

Ranheims-

NYTT



For full kraft -

NR. 3 - 2. ÅRGANG

SEPTEMBER 1957



Foto: Øivind Larsen.

Tilbage blir Naturen selv i sine få mægtige Grunddele: Vidden, Vandet, Fjeldet, Bræen og Himlen, i sine faa rolige Grundfarver: Viddens og Fjeldets brune og sorte Drag, Bræens hvide og Himlens blaa Hvælv. — Høifjeld! —

Caspari.

Stoff til neste nummer må
være innsendt til redaksjonen
innen 10. november 1957.



INNHOOLD

	side:
Produktivitet	1
Fra Ranheim i eldre tider	2
Vårt nye kaustiseringsanlegg	3
Øistein Saksvik	7
Automasjon	9
Fra bedriftslegen	17
Rapport fra produktivitetskomiteens drøftinger	19
Giv akt	24
Forsvarsskyting	25
Slekters gang	26
Skotthyllsirkus	28
Jubileum	29

*

Forsiden:

Øistein Saksvik på laboratoriet.

Redaksjonskomiteen:

Th. Overwien
Eivind Ahlberg
Johan Svendsen
Tormod Barstad

Redaktør:
Brynjulf Moksnes

Bedriftsavis for A/S RANHEIM PAPIRFABRIK RANHEIM



PRODUKTIVITET

På annet sted i dette nr. gjengir vi en rapport fra en komite valgt innen produksjonsutvalgets midte med oppdrag: Å finne ut hva det kan gjøres for å høyne produktiviteten ved bedriften.

Dette er et vidstrakt emne som berører både tekniske og psykologiske problemer.

Økt produktivitet vil, som vi vet, si å få de beste resultater ut av enhver av de mange produksjonsfaktorer — kapital, råmaterialer, bygninger, maskiner, arbeidskraft osv. Hensikten er å oppnå en høyere levestandard med større tilgang på varer og høyere reell kjøpekraft for forbrukeren.

Ser en på økt produktivitet i landsmålestokk, er ingen i tvil om at dette betyr økt velstand. Hvis ledelsen eller arbeiderne på den enkelte bedrift ser på spørsmålet fra en mere personlig synsvinkel, kan det oppstå visse vansker med gjennomføringen av produktivitetsfremmende tiltak.

Ett er sikkert: Skal Ranheim Papirfabrik følge med i konkurransen, og det er vi alle enige om at den må, vil en stillingstaken til produktivetsproblemen ikke være til å komme forbi.

Fra Ranheim i eldre tider

I dette nr. hovedsakelig etter E. Hartmann: *Ranheim Papirfabriks historie*.
(Forts. fra nr. 2 ved Th. O.)

Det gikk med *Rannemem* (skrivemåten 1559) og *Vik-gårdene* som med så mange norske gårder, de havnet i munkenes og nonnenes rommelige kapper og skjørt, ble kloster-gods — i dette tilfelle *Bakke nonneklosters*, oppført i Aslak Bolts jordebok av 1440. I lensregnskapene for 1520 er oppført 3 Ranheim-gårder og 3 Vik-gårder. To av Ranheim-gårdene lå på samme tun, idet nåværende Ranheim østre (Støre) og Ranheim nedre (den gang Ranheim øvre) hadde sine hus på «Tofta», ca. 250 m øst-nordøst for Ranheim vestre (den gang Ranheim nedre), hovedgården. Så sent som 1910 fantes stener av grunnmuren på «Tofta», som for øvrig i navnet er bevart i en av våre jordteiger og i den funksjonærboelig som nå beboes av tommersjef Leif Almås.

Olav Engelbrektsson, Norges siste erkebiskop og drabelig forkjemper for den katolske tro og Norges selvstendighet, skal visstnok ha hatt to av Vik-gårdene i sin besittelse inntil de sammen med Ranheim-gårdene og annet kirkegods ble trukket inn under Kronen ved reformasjonen i 1536. Det var selsamme *Olav Engelbrikteson* som kjempet mot *Fru Inger* (Ottesdatter Rømer, gift med Nils Gyldenløve) til *Østråt*. Det var han som bygde *Steinviksholm* slott og festning, hvor bl. a. *Fru Ingers* svigersønn *Nils Lykke* ble røkt ihjel julaften 1536. *Steinviksholms* vakre beliggenhet og karakteristiske profil vil være kjent av alle ferierende på *Saltøya*.

Klüver nevner i sine «Minnesmerker» (1820) at på gården *Nervigen*, «som tilforn skal have tilhørt *Teshien* (feilaktig, det har nok vært omvendt) findes Rudera (byggningsrester) af en Kierke med dens Kierkegaard for hvis Port der staar tvende Bautastene». Han nevner også at etter gamle sagn skal her også ha stått et kloster. Dette må man imidlertid stille seg

avvisende til. Det har vært antydnet at gårdsnavnet *Presthus* (som er en del av det gamle Vik-gods) har sitt navn fra den gang det sto en kirke på gårdens grunn, men *Henrik Mathiesen* (historisk forfatter, 1847—1927, bodde i *Fagrabrekka* på Ranheim) som undersøkte saken nærmere, trodde ikke det hadde vært kirke eller kirkegård på dette sted, idet det ikke fantes noen sikre beretninger om det og heller ingen spor etter noen kirkegård.

Fra middelalderen er det kun spredte opplysninger å finne om *Strinda*, enn si om *Ranheim*, så vi sitter igjen med et mangelfullt inntrykk av livet i vår bygd fra denne tid. *Strindas* betydning i sagatid er gitt ved at bygden var det nærmeste, rikeste og derved viktigste oppland for byen som vokste opp ved *Nidelven* og Norges hovedstad og sentrum for *Olavsdyrkelsen*. De enkelte gårders og befolkningens historie er det kun tilfeldige bidrag til, men vi ser at geistligheten kom til å sitte med en stor del av jordegodsene omkring *Trondhjem*. Ved reformasjonen i 1536 ble som nevnt *Bakke Klosters* jordegods trukket inn under Kronen. Det ble lenge holdt samlet som en separat enhet med egne forvaltere, fogder. Det ble gitt i forlening (midlertidig bruksrett ved kongelig begunstigelse) til dansk-norske adelsmenn eller andre stormenn. Den første var den danske adelsmann *Hans Offesøn Rød* fra 1564, senere bl. a. til *Arild Olufsen Gyldensø* fra 1586. Med unntagelse av den norske *Ove Bjelke* til *Østråt*, lensherre 1641—1648 (hvis tippoldemor var *Fru Inger* til *Østråt*) var alle lensherrene danske adelsmenn. *Bakke Klosters* opprinnelige hovedgård, *Bakke gård* (hvis bygninger lå ved hjørnet av nåværende *Innherredsveien* og *Nonnegaten*) — den gang beliggende i *Strinda* — ble snart utskilt fra hovedgodset, og *Ranum* (skrivemåten

fra 1590) ble etterhvert å betrakte som godsets hovedbøle. Det er vel nokså sikkert at jordveien på Ranheim både før og etter reformasjonen ble drevet av leilendinger som måtte avgi regnskap til henholdsvis abbedissen på Bakke Kloster og til lensherren. Vi må tenke oss Ranheim på den tid som noen få større gårder og med svært liten befolkning. Jorden dannet næringsgrunnlaget, men etter hvert skulle så vasskraften i Vikelven skaffe også annen beskjefligelse.

Hvordan Bakke Kloster nyttiggjorde seg vasskraften i Vikelven, foreligger det intet positivt om. Men det er all grunn til å tro at Vikelven ble tatt i bruk av de driftige nonner til møllebruk allerede på 1300-tallet. Det er altså kvinner som gjorde opp-takten til den industrielle virksomhet på Ranheim for 600 år siden! Elven lå bekvemt til og vasskraften var lett å bygge ut for alminnelige vannhjul.

Munkholm Kloster hadde allerede i begynnelsen av 1300-tallet sitt kvernsted ved Ilabekken. Og abbedissen på Bakke Kloster har neppe ligget langt etter. Foreløbig var det bare til møllekverner kraften ble

nyttet, og slik må det antas å ha vært i ca 300 år til vann-sagene ble tatt i bruk nordenfjelds, sannsynligvis i siste halvpart av 1500-tallet. I

mens var klostergodset trukket inn under Kronen og lensherrene fortsatte nonnens mølledrift. Det er ikke mulig nå å påvise hvor i elven kvernene har ligget.

Første gang man hører tale om sagbruk ved Vikelven er i 1617, da kongen vites å ha gitt fogden over Bakke Kloster festebrev på 2 «sauger» i Trondhjems len, hvorav den ene sikkert har ligget ved Vikelven, sannsynligvis mellom nåværende inntaksdam og «Sagdammen» nedenfor Markaplassen. På det sted som nå kalles Sagplassen, på vestsiden av Nylandsdammens søndre ende, har elven ikke så pass fall at det kunne gi mu-

ligheter for vannsag, stedet må ha navn etter håndsagdrift. Kongens forutsetning for festebrevet det var at sagen var «Vore og Norges Kronens saa og Kirkenes Skove aldeles uden Skade» Sagbrukets naturlige forsyningsområde var skogene rundt Jonsvannet. Dette tjente til reguleringsmagasin for bruk av alle slag nedover Vikelven. (Forts.)



*Abedisse fra Nonnekloster
i Trøndelag*



Vårt nye kontinuerlige

KAUSTISERINGSANLEGG

Vegg i vegg med vårt ruvende nye sodahus reiser det seg nok en ny bygning her på Ranehim. Denne bygning er ikke av slike dimensjoner som sodahuset, men den nye silo for knust kalk vil strekke seg godt oppe langs sodahusets nordfasade.

Utenfor, på bakken mot øst, driver vi med fundamentarbeidene for det nye sulfatlager. Da inn-transport av sulfat og knust kalk skal skje med samme transportør, skal vi se på dette først.

Av fig. 1 sees hvordan lossearrangementet og transportørene er tenkt utført.

Lossegruven 1 ved oljesporet skal kunne ta imot avvekslende knust kalk og sulfat. Forutsetningen er da at sulfaten skal kunne kjøres med lastebiler fra Trondheim og tipper ned i gruven. På denne måte kommer vi bort fra det arbeidskrevende lossearbeidet vi nå har når det gjelder sulfat. Men muligheten for å transportere sulfaten med jernbanevogner finnes fremdeles. En mateskrue i bunnen av gruven transporterer så sulfaten til transportøren 2, som stiger opp på skrå over veien, og ned på en transportør 3 som fordeler sulfaten over hele lagerets grunnflate. Sulfatlageret forutsettes å skulle romme ca. 2500 tonn.

Ut fra lageret vil sulfaten bli transportert via en knuser som blir montert i kjelleren 3a og på koppel-elevatoren 4 til silo i sodahuset.

Kalken vil foreløpig komme i knust tilstand fra Hylla med de vanlige kalkvognene, og fra disse må den losses ned i gruven. Senere, når bl. a. brua ved Hell er bygget om, er det sannsynlig at kalken også vil bli transportert med bil og da bli tippet ned i gruven. Ellers skal kalken gå den samme vei som sulfaten, men den skal ikke gå til fordelingstransportøren, men fortsette direkte på transportør 5 opp til kalksiloen 6. Denne rommer ca. 250 tonn.

Ser vi nu på skjemaet fig. 2, vil vi kunne følge den kontinuerlige kaustiseringsprosess som i vårt tilfelle — og for øvrig hos de fleste andre sulfatfabrikker — er utført etter Dorr's system.

Under kalksiloen vil bli montert et regulerbart, roterende matebord 1, som jevnt vil mate den knuste kalk ned i kalkleskeren 2.

Via doseringskassen 3 kommer den klarete grønnlut (sodaløsningen) også ned til kalkleskeren. I motsetning til vårt nåværende system vil grønnluten fra smelteløseren i det nye sodahus bli pumpet gjennom rørledningen 4 til toppen av grønnlutklaretanken 5.

Her vil en klaringsprosess foregå, idet en innvendig sylindrisk beholder som er åpen i bunnen, vil tvinge luten ned. Den klarete lut forlater klaretanken i toppen gjennom rørledningen 6 og går til en ny grønnlutbeholder 7. Herrfra blir den da pumpet kontinuerlig opp til doseringskassen 3. Grønnlutklaretanken inneholder i den øvre del en grønnlutmengde på ca. 150 m³. Den nedre del, på ca. 135 m³, inneholder noe svakere lut, og her foregår en utvasking i motstrøm. Ved hjelp av et langsomt gående røreverk, som har armer i fire forskjellige høyder, holdes det hele i jevn bevegelse, og forurensningene tvinges til slutt ut gjennom den nederste koniske åpning og ut til pumpen.

For å hindre at rørledningen 4 skal gå tett, blir det lagt en parallell rørledning 8 som skal føre svaklut til smelteløseren i sodahuset. Hvis vi da kjører én uke med grønnlut i ledning 4 og svaklut i ledning 8, så kan vi neste uke bytte om, slik at inkruster i ledningene ikke så lett avsetter seg.

Kalken løses og kaustiseringen begynner i kalkleskeren 2. Dette er en rund beholder med røreverk, som hindrer at slammet setter seg til bunns. Hele løsningen med slam og

kalk går videre over en sorterer 9 som består av en lang perforert plate med et skrapeverk. Løsning og slam går gjennom platen, mens grus, sand og lignende sorteres fra og går ut. Kalk-sodaløsningen går fra sorteren i en jevn regulert strøm til kaustiseringsstankene 10, hvor det hele går i serie under stadig omrøring. Fra siste kaustiseringsstank går hele løsningen inn på sterklutklaretanken 11. Slammet synker her til bunns mens den klarete sterklut går ut oventil.

Denne klaretank inneholder en sterklutmengde på ca. 150 m³ i den øvre del, og en svaklutmengde på ca. 100 m³ i den nedre del. Tanken, som er forsynt med et langsomtgående røreverk med armer i 5 forskjellige høyder, holder det hele i jevn bevegelse og tvinger slammet nedover og ut gjennom den nederste koniske åpning.

I den nederste del av klaretanken foregår samtidig en utvasking av slammet, idet vaskelut fra slamfilteret pumpes inn i motstrøm og går ut som svaklut. Denne svaklut går via svaklutbeholderen 12 til smelte-løseren i sodahuset. Slammet går kontinuerlig til en slambeholder 14 og fra denne på vanlig måte til sugefilter, hvor sluttvaskingen foregår.

I den nye kaustiseringsavdeling vil det bli montert et nytt sugefilter, maken til det som nå er i drift.

I tilknytning til sterklutklaretanken blir det også satt opp en etterkaustiseringsbeholder 13.

Det nye kaustiseringsanlegg beregnes å skulle få en kapasitet på ca. 300 m³ sterklut pr. døgn. For å oppnå dette forutsettes det bl. a. at vi skaffer minst 600 liter varmtvann eller lutfri lutkondensat pr. tonn tørt slam. Dette mener vi å kunne skaffe bl. a. fra vår nye inndampningsstasjon.

På grunn av korrosjonsvanskeligheter vil det bli benyttet en god del rustfrie rørledninger og doseringskasser. Dette vil selvfølgelig også minske vedlikeholdsarbeidene.

Samtlige beholdere skal innvendig betongkles, foruten at svært meget skal isoleres.

I og med installasjon av dette nye

kontinuerlige anlegg vil vi oppnå følgende fordeler:

Tapet av alkali vil bli betydelig redusert da vaskingen av slammet blir mere effektivt. Kalkforbruket skulle bli mindre.

Dampforbruket vil bli mindre. Temperaturen på sterkluten til kokeriet vil bli betydelig høyere.

Vedlikeholdsutgiftene blir mindre. Færre mann i avdelingen, da pass av et slikt anlegg er meget enkelt. Filterduken på sugefiltret skal kunne stå lengere.

Da prosessen er kontinuerlig, og det hele blir installert i et nytt bygg, skulle alt ligge godt til rette for en lys, renslig og behagelig arbeidsplass.

Hovedleverandør av anlegget er Aktiebolaget Hedemora Verkstäder, Hedemora, som arbeider på lisens fra det amerikanske firma The Dorr Company, Engineers, Connecticut, U.S.A. Hedemora har igjen benyttet Glommens mek. Verksted A/S, Fredrikstad, som underleverandør av de sveisete tanker, slik at den vesentligste del av arbeidet er utført i Norge.

Instrumenteringen i anlegget er fabrikkert hos The Foxboro Company, Foxboro, Massachusetts, U.S.A., og er levert gjennom firma A/S G. Hartmann, Oslo.

De bygningsmessige arbeider utføres av A/S Trondhjems Cementstøberi og Entreprenørforretning.

H. O.



Oistein Saksvik:

„De fleste idrettsmenn lever et helt normalt liv“

Da undertegnede fikk i oppdrag av redaktøren å få et intervju med Øistein Saksvik, var det med blandede følelser jeg påtok meg oppgaven. Fra mange års kampering med Øistein Saksvik i friidrett vet jeg at han er temmelig skeptisk innstilt overfor pressefolk. Han har kanskje bitre erfaringer fra den kant. Eller det er muligens en medfødt beskjedenhet når det gjelder publisitet som er grunnen. Nok om det, jeg har påtatt meg oppgaven og må på en eller annen måte gjennomføre den.

En høstgrå augustkveld tropper jeg opp i Øisteins vakre heim på Hitra og finner familien samlet. Sønnen, Per Øistein, som hadde vært til dåpen dagen før, var i full gang med kveldsgymnastikken.

Jeg fikk en hyggelig prat med Øistein, og mine betenkeligheter når det gjaldt intervjuet, forsvant. Det er ganske naturlig at praten først og fremst dreiet seg om idrett.

— Du har drevet på lenge nå, Øistein. Jeg vet det er dumt å spørre folk om de angrer på at de har gjort dette eller hint, men likevel, har du noen gang angret at du ble idrettsmann?

Øistein smiler. — Det må i tilfelle være like før starten på en 10 000 m det.

— Det er noe vi alle vet at du har måttet drive en intens

trening for å oppnå det du har greid. Synes du at du har hatt noe igjen for strevet?

— Det skal være sikkert. Jeg har da både synlige og usynlige beviser på det.

Hans blick streifer premiesamlingen, som etter mitt skjønn er imponerende. Med de usynlige beviser mener han sikkert gleden over å ha fått være sammen med idrettskamerater og reisene rundt omkring i Europa.

— Det sies at en toppidrettsmann må forsake så mye hvis han skal nå fram. Hva er din mening om det?

— Det er så mye en oppnår at det vesle en avstår fra blir bare bagateller. Ellers mener jeg at dette med å forsake er en smaksak. Mange har en merkelig innstilling når det gjelder idrettsens utøvere. Dette med at





Norgesmestre i 4 × 10 km stafett
på ski 1953

vi legger oss kl. 8 og at vi ikke tør gjøre hverken det ene eller det andre, er det rene tøv. De fleste av oss lever et helt normalt liv. Bortsett fra såkalt turing, og det er ikke normalt, mener jeg.

— Hva med idretten på Ranheim og fremtiden?

— Det beste ville være ikke å svare på det spørsmålet, men etter min mening er interessen for idrett svært liten i det hele tatt for tiden. Ikke bare her på Ranheim. Jeg skjønner meg ikke på ungdommen jeg, og spekulerer ofte på hva de egentlig interesserer seg for og holder på med.

Det ville være mer enn sørgelig om Øisteins forutanelse skulle bli virkelighet, sørgelig for ungdommen.

— Det er kanskje rart å spørre deg om du har noen spesiell hobby, du som driver idrett. Idrett skal jo helst være hobby, men har du noen sådan ved siden av?

— Hittil har det ikke blitt tid til så mye, men jeg har da syslet en del med fotografering, og nå har jeg skaffet meg et småfilmapparat. Du vet en må jo prøve å innstille seg på en mer makelig hobby etter hvert.

Øistein er som kjent utdannet som kjemitekniker og ansatt ved bedriftens laboratorium. Selv om han på grunn av reiser til idrettsstevner må ha en del ekstra fri, søker han å begrense dette mest mulig, og utallige er de gangene han har kommet dras-

sende med baggen direkte fra flyplassen for å møte opp på sin arbeidsplass.

— Det må være en interessant jobb du har, dette å følge utviklingen i papirfremstilling fra råstoff til ferdig produkt.

Øistein er enig i det.

— Har dere anledning til å eksperimentere, jeg mener prøve å komme frem til noe nytt i bransjen?

— Egentlig ikke. Vi driver en del med prøver av nye tilsetningsstoffer for å forbedre produktet. Om det gjør det er en annen sak.

Øistein er ellers litt forbeholden i sine uttalelser her, og jeg skal ikke prøve å lokke ham til å røpe fabrikkasjonshemmeligheter.

Vi hadde Ernst Larsen i «Ranheims-Nytt»s spalter for en tid siden, og nå er det Øisteins tur. Disse to har forresten vært som parhester i de siste 10 år, og uten forkleinelse for andre, er de nok de mest berømte idrettsmenn som er fostret på Ranheim gjennom alle tider. To høyst ulike typer i nær sagt alt, men begge sjarmerende på hver sin måte. Ett likhetspunkt har de likevel: De løper fortore enn noen annen i dette landet har gjort hittil.

Øisteins karriere som idrettsmann er i tørre tall følgende:

Seksten norgesmesterskap i friidrett og ett i ski. Elleve norske rekorder, tjueen landskamper, derav seksten seire. Øistein er innehaver av både bragdmerket og gullmerket og ble på friidrettstinget i 1956 tildelt gullmedalje for sin innsats gjennom årene. Han var før han tok til med friidrett habil fotballspiller, så hans kandidatur til Egebergs ærespris i sin tid var på ingen måte grepet ut av luften.

Det sies at når en idrettsstjerne møter sin overmann, så blir han glemt av sitt publikum. Jeg tror det er enkelte som ikke glemmes så lett, av den gode grunn at de har vært en slags banebrytere på sitt område.

Det er nok å nevne eksempler som Martin Stokken, Øistein Saksvik, Ernst Larsen og Hjallis. Disse karerene vil sikkert huskes lenge etter at de har sluttet som aktive idrettsmenn.

E. A.

Automasjon

- en filologisk eller teknisk nyhet?

Den tekniske utvikling går jevnt fremover, og et stadig tilbakevendende problem som melder seg, er om fremtiden vil stille oss større krav enn vi kan mestre.

Disse spørsmål blir viet større og større oppmerksomhet i pressen, og et sentralt emne i den debatt som har pågått, har vært automasjonen og dens eventuelle problemer.

Før vi går videre må vi dog definere hva vi mener med ordet automasjon.

Man kan skille mellom tre tydelige utviklingslinjer i automatiseringen. Det er utviklingen av de automatiske verktøymaskiner, den automatiske prosesskontroll og de elektroniske kalkulasjonsmaskiner. Hvis man skal nytte det nye begrepet automasjon, mener de fleste at det må ha funnet sted et visst samarbeid mellom disse tre hovedlinjer, men kanskje man mest tenker på at man har tatt til hjelp maskiner med elektroniske hjerner som kan styre andre maskiner. Ordet automasjon er en direkte oversettelse fra engelsk, og da man begynte å bruke dette ordet, virket det som om vi her sto overfor noe nytt og helt revolusjonerende. I de

siste år har mange søkt å finne ut hva dette nye begrep egentlig innebærer, og den vanlige konklusjon synes å være at vi her står overfor mer en filologisk eller språklig enn egentlig industriell eller økonomisk nyhet.

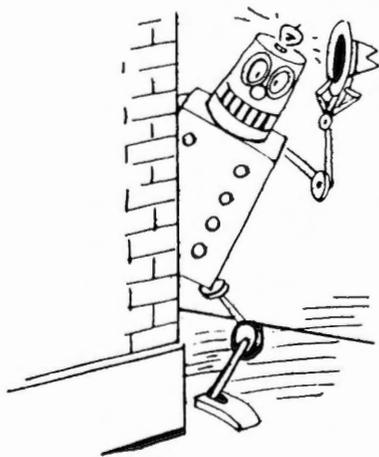
Enkelte hevder at det vil gå lang tid innen vi merker noe større til automatiseringen, mens andre hevder at den er like rundt hjørnet.

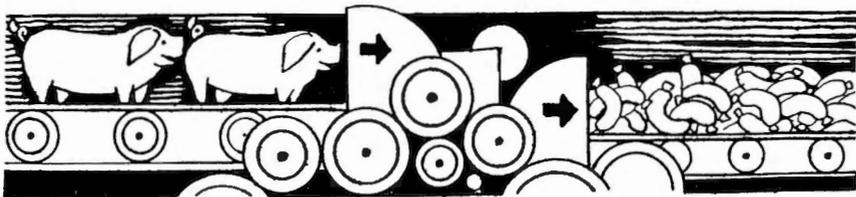
Man skal selvfølgelig ikke være for skråsikker i meninger om hva et teknisk fremskritt på det ene eller annet område kan føre til, men jeg tror vi kan si at automatiseringen ikke er noe nytt under solen. Det er kun en videreføring av det arbeid som har pågått i mangfoldige år i industrien. Den industrielle utvikling går ikke like jevnt bestandig, men kan skje mer i rykk og sprang. Det er utviklingen av de elektroniske hjelpemidler som har ført til den store framgang på automatikkens område de siste 10 år. Men den representerer intet brudd med den tidligere utvikling, tvert imot er den en logisk videreføring.

Automatiseringen møter vi i dag så vel i hjemmet som i butikken eller fabrikken. Vi har alle hørt historien om hvordan de i Chicago putter gisen inn i den ene ende av maskinen og får pølser ut i den andre.

Et eksempel som jeg gjerne vil nevne, er er hvordan den amerikanske husmor i dag kan foreta sine innkjøp. Husmoren kommer inn i butikken og får et klippekort der alle forretningens varer er ført opp. Hun klipper så huller for de varer hun ønsker, og hullkortet plasseres i en maskin som straks tar opp vandrigen rundt i lokalet og fisker ned fra hyllene det som er bestilt. Hele stasen kommer ferdigpakket fram til kassa, og det eneste kunden har å gjøre, er å betale regningen. Det ordner ikke maskinen.

Vi ser således hvordan automatikken kan gripe inn i ens daglige liv, og det er ved hjelp av denne og tek-





L. G. A.

nikken som helhet at man har økt og vil øke levestandarden i verden. Det har vært hevdet at den store framgang i det siste århundre skyldes realiseringen av de sosiale ideer, men hvis produktiviteten pr. individ ikke er tilstrekkelig til å tilfredsstille minimumskravene, vil en aldri kunne bedre levevilkårene.

Enhver rasjonalisering og effektivisering av industrien vil føre med seg forandringer som forlanger en tilpassingsprosess. En slik omstilling vil alltid føre med seg problemer, og ingen kan gi konkrete anvisninger på hvordan disse skal løses. En får famle seg fram og gjøre sine erfaringer, men en må ta problemene etter hvert, slik at disse ikke tårner seg opp og setter oss i en situasjon som kan være enda verre å mestre.

Det har ikke manglet på dystre spådommer om hvordan situasjonen vil bli på arbeidsmarkedet etter hvert som vi nærmer oss den trykknappstyrte fabrikk. Hvis en regner med et noenlunde konstant forbruk, vil effektivisering føre til minsket beskjeftigelse. Men en kan også søke å holde beskjeftigelsen uforandret ved å øke konsumet. Jordens befolkning øker stadig, og storparten av menneskene lever i dag på kanten av eksistensminimum. Frykten for overproduksjon skulle en derfor tro skulle være helt lokalt betinget. De mest optimistiske syn går ut på at en øket produktivitet ikke behøver å ha noen innvirkning på beskjeftigelsen, for en kan bare sette ned arbeidstiden og øke forbruket. Saken synes dog ikke fullt så enkel, for de enkelte typer industrigrener egner seg ikke like godt for automatisering, og en kan ikke ha en urimelig forskjell på arbeidstiden i forskjellige yrker.

En må ikke ha overdrevne forestillinger om hurtigheten av utvik-

lingen, og foruten dette regner en med at kun halvparten av arbeidsbefolkningen vil påvirkes av automatiseringen i noen særlig grad.

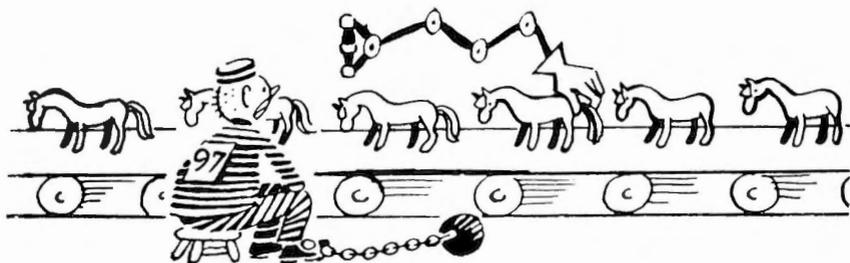
Det en derfor kan vente er en forflytting av arbeidskraft fra en industrigen til en annen, samtidig som behovet for teknisk utdannede og faglærte folk vil stige. Behovet for kapitalutstyr vil bli større og større, og dette vil føre til en økt etterspørsel etter arbeidskraft i den mekaniske industri. Likeledes vil en på den enkelte fabrikk være nødt til å øke arbeidsstokken i vedlikeholdsavdelingene.

I og med at arbeidet vil kunne utvikle seg til å bli av mer overvåkende og kontrollerende art, vil den enkeltes bidrag til produksjonens størrelse og kvalitet bli umulig å måle. Automatiseringen vil derfor føre med seg at en må ta opp til drøftelse å gå over fra de forskjellige akkord- og produksjonspremie-systemer til arbeidsvurdering og lønnsklassifisering. Et skritt i den samme gate er også den avtale om en garantert årslønn som de amerikanske bilarbeiderne har oppnådd.

Fagorganisasjonene i enkelte industrier vil kanskje kunne føle seg svekket på grunn av en nedgang i medlemstallet, men på samme tid vil bedriftenes kostnader ved arbeidsstans øke med enhver investering i arbeidsbesparende maskinelt utstyr. Mens direkte arbeid blir av mindre betydning som kostnadsfaktor, vil fagforeningenes forhandlingsposisjon kanskje kunne bli styrket.

For formannen vil overgangen til automasjon ganske sikkert føre med seg at han vil få færre arbeidere å lede, samtidig som det vil kreves større innsikt i teknisk virkemåte og vedlikehold.

For ledelsen vil automatiseringen



kreve grunnleggende analyser av de enkelte prosessers natur for derved å kunne oppnå alle de fordeler som automasjon kan by på.

Likledes vil en etter hvert være nødt til å stille større krav til informasjonen fra ledelsen til arbeiderne slik at arbeiderne på forhånd har vært med på planleggingen og er best mulig orientert om hva en metodeforandring vil føre med seg. Likeledes må ledelsen være oppmerksom på de vanskeligheter som kan kunne oppstå når de forskjellige grupper arbeidere må splittes fordi arbeiderne i en automatisert fabrikk vil være så vidt adskilt fra hverandre at samkvem ikke så lett vil kunne finne sted.

Som en konklusjon på det hele kan vi derfor si at vi ikke skal være for raske til å spå hva resultatene vil bli av den automatisering som nå pågår i industrien. Automatisering er ikke noe nytt, men en videreføring av det arbeid som har pågått gjennom årtier i industrien for å

bygge ut og modernisere produksjonsapparatet. Kan hende at utviklingen ikke går like jevnt bestandig, men at det hele skjer i rykk og sprang. Det er i hvert fall en utvikling som pågår verden over, og det er en utvikling som vi er nødt til å følge med i om vi ikke skal bli akterutseilt.

For Norges vedkommende ligger den eventuelle fare for arbeidsledighet i at vi ikke får anledning til å følge tilstrekkelig godt med i den tekniske utbygging, eller i automasjonen, om en vil bruke det ordet. Det er ingen som kan gi konkrete detaljerte anvisninger på hva som skal gjøres i framtiden, fordi vi ikke har noen sjette sans. Men vårt første problem som må løses, er å skaffe nok fagfolk både på den tekniske og økonomiske side. Gjennom å følge et slikt program vil vi bygge opp vår faglige dyktighet og derved styrke vår industri og beholde vår konkurransevne.

E. L.

Familien UHELDIGSEN





Vernearbeidet

I den forholdsvis korte tid vernearbeidet har vært i gang ved bedriften, ser en at det er gjort mye i dette viktige arbeid, som skal beskytte arbeiderne mot skader i sitt daglige arbeid. Bedriften har som kjent i mange år vært og er fremdeles under modernisering. Vernearbeidet kan da i mange tilfelle bli nokså krevende. Det er vel nær sagt ikke én avdeling som ikke har hatt stillaser og pressenninger som vegger og tak, og dette gjør det svært vanskelig med orden og renhold i bedriften. Gulvene kan også i mange tilfelle være hullete og tunge å kjøre på, men på dette område drives det med forbedring. Bruk av støvsuger over alt i fabrikken, lagrene og verkstedene, gjør renholdet lettere. Men i sodahuset måtte man vel bruke et uhyre av en suger, i hvert fall en med god fordøyelse. Men der ser vi nå frem til det nye sodahus hvor røyk- og støvplagen skal bli meget redusert. Maskiner som larmer mye er også forsøkt å få over til mere taus trafikk. Avtrekk og luft-tilførsel er også bedret. Jeg har inntrykk av at det verneutstyr som er til rådighet, blir brukt.

Mitt inntrykk er at vernearbeidet går bra, men at det må bli enda bedre. Roma var heller ikke bygd på en dag.

Reidar Kvam.

*To tårer fløt nedover Tidens elv.
«Jeg», sa den første, «er tåren til en kvinne som mistet sin mann for en annen kvinnes skyld». Den annen sa:
«Vær ikke lei for det. Jeg er tåren til den kvinne som fikk han.»*

Chinese fable.

En maskin kan gjøre 50 alminnelige menns arbeid, men ingen maskin kan gjøre en ualminnelig manns arbeid.

E. Hubbard.

*Det store treet fanger vinden.
Kinesisk ordspråk.*

Under første verdenskrig var det en stadig invasjon av svensker som søkte arbeid her i Norge.

En del kom også til Ranheim. Snakker du med de eldste her på fabrikken i dag, påstår de rett og slett at disse ble kidnappet på riksvei 50, der de var på vandring fra Jemtlands grønne skogar og ut mot vestervhavet.

En dag var fangsten en stor svensk pojke som «fikk jobb» på hoggeriet. Arbeidsopplæringa den gang var vel med et mildt uttrykk noe mangelfull, og pojken fikk ganske enkelt ordren: «Kjør tom-mål te Fjæra».

Ja, svensken satte seg opp på tralla, og uten å ta «brekk» med seg, kastet han loss og «åkte iväg». Farten ble som alle lokalkjente på banen skjønner, alt for stor, og det måtte gå galt. Kaillan som arbeidet i Fjæra med å laste flis, hørte en veldig dur, og straks etter kom som et olja lyn, en tralle med en kar sitende i ro og mak, inne i flismålet. Ved en skarp kurve sporer tralla av, pojken slenges som et projektil ut i lufta, og havner på alle fire borte på en flisrast. Kaillan på flisa frykter det verste, men karen krabber nokså snart opp og sier lugnt: «År dette Fjæran?»

Menn som er for store til å ta imot ordrer er for små til å gi dem.

Vanskeligheter er noe som viser hva som bor i en mann.

Epictetus.

Intelligente mennesker er aldri mer skarpsindig enn når de har urett.

Goethe.

Skotthyll Thamshavn—Ranheim

Søndag 25. august mønstret vi et lag bestående av 20 mann til en drabelig dyst på Orkanger. Etter ankomsten fikk vi noen prøvekast på et for oss noe uvant banedekke — gummi — og med dertil uvante påler, stilte vi opp med ikke alt for store forhåpninger. Det skulle kastes en serie på 30 kast, og de 5 beste fra hvert lag skulle kaste en finaleomgang på 20 kast. I den første serien viste det seg som så mange ganger før at de gamle er eldst. Det ble Arthur Pettersen som gikk av med en overlegen seier og første premie. Individuelt var det fem premier, og da Erling Grytbakk, fikk 3dje-premie, skulle de være broderlig fordelt. Med vårt finalelag, bestående av A. Pettersen (430 pt.), E. Grytbakk (340 pt.), A. Kirkvold (320 pt.), H. Malvik (310 pt.) og T. Stenhaug (300 pt.) kunne åpningen begynne. Etter en nervøs åpning av begge lag og med avvekslende ledelse gjennom hele den spennende kampen, kunne vi innkassere vår første lagseier i skotthyll.

Sjarmen ved en slik konkurranse er alle de pussige kommentarer som kommer etterpå, og unnskyldningene er mange og lange. For de som måtte føle seg skuffet (truffet) er det bare å håpe på bedre lykke neste gang.

Josa.



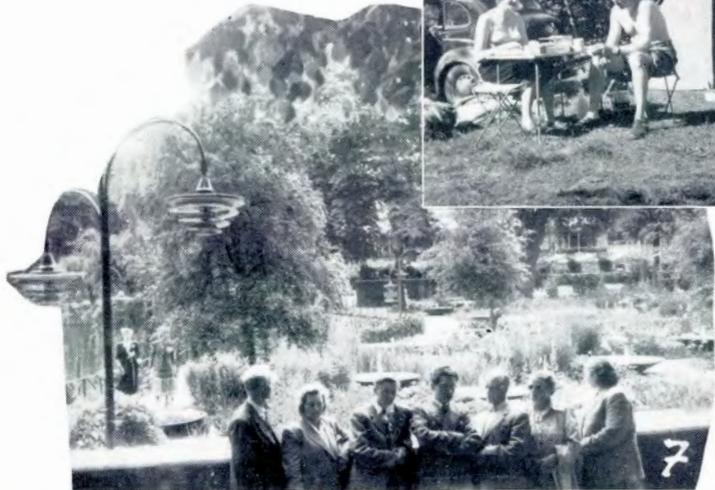
Sommer



«Ni månas vinter og 3 måna dårle sleaføre». Slik ble året her i Trøndelag karakterisert av en innfødt ranheimsbygg. I år stemmer dette ganske bra, hva «dårle sleaføre» angår. E. N. har i feriepraten med folk ikke hørt bare fornøyde ytringer. De som kanskje er mest tilfredse er de såkalte «Pauli brødre», sportsfiskerne, og selvfølgelig de med motorisert artilleri, som kan kjøre dit sola skinner.

For å bevise at dette ikke er fiskerskrøner eller fata morgana, har vi fått med en del bevis i form av Kodak Verichrome Pan, som vil bevise fakta.





1 — Et sted i Norge, sier Oskar Skjervold, tok jeg disse fiskene i løpet av 1 — én — time..

— ?

— Ja, de vill sei, hu Mary va me.

2 Fru Skjervold beskuer gule multer under Blåhamaren.

3 Brødrene Harald og Ragnar Johansen driver ikke mortfiske nettopp. Ragnar har her en «Salmo salar» på 12,7 kg, og lillebror Harald en på 13,8 kg. Noen bedre?

4 Slik møter en huldra i våre dager! Hva ville Asbjørnsen ha ment om dette?

5 Ingenting smaker som kaffe kokt ved en fjellbekk, mener Øivind Larsen. Han har skaffet brensel og — venter.

6 — Camping er livet, sier Olausen og frue. Som du ser er det sol på bildet — hvis du husker hvordan den var.

7 Wonderful, wonderful Copenhagen, synger Else og Tormod Barstad. Der er Tivoli — der er glede og der er vi.

8 Slik kan vi ønske oss sommer og friluftsliv.

9 I Hardangerviddas kjøleskap 1. august 1957.



Fra Saltøya

Vi slo også av en prat med to som ferierte på Saltøya. Behøver ikke her å nevne navn, men kaller dem Ole og Johan ombord i turistbåten Marius. Det var tydelig at de hadde noe på hjertet. De så seg forsiktig og sky om, og så kom det: «Vi har sjett sjørormen! En dag, sier han vi kaller Ole, jeg sto og sopte stranda her med kikkert, får jeg utysket inn på netthinnen (huff!). Det kommer så en uhyggelig beskrivelse av synet (vi tegner ned og får godkjent utkastet). Han vi kaller Johan sa at det så ut som om uhyret trodde at det hadde en slags vaktteneste rundt øya. — Hverken Ole eller Johan har fortalt

sine fruer om synet, men de har konsekvent nedlagt forbud mot bading. Om kveldene når Olsen-spillingen går på det beste, må de stadig bort og se om uhyret skulle vise seg.

Vi veksler også noen ord med den nye vaktmester Eriksen, og han smiler lunt da vi nevner dette med sjørormen. Det var vel en larve på linsa til Ole og Johan kanskje.

— Hvordan går det her inne, da? spør vi.

— Det går hett for seg, som du kanskje har sett av avisene, og jeg har det som gutten i røyken! Men til jul skal dere få fullstendig rapport, sier sjefen, og borte er han.



Fra Bedriftslegen

Det er rart med det en interesse-
rer seg for, det snakker og skriver
en gjerne om, slik er det også med
bedriftslegeordningen og meg selv.
Så da jeg fikk oppfordringen om å
skrive litt om dette i Ranheims-Nytt,
grep jeg så å si med begjærighet
sjansen til å utbre meg om dette.
Dog skal jeg av hensyn til spalte-
plassen forsøke å fatte meg i korthet.

Det er nå vel 6 år siden bedrifts-
legeordningen ble innført ved Ran-
heim Papirfabrik, og jeg har et le-
vende inntrykk av at den er meget
populær. Fremmøte til undersøkelsen
er jo basert på frivillighet, ingen
tvang, og fremmøteprosenten ligger
på ca. 90—92. Det er jo kanskje
ganske bra. Men jeg kan ikke si
annet enn at jeg gjerne skulle se at
den ble 100, så alle ble med. For en
som tenker på dette arbeid dels som
en forebyggende, dels som en opply-
sende virksomhet, er det vanskelig
å forstå at noen
kan vegre seg
for å møte frem
når de får inn-
kallelsen.

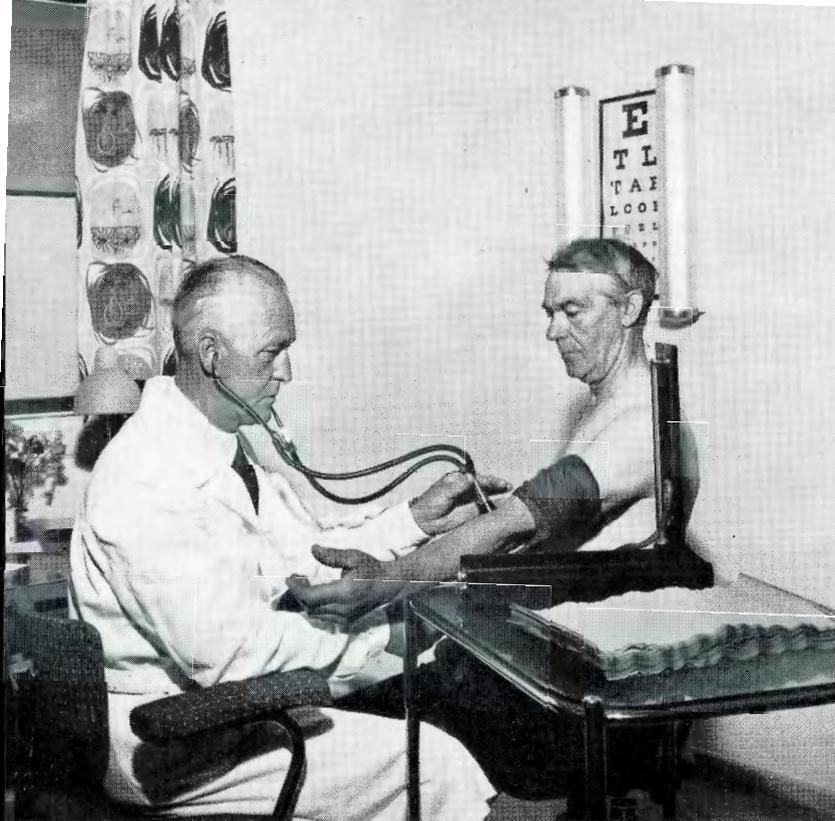
Det er jo so-
leklart at alle
som er knyttet
til bedriftslege-
kontoret har
taushetsplikt,
så det som blir
sagt og funnet
ved denne un-
dersøkelse, blir
en sak mellom
den undersøkte
og meg. De
eneste som er
pliktige til å
møte er de ny-
ansatte, som
ikke er helt an-
satt før jeg har
undersøkt dem.
I disse tilfelle
får bedriften
heller ikke vite
hva som even-

tuelt feiler pasienten, men den får
meldingom hvor vidt han er skikket
til all slags arbeid eller ikke.

Hva er det nå som foregår ved
denne undersøkelse? Det er ikke noe
farlig eller smertefullt, la meg si det
med en gang. Først kommer han
eller hun inn i vårt store nye, lyse
venteværelse, hvor det skinner i rust-
fritt stål og glass og blir vist inn i
avkledningsboksen av en smilende
søster Ase. Når han så kommer til-
bake til venteværelset iført et mini-
mum av klær, blir han målt og veid.
(Akk, den vekta, den avslører altfor
ofte hva man så nødig vil innrømme:
at magen blir mett før øynene og at
øynene seirer altfor ofte.)

Neste skritt på denne tornefulle
vei er, etter at man har avlevert sin
urinprøve, blodprøvetakingen. Men
gru ikke for det, med et raskt lite
stikk setter søster Åse nålen i blod-
åren og man tappes for noen dyre-
bare dråper. Disse dråpene blir un-





med verneombudet, eller jeg henleder ing. Lies oppmerksomhet på forholdene. Har jeg under mine undersøkelser funnet noe som ikke er som det skal være, sier jeg det og henviser ham til lege. (Jeg skal jo ikke foreta noen slags behandling som bedriftslege, bare påvise mangler.) På denne måten skapes en ganske god kontakt, som jeg har inntrykk av at det kommer adskillig positivt ut av.

En gang om året blir så alle skjermbildefotografert, eller nesten alle, enten

dersøkt ved 3 forskjellige prøver, og resultatet påført journalkortet. Siste etappe på vandringsen er da den kliniske undersøkelse, som består i at jeg ser på alt som er mulig ved en slik undersøkelse, fra håret til plattfoten, måler blodtrykket, (det er ikke så farlig som mange tror om det er litt over normalen, det kan bare tyde på at man er litt spent på resultatet av det hele), tar syns- og hørselsprøver, kikker på ryggen osv. Dertil prater vi om løst og fast, om det nye husbygget, om kone og barn er friske. Samtalen glir også inn på arbeidsforholdene. Under en slik samtale får jeg et ganske godt innblikk i forholdene for den enkelte, og kan kanskje gi noen råd for å bedre på en vrang situasjon. Kanskje er det noe på arbeidsplassen som han synes skulle være anderledes, og da råder jeg ham til å snakke

ten de feiler noe eller ikke. Det er dessverre alltid noen som detter av lasset og ikke møter til denne viktige undersøkelse, enten passer det ikke med datoen, eller de har ikke hørt noe om det, eller noe annet er kommet i veien, og så kjem det itt'no tur det. Det er som det ikke eksisterer andre dager, men det gjør det. Man kan møte opp senere og bli undersøkt. Det er bare det at da må man reise til byen og i sin fritid. Skjermbildefotografert er åpent hver dag fra kl. 8.30 til 14.30.

Hvilke mål er det som søkes oppnådd ved denne gransking? Det kan sies kort og konsist: Sammen med verneutvalget søker vi å sanere bedrift og arbeidstaker i hygienisk og medisinsk henseende, slik at livet blir friskest, lysest og lettest mulig for alle.

Dr. Odd Smith.

Rapport fra produktivitetskomitéens drøftinger

Det har gjentagne ganger på produksjonsutvalgsmøtene dukket opp problemer av produktjonsmessig art. I siste møte i 1956 fremkom dette spørsmål på nytt, og problemet ble funnet så interessant at det skulle bli gjenstand for videre drøftinger på møtene fremover. På møtet 13. mars skulle begrepet produktivitet behandles, men emnet ble funnet så omfattende at det burde forberedes nærmere.

Til å ta seg av denne forberedelsen ble oppnevnt en komité bestående av Asbjørn Johansen, Brynjulf Moksnes, H. K. Hanssen og Egil Lie, som i møte 19. mars konstituerte seg med Hanssen som formann og Lie som sekretær.

Komiteen besluttet å ta for seg spesielle oppgaver, som etter en nærmere utdyping og endelig løsning skulle være med å høyne effektiviteten ved bedriften.

Det var enstemmighet om at oppgaven favnet svært vidt, og for å få bedre grunnlag for det videre arbeid, studerte vi en del litteratur på området. Vi ble enige om at boken «Økt produktivitet i industrien», utgitt av International Labour Office, var den beste. Boken er en utredning fra en ekspertkonferanse vedrørende produktivitet i industrien som ble arrangert av ILO i Geneve i desember 1952. 16 eksperter fra 13 land deltok i konferansen, og til stede var også representanter for Det internasjonale arbeidsbyrås styre, en representant for De Forente Nasjoner, og observatører fra Organisasjonen for europeisk økonomisk samarbeid, den Internasjonale komite for vitenskapelig bedriftledelse, Den fri faglige internasjonale, Det internasjonale forbund av Kristelige fagforeninger og det internasjonale forbund av yrkeskvinner. Boken er delt opp i 3 hovedavsnitt:

Produktiviteten og miljøforholdene, Produktiviteten i den enkelte bedrift bedrift, og Praktiske tiltak for å øke produktiviteten.

Boken er meget omfattende og ab-

solutt leseverdig, selv om den til dels behandler problemer som ikke direkte passer inn i våre forhold. Men idéer til løsning av disse kan sikkert overføres, og det er dette vi har tenkt på når vi senere i rapporten siterer enkelte avsnitt.

I ordets videste forstand kan man si at produktivitet er forholdet mellom produktjonsresultat og de anvendte ressurser for å nå dette resultat. Men en kan definere ordet arbeidsproduktivitet som forholdet mellom produktjonsresultatet og innsatsen av arbeid for å nå dette. Så lenge samfunnets behov for det som produseres ikke er dekket, er det telleren i kvotienten som må forhøyes ved økt produktivitet. Men en vil etterhvert komme så langt at en øker produktiviteten ved å oppnå det samme produktjonsresultat ved mindre arbeidsinnsats. Men bak et slikt resultat ligger så å si alltid en kapitalinvestering hvorved en nyttiggjør seg arbeidsinnsatser fra andre bedrifter i sin egen.

Økt produktivitet er i seg selv ikke et mål, men et middel til å nå høyere levestandard.

Fra bokens konklusjon vil vi gjerne sitere følgende:

«I sin videste betydning er spørsmålet om å øke produktiviteten et spørsmål om å gjøre en mer effektiv bruk av produktjonsressursene i sin alminnelighet — å bruke dem til å produsere den størst mulige mengde av varer og tjenester til den lavest mulige realkostnad.

Produktivitetsfremmende tiltak vil kunne hindres av at hver enkelt eller alle grupper som arbeider i en bedrift, kan være mot forandringer. Slik motstand er et av de større problemer som reiser seg i samband med produktivitetsspørsmålet, og tiltak for å overvinne den må være basert på omhyggelig gransking av den foreliggende situasjon og på forståelse av årsakene til motstanden. Økt produktivitet forutsetter samordnet innsats fra alle medlemmer av de grupper som direkte eller in-

direkte er knyttet til produksjonen. En slik innsats kan i noen tilfelle kreve en omgripende forandring i innstillingen hos alle som blir berørt. Full medvirken fra alle grupper kan bare ventes i et samfunn som bygger på prinsippet om sosial rettferd, og som erkjenner at næringslivets grunnleggende formål er å tjene hele samfunnet.

Der det er til stede et apparat for samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidere bør det brukes, så langt råd er, til fremme av produktiviteten.

Under tiltak for å øke produktiviteten i sin bedrift bør arbeidsgiveren så langt det er praktisk mulig ta hensyn til de menneskelige problemer som oppstår ved en teknologisk forandring.

Forbedringer i utstyr og teknikk forandrer karakteren av sysselsettingsmulighetene og kan gjøre det nødvendig for noen arbeidere å skifte stilling. Tiltak for å øke produktiviteten bør derfor ledsages av tiltak for å verne om interessene til arbeidere som måtte miste eller stå i fare for å miste sin stilling.

Det er i første rekke bedriftsledelsen som har ansvaret for tiltak til å øke produktiviteten i den enkelte bedrift.

Ingen anstrengelse for å øke produktiviteten kan føre fram med mindre det er et godt forhold mellom bedriftslederne og arbeiderne og deres tillitsmenn, og de bør søke å skape et slikt godt forhold.

Øking av produktiviteten krever en granskning av en bedrifts organisatoriske oppbygging og en klar avgrensning av autoritet og ansvar. I større selskaper og organisasjoner har en i stigende utstrekning erkjent fordelene ved å bruke en organisasjonsform som tillater spesialisering av funksjoner samtidig med at den nødvendige samordning er til stede.

Arbeidsstudieteknikken, herunder metodestudier og arbeidsmåling, bør vies oppmerksomhet som et middel til å forbedre organisasjonen av arbeidet og forenkle produksjonsprosessen og, der det måtte høve, som et grunnlag for akkordsystemer. Tilslutning og deltakelse fra arbeidernes side er av vesentlig betydning



for en vellykket bruk av arbeidsstudieteknikken.

Produksjonsplanlegging og -kontroll bør vies en omhyggelig oppmerksomhet (a) for å sikre at materialer og deler er for hånden når og der det er bruk for dem; (b) for å innskrenke mest mulig den tid da maskinene står ubrukt og (c) for å sikre at arbeiderne hverken blir overarbeidet eller står ubeskjeftiget.

Det bør være nært samarbeid og utvekslinger av opplysninger mellom de avdelinger som er ansvarlige for konstruksjon, planlegging og produksjon, slik at det kan oppnås størst mulig effektivitet i bruken av arbeidskraften og i arrangementet av produksjonsanleggene.»

Så går man i konklusjonen inn på spørsmålet personalforvaltning, og vi siterer herfra:

«For å forbedre behandlingen av personalspørsmål innen bedriften bør ledelsen ta under overveielse å ansette kvalifiserte personalsjefer, og dersom bedriftens størrelse tilsier det, å organisere personalavdelinger.

For å sikre at det blir gjort en mest mulig effektiv bruk av alle som deltar i arbeidet ved bedriften og for å oppnå at alle ansatte blir satt til arbeid som de kan utføre på en ef-

fektiv måte, og som de vil være tilfreds med, bør ledelsen søke å forbedre de metoder som brukes for uttaking og plasering av bedriftens personale. Den bør også legge vekt på å følge med i de ansattes framskritt og tilpassing til arbeidet.

En praksis som stadig blir mer utbredt i industrien er at nyansatte får korte innførings- eller orienteringskurser, med sikte på å gi dem en forståelse av den bedrift de arbeider i og av den plass de selv har i den. Denne praksis er å anbefale.

Formenn og arbeidsledere kan yte særlig viktige bidrag til økt produktivitet. De danner hovedleddet mellom bedriftsledelsen, forskerne og ingeniørene på den ene siden og arbeiderne på den annen. Det er av grunnleggende betydning at de blir holdt underrettet om, forstår, og er i stand til å gjøre rede for bedriftsledelsens retningslinjer og planer.

Det er en voksende forståelse for den fundamentale betydning det har at formenn og arbeidsledere får en god opplæring, ikke bare med hensyn til de tekniske og administrative plikter de har, men også når det gjelder prinsippene for menneskelig samkvem på arbeidsplassen, og kanskje især dette, idet det er overmåte viktig at det hersker gjensidig tillit og et vennskapelig forhold mellom arbeidslederne og deres folk.

Den framgangsmåte og praksis som følges ved forfremmelse, bør være slik at den gir arbeiderne fullt høve til å oppnå høyere grader og oppmuntre dem til å yte sitt beste. Framgangsmåten bør være kjent for enhver ansatt og bør gis tilkjenne både ved eksempler og forskrifter. Ledige stillinger som gruppeleder, assisterende formann eller formann bør kunngjøres innen bedriften før en ansetter utenforstående. Noen bedrifter har funnet det formålstjenlig å holde åpne konkurranser om slike og andre stillinger. I bedømmelsen av kvalifikasjoner for forfremmelse bør en ta i betraktning vedkommendes evne til å forstå menneskelige verdier og til å skape et godt forhold overfor arbeidskamerater.»

Dette var altså utdrag av eksper-tenes konklusjon. Vi vil gjerne pre-

sisere at flere av de problemer som er nevnt her, allerede er løst og praktiseres på en tilfredsstillende måte ved vår bedrift.

Komiteen har gjennomgått og drøftet bokens viktigste problemstillinger i ialt 6 møter.

Det som vi mener passer best for vår bedrift, og som vi håper kan diskuteres nærmere i produksjonsutvalget, er følgende:

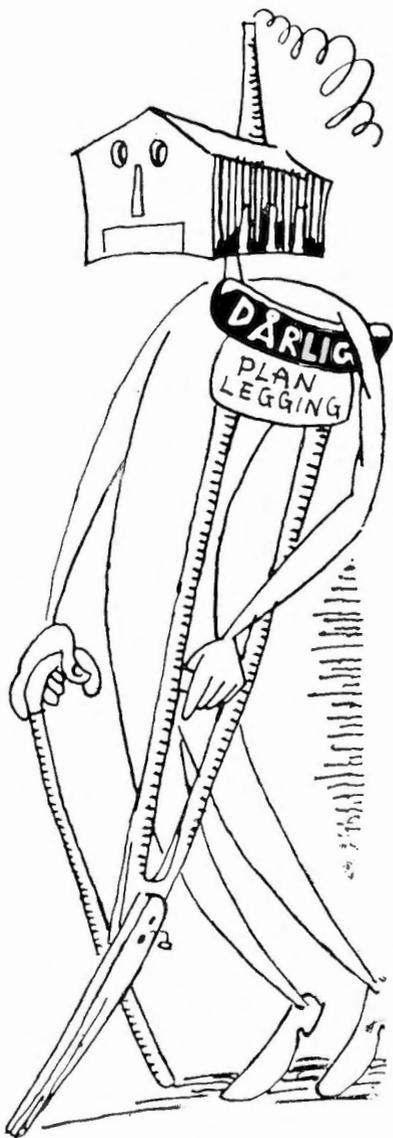


1. Produksjonsplanlegging.

Det understrekes stadig i boken og annen litteratur viktigheten av en effektiv produksjonsplanlegging og -kontroll. Det er før dukket opp spørsmål i produksjonsutvalget, som har grenset inn på begrepet produksjonsplanlegging, og i våre møter har vi svært ofte støtt på dette problem samme fra hvilken kant vi har angrepet produktivitetsspørsmålet. Dette har gitt støttet til nærmere undersøkelser, og ledelsen har gitt sin tilslutning til at saken bearbejdes videre med sikte på å komme fram til en passende form for planleggingen av fabrikkens produksjon. Vi vil derfor understreke at vi anser løsningen av denne sak for meget viktig.

2. Personalforvaltning - sosialsjef.

Her vil vi gjerne få referere følgende uttalelse fra et britisk produktivitetsteam: «De grunnleg-



gende årsaker til høy produktivitet er hovedsakelig av psykologisk art.» Dette mener vi er en viktig uttalelse, og bekrefter nødvendigheten av å ha oppmerksomheten rettet mot det menneskelige og sosiale felt. En utbygget personalforvaltning er sikkert av det gode i en

bedrift som er så stor som vår. Og det er en alminnelig mening blant arbeiderne at det bør ansettes en person til å ta seg av sosiale spørsmål.

Vi vil gjerne foreslå at vi her tar opp til drøfting nødvendigheten av et slikt arbeid og eventuelt arbeidsfeltets utstrekning.



3. Omgangstone.

Det bør innarbeides en grei og liketil omgangstone mellom alle i bedriften. Vi behøver kanskje ikke gå så langt som amerikanerne, som på dette punkt er de mest demokratiske i verden, når de fra øverst til nederst på rangstigen praktiserer en hilsen med et «Hallo» og fingrene til skyggen, men et nikk, et ord, eller en kort bemerkning vil sikkert av og til gjøre underverker.

4. Informasjon - introduksjons-skrivelse.

Hvis en tenker på forholdet mellom bedriften og arbeiderne, så er forutsetningen for et godt samarbeid forståelse og atter forståelse. Vi er kommet et godt stykke på vei med hensyn til informasjon i og med vår nye bedriftsavis. Vi vil likevel ta med at vi anser det svært nødvendig at alle informerer sine underordnede i den grad en finner hensiktsmessig og nødvendig. Likeledes mener vi at vi bør utvide informasjonen overfor de som begynner ved vår bedrift. Dette fører oss over til forslaget om en introduksjonsskrivelse for nyansatte, men for denne kan utformes, må arbeidsreglementet være klart.

5. Instruksjer.

Alle instruksjer må utformes slik at de klart angir ansvar og myndighetsområder.

6. Opplæring.

Angående opplæring i sin almin-

VEILEDNING FOR NYANSATTE



nelighet kan vi vel si at dette begynner å komme inn i de beste former når vi setter i gang det nye programmet for maskinførerne. Vi tror at idéen er så god at den bør overføres til andre felter innen fabrikkene, og vi vil ta opp til diskusjon om et slikt program ville være hensiktsmessig for betjeningen som skal overta driften av det nye sodahus. Det trenger selvfølgelig ikke favne så vidt som det programmet vi nå har for maskinførerne.

7. Nye metoder.

Det er jo så at det alltid er bedriftsledelsen som har utspillet, og det er av den største viktighet at ethvert framlegg og enhver disposisjon som tangerer arbeidernes interesser blir nøye overveid. Helst bør det søkes kontakt med arbeidernes tillitsmenn i alle slike saker i god tid før de blir fremlagt. Hvis arbeiderne informeres best mulig på forhånd angående hva en metodeforandring vil føre med seg, vil vi henstille til dem at de stiller seg mest mulig positivt til en prøvetid.

8. Arbeidsmoral.

I den daglige drift er det viktig for arbeidsmoralen at det følges aktivt og interessert med, slik at hver enkelt får forståelsen av at det han gjør er viktig. Anerkjennelse bør ytes når det er fortjent. Likeledes vil vi inntrengende oppfordre til å unngå sløsing og slurv, overholde arbeids- og spisetider og få en slutt på andre uregelmessigheter.

9. Kantine.

Til slutt vil vi ta opp til diskusjon om det er hensiktsmessig å opprette en kantine i enklest mulig form. I mange andre store bedrifter kan de ansatte få kjøpe mat og drikke til en rimelig pris. Dette mener vi er verd å ta opp til overveielse også hos oss.

Til slutt vil vi nevne at produktivitetsspørsmålet har vært meget interessant å diskutere, og det har kommet frem flere momenter som det burde snakkes ut om.

Vi håper at vår konklusjon ansees brukbar, og at det arbeid vi har utført i komiteen kan bli til nytte for bedriften.

Ranheim, 3. juli 1957.

B. Moksnes. Egil Lie.

Asbjørn Johansen. H. K. Hanssen.



Gi akt!

Du innkalles herved til øvelse i bedriftsvernet, oppmøte ved garasjen torsdag kl. 7.00. Ta med utlevert våpen og mat for en dag.

Slik lød innkallellesordren.

Hele «divisjonen», 17 mann, møtte presis, ingen sinker her i gården.

På lastebil og på militær manér med geværpipa rett opp gikk turen til Mostadmarka, — litt sur vind, men herlig sol.

Etter å ha hilst både kort og militært på alle morgenfugler av hunnkjønn som var etter veien, var vi vel fremme ved standplassen.

Så lyder ordren: «Gjør klar for tre prøveskudd. — Ild!!»

«Dæven, kor det smaill, sa'n Einar, men det var det visst bare jeg som hørte, for når vi så oss om så hang det bomull eller pussegarn ut av ørene på alle sammen.

Einar var for øvrig troppens munstrasjonsråd, for omtrent etter hvert skudd så lød det: «Har du hørt om kjærringa som —» eller «Har du hørt om kail'n på gamlehjemmet som skoill — —»

Vi var alle enige om at han var mere treffende med sine historier enn med sine skudd.

Etter tre herlige soldager i Mostadmarka skulle det være krig på Ranheim.

Her burde det ha vært en riktig krigskorrespondent til stede, for en slik trimmet og velordnet tropp må man lete lenge etter.

Vi skulle forsvare fabrikkens Strategien og påpasseligheten var i full orden, det beviser følgende: :

Etter noen timers vaktpatruljering på fabrikkområdet var to mann av våre tatt til fange uten at noen av oss hadde sett fienden, og den ene av fangene var naturligvis Einar. Han slapp ut igjen etter et par timers tid på grunn av sine gode historier.

Så endelig kl. 3.00 kom fienden. De var så mange — ja, Einar sa at det sikkert måtte være kinesere, for det er ikke noe annet land som har så mange som det der.



Vi ble meiet ned alle mann, så det var ingen igjen som kunne overgi fabrikkens, og fienden måtte trekke seg tilbake igjen.

Alt var lærerikt og vellykket. Kun én mann ble skadet, han glemte nemlig å kaste granaten etter at han hadde antent den.

Takk for laget, karer!

H.V.S. - 2062.

Løkken-Ranheim

Lørdag 24. august kom «Løkken Gruber» til Ranheim for å utkjempe en kamp i skotthyll og fotball. Med utgangspunkt Folkets hus startet først skotthyllkasterne, 8 mann på hvert lag. Da karene fra Løkken var helt ferske i denne sportsgren, var det ikke å vente at de skulle hevde seg mot oss, og vi vant ganske stort.

I fotballkampen derimot viste Løkken at de var fullverdige motstandere, og etter jevn og til dels god kamp vant Ranheim med 2—0. Et resultat som var heldig for oss, da Løkken minst hadde fortjent uavgjort.

Etter kampen var det en liten tilstelning med lappert og kaffe, hvor vi hadde det småkoselig, til Løkken kjørte hjem ved midnatt.

A propos fotball, så har bedriftens lag spilt 6 kamper uten tap og en uavgjort i kretsserien.

Josa.

Forsvarsskyting

En silde søndag morgen den 2. juni startet 15 skarpladde karer med mausere for å delta i forsvarsskytingen som foregikk på Nidaros Skytterlags bane ved Jonsvatnet.

Forhåpningene var kanskje ikke så store, etter som karene hadde lite og ingen skytetrening, men etter at 100-meter-skytingen var unnagjort, hadde de fleste håp om å kunne smykke seg med forsvarsnålen 1957.

De fleste ble kanskje litt skuffet etter 300-m-skytingen, men det var likevel 5 som klarte nålen, som har en fordring på 165 pt. Fra fabrikkens ble Armand Solem (Stubben) best med 194 pt. Nevnes bør også Knut

Bjørvik, som fikk nålen for fjerde gang. — Gullnålen vinker i det fjerne.

Lagmessig sett var det vårt første-lag som hevdet seg best, med noen fattige poeng fra seiren. Det ble en hederlig tredje plass på laget.

Lagsskyting med så lite treningsgrunnlag blir som et stort lotteri, men med en heldigere stokking denne gang hadde det blitt seier i klasse Utenbys bedriftslag.

Får håpe det går i orden med miniatyrskytingen, og det er visst ikke så helt umulig, for Berge har visstnok funnet et lagerskur på fabrikkens område som egner seg til skytebane. *Josa.*



Generatstaben

Premiekonkurranse

Fra en forslagsstiller som helst vil være anonym har vi mottatt forslag til en premiekonkurranse.

Om innsenderen har ment at «tonen» her ved bedriften er tilfredsstillende, men ikke så god som den burde være, vet vi ikke helt sikkert. Det kan du selv gjøre deg opp en mening om når du her får oppgaven:

50 kroner

i premie til den mest originale og morsomme tegning av en figur som

skal være et symbol på «God tone» for alle ved A/S R. P.

Figuren skal gi uttrykk for humørfyllt optimisme, god vilje og toleranse. Kort sagt alle gode egenskaper.

Dette var altså forslaget. Redaksjonskomiteen gikk med på forslaget og vil oppfordre leserne til å tegne ned sine ideer om hvordan en sådan figur bør se ut.

Alle som bruker blyanten litt og har fantasi kan her delta.

Altså: Vis oss den figur som kan sveise oss sammen.

Red.

Slekters gang

Vi leser fra tid til annen om at den eller den har vært ansatt så og så lenge i en bedrift. Vedkommende får gjerne en påskjønnelse i form av en medalje som stempler ham eller henne som en bra person.

Det er ganske naturlig at ved en bedrift som Ranheim Papirfabrik forekommer også den slags. Det har jo også vært nevnt i dagspressen flere ganger. Vi har også her hatt medaljeutdeling for lang og tro tjeneste og utdelinger av Kongens medalje. Det er ikke meningen å komme nærmere inn på dette her, men på et møte i redaksjonskomiteen ble det nevnt at det var enkelte familier som gjennom flere generasjoner har hatt sitt virke ved bedriften, og at disse fortjente å bli omtalt her.

Den som skriver dette har ikke tenkt å gi seg i kast med slektsgransking, dertil er kvalifikasjonene for mangelfulle. Hensikten med disse linjer er å dra frem for åpen scene visse fakta som mange i grunnen har rede på, men som svært få reflekterer over. Fakta som for mange kanskje fortøner seg som bagateller, men som er av den største betydning for et sted og for en bedrift.

Da A/S Ranheim Papirfabrik startet for over 70 år siden var det ikke så mange innbyggere på stedet som nå. Alt fra første stund droges folk fra andre steder hit for å søke seg arbeid, en foreteelse som ikke er ukjent den dag i dag. Noen ble her bare kort tid. Andre slo seg ned for godt og smeltet sammen med «urbefolkningen» til ekte og fullblods ranheiminger. Gjennom flere generasjoner har de fortsatt ved bedriften. Både første, annen, tredje og fjerde generasjon er representert.

Det ble nevnt her at folk fra andre steder kom og bosatte seg på Ranheim. For ca. 60 år siden kom det en fersk yngling hit til stedet og begynte å arbeide ved bedriften. Hans navn var Ole Paulsen, og han kom

fra Mostadmark. Han var egentlig fra Selbu, men hele sin første ungdomstid var han bosatt i Mostadmark. Han ble gift på Ranheim med en pike fra Strinda. Hun var også ansatt ved bedriften. Paulsen var helt til sin død i aktivitet ved bedriften.

Paulsen og hans kone fikk flere barn, og etter hvert som disse vokste opp begynte de å arbeide her, likeens barnebarna. Ettersom årene har gått er det blitt en ganske tallrik flokk.

Av Paulsens familie er for tiden i alt 11 ansatt ved bedriften. Vi lever i rekordenes tidsalder, sies det, og en må kanskje ha lov til å kalle dette litt av en rekord, ikke verdensrekord kanskje, men i hvert fall rekord her på stedet.

At ni av disse Paulsens etterkommere er aktivt med i Ranheim Musikforening hører med til historien. Eller for å si det på en annen måte: historien blir ikke fullstendig uten at dette blir nevnt. Vi som kanskje ikke er så musikalske av oss kan likevel med stor nøyaktighet fastslå om det er en Paulsen eller om det er en annen når vi hører noe plystre i det fjerne.

Det er ellers ikke meningen i denne spalte å skryte dem som blir nevnt, opp i skyene. Det vil ikke tjene til noe. At familien Paulsen er omgjengelige mennesker som er greie å ha med å gjøre både på arbeidsplassen og ellers, er ikke skryt. Det er et faktum.

Når vi i dette nummer av Ranheims-Nytt har valgt familien Paulsen i denne spalte, så er det nærmest et tilfelle. Det er mange igjen som kan komme på tale, og de kommer nok også ved tid og leilighet. Forutsatt at Ranheims-Nytt har livsgnisten i seg.

Vi er ellers mottagelig for tips til denne spalte.

E. A.



*Borghild Knutsen
f. Paulsen*



Ole Paulsen



Einar Paulsen



Rolf Wahlberg



Oskar Paulsen



Roy Paulsen



Odd Paulsen



Irene Paulsen



Johan Paulsen



Leif Paulsen



Alf Paulsen



Jens Paulsen

Skotthyllcirkus

For de som ikke var informert om at noe stort var i gjære søndag den 11. august, måtte de vel spekulere på at så mange «kailla» var på farten.

Det var bedriftsutvalget for idrett som arrangerte bedriftsmesterskap, avdelingsvis og individuelt, i skotthyll. Med en serie a 20 kast på hver av de respektive baner, Lunden, Norden og Hansbakken, måtte det bli litt av et tramp rundt Ranheim. Konkurransen skulde også gjelde som uttøking til en påtenkt lagkonkurranse med Thamshavn.

Det var i det hele 50 deltakere, et alt for lite antall når en ser på at her er det ikke spørsmål om gammel eller ung, og at skotthyll var nasjonalsporten på Ranheim før krigen. Neste gang håper vi på at minst 150 mann starter på en slik fin og uskyldig mosjon. Det er vel ingen ting som å få en fin «gris».

Tilbake til konkurransen. Der ble Tor Larsen (Bredesen) den beste kaster med E. Grytbakk fattige 10 pt. etter. Av avdelingene vant hovedavdelingen med disse kastere: Tor

Larsen, Arthur Pettersen, Øivind Lund, T. Stenhaug og V. Rønning.

Nr. 2 ble Cellulosen, 3. Mek. verksted, 4 Etterbehandlingen og nr. 5 Snekkervekstedet.

Josa.



Mosjon utover det daglige arbeid er utmerket, men bør ikke overdrives.



90 år:

Anders Mæhre 18. oktober

70 år:

Mathilde Eggen 4. november
Gustav Haseth 9. november

60 år:

Ole Hegdal 21. november
Ole S. Barstad 12. desember
Trygve Andersen 14. desember

50 år:

Hermann Skjervold 7. desember
Ragnar Rolandsen 11. desember

JUBILEUM

For omtrent nøyaktig 10 år siden sto følgende notis i en av byens aviser:

«Herman Wildenvey er på visitt i Trøndelag for øyeblikket. Lyrikeren er her oppe for å hilse på gamle venner, bl. a. besøker han direktør Ellingsen på Ranheim.»

På spisesalen til damene henger i glass og ramme følgende produkt fra dette besøk:



På oppfordring ble dette til her på Ranheim 28/9 1947.

*Både i sekk og pose
kan ingen få eller gi.
Og tremasse — cellulose
blir vanskelig poesi.*

*I alle de travle saler
vi her har gjennomgått
er det papir som taler —
men det er grått i grått.*

*Og jeg får vise iver
og gjøre som sjefen si'r,
jeg får, hvis jeg ikke skriver,
avskjed på grått papir.*

Herman Wildenvey.



— Ikke overdriv. Det greier seg med tunga.