

Ranheims-

NYTT



For full kraft -

MARS 1960

NR. 1 - 5. ÄRGANG

Fra en villahave i Ranheims-lia



Foto: Tor Johansson

*Stoff til neste nummer må være
innsendt til redaksjonen innen
10. mai 1960.*



INNHold

side:

Alles arbeid bygger landet	1
Treningsprogram	2
Fra Ranheim i eldre tider	3
Fabrikkbesøk	5
Svenska Träforskningsinstituttet	9
Vernearbeidet	12
Montørene fra Thune ..	13
Friidrettslandskamp ...	16
Pensjonsregulativ	19
Arbeidsledernes autoritet	21
Hvilket lys har du på ..	23
Slekters gang	26
Personalia	28
Samfunnets syn på industrien	31

*

Omslagsbildet:

Mellom kontoret og
sodahuset 12/9 1959.

*

Redaksjonskomite:

Th. Overwien
Eivind Ahlberg
Nils Buch
Tormod Barstad

Redaktør:

Brynjulf Moksnes

Bedriftsavis for A/S RANHEIM PAPIRFABRIK RANHEIM



Alles arbeid bygger landet

Dette slagord, som er hentet fra LO's produktivitetsprogram, kan stå som motto for det kurs i produksjonsteknikk som Landsorganisasjonen arrangerer rundt om på bedriftene, og som i dagene 26.—28. januar i år ble avholdt på Ranheim.

I våre dager hvor man har inntrykk av at kursvirksomheten begynner å ta overhånd, synes det kanskje noe søkt å feste seg spesielt ved ett av dem, men disse 10 skoletimene borte i C-salen i Folkets Hus var så særpregete at de fortjener oppmerksomhet.

Kurset hadde et meget godt opplegg, og kurslederen, sekretær Sandaas fra Arbeidernes Opplysningsforbund, var en eminent foreleser.

Ut fra erkjennelsen av at det ikke er mere å oppnå når det gjelder fordeling av «kaka», men at en fortsatt økning av arbeidstakernes levestandard er betinget av at det blir mere å dele, melder nødvendigheten seg av øket innsats.

Sandaas behandlet problemkomplekset fra toppledelsen og frem til den enkelte arbeidstaker, og belyste sin fremstilling med mange interessante oppgaver fra forskjellige kilder.

Det var tydelig og endefram tale uten noen slags omskrivning eller tilhylling som ikke lot en eneste av deltakerne bli sittende igjen med følelsen av «oss hev gjort kva gjerast skulle».

Som en råd tråd gjennom dete hele gikk nødvendigheten av et åpent og tillitsfullt samarbeid mellom alle instansen innen bedriften, og her er vi ved det essensielle ved kurset. Det var nemlig helt usedvanlig hva deltakelsen angår, idet bedriftsledelsen ble innbudt til å la seg representere, og «klassen» besto av 10 elever fra Arbeidsmannsforeningen og 6 som bedriftsledelsen pekte ut. I sannhet et gledelig tidens tegn som gir løfter for fremtiden.

AUDUN MØLLER.



Treningsprogram for maskinbetjening i hovedavdelingen



Fra venstre: Wiktor Andersen, Alf Thingstad, Arvid Olsen, Knut Skjervold, Wilfred Knutsen, Tormod Barstad, Ole Blekkan, Erling Olsen, Oddvar Hellem, Alf Andresen.

Da vi forleden kveld sammen med fotografen avla et besøk i bedriftens «skolestue» — nærmere bestemt konferanserommet i mekanisk verksted, fant vi papirmesteren på kateteret, mens en forsamling på 9 mann interessert lyttet til en utredning om maskiner og utstyr i hovedavdelingen.

Barstad (som også fungerer som kursleder) fortalte at det var det tidligere omtalte treningsprogrammet for maskinbetjening som nå var i sving. Programmet ble offisielt introdusert 1. oktober ifjor av disponent Overwien, som er ansvarlig for 1. ka-

pitel i læreverket. (Da hadde riktignok vedlikeholdssjefen og kraftsjefen allerede tjuvstartet med sine avsnitt).

Av hensyn til skiftene ble det startet med 3 puljer, som nå på det nærmeste er kommet gjennom første del av programmet.

I den senere tid er det ansatt en del nye folk i maskinen, som gjorde det nødvendig å gå i gang med en 4. gruppe på 11 mann i begynnelsen av januar i år. I alt deltar ca. 40 mann i kurset, som later til å ha fått en god mottagelse.

Donald.



Fra Ranheim i eldre tider

(Forts. fra nr. 4 1959 ved Th. O.)*

Innen vi avslutter artikkelserien «Fra Ranheim i eldre tider», er det naturlig å ofre litt plass på skolegangen i gamle dager. Men da Ranheim i denne forbindelse først nevnes for vel hundre år siden, har det følgende gyldighet for hele «Strinden», som jo tidligere også omfattet Malvik og store deler av det nåværende Trondheim (bl. a. Lademoen og Bakklundet).

Den første skolelov i Norge kom i 1736. Før den tid innskrenket opplæringen seg i at barna fikk et minstemål av kristelig kunnskap. Det var presten eller klokkeren som tok seg av undervisningen, som iallfall før reformasjonens tid foregikk på den måte at presten leste Credo (trosbekjennelsen), Pater noster (Fadervår) og Ave Maria (skriftstykket Luk. 1, 28—33) fore og menigheten lærte dem på det viset i kirken. Stykkene ble lært på latin, ofte med oversettelse ved siden av. Folk flest fikk ikke annen opplæring enn dette i den kristne middelalder. Alle var pliktig til å lære husfolket sitt det man selv kunne. Ellers fikk samlivet og arbeidet i hjemmet gi barna den kunnskap de trengte for det praktiske liv. Bare stormennene sendte barna sine til en lærer

som kunne mer enn Fadervår. Det heter i sagaen at dattersønnen til Sakse i Vik (Saksvik), den senere konge Sigurd Slembe, ble fostret opp hos en prest sør i landet som het Adalbrikt.

Noe bedre ble det etter reformasjonens innførelse, presten skulle bruke halvparten av tiden på prekestolen til å forklare katekismen. Senere samlet klokkeren barna i kirken eller annet sted og lærte dem de fem partene av katekismen. Klokkeren sa fore og barna etter til de kunne teksten. Kravet var ikke så strengt når det gjaldt sakramentene, men de tre første partene måtte kunnes.

Biskop Erik Bredal (1643—1672) var en meget nidkjær mann. Han utarbeidet en fullstendig skoleplan som han krevde gjennomført i bispedømmet. Etter den skulle alle barn være skolepliktige fra de var 8 år. — «Al Ungdom, Sønner og Døtre, Drenger og Tøiser, skal opskrives og holdes under Catechismi Undervisning Aaret igjennem, først og fornemmelig Præsents egne Børn og Tyende som Spegel

*) I dette og neste nr. er artikkelstoffet hentet fra Strinda bygdebok, bind II, og fra Det norske folks liv og historie.

og Exempel.» Det skulle være 4 klasser og eksamen to ganger om året ved prest og klokker. På første trinn lærte barna de 5 katekismepartene uten forklaring, men derimot bønnene i katekismen. Annet trinn tok sikte på Luthers forklaring og noen flere bønner. Tredje trinn hadde med hustavlen og bønnene til inngang og utgang i kirken. I siste avdeling kom så biskop Resens «Børnelærdoms Visitas», som ga innføring i skrifte og nadverd.

Bredal var en myndig herre. Når han hadde sagt noe, måtte ingen våge å mukke. Det gjorde riktignok geistligheten i Nordland, men ikke i Strinda, så vi må gå ut fra at planene ble gjennomført etter fattig leilighet. — Bispemannen var jo også sogneprest her. Men man vet jo ikke hvor lenge denne bredalske skolen i tilfelle kom til å virke. Kildene tier om dette som så meget annet i dette århundre. Derimot vet vi med sikkerhet at det var «skole» på Strinda før loven av 1739 kom. To år før heter det nemlig i en erklæring fra stiftamtmand og biskop at det er en skolemester i bygden. Bispemannen lønner ham selv med 20 riksdaler. Ordningen må ha vart en tid. Det dreier seg vel her om den første læreren bygden hadde utenom klokkeren.

Preste og bispevisitasene var en kraftig spore når det gjaldt kristendoms-kunnskapene. Det samme var katekisasjonene som klokkerne holdt i kirken. Det gjaldt jo for barna å kunne svare på det de ble spurt om, og ikke stå til skamme. Men det ble meget pugg uten dypere forståelse. Andre fag enn kristendoms-kunnskap ble det ikke undervist i, men meget tydet på at enkelte også lærte å lese innenad. Men så kom altså skoleloven i 1739. Etter den skulle klokkerne holde skole på dansk (i motsetning til latinskolen). Det skulle undervises i kristendom og lesning, og når foreldrene ba om det, også skrivning og regning. Der det var nødvendig skulle det ansettes lærere utenom eller i stedet for klokkerne. Barna skulle ha minst tre måneders undervisning om året fra 7- til 10-årsalderen, eller enda lenger hvis det trengtes. Der forholdene lå til rette, skulle det være faste skoler, ellers omgangsskoler. Bygden

måtte bære alle utgifter, og det ble fastsatt en skoleskatt som skulle gå til en offentlig skolekasse i bygden. Det var skolevang for barna.

Denne loven stilte store krav til folket og bygdene, særlig da det var dårlige økonomiske kår da loven skulle settes ut i livet. Den kom også for lite forberedt på folk. Derfor kom det den 15. mai 1741 en «Plakat og nærmere Anordning» som bestemte at hver bygd kunne ordne seg med gjennomføringen av loven slik det passet. Det ble stort sett bygden som selv fikk ta avgjørelsen.

Nå lå det i sakens natur, og det var også sagt i loven at prestene fikk tilsynet med skolene. Strinda var uheldig for såvidt som det var Brunbass som var prest da loven skulle gjennomføres. Han bekymret seg ikke særlig om skoleopplæringen. At det ble omgangsskole sier seg selv når det var tanken å nå alle barn. Det ble ansatt en lærer som skulle greie hele prestegjeldet, bortsett fra Bakklandet som var en historie for seg. Denne læreren fikk 4 eller 6 skilling i lønn av hver mann i bygda, både bønder, husmenn og tjenestefolk. Dessuten betalte kirkeeierne (da statsfinansene var dårlige og vedlikeholdet kostet penger, solgte kongen i 1721 kirkene til private. Strindakirkene var for øvrig forlenget bortforpaktet) og embedsmennene en fast årlig avgift.

Den ene læreren reiste så omkring i hele bygda. I regnskapene er han av og til kalt «den Skolemester som omgik paa Strinden». Det tok to år før han kom tilbake til samme sted igjen. Han skulle undervise hver dag i året unntatt i juli, for da kom det ingen barn til skolen likevel. Undervisningen foregikk i det daglige oppholdsrommet på en av gårdene, så husfolket kunne følge med. Skolemesteren bodde der mens skolen ble holdt, og fikk kosten på gården.

Fagene var kristendoms-kunnskap og lesning, kanskje også litt skrivning og regning for de flinkeste barna. Andre lærebøker enn Pontoppidans «Sandhed til Gudfrygtighed» og den hellige skrift ble ikke brukt i hele dette århundre, og undervisningsmetodene sto nok ikke for moderne krittikk. Det ble ofte åndløst pugg, og læreren hadde ikke evne til å gi ele-

vene en tilstrekkelig elementær forklaring av de enkelte lærestykker. Lesningen hadde ikke målet i seg selv. Den skulle være til hjelp for kristendomsundervisningen og bibellesningen som var skolens avgjorte hovedfag. Men også der ble det for meget døde bokstaver. Det er derfor ikke å undre seg over at biskop Nannestad kunne skrive i visitasberetningen fra 1753 om katekismeoverhøringen: «Ti de Ord aleene vidste de noget at oplyse, men uden Forstand, at, saa snart man forskede om Meningen, bleve de stilltiende eller svarede meget daarligt.»

Det var altså ikke klokkeren som var lærer i Strinda til å begynne med,

og det til tross for at det var vanskelig å skaffe brukbare skoleholdere.

Den første læreren som er nevnt er Even Lorentzen. Han var med og tømte fattigblokken i Bratsberg kirke i 1746. År etter år får han denne attesten av biskop Nannestad i en innberetning: «Veed selv ikun lidt af Salignheds Lærdoms rette Mening, drikker naar hand kan faae; er ellers ikke forsømmelig i Omgangen.»

I 1751 forteller justisprotokollen at Johannes skolemester ble dømt for leiermål. Han skulle betale 12 rdr. eller straffes på kroppen.

(Forts.)

På fabrikkbesøk



A/S Mesna Træsliperi og Kartonfabrik

Enkelte ganger kan vel noen og hver av oss synes at vi får liten kontakt med andre *papirfolk*, og det er jeg skjønt enig i. Ranheim Papirfabrik

er jo den eneste papirfabrikken nord for Lillehammer, hvor Mesna Kartonfabrik ligger. Avstandene til de mange papir-, papp- kartong- og

cellulosefabrikker i det sydlige Norge er lange, så bare en og annen av oss her på Ranheim får anledning til å se disse fabrikkene og snakke med kolleger. Jeg er merksam på at det på mange måter også kan ha sin fordel å være enerådende, men vi mister kontakten med våre konkurrenter sydpå, og kanskje enda mere, folk i samme bransje, å få diskutere felles problemer med. I dag er det heldigvis slutt med den tiden da bedriftene stengte sine porter for folk fra konkurrerende fabrikker. Jeg vil gjerne nevne at her på Ranheim har vi alltid syntes det har vært hyggelig med besøk fra andre papirfabrikker og andre i treforedlingsindustrien.

Tirsdag 6. oktober hadde jeg fornøyelsen av å være med på ekskursjon til Torp Brug og Greager Cellulosefabrik, arrangert av Papirindustriens Tekniske Forening. Hele 110 personer var med på ekskursjonen, som var meget interessant. Tirsdag morgen kl. 8 startet jeg sammen med ca. 30 andre i buss fra Rådhusplassen i Oslo og ankom til Torp Brug ca. kl. 10, hvor vi ble ønsket velkommen av overing. Mathiesen, og så begynte vi rundgangen i den bedriften som kanskje ligger nærmest Ranheim både produksjonsmessig og på andre måter.

Før vi startet rundgangen fikk alle deltakerne hver sin trykksak som fortalte i store trekk om cellulose- og papirfabrikken, som ble bygget 1909—1911, og fram til i dag. Vi ble ikke som vanlig delt opp i puljer med hver sin omviser, men fikk gå helt fritt, og på den måten fikk vi se på det som hver enkelt kunne ha interesse av. Torp har jo en likedan Dørries maskin som vår PM IV, men adskillig større, 4,60 m bred mot vår 3,50 m. Ellers var de praktisk like med unntak av innløpskassen. Her var jeg så heldig å treffe maskinfører Porsmyr, som var på Ranheim for et par år siden for å lære å kjøre Yankee-maskin.

Det er ganske interessant å høre at vi har praktisk talt samme problemer å kjempe med, nær sagt på alle papirfabrikker, men selvfølgelig er ikke alle like heldige med løsningene. Papirmester Andersson fikk jeg en lang og hyggelig prat med. Han er nå pensjonist, men var i aktivitet hele tiden

med forklaringer og svar på alle spørsmål fra mange nysgjerrige og spørrelystne. Selvfølgelig fikk jeg så snart som råd var tak i min gode venn fra Ranheim, ing. Kjensjord, som nå er driftsingeniør på Torp, og ved et hyggelig smørbrødbord A/S And. H. Kiær & Co. Ltd. var vertskap, fikk vi en koselig prat om papir og felles kjente fra Ranheim. Jeg lovte å ta med en hjertelig hilsen til alle ved bedriften.

Noen data om Torp Brug.

Arsproduksjonen nå:

Bleket og ubl. sulfatcellulose	34.000 t.
—»— kraftpapir	27-28.000 t.
Sulfatcellulose for salg	ca. 5.000 t.
Hartsolje	» 700 t.
Terpentin	» 150 t.

1948/50 bygd 6-trinns kamyrblekeri.
1955/56 ble hele cellulosefabrikken om- og påbygget.
1955/56 Den store Yankee-maskin (Dørries).

Hollenderi:

12 stk. hollendere, 4 til hver av de 3 gamle papirmaskiner. (Ikke kontinuerlig hollenderi).
Den nye Dørries maskin har eget hollenderi.

Papirsal:

- 1 kombinert maskin, bygd 1910/11, 100" bred.
- 1 Fourdriwier maskin, bygd 1910/11, 100" bred.
- 1 kombinert maskin, bygd 1912, 120" bred.
- 1 Yankee-maskin, bygd 1955/56, 180" bred.

På torp har de nå i et års tid kjørt helkontinuerlig, og ingen av de jeg snakket med, hverken av arbeiderne eller funksjonærene, kunne tenke seg å gå tilbake til den gamle arbeidstiden.

Like etter at vi var ferdige med deilig smørbrødserving, fortsatte turen til Greager Cellulosefabrik, som ligger på den andre siden av Glomma litt lenger oppe.

A/S Greager Cellulosefabrik er grunnlagt i 1905. Fabrikken har 2 papirmaskiner som kjører greaseproof papir. Den eldste, en Voith-

maskin, 3,63 m bred med 36 tørkesylindere, og den nyeste, som er den største i Europa som kjører greaseproof, er hele 5,61 m bred og 89 m lang. En imponerende maskin med svære dimensjoner. Bedriften hadde en ny og meget pen sortersal med ypperlig luftkondisjonering.

Ekskursjonen ble avsluttet med middag i Festiviteten i Sarpsborg, og her var A/S Greaker Cellulosefabrikk vertskap.

Utenom disse to bedrifter hadde disponent Overwien ordnet det slik at jeg på hjemveien fikk besøke Mesna Kartonfabrik på Lillehammer, og hit ankom jeg onsdag middag. Her ble jeg mottatt av ing. Stokland som i sin tid praktiserte på Ranheim. Etter en hyggelig prat med ham kom ing. Leif Knutsen (som jeg kjente fra før) og tok meg med på en 3 timers rundgang i bedriften. Mesna Kartonfabrik ligger helt oppe i nordenden av Mjøsa, og er bygd delvis ut i Mjøsa. Det er en moderne, pen bedrift som lager en utmerket kartoon i utallige variasjoner.

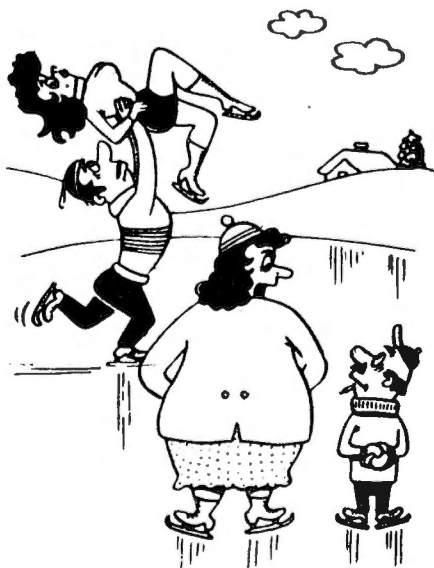
Ing. Knutsen var en utmerket cicerone, og jeg fikk på disse 3 timene et ganske godt bilde av bedriften. Jeg fikk også den fornøyelse å hilse på sjefingeniør I. Kjeller-Johansen (disp. Overwiens gode venn), som på en slik elskverdig måte tok imot meg. Etter å ha gått rundt hele fabrikk fikk jeg servert middag på Viktoria Hotell sammen med ing. Knutsen. Da natttoget til Trondheim først skulle gå kl. 0.30 fra Lillehammer, mottok jeg med glede invitasjon til kino med kaffe etterpå i Knutsens hyggelige hjem.

Det er hyggelig å se hvor godt man blir mottatt over alt ved slike fabrikkbesøk, og jeg vil få lov å rette en hjertelig takk til alle disse 3 bedriftene, og en spesiell takk til ing. Knutsen og hans frue på Mesna Kartonfabrik.

Til slutt en takk til disponent Overwien som ordnet hele turen på den aller beste måte.

Ranheim den 4. nov. 1959

T. Barstad.



Hun: Tufts! —

— Jeg gir deg fem kroner hvis jeg får male deg, sa en kunstmaler til en gammel kall som satt nede på brygga.

Kallen drog litt på det.

— Det er vel lettjente penger, sa maleren.

— Jaha, det e det, sa kallen, men æ lure på kolles æ ska få av mæ malinga igjen.

SVENSKA TRÄFORSKNINGSINSTITUTET



Det er vel ingen tvil om at man i Drottning Kristinas Väg i Stockholms nord-østlige utkant finner et av de absolutt ledende institutter i verden for skogindustriell forskning.

Man må nesten si at det er noe symbolsk når instituttet har fått sin plass ved den vei som er oppkalt etter en dronning som regjerte da Sverige tilhørte Europas stormakter.

Det er historikere som vil ha det til at vårt naboland for tiden opplever sin annen storhetstid. Dette til tross for at Hans Majestet regjerer over et mindre landområde enn hans forgjengere har gjort på mange hundre år. Denne Sveriges annen storhetstid skyldes nemlig den voldsomme industrielle utvikling som landet har gjennomgått de siste decenniene.

Ca. 45 % av landets totale eksport utgjøres av produkter som har skogen som råstoffkilde. Treforedlingsindustrien inntar således en dominerende stilling, og det er derfor ikke minst takket være denne industri at historikerne har kunnet ta den før nevnte mening i sin munn.

Det er derfor ganske naturlig at man i dette land satser så meget som mulig på skogindustriell forskning.

Bortsett fra det store arbeid som utføres ved de enkelte bedrifters labo-

ratorier, er så å si alt annet skogindustrielt forskningsarbeid sentralisert til Drottning Kristians Väg. Likeledes har Kungliga Tekniska Högskolan sine institusjoner forlagt her, slik at Sveriges papir- og celluloseingeniører får sin første lærdom ved dette institutt.

I vårt eget land er undervisnings-sentret lagt til Trondheim, hvor det i høy grad også drives vitenskapelige undersøkelser. Men hovedkvarteret finner man i det flotte nybygg på Gaustadjordet ved Oslo.

Den sentralisering man har foretatt her i Stockholm har visse fordeler. Man kan få en meget god utnyttelse av de fremste kapasiteter, grunnleggende forskning kan meget lett diskuteres med eksperter som har tilknytning til industrien, man kan unngå å ha dobbelt sett av eventuelle svært kostbare instrumenter m. m.

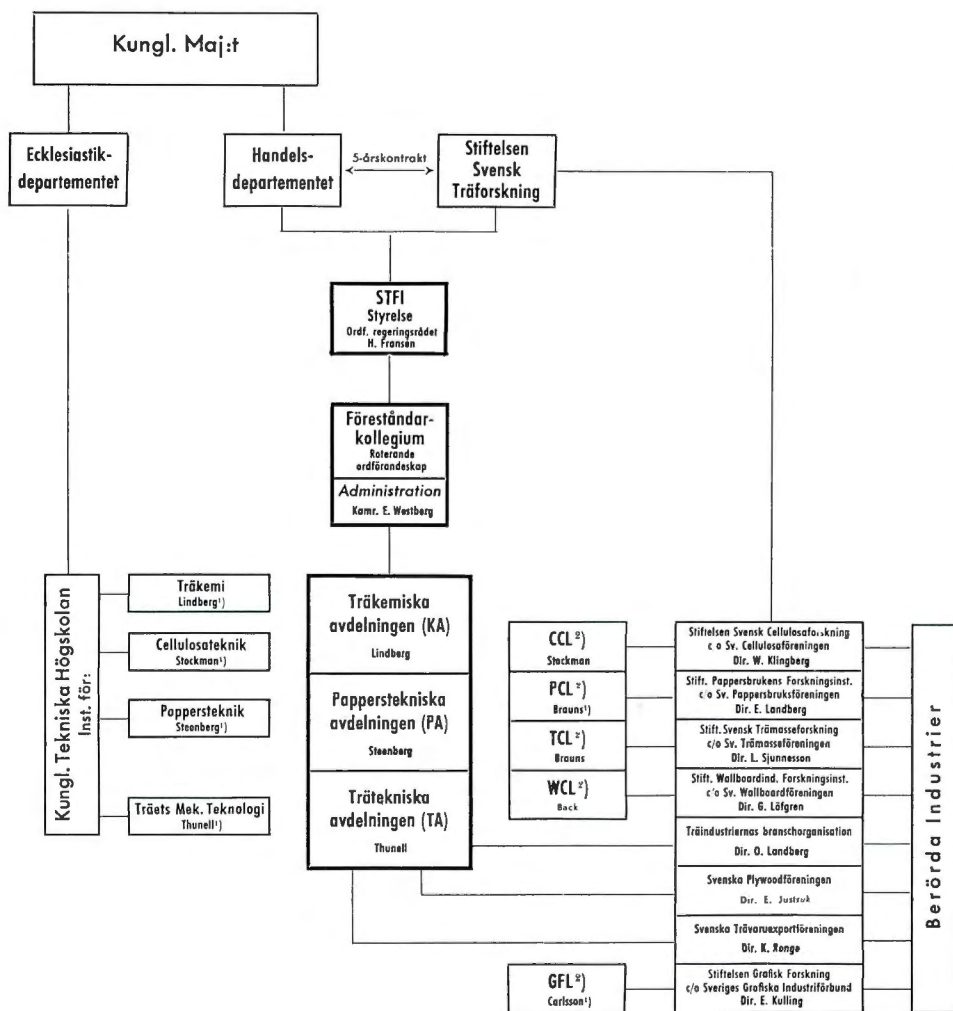
La oss se litt på hvilke institusjoner man finner på STFI.

Av det viste organisasjonsskjema fremgår at man har tre vertikale grupper som skiller seg med hensyn til hvor de får sin understøttelse fra. Den ene ytterlighet er KTH's institutter for trekjemi, celluloseteknikk, papirfabrikasjon og treets mekaniske teknologi. Disse mottar sine bidrag

Svenska Träforskningsinstitutet (STFI)

jämte anknutna centrallaboratorier och institutioner

Drottning Kristinas väg 53-67, Stockholm ☐, Telefon 23 45 90



¹⁾ Doc. Bengt Lindberg
Prof. Lennart Stockman
Prof. Börje Steenberg
Doc. Bertil Thunell
Chefsing. Otto Brauns
Civ. ing. Gösta Carlsson
Lic.techn. Ernst Back

²⁾ CCL = Cellulosaindustriens Centrallaboratorium
PCL = Pappersbrukens Centrallaboratorium
TCL = Trämasseindustriens Centrallaboratorium
WCL = Wallbeardindustriens Centrallaboratorium
GFL = Grafiska Forskningslaboratoriet

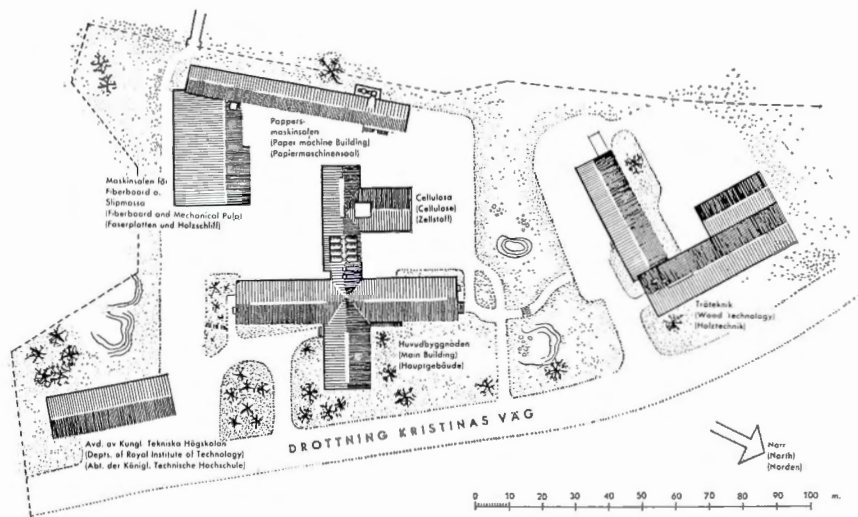
ene og alene via statsbudsjettet. På den motsatte side finner man fem industrilaboratorier som er direkte underlagt de forskjellige industrielle bransjeorganisasjoner. I en mellomstilling kommer så de trekjemiske, papirtekniske og tretekniske forskningsavdelinger. Disse siste er underlagt delvis Handelsdepartementet og delvis Stiftelsen Svensk Träforskning. Det var disse to sistnevnte institusjoner som grunnla Träforskningsinstitutet i 1942.

Disse tre vertikale hovedavdelinger i organisasjonsskjemaet har også for-

gang i disse lokaler. Det vil føre for langt å beskrive hvilke hjelpemidler disse har til disposisjon, og vi får nøye oss med å plukke ut noen spesielle ting.

Ved Pappersbrukens Centrallaboratorium finnes en eksperimentpapirpapirmaskin i full størrelse hva lengden angår. Bredden er dog ikke mer enn en snau meter. Den har en maksimal hastighet på vel 500 m/min.

Celluloseindustriens Centrallaboratorium inneholder utstyr for koking, bleking og maling. De største forsøkskokere er på 2 m³.



skjellige formål. Ved Högskolans laboratorier er undervisningen satt i høysetet, mens de industrielle laboratorier arbeider med serviceoppdrag og forskning i mer eller mindre fabrikkmessig skala. Ved de trekjemiske, papirtekniske og tretekniske avdelinger bedrives den grunnleggende forskning.

Den rent geografiske inndeling fremgår av situasjonsplanen. Alle bygninger er bygd siden 1944 og har en total gulvflate på henimot 10 dekar. Högskolens nybygg var ferdig for ca. et år siden.

Ca. 200 mennesker har sin daglige

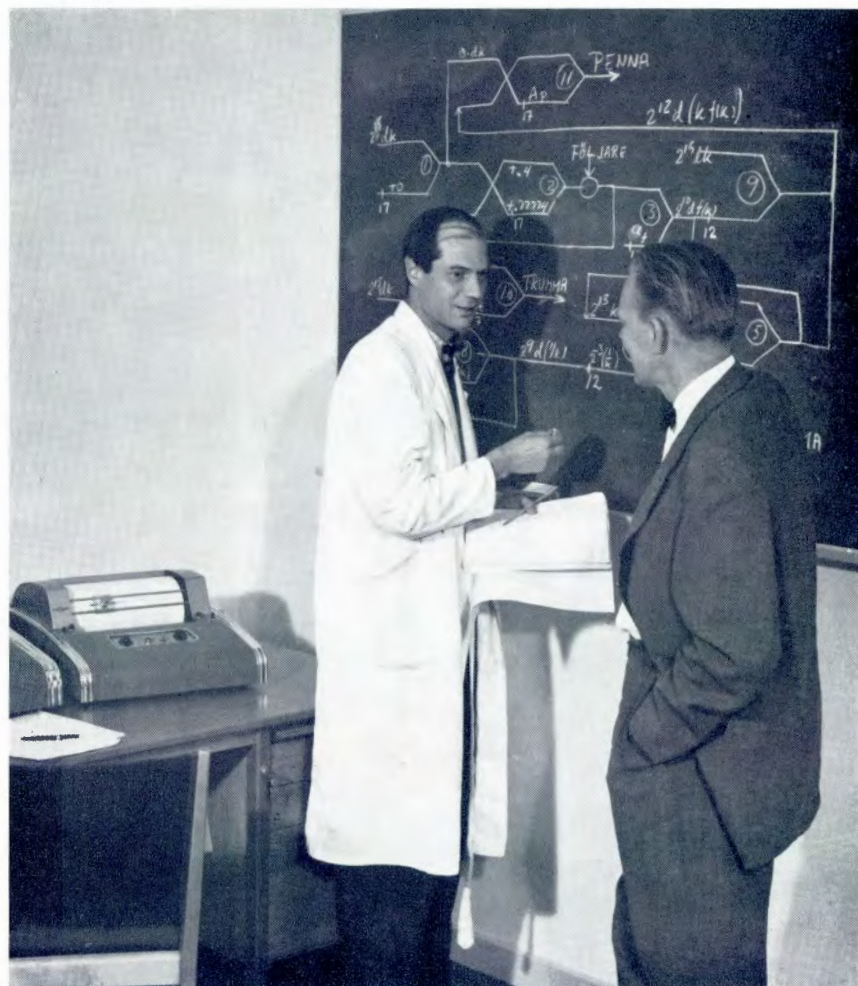
Ved den papirtekniske avdeling finnes mange intrikate instrumenter, delvis av egen konstruksjon. Som et eksempel på det siste nevnes det kjente instrument for å utføre målinger av papirets tøyning ved varierende strekk. Her finner man også en helt ny matematikkmaskin innkjøpt fra Los Angeles høsten 1958.

Har man noen nytte av det forskningsarbeid som drives? Svaret på dette vil nok være et ubetinget ja. Det er mange som påstår at teori og praksis er to forskjellige ting. Men jeg vil heller uttrykke det slik at teori og praksis stemmer alltid når teorien er



Eksperimentmaskinen

rett. For å kunne gjennomføre dette må man ha dyktige og trenede forskere som utfører det grunnleggende arbeid. Dette arbeid må så videreføres av praktikerne. Vi har i dag kommet inn i den tidsalder hvor forskerne og industriens menn må gå hånd i hånd for å kunne følge med i det tekniske kappløp. Ikke minst gjelder dette treforedlingsindustrien. De fabrikker som planlegges i dag, er nærmest helautomatiserte jetteenheter og inneholder papirmaskiner hvis hastighet ligger på 700—800 m/min.



Den kjente papirekspert professor Børje Steenberg (med ryggen til) diskuterer programmering av matematikkmaskinen med en av sine medarbeidere.

Vi begynner å komme til det stadium da den konvensjonelle langviremaskin melder pass. Men ingen tror at utviklingen stopper for det. Nye konstruksjoner vil komme, som sik-

kert vil føre med seg mange interessante nøtter som må knekkes av forskerne og praktikerne i fellesskap.

Egil Lie.

Vernearbeidet 1959

1959 er det fjerde året for organisert vernearbeid ved bedriften, og vi begynner nå å se resultater av vernearbeidet på flere måter.

For oss som stiller med dette arbeidet er det gledelig å se at det virkelige er oppnådd til dels meget gode resultater også i år, og fraværstatistikken på grunn av ulykker og skader siste kvartal er i særklasse det beste vi har hatt.

Dette tyder på at alle, eller la meg si de fleste, forstår betydningen av et effektivt vernearbeid.

Nå gjelder det bare ikke å slappe av i dette viktige arbeid for de ansattes ve og vel, men heller forsøke å gjøre det ennå bedre, og med god vilje og samarbeid fra alle hold har vi alle muligheter for å oppnå ennå bedre resultat.

I året har det vært ganske stor aktivitet både på opplysningsfronten og på arbeidsplassene med mange vernetiltak og beskyttelser av ymse slag.

Repetisjonskurs for verneombud og varamenn holdtes i april. Distriktssekretær Alstad var kursleder, og kurset hadde meget god oppslutning.

Inspeksjon av hele bedriften er

foretatt 2 ganger som vanlig, og det er gledelig å se at det blir mindre å påpeke for hver gang.

De månedlige inspeksjonsrundene formenn og verneombud i de forskjellige avdelinger skal gå har ikke vært fullt så bra som ønskelig kunne være. Vel er det så at det i de aller fleste avdelingene nå faktisk er bra, — ja, til dels meget bra, men disse rundene bør og skal gås etter planen, da det er av stor viktighet for kontaktens skyld. Her er det først og fremst formennene som ikke må slappe av; men ta seg tid til å gå disse rundene med sine respektive verneombud.

Innsendte forslag fra formenn og verneombud blir utført i tur og orden, og for tiden er vi praktisk talt ajour.

For hele året hadde vi 31 skader, hvorav 27 førte til fravær. I alt taptes 449 arbeidsdager.

Til sammenligning kan nevnes at 1958 hadde 25 skader med 399 tapte arbeidsdager.

Fem av de 31 skader i år representerer over halvparten av de 449 tapte arbeidsdager, så det blir forholdsvis lite fravær for de resterende 26 skader.

Skadestatistikken viser følgende tall:

	Cell.fabr.	H.avd	E-avd.	Sortersal	Mek. verkst.
Total antall skader	5	10	3	1	8
Skader med fravær	5	7	3	1	7
Tapte arbeidsdager	84	95	20	12	185
Tapte arb.d. pr. mann	0,8	1,0	0,3	0,4	2,4

	Utearb.	Bygn.avd.	Hoved- kontor	Labor. driftsktr.	Total -59
Total antall skader	3	1	0	0	31
Skader med fravær	3	1	0	0	27
Tapte arbeidsdager	50	3	0	0	449
Tapte arb.d. pr. mann	1,8	0	0	0	1

Skadestatistikken for 1959 viser litt tilbakegang i forhold til 1958, men som tidligere nevnt er det 5 forholdsvis store skader som drar avsted med halvparten av de tapte 449 tapte arbeidsdager.

Jeg vil så godt jeg kan appellere til alle sammen — hver på sin arbeidsplass — å ha det ryddig og i god orden til enhver tid, da dette er første bud for å unngå store eller små skader både på mennesker, maskiner og utstyr for øvrig. Vær kritisk og snakk åpent ut med din formann og verneombud hvis du mener det er farlige forhold til stede på din arbeidsplass.

Bruk det verneutstyr du har fått utlevert, og ta ingen unødige sjanser.

Er du nødt til å fjerne et vern på grunn av reparasjon eller annet nødvendig arbeid — så sett det på plass igjen før du forlater arbeidsplassen.

Husk alle vernetiltak gjøres for å sikre deg og din families ve og vel. Ca. 80 % av alle skader oppstår på grunn av farlige handlinger, så ta derfor ingen unødige sjanser.

Vern og maskiner berører oss alle, derfor må det et ærlig og godt samarbeid til fra alle hold.

En god — lys — trivelig og sikker arbeidsplass er noe av det beste du kan få her i livet, og du må selv være med og skape den.

Tormod Barstad.

Montørene fra Thune



Kolbjørn Grøv

Det er sikkert flere enn oss som har lagt merke til at den nye P.M. 5 reises hurtig og greit, uten høylydte ordrer i militær tone. Det er en merkbar forskjell fra det vi er vant til med tyske og svenske montører. Deres gemytt er vel mere eksplosivt og sydlandsk. Nå er også Oslo en god del lengre sør enn Ranheim, men montørene fra Thune kjenner kanskje trønderne fra før, og vet at en moderat tone gir mere positivt utslag i trøndersk lynne.

Vi fikk lyst til å høre litt om disse karene fra Thune. Først henvendte vi oss til papirmester Mørch, og spurte om han kunne få i stand en samtale med dem, med henblikk på «Ranheims-Nytt». Det skulle gå, sa han, — men sannelig var de trønderne også når det gjelder «presse og publisitet». — Men prate litt, kunne vi gjøre.

Sjefmontøren Kolbjørn Grøv stam-

mer egentlig fra Sør-Aurdal. De andre to er: Martin Skaar — vossing, og Ole Kjenseth, Vinstra. I dag er de alle Oslo-gutter.

— Trives De her på Ranheim?

— Er bra å være her vel.

— Ingen vanskeligheter med språket?

— Nei, men det verste er at jeg begynner å ta etter trønderne, og da blir det en mellomting av alt mulig, sier Grøv.

— Reist mye for Thune?

— Ja, her i landet så, har vært helt nord til Kirkenes — ja, ikke papirmaskin der nei.

— Har altså montert mange papirmaskiner?

— Ja, en del, men ingen av denne typen før.

— Kan ikke Thune lage yankeesylindren?

— Det er ingen ting som er umulig for Thune, men Karlstad Mek. har mere å hjelpe seg med når det gjelder slike store kolli. De har jo også hatt leveranser av yankeesylindrer til forskjellige land, og har de maskiner som skal til for å dreie og slippe en

slik sylinder. Det kan nevnes at støpingen må foregå på 4½ min., dette for at jernet ikke skal få tid til å bli kaldt før hele formen er fylt. Når en da vet at det går med 50—60 tonn jern til en slik sylinder, kan en tenke seg hva som må til for å utføre et slikt stort arbeid. Og enn plassen — en slik sylinder holder varmen 3—4 uker. Det må store leveranser til skal det lønne seg.

— Har dere mye samarbeid med Karlstads Mek. Værksted, og går det godt?

— Nokså mye — samarbeidet går veldig godt.

— Arbeides det bare dagtid på Thune?

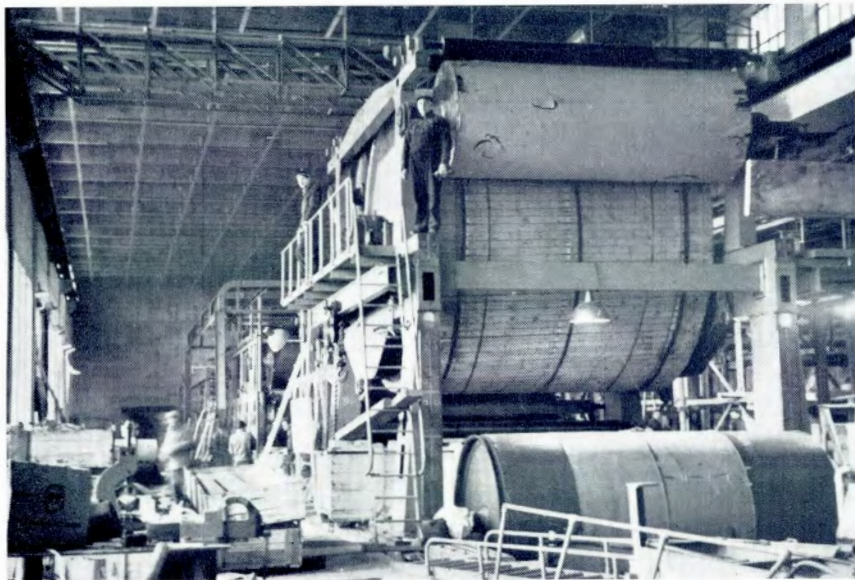
— Enkelte av de store maskinene går på to skift. Ellers er det bare dagtid, og jeg tror nok at de fleste er mest fornøyd med det.

— Går monteringen her etter planen?

— Ja, vi må si det.

— Når blir den kjørekklar?

— Hvordan er det Mørch, skal vi si 1. april? Det er en grei dato om noe skulle klikke.



Yankeesylindren er kommet på plass.



Fra venstre: Sverre Wikdal, Ole Kjenseth, Sigm. Hårstad, Røst Andersen, Arnfinn Knutsen, Th. Haugrønning, H. Mørch, H. Grøv, Martin Skaar, Odd Nilsen. — Sittende foran: John Dalberg.

Mørch er enig. Han sier videre at denne tida med monteringen av P.M. 5 har vært en interessant tid. Morsomt å arbeide sammen med Oslo-karene.

Grøv ber om at maskinførerne på den nye maskinen må bli nevnt, likedan verkstedfolkene — greie karer. Si at vi liker oss godt.. Vi får minst én god trønderhistorie hver dag.

De nye maskinførerne er: Thorvald Haugrønning, Arnfinn Knutsen og Sverre Wikdal.

Verkstedfolket som er med på monteringen: Odd Nilsen, John Dalberg, Røst Andersen, Sigm. Hårstad.

B.



MANNENS TRE ALDRE.

En mann er ung så lenge en kvinne kan gjøre ham lykkelig eller ulykkelig. Han er middelaldrende når en

kvinne bare kan gjøre ham lykkelig. Han er gammel når en kvinne hverken kan gjøre ham lykkelig eller ulykkelig. Verldsnytt.

FRIIDRETTSLANDSKAMP

(Denne artikkel skulle være med i julenummeret 1959, men måtte utstå på grunn av plassmangel).



Fra Zürich

Når en får tilbud om tur til Sveits, og turen bare koster en halv times anstrengelse, er det vanskelig å si nei.

40 mann, friidrettsgutter og ledere og 2 piker, startet fredag 25. sept. fra Fornebu med et av Fred Olsens charterfly. Turen gikk direkte til Zürich-Kloten flyplass utenfor Zürich. Her ble vi overrasket med det rene sommervær med 24° C i skyggen, mens Fornebu nærmest hadde kuldegrader. Landskampen skulle foregå lørdag i Bern, så vi reiste straks videre med tog.

Som dere sikkert vet, er Bern hovedstad i Sveits. Den har 130 000 innbyggere og ligger ved elven Aare, som er en bielv til Rhinen.

Strandli, Danielsens, Berthelsen, Tor Olsen og jeg deltok også i Europa-

mesterskapet i Bern i 1954. Vi følte oss derfor som sjøulker blant et gjeng førstereisgutter. Alle nykomlinger ble på turen sørover grundig orientert om baneforhold, hva man burde se og hva man burde kjøpe.

Landskampens gang og utfall er kanskje kjent for de fleste. Jeg skal heller fortelle litt om hva vi foretok oss utenom banen. Mens vi ellers alltid reiser hjem når landskampen er avsluttet, fikk vi denne gangen 3 dager til sightseeing og shopping før vi satte kursen for Oslo igjen.

Første «frikveld» var alle mann på Staden. Det var avslutning på markedsuke med liv og røre langt på natt. Forretningene lukket kl. 24. Det var skytebaner, lykkehjul og dans i gatene. Alt folk var ute og moret seg i

det fine varme været, og stemningen var høy. Størst jubel var det da en av de patruljerende konstablene vant en stor dukke på lykkhejulet og vandret rundt med den på armen.

Søndagens program var lagt opp med badetur og fotballkamp. Pr. buss gikk turen til et kjent badested, Merton. I det deilige varme været regnet vi med å få årets siste sjøbad. Men dessverre, alle bad var stengt. Vann-temperaturen var bare 18° C, og da badet man ikke lenger i Sveits.

Mens 25 000 skuffede trøndere så Nessegutten tape for Viking, fikk vi bivåne en populær hjemmeseier for «Young Boys» fra Bern. Dette laget toppet 1. divisjon i Sveits og var også fjorårets cupmestre. Så det var fotball av beste merke vi fikk se.

«Rosinen i pølsa» var en fjelltur mandag. Og hvordan foregår så en fjelltur for turister i Sveits? Vi fantaserte og drømte om reip og isøksker og klatring i ville fjell. Flere av guttene var inne på tanken å be radio-reporter Bjørge Lillelien sende en siste hilsen over Norsk Rikskringkasting til far og mor.

Første etappe gikk bra med tog fra Bern til Thun. Langs den vakre Thuner See gikk ferden med buss. Etter en times kjøring skulle den egentlige klatringen til det 2000 meter høye Neidenhorn begynne. I stedet for klatreutstyr fikk vi utlevert en billett hver til en fjellbane i likhet med Fløybanen i Bergen. Etter å ha fått dotter i ørene av den kraftige oppstigningen, var vi etter ca. en halv time kommet opp i 1200 m. o. h.

Den videre klatringen besto i å bestige en stolheis, og etter 20 min. var vi på toppen. Mens det nede i dalen var tåke, hadde vi her det fineste solskinn med utsikt til imponerende fjell med Matterhorn og Mont Blanc som de høyeste. Og på toppen var det selvfølgelig en restaurant hvor vi kunne få servert hva vi måtte ønske. Vi drøyet så lenge vi kunne på et slikt trivelig sted, og alle var enige om at dette var en behagelig form for fjelltur.

Nå var det bare innkjøpene som gjensto. Den sveitsiske francen er hard valuta. Stakkars Ola Nordmanns krone blir som smør i sommersol i



På toppen av Neidenhorn.

Regulativ for ytelse av pensjoner til arbeidere ved A/S Ranheim Papirfabrik og datterselskaper

Pensjoner til arbeidere ved A/S Ranheim Papirfabrik og datterselskaper, og til etterlatte etter slike arbeidere, ytes i alminnelighet etter følgende retningslinjer:

A. Alderspensjon.

1. Pensjonsalderen er 70 år for menn og 68 år for kvinner.
2. Dersom medlemmet ved fratredelsen har 30 års tjenestetid i firmaet eller mer, ytes full pensjon. Ved kortere tjenestetid enn 30 år ytes forholdsvis avkortet pensjon.
3. Full pensjon utgjør:
for enslige kr. 1.080,—
» gifte menn » 1.200,—
» kvinner und. 70 år » 3.000,—
» kvinner over 70 år » 1.080,—
4. Pensjonen løper fra den dag medlemmet når pensjonsalderen, dog tidligst fra den dag lønnen faller bort. Pensjonen løper til og med månedsdagen etter pensjonistens død.

B. Enkepensjon.

1. Enke som har omsorg for barn under 18 år, får pensjon fra mannens død. Andre enker får pensjon fra fylte 55 år, og får dessuten ved mannens død en overgangstønad som svarer til 2 års pensjon, eventuelt forholdsmessig avkortet dersom enken er over 53 år. Enkepensjonen faller bort når enken fyller 70 år.
2. Enkepensjonen graderes etter tjenestetid på samme måte som alderspensjonen, dog slik at det ved dødsfall før pensjonsalderen regnes som om tjenesten hadde fortsatt frem til pensjonsalderen.
3. Full enkepensjon utgjør kr. 1.920.
4. Enkepensjon ytes ikke a) hvis ekteskapet er inngått etterat medlemmet hadde fylt 60 år, og b) hvis medlemmet dør innen to år etterat ekteskapet ble inngått, og døds-

fallet skyldes sykdom som medlemmet led av og som en av ektefellene må antas å ha kjent til da ekteskapet ble inngått.

5. Enkepensjonen faller bort hvis enken inngår nytt ekteskap, men begynner å løpe igjen hvis det nye ekteskap blir oppløst ved mannens død eller ved skilsmisse. Den skal i tilfelle reduseres med pensjon eller underholdningsbidrag som hun er sikret gjennom det siste ekteskap.
6. Enkepensjon ytes til fraskilt hustru i samsvar med reglene i ekteskapslovgivningen.
7. Enkepensjonen løper fra den dag mannen dør, dog tidligst fra den dag lønnen faller bort. Pensjonen løper til og med månedsdagen etter enkens død, eller i tilfelle til og med den dag da enken gifter seg igjen.

C. Barnepensjon.

1. Til et medlems etterlatte barn, herunder stebarn, adoptivbarn og pleiebarn, ytes barnepensjon fra medlemmets død til barnet fyller 18 år. Det kan ytes barnepensjon ut over 18 år til varig arbeidsuføre barn og til barn som gjennomgår videre utdanning og ikke kan forsørge seg selv. I siste tilfelle kan pensjonen høyst løpe til barnet fyller 21 år.
2. Bestemmelsene i avsnitt B, punkt 2, gjelder tilsvarende for barnepensjoner.
3. Barnepensjonen utgjør:
kr. 360.— når det er 1 barn
» 480.— —» 2 barn
» 600.— —» 3 barn
» 720.— —» 4 barn
» 840.— —» 5 eller flere barn under 18 år

Er begge foreldrene døde, ytes dobbel barnepensjon.

4. Barnepensjonen kommer i tillegg

til de beløp som ytes av den offentlige forsørgertrygd for barn.

5. Barnepensjon ytes ikke til adoptiv- og pleiebarn

a) hvis adopsjonen har funnet sted eller pleieforholdet tatt til etter at medlemmet hadde fylt 60 år, og

b) hvis medlemmet dør innen to år etter at adopsjonen fant sted eller pleieforholdet tok til, og dødsfallet skyldes sykdom som medlemmet led av og må antas å ha kjent til da det tok på seg oppfostringen av barnet.

6. Barnepensjonen løper fra den dag medlemmet dør, dog tidligst fra den dag lønnen faller bort. Fordobling av pensjonen etter at den er begynt å løpe skjer fra den dag den annen av foreldrene dør. Pensjonen løper til og med den dag da

barnet fyller 18 år, eller, dersom barnet dør før, til og med månedsdagen etter barnets død.

D. Samordning av pensjonene.

Dersom pensjonisten har rett til ytelser fra annen tjenstepensjonsordning eller fra personskade-trygd, følges bestemmelsene i § 8 i Regler om private tjenstepensjonsordninger, fastsatt ved kgl. resolusjon av 19. desember 1958.

E. Firmaets styre kan vedta endringer i pensjonsregulativet. Regulativet gjelder for et regnskapsår ad gangen, men ansees uforandret hvis styret ikke før nytt regnskapsår begynner har vedtatt endringer.

Ranheim, desember 1959.

A/S RANHEIM PAPIRFABRIK



Dette er Bergens-piken Anna Schei, som engang var «flisveitj» på Ranheim. Vi husker hun skrev hit straks etter jubileet. Fotografiet er utrolig nok tatt på hennes 80-årsdag. Nå er hun 85, og minnes fremdeles Ranheim og lokta! Det er en «dåm» med sjarm som sitter i lenge.

Arbeidsledernes autoritet

(Forts. fra forr. nr.)

Hvor mye kan norske arbeidsledere regne med at deres moralske rett til å lede er akseptert? Vi kan vanskelig gi noe svar på dette uten å drøfte en rekke viktige oppdragelses- og skole-spørsmål. Uansett hva vi selv mener, må vi formodentlig gå ut fra at en arbeidsleder i dag i langt mindre grad enn for 30—40 år siden kan regne med at hans moralske rett til å lede er akseptert blant arbeidere og funksjonærer. Nå skal vi imidlertid være oppmerksom på at en del arbeidsledere og bedriftsledere bruker dette som et argument for at det er umulig for dem å utøve noen autoritet. De hevder at den moderne arbeidsledelse kan ikke utøves på dette grunnlag. Ved å innta en slik holdning kan det nok hende at de gjør seg skyldig i en misforståelse. De forveksler kanskje moderne arbeidsledelse med mangel på arbeidsledelse. Det er mange foreldre som også har misforstått moderne barneoppdragelse. Hvis arbeidsledere og bedriftsledere fullstendig gir opp sin moralske rett (og også sin plikt til å lede), så er de med å styrke den oppfatning blant folk at en leders moralske rett til å bestemme, — den kan man ikke lenger ta alvorlig. Personlig tror jeg at det er ganske mange arbeidsledere i vårt land som kan vente å finne blant sine underordnede adskillig villighet til å akseptere lederens moralske rett til å lede. Samtidig er det vel riktig å si at det i et moderne samfunn er umulig for en leder bare å stå på dette grunnlag for sin autoritet.

I hvilken utstrekning kan norske arbeidsledere basere sin autoritet på den sosiale anerkjennelse på arbeidsplassen? Hvor mye kan han influere på gruppeforholdene for derved å sikre sin autoritet? Her er det igjen adskillig muligheter, bl. a. ved at en arbeidsleder som regel har sterk innflytelse på hvem som kommer til å arbeide sammen. Hvis han da har kjennskap til de normer som gjelder

i arbeidsgruppene, har han åpenbart visse muligheter for å forankre sin autoritet i gruppeloyaliteten. Men her kommer arbeidslederne ofte opp i et dilemma. Det hevdes i dag med stor styrke fra bedriftsledelsen at f. eks. formennene er bedriftsledelsens representanter. Hvis man fører dette argument til sin ytterste konsekvens, vil det bety at mange gode formenn derved mister den autoritet de faktisk har i dag ved at de er i nær kontakt med de arbeidsgrupper de har i sin avdeling og ved at de selv er akseptert av disse arbeidsgrupper som deres representanter. En måte bedriftsledelsen kan bruke for å styrke arbeidsledernes autoritet er nettopp å godkjenne dem som representanter for arbeidsgruppene overfor ledelsen.

Hvor mye har så arbeidsledere igjen av faglig kompetanse? Her ser det ut for at utviklingen går i den retning at det er umulig for de vanlige arbeidsledere å være spesialister på alle de arbeidsoppgaver som utføres i deres avdeling. I de fleste fabrikker vil det f. eks. være slik at ingeniører og teknikere stadig overtar mere av det som formenn og vanlige arbeidsledere tidligere hadde faglig innsikt i. Mange norske bedrifter har i de senere år gjort adskillig for å heve den faglige kompetanse blant arbeidslederne. Man kan neppe komme forbi at den autoritet som er forankret i faglig kyndighet står sterkere på en arbeidsplass enn noe annet.

Når det gjelder formenns faglige kompetanse er det et spørsmål om vi ikke i fremtiden i større grad enn i dag vil akseptere som en egen spesialitet, nettopp det å kunne behandle folk. Det blir kanskje særlig på dette område at vi i årene som kommer bør kvalifisere våre arbeidsledere.

Den alminnelige tendens i de norske bedrifter som har en systematisk og aktiv personalpolitikk, er å overveie ganske detaljert og nøye hva de kan gjøre for å styrke arbeidsledernes au-

toritet. Mange av disse bedrifter er forsiktige med å ta beslutningsretten bort fra arbeidslederne og overføre dem til tekniske spesialister. Den måte vi bygger opp bedriftsorganisasjonen på, blir ganske avgjørende for den autoritet som den enkelte arbeidsleder har. Endelig blir det naturligvis nødvendig for arbeidslederne selv å gå aktivt inn for å kvalifisere seg for sitt arbeide som arbeidsledere. Adskil- lig er gjort for å øke arbeidernes utdannelsesmuligheter gjennom de siste år, men enda står mye igjen på dette område.

Når man snakker om arbeidsledelse og autoritet er det en ting man ofte glemmer. Vi har lett for å oppfatte autoriteten som et mål og ikke som et middel. På en rekke områder er det utvilsomt nødvendig at arbeidsledere har autoritet. På andre områder er det også muligheter for at folk i en bedrift gjør sitt arbeide godt, ja til og med aller best, hvis de ikke har en formell autoritet over seg. Men dette er et spørsmål om arbeidsmoral. Det er et gammelt godt ord som sier at «den som kan disiplinere seg selv, slipper å bli disiplinert av andre.»

Einar Thorsrud.

JØVRARENNET

Som kjent måtte Jøvra-rennet i fjor innstilles grunnet føreforholdene. Til dette rennet ble det i likhet med før om årene foretatt en innsamling til premier. Pengene som selvsagt ikke ble brukt, ble satt i bank, for å brukes i år. Arrangørene vil gjerne gjennom «Ranheims-Nytt» få rette en hjertelig takk til bidragsyterne for deres store interesse.

R.I.L.

Livet kan bare forståes baklengs, men det må leves forlengs.

Søren Kierkegaard

OPPFINNERGENI

Thomas Edison ga en gang følgende svar da han var blitt hyllet som et stort geni: Jeg er som en god svamp. Jeg absorberer idéer og omsetter dem i praksis. De fleste av mine idéer tilhørte opprinnelig andre mennesker som ikke gad bry seg med å utvikle dem videre.

Christian Science Monitor

Bare ros av en som er blitt rost, kan bringe glede.

Beethoven

Den som er ydmyk vet det ikke selv.

Noen menn setter aller størst pris på sine barn når de skal skrive selv. angivelsen.

Morton Gowdy.

HVILKET LYS HAR DU PÅ?

AV PROFESSOR KNUT HOLT*)

Hvordan kan vi øke arbeidseffektiviteten? Hvordan kan vi produsere mer? En måte er å arbeide hardere, anstrenge seg mere. Men hvem er villig til det? De færreste av oss, kan vi vel trygt svare. En annen måte er å arbeide mer rasjonelt, og det er veien vi må gå. Rasjonalisering er derfor blitt et viktig begrep. Vi støter stadig på ordet. Både myndighetene og de faglige organisasjoner går inn for saken, og flere og flere bedrifter setter i gang rasjonaliseringstiltak.

Ordet rasjonalisering har en tvilsom klang i manges ører, selv om det er skjedd en forandring i de senere år. Tidligere så mange rødt når de hørte snakk om rasjonalisering, og vi må innrømme at det var ikke uten grunn.

Rasjonaliseringen har vært misbrukt, det er ikke til å komme forbi. I stedet for at arbeidet skulle bli enklere og lettere, er tempoet blitt presset opp, en har måttet arbeide hardere. Og når en har vært utsatt for noe slikt, er det ikke rart at en motsetter seg rasjonalisering.

Å rasjonalisere på denne måten, ved å jage opp tempoet, er heldigvis et tilbaketog stadium. Tvert imot, en legger nå vekt på, ved siden av å gjøre arbeidet mer rasjonelt, også å tilrettelegge det slik at det blir behageligere og lettere.

Likevel støter vi på vanskeligheter når de forskjellige tiltak skal gjennomføres. Det ligger i sakens natur at enhver rasjonalisering vil føre til en forandring, en forandring fra den nåværende til en bedre og lettere metode. Og enhver ny idé og enhver forandring støter som regel på motstand. Dette er noe som ligger dypt forankret i den menneskelige natur. De fleste av oss er slik. Vi er vant med tingene som de er og ønsker ingen forandring. Mange oppfatter også forslag til forbedring og forenkling av arbeidet som en personlig kritikk. En har kanskje utført et bestemt arbeid

i årevis eller ledet den avdeling der arbeidet er blitt utført, og så kommer en og forteller at arbeidet utføres alt for tungvint eller kanskje er overflødig. Det er da nærliggende å reagere, å føle det som kritikk over at en ikke selv har funnet ut dette. Resultatet blir at en motsetter seg ideen og gjør alt en kan for å påvise at den ikke kan brukes, og at arbeidet må utføres slik som det gjøres nå.

*Innstilt på
forbedringer.*



Denne motstanden mot forandring og nye ideer møter en overalt og til alle tider. Her er noen eksempler:

Da den første plog av støpejern ble vist fram i U.S.A. i 1797, nektet farmerne å bruke den, idet de påsto at den ville forgifte jorden og fremme veksten av ugras.

I Tyskland hevdet ekspertene at dersom togene ble kjørt med den fryktelige fart av 25 km i timen, ville blodet sprute fra nesen på passasjerene dersom de ikke allerede var blitt kvalt i tunnelene.

Da det skulle settes i gang rutefart fra Trondheim og nordover i 1839, ble

*) Opprinnelig trykt i Nyco-Mix nr. 3 1948. Innledningen er nå noe forkortet i forhold til den første utgave.

det sendt protest fra en komité innen Trondheim handelsstand til det Kgl. Departement, fordi det måtte formodes at larmen fra dampskipene skremte fisken fra land — etter at de første dampskipsrutene var kommet, hadde en således sett at fisket slo to-talt feil så vel i Bjørnør som i Åfjord.

Da det i New York i 1881 ble avertet kurser i maskinskrivning for damer, reiste det seg kraftige protester, idet en mente at den kvinnelige konstitusjon ville bryte fullstendig sammen under påkjenningen.

I 1923 prøvde en energisk flokk teknikere og amatører å overbevise myndighetene om at radioen var noe som hadde framtiden for seg. «Leketøy», ble det svart, «ungdommelig leketøy hvis popularitet holdes oppe av utenlandske reklamemakere og som vil forsvinne like fort som det kom. En slags mote i likhet med jo-jo og klinkekuler.» Og da en sivilingeniør kom opp til en av våre telegraffolk og ville starte en radiofabrikk og antydte et framtidig lytterantall på 10 000 i Oslo, ble han møtt med overbærende hoderysten og følgende uttalelse: «Ungdommens optimisme».

Men det er ikke bare når det gjelder store, revolusjonerende ting at en møter denne motstanden. Det samme gjelder når en kommer med idéer som bare fører til mindre forandringer. Straks ideen er fremkastet, så er det gjerne en eller flere som kommer med innvendinger og sier at den ikke er brukbar.. Spør en hvorfor, får en straks oppgitt en grunn. Påviser en at innvendingen ikke er holdbar, gjør vedkommende hva han kan for å finne nye argumenter mot å bruke idéen.

Nå er det riktignok så at ikke alle idéer kan brukes, og ofte vil det være vanskeligheter som må overvinnes før en idé kan omsettes i praksis. Innvendinger kan derfor være berettiget. Men i stedet for å sette oss på bakbeina og gjøre hva vi kan for å finne enda flere grunner til at idéen ikke kan brukes, bør vi konsentrere all vår energi på å finne ut hvordan vanskelighetene kan overvinnes. I stedet for å komme med negativ kritikk og innvendinger, bør vi innta en positiv, konstruktiv holdning.

Vi kan sammenlikne hjernen med et trafikkfyr med grønne og røde lys.



Motstand mot forandring

Hos dem som setter seg på bakbeina, er veien stengt for nye idéer. Vi har på det røde lyset. Er vi derimot åpne for nye idéer, er vi villige til å diskutere dem og hjelpe til med å overvinne de praktiske vanskeligheter som oppstår, når ideene skal gjennomføres, har vi det grønne lyset på.

I enhver bedrift finner vi folk av alle typer. Hos noen skinner det grønne lyset klart og tydelig hele tiden, andre har det på av og til, men vi finner også dem som alltid går omkring med rødt lys.

Dette er i og for seg ikke så merkelig. Vi har sett at det er en naturlig tilbøyelighet hos de fleste å motsette seg forandringer og nye idéer — å ha på det røde lyset.

Alle framskritt, alt som kan bidra til å heve arbeidseffektiviteten og øke vår levestandard er avhengig av mennesker som kan komme med idéer og få dem gjennomført. De fleste forbedringer er resultat av et samarbeid. Jo flere som er med og diskuterer saken, dess flere ideer vil vi få velge mellom og dess større er sjansen for å finne en god løsning. Og alle kan vi, i større eller mindre grad, komme med brukbare ideer, hvis vi bare vil. Her kan ikke minst arbeiderne og formennene gjøre en verdifull innsats. De kjenner arbeidet bedre enn noen annen. Med sin store erfaring kan de derfor ikke bare komme med nye idéer, men også med forslag til små forenklinger eller forandringer som gjør at andres idéer lettere kan gjennomføres.

Vi er alle interessert i å øke vår levestandard, også de av oss som går omkring med det røde lyset på. Men

da må vi innta en annen holdning. La oss tenke omhyggelig gjennom alle de detaljer som tilsammen utgjør vårt arbeid. La oss innta en åpen, spørrende holdning. Er denne detaljen absolutt nødvendig? Kan ikke små forandringer bevirke at vi kan sløyfe den? Eller kan de kombineres med andre detaljer? Vil en forandring i rekkefølgen av detaljene gjøre arbeidet mer rasjonelt? Kan detaljene utføres enklere og lettere?

Ved en slik holdning kan vi bidra med mange idéer til forenklinger og forbedringer av arbeidet. Videre må vi være åpne og mottagelige for idéer fra andre, hjelpe til å overvinne alle vanskeligheter og gjøre vårt til at ideene kan omsettes i praksis.

Kort sagt: Legg bort all negativ og sur kritikk, vær åpen og positiv, gå inn for et aktivt samarbeid. *Tenn det grønne lyset!*

Tippekonkurransen i julenummeret

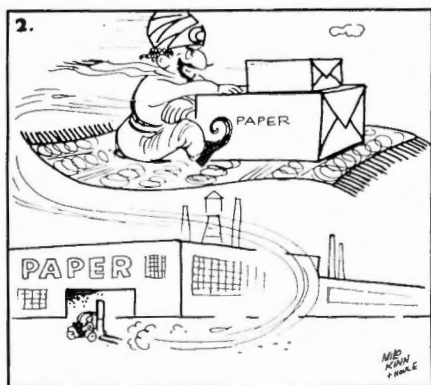
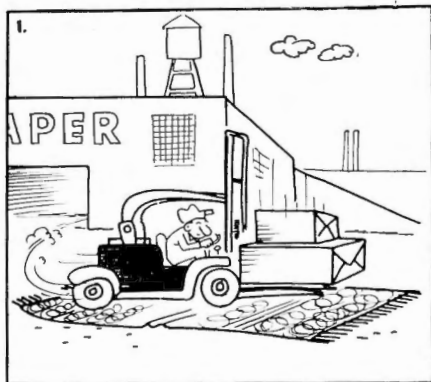
Ingen fikk 12 rette i tippekonkurransen. Heller ingen 11 rett. Førstepremievinneren hadde 10 rette. Spørsmålene skulle ikke være vanskelige. Bare spørsmål 1 blir bare rene gjettingen, hvis en ikke tilfeldigvis skulle ha en varmjomfru fra Prinsen innen spørrevidde. Resten skulle det gå an å få rede på.

At Jularbo trakterer luffarorglet visste alle. Hvor mange bøker det er i et ris er det delte meninger om. Skulle sortersalens kvinner være så slumpete ble det ikke bra. At ytre papplag skal være åpen for damp vet heller ikke alle. Ingen visste at gråspurven vanligvis blir 10—15 år. Sjøl etter at traktoren har fortrenget hesten, og dermed spolert spurvens yndlingsrett, har ikke livet til gråspurven blitt merkbart kortere.

Bare få visste at 36 000 nordmenn satt i tyske fengsler under krigen. Ikke engang etterbehandlings folk visste at det regnes 10 ris på en balle. 70 prosent av den norske skogen består av gran og furu. Roald Amundsen «gjorde» nordvestpassasjen fra 1903—1906. Vanskelig var det å fatte at Åbråten og ikke Saksvik ble mester på 10 000 meter løp i 1955.

At Jernberg ble etter Brenden var også utrolig.

10 rette hadde bare Olaf Torgersen, og dermed får han første premie, 2 mann hadde 9 rette, Roy Paulsen og Ole Kirkvold. Ved loddrekning fikk Ole Kirkvold 2. premie.



Familien STENE

Ved opplegget av Ranheims-Nytt's jubileumsnr. var vi så heldig å få låne en masse gamle fotografier. Det aller eldste av dem, et fotografi fra 1880 med arbeidere fra Ranheim gård, avslørte noe som vi hittil ikke har hatt rede på, nemlig at familien Stene på Være har vært i Ranheim Gård og Ranheim Papirfabriks tjeneste i fem generasjoner.

Tippoldefar, Ole Stene, kom fra Holtålen til Ranheim. Det nøyaktige tidspunkt er vanskelig å fastslå, men det må være en god stund før 1880. Derimot vet vi at han fungerte som rådsdreng på Ranheim Gård, og hans sønn, John Stene, var smed på samme sted. Da fabrikkene kom i gang flyttet imidlertid John over dit som smed og reparatør. Han var forresten den før-

ste elektriker ved fabrikkene, og hele kraftstasjonen besto av en lysmaskin.

Den samme Jon var forresten eier av Pompen en tid. Deretter flyttet han til Dalen, og til slutt til Være, hvor hans sønn, maskinfører Ole Stene og noen av hans sønner ennå bor.

Foruten tippoldefar Ole Stene og smeden John Stene, som begge for lengst er død, og maskinfører Ole Stene som er pensjonist, er følgende ansatt ved fabrikkene: Oskar Stene, John Stene, Olav Stene. Så har vi John Leikvold, sønn av Karen og Anders Leikvold, Karen Leikvold er datter av John Stene. Til slutt har vi så Nicolai Leikvold som representant for femte generasjon.

E.

KJEDEBREV I NY VARIASJON

Kjære venn:

Denne brevkjede er satt igang av en mann som Dem, i håp om å kunne bringe hjelp og glede til slitne forretningsmenn.

De fleste forretningsbrev dreier seg om penger, men denne gang slipper De å betale noe. De skal bare sende en kopi av dette brevet til fem av Deres forretningsvenner som også er trette og slitne. Deretter skal De bunte sammen Deres kone og sende henne til den mannen som har navnet sitt stående øverst på listen, samtidig som De tilføyer Deres eget navn nederst.

Når Deres navn er kommet til topps, vil De motta 16.475 kvinner — og noen av dem vil uten tvil være riktig lekke.

Ha tro på saken — bryt ikke kjeden! En mann som brøt kjeden, fikk det gamle kvinnfolket sitt tilbake igjen.

Med vennlig hilsen

En slitne forretningsmann

P. S.

En av mine venner har hittil mottatt 183 kvinner. Han ble begravet i går, og alle som så ham, sa at han smilte for første gang på mange år.



Ole Stene



John Stene



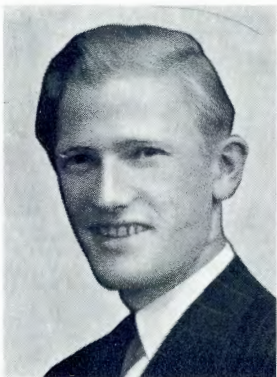
Ole Stene



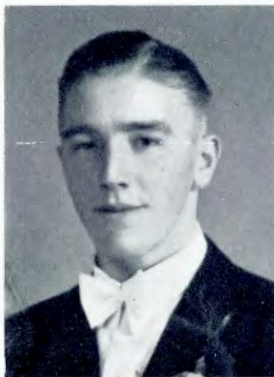
John Leikvold



Oskar Stene



John Stene



Olav Stene



Nicolai Leikvold



Karl Granbom

En februar dag i 1913 kom det en munter ungdom til Ranheim. Det var Kalle från Frövi, som hadde pløyd de store hav og nå ville se seg om på landjorden. Han fikk anstilling i pappersbruket, men da han ikke var absolutt sikker på at Ranheim var stedet fremfor alle, tok han etter ett år en tripp til sydligere breddegrader. Men etter ett år i Drammen var han ikke lenger i tvil, og ikke lenge etter var han å finne i maskinsalen på Ranheim igjen, hvor han sto på sin post inntil han etter 46 års tjeneste trakk seg tilbake på 70-årsdagen 1. februar i år.

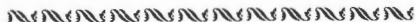
Etter å ha gått gradene, ble Karl Granbom maskinfører, og har med stø og sikker hånd i tur og orden kjørt samtlige maskiner unntatt PM IV.

Med produksjonen har det gått den rette veien — om enn ikke alltid. Det var en søndagskveld i de gode gamle dager at Granbom måtte kapitulere fullstendig da han som tørker skulle være maskinfører Johansen behjelpelig med å få papiret frem på «Gammelettan». Det så akkurat ut som maskinen gikk baklengs, og det var

jo åpenbart at det måtte være noe alvorlig i veien med en som kunne se slike syner. — Heldigvis viste det seg at motoren, som hadde vært til overhaling i helgen, var blitt feilkoblet. (Slik kunne nemlig hende i gamle dager.)

Granbom har bevart sitt gode humør og sin store interesse for sangen. Hans ypperlige bass lyder fremdeles fulltonig i Ranheim Mannskor, hvor han har vært med fra starten av.

A. M.



Vi takker

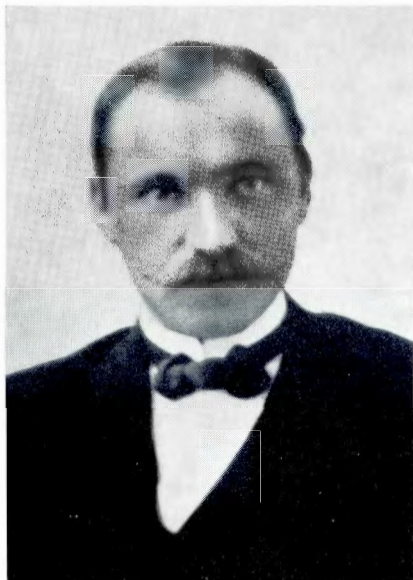
for julegratialet og ønsker bedriften et godt år 1960.

Ranheim Arbeidsmannsforening

Oddmund Faksvåg



Takk, sjef, jeg ser du allerede har tørket opp oljen.



Paul Iversen

26. januar fylte den staute hedersmann Paul Iversen 70 år.

Allerede før konfirmasjonsalderen måtte Paul ut på skogsarbeid fra hjemmet i Mostadmarka. Den tiden var det ikke skogstuer med kokker

som sørget for karenes ve og vel. Nei, når den lange arbeidsdagen tok slutt, var det jordgammen som ventet.

Etter å ha drevet med tømmerhogst og fløting i noen år, fikk han lyst til å følge tømmerstokken på dens videre ferd, og slo seg ned på Ranheim i 1911. Han kom straks med i det arbeidslaget som drev med legging av ny turbinledning. Siden ble det kull- og sulfattransport til han kom over i huggeriet, som skulle bli hans arbeidsplass i over 40 år. Den hadde også nær blitt hans skjebne i 1937, da huggeriet brente. Han oppholdt seg nede i kjelleren, og fant seg plutselig omspent av flammer. På et eller annet vis kom han seg opp den brennende stigen til 1. etasje, krøp langs gulvet og nådde døren umiddelbart før hele huset sto i lys lue.

Iversen er en kraftkar, og i yngre dager var det bare blåbær å vandre av gårde med en 100 kilos sementtønne under hver arm. Han har aldri spart seg selv, og det er vel grunnen til at den jernhelsen han har kunnet gledet seg over i alle år, har sviktet noe i den siste tiden.

Paul Iversen driver snekring som hobby, og hjemme hos ham taler de mange vakre gjenstander han har laget sitt tydelig språk om faglig dyktighet.

A. M.



80 år:

Andreas Haugen	2/4 -60
----------------	---------

70 år:

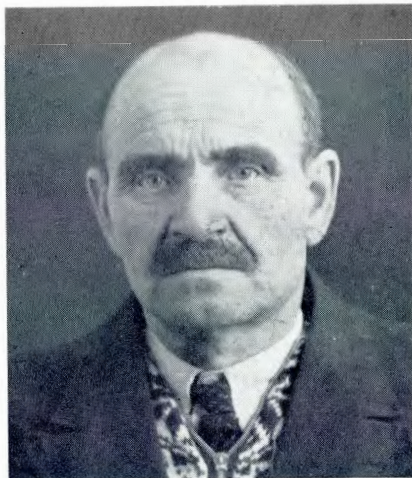
Oskar Bjørnstad	9/5 -60
-----------------	---------

60 år:

Sigurd Pedersen	22/5 -60
-----------------	----------

50 år:

Peder Myhre	24/3 -60
Johan Mobeck	26/5 -60
Margido Olsen	11/6 -60



Martin Stamnes

Fredag 4. mars var det stor stas på Stamnesåsen. Da fylte nemlig Martin Stamnes 70 år.

Stamnes kom til Ranheim i 1914 og var de første årene beskjeftiget med forskjellig slags transportarbeid. Hans første jobb var å kjøre slagg ned i fjæra. Etter å ha vekslet mellom kull-, sulfat- og kalkklossing, fikk han fast beskjeftigelse i bygningsavdelingen, hvor arbeidet hovedsakelig besto av tømmersortering og materialtransport.

Stamnes likte seg imidlertid bedre på utearbeid, og etter en tid var han tilbake på denne avdelingen igjen. Etterhvert ble arbeidet på jernbanesporene hovedbeskjeftigelsen, og her fikk han en meget effektiv opplæring

i linjearbeid av Knut Knutsen («Knut Buret»).

Da Knutsen gikk av, tok Stamnes over og skjøttet vedlikeholdet av sporarrangementene på en utmerket måte, inntil han la ned arbeidsredskapen i 1956.

Stamnes har alltid vært en brann til å arbeide. Det var ikke tale om å slippe noen foran seg i løypa der, og han var til det ytterste pliktoppfylende.

Det hendte mer enn én gang at han etter å ha kommet hjem fra arbeid, tok seg en tur tilbake til fabrikk, fordi han hadde begynt å lure på om alle sporvekslene lå riktig.

En av disse vekslene skaffet ham forresten adskillig hodebry. Han hadde en dag gjort alt klart for skiftetoget, som var ventende hvert øyeblikk. På vei oppover mot Vika kom han på den tanke å gå tilbake for å kontrollere ennå en gang — og oppdaget til sin store forferdelse at en av vekslene sto i mellomstilling, hvilket uvegerlig ville ha ført til avsporing. De følgende dager gjentok det samme seg. Dette var jo den rene trolldom. Men til slutt ble mysteriet løst. Det viste seg at det var en meget ung og trafikkinteressert herre som absolutt ville se «en retteli avsporing» og derfor hadde lurt seg til å manipulere med vekselen. Det foredraget som Stamnes da holdt for den foretaksomme yngling levnet ikke tvil om at det var best å avholde seg fra den slags eksperimenter.

Stamnes har alltid likt seg best utendørs, men gikta ble til slutt så lei at han for 4 år siden fant det fornøftigst å trekke seg tilbake.

A. M.

NOE TIL ARBEIDSKAR

William Green, president i The American Federation of Labour, ler alltid når han forteller om arbeidsgiveren som snakket med en mann som søkte arbeid.

— Hvor lenge arbeidet De der De var sist? spurte arbeidsgiveren.

— 65 år.

— Hvor gammel er De nå?

— 40 år.

— Men hvordan kan De ha arbeidet i 65 år når De bare er 40?

— Overtid, lød svaret.

Kansas City Star

*

— Jeg vet om en sikker måte å unngå fiskeben i halsen på.

— Hva da?

— Jeg spiser kjøttkaker.

Samfunnets syn på industrien

Av direktør S. Walter Rostoft.

På et forhandlingsmøte for noen år siden mellom bedriftsledelsen og arbeidernes tillitsmenn, kom en av ledelsens representanter til å si: Vi er jo i samme båt. — Klubbformannen trakk en smule på smilebåndet, og sa med adskillig sjarm: Jo da, det er riktig, det. Men det er vi som ror. — Det var en befriende replikk, ikke fordi den var riktig eller tok sikte på å si noe vesentlig, men fordi alle var klar over at den nærmest markerte en spøkefull avslutning på en tenkemåte eller et forestillingskompleks som for ikke så svært lenge siden var meget alminnelig. Det var utbyttingsparolen som spøkte i bevisstheten, og den spøker den dag i dag. En annen oppfatning man ikke så rent sjelden presenteres for er den at bedriftene eksisterer bare for å gi eierne inntekter. Å drive industri er en smart måte å tjene penger på. Denne oppfatning skaper naturlig nok den motforestilling hos den alminnelige kvinne og mann at bedriftsledernes hyppige og intense klager over skatter, avgifter, inngrep og lignende styggedom nærmest skyldes frykten for at den ubendige profittthunger ikke skal bli skikkelig tilfredsstillet. Andre ser anderledes på saken. En meget begavet åndens arbeider sa til meg engang: «Dere forretningsfolk og bedriftsledere tenker nå bare på penger, på stadig mere penger. Hvorfor kan dere ikke tenke noe mindre på penger og fortjeneste og noe mere på mennesker, på de fundamentale samfunnsproblemer og på alt det gode og nyttige man kan bruke penger til.» Det er på mange måter en begavet oppfatning, og løserevet fra sin sammenheng er den også et stykke på vei riktig, noe jeg senere skal komme tilbake til. Denne oppfatning er i dag langt mer utbredt enn mange tror. Det finnes nær sagt ikke grenser for hvilke for-

mål litt større industribedrifter ventes å ville bidra til. Akkvisitører for nær sagt alle mulige og umulige tidsskrifter og aviser med en lesekrete som gir annonsørene små muligheter for å få noe igjen for sine penger, står i kø foran bedriftslederens dør, og i posten kommer det en jevn strøm av anmodninger om gaver til lotterier og basarer, bidrag til sosiale og kulturelle tiltak. Og blant bedriftens ansatte er den intelligente oppfinnsomhet ofte mer rettet mot alle mulige velferdstiltak enn mot forbedringer med sikte på mer effektiv produksjon. Det kommer så mange begavede forslag til ny ekspansjon på velferdens område at man bare må gi seg over.

En annen oppfatning man av og til møter er den at bedriftene er til for å gi mennesker arbeid og lønn. Selvsagt møter man sjelden denne oppfatning formulert slik, men tanken ligger mer eller mindre bevisst bak den kritikk bedriftsledere av og til utsettes for ved produksjonsomlegninger eller driftsinnskrenkninger som bringer ansatte i vanskeligheter. Disposisjoner av denne art tas av og til av enkelte som uttrykk for manglende samfunnsånd og menneskelig solidaritet. Reaksjonen er forståelig.

FORDEL AV BELØNNINGEN

Hvorfor har vi industri? Kort og godt for å dekke materielle behov i samfunnet. Bedriften eksisterer ikke hverken først eller sist for næringsdrivende eller lønsmottagere, men for å tilfredsstille disse materielle behov. Forbrukerne skal dirigere produksjonen gjennom den etterspørsel de står bak. Forbrukerne har lov til og plikt til å se bedriften som en serviceinstitusjon som beflitter seg på å produsere varer og yte tjenester av høy kvalitet til så lave priser som mulig.

Så langt er alt vel og bra. Men nesten ingen mennesker er bare forbrukere med bare forbrukerinteresser. I en eller annen form er de også produsenter med rett til og krav på en rimelig belønning for de verdier de skaper. Ved fordelingen av den belønning det er mulig å gi, oppstår tilsynelatende et konkurranseforhold ikke bare innad i bedriften, mellom elerne, ledelsen og de ansatte, men også i forhold til forbrukerne. I historisk perspektiv er det jo denne fordelingen som har vært det fundamentale stridsspørsmål. I dag har man kommet til veis ende, tror jeg, når det gjelder den innbyrdes fordeling mellom eiere, ledere og ansatte. Forholdet til forbrukerne har myndighetene til en vis grad tatt seg av. Åndens menn, de som stiller med forskning og undervisning, fundamentale funksjoner for industrien og samfunnet, er vel blitt forfordelt.

FORTJENESTEMOTIVET ER ET ANSTENDIG MOTIV

Når man skal foreta en avveining og finne balansepunktet mellom de forskjellige produksjonsledd, rettigheter og plikter, er det visse grunnleggende sannheter de som betrakter bedriften utenfra og de som ser den innenfra, aldri må tape av syne.

Bak det meste arbeide og fremskritt i næringslivet og i samfunnet har stått ønsket om fortjeneste. Det store flertall av menneskene har til alle tider satt sine krefter og sin skapende vilje inn på å dekke sine materielle behov gjennom den fortjeneste arbeid eller oppfinnsomhet har kunnet gi. Ønsket om bedre behovsdekning, høyere levestandard, er et ganske utbredt ønske. Fortjenestemotivet er et rimelig, et sterkt og et avgjort anstendig motiv. For bedriften er fortjeneste en helt nødvendig forutsetning. Det er prisverdig å tjene penger når man gjør det på en anstendig måte. At bedriften tjener penger betyr ikke som mange synes å mene at man har betalt sine ansatte for lite eller tatt for gode priser. Det kan selvfølgelig bety det, men det tror jeg hører til unntakene.

TRYGGHET OG KONKURRANSE-EVNE

Men det er flere sannheter. Trivsel og lykke er vanskelig når fremtiden fortøner seg uviss og usikker. Trangen til trygghet er en dyp menneskelig følelse, og behovet for trygghet er en dypt menneskelig følelse og behovet for trygghet er for mange, svært mange, et fundamentalt behov. Derfor var også slagordet «hele folket i arbeid» et blinkskudd i sin tid. De som eier bedriften og de som leder den må ha de ansattes trygghet for øye. Det er mange som hevder at kravet om de ansattes trygghet og bedriftens krav om konkurranseevne står i direkte motsetning til hverandre. En bedrift i et fritt samfunn, hevder de, må finne seg i konjunkturvekslinger, og må derfor ha muligheter for tilpasning til disse vekslinger. Dette er selvfølgelig riktig. Men motstriden mellom disse to kravene er ikke så absolutt som det tilsynelatende ser ut. Avgjørende for bedriftens skjebne er til syvende og sist bedriftens evne til å finne nye veier og nye midler. Avgjørende igjen for om dette skal lykkes er bedriftens evne til å stimulere de ansatte til aktiv deltagelse i kampen for bedriftens eksistens. Og en av de mange stimulanter i denne forbindelse er bedriftens vilje til så langt råd er å trygge de ansatte. Innen norsk industri er det i dag en klar forståelse for dette trygghetens behov. Innen min egen bransje er det i dag mange som tar taksbringende oppdrag vesentlig for å kunne beholde de ansatte.

DEN ENKELTES STATUS

Trivsel og lykke forutsetter også at man har status som enkeltmenneske og ikke bare betraktes som en produksjonsfaktor — et i og for seg ubetydelig ledd i et stort og komplisert maskineri. Jeg tror nesten man må ha vært bedriftsleder noen år for fullt ut å kunne forstå hvilken betydelig rolle dette spiller.

Jeg har sett nesten rørende utslag av denne trangen til å være person og ikke bare del av laget, gruppen eller akkorden. Et ledd i bestrebelsene på å forlene den enkelte med status som

person er å la de ansatte få rede på betydningen av den oppgave de er til-
delt innen bedriften, de må holdes in-
formert om hele bedriftens stilling,
og de må bli tatt med på råd og kunne
få gi sin mening til kjenne i alle saker
som enten angår dem, eller hvor deres
kunnskaper og erfaringer kan ha
verdi. Det er videre viktig at de an-
satte føler seg engasjert i bedriftens
økonomiske problemer. Bedriftsledel-
sen påberoper seg jo stadig det felles-
skap som angivelig råder mellom de
ansatte og bedriften, og hvis de an-
satte holdes utenfor, vil proklamasjo-
nen om fellesskap bli betraktet som
tomme talemåter. I et reelt fellesskap
hører bl. a. retten til å være informert
om de problemer man står overfor og
retten til å bli betraktet som en full-
verdig partner. Bedriftene er flinke
til å informere almenheten. Men det
er like viktig å bli flink til å infor-
mere de som arbeider innenfor be-
driften

HENSYNET TIL KAPITALEN

Kapitalen og hensynet til den hører
også med i bildet. Kapital er ikke bare
noe som må finnes, men noe som sta-
dig skapes. Kapital oppstår som kjent
ved sparing. Skal den nødvendige spa-
ring finne sted må folk stimuleres til
å spare. Settes sparemidlene inn i ut-
byggingen av samfunnets produks-
jonsutstyr, må den risiko sparerne
løper oppveies ved mulighetene for en
skikkelig avkastning når det går
godt. Dette er et rimelig krav, og det
ville være ønskelig om alle så det slik,
også de som ikke klarer å spare, og
det er vel de fleste.

Kapitalen må ikke gi utbytte bare
i forhold til sin innsats, men også i
forhold til sin oppgave. Den må gi et
overskudd som kan brukes til å styrke
bedriften. Og det er viktig og nød-
vendig både for de ansatte og for
samfunnet som helhet.

(Forts.)



