



Misjonærer i økologisk mat: Gründer Silje Veen og daglig leder Lise Marczenko fra Food Story påstår at man blir hva man spiser. Side 12-13.



Profilen: Psykiater Gerd-Ragna Bloch Thorsen kan fortelle at vår region preges av dugnadsånd, entreprenørskap og innovasjonsånd. Les mer på side 14-16.



De (u)skikkelige ungene: Per A. Thorbjørnsen fra Stiftelsen Psykiatrisk Opplysning arrangerer Schizofrenidagene for 14. gang, i år dreier temaet seg om barnepsykologi. Les mer på side 24-25.



Vår regionpsyke...



I Rosenkilden finner du blant annet:



En stressa region?
Side 6–7



Klondykesteming i Stavanger
Side 8–10



Du blir hva du spiser?
Side 12–13



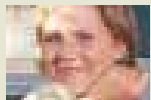
Sjelesørgeren
Side 14–16



Nytt fra Brussel
Side 18



Data- og informasjons-sikkerhet
Side 19



Gastronomisk generasjonsskifte
Side 20–21



Rusmidler på dagsorden
Side 22–23



Dager for alle
Side 24–25



Erstatning ved utbrenthet?
Side 26



Karrierreomstilling
Side 28

Opplag: 16.200

Ansvarlig redaktør: Jostein Soland

Redaksjon: Arild Klingsheim, Egil Rugland, Vibeke Rullestad, Erik Lindboe, Sune Aabø Parker, Markus Johansson (fotograf)

Utgiver: Næringsforeningen i Stavanger-regionen
Postboks 182, 4001 Stavanger
E-post: post@stavanger-chamber.no

Kontakt: Telefon 51 51 08 80
Faks 51 51 08 81

Annonsering: Rosenkilden distribueres til private og offentlige virksomheter på hele Jæren og i Ryfylke.

Priser: Helseide 17,4x26,2 cm: kr. 16.500,-
1/2 side 17,4x13 cm: kr. 9.000,-
1/3 side 17,4x8,3/5,5x26,2 cm: kr. 6.000,-
1/4 side 17,4x6,3/11,4x9,6 cm: kr. 4.500,-

Innstikk: Pris etter avtale.

Fem prosent rabatt for medlemmer.

Ta kontakt med Sune Aabø Parker, tlf. 51 51 08 87.

Frist for materiell til neste nummer er 20. oktober 2003.

Forsidefoto: Markus Johansson, Bitmap.

Layout, sats og trykk: Gunnarshaug Trykkeri as
Redaksjonen avsluttet 24. september 2003.



Styrelederens spalte

Kjære medlemmer

Astrid Sjøruseike

Næringsforeningen har i flere år hatt som en av sine prioriterte oppgaver å belyse de verdier som ansatte utgjør i bedriften. Ressursgruppen for humankapital har lagt føringene for et stort samarbeidsprosjekt med BI Oslo/Stavanger, Høgskolen i Stavanger, RF-Rogalandsforskning og bedrifter i regionen. Det er blant annet søkt om midler fra Norges Forskningsråd for å utvikle redskap til å måle nivået på den intellektuelle kapitalen i bedriftene og i regionen.

Denne utgaven av Rosenkilden belyser et annet viktig tema som berører våre menneskelige ressurser. Stavanger-regionen kan vise til nytenkning og forskningsresultat innen helsesektoren, som for eksempel innenfor akuttmedisinen. Men også innenfor arbeidet med psykisk helse utmerker vi oss, noe som blant annet har resultert i de årlige Schizofreni-dagene i Stavanger, en konferanse på størrelse med ONS-konferansen.

Kvaliteten på bedriftenes humankapital er viktig, men nesten like viktig må psyken og helsetilstanden til de ansatte være. En god bedriftsledelse vil ha kontinuerlig fokus på forbedringer hvordan medarbeiderne har det – i arbeid som i fritid.

Alle bedrifter har sin kultur, og som utenforstående merker man fort tonen og stemningen blant de ansatte i bedrifter vi besøker. All business er basert på menneskerelasjoner, og en god leder kan skape et godt arbeidsmiljø som preges av trygghet, engasjement, entusiasme og dermed oppnå kreativitet og konkurransekraft. En leder som "ser" sine medarbeidere, stiller krav og som gir tilbakemelding, roser så ofte som mulig - er utrolig motiverende - og vil oppnå bedre driftsresultater. Omsorg for medarbeiderne kan synes som en enkel oppgave, men man ser likevel at det ofte er vanskelig å prioritere de ansatte i forhold til andre lederoppgaver i et presset tidsskjema. Høyt tempo krever stor beslutningsevne hos den enkelte – og i en positiv kultur skapes mye, også overbærenhet når den måtte trenge. Man må unntaksvis også tåle at det kan gjøres feil. God humor løser mange floker.

Bedrifter med god bedriftskultur har oftest lavere sykefravær enn gjennomsnittet. Tenk hvis våre bedriftsledere oppnådde en forbedring av bedriftskulturen for sine ansatte på snitt 5%, hvilket utslag ville dette gitt på bunnlinjen? Helt sikkert store tall som ville bety mye både for den enkelte bedriften og for hele samfunnet for øvrig.

Skal vi prøve å ta spesielt godt vare på hverandre høsten 2003?

Astrid Sjøruseike

Leder:

Vår regionale psyke

Næringsforeningen uttalte mål er å bidra til at Stavanger-regionen blir best på oppvekst i landet. Begrunnelsene er enkel: Nøkkelen til suksess i næringslivet – som i arbeidslivet for øvrig – er flinke folk. Bare motiverte medarbeidere kan sørge for at vår region fortsatt kan være ledende i økonomisk verdiskapning.

Vektlegging av livskvalitet i vidforstand skal sikre at folk blir i vår region, og at vi er i stand til å trekke til oss nye. Slik skal vi sikre kontinuitet i dagens arbeidsliv og sørge for at nye generasjoner finner sin framtid i Stavanger-regionen.

Trivsel handler til sjuende og sist om konkurransekraft i vidforstand – der regionens ønske om å være ledende innenfor oppvekst er selve bærebjelken for å sikre vår framtidige innovasjon og nyskaping.

Psyk Opp

Så opplever vi at nettopp fokus på vår psykiske helse er i ferd med å utvikle seg til et eget forretningsområde – om vi vil. "Forretningsidéen" kan sies å være høyest mulig livskvalitet og trivsel for folk flest.

Det handler om Stiftelsen Psykiatrisk Opplysning og det årlige arrangementet Schizofrenidagene som har vokst ut av Psyk Opps lokaler i Breigaten i Stavanger. Psykiaterne Gerd-Ragna Bloch Thorsen og Jan Olav Johannessen initiativet til stiftelsen i 1989. Schizofrenidagene arrangeres i år for 14. gang – med Per A. Thorbjørnsen som daglig leder helt fra starten av. Konferansen samler over 1.000 deltakere årlig og er blitt Nordens største innenfor sitt fagområde.

Stiftelsen har sogar opprettet et eget forlag, Hertervig's forlag, som setter psykiske lidelser på dagsorden. Målet er å gjøre vår holdning til slike lidelser så alminnelige som de i virkeligheten er i et samfunn der tidligere tiders stabilitet er byttet ut med stor labilitet. Innenfor så godt som alle livsområder. Nye utfordringer krever nye løsninger, og de er ikke alltid like lett å finne.

Framtid og håp?

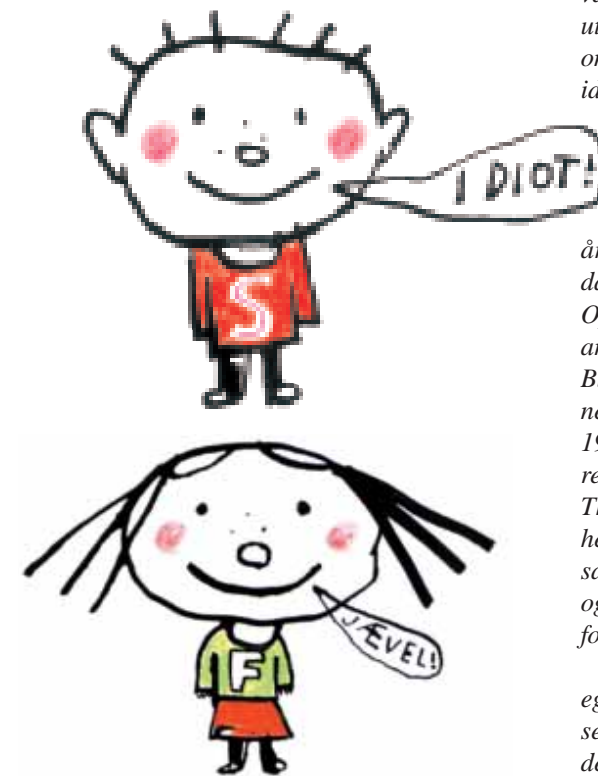
Bloch Thorsen kan fortelle at vår region preges av dugnadsånd, entreprenørskap og innovasjonsånd. Dette har vært til hjelp både i hverdagen og arbeidslivet, mener hun og uttaler bl.a.: - Folk her har hatt en entreprenørskapsstolthet. (...) Denne regionen er mer opptatt av fremtid og håp, og er opptatt av å gjøre tingene og handle selv. Vi står kanskje psykisk sterkere enn andre regioner.

Årets Schizofrenidager i begynnelsen av november handler om barn generelt – med utgangspunkt i temaet "De (u)skikkelige ungene". Målet er å kunne fange opp barns symptomer på psykiske lidelser gjennom forebyggende arbeid før det er for sent.

Hva skjer med folk under nedbemanning i og avvikling av bedrifter. Dem har vi hatt mange av det siste året. Hvem sitter med ansvaret når folk brenner ut?

Forfatteren Tore Renberg mener å registrere at det er et stadig økende antall arbeidsledige med psykiske problemer som oppsøker biblioteker og utesteder. Er dette et uttrykk for at regionen er i ferd med å bli sliten av sine ambisjoner å bli Europeisk kulturby og bygge nytt konserthus i milliardklassen? Mens unge uvirksomme akademikere går på tomgang på jakt etter meningsfylt sysselsetting?

Kanskje kan en bevissthet også hos oss om de tre C-ene fra Flandern - Creativity-Competitiveness-Connectivity – nettopp gi den kraften og det overskuddet som vi trenger for å komme videre nettopp med de store prosjektene. For over tid å gi identitet og fellesskapsfølelse – og livskvalitet til folk flest. Som en klar strategi i kampen mot en arbeidsløshet uten mål og mening...



De (u)skikkelige ungene:
Vignett fra Schizofrenidagene 2003.
Illustrasjon: Per Dybvig

Om det gale og geniale...

I Stavanger og Rogaland og på Vestlandet har vi samvittighet, blir det sagt. Forferdelig mye samvittighet. Forferdelig mye dårlig samvittighet, har vi fått høre så lenge at vi selv nikker bekreftende til vårt indre øre...

På Det mørke fastland – i moderne tale Bibelbeltet – har sjelen og samvittigheten stått spesielt høyt på dagsorden. Kanskje fordi avstanden mellom ord og handling har vært spesiell stor hos oss? Det har unektelig hatt sin pris at byens fedre har tatt mål av seg å frelse verden – både ute og hjemme. Og selv måtte stå fram å bekjenne sine synder...

Ytre og indre misjon

I mer enn 160 år har Stavanger sendt misjonærer ut i verden – til Afrika, eller The Dark Continent – som det het på 1800-tallet. Så viste det seg at folket her bokstavelig talt trengte sin egen indre misjon.

I 1891 stod sognepresten i St. Petri menighet - Lars Oftedal som også var lederen av Den vestlandske vekkelsen fram og bekjente at han hadde levd i

synd, særlig det siste året – skal han ha sagt. Som vekkselsesleder hadde han år etter år samlet titusener av mennesker til sine pinsestevner, som stortingsmann hadde han filleristet både Alexander Kielland og Arne Garborg for deres frivolitet og intellektuelle freidighet. Derfor hadde Oftedal ført an i kampen for å nekte Kielland diktergasje og Garborg stilling i statsrevisjonen. Mens folkehøgskolemannen Chr. Bruun kunne si om sogneprest Oftedal til St. Petri at han hadde latt seg dyrke som en helgen, men levde som en bohem...

Det mørke Fastland

Reaksjonen lot ikke vente på seg. Det var Garborg som gjorde Rogaland til The Dark Continent da han i 1892 skrev en reportasje fra en reise til Stavanger og sin barndoms Jæren: "Fra Det mørke Fastland – Reiseinntrykk fra Stavanger og Jæderen" – kalte han sine reisebrev som stod å lese i Verdens Gang.

Den embetsløse Oftedal grunnla i 1893 Stavanger Aftenblad, og siden er denne karakteristikken blitt hengende ved landsdelen vår. Forfatteren Nils Kjær forsterket noen år senere denne stigmatiseringen med skikkelsen Vestlandsfanden – den svartkledde klokkeren, avholdsmannen og målmannen – selveste gledesdreperen som Kjær påstod å ha møtt oppe ved Finse stasjon: "sortklædt og langskjødet" uten ansikt: "det var udvasket af et uransakelig Smil, der svæved blaalig og ensomt i Regnskodden som Fosforglorien om en bedærvet Sild". Da forstår Kjær at "det var selve Vestlandsfanden (...) Paa Veien til Stortinget! (...) En Magt, der sindig og sikkert som en Sott erobrer os, trænger af Veien vort Sprog(...), nedhysser vor latter (...), lugter paa vore Glas (...)"

Sjel og samvittighet

Det sies at det er lettere å klare seg gjennom livet med et skadet legeme enn med en skadet sjel. – Eg e' fra Stavanger, gjørr det noget? Sa siddisen helt fram til oljå kom –

kanskje nettopp med et slags sjelelige arr etter en kollektiv skyldfølelse fra Oftedals dager?

Med oljå tok en merkelig form for hovmod over med – Eg e' fra Stavanger, va' det noget? Kanskje en lokal og noe ubetenksom variant av det mer internasjonale "money talks"...?

Det skulle altså gå nesten 100 år før folk i vår region begynte å nærme oss en god samvittighet på vegne av stedet vi kommer fra. En form for mental balanse med bevissthet om egne verdier. Selv om god samvittighet hos noen mennesker godt kan være det samme som dårlig hukommelse.

La oss ta tidligere tiders dårlige samvittighet som uttrykk for det motsatte – som uttrykk for god hukommelse. Og la den danske filosofen Søren Kierkegaard utdype dette med et ord fra sitt programskrift "Enten-Elter" fra 1843: – En ond samvittighet er dog istand til å gjøre livet interessant.

Kanskje dette er noe av forklaringen på sjelelige spagaten som vi har levd i og som fortsatt kanskje er noe av drivkraften her i vår region – med Oftedaltradisjonen i den ene foten og Kielland i den andre. Av slike mentale dilemmaer må det nødvendigvis oppstå store dilemmaer. Da blir jakten på forklaringen selve drivkraften for å finne veien videre

Shizofreni og skaperkraft?

Her er vi kanskje ved en slags kjerne til forståelse av vår regionale psyke. Hvor vi etter egne utsagn skal være dynamiske, kreative og derfor nyskapende entreprenører, villige til å ta et tak som enkeltpersoner og i fellesskap - innenfor de fleste områder av samfunnet. I allfall i næringslivet. – Er det denne sjelelige spagaten – i spenningen mellom himmel og helevete, Oftedal og Kielland – vi har utviklet vår dynamiske samvittighet?

For å sitere en kjent Stavanger-kunstner: – Mens østlendingene snakker om bakrusens forbannelse, snakker vi om bakrusens velsignelse. – For det er når vi har oppført oss som galest at samvittigheten arbeider som hardest.

For igjen å sitere Kierkegaard og hans ord om den dårlige samvittigheten: Det er den som er i stand til å gjøre livet interessant. For hva er vel mer statisk enn bakrusens forbannelse? Og den store likegyldigheten...

La dette være noen tanker omkring det gale og geniale – om de tette grenser med de store konsekvenser - når de krysses og ikke korrigeres.

Johin Skand

Er din neste firmatur i rute?

Vi skreddersyr firmaturen for deg! med fly, buss eller båt



Kurs og konf. på Malta



Firmatur til Irland



Vinterweekend på fjellet

☎ 51 67 65 00

HAGA NOR Reiser
haganorreiser.no

En "Stressa" region?



Tekst: Vibeke Rullestad
Foto: Markus Johansson,
BITMAP

Utbrenthet ser ut til å være en verdensomspennende epidemi. I Storbritannia har flere store IT-firma innført "dynedager" for å forebygge stress. Det vil si at de ansatte kan ringe inn og si at de har behov for en stille dag. Mens i Japan dør tusenvis av unge menn av hjerteproblemer etter 80 timers uker i kontorlandskapene. Verdens helseorganisasjon ytret for ikke så lenge siden at det økende arbeidspresset er en trussel mot den mentale helsen i verden. Men hvordan står det egentlig til med stressfaktoren på denne delen av kloden? Nærmere bestemt i Stavanger-regionen. Vi har spurt organisasjonspsykolog Stein M. Jåtten som står på trappene til å organisere sitt tredje seminar "Utbrenthet og arbeidsnarkomani" – nettopp om spørsmål omkring den nye folkesykdommen.

– Stavanger-regionen er en sammensatt og interessant blanding av den jærskje entreprenør-ånden og det forfinete bymiljøet. Det som jeg setter mest pris på er rausheten og den sterke viljen til å samarbeide, sier Jåtten. – By og bygd er mye mer intergrert her enn i andre områder av landet. Avstandene er små, det er et stort likeverd og lite synlige klasseskiller. Folk virker målrettet og

har evnen til å mobilisere krefter når det trengs. Det er en økt tiltro til den praktiske måten å gjøre ting på, og man har mot til å opponere mot myndighetene noe som arbeidet med flyterminalen på Sola flyplass er et vitne om. Det er mange enkeltpersoner som tror på målet de har satt seg, setter i gang prosjekter og får det til. Regionen er flink på relasjonsbygging. Jeg vet ikke om noen andre regioner som har en så sterk dugnadsånd. Det er jeg sikker på, sier han bestemt: – Se på hva regionen har fått til av festivaler med hjelp av samholdet og evnen til å dele.

Men hvis alt står så bra tilmed folk i regionen, hvorfor trenger man da årlige seminar om utbrenthet og arbeidsnarkomani?

– En av grunnene er nettopp at vi ser den økende graden av stress, både blant ledere og ansatte i næringslivet i regionen, sier Jåtten. Når han sier vi, er det han selv, Right Management Consultants og Samko – senter for arbeidsmiljøkompetanse, han viser til.

– Det er mange nye fusjoner, utlendinger kjøper opp bedriftene våre. Det kan føre til større stress, med ledere fra andre land som innfører nye arbeidsmetoder og økt press på resultater. De rammene man tidligere hadde rundt livet sitt kan gå i oppløsning. Det er et omstillingsskjør og et mye større tempo. Unge karrierebevisste mennesker vil mye på kort tid. Hardt arbeid er idealer som er skapt av media, det er en dynamikk som er tiltrekkende samtidig som man ser en økende arbeidsledighet og at vi i dag har en situasjon hvor topputdannete ikke får jobb.

Aldri så galt....

Selv har Stein-M. Jåtten, som er både spesialist i klinisk psykologi og organisasjonspsykolog, lang fartstid i bransjen. Han startet privatpraksis i 1986, og var gründer i Human Link som nå er kjøpt opp av amerikanske Right Management Consultants. Med endrings-

ledelse som spesialitet skulle han vite hva han snakker om. Jåtten har hatt mange styreverv, blant annet i Skagenfondene. Han har jobbet med Lyse i lang tid, Kverneland, HiS og Osjord er noen av oppdragsgiverne. Nå jobber han blant annet med å få på plass den nye toppledelsen for det kommende Universitetet i Stavanger. Han er også rektor i Viking Akademiet, som er et skreddersydd toppleder-opplegg for lederne og styret i Viking Fotball sammen med 25 andre toppledere som deltakere. Det er en møteplass der lederne blir gitt anledning til å drøfte felles problemstillinger med kolleger. Viking er selve hoved "caset" dette året. – Vi har en rekke svært interessante forelesere inne i tillegg, og hvert år avsluttes med en studietur i utlandet. Kultur og historie er en viktig del av programmet, og vi jobber langsiktig med dette, sier Jåtten stolt.

Jeg har to livsmotto: "Det er aldri så galt at det ikke er godt for noe", og "Den største glede en kan ha, er å gjøre andre glad". Dette har jeg alltid med meg når jeg jobber. – Min sterke interesse for ledelse kom etter første året jeg hadde privatpraksis i Stavanger i 1986, og så at mange problemstillinger som påvirket psykisk helse, kunne føres tilbake til arbeidslivsarenaen. I stedet for å reparere skaden av dårlig ledelse bestemte jeg meg for å jobbe med topplederne direkte for å forbedre kvaliteten gjennom langsiktig arbeid, og gjennom det forbedre den psykiske helsen. Dette er mitt livsprosjekt. Jeg er sikker på at god ledelse gir en bedre psykisk helse.

Trendy å være utbrent

En av foredragsholderne på det kommende seminaret. Den kjente psykiateren, Finn Skårderud, sier i en artikkel at det er trendy å være utbrent. Tidligere skulle man gi blaffen i jobben, Nå gir det imidlertid status å være utbrent. Er du utbrent, betyr det at du har gitt



bånn gass over en altfor lang periode. Jobben har vært din lidenskap natt og dag, og du har aldri hatt fri.

Hva er egentlig utbrenthet?

Stein M. Jåtten lener seg over bordet og ser på Rosenkildens utsendte med et direkte og tilstedeværende blikk: – Det er ikke lett å beskrive hva det vil si å være utbrent, sier han. Men en definisjon kan være fysisk og psykisk utmatelse på grunn av lang tids press i arbeidslivet. Det kan skyldes dårlig arbeidsmiljø, hele tiden leve med "kjappe" tidsfrister, stor arbeidsmengde eller rett og slett at det føles meningsløst det som en er satt til å gjøre. På grunn av tidsnød glemmer vi å reflektere over hvordan vi har det. Enten det er i jobb, med familien eller blant venner. Plutselig er bensintanken tom, den kabalen med travel jobb og familie går ikke opp, man blir mer og mer tappet for krefter, og en dag sier det stopp. Jeg tror at mange venter for lenge før de "stikker fingeren i jorden" og ser at nå må de bremse.

Hvem blir utbrent?

– Utbrenthet kan ramme de fleste, både personer og bedrifter. Likevel er det

enkelte personer og enkelte bedrifter som er mer utsatt enn andre, sier Stein M. Jåtten.

Mennesker som arbeider med mennesker er utsatt. Derfor vil kunnskap, service-, omsorgs- og forvaltningsbedrifter kunne vise til mer utbrenthet enn andre.

Bedrifter uten grenser er også farlige bedrifter. Dette er bedrifter der de ansatte kan arbeide ubegrenset, og blir også oppmuntret til det. Alt legges til rette for å stimulere de ansatte til å jobbe, frysegoder som bidrar til at skillene mellom fritid og arbeid blir utvisket.

Bedrifter som er preget av dårlig opplæring og oppfølging er utsatt. Uklarheter, mobbing og konflikter, fastlåste og rigide rutiner, og lite rom for individualitet eller muligheter for å komme med gode ideer – er alle elementer som kan bidra til utbrenthet.

Undersøkelser viser at personer som knytter sitt eget selvbilde opp mot det de presterer på jobben, også er i faresonen. Hendelser i privatlivet kan også spille en rolle. Det kan være tap av nære, samlivsbrudd, endring i sosiale miljøer eller konflikter. Slike hendelser tar energi og oppmerksomhet, og kan gi slitasje som disponerer for utbrenthet.

Personligheten spiller en stor rolle. Personlighetstrekk som entusiasme,

*Kunsten å lytte til seg selv:
– Vi må stoppe opp i hverdagen og spørre oss selv om hvordan vi har det.
Organisasjonspsykolog Stein M. Jåtten
poserer foran ett av sine mange kunstverk
– dette av Frans Widerberg.*

pågangsmot, ansvarlighet og høyt ambisjonsnivå kan disponere for utbrenthet. Disse trekkene er jo gode trekk, men trenger grenser. Personer med overdreven omsorg for andre, som klienter, pasienter og/eller kolleger, er også i faresonen.

Et fattig språk

– Det er en del av det "vellykkete" samfunnet å gi uttrykk for at alt går bra. Men når vi snakker om uttrykk, er det norske språket veldig fattig i forhold til det å uttrykke spesielt følelsesmessige nyanser, sier Jåtten engasjert. Vi bruker ofte ord som syk eller frisk, men ikke nyansene som ligger mellom. Vi, spesielt menn, er heller ikke flinke til å lytte til intuisjonen. Vi begynner å diskutere med den i stedet for å låne øret til den. For å si det rett ut er vi flinkere med bilen enn med kroppen vår. Vi fikser heller på motoren enn på kroppen og sjelen vår. Det språket kan vi, og det er kanskje derfor det er lettere å si at vi må lade batteriene enn at vi trenger noe så enkelt som en pause.

Hvordan kan man unngå å bli utbrent?

– Å stoppe opp i hverdagen og spørre seg selv om hvordan vi har det, bør være vårt første bud. Lytte til kroppen og ta seg selv på alvor. Vi får egentlig mange signaler og sjanser til å snu før det er for sent. Still deg selv spørsmålet: sover jeg godt, er jeg lykkelig, er livet mitt slik som jeg ønsker det skal være?

I tillegg må en gi seg tid til interesser som kan gi deg påfyll av energi i tillegg til jobben. For eksempel en hobby eller en lidenskap som du brenner for. For eksempel å lese en bok, springe i marka eller gå på konsert. Å øve seg på å se og sette pris på de små tingene, kan gi mye på sikt, avslutter Stein-M. Jåtten.

Klondyke stemning i Stavanger

Vi treffes på Cementen, en yndet pub blant Stavangers unge, intellektuelle og kreative befolkning, og spør om hva han mener om Stavanger regionens psyke.

– Jeg vil si at grunntrekene i Stavangers lynne er evnen til å satse, stå på, og ikke la seg stoppe på tross av motgang og nedoverbakker, begynner Tore Renberg. – Det mangler ikke på initiativ og vilje i denne regionen, og nå er det virkelig en klondyke stemning i Stavanger, og referer spesielt til kulturlivet. – Regionen har en sterk entreprenørskjel og mennesker som vil noe. Men egentlig, når jeg tenker etter så har det vel alltid vært sånn, sier han og påpeker Alexander Kielland's skildringer av samfunnslivet i Stavanger.

Vi snakker om splittelsen i dagens samfunn, hvor regionen på den ene siden har store idéer og handlekraft i forhold til nye entreprenørskap, europeisk kulturbysøknad, nytt konserthus, og til en sliten befolkning, hvor stress, sykemeldinger og flere og flere arbeidsledige er en annen side av realiteten.

– Det er en utrolig drivkraft i Stavanger for tiden, og det virker som om regionens identitet har blitt sterkere. Flere kjente aktører har vært med på å sette Stavanger på kartet de senere årene, gjennom aviser, film, teater, tv osv. Dette var utenkelig for ti år siden, fortsetter Renberg. – Men faren i Stavanger-psyken er at vi kjører over folk

De fleste TV-seere husker han kanskje fra "Leseforeningen" på NRK 2. Den siste boken hans, Mannen som elsket Yngve, som også var hovedbok i Bokklubben Nye Bøker, får stadig vekk gode kritikker. Selv er han midt under innspillingen av "Alt for Egil", filmen han har skrevet manus til sammen med Tore Rygh. Det er forfatteren Tore Renberg vi snakker om. En engasjert Stavanger-patriot med sterke meninger som ofte er profilert i media.



Tekst: Vibeke Rullestad
Foto: Markus Johansson,
BITMAP

som faller utenfor, med all viljen til å sette i gang store prosjekter. Renberg refererer blant annet til planene om det nye konserthuset.

– Flere av kompisene mine har mistet jobben. Arbeidsledigheten er økende. Det virker som om det er en stor usikkerhet, og at folk går i villrede, mister fotfestet og tryggheten som trenges for å ha et virkelig handlekraftig samfunn. Café-gjengerne har endret seg veldig. Jeg er vel en av de få som bruker café'ene på dagtid. Før var det meg, hjemmeverende, pensjonister og unge studenter som prega bybildet på dagtid. Nå er det en økende grad av arbeidsledige med psykiske problemer som oppsøker biblioteker og utestedene. Mange sier at de er "in between jobs", men virkeligheten er en helt annen. Tenk på dem som ikke har mot til å gå ut av huset en gang, og så skal vi skaffe milliarder til å lage et konserthus. Midt i alt dette overmotet så må vi bremse og se oss rundt, sier han engasjert.

– Min hovedkritikk går på at det er en manglende følsomhet for strømningene i samfunnet fra politikernes side, spesielt i debatten om å bygge dette konserthuset. Selv om det kan være bra for byen og at de sier at det vil generere 3000 arbeidsplasser i byggefasen så er det ikke langsiktig tenkning. Jeg er redd for at mange vil føle seg støtt og at det vil bli et større gap mellom klassene i samfunnet på denne måten.

Den utvendige estetikken

– Stavanger har en sjarmerende urydighet sett fra et arkitektonisk ståsted. Men det er mye som kunne vært gjort for å gjøre den mer levelig og kjekk å være i. For det første er byen nesten tom etter klokken fire. Vi skulle hatt flere livsstilsbutikker og bare tanken på å kunne gå i bokhandlerne kl. åtte om kvelden er fantastisk. – Tenk om man kunne sysselsette arbeidsledige til å stå i butikkene på sen ettermiddag/kveldstid, sier han undrende.

– For et estetisk følsomt sinn som mitt er det også en påkjenning å ta den 12 minutters lange turen det tar å gå fra mitt hjemsted på Våland og ned til byen. Det er ingen tvil om at det vi ser rundt oss påvirker psyken og Renberg sukker over arkitektene som har fått fritt spillerom og kommet opp med bygg som DSD, Romsøpegården, for ikke å snakke om Byterminalen. – Stavanger trenger virkelige byplanlegging på høyt nivå, mener han.

Hvordan har de unge det i Stavanger i dag? Forfatter Tore Renberg snakker ut. Riktignok er regionen sentrum for masse skaperkraft og -vilje, men slike krefter har også sin pris.

Et levende sentrum

En annen av forfatterens fane-saker er det nye universitetet, og å flytte deler av det til Stavanger sentrum. Det kan skape et helt unikt miljø, og kan gjøre Stavanger til et større trekkplaster både for tilreisende unge, og grundere som vil etablere bedriftene sine her. – At vi får et universitet er en stor glede og det viktigste som kommer til å skje med byen, sier han. Den europeiske kulturbysøknaden og det nye konserthuset er bare småting i forhold. Det er besynderlig at næringslivet og de som bestemmer dette ikke tenker på å flytte deler av universitetet til sentrum. Studenter er by-folk. Det er en vinn-vinn-situasjon: Studentene får benytte seg av byen, og byen drar nytte av studentene. Mitt forslag er å finne et knippe utvalgte steder, fra det gamle sykehuset, til området rundt Løkkeveien, til østre bydel, og på denne måten slå en sirkel om Stavanger, en sirkel av studerende, unge, kloke folk. Som også benytter seg av byens butikker og tilbud.

– Det er en risikosport å starte både butikker og bli dansere eller forfattere. Begge deler trenger startkapital overmot og godvilje sier Renberg og ler. Jeg tror at et levende sentrum med spennende butikker, uteliv og kulturtilbud fører til engasjement blant folk og kan bidra til at menneskene som bor her føler en større tilhørighet og stolthet over hvor de kommer fra. Men



disse virksomhetene trenger støtte hvis det skal betale seg. Kulturen trenger kapital både fra det offentlige og det private. Se på Mongoland for eksempel. Filmen er sett av 100 000 mennesker hvor 33 000 så den i Stavanger. Den har virkelig satt byen og regionen på kartet på tross av at den fikk lite økonomisk støtte. Nå jobbes det med to store filmprosjekter og i forbindelse

med disse er det anerkjente mennesker innen det skandinaviske filmmiljøet som kommer hit. Flere roser Stavanger og miljøet opp i skyene, noe som både det offentlige og næringslivet gjør seg klokt å gripe fatt i. En filmminnspilling genererer både kortsiktige og langsiktige penger. Jeg stiller meg undrende til Stavanger Kommunes defensive satsning overfor både Ommundsens "Monstertorsdag" og vår film, "Alt for Egil", som får 100.000 kroner hver i støtte.

Hvem er Egil?

Egil, som spilles av Kristoffer Joner, er en ung mann med stor tro på at det umulige kan gå, på tross av at han er en eneste stor klump med følelser. Hans største ønske er at kompisen som jobber i en vernet bedrift på Ålgård skal bli pizzasjåfør sånn som han. Selv har han som mål å bli distriktets dyktigste pizzasjåfør. Men så er spørsmålet da: Vil, og kan, den psykisk utviklingshemma Jan-Ove kjøre bil? Filmen handler om vennskap, kjærlighet og det å ønske

seg store ting.

– Vet du hva, sier Tore Renberg plutselig. –Nå ser jeg jo virkelig at filmen egentlig handler om det vi har snakket om. Nemlig hvordan jeg ser på Stavanger regionen sin psyke, med sin ukuelige vilje til å starte prosjekter, men som ikke nødvendigvis er mulige å gjennomføre. Det har jeg ikke tenkt på før, avslutter han.

Deler hele bedriften én avis?

Få avis nummer to billigere



Nå kan alle bedrifter som allerede har et fullt betalende abonnement kjøpe tilleggssabonnemnt til en svært redusert pris.



ER DU OPPDATERT PÅ DET SOM SKJER I DITT LOKALE NÆRINGS-LIV?

Mandag 3. februar lanserte Rogalands Avis sine nye næringslivssider.

Rogalands Avis er næringslivets avis. Ingen andre aviser blir så mye lest på arbeidsplassene. Vår nye næringslivssatsing vil bety en betydelig opptrapping av stoff innen et bredt arbeidsfelt. Vi kommer til å føre de store debattene om handelen i sentrum. Vi skal følge de store profilerte

selskapene, men også skrive om den lille butikken som åpner på hjørnet. Vi skal følge oljenæringen og annen industri. Du vil bli holdt orientert om de store næringspolitiske sakene som samferdsel (rogfast, ryfast, flyplassen (etc) nye næringer. Men også om boligmarkedet, rentepolitikken og personlig økonomi. Ansatte på byens arbeidsplasser vil kunne lese både om egen bedrift og om konkurrentene.

UNIKE FIRMAGAVER

Katalog sendes på forespørsel

Helgi Joensen

Øvre Strandgt 52, Postboks 617,4003 Stavanger
Tlf 51 52 98 99 Fax 51 52 14 20
artcraft@helgijoensen.no www.helgijoensen.no



VELKOMMEN TIL MITT GALLERI I GAMLE STAVANGER

Ja takk, vi bestiller tilleggssabonnemnt

Antall	Tilleggssabonnemnt	(Full pris abonnemnt)
<input type="checkbox"/>	12 måneder	1155,- (12 måneder 1538,-)
<input type="checkbox"/>	06 måneder	625,- (06 måneder 827,-)
<input type="checkbox"/>	03 måneder	355,- (03 måneder 470,-)

Navn:

Adresse:

Postnr.: Poststed: Tlf.

Fyll ut kupongen, porto er allerede betalt. Du vil få avisen i løpet av de nærmeste dagene. Avisen blir levert i postkassen innen klokken 06.00 på de steder vi har budruter. Abonnementet løper til det blir sagt opp. Portotillegg utenom Rogaland Fylke.

BREV

Rogalands Avis betaler portoen

SVARSENDING Avtale nr. 413.000/557

ROGALANDS AVIS

4099 STAVANGER

Du blir hva du spiser?



Misjonærer i økologisk mat: Gründer Silje Veen og daglig leder Lise Marczenko.



Tekst: Sune Aabø Parker
Foto: Markus Johansson,
Bitmap

Noen kaller den avis- og matgaten, Klubbegaten i Stavanger. For ikke mange år siden var det utenkelig at det stod kaféboder på fortauet utenfor urbane kaféer i en av Norges mest forurensede gater. Heldigvis er de trafikale forholdene forbedret betraktelig og nå føles det nesten som å sitte i en kontinental by der man kan sippe café latte og spise spennende mat. Food Story er et annerledes gastronomisk tilskudd til Stavangers "bymeny" og mye mer enn bare kafé. Det kan gründer Silje Veen og daglig leder Lise Marczenko fortelle mye om.

Dere har jobbet lenge med dette konseptet, hva er Food Story og deres ambisjoner?

– Vi skal bli en nordisk butikkjede, og verdens første Food Story ligger i Stavanger. Det er en butikk med kafé eller en kafé med butikk, om en vil. Konseptet setter økologi, kvalitet, trendy design og gode historier om mat i høysetet i tråd med vår visjon; Vi skal skape en butikkjede som fremmer sunnhet og livsglede, forteller Silje Veen stolt. – I perioden etter åpningen var mange innom og spurte om hvor de kunne finne andre Food Story butikker, så kjedeprofilen er nok tydelig, sier daglig leder Lise Marczenko.

– Et besøk på Food Story skal være en sanselig opplevelse, og vår åpne kjøkkenløsning gir kundene våre en mulighet til å lukte og observere og kanskje få et mattips eller to av kokken. Du skal kunne komme inn på Food Story uten å ane hva du skal ha til middag og bli inspirert eller tipset om både oppskrifter og innkjøp. De ansatte er godt drillet og har prøvesmaket for deg. Ellers tror vi i Food Story at vi opplever maten vår, hva vi spiser, hvordan vi spiser, hva som er måltidene og matvarenes tradisjoner, hvor maten kommer fra og hvem vi spiser sammen med, alle er faktorer som kan la oss oppnå større nærhet til oss selv og omgivelsene. Kort fortalt, den rette maten, med de stolte historiene, i den rette settingen, gir oss et bedre liv. Vi blir det vi spiser, sier Lise Marczenko.

Overvurderer dere folks forhold til økologisk og organisk mat, eller er dette noe som er helt tidsriktig?

– Folk flest er nysgjerrige, og det finnes grupper av meget bevisste kunder. Trenden er at de unge er bevisste og eldre er nysgjerrige. I tillegg finnes det flere og flere som også viser bevissthet om mat som kommer fra u-land etter det såkalte Fair Trade-klassifiseringsen, denne sørger for at produsentene er garantert faste priser på sine råvarer (f.eks. kaffebønner) uavhengig av "børspriser", sier Lise Marczenko. Vi erkjenner allikevel at økologibiten av konseptet vårt er litt misjonsarbeid, sier Silje Veen.

Dere ligger vegg-i-vegg med det vel etablerte Ostehuset. Belliggheten bør gjerne gi området synergieffekter. På hvilken måte utfyller dere hverandre?

– Det å skape et miljø for smaksansene i Klubbegaten gir helt klart synergier, jeg har og lyst å nevne at foruten Ostehuset har vi Coop Prix for nødvendighetsvarer og Dropsen for de snopesyke rett over gaten. Sammen med disse aktørene og Ostehuset utfyller, overlapper og komplementerer vi hverandre etter min mening. Vi er nok mest like i den forstand at vi begge er såkalte kafébutikker, forklarer Silje Veen.

Den danske trendforskeren, Bruno Christensen, besøkte i vår Rosenkildehuset. Han fortalte at man så trender av utforming av spesialbutikker i såkalte "shop-in-shop"-løsninger i slike megamarkeder som er i ferd med å etablere seg i Norge. Frykter dere sentrumsdød?

– Helt klart nei, svarer Silje Veen umiddelbart, men det finnes mange utfordringer. Det viktigste er at Stavanger sentrum må by på opplevelser en ikke kan finne andre steder. Man må gi folk i regionen en grunn til å dra til Byen. Dette er basalt. Så har man logistikken. Vi må nok bare innse at vi bruker bilen, det slaget er dessverre tapt, tror jeg. Derfor er jeg spent på City-management-prosjektet som er under utredning for Stavanger og hvilke forhold en ønsker å forbedre.

Den store vekstnæringen innenfor mat, særlig på serveringsmarkedet, er den kraftige økningen av fastfood-seg-



mentet. Også dagligvarebransjen tilrettelegger for fersk kvalitetsmat i porsjonstørrelser.

– Dere må vel være selve motpolen til disse trendene, spør Rosenkilden.

– Det italienske begrepet slow food er fremmet som en motpol til masseutviklingen. Vi er optimister og tror på vekst i vår nisje, som nok er en motpol til disse trendene. Ren mat er kommet for å bli. De økologiske avdelingene i dagligvare-

butikkene vil nok vokse

sakte, så det blir nok mye opp

til oss nisjebutikker å ligge i forkant og skape interesse omkring økologi. For å imøtekomme fastfood-trenden har vi lansert et mat-abonnement. Annenhver fredag kan flere av våre kunder komme og hente en ferdig "pakke" med alle ingrediensene til et vellykket måltid sammen med oppskrift og vinanbefaling. Flere av våre kunder setter pris på bekvemligheten med å slippe å skrive handlelapp, slippe fredagskøene i dagligvarebutikkene og spenningen omkring å ikke vite hva en skal ha til middag, avslutter Silje Veen.

Man blir hva man spiser, står det på en av plakatene i butikken. Vi tygger litt på denne påstanden, og tenker på at vi er glad det ikke var pudding på dagens meny.

FAKTA Food Story AS

Etablert:

Mai 2000, butikken åpnet
21. mars 2003

Eiere:

Stavanger Inkubator AS,
Såkorn Invest AS, T.D. Veen AS,
Tynn Grus AS,
Stig Selmer Andersen,
Ingvald Løyning,
Hans Abrahamsen og Silje Veen.

Ansatte:

6 årsverk

Internett:

www.foodstory.no



Sjelesørgeren



Tekst: Egil Rugland
Foto: Markus Johansson,
Bitmap

Her kommer vi med kr 7,50 i lommen for å komme inn på Rogaland Psykiatriske Sjukehus. Det er for lite. Til parkering. For ryktene går om aggressive parkeringsvakter på sykehusområdet, så det gjelder om å ta opp et lite lån for å komme seg gebyr-fritt inn til Gerd-Ragna Bloch Thorsen.

Hvorfor er det slik at vi ser for oss en psykiater som en skjeggbefengt herre med tysk/østerrisk navn. Sigmund Freud eller Carl Gustav Jung hvis tilhengere ble kalt jungfrauen. Vi ser for oss et møte med denne relativt eksklusive yrkesgruppen i et rom fullt opp av bøker og den unngåelige sofaen der pasienten skal innta horisontalen og tømme seg for sine innerste tanker, drømmer og holde assosiasjonsleken.

Men det er vel ikke mulig å komme lengre bort fra våre egne psykiatermyter enn Gerd-Ragna Bloch Thorsen (52). Hadde vi ventet å møte henne i dongery og genser for eksempel? Ikke helt. Det er likevel ikke dagligdags så vidt vi forstår.

– Jeg går i dongery på jobb omtrent to dager i året, sier hun nesten unnskyldende.

Alminneliggjort

Dermed er psykiaterrollen alminneliggjort. Det er kanskje det som Gerd-Ragna Bloch Thorsen har bidratt til å gjøre i sin yrkesgjerning: Alminneliggjort psykiatrien.

Bloch Thorsen er utdannet lege og psykiater og har praktisert siden 1978. Hun var leder for avdeling Rogaland Psykiatriske Sjukehus i perioden 1992-2000. Nå er hun ansvarlig for kvalitetsutvikling, forskning og psykoterapiveiledning og psykoedukativt familieatferd på RPS.

Hun var med på å starte Stiftelsen PSYKOPP i Breigaten som etter hvert blant annet er blitt Skandinavias største nisjeforlag innen psykiatrisk litteratur og er en av drivkreftene bak Schizofrenidagene som i år arrangeres for 14. gang. Men alt dette kommer vi tilbake til.

Nå er det ikke helt alminnelig i utgangspunktet å gå rundt og være

Profilen: Gerd-Ragna Bloch Thorsen

opptatt av psykiatri, det vil si læren om psykiske lidelser.

Spennende

– Jeg synes det er spennende med menneskets sinn og sjel, sier Bloch Thorsen. Det er spennende å se folk utvikle seg på bakgrunn av den enkeltes mentale og emosjonelle ressurser. Psykiske lidelser kan være resultat av vansker i oppveksten og vonde livserfaringer. Det er en utfordring å se hva vi kan gjøre når det ser som mørkest ut for et menneskesinn. Det er alltid et håp. Det er alltid noe som kan bli bedre selv om ikke alle alltid blir helbredet.

– Selv får jeg impulser fra kunst, litteratur, film og andre kulturer som er psykiatrisk relevant å interessere seg for. Inntrykk fra en god bok og en god film kan brukes i andres livssituasjoner. Det er fascinerende å se menneskelige mangfold og psyke utfolde seg. Det kan være en opplevelse å se folk gjøre sprø ting. Mennesker opplever ofte at de har for liten ramme til livet, det er ikke plass innen rammen. De trenger hjelp til å sprengte rammen. Det er alltid noen som blir friske, og det er færre som blir friske av hjertelidelser enn sinnslidelser. Men psykiske lidelser er sykdommer som forbinde med mye smerte og vondt.

– På den annen side har jeg aldri opplevd at stemningen er tung og depressiv når vi jobber med pasienter. På kurs og konferanser er det få steder med så løs latter og så lite selvmedlidenhet. Men det er klart at det er mange skjebner.

Selv-mord

– Når det gjelder selvmord for eksempel har det skjedd en fordobling i gruppen unge menn i løpet av kort tid. Årsakene vet vi ikke nok om, men de kan skyldes arbeidsledighet, samfunnsutviklingen generelt, stoffmisbruk eller familiesituasjonen. Det skal mye til for at noen føler at noen har bruk for en utover den nærmeste familie. Mange føler at det ikke er noen vits i å leve.

– Det er i dag enorme krav til ungdommen. Tidligere var det nok med litt utdanning og lett å få jobb. Nå er det ikke alltid nok med utdanning. Det er ikke sikkert at det kvalifiserer til jobb. I en global sammenheng ser vi også at realityserier som Friends setter trender i hvordan livet skal leves. Filmstjerner og modeller blir manipulert på bilder. Ungdommen blir servert idealer som det er vanskelig å leve opp til.

Bloch Thorsen trekker også frem fordums foreldregenerasjoner som satte seg som mål at "våre barn skal få det

bedre enn oss", det vil si bedre utdanning, flottere hus, flere reiser.

– Det taket er nådd nå, sier Bloch Thorsen.

Hun understreker at psykiske lidelser er ikke noen norsk eller nasjonalt problem. I en global målestokk er psykiske lidelser den tredje alvorligste helseutfordringen. Blant 10 viktige helseutfordringer globalt sett er fire til fem psykiske lidelser.

Utbrent

Så vakler vi ut på badet en morgen. Vi ser et eller ansikt i speilet som vi ikke kjenner helt. I løpet av natten har tankene virret om jobb, om de små sakene vi alltid skulle ha gjort dagen før, men som av en eller annen grunn ble utsatt. Samvittigheten gnager. Lysten til å møte på jobb er ikke overveldende. Kanskje en første forsmak på utbrenthet som rammer stadig flere.

– Før ble menneskene slitne fordi kroppen var utslitt og mer skadet enn sjel og hode, forklarer Bloch Thorsen. Nå blir folk slitne fordi både kropp og sjel er utslitt av for høyt tempo i hverdagen. Det er nå en gang slik at det ikke er mulig å løpe 60 meter på null blank. Det er heller ikke mulig å løpe 60 meter og maraton i like hurtig tempo.

– I realiteten bruker vi mer muskler på å sitte enn å gå og løpe. Vi går omkring med mobil hele tiden. Som lege var det høyeste status å slippe og gå med calling. Nå er det calling, mobil, det piper overalt hvor en går.

For fem år siden var dette helt topp. Nå er vi tilgjengelig på hytten og båten. En tur til Dalsnuten kan bli avbrutt av intens kimming i mobilen. Vi har ikke vett til å slå av.

Statsminister Kjell Magne Bondevik ga for noen år siden utbrenthet et ansikt.

Bondevik

– Bondevik var rammet av en alvorlig depresjon, kanskje utbrenthet for alt jeg vet, sier Bloch Thorsen. Han innså vel selv at det ikke nytter å løpe fra depresjonen. Bondevik betydde mye



for den enkelte pasienten og Norge som samfunn. Det gjorde inntrykk på fagfolk over hele verden. Det ble lettere å være pasient, og Bondevik viste også at det er mulig å komme tilbake etter en alvorlig depresjon. Men noe av problemet med utbrenthet er at det utvikler en sorgreaksjon. Det er et eksempel på at den enkelte ikke er usårbar. Noen restituerer seg fullstendig, men ikke alle.

– Men uansett er det ingen som utvikler seg uten frustrasjoner. Det er ingen endring uten usikkerhet og smerte.

Omorganisering

– I øyeblikket rir dette med reorganisering og omorganisering landet som en mare. Den enkelte tåler godt en omorganisering og muligens også en til. Men når den tredje kommer, så er folk ferdige både med jobb og arbeidsliv, sier Bloch Thorsen som også trekker frem ferien som en tid hvor mange ikke klarer å kople ut for å få et optimalt privatliv.

Men hva så med vår egen region. Ofte forbundet med det mørke fastland med religiøse anføtelser og tungsinn som mulige regionale karakteristika formidlet blant annet av Arne Garborg.

Sterk region

– Det er ingenting som tyder på at vår region er rammet spesielt med psykiske lidelser, beroliger Bloch Thorsen. Jeg tror at det har sammenheng med regionens dugnadsånd, entreprenørskap og innovasjonsånd som har vært til hjelp både i hverdagen og i arbeidslivet. Folk her har hatt en entreprenørskapsstolthet. På konferanser og i foredragsammenheng har det vist tydelig at denne regionen er mer opptatt av fremtid og håp, og er opptatt av å gjøre tingene og handle selv. Vi står kanskje psykisk sterkere enn andre regioner.

– Vi har fått en historisk ballast gjennom tidligere tiders skipsfart som skaffet oss internasjonale kontakter som i nyere tid er videre utviklet på 80-90-tallet via oljevirksomheten. Det har gitt oss trygghet og vist oss at det går an å leve side om side med omverdenen, og det gitt oss impulser fra andre kulturer.

Nå er kanskje etableringen av PSYKOPP og Schizofrenidagene et meget illustrerende eksempel på at regionen tar saken i egne hender - for ikke å si hoder.

Gerd-Ragna Bloch Thorsen var med på å etablere begge deler. PSYKOPP i 1989 sammen med tre andre fagfolk. De utga blant annet et hefte om schizo-

freni som totalt har kommet i til sammen 60 000 eksemplarer i ti opplag beregnet på pasienter og pårørende i tillegg til grupper som sykepleiere og fagfolk forøvrig.

– Nå har det tatt helt av, sier Bloch Thorsen. Det var tydelig et skrikende behov for opplysning, og i dag er PSYKOPP et av Skandinavias største nisjeforlag med en omsetning på 10 millioner kroner og i tillegg arrangør av konferanser og kurs. Per A. Thorbjørnsen er daglig leder pluss to andre ansatte.

Schizofrenidagene

I år arrangeres Schizofrenidagene for 14. gang - mye basert på dugnadsånd og folks evne til å stå på for saken.

Til årets konferanse med de usikkelige barna som tema var det påmeldt 400 deltakere allerede før ferien, og Bloch Thorsen venter flere tusen deltakere fra hele verden. For sikkerhets skyld skjer disse dagene midt i november på en ellers dyster klimatisk tid med et mørke som er skapt til å forårsake tungsinn. Men ikke i dette tilfellet.

– I morges fikk jeg påmelding fra Australia og Russland, meddeler hun oppglødd og priser samtidig støtten til arrangementet fra både departement, fylkeskommunen og kommune i tillegg til legemiddelindustrien.

Denne internasjonale suksessen har av alle ting resultert i en etablering av en PSYKOPP i Stavropol i Kaukasus.

– Dette kan bli en modell til å utvikle et internasjonalt konsept for PSYKOPP. Det er et konsept som passer over alt – ikke minst i næringslivet.

Apropos næringslivet og lederskap og den slags. På kaffekoppen til Gerd-Ragna Bloch Thorsen står følgende definisjon på BOSS, og det gjelder ikke Bruce Springsteen:

Boss:

Someone who is tolerant, cheerful, thoughtful, slow to anger, quick to praise and easy to please, but only on weekends.



akkurat den

fagboka du trenger.

Har vi den ikke på lager, skaffer vi den.

gnist **sis bok**

Fagbokhandel

Servicebygget, universitetsområdet, Ullandhaug • Tlf. 51 83 33 33 • www.sis.hs.no



Impact Europe har åpnet nytt kontor i Stavanger!

Prinsens vei 10A, 4315 Sandnes
Postboks 166 Forus
4065 Stavanger
Tlf 51 63 03 90 Faks 51 63 03 91

Impact Europe er en leverandør av lyd/lys, bilde og videokonferanseutstyr til møterom, konferanserom og auditorier.

IMPACT EUROPE
NORWAY - SWEDEN - UK



We create environments to enable you to tell your story

Oslo: 23 14 27 00 Trondheim: 73 82 80 10 Stavanger: 51 63 03 90

www.impact-europe.no

Flandern satser på de 3 C'er

Foruten å være den mest selvstendige regionen i Europa så har Flandern også lenge kunnet skryte av høy vekst, høy konkurransekraft og lav arbeidsledighet.

For første gang på lenge opplever de nå at andre store vekstregioner som Baden-Württemberg, Rhone-Alpes, Katalonia, Lombardia sammen med nye regioner i Irland og Finland drar fra dem på vekststatistikken.

Analysen viser at Flandern fortsatt har høy produktivitet og er sterk i tradisjonelle industrier, men samtidig så har de ikke vært flinke nok til utvikle en kunnskapsøkonomi med høyere verdiskaping og større vekstmuligheter – som mange andre europeiske regioner. Flanderns situasjon er ganske lik med Rogalands.

Den flamske regjeringen tar nå tak i dette, og økonomiministeren (det har man i føderale regioner) satser nå på de 3 C'ene:

Creativity – kreativitet
Competitiveness – konkurransekraft
Connectivity – koblingsbarhet eller forbindelser

De 3C'ene kan godt brukes som 3 K'er i vår egen politikk.

Kreativitet er et kjennetegn for næringslivet i Rogaland, og både Europeisk Kulturbud/Stavanger2008 prosjektet og de to nye universitetene i regionen (HiS og BI) er prosjekter som kan styrke kreativiteten og innovasjonsnivået i regionen.

Konkurransekraft er et ord vi bruker sjeldnere i Norge enn i utlandet, men for industrien så er den viktigere enn olympiske gullmedaljer og vakre fjorder. Innovasjon Rogaland, universitetsprosjektene, Stavanger2008 og gassatsingene må til sammen bidra til en styrket konkurransekraft – også når det gjelder konkurransen om de kreative hjernene – for at satsingen i Rogaland skal kunne regnes som vellykket.



Pål Jacob Jacobsen

Hva flamlenderne mener med Connectivity er uklart, men for Rogaland er denne C'en kanskje den viktigste.

- Stavanger2008 er mye mer enn kultur.
- Universitetsprosjektene er mye mer enn utdannelse
- Gassatsingene er mer enn energi
- Og kunnskapen og utviklingen hos leverandørindustrien er mer enn bra leveranser til oljeselskapene

Om alle de spennende prosjektene i regionen betraktes separat blir gevinsten begrenset, men om man kobler de sammen til en langsiktig næringslivs-politikk, så vil vi kunne beholde vår plass høyt oppe i Europatoppen.

Pål Jacob Jacobsen

Stavanger-regionens
 Europakontor
 One.market@pop.kpn.be
 www.one-market.org

Data- og informasjonssikkerhet

Tekst: spesialrådgiver Jarle Soland, Alliansen provider asa.
 Foto: Markus Johansson, Bitmap

Undersøkelser viser at norske virksomheter har et langt dårligere sikkerhetsnivå enn hva som er tilfelle i land det er naturlig å sammenlikne med. Mange steder har It-avdelingen fortsatt ansvaret for sikkerheten, men Personopplysningsloven som trådte i kraft i januar i år slår kategorisk fast at Informasjons- og datasikkerheten er topplederens personlige ansvar. Strafferammen for overtredelser knyttet til denne loven er på opptil to års fengsel.

Fokus på informasjons- og datasikkerhet i media har i stor grad vært knyttet til virusangrep og pirat kopiering av DVD plater. Faren er overhengende for at toppledere med dette som utgangspunkt blir forvirret over risiko bildet, og glemmer totaliteten.

I følge tall fra IDC er norske bedrifter langt mer utsatt enn utenlandske konkurrenter: Norge er blant de land som investerer minst i sikkerhet pr arbeidsplass. Det ser vi i praksis ved at 78000 norske maskiner ble smittet av Sobig-viruset, mens kun 1200 ble infisert i hele Storbritannia.

I Norge har det i tillegg vært en sterk økning i antall data innbrudd det siste året, men de fleste virksomheter velger å dysse sakene ned av frykt for negativ omtale i dagspressen.

Menneskelige feil eller utro tjenere kan gjøre større skade enn de tradisjonelle virusangrepene som i mange tilfeller kan hindres med programvare og gode rutiner. Det har i mange år vært problematisk å få gjennomslag i virksomhetene for at sikkerheten er toppleders ansvar. Loven pålegger nå lederen et tungt ansvar. Informasjons- og data sikkerheten omfatter- og griper inn i hele virksomheten og må derfor ses i et helhetsperspektiv.

Mye av årsaken til manglende sikkerhets fokus er tuftet på manglende kunnskap, og oversikt over egen virksomhet. Å forholde seg til lover, regler og farer uten å kjenne sin egen virksomhets svakheter og styrker skaper en uholdbar og frustrerende situasjon. Det er derfor viktig for en virksomhet å angripe informasjons sikkerhets arbeidet på en strukturert og planmessig god måte.



Sikkerhetsarbeidet trenger ikke å være vanskelig og uangripelig, men det krever en planmessig og strukturert framgangsmåte for at arbeidet skal gi gode resultater.

Som et hjelpemiddel til dette kan man benytte Norsk standard for informasjonssikkerhet NS 17799 med påfølgende veiledning til bruk av denne standard NS 7799. Standarden med veiledning gir en metode for etablering og vedlikehold av et styringssystem for informasjonssikkerhet. Standarden vil være til hjelp for organisasjoner som ønsker å oppnå en tilfredsstillende informasjonssikkerhet gjennom planlagte og systematiske tiltak, og som ønsker å ivareta lovpålagte og virksomhetsmessige sikkerhetskrav. Arbeidet med sikkerhet bør deles opp i i tre nivåer som vist i figur.

I Etableringen av et styringssystem for data og informasjonssikkerhet må blant annet virksomheten foreta en sårbarhets- og risiko vurdering. Dette gjøres for å danne et totalbilde av sikkerheten i virksomheten. Selv om en virksomhet skulle oppfattes til å ha et stort trusselbilde, er det viktig å merke seg at sårbarheten ikke er bestemt av trusselbildet alene. Hvis sannsynligheten for en hendelse er stor, men konsekvensen er liten, trenger ikke virksomheten å vurdere det formålstjenlig å treffe tiltak. Videre er det slik at risikoen er bestemt av faktoren sårbarhet og trussel. Således kan risikoen være lav hvis trusselen er liten, men sårbarheten stor.

- Hva er eksempelvis sannsynligheten for at en bombe går av hos deg ?
- Eller at sikkerhetskopier av dataene i virksomheten feiler med det resultat at data går tapt eller kommer på avveie?
- Hva skjer når datarommet oversvømmes eller serveren brenner opp ?
- Hva skjer hvis internett eller mail er utilgjengelig i 1 uke ?
- Hva skjer hvis Stavanger Aftenblad har 1.side oppslag om din bedrifts sikkerhetsmangler ?

Med bakgrunn i dette må det etableres en sikkerhetsstrategi som er basert på forretningsmessige vurderinger og lovpålagte krav til virksomheten. Først når sikkerhetsstrategien er på plass vil det være naturlig å se på konkrete tiltak for det videre arbeid. Etablering av prosedyrer og retningslinjer vil videre danne basis for de verktøy som må anskaffes for å løse de sikkerhets utfordringer virksomheten måtte ha. I dette ligger valg av viruskontroll, sikkerhetskopiering, kontinuitetsplaner o.s.v.

For de fleste virksomheter vil det etter en sårbarhets- og risiko vurdering relativt raskt kunne konkluderes med omfanget av det videre sikkerhets arbeidet. Det er først når man har fått oversikten at man kan fastslå virksomhetens sikkerhetsnivå. Det man vet er det enklere å forholde seg til, mens det man ikke vet kan skape frustrasjon og uønskede situasjoner.

Når sikkerheten er kartlagt, og strategien lagt må denne settes ut i livet. Innføringen av et styringssystem for data- og informasjonssikkerhet bør omfatte alle ansatte. Således er det viktig at organisasjonen blir tatt med på de ulike aktiviteter der dette er naturlig. Sikkerhet er på mange måter en del av kulturen i en bedrift, og det vil derfor være de bedrifter som driver planmessig arbeid over tid som vil kunne høste mest frukter som følge av dette. Sikkerhet er ingen statisk sak, og det er derfor viktig at det drives kontinuerlig oppfølging av arbeidet i virksomheten slik at man kan treffe tiltak etter hvert som forbedringer og eller nye behov måtte dukke opp.

Som leder må man sikre seg full oversikt over sikkerhets arbeidet i egen virksomhet, og det anbefales derfor at det anskaffes gode verktøy til oppfølging av dette arbeidet. Sørg for at du som leder får på plass løsninger som kontinuerlig gir oversikt over bedriftens informasjons- og data sikkerhet uten å måtte gå ned på detaljnivå. Lederen bør kunne se situasjonen i fugleperspektiv og samtidig ha muligheten til å sjekke status og spore uregelmessigheter og avvik nedover i systemet.

Det er min oppfatning at selv om personvernløvgivningen stiller daglig leder ansvarlig, så er det andre nevnte motiver som i minst like stor grad bør øke fokuset på data- og informasjonssikkerheten.

Spesialrådgiver Jarle Soland, Alliansen provider asa.



Per Bergstad
 Ørjan Berven
 Kjell M. Bryggfeld (H)
 Kurt A. Elvevoll
 Erik Mauritzen (H)
 Sigrun Sagedahl (H)
 Carl Gunnar Sandvold
 Per Jan Selmer (H)
 Erik Torall
 Nils Geir Vestvik
 Sissel K. Hegdal
 Kjersti Bergsåker-Aspøy
 Trond Fjermestad-Svendsen
 Christine Haver

ProJure er et av regionens største advokatkontor med røtter tilbake til 1936.

PSYKISK ARBEIDSMILJØ

arbeidskonflikter, trakassering, utbrenthet...

Arbeidsmiljøloven har krav om tilrettelegging av det psykiske arbeidsmiljø. Overtramp kan medføre erstatningsansvar.

ProJure kan reglene.

Pb. 127 Sentrum, 4001 Stavanger. Nedre Holmegate 30.
 Telefon: 51 85 84 00. Telefaks: 51 85 84 01.
 stavanger@eurojuris.no www.projure.no

PROJURE

Advokatfirma DA



Gastronomisk generasjonsskifte

Tekst: Sune Aabø Parker
Foto: Markus Johansson, Bitmap

Noen synes det er ganske utrolig at det går an, å servere tradisjonell norsk gourmetmat i en kjeller to meter fra den mest trafikkerte innfartsåren til Stavanger sentrum, Madlaveien. – Dersom vi hadde vi holdt til i byen, hadde det muligens vært kjø hver dag, påstår eier og gastronom Gunnar Trettenes.

– På tross av at vi ligger der vi gjør, hadde vi aldri overlevd uten det sterke særpreget vårt – råvarene, sier datter og daglig leder Cathrine Nordhagen. Gunnar Trettenes kommer inn fra kjøkkenet, der han akkurat har utbeinet 180 kilo hjort. Hjorten har han selv vært å hentet på Voss noen dager tidligere. Det var nettopp på Voss historien startet. Gunnar får som 15-åring hyre som byssegutt på et skoleskip og kursen

settes mot New York, via Lisboa og Bermuda. USA byr på mange inntrykk, mange av dem skremmende for en 15-åring. Etter ett år på tankskip returnerer han til Voss og Fleischers Hotell, kokkeskole i Oslo og stuertskole i Bergen. Så lokket sjølivet igjen før han endte opp i Stavanger og KNA hotellet. – Høsten 1985 begynte vi å grave i Madlaveien 18, og tidlig 1987 åpnet City Bistro kan Gunnar Trettenes fortelle. Eiere den gangen var Trettenes sammen med Olav Salvesen og Steinar Strøm.

Datteren Cathrine kaller han "Globetrotteren", slik som i Vossafår-reklamen. Det er nok fordi Gunnar Trettenes selv har reist så mye han setter så pris på det norske kjøkkenet og hva det har å tilby. Datteren har overtatt som daglig leder og har satt sitt preg på driften: – Jeg begynte her i oppvasken som 15-åring, for så å forflytte meg til kjøkkenet, med ansvar for forretter og desserter. Jeg følte også jeg måtte gå i fars fotspor, og tok to år i USA etter gymnasen. Så ble det Hotellhøgskolen, og senere en del år i reisebyrå. Det følte helt naturlig for meg å tre inn her da far spurte, forteller Cathrine Nordhagen.

Investeringer i tøffe tider

– Vi har investert nesten åtte millioner i dette bygget siden vi kjøpte huset i 1991. Gravingen og veiarbeidet i Madlaveien i fjor sommer og høst holdt på å ta knekken på oss, huset ble gjerdet inne, og folk lurte på om vi i det hele tatt hadde åpent. Vi får ikke dekket noe av vår omsetningssvikt, og vi hadde nok holdt stengt hvis vi visste hvordan det ville bli. I stedet satser vi nå i disse tøffe tider og bygger nye stuer i våre selskapslokaler som vil åpne til julebordssesongen. "Lutalofte" er vårt siste tilskudd med stor takterrasse og egen mattilberedning. Her blir det plass til 16 personer, og vi tar middagsselskaper, kurs og vi håper alle gourmetklubbene i byen tar seg et besøk. På loftet er det Cathrine som styrer, jeg kaller henne "prinsessen i tårnet". Hun har satt sitt preg på stedet og har modernisert, flyttet kontoret ut av en skuff, skaffet oss flott kunst på veggene og sørget for belysning og en fin blanding av tradisjonelt og moderne, forteller Gunnar Trettenes om sin datters innsats.

– Konseptet vårt er urokkelig, med tradisjonsmat, basert på norske råvarer.



Far og datter på "Lutalofte": - For noen uker siden var det nesten umulig å bevege seg her oppe. Nå gleder vi oss til å ta i mot gjester i våre selskapsstuer her på City Bistro, sier Cathrine Nordhagen og Gunnar Trettenes.

Vi henter det vi kan fra Matfylket Rogaland, men enhver region har sine spesialiteter, og det respekterer vi. På vår meny kommer vi ikke utenom smalahove og pinnekjøttet fra Voss, Lofotskreien, rakfisk fra Valdres og reinsdyrkjøtt fra Røros-traktene. Råvarene er det viktigste for oss, det gir best resultat. Hva som er på menyen er tilpasset de rettene som har sesong og når råvarene er på sitt beste, sier Gunnar Trettenes.

– Matfylket Rogaland har enormt mye å tilby, men det burde vært mer samarbeid. De små leverandørene forsvinner fordi de ikke klarer å bli konkurransedyktige nok på sine priser. Her må forholdene bli bedre. Vi setter enormt pris på direktekontakten med våre leverandører og spesialister. Mye av tilbakemeldingen fra de store leverandørene er at de nesten ikke har tid til deg. Det er også kjærlig komment at Rogaland har fått en del av Mattilsynet, men jeg mener at etater og tilsyn påberoper seg for mye makt, noe som til syvende og sist går ut over restauratørens kreativitet, mener Gunnar Trettenes.

Bydelsbegeistring

– Å drive på denne måten blir en livsstil, forteller Cathrine Nordhagen. – Jeg må berømme min far for de andre interessene hans, han brenner for Gamlingen og området rundt. På julaften serverer han hvert år rakfisk og akevitt

i badestampen der oppe, til badegjestenes store begeistring. Han drømmer om miljøkulvert over Motorveien og et festivalområde på toppen. Tenk hvilke muligheter området kan få. Han håper også på tider vi kan få til uteservering og bli en bydelsspub og et treffsted uten spiseplikt, forteller hun videre.

– Hva er det beste dere vet, undrer vi og spør. Cathrine svarer at ingenting

FAKTA City Bistro Restaurant AS

Restaurant, fire selskapsstuer, catering med kokk og overnatting.

Etablert:
1987

Eiere:
Gunnar Trettenes 99,6 %
og Steinar Strøm 0,4%

Ansatte:
5 faste, 3 lærlinger,
10 deltidsservitører

Omsetning (2002):
7,5 mill.

Internett:
www.bistrohuset.no

slår mors kjøttpudding med sprøstekt bacon. Skal jeg velge noe utenlandsk, må det bli den franske spesialiteten "Moules et frites", som er Blåskjell og pommes frites. Gunnar er tydelig i sin sak, alt fra havet med Chablis. Det var jo på havet jeg begynte å savne den fantastiske norske maten, sier Gunnar Trettenes.

På sikt håper Gunnar Trettenes å tilbringe mer tid på småbruket i Årdal i Ryfylke, hvor lakselven har stor tiltrekningskraft. Drømmen er å ta med gjester og selskap på opplevelsestur: – Norsk mat på landet, ispedd laksefiske og bading i stampen, avslutter en drømmende Gunnar Trettenes.

Ansvarsbevisste, motiverte og selvledende medarbeidere sikrer stabil drift og effektiv resultatoppnåelse

Vi i Bjørnson jobber med organisasjonsutvikling. Vi vet at mennesker som finner mening i sitt arbeid, har det gøy på jobben og trives med sine kolleger, gjør en bedre jobb, og bidrar til et dynamisk og bedre arbeidsmiljø.

Ta kontakt med oss for en uforpliktende samtale, så kan vi fortelle deg hva vi har gjort for andre og hva vi kan hjelpe dere med.



Stokkamyrveien 13 • 4313 Sandnes • Tlf 51 96 11 80 • www.bjornson.no

Trussel eller mulighet?

Tekst: organisasjonspsykolog, Erik Garshol, Bjørnson Organisasjonspsykologene
Foto: Markus Johansson, BITMAP

En gylden regel i all rusintervensjon er at dess tidligere det tas tak i, dess større sannsynlighet er det at de tiltak som iverksettes, vil ha effekt. Overgangen fra det å ha et vanlig forbruk av alkohol til det å ikke klare å sette de riktige grensene, er en gradvis prosess. Det går ofte lang tid fra tidspunktet der ledere, kolleger og familie ser at utviklingen går feil vei, til personen selv får riktig hjelp.

Hvorfor er det så vanskelig å sette rusmisbruk på dagsorden?

For den som misbruker rusmidler, kan frykten for tap av anseelse og andre former for negative tilbakemeldinger bidra til at misbruk blir forsøkt skjult. Mange ledere og kolleger gir uttrykk for at frykten for å såre den det gjelder gjør det vanskelig å spørre, dersom en ikke er helt sikker i sin sak. Risikoen for å ta feil, gjør at mange ledere og kolleger vegrer seg for å sette bruk av rusmidler på dagsorden.

Hvilke signal sender arbeidsgiver når man tar rusproblemer på alvor?

Skal man som arbeidsgiver ta rusproblemer på alvor, må en også evne å se på livssituasjonen til den enkelte ansatte. Det finnes årsaker til at problemer utvikler seg. Dette betyr ikke at personene selv er fritatt for ansvar, men at det finnes måter å løse problemene på dersom det legges til rette for det. Arbeidsgiver som signaliserer at de er opptatt av de ansatte sin helse, fremstår som seriøse og attraktive.

Hvorfor blir noen rusmisbrukere?

Det er av avgjørende betydning at ledere har kjennskap til de risikofaktorer vi vet om både på jobbarenaen og på hjemme/fritidsarenaen. De mest hyppige forekommende risikofaktorene er:

- Utstrakt reisevirksomhet
- Skiftarbeid
- Lange perioder uten kontakt med eget nettverk.
- Samlivsbrudd

I det norske samfunnet finnes det sterke holdninger mot bruk av rusmidler på en slik måte at det påvirker forhold ved jobben. Rusproblemer kan likevel oppstå som en følge av karakteristika ved jobben. I andre tilfeller vil rusproblemer eller avhengighet oppstå som en følge av private forhold, disse kan likevel påvirke jobben. Eksempler på dette er generelt reduserte prestasjoner eller økt fravær. Nye måter å jobbe på og gradvis utviking av forskjeller mellom jobb og fritid, gjør at det er på sin plass å være bevisst hvilke signaler som sendes til de ansatte.

Forskning på rusmiddelbruk viser mange måter å forstå og forklare avhengighet på. Det eneste som de fleste kan samles om, er at rusproblemer best forstås som sammensatte problemer. Det vil si at det er individuelle årsaker til at problemer utvikles, vedlikeholdes, og at konsekvensene for individet blir av både sosial, biologisk og psykologisk art. Dette gjenspeiler seg også i de føringer som ligger på institusjoner som tilbyr behandling til misbrukere.

*Bedriften din til psykolog?
Organisasjonspsykolog Erik Garshol
finner roen i sin designstol.*



sjoner som tilbyr behandling til misbrukere. Effekstudier viser at behandling som tar utgangspunkt i hvert enkelt menneske sin situasjon gir bedre effekt enn programbaserte tiltak som tilbyr én standard behandlingsopplegg til alle misbrukere.

Grønne lunger

En åpen og tillitsfull relasjon mellom leder og medarbeider, eller mellom kolleger, øker muligheten for å komme tidligere i gang med tiltak som reduserer rusmisbruket. Dette gjelder tiltak i forhold til utløsende årsaker på jobb, og også privat. Med kjennskap til risikofaktorer kan bedriften legge til rette for tettere oppfølging av de som besitter de utsatte jobbene. Slik kjennskap gjør det også mulig å legge inn "grønne lunger" mellom de hektiske periodene, slik at den enkelte ansatte får variasjon og ikke flyttes fra den ene høyrisikojobben til den neste. Jobber som innebærer stor grad av reisevirksomhet bør tilpasses slik at de ansatte kan pleie kontakt med sitt primære nettverk i størst mulig grad.

Kjønnsforskjeller

Det viser seg at kvinner takler samlivsbrudd annerledes og noe bedre enn menn når det sammenlignes på gruppenivå. Grunnen til dette kan være at kvinner i større grad enn menn har et aktivt nettverk og større tilgang på sosial støtte. Forskning viser at menn i større grad enn kvinner blir ensomme og har økning i bruk av rusmidler etter skilsmisse. Problemer forsøkes ofte løst ved hjelp av alkohol eller vanedannende medikamenter. Problemet er at slike løsninger virker dårlig på lengre sikt, og at årsakene til problemet ikke fjernes. Søvnproblemer kan ha ulike årsaker, men i svært mange tilfeller er årsakene å finne i personens livssituasjon. Bruk av alkohol eller ikke foreskrevet bruk av vanedannende medikamenter vil da være det samme som å skyve problemene foran seg.

Hva kan ledere gjøre for å forebygge rusproblemer?

• Forebygging

Den mest lønnsomme og enkleste måten å forholde seg til rusproblemer på er utvilsomt å satse på å forebygge



rusmisbruk, altså være tidlig ute, før bruk av rusmidler blir til rusmisbruk. Slike tiltak kan bestå av å

- Ha fokus på holdninger knyttet til bruk av rusmidler
- Gi informasjon om rus og hvordan avhengighet utvikler seg
- Gi de ansatte kjennskap til fare-signalerne.
- Reduserte prestasjoner
- Økt fravær
- Fravær etter helg eller friperioder.
- Ha fokus på bedriftens holdninger til når bruk av rusmidler tillates og når det ikke aksepteres.

Det er viktig å understreke at slike tiltak har liten eller ingen effekt dersom

sentrale rollemodeller og ledere ikke kommuniserer budskapet i egen atferd.

En annen måte å jobbe forebyggende på er å sette i verk tiltak rettet mot de gruppene som befinner seg i en utsatt situasjon. Det kan være karakteristika ved enkelte jobber som gjør at de som sitter i slike jobber får tilbud om oppfølging, dette kan være tiltak som er rettet mot ansatte som reiser mye. Andre type tiltak som faller inn under denne kategorien, er for eksempel at bedriften tilbyr hjelp eller tiltak for å ta vare på familien, eller at ansatte får tilbud om oppfølging etter samlivsbrudd.

• Intervensjon/Skadebegrensing

En mer komplisert og kostbar tilnærming er å gi tilbud om behandling når

et problem har utviklet seg. Det kan være å gi råd om riktig behandling eller å kjøpe behandling som kreves for å løse problemet. Alternativet i denne fasen er som regel å overse problemet til det blir en personalsak, noe som slett ikke er uvanlig, men likevel ikke er en god løsning.

Legitimering av det å være leder og kravstiller

De arbeidsgiverne som signaliserer at de bryr seg om sine ansatte har også større legitimitet som kravstillere. Tydelige holdninger og krav om hva som er tillatt og hva som ikke er akseptabelt gir de ansatte klare retningslinjer og bidrar til å redusere sannsynligheten for at problemer utvikler seg.

Svinn, Innbrudd, pengetyveri, bedrageri, datakriminalitet, skadeverk, utpressing, trusler, vold, ran eller brann.

Hvordan er ditt trusselbilde?

Vilste du at Norge er nest verst i Europa med en svinnprosent på nærmere 5 prosent?

Kanskje er det andre trusler som påvirker din virksomhet? Uansett er det ledelsens ansvar å iverksette forebyggende sikkerhetstiltak for både verdier og ansatte. Tar dere dette på alvor, ta kontakt med sikkerhetsselskapet med lokalkunnskapen for en utfordrende dialog.

Ved sikring av næringsvirksomheter, ring kundesenteret på telefon 51 89 00 00 eller direkte til salg- og produktsjef, Terje Mol Nilsen på mobil 92 89 28 28

TJEN MER PENGER MED NORALARM

NorAlarm gir rikditt firma en fullstendig sikkerhetsanalyse, gratis og uten forpliktelser

Ring NorAlarm 51 89 00 00

Dager for alle

Tekst: Vibeke Rullestad
Foto: Markus Johansson, Bitmap

- Ten Sing Bergen, Ten Sing, Bergen, sier han leende. - Du skjønner, i gamle dager var jeg med i Ten Sing-koret. Egentlig var det for å vise at vi var mer prektig kristne enn det vi egentlig var. Men nå sier jeg det kun for å få smilet på plass til ære for fotografen.

Han har mye humor, daglig leder i stiftelsen Psykiatrisk Opplysning, Per A. Thorbjørnsen. Fremdeles, kan vi vel si, etter å ha gått igjennom en hektisk valgkamp for Venstre, og med årets Schizofrenidager på trappene. Vi blir tatt vel imot i lokalene deres i Breigaten i Stavanger.

- Det handler om barn generelt, og ikke bare om de bråkete barnas psyke. Noen barn kan ha store problemer og allikevel opptre veldig "skikkelig", mens andre barn er noen (u)skikkelige urokråker, men har det allikevel godt med seg selv, presiserer han på spørsmålet om hvorfor de valgte tittelen "De (u)skikkelige ungene", på årets schizofreni-dager i begynnelsen av november. - Hvis et barn har vært bemerkelsesverdig skikkelig eller uskikkelig over lang tid, kan dette være et faresignal. Der som man ikke ser signalene og får barnet til tidlig behandling, får både barnet og hele samfunnet unngjelde senere.

- Vi har sett at det er en tendens innen det medisinske miljøet til ikke å være tilstede når de første symptomene viser seg. Dette er en kardinalsynd, fortsetter han bestemt. -Lidelsen blir vanskeligere å behandle, og sykdommen befester seg i voksenalder. Det er dette vi vil forebygge med årets konferanse

En konferanse med bredde

Schizofrenidagene henvender seg til et unikt antall mennesker som arbeider med barn på forskjellige nivåer. - Vi prøver å nå hele veldet av folk som jobber med barns oppvekst. Det være seg helsesøster i barneskolen, miljøar-



Daglig leder i stiftelsen Psykiatrisk Opplysning, Per A. Thorbjørnsen

beidere, lærere og andre som leverer kommunale tjenester. Konferansen er så mye mer enn en ren fagkonferanse. Vi har publikumsforedrag, litteraturkvelder og seminar dager på Høgskolen. I tillegg arrangerer vi kurskvelder for videregående skole. For arbeidslivet generelt har vi foredraget "Tidsklemmen", hvor vi snakker om psykisk (u)helse. Jeg gleder meg enormt til samtalen mellom filosofen Arne Næss og psykiater Gerd-Ragna Bloch Torsen, sier han entusiastisk.

En ildsjel

Per A. Thorbjørnsen er en person med et brennende engasjement og overbevisning for det han arbeider med. Etter å ha jobbet innen rusmiddelproblematikken fikk han behov for å jobbe

med noe hvor han fikk bruke seg mer kreativt. I 1989 ble han tilbudt jobben som daglig leder for stiftelsen Psykiatrisk Opplysning. - Vi hadde få midler, og jeg hadde en tre måneders lønnsgaranti. Jeg så allikevel at dette prosjektet hadde et stort potensial. Fra å ha en omsetning på en halv million har vi nå endt opp med 10, 5 millioner i året. Vi kan vel si at vi har lykket, sier han fornøyd.

- Fra starten av har oppmerksomheten mot psykiatri blitt økende. Dersom vi hadde etablert oss på 1970-tallet hadde vi nok ikke hatt den samme effekten. Når det gjelder holdninger til psykisk helse, har det skjedd et paradigmeskifte. Vi føler at vi går hånd i hånd med en enorm satsning og opptrappingsplan fra myndighetenes side.

Men vi er langt fra målet. Vi ser fremdeles at statusen fremdeles er mer rettet og knyttet til somatiske sykdommer.

- Selve ordet schizofreni kan oppfattes som ekskluderende. Mange har sagt at vi bør få vekk ordet for å få mer interesse blant folk flest, Men "ikke søren", sier jeg. Det er jo en av de tyngste psykiske lidelsene vi har. Med denne konferansen har vi bidratt til virkelig å løfte dette begrepet opp og ut i det offentlige rom. Det kreves derimot en liten faktaøvelse. Schizofrenidagene hvor vi belyser andre psykiske lidelser, arrangeres hvert år. Vi har tatt opp forskjellige tema som personlighetsforstyrrelser, angst og spiseforstyrrelser. Mens konferansen hvor schizofreni er hovedtema arrangeres annethvert år.

Tverrsnitt av Stavanger-regionens kultur

Vi har alltid lagt vekt på det kulturelle aspektet på konferansene våre, og hatt som mål å vise et tverrsnitt av regionens kultur. Dette spenner fra Stavanger Symfoniorkester til revyer og kunstutstillinger. I år viser vi teaterforestillingen "Psykose", et samarbeid med Rogaland Teater.

Vi har som mål å vise bredden av kultur som finnes i regionen, og bruker mer penger på kultur enn andre kongresser. - Det er befriende å høre Pål Mangor Kvammen sine morsomme historier etter å ha hørt foredrag og sett lysbilder i timevis av en amerikansk lege.

Schizofreni-dagene er en av de største kongressene i Norden. Vi har et internasjonalt nivå på foredragsholderne, samtidig som vi holder fast på det allmenne perspektivet. Konferansen når ut til mange og er ingen kommersiell kongress.

De siste fem årene har vi i tillegg lagt inn et brukerperspektiv. Det vil si mennesker som formidler sin lidelse på en god måte. Dette gir kjøtt og blod på det vi faktisk snakker og hører om. Når en dame med schizofreni kommer med erfaringer fra sitt eget liv, får alt en annen mening.

Med 22 helt ulike parallelle miniseminar 2 timer per dag har vi et helt unikt tilbud hvor den parallelle bredden blir stor. Dette er spesifikke tema for de forskjellige faggruppene.

Hvordan er holdningene nå i forhold til psykiske lidelser?

- I dag er det 800.000 nordmenn som til en hver tid sliter og trenger hjelp, svarer Thorbjørnsen. - De fleste har en ektefelle, barn eller mor som dette går utover. Da kommer vi opp i en kolossal mengde mennesker. Psykisk helse involverer hele familien. Jeg synes at det blir nesten arrogant når enten publikum eller helsevesen mener at dette ikke gjelder oss.

Den psykiske lidelsen er mer synliggjort i samfunnet enn den var tidligere. Vi lever nok i et samfunn som krever at vi er sterke. Det er store omveltninger i arbeidslivet, og familier er under oppløsning. I alle sammenhenger utfordres vi i sterkere grad for å klare oss. Familiebandene blir svakere, samtidig som vi er mer mobile og flytter mye. Tilværelsen krever mer. I forbindelse med dette er det flere som sliter.

Psyk Opp

- Det er viktig å nevne at Schizofrenidagene og Stiftelsen Psykiatrisk Opplysning henger sammen, sier Thorbjørnsen. - Stiftelsen har sitt eget forlag, Hertervig forlag, som produserer og gir ut bøker og brosjyrer om psykiske lidelser. I disse dager gir vi ut en bok

av Vegard Mellemstrand som skriver om sin. Formålet hans er at vennene og folk flest skal forstå hvordan han har det.

- Vi distribuerer trykksaker og bøker nasjonalt, men målet er å beholde distribusjonen i Stavanger, fortsetter han ivrig. - Grunnen til dette er at forlag og distribusjon er knyttet opp til en arbeidstreningsplass hvor personer med psykiske lidelser kan trene seg opp til å møte den virkelige verdenen igjen. Dette er verdifullt for både forlaget/stiftelsen og vedkommende, og noe som jeg ikke lyst til å gi slipp på.

I tillegg til forlagsvirksomhet arrangerer stiftelsen kurs om psykisk helse. Et av dem er et bredt nasjonalt opplæringsprogram om psykiske lidelser for lærere i den videregående skolen. Dette er støttet av Sosial- og Helsedirektoratet. I Psyk Opps lokaler finner du alt fra bøker og brosjyrer til pyntegenstander og leker. - Beliggenheten er viktig. Vi vil at senteret skal være lett tilgjengelig. Det faktum at det ligger vis a vis pelsbutikker, interiørbutikker og fransk mat gjør at psykiske lidelser blir mer sidestilt med resten av aktivitetene i samfunnet, sier Thorbjørnsen.

Stiftelsen strever med at spesielt sykehusene gir ut lite informasjon om psykiatri. - De spanderer villig vekk antipsykotiske medikamenter, men et opplysningshefte om psykiske lidelser til førti kroner vil de ikke spandere. Det er dette vi vil komme til livs.

Stiftelsen og Schizofreni-dagene får støtte til driften av Helse Vest, Stavanger Kommune og Rogaland fylkeskommune. - Jeg kunne jo ikke skrive det i brosjyren, men jeg håpet virkelig at det var ordfører Sevland som skulle åpne dagene. Og det ble det jo, avslutter han fornøyd.

Torbjørn Børte og Gerd-Ragna Bloch Thorsen

"DU SER SLITEN UT"

Hvordan vi takler utbrenthet

Hertervig Forlag

Aktuell bok om utbrenthet

ISBN: 82-92023-07-0.

120.-

Porto kommer i tillegg

Kjøpes i bokhandel eller direkte fra Hertervig forlag:
Breigt 21 4006 Stavanger
tlf: 51 93 88 00, faks 51 93 88 01,
mail: post@psykopp.no eller
www.psykopp.no



Tekst: Sigrun Sagedahl,
partner i PROJURE
advokatfirma DA.

Det er en grense for hva ansatte skal måtte tåle av arbeidspress og psykiske belastninger i jobben. Arbeidsgiver kan bli erstatningsansvarlig når denne grensen er overtrådt.

Både på folkemunne og blant fagfolk brukes begrepet 'utbrenthet' om forskjellige på ulike måter. Noen får blir varig syke med hel eller delvis uførhet som resultat. Det er de sistnevnte som i særlig grad har behov for økonomisk kompensasjon, og det er slike alvorlige tilfeller denne artikkelen omhandler. For de skader som faller utenfor yrkesskadeforsikringslovens dekning – og det gjør normalt 'utbrenthet', kan arbeidsgiver bli ilagt erstatningsansvar etter reglene om skyldansvar. Grunnvilkår for skyldansvar er at arbeidsgiver ved en uaktsom – rettsstridig – handling (el. unnlattelse) har påført den ansatte et tap. I denne artikkel forutsetter jeg at 'utbrentheten' skyldes overbelastning, press og stress i arbeidsforholdet slik at kravet om årsakssammenheng er innfridd. Jeg forutsetter også at dette har påført den ansatte et tap.

Det foreligger ikke noen avgjørelser i Høyesterett om arbeidsgivers ansvar for utbrenthet. Men at arbeidsgiver på visse betingelser kan bli ansvarlig for 'utbrenthet', mener jeg må være klart. Dommer som ilegger ansvar for andre typer psykiske belastninger ved arbeidsmiljøet, støtter dette. Som eksempel kan nevnes Falkendommen om ansvar for mobbing og ikke minst Storbrenndommen (Borgarting lagmannsrett 23.12.02) hvor arbeidsgiver ble ansvarlig for psykisk skade påført i forbindelse med en nedbemanningsprosess.

Arbeidsmiljøloven har flere bestemmelser som skal sikre ansattes psykiske helse. Særlig viktig er § 12 som fastsetter at arbeidet skal tilrettelegges slik at man unngår å utsette ansatte for psykiske belastninger. Arbeidsgiver har gjennom bestemmelsene i loven et betydelig omsorgsansvar for den ansatte. Alle typer stress og press kan etter mitt syn lede til ansvar forutsatt at en viss tålegrensen er overtrådt. Rent praktisk antar jeg at utbrenthet ofte vil ha sammenheng med alt for mye jobbing, og jeg vil derfor se nærmere på arbeidsgivers ansvar for slike forhold.

Arbeidsmiljøloven kap. X har bestemmelser som begrenser adgangen til overtid. Brudd på bestemmelsene er straffesanksjonert, jf. arbeidsmiljøloven § 85. Bestemmelsene er gitt for å verne om ansattes helse og sikkerhet.

Kan arbeidsgiver bli erstatningsansvarlig hvis en ansatt blir "utbrent"?

Bestemmelsene kommer imidlertid ikke til anvendelse på ansatte i ledende stillinger, men også for disse vil arbeidsgivers omsorgsansvar som fremgår av de øvrige bestemmelser (f.eks. § 12), gjelde. Alt for mye overtid vil derfor kunne være rettsstridig fra arbeidsgivers side selv om den ansatte ikke er pålagt overtid mot sin vilje. Hva som skal til for at arbeidsomfanget er rettsstridig i forhold til ledende ansatte, vil være mer skjønnspreget.

Risikoen for psykiske skader som følge av omfattende arbeid er så vidt utbredt og kjent, at det må anses påregnelig at skader kan forekomme. Sterke rimelighetshensyn taler da for at arbeidsgiver kan få et skyldansvar. Etter mitt syn kan imidlertid ikke ethvert kritikkverdige eller rettsstridige forhold lede til ansvar for arbeidsgiver – man bør begrense dette til de mer alvorlige tilfellene. Den nærmere fastsettelse av tålegrensen må nok trekkes opp gjennom rettspraksis med utgangspunkt i konkrete helhetsvurderinger av hver enkelt sak.

Jeg mener følgende momenter er relevante i vurderingen:
(+ taler for ansvar, - taler mot ansvar)

- + grov overtredelse – arbeidsomfanget, antall overtidstimer
- + lanvarig overtredelse
- + pålagt arbeidsomfang
- + liten handlefrihet og beslutningsmyndighet i sitt arbeid
- + stort ansvarsforhold i forhold til kompetanse
- + manglende støtte fra kolleger/overordnede
- + arbeidsgiver har fått informasjon/-forvarslar om utbrenthet og unnlatt å gjøre noe

- liten el. kortvarig overtredelse ift arbeidsomfang
- frivillig arbeidsomfang
- stor handlefrihet
- stor beslutningsmyndighet
- ansvarsforhold matcher kompetansen
- om den ansatte har støtte hos overordnet – eller støtte fra sine kolleger i jobbsituasjonen



Sigrun Sagedahl, partner i PROJURE advokatfirma DA.

- arbeidsgiver har hatt et bevisst forhold til risikoen for utbrenthet og forsøkt å minimalisere denne

Egen skyld fra den ansattes side kan lede til at erstatningen settes ned eller faller helt bort. Dette følger direkte av skadeserstatningsloven § 5-1 (lov av 13. juni nr. 26 1969).

Selv om arbeidsomfanget er helt og holdent i tråd med den ansattes ønske/initiativ, mener jeg imidlertid at arbeidsgiver må ha hovedansvaret for å hindre skadelig arbeidsomfang. Dette bør særlig gjelde for den ansattegruppen som omfattes av reglene om begrenning av overtid i arbeidsmiljølovens kap. X. Det vil derfor antakelig bli mindre aktuelt at erstatning faller bort for denne gruppen.

For de ledende ansatte, som faller utenfor kap. X, vil terskelen for arbeidsgivers ansvar være langt høyere. Jo høyere stilling en ansatt har, jo høyere vil antakelig terskelen være for når arbeidsgiver blir dømt til erstatning. Både fordi det skal mer til for å påføre skade hvor ansatte har stor beslutningsmyndighet/frivillighet, og fordi den ansattes egen skyld kan føre til at erstatningen faller bort.

NØKKELEN TIL GOD BILDEKOMMUNIKASJON



Se vår portfolio:
BITMAP*
www.bitmap.no

- SCANNING
- PLAKATER
- MESSEDEKOR
- REKLAMEFOTO
- BILDEDATABASE
- DIGITAL UTSKRIFT

Karriereomstilling må håndteres på en skikkelig måte

Fordi de ansatte som blir igjen husker de som måtte gå – og hvordan!



Tekst: Trude Refvem
Hembre
Foto: Markus Johansson

Rosenkilden møtte adm. direktør Endre Lima Løvås og seniorrådgiver Marit Asserson hos Right Management Consultants i Luramyrvæien 29 på Forus. Right er verdens ledende konsulent-selskap innen karriererådgivning, -omstilling og organisasjonsrådgivning. Deres motto er "managing the human side of change" – noe som gjenspeiler seg i bedriftens filosofi og sentrale fokus på ledelse i omstilling.

Right er markedsledende på støtte i nedbemanningsprosesser. Selskapet har 3.500 medarbeidere på verdensbasis, 150 i Skandinavia, 36 i Norge og 12 i Stavanger. Marit Asserson er prosjektansvarlig for karrieresenteret i Stavanger. I løpet av de siste to årene har Right hjulpet over 500.000 mennesker verden over med å finne seg en ny jobb. I Norge har de i løpet av det siste

året hatt 500 mennesker gjennom sitt karriereprogram. Endre Lima Løvås leder alle Rights kontorer i Norge: Oslo, Bergen og Stavanger. Medarbeiderne er en sammensatt gruppe av psykologer, siviløkonomer, sivilingeniører og organisasjonsrådgivere.

Hvordan vil dere beskrive en nedbemanningsprosess, og hva er de viktigste faktorene å ta hensyn til i en slik prosess?

Løvås forteller at Right ønsker på et så tidlig tidspunkt som mulig å bidra med sin kompetanse i en slik prosess. Dersom en starter på en uheldig måte, blir det fryktelig mye å rydde opp i senere med store konsekvenser både økonomisk og menneskelig. En bedrift som kommer i en så alvorlig situasjon, må kartlegge egen situasjon grundig. Bedriftens ledelse må foreta konsekvensanalyser, og når beslutning om



Seniorrådgiver Marit Asserson,
Right Management Consultants

nedbemanning tas, må den gjennomføres på skikkelig vis. Ledelsen må undersøke hvilken type kompetanse bedriften har behov for. Oppsigelsesdagen blir en slags D-dag hvor en på den ene siden må sørge for at de gjenværende talentene ikke mister motivasjonen, samtidig som en må behandle de "overflødige" med respekt. I tillegg til økonomisk hjelp er det like viktig å tilby profesjonell assistanse til å reorientere sin karriere og raskest mulig komme videre. Flere og flere bedrifter benytter Rights tilbud via karrieresenteret hvor de oppsagte får et nettverk og kommer inn i et positivt miljø. Her får de tilbud om personlig coaching og en rekke seminarer som alle har ett mål: raskest mulig videre og ut i jobb.

– Medarbeidere som føler de blir godt "etterbehandlet", vil naturligvis også ha et bedre forhold til sin tidligere arbeidsplass og omtale den i positive former. Det resulterer dessuten i færre arbeidsrettsaker. Det sier seg selv at de gjenværende ansatte takler situasjonen bedre når de vet at eks-kolleger får god hjelp videre. Norske bedrifter må bli mer strategiske med tanke på dem som må gå og de som blir igjen, sier Løvås.

Hvilke råd vil dere gi bedriftsledere som må møte en nedbemannings-situasjon?

– Ledelsen må være klar i formidling av sitt budskap, det er viktig å informere på riktig tid, sted og måte.

Et eksempel på svak kommunikasjon som Asserson trekker fram, var en ansatt som hadde hatt samtale med sin sjef, og kom ut fra møtet i den tro at han var blitt forfremmet! – Gjør oppsigelsen kort og kontant, kommer det samstemt fra de to intervjuobjektene.

Det høres nå veldig brutalt ut?

– Ja, sier Asserson, men vår erfaring er at mennesker som får beskjed om oppsigelse takler det bedre når en ikke

trekker ut oppsigelsessamtalen. I tillegg er det viktig at selve oppsigelsesprosessen ikke tar for lang tid. Motivasjonen og energien avtar med tiden, og de som kommer raskt i gang med jobbsøking, håndterer situasjonen best. Det å si opp en ansatt om gangen, er heller ikke å anbefale. Det gjør de ansatte usikre på hva neste dag vil bringe.

Endre Lima Løvås, du har vært i bransjen lenge, er det vanskeligere å si opp medarbeidere nå enn tidligere?

– Nja, i Norge har vi god beskyttelse av ansatte. Det har ikke forandret seg. Samtidig er situasjonen og konkurransen hard, og oftere må ledere ta valg som gir store konsekvenser for det enkelte individ. Vi må erkjenne at vi lever i en tid i stadig utvikling og endring.

Hvilke prosesser gjennomgår et menneske som er blitt oppsagt?

– Ingen prosesser er helt like, og folk reagerer ulikt, men de fleste personer gjennomgår følgende fire faser: Benektelse, motstand, utfordring og ny giv. En form for benektning vil f.eks gi seg utslag i "nei, dette kan ikke skje meg". I mange tilfeller kan det være viktig å ha et møte dagen etter oppsigelsesdagen fordi det er mange som ikke greier å absorbere beskjeden. Typiske reaksjonsmønstre er at oppsagte reagerer med stress, frustrasjon, sinne og angst. En anklager andre og seg selv. Oppsagte vil ofte bebreide seg selv med at "hvis jeg hadde gjort slik og slik, så ville ikke dette skjedd". Svært ofte er slike mennesker fokusert på fortiden. Deretter retter de blikket framover og ser utfordringen i å søke nytt arbeid og få ny motivasjon. Dette går mye lettere og fortere når de får profesjonell hjelp.

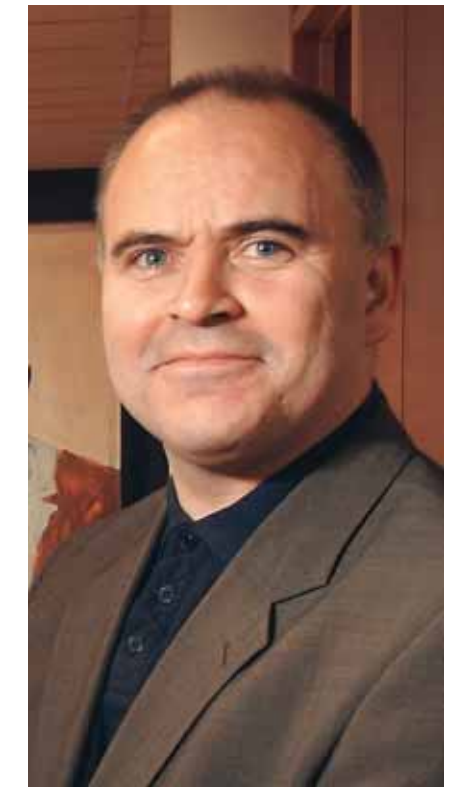
Hva kan Right bidra med i en oppsigelsesprosess?

– Som vi allerede har nevnt tidligere, er det viktig at vi trekkes med i prosessen

så tidlig som mulig – både for å se på alternative strategier og ved en eventuell nedbemanning. Mennesker som får tilbud fra sin bedrift om å delta i Rights karrieresenter, får et godt nettverk og god assistanse i sin jobbsøk. Vi har en egen jobbsøke-database hvor vi har linker til ledige jobber og verktøy som gir personlig utvikling.

For de fleste oppfattes oppsigelse negativt. Finnes det i det hele tatt positive sider?

– For mange som kommer i en slik livskrise er en negativ reaksjon normal. Vi hører imidlertid ofte i ettertid at oppsigelsen har vært en positiv erfaring hvor en fikk økt selvinnsikt, og fant en ny jobb som en trives bedre i enn den forrige jobben. Folk som har innstillingen: jeg må ha en eller annen jobb, får ikke jobb. Men de som vet hvilken jobb de vil ha, får jobb. Asserson kan vise til høy suksessrate blant



Adm. direktør Endre Lima Løvås,
Right Management Consultants.

dem som har vært innom Right sitt karrieresenter: 100% av de lederne som har vært gjennom Rights karrierestøtte de siste to årene er kommet ut i jobb. Drøyt 90% av alle andre har ny jobb etter seks måneder. – Mye handler om å forstå hvordan arbeidsmarkedet virker: husk at 70% av de ledige jobbene ikke finnes i avisannonserne, avslutter Løvås optimistisk.

Vi kan språk!

Offshorerelatert/teknologisk	Markedsføring	Finans
Tekniske rapporter HMS-manualer/rapporter Operasjonsprosedyrer Kvalitetskontroll	Brosjyrer Annonser Internettider Pressemeldinger	Årsrapporter Revisjonsberetninger Rapporter Korrespondanse

Oversettelsestjenester og språkkurs - tilpasset næringslivet

Ta kontakt med Eva Johanne Mc Elhinney eller Frank Gregson på telefon **51 80 00 33**, eller les mer på **www.intercomm.no**

Verdenskunstner til Næringsforeningen: Helt i Fronth



Tekst: Sune Aabø Parker
Bilder: Per Fronth

Billedkunstner Per Fronth er kanskje mer kjent ute i verden enn i sitt hjemland, Norge. Kunstneren har hatt inspiratorer og læremestre som er bedre kjent, blant annet Kjell Nupen og Odd Nerdrum. Mange vil allikevel huske ham fra TV i forbindelse med sendingene fra ulykksalige New York, 11. september for to år siden. Som foredragsholder fremstår han som uredd og samfunnsengasjert. *Onsdag 29. oktober, klokken 19.00* inntar han det skjeve tårn i Jåttåvågen for å snakke om sin multikunst og livsbetraktninger.

"En reise gjennom fotografiet som kunstform".

Dette er tittelen på Fronths innlegg, og lover i så måte flere stoppested på en spennende reise i fotokunsten. Per Fronth har vakt internasjonal oppmerksomhet med sin særegne kunst, som kombinerer klassisk malerkunst med moderne fotografi. Han er opprinnelig fra Kristiansand, men har bodd i Tribeca på Manhattan, New York i 13 år. Han er nå bosatt i St. Raphael i Frankrike, og har fremdeles hele verden som arbeidsfelt. Mer om Per Fronth finner du på internett, www.perfronth.com

Næringsforeningen inviterer til dette noe annerledes kveldsmøtet sammen med Kunstgalleriet AS ved gallerist Elin Halvorsen og Grafill/Kreativt Forum. Velkommen til det vi håper blir en inntrykksfylt aften.



Eksempler fra Per Fronths verden:
08:18 PM (over til venstre), *Begonia* (til venstre) og *Paradoxical sleep* (under)



E-handel, butikk eller pr. telefon - kjapt levert!

Ordrekontor åpent: man-fre 08.00-16.00
 Telefon: 51 82 92 60. Telefaks: 51 82 92 40
 Butikken i Hillevåg, Sjøhagen 11, åpen: man-fre 08.00-1600 (torsd.19.00)
 Netthandel, åpen hele døgnet: www.litografen.no

litografen

KONTORETS VAREHUS

Kun kr 489,- pr. natt!

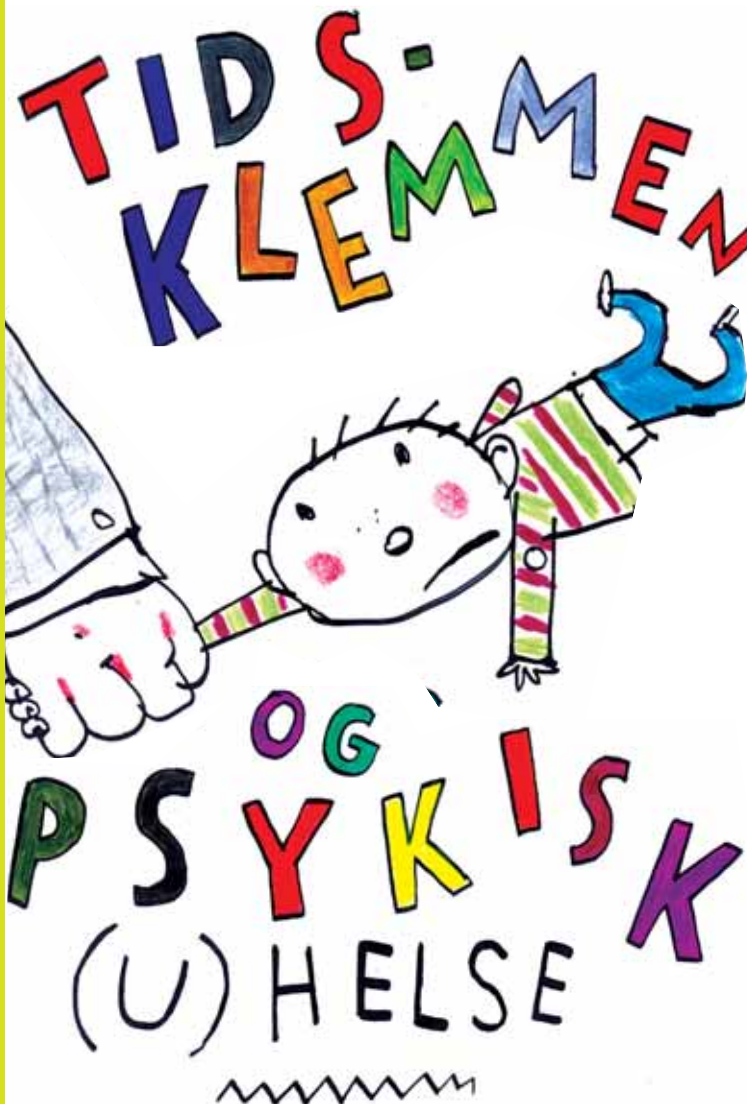
Smarthotel på Forus tenker nytt! Vi har skrelt bort alt det unødvendige for at du skal slippe å betale for mer enn du bruker. Hos oss venter trivelige smartverter, effektiv booking og innsjekking, deilige DUX-senger og et enkelt selvbetjeningssystem for mat og drikke. Smart, ikke sant?

www.smarthotel.no • telefon 415 36 500

Den som sover smart, synder ikke

smarthotel.no

PSYKIATRISKONFERANSEN
SCHIZOFRENIDAGENE
I STAVANGER
ARRANGERER
ARBEIDSLIVSKONFERANSEN:



STAVANGER 10. OG 11. NOV. 2003

**TIDSKLEMMEN: Individuell mestring – politisk utfordring?
Arbeidslivskonferanse – fagpolitisk perspektiv**

Mandag 10. november 2003

- Kl. 10.00 – 10.15 **Velkommen/Kulturinnslag**
Kl. 10.15 – 10.30 **Tidsklemmen og psykisk (u)helse ?! En innledning.**
Tor Øystein Vaaland, gen. sekretær i Rådet for psykisk helse
Kl. 10.30 – 11.30 **Tidsklemmen i et sosialantropologisk perspektiv**
Sverre Nesvåg, Rogaland Forskning
Kl. 11.30 – 12.00 Enkel lunch
Kl. 12.00 – 12.30 **Tidsklemmen – en refleksjon. Kilde til økende sykefravær og tidlig avgang?**
Arve Myrvang, Direktør i Storebrand Forsikring
Kl. 12.30 – 13.00 **Tidsklemmen – en rapport fra hverdagen.**
Foredragsholder, se www.schizofrenidagene.no
Kl. 13.00 – 13.15 **Tidsklemmen fra LO's perspektiv.**
Wenche Irene Thomsen
Kl. 13.15 – 13.30 **Tidsklemmen fra NHO's perspektiv.**
Foredragsholder, se www.schizofrenidagene.no
Kl. 13.30 – 13.45 Pause
Kl. 13.45 – 15.00 **Duell mellom sentrale politikere, se våre nettsider www.schizofrenidagene.no. Individuell mestring – politisk utfordring?** - Seks-timers dag - SFO - Pensjonsordningen - Mer ferie til småbarnsforeldre
Kl. 15.00 – 16.00 **Avslutningsforedrag.**
Vetle Lid Larssen, journalist og forfatter

**TIDSKLEMMEN - og psykisk (u)helse
Arbeidslivskonferanse – fagperspektiv**

Tirsdag 11. november 2003

- Kl. 09.00 – 09.15 **Velkommen/Kulturinnslag**
Kl. 09.15 – 10.15 **Åpningsforedrag: Tidsklemmen – en statusrapport.**
Arne Næss senior, filosof i samtale med Gerd-Ragna Bloch Thorsen, psykiater
Kl. 10.15 – 11.00 **Tidsklemmen i et historisk perspektiv.**
Hilde Sandvik, historiker/1.amanuensis UiO
Kl. 11.00 – 11.15 Pause
Kl. 11.15 – 12.00 **Bedriftens sårbarhet/robusthet.**
Hege R. Eriksen, dr. philos/direktør i HALOS Bergen
Kl. 12.00 – 12.45 Lunch
Kl. 12.45 – 14.45 **Tidsklemmen sett i ulike perspektiv. Symposium: Kulturelt. Sverre Nesvåg, sosialantropolog Rogaland Forskning**
Familie. *Charlotte Koren, forsker NOVA*
Teologisk. *Jacob Jervell, prof. dr. theol.*
Psykologisk. *Bjarte Stubbaug, psykiater*
Kl. 14.45 – 15.00 Pause
Kl. 15.00 – 15.15 **Innspill fra en mellomleder: Et innblikk i hverdagen...**
Kl. 15.15 – 16.00 **Knapphet på tid eller knapphet på andre ting....?**
Gerd-Ragna Bloch Thorsen, psykiater
Kl. 16.00 – 17.00 **Avslutningsforedrag.** *Ebba Haslund, forfatter*

Forbehold om feil og prog. endringer