

NR 2 - OKTOBER 2019

EKTEROSENBERG

MAGASIN FOR ROSENBERG



ROSENBERG

Ansvarlig redaktør:

Rolf Norås Pettersen

I redaksjonen:

Aud Stousland

Rolf Norås Pettersen

Borghild Eldøen

Utgiver:

Rosenberg Worley AS

Opplag: 1200**Print og Layout:**

Allkopi NetPrint AS

Foto:

Inger Anita Merkesdal

Kristofer Ryde (Familiedagen)

Tekst:

Inger Anita Merkesdal

Borghild Eldøen

Årgang:

1

Forsidebilde:

Tayyip Ocal og

Mathilde (Hege Espedals niese)

Foto: Kristofer Ryde



JANS HJØRNE

Kjære kollega!

Vi har nå lagt bak oss et nytt regnskapsår, finansåret 2019 som går fra 1. juli til 31. juni. Dette viser en ny aktivitetstopp som overgår den vi hadde i 2013. Det gir også en god pekepinn på den oppgangsperioden vi nå har og den suksess vi har hatt den siste tiden. Suksess og fremgang er noe de fleste ønsker å være en del av og forbindes med positive og gode opplevelser. Dette dreiemomentet er viktig at bedriften klarer å foredle på en slik

måte at de gode opplevelsene forsterkes samtidig som vi som organisasjon er bevisste på hva som forventes av oss for at dette skal vare. Jeg vil bruke noen linjer til å adressere hvordan «suksessen skal vare».

Rosenberg har flere utfordringer, men jeg ønsker å trekke fram tre områder som ekstra viktige for å levere på de forventninger kundene og våre eiere har:

1. HMS-fokus og gode HMS-resultater er en forutsetning for at vi kan operere og drive innenfor våre tjenesteområder. Her har vi hatt gode resultater i perioden 2014 – 2018, som viser at NULL hendelser er mulig. Dette har forverret seg vesentlig det siste året og vi har en negativ trend som det nå er mye oppmerksomhet rundt. Denne trenden må vi i fellesskap snu.

2. Engineering - tegninger og materialer til riktig tid og kvalitet er en av de viktigste forutsetninger for en vellykket prosjektgjennomføring. I flere av prosjektene ser vi dette er en stor utfordring vi må adressere. Problemstillingen er sammensatt og vi må se på våre arbeidsprosesser, systemer og hvordan vi faktisk styrer engineeringaktiviteten.

3. Formannsrollen – formannen er et av de viktigste nivåene i vår organisasjon når det gjelder å kommunisere forventninger til god HMS-adferd, kvalitet, effektivitet og tidsriktig leveranse innenfor våre produksjonslinjer. Her vil vi styrke opplæringen og gi trening slik at våre formenn er best mulig rustet til å takle en krevende hverdag.

Disse utfordringene trenger en rekke initiativ og tiltak for at vi skal kunne ta ut det potensialet som ligger her.

Vi har gjennomført en større ledelsesprosess kalt EKTE ledelse, vi har gjennomført tiltak for å styrke HMS-arbeidet og flere kommer. Siden i vår har vi jobbet med EKTE Lean som skal bidra til å forbedre og forenkle våre arbeidsprosesser. Det forberedes nå et større opplæringsprogram for våre formenn. Rosenberg investerer nå også vesentlig mer i nytt IT-utstyr og systemer, samt oppgraderinger av produksjonsfasiliteter og nytt utstyr.

Summen av alle disse initiativene vil danne et godt grunnlag for en videre utvikling av Rosenberg og bidra til at vi forsetter suksessen og evner å levere på forventningene våre kunder og eiere har til oss.

Men husk; den desidert viktigste faktoren er ditt daglige engasjement - at du bryr deg om å gjøre en forskjell.

Ønsker deg en flott høst og god lesning!

Jan



TOPPSJEFENE SIGNERER: Kristin Kragseth, Vår Energi og Jan T. Narvestad, Rosenberg.

STORKONTRAKT TIL ROSENBERG

Kontrakten for Jotun A levetidsforlengelse markerer et tidsskille i forhold til kontraktstørrelse og markedets tillit til at dagens Rosenberg kan gjennomføre slike store prosjekter.

Jotun A vil medføre et høyt aktivitetsnivå på Rosenberg de neste to-tre årene og vil sette sitt preg på byen i denne perioden.

Produksjonsskipet Jotun A ble ferdigstilt på Rosenberg for 20 år siden og skroget ble levert fra Masa Yards i Finland. Det er derfor gledelig igjen å kunne ta imot skipet for en «extreme makeover» i tørrdokken fra sommeren 2020. Vår Energi skal gjenbruke produksjonsskipet på Balder-feltet der det skal operere de neste 20 årene som en del av Balder Future-prosjektet.

Det endelige arbeidsomfanget er fortsatt under utarbeidelse hos Aker Solutions, som jobber med å lande dette i løpet av høsten. Prosjektet er allerede godt i gang med kritiske aktiviteter og mobilisering.

Godt over 200 ingeniører vil være i aktivitet allerede ved årsskiftet og prosjektet vil få en toppbemanning på godt over 1500 personer. Prosjektet krever at Rosenberg må ta i bruk de gamle kontorene fra Kværner-tiden, det såkalte KVI-bygget, som nå kalles Jotunheimen.



FAKTA:

- EPCIC-kontrakten heter Balder Future Jotun FPSO Life Extension.
- Produksjonsskipet er 233 meter langt og 42 meter bredt.

BUZZARD- PROSJEKTET LOVER GODT

Modulen til Buzzardprosjektet, som ble beskrevet i forrige utgave av Ekte Rosenberg, er over 70 prosent ferdig og i rute for overlevering til kunde tidlig på nyåret.

Dette er etter det vi kjenner til den første modulleveransen fra norsk verkstedindustri til britisk sokkel. For Rosenbergs del er dette forhåpentligvis den første av flere oppdrag som kan komme fra fornøyde kunder. Arbeidet gjøres på oppdrag av Worley i Aberdeen, som har ansvar for å prosjektere Buzzard fase 2-prosjektet for CNOOC.

Worley Aberdeen, som deltaker i Buzzard Alliansen, fattet interesse for Rosenbergs kompetanse og kapasitet, og gikk i direkte forhandlinger med Rosenberg. Dette hadde et positivt utfall, og er en anerkjennelse av Rosenbergs evne til å levere kvalitet til avtalt tid og kost.

At selskapene er i samme «familie» gjør det mulig å gjennomføre et tettere samarbeid i prosjekterings- og byggefasen. Rosenberg er fleksibel og tilpasser ressursbruken etter prosjektets behov. Prosjektet gjennomføres med begrenset ressursbruk i form av oppfølging fra Aberdeen.

Mulighetene for flere leveranser til britisk sokkel gjør at Rosenberg nå kan utvide nærmarkedet sitt, som igjen gir utsikter til en mer robust ordresituasjon.

Modulen veier ca. 600 tonn og skal løftes om bord på Buzzard-plattformen. Byggingen startet ved årsskiftet og har en toppbemanning på ca 120 personer.

FERDIG FYSISK: Omriset av modulen er på plass og innredningsarbeidet er igang.

WOW

WOMEN OF WORLEY

70 kvinner sitter rundt bordene under frokostmøtet hos Rosenberg. Det er tidlig høstmorgen, de lytter til Karen Sobel.

Karen er styreleder i Rosenberg og er på besøk i forbindelse med et styremøte. WOW-gruppen i Rosenberg har invitert henne til å fortelle sin historie. Hun har bakgrunn fra gruveindustrien i Canada, er utdannet innen metallurgi, og forteller at hun alltid har vært levende opptatt av arbeidet sitt. Nå snakker hun med kvinnene på Rosenberg om Women of Worley.

Rosenberg har etablert WOW Norway der målet er å bli kjent, dele erfaringer, motivere hverandre og være et inspirasjonsnettverk som kan ønske flere kvinner inn i bransjen og bedriften.

– Vi kjører temamøter flere ganger i året, sier Helga Skjeie.
Det globale nettverket består av 2000 kvinner.

Karen mener kvinner gjør en forskjell. Hun reiste selv ut i verden, og samlet erfaring fra ulike land og kulturer. For 15-16 år siden, som alenemor til to sønner, bestemte hun seg for å reise hjem til Canada, av hensyn til sønnene.

Karen er opptatt av å bevisstgjøre kvinner som arbeider i mannsdominerte miljø, og å oppmuntre dem til å søke på høyere stillinger.



MENTOR: Karen Sobel oppfordrer kvinnene i Rosenberg til å skaffe seg mentor, og til å bygge nettverk. – Er du interessert i forfremmelse eller nye muligheter, er det viktig å la noen få vite det, tipset hun om.

– Hvorfor?

– Fordi kvinner trengs i alle posisjoner. Vi bringer et annet perspektiv og alle studier viser at arbeidsplassen trekker veksler på at det er en balanse mellom kvinner og menn.

Det er viktig å våge

– I Worley ønsker vi at kvinner skal stige i gradene, men dette arbeidet er vanskelig. Jeg arbeider for å finne ut hvorfor, forklarer hun.

Forskjellsbehandling, og måter å snakke om og til kvinner på, er som regel ikke bevisst, men skjer likevel. Derfor er det viktig at vi synliggjør det, mener hun. Kvinnene rundt bordene

lytter. Da hun spør om de kjenner seg igjen i fortellingene hennes, nikkes og smiler det.

Karen er opptatt av å våge å ta sjanser, og våge å takke ja til muligheter som dukker opp, også når de kommer uventet. Houria Amroun tok ordet og støttet Karen. Selv vokste hun opp i Algerie og bor og jobber nå i Norge takket være en tilfeldighet.

Det er få spørsmål fra salen, men ett vakte latter; *Har karrieren din hatt konsekvenser for familien din?*

– Ja.

– Angrer du?

– Nei!



SUPERFAST- TRACK FOR DUVA

I juni fikk Rosenberg EPCIC kontrakt på Gjøa, knyttet til Duva- og P1-feltene, og i september arbeider om lag 70 ingeniører på prosjektet.

I alt vil anslagsvis 100 personer jobbe innen engineering, planlegging og administrasjon. I tillegg kommer de som fysisk skal utføre bygge- og installasjonsarbeidet.

Duva ligger i den nordlige delen av Nordsjøen, 13 kilometer nordøst for Gjøa. Utvinningen skal gjennomføres via en havbunnsramme

med fire produksjonsbrønner som skal levere olje og gass til Gjøa-plattformen. P1-feltet skal også utvinnes via en havbunnsramme med fire produksjonsbrønner og knyttes opp mot Gjøa plattformens prosessanlegg.

Operatør for Gjøa-plattformen er oljeselskapet Neptune Energy.

Kapasitetsutvidelse

På Duva- og P1-prosjektet skal Rosenberg oppgradere Gjøa-plattformen slik at den kan håndtere økte olje- og gassmengder. Kontrakten omfatter ca. 300 tonn installert utstyr. Alt av stålstrukturer og rør skal bygges i Rosenberghallen og fraktes offshore. Offshore installasjonsarbeid er beregnet til om lag 140 000 arbeidstimer.

Kontrakten omfatter blant annet en kjemikalieenhet bestående av flere typer kjemikalieinjeksjon, som skal hengesomen«balkongløsning»utenpå plattformen. Det skal også bygges en «pig receiver». Selve «pig'en» er en plugg som sendes gjennom produksjonsrørene for å rense rørene fra innsiden. Pluggen dytter voks og urenheter foran seg, som en stor stakefjor. Massen som kommer skal tas opp på det nye, utvidede arealet, dvs på «pig-receiver» dekket. Der skal Rosenberg koble det nye utstyret til et eksisterende kjemikalieutstyr, som utgjør en behandlingsstasjon for voksen som er hentet opp.

Nøkkelferdig løsning

Når Neptune Energy har behandlet massen kan den gjenbrukes i produksjonen. Slik blir det en bærekraftig metode, som et alternativ til den konvensjonelle løsningen hvor voksen pakkes i spesialkontainere og sendes til land.

På Duva- og P1-prosjektet har Rosenberg ansvar for hele verdikjeden, fra engineering til oppstart produksjon. Målet er produksjonsstart innen utgangen av 2020.

– Dette er virkelig et superfast-track, på grensen til det som er mulig. Men vi er trygge på at vi skal lykkes. Folk står på. Prefabrikasjonen har startet, og offshore har man allerede begynt å bygge stillas. Et delmål er at vi skal begynne på installasjonene offshore før nyttår, forklarer prosjektets leder Are Johan Olsen.

Skaper synergier

For Nova-feltet bygger Rosenberg samtidig en meget stor prosessmodul, for olje og gass. I antall timer og personer er Nova-prosjektet tre ganger så stort som Duva. I tillegg

har Rosenberg en rammekontrakt for modifikasjonsarbeid på Gjøa Modification Services som skal gå over flere år.

Alle prosjektene til Neptune Energy gjennomføres i et samarbeid, noe som innebærer god og effektiv ressursbruk. På innkjøp er det en felles leder, det samme gjennomføres innen construction. Prosjektene er så store at det også er etablert en egen intern koordinering, for å sikre at det ene prosjektet ikke bygger noe som skaper plassproblemer for det andre.

Samkjøringen gir fine synergier og overføres også til ledelsesnivå offshore, hvor Rosenbergs øverste leder på plattformen er felles for alle Gjøa-kontraktene. Offshore arbeider også personellet på tvers av prosjektene. Dette reduserer administrasjonsarbeidet, samtidig som det sparer kostnader for kunden.

HELT KONKRET:

Ved å samkjøre prosjektene spares kostnader og personell, samtidig som en oppnår bedre koordinering og ressursbruk.

KUNDEPROFILEN: ARILD JÅSUND, NEPTUNE ENERGY



– Det er et glimrende samarbeid vi har nå, sier Arild Jåsund, Neptune Energys prosjektleder for NOVA tie-back er ikke snau når han skal beskrive samarbeidet mellom Neptune Energy og Rosenberg.

– Vi ønsker å bidra og det får vi. Samarbeidet er tett og godt i alle disipliner med god dialog og deling av informasjon, sier Arild og mener dette er et godt eksempel på hvor viktig det er at man sitter sammen.

Neptune Energy har rundt 30 personer sittende sammen med Rosenbergs rundt 200 personer. Når prosjektet

når toppen tidlig 2020, vil det totalt være 300 som jobber med NOVA både onshore og offshore. – Vi samarbeider med alle disipliner på Rosenberg, det at vi dekker alle områder bidrar til den gode dialogen, sier Arild som er svært fornøyd med at det ikke har vært noen alvorlige hendelser verken offshore eller på land etter at fabrikkasjons- og installasjonsarbeidet startet i fjor.

Arild har forøvrig litt fortid på Rosenberg. På begynnelsen av 1990-tallet jobbet han i Saga Petroleum og var innom i forbindelse med Snorre A undervannsprosjekt, samtidig som Snorre A-skroget ble sammenstilt på Rosenberg.



“HJEMME HOS” – PÅ MARTIN LINGE!

En snau times helikoptertur vest for Bergen, ligger Martin Linge-feltet. Der har Rosenberg en bemanning tilsvarende en stor norsk industribedrift.

Rosenberg utfører hook-up arbeidet, for Equinor. Oppgaven er å sammenstille de fire modulene som utgjør Martin Linge. En boligmodul, en såkalt utility-modul for forsyning av luft, prosessvann og drikkevann, –en prosessmodul for selve produksjonsprosessen – det vil si hydrokarbonanlegget; samt en flaremodul for å brenne av overskuddsgass når det er nødvendig.

Når produksjonen starter skal feltet driftes fra land. Da blir det en begrenset bemanning til havs. Nå arbeider til enhver tid rundt 750 personer på Martin Linge. Godt

over 2 000 personer går i skift for å få plattformen produksjonsklar. I Norge har vi kommuner med færre innbyggere enn som så. Hvem er de? Og hva skjer der ute? Vi tok turen for å se.

Velkommen ombord

Reisen går med fly fra Sola til Flesland, og videre med et Sikorsky S-92. På



VELKOMSTKOMITÉ: Tor Arild “Pim” Midling.

Martin Linge møter Tor Arild “Pim” Midling oss på rutiner, profesjonelt og trygt vis. Pim er ordonnans, arbeider i resepsjonen på flotellet og utgjør velkomstkomite. Han møter folk når de kommer, og er den siste som sier farvel når de drar. I januar 2020 har han 40-års jubileum som oljearbeider. Ordonansens oppgave er blant annet å gi en liten statusoppdatering til alle ved ankomst, og å koordinere forflytningen av folk.

– Dette handler også om sikkerhet. Det er viktig å ha oversikt over hvor menneskene er, understreker han.

– Hva er det viktigste i din jobb?

– Det hjelper å ha en forståelse for personell som sliter i helikopter. Så får du ting til å flyte bedre hvis du forstår ulike problemer og kan ta raske avgjørelser som gagnar alle.

Mannen svarer på klingende sørlandsk og smiler betryggende.

Et snitt av Norge

Plattformen er et levende samfunn, hvor ufattelig mye skal planlegges, koordineres, installeres og testes.

Roy Ove Johansen, Rosenbergs installasjonsleder har sammen med Martin Linge Hook-up team god oversikt på installasjonsaktiviteter og Hook-up teamets daglige innsats.

– Her ute på Martin Linge utfører vi arbeid på mange disipliner, så som elektro, instrument, telecom, piping, testing, struktur og mekanisk, sandblåsing, overflatebehandling, isolering og arkitekt. I tillegg har vi stillas, riggere, utstyrssentral, materialavdeling og andre støttefunksjoner, forklarer han.

Støttefunksjoner har ansvar for å motta materiell fra båt og transportere det i posisjon. Andre bygger stillas for tilkomst av personell, og værbeskyttelse for å ivareta kvalitet og arbeidsmiljø ved «ferdig installasjon.»

– I tillegg har vi kontrollavdeling og ingeniører/ planleggere som bidrar i alle fasene, for å koordinere at installasjonsarbeidet gjennomføres med riktig kvalitet til leveranse i rett tid, beskriver Roy Ove Johansen.



STÅR RESPEKT AV: – Dette er et multidisiplint samarbeidsprosjekt av enorme dimensjoner, beskriver Rosenbergs installasjonsleder Roy Ove Johansen.

MILLIONER AV DELER:

Modulene ble bygget da Rosenberg begynte på hook-up-arbeidet. Konstruksjonen, kanaler, kabler og rør var på plass. Til nå har Rosenberg sendt ut mellom 1,5 og 1,6 millioner deler. Alt går via Rosenbergs lager, fraktes i helikopter eller båt, registreres inn og ut, monteres og testes.

Den største hook-upen i Nordsjøen!

Det er avgjørende å ha riktig verktøy på plattformen når de ulike oppgavene skal gjennomføres. Skal vi få riktig verktøy må det planlegges godt i forkant. Så må verktøy fraktes, registreres, lagres og deles ut. En omfattende og krevende prosess. – Alt dette gjøres i tett samarbeid med Equinor.

Når vi har fått materiell på plass skal det gjerne monteres i høyden. Da får stillasarbeiderne utfordringen. Eksponert mot vær og vind skal utstyr taljes opp, og da er det ikke hvem som helst som kan gjøre jobben. Da er det godt at våre riggere er spesialister av ypperste klasse.

Først når materiellet er rigget på plass og stillasarbeiderne våre har sørget for noe å stå på kommer fagpersonellet inn for å sveise, skru og trekke bolter. Alt dette skjer som en koordinert operasjon på plassen.

– Også dette i samarbeid med Equinor?
– Å ja, også dette skjer i tett samarbeid med Equinor, som har egne planer de følger. Når vi er ferdige overtar de, og prøvekjører alt, sier Roy Ove Johansen.

– Jeg liker å si at dette er den største hook-upen på norsk kontinentalsokkel i dette årtusenet. Og det er det faktisk!

I tillegg til den veldige organisasjonen offshore, har Rosenberg en betydelig organisasjon på land som gir tett oppfølging og sørger for forflytningen av personalet.



KOLLEGAER: Fra v. Rune Marka og Ibragim Bultayev er innom Riggerbua for å hente utstyr for neste jobb.



LUFTIG ARBEIDSPASS: Elektrikerne Lars Nielsen og Stian Jespersen trekker varmekabler til rørene, heat trace, og får gått noen høydemeter i dag.

– Vi prøver å ha en kontinuitet i mannskapsmassen. Veldig mange av dem som var med da plattformen var inne på Rosenberg påsken 2018 er med her ute. De har den rette kompetansen og har tilegnet seg en kunnskap om prosjektet som er en god hjelp når vi nå er offshore. Vi bruker personellet multidisiplint. Her ute har vi kremen av norsk industri, et tett og godt samarbeid med Equinor og fin stemning. Det er derfor vi klarer å oppnå de gode resultatene som vi har.

Thomas sporhund

Det er Rosenberg som sørger for at alle til enhver tid har det nødvendige verktøyet og utstyret. Elisabeth Winther er Warehouse lead – logistikk. Alt som skal benyttes om bord blir fraktet direkte til lagerplass og nitidig registrert hos henne. Så må alle via lead logistikk for å få ut materiellet de skal bruke. Det kan være en flens, ferdige jobb-pakker eller en skruemøse. Logistikk er i seg selv en stor avdeling om bord, og omfatter blant annet kranførerne.

Fortsetter på neste side >>



BLODHUND: Materialkoordinator Thomas Johannessen sammen med Wearhouse lead – logistikk Elisabeth Winther.

Mens vi slår av en prat kommer materialkoordinator Thomas Johannessen innom for å sjekke noen detaljer. På en ordinær rigg er det én materialkoordinator. På Martin Linge, byggeplassen i ingenmannsland, arbeider det åtte på dagtid og tre på kveldstid.

Elisabeth ser bort fra skjermen et øyeblikk, ler og hilser Sporhunden velkommen inn. Uansett hva som er borte, jo vanskeligere en oppgave er, jo mer bestemt blir han på å spore den opp. Han gir seg aldri.

– Men blir ikke ting lagret på fast plass?

– Jo, men sett at en mann tar med seg en materialpakke, åpner den og begynner på en jobb. Så flytter han seg, og noen dager senere drar han i land. Hvem vet hvor han la den siste posen med skruer, dem som han ikke

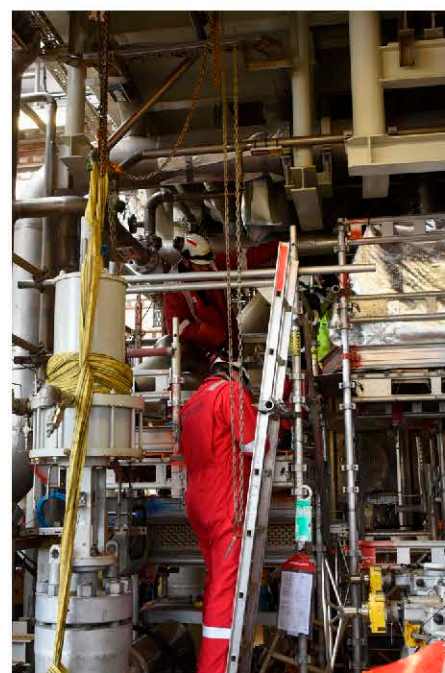
fikk skrudd på plass?

– Jeg får ikke sove før jeg har funnet det som mangler, sier Thomas og ler.

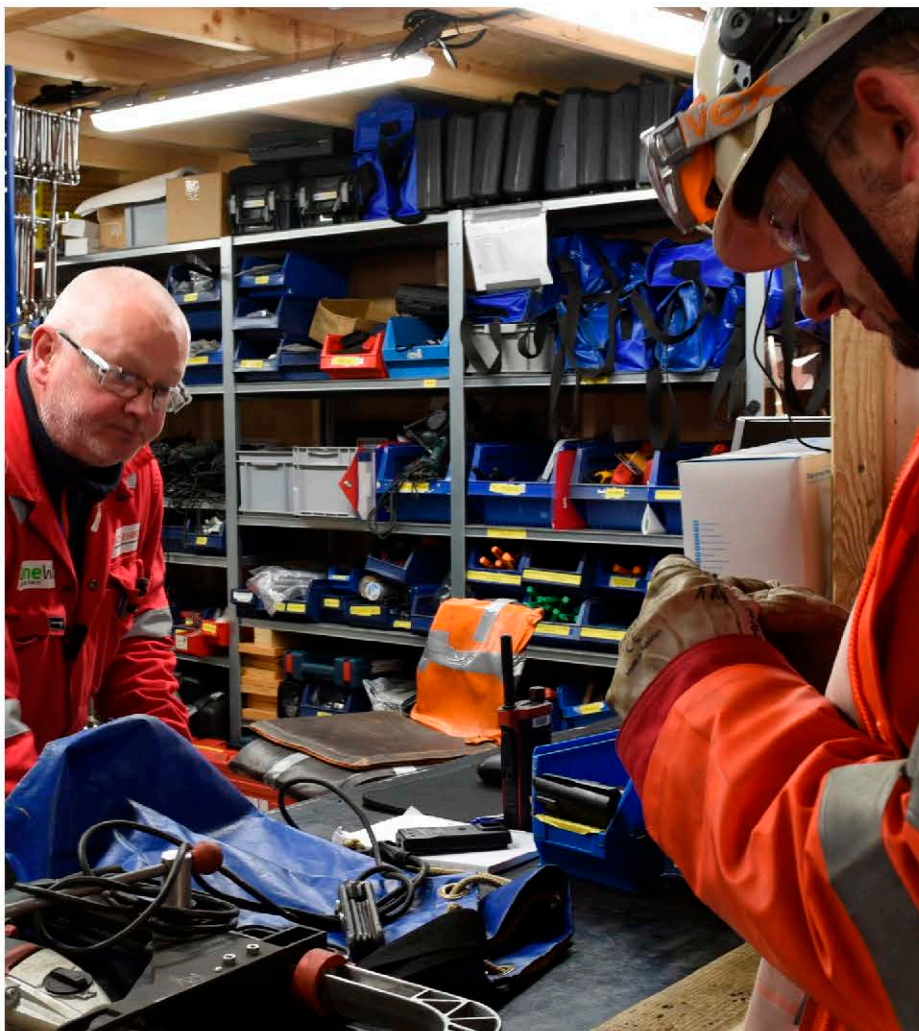
– Alt er jo om bord, det gjelder bare å forstå hvor det ligger!

Kompakt plattform

Etter en snirklete tur fra logistikkhovedkvarteret treffer vi Anders Persson og Peter Henriksson som begge arbeider med piping. Plattformen er kompakt. Det betyr at mye arbeid må utføres i trange åpninger mellom utstyr. Utfordrende? Vel, det kan sikkert være greit å ikke være plaget av klaustrofobi for dem som driver med piping og skal forsvinne inn mellom rør, kabler og kanaler. Vi slår av en prat mens de gjør seg klar, og mens fotograferingen pågår forsvinner de mer og mer. Til sist er de praktisk talt usynlige. De forsvant mellom metall.



USYNLIGE: Stefan Anders Persson og Peter Henriksson forsvinner rutineret for å gjøre jobben sin.



FULL SERVICE: Hallvar Opås byr på verktøy, oppfølging og en god prat fra verktøybua. Her er det Wojciech Konsek som er innom.

Hva skal det være?

Noen av oss elsker verktøybutikker. Hallvar Opås jobber i en av dem. Det vil si, bua han sitter i er ingen verktøybutikk, men den har samme funksjon, bortsett fra at her skal alt leveres tilbake igjen. Til vanlig er de to mann på jobb, men nå er det lunsjtid om bord.

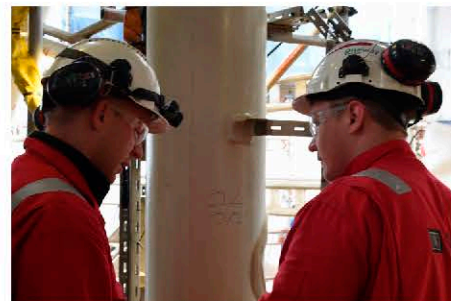
– Hva har du å by på?
– Alt! Alt fra bossposer til fibersplittere, lasere og det meste, svarer Hallvar.

Kundene hans kommer som regel klumpvis. Og når det er mange småjobber som skal gjøres blir det mye henting og levering.

– Det blir litt som en bardisk om bord, dette her. Folk slår gjerne av en prat når de kommer innom, forteller Opås. Jobben hans har en viktig servicefunksjon, på flere måter.

FAKTA:

Martin Linge bygges ut med en integrert brønnhode-, produksjons- og boligplattform på stålundestell, samt et fast forankret lagerskip for olje.



TEGNINGER: Ronnie Egeli og Mats Husebø setter seg inn i oppgaven sin. Ronnie begynte på Martin Linge like etter at ferdigstillingsarbeidet startet, Mats har sin tredje tur ut.



OPPDATERING: HSE Manager på Martin Linge, Paul Gyllensten, slår av en rask prat med Oddvar Tønnessen, sikkerhetsleder for Equinor.



UTEN HØYDESKREKK: Tilkomstteknikker Emil Halvorsen monterer søyler til en vindvegg. Det er litt åpent der han står.



OVER 800 PÅ SØNDAGSBESØK

Fire på familiedagen

Guiden



**Alexander
Svenning
Steen**

“ - Det er en annerledes dag på jobben. Til vanlig sitter jeg med hallplanlegging på kontoret. Folk er veldig interesserte, så det er kjekt å vise dem kranføring.

Sønnen



**Jagathveek
Anandhan**

“ - Jeg har sett og lært så mye denne dagen, skikkelig kult. Sveising funket helt annerledes enn jeg trodde. Dette var gøy!

Vennen



**Sølvi
Rødne**

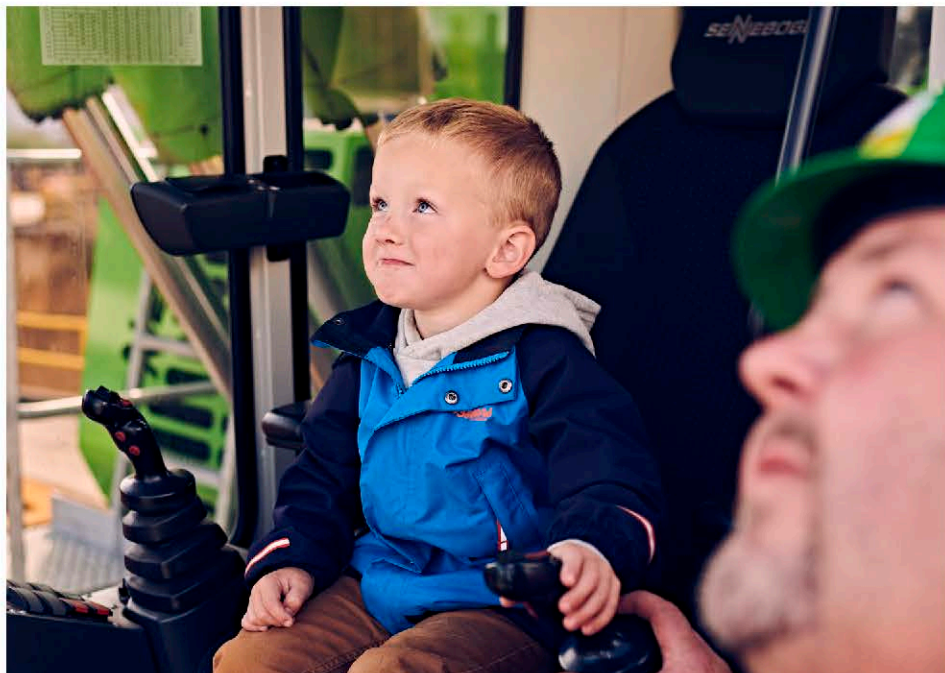
“ - Dette er mye større enn jeg hadde sett for meg. Koselig å få være med min venninne Marianne på jobb. Jeg har bodd her i åtte år og endelig fikk jeg se Rosenberg fra innsiden sier Sølvi som til vanlig jobber offshore på Transocean Endurance.

Pensjonisten



**Arvid
Haga**

“ - Jeg gikk av i 2000 og har ikke vært der siden, så jeg hadde lyst til å se hvordan det er her nå. Det er ikke så veldig forandret, selv om det selvsagt er noen nye bygg og produksjonen er helt annerledes. Da jeg begynte i 1968 bygde vi båter i dokken.



UNG KRANFØRER: Isak (4) får oppfylt drømmen sin.

- Dette er helt fantastisk. Tenk han fikk styre kranen.

Isak (4) er med mor Anna Iversen på jobb for første gang. Hun er sveiser og har jobbet på Rosenberg i to år. Pappa Thomas Holmberg er også med. Både far og sønn er fasinert av de store dimensjonene. Anna forteller: - Når jeg er på kveldsvakt og sier godnatt til Isak

på Facetime, må jeg alltid gå utenfor for å vise ham kranene. Så det at han i dag får se dem i virkeligheten, er stort. Når han i tillegg fikk styre en slik kran, ja, da kan det ikke bli bedre.

Og nettopp dette er hele tanken bak familiedagen, at familie og venner skal få se hvor stort og mangfoldig det er på arbeidsplassen vår. - Det er så spesielt og vanskelig å forstå, at folk må komme

på besøk for å fatte dimensjonene og kompleksiteten, sier Rolf Norås Pettersen som har ledet arbeidet med familiedagen. - Vi er alle så stolte over vår arbeidsplass at vi ønsket å dele dette med venner og familie. I dag viser vi frem arbeidsplassen, krydret med musikk og god mat.

Ved den store kranen treffer vi Brian (9): - Dette er kult sier han mens bestefar Olav ser stolt på - onkel er Erlend (Nygård) nyslått klubbleder. Han har tatt med familien på besøk, som foruten nevø og far har med samboer Susanne og hennes datter Thea. - De har lyst å se arbeidsplassen min - før jeg ble klubbleder jobber jeg i hallen, ikke mange skjønner dimensjonene der før de har vært inne.

Det er kø foran sveisemaskinen, Jagathveek (13) venter tålmodig. Han er sønn av ingeniør Azhagar Anandhan som har jobbet på Rosenberg siden 2011. Han har også med seg sønnen Chathveik og kona Renukadevi. - Tidligere har de bare vært innom meg på kontoret. Dette er noe helt annet og veldig spennende.

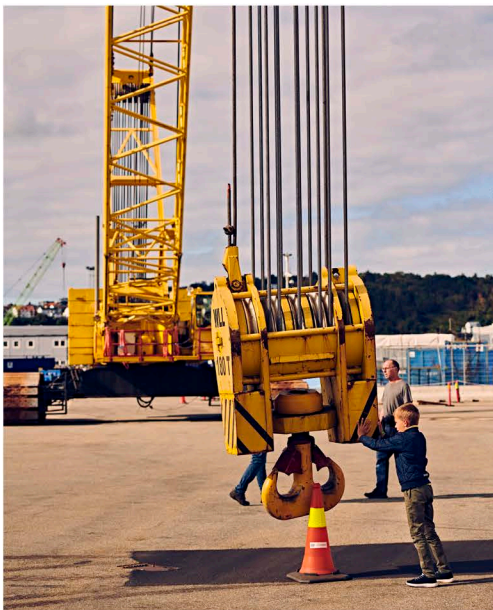
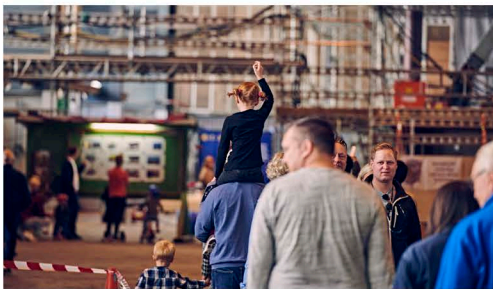
Tilbakemeldingene etter familiedagen er overveldende positive, men så er det også nærmere 10 år siden sist familiene slapp innenfor. Vi håper det ikke blir like lenge til neste gang, sier Rolf.

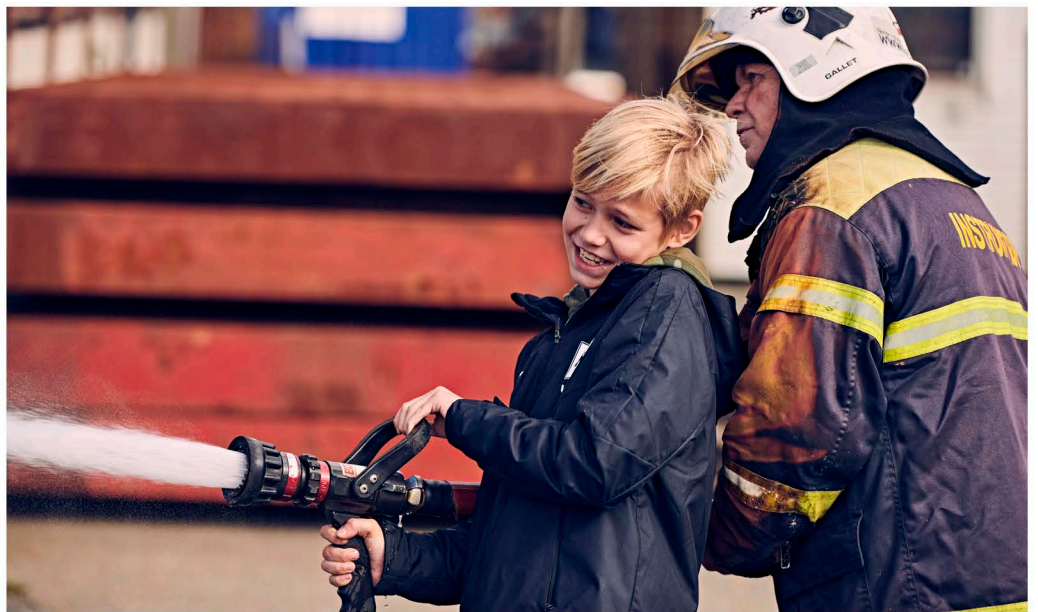
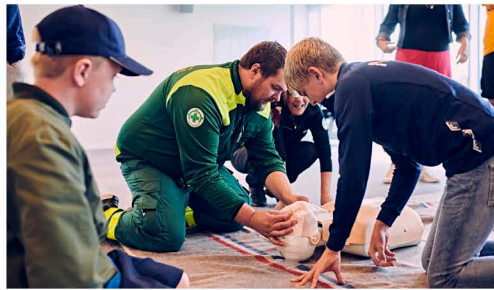


VELDIG KULT: Brian (9) sammen med bestefar Olav, onkel Erlend, Susanne og Thea.



STAS MED KRAN: Isak (4) sammen med mor Anna Iversen og far Thomas Holmberg.







FAGBREV NUMMER 2

BLIR INDUSTRIMEKANIKER: Det er mekanikk jeg driver med i fritiden. Det er virkelig kult å få betalt for å arbeide med dette! sier Kirill De Klerk.

To nyutdannede fagarbeidere har akkurat fått ny læreplass. Med avlagt fagbrev kan de gjennomføre fagbrev 2.

Anna Iversen er nyutdannet sveiser og Kirill De Klerk har bestått fagbrev i plate. Nå har de begynt i lære i henholdsvis NDT – kontroll av sveis, og mekanisk.

– *Hvorfor?*

De smiler.

– Mer kunnskap, mer erfaring og muligheten for å få bygge videre på det jeg allerede kan, svarer Anna Iversen. Som lærling har jeg sveiset i to år. Nå arbeider jeg med å kontrollere sveisene. Det er spennende å få bruke den kompetansen jeg allerede har, og å bygge videre på den, forklarer hun. Kirill De Klerk nikker enig.

– Nå får jeg bredere kunnskap og flere muligheter.

Vinn-vinn

Rosenberg har for tiden flere fagarbeidere som har begynt på fagbrev 2. Jan Tjessem fra OFIR (Opplæringskontoret for industrifag i Rogaland) besøker bedriften ukentlig for å gi oppfølging. Hans oppgave er blant annet å koordinere opplæringen sammen med den faglige lederen på den enkeltes avdeling. Erma Øvrehus, HR rådgiver for Construction, har ansvaret fra bedriftens side.

Fagarbeidere kan ta fagbrev 2 på ett år, hvis fagbrev 2 bygger på samme VG2, som det første. I læretiden får de betalt som fagarbeider trinn 1. Når de er ferdige med fagbrev 2, går de rett opp til fagarbeider trinn 5-lønn. Flerfaglige arbeidere gir økt

fleksibilitet, og styrker både den enkelte og bedriften.

– Ingenting er bedre for bedriften enn at vi har flerfaglige arbeidere. Det gir bredere innsikt og forståelse, og øker vår fleksibilitet ved opp- og nedbemanning. På prosjekt, enten det er på land eller offshore, er det en betydelig fordel når personellet kan følge prosjektet gjennom store deler av løpet, forklarer Erma. Blant hennes hovedoppgaver er inntak av lærlinger, utplassering av elever som er potensielle nye lærlinger, samt alt som har med operatører å gjøre.

De trives

– *Hvordan er det å være lærling på Rosenberg?*

– Det er gøy! utbryter Kiril med et bredt smil.



TESTER ARBEIDET: Sveiser Anna Iversen er har så vidt begynt på fagbrev 2. Nå kontrollere hun sveiser, gjennom NDT; None destructive testing..

– Hvorfor?

– I en så stor bedrift er det alltid noe nytt å lære, vi opplever nye ting hver dag. I tillegg er det en flott arbeidsplass, hvor alle går sammen, enten de er 20 eller 60 år. Jeg gleder meg hver dag til å gå på jobb. Det er kjekt å være her og vi blir godt tatt vare på. Det er jo også derfor vi har valgt å bli her, understreker han.

De to unge er enige i at det er godt å være på en arbeidsplass hvor en får lære av de virkelig erfarne, de som har vært lenge i gamet. De opplever å få god faglig opplæring og at ingen trenger å være redde for å spørre om råd eller hjelp.

– Jeg er virkelig begeistret for Rosenbergs sveieskole. Gjennom den får vi veldig bra faglig opplæring, supplerer Anna Iversen.

– Og de er rausere med kursing her. Når jeg har tatt rigger-kurs har jeg tatt alle kursene vi kan få, unntatt heli-velt, forklarer Kirill De Klerk.

Rosenberg har i underkant av 40 lærling-plasser i år. Målet er å til enhver tid ha 40 +/- lærlinger.



FORNØYD GJENG:

Jan Tjessem fra Opplæringskontoret for industrifag, sammen med fagarbeider/lærling Kirill De Klerk, Erma Øvrehus som er HR rådgiver for Construction og fagarbeider/lærling Anna Iversen. Jan er innom ukentlig og følger opp både Erma og lærlingene.

ROSENBERGS GRADUATE-PROGRAM

– INTEGRERER DE FERSKE



GODT INTEGRERT: Vidar Myklebust, som nummer tre fra høyre, sittende i sofaen, synes det er spesielt viktig å legge til rette for at de nyansatte skal få et sosialt miljø, derfor har gruppen arrangert sosiale arrangementer, som bowling, frisbeegolf og lignende.

Graduate-ordningen benyttes i hele Worley-systemet og er Rosenbergs introduksjonsprogram for nyansatte som kommer rett fra universitetene.

Alle «ferske» og nyutdannede får delta i ordningen, og får tilbud om både faglige og sosiale samlinger, som lunsj kombinert med foredrag.

– Ei av foredragsholderene kalte det Lunch and Learn; L&L. Det synes jeg var en fin beskrivelse, forteller Vidar Myklebust.

Vidar har vært med siden ordningen startet i vår. Sammen med Anja Hersel har han ansvar for gruppen, og organiserer blant annet faglige og sosiale samlinger.

– Folk har en tendens til å gjøre en god jobb for å lære om sin egen avdeling.

For å skape en bredere tilhørighet og kompetanseutvikling på tvers av avdelingene er det vesentlig at vi også lærer om hverandre. Derfor har vi en fast ordning hvor alle avdelingslederne presenterer sine avdelinger, forteller han.

– I tillegg er vi opptatt av å fremme sosialt samvær. Vi har mange ansatte som ikke er fra Stavanger. Spesielt for tilflytterne er det viktig å få et sosialt liv utenom jobben, minner han om.

Tre graduates

Nadya Aakre
26 år, fra Jørpeland



Nadya har arbeidet hos Rosenberg i nesten ett år, på prosjektene Martin Linge og Nova. I Martin Linge arbeider hun innen MC, på Nova med elektro i jobbsetting.

Nadya studerte fornybar energi i Grimstad, har bachelorgrad og tok noen fag i prosjektledelse ved UIS. Hun søkte seg til Rosenberg fordi det var litt stas.

– Far arbeidet på Rosenberg i alle år og fortalte alltid hvor kjekt det var å jobbe her. Derfor bare måtte jeg søke da det var ledig stilling.

På forhånd var hun ikke klar over at engineering-avdelingen er så stor som den er, og så tok det ikke lang tid før hun fikk mye ansvar.

– Det har vært litt «learning by doing». Men det er veldig kjekt!

Anders Rostøl Thomassen
26 år, fra Sandnes



Jobber med systemdesign på Nova-prosjektet.

Anders har studert olje noen år på UiB, har en bachelor i el-kraftteknikk fra Høgskulen på Vestlandet og begynte på Rosenberg i november i fjor.

– Jeg ønsker å få jobbe med el-kraft innen olje, og her på Rosenberg har vi det ganske «luksus». Med hallen like utenfor kan vi gå rett ut og se at det vi har designet er blitt en realitet bare uken etter at vi prosjekterte det. Det er helt fantastisk, jeg liker virkelig jobben min!

Han kjenner seg igjen i det Nadya sier; at de fort får ansvar.

– Men det gjør jo også at vi lærer ganske mye. Selv liker jeg godt å se at ting tar form, og at vi får utfordringer. Det er også kjekt at de har ansatt mange unge, det gir liv i bedriften.

Kari Elise Nøstdahl Sørvalg
29 år, fra Randaberg



Er i opplæring på subsea-prosjekt og har gjort litt av hvert.

Kari Elise begynte i sommer. Hun er utdannet byggingeniør, har studert konstruksjon og materialer på UiS og var ferdig i juni. Etter det hadde hun fri fra fredagen, til hun begynte hos Rosenberg på mandagen.

– Det var veldig greit å få det på plass.

Kari Elise kjenner en del som jobber hos Rosenberg og hadde fått et godt inntrykk av bedriften. Nå arbeider hun med litt av hvert innen subsea-prosjekt. Hun trives, har kontaktpersoner og forteller at hun blir godt ivaretatt.

FAKTA:

- GDO (Graduate Development Organisation) kommer fra moderselskapet Worley.
- Programmet startet opp igjen på Rosenberg i februar.
- Rosenberg har 25 graduates.
- Forutsetning for å delta er å være nyutdannet og fast ansatt, med mindre enn 2 års jobberfaring.



LEANS GLADE GUTTER: Geir Kåre Havn og Torstein Hagen.

«Lean»; hva er nå dette moderne begrepet som kan oppleves både vagt og som ekstraarbeid? Hva betyr det her hos oss? Vi gikk til Rørhallen og fikk konkrete svar.

Med på turen er Tone Furenes. Hun er en av to medarbeidere som arbeider fulltid med Lean og forklarer at dette er en arbeidsprosess der målet er å jobbe smartere, ikke fortere. Målet er en bedre hverdag for alle, forklarer Tone.

– Å innføre Lean handler om å gi ansatte ansvar, og å ta den enkeltes kompetanse på alvor. Det er de ansatte som best kjenner prosessene, forklarer Furenes.

– Det vesentlige i arbeidet vårt er å konsentrere oss om målet; å

dekke kundens behov. Gjennom bevisstgjøring lærer den enkelte å fjerne handlinger som ikke er knyttet til det som skaper verdi for kunden. Enkelt sagt handler Lean om å lære teknikker som fjerner «waste», sier hun med et smil og går inn i Rørhallen.

Alle skal kurses

Lean er en langsiktig prosess, og skal på sikt omfatte alle. Rosenberg har leid hjelp av Kaizen Institute for å komme i gang. Samtidig er Rosenberg så heldige å få hjelp og veiledning av Kaefer Energy i forbindelse med at selskapene jobber mot felles mål på Martin Linge.

Innføringen av Lean startet hos engineering, og med et teorikurs kalt «Gult belte».

– Du sier at Lean omfatter alle. Betyr det ledelsen også?

– Ja, for all del, vi startet med lederne.

De måtte sitte fjorten timer i strekk, men var så engasjerte at de knapt la merke til det. Det er ledelsen som har bestemt at vi skal gjøre dette. De har ansvar for at Lean blir innført. Da må også de kjenne dette innenfra. Jan Narvestad var forresten i den første puljen som tok «Gult belte»-kurset.

Torstein Hagen har ansvar for hele Rørhallen. På kontoret hans stiller også formann Geir Kåre Havn. Rør-staben har vært gjennom kurs, skreddersydd for dem og med en blanding av teori og observasjoner i produksjonen.

– Hva lærte dere?

– Vi lærte å legge merke til faktorer som stjeler tid og identifisere unødvendige operasjoner, svarer Torstein Hagen.

– Hvordan ble Lean tatt imot?

– Det er naturlig å stille spørsmålet «har vi tid til dette?» Men når folk får

kommet i gang og ser hva Lean er, blir de entusiastiske. Dette vil vi ha mer av, beskriver han.

A jobbe smartere

– Vær konkret.

– OK. Det handler for eksempel om å se på detaljene. Hva skjer før montasjen? Er rekkefølgen korrekt? Hva med transport, henting av deler og rør, og slipeprosessen? Når du bryter ned oppgavene går det opp et lys for folk. Men det handler ikke bare om effektivisering. Noen oppgaver må gjøres 100 prosent ferdig, men enkelte ganger er det tilstrekkelig å levere tidligere til neste ledd.

Formann Geir Kåre Havn har lang fartstid i hallen, nå nikker han og smiler.

– Kontinuerlig forbedring ligger jo litt i ryggraden hos noen her, og det er jo essensen i Lean, beskriver han.

– Hvordan kan Lean hjelpe deg i ditt arbeid?

– Jeg er opptatt av å få mine kollegaer til å forstå at gjennomløpningstiden skal kortes ned for at vi fortsatt skal være konkurransedyktige, men også fordi vi skal få en bedre hverdag. Med arbeidsstasjoner som er bedre tilpasset kan vi gå kortere og jobbe



BEDRE ARBEIDSHVERDAG: Marte Lundon, Torstein Hagen og Geir Kåre Havn har en god dialog.

på en riktigere måte. Vi sparer løft og krefter og vi sparer tid. Da kommer effektiviteten av seg selv.

Tone, med overordnet Lean-ansvar smiler. Det er litt festlig å få bli med på

intervjuet. Torstein og Geir Kåre sporer inn i detaljer underveis. Hun har allerede fanget opp flere gode ideer som hun skal ta videre.

LYSE MARKEDSUTSIKTER

Rosenberg har den siste tiden opparbeidet en stor ordresreserve som selskapet ikke har sett maken til på over 20 år, og vil med denne kunne opprettholde et høyt aktivitetsnivå de neste to årene. Dette vil komme godt med i inngangen til 2020, et år som ser ut til å bli et marked med færre oppdrag. Vi forventer en nedgang i markedet for EPC kontrakter, mens det fortsatt vil være flere muligheter innenfor fabrikkasjonsleveranser.

Mange av prosjektene som nå er under gjennomføring hos våre konkurrenter skal ferdigstilles i 2020,

noe som på kort sikt betyr mer ledig kapasitet i markedet og en skarpere konkurransesituasjon. Rosenbergs tilgang til kontrakter innenfor vedlikeholds- markedet vil være påvirket av om de store oljeselskapene i 2021 benytter seg av opsjoner de har på eksisterende rammeavtaler.

Rosenberg ser muligheter for at en nedgang i det norske markedet kan balanseres med flere leveranser til britisk sokkel når vår vi leverer modulen til Buzzard prosjektet i henhold til forventningene.

På lengre sikt er det flere prosjekter

under planlegging, som dersom de blir besluttet vil kunne gi flere nye oppdrag. Store prosjekter i regi av Equinor som Wisting og Rosebank vil kunne sikre et bra aktivitetsnivå i industrien over flere år dersom de blir realisert. Et titalls mindre utbyggingsprosjekter er også under modning. Disse kan realiseres som tilknytninger til eksisterende innretninger eller som selvstendige utbygginger, men vil i enda større grad være avhengig av utviklingen i oljeprisen.

VELKOMMEN TIL JOTUNHEIMEN!

Nå har vi så mye arbeid at vi trenger nye kontorlokaler. Da ble det naturlig å leie oss inn i det gamle administrasjonsbygget fra Kværner-tiden.

Dette er bygget dinosaurene blant oss husker som KVI-bygget. Her vil hele Jotun-administrasjonen, på over 300 medarbeidere, mobilisere. Da blir bygget Jotunheimen.



SKAL FYLLES: Velkommen til Jotunheimen, hilser fra v. Oddny Næsheim, Geir Berg, Olav Ulen, Morten Nilssen, Ekram Ahmed og Anastasiia Chistiakova.

RØRHALLENS NYE LEDER



Den nye lederen i Rørhallen er langt fra ny på Rosenberg. Kjenner du ham?

Torstein Hagen var 16 år da han begynte i lære, i 1989. Det året var kullet to-faglige.

– Vi tok både plate og rør. Rosenbergs mål var å utdanne to-faglige operatører. Det gir en innsikt i hele bredden og totalforståelse for produksjonsprosessen, beskriver han nå – høsten 2019. Han har allerede vært fast arbeidsleder i fem år. I 12 år, fra 2001 til 2013, arbeidet han utenfor Rosenberg. Ved årsskiftet fikk han ansvaret for hele Rørhallen.

– Hva er det som motiverer deg?

–Jeg har aldri vært redd for en liten utfordring, svarer han, og ser til siden. Vi har for tiden enormt med prosjekter og det er ekstremt travelt i hallen. Den tiden da vi hadde bare en kunde og ett prosjekt om gangen er over. Nå har vi mange kunder, operatører som alle skal ha tingene på sin måte. Det er utfordrende. Men vi er her for å klare å tilfredsstille alle kundene våre, og det skal vi lykkes med, sier Torstein.

Til enhver tid er det 60 – 70 personer som arbeider i hallen. De går fast to skift, inkludert helger og fellesferien.

RIVA

ROSENBERGS IDRETTS- OG VELFERDSAKTIVITETER

FRA 0 TIL 28!

– Hei, velkommen! hilser Jaime Masbernát.

Dette har han gjort før. Fra juni til september har mannen rekruttert 27 medlemmer til Rosenbergs tennisgruppe.

En skal ikke bruke mange minutter sammen med Jaime Masbernát, som har tatt på seg vervet som kontaktperson i RIVAs tennisgruppe, før en kjenner iveren, energien og gleden hans. Så trives han også med aktivitet. Jaime sykler noen ganger fra Tananger til jobben, har tidligere spilt mye fotball, svømmer fast to ganger i uken og har spilt en del tennis.

Lar seg engasjere

– Da jeg så at Rosenberg har en tennisgruppe, og at den manglet kontaktperson, tenkte jeg hvorfor ikke? Kanskje jeg kan begynne å engasjere meg der og hjelpe andre til å bli med?

– Hvorfor?

– Jeg ble fast ansatt i januar som senior structural engineer, Tidligere arbeidet jeg som konsulent. Det var naturlig å tenke at jeg kanskje kan bidra med noe inn i bedriften, og så liker jeg den sosiale biten, svarer han.

Vi tror ham. Han har også vært



FRISKE: Jaime Masbernát, sittende forrest helt til høyre, med en flott gjeng fra tennis-gruppa i Riva rundt seg.

fotballtrener, og er frivillig norsklærer for innvandrere.

– Du liker å hjelpe folk?

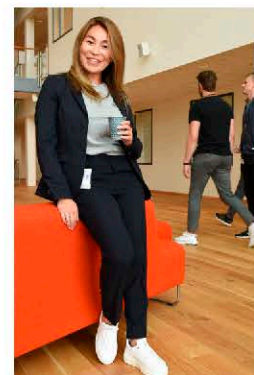
– Ja, jeg gjør vel det, og så liker jeg å gjøre ting skikkelig. Skal du gjøre noe, må det ikke være halvveis.

Det er kjekt!

Den første tiden gikk det trådt å rekruttere folk til tennisgruppen. Så forsto Jaime at det handlet om mangel på kunnskap. Det er ikke bare, bare å bli med på noe en ikke kjenner seg trygg på. Selv hadde han tatt et tenniskurs. Derfor var ikke veien lang før han organiserte det for alle interesserte. 24 personer deltok på kurset, og nå består tennisgruppen av 28 mennesker i alle aldre, med ulike erfaringer og vidt forskjellige kulturer.

– Det er en berikelse.

– Hva er det som er så bra med tennis? – Det er sosialt og gjør godt. Alt skjer så fort. Mister du konsentrasjonen kan du tape på grunn av detaljer, derfor trener dette hjernen like mye som kroppen. Og så er det kjekt! svarer han overbevisende.



RIKTIG FOTTØY: Aigul Leah Helleren liker tennis

Heng deg gjerne på

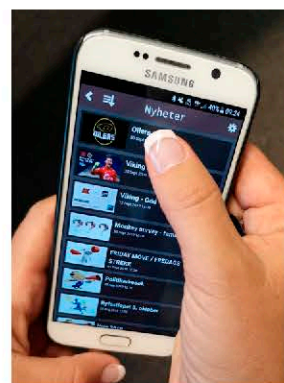
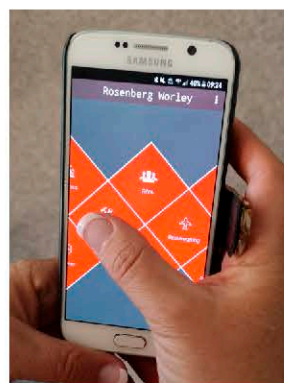
Nå har RIVAs tennisgruppe to faste treningsdager i uken i Rosenberghallen, og en kontaktperson med hodet fullt av planer.

– Vi kan få til utrolig mye. Men det er avhengig av gruppens interesse, og vi kunne godt hatt enda flere medlemmer. Jeg skal i hvert fall gjøre mitt beste for å bygge dette videre, mitt mål er at interessen for tennisgruppen i Rosenberg skal vokse!

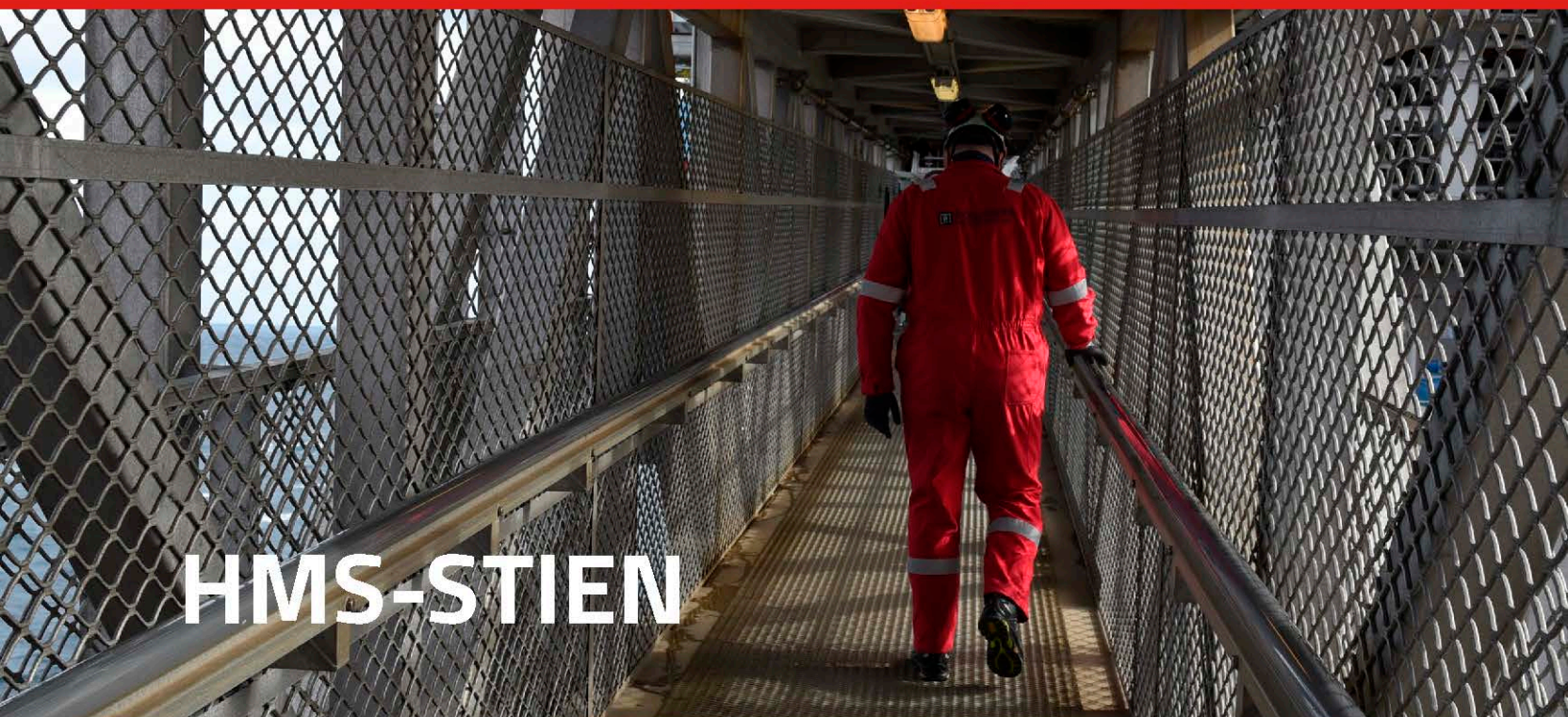
ROSENBERG-APPEN

I januar 2019 lanserte vi vår egen APP, som gir alle ansatte tilgang til personalhåndboken, interne nyheter og informasjon om prosjektene våre. I tillegg til oppdaterte nyheter kan du få gratisbilletter til Viking- og Oilers-kamper via Appen. Klikk og les!

Appen er søkbar på lik linje med andre apper, og finnes både i Playbutikk og Appstore. For mer informasjon vedrørende ROS appen; kontakt Monica Sande i HR.



Returadresse:
Rosenberg Worley AS
P.O. Box 54, 4086 Hundvåg



HMS-STIEN

I prinsippet er alle ansvarlige for god HMS. På Martin Linge, hvor om lag 10 prosent av Rosenberg-staben er ledere, har også alle med lederansvar HMS som en del av sitt ansvarsområde.

Med jevne mellomrom retter vi oppmerksomheten vår mot godt forebyggende arbeid. HMS-stien er en av flere gode HMS-kampanjer som er gjennomført.

Den hadde over 1100 deltakere, og inneholdt seks poster med forskjellig innhold som offshore-organisasjonen selv valgte. Gjenger på ca. 90 personer ble delt inn i seks grupper, som roterte på

disse seks stasjonene. Der deltok de interaktivt i emner som blant annet; verneutstyr, sperringer, orden, ryddighet og rapportering.

Nøkkelen til kampanjens suksess var at vi delte de involverte opp i mindre grupper, at de roterte mellom stasjonene, variabelt innhold og interaktivitet på postene.

ETK
ENGINEERING

EKTE
CONSTRUCTION

BEGGE DELER FÅR DU BARE HOS OSS