



Foto: Fredrik Knoph

Vil bidra med nye og friske impulser

– Vi skal bidra til å forme Aibels bedriftskultur, sier initiativtakerne til Young in Aibel i Bergen, Øyvind Kyvik og Marius Selsø Håkonsen

Ung forening

Etter at Stavangerkontoret var først ute med Young in Aibel, var bergenslokasjonen neste ut med kick-off for rundt 50 deltakere like før jul. – Målet er at vi som er unge i Aibel skal kunne bygge nettverk på tvers av avdelinger, roller og stilling i selskapet, både faglig og sosialt, forteller Kyvik og Håkonsen. De er to av en arbeidsgruppe på syv personer som alle kommer fra ulike avdelinger hos Aibel i Bergen. – På åpningen hadde vi invitert organisasjonspsykolog Andreas Våge til å snakke om adferd og sosiale relasjoner mellom kollegaer, i tillegg til at lokasjonsleder Jan Konrad Olseth delte sine erfaringer.

Vil ikke stivne i faste mønstre

– Vår bransje kan ofte være litt tradisjonsbundet. Ting blir gjort på en måte fordi det alltid har blitt gjort slik. Unge ansatte blir lært av opp av sine eldre kollegaer og har sitt tilholdssted på avdelingen. I tillegg var det ingen naturlig sosial møteplass for unge i Aibel, forteller Håkonsen. – Young in Aibel skal være et positivt element for å motvirke dette. Det gir unge et nettverk på tvers av ulike fagområder, og samtidig kan vi som samlet gruppe være en bidragsyter i å forme bedriftskulturen med våre synspunkt. Vi har derfor vært veldig bevisst på at alle avdelinger skal være

representert i arbeidsgrupper, poengterer Kyvik.

Fri rolle

Noe av det som er spesielt med Young in Aibel er den frie rollen de har fått i Aibel-systemet. – Vi skal drive med ungdommelig entusiasme på siden av den øvrige organisasjonsstrukturen. Da sikrer vi oss mot å bli «slukt» av dem vi gjerne skal sparke litt i leggen. Vi står også fritt til å bestemme hvilke arrangement vi skal gjennomføre, sier Håkonsen.

Øker attraktiviteten

Selv om den unge organisasjonen ikke har spikret alle planene for fremtiden, ser både Håkonsen og Kyvik for seg at Young in Aibel vil være en viktig merkevare både for å trekke nye ansatte til bedriften, men også holde på dem man allerede har.

– Behovet for arbeidskraft i vår bransje er enormt, og vi er sikker på at dette tilbudet styrker Aibels attraktivitet. Hadde jeg vært ung og jobbsøkende ville jeg helt klart vektlagt det, sier Kyvik.

– Vi har også all informasjon på engelsk, slik at vi også integrerer kollegaer som kommer utenlands fra, skyter Håkonsen inn.

Aktivt 2012

Inn i det nye året mangler det ikke på arrangementsplaner. – Vi vil fortsette med å kombinere faglige og sosiale events, samtidig som vi vil fortsette med «Young in Aibel»-lunsjer. Det er så enkelt som at vi spiser lunsj med hverandre på jobben. Videre skal vi ha en felles skitur med Young in Aibel i Stavanger. Det er viktig for oss å bidra til å øke samspillet med våre andre lokasjoner, avslutter de to.

INNHold:

- S. 2: VIKTIGE MEDSPILLERE
- S. 4: REALFAGSROLLEMODELLER
- S. 6-8: DEN INTERNASJONALE NÆRINGEN



Carlotte Molland og Frank Robert Bakke har funnet seg godt til rette hos FMC.

Viktige medspillere

Etter halvannet år hos FMC fyller subseaingeniørene Frank Robert Bakke og Carlotte Molland ansvarsfulle roller.

Første avgangskull

Både Frank Robert og Carlotte var studenter fra det første kullet subseaingeniører som ble utdannet ved Høgskolen i Bergen. Allerede under utdannelsen knyttet de tette bånd til industrien. – Det at linjen er utformet i samarbeid gir et tydelig signal om at bedriftene ønsker oss. Vi var også ute på praksis i løpet av studietiden, og subseaskolen til FMC er for eksempel pensum i studiet, forteller de to. Nå arbeider Carlotte med vedlikehold av FMC sitt utstyr som blir brukt til offshoreoperasjoner fra rigg, mens Frank Robert er tilknyttet prosjektering av operasjoner fra fartøy og installasjoner i drift.

Grundig innføring

Begge fikk jobb i FMC før de siste eksamensresultatene var klare, men hadde ikke laget seg store forventninger før de startet i jobben. – Jeg var egentlig mest spent på å komme ut i arbeidslivet, sier Carlotte. Det skulle imidlertid vise seg at begge ble tatt godt i mot. – Den første måneden hadde vi et intensivt opplæringsprogram. Jeg husker det første møtet jeg var med på, det var så mange forkortelser at jeg nesten falt av lasset, sier Frank Robert. – Vi hadde også muntlig eksamen hvor vi skulle vise teknisk personell at vi kunne det vi trengte. Jeg hadde mer nerver da enn på Høgskolen, ler

Carlotte. Begge to er samstemt på at de ble godt ivaretatt i starten på yrkeskarrieren.

Ekstra trygghet med mentorordning

Etter den innledende opplæringen fikk Carlotte og Frank Robert tildelt hver sin mentor som de kan spørre til råds. – Generelt er det en veldig kunnskapsdelende arbeidsplass. Det er lett å få hjelp, enten det er fra den vi får tildelt som mentor eller andre kolleger, sier Frank Robert. – I tillegg er det læringer som har ansvaret for deler av opplæringen vi har første måneden, dermed blir vi kjent med folk på tvers av avdelinger, føyer Carlotte til.

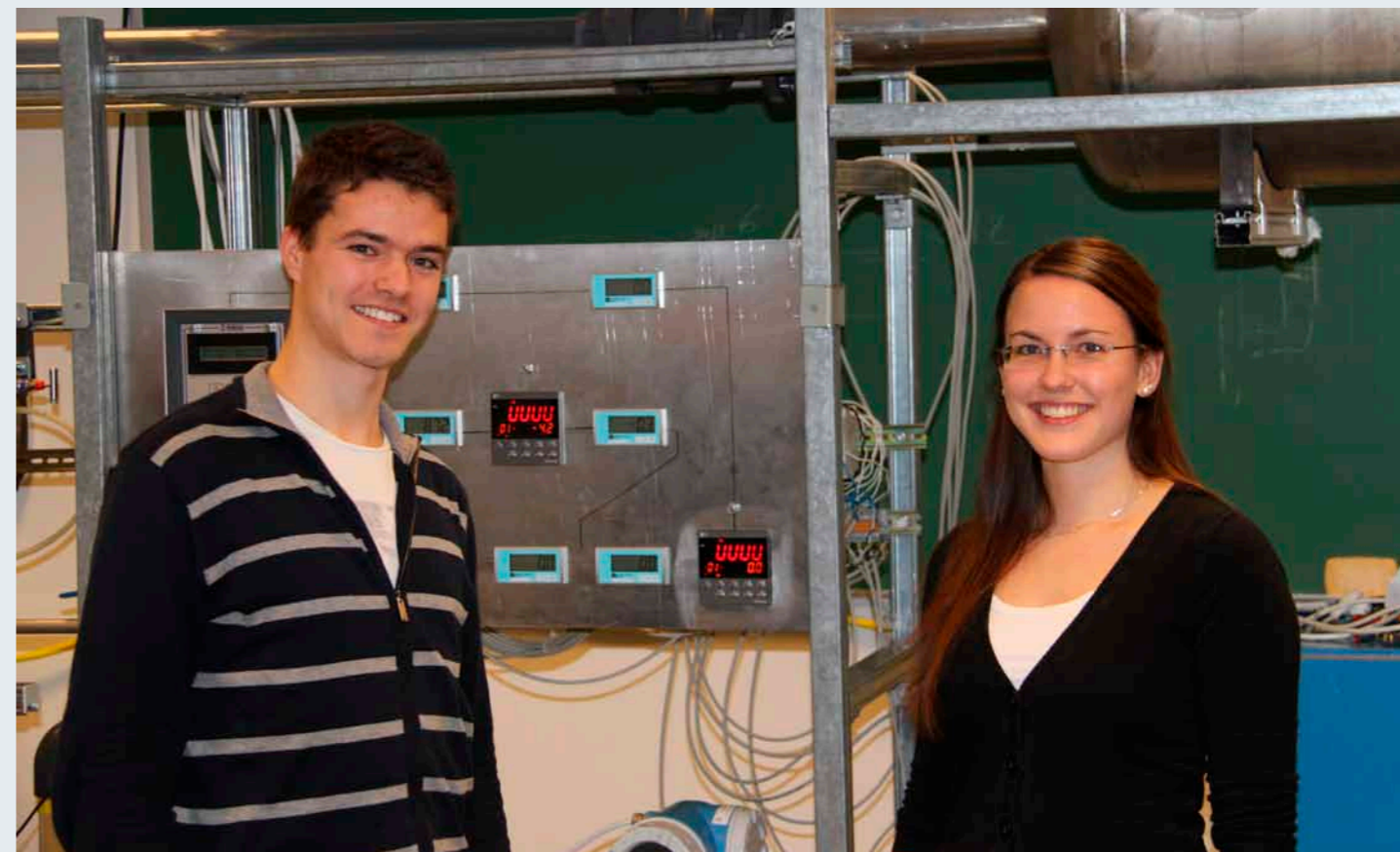
Lett å se resultater

Hos FMC jobbes det primært prosjektbasert, noe begge fremhever som en fordel. – Vi ser lett resultatene av det vi holder på med og det er tydelige

leveranser med korte tidsfrister. Dersom vi er litt på etterskudd får vi høre det fra oppdragsgiver, sier Carlotte. Til tross for kort fartstid har begge to allerede fått mye ansvar og bidrar på prosjekt hvor forsinkelser gir store økonomiske konsekvenser. – Dersom du ønsker å ta på deg mye ansvar, er dette definitivt en god arbeidsplass, konstaterer Frank Robert.

Nærhet til teknologien

– Noe av det mest spennende ved å jobbe hos FMC er at vi kan følge teknologiutviklingen på nært hold. Det er ikke akkurat gammelt skrot vi jobber med, spøker Frank Robert. – Det at jeg kan gå fra pulten og bort til verkstedet for å se på utstyret er en unik fordel og gir en nærhet til hva vi jobber med som jeg liker godt, tilføyer Carlotte. – Fremtidsutsiktene for både FMC og næringen som helhet er lyse, avslutter de to.



Ingen jobbekymringer for Kristian Frafjord Haarr og Malin Haugen.

Sikret jobb

Utdanner du deg til en karriere innenfor olje- og gassnæringen er det en stor sjanse for at du har jobb før du forlater lesesalen.

Arbeidsplassen venter

To av studentene ved Institutt for fysikk og teknologi ved UiB som allerede har jobben klar er Kristian Frafjord Haarr og Malin Haugen. De to studerer henholdsvis målevitenskap og instrumentering og petroleumsteknologi og starter i jobb hos ConocoPhillips når de avslutter masterstudiene i juni. – Jeg fikk jobbtilbud i november, forteller Malin, mens Kristian har vært ansatt i ConocoPhillips gjennom hele studiene. – Jeg er utdannet innenfor automasjon og jobbet offshore før jeg tok videreutdanning. At studentene er attraktive bekreftes av instituttleder Geir Anton Johansen. – Noen studieretninger er mer populære enn andre, men det hører til sjeldenhetene at studenter går arbeidsledige. Faktisk er de så attraktive for næringen at vi tidvis mister dyktige forskerspirer til industrien, supplerer Johansen.

Ulike løp

Til tross for at begge begynner i samme bedrift, har de hatt ulike veier frem mot jobben.

– Jeg var skolelei og valgte å utdanne meg til fagarbeider innen automasjon og jobbet offshore i læretiden. Etter en stund ble høyere utdanning en naturlig fortsettelse for meg, forteller Kristian. – For min del hadde jeg en realfagslærer på videregående med erfaring fra næringen som var viktig for at jeg valgte denne retningen. Jeg synes også det er viktig at næringen besøker steder også utenfor Bergen og Stavanger, kunnskapen om oljenæringen er ganske lav når man beveger seg litt utenfor byene, sier Malin med egenerfaring fra Sunnfjord. Begge to er enige i at en tettere kobling mellom industri og skolen kan bidra til å øke interessen for realfag. – Kanskje man skal ta med ungdomsskoleelever på laben for å vise hva som skjer?

Utvider sin egen tidshorisont

Til tross for mye oppmerksomhet rundt oljens levealder, har det ikke vært noe tema for studentene ved

UiB, og i hvert fall ikke nå etter den siste tids store funn i Nordsjøen. – Det er olje så lenge vi lever og samtidig er vi med på å utvide levetiden gjennom stadig teknologiutvikling. Økt utvinningsgrad kommer til å få mye oppmerksomhet fremover. Det er stadig nye utfordringer, i tillegg blir jentene veldig godt tatt i mot, sier Malin.

På forskningstur til USA

En av fordelene med en karriere innenfor olje- og gassnæringen er det sterke internasjonale aspektet. – Det er et klart pluss å kunne reise ut for å jobbe internasjonalt, man blir aldri sittende fast, forklarer Kristian. Av og til kan dette også gjøre seg gjeldende i løpet av studiene også. – Jeg er på farten til USA for å gjennomføre eksperimenter som et ledd i et forskningsprosjekt vi gjør for ConocoPhillips, forteller Malin. Det å skrive masteroppgaven enten direkte for en bedrift eller som en del av et større forskningsprogram er slett ikke uvanlig.

ET NYHETSREVISJONSBREV FRA RESSURSGRUPPE OLJE & GASS I BERGEN NÆRINGSRÅD

Redaksjonell utgiver:
Bergen Næringsråd ved ressursgruppe Olje & Gass,
Postboks 843 Sentrum, 5807 Bergen
E-post: firmapost@bergen-chamber.no

Ansvarlig redaktør: Marit Warncke
Tekst: Martin Larsen Hirth
Foto: Martin Larsen Hirth og Martin Halvorsen

BERGEN
NÆRINGSRÅD



Solveig Thunestvedt i samtale med nysgjerrige elever.

Realfagsrollemodeller

For å redusere ingeniørmangelen, må arbeidet starte i ungdomsskolen, mener Solveig Thunestvedt i Aker Solutions.

Foreldre forteller

I januar arrangerte Gimle Ungdomsskole for første gang en karrieremesse hvor elevenes foreldre stod på stand for å fortelle om hvor de jobbet og hvilke valg de hadde tatt for å komme dit. Blant bedriftene som var til stede, var Aker Solutions.

– Vi skal rekruttere minst 100 ingeniører i Bergen i 2012. Når vi i tillegg vet at hele næringen skriker etter kompetanse, må vi bruke tid og krefter på å få unge til å velge realfag, sier Solveig Thunestvedt, som er Vice President for Project Management and Control hos Aker Solutions på Sandsli.

Realfag åpner dører

– Det er i ungdomsskolen elevene tar valgene som i stor grad avgjør hvilket utdanningsløp de skal gå. Dersom de velger bort realfagene, stenges samtidig en del dører de ikke kommer til før tre til fem år senere. Jeg tror det er viktig å knytte matematikk og fysikk tettere opp til hvordan fagene benyttes i hverdagen og senere i arbeidslivet. For 15–16 åringer er det vanskelig å se hva en for eksempel kan bruke matematikk til – derfor må undervisningen knyttes opp mot praktisk anvendelse. Aker Solutions ser positivt på å kunne bidra med vår kunnskap dersom noen skoler ønsker det, sier Thunestvedt.

Oljenæringen gir mangfoldig karrierevalg

– Oppgaven min til karrieremesse var å tegne opp mitt karriereløp og

fortelle hvilke valg jeg gjorde, fra jeg fullførte ungdomsskolen til nå, som leder for flere hundre ledere og medarbeidere. Jeg har vært innom både fagbrev og ingeniørutdanning på veien – som er aktuelle yrker på målgruppen her. Mitt budskap er å få frem at det er mange ulike fagretninger som åpner seg med realfag, spesielt innenfor oljenæringen. Det er minst like viktig å informere om hvor mange fag man velger bort ved ikke å ta realfagene med seg. Mangfoldet av yrkesveier innenfor samlebetegnelsen oljenæringen er nok litt underkommunisert. Her må både næringen selv og skolevesenet bli bedre. Faktum er at man i oljenæringen har et stort mangfold av ulike faggrupper som jobber sammen på store prosjekter, sier Thunestvedt.

Rådgivere – en nøkkelgruppe

– Jeg er usikker på hvor godt rådgiverne i skolen kjenner til næringslivet i bergensregionen, men de er helt klart en nøkkelgruppe når det gjelder utdanningsvalg,

sier Thunestvedt. Hun får støtte fra lærer Odd Løvset som har koordinert messen fra skolens side.

– Jeg underviser i faget utdanningsvalg og har vært heldig å få delta på rådgiversamlinger i regi av fylkeskommunen. Men det er langt ifra alle som får det. Det er viktig at vi klarer å gi nok og korrekt informasjon til elevene, og denne messen er et ledd i det arbeidet, forteller Løvset.

Setter pris på informasjon

Emma og Astrid er elever på Gimle ungdomsskole og ser litt søkende mot standen til Aker Solutions. Selv om de ikke er helt overbevist om at de har en fremtid innenfor oljenæringen, er begge to positive til å få høre mer om ulike jobbmuligheter. Det er veldig greit at vi får informasjon om ulike yrker, sier de to og avslører at de egentlig synes naturfag er ganske spennende.

Første daglige leder i UPTIME Centre of Competence

Geir Storaas (60) tiltrer stillingen som den første daglige lederen i det nystiftede UPTIME Centre of Competence i Bergensregionen.

Bergensregionen er ledende innen maritim og offshore drift og vedlikehold. Denne posisjonen styrkes med etableringen av UPTIME Centre of Competence. Senteret skal legge til rette for samarbeid om forskning, teknologi- og næringsutvikling som kan stimulere og bidra til økt konkurransekraft og entreprenørskap blant næringsaktørene innenfor maritim og offshore drift og vedlikehold.

– Dette er en helt ny satsing i Bergensregionen, og en satsing som har bred oppslutning fra næringsaktørene i regionen, sier Knut Vindenes, styreleder UPTIME Centre of Competence.

Storaas er sivilingeniør med MBA-påbygging og har solid industriell erfaring. Han har vært adm. direktør i Fabricom og i Trelleborg Viking AS og har hatt flere topplederstillinger i ABB Olje og Gass. Storaas kommer nå fra rekrutterings- og konsulentutleieselskapet Prime People HR Solutions AS.



Geir Storaas blir daglig leder for Uptime Centre of Competence.

UPTIME Centre of Competence stiftes formelt 21. februar. Geir Storaas tiltrer 27. februar.

For ytterligere informasjon ta kontakt med:

Styreleder Knut Vindenes på mobil: 982 34 952

Foto: NCE Subsea



Deler arbeidshverdagen

For å øke interessen for realfag har RENATEsenteret tatt i bruk rollemodeller. En av dem som forteller skoleelever om sin arbeidshverdag er Lise Indrøy fra FMC Technologies

Lise er en av to rollemodeller fra subseaindustrien i Hordaland som skal motivere skoleelever til å velge realfag.

– Jeg begynte på mekanisk grunnkurs på vgs. og har fagbrev innen havbunnsinstallasjoner etter læretiden ved FMC. Lise ble kontaktet av RENATEsenteret etter tidligere å ha vært i kontakt med NCE Subsea. – Først var jeg litt usikker på hva det var, men da jeg satte meg mer inn i det virket det spennende å være med på.

Skolebesøk

For rollemodellene er skolebesøk den viktigste arbeidsoppgaven. Lise har ennå ikke vært på besøk, men har definitivt argumentene klare for hvorfor unge bør satse på realfag.

– Det er enkelt å vise hvorfor realfag er viktig ved å vise til min egen jobb. Jeg har en stor variasjon i hverdagen og jobben i FMC har blant annet brakt meg til Angola ved flere anledninger. I arbeidshverdagen min jobber jeg med teknologi, ofte helt nytt utstyr, og det er veldig spennende, sier Lise entusiastisk. Klar til å overbevise andre unge om å velge realfag.

Den internasjonale næringen

Olje- og gassnæringen i bergensregionen er ikke bare internasjonal fordi den gir norske arbeidstakere muligheten til å reise ut. Den er etter hvert i like stor grad internasjonal fordi internasjonale arbeidstakere kommer bergensregionen for å arbeide. Vi har snakket med arbeidstakere og ledere i tre bedrifter om hvordan det er å være internasjonal arbeidstaker i vår region.

Språket foran alt

Siden november i 2010 har Mongstad vært arbeidsplassen til Michael Serink fra Canada. Etter flere år for Statoil i Calgary ble han oppfordret av sin tidligere sjef i Canada om å søke på en stilling Norge.

Et eventyr

– Å flytte til Norge innebar både profesjonelle og personlige muligheter. Det er en bedriftskultur i Statoil hvor vi blir oppfordret til å flytte rundt på oss, samtidig som jeg tror et opphold i bedriftens hjemland gir meg bedre muligheter når jeg flytter tilbake til Canada. På det personlige planet kan det best karakteriseres som et eventyr, både for meg selv og min kone. Norge i seg selv er en ting, i tillegg gir det oss muligheter til å oppleve hele Europa og se hvor slekten min kommer fra, sier Serink.

Enkel flytteprosess

Det å flytte til et nytt kontinent fremstår kanskje som en stor praktisk utfordring, men i følge Serink ordnet Statoil alt. – Vi var blant annet en tur til Norge i forkant for å se oss rundt omkring. Det kombinerte apparatet fra Statoil og INN-tilbudet til Bergen Næringsråd gjorde flyttingen mindre skremmende enn den kunne vært.

Mest bekymret for språket

Før avreisen til Norge var det språket som bekymret Michael mest ved å flytte til et nytt land. Det skulle vise seg å gå bedre enn forventet. – På forhånd trodde jeg få i Norge kunne engelsk, men alle på Mongstad snakker det jo. Nå forstår jeg såpass mye norsk at i møter så kan de andre snakke norsk, mens jeg svarer på engelsk. Serink advarer likevel mot at nordmenns engelskniv også er en blandet velsignelse. – Det kan bli en sovepute i språkopplæringen. På Mongstad er det ikke pålagt, men det er en forventning om at jeg lærer meg norsk.



Canadiske Michael Serink trives i Norge.

Jeg mener at dersom bedrifter ønsker å ha suksess med å hente internasjonale arbeidstakere, så er språkopplæring det viktigste. Arbeidsoppgavene er en ting, men det å kunne delta i lunsjpraten er nesten like viktig.

Tar ansvar for ektefeller

Statoil dekker språkopplæring både

for Serink og et mindre antall for hans kone. – Det siste viser at Statoil er bevisst på at selv om de kun ansetter en arbeidstaker, så er det i mange tilfeller to personer som må flytte. De kan også bidra med utdanningstilbud og lignende, avslutter Serink. Så langt godt fornøyd etter snart et og et halvt år i Bergen.



Aurore Uriansrud og Katja Cares har bare lovord om arbeidsmiljøet hos Norwegian Piping.

Grip sjansen

Katja Cares og Aurore Uriansrud lovpriser det åpne og inkluderende arbeidsmiljøet hos Norwegian Piping.

Inkluderende i oljenæringen

Etter tre og et halvt år i Norge og en rekke jobbsøknader andre steder, jobber tyske Katja og franske Aurore nå med kundesalg i rørbedriften Norwegian Piping i Straume Næringspark. Deres erfaring er at oljenæringen er mer åpen og klar for å ta i bruk utenlandsk arbeidskraft enn næringslivet som en helhet. – Det er en internasjonalt orientert bransje og vi synes det er veldig kjekt å kunne bidra med vår språkkunnskap når bedriften har franske eller tyske kunder, sier de to.

Full gass hele tiden

Selv om de har funnet seg godt til rette på Sotra, legger de to ikke skjul på at mye er annerledes i forhold til hva de kjenner fra hjemlandet. – Kulturen var annerledes i starten, men her hos Norwegian Piping er det slik jeg er vant til fra Frankrike, sier Aurore. Også arbeidstiden og kulturen har vært ny. – Fra Tyskland er jeg vant til et mye større prestasjonskrav, man skal ikke være borte fra jobb særlig mye. Her det greit å ta en sykedag hjemme om man ikke føler seg bra. 7.5 timers arbeidsdag er også nytt fra det jeg er vant til, forteller Katja.

Like barn leker best

Både Aurore og Katja snakker flytende norsk og fremhever språket som

det viktigste virkemiddelet for å få innpass på arbeidsmarkedet. Selv betalte de sin egen norskopplæring på Folkeuniversitetet. – Språkopplæring er fryktelig dyrt og som arbeidssøker har man ingen krav om opplæring. Men med et slikt prisnivå kan man spørre seg om norske myndigheter ønsker at folk skal lære seg språket? – Jeg ble tidlig fortalt at jeg måtte ta Bergenstesten for å bevise at jeg kunne norsk. En test som også er fryktelig dyr. På den muntlige testen fikk jeg spørsmål om å forklare ordtaket «like barn leker best» som jeg aldri hadde hørt tidligere. Når språkopplæringen fokuserer på grammatikk og skriftlig norsk, er det ganske utrolig at et enkelt ordtak skal avgjøre om jeg kan språket eller ikke. Litt spesielt er jo også at nettopp det ordtaket brukes i denne sammenhengen.

Pekefinger til den norske mentaliteten

Før de startet i Norwegian Piping var

både Aurore og Katja arbeidssøkende i andre næringer. De har ikke bare lovord om den norske mentaliteten overfor arbeidstakere som ikke er norske. – Når du aldri kommer videre til intervju, begynner man etter hvert å lure på om det er meg det er noe galt med, sier Katja. – I Norge føler jeg at bedriftene er for opptatt av at alle papirene skal være i orden. Jeg snakket flytende norsk, men likevel måtte jeg ha et papir hvor det stod svart på hvitt. Ta heller og snakk med meg, tilføyer Aurore. Begge to tror norske bedrifter er tjent med å være litt mer nysgjerrige på hva personer med annerledes navn kan tilby. – Jeg har tidligere flyttet fra Frankrike til Italia, der var mottakelsen mer hjertevarm. Nordmenn er av og til fremdeles harde vikinger, sier Aurore spøkefullt. – Se bort fra navn og bakgrunn og ta sjansen, oppfordrer Katja og Aurore. Nå viktige brikker hos Norwegian Piping.



Gintare Dunoje oppfordrer andre til å jobbe for drømmene sine.

Hardt arbeid lønner seg

Da NAV ikke kunne hjelpe Gintare Dunoje fra Litauen tok hun selv kontakt med CCB. Etter 6 mnd praksis er hun nå fast ansatt prosjektleder

Styrer prosjektøkonomien

Gintare er utdannet innen bedriftsledelse og administrasjon og jobber nå med cost control for prosjekt ved CCB-basen på Ågotnes.

– Jeg flyttet til Norge for to år siden for å være sammen med min mann som hadde fått jobb i et stillasfirma. Det er dårlige tider i Litauen og svært mange høyt utdannede mennesker står uten relevant arbeid, forteller Gintare. Det første hun gikk i gang med var å lære seg språket. – Fra februar til november gikk jeg tre dager i uken for å lære meg skikkelig norsk.

Vanskelig uten nettverk

Etter å ha vært i kontakt med NAV og tatt kurs i kontor- og administrasjonsfag for å lære seg norsk fagterminologi var Dunoje klar for å søke jobb i Norge.

– Selv om jeg stadig fikk gode tilbakemeldinger var det vanskelig å få intervju slik at arbeidsgivere kunne se hva jeg var god for. Etter å ha fått beskjed fra NAV om å skaffe praksisplass selv, tok hun selv kontakt med CCB for å få arbeidspraksis gjennom NAV.

– Jeg startet i juni og etter seks mnd med praksis ble jeg fast ansatt 1. januar, sier en glad Gintare.

CCB – en god plass å jobbe

– Allerede da jeg kom på intervjuet til praksisplassen merket jeg at CCB var en god arbeidsgiver. De var veldig åpne og inkluderende. Jobben her er spennende, men vel så viktig er det gode kollegaskapet jeg har. Hadde jeg ikke prioritert å kunne norsk ville det vært mye vanskeligere å følge med på lunsjpratene og bli en skikkelig del av et fellesskap. På sikt ønsker jeg også å kunne dra nytte av at jeg kan russisk, forteller hun, vel vitende om at CCB i lengre tid har satset strategisk mot nordområdene.

Oppfordrer til å stå på

– Jeg har jobbet hardt for å

oppnå målene jeg har satt meg i Norge. Ofte må utenlandske arbeidstakere ta i et ekstra tak for å overbevise om at de duger, forteller Gintare. En som absolutt kan bekrefte at utenlandske arbeidstakere har høy kvalitet er prosjektdirektør ved CCB Ronny Haufe.

– Gintare hadde en god CV som gjorde at jeg tok henne inn på intervju, hvor hun imponerte skikkelig. Det som kjennetegner både henne og andre av våre utenlandske arbeidstakere er en enorm arbeidsmoral og innsatsvilje, forteller Haufe.

– Her hos CCB prøver vi bevisst å være åpne og mottakelige for alle arbeidssøkere. Jeg har en sjekkliste over kvalifikasjoner jeg trenger og ser bort fra blaffen i navn, religion og kultur, avslutter Haufe.

