



# Production Partner News

nr. 3-2010

**BILFINGER** **BERGER**  
Industrial Services

B I S P R O D U C T I O N P A R T N E R



Under revisjonsstansen hadde BIS PP HMS-ansvaret for hele fabrikkområde A2

## Prosjektet på Mongstad var årets største revisjonsstansprosjekt

Morten Mathisen:

# Kjære medarbeidere

Forbedringer har vært hovedfokus i høst, både rettet mot kundene og internt. Dette arbeidet må fortsette med uforminsket styrke inn i 2011. Vi kan fortsatt ikke basere oss på oppgang i markedet, men må ha som utgangspunkt at nåværende situasjon vil vedvare ennå en stund med noen variasjoner innenfor ulike deler av industrien.

**V**i har fortsatt ikke tilfredsstillende resultater innenfor HMS, antall skader og korttidssykefravær er fortsatt for høyt. Kostnadene knyttet til korttidssykefraværet er en av våre største utfordringer. For å få til forbedringer innenfor disse områdene er vi avhengig av alles bidrag. Systemer og prosedyrer har vi antakelig nok av. Det bør være mulig å prestere bedre enn vi gjør nå hvis alle legger sitt bidrag inn i fellesskapet. Det samme gjelder for vår egen effektivitet og utnyttelse av arbeidsdagen. Her må vi alltid yte vårt beste i respekt for våre kunder og vår egen konkurransekraft. Ledelsen må legge til rette for dette, men til syvende og sist er det den enkelte alene og sammen med kollegaer som blir avgjørende.

Vi har vært gjennom utfordrende prosesser i år, men sett i et totalperspektiv har nok vi klart

oss bedre enn de fleste. Det er gjennomgående gjort et veldig godt markedsarbeid. Våre ansatte har også vært fleksible og løsningsorienterte når det har vært nødvendig. Midt oppe i alt dette har vi etablert oss i Finland. Jeg vil benytte anledningen til å ønske alle våre nye medarbeidere fra Oy Orippe Ab velkommen som ansatte i BIS PP Group. Overtakelsen har blitt møtt med utrolig positiv respons, og vi har allerede flere interessante muligheter på gang i Finland.

Det er veldig gledelig å lese resultatene fra vår medarbeidertilfredshetsundersøkelse. Både svarprosent og resultat var veldig positive. Det er helt tydelig at majoriteten av de ansatte i BIS PP Group trives godt hos oss og gleder seg til å gå på jobb. Dette er veldig bra.

Det går fort mot jul og et nytt år. Jeg vil be-



nytte anledningen til å takke alle våre ansatte for innsatsen i 2010. God jul og godt nytt år ønskes dere alle.

*Med hilsen Morten Mathisen*

## HMS i fokus

**TRI-verdien har gått jevnt ned fram til og med september, men plutselig har vi fått fire fraværskader i oktober og en skade så langt i november. Sykefraværet viser nå en økning, spesielt alvorlig er økningen i korttidsfraværet. Vi har fortsatt utfordringer innen HMS-området!**

Så langt i år har vi nå 15 TRI skader. Det betyr at vi kanskje ikke når vårt mål i 2010 på maks 3,5 i TRI-verdi. Da må vi ihvertfall ikke ha flere skader ut året. Totalt antall skader er ca. 10 prosent lavere enn på samme tid i fjor, så en liten forbedring er oppnådd. Når en skade oppstår, er det viktig at den håndteres korrekt og raskt. Korrekt - for å sikre riktig behandling slik at skadeomfanget kan reduseres. Raskt - for å om mulig unngå at det



utvikler seg til en TRI-skade. TRI-skader og «røde» hendelser skal umiddelbart rapporteres til nærmeste overordnet.

I vår virksomhet er det avgjørende at regler og prosedyrer følges. De er utviklet gjennom lang tids erfaring og forteller oss hvordan vi skal opptre for å unngå skader. Hver enkelt må sette seg inn i

hva som gjelder i ulike arbeidssituasjoner og oppdrag. Hos oss er det ikke rom for avvik, og alle må ta ansvar for egen og andres sikkerhet.

Orden og Renhold er grunnlaget for vårt HMS-arbeid. Vår arbeidsplass og vårt arbeid skal være preget av Effektiv Orden. Det betyr at under arbeidet skal det være ryddighet og

orden på deler og verktøy. Dermed reduseres risikoen for skader, og både effektivitet og leveransekvallitet øker betraktelig. Dette gir oss fornøyde kunder og økt dekningsbidrag. Vi har gjennom første halvår hatt høy fokus på at alle ansatte skal være friske og gå på jobb. Når korttidsfraværet nå øker, er det viktig å fortsatt holde høy fokus på dette. Våre ansatte er vårt produkt, og vi trenger alle i arbeid for å være en konkurransekraftig bedrift. Alle skal kjenne og vite at man er viktig for å skape resultater. Å kunne gå på jobb er et privilegium som alle bør ha.

*Åge Norberg, HMS&K-sjef*

**UTGITT AV:**  
BIS PRODUCTION PARTNER

**Ansvarlig redaktør:** Mirjam Tangen  
mirjam.tangen@bis.productionpartner.com

**Redaktør:** Merethe Falkum Lien  
merethe.falkum.lien@bis.productionpartner.com

**REDAKSJON:**  
**Norge Vest:** Ingvar Stadheim  
ingvar.stadheim@bis.productionpartner.com

**Norge NES:** Dag Madsen  
dag.madsen@bis.productionpartner.com

**IFS:** Asbjørn Bendiksen  
asbjorn.bendiksen@bis.productionpartner.com

**Offshore, Turnarounds  
og Konsulent tjenester:**  
Geir Kulås  
geir.kulas@bis.productionpartner.com

**Sverige:** Peter Mårtensson  
peter.martensson@bis.productionpartner.com

**Internet:**  
www:BIS.productionpartner.com

**Tekst og foto:**  
Skribenten Ole Bjørn Ulsnæs

# Ny organisering av Nord, Sør og Øst

**BIS PPs forretningsenheter i Nord, Sør (Kristiansand) og Øst har vært driftet parallelt, men under én ledelse siden mars i år. 2010 har vært et krevende år. Det har vært og er nødvendig å gjennomføre lokale endringsprosesser. Fra 1. september ble de tre forretningsenhetene samlet til en felles enhet: BIS PP North, East and South (BIS PP NES).**

**M**ålet med omorganiseringen er blant annet å styrke markedsarbeidet, optimalisere stabsfunksjoner og redusere kostnader.

– Samordningen gjør også at vi kan utnytte potensialet for mersalg, forklarer leder av den nye enheten, Paul Rune Aasrum. Denne organiseringen gjør det lettere å selge inn ekstratjenester. Et eksempel kan være om region Sør får en jobb i Kristiansand med behov for ventilvedlikehold. I stedet for å kjøpe den tjenesten fra et lokalt firma kan vi bruke

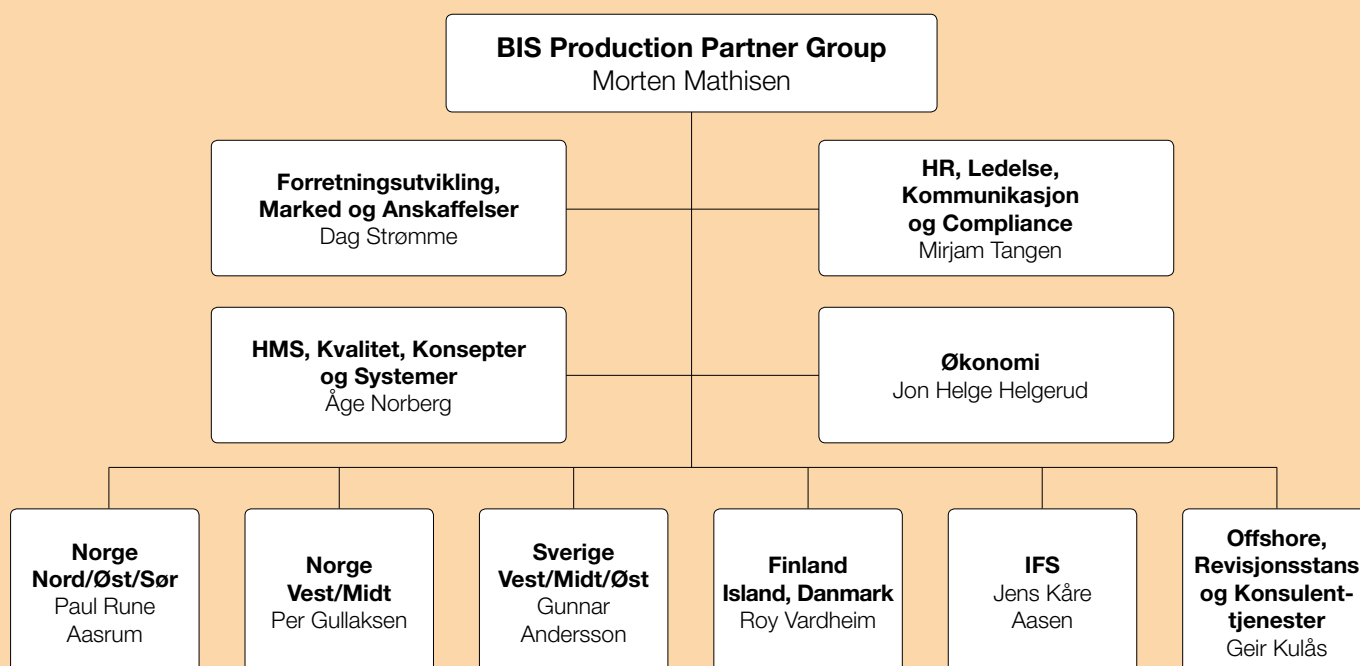
ventilverkstedet i Porsgrunn. Det blir lettere å ta i bruk hele BIS PP-organisasjonen med denne organiseringen.

– I tillegg er det viktig å få et samordnet fokus og en bedre utnyttelse av «Beste praksis», spesielt inn mot felles hovedkunder. Markedshorisonen er fortsatt kortsiktig, og vinteren kommer til å bli krevende. Aasrum venter fremdeles på at kundene skal begynne å investere i oppgraderinger og utvidelser.

– Vi ser en gradvis økning i etterspørselen etter våre produkter. Samtidig som intensivt markedsarbeid gir resultater. Driften vår er et

kontinuerlig løp. BIS PP har ikke stoppet å ansette nye medarbeidere, men vi har vært forsiktige i en vanskelig periode. Det er vi ennå, men vi ser at vi har bruk for flere folk. Det gjelder på alle sidene våre. Vi annonserer etter nye medarbeidere blant annet i Mosjøen, Glomfjord, Kristiansand og Grenland. Vi ser positivt på fremtiden, og vi har benyttet 2010 til å etablere oss i nye spennende regioner. I tillegg har vi forbedret driften av enhetene slik at vi står godt rustet for videre vekst.

## BIS Production Partner Group 01.01.2011



# Ledersamling i oktober

I oktober samlet 70-80 ledere fra BIS PP Group seg i en utvidet ledersamling. Fokusset var rettet mot finansielle forbedringer, entreprenørskap og kommersiell tenking.

I løpet av samlingen fikk deltakerne et klart bilde og felles forståelse for situasjonen i BIS PP Group akkurat nå. Det ble lagt vekt på hva som er oppnådd, hvilke utfordringer konsernet står overfor, og strategier for videre arbeid. Erfaringsutveksling var også ett av temaene

under samlingen. Det er viktig at hele organisasjonen får ta del i og lære av de prosessene selskapet har vært gjennom. Strategien bak «butikkene» i BIS PP som går bra, ble formidlet, og erfaringer og endringsarbeid i «butikker» som ikke når definerte mål, ble også delt. Det siste hovedtemaet gikk på håndtering av inngåtte kontrakter hvor målet er å optimalisere potensialet i løpende kontrakter.



## De ansatte i BIS PP er fornøyde

**Resultatene fra BIS PPs medarbeidertilfredshetsundersøkelse (MTM) er nå klare. Snittet for hele virksomheten er 4,8 på en skala som går til seks. Det betyr at de ansatte er godt fornøyde med å jobbe i BIS PP. Tallene brytes ned i omtrent 200 rapporter, og resultatene blir presentert i alle enheter og avdelinger.**

**D**ette er ikke en rapport som skal legges i skuffen. Resultatene skal gi grunnlag for aksjoner med tanke på forbedringer i avdelinger og enheter der det trengs, sier HR-sjef Mirjam Tangen. Dette arbeidet skal inn i businessplanen vår for neste år, og vi vil utarbeide KPI'er for trivsel.

### Gode resultater

HR-sjefen er klar på at når BIS PP setter i gang en så omfattende undersøkelse, er det fordi resultatene skal brukes til å gjøre selskapet til en enda bedre arbeidsgiver.

- Siden resultatene skal presenteres i de avdelingene og enhetene de hører hjemme, skal jeg ikke gå inn i detaljer her. Men jeg er svært godt fornøyd med både deltakelsen i undersøkelsen og de overordnede resultatene.

73 prosent av de ansatte har svart på undersøkelsen. Det er svært bra, spesielt for en bedrift med så desentralisert organisasjon.

- Vi har et overordnet snitt på 4,8 i en skala som går til seks. Det forteller at våre ansatte er godt fornøyde med å jobbe hos oss.

Nå skal det lages omtrent 200 rapporter som forteller i detalj om hvordan BIS PPs ansatte opplever sin arbeidshverdag. Rapportene dekker alt fra BIS PP Group som selskap og ned til enheter der mer enn seks ansatte har svart på undersøkelsen.

- Det betyr at vi får et godt bilde av medarbeidernes trivsel i alle avdelinger og enheter.



Foto: Tom Riis

Den kunnskapen skal vi bruke aktivt som et styringsverktøy. Medarbeidertrivsel blir en egen KPI i businessplanen for 2011. Resultatene fra undersøkelsen kommer også til å gi innspill til ledertreningsprogrammet som er under etablering, forteller Tangen.

Planen er å gjennomføre en MTM hvert år. BIS PP har som mål å være en foretrukket leve-

randør av prosjekter, vedlikehold og service til prosessindustrien og energiproducenter i Norden.

- For å lykkes må hovedmålsettingen vår være kjent i organisasjonen. Det er også viktig at vi har et arbeidsmiljø som er kjennetegnet av engasjement, motivasjon og trivsel. MTM er et viktig verktøy for oss, sier HR-sjefen. Vi må

MØTE: Mellom 70 og 80 ledere var samlet til utvidet ledersamling i oktober.



## En prat om etikk

**I løpet av året skal alle ansatte i BIS PP delta på allmøter der selskapets etiske prinsipper og retningslinjer har fokus. Temaet, som er felles for alle ansatte i BIS PP, spenner fra store spørsmål som korrupsjon til mobbing av kolleger.**

– «Compliance» er den juridiske betegnelsen for dette, forteller HR-sjef Mirjam Tangen. Det handler om at alt vi driver med i BIS PP, skal skje i samsvar med lover og regler, forskrifter og bestemmelser. Men «Compliance» omfatter mye mer enn lover og bestemmelser. Det handler også om etikk og moral på alle områder i bedriften. Informasjonen skal skape forståelse for etisk oppførsel og forretningsdrift i alle deler av BIS PP.

### Dialog og forståelse

Korrupsjon, bestikkelser, kartellvirksomhet, ulovlig- og svart arbeid, handtering av fortrolig informasjon og donasjoner er eksempler på noen av de store temaene som tas opp. Men sosial atferd står også på dagsorden.

– Ikke alle temaene er like relevante for alle, understreker Tangen. Hovedpoenget er at vi setter i gang en dialog og skaper forståelse for viktigheten av etikk i vårt daglige arbeid. Det gjelder på alle områder og nivåer i BIS PP. Vi skal skape forståelse for hva som er riktig og galt. I hverdagen handler etikk og moral om hvordan vi oppfører oss overfor kolleger, om ansvar når vi gjør en jobb, om redelighet overfor kolleger og kunder og om hver enkelt medarbeiders integritet.

I BIS PPs bedriftskultur og forretningsstrategi har etikk en sentral plass. Ett av de fire punktene sier at selskapet skal ha en «Arbeidsform som er åpen, ærlig og ordentlig». – Etisk atferd er viktig for oss på alle områder, understreker Tangen. Det å oppføre seg ordentlig sikrer et godt arbeidsmiljø. Men det er også viktig for å trygge arbeidsplassen. Når BIS PP blir oppfattet som skikkelig og pålitelig, står vi sterkere som leverandør av våre produkter og tjenester.

– Jeg er svært godt fornøyd med både deltakelsen i undersøkelsen og de overordnede resultatene.

## Gjør din egen risikovurdering



*ULYKKE: Vinteren nærmer seg, og med den kommer snø, is og glatt føre. Nå gjelder det å tenke seg om, både når man er på jobb, og når man ferdes i fritiden. Gjør din egen risikovurdering når du beveger deg på glatt føre, og tenk deg om for å unngå at du skader deg. Er DU skodd for vinteren?*

gjøre målinger for å kunne opprettholde og styrke et godt arbeidsmiljø, og for å kunne sette inn tiltak der det kreves.



*KUNDEEFFEKT: En gjeng fra Bygg-avdelingen, som fikk en kundeeffekt på ca. seks millioner kroner i oktober.*

# Forsiktig optimisme i Glomfjord

**BIS PP NES i Glomfjord har jobbet hardt i markedet. Samtidig har alle ansatte hatt fokus på kostnadsreduksjoner og forbedringer. Det har gitt resultater i form av flere oppdrag, og nå er avdelingen i ferd med å ansette nye medarbeidere.**

## Et utfordrende år

**- 2011 byr på utfordringer for BIS Production Partner. Resultatene må bedres, spesielt i BIS Production Partner AS, forteller økonomisjef Jon Helge Helgerud.**



Økonomisjefen mener at bedre resultater er både realistisk og innen rekkevidde fordi selskapet har gjennomført mange finansielle forbedringsaktiviteter i 2010. De gir noe effekt i inneværende år, og neste år skal forbedringsarbeidet gi full effekt. – Vi jobber kontinuerlig med våre finansielle forbedringsplaner. Selv enheter som leverer bra resultater, har muligheter for forbedring neste år, forteller Helgerud. Vi tar grep for å nå målene, og vi følger enhetene våre nøye. Dette gjøres gjennom ukentlig oppfølging av faktureringsgrad og utestående fordringer. Vi har 14-dagers oppfølging av enheter som leverer under plan, og månedlig oppfølging av alle enhetene.

### Businessplan for BIS Production Partner

Arbeidet med businessplanen for 2011 begynte i oktober i år. Måltall og krav for hver forretningsenhet har blitt sendt ut til enhetene. Businessplanen skal definere målene for selskapet, strategien, måter for å gjennomføre strategien og hva som må endres og forbedres neste år.

- Dette er en "top-down"-prosess, understreker Helgerud. Målene blir definert for hele BIS Production Partner og brutt ned på enhetene som må utarbeide sine businessplaner for å nå målene.

Arbeidet med planene avsluttes før jul. Underveis i prosessen er det dialog mellom ledelsen i BIS Production Partner og enhetslederne om måltall, KPI'er og forbedringsbehov.

- Det er viktig for oss å periodisere de økonomiske resultatene på månedsbasis. Resultatene våre varierer ut fra hvor mange arbeidsdager det er i hver måned. Mai og måneden med påskeferieavvikling er de svakeste månedene for oss.

### Ambisjose men realistiske mål

- Vi har lang erfaring i å sette krevende, men realistiske mål. Det skal være en utfordring å nå målene som defineres i businessplanen, men det skal ikke være urealistisk, påpeker økonomisjefen. Enhetene skal ha noe å strekke seg etter, men målene skal være oppnåelige med den arbeidsformen og innsatsen vi har.

Businessplanen er basert på noen forutsetninger. Det er ikke forventet at vårt marked skal bli vanskeligere på grunn av kundenes situasjon. De økonomiske måltallene er basert på «business as is», dvs. virksomheten slik den er, og at resultater av mulige nye kontrakter ikke er tatt inn i planen.

- Vi møtte finanskrisa våren 2009, og den er ikke avblåst for vår del, presiserer Helgerud. Vi er i en situasjon der vi må kjempe mer for oppdragene enn vi gjorde tidligere. Selv om BIS PP er en del av et nasjonalt marked som økonomiekspertene langt på vei har friskmeldt, opererer kundene våre på verdensmarkedet der det ennå er vanskelig. Aluminiumsindustrien har det fremdeles tungt, og prosjektaktiviteten hos våre øvrige kunder er fortsatt på et lavt nivå. Det preger også vår virksomhet.

### Ingen kursendring

- Vil 2011 by på den samme veksten som i år?

- Når mulighetene kommer, ønsker vi å gripe dem. Ambisjonen vår er å vokse videre i Norge, Sverige og Finland og etablere oss i Danmark og på Island.

Året som kommer, vil ikke by på kursendringer for BIS PP. Selskapet skal jobbe videre etter de samme prinsippene som har preget driften fram til nå.

- Vi skal styrke oss på de områdene der vi allerede er gode, og så skal vi samtidig forbedre oss på de feltene der det trengs. Hovedoppgavene våre for neste år kan sammenfattes i fire punkter:

1. Vi skal fortsette å holde et lavt skadenivå. Målet er en TRI-verdi under 3,0.
2. Vi skal sikre høy kundetilfredshet slik at kontraktene blir forlenget.
3. Vi må bedre de økonomiske resultatene og nå målene som er satt.
4. Vi skal vokse i Norge, Sverige og Finland og etablere oss i Danmark og på Island.



*PLAN: Neste år blir spennende og utfordrende for oss, forteller økonomisjef Jon Helge Helgerud. Men vi har tatt grep i år som vil gi full effekt i 2011.*

- I våres lanserte vi prosjektet «Opp i plan», forteller avdelingsleder Sture Karlsen. Gjennom året har vi jobbet systematisk med HMS, kundeeffekter, resultatforbedring, vekst i markedet og vår organisasjon. Vi definerte en rekke mål. Nå begynner vi å se resultater av dette arbeidet, som må fortsette med samme fokus også i 2011.

#### Vekst

Avdelingen i Glomfjord har blitt mer kostnads-effektiv, og resultatene på kundetilfredshets-

målingen har gått riktig vei.

- Vi har blitt mer attraktive i markedet. Det har ført til at vi har fått en del større prosjekter, og at vi har vunnet flere fastprisoppdrag i Industriparken i Glomfjord, forteller Karlsen. Vi har også fått en del store entrepriser utenfor Industriparken.

Så langt i år har avdelingen i Glomfjord registrert kundeeffekter på omlag syv millioner kroner.

- Det er meget tilfredsstillende å se at vi bidrar til besparelser hos våre kunder. Byggavdelin-

gen har en avtale med REC om ovnsvedlikehold. Den avtalen ga ca. seks millioner kroner i kundeeffekt i oktober.

Økt arbeidsmengde gjør at virksomheten trenger flere medarbeidere.

- Vi søker nå etter fagoperatører innenfor alle fag. I tillegg er vi på jakt etter ingeniørkompetanse, forteller avdelingslederen. Det er for tidlig å si noe om responsen, men vi ser at BIS PP er en attraktiv arbeidsplass. Vi får nå henvendelser fra folk som kan være interessert i å jobbe hos oss. Det er positivt.

# BIS PP etablert i Finland

**8. oktober kjøpte BIS PP alle aksjene i Oy Oripipe Ab. Det betyr at selskapet nå er etablert i Finland med 51 ansatte på tre siter i Porvoo, Orimattila og Harjavalta.**



Selskapet har endret navn til BIS Production Partner Oy. Omsetningen i 2009 var 100 MNOK, og hovedkundene er Neste Oil, Borealis, ABB, Boliden, Norilsk Nickel og Fortum.

#### Videre satsing

- Dette oppkjøpet vil gi oss et godt grunnlag for videre satsing i Finland. Jeg er svært godt fornøyd med at vi har lyktes i vår strategi og nå er etablert i det finske markedet også, sier administrerende direktør i BIS PP, Morten Mathisen.

Det oppkjøpte selskapet er grunnlagt i 1985, er ISO-sertifisert og har tung kompetanse innen mekanisk vedlikehold, mekanisk engineering, konstruksjon og installasjon.

- Vi gjennomførte vårt første oppdrag i Finland tidligere i år da vi hadde 100 mann inne i en revisjonsstans i Porvoo. Målet var selvfølgelig å gjøre en god jobb, men vi ønsket også å se hvordan det var å jobbe i Finland, og å skaffe oss kontakter, forteller Mathisen.

BIS PP fikk gode tilbakemeldinger på gjennomføringen av revisjonsstansen. Under stoppen ble det også knyttet nye kontakter og bygget opp et nettverk. Det resulterte i oppkjøpet. Leder for forretningsutvikling Dag Strømme har ansvaret for BIS PPs finske avdeling fram til Roy Vardheim overtar når han begynner i sin nye jobb i BIS PP. Vardheim skal også ha ansvaret for selskapets satsinger i Danmark og på Island.

*SIGNERING: 8. oktober ble kjøpskontrakten på Oy Oripipe Ab signert. Fra venstre leder for forretningsutvikling i BIS PP Dag Strømme, de tidligere eierne Tuomo Hoikkanen og Aimo Elonen og administrerende direktør i BIS PP Morten Mathisen. Bak står advokatene Mikko Mali og Heta Rönkkö.*

- Vi har ennå ikke hatt noen oppdrag i Danmark og på Island, men det er et definert mål for oss å vokse og etablere oss i alle de nordiske landene, avrunder Mathisen.

# Ny site i Farsund

**Etter å ha signert kontrakter med to kunder om sertifisering og vedlikehold av kraner og løfteutstyr har BIS PP etablert en ny site i Farsund. Foreløpig er to medarbeidere fast ansatt.**

Vi har jobbet lenge og grundig for å få på plass kontrakten med aluminiumsverket



*KRANKONTROLLØRER: Øyvind Adolfsen (til venstre) og Odd Arild Hoveland bistår kundene med myndighetskontroller og eventuelle reparasjoner av kraner og løfteutstyr.*

**E**nheten i Farsund er underlagt BIS PP Sør i Kristiansand, sier markedsansvarlig i Norge Sør, Torger Waag. Inntil videre drifter Karmøy enheten på våre vegne. Kundegrunnlaget er Alcoas smelteverk på Lista og Farsund Aluminium Casting AS (FAC) med myndighetskontroller og eventuelle reparasjoner av kraner og løfteutstyr. Det arbeides i disse dager med signering av ytterligere tre nye avtaler.

## **Alcoa**

– Avtalen med Alcoa løper ut 2013, forteller John Øyvind Munthe. Han er fagansvarlig for kran og løft ved BIS PP Karmøy. Vi har jobbet lenge og grundig for å få på plass kontrakten med aluminiumsverket og er glade for at avtalen ble signert i mai i år med gyldighet fra 1. juni.

– Vi har ansatt to medarbeidere for å levere disse tjenestene. For å ta unna topper har vi knyttet til oss en medarbeider på timebasis. Det gir oss god fleksibilitet. Dette er medarbeidere med solid krankompetanse fra både Alcoa og andre selskap i samme bransje, fastslår Munthe fornøyd. Arild Syvertsen og Trygve Reinertsen, som er våre kontaktpersoner ved Alcoa, gir uttrykk for at samarbeidet fungerer bra, og at BIS PP utfører jobbene i henhold til Alcoas verneregler med god kvalitet.

## **FAC**

Farsund Aluminium Casting AS ligger vegg i vegg med Alcoa Lista og får råstoffet sitt i flytende form fra aluminiumsverket.

– FAC var med på det første møtet vi hadde med Alcoa og ga uttrykk for at de ville følge Alcoas valg av leverandør innenfor dette områ-

det, forteller Munthe. Vi har tegnet en kontrakt med dem som løper ut 2014.

– Jeg tror disse to avtalene kan være en innfallsport til andre kunder i regionen fra Kristiansand og vestover til Egersund, sier Munthe. Vi har allerede fått forespørsler og har sendt tilbud til potensielle kunder. Jeg regner med at det vil gi oss flere kunder innenfor ettersyn og vedlikehold av kraner og løfteutstyr.

# Disiplinleder i ledertreningsprogram

Overingeniør Trude Kaland i BIS PP P&E har mange jern i ilden. For tiden er hun disiplinleder for rørinstallasjoner under utvidelsen av Statoils testrigg på Herøya. Hun har representert de norske ansatte i forhandlingene under etableringen av Bilfinger Berger som europeisk allmennaksjeselskap. Nå deltar 37-åringen som eneste norske deltaker i BIS Junior Management Training – et europeisk ledertreningsprogram.

– Jeg ser på meg selv som svært heldig som får være med på opplæringen

I tillegg til jobben som disiplinleder ved Statoils Flow-Loop Modification-prosjekt på Herøya, deltar overingeniøren på Junior Management Training. Det er et lederutviklingsprogram for potensielle ledere i regi av Bilfinger Berger Industrial Services. Målet er å utdanne og rekruttere ledere fra egne rekker.

## Junior Management Training

– Jeg fikk spørsmål fra ledelsen om å søke på opplæringen, så det gjorde jeg. Det resulterte i at jeg deltok på en audition der deltakerne ble plukket ut. Det var en dag med ulike øvelser, praktiske oppgaver, teamoppgaver, intervjuer og en presentasjon. Resultatet var at jeg ble en av de 30 deltakerne i programmet, som går over fire samlinger i løpet av ett år.

Samlingene varer en uke og arrangeres i München, Nederland/Belgia og Østerrike. Mellom samlingene skal det gjøres hjemmearbeid. I juli neste år skal opplæringen avsluttes med at alle deltakerne legger fram en presentasjon for styret i selskapet. Hva presentasjonen skal inneholde, får ikke Kaland vite før på siste samling.

– Jeg lærer utrolig mye av å delta i en så sammensatt gruppe. Det er kjempespennende, ikke minst å knytte kontakter med kolleger over hele Europa. Jeg ser på meg selv som svært heldig som får være med på opplæringen.

## Styrekompetanse

8. oktober i år gikk BIS PPs morselskap over fra å være et tysk aksjeselskap (AG) til å bli et europeisk allmennaksjeselskap (SE). I den



*SJELDENT: Dette kruset er det ikke mange som har, sier overingeniør Trude Kaland. Det fikk bare vi som deltok i arbeidet med å utarbeide samarbeidsavtalen mellom de ansatte og bedriften da Bilfinger Berger SE ble etablert som allmennaksjeselskap.*

prosessen deltok 27 ansatte fra 19 land i en gruppe som utarbeidet en avtale mellom bedriften og de ansatte i det nyetablerte selskapet. Trude Kaland var valgt fra alle de norske fagforeningene. Nå i høst var det valg av kandidater til «Samarbeidsutvalget» i Bilfinger Berger SE. Blant nesten 50.000 ansatte skulle det velges 25 representanter etter en fordelingsnøkkel basert på antall ansatte i hvert land. Norge har én

representant, Tor-Morten Thorsen fra Industri Energi.

– Jeg har studert styrekompetanse på BI for å ha den kunnskapen i bunn. I tillegg har jeg satt meg inn i norsk arbeidsmiljølovgiving, forteller Kaland. Det er også praktisk å vite litt om tysk bedriftsstyring siden selskapet er registrert i Tyskland og følger tysk lovgiving.

# Har ledet byggingen av tre nye

*PROSJEKTTEAM: Fagansvarlig elektro Vidar Sylvarnes, fagansvarlig bygg Arne Øvstetun, fagansvarlig generell elektro (bygg) Terje Kolås og fagansvarlig maskin Line Kvanli har hatt ansvaret for å lede byggingen av de tre fkerettergruppene ved aluminiumsverket i Årda.*

## Telefonsystemet passer bedriftskulturen

**Tilgjengelighet er en viktig del av driftsfilosofien ved REC Wafer Norway. Det preger bedriften - også når det gjelder valg av telefonsystem. De ansatte er utstyrt med bærbare håndsett slik at de alltid kan være tilgjengelige. Slik har det vært siden starten da fabrikkene på Herøya hadde 12 håndsett. Nå er mer enn 450 håndsett i bruk.**

**V**erdiskapningen skjer ute i fabrikkene. Hjelp og støtte skal være lett tilgjengelig for operatørene. Derfor ønsker vi at det alltid skal være mulig å få tak i arbeidsledelse og nøkkelpersonell. Det får vi ikke til med fasttelefoner på kontorene våre. Vi må ha trådløse, bærbare håndsett, fastslår administrasjonssjef John Halstensen.

### Skalerbart system

Med få unntak har alle ansatte sitt eget håndsett. Noen telefoner følger stilling og ikke person. De fleste bruker et håndsett beregnet på kontordrift, mens noen i spesielt utsatte arbeidssituasjoner - som reparatører - har en ekstra solid telefon.

– En bærbar telefon i beltet er en naturlig og selvfølgelig del av arbeidsantrekket vårt, forklarer administrasjonssjef Birgit Plogås Jensen.

REC Wafers virksomhet på Herøya har økt kraftig. Nå er fire fabrikker i drift, og telefonsystemet har vokst med bedriften.

### Enkel drift

– Systemet vårt er oppgradert med flere og flere DECT-baser, forklarer Halstensen. Vi setter opp slike baser for å få god nok dekning ute i fabrikkene og for å ha god nok trafikkapasitet over alt. Det er selvfølgelig viktig at det er god kapasitet der vi har oppsamlingsplasser ved en alarmsituasjon.

– Driften av systemet er enkel og problemfri, forteller Plogås Jensen. Når vi får nye ansatte inn i bedriften, blir håndsett og lader levert fra BIS PP. De oppdaterer også navnelisten med riktig navn og nummer. Enklere kan det ikke bli.

*ARBEIDSANTREKK: De trådløse telefonene er en helt selvfølgelig del av arbeidsantrekket vårt, sier administrasjonssjef John Halstensen og administrasjonssjef Birgit Plogås Jensen.*



# likerettergrupper i Årdal

Hydro har oppgradert strømforsyningen til to av elektrolysehallene ved aluminiumsverket i Årdal. To gamle likerettergrupper er revet og erstattet av nye, og en helt ny likerettergruppe er montert. Det er også etablert et nytt DC-skinnesystem fram til elektrolysehallen. Inkludert bygningsmessige endringer er investeringen på 217 millioner kroner. BIS PP har ledet og kvalitetssikret prosjektet.

Arbeidet, som begynte i 2008, ble avsluttet i oktober/november 2010. Da ble den siste gruppen satt i drift. ABB har levert anleggene som gir elektrolysecellene stabil strømforsyning. Arbeidene med bygninger og skinner er utført av lokale leverandører. BIS PP har stått for prosjektledelse og har hatt fagansvar for bygg, maskin, elektro og generell byggelektro. - Vi har hatt fire personer fast inne i dette prosjektet. I tillegg kommer en mann som har hatt HMS-ansvaret, forteller avdelingsleder ved

P&E Elektro ved BIS PP i Årdal, Vidar Sylvarnes, som også har ledet prosjektet. Det har vært sterkt fokus på HMS gjennom prosessen, og det er ikke registrert skader eller uhell i skrivende stund. BIS PP har fulgt prosjektet fra starten og har utarbeidet spesifikasjoner og kontrakter i samarbeid og samråd med kunde og oppdragsgiver Hydro Aluminium ASA. Arbeidet har foregått mens det har vært full drift i ovnene.



## Har levert Norges største trådløse telefonsystem

**REC i Porsgrunn har Norges største IntelliGate DECT-løsning fra Aastra. Systemet har vokst med virksomheten og er levert av BIS PP NES Tele.**

- Det finnes mange store telefonsystemer i bedrifter og offentlig virksomhet. Det som er spesielt med RECs system, er at bedriften har så mange trådløse håndsett, forteller tekniker Morten Lunde Hansen.

RECs telefonsystem driftes fra BIS PPs Bygg 94 i Industriparken på Herøya. Herfra driftes alle systemene BIS PP har levert. Telefonløsningene er datastyrt, og de fleste oppgaver kan løses via fjernstyring.

- Telefoniløsningen er svært stabil, oppetiden er nær 100 prosent, og det er lite arbeid med driften. Vi har vedlikeholdsavtale med kundene, og oppgradering av programvare er stort sett den eneste jobben vi utfører utenfor våre lokaler. Den jobben ønsker vi å gjøre ute hos kundene, slik at vi kan følge oppstartsprosessen av systemet.

### Omfattende virksomhet

Teleavdelingen i BIS PP NES har 15 medarbeidere og to lærlinger. Avdelingen står for omfattende leveranser, først og fremst til industrien. Ved RECs fabrikker på Herøya har BIS PP også levert adgangskontroll og høyttalersystem for varsling.

- Vi har erfaring med telesystemer og har fulgt utviklingen fra analoge sentraler til dagens datasystemer. Det har vært en enorm teknologit utvikling, og vi har vært med fra starten av. Vi har vår historie fra Hydrosystemet og er spesialister på leveranser til industrien, forteller Hansen.

Telekommunikasjon har utviklet seg til å bli et enormt fagfelt. Det er nesten ikke grenser for hva som kan overføres av signaler. Derfor har BIS PPs teleavdeling fått mange utfordrende oppgaver for industrikundene.

- Våre tjenester blir gjerne med som en del av «pakka» når BIS PP gjør avtaler med nye kun-



*DRIFT: Vi har fjerndrifning av telefonsystemene fra lokalene våre på Herøya, forteller tekniker Morten Lunde Hansen. Fra datamaskinen kan han overvåke og drifte alle systemene avdelingen har levert.*

der. Men vi er også med på anbud mot andre bedrifter og offentlig virksomhet. På Rjukan har BIS PP Elektro levert flere anlegg basert på samme sentraltype. Tinn kommune og flere andre virksomheter utenfor fabrikkportene står på kundelista. Kompetansen i BIS PP på denne type sentraler er meget god, avslutter tekniker Hansen.

### Fakta om RECs telefonsystem:

- » 448 interne brukere
- » 55 fasttelefoner
- » 393 trådløse håndsett
- » to kommunikasjonsservere
- » 63 trådløse DECT-baser
- » en nummerserie som teller 1 000 nummer.

Årets revisjonsstans på Mongstad er BIS PP Revisjonsstans' største prosjekt i år. Det viktigste er likevel at leveransen representerer en framtidig modell for slike jobber med målpris for arbeidet og deltakelse i planlegging som foregår i kundens planleggingsverktøy. I tillegg til egne leveranser har BIS PP koordineringsansvaret for alt arbeid som foregår på fabrikkområdet A2 på Mongstad.

# Årets største revisjons

**S**tatoils revisjonsstans på Mongstad begynte for BIS PPs del med utblinding og isolering av anlegget i uke 34. Uka etter startet selve revisjonsstansen med ca. 12 000 planlagte arbeidstimer i løpet av en fireukersperiode.

## Økning

– Underveis har arbeidsomfanget økt kraftig, forteller prosjektleder Dag Tore Johnsen. Det oppdages nye vedlikeholdsbehov når utstyret åpnes. Derfor har vi fått bestilling på 6 000 nye timer i løpet av stoppen. Det er mye.

Det er inspeksjonsavdelingen hos Statoil som avdekker behovet for tilleggsarbeider. Når de finner feil som ikke er planlagt utbedret, resulterer det i en reparasjonsordre eller feltordre til BIS PP.

– Vi vet aldri noe om omfanget av ekstraarbeider på forhånd. Oppdraget vårt har økt med 50 prosent. Derfor hadde vi hele tiden en løpende vurdering av om vi skulle ta inn ekstra personell.

– Det var mange funksjoner som skulle dekkes, men vi lyktes i å sette sammen et team med god miks av folk med ulik bakgrunn. Vi hadde som mål å kun bruke mannskaper fra BIS PP, og det klarte vi nesten.

## Hele BIS PPs organisasjon

Mannskapene som deltar i revisjonsstansen, kommer fra hele BIS PP. Det vil si at personell er hentet til Mongstad fra alle sidene i Norge og deler av Sverige. 130 ansatte deltar i arbeidet, 110 personer i utførende arbeid og 20 i prosjektledelsen.

– *Hvordan går det med samarbeidet i et miljø med ansatte fra ulike siter?*

– Vi er helt avhengig av at BIS PP-kulturen har fått fotfeste i de sidene vi henter folk fra, understreker Johnsen. Kulturen har en positiv effekt på våre folk, og det har Statoil lagt merke til. Vi får høre at våre ansatte er lette å samarbeide med. Vi er tydelige i vår kommunikasjon, og det er også Statoil overfor oss. Jeg vil rette en stor takk til alle som har vært med og bidratt til at prosjektet har gått så bra som det har gjort.

## Leverte etter planen

– Vi har hatt gode HMS-resultater under stoppen. De to førstehjelpsskadene burde vært unngått, men totalt sett har vi grunn til å være fornøyde med HMS-arbeidet her på Mongstad.

– Framdrift og leveranser gikk etter planen, selv om vi fikk kortere gjennomføringstid og



HELE BIS PP: Personell fra alle sidene i Norge og en del av sidene i Sverige var hentet til Mongstad under revisjonsstansen. 130 BIS PP-ansatte deltok i arbeidet.

større scope enn forutsatt. Det utfordret oss en del, men vi kom i mål på tross av at det ble så mye ekstraarbeid for oss.

– Jeg føler at vi har lagt inn en god søknad for framtidige prosjekter for Statoil, mener Johnsen.

## Målpris

– Dette er den første revisjonsstansen vi utfører på målpris, forteller anleggsleder Terje Fuglset. Målpris går ut på at hver enkelt jobb - liten som stor - blir estimert. Statoil gjør sine beregninger, og vi gjør våre. Til slutt blir vi enige om omfanget av alle jobbene og summerer opp timene. Ett års planleggingsarbeid

har resultert i at vi for denne stoppen er enige om et omfang på 9 700 timer til en avtalt pris. – Om vi bruker mer enn de timene vi har estimert, går timeprisen ned. Målpris er en utfordrende forretningsmodell for begge parter når arbeidsomfanget øker så mye i løpet av stansen. Feltordre kommer inn i de tilfellene der det avdekkes forhold som ikke kunne vurderes før utstyret blir åpnet. Vi tror det er et greit prissystem for framtidige stopper.

# stans

## Først planlegging - så koordinering

Planleggingen av revisjonsstansen startet for BIS PPs medarbeidere i august 2009. Planleggerne Tommy Normann, Kjell Rune Arnesen, Ronny Amundsen, Knut Erik Sjøberg og Neri Østrem har forberedt stoppen sammen med Statoils prosjektorganisasjon. Under revisjonsstansen har de fem stått for koordineringen av arbeidet BIS PP har ansvaret for på Mongstad.

**M** - Vi holder kontroll med alt som skjer på fabrikkområdet vi har ansvaret for, forteller Normann. Han koordinerer plate-, sveis- og røraktiviteter, mens kollegene deler områdene varmevekslere, hovedinspeksjon, riggoperasjoner og ventiler mellom seg. Ved behov krysser de fem kollegene hverandres fagområder og ordner opp innenfor alle arbeidsfelt.

- Vår jobb er å planlegge dagene for alle som deltar i stoppen, og sørge for at mannskapene våre har alt de trenger for å gjøre jobben sin. Det vil si at vi tar oss av alt fra arbeidstillatelser til å skaffe reservedeler. Vi har også hatt ansvaret for prefabrikering av delene som er laget på Herøya og fraktet hit.



*KOORDINERING: Tommy Norman, Kjell Rune Arnesen og Ronny Amundsen på kontoret der de har kontroll med BIS PPs mannskaper under revisjonsstansen.*

Planleggerne sitter samlet på et kontor i BIS PPs kontorbrakke. Kommunikasjonen med basene ute i fabrikk skjer via radiosamband.

- *Hvordan er framdriften i forhold til planene?*

- Det ser bra ut. Vi har forberedt oss godt. Utfordringen er at det kommer til mye ekstra-

arbeid vi ikke har tatt høyde for. Det kan noen ganger være krevende å finne folk til tilleggsgjøbbene, men så langt har vi løst de problemene også, konstaterer Normann.

## Høyt fokus på HMS

**Alle som deltar i revisjonsstansen på Mongstad, må gjennom Statoils sikkerhetsopplæring for å få adgangskort. I tillegg gjennomfører BIS PP sitt eget informasjonsprogram om HMS for egne ansatte.**

- Vi har fått gode tilbakemeldinger fra Statoil for vårt HMS-arbeid, forteller Morten Sætre. Han er HMS-leder for BIS PP under revisjonsstansen på Mongstad. Det er første gang vi er så tidlig inne i planleggingen av en stopp. Det preger HMS-arbeidet vårt. Vi har forsøkt å nå alle som skulle jobbe på Mongstad, med informasjon om HMS der vi fokuserer på forhold som er spesielt viktige. De vi ikke nådde før arbeidet startet, har fått HMS-informasjonen her på Mongstad.

### Gode resultater

Alle som deltar i revisjonsstansen, må gjennom

Statoils sikkerhetstest. Temaene er «Sikker jobbanalyse» og arbeidstillatelser. Testen er nettbasert og tas på forhånd. På Mongstad må alle i tillegg bestå enda et nettbasert sikkerhetskurs for å få adgangskort.

- Dette har, sammen med vårt eget HMS-opplegg, gitt gode resultater, forteller Sætre. Selv om vi har hatt to mindre skader, er oppdragsgiveren godt fornøyd med vårt HMS-arbeid. I begge disse hendelsene ble det brukt verneutstyr. Likevel oppstod skader. Det har vi lært av, og kravet til verneutstyr er endret i forbindelse med noen typer arbeid. BIS PP har en HMS-leder og to inspektører på Mongstad under stoppen. Hver dag går det observasjonsrunder der også Statoils representant er invitert til å delta. Full vernerunde gjennomføres en gang i uka. Rapporter om uønskede hendelser legges inn i Statoils Synergi (dataverktøy) for oppfølging. Uønskede hendelser blir fulgt opp, og det blir gjort tiltak.



*FOKUS: HMS-leder Morten Sætre.*

- I tillegg har vi et møte med full gjennomgang av HMS-status hver lørdag. Under denne stansen har vi spesielt fokus på arbeid i høyden. Alt verktøy skal sikres, og utstyr som ikke er i bruk, skal lagres i kasser. Vi ønsker å gi en stor honnør til alle som har vært med i prosjektet og bidratt til gode HMS-resultater og et veldig godt inntrykk overfor Statoil som kunde. Dette har vært viktig både for dette prosjektet og våre muligheter videre i markedet.

# Krisehjelp i Qatar

Etter strømstans frøs 444 aluminiumsovner ved det nye verket i Qatar. Det har enorme konsekvenser. For å få driften i gang igjen ble BIS PP kontaktet med spørsmål om å sende ned eksperter som kunne lede arbeidet med å grave ut ovnene.



*REDNINGSMENN: Avdelingsleder Oddkjell Gunnarskog fra BIS PP i Høyanger og områdeleder ved industrimuringsavdelingen på Sunndalsøra, Inge Haugen, delte oppgaven med å lede arbeidet med utgraving av 444 ovner i Qatar.*

**D**en fem timer lange strømstansen inntraff 9. august. 444 ovner frøs igjen. Temperaturen i ovnene falt så mye at de ikke kunne kjøres i gang da strømmen kom tilbake. Aluminiumen var blitt så hard at ovnene heller ikke kunne tappes. Metallet lå igjen som store blokker i ovnene.

## Begynte under ferien

- Jeg fikk telefon ganske kjapt, forteller områdeleder ved BIS PP Vests Industrimuringsavdeling på Sunndalsøra, Inge Haugen. Allerede morgenen etter strømstansen fikk jeg spørsmål om jeg kunne fly til Qatar samme ettermiddag for å sette i gang arbeidet med å tømme ovnene for aluminium.

Haugen var på ferie med sønnene sine, så en så kjapp avreise var ikke mulig. Men mandagen etter satt han på flyet.

- Den forsinkelsen betydde ingen ting. Det måtte uansett gjøres en jobb i Qatar før jeg kunne gå i gang. Alle anodene måtte demonteres og tas ut. Det ble gjort mens jeg avsluttet ferien og samtidig startet planleggingen av arbeidet hjemme i Norge. Designet av ovnene er nøyaktig likt det vi har på Sunndalsøra. Jeg behøvde ikke å se dem for å vite hva som skulle gjøres. Jobben startet for min del med å få tak i det utstyret vi trengte for å løse oppgavene.

## Gravemaskinkjører

Haugen tok med seg en gravemaskinkjører fra Sunndalsøra, som kjenner teknikken med å grave ut ovner som har frosset. Han fikk også med seg avdelingsleder Oddkjell Gunnarskog fra BIS PP i Høyanger.

- Vi er spesialister på denne typen arbeid. Jobben vår er å følge opp framdriften og kvaliteten på arbeidet. Det er viktig å rense ovnene uten å skade foringen. Etter at ovnene er tomt, skal vi også sjekke dem med tanke på eventuelle reparasjoner. En av oss er i Qatar til enhver tid for å følge opp arbeidet.

- Det var ikke enkelt å skaffe en gravemaskin i Qatar. Vi måtte leie en maskin med sjåfør. Det var vi ikke interessert i siden vi hadde med vår egen spesialist på slike jobber. Det måtte også skaffes en spesialgrabb - en «ridder» - til jobben. Den fant vi i Sverige, og den ble sendt ned med fly.

Det tar tid å grave ut 444 frosne ovner. Planen er at fabrikken skal kjøres i gang i slutten av første kvartal 2011.

- Det er en tillitserklæring til kompetansen i BIS PP at vi er de første som blir spurt når noe slikt skjer, konstaterer områdeleder Haugen.

**BIS PP Vedlikehold Vestfold overtok i 2009 oppgaven med regummiering og reparasjoner av gummivalser for Protan AS. Det ga 50 prosent reduksjon av kostnadene. Samarbeidet har raskt utviklet seg til å omfatte årlig kontroll og vedlikehold av kraner og overhaling av produksjonsutstyr.**

– En bedrift på vår størrelse kan ikke ha all kompetanse selv

## Fakta Protan:

- » Etablert i 1939
- » Omsetning 2009: 966 MNOK
- » 750 ansatte, 100 i Drammen med konsernledelse og produksjon
- » Salgskontor over hele Europa
- » Produktene er: Protan tak- og membran-systemer, Ventiflex ventilasjonsrør for tunneler og gruver, tekniske tekstiler for lagerhaller, nødhjelpstelt, flyhangarer, idrettshaller og water-bags, veggbelegg av PVC



*SAMARBEID: En bedrift på vår størrelse kan ikke ha all kompetanse selv. Derfor er samarbeidet med BIS PP gunstig for Protan AS, sier teknisk sjef for produksjonen i Drammen, Tom Lillemoen. Leder av forretningsutvikling Norge Øst, Erik Ulve fra BIS PP, er glad for å kunne tilby selskapets tjenester.*

# Avtale med BIS PP halverte kostnadene

Protan AS er et familieeid konsern med hovedkontor i Drammen og med produksjon i Norge, Sverige og Polen. Protan AS har i tillegg takentreprenørbedrifter over hele Norden. I Drammen har bedriften fire separate produksjonslinjer for tekniske tekstiler og takbelegg av PVC. Valsler av ulike slag er kritiske elementer i produksjonen.

## Reduserte kostnader

– BIS PP hjelper oss med regummiering av valser, forklarer teknisk sjef for produksjonen i Drammen, Tom Lillemoen. I tillegg til sliping og regummiering blir valsene vedlikeholdt med metallpålegg og maskinering av valsetapper ved behov.

– I samarbeid med kunden har vi fått en ny systematikk inn i arbeidet med regummiering av valsene, sier leder av forretningsutvikling Norge Øst, Erik Ulve hos BIS PP. Hver vals følges av et eget serviceskjema, og Protan har alltid reservevalser klare til montering i produksjonslinjene ved behov, forklarer Lillemoen. Den nye systematikken har gitt Protan AS høyere oppetid på maskinene og økt levetid på valsene. Kostnadene til vedlikehold av gummivalsene er redusert med 50 prosent etter at BIS PP kom inn som leverandør. Det skyldes bedre priser og at BIS PP har hjulpet Protan AS med å finne fram til bedre gummikvalitet i valsene.

## Tilført kompetanse

– Det er viktig for oss å ha en sparringpartner for slike oppgaver. BIS PP har kompetanse innenfor mange områder. Det kommer oss til gode i et så tett samarbeid. Vi får tilført kompetanse. Prosessen med å finne gummikvalitet med lengre levetid og bedre egenskaper er en god illustrasjon på det.

*– Hvordan startet samarbeidet med BIS PP?*

– I 2009 ble jeg oppsøkt av Erik Ulve fra BIS PPs salgsvdeling. Han lurte på om BIS PP kunne hjelpe oss med noe. Og det kunne de, fastslår Lillemoen. Samarbeidet startet med vedlikehold av valser, og siden har det utviklet seg til flere områder, som årlig krankontroll

med eventuelle reparasjoner og hjelp til forebyggende vedlikehold.

– I BIS PP har vi svært stor bredde i vårt produktspekter. Det gjør oss i stand til å være en flerfaglig leverandør for kundene våre, forklarer Erik Ulve. Protan AS har et planetgir som trengte en overhaling for en stund siden. Det ble vurdert å sende giret til Sveits, men vi kunne ta overhalingen på vårt verksted i Holmestrand. Det ble gjort på fem dager i forbindelse med juleferien. I Holmestrand betjener vi et stort valseverk. Den industrielle kompetansen vi har der, kan alle bedriftene i området nytte godt av.

## Samarbeid framover

– Jeg synes samarbeidet fungerer bra. Det er viktig for en bedrift av vår størrelse å ha kort vei til de som utfører jobben, og at vi får tak i folk raskt når det er behov. Korte leveringstider er viktig for oss.

Protan AS har syv faste medarbeidere i vedlikeholdsorganisasjonen. I tillegg kommer teknisk sjef.

– Det er viktig for oss å ha egne ansatte til den daglige driften, men en bedrift på vår størrelse kan ikke ha all kompetanse selv. Derfor er dette samarbeidet positivt for begge parter, og jeg tror leveranseomfanget vi øke framover. Det er hensiktsmessig for oss å ha ett kontaktpunkt. Derfor er det en fordel om BIS PP kan være en samarbeidspartner på flere områder.

Protan AS og BIS PP har planer om en vedlikeholdsgjennomgang med konsulenttjenester neste år. Målet er å optimalisere vedlikeholdsprogrammet. Det kan også være aktuelt at BIS PP leverer mannskaper og spesielle tjenester ved framtidige vedlikeholdsstanser.

– Målet for oss er en rammeavtale som beskriver et samlet leveranseomfang. BIS PP sitter på kompetanse om systematikk innenfor industrielt vedlikehold. Vi har innarbeidet vår «beste praksis» i vedlikeholdskonseptet som er lett å overføre til små og mellomstore bedrifter på en kostnadseffektiv måte, avslutter Ulve.



*SYSTEMATIKK: Valsene henger på stativer i produksjonshallen, ferdig overhalte og klare til montering i produksjonslinjene. Denne systematikken har gitt oss økt oppetid, forteller teknisk sjef Tom Lillemoen.*

# Samarbeid om fagopplæring

I sommer inngikk Telemark fylkeskommune (TFK) og BIS PP en partnerskapsavtale om rekruttering og opplæring. Målet er at avtalen skal bidra til utvikling av langsiktig og forutsigbar arbeidskraft innenfor de fag der BIS har sin virksomhet.



*SAMARBEID: Fagopplæringssjef Hans Jacob Edvardsen i Telemark fylkeskommune og leder for verkstedproduksjon i Telemark, Gunnar Bråthen, er enige om at både næringslivet og opplæringsetaten har stor nytte av å samarbeide.*

**D**ette er den første partnerskapsavtalen TFK har inngått direkte med en bedrift. Vi ønsker å utvikle kvaliteten i opplæringen vi gir, og BIS PP blir en diskusjonspartner i arbeidet med å satse på de riktige fagene og ha riktig kapasitet innenfor fagopplæringen, forteller fagopplæringssjef Hans Jacob Edvardsen.

## Samfunnsansvar

– I BIS PP tar vi samfunnsansvaret på alvor. Vi har til enhver tid mellom 50 og 60 lærlinger i Telemark. Det vil si at ca. ti prosent av arbeidsstokken vår er lærlinger. Det nivået holder vi også i «dårlige» tider, forteller leder for verkstedproduksjon i Telemark, Gunnar Bråthen. – Vi er avhengig av at arbeidslivet tar ansvar for opplæringen, også i dårlige tider, understreker fagopplæringssjef Edvardsen. Det er registrert ca. 1 200 bedrifter i Telemark, og flere av dem må ta større ansvar og bli lærebedrifter. Bråthen tror ikke at BIS PP taper penger på

lærlingene. Tvert imot. De skaper verdier for selskapet.

– Det er vesentlig fokusering på opplæring det første året elevene er hos oss. Men etter hvert blir de flinkere og bidrar positivt.

– Vi må markedsføre fagene våre og ønsker å nå elevene i 9. og 10. klasse. Og vi vil si noe om hva vi ønsker, og hva som kreves av elevene, blant annet innenfor HMS. Næringslivet stiller krav til holdninger og oppførsel. Elevene må ta initiativ og selge seg. De må gjøre seg attraktive for oss som arbeidsgiver.

## Hospitering

– Lærerne er de viktigste ambassadørene for bedriftenes krav og ønsker. Derfor er vi glade for at denne partnerskapsavtalen åpner for at lærere kan hospitere hos BIS PP, sier fagopplæringssjefen. Det er viktig at lærerne blir oppdatert på utviklingen i bedriftene og formidler det til elevene. Vi har ordninger for å dekke vikarutgifter for lærere som er utplassert. Fylkeskommunen kommer også til å søke

om å bli prøvefylke for samarbeid mellom det videregående skoleverket og arbeidslivet. Vi tror det er viktig for å utvikle kvaliteten innenfor denne opplæringen.

Samarbeidet går begge veier. Skoleverket skal bidra til at fagarbeidere i BIS PP som har kontakt med lærlinger, lærer seg pedagogiske grep for å gjøre sin opplæringsjobb best mulig.

– Dette er en win-win-situasjon, mener Edvardsen. Fylkeskommunen har et samfunnsansvar for å levere best mulig fagopplæring, og vi trenger samarbeidspartnere som tar sin del av opplæringsjobben.

– Vi på vår side er også interesserte i å få opp kvaliteten på opplæringen slik at elevene er mest mulig forberedt og klare for arbeidslivet. Det gjør at vi raskere kan sette dem inn i verdiskapende produksjon, underbygger Bråthen.

# Tar fagbrev nummer to

**AUTOMATIKERE:** Ved BIS PPs avdeling i Mosjøen tar syv elektrikere fagbrev nummer to. Det betyr at de får kompetanse både som elektrikere og automatikere. Undervisningen har gått over to år i samarbeid med opplæringskontoret og en videregående skole. Automatikerfaget er sentralt i de arbeidsoppgavene avdelingen i Mosjøen utfører, og det er andre gang et slikt opplegg gjennomføres. På bildet har vi samlet noen av kursdeltakerne: Automatikerlærling Dan Ove Jacobsen, VHS-leder Trond Fjelleng, lærling Ivar Forsjord, lærling Carl Kristiansen Aas. Foran sitter lærer Bjørn Andersen. Lærlingene Ronny Hagen, Rune Smedseng, Alexandre Voronov og Ole Christian Honggaard var ikke til stede da bildet ble tatt.



## Nytt vedlikeholdssenter i Mosjøen

**1. oktober ble virksomheten i Mosjøen omorganisert i tre avdelinger. En avdeling har ansvaret for Alcoa-kontrakten, en avdeling tar seg av produksjon, og en ny avdeling - Vedlikeholdssenteret - skal styrke satsingen mot nye kunder i området.**



**REPARASJON:** Tore Sivertsen i arbeid med vedlikehold og reparasjon av en kryssrigg.  
Foto: Finn Arne Mortensen.



**VEDLIKEHOLDSSENTER:** Et lite utvalg av personellet i VHS-senteret: Elektroingeniør Øyvind Thomassen, elektroingeniør Bjørn Martinsen, elektroingeniør Tor Morten Hagfors, leder for VHS, Trond Fjelleng, og arbeidsleder elektro basis, Stian Forsmo.

**T**eknisk senter og alle ingeniørene ved siden er nå en del av det nye vedlikeholdssenteret, som har rundt 35 ansatte.

### Nye kunder

– Målet med omorganiseringen er å spisse satsingen mot å få nye kunder. Vi har allerede gode resultater med åtte-ti nye samarbeidskontrakter og leveransekontrakter, forteller leder av Vedlikeholdssenteret, Trond Fjelleng. De nye kontraktene kommer i tillegg til avtalen med Alcoa, som er den største kunden vår. Vedlikeholdssenteret sliter litt med at de holder til innenfor portene til Alcoa. Det er vanskelig å synes i markedet, og mange tror at BIS PP bare leverer tjenester til aluminiumsproduksenten. Men det er i ferd med å endres, noe tilstrømmingen av nye kunder viser.

De nye kundene spenner fra entreprenørvirksomhet til vedlikehold og produksjon, og alle hører hjemme i Helgelandsregionen. Det er stort sett rammeavtaler med timeavrop ved behov.

– Vi jobber også for å få nye vedlikeholdsavtaler, der BIS PP tar deler av eller hele vedlikeholdsjobben. I tillegg har vi sett på mulige kontrakter på oljebasen i Sandnessjøen. Vi ser optimistisk på framtiden, understreker Fjelleng.

### Nyansettelser

Vedlikeholdssenteret tilbyr alle tjenester innen elektro, mekanisk og produksjon.

– I maskineringsverkstedet vårt kan vi sveise og maskinere deler for næringslivet rundt oss. Vi kan lage det meste og har korte leveringstider.

Avdelingen i Mosjøen er inne i en fase med

nyansettelser. Det er et resultat av at ordreporteføljen er i vekst.

– Vi vet ennå ikke hvor mange vi kommer til å ta inn. Prosessen er ikke avsluttet, men vi er utrolig godt fornøyd med responsen vi har fått på annonseringen av de ledige stillingene. Den siste tiden har vi deltatt på seminarer for å gjøre oss synlige i markedet. Vi forsøker å delta i det som foregår av næringsarbeid i Mosjøen, Sandnessjøen og i Mo i Rana. Det er nok noe av forklaringen på at vi har hatt så god respons på annonseringen og kan velge blant mange dyktige fagarbeidere, sier en fornøyd leder av Vedlikeholdssenteret.

# Nytt web-basert vedlikeholdssystem



**BIS PP Vedlikeholdssystem er et nyutviklet, web-basert verktøy for administrasjon av vedlikehold. Systemet er en tilpasning av programmet «Infor EAM», som brukes av over 7 000 kunder i hele verden. Løsningen er konfigurert i tråd med BIS PPs «Beste praksis». Det vil si at kunder som tar i bruk vedlikeholdssystemet, kan få tilgang til hele BIS PPs erfaringsbase i sitt vedlikeholdsarbeid.**



*SPISSKOMPETANSE: Et vedlikeholdssystem er et godt verktøy for å etablere optimalt vedlikehold, konkluderer ansvarlig for forretningsutvikling hos BIS PP, Yngve Rune Olsen. Web-verktøyet og en avtale med oss gir kunden tilgang til spisskompetanse når det gjelder vedlikehold. Små og mellomstore bedrifter kan få de samme fordelene som større konkurrenter på dette området.*

Infor EAM regnes som ett av de mest fleksible, brukervennlige og funksjonsrike vedlikeholdssystemene i verden. BIS PP leverer løsningen i partnerskap med Psiam AS, som er norsk forhandler av systemet.

## Ferdig konfigurert

– Med denne løsningen kan vi gi små og mellomstore bedrifter tilgang til et profesjonelt og brukervennlig vedlikeholdssystem, sier ansvarlig for forretningsutvikling hos BIS PP, Yngve Rune Olsen.

Før en bedrift kan ta i bruk et program for administrasjon av vedlikeholdet, er det en rekke spørsmål som må avklares: Hvordan jobber bedriften med vedlikehold i dag, hvordan ønsker virksomheten å jobbe, og hva er kritisk for driften av selskapet? Svaret på disse og mange flere spørsmål ligger til grunn for oppsettet av vedlikeholdssystemet.

– Den jobben har vi allerede gjort. Det betyr at bedrifter som velger vår løsning, kan komme raskt i gang. Det blir også rimeligere siden kostnadene deles på flere, forklarer Olsen. Kundene kommer rett inn i et system som tar utgangspunkt i gjennomprøvde løsninger basert på våre standard arbeidsprosesser.

## «Beste praksis»

BIS PP Vedlikeholdssystem er konfigurert i tråd med selskapets «Beste praksis». Det betyr at kundene kan nyte godt av BIS PPs ekspertise på industrivedlikehold. Erfaringsbasen er samlet og bygget opp gjennom vedlikeholdsløst leveranser til ulike kunder gjennom en årrekke.

– Vi anbefaler ofte bedrifter å gjennomføre en vedlikeholdsgjennomgang for å identifisere områder som kan forbedres, forteller Olsen. Et RCM-prosjekt kan også bidra til å optimalisere vedlikeholdet. Et velfungerende vedlikeholdssystem vil gjøre det enklere å implementere resultatene fra slike forbedringsaktiviteter.

## Effektivt vedlikehold

BIS PP skal ikke først og fremst selge en data-



– BIS PP Vedlikeholdssystem er beregnet på SMB-markedet

løsning. Målet er å etablere kontakter til nye kunder og levere vedlikeholdstjenester.

– Hvilke kundegrupper ser dere for dere?

– BIS PP Vedlikeholdssystem er beregnet på SMB-markedet, og vi kommer til å henvende oss til bedrifter innenfor en times kjøreavstand fra sitene våre. Et kostnadseffektivt vedlikehold forutsetter kort reisevei til kundene.

Bedriftene som velger å ta i bruk det web-baserte vedlikeholdssystemet, må ikke nødvendigvis kjøpe vedlikeholdstjenestene fra BIS PP, men programmet er lagt opp slik at det er enkelt å bestille fra selskapet. Kundene får en kontaktperson som ivaretar deres ønsker, både innenfor vedlikehold og prosjekter.

– Kundens egen vedlikeholdsorganisasjon legges inn i dataverktøyet, forklarer Olsen. Det betyr at virksomheten enkelt vurderer om det er hensiktsmessig å bruke egne ressurser eller kjøpe tjenester av oss.

– Det er et viktig poeng for oss at en langsiktig vedlikeholdsavtale med BIS PP kan frigjøre ressurser hos kundene. Vi kan tilby fleksibelt vedlikehold og sette inn våre ressurser etter avtale eller ved behov. Det vil gi reduserte kostnader for kundene våre.

BIS PPs Vedlikeholdssystem hjelper kundene å ta kvalifiserte beslutninger basert på bred kunnskap og erfaring fra industrielt vedlikehold gjennom flere år. Målet er å unngå feil og unødvendig ressursbruk i vedlikeholdsarbeidet.

Nærmere info: [yingve.rune.olsen@BIS.productionpartner.com](mailto:yingve.rune.olsen@BIS.productionpartner.com), mobil: +47 99 29 08 39.

## Vedlikeholdsdag i Bohus

**AkzoNobel og BIS PP gikk sammen om å arrangere en vedlikeholdsdag i Bohus 10. november. Hovedfokus var å skape forbedringer i vedlikeholdsarbeidet og få mer ut av partnerskapet mellom bedriftene. Resultatet var en bred enighet om å etablere et forbedringsforum for alle AkzoNobels siter som har partnerskapsavtale med BIS PP.**

– Dette var et gedigent forbedringsforum der kunde og leverandør møttes for å se hva som kan bli bedre i samarbeidet, forteller Pär Melin, som er sitesjef for Stockviksvärken. Vi tok opp HMS, kontroll på vedlikeholdskostnadene og økt oppetid. BIS PPs rolle i partnerskapet og AkzoNobels forventninger innenfor de tre områdene stod også i fokus.

### Felles syn på partnerskap

Erfaringsutveksling stod sentralt under vedlikeholdsdagen, der ledelse og nøkkelpersonell fra produksjon og vedlikehold hos AkzoNobel og BIS PP deltok.

– Det er viktig at vi jobber fram et felles syn på hva partnerskapet betyr for alle involverte. Delaktighet og forståelse står sentralt i arbeidet, forklarer HMS&K konseptansvarlig i BIS PP, Åge Norberg. AkzoNobel og BIS PP lærte å kjenne hverandre bedre under samlingen. Det kom også fram gode ideer om hva vi kan overføre til AkzoNobelsiter av BIS PPs «Beste Praksis».

### Forbedringsforum

Hvert av de tre temaene som stod på dagsordenen - høyt HMS-nivå, kontroll på vedlikeholdskostnadene og økt oppetid, ble behandlet etter en mal der AkzoNobels representanter først la fram status for hva som er oppnådd, og sine forventninger til BIS PP. Deretter tok BIS PPs innledere for seg utfordringene innenfor temaet for diskusjonen gikk rundt bordet. Målet var å fastslå hva som fungerte bra, og å komme med forbedringsforslag der noe kunne bli bedre.

– Dette var en effektiv og konstruktiv arbeidsform, forteller Åge Norberg. Forhold som ikke fungerer som de skal, må vi ta opp med en gang. Det er kjernen i et vel-fungerende partnerskap.

– Etter mitt syn er det viktigste resultatet av vedlikeholdsdagen at vi ble enige om å etablere et forbedringsforum for alle AkzoNobel-siter som har partnerskapsavtale med oss.

– Vi ønsker at BIS PP skal være en integrert del av erfaringsutvekslingen mellom de ulike sitene AkzoNobel har i Sverige. Det er viktig for oss å vite hvor det finnes ressurser og løsninger, understreker Melin. Vi skal lage kjemiske produkter mest mulig effektivt. Da er det viktig med høy tilgjengelighet til produksjonsmidlene. Det skal BIS PP hjelpe oss med.

*LEDET VEDLIKEHOLDSDAGEN: Åge Norberg, Gunnar Andersson og Pär Melin.*



# Satsing mot vannkraft

**BIS PP styrker nå den tverrfaglige satsingen mot vannkraftmarkedet ved å opprette en egen avdeling, Vannkraft, i forretningsenheten Offshore, Turnaround and Consultancy. Arbeidet med å rekruttere en leder til denne enheten er allerede startet. Målet er å få et løft i markedsarbeidet innenfor denne industrien i Norge og seinere i Sverige.**

Den nye enheten skal være en nettverksorganisasjon, som trekker veksler på den komplette kompetansen BIS PP sitter med. Rjukan og Porsgrunn er tyngdepunkter innen vannkraftsatsingen i dag, men tanken er å kunne hente inn mannskaper fra alle aktuelle siter når det er hensiktsmessig.

- Vi er tyngst når det gjelder vannkraftkompetanse i Telemarksenhetene. Vi ønsker å få

spredt arbeidet med vannkraft til andre siter og øke vår totalomsetning mot vannkraftbransjen. Dette er et svært viktig marked å få bedre innpass i også for enhetene på Vestlandet, forteller Geir Kulås, som leder forretningsenheten for Offshore, Turnaround and Consultancy. Den nyetablerte nettverksenheten skal videreutvikle eksisterende kundeforhold og etablere nye. Kulås er sikker på at BIS PP skal få mer

## Omorganisering i Sverige

**BIS PP Industriteknik ble kjøpt opp av BIS PP AB den 1. juli 2010. Selskapene skal nå fusjoneres til en enhet – BIS PP AB. Den nye organiseringen skal formelt gjelde fra årsskiftet, men prosessen med å samle selskapene pågår for fullt.**

**M**ålet er å skape én forretningsenhet med oppdeling i regionene Sweden West, Mid og East.

- Vi er midt inne i en «change-management-process», forteller administrerende direktør i BIS PP Sweden AB, Gunnar Andersson. Målet vårt er at hele virksomheten vår skal preges av én felles bedriftskultur i alle de tre regionene våre. Det ser vi på som svært viktig.

### Kompetanse og kunder

- Hva har BIS Industriteknik tilført selskapet?

- Selskapet har fokus på engineering, så vi har styrket oss på det feltet, spesielt innenfor områdene mekanisk- og automasjonsengineering. Men det er også viktig at oppkjøpet har gitt oss flere dyktige operatører som kan delta i prosjekter i prosessindustrien, understreker Andersson.

BIS Industriteknik har også tatt med seg en rekke betydningsfulle kunder inn i det sammenslåtte selskapet. Sandvik, SSAB, SCA, Vattenfall og Holmen Paper er eksempler på det.

- I enhetene West og Mid har vi store vedlikeholdspartneravtaler (MPC-kontrakter). Nå jobber vi intenst for å få en MPC-kontrakt i vår tredje enhet også, forteller Andersson. Vi jobber med flere potensielle kunder og håper vi får i land en slik avtale. Da vil våre tre enheter i Sverige være ganske like med tanke på at alle da vil ha avdelinger for utførende arbeid, engineering og MPC-kontrakter.

### Vekst

Omorganiseringene vil optimalisere ledelsens kapasitet og bidra til styrking og vekst i selskapets virksomhet i Sverige.

- Vi gjennomfører denne omorganiseringen av flere grunner, forteller leder for HR, ledelse og kommunikasjon, Mirjam Tangen. Dette vil gi muligheter for økt salg og styrke driftsresultatet. Vi får bedre koordinasjon av markeds- og strategiaktiviteter, og den regionale kompetansen og kapasiteten blir styrket.



« Målet vårt er at hele virksomheten vår skal preges av én felles bedriftskultur i alle de tre regionene våre »

ut av dette markedet med en slik målbevisst satsing.

- Vi ser at det er et stort marked i vannkraftindustrien for våre tjenester innenfor områdene elektro, mekanisk og bygg, sier Kulås. I dette markedet skal vi styrke oss framover.



SULDAL: I fjor høst hadde BIS PP oppdraget med å lage og montere nytt inntaksrør for kraftverket Suldal 1. Hydro Energi var oppdragsgiver.

# P&E vil vokse i Norge og internasjonalt

**BIS PP Prosjektledelse & Engineering (P&E) har ambisjoner om å vokse. Målet er å bli et anerkjent kompetansesenter for prosjektgjennomføring nasjonalt og i Norden.**

**B**IS-systemet har et stort, tverrfaglig ingeniørmiljø med 73 ansatte bare i Grenland. Samlet i Norge og Sverige har BIS PP mer enn 300 ansatte med prosjektledelses- og engineeringskompetanse eller erfaring fra prosjektledelse fra verksteder og vedlikeholdsmiljøer.

## Bred kompetanse

- Vi har personell med faglig bakgrunn fra teknikere til ingeniører med bachelor-, master- og doktorgrad. Vår kompetanse spenner over fagene kjemi, teknisk sikkerhet, mekanisk konstruksjon, rørdesign, automatisering, elektro høyspent og lavspent, prosjektledelse og anskaffelse, forteller Jon Aasen, som er leder for P&E i BIS PP NES.

- Den norske P&E-virksomheten ledes fra Porsgrunn. Målet er å få større anerkjennelse i markedet som et kompetansesenter for prosjektgjennomføring. Det er også en ambisjon å ekspandere fra å være en lokal aktør i Grenland til å etablere seg i det norske og nordiske markedet. Det skal skje gjennom å utnytte BIS' nordiske og internasjonale nettverk. Vi er på vei mot målet, men en slik etableringsprosess tar tid.

- Vi er tradisjonelt sterke innenfor markedsområdene petrokjemisk, kjemisk, lettmetall og gjødsel. Nå vil vi inn i næringsmiddelindustrien, farmasøytisk-, miljøteknologi- og energirelatert industri, som er relativt nye områder for oss, forteller Aasen.

- Vannkraft er definert som et spesielt satsingsområde i BIS Production Partner, uten at dette skal utelate muligheter innenfor andre energi- og kraftområder som vind, olje og gass eller biogass/bioenergi/biodrivstoff. Når det

gjelder miljøteknologi, har vi bred erfaring fra industrien i Grenland.

## Teknologimiljøer

- P&E-miljøene i BIS PP har ofte kommet tidlig inn i prosjektene vi har ledet. Kompetanse på tidligfase i prosjekter er vår styrke og kommer av flere tiårs erfaring fra deltakelse i industribygging på de tyngste industriområdene i Norge. Konkurrentene våre kommer gjerne inn seinere i prosjektfasene enn vi har gjort.

P&E bruker en modell for prosjektgjennomføring som er bygd på internasjonal standard. Modellen er implementert i prosedyreverket og sørger for en effektiv start på prosjektene. Dette gjøres i det web-baserte verktøyet «Prosjektplassen».

- Det er også et viktig poeng at vi har tett kontakt med nasjonale og lokale forskningsmiljøer som Norner, Tel-Tek og GassTek. I tillegg er vi nå i dialog med Innovasjon Norge for å se om dette kan gi oss muligheter. Det bidrar til at vi også kan komme tidlig inn i prosjekter hos nye kunder, forteller Aasen.

*I NORDEN: Vi i BIS PP har mer enn 300 ansatte i Norden med kompetanse og erfaring innen prosjektledelse og engineering, forteller Jon Aasen, leder for P&E i BIS PP NES.*



# Storprosjekt for Statoil

15 personer fra BIS PP Prosjektledelse & Engineering (P&E) jobber sammen med forskingsmiljøet i Statoil med bygging av Flow Loop Modification Project på Herøya i Porsgrunn. P&E bidrar med engineeringressurser til anlegget, som Statoil skal bruke til forskning på høyviskøse (tykktlytende) oljer.

**E**ngineeringsteamet er leid ut til Statoil, som har ansvaret for prosjektgjennomføringen. P&E bidrar med prosjektkompetanse og engineering.

Anlegget har en kostnadsramme på i overkant av 100 millioner kroner og skal stå ferdig ved årsskiftet. Lokale leverandører er inne med leveranser, blant annet har avdelinger i BIS PP fått oppdrag med bygging av dampledning fram til anlegget og rør- og mekanisk installasjon.

## Komplisert prosjekt

– Våre tjenester dekker alle fagene. Det vil si rør, elektro, instrument, bygg og prosess. Vi driver detaljplanlegging og følger opp prosjektet til testanlegget er i drift, forteller engineeringleder Bente Bleivik. I tillegg har vi ansvaret for å følge opp HMS-arbeidet mot alle kontraktører som bygger anlegget.

– Dette er et forskingsprosjekt og mye mer krevende enn et ferdig A4-prosjekt, sier Trude Kaland, som er disiplinleder rør. Vi skal bygge et anlegg med høy grad av fleksibilitet, og det skal benyttes ny teknologi.

Engineeringleder Bleivik legger vekt på at dette er et komplekst anlegg å bygge, ikke minst fordi det skal kobles opp mot et eksisterende anlegg som er i drift.

Engineeringarbeidet har foregått siden september i fjor i tett samarbeid med forskingsmiljøet i Statoil. BIS PP-ansatte er integrert i Statoils prosjektorganisasjon, og hele prosjektgruppa holder til i felles kontorlokaler på Herøya.

– Forskerne i Statoil definerer sine krav og behov. Vi er eksperter på rør, instrumentering og de bygningsmessige utfordringene, forteller disiplinleder prosess, Patrick Müller. Vi skal



*ENGINEERINGSTEAM: Disiplinleder piping, Trude Kaland, disiplinleder el-aut, Kåre Bakke, engineeringleder Bente Bleivik, byggansvarlig Geir Hafredal, disiplinleder prosess, Patrick Müller og HMS-kordinator Tor Kjos samlet foran området der Statoils nye testanlegg bygges.*

omsette Statoils behov til en ferdig testtrigg for forskning.

## HMS

Det er sterkt fokus på HMS i dette prosjektet, og representanter fra P&E har ansvaret for HMS-arbeidet. Det jobbes aktivt med følgende tema: arbeid i høyden, sperringer og fallende gjenstander. Resultatet er bl.a. sikkerhetsnett under alle stillinger, fartsdempere i byggeområ-

det og svært grundig merking av stillaser.

– Vi skal sette standard for sikkerhet og har tett oppfølging mot kontraktørene gjennom hele byggeperioden, sier Bleivik. I HMS-begrepet ligger også sikkerhetstenking. Teknisk sikkerhet i anlegget og tanke på miljøet er viktig. Vi planlegger sikre arbeidsplasser for de som skal drifte anlegget. I praksis betyr det at vi legger vekt på enkel atkomst til de ulike delene av anlegget og enkle rommingsveier.

## Rørarbeid og mekanisk montasje på flerfaseriggen

**Mellom 15 og 25 mann fra BIS PP Verkstedproduksjon i Porsgrunn har jobbet med rørarbeid og mekanisk montasje på Statoils Flow Loop Modification Project. I tillegg har prosjektet gitt oppdrag til en rekke andre enheter i BIS PP-systemet.**

– Dette er et spesielt prosjekt for oss, sier leder av Teknisk senter, Eirik Noer Smedstad. Siden dette er en testtrigg for forskning, stilles

det svært høye krav til materialer og utførelsen av arbeidet vi gjør.

Prosjektet har gitt arbeid til flere enheter ved BIS PP i Porsgrunn. Isolasjonsverkstedet og Malerverkstedet har stått for isolering og overflatebehandling. Reparasjonsverkstedet har gjennomført laseroppretting og klargjort anlegget for trykktesting. Vedlikeholdssenteret har hatt alt av kranntjenester og rigging, og Inspeksjonstjenester har utført NDT. I tillegg

har søsterbedriften BIS Industrier hatt alt av stillinger.

Flerfaseriggen har offshore-spekk på kontroll og dokumentasjon, og Statoil har engasjert Det Norske Veritas for å ha sluttkontroll av anlegget. Rørarbeidene blir utført med spesielt utvalgte stålkvaliteter.

– Det stiller store krav til prosedyrer ved sveising, forteller prosjektleder Svein Haugland. Og vi bruker laseroppretting når vi monterer

Miljøbil Grenland AS har et sterkt team som jobber med utvikling og forbedring av batteriteknologien til framtidens el-biler. Marte Nyheim fra BIS PP P&E er engasjert som leder i utviklingsprosjektet.

## Miljøbil henter prosjektleder fra P&E

– Vi må ha riktige deler av riktig kvalitet til riktig tid

det internasjonale teamet deltar blant annet industridesignere fra svensk bilindustri og spesialister fra Norge og England. Målet er å utvikle neste generasjons batteriteknologi.

### Ekspertise i prosjektledelse

– Prosjektet er både krevende, hektisk og interessant, sier Nyheim. Jeg får jobbe med utrolig dyktige medarbeidere i prosjektet, og målet vårt er å utvikle en batteripakke som ligger langt framme når det gjelder sikkerhet, ytelse og funksjon.

– Vi jobber nå med å ferdigstille batterigenerasjon seks til produksjon. Hva som skjer etter det, vet jeg ikke. Men jeg håper å få være med på utviklingen av neste generasjon også. Vi er inne i en bratt utviklingskurve, og det er utrolig moro å være med i dette prosjektet.

Nyheims ansvar som prosjektleder er å sørge for koordinering og prioritering slik at batteriene kommer i produksjon til riktig tid.

– Vi må ha riktige deler av riktig kvalitet til riktig tid. Det er mitt ansvar. Jeg skal følge opp testingen, sørge for nødvendig dokumentasjon og passe på at vi møter myndighetenes krav. Prosjektlederen er ikke ekspert på batteriteknologi. Den kompetansen har Miljøbil Grenland AS i eget hus.



*PROSJEKTLEDELSE: Marte Nyheim har med seg et internasjonalt team under utviklingen av batteriteknologi for Miljøbil Grenland AS.*

– Jeg er sivilingeniør i prosesseteknikk og setter pris på å få videreutvikle kompetanse innen profesjonell prosjektledelse samtidig som tidligere yrkeserfaringer, for eksempel innen sikkerhet og risikoanalyse, kommer til nytte. Prosjektledelse følger stort sett de samme prinsippene uansett hva prosjektene går ut på. Utvikling av batteriteknologi er ikke så ulikt andre prosjekt jeg har deltatt i, forklarer Nyheim.

Marte Nyheim er ikke den eneste prosjektlederen

Miljøbil Grenland AS har hentet fra P&E. Geir Moe har nylig hatt tilsvarende prosjektlederansvar i bedriften, og Tommy Jahnsen ledet etableringen av produksjonslinjen som nå er i bruk for batteriproduksjon.

utstyr. Jobben er både utfordrende og lærerik for oss.

Det er gjennomført kontinuerlige kontroller av riggen. De har vist at arbeidet har vært av høy kvalitet.

– Vi har hatt et godt forhold til Statoil og prosjektledelsen gjennom anleggsperioden, forteller Haugland. Samarbeidet med alle de andre BIS PP-enhetene som har vært inne i prosjektet, har også gått bra. Det er stilt strenge HMS-krav gjennom hele prosjektet, og kunden har støttet opp under et godt miljø.

*RIGG: Industrirørleggerne Kenneth Johnsen og Trond Thorsen sammen med prosjektleder Svein Haugland og anleggsleder Jon Ottar Hermansen foran Statoils Flow Loop Modification Project på Herøya.*



# Fikk fagbrev og jobb

Minuttet etter at malerlærling Mats Sudbø hadde fått beskjed om at fagprøven var bestått, kunne han åpne konvolutten med tilbud om fast jobb i maleravdelingen hos BIS PP i Porsgrunn.



*JOBBTILBUD: Bare ett minutt etter at Mats Sudbø fikk beskjeden om at han hadde bestått fagprøven, kunne han åpne konvolutten med tilbud om fast jobb. Leder for Bygg Grenland, Erik Dotset, er glad for å ha 20-åringen med på laget.*

Jeg hadde håpet på jobb, men var langt fra sikker på at jeg ville få et sånt tilbud, sier en smilende blid maler - med fast jobb. Det har vært noen hint om å rydde skapet, og jeg fikk beskjed om at jeg i alle fall hadde jobb ut året. Det var heldigvis spøk fra kollegene.

– Jeg har hatt ansettelsespapirene liggende i skuffen lenge, jeg, sier Erik Dotset, leder av Bygg Grenland. Det har vært klart lenge at vi ønsket å tilby Mats en jobb om han bestod fagprøven. Han har vært positiv fra dag én hos oss, sklidd inn i miljøet og vært seriøs i forhold til jobben. I tillegg har Mats et godt grep om faget. Begge deler er viktig.

– Vi så fort at Mats ville bli en dyktig fagmann. Han lærte faget fort, og det er lenge siden vi har hatt en så god fagprøve som den Mats avla, skryter Dotset. Det er en fjær i hatten for BIS PP også at vi får så god tilbakemelding på lærlingen vår.

## Utplassering

Veien fram til fagbrevet og yrkestittel som maler startet med GK byggfag og VK1 overflate på Skogmo VGS. Siste året var Mats utplassert hos BIS PP to dager i uka.

– På skolen fikk vi tilbud om å komme hit for å kikke på bedriften en fridag. Jeg var den eneste som gjorde det, og resultatet var tilbud om utplassering. Sommeren etter hadde jeg sommerjobb i Maleravdelingen før jeg begynte i lære. Jeg har likt meg godt her hele tiden. BIS PP er et stort og seriøst firma, og arbeidsmiljøet her er godt.

Den nybakte maleren jobber som interiørmaler. Det betyr at han driver med alt fra legging av gulvbelegg til trekking av strie og maling. Industriell sprøytemaling er det andre i avdelingen som jobber med.



*BESTÅTT: Tidligere lærling, nå maler Mats Sudbø sammen med sensorene Jo-Christer Jensen og Finn Arne Gundersen.*