser – skal tilbake til normalen. Men hvilken normal? Pandemien har satt sine spor i bybildet. Samtidig var endringer i gang allerede før vårt møte med covid-19 – endringer som pandemien har forsterket.

Som de fleste kjenner godt til har internetthandel vokst kraftig i årevis, lenge før viruset hjemsøkte oss. Å handle på nett er enkelt, det er lett tilgjengelig og fra egen stue kan en velge og vrake i et stort utvalg av gode tilbud. Etter et drøyt år med nedstenging av samfunnet har enda flere blitt vant med å handle online. Så hvordan skal byen overleve i denne konkurransen?

Vi har sett at mange tradisjonelle – «analoge» – butikker og restauranter virkelig har vist omstillingsdyktighet i denne perioden og fått på plass nettbutikker, leveringsordninger, spennende take away-tilbud fra restaurant og sågar barer med drikkepakker til avhenting. Nå når vi etter hvert skal tilpasse oss en ny normal, hvordan vil det bli å drive virksomhet i et bysentrum? Mange har påpekt at pandemien har vært en katalysator for endringene i samfunnet som allerede var i gang. Dette gjelder også for byene våre. I et marked som endrer seg i høyt tempo blir behovet for å tenke nytt, utvikle produkter og tilbud som skaper en merverdi for kunden utover det nettet kan tilby, et være eller ikke være. For butikkeiere er dette en krevende øvelse. Husleien skal fremdeles betales og øvrige rammebetingelser for drift er fremdeles de samme. Samtidig ønsker ingen å være som CD-butikken som til slutt må stenge.

Krav om bærekraft

Handelsnæringen må også ta inn over seg konsumentenes ønske om bærekraftige produkter og et voksende krav om bedre ressursutnyttelse gjennom sirkulærøkonomi. Bruk- og kastmentaliteten er ikke forenelig med et bærekraftig samfunn, ei heller i tråd med tankesettet til den moderne forbruker. Dette blir enda en øvelse i nytenkning for en presset handelsnæring; hvordan inkorporere sirkulærøkonomi i egen forretningsmodell?

Når det gjelder utelivsbransjen, er trenden at det blir flere restaurant og spisesteder i byene. Mange tomme butikklokaler erstattes av cafeer og restauranter. For den enkelte innbygger betyr det flere tilbud og større variasjon. Samtidig har ikke befolkningsveksten økt tilsvarende. Betyr det at vi er i ferd med å legge om vårt forbruksmønster? At vi som lever og bor i byene er klare for å spise og tilbringe mer tid ute og legge igjen mer av vår inntekt her? Under pandemien har vi har brukt mer av våre ressurser på hus og hjem. Det nære er det vi har hatt og det har vært dette som har vært viktig for oss. Ønsker vi nå å flytte nærheten og samværet i større grad ut i offentlig rom, på kafeer, barer, restauranter og til kulturopplevelser? Er vi klare for å for å leve og tilbringe mer av vår tid utenfor hjemmet, som i sydlige land?

Ja, vil nok mange si, fordi akkurat nå er vi lei av å være hjemme. Og vi er mange

som higer etter å komme oss ut og spise god mat og møtes i lystig lag, uten begrensinger med hensyn til avstand og antall. Tenk å endelig få gå på en livekonsert – til stede på ordentlig! Men for handelsstanden og de mange aktørene som tilbyr oss opplevelser, er erkjennelsen om at markedet er i transformasjon en realitet man ikke helt ser konturene av ennå.

De riktige grepene

Studier viser at byer som har attraktive og gode møteplasser og som har mennesker som bor, arbeider og lever i byen, den urbane byen, blir vinnerne. Derfor mener jeg det er viktig vi er bevisst disse faktorene som er i ferd med å endre forretningsgrunnlaget til så mange. Disse må være på agendaen og vi må fortsette med å ha en åpen dialog om hvordan vi sammen skal møte disse utfordringene. Hvordan skal vi skape levende bysentrum i regionen – også for fremtiden?

Ansvarer ligger hos hver enkelt av oss, – til å bidra til å skape den byen vi vil ha. Så må det offentlige, politikerne så vel som administrasjonene, jobbe strukturert og være sitt ansvar bevisst om hva som vil skape en forskjell – et være eller ikke være for et levende bysentrum. Med entusiasme og hardt arbeid, fremsynthet og samarbeid står lite i veien for suksess. Da kan vi være stolte av flotte levende byer i regionen, også i fremtiden.

«Studier viser at byer som har attraktive og gode møteplasser og som har mennesker som bor, arbeider og lever i byen, den urbane byen, blir vinnerne».

Hanne Norman Berentzen



Et bidrag til å forstå kursen

BJØRN VIDAR LERØEN • kommentator og forfatter

Rapporten fra det internasjonale energibyrået (IEA) som konkluderer med at det ikke kan investeres i nye olje- og gassfelt dersom verden skal unngå en gjennomsnittlig temperaturstigning på mer enn 1,5 grader, blir av mange lest som en bekreftelse på at landingslysene nå er slått på for en industri som skal settes på bakken. Innflygningen og landingen kommer imidlertid til å ta lengre tid enn det de mest utålmodige klimaforkjempere har forventninger om.

Det er likevel ikke tvil om at rapporten representerer et tidsskille. De fleste ser at det må omfattende endringer til for å sikre livs- og levestandardene for en økende global befolkning. Dette er et spørsmål som ikke minst handler om sammenhengen mellom klima og fossil energi, selv om spørsmålet om graden av menneskeskapt klimaendring fortsatt er omstridt.

Drivkreftene for endring er sterke og økende i styrke. Farten i omstillingen til et karbonfritt og klimanøytralt samfunn er akselererende. Det krever tid, teknologiutvikling og endringer i måten mange av oss lever på. Det er likevel betryggende at et så sentralt organ som IEA tenner landingslysene, for det vil bidra til å forstå kursen og sikre en myk landing.

Et ytterpunkt til et annet

Det er interessant å reflektere over at da IEA ble etablert for snart femti år siden, var formålet å sikre verden stabile og forutsigbare leveranser av olje, i det mindre for den industrialiserte delen av verden innenfor OECD-området. Nå tar IEA en annen rolle og viser oss hva som skal til for å nå 1,5 graders-målet og konsekvensene av dette. Selv om målet er gitt, kommer ikke resultatene uten stor innsats og radikal omstilling.

IEA-rapporten oppfattes av mange som en helomvending, men så enkelt er det nok ikke. Gjennom årene har det riktignok vært slik at IEA har vært blant de fremste premissgiverne for oljens plass i verden og dermed oljeselskapenes beste venn. En forenklet historiefortelling vil være at IEA har beveget seg fra et ytterpunkt til et annet; fra ja til olje til nei til olje. Utviklingen i verden har nok gått slik at oljeindustrien i dag har langt flere kunder enn venner. Det er en utvikling som fortsetter under økende trykk.

Ingen brå slutt

Den verden vi kjenner i dag er bygget på den teknologiske utvikling som er knyttet

til bruk av fossil energi. Det handler ikke bare om biler, båter og fly, men om mat, medisin, klær og mye annet. Olje og gass har formet og former fortsatt våre samfunn. Det er ingen grunn til å tro at oljealderen går mot en brå slutt, men det er heller ingen grunn til å forsømme arbeidet for å finne alternativer til olje og gass. Vi er nå i startfasen av en prosess som gradvis vil lede til et større innslag av alternative kilder i det samlede energibilde. Før vi sier takk og farvel til de fossile energikildene, må vi også ta med i beregningen av det skjer en tung teknologinnsats for å fange og lagre CO₂. Den olje og gass vi vil være avhengig av å bruke i fremtiden, vil komme med et mye lavere karbonavtrykk. Dette kan ikke utelukkes som en del av løsningen.

Det er likevel i fornybarsektoren at den hovedsakelige satsingen må og etter hvert vil finne sted. Investeringene vil bli enorme og de må trappes opp raskere. IEA-sjefen Fatih Birol mener at den grønne satsingen kan skape 30 millioner nye arbeidsplasser, mens den tradisjonelle industrien innenfor olje og petrokjemi må se fem millioner arbeidsplasser gå tapt. Den interessante observasjon er at størstedelen av de nye arbeidsplassene vil komme i andre delen enn det vi definerer som vår del av verden. Samtidig er det klart at de tapte arbeidsplassene innenfor den klassiske fossilindustrien vil i all hovedsak ramme oss. Dette vil materialisere og øke det omstillingsbehov vi står overfor.

Var på rett spor

Mange har latt seg provosere av den skatteløsningen for oljeselskapene som ble vedtatt av Stortinget for å motvirke den brutale ordresvikten som kom sammen med pandemien. Ordningen har gitt den tilsiktede virkning, men den er omstridt først og fremst fordi motstanderne mener at den vil bidra til en unødig forlengelse av den norske oljealderen og dertil eksponere staten for en enda høyere risiko. Påstanden er at investeringer som gjøres i nye olje- og gassfelt vil kunne resultere i

en tapsforretning over feltenes levetid. Slik sett leses IEA-rapporten som en bekreftelse på dette. Uten en statlig håndsrækning til oljeindustrien, ville bildet sett meget dystert ut for store deler av leverandørindustrien. Man kan gjerne si at den økonomiske tiltakspakken bare bidrar til en utsettelse av de problemene som uansett vil komme som følge av færre utbyggingsprosjekter og synkende produksjon på norsk sokkel. Dette skal ikke bestrides. Derfor haster det med å komme i gang med den omstilling som statsminister Erna Solberg tok til orde for allerede i sin første nyttårstale, en tale som ble møtt med skarp kritikk fra oljeindustrien. «Hva er det du driver med, Erna» spurte Gro Brækken, den gang administrerende direktør i Norsk olje og gass. I dag er det ingen som vil finne på å stille et spørsmål, fordi de erkjenner at Solberg var på rett spor i beskrivelsen av oljeindustriens langsiktige behov.

Global felles innsats

Veien til et karbonfritt samfunn er ikke enkel, men den er mulig med en stor global felles innsats. Noe av det mest overraskende ved den diskusjonen som nå føres om en grønnere vei til fremtiden er mangelen på oppgjør med vårt ekstreme energiforbruk, i alle fall i vår del av verden. Man får lett det inntrykk at bare bensinpumpen og dieselpumpen byttes i et batteri, så er problemet løst. Så enkelt er det langt i fra. For etter kampen mot den fossile energien, følger kampen om mineralutvinningen, ikke minst på havbunnen. Kampen mot vindmøllene er allerede i gang.

Jeg har fulgt norsk olje- og gassvirksomhet i mer enn femti år. For meg er det ikke olje og gass for en hver pris. Jeg har alltid hatt et syn at dersom det finnes bedre alternativer en olje og gass, skal vi satse på disse.

Den dagen oljeindustrien går inn for landing, må vi alle gjøre en enorm innsats for at vi i en utvidet betydning av begrepet fortsatt skal kunne fly.





Unge vil styre mer

Styrekandidatene er et prosjekt som skal bidra til å få flere unge inn i styrene til lokale bedrifter og virksomheter. Prosjektet blir administrert av næringsforeningens Elianne Strøm Topstad (i midten). Rikke Avaldsnes (Kolumbus) og Mauricio Londono (Q 10) blant dem som har fått styreinnpass i forbindelse med prosjektet.

Rikke Avaldsnes og Mauricio Londono er blant de få «unge og lovende» i regionen som har vært heldige nok til å skaffe seg styreerfaring. Det gir mersmak. Skjønt heldige... Det kan argumenteres godt for at det faktisk er selskapene som åpner opp styrerommene som er de heldige, men mer om det senere.

TEKST OG FOTO: LARS IDAR WAAGE

Idenne utgaven av Rosenkilden retter vi et særlig søkelys på verdien av å gi unge medarbeidere en mer framtrædende plass i bedrifter og virksomheter.

Hvis en Stavanger-region i sterkt omstillingsmodus virkelig skal ta denne utfordringen på alvor, må flere skarpskoddte, unge inkluderes ikke bare i ledelsen, men også i styrene.

Forbedringspotensialet er betydelig, for å si det litt forsiktig. I følge SSB

er andelen av styremedlemmer over 45 år i aksjeselskaper i Norge over 70 prosent, mens det tilsvarende tallet for allmennaksjeselskaper er 85 prosent.

Dette var bakteppet da Næringsforeningens ressursgruppe U 37, vårt «ung- nettverk», tok initiativ til prosjektet Styrekandidatene.

–Ressursgruppen U 37 tok dette initiativet i 2017. De unge i nettverket vårt opplevde at det var krevende å komme i posisjon for styreverv. Det var enighet over hele linjen om at dette var et tap både for

de unge, og for bedriftene selv, forteller Elianne Strøm Topstad som administrerer prosjektet fra Næringsforeningens side.

Styrekandidatene er et prosjekt der ulike bedrifter/virksomheter og unge, motiverte personer som befinner seg tidlig i yrkesløpene, deltar. Etter en grundig seleksjon under tøff konkurranse, blir en håndfull kandidater valgt ut til å

fungere som styremedlemmer i ett år i en av bedriftene som deltar i ordningen (se faktaboks). De nye, unge, styremedlemmene deltar for fullt i alle deler av styrets arbeid,



men har ikke stemmerett, og er unntatt fra det juridiske ansvaret som ordinære styremedlemmer er underlagt.

Code erfaringer

Rikke Avaldsnes (33) jobber til daglig i Bouvet, og er én av dem som nå gjennomfører sin «styrepraksis».

– Jeg har vært del av styret i Kolumbus siden desember i fjor. Selv om det meste av arbeidet har foregått på Teams på grunn av pandemien, har det vært veldig interessant. For et stort transport- og mobilitetsselskap som Kolumbus har pandemien selvsagt vært en stor utfordring, med betydelig passasjertap og omfattende smitteverntiltak. Slik sett har mye av arbeidet båret preg av krisehåndtering, og det har vært spennende å være med på, sier Rikke Avaldsnes.

Hun opplever at den faglige bakgrunnen hennes som IT konsulent er verdifull i styrearbeidet.

– Det har vært svært interessant å være med på de framtidsrettede diskusjonene med fokus på teknologi. Kolumbus

ARBEIDSLIV

jobber aktivt for å finne ut hvordan folk vil forflytte seg i framtiden. Vil det være billettfritt, reiser basert på distanse, eller selvkjørende busser. Spørsmålene er mange.

Hun er selv det hun betegner som «storforbruker» av Kolumbus sine tjenester, og opplever dette som en fordel å ha med seg inn i styrerommet.

Fått permanente styreverv

Mauricio Londono (36) har sitt daglige virke som forretningsutvikler i Sopra Steria, og innehar nå flere styreverv i rekrutteringsselskapet Q 10.

– Jeg gikk inn i styret i fjor høst, og har i likhet med Rikke opplevd hvordan pandemien har preget arbeidet. Etter et godt år i 2019, opplevde selskapet en kraftig nedgang i omsetningen i 2020.

Nå ser det lysere ut, og jeg opplever at jeg gir verdifulle bidrag særlig knyttet til den digitale kompetansen min. Q 10 er et relativt lite og oversiktlig selskap, noe som har vært en fordel for meg som nytt styremedlem, forteller Mauricio Londono.

Mye tyder på at han har gjort en god jobb, og at selskapet ser behovet for mer ung, digital, kompetanse. Han er nemlig ønsket med videre som ordinært styremedlem, både i morselskapet Q 10 Personell, og i datterselskapene Q 10 Offshore og Q 10 Offshore Service.

Klassisk vinn-vinn

Begge opplever altså bratte læringskurver i rollen som styremedlem. Samtidig er de tydelige på at gevinstene for bedriftene/ virksomhetene som slipper dem inn i styrene sine, også er betydelige.

– Vi har kanskje lettere for å bevege oss «ut av boksen, og vi kan bidra med oppdatert kompetanse. Dette gjelder særlig på områder som teknologi og digitalisering. I tillegg representerer vi viktige kunde- og brukergrupper for disse selskapene. Dermed kan vi bringe med oss erfaringer og innspill som kan være nyttige i bedriftenes utviklingsarbeid. Dette er en klassisk vinn-vinn situasjon, avslutter Rikke Avaldsnes og Mauricio Londono.

PS! Har din bedrift behov for en ung styrekandidat? Ta kontakt med: topstad@naeringsforeningen.no

Styrekandidatene ble etablert i 2017 av ressursgruppen U 37. Både private og offentlige virksomheter kan delta i programmet InterSearch er samarbeidspartner i utvelgesesprosessen, og jobber tett med styrene for å kartlegge kandidatene. Styrene forplikter seg til å aktivt følge opp kandidatene i den perioden disse tiltrer styret. Deltakelse er gratis. Søknadsfristen for Styrekandidatene 2022 er i november 2021.

STAVANGER REKRUTTERINGSINDEKS

Mai 2021

4001

utlyste jobber



Det ble registrert 4919 ledige stillinger i løpet av april i Rogaland. Det er 201,5 prosent høyere enn tilsvarende måned i fjor – da effekten av koronapandemien for alvor slo inn. Det er samtidig noe av det høyeste vi har målt i april. Andelen helt ledige har nå falt til 3,4 prosent, fortsatt høyere enn før pandemien da 2,3 prosent var registrert helt ledige.

	mai.20	mai.21
Ledere	37	60
Ingeniør- og IKT-fag	244	500
Undervisning	237	324
Akademiske yrker	79	139
Helse, pleie og omsorg	468	605
Barne- og ungdomsarbeid	64	98
Meglere og konsulenter	52	102
Kontorarbeid	57	208
Butikk- og salgsarbeid	111	339
Jordbruk, skogbruk og fiske	5	122
Bygg og anlegg	365	438
Industriarbeid	140	400
Reiseliv og transport	73	461
Serviceyrker og annet arbeid	136	181
Uoppgift	3	24
Totalt	2071	4001

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

NYTT OM NAVN



KJETIL BUER

Ny UX-designer i Okse

Kjetil Buer elsker å forstå kompliserte systemer, for så å forenkle og designe noe som folk faktisk kan bruke. Akkurat det skal han gjøre mye av i Okse! Buer kommer fra rollen som UX lead i Conta, og har også en master i interaksjonsdesign fra Universitetet i Bergen på CV-en. Han samler på vinylplater, liker mørk musikk og kan mer om kaffe enn det som strengt tatt er nødvendig.



FRANK ANDREAS VERPE

Ny fabrikkansvarlig i Poly Har

Vartdal Plast – Poly Har AS har gleden av og presentere ny fabrikkansvarlig på Hjelmeland. Han skal lede den daglige drifta på fabrikken, som driver med produksjon av emballasje for fiskeindustrien. Frank Andreas Verpe har tidligere jobbet som elektriker med BAS-ansvar, ROV-pilot for Oceaneering.



STEINAR GILJA HÅLAND

Ny salgs- og markedsansvarlig i FLOW Klima Sør-Vest

Steinar Gilja Håland er ansatt som salgs, markedsansvarlig og prosjektleder i FLOW Klima Sør-Vest AS. Gilja Håland startet i stillingen 03. mai og har ansvaret for salg og marked i den nystartede klimabedriften. Han har lang erfaring innen sitt fag og holder for tiden på med videreutdanning for å øke sin kompetanse. Markedet er preget av hard konkurranse, men han ser på dette som en spennende utfordring, og en mulighet for å tilby noe nytt.



GUNNAR DØRHEIM

Ny VDC-rådgiver i Veni

Gunnar Dørheim starter som VDC-rådgiver hos Veni. Dørheim er utdannet VVS-ingeniør og kommer fra en stilling som prosjektutvikler og BIM-koordinator i Bravida i Trondheim. Dørheim har et brennende engasjement for å bedre effektivitet, øke kvalitet og redusere svinn i produksjonsfasen for VVS-fagene.



ALEXANDER OLAFSRUD

Ny senior engineer i Sopra Steria

Alexander Olafsrud har bred erfaring med digitalisering i både privat og offentlig sektor. Olafsrud er klar for å innta flere forskjellige roller og trives godt som prosjektleder, fasilitator, arkitekt, foredragsholder og liker seg i sfæren mellom IT og forretning.



IVAR FURUNES

Ny Manager-Solution Architecture i Sopra Steria

Ivar Furunes har bred teknisk kompetanse fra sine 24 år innen IT-konsulentbransjen. Klientadministrasjon, sikkerhet, rådgivning og teknisk prosjektledelse er områder han har god erfaring fra. Furunes har sterk tro på at god og riktig kommunikasjon mellom mennesker er en svært viktig suksessfaktor i alle prosjekter.

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



ASTRI FJELDE MAALAND

Ny patentrådgiver i Hamsø Patentbyrå

Astri Fjelde Maaland har en mastergrad i nanoteknologi fra NTNU. Etter endt studie begynte hun hos Nordic Nanovector ASA, hvor hun jobbet med preklinisk utvikling av radioimmunterapi for kreftbehandling. Fjelde Maaland fullførte sin doktorgrad i dette emnet ved Universitetet i Oslo i 2020. Det siste året har hun og samboer Maximilian bodd i München. Med bakgrunn innen nanoteknologi tilfører hun Hamsø Patentbyrå viktig og framtidsrettet kompetanse.



HANS LIE

Ny seniorrådgiver i Netsecurity

Hans Lie er ansatt som seniorrådgiver informasjonssikkerhet for Netsecurity i Stavanger. Han kommer fra rollen som rådgiver ved UiS, og har tidligere hatt rollen som CISO i Xait, og konsulent i Bouvet. Lie tar med seg viktig kompetanse innen blant annet sikkerhetsstyring, rådgivning og awareness. I Netsecurity blir han en del av rådgivningsteamet som er fordelt på alle selskapets kontorer, og vil bidra inn i kundeprosjekter i hele landet. Lie er også en ivrig fotograf, og blir å finne som profesjonell bildetaker under årets Blink-festival.



KRISTINE GRUDE NESVIK

Ny markedssjef i Upheads

Upheads er i vekst og styrker selskapet med ny markedssjef. Kristine Grude Nesvik startet i stillingen 1. mai og har ansvar for å ta Upheads til nye høyder! Grude Nesvik har spesielt stor lidenskap for digital markedsføring, brenner for ny teknologi og er glødende engasjert i lokalt kulturliv, blant annet som frivillig markedssjef i musikkfestivalen Mablis. Hun kommer fra stillingen som markedsansvarlig i Stavanger Symfoniorkester.



BJØRN BERGSLIEN

Ny UX-designer i Okse

Bjørn Bergslien har tilbragt de siste 15 årene i Oslo, og da han og familien bestemte seg for å flytte hjem valgte han gledelig nok Okse som sin nye arbeidsgiver. Opprinnelig utdannet journalist i Australia, og deretter en mastergrad fra England var starten på en lang og spennende karriere innen brukeropplevelse, innhold og design. De siste sju årene har Bergslien vært senior UX-designer i Norges mest anerkjente digitalbyrå, Netlife Design. Her var han også fagansvarlig for UX før det altså var på tide å vende snuten vestover til Stavanger. Okse er ydmyke og stolt over å ha fått med seg en kapasitet som Bergslien i flokken!

INTERSEARCH
worldwide organization of
executive search consulting firms

NORWAY

BLI MED PÅ TOPPTUR

www.intersearch.no

NYTT OM NAVN



TONJE RØNNEBERG SKEI

Ny daglig leder i Efab

Tonje Rønneberg Skei har tiltrådt som daglig leder i Efab. Rønneberg Skei har lang fartstid i selskapet, hvor hun tidligere har hatt stort fokus på tjenesteutvikling og forretningsutvikling, både internt og hos selskapets kunder.



TERJE EIDE

Ny project manager i Nordic Edge

Terje Eide er siden mars en del av Nordic Edge teamet. Han har bakgrunn som partner og medgründer av Markedsføringshuset og er i tillegg medgründer av læringsteknologi-konferansen KnowHow Edtech som inngår i Nordic Edge Expo. Terje Eide skal blant annet lede satsingen på prosjektet Smart Rogaland. I tillegg har Eide flere aktive styreroller og verv som folkevalgt i Stavanger.



LIV-KRISTINE RUD

Ny gruppeleder i Stav Arkitekter

Liv-Kristine Rud tiltrer som ny gruppeleder med fagansvar for arkitektur i Stav Arkitekter AS. Hun startet i jobben den 03.05.2021. Rud er utdannet sivilarkitekt ved AHO med diplom i 1991. Hun har solid erfaring fra flere arkitektfirmaer i Stavanger-regionen, og kommer nå fra stilling i Link Arkitektur. Hun har tidligere også blant annet vært plansjef i Time kommune



TOR ØDEGÅRD

Ny region sales manager i Servi

Tor Ødegård er nyansatt Regional Sales Manager ved Servi sin avdeling på Sandnes. Hans hovedfokus blir Servi Lifecycle Services (SLS), samt komponenter, hydraulikksystemer og øvrige produkt Servi kan tilby innen olje og gass, marine, fornybar og landbasert Industri. Ødegård har 30 års erfaring fra olje og gass og returnerte til Norge i 2019 etter 18 år i Sør-Øst Asia og Australia. Han har en teknisk bakgrunn, med fagbrev som anleggsmaskinmekaniker, jobbet flere år offshore som operasjonsleder.



JOHN OLAV HAGA

Ny partner i Kjell Haver Regnskapsservices

John Olav Haga er fra 1. mai ansatt som partner hos Kjell Haver Regnskapsservice AS. Haga kommer fra stilling som Director i KPMG, og har derfra brei erfaring med revisjon av mange ulike nasjonale og internasjonale kunder. Kjell Haver Regnskapsservice AS opplever god tilgang på nye kunder og med ansettelse av Haga og det kontaktnettet han har, tilsier at denne vekst vil fortsette. Haga er opptatt av å ha god dialog med kundene slik at en kan være en viktig samtalepartner om det er innfor faglige problemstillinger, innfor skatt, regnskap eller merverdiavgift eller om en har behov for diskusjoner knyttet til IFRS implementering og rapportering.



TROND OLSEN

Ny daglig leder i Anlegg & Marine Service

Trond Olsen tiltrådte som daglig leder i Anlegg og Marine Service AS i Tananger 22. mars 2021. Han har også rollen som daglig leder i datterselskapet Bergen Diesel Contact. Olsen er utdannet ved Sjøkrigsskolen og BI. Han har 20 års erfaring fra lederstillinger i petroleumsindustrien, sist som President for ClampOn, Inc. i Houston. Før det var han CEO for the Norwegian Centre of Expertise Subsea i Bergen. Trond er opprinnelig fra Sandnes, men har ikke bodd i området på 35 år. Han ser frem til å ta en aktiv rolle for selskapet regionalt og nasjonalt.

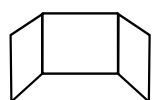
ANNONSER OG INNSTIKK

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.

SKILT OG DEKOR

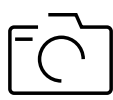
Skilt skal være informative, holdbare og visuelt tilpasset omgivelsene. Derfor tar vi gjerne en befaring før vi presenterer forslag til løsning og design. Vi bistår med alt fra idé til ferdig montert produkt – både til næringsliv og private.



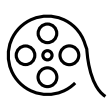
STAND



PRINT



FOTO



FILM

BITMAP

MULTIVISUAL

51 84 92 30 www.bitmap.no



**Uansett hva du skal gjøre i ferien,
vi ønsker deg en riktig god sommer!**

Stavanger

51 90 66 00
Kontorveien 12,
4033 Stavanger

Kristiansand

38 00 30 50
Kristian IVs gate 23,
4612 Kristiansand

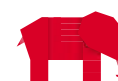
Haugesund

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
TRYKKERI