



# Shippinglære i Singapore

■ 25 utvalgte blant 4000 søkere

– En drømmereise, sier juristen Ingrid Lind Groh. Hun er i Singapore sammen med 23 andre studenter som får en toårig rundreise i det maritime miljøet.



GRETE DE LANGE

I SINGAPORE

– Vi startet vårt maritime treningsprogram i august 2005 og vi er ferdige sommeren 2007. Jeg visste ikke at det skulle bli så bra, sier Groh, nyutdannet jurist.

Vi møter henne og resten av studentene i det maritime trainee-programmet på hotell Marina Mandarin i Singapore. Byen tar mål av seg til å bli verdens største shippingssentrum. Den er på god vei.

Det er søndag og første ettermiddag i et meget omfattende Singapore-program. Traineeene er utplassert i maritime bedrifter i 15 måneder i Norge. Fire måneder skal tilbringes i utlandet. I fem måneder skal de hospitere i et annet firma som er med i ordningen. 35 dager skal brukes til seminarer og forelesninger.

21 bedrifter er med. Groh er i advokatfirmaet Wilkberg Rein, som er store i shipping. Det siste semesteret skal tilbringes i Awilco, for at hun skal få innblikk i hvordan et rederi arbeider.



Shippingtraineeer inntra Singapore for å lære om norsk og internasjonal shipping, fra venstre direktør Erik Gjerdene i Norges Rederiforbund, som leder oppløpet, Sondre Hagen, som er trainee i Fred. Olsen Energy og Ingrid Lind Groh i advokatfirmaet Wilkberg Rein. FOTO: TOR O. KLEPPESTO

Det er første gang et næringslivsbasert trainee-program er basert på at 21 bedrifter samarbeider. Ledende norske bedrifter som Aker Yards, Awilco, Det Norske Veritas, Knutsen OAS Shipping, Fred. Olsen Energy og R.S. Platou, Nordsea og DnB NOR er med. Mange av dem har store virksomheter i Singapore.

Sivilingeniør Sondre Hagen arbeidet også tidligere hos Fred. Olsen Energy og er en av de få

som ikke var med på den trolle uttagingen til programmet. Fire tusen søknader kom inn til de 25 plassene. Han allerede besøkt Fred. Olsen Energy i Singapore, hvor det arbeider tre nordmenn.

Flytter kompetanse. – Det er ikke bare å flytte norsk kompetanse ut, sier Hagen. Fred. Olsen Energy har flyttet alle sine ni rigger til Singapore. Hagen ser frem til besøket på verftet Keppel

Fels, der selskapet skal bygge om en rigg.

– Målet er å utdanne kandidater med maritim kunnskap, oversikt og forståelse av næringen. I det generelle programmet inngår det blant annet opplæring om befraktning, mekling, markeder, forskning og shipstyper, sier direktør Erik Gjerdene i Norges Rederiforbund. Gjerdene er ansvarlig for de maritime nærings trainee-program og er med de to første dagene i Singapore.

– Er det noe poeng i å utdanne norske maritime traineeer når norsk shipping flytter ut?

– Utviklingen i norske rammevilkår vil være avgjørende. Uansett vil det være hovedkontorer og maritim kompetanse i Norge. Det norske miljøet er norsk, også

## MARITIME TRAINERE

Norges Rederiforbund har tatt initiativ til å etablere et maritimt trainee-program for utdanning av nøkkelpersoner til den maritime næring.

21 selskaper og 25 ungdommer deltar i ordningen. Alle har høyere utdanning fra universitet eller høyskole. Programmet går over to år og veksler mellom skole, hospitering og arbeid. Fire måneder tilbringes i utlandet.

Til sammen er det seks samlinger, fire i Norge, en i London og en i Singapore.

I Singapore. Vi må legge opp et program som speiler næringen. Det er det som er hovedformålet, sier den faglige leder Erik W. Jacobsen. grete.de.lange@nffreposten.no

DnB NOR er Norges største finanskonsern og tilbyr finansielle produkter og tjenester bl.a. innenfor utlån og innskudd, fond og kapitalforvaltning, livsforsikring og pensjonssparing, betalings- og finansierings tjenester, eiendomsregulering og tjenester knyttet til penge og kapitalmarkedet. I Norge betjener DnB NOR personer, bedrifter, organisasjoner og offentlig sektor via det bredeste distribusjonsnett i norsk finansiering. Internasjonalt er DnB NOR representert gjennom 13 filialer og representasjonskontorer.



DnB NOR har som mål å være blant de ledende finansinstitusjoner når det gjelder styring av kredittrisiko og etablering av systemer for klassifisering av risiko. Kredittstyring Konsern arbeider innenfor et område i raske faglig utvikling med hensyn til metoder, systemer og i forhold til fremtidige krav fra markedet og tilfysmyndigheter.

Vi har ledig stilling som

## Leder Klassifikasjonsmodeller og validering

Les mer om stillingen under valget Karriere på [www.dnbnor.com](http://www.dnbnor.com) eller finn.no

Ta gjerne kontakt med Trygve Young, tel 22 48 18 28/90552926 dersom du har spørsmål om stillingen.

Kortfattet søknad med CV sendes via e-post til [hpersonal@dnbnor.no](mailto:hpersonal@dnbnor.no) snarest mulig og senest søndag 7. mai 2006.

**DnB NOR**

## Mer vanlig med bonus

To av tre private bedrifter der fagforeningen Tekna har bedriftsgrupper, har i dag bonus- eller resultatbonusordning for noen eller alle ansatte, skriver foreningens magasin. Tekna er landets største profesjonsforening for akademikere, med vel 44 000 medlemmer.

I 1991 hadde bare én av tre bedrifter slike ordninger. Det viser Teknas arbeidsvilkårsundersøkelse for 2005. Undersøkelsen er utført blant 960 bedriftsgrupper hvor 14 700 Tekna-medlemmer jobber. 68 prosent av gruppene svarte, på vegne av 74 prosent av medlemmene.

39 prosent av bedriftene ga bonus til alle. 5 prosent svarte at de ga bonus relatert til definerte resultater og prosjekter. 13 prosent ga kun bonus til enkelte grupper, mens 11 prosent bare hadde bonusordninger for enkelte ansatte. 33 prosent av bedriftene hadde ingen slike ordninger.

– Det er bare positivt at bedriftene gir de ansatte belønning når det går bra. Spesielt er det bra med bonusordninger som er mest mulig påvirkbare av den enkelte som får den. Samtidig bør ansatte passe på at bonusen ikke kommer i stedet for grunnlønn. Pensjon regnes for eksempel ut fra grunnlønnen. På samme måte er det ofte grunnlønnen som ligger til grunn når bankene vurderer låneværdighet og betalingsvne, påpeker leder i Tekna Privat Svein Norder-søn.

Forsker Asbjørn Grimnes ved Arbeidsforskningsinstituttet er kritisk til den økende bruken av bonusordninger som er lukkede og individasert.

– Er ikke ordningene gjennomskjulte, kan det fort føre til misnøye blant de ansatte ved at folk føler seg urettferdig behandlet, og da går fort vinningen opp i spillingen, sier han.