

NÆRINGSLIVSMAGASINET

NR. 03 • 2023 • ÅRGANG 29
LØSSALG: 79 KR

Rosenkilden

Like mange kvinner som menn om 121 år

De siste fem årene er det kun blitt 1,2 prosent flere kvinnelige toppledere i de 1000 største virksomhetene i Stavanger-regionen. Det betyr at det vil ta 121 år før det er like mange kvinner som menn på toppen, om utviklingen fortsetter i samme tempo.

Side 8-17





OBOS PRESENTERER

UTOPIA 23

25-26 AUGUST

KARPE x BALLINCIAGA
ANNE-MARIE x MORTEN ABEL & SSO
CHRIS HOLSTEN x EMMA STEINBAKKEN x ISAH
UNDERGRUNN x STAVANGERKAMERATENE
LILLE PABLO x ASH OLSEN x MARI BELLA
TØFL x KAPTEINEN

BILLETTER I SALG NÅ!
UTOPIAFEST.NO

NYHET!

UTOPIA

NATT



FESTEN FORTSETTER
PÅ FISKEPIREN BÅDE
FREDAG OG LØRDAG!

TUSEN TAKK TIL VÅRE SAMARBEIDSPARTNERE!



STØTTET AV:



STAVANGER KOMMUNE

UTOPIA VIP

**LEGG SOMMERFESTEN
ELLER KICK-OFF TIL
ÅRETS RÅESTE FEST!**

**UTOPIA PASSER YPPERLIG BÅDE SOM
KUNDE- OG INTERN-ARRANGEMENT**

**KONTAKT OSS
JOAKIM@UTOPIAFEST.NO**

MAGASINET ROSENKILDEN

Næringsforeningens magasin Rosenkilden kommer ut seks ganger i året, 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:
Maria Mår Johansen, Tlf: 466 11 643,
Epost: johansen@naeringsforeningen.no
MEDLEMSMØTER:
Inger Tone Ødegård, tlf: 458 54 130
epost: odegard@naeringsforeningen.no

KOMMENDE ARRANGEMENTER

MEDLEMSMØTER*

06.06 Debattmøte med Matthias Sutter
08.06 Made in Klepp
09.06 Energifrokost
14.08 Arendalsuka: Energihovedstaden
15.08 Arendalsuka: Energihovedstaden
16.08 Arendalsuka: Energihovedstaden
17.08 Arendalsuka: Energihovedstaden
24.08 Sommerfest i Dalane



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

STAVANGER CHAMBER INTERNATIONAL

07.06 Maintain a Norwegian house
12.06 Guided City Tour Sandnes
13.06 Area Orientation program
14.06 Guided City Tour
15.08 Area Orientation program
23.08 New in Town?
29.08 Area Orientation program



For sign up,
go to stavangerchamber.com

Rosenkilden følger redaktorplakaten.

Ansvarlig redaktor: Harald Minge.

Redaktor: Egil Hollund.

I redaksjonen: Ståle Frafjord og Marius Johnsen

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.

Forsideillustrasjon: Ståle Ådland.

Årgang: 29.

Redaksjonen avsluttet: 26. mai.



MOSTANDER SAKSBE-
HANDLER VINDKRAFT
side 20



EN KVINNE AV SIN TID
side 32



UTFORDRET OG
BEGEISTRET I 35 ÅR
side 36

Innhold

Lang vei mot ledertoppen	8
Habil vind fra to kanter	20
Spaltisten: Inger Johanna Stenberg	28
Made in Ryfylke	30
Profilen: Toril Nag	32
Bedriften: maijazz	36
Lær av de beste: Topp Sopp	40
Nye medlemmer siden sist	44
Spaltisten: Marte C. W. Solheim	47
Styrelederen	48
Energikommentaren	50
LUNCH	51
Arbeidsliv	52
Nytt om navn	54
Spaltisten: Christian Rangen	59

Gratis bussordning for revyscenene

I et storbyområde med altfor mange kommuner er vi avhengige av godt samarbeid og gode fellesløsninger, som for eksempel et velfungerende og sømløst kollektivsystem.



HARALD MINGE • Adm. dir. i Næringsforeningen

At Norges tredje største storbyområde ikke klarer å tilby brukerne samme vilkår for å bruke buss og tog må sies å være et helt nytt bunnivå når det gjelder regionalt samarbeid. Det handler nemlig ikke bare om innbyggernes ve og vel, men om vår attraktivitet og evne til å lykkes med de virkelig store utfordringene.

Gratis tog, buss og bysykler er kjempebra hvis du skal forflytte deg rundt i vårt sammenvokste storbyområde. Kollektivtilbudet har fortsatt sine mangler, men det blir stadig bedre. Studenter og skoleelever med dårlig råd kan tidlig etablere gode kollektivvaner, mens det er en stor fordel for arbeidsfolk å kunne redusere egne transportkostnader samtidig som bedriftene trenger å bruke mindre areal på parkeringsplasser til ansatte. Skal vi nå våre utslippsmål, er redusert bilbruk en viktig faktor og da er attraktive og billigere alternativer et mye bedre incentiv enn pisk og forbud.

Nyheten om at Stavanger kommune ønsker å tilby gratis buss og tog allerede fra 1. juli vekket oppsikt, også nasjonalt. Jeg mener det framstår som attraktivt! Vårt framtidige behov for økt arbeidskraft fordrer at både utenbys studenter, arbeidsfolk i både inn- og utland og bedrifter retter blikket mot vår region. Husk at vi etter mange tiårs kollektivforsømmelse, nærmest har lignet på et slags Houston når det gjelder forholdet mellom bilbruk og kollektivtilbud. Nå bygger vi ikke bare Europas lengste bussvei, men tilbyr den i tillegg gratis.

Men, og det er et stort, men: Ordningen gjelder Stavanger kommune, og ikke storbyområdet.

Vi klarer altså ikke engang å tilby et felles kollektivsystem, men skal kommunisere en uforståelig særordning, nemlig at kun de med «stavangerpass» kjører gratis buss og tog. Dette må jo utvilsomt være mat for regionens revyscener til høsten.

Svekker oss

Kommunestrukturen og det manglende samarbeidet hindrer altså ikke bare gode

fellesløsninger for regionens innbyggere, men svekker oss i kampen for å tiltrekke oss neste generasjons arbeidstakere, attrahere både statlige arbeidsplasser og private bedrifter. Mye av problemet i denne regionen er nettopp at Stavanger/Sandnes ikke framstår som Norges 3. største storby i henhold til SSBs tettstedsdefinisjon, men at vi i stedet opererer som en klynge kommuner som tidvis konkurrerer i stedet for å samarbeide. Vi er nemlig ett storbyområde og må markedsføre oss som det! Urbanitet, størrelse om du vil, er nemlig i seg selv et attraktivitetskriterium – siden det gir innbyggerne muligheter og valg du ikke har i mindre byer og tettsteder. Selvskadingen vår storby holder på med, gjør oss mindre enn vi er, mindre attraktive enn vi er – til stor glede for våre konkurrenter. Kommer du hit, møter du ikke en sterk og koordinert storbyregion, men en klynge kommuner

«Selvskadingen vår storby holder på med, gjør oss mindre enn vi er, mindre attraktive enn vi er – til stor glede for våre konkurrenter».

Harald Minge

med egne særordninger som konkurrerer der samarbeid er nødvendig. I London kjøper du et kollektivkort som gjelder alle transportmidler i hele området. Tar du deg en skiferie i alpine, gjelder skikortet selvsagt for samtlige skiheiser i dalen.

Fortjener bedre

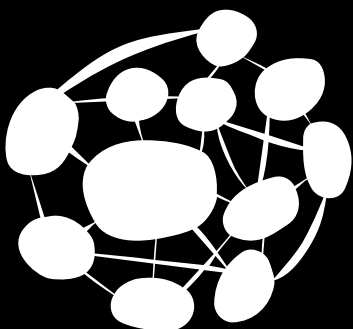
Et annet eksempel: For ikke lenge siden ble det klart at Statens kartverk på Ullandhaug var på flyttefot, og dermed startet den

vanlige interne lokaliseringsdebatten. For de aller fleste av oss betyr det ingenting om virksomheten reetablerer seg i Sandnes eller Stavanger, Sola eller Randaberg, bare de holder seg i regionen. Det avgjørende må jo være virksomhetenes individuelle behov som for eksempel kollektivknutepunkt, nærhet til sjø og kai, samlokalisering med andre miljøer, vekstmuligheter, nærhet til veinett, pris og så videre, og ikke hvor kommunegrensen går. Spiller vi på de ulike fortrinnene som kommunene kan tilby og samarbeider om «innsalget» til bedriftene som lukter på vår region, har vi mye større mulighet for å vinne. Verktøyet og samarbeidet som trengs eksisterer dessverre ikke, og jeg syns næringslivet fortjener bedre.

Hodebry

For Næringsforeningen, som altså opererer i 15 kommuner, skaper denne problematikken en del hodebry. Nylig kom det en henvendelse fra et selskap som ikke kan navngis, men som vurderte muligheten for å etablere 2000 nye arbeidsplasser i vår region. Den viktigste grunnen var de mange kompetansemiljøene næringslivet vårt representerer. Når vi får slike henvendelser, syr vi sammen et opplegg hvor interessenten får møte aktuelle aktører for å få overblikk over de ulike mulighetene og miljøene regionen kan tilby. Ideelt sett inviteres de aktuelle kommunene også inn i en slik prosess, men dette er sensitivt, og vår største frykt er at enkeltkommuner plutselig kjører et parallelt løp og tar kontakt med bedriften på egenhånd for å markedsføre sin egen kommune i stedet for storbyregionen. Det kan være helt ødeleggende.

Spør hvem du vil, men vår aller største utfordring framover blir å rekruttere flere som vil bo og jobbe her. Veldig få av disse er i dag opptatt av hvor kommunegrensen mellom Sandnes og Stavanger går. Da må vi framstå som en attraktiv storbyregion, enten det gjelder gode felles kollektivsystemer for alle, eller være best på tilrettelegging for nye næringsetableringer. Gratis kollektivbruk i Stavanger-regionen kunne vært et virkningsfullt grep for å tiltrekke studenter og arbeidsfolk fra både inn- og utland.



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.

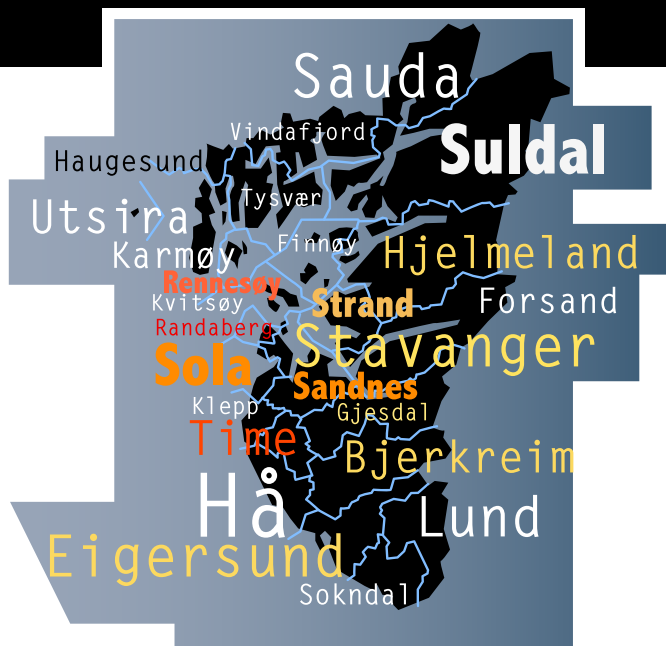
Næringsforeningen har 1.924 medlemsbedrifter, og over hele regionen har vi en lokal tilstedeværelse med egne ressursgrupper. Disse fungerer nærmest som lokalkontor og arbeider med lokale utfordringer, men i et regionalt perspektiv. Et grenseløst næringsliv i en stadig mer grenseløs region. Nå arrangeres det egne medlemsmøter i Egersund, Bryne, Gjesdal, Sandnes, Sola, Risavika, Randaberg, Rennesøy, i Ryfylke og selvfølgelig i Stavanger. Vi er på vårt aller beste når vi får til gode samarbeidsprosjekter – ofte sammen med det offentlige.

VISJON OG VERDIER

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

STRATEGISKE FOKUSOMRÅDER

Næringsforeningen har valgt ut tre fokusområder som følges spesielt opp i strategiperioden fra 2020 til 2024: «Nye muligheter», «Kompetanse» 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.



21 RESSURSGRUPPER

Næringsforeningen er 17 ansatte og rundt 250 medlemmer er organisert i foreningens 21 ressursgrupper. Disse jobber med spesifikke fagfelt som bygg- og anlegg, energi, teknologi eller matbransjen, eller de kan være geografisk basert. Ressursgruppene er viktige temperaturmålere blant medlemsbedriftene, og i egenskap av sin kompetanse og nettverk løfter de fram viktige saker og ulike prosjekter i samarbeid med administrasjonen. De bidrar også til høringsuttalelser, deltar i offentlige utvalg eller arrangerer medlemsmøter.



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



INTERNASJONALE RELASJONER
Leder: Helen T. Christensen. Tlf: 982 06 652
helen.christensen@no.ey.com



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



U37
Leder: Sander Thomassen. Tlf: 934 81 901.
sander.thomassen@visindi.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



DIGITALISERING
Leder: Eva Johannesdottir. Tlf: 91826722
eva.johannesdottir@bouvet.no



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



JÆREN
Leder: Marlin Jespersen tlf: 991 50 102
marlin@secant.no



DALANE
Leder: Audun Pedersen. Tlf: 454 11 212
audun.pedersen@akersolutions.com



RYFYLKE
Leder: Roald Tvedt. Tlf: 982 06 645 roald@
partnerregnskap.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



BYGG OG ANLEGG
Leder: Johan Helgø. Tlf: 900 24 577
j.helgo@haver.no



SANDNES
Leder: Sjur Hana. Tlf: 982 60 045
sjur.hana@backe.no



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



FORUS
Leder: Siri Nybø. Tlf: 909 67 166
siri.nybo@tvedt-eiendom.no



GJESDAL
Leder: Therese Oddsen. Tlf: 970 50 992
therese@lund-gruppen.no



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



MANGFOLD
Leder: Mats Henriksen. Tlf: 907 69 110
mats.henriksen@elleve.no

NÆRINGSFORENINGENS STYRE



Hanne N. Berentzen
Leder



Ingvild Meland
Nestleder



Frank Emil Moen



Håvard Walde



Yuhong J.
Hermansen



Ivar Isdal



Merete Vadla
Madland



Borre Lobekk



Jonas Helmikstøl



Bli medlem i dag
og få ekstra gode
earlybird priser.

Fremtidens lekegrind for neste generasjon byggere.

På Site 4016 jobber du under samme tak som dine samarbeidspartnere. Her får bygg- og anleggsbransjen tilgang til de mest moderne fasilitetene teknologien kan by på. Legg til de ubegrensede mulighetene som oppstår når en hel bransje treffes og deler kunnskap og idéer hver eneste dag, så ser du hvorfor vi sier at Site 4016 er kunnskaps- og utviklingssentrum for neste generasjon byggere.

Les mer på site4016.no

SMEDVIG[★]



Site 4016

Lang vei mot ledertoppen

I løpet av de siste fem årene er det kun blitt 1,2 prosent flere kvinnelige toppledere i de 1000 største virksomhetene i Stavanger-regionen. Det viser en ny undersøkelse. Den lille fremgangen skyldes i første rekke flere kvinnelige toppledere i offentlig virksomhet. Det private næringslivet henger betydelig etter. Hva mener kvinnelige toppledere selv om utviklingen? Hva tror de må til for å høyne andelen, og hvilke konsekvenser har det at bare én av fem toppledere er kvinner i det Herrens år 2023. Rosenkilden har spurt seks kvinnelige toppledere.

TEKST: STÅLE FRAFJORD TEGNING: STÅLE ÅDLAND





En av fem toppledere er kvinne

Kun en av fem toppledere i de 1000 største virksomhetene i Stavanger-regionen, er kvinner. Det viser en fersk undersøkelse.

Blant de 1000 største virksomhetene, målt etter antall ansatte siste år, er 20,9 prosent av topplederne kvinner. Det er en økning av kvinner i toppledelsen på 1,2 prosentpoeng siden 2018, og en økning på 7,2 prosentpoeng siden 2010.

Samme kartlegging har ble gjennomført hos Næringsforeningen i Stavanger-regionen både 2010 og 2018. I 2010 var andelen kvinnelige toppledere totalt sett på 14,7 prosent, i 2018 hadde den økt til 19,7 prosent i Stavanger-regionen.

Den lille fremgangen totalt sett fra 2018 til 2023 skyldes først og fremst en økning i andelen kvinnelige toppledere i offentlige virksomhet. I løpet av de siste fem årene har andelen her økt fra 47 prosent til 54,5

prosent. Endringen i privat virksomhet er ikke mulig å beregne fordi Rosenkilden ikke har tilsvarende tall for denne gruppen i 2018. Men økningen har vært minimal.

Det er tredje gang kartlegging av likestilling og mangfold i bedriftsstyrer gjennomføres hos Næringsforeningen i Stavanger-regionen. Kartleggingen i år er utført av Kornelius Vold, som er student ved institutt for medie- og samfunnsfag ved UiS.

Andel og forhold til likestilling

Den første delen av rapporten ser nærmere på kvinneandelen blant topplederne i Stavanger-regionen ved bruk av Brønnøysundregisteret, mens den andre

delen fokuserer på medlemsbedriftenes forhold til likestilling og mangfold gjennom bruk av en spørreundersøkelse.

Av de ti største virksomhetene, er det tre som ledes av en kvinne. Tar man bort offentlige virksomheter, er det ingen av de ti største virksomhetene som har en kvinnelig toppleder. Blant alle de private bedriftene i kartleggingen, ser man at 191 av 967 har en kvinne på toppen. Til sammenligning har 54,5 prosent av de kommunale og offentlige virksomhetene en kvinnelig toppleder.

Mangfold

Gjennomsnittet av kvinnelige styremedlemmer, uavhengig av størrelse



Undersøkelsen er utført av Kornelius Vold, som er student ved institutt for medie- og samfunnsfag ved UiS.

på styret, ligger på 10,02 prosent hos respondentene av spørreundersøkelsen. Kvinneandelen er størst i styrer med størrelse mellom tre og sju styremedlemmer.

49,5 prosent av medlemsbedriftene oppgir at fokus på mangfold ikke har påvirket styresammensetningen i sin bedrift. Videre er respondentene mest opptatt av kompetanse og kjønn i styrenes mangfoldsarbeid. Nasjonalitet, alder og flerkulturell bakgrunn fokuseres det i mindre grad på. Respondentene er fornøyde med styrets virke i deres bedrift, og man ser et høyt gjennomsnitt i kategoriene verdiskapning, samarbeid, kvalitet, kompetanse og intern informasjon.

Eget nettverk

Undersøkelsen viser også at 78,3 prosent av respondentene tar primært i bruk eget nettverk i rekrutteringsprosessen. Bruk av rekrutteringsbyrå, konsulenter, nettverksorganisasjoner og sosiale medier i rekrutteringsprosessen er lav blant respondentene. Ved rekruttering av nye styremedlemmer, er strategiarbeid den viktigste kompetansen respondentene ser etter, etterfulgt av kompetanse innenfor marked og digitalisering. Imidlertid er det lite behov for ekspertise innenfor logistikk og innkjøp, samt drift (operations) i tilføringen av nye styremedlemmer.

I lys av regjeringens forslag om å innføre nye krav til kjønnsbalanse i norske bedrifter, ble respondentene spurt hvilke selskapsformer som burde ha krav om representasjon av det underrepresenterte kjønn. Gjennomsnittet på krav for private aksjeselskap ligger lavere enn resten av selskapsformene som respondentene skulle rangere.

Objektiv og subjektiv

Vold sier at rapporten konkretiseres ved hjelp av to forskningsspørsmål, som igjen danner strukturen for analysen: Hvordan står det til med kjønnsbalansen blant topplederne i de 1000 største virksomhetene i Stavanger-regionen, og i hvor stor grad fokuseres det på likestilling og mangfold i sammensetningen av bedriftsstyrer hos medlemsbedriftene til Næringsforeningen i Stavanger-regionen?

– Samlet sett får vi dermed en objektiv analyse av regionens kjønnsbalanse gjennom Brønnøysundregisteret, og én analyse basert på medlemsbedriftenes subjektive forståelse av eget fokus på likestilling og mangfold, sier Vold.

– Hadde du selv forventet en høyere kvinneandel da du gikk i gang med arbeidet?

– Med tanke på utviklingen mellom 2010 og 2018, hadde jeg håpet å kunne

se en større økning enn det som framsto i resultatene. Likevel er det mye gode data som kan tas i bruk ved videre arbeid innenfor mangfold og likestilling i regionen.

Kvinner og offentlig sektor

– Har du selv noen formening om – basert på arbeidet ditt – hvorfor den kvinnelige andelen av ledere er så mye høyere i offentlig virksomhet enn i privat?

– Jeg tror mye av grunnen til en høyere andel i offentlig virksomhet skyldes hvilke næringer kvinner ønsker å jobbe i. Ifølge SSB utgjorde kvinner i overkant av 70 prosent av de ansatte i offentlig sektor i 2019, og omtrent 36 prosent i det private. Dermed vil det være naturlig med flere kvinnelige toppledere i offentlig sektor. Videre handler det nok også om gjennomgående demografiske forskjeller mellom menn og kvinner i toppledelsen, som barn, sivilstatus, utdanning og så videre. Kvinner som får barn, får en dårligere karriereutvikling i sine første år ettersom de er mer familieorientert og jobber i snitt færre timer enn sine mannlige kollegaer, mener Vold.

DATO:
21.09.23
HOLD AV DAGEN!

**Bærekraftskonferanse
for næringslivet**

pionér

Seks kvinner om kvinnelige toppledere

Hva mener kvinnelige toppledere selv om resultatet av undersøkelsen som viser at fire av fem toppledere i de største bedriftene i Stavanger-regionen fortsatt er menn?

Vi har spurt Benedicte Schilbred Fasmer, konsernsjef i Sparebank1 SR-Bank, Trine Stangeland, administrerende direktør i Sandnes Sparebank, Kristin Fejerskov Kragseth, administrerende direktør i Petoro, Helen Totland, leder for EY i Stavanger, Helle Schøyen, administrerende direktør ved SUS og Hanne Berntzen, styreleder i Næringsforeningen og eier av Ostehuset.

– Hva tenker dere om at andelen kvinnelige toppledere blant de 1000 største virksomhetene i 2023 er på 20,9 prosent?

Benedicte Schilbred Fasmer: Jeg synes det er flott, og er glad for å se at det er en økning frem til i dag. Det viser at vi er på riktig spor, og at vi beveger oss mot et næringsliv som søker å ivareta talenter av flere kjønn.

Trine Stangeland: Det er gledelig at vi ser en positiv utvikling fra 2010. Jeg hadde imidlertid håpet på en bedre utvikling de senere år.

Kristin Fejerskov Kragseth: Jeg har lyst å være positiv å si; for en mulighet! Her har man et kjempepotensialer i en uutnyttet ressurs. Kvinner står tross alt for 50 prosent av befolkningen vår. Men egentlig synes jeg det bare er trist. Er vi virkelig ikke bedre til å invitere inn, tilrettelegge og se verdien av å ha et mangfold i virksomhetene våre?

Helen Totland: Dette er ikke bra nok, og utviklingen går altfor sakte. Den utviklingen som er, går heldigvis i riktig retning, men for å oppnå en ideell kjønnsbalanse tror jeg alle virksomheter må definere seg helt konkrete mål, og jobbe mot det.

Helle Schøyen: Det syns jeg er for lavt når vi skriver 2023.

Om målet

– Er det et viktig mål å øke den kvinnelige andelen toppledere, og i så fall så fall hvorfor?

Helen Totland: Det er helt nødvendig å øke andelen kvinnelige toppledere, til det beste for næringslivet og samfunnet for øvrig. Det er flere grunner til det, men jeg vil trekke frem særlig tre ting: For det første er forskningen klar på området, vi vet at økt mangfold og likestilling gir bedre resultater. For det andre er det ingen grunn til å tro at kvinner er mindre kompetente enn menn. Jeg mener også at mange kvinner innehar naturlige lederegenskaper, som gjør dem verdifulle på ledernivå. Til sist vil jeg trekke frem «kampen om talentene», som hele næringslivet merker på kroppen. Er man god på mangfold og inkludering, åpnes det en langt større tilgang på talenter.

Kristin Fejerskov Kragseth: Ja, det mener jeg. For det første; fordi det er det riktige å gjøre. Halvparten av Norges befolkning er kvinner – de må få samme muligheter som

menn og vi må også utnytte den ressursen de er. For det andre; mangfold har en positiv effekt på bunnlinjen – det er bevist. Og sist, men ikke minst; mangfold skaper et mye bedre arbeidsmiljø, og det er jo også superviktig.

Trine Stangeland: Ja, av flere grunner. Den ene er enkelt å greie for å få tilgang til flere kandidater, både kvinner og menn. Det andre er at jeg mener mangfold lønner seg. Da ikke bare i forhold til kjønn, men det gjelder også kjønn. Like hoder tenker og agerer ofte mer ensartet, det er noen ganger enklere, men det skaper mindre. En sammensetning av forskjellige hoder og personligheter er ofte mer krevende, men til gjengjeld vil denne gruppen oftest tenke og agere klokere. Det skaper, basert på min erfaring, mer kraft og mer utvikling. Det siste er at næringslivet og det offentlige trenger stemmen også til kvinnelige toppledere. Halvparten av kundene er kvinner og halvparten av brukerne er kvinner. Jeg mener det vil bidra positivt for generell verdiskapning, både i det private og det offentlige, med flere kvinner som øverste beslutningstakere.

Benedicte Schilbred Fasmer: Ja, det er viktig at man fremhever ledertalentene som bidrar til nye perspektiver, strategier og løsninger for bedrifter, som igjen vil skape gode ringvirkninger i samfunnet. For å gjøre dette er det viktig at man løfter frem både kvinner og menn på lik linje. Dette tror jeg også vil medføre at man får en mer jevn kjønnsfordeling av



«Vi må bli flinkere til å snakke sammen, inspirere hverandre til å oppsøke de mulighetene man har foran seg og løfte hverandre frem».

Benedicte Schilbred Fasmer

Sommer i Stavanger
-uansett vær

DAMP



toppledere. Jeg tror vi alle kan jobbe mot å løfte hverandre frem uavhengig av kjønn. Det er viktig at kvinner tør å ta større plass, og at både kvinner og menn jobber mot de underliggende fordommene som fortsatt kan finnes spor av i næringslivet. En jevnere andel kvinner og menn i ledelsen, mener jeg vil gagne næringslivet. Jeg håper også vi få et bredere mangfold langs andre dimensjoner enn kjønn etter hvert.

Helle Schøyen: Jeg mener mangfold i alle områder av arbeidslivet, herunder en god kjønnsbalanse, er viktig. Her har vi en lang vei å gå på flere områder. Jeg skulle gjerne sett flere mannlige sykepleiere og helsefagarbeidere for eksempel, slik jeg også tenker at vi trenger flere kvinnelige toppledere.

Hanne Berentzen: Jeg mener helt klart dette er viktig. Vi har forsøkt i mange år å øke andelen, og jeg tror dessverre det må insentiver til. Jeg har fulgt dette arbeidet siden 2016 da vi startet opp 50/50-ressursgruppen i Næringsforeningen. Endringen er kun på få prosent, og jeg synes det er helt utrolig trist at bevegelsen er så liten. Det sier vel noe om at forståelsen av mangfold som verdi for kompetanse og styrking av virksomheter, ikke er sterk nok i norske bedrifter. Kvinner og menns ulikheter vil være av stor betydning og verdi for de fremtidige utfordringer vi står overfor. Verden har vært styret av maskulin ledelse over generasjoner. Paradigmeskiftet vi nå står overfor krever helt nye tankesett og da kreves det også et nytt mindsett. Og jeg tro nøkkelen ligger i en helt ny ledelse og styresett.

Om årsaken

– Hva er hovedårsakene til at andelen toppledere er så mye lavere for kvinner enn for menn?

Benedicte Schilbred Fasmer: Jeg tror det er en kombinasjon av mange faktorer. I noen tilfeller tror jeg det kan skyldes eksisterende sosiale nettverk som tradisjonelt har hatt en lav kvinneandel. En omstilling går nødvendigvis ikke så fort. Når man begynner å endre sammenstillingen i ledelsen, bidrar dette til å skape et nytt nettverk. På denne måten vil man sakte, men sikkert kunne utvide nettverket, som tradisjonelt har hatt færre kvinner. Vi må bli flinkere til å snakke sammen, inspirere hverandre til å oppsøke de mulighetene man har foran seg og løfte hverandre frem. Det handler mye om å sette mål fra toppen for få endring. Hos oss i SR-Bank er vi nå tidvis aktivt ute og søker etter menn hvis utgangspunktet er at balansen er skjev i kvinnes favør.

Hanne Berentzen: Jeg tror dessverre at disse lave tallene viser at det må insentiver til. Selv om det er mye snakk, er det kun

handling og tiltak som kan vise at vi har rett fokus. Og slik tallene ser ut så har vi ikke det. Jeg hører dessverre ofte utsagn om at «vi må ha den beste kandidaten». Men alle ansettelser innebærer en risiko. Den rette ansettelse viser seg som ofte i etterkant. Jeg tenker disse tallene viser at risikoviljen til å velge en kvinne fremdeles sitter langt inne. Utsagn som «det var ingen kvinne som søkte» sier også litt om at man ikke starter prosesser med fokus på å ansette en kvinne. Da hadde virksomheten jobbet med ordvalg og endret strategien for å finne det.



«Jeg mener det er viktig å bygge ned garden. Ledere og toppledere er ikke supermennesker.»

Trine Stangeland

Kristin Fejerskov Kragseth: Det er nok svært sammensatt. En ting er at vi sier vi vil gjøre noe med andelen kvinner i ledende stillinger, men ord er ikke nok. Man må ha et mål, lage en plan og så jobbe etter den planen. Og så må vi bevisstgjøre. Kvinner og menn er ulike. Det er nok ulike ting som motiverer og inspirerer. Har du en plan, en bevisstgjøring, så klarer du kanskje bedre forstå hva disse ulikhetene er og gjøre noe med det.

Trine Stangeland: Det er sammensatt. Andel kvinner som har høyere utdannelse er høyere enn menn i alle alderstrinn unntatt de over 67 år, og andelen er høyest i alderstrinnet 25 til 29 år. Basert på dette, skulle en tro kvinner

har et godt grunnlag for, etter hvert, å ta lederroller. Men fremdeles er det betydelig flere menn som tar leder- og topplederroller. Det er nok mange årsaker til dette. Noe kan skyldes prioriteringer når en stifter familie, arbeidsfordeling hjemme, gamle kjønnsrollemønstre, egen motivasjon og vilje, tro på seg selv, risikovilje i forhold til å gå inn i noe en ikke er sikker på å beherske, en forestilling om at toppledere nærmest er supermennesker, færre kvinnelige rollemønstre og færre nettverk hvor kvinnelige ledere og toppledere deltar. I tillegg er det noe rundt utvalgsmengde, det tar mange år å utdanne en toppleder, kanskje et sted mellom ti og 20 år. Det er derfor gledelig å erfare at flere jenter nå sier ja og tar lederutfordringer. La oss håpe at det bidrar til at vi får flere topplederkandidater de neste årene. Som arbeidsgivere må vi ta ansvar og legge til rette for utvikling, også av kvinnelige ledertalenter.

Helle Schøyen: Jeg tror det er flere forhold som spiller inn. Det ene er en forutinntatthet i rekruttering; vi er kanskje langt mindre bevisste og rasjonelle enn vi liker å tro. Selv om kvinneandelen er økt innen de fleste utdanninger, og på flere områder er over 50 prosent, så er det fortsatt utdanninger som er mannsdominert. Dette tror jeg også i en viss grad gjenspeiler seg i rekrutteringen av kvinner til toppledelse.

Helen Totland: Dette er nok en sammensatt problemstilling. Men jeg tror tilrettelegging og gode rollemønstre spiller en avgjørende betydning. Likestilling er ikke likhet, men individuell tilpasning. Det betyr at kvinner og menn ikke nødvendigvis trenger de samme rammene for å lykkes. Vi har fremdeles en vei å gå her, også i EY. Men etter vi innførte vår «hybride arbeidsmodell», der en ønsker en gir en større grad av fleksibilitet når det gjelder arbeidssted, så opplever vi at yngre medarbeidere med småbarn, eller andre som har behov for fleksibilitet, lettere oppnår en fin balanse mellom jobb og fritid.

Så er det rett og slett det litt forslitte uttrykket «gode rollemønstre». Dersom kvinner aldri har hatt en kvinnelig leder som har banet vei og vist at det faktisk er mulig å kombinere en topplederjobb og et privatliv, ja da blir det vanskeligere å forestille seg at det er mulig. De kvinnelige lederne må tørre å by på seg selv, og tørre å vise at de også har et liv utenom jobb. Tørre å gå fra jobb – og ikke minst tørre å innrømme at det iblant også er vanskelig. Men at det finnes en løsning, også her. En må tørre å gå foran som et balansert eksempel, det vil garantert hjelpe andre kvinner til å føle at disse stillingene er ufarliggjort og overkommelige for de som kommer etter.



«Har du en plan, en bevisstgjøring, så klarer du kanskje bedre forstå hva disse ulikhetene er og gjøre noe med det».

Kristin Fejerskov Kragseth

og kreativiteten som finnes i befolkningen ikke benyttes. Det er vanskelig å forstå at vi har råd til det.

Hanne Berentzen: Den omstillingen vi skal i gang med kommer til å ta mye lenger tid, og vi har allerede dårlig tid. Arbeidsmarkedet krever nå ledelsesform og tilstedeværelse og mer feminine egenskaper. Derfor må det en holdningsendring til og en arbeidsform fremover som ser ansatte i mye større grad. Vi skal ikke generalisere, men vi må tørre å snakke om elefanten i rommet. Kvinner leder og inkludere på en annen måte og det blir en viktig faktor for fremtiden.

Benedicte Schilbred Fasmer: Jeg tror næringslivet går glipp av kompetanse og muligheter. En balansert ledelse vil i de aller fleste tilfeller bidra til perspektiver som gjenspeiler samfunnet.

Helen Totland: Det er mange konsekvenser ved at kvinneandelen i topplederstillinger er for lav. Kvinner går glipp av fantastiske jobber. Bedrifter går glipp av fantastiske ledere. Resultatene blir dårligere enn sitt potensiale. Ikke minst forsinker det nok den videre likestillingen i samfunnet forøvrig. Mange kvinner

Om konsekvensene

– Hvilke konsekvenser har det for næringslivet at kvinneandelen er så pass lav sammenliknet med menn?

Trine Stangeland: Mangfold, herunder representasjon av begge kjønn, skaper bedre dynamikk, økt utviklingskraft og innovasjon og gir ofte også et bedre arbeidsmiljø. Dette er viktige innsatsfaktorer for å skape resultater.

Næringslivet går også glipp av kompetanse når en i stor grad må lene seg til ett kjønn.

Helle Schøyen: Jeg mener det er et strukturelt problem både i Norge, og ikke minst internasjonalt, at det er en betydelig ubalanse i leder- og maktposisjoner. I en global sammenheng, er det fortsatt langt unna at kvinner har lik tilgang til lønnet arbeid, utdanning og beslutningsprosesser. Det betyr at den totale mentale kapasiteten

EN GOD REGNSKAPSFØRER ER TILGJENGELIG OG LETT Å FÅ TAK I

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



«Kvinner leder og inkludere på en annen måte og det blir en viktig faktor for fremtiden».

Hanne Berntzen

tar på seg «det tredje skiftet», som er hjemme. Dersom kvinner svinger opp med huskelister om familiebursdager, påkledning til barna, unødvendig høye krav til hvordan huset tar seg ut, og rett og slett tar ansvar for hvordan familien har det, ja da forsterker vi denne ubalansen som jeg tror finnes i mange familier. Dette gjør det bare enda vanskeligere å snu denne ubalansen som vi ser finnes på lederstillinger.

Kristin Fejerskov Kragseth: For det første går vi glipp av en stor ressurs i en tid vi trenger alle kloke hoder. For det andre så gir det et veldig dårlig signal til de yngre kvinnene. Er dette en region man ønsker å søke til? Skulle ikke vi vært en ledestjerne og rollemodell for andre regioner med nyskaping ikke bare innenfor energi og omstilling, men også hvordan vi inkluderer og verdsetter mangfold? Hvor kult hadde ikke det vært?

Om tiltak

– Hvilke tiltak eller faktorer er viktige for å øke andelen kvinnelige toppledere?

Helle Schøyen: En av de største utfordringene helsevesenet står foran i årene som kommer, er tilgang til helsepersonell. Vi blir færre i yrkesaktiv alder samtidig som antallet eldre og dermed også sykdomsbyrden øker. Dette betyr i praksis at vi kommer til å bli færre ansatte per pasient. For at vi skal klare å bevare et fortsatt godt offentlig og

likeverdig helsetilbud til befolkningen, er det en forutsetning at vi har gode ledere. Fra mitt perspektiv, er det å beholde og rekruttere gode ledere som også gjenspeiler mangfoldet på alle nivå noe av det aller viktigste vi gjør.

Helen Totland: Selskapene må sette klare konkrete mål for kjønnsbalanse. Dersom det jobbes målrettet mot bedre balanse, tror jeg flere vil lykkes fortere. Hos oss i EY har vi på globalt nivå et uttalt mål om likestilling på ledernivå. Vi er ikke der ennå, men vi jobber mot et slikt mål. I vår advokatvirksomhet, Tax & Law, har vi lykkes med å jobbe opp en kvinneandel på 40 prosent på partnernivå. Dette har vi gjort helt uten kvotering, men isteden satset på rekruttering og utvikling av de beste talentene. Hvis du åpner hele talentpoolen, kommer det litt av seg selv.

Benedicte Schilbred Fasmer: Vi må hver og en bidra til å skape gode miljøer rundt oss som fremhever kompetanse og engasjement. Selskapene må ta vare på sine ansatte igjennom karrieren og sørge for at hver får muligheter til å utvikle seg ved å prøve og feile. Ikke minst må vi tørre å stå frem og ta sjanser. Sist er det viktig med gode rollemodeller, som går foran og viser hvordan man kan ha en lederrolle og samtidig løfte de rundt frem. Her tror jeg at menn kan være forbilder for kvinner og omvendt. Du får ikke en toppjobb i næringslivet uten å ha hatt resultatansvar. Så å passe på at både menn

og kvinner får den type erfaring er viktig for at kandidater ha reelle muligheter til toppjobber senere.

Hanne Berntzen: For meg handler det kun om insentiver.

Kristin Fejerskov Kragseth: Der er jeg helt klar; du må sette mangfold i system. Vi har sterke systemer og prosesser for de tingene vi mener er viktig. Som for eksempel sikkerhet. Man setter seg klare mål, man har aksjoner og prosesser, man ansvarliggjør, man har KPI-er og måler underveis. Dette eies av toppledelsen i selskapene. Dersom man ikke når målene blir det tatt fatt i. Man justerer og setter inn tiltak. Hvor mange bedrifter har tilsvarende system for inkludering og mangfold? Inklusive det å øke andelen kvinnelige toppledere. Og hvorfor har man ikke det? Fordi toppledelsen og styrene ikke synes det er viktig nok? Et annet punkt er at vi bør søke å utvikle flere kvinnelige ledere i tyngre mellomlederstillinger – da blir steget helt til topps lettere å ta. Også dette kan man sette i system. Og til slutt; vi trenger menn til å være rollefigurer for endring. Kanskje Rosenkilden og annen media kan utfordre våre mannlige kollegaer på hva man kan gjøre her?

Trine Stangeland: Jeg mener det er viktig å bygge ned garden. Ledere og toppledere er ikke supermennesker. Det er fullt mulig å leve et normalt liv, selv om en velger en lederkarriere med mye ansvar. De som hevder at toppledelse er det samme som toppidrett, mener jeg tar feil. Det er ikke alttoppslukende, det er engasjerende. Å være leder kan være krevende og det innebærer ofte et stort ansvar, med et stort ansvar følger også muligheter. Å være leder er utrolig gøy, som leder får du få være med på mye, lære, påvirke, planlegge, skape og utvikle. Personlig kunne jeg ikke tenkte meg en arbeidshverdag uten ledelse. Jeg stortrives som leder, og jeg stortrives med å jobbe sammen med andre. Til slutt, når du takker ja til å være kandidat eller søker på en stilling, skal du aldri kunne alt i stillingsbeskrivelsen – da er du i tilfellet overkvalifisert!

Om privat og offentlig virksomhet
– Hvorfor er kjønnsfordelingen så ulik når man sammenlikner toppledelsen i privat og offentlig virksomhet?



«Jeg skulle gjerne sett flere mannlige sykepleiere og helsefagarbeidere for eksempel, slik jeg også tenker at vi trenger flere kvinnelige toppledere.».

Helle Schøyen

Trine Stangeland: Det er noe underlig at det er så stor forskjell mellom privat og offentlig sektor. En forklaringsfaktor kan være at det er flere kvinnelige ansatte i offentlig sektor.

Helle Schøyen: Jeg leder en mangfoldig og kompetent organisasjon med over 8000 dedikerte medarbeidere – det er både et stort privilegium og et stort ansvar. I denne sammenhengen har jeg har ikke noe særskilt forhold til begrepet kvinnelig toppleder. Men rundt 80 prosent av ansatte i spesialisthelsetjenesten, som jeg representerer, er kvinner. Da er det helt naturlig at dette også gjenspeiles i kjønnsfordelingen i lederstillinger. Jeg har 16 personer i min ledergruppe, fordelt på ti kvinner og seks menn.

Benedicte Schilbred Fasmer: Den mest umiddelbare tanken er at det jobber flere kvinner i det offentlige og dermed flere kvinner å velge iblant. Det kan også være at noen yrker som er med i statistikken, har høy kvinneandel, for eksempel sykepleiere, som påvirker tallene. Men dette blir forsiktig spekulasjon på tynt grunnlag. I 2021 utgjorde kvinner i overkant av 70 prosent av de ansatte i det offentlige, men holder likevel bare rett over halvparten av topplederstillingene. Da er det jo en

skeivfordeling i retning menn her også, hvis vi ser på total andel menn og kvinner som jobber i det offentlige.

Kristin Fejerskov Kragseth: Dette blir synsing, men kan det være at man er bedre å sette mål og krav i offentlig sektor? En annen ting; kan det være at man tror balansen mellom jobb og hjem er bedre i det offentlige?

Helen Totland: Jeg har ikke noen fasit på dette, og det er nok ganske sammensatt. Jeg vil tro at talentpoolen i offentlig sektor er litt videre enn i det private. Det bidrar selvsagt, og lager kanskje en snøballeffekt. Ved at det er flere kvinneligere ledere, blir det flere rollemodeller, som igjen tiltrekker seg flere kvinnelige talenter.

Hanne Berentzen: Det er lettere for dyktige kvinner å skape en karriere i det offentlige enn i det private. Det viser at kvinners kompetanse blir sett i større grad i det offentlige. Det gir meg tro på at kvinner vil, og at forklaringen mange bruker om at kvinner i mindre grad vil ta topplederverv, ikke holder.



«Likestilling er ikke likhet, men individuell tilpasning».

Helen Totland

ALT DET BESTE

RETT I NÆRHETEN

Aldemå Foto: Torf Paulsen, ill: Heidi Løken/Helene Box



Gladmat
28. juni – 1. juli

Kjøkkenfesten

Mat, mingling og
underholdning.
Alle dager 18–20.
Bli med!



Program
og billetter:
gladmat.no

#gladmat



gladmat.no

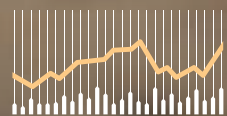
Pia Tjelta, investor

Lev rikt

Du blir ikke nødvendigvis lykkelig av mer penger. Men formuesforvaltning handler til syvende og sist om resultater. SKAGEN har forvaltet formue for privatpersoner, selskaper og profesjonelle investorer i snart 30 år. De kan dette. Bruk dem som partner for å nå de finansielle målene dine. Hva som ellers gir et rikt liv, vet du best selv.

30 år med sunn fornuft

Historisk avkastning er ingen garanti for fremtidig avkastning.
Prospekt og nøkkelinformasjon er tilgjengelig på www.skagenfondene.no/fond



SKAGEN

Del av Storebrand

Habil vind fra to kanter

På dagtid utreder spesialrådgiver Steinar Eldøy saker om vindkraft i Rogaland fylkeskommune. På fritiden leder han BirdLife Rogaland, en organisasjon som lenge har jobbet aktivt mot vindkraftutbygging. Hvor går grensen for en offentlig saksbehandlers dobbeltroller, før det går på tilliten løs?

TEKST: STÅLE FRAFJORD

De to rollene til Steinar Eldøy innebærer ingen inhabilitetskonflikt, mener ledelsen i Rogaland fylkeskommune. Det er det flere som er uenige i. En av dem er ordfører i Bjerkreim, Kjetil Slettebø. Han har i mange år registrert en rekke høringsuttalelser knyttet til vindkraftsaker i Bjerkreim fra Ornitologisk Forening, nå BirdLife Rogaland. Han reagerer på rolleblanding.

– BirdLife, eller Norsk Ornitologisk forening, har vært involvert i alle saker knyttet til vindkraft eller energianlegg.

Her er det helt klart en konflikt. Man kan ikke sitte og utrede en innstilling til politikere som blant annet problematiserer konsekvenser for fugletrekk, når man samtidig leder en forening som er opptatt av og engasjert i fugletrekk og rovdyrforvaltning. Dette er ikke greit, sier Slettebø.

Selv ønsker Eldøy ikke å besvare spørsmål knyttet til hans ulike roller, og har henvist alle spørsmål til ledelsen i fylkeskommunen.

Siden 2019

Eldøy har vært ansatt i Plan- miljø- og samfunnsavdelingen i fylket siden 2019, og var fagleder for faggruppen Miljø i perioden 2020-2022. En av hans oppgaver har vært å skrive høringsuttalelser og saksfremlegg på vegne av regionalplansjefen eller fylkesdirektøren om vindkraft.

Samtidig har også Eldøy vært leder for BirdLife Rogaland, tidligere Norsk Ornitologisk Forening Rogaland, i en årrekke. Allerede i 2012, lenge før

han begynte i fylkeskommunen, publiserte Eldøy en artikkel på nettsiden til foreningen med tittelen «På tide med time out for videre godkjenning av vindkraftanlegg i Rogaland». Der viste han blant annet til Olje- og energidepartementets klagebehandling samme år for til sammen sju vindkraftverk i kommunene Bjerkreim, Hå og Gjesdal, og der BirdLife/NOF Rogaland var en av flere som påklagde konsesjonene NVE tidligere hadde gitt. I klagen hadde NOF Rogaland blant annet vist til at de aktuelle områdene utgjør et kjerneområde for hubro, samt ligger i et påvist område for rovfugltrekk.

Prinsippprogram

BirdLife er en naturvernorganisasjon med hovedvekt på fugler og fuglevern. Så sent som i fjor vedtok organisasjonen et nytt prinsippprogram, der man går mot vindkraftutbygging på land. I programmet heter det:

«Vindkraftverk er spesielt problematiske for fuglelivet. Det er allerede gitt konsesjoner til et betydelig antall vindkraftverk her til lands, ofte mot miljøfaglige anbefalinger. Vi må høste erfaringer fra disse vindkraftverkene før det blir gitt nye konsesjoner.»

I sin egen artikkel på foreningens lokale nettsider noen år før han ble ansatt i fylket, skrev Eldøy i egenskap av lokalleder:

«Nå er det på tide at det sies at nok er nok, og at det tas en skikkelig time out før det eventuelt godkjennes ytterligere vindkraftanlegg i fylket.»

Klager og høringer

I mange år har BirdLife Rogaland engasjert seg – alene eller sammen med andre – i en rekke utbyggings- og reguleringssaker i fylket der kommuner og/eller fylket er part. Det dreier seg både om klager, høringsuttalelser og innspill. Bakgrunnen er ønsket om å ivareta viktige lokaliteter for fugl. Noen saker

Så sent som i fjor vedtok BirdLife et nytt prinsippprogram, der man går mot vindkraftutbygging på land.

tar BirdLife Rogaland opp på egen hånd, i andre støtter organisasjonen saker som Forum for Natur og Friluftsliv i Rogaland (FNF Rogaland) engasjerer seg i.

I 2019 var Eldøy saksbehandler da fylkesadministrasjonen la fram et saksfremlegg for fylkesutvalget i forbindelse med en høring om planendringer for Vardafjell vindkraftverk i Sandnes kommune, og hvor fylkesdirektøren slår fast at saksbehandlingen i forbindelse med utbyggingsløsningen for Vardafjell vindkraftverk ikke oppfyller krav som gjelder for konsekvensutredning og offentlig høring.

Notat

I et eget notat fra regionalplanavdelingen i fylket gjennomgikk Eldøy i september 2019 samtlige vindkraftkonsesjoner som er gitt i Rogaland og vurderer dem i lys av Forskrift om konsekvensutredning og EU-regelverk om konsekvensutredning. Gjennomgangen konkluderer med at «at den praksis NVE (og OED) følger i konsesjonsbehandlingen og den tilhørende KU-prosessen på flere punkter er tvilsom i forhold til gjeldende regelverk.»

I notatet blir også behovet for konsekvensutredninger og feltundersøkelser tatt opp, også knyttet til fuglelivet.

«Eksempelvis er kravet i Storbritannia at det må gjennomføres kartlegging av fuglelivet i en periode på minst to år som grunnlag for kollisjonsrisikoberegninger og konsekvensutredninger av et vindkraftanlegg på fuglelivet.»

Etterlyser kunnskap og dokumentasjon
Også Rogaland fylkeskommunes høringssvar på Olje- og energidepartementet (OED) forslag til nasjonal ramme for vindkraft, er behandlet av Eldøy. Her etterlyses det mer forskning, dokumentasjon, konsekvensutredninger og kunnskap:

«Dette understreker behovet både for mer forskning og utredning generelt, og strengere krav til dokumentasjon og konsekvensutredning knyttet til konkrete utbyggingsplaner.»

I fylkesadministrasjonens innstilling oppfordres fylkespolitikere til å vedta behovet for å gjennomgå og forbedre konsesjonsregelverk og praksis i forhold til vindkraft på land, og skjerpe kravene til konsekvensutredninger for vindkraftanlegg, både i forhold til innhenting av grunnlagsdata og detaljering av prosjektbeskrivelse».

Vedlegg:

Saker NOF Rogaland har jobbet med i Forum for natur og friluftsliv (FNF) i 2022.

- Fylkesdelplan for kartfesting av blågrønn struktur. Fellesuttalelse til Rogaland Fylkeskommune – sendt 28.01.
- Klage på vedtak om tillatelse til masseutfylling av område i Svebestadveien i Sandnes – sendt til Sandnes kommune sammen med Naturvernforbundet i Rogaland 04.02.
- Høring tilleggsøknad 420 kV kraftlinje fra Blåfalli til Gismarvik i Tysvær – fellesuttalelse sendt 13.02.
- Andre høringsuttalelse til demonstrasjonsanlegg for flytende havvind utenfor Karmøy – Fellesuttalelse sendt 11.03.
- Leserinnelegg til Dalane Tidende vedrørende omkamp om vindkraftutbygging på Faurefjell i Bjerkreim. Felles utspill sammen med andre organisasjoner i FNF. Sendt inn 08.03.
- Klage på vedtak om hogst av 9 dekar verneskog på Kvalbein i Hå kommune – sendt via FNF 06.04.
- Høringsinnspill til forslag om inndeling av de åpne feltene i utlysningsområde for fornybar energiproduksjon til havs (Utsira Nord) - fellesuttalelse sendt 28.04.
- Høringsinnspill til ny landbruksplan i Klepp – fellesuttalelse sendt 10.05.
- Ny 132 kV kraftledning Krossberg-Harestad -Nordbø i Stavanger. Egen uttalelse fra NOF om fugl sendt 13.05.

Trekkende rovfugler

I saksfremlegget problematiseres også NVEs oppfatning om at om den nordøstlige delen av Lund kommune vil være velegnet for vindkraftutbygging:

«Dette er områder som er viktige for biologisk mangfold, bl.a. som et kjerneområde for den rødlistede hubroen og som et område med betydelige forekomster av trekkende rovfugler. Det er allerede rapportert om døde havørner som følge av kollisjoner med vindturbiner i Dalane. Landskapets karakter gjør dessuten at etablering av vindkraftanlegg i Dalane har medført betydelige terrenginngrep.

Så sent som i februar 2023 var Eldøy på ny saksbehandler for en høringssak knyttet til vindkraft. Denne gang handlet det om endringer i energiloven og plan- og bygningsloven knyttet til vindkraft på land.



«Vil fortsette kampen mot

BirdLife Rogaland/NOF Rogaland har i løpet av de siste årene sendt en rekke klager, høringsuttalelser- og innspill i forbindelse med vindkraftsaker i fylket.

Ifølge organisasjonen selv har vindkraftsakene vært arbeidskrevende, men innflytelsen begrenset.

«Det er imidlertid blitt skapt en sterk opinion mot videre vindkraftutbygging på land, og de frivillige organisasjonene, inkludert NOF Rogaland, vil fortsette kampen mot vindkraftutbyggingen», heter det i en oversikt organisasjonen utarbeidet for sitt fuglevernarbeid høsten 2020.

Organisasjonen har også vært svært aktiv i forbindelse med kommunenes og fylkeskommunens arealplaner og miljøplaner.

Alene og med andre

Noen saker har BirdLife/NOF Rogaland tatt opp på egne, andre i samarbeid med andre friluft- og miljøorganisasjoner gjennom Forum for Natur og Friluftsliv i Rogaland (FNF Rogaland).

BirdLife/NOF Rogaland har vært representert i Vindkraftgruppa i Rogaland sammen med andre frivillige organisasjoner, en gruppe som ble oppnevnt av FNF Rogaland i 2019 i forbindelse med Nasjonal ramme for vindkraft i Norge. Denne gruppen er nå integrert i styret i FNF Rogaland der BirdLife/NOF Rogaland er representert.

BirdLife/NOF Rogaland har støttet et stort antall høringsinnspill fra FNF Rogaland til allerede konsesjonsgitte vindkraftanlegg i Rogaland. Det har dreid seg om høringsinnspill i forbindelse med utbygges søknader om endringer i opprinnelig konsesjon, til utbygges forslag til MTA-planer og detaljplaner, og klagesaker der FNF Rogaland har påklaget godkjenninger gitt av NVE eller Olje- og energidepartementet.

Klager og uttalelser

Dette er noen av vindkraftsakene BirdLife/NOF Rogaland – i følge egne årsmeldinger – har vært involvert i siden 2019:

- Klage vedrørende endret detaljplan for Vardafjell vindkraftverk.
- Høringsuttalelse til Faurefjell vindkraftverk MTA/detaljplan m.m.
- Høringsinnspill til OED om

konsesjonsprosess og erfaring med vindkraft i Rogaland.

- Merknader til søknader om endringer av Vardafjell vindkraftverk.
- Høringsuttalelse til søknad

om endring av konsesjon og reguleringsplan samt søknad om utsatt idriftsettelse for Tysvær vindkraftverk.

- Høringsuttalelse NOF-

Haugalandet og Karmøy ringmerkingsgruppe til søknad om endring av konsesjon og reguleringsplan og søknad om utsatt frist for idriftsettelse av Tysvær vindkraftverk.

- Merknader til høring av MTA og detaljplan med planendringer for Gismarvik vindkraftverk.
- Høringsinnspill til Nasjonal ramme

vindkraft.

- Høringsinnspill til ny 132 kV Gilja-Seldal – nett tilknytning Gilja vindkraftverk.
- Klage til Sivilombudsmannen

om endret utbyggingsløsning for Måkaknuten vindkraftverk i Rogaland. Før klagen til Sivilombudsmannen hadde FNF Rogaland påklaget OEDs godkjenning av endret MTA/detaljplan.

- Høringsuttalelse til Statnett om søknad om utvidelse av MET-Centre for offshore vindkraft vest for Karmøy.
- Andre høringsuttalelse til

demonstrasjonsanlegg for flytende havvind utenfor Karmøy.

- Leserinnlegg til Dalane Tidende vedrørende omkamp om vindkraftutbygging på Faurefjell i Bjerkreim. Felles utspill sammen med andre organisasjoner i FNF Rogaland
- Høringsinnspill til forslag

om inndeling av de åpne feltene i utlysingsområdet for fornybar energiproduksjon til havs (Utsira Nord)

- Høringsinnspill til planprogram for areal- og kraftkrevende virksomhet i Rogaland
- Klage på godkjenning av søknad

om demonstrasjonsanlegg for flytende havvind vest for Karmøy



vindkraftutbyggingen»

Videre har FNF R gitt omfattende innspill til Nasjonal ramme (som ble skrotet av regjeringen høsten 2019) og kommet med en rekke forslag til forbedringer av dagens konsesjonssystem for vindkraft (jf. regjeringens St. meld om vindkraft som forelå sommeren 2020), som Stortinget behandler i høst.

Vindkraftsakene har vært arbeidskrevende og innflytelsen i konkrete vindkraftsaker har vært nokså begrenset. Det er imidlertid blitt skapt en sterk opinion mot videre vindkraftutbygging på land, og de frivillige organisasjonene, inkludert NOF R, vil fortsette kampen mot vindkraftutbyggingen.

Nedenfor er det kort referert til noen av de vindkraftsakene NOF R har støttet eller gitt innspill til:

- 19.02.2020 FNF R - Klage vedrørende endret detaljplan for **Vardafjell vindkraftverk**
- 28.01.2020 FNF R - Høringsuttalelse til **Faurefjell vindkraftverk** MTA/detaljplan m.m.
- 03.04.2020 FNF R - Høringsinnspill til OED om **konsesjonsprosess** og erfaring med vindkraft i Rogaland. Møte med Olje- og energiministeren 20. og 21. april 2020 der Martin Eggen deltok fra NOF. Skriftlig innspill FNF R 3. april 2020 med bidrag fra NOF R.
- 18.11.2019 FNF R - Merknader til søknader om endringer av **Vardafjell vindkraftverk**
- 17.08.2019 FNF R - Høringsuttalelse til søknad om endring av konsesjon og reguleringsplan samt søknad om utsatt idriftsettelse for **Tysvær vindkraftverk**.
- 23.08.2019 – Høringsuttalelse **NOF-Haugalandet og Karmøy ringmerkingsgruppe** til søknad om endring av konsesjon og reguleringsplan og søknad om utsatt frist for idriftsettelse av **Tysvær vindkraftverk**. Viser til hekkende kongeørn og uavklart status for hubro.

Norsk Ornitologisk Forening
Rogaland – nå BirdLife Rogaland –
har engasjert seg i en rekke saker
om vindkraft i Rogaland, også
havvind.

Er ikke inhabil

Rogaland Fylkeskommune mener deres spesialrådgiver ikke er inhabil i behandlingen av vindkraftsaker i fylket, selv om han på fritiden leder en organisasjon som aktivt jobber mot vindkraftutbygging i fylket.

– Det forhold at man er medlem av, og sympatiserer med en interesseorganisasjon som kan ha interesser i saken, vil som et utgangspunkt ikke medføre inhabilitet, sier Gareth Doolan, regionalplansjef og avdelingsleder i plan-, miljø- og samfunnsavdelingen i Rogaland Fylkeskommune.

Han viser til at når det gjelder habilitetskontroll, er utgangspunktet at tjenestemannen selv skal vurdere om han er inhabil.

– Dette følger av forvaltningsloven § 8. Vurdering av habilitet gjøres etter forvaltningsloven § 6 i hver sak. Vurdering

av egen habilitet, kan overprøves av nærmeste leder. Det er også vanlig at saksbehandler er i dialog med leder dersom man er usikker på sin egen habilitet.

Ifølge Doolan er BirdLife Rogaland en forening som først og fremst driver med ulike aktiviteter for medlemmene, som turer for å se på fugl og medlemsmøter med foredrag om fugl og undersøkelser av ulike fuglearter.

– Foreningen driver to fuglestasjoner og tilrettelegging for fuglekikking med bygging av fugletårn. Foreningen har i liten grad vært engasjert i vindkraftsaker og andre energisaker. Eldøy sin rolle i Birdlife

Rogaland knytter seg til andre saker enn vindkraft, sier Doolan.

Godkjent

Han viser også til at vindkraftsakene som Eldøy har vært saksbehandler for har vært utarbeidet sammen med, og er godkjent av, nærmeste overordnede leder som er kjent med hans rolle i Birdlife Rogaland.

– Det er ikke saksbehandler alene som forbereder sakene til politisk behandling. Det utføres en reell vurdering og avklaring på ledernivå. Spørsmål om habilitet er også tatt opp med Eldøy av nærmeste overordnede leder, og har blitt vurdert fra



Fylkesdirektør Gunn Claire Westad i Rogaland fylkeskommune, sier at fylkeskommunen er opptatt av at saksbehandlingen skal være transparent og forsvarlig.

sak til sak. Ved vurdering av hans habilitet er det lagt til grunn uttalelse fra Eldøy om at han er nøye med å ikke involvere seg i diskusjoner om saker som han håndterer i fylkeskommunen, og at foreningen har en egen naturvernkontakt som håndterer slike saker for foreningen. Nærmeste overordnede leder for Eldøy har vært kjent med at han har vært, og fortsatt er, styreleder for Birdlife Rogaland.

Henviser til leder

Rosenkilden har stilt Eldøy flere spørsmål knyttet til hans rolle både som saksbehandler av vindkraftsaker i fylket. Eldøy henviser i en e-post til svaret fra ledelsen i fylkeskommunen. Han har ikke besvart spørsmålene om at han som leder i BirdLife Rogaland stiller deg bak prinsippprogrammet til organisasjonen om at det ikke bør gis nye konsesjoner for vindkraftanlegg, og heller ikke om han stiller seg bak de klagen og høringsutspillene knyttet til

vindkraftanlegg som organisasjonen han leder har levert de siste årene.

Fylkesdirektør Gunn Claire Westad i Rogaland fylkeskommune, sier at fylkeskommunen er opptatt av at saksbehandlingen skal være transparent og forsvarlig.

– Vi har et bevisst forhold til habilitetsreglene i forvaltningsloven § 6. Med mindre de automatiske habilitetsreglene i § 6 første ledd kommer til anvendelse, skal det være en konkret vurdering av om å det foreligger «særegne forhold» som er «egnet til å svekke tilliten» til tjenestemannens upartiskhet. Denne vurderingen foretas i utgangspunktet fra sak til sak. I vurderingen skal det blant annet legges vekt på «om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til». Dersom en tjenestemann har et engasjement eller en sterk interesse i et konkret tema, eller er medlem av en interesseorganisasjon,

kan det være relevant å foreta en habilitetsvurdering, men det medfører ikke automatisk inhabilitet. Graden av vedkommendes engasjement og måten engasjementet for en sak vises, vil være relevant for å vurdere om forholdet er særegent og egnet til å svekke tilliten til vedkommendes upartiskhet, sier Westad.

Må vurdere selv

Hun sier også at habilitet, i tråd med loven, skal vurderes av den ansatte selv, sak for sak. – Dersom saksbehandler er usikker på sin egen habilitet, vil vedkommende vurdere dette sammen med sin leder. Det er også naturlig og forventet at leder sammen med sine ansatte er bevisste på, og reflekterer rundt, mulige habiliterer. Leder kan også overprøve saksbehandlers vurdering. I noen tilfeller foretas habilitetsvurdering av fylkesadvokaten, sier Westad.

Hun viser for øvrig til uttalelsene fra Gareth Doolan.

#Styrken ligger i helheten



Evidi

Våre konsulenter har lang erfaring i leveranse av Microsoft Dynamics 365 ERP og CRM. Vi er spesialister innen prosjekt og produksjon og baserer våre løsninger på Microsoft sine produkter. Mange og gode kundereferanser – høy kundetilfredshet.

La oss hjelpe deg å bli best på digital endring. Kontakt oss for en samtale om dine fremtidige løsninger.

Tom Rune Espedal, mobil 47 415 06 890 –epost tom.rune.espedal@evidi.com

Hannah Fraas, mobil 47 86 34 03 –epost hannah.o.fraas@evidi.com

www.evidi.com

Byttet ut bilen med buss og tog:

– Jeg tenkte at nå er det på tide

Erik (39) og Maiken (63) kjørte bil til jobb hver dag. Etter å ha testet kollektivtransport i 12 uker, har de lagt helt om på reisevanene sine.

Erik Sivertsen sitter i en stille togvogn og lar blikket hvile på fjorden utenfor. Disse rolige morgenstundene har blitt en ny og kjærkommen rutine for den 39 år gamle siddisen.

– Jeg synes det er helt nydelig å ta toget. Da sitter jeg og drømmer meg bort mens jeg ser på utsikten.

Ekstra mosjon i hverdagen

Denne dagen begynte reisen til jobb med buss hjemme på Hundvåg, før han byttet til tog i Stavanger sentrum. Før ville Erik satt seg i bilen og kjørt hele veien til jobben på Forus. Men etter å ha vært i med i Hjem-JobbHjems kollektivprosjekt, hvor 207 bilkjørende ansatte ved ulike bedrifter på Nord-Jæren reiste utlukkende med kollektivtransport i 12 uker, har han latt bilen stå. Han har også fått ekstra mosjon på kjøpet. Når han er framme ved Gausel stasjon, spaserer han nemlig det siste stykket til Stavanger Universitetssykehus (SUS), hvor han jobber som konsulent i Pasientreiser.

– Det gjør at jeg føler meg mer opplagt når jeg kommer på jobb. Du får gått av deg trøttheten som du gjerne sitter med i bilen, og er klar for å starte da-



STILLE ØYEBLIKK: Erik har blitt glad i de daglige togturene, hvor han kan sitte i fred og ro og samtidig nyte landskapet utenfor.

gen på en annen måte. Det er godt både for egen og arbeidsgivers del, påpeker han.

Bilistene ble positive til kollektiv

På Lura går Maiken Hetlelid Jonassen (63) om bord den grønne bussen som tar henne til jobben som personal- og organisasjonsdirektør ved SUS. Før hun ble med i kollektivprosjektet, hadde hun kjørt bil til jobben i 17 år.



DOKUMENTASJON: Erik og en kollega går til og fra togstasjonen for å få ekstra mosjon i hverdagen. For å holde på motivasjonen sender de hverandre et bilde når gåturen er i gang.

Da sykehuset fikk færre parkeringsplasser, fikk hun et påskudd til å la bilen stå – og invitasjonen til å delta i kollektivprosjektet ble det ekstra dyttet hun trengte.

– Jeg tenkte at nå er det på tide. Jeg har tross alt et veldig bra kollektivtilbud til og fra jobb, sier Maiken.

Ved SUS deltok 112 bilkjørende ansatte i prosjektet. Gjennom 12 uker, fra november til januar, fikk de tilbud om gratis kollektivbillett som et tiltak for å endre reisevaner. Prosjektet er i regi av HjemJobbHjem. Mobilitetsordningen retter seg mot bedriftsmarkedet på Nord-Jæren og legger til rette for at flere skal gå, sykle eller reise kollektivt til jobb.

For hele fire av fem deltakere var det aldri aktuelt å prøve kollektivtransport før prosjektet. Resultatene etter de tre månedene viser at mange har endret mening:

- Rundt halvparten av deltakerne er blitt positive til å reise kollektivt til jobb.
- Over fire av fem sier at prosjektet har bidratt til at de bruker bilen mindre til og fra jobb.
- Én av fem har fortsatt med den nye reisevanen fast etter prosjektet.

Maiken og Erik er blant de som nå alltid reiser kollektivt til jobb.

– På bussen treffer jeg kjekke kolleger som jeg får pratet med. Eller jeg kan gå gjennom e-poster hvis jeg er litt bakpå. Jeg får også litt mer frisk luft i hverdagen, og slipper å stå i kø – noe som faktisk gjør at jeg føler meg friere, sier Maiken.

Sparer penger på mindre bilkjøring

Idet Erik går av toget, sender han et bilde på Snapchat til kollegaen.

– Vi har en slags konkurranse oss imellom, hvor vi dokumenterer at vi går til og fra togstoppet i stedet for å hoppe på bussen. Det gir litt ekstra motivasjon, og gjør at jeg til sammen får over tre kilometer med mosjon hver dag som jeg ellers ikke ville fått. Det gjør godt i en stillesittende jobb-hverdag, fastslår han.

Også økonomien har vært en viktig grunn til at han har parkert bilen. Etter at han flyttet til Hundvåg for to år siden, har han vært uten elbil-lader hjemme. Dermed har han måttet bruke hurtiglader – noe som fort blir dyrt i lengden.

– Kostnaden til HjemJobbHjem-billetten dekker jeg inn i sparte

bompenger. I tillegg kommer de sparte ladekostnadene.

Ser holdningsendringer

For Maiken er også miljøet en viktig grunn til å parkere bilen.

– Når jeg ser alle bilene som står og stanger i køen, føles det godt å kunne bidra ved å ta buss. Og så tenker jeg at det er lettere for meg å bruke kollektiv enn for dem som skal hente og levere små barn.

På jobben har hun også merket en endring i folks holdninger til bilkjøring.

– Det er blitt flere kollektiventusiaster i ledergruppa på SUS, og det er gøy å se. Flere reiser kollektivt nå enn i fjor høst, forteller hun.

HjemJobbHjem

Mobilitetsordning rettet mot bedriftsmarkedet på Nord-Jæren. Hensikten er å redusere personbiltrafikken i byområdene ved å få flere til å gå, sykle eller reise kollektivt til jobb. Ansatte i HjemJobbHjem-bedrifter får bruke bysykkelen gratis i en time av gangen.



SOSIALT: Maiken Hetlelid Jonassen møter ofte kolleger på vei til jobb, og setter pris på de sosiale transportetappene. Her med Richard Karstein Haga.

– Trenger bare en liten dytt

Espen Schiager, konstituert markedssjef i Kolumbus, er storfornøyd med resultatene etter kollektivprosjektet.

– Alle som deltok i undersøkelsen brukte bil til jobb før prosjektet startet. Derfor er det veldig positivt å se at over halvparten

mener de 12 ukene har gitt motivasjon til varig endring, sier han, og fortsetter:

– Vi vet at det er krevende å endre reisevaner. Men mange trenger bare en liten dytt for å se at de faktisk kan komme seg til og fra jobb uten bil. Det har dette prosjektet gitt oss mulighet til å slå fast.



FØLES GODT: Mindre køkjøring, mer frisk luft – og et bidrag til miljøet. Maiken ser mange fordeler ved å ta bussen til jobb.

HJEMJOBBHJEM KOLLEKTIVPROSJEKT

207 ansatte ved ulike bedrifter på Nord-Jæren fikk tilbud om gratis kollektivbillett i tre måneder – som et tiltak for å endre reisevaner. Før, under og etter prosjektet har de svart på spørreundersøkelser, som viser at:

88% brukte kollektiv ukentlig eller oftere gjennom hele prosjektet.

78% var fornøyd med kollektivtilbudet.

84% sier prosjektet har bidratt til at de bruker bilen mindre til og fra jobb.

Ca. 50% er nå positive til å ta kollektiv til jobb. Før prosjektet gjaldt det kun 10 prosent.

Over 22% har bestemt seg for å fortsette å ta kollektiv fast videre.



Lønnsomt å snakke om kvinnehelse

AV INGER JOHANNE STENBERG • kommunikasjonsdirektør ONS

Jeg går på antidepressiva mot PMS – og det er mange av oss i full jobb og lederstillinger. Å nei, nå skal det mases om kvinnehelse igjen tenker du kanskje? Men poenget er dette: Det er samfunnsøkonomisk lønnsomt å forske på og snakke mer om kvinnehelse. Både for å sikre at dyktige kvinner tar lederstillinger, at de kommer med gode forretningsideer og at de en del av næringslivet vårt.

Jeg vil ikke ha masse tilrettelegging eller ekstra fri, jeg vil fungere og ha en givende jobb og privatliv. Men hva skjer når hormonplager, PMS, svangerskapsplager og menstruasjon gjør at det ikke lar seg gjennomføre? Og det er i det hele tatt før jeg har begynt å ta innover meg gledene ved overgangsalderen.

Selv havner jeg i verste fall inn i statistikken for «de uspesifikke kvinnelidelser», sykmeldt, googlende eller gnålende hos fastlegen.

Om du hadde spurt hvem som helst av de jeg omgås, tror jeg de færreste vil tenkt at jeg går på antidepressiva. At jeg før jeg begynte med det, hadde to dager hver måned hvor jeg var så langt nede psykisk at jeg knapt så en ende på dagen. Men heldigvis hadde jeg venner som skjønte hva som feilte meg da jeg forklarte.

Jeg leste meg opp. Forskningsartikler i Lancet, andre fagtidsskrifter og hos Legeforeningen. Det finnes muligheter for at jeg kan fungere best mulig. For faktum var at om jeg ikke klikka på jobb disse to dagene i måneden, så klikka jeg garantert hjemme.

Ulikhetene og en del av forklaringen
Kvinnehelseutvalgets rapport som ble klar tidligere i år viser nok en gang til forskjellen mellom kvinners og menns sykefravær, både egenmeldt og legemeldt. Hvorfor er det sånn? «Det er vanskelig å forklare hvorfor det er en slik forskjell ...» skrives det i rapporten. For selv om svangerskap er noe av forklaringen, er det så mye mer som slår inn.

Men er det egentlig så komplisert? Hormonforandringene kvinner går gjennom ved pubertet, fødsel og overgangsalder er i seg selv ganske massive. Smertene mange opplever en gang i måneden som nesten uutholdelige. Spontanaborter, IVF-behandlinger, PMS og enda mer alvorlige PMDD (premenstruell dysforisk lidelse), endometriose, livmorhalskreft, celleprøver også videre. Det blir faktisk noen dager i løpet av et levd liv i sykefravær, selv for de friskeste av oss, bare på grunn av slike biologiske forskjeller.

At min antidepressiva bruk nå går inn i en slags statistikk for økt depresjon i befolkningen i stedet for PMS/PMDD som det faktisk er, gir et svært upresist bilde og gjør det vanskelig å gjøre noe med. Og uten depresjonsdiagnose må jeg også betale for alt selv.

Tilpasninger og lavthengende frukter

Hvorfor aksepterer vi dette? Hvorfor snakker vi ikke om det slik at flere ikke får en forverring av allerede kjipe plager fordi man føler seg alene? Hvorfor sørger vi ikke for en åpenhet og noen få og små tilpasninger i hverdagen for å faktisk kunne gi en del bedre forutsetninger?

Alle skal med heter det så fint, og vi vil ha mangfold i næringsliv og lederstillinger. Kanskje vi skal se litt på hvilke lavthengende frukter vi har for å få det til i næringslivet, og på arbeidsplassene, mens det krangles om helsebudsjetter.

Og nei, vi skal ikke snakke om mensen og hormoner på jobb hver dag.

Som vi har erfart under pandemien; hjemmekontor er for eksempel en glimrende måte for flere å klare å jobbe. Det å kunne sitte litt i fred med varmepose på magen, og likevel være til stede på en del digitale møter er helt oppnåelig for mange. At Spania innfører tre dagers mensenfri ved smerter, er og verdt å ta med seg i vurderingen. At det er gode toalettfasiliteter, smertestillende tilgjengelig på jobb, og en anerkjennelse for at dette faktisk påvirker ganske store deler av befolkningen i ulike faser av livet, er også ganske avgjørende.

Du er ikke alene

Dette er noe av det mest utleverende jeg har skrevet noen gang. Men jeg kan ikke forvente at næringslivet, arbeidsplassen, familie og samfunn forstår mine behov om jeg ikke forteller om dem.

At jeg ikke visste hva endometriose var før jeg var over 30, at PMS er et skjellsord som ofte kastes etter kvinner, at 50 prosent av alle svangerskap ender med spontanabort og at overgangsalder faktisk kan inntreffe før man blir 40 år, bør være grunn til at vi må ha en åpenhet om dette.

Når du vet hva som feiler deg, og at du ikke er alene, så er det faktisk enklere å stå i full jobb, ta på seg lederverv og leve fullt ut sitt potensial.

Forskning på kvinnehelse trenger ikke skvise ut forskning på mannehelse. Begge lønner seg om vi skal stå i jobb til vi blir 70 pluss og vel så det. Så snakk om det, krev det, del erfaringer og hør på hverandre. Det nytter. Det må det.

«Faktum var at om jeg ikke klikka på jobb disse to dagene i måneden, så klikka jeg garantert hjemme».

Inger Johanna Stenberg

MER ENN BARE KINO



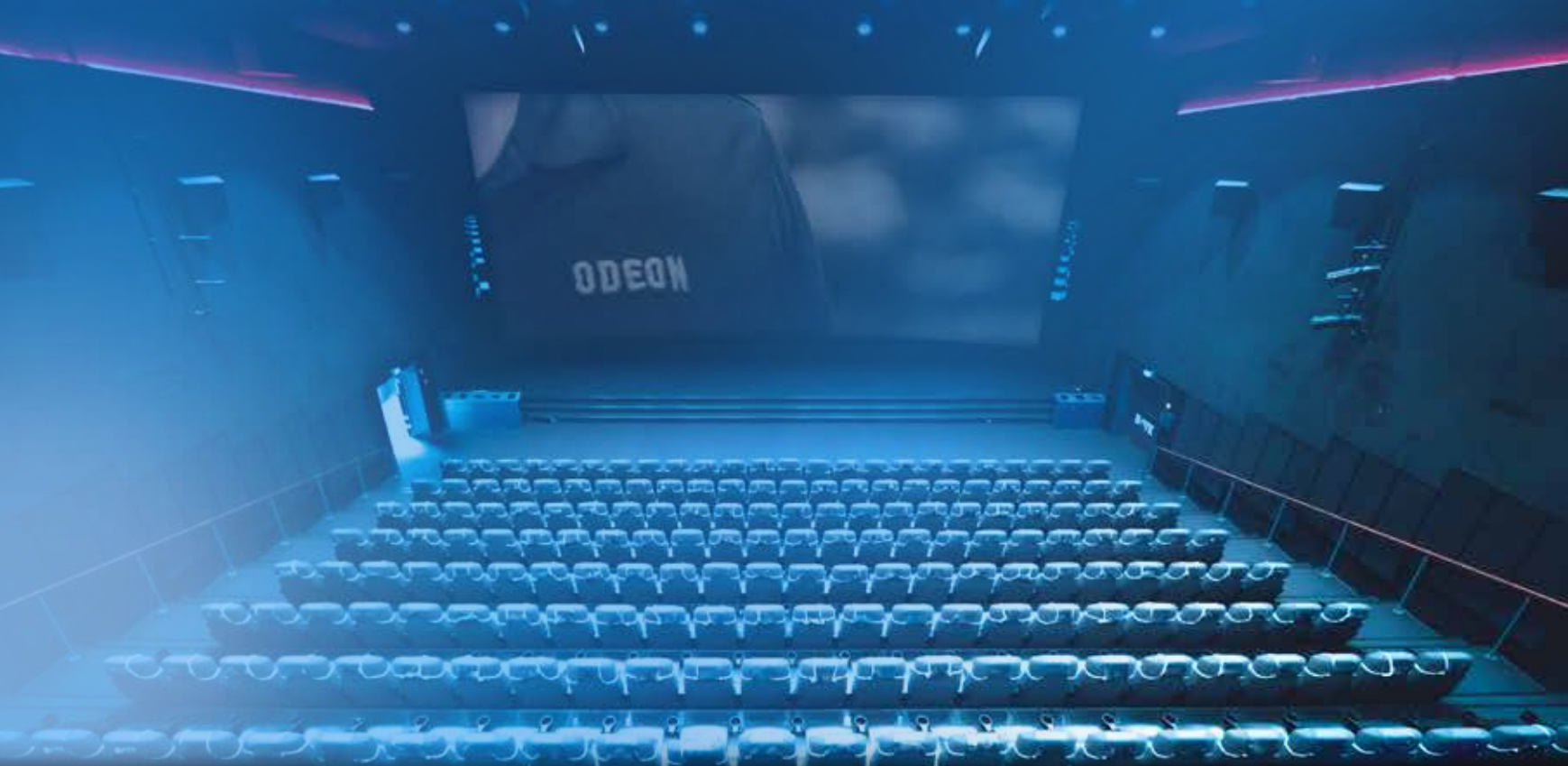
LEI EN KINOSAL TIL DITT NESTE ARRANGEMENT

KONFERANSE, FOREDRAG, FEIRING,
GAMING, KURS, FEST, OG MYE MER

Hos Odeon Kino har vi flere saler med alt **fra 40 til 415 plasser**, lydutstyr, mulighet for servering, egen lounge, og ellers alt som trengs for å gjennomføre et arrangement for din bedrift.



Kontakt-info



ODEON

FOR BESTILLING KONTAKT 51 51 07 03 ELLER POST@ODEON-STAVANGER.NO



ODEON KINO STAVANGER/SANDNES AS



ODEON STAVANGER / ODEON SANDNES



@ODEONKINOSTAVANGER / @ODEONKINOSANDNES



Jærstolen AKSEL

Aksel L. Hansson grunnla stolfabrikken på Hjelmeland i Ryfylke i 1938. Hans målsetting var en harmonisk designet stol, med god sittekomfort og lang levetid. Med sans for estetikk og godt håndverk skapte han den originale Jærstolen AKSEL – en tidløs stol for generasjoner som er like attraktiv og etterspurt i dag. Stolen har et harmonisk design med behagelig sittekomfort, og er vinner av Norsk Designråds Klassikerpris.

Jærstolen Aksel produseres i dag i en rekke varianter av møbelfabrikken på Hjelmeland, som eies og drives av Aksels sønn, Herbjørn Hansson.



Visjonæren fra Våland

Det er – tross alt – ikke så mange år siden Toril Nag lekte mellom trehusene på Våland. I en tid da ny-motens antenner spredte seg som ild på byens tak, og på mirakuløst vis brakte levende bilder i sort hvitt inn i stuene. Ingen visste hvilken teknologisk revolusjon som ville komme, og lite ante hun selv at hun skulle bli en del av det.

TEKST: STÅLE FRAFJORD FOTO: HENRIK MOKSNES/BITMAP



På mange måter er hun et barn – eller en kvinne – av sin tid. Det går en slags livslinje fra Radionette og Tandberg til Altibox, fra lydbølger til fiber, fasttelefon til 5G, fra oljefunn på Ekofisk til grønn omstilling. Det meste er også lokalhistorie. Et nytt fremskritt, er også et nytt kapittel – også for Toril Nag.

I mai forlot hun jobben som konserndirektør for Lyses televirksomhet og dermed også som øverste sjef for TV- og internettsatsingen Altibox og mobiloperasjonen Ice. Det nye kapittelet heter HitecVision. Som seniorpartner får Nag ansvaret for å finne og bidra til finansieringen i selskap som satser på fornybar energi. Tiden var moden for å gjøre noe nytt.

– Det ble holdt hemmelig en stund, men jeg er veldig glad for at Lyse fant en intern avtager som jeg har jobbet veldig tett med, sier Nag.

Hun legger ikke skjul på at Lyse – gjennom to perioder – har vært drømmejobben i 18 år. Først fra 1999 til 2006 hvor Altibox ble startet. Deretter fra 2011 til 2023. I de fem årene hun tilbrakte i KPMG og Danske Bank, hadde hun fortsatt tilknytning til Lyse gjennom styreverv i Altibox.

– Jeg har vært med på mye i Lyse og alltid trivdes veldig godt. Det har vært et slags hjem for meg. Samtidig har televirksomheten vokst kraftig, med en omsetning på 7,5 milliarder kroner i fjor. Ice er blitt en integrert del av virksomheten. Jeg hadde en veldig flink ledergruppe rundt meg, og jeg følte vi var på et platå nå hvor det var mulig å gå ut. Jeg har kanskje 12-15 år igjen av min jobbkarriere, og om jeg skulle gjøre noe nytt var det på en måte naturlig å tenke på det nå.

– Ligger det også et vemod i å forlate en arbeidsplass man har brukt så mye tid og krefter på?

– Det vil alltid være litt vemodig, men jeg har jo gjort det en gang før. Jeg har satt stor pris på mine kollegaer og Lyse som selskap, og Eimund Nygård har vært en fantastisk industribygger som det har vært veldig kjekt å jobbe med. Alt dette er det selvfølgelig rart å forlate, men samtidig følte jeg på å kunne gjøre noe nytt.

Erfaringen

Hun er blitt 58 år, og innrømmer at alder også spilte en rolle da beslutningen om å skifte jobb ble tatt. Det er også et tema som opptar henne. Hun mener næringslivet trenger en miks av unge og godt voksne med lang erfaring.

– Sannheten er at når man er passert 50 år, og er frisk, så har mange veldig mye overskudd. Barna er blitt voksne, men har mer tid til seg selv og egne valg. Selv håper jeg å jobbe til jeg er langt over 70. Da betyr at jeg fortsatt har en fjerdedel igjen av mitt arbeidsliv eller karriere. Noen ganger er det også veldig kjekt å være den nye på en arbeidsplass, og i denne jobben får jeg brukt mye av den erfaringen jeg har opparbeidet.

Samtidig er det nyttig og spennende å skulle sette seg inn i nye prosesser, lære nye ting, navigere på nytt, bli kjent med nye mennesker og nettverk. Den spenningen er det også godt å kjenne på.

På plass

Da Ole Ertvaag tok kontakt, falt brikkene på plass. Hun hadde lyst til å jobbe i et selskap med hovedkontor i Stavanger, som er opptatt av regionen, men også ser langt ut over den – og som bygger virksomheter. I 2020 tok HitecVision en beslutning om å dreie virksomheten fra olje og gass til å investere i fornybar og virksomheter relatert til den fornybare industrien. Selskapet forvalter institusjonell kapital og finner, starter, bygger, slår sammen og utvikler virksomheter. Som seniorpartner skal Toril Nag lede investeringsteam og bidra til finansieringen i fornybar energi og omkringliggende infrastruktur, blant annet gjennom å finne de rette selskapene.

– Jeg kommer selv fra fornybarbransjen. Skal man nå FNs bærekraftsmål, må det være substans i det man gjør, ikke en form for grønnvasking. Det handler både om å passe på egen virksomhet, å stimulere underleverandører og bidra til at samfunnet kan bli mer bærekraftig. Fiberutbygging medfører eksempelvis at man kan reise mindre og at folk kan bo mer

«Det er et eller annet som skjer når man får barn som ikke er helt likt for menn og kvinner første året».

Toril Nag

spredt – forhold som kan øke bærekraften i et samfunn. Det er noe av den samme tilnærmingen HitecVision og investorene bak er opptatt av. Men jeg tror også det er viktig å tenke helhetlig. Vi er alle en del av et stort økosystem. Det HitecVision gjør er å skaffe risikokapital til ny energi. Det har jeg lyst til å være med på.

Mandater

HitecVision har startet om lag 150 selskap. Mange av dem, som Sval og Vårgrønn, har sitt hovedkontor i Stavanger-regionen, men lokaliseringen er drevet av hvor investeringspartnere befinner seg. Selskapet har et europeisk fokus for virksomheten, og har i tillegg til Stavanger også kontorer i Oslo, London og Milano. Det siste på grunn av samarbeidet med ENI.

– HitecVision baserer sine investeringer på mandater. Når man finner objekter eller muligheter innenfor disse mandatene, har man metodikker som kvalitets sikrer at disse investeringene er smarte og i tråd med de bærekraftambisjonene man har innenfor ny energi og verdiutviklingen. Det er et stramt regime, og på noen områder faktisk ikke helt ulikt det man hadde i Lyse.

– Hvordan føler man på det ansvaret å skulle forvalte så mye penger?

– Det er jo dette jeg alltid har gjort. Lage businesscaser, anbefale dem og ha gode team som lykkes. Metodikken er ikke så ulik, og respekten for dem man forvalter pengene for er den samme.

Teknologen

Toril Nag har i mange år vært bosatt i Sandnes, men er født og oppvokst på Våland i Stavanger. Hun er utdannet sivilingeniør, tok en bachelor i computer science ved Universitetet i Stavanger (UiS) og en master ved University of Strathclyde i Glasgow. I tillegg har hun også utdanning i ledelse fra Handelshøyskolen BI.

– Min far er bankmann, men veldig nysgjerrig på området teknologi. Det påvirket nok mitt eget valg, og jeg har alltid likt realfag. Den gang var kunstig intelligens, mikroprosessorer med fokus på roboter og lærende datasystemer litt science fiction. Mellom studiene i Stavanger og Glasgow fikk jeg et arbeidsstipend og dro til California en sommer for å jobbe hos teknologigiganten HewlettPackard. Det påvirket meg veldig i forhold til den teknologiske utviklingen man så for seg fremover.

Hun har en omfattende karriere bak seg. Toril Nag har vært både teknolog og markedsdirektør i Tandberg, vært administrerende direktør og deretter mangeårig styreleder Altibox, vært konserndirektør for region Sør-Vest i Fokus Bank (nå Danske Bank) og partner i KPMG. Med henne startet Lyses satsing på fibernett i Norge og hun har vært konserndirektør for teleområdet i Lyse-konsernet. I tillegg har hun hatt en rekke styreverv, deriblant i Ambita, Bane NOR, IKT-Norge og flere børsnoterte teknologiselskaper. I 2013 ble hun kåret til Årets Fiberambassadør, i 2014 til Årets toppleder og hun har sittet i flere offentlige råd og utvalg som Digitaliseringsrådet, Digitutvalget, Personvenrkommissjonen, Produktivitetskommissjonen og HelseOmsorg21.

Teknologioptimist

I bunn og grunn handler alt om teknologi.

– Jeg liker å kalle meg selv en teknologioptimist, og tror at rett bruk av teknologi vil kunne løfte verden ut av fattigdom, ta ned utslipp og gjøre energibruken mer effektiv. Men det finnes også en del helt klare farer. Derfor er samspillet mellom teknologi og lover og regler og brukers bevissthet så viktig.

Nag fikk sin første lederjobb som

26-åring, og ble administrerende direktør i 1999 – som 34-åring. Fortsatt er bare en av fem toppledere i 1000 største bedriftene og virksomhetene i Rogaland kvinner. Utviklingen går fremover, men det går relativt sent.

– Da jeg begynte å jobbe, var det i miljøer hvor det i utgangspunktet arbeidet få kvinner. Jeg var ofte den eneste kvinnen i rommet, og det skjer fortsatt. Jeg går ikke rundt og tenker på at jeg er eneste kvinne i et mannsdominert yrke, men det er veldig viktig at kvinner er synlige. Kjønnforskjellene er ikke så store at det på noen måte forklarer de store forskjellene som er nå. Noe av forklaringen kan ligge i at menn opplever det å skulle bli leder som en større forventning, og derfor har en karriereplan, mens kvinner føler de kan ha en karriereplan. Samtidig merker jeg en holdninger har endret seg. Menn tar i større grad permisjoner og er mer opptatt av balansen mellom jobb og fritid.

Makt og innflytelse

– Er menn mer opptatt av makt og innflytelse?

– Det er vanskelig å si, men kanskje mer opptatt av status? Jeg har alltid visst at jeg ville ha barn, og at det var viktig for meg. Første gang vi fikk barn, delte vi permisjonen femti/femti, en idiotidé syntes jeg i ettertid. Å bare være hjemme

fire og en halv måned mens man ammer, er ikke spesielt hensiktsmessig for noen av de involverte. Ved barn nummer to, tok jeg nesten alt. Det er et eller annet som skjer når man får barn som ikke er helt likt for menn og kvinner første året – lik det eller ikke. Jeg tror også at mange kvinner reflekterer noe annerledes rundt spørsmålet om hva som utgjør et godt liv. Når menn blir pensjonister, er det en del som blir deprimeret. Kvinner har kanskje et større hjul på hva som er livet, og som gjør at det er en del jobber man ikke vil ha fordi man ønsker tid til en del andre ting. Men om det trenger å være kjønnsdrevet, eller tilfeldigvis bare er blitt sånn av andre årsaker, vet jeg ikke.

– Har du vært bevisst på egne ledervalg?

– Ofte starter det med at en blir prosjekt- eller teamleder for noe som skal gjøres fordi man har noen tanker om hvordan det bør eller kan gjøres. For meg har det aldri handlet om et ønske om makt, mer et engasjement og det å kunne sette sammen team som jobber godt sammen.

For fulle seil

– Opplever du at du har måttet forsake andre ting i livet på grunn av jobb?

– Nei, for meg har det også vært viktig å gjøre det som gir meg energi. Jeg har en stor jentegjeng jeg har kjent i mange år – noen fra barneår, noen fra ulike perioder i ungdom og som ung voksen – de er en

bauta for meg. Så har jeg lenge drevet med pilates. Vi har en seilbåt som vi bruker en god del, og da må man skru av hodet og basere seg på at man kommer frem når man kommer frem. Vi har mange barn, og jeg er også veldig familiekjær. Og så er jeg samfunnsengasjert, og spesielt opptatt av oppvekstvilkår. Hadde jeg valgt et annet yrke, tror jeg det hadde vært lærer. Det er verdens viktigste yrke – men det kan se ut som om det er blitt et veldig krevende yrke, og det er noe som kan gjøre meg provosert og trist. En annen sak jeg er opptatt av er dyrevelferd. Jeg tror man kan måle kvaliteten på et samfunn i hvordan man behandler dyrene sine.

TORIL NAG

- » Alder: 58 år
- » Bosted: Sandnes
- » Sivil status: Gift, fem barn i husstanden
- » Aktuell: Ny seniorpartner i HitecVision



SMÅ GREP. BEDRE

lønnsomhet

Vi jobber med regnskap og bedriftsutvikling for små og mellomstore bedrifter.

Vi er her fordi vi vil at kundene våre skal øke lønnsomheten, få bedre arbeidsdager og sove godt om natten. Sagt på en annen måte:

Vi er her – for din business.



BRAINACS

Regnskap | Rådgiving | Bedriftsutvikling

brainiacs.no



Leder og festivalsjef Per Hasse Andersen er den eneste som er ansatt på heltid i MaiJazz.

MaiJazz og vårens vakre eventyr

I 35 år har MaiJazz utfordret og begeistret publikum i Stavanger-regionen. Per Hasse Andersen (71) har vært med fra starten, og er heldigvis ikke mindre engasjert i dag.

TEKST: FRODE BERGE FOTO: MARKUS JOHANNSSON/BITMAP

Tonene fra årets festival har knapt lagt seg. Nær 40 konserter er gjennomført, og som vanlig har publikum latt seg begeistre. Årets festival har stått i jubileets tegn. Sitt eget 35-årsjubileum med to åpningskonserter og Jon Ebersons sine 70 år, i tillegg til konserter med Jan Garbarek, Billy Cobham, Kyle Eastwood, Bobo Stenson, Eivind Aarset, Harvey Mason, Natalie Sandtorvs, Kitchen Orchestra, Louisiana Avenue, og en rekke andre artister og grupper – lokale som internasjonale, unge som eldre, talenter som erfarne.

MaiJazz er en del av Stavanger Jazzforum-grupperingen, og leder og festivalsjef Per Hasse Andersen er den eneste som er ansatt på heltid. I tillegg har han et team rundt seg på fire-fem frivillige. De to siste månedene før festivalen leies det inn en teknisk sjef, en produksjonssjef og en markedsperson.

Entusiasme har alltid vært grunnpilaren i en festival som har klart å sette byen på kartet i 35 år på rad.

– Det personlige engasjementet og entusiasmen betyr enormt mye for å drive en slik festival. På mange måter er man også en del av en stor nasjonal familie, preget av mye positivitet, samhold og der folk snakker hverandre opp. Det gir energi, og der har vi en stor fordel, sier Per Hasse Andersen.

Historien

MaiJazz startet i 1989, og har for lengst oppnådd status som en velrennomert jazzfestival i Norge. Lokalt er MaiJazz en festivalpilar i Stavanger-regionen, men også en viktig del av det lokale kulturlivet gjennom resten av året.

– Interessen for jazz blomstret i Norge på 1980-tallet. Stavanger hadde sin egen klubb, men i motsetning til i Bergen og Oslo, ingen egen festival. Da klubben gikk inn, orienterte vi oss mot Bergen og Nattjazzen. Vi fikk både råd og drahjelp fra våre venner i Bergen, men var også veldig opptatt av å finne vår egen identitet som relativt ung kulturby. Intensjonen var å lage noe bra som også kunne leve, og som i utgangspunktet var for byens befolkning.

Samarbeid

– Hva skiller MaiJazz fra andre typer jazzfestivaler?

– Flere ting. Det unike samarbeidet gjennom 30 år med Stavanger

Symfoniorkester er en. Samarbeidet med Universitetet i Stavanger (UiS) og utdanningsinstitusjoner en annen. Det gjør også at vi når ut til flere. De siste årene har vi jobbet veldig tett med Stavanger kulturskole. Det er også med tanke på rekruttering av både musikere og publikum. Alle samarbeidsprosjektene finner sted både for å spre musikken, men også for at folk skal forstå hva vi holder på med og viktigheten av det. Jazzen er en bærebjelke i den rytmiske moderne musikken.

Glede og refleksjon

MaiJazz skal bidra til musikkglede, innsikt og refleksjon. Men også til underholdning, liv og gode opplevelser. Festivalen har hele tiden vært opptatt av både å presentere lokal, nasjonal og internasjonal musikk.

– Klarer dere også å tiltrekke dere et yngre publikum?

– Vi hadde ikke overlevd i 35 år om det ikke hadde vært et skifte i publikum. Studentene er et slags barometer på hvordan ting er. Nå er vi inne i en gunstig periode med svært interesserte musikkstudenter som også gjør mye under MaiJazz. Det har gått i sirkler, slik som livet er. Vi er veldig opptatt av at vi må rekruttere, og booker band som er i jazzfeltet for et yngre publikum. Det synes jeg vi har lykkes ganske bra med.

Bjergsted

De siste årene har samarbeidet med UiS skutt fart. Bjergsted Jazzensemble er en hjørnestein i festivalen ghostwriter. Blå Trå-serien hos Stavanger Jazzforum er blitt noe av det mest populære hos studentene ved fakultet for utøvende kunst (FUK), og samarbeidet både med linjen for musikk, drama og dans ved Stavanger Katedralskole og kulturskolen i Bjergsted og Unge Talenter Bjergsted handler både om utvikling av musikere, musikklivet i regionen og ikke minst publikumsutvikling.

Det betyr mye også for Stavanger som by, mener Per Hasse Andersen.

– En by trenger kulturelle korrektiv, ikke minst en by som vår som på mange måter preges av olje, energi, mammon og børs. Det korrektivet tror jeg vi er med på å skape. Enhver by trenger en ballast med kulturelle verdier for å utvikle seg. Bergen har eksempelvis lengre kulturelle tradisjoner enn oss, og jeg opplever nok også at der står kulturen sterkere enn i Stavanger.

Effektivitet

– Er det til tider tyngre å drive en festival i en region som i større grad preges av oppgangs- og nedgangstider og prisen på olje og gass?

– Vi driver veldig effektivt. Siden 2017 har vi mistet minst to millioner kroner bare i sponsorinntekter. Mitt inntrykk er at næringslivet i Stavanger i større grad foretrekker folkefester. Vi har måtte omstille oss og det har vi klart. Norsk Kulturråd har sett verdien av oss, det har vært viktig. Samtidig som vi har måttet være smarte og effektive og finne nye løsninger for å opprettholde nivået vårt og utvikle oss. Når det gjelder fylkeskommunen og Stavanger kommune, har støtten stått stille siden 2010. Med andre ord er det en reduksjon på rundt 50 prosent, dersom vi tar hensynet til «reell kjøpekraft» eller inflasjon, noe som virkelig har tvunget oss til å være smarte og effektive. Vi har klart å opprettholde det faglige og kulturelle nivået, samtidig som vi har klart gjennomføre festivalen i en viss størrelse. Vi er nok den festivalen i Norge med minst overhead, liten administrasjon og lite byråkrati.

Stagnert

I dag er budsjettet på fem-seks millioner kroner. På det meste lå det på nærmere ti millioner.

– De offentlige midlene, med unntak av Kulturrådet, har stagnert siden 2010. Men selv om budsjettet er lavere, er pengene vi

MAIJAZZ

» Etablert: 1989

» Antall ansatte: 1

Omsetning: 5-6 millioner kroner (2022)



Simen Tander New Quartet var blant artistene da MaiJazz i år feiret sitt 35-årsjubileum som festival i Stavanger. Foto: Anders Lillebo

bruker på artister og produksjon på samme nivå som før. Det betyr også at MaiJazz klarer seg med én fulltidsansatt.

– Har dere på noe tidspunkt – av eller annen grunn – vurdert å legge ned MaiJazz?

– Nei, men 2021 var et veldig tungt år for oss. Det var midt under koronapandemien, og jeg var totalt utslitt etterpå. Men vi opplever at fundamentet er så bra, og mentaliteten så sterk, at festivalen vil overleve. Vi har ingen ambisjon om at festivalen skal blir større, men alltid bedre.

Kulturbyen

– Hvordan opplever du Stavanger som kulturby?

– Først og fremst som en ung kulturby, spesielt sammenlignet med vår gode nabo Bergen. Når man har drevet med dette i 35 år, er det lett å se seg tilbake. Min opplevelse er at man fikk til noe mer i den tiden hvor Høyre og Arbeiderpartiet snakket godt sammen, representert med Leif Johan Sevland og Kian Reme, og nær sagt alle partier samarbeidet. Man ville noe, og klarte å løfte både institusjonene og det frie feltet, og man fikk bygget et nytt konserthus. Det frie feltet hadde sin storhetstid frem til 2010. Jeg savner en større grad av enighet blant politikerne i dag om at vi ønsker å være en kulturby, og et ønske om en evne til å stå sammen.



Konserten med Kyle Eastwood var en av årets høydepunkt under festivalen. Foto: Trine Nessler Wichmann

Attraktivitet

En hovedsponsor gjennom mange år var det franske oljeselskapet Total. Direktøren Pierre Bang var selv svært jazzinteressert.

– Han var ganske unik. Jeg husker han sa til meg at selskapet ga denne støtten fordi et godt kulturliv bidro til å skape en by som både blir bedre og mer attraktiv å bo og arbeide i. I dag har de leste festivaler utfordringer på sponsormarkedet, og en Pierre Bang er nok mer sjelden.

– Men du hadde ikke sagt nei til en

halv million om det dukket opp en lokal sponsor?

– Nei, vi sender jo noen forespørsler, men får sjelden svar.

– Du har selv passert 71 år. Hvor lenge har du planer om å fortsette?

– Jeg synes det er inspirerende å jobbe, men det er en spesiell jobb og mer en livsstil enn et arbeid. Jeg må jo forberede at noen skal overta, og da skal alt være ordnet og klart slik at noen kan gå rett inn i denne rollen.

Mer enn bare et hotell

Hos oss får du Stavangers største hotellrom, fargerike matopplevelse, unike eventarenaer, og en helt perfekt arbeidsplass - alt på ett hotell!



STAVANGER@FROGNERHOUSE.NO

FROGNERHOUSE.SIRKUS.NO





Sopp for tanke, sjel og kropp

Det bugner av substrater, flytende kulturer og fargerike soppbuketter. På veggen henger hjemmelaget kunst og rester av bikubemaling, på gulvet står et gammelt bakebord, et skap hentet fra søppelfyllingen og en ombygd melketank.

TEKST: STÅLE FRAFJORD FOTO: MARKUS JOHANSSON



Ingrid Sandvik (t.v) og Joakim Aarrestad (t.h), sammen med yngste barn. I midten Kasper Teis Brun.

Atrå over dørterskelen i den eldste driftsbygningen på Aarrestad Gård på Jåtta i Stavanger, er som å ta steget inn i en annen tid. I disse lokalene har ekteparet Joakim Aarrestad og Ingrid Sandvik ikke bare skapt sitt bidrag til en bærekraftig mat- og avfallsrevolusjon, men også funnet meningen med livet og en vei til å brødføre både seg selv og familien.

Det bugner av fargerik gourmetsopp som champignonspisende nordmenn aldri har hørt om: Piggsvinsopp, kongeøsterssopp, blomkålsopp, shiitake, rerishii og marmorøsters. Totalt 15 sopptyper er konstant i rotasjon. Det meste går til restauranter. Her har de også sitt eget utsalg, og kan tilby soppkurs for dem som vil lære mer. Her bor de, jobber og lever sine liv sammen med barna.

De har gjort alt selv. Bygd opp bedriften Topp Sopp med få midler. Snekket, bygget, utviklet, eksperimentert, markedsført og satset. Underveis overvant den nystartede bedriften en pandemi og vant en nasjonal matpris. Som om ikke det er nok, har de også fått barn underveis. Det har kostet mye tid og krefter, men de har lyktes.

Som hobby

Det startet så smått som en hobby for Joakim i drivhuset. Etter hvert ble også boden tatt i bruk. Gjesterommet ble til kontor, og smått om senn flyttet de hele den private virksomheten inn i den gamle driftsbygningen på Aarrestad Gård på Jåtta utenfor Stavanger.

– Det passet bare å begynne her, sier Joakim Aarrestad og Ingrid Sandvik. De møtte hverandre i en felles lidenskap for å sanke og å være ute i naturen.

– Joakim hadde gått og grublet på dette i mange år. Da vi kjøpte hus sammen, ville vi vise og lære ungene å dyrke, for å gi dem mer perspektiv på ting. Vi er begge opptatt av å være uavhengige og å greie å gjøre ting selv. Det kan være vanskelig i dag, og noe du lærer lite om på skolen. Selv hadde jeg erfaring fra Retail-bransjen, der konsum har et stort fokus, men vi er begge er opptatt av å kunne fikse og lage ting, dyrke og klare oss selv med det vi har, sier Ingrid Sandvik.

Avfall

Tanken var å begynne å dyrke bærekraftig sopp ved bruk av lokale ressurser som ellers ville vært avfall, og etter hvert oppsto også ideen om at dette faktisk var noe familien kunne være i stand til å leve av. Aksjeselskapet ble startet i desember 2019, og bare uker etter pandemien kom til Norge i mars 2020, var den første soppbuketten klar.

– Planen var å selge til restauranter når den første buketten var klar, men da var alt stengt ned. Vi inngikk et samarbeid med flere gode lokale kokker, og oppdaget etter hvert hvordan substratet vi dyrker påvirker smak og konsistens på soppen. Fra å bare hente kaffegrut, begynte vi også å hente



Bjørn Tønnessen med noe av det som dyrkes frem hos Topp Sopp på Jåtta.

avfall fra møller og bryggerier og jobbet med spennende løsninger som gjorde soppen enda bedre. Det synes jeg var spennende og inspirerende, og det var da jeg kom inn i dette for alvor, sier Ingrid Sandvik.

Pris

Med stengte restauranter opprettet de også kontakt med dagligvarebransjen, så på muligheten i privatmarkedet og salg fra gården. Knappt et halvt år senere fikk de den første store bekreftelsen på at noe var på gang. Under det årlige arrangementet «Det Norske Måltid» vant paret prisen for

«Det å skape sitt eget, gjør at vi selv har full kontroll».

Årets grønne med sin blågrå østerssopp. Juryen var begeistret, og karakteriserte soppen fra Topp Sopp som et nyskapende og spennende produkt, med en kraftfull, aromatisk og rund smak med mye umami.

– Da hadde vi vært i drift i ni måneder. Den prisen var med på å sette oss på kartet nasjonalt, og bidro til at vi turte satse. Man opplever å få tillit, og det ga oss litt sterkere ryggrad i møtet med grossister og restauranter. Samtidig gjorde

koronapandemien noe med bevisstheten til forbrukerne både i forhold til bærekraftig mat og det å handle lokale råvarer. Covid-pandemien var utfordrende, men gjorde for vår del også at vi fikk en organisk vekst i bedriften samtidig som vi fikk testet farvannet litt før vi dukket helt uti, sier Ingrid Sandvik.

Kontroll

Så og si alt foregår manuelt i de selvlagde produksjonslokalene. Det er også sine fordeler.

– Jeg kjenner ikke noen som har mindre bakteriell kontaminering enn oss. Vi har så og si ingenting, og det er ganske uvanlig innfor soppdyrking. I starten var det dager hvor Kasper og jeg gikk og bar og bar ut på poser som vi hadde kjøddet til. Vi er ekstremt manuelt på og foretar alle stegene selv. Det gjør at vi har veldig god kontroll. Men vi har planer om å skalere opp, og trenger heller ikke å lage absolutt alt selv, sier Joakim Aarrestad.

– Hvordan er Norge som soppland?

– Da vi begynte, var folk veldig skeptisk. Men det var en gryende interesse. Under pandemien ble det lansert noen spennende dokumentarer, blant annet «Soppens fantastiske verden» på Netflix. Det er publisert forskning som sier at funksjonelle sopper er bra for oss mennesker, og parallelt med det er det mange som har begynt å dyrke sopp. Tilgangen på sopp er blitt mye større, og jeg mener at vi nå er inne i en fase hvor det bør være mulig at Norge kan bli selvforsynt med den type gourmetsopp som vi produserer. Det er importen vi konkurrerer mot, og da handler det kun



Klonet mycelium av bjørkeosters funnet i Sælandsskogen på Jæren av Eirik Mehus i Jærsoppen, en lokal fraksjon av Norges sopp- og nyttevekstforbund.



Vinner av det Norske måltid 2020; blågrå østerssopp dyrket på lokal kaffegrut.

om pris. Det innebærer veldig dårlige marginer. Dersom vi ville vært i stand til å levere selv tilsvarende mengder sopp som blir importert, kunne vi kanskje fått en tollbarriere på lik linje med tomater og andre produkt. Dette har noe med å være sjølberget på mat, noe pandemien har vist viktigheten av, sier Joakim Aarrestad.

Bærekraft

Et annet og avgjørende moment for satsingen på sopp, er bærekraftmotivet, noe både Joakim og Ingrid er veldig opptatt av. Soppproduksjon krever veldig lite vann, og soppen dyrkes ved å ta i bruk bioavfall i form av kaffegrut fra restauranter, sagflis og dyrkningsavfall fra jordbruket.

– Vi bruker veldig mye av det som allerede er i sirkulasjon i samfunnet, og avfallet fra dyrkeprosessen går til jordforbedring hos andre bønder i nærområdet.

De er begge lidenskapelig opptatt av økologi som ikke går på bekostning av kvalitet, og kjenner på en stolthet over å kunne produsere og tilby og livnære seg av bærekraftig, smakfull og ureist gourmetsopp.

– Dere satser mye tid og krefter på dette. Hva er verdien for dere i å drive dette selskapet?

– Vi er mer opptatt av at folk skal spise sopp, og at vi felles er med på å endre kostvaner og engasjement. Vi er ikke så opptatt av penger eller bonuser. Vi ønsker å bidra til å skape en mat- og avfallsrevolusjon. Det å skape sitt eget, gjør at vi selv har full kontroll. Dette har vi diskutert mye. Det er ingenting vi må si ja

eller nei til. Vi er ganske kompromissløse på bærekraftkravet, men er ikke perfekte. Noen ganger er det en balanse, men vi bestemmer det i alle fall selv, sier Ingrid Sandvik.

Drømmen

– Med vekstambisjoner trenger man vel også penger til å kunne investere?

– Med de lokalene vi har i dag produserer vi mer enn det som egentlig skal være mulig. Når vi snakker om vekstmål vil vi heller at andre gårder skal gjøre det samme, og å lage maler for hvordan man eksempelvis kan lage en gammel melketank om til en enkel steriliseringsenhet. Drømmen min er at når man går inn på Meny for å handle til familiemiddagen, så vil det være like naturlig å velge sopp som kjøtt, ikke at det bugner av vår sopp i butikken. Og at rundt om i hele landet å kjøpe ureist sopp fra lokale produsenter.

– Hvor mye tid går med på å drive bedriften?

– All tid. Hadde vi ikke vært gift, hadde vi gått fra hverandre i dette. Ingen hadde klart å oppnå forståelse for hvor mye en slik jobb krever. Heldigvis er vi gift. Når vi ikke prater med ungene, snakker vi om jobb 24 timer i døgnet.

Per i dag teller selskapet 2,4 ansatte. Ingrid Sandvik er ansatt i selskapet sammen med Kasper Teis Brun, mens Bjørn Tønnesen er i et 40 prosents vikariat. Joakim er daglig leder, men har så langt valgt å ikke ta ut lønn. Han driver også sitt eget enkeltmannsforetak.

Sopp?

– Dere bor på en gård. Hvorfor akkurat sopp?

– Det handler om at det å produsere sopp kan man gjøre på en enkel og veldig bærekraftig måte, samtidig som det å spise sopp er generelt bærekraftig. Og så er det dette vi kan, og som vi vil bli veldig gode på.

Ekteparet har fått litt etableringsstøtte, men ellers har de som mange andre oppstartsbedrifter måtte klare seg selv. De ønsker heller ikke investorer inn, men skulle gjerne hatt penger til å foreta investeringer i bedriften.

– Vi tror vi har en driftsmodell som vi kunne tatt videre til andre steder, men vi ønsker å ha full kontroll over selskapet selv, sier Joakim Aarrestad.

TOPP SOPP

- » Etablert: 2019
- » Antall ansatte: 2,4
- » Omsetning: 638 000 (2021)
- » Driftsresultat: - 208 000 (2021)

NYE MEDLEMMER SIDEN SIST

MAGNET EXECUTIVE SEARCH AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Nina Berge, nina@magnet.no,
971 01 098
Web: magnet.no

Magnet er spesialister på rekruttering av ledere og fagspesialister til selskap i oppstarts- og skaleringsfasene, små og mellomstore selskap. Magnet jobber med bedrifter innen teknologi, olje og energi, fornybart, akva og maritim. Selskapet har etablert Magnet Fund, som skal stimulere til lokal innovasjon og vekst. Dette gjøres ved å invitere kunder til å bidra til fondet slik at nystartede selskaper med begrenset finansiering kan søke om støtte til rekruttering og skalering. Slik sørger Magnet for at ditt selskaps rekrutteringsprosjekt kan skape positiv effekt for dem som kommer etter. Det er som med ringer i vann – selv én dråpe kan ha vidtrekkende effekt.



FRONT INNOVATION AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Harald Amdal, ha@frontinnovation.no
Web: frontinnovation.no

Front Innovation er et av Norges ledende konsultentselskap innen innovasjonsfinansiering. Selskapet har fokus på tett oppfølging av sine kunder, og mener denne arbeidsmetodikken skiller dem fra konkurrentene, og gir bedre resultat i realisering av tilskuddsmuligheter. Front Innovation bistår selskap med å realisere nasjonale og internasjonale tilskuddsmidler for utviklings- og energieffektiviserende prosjekt. Kundene er mindre teknologiske selskap til større børsnoterte konsern. Front Innovation sin prosess handler forenklet om å gjennom hele kundeforholdet proaktivt identifisere muligheter, gjennom prosesser som er lette å forholde seg til.



ROADCAP AS

Beliggenhet: Hundvåg
Kontaktperson: Knut Pedersen, 909 99 031,
post@roadcap.no
Web: roadcap.no

RoadCap is a newly established company developing temporary tunnel sections for increased road safety. The concept can be applied in areas where protection from falling objects is needed. The system is especially suited for areas with rockfall, blowing snow, and during road construction. The concept is currently patent pending.



4H ROGALAND

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Anne-Berit Brovold, 41207839,
anne-berit.brovold@4h.no
Web: 4h.no

4H Norge er en stor og aktiv organisasjon med over 10 000 medlemmer fordelt på rundt 450 4H-klubber over hele landet. Organisasjonen er en landsomfattende, ideell barne- og ungdomsorganisasjon som er livssynsneutrale og partipolitisk uavhengig. I 4H får medlemmene mulighet til å utvikle seg selv, og være del av et sosialt fellesskap der alle har omsorg for hverandre. 4H skal utvikle en aktiv og samfunnsengasjert ungdom med ansvarsfølelse og respekt for natur og mennesker.



WIRE TECH AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Jan Frafjord,
Web: wiretech.no

Wire Tech AS was founded in 2011 and has over the years become a preferred specialist within wire rope technology. Wire Tech offers a total wire rope solution, i.e., sales of high-quality wire ropes, installation (spooling), lubrication (Viper), MRT Inspection, Cut Back- and re-socketing as well as recycling of discarded wire ropes. Wire Tech is a part of the North Sea Offshore arena. Wire Tech provide solutions that demands the highest quality available.



ZEPROC AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Digvijay Rajan Mahajan,
45503798, rajan@zeproc.com
Web: zeproc.com

Zeproc mission is to help Small and Medium Enterprises to grow faster by democratizing bulk buying, simplifying procurement processes, and removing structural inefficiencies. In just a few clicks, their B2B wholesale e-commerce platform empowers SMEs to search, compare, and place orders with Europe-wide suppliers, gaining access to high-quality goods at the lowest unit prices with flexible financing terms and no interest or hidden fees. ZepROC's streamlined approach allows businesses to focus on their strengths, seize opportunities, and grow fast.



ANNONSER OG INNSTIKK

Størrelse angitt med BxH.
Prisene er medlemspris.

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

NYE MEDLEMMER SIDEN SIST

DASHING MEDISPA

Beliggenhet: Sola
Kontaktperson: Fayroz Chamdid, kontakt@dashinghud.no
Web: dashinghud.no

Hos Dashing Medispa får du alle dine behandlinger utført. Salongen tilbyr det meste innen hud og hårpleie, massasje og også Scalp Micro pigmentering. Hos Dashing Medispa har du ikke bare en reservasjon, men du har en total opplevelse som vil glede deg mens du er hos oss og i tiden etter du har forlatt klinikken.



UTLEIECOMPAGNIET AS

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Harald Hå, 40001859, harald.haheim@uco.no
Web: uco.no

Utleiecompagniet (UCO) er en utleie- og serviceleverandør spesialisert på maskiner og riggtjenester til profesjonelle brukere innen bygg, anlegg, industri og offentlige virksomheter. Med en av landets største maskinparker kan UCO dekke behovet for leie av maskiner og utstyr i de fleste bransjer. Utstyret kan settes sammen i komplette riggtjenester fordelt på ulike produktområder, og UCO tar hånd om alt fra prosjektering til ferdigstillelse. UCO sine riggansvarlige gir deg løsninger tilpasset ditt prosjekt, driftsoppfølging og kontroll av utstyret i hele utleieperioden.



MDE SHIFT AS

Beliggenhet:
Kontaktperson: Carita Leppänen, 51 20 10 00, carita.leppanen@mde.no
Web: mde.no

MDE shift er MDE gruppens nyopprettede konsulentutleie- og rekrutteringsbyrå med spesialisert kompetanse inn mot IT og digitale tjenester. Selskapet har som mål å kunne bistå bedrifter til å finne disse ettertraktete spesialistene og lederne innen IT-faget. MDE består av totalt 12 selskaper som tilbyr konsulent-, bemannings- og rekrutteringstjenester, regnskapstjenester, offshorepersonell og rådgivning. MDE sitt mål er å bidra til verdiskaping ved å rådggi og tilrettelegge slik at arbeidstakere og virksomheter finner hverandre – basert på kompetansebehov og egenhet.



TOOLSERV AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: John Vestre, post@toolserv.no
Web: toolserv.no

Toolserv is a service provider. The company are nimble and focused to provide solutions for their customers. Along with a variety of industry leading suppliers, Toolserc have a wide base of experience and knowledge in the team. Toolserv is divided into five segments: Sales, Rental, Workshop, Welding and Engineering. The company has several in-house clients at our facilities in Fabrikkveien 27. This makes it a mini cluster of innovative oil service companies in the region. Toolserv offers workshop services, logistics, storage, and office space in a "can do"-environment.



HÅ ELEMENT AS

Beliggenhet: Varhaug
Kontaktperson: Maren-Iren Kvía, mikv@haelement.no
Web: haa-element.no

Hå Element AS er et selskap som består av Hå Element AS og Hårr Betong AS. Disse selskapene fusjonerte til et selskap under navnet Hå Element AS i september 2020. Målet med fusjonen er å gi et bredere produktspekter til deg som kunde. Hå element har produksjonsanlegg på Vigrestad og Varhaug. Bedriften er en komplett leverandør av betongprodukter til alle typer bygg. Næring, bolig/leiligheter og driftsbygning er områder Hå Element har svært lang og god erfaring på. Selskapet produserer alt innen betongprodukter og element, fra standardprodukter til spesialproduksjon.



JORD CLOTHING AS

Beliggenhet: Bryne
Kontaktperson: Frida Wemberg, 45135190, contact@jordclothing.no
Web: jordclothing.no

Nyoppstartede Jord Clothing AS er etablert med mål om å lage et samlingspunkt for kvalitetsbevisste basic-klær, der både komfort og kvalitet skal prege kolleksjonen. Dette skal være klær som varer over tid, og gjerne kan gå i arv. Hos Jord Clothing vil du alltid finne ensfarget, enkle og kvalitetsbevisste basic-klær i en nydelig palett i alle jordfarger. Klærne blir etisk produsert under gode arbeidsforhold i Portugal. Jord Clothing tilbyr noe for enhver smak. For den strikkeglade vil det finnes strikkeoppskrifter som kan kjøpes, og for den som elsker strikkeplagg men ikke er helt DIY-kvalifisert, blir det mulig å kjøpe våre strikkeplagg i ferdig utgave.



ANNONSER OG INNSTIKK

Størrelse angitt med BxH.
Prisene er medlemspris.

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

NYE MEDLEMMER SIDEN SIST

INCLUSIFY

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Torben Dyhr-Nielsen, torben@inclusify.no
Web: inclusify.no

Inclusify bygger på Torben Dyhr-Nielsen sin historie. Både profesjonelt, men også personlig. Med bakgrunn som prest, headhunter, personalsjef, bedriftsrådgiver og veileder, er hans erfaring bred og allsidig. Alt har handlet om mennesker, kommunikasjon, relasjonsbygging og inkludering. I tillegg har han stått frem offentlig som transperson og gitt denne gruppen en stemme inn mot arbeidslivet. Dette bruker han til å bistå bedrifter med å få arbeidet med inkludering til å gi reelle resultater – og bli bærekraftig. Sammen med sine kunder, skreddersyr han løsninger for å tiltrekke mangfoldig talent, forbedre ansattes engasjement og bygge en merkevare kjent for sin forpliktelse til mangfold og inkludering.



BERSERK MEDIA

Beliggenhet: Egersund
Kontaktperson: Aasmund Nikolaisen, aasmund@berserkmedia.no
Web: berserkmedia.no

Berserk Media er et nyoppstartet produksjonsselskap med base i Egersund. Selskapet består av et team med kreative og lidenskapelige mennesker som ønsker å produsere det kuleste innen film og foto. Berserk har de kurs og sertifiseringer som gir dem muligheten til å operere kamera og droner på krevende lokasjoner og i tøffe forhold, med sikkerheten godt ivarettatt. Berserk ønsker å være ledende innen produksjon i vindindustrien, og er sertifisert til å arbeide i vindturbiner både offshore



BYGGFORNYING AS

Beliggenhet: Sandnes
Kontaktperson: Geir Soma, 91664937, gs@byggfornyning.no
Web: byggfornyning.no

Byggfornyning er en totalleverandør av: Ombygging av kjøpesenter, installering av rulletrapper og heiser, fornying av kontorbygg, fasadefornyinger med tilhørende energitiltak og påbygg av eksisterende eiendommer. Bedriften bidrar i prosjektene fra idé til ferdig produkt og tar oss av alt fra nødvendig prosjektering, søknader og gjennomføring. Alle samarbeidspartnere og leverandører er representert fra alle fag som gjør at bedriften har stor gjennomførings- evne og spisskompetanse. Byggfornyning er mer enn rehabilitering. Byggfornyning er transformasjon av det eksisterende – til noe nytt. Arkitektur, design og tekniske løsninger styrker byggets attraktivitet, forlenger byggets levetid. Byggfornyning er bærekraft.



ADVOKAT GURI HAARR

Beliggenhet: Stavanger
Guri Haarr, 99738625, gh@bullarstad.no
Web: bullarstad.no

Advokat Guri Haarr har startet egen advokatpraksis i kontorfellesskap med Advokatfirma Bull Årstad DA. Hennes hovedfagfelt er arbeidsrett, og hun har lang erfaring som rådgiver for store og små virksomheter. Haarr bistår i tillegg med arveplanlegging og generasjonsskifte, og er spesialisert innen internasjonal privatrett og bistår private klienter i saker over landegrensene. Haarr står på listen til Ambassade de France en Norvège over fransktalende advokater i Norge (Liste de notoriété du barreau), som den eneste advokaten i Stavanger og Rogaland.



SOLABYGG AS

Beliggenhet: Sola
Kontaktperson: Paulina Gallitt Østbø, 91718263, gallitt@solabygg.no
Web: solabygg.no

Sola Bygg ble stiftet i 2011 for å drive med tømmerentrepriser. I 2018 kjøpte INEO Eiendom opp 51 prosent av selskapet. Strategien ble endret til å skulle drive med både tømmerentrepriser og totalentrepriser. I dag består Sola Bygg av to avdelinger – Tømmer og Total. Selskapet har ekspandert mye og gått fra ni ansatte i 2011 til 64 ansatte i 2023. Selskapets hovedkjerne av prosjekter er for offentlig skole, barnehager og større boligprosjekter for utbyggere.



WELL CLEANUP AS

Beliggenhet: Stavanger
Kontaktperson: Frank Billingstad, 91316454, fbi@wellcleanup.no
Web: wellcleanup.no

Well Cleanup leverer markedsledende løsninger for oppkobling av fleksible slanger for overføring av væsker offshore. Selskapets patenterte teknologi øker effektiviteten og sikkerheten ved denne type offshore operasjoner og benyttes i dag for blant annet brønnstimulering av større operatører både nasjonalt og internasjonalt.



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.



Forretningsmodellinnovasjon kan restrukturere olje- og gassindustrien

Av MARTE C. W. SOLHEIM • professor i innovasjonsstudier og leiar av Stavanger senter for innovasjonsforskning

Forretningsmodellinnovasjon kan hjelpe til med å restrukturere olje- og gassindustrien til ein berekraftig energiindustri. Men då må ein ville det.

Verda står ovanfor store utfordringar knytt til global oppvarming og klimaendringar. Hastverket med energiomstillinga er knytt til at vi risikerer å krysse kritiske vippepunkt for uopprettelege klimaendringar grunna aukande utslepp. Det trengst berekraftige måtar å drive verksemd på, og då særleg i olje og gass- industrien, ettersom denne industrien sine bidrag til klimaendringane gjer energiomstillinga naudsynt.

Omstrukturering og forretningsmodellinnovasjon

Parisavtalen har som mål å sikre at alle land bidreg til å redusere klimaendringar og drivhusgassar, der kvar involverte nasjon skapar ein nasjonal plan for å redusere sine drivhusutslepp. Omstruktureringa av den norske olje- og gassindustrien har fått stor merksemd grunna behovet for berekraftig omstilling for å nå desse klimaambisjonane nedfelt i Parisavtalen. Sameleis er EU Taxonomy Regulation utvikla for å møte klima- og energimåla til EU i 2030 og for å nå måla i den europeiske grønne avtalen. Dette tvingar fram ei omstrukturering innan olje og gass- industrien der dei fleste selskap fokuserer på å utvikle nye teknologiar og gjere prosessar mindre miljøskadelege, men vier forsvinnande lite merksemd til forretningsmodellinnovasjon. Det er eit tankekors ettersom forretningsmodellinnovasjon kan bidra til omstrukturering ved å hjelpe selskap med å tilpasse seg endra marknadstilhøve og oppnå konkurransefortrinn.

Forretningsmodellinnovasjon

Innovasjon er eit middel til økonomisk vekst, berekraftig utvikling, teknologisk utvikling og industriell omstrukturering og eit sentralt element mot den berekraftige omstruktureringa av den norske olje- og gassindustrien. For å lukkast må organisasjonar endre meir enn berre produkta og tenestene sine. Forretningsmodellinnovasjon kan vere avgjerande i ein vellukka omstruktureringsprosess, gjennom at fleire områder inkludert

kundar, tilbod, infrastruktur og finans. Endring her vil styrke deira strategiske posisjon. Forretningsmodellinnovasjon inneber å gjere samtidige endringar i verdi-forslag og underliggende driftsmodell til organisasjonen – for å skaffe seg ein strategisk konkurransefordel. Firma kan utforske nye innovasjonar som følgje av tilpassing av noverande forretningsmodell mot ein bestemt arketype, med premiss om at endringar i forretningsmodellar er avgjerande for å mogleggjere berekraftige innovasjonar. Dømer på forretningsmodellinnovasjon i olje- og gassindustrien kan vere å endre forretningsmodellen frå å vere ei tradisjonell olje- og gassprodusent til å bli ei meir heilskapleg energiprodusent. Dette kan innebære å investere i fornybar

**Forretningsmodell-
innovasjon kan vere
avgjerande i ein vellukka
omstruktureringsprosess,
gjennom at fleire områder
inkludert kundar, tilbod,
infrastruktur og finans.**

Marte C. W. Solheim

energi, sol- og vindkraft samt utvikling av teknologi for karbonfangst og lagring. Forretningsmodellinnovasjon kan også innebære å skifte frå å selge produkt til å tilby tenester, som til dømes vedlikehald og reparasjon av utstyr samt å tilby teknologiske løysingar som overvaking av produksjonsprosessar.

Dominerande tankesett hindrar omstilling

Men sjølv om det moderne energisystemet er identifisert som hovudårsaka til problemet og nødvendigvis løysingspunktet, viser involverte aktørar seg motstandsdyktige mot endring. I ein nyleg publisert studie, undersøkte Silje Sletten, Katrine Wangen Jonasmo og eg kva måtar forretningsmodellinnovasjon kan på avgjerande måtar bidra til omstrukturering i den norske olje- og gassindustrien. Industriell omstrukturering krev at verksemdene gjer fleire endringar i ulike element av verksemda samstundes – for å posisjonere seg i ein ny marknad eller ein ny bransje, noko som krev forretningsmodellinnovasjon. Vi fann at medan olje- og gasselskap kan ha tilstrekkeleg kompetanse og erfaring med å utvikle nye teknologiar, er prosessen med å innovere fleire aspekt av organisasjonen samstundes ukjend for dei fleste, trass i at nettopp det er avgjerande for suksess. Sektoren krev nye forretningsmodellar, rasjonalisert portefølje, akselererte investeringar i digitale teknologiar og større kapitalfleksibilitet, skriv EY. I tråd med dette såg vi i studien at selskapa sine kundesegment, verdiaukingar, nøkkelforsursar, nøkkelpartnerar samt kostnadsstruktur må endrast for å lukkast med den industrielle omstruktureringa. Det er fleire eksterne utfordringar som olje- og gasselskap står overfor som kan påverke forretningsmodellinnovasjon. Ved å starte forretningsmodellinnovasjon kan olje- og gasselskap tilpasse seg endringar i marknaden sin, bransjen dei opererer i, nøkkeltrendar og makroøkonomiske tilhøve. Nokre av dei identifiserte barrierane innomhus som kan hindre endringsprosess, er det særleg den dominerande logikken, som kan skape kjernestivheit i korleis ein tenker om kva kjernesegmenta til verksemda er, som utpeikar seg. I tillegg ser vi at det er mangelfull leiarkunnskap, usikkerheit og kompleksitet samt fråvær av rutinar eller prosessar for forretningsmodellinnovasjon.



STYRELEDER

Hvordan skal vi møte IRA?

HANNE N. BERNTZEN • styreleder i Næringsforeningen

Det er ganske dramatisk når lederen for industrikommisjonen, Lars Sørgård, vil pause havvindsatsingen. Han peker blant annet på at EU og USA nå innfører massive subsidier for grønn industri og at industriveksten, og dermed kraftbehovet i Norge, vil bli lavere. Med andre ord, det vil framover være mer lønnsomt å bygge ut grønn industri andre steder enn her til lands.

«Norge og norsk industri har kanskje verdens beste forutsetninger for å lykkes i det grønne skiftet», skriver regjeringen i innledningen til sitt veikart for et grønt industriløft, som kom i fjor. Regjeringen har foreslått ikke mindre enn 100 tiltak for å realisere potensialet Norge har for å skape nye grønne arbeidsplasser. Fram til nå er det gitt rundt fem milliarder kroner i garantier, lån og tilskudd til batterisektoren. Regjeringen har økt Enova-bevilgningene med to milliarder kroner og de har satt av rundt fire milliarder kroner til CO2-håndtering. Det er lovet oppimot 15 milliarder til havvindsatsingen, men den vil trolig bli betydelig mye dyrere enn planlagt.

Ganske puslete

Mye penger fra staten, men det hele framstår som ganske puslete i forhold til Joe Bidens berømte Inflation Reduction Act (IRA). I fjor august ble denne vedtatt i den amerikanske kongressen. IRA skal bidra til grønn omstilling og sikre utslippskutt i USA. Pakken inneholder 369 milliarder dollar og skal bidra med statsstøtte og subsidier til grønn omstilling. Det er snakke om et massivt løft for å få fortgang i investeringer og gjøre verdikjeder og eksisterende produksjon grønn. IRA åpner opp for at også utenlandske bedrifter innen industri- og fornybarsegmentet, kan etablere seg og være med i konkurransen om å motta støtte. De omfattende og lett tilgjengelige ordningene, i hovedsak skatte- og avgiftslettelser, gir bedrifter forutsigbarhet og gode utsikter til lønnsomhet.

Norges respons på IRA virker så langt også ganske puslete i forhold til EUs Green Deal Industrial plan. I EU handler det nå om raskere godkjenning og konsesjonsutdeling av grønn industri, det handler om å løse opp i regelverket for statlige grønne subsidier og EU har planer om å opprette et «European Sovereignty Fund». Kraftmarkedet, tilgang og produksjon av viktige råvarer står også sentralt.

Mener vi alvor?

Samtidig, her hjemme, dopper Equinor Trollvind, som de mener ikke er lønnsomt. Flere aktører, inkludert energikommisjonens Lars Sørgård, vil pause hele havvindssatsingen. Det kan synes som han heller vil basere seg på import av europeisk havvind – den dagen det blir et energiunderskudd her til lands. Ifølge Fornybar Norge, ville Yara Clean Ammonia fått 22 milliarder kroner i subsidier om de hadde flyttet virksomheten til USA. Flere planlagte batterisatsinger er nervøse. Vi kan også nevne av Nysnø, som investerer statlige penger i grønne prosjekter med base i Stavanger, nå har en forvaltningskapital på rundt tre milliarder kroner – fortsatt milelangt unna ambisjonene om 20 milliarder da fondet ble etablert i 2017.

Det kan lett synes som vi vil mye, men at vi kommer til kort når vi må ta en betydelig grønn risiko. Det er ingenting å si på ambisjonsnivået – men vi vil ikke at det skal koste for mye. Vi er ikke interessert i å legge penger på bordet i tilsvarende mon som i USA og EU. Når vi tar med i beregningen at vi har

skatteregler som gjør det særdeles ugunstig å eie norske selskaper høy verdisetning basert på framtidig inntjening, er jeg langt fra sikker på om vi egentlig mener alvor. Er vår olje, vår gass, vår vannkraft og vår laks såpass gode melkekyr for samfunnet at vi ikke må tenke mer grønt hurtig nok, i alle fall ikke ennå?

Pushet av EU

En trøst kan være at vi blir pushet av EU, og kanskje også blir dratt med på satsingen til Europa. EUs handelskommissær Valdis Dombrovskis, sier ifølge E24 at EU blant annet jobber med å utvikle partnerskap med land som Norge. Vi vet også at regjeringen har dialog med EU og forsøker å påvirke EUs respons på USAs IRA-pakke. Vi får også krysse fingrene og gjøre alt vi kan for at vi blir tatt inn i den europeiske varmen, slik at vi unngår de negative effektene av IRA og Green Deal, nemlig risikoen for proteksjonisme og grønn handelskrig. Er vi med Europa, vil vi i alle fall ha et stort hjemmemarked for våre batterier og vår aluminium – bare for å nevne noe.

For næringslivet i Stavanger-regionen er det ekstremt viktig at vi er påkoplet denne utviklingen, slik at vi kan utnytte de enorme mulighetene dette tross alt vil gi oss. Brussel er blitt viktigere enn noen gang. Det samme er Stavangerregionens Europakontor, som i år feirer 30 år med regional tilstedeværelse i Brussel. For til syvende og sist handler grønn omstilling om to ting: Få ned utslippen der det teller mest så raskt som mulig – og samtidig skape en holdningsendring på at vi fremdeles er i en krise.

«Brussel er blitt viktigere enn noen gang.
Det samme er Stavanger-regionens Europakontor.»

Hanne N. Berntzen



**Tør du satse
på et styre
uten bredde
og uten
eksterne
impulser?**

53 prosent av virksomhetene i Stavanger-regionen har ikke eksterne styremedlemmer. Kvinneandelen er lav og svært få er under 40 år.

Dette må det gjøres noe med.

100-listen er en styredatabase for Stavanger-regionen og presenterer til en hver tid minst 100 potensielle styrekandidater med ulik kompetanse og bakgrunn – helt gratis og til fri benyttelse for næringslivet i regionen.

besøk 100-listen.no og finn ditt neste styremedlem!



Olje fortsatt i vinden

BJØRN VIDAR LERØEN • kommentator og forfatter

Like før pinse kom det med få dagers mellomrom to bemerkelsesverdige nyheter: Først annonserte Equinor at det store havvindprosjektet Trollvind blir skjøvet ut i tid og ikke vil kunne stå ferdig til å levere energi fra 2030, slik planen var. Dernest bekreftet AkerBP et nytt betydelig oljefunn på norsk sokkel.

Disse to nyhetene møtes den gamle og nye tid. Det kan ved første øyekast se ut som om den gamle tid har vunnet – som kan tolkes som en polarisering mellom fossil energi og fornybar energi, mellom energi og klima. Olje er fortsatt i vinden.

Striden om fremtidens energiløsninger har fått ny næring og vil ikke avta. Kampen utkjempes på mange arenaer, også på Equinors generalforsamling. Jeg har vært på samtlige generalforsamlinger siden selskapet ble børsnotert i 2001. Det mest markerte trekk gjennom årene er at motstanden mot olje og gass er blitt sterkere. Det begynner på utsiden med demonstrasjoner; bannere som forbanner olje og gass og folk som har kledd seg ut som isbjørner. På innsiden har velkledd og veltalende representanter for selskapet tatt i bruk stadig mer avanserte bilder for å få frem sitt budskap. Den fysiske stemmeseddelen er erstattet av en digital. Her gjelder det å ta med seg en iPhone for å kunne stemme ut fra den eierandel man selv representerer. Opptellingen går mye raskere. Resultatet kommer få minutter etter at stemmene er avgitt. Også dette handler om teknologiutvikling og effektivisering. Men stemmetyngden har ikke endret seg. Alle forslagene om endret kurs – og de er mange – stemmes ned med over 99 prosent av stemmene. Staten stemmer for 67 prosent. De store investorene stemmer som staten. Det er ikke slutt på støtten til olje og gass. Verden trenger energi. Sol og vind er bokstavelig talt i vinden, men disse løsningene er i dag ikke tilstrekkelig kommersielle, og gir heller ikke se energimengder som olje og gass.

Imot olje og gass

Heller ikke årets generalforsamling i Equinor manglet forslag. Antallet var stort, mellom 15 og 20. Felles for aksjonærforslagene var at de alle gikk imot olje og gass, som er og fortsatt vil være selskapets grunnlag. Det var ikke et eneste forslag som understøttet styrets linje. Hovedinntrykket er derfor at generalforsamlingen er blitt en av de viktigste arenaer i kampen mot

den fossile energien. Fra aksjonærene ble det ikke sagt et eneste ord til støtte for den virksomhet selskapet driver. Resultatet av denne virksomheten er like fullt at mer enn 170 millioner mennesker får sin daglige energi fra Equinors operasjoner. Selskapet leverer fremragende økonomiske resultater. Bare i fjor betalte Equinor rundt 450 milliarder kroner i skatt til det norske fellesskapet. Men dette er det ingen som ser seg råd til å gi et rosende ord. Årsaken er at motstanderne mener at pengene er tjent på ødeleggelse av klima og miljø. Ja, endog krigsprofitt blir i dag brukt som argument. Et forslag var at selskapet bør overføre sine overskudd til det krigsrammede Ukraina. Det er for alle praktiske formål statens oppgave, og den norske stat står så visst ikke tilbake når det gjelder slik støtte. Russlands hensynsløse krig mot Ukraina er en tragedie både for det ukrainske og det russiske folk, for Europa og verden for øvrig. At Equinor og andre oljeselskaper har trukket seg ut av Russland er et uttrykk for at selskapene har et verdigrunnlag som de fleste av oss slutter oss helhjertet til.

Utrolig og urovekkende

Til talerstolen på Equinors generalforsamling strømmet norske klimaforkjempere, unge og besteforeldre, folk fra Skottland, Newfoundland og Argentina. De tok og fikk mesteparten av taletiden på generalforsamlingene. Det er en selvfølge at aksjonærene i et børsnotert selskap skal få uttrykk sin mening på en generalforsamling og det er legitimt å gi uttrykk for hva man måtte mene om selskapet. Det er likevel utrolig og urovekkende å høre unge nordmenn si at de skammer seg over å være norske på grunn av Equinors virksomhet.

Jeg har en grunnleggende tro på dialog, men har vanskelig for å se at en ordveksling med de som får mindre enn én prosent av stemmene for sine forslag på generalforsamlingen, fører til noen endring.

100 prosent enighet oppnår vi aldri i en verden der oljeindustrien fortsatt kjennetegnes av å ha flere kunder enn venner. Men

jeg har vennlige samtaler med gjengangerne av forslagsstillere på generalforsamlingen, og jeg har flere ganger fått invitasjon til å slutte meg til besteforeldrenes klimaaksjon. «Tenker du ikke på dine barnebarn?» spør de. Jo, jeg tenker på dem. Jeg er ikke bare bestefar, men også oldefar.

Den globale virkeligheten

Så tenker jeg også på de 400 millioner indere – og mange andre i verden – som ikke har tilgang til elektrisitet. Jeg møtte nylig en fremtredende energiekspert fra India. Jeg møtte ham første gang i 1987. Da var det ille i hans hjemland. Nå er det enda verre, for nå bor det flere mennesker i India enn det gjør i Kina. De indiske myndigheter svarer sitt folk med at alle etter hvert skal få elektrisk strøm. Det skal bygges mer kullkraft. Dette viser at klimadiskusjonen i Norge – og ikke minst på Equinors generalforsamling – føres i et rom som er klart avgrenset fra den globale virkelighet. Mot denne påstanden kan det naturlig nok innvendes at den globale virkelighet er mer dramatisk enn dagens mangel på energi med hensyn til tidens store mantra; menneskeskapte klimaendringer.

Den fornybare energien skal ikke skyves ut i mørket til en fjern fremtid. Den fornybare energien er her og den vokser i mengde og virkningsgrad. Men den krever på samme måte som den fossile energien et kommersielt og teknologisk fundament. Det fremste argumentet for å utsette Trollvind er nettopp at prosjektet i dag ikke lar seg regne hjem. Når Equinor sier at halvparten av selskapets investeringer i 2030 skal gå til fornybare energiprosjekter, kan vi slå fast at det blir mer enn en krevende oppgave. Utsettelsen av Trollvind bekrefter dette, men umuliggjør likevel ikke satsing på fornybar energi.

Trollvind vil kunne levere 4,3 TWh, tilsvarende tre prosent av den norske vannkraftkapasiteten på 140 TWh. Gassproduksjonen fra Troll alene tilsvarer en energimengde 3,5 ganger den norske vannkraftproduksjonen.

Der ligger dilemmaet i møte med virkeligheten.



Stort behov for lærlinger

De videregående skolene klarer ikke å dekke behovet industrien har for nye lærlinger. Bare i år står 150 lærlingeplasser tomme i Rogaland. Det utdannes ikke nok fagarbeidere som kan sikre kompetansebehovet.

TEKST: STÅLE FRAFJORD

Live Selvik Erga (19) er lærling i Nordic Steel på Bryne, og ferdig utdannet produksjonsteknikker neste sommer. Foto: Anne Lise Norheim

En av dem som fikk tilbud om læreplass i fjor, er Live Selvik Erga (19). Hun er fra Pollestad på Jæren, og begynte som lærling i Nordic Steel på Bryne i august i fjor etter to år på Bryne Videregående.

– Jeg var i Nordic Steel i to uker i forbindelse med utplassering, og den siste dagen fikk jeg forespørsel om jeg kunne tenke meg å ha læretiden min her. Det ville jeg, og jeg trives veldig godt. Jeg startet i monteringen, nå står jeg i laseren og skjærer ut deler fra blant annet stålplater, sier Selvik Erga.

Har plass til flere

Totalt har Nordic Steel fem lærlinger for tiden. De skulle gjerne hatt flere.

Konkurransen om lærlingene er stor, og behovet for lærlinger i industrien i Rogaland er for tiden langt større enn tilbudet.

– Vi kunne hatt seks til åtte lærlinger, hvis det hadde vært flere aktuelle kandidater. Vi hadde nylig flere, men en fullførte fagbrevet i slutten av februar i år, en annen i slutten av november 2022, sier leder for kommunikasjon og bærekraft i Nordic Steel, Kjersti Sandvik Bernt.

Mulighet for jobb

Live Selvik Erga er ferdig utdannet produksjonsteknikker neste sommer, og kan raskt gå ut i fast arbeid. Jobbmulighetene per i dag er gode.

– Jeg var veldig i tenkeboksen før jeg bestemte meg for hvilken utdanning jeg ville ta. Jeg hadde bestemt meg for industrifag, men ikke hvilken retning. Vi var ikke flere enn to jenter i klassen, men jeg liker fysisk arbeid og ville ut i arbeid, sier Live Selvik Erga.

Allerede i midten av april hadde nær 40 prosent av søkerne til læreplass fått formidlet et tilbud basert på første ønske for sitt programområde. Totalt var det registrert 2.595 ønsker om læreplass i Rogaland.

Enkeltfag utfordrende

– Ser vi på det enkelte programområdet, er det godt med læreplasser i de fleste lærefag.

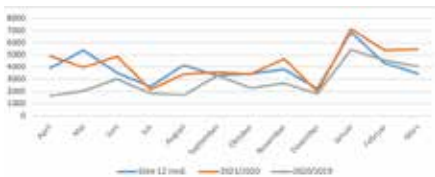


**STAVANGER
REKRUTTERINGSINDEKS**

April 2023

3038

utlyste jobber



Det ble registrert 3038 ledige stillinger i løpet av april i Rogaland. Dette er tredje måned på rad at tilgangen på nye stillinger er betydelig lavere enn fjoråret. Det er særlig stillinger innen privat sektor det er færre av, selv om ledigheten holder seg på lave 1,7 prosent.

	apr.22	apr.23
Ledere	118	101
Ingeniør- og IKT-fag	263	167
Undervisning	401	388
Akademiske yrker	159	71
Helse, pleie og omsorg	789	820
Barne- og ungdomsarbeid	118	189
Meglere og konsulenter	109	46
Kontorarbeid	343	127
Butikk- og salgsarbeid	411	272
Jordbruk, skogbruk og fiske	25	8
Bygg og anlegg	345	216
Industriarbeid	257	183
Reiseliv og transport	258	238
Serviceyrker og annet arbeid	323	210
Uoppgitt	10	2
Totalt	3929	3038

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.

Likevel er det enkeltfag hvor det kan bli utfordrende for alle å skaffe seg læreplass. Det avhenger også av skoleresultater og egnethet. Stort sett trenger vi flere lærebedrifter til dem som kan ha ulike utfordringer, sier fagleder Torbjørn Hamsø ved seksjon for opplæring i bedrift i Rogaland Fylkeskommune.

Enkeltfag svinger fra år til år. For to år siden var det eksempelvis lett å skaffe seg læreplass i kjemiprosessfaget, men vanskelig året etter.

– I år meldes det igjen om godt med læreplasser, sier Hamsø.

Utfordringer

Når det gjelder industrifagene, er ikke bransjen i nærheten av å få tak i nok lærlinger. Hamsø vurderer behovet og etterspørselen etter lærlinger i industrifaget i forhold til tilbudet eller antall elever til rundt 150.

– Det blir også spennende å følge utviklingen med utgangspunkt i forhold som prisvekst, rentekostnad og så videre. Det kan eksempelvis slå ut kan slå ut for salgsgaget og byggfagene, sier Hamsø.

– I hvilke bransjer har man ikke nok læreplasser å tilby i forhold til elevenes behov?

– Først og fremst innenfor IT og medieproduksjon. Der er det ikke nok læreplasser, sier Hamsø.

NYTT OM NAVN



Nils Martin Eide

Ny senioringeniør i Sopra Steria

Nils Martin Eide begynner som Senior Engineer, DPS i Sopra Steria. Han har lang erfaring som IT-konsulent, men har de siste årene jobbet i en intern driftsavdeling hvor hovedfokus har vært Azure, O365-porteføljen og strategi/planlegging.



Lasse Walde

Ny MS Cloud konsulent i Veni

Walde har startet som ny MS Cloud konsulent i Veni. Han kommer fra Hjelseth Computers, og har fagbrev og ti års erfaring som IT-konsulent med seg i sekken. Selskapet er veldig glade for at Lasse Walde valgte dem, og han vil fremover jobbe med Microsoft 365 og Azure.



Daniel Jean Schmidt

Ny driftsansvarlig i Veni

Daniel Jean Schmidt ny operativ driftsansvarlig på drift og support i Veni. Daniel Jean Schmidt har startet som operativ driftsansvarlig. I rollen vil han blant annet vil bidra til økt effektivitet og kvalitet på levering av tjenester fra Veni. Schmidt kommer fra IT Løsninger, hvor han blant annet har jobbet som Head of IT Security og senior konsulent. Selskapet er veldig glade for å få Daniel på lag. Han tar med seg særs god kompetanse på sikkerhet, overvåking, automatisering, nettverk og generell drift av Microsoft sine løsninger.



Oliver Karlsen

Ny markedsfører i Markedssjefene

I markedssjefene jobber Oliver Karlsen med digital markedsføring, og er tilgjengelig for utleie. Markedssjefene er Norges ledende bedrift innen markedsføringsbasert konsulentvirksomhet. Karlsen har spisskompetanse innen performance i sosiale medier og i Google-universet. Han har god erfaring innen reiselivsbransjen, detaljhandel, byggebransjen og fagforbund. Med Oliver Karlsen i teamet får du en diplomatisk, løsningsorientert og positiv markedsfører med et fokus på godt samarbeid og samhandling.



Aleksander Husebø

Ny markedsfører i Markedssjefene

Aleksander Husebø er en engasjert, proaktiv og strukturert person med faglig styrke. Han elsker å oppnå resultater ved å bruke databasert kunnskap og kreative løsninger. Aleksander har bred erfaring med å jobbe med mellomstore og store nasjonale bedrifter innen merkevarebygging, innholdsproduksjon, analyse og prosjektledelse. Husebø kommer fra stillingen som markedsansvarlig B2B for FuelBox AS, og har flere års erfaring innen ulike markedsføringsroller i regionen.



Ellen Skartveit

Ny prosjekt- og prosjekteringsleder i Sweco

Ellen Skartveit er nyansatt prosjekt og prosjekteringsleder hos Sweco. Hun har fokus på tverrfaglig samarbeid, fremdrifts- og økonomistyring og kundens behov. Skartveit er utdannet ingeniør innen byutvikling og urban design. Hun har 14 års erfaring med utredning og prosjektering innen samferdsel og infrastruktur og har de siste seks årene jobbet som prosjekt- og prosjekteringsleder innen eiendomsutvikling og i samferdselsprosjekter.



Christoffer Høie Gloppen

Ny senior elektroingeniør i Kverneland Energi

Christoffer Høie Gloppen begynte i Kverneland Energi i april i stilling som senior elektroingeniør. Han kommer fra en stilling som senioringeniør i Aker Solutions, og har jobbet mot installasjoner i Nordsjøen siden 2018.



Glenn Tommy Egeland

Ny Manager i Sopra Steria

Glenn Tommy Egeland er erfaren innen IT Service Management og CRM-systemer, med over ti års erfaring som prosjektleder, konsulent og selger. Han begynte som Manager hos Sopra Steria 1. mai og skal hjelpe kunder med IT Service Management og digitaliseringsprosjekter.

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.



BRUK REGIONEN I SOMMER



Foto: Eduardo Grund, Brian Tallman, Moxey, Daniel Møller/Ut i Sandnes, Region Stavanger

Utforsk **ekte norsk skjønnhet** som bare Stavanger-regionen kan tilby denne sommeren!

Opplev den pulserende bykjernen, fylt med liv og kultur, og gå ikke glipp av det spektakulære landskapet som tar pusten fra enhver besøkende.

Fordyp deg i lokal kunst og delta på spennende kulturelle arrangementer, alt fra musikkfestivaler til lokale matfestivaler.

Stavanger-regionen – der kultur møter natur.



NÆRINGS
FORENINGEN
Gir kraft til vekst

NYTT OM NAVN



Mikkel Kjeldsen Granholt
Ny salgsansvarlig i First Mover Group

I tillegg til Vestre Viken, Vestfold og Telemark, vil Mikkel Granholt nå ha ansvar for region Rogaland som strekker seg fra Stavanger til Kristiansand. First Mover Group bistår bedrifter med rådgivning, prosjektledelse og operativ arbeidskraft i forbindelse med relokalisering-prosjekter.



Kristoffer Skjæveland Larsen
Ny utvikler i Sopra Steria

Kristoffer Skjæveland Larsen begynner som utvikler hos Sopra Steria. Han har bred kunnskap fra studier i både matematikk og datateknologi, samt erfaring fra drift, nettverk og test hos Altibox. Larsen skal jobbe i Inhouse utviklingsteam for avdeling Applications i Stavanger og gleder seg veldig til å bryne seg på kode, noe Larsen har savnet i tiden som teknisk tester.



Stig Morten Thorsen
Ny senior automasjonsingeniør i Kverneland Energi

Stig Morten Thorsen begynte i Kverneland Energi i mars. Han jobber som senior automasjonsingeniør. Han har lang erfaring fra NOV, og har en doktorgrad fra NIBIO, Norsk institutt for bioøkonomi.



Elisabet Edvardsen
Ny visuell designer i Adsign Idéutvikling

Adsign Idéutvikling har fått en visuell designer i teamet som gleder seg til å jobbe sammen med kundene til selskapet. Elisabet Edvardsen har master i design fra St. Joost School of Art & Design i Nederland og vil sammen med de andre i Adsign Idéutvikling utarbeide idéer, visuelle konsepter, designe nettsider, fotografi, markedsføringsmateriell og merkevarebygging.



Tonje Rønneberg Skei
Ny CEO i Secure-NOK AS og Secure-NOK Technology

Tonje Rønneberg Skei har de siste ti årene jobbet med forretningsutvikling, anskaffelse, implementering og ledelse innen IT-domenet. Hun kommer fra stillingen som daglig leder for det uavhengige rådgivningsselskapet Efab, og skal nå lede vekst og utvikling av både Secure-NOK AS og Secure-NOK Technology inn i en svært spennende tid for industriell cyber security.



Kristina Renberg
Ny marked- og kommunikasjonsdirektør i SiS

Kristina Renberg er ansatt som ny marked- og kommunikasjonsdirektør i Studentsamskipnaden i Stavanger (SiS). Visste du at SiS tilbyr møteplasser, kaféer, boliger, helsetjenester, barnehage og trening til de nærmere 13.000 studentene i regionen? Ikke? Dette og mye mer skal Kristina Renberg jobbe med å synliggjøre i sin nye rolle som marked- og kommunikasjonsdirektør for SiS. Hun har de siste syv årene jobbet med å bygge sterke merkevarer i regionen og har en utdannelse i PR- og kommunikasjon fra New York. Sammen med resten av marked- og kommunikasjonsavdelingen vil de styrke studentbyen Stavanger og sørge for studentens beste.



Siri Ravndal
Ny CFO i Kverneland Energi

Siri Ravndal begynte som CFO i Kverneland Energi i april. Hun kommer fra stilling som VP finans i Moreld-konsernet og har vært CFO i Flux Group og Teknisk Bureau.



Brian Jill de Guzman Sarandi
Ny Manager i Sopra Steria

Jill Sarandi har startet som manager hos Sopra Steria. Sarandi har 20 års profesjonell erfaring innen IT som programvareutvikler, drift og vedlikehold. Sarandi har også bred erfaring innen finans og offentlig sektor. De siste ti årene har hun jobbet i Stavanger som utvikler innen olje- og gasssektoren.

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.

BARSKE FOTOGRAFER FOR BARSKE FORHOLD



Sikkerhetsøvelse. Kunde: CHC Helicopters.



Tow-out Mærsk Inspirer fra Aker Egersund. Kunde: Repsol.

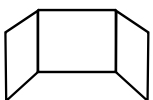


Hywind Tampen. Oppkobling til Snorre A. Kunde: Subsea7.



Caisson installasjon, Yme-feltet. Kunde: Repsol.

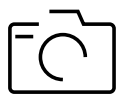
Vårt team har sertifikatene og erfaringen som skal til for å operere kamera og droner sikkert, selv under barske forhold. Bitmap er lokalisert i Stavanger og har over 60 års samlet erfaring fra norske og internasjonale oppdrag – offshore og onshore. Vi fokuserer på HMS, så vel som på kreativitet og kvalitet, under alle våre oppdrag.



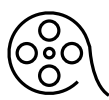
STAND



PRINT



FOTO



FILM

BITMAP✚

MULTIVISUAL

51 84 92 30 www.bitmap.no

NYTT OM NAVN



Marianne Vilhelmine Andreassen
Ny hotellsjef i Fjordbris Hotell

Marianne Vilhelmine Andreassen er ansatt som hotellsjef for Fjordbris Hotell.



Stein-Arne Kolaas
Ny senioringeniør i Kverneland Energi

Stein-Arne Kolaas begynte i Kverneland Energi i mars. Han har lang erfaring fra oljebransjen innen automasjon og har jobbet ti år som prosjektingeniør i NOV.



Nils Martin Pols
Ny koordinator i Kverneland Energi

Nils Martin Pols begynte i Kverneland Energi i februar. Han jobber som koordinator for service og ettermarked. Pols har de siste 25 årene jobbet som innkjøper i AKVA group.



Solvår Kverneland Time
Ny montør i Kverneland Energi

Solvår Kverneland Time begynte i Kverneland Energi i mars, og er nå del av monteringssteamet. Time har fagbrev i hestefaget, og har mange års erfaring som avløser.



Irene Dahl Jonassen
Ny forretningsutvikler i Go-Ahead Nordic

Irene Dahl Jonassen er ny forretningsutvikler i Go-Ahead Nordic. Jonassen har lang salgserfaring og brenner for å skape gode relasjoner og kundeopplevelser. I Go-Ahead vil hun ha en sentral rolle i å inspirere flere til å ta klimavennlige valg for sine reiser mellom Stavanger og Oslo. Hun vil være ansvarlig for salg mot bedriftsmarkedet, internasjonale turoperatører, destinasjonsselskapene og andre samarbeidspartnere.



Tore Willmar Jakobsen
Ny senior Manager i Sopra Steria

Tore Willmar Jakobsen begynner som Senior Manager i Sopra Steria. Jakobsen har nasjonal og internasjonal bred erfaring som leder, samt arbeid med strategi, sikkerhet og som digital transformasjonsrådgiver. Han jobber tverrfaglig med Enterprise arkitektur og IT Governance for å sikre verdiøkning i kundens løsninger på kort og lengre horisont.

Morgendagens behov er drivkraften bak arbeidet vårt i dag

EXECUTIVE SEARCH & LEADERSHIP ASSESSMENT

intersearch.no

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.



Smarte byer, smarte selskap, men smarte nok?

AV CHRISTIAN RANGEN • investor, seriegründer og rådgiver

Norge – og Stavanger-regionen – har satt mye fokus på smarte, digitale løsninger og smarte, digitale selskap; men er vi egentlig smarte nok? Hvordan presterer vi egentlig mot de beste utenlands?

De siste årene har jeg hatt gleden av å møte, bli kjent med og investere i et stort antall 'smart energy' startups. Som arbeidende styreleder i Link Capital har vi nå bygget opp tre fond med 75 investeringer på tvers av Europa. Energy Transition & Software is Eating the World er investeringsfokuset. Gjennom nettverk og bekjentskap har vi møtt, snakket med og jobbet tett med hundrevis av selskap innen dette området.

Kort oppsummert, vi har blitt kraftig imponert.

Smartere

I Danmark utvikler FX en software som overvåker og regulerer strømmettet. Dette bidrar til at kraftig el-bil ladeinfrastruktur som trekker mye strøm på svake strømmett nå blir langt smartere inn i infrastrukturen. Konsensen for både ladeoperatører og strømselskap er at man kan rulle ut langt kraftigere el-bil ladere mye raskere, uten å måtte øke tilførselen av strøm til stedet, noe som krever vesentlige investeringer i strømmettet. Selskapet har allerede et internasjonalt team, et internasjonalt styre og vokser i rakettfart på tvers av Europa og inn i USA.

I England har neste generasjons smart hjem selskap TW utviklet 'the brain of the home'. Deres elegante smarthjemløsning kombinerer egen hardware og software til en kraftfull løsning. Etter å ha sett deres løsning i praksis, kan den bare kalles neste generasjon smart hjem, som samtidig ligger flere skritt foran de løsninger vi har utviklet her hjemme.

Lederposisjon

I Danmark har MT bygget opp det som nå kalles 'Google Android for the EV industry'. På knappe to år har de hentet inn 500MNOK i internasjonal investorkapital, ansatt 150 personer og skalert til en global lederposisjon i sitt felt. Underveis har de bygget opp et imponerende internasjonalt salgsnettverk og ansatt country managers i alle de viktigste markedene.

Så, tilbake til Norge og Stavanger-

regionen. I løpet av de siste 12 årene har jeg personlig hatt gleden av å følge mange av våre lokale oppstartsbedrifter og sett deres utvikling på tett hold. Noen av disse har lyktes (så langt), andre har lyktes og bremsset opp igjen, mens andre igjen har blitt sittende på stedet hvil her lokalt. Nå som jeg har primært jobbet utenlands, og sett 1000-vis av internasjonale selskap er det særlig tre refleksjoner som sitter igjen.

Tenk internasjonalt fra dag en

Det viktigste punktet er å våge å tenke internasjonalt fra dag en. «Vi ser mot Lyse, Eviny og Hafslund», hører vi ofte. Det er fint, men det ikke nok. Langt i fra. Vi må erkjenne at Norge er et lite marked, Rogaland enda mindre. Skal vi klare å bygge noe som er skikkelig, så må vi klare å komme oss ut i et globalt marked. Dette er ikke noe som skjer «senere». Det er noe som skjer fra dag én.

«Dessverre, litt for ofte, ser vi våre lokale gründere kaste bort tid på events, møter og nettverk som er helt feil for dem».

Når Max i Danmark bygger FX, har han allerede sikret seg kunder i Tyskland, Sveits og USA. Ikke bare Indre København.

Team

Tørr å bygge team, hente penger internasjonalt.

Det neste punktet er viktig, men enda mer krevende. De beste selskapene klarer å hente talent, partnere, styremedlemmer, advisory boards og kapitalintensive investorer utenlands. Et av styrende jeg

sitter i, i England, har en imponerende gruppe medlemmer i styret og advisory board. Tidligere topp-sjef i tysk bilindustri med erfaring som venture investor i USA, tidligere tysk teknologi-gründer, tidligere Amazon direktør i Palo Alto, fransk og amerikansk toppledere fra el-bil bransjen i USA, tidligere investeringsdirektør fra City i London og et meget kompetent gründer team. Disse styremøtene gir vidsyn, perspektiver og et imponerende nettverk. Når selskapet nå har hentet penger står det Brasil, USA, England, Sveits, Norge, Tyskland og Estland på adressene.

Denne typen internasjonale nettverk og perspektiv finner vi alt for sjelden hos våre lokale bedrifter. Ofte må vi ha en alvorsprat om hvorfor man egentlig trenger et styre til å begynne med, og investorkapital, det henter man på Jæren eller utenfor Bergen.

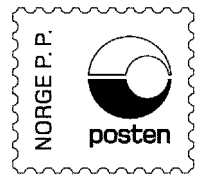
Global konkurranse

Innse at vi har en global konkurranse og vi må jobbe enda smartere, enda raskere.

Det siste punktet går på god gammeldags arbeidsmoral eller 'work capacity'. Selskapene vi konkurrerer med jobber ofte døgnet rundt, har en brennende motivasjon for å lykkes og leverer raskere enn selv jeg trodde var mulig. De har en arbeidsflyt som flyr, en effektivitet og en evne til å få ting gjort som er helt unik. Dessverre, litt for ofte, ser vi våre lokale gründere kaste bort tid på events, møter og nettverk som er helt feil for dem. Deres arbeidseffektiv er lav og ting tar rett og slett for lang tid. Over ett eller fire år, blir dette en vanvittig varisjon mellom et selskap som leverer og et selskap som jobber for sakte. Ta dette ut i et internasjonalt marked og selskapene fra regionen blir ofte sittende igjen på perrongen.

Men, vi velger å være positive. Det skjer spennende ting. Det utvikles nye selskap, det lages nye teknologier som finner betalende markeder; men vi må klare å gjøre det bedre, vi må klare å gjøre det raskere og vi må klare å gjøre det smartere. Hvis ikke blir vi raskt sittende igjen som olje-regionen som spratt tilbake.

Returadresse:
Næringsforeningen
i Stavanger-regionen
Postboks 182
4001 Stavanger



OVERRRASK ANSATTE OG KUNDER MED EN SOMMERHILSEN!



**SJEKK UT VÅR- OG
SOMMER KATALOGEN HER!**



KAI HANSEN



Kontorveien 12,
4033 Stavanger
51 90 66 00
post@kai-hansen.no
kai-hansen.no