

Ranheims-

NYTT



For full kraft -

JUNI 1972

NR. 2 - 17. ÅRGANG

God sommer!



Bedriftsavis for A/S RANHEIM PAPIRFABRIK RANHEIM

Innhold:

	Side
Trivsel	1
Av R.P.s historie	2
Protokoll	4
Kursvirksomheten	8
Enquete om trivsel	12
EF-spørsmålet	19
R.I.L. til Spania	20
Litt om Saltøya	24
Heimevernet	26
Sport, personalia m. m.	



Omslagsbildet:

Vår i fjellet



Redaksjonskomiteen:

F. Kiær

E. Ahlberg

T. Barstad

K. Hilmarsen

A. Wæraas

A. Møller

Redaktør:

B. Moksnes

TRIVSEL

Trivsel er et ord du møter daglig, og vi kan vel nesten kalle det et moteord.

Enkelt sagt er vel trivsel: Å gjøre hva du har lyst på, og ikke la andre bestemme det.

Dette går neppe fullt ut på en arbeidsplass, men en kan forsøke å innrette seg slik at trivselen blir størst mulig, også der.

Trivsel kan sies å være en form for livskunst. Det kan være å sette pris på de ting og fordeler en har, uten å misunne at naboen kanskje har flere.

Et gammelt visdomsord sier: Det er vanskelig å være fornøyd med lite, det er umulig å være fornøyd med meget.

Dette kan de være noe i, men en skal dermed ikke gi avkall på alle ambisjoner. Materielle ting gir også trivsel — men det er ikke alt. Trivselen betinger oppfyllelse av mange ønsker på en rekke områder. Vi trenger denne trivselen, og vi kan langt på vei ordne oss slik at vi har den både på arbeidsplassen og heime.

R e d.

Av Ranheim Papirfabriks historie

(Forts. fra nr. 1 1972)

Det er 5 år siden vi sist berørte spørsmålet om ny papirmaskin til erstatning for »Gammel-etta». Det hadde vært en for stor post til at den kunne få plass på prioritetslisten — prioritetsrekken ville i tilfelle ha tatt overbalanse og veltet. Men nå var tiden kommet til å ta opp saken. Den ble tatt opp på vårparten, idet direktør Olafsen fra Den Norske Kreditbank besøkte Ranheim for på stedet å danne seg en mening om en foreslått ombygging av papirmaskin II. Under denne besiktigelse kom han til det resultat at en utskifting av papirmaskin I ville være den rasjonelle løsning. Direksjonen var (selvfølgelig) helt enig i dette, og det ble innledet forhandlinger med Kreditbanken om både utskifting av papirmaskin I og om ombygging av sodahuset. I september var disse forhandlinger bragt til avslutning ved at banken hadde gitt samtykke til å finansiere innkjøp av ny maskin, mot at Hambros Bank for a meta-lånenes vedkommende og gjeldskreditorene gav prioritet til Kreditbanken for anskaffelssummen, kr. 350.000,—.

Den nye maskin som ble bestilt var av Yankee-typen med 125" renskåret arbeidsbredde, og den ble levert fra Myrens Verksted og Karlstad Mek. Werkstad. Nye papirmaskin I, «Ny-etta». «Gammel-etta» stanset juleaften 1933, og vi tar hatten av med ett minuts stillhet i den stund den avleverte sin siste meter, med takk for 42 års trofast arbeid. Dens produkt var til slutt blitt henimot useligelig, men det var ikke maskinens skyld, — det var tiden som hadde distansert den.

Ranheims produksjon i 1933 lå som i fjoråret under kapasiteten, den ble 7145 tonn til en produksjonspris som året i forveien, kr. 269 pr. tonn. Årsaken var, som året i forveien manglende ordrer. Men ved årets utgang hadde man en ordremappe svarende til full drift av hele fabrikken i 1½ måned. Avsetningsforholdene hadde avgjørende bedret seg. Tariffene som

utløp pr. 15. august ble denne gang forlenget for 2 år.

I nest siste avsnitt av 1932 er nevnt at hele Ranheims aksjekapital ansåes å være tapt. I en sådan situasjon vil det bli et krav «at noe må gjøres». Det var i september 1932 fattet beslutning om innkallelse av ekstraordinær generalforsamling. Det var i mellomtiden kommet til nye momenter som bevirket at den besluttede generalforsamling ikke ble innkalt, først og fremst omslaget i konjunktorene og avsetningsforholdene, det siste resultatet av Scankrafts arbeid. I mars kunne man ta den beslutning at utsettelsen av rentebetalingen på obligasjonslånet ikke skulle gjøres effektiv, idet man fant at «de nødvendige midler til dekning av rentene formodentlig ville skaffes av driften». Det var det første skritt — oppøver igjen. Ellers var rekonstruksjonsplaner under drøftelse gjennom året. De kom dog ikke til å bli realisert før i 1935.

Vi har tidligere berørt det forhold at Ranheims «stam»-aksjer helt fra 1907 sto på en rekke enkeltpersoners navn, men i realiteten eides av Meraker Brug A/S, hos hvem disse personer hadde deponert aksjene og som hadde innbetalt dem ved starten. Midtsommers 1933 inntrådte en forandring i dette forhold, idet styremedlemmene i Meraker Brug overtok Brugets aksjer i Ranheim. Styret i Meraker Brug var de samme herrer som Ranheims direksjon, her med tillegg av disponent Eliassen.

Ranheims årsoppgjør for 1933 viste et driftsunderskudd på kr. 100.000,— med tillegg av saldoen på gevinst og tapskonto kr. 520.00,—. Jo, noe måtte gjøres.

1934

Den internasjonale bakgrunn for kraftpapirindustrien i 1934 var et ganske betydelig oppsving av verdensforbruket av kraftpapir, men den hadde i sitt følge bl. a. opprettelse av papirfabrikker i importlandene. Det

var også fremdeles vanskeligheter med importen i Frankrike, Holland, Belgia og Italia, de lukket seg inne — foruten treghet i oversjøiske forretninger. Der var det salgsmetodene som ikke var rasjonelle. I papir i det hele tatt var det prisfall unntagen for de grupper som hadde kartellavtale som Scankraft. Og Scankraft formådde å holde prisene oppe på praktisk talt samme nivå som høsten 1933, det ble et stabilt avsetningsår for kraftpapirfabrikkene. England-avtalene, både den offisielle statsavtale og spesialavtaler som Scankraft fikk i stand med de engelske kraftpapirfabrikker sikret denne stabilitet med den følge at kartelletts salg til England steg med ca. 10 %. Helt omkostningsfritt fikk Scankraft ikke resultatene, kartellet hadde måttet pålegge sine medlemmer en produksjonsinnskrenkning på ca. 11 %.

Et forhold som ga de skandinaviske papirfabrikanter av kraftpapir meget å tenke på var importlandenes kraftpapirfabrikkers billige innkjøp av råstoff, kraftmasse. Det gjaldt for kartellet å få dannet en organisasjon innen kraftmasseindustrien, slik at Scankraft kunne få en institusjon å holde seg til og treffe avtaler med: «Som det nu er har kraftpapirfabrikkene (i Norden) sine virkelige konkurrenter i kraftmassefabrikkene i sine respektive hjemland.» (Direktør Klær 22/3 1934). Det kan imidlertid ikke sees at denne sak kom noe videre i 1934.

Det alminnelige oppsving i kraftpapirforbruket gjorde seg også gjeldende innenlands, men her var det friksjoner mellom de konkurrerende fabrikker, lojaliteten sviktet hos enkelte, hos andre var det usikkerhet. Det lyktes Ranheim å sikre seg sin rimelige andel i den økede omsetning. De norske Papirfabrikanter Forening arbeidet på å få i stand en avtale om kvoteordning på innlandet, men det kom ikke til noen avgjørelse i 1934.

Årets begivenhet på fabrikken var inngangsettelsen av den nye papirmaskinen «Ny-etta». Den kom i gang 19. mars og viste seg å levere et papir etter ønske. Den svarte til forventningene både med hensyn til kvaliteten av papiret og sikker drift. Arbeids-

bredden, som egentlig var 125", ble ved en mindre forandring, foretatt i fabrikken, presset opp til 130". Maskinens kapasitet var 20 tonn i døgn, — omtrent som den utskiftede «Gammel-etta». Ranheims samlede teoretisk beregnede produksjonsevne skulle på topp være ca. 15.000 tonn. I 1930-årene kom den dog aldri over 12.600 tonn.

Anskaffelsen av den nye maskin hadde vært et krafttak som kunne følges bare av et par mindre nyan-skaffelser: 1. En ny huggemaskin som både reduserte huggeomkostningene og hugg bedre flis, og 2. Farge-trykkmaskin for mønstertrykking med anilinfarger.

Arsproduksjonen ble i 1934 9645 tonn pakket papir til en produksjonspris av kr. 257,73 pr. tonn, en nedgang på ca. 4 % fra normalen kr. 270,—. Hovedårsakene var mindre arbeidsomkostninger og lavere renteutgifter. I løpet av 1934 ble d/s «Ranheim» solgt for 30.000 kroner.

Etter at den nye papirmaskinen hadde gått i 4 måneder og rettferdiggjort sin anskaffelse, ble spørsmålet om nytt sodahus tatt opp. Det var en affære på ca. 450.000 kroner, med beregnet årlig besparelse på 140.000 kroner. Det ble gjort henvendelse til Den Norske Kreditbank om lån på 450.000 kroner til ombyggingen. På denne henvendelse reagerte banken ikke uvillig, men stilte som forutsetning at det ble gjennomført en rekonstruksjon av selskapet etter en nærmere spesifisert plan med hovedtrekk nedskrivning av den gamle aksjekapital og at aksjonærkreditorenes tilgodehavender ble overført til aksjekapital, men «helst også nogen frisk kapital» innbetalt fra aksjonærhold. Lengere kom man ikke i 1934.

Ranheims årsoppgjør for 1934 viste et driftsunderskudd på ca. 42.000 kroner, man var kommet opp i en minus på gevinst- og tapskonto på 644.539 kroner. Men da det ble fremlagt i slutten av februar 1935, hadde de to siste måneder vist at man på driften nu var kommet i balanse. Ranheim var kommet over bakkeleiken.

Fra 1934 hadde Tegefors Werk sitt salgskontor for fabrikkens sulfittmasse på Ranheim. (Forts.)

Protokoll fra møte i bedriftsutvalget

Bedriftsutvalget ved A/S Ranheim Papirfabrik holdt møte i konferanserommet i Mek. verksted fra kl. 18.00.

Til stede: Fredrik Kiær, Gunnar Borhaug, Erling Dyblie, Kjell Hilmarssen, Øistein Saksvik, Johan Svendsen, Peder Myhre, Erl. Wiik, Aud Eidem, Arnfinn Knutsen, Aksel Berge, Arne Reitan, Morten Lillefloth.

Forfall: Audun Møller.

Dagsorden:

1. Orienterende meddelelser fra bedriftsledelsen.
2. Vår bedrift og EF.
3. Vår bedrift og tariffrevisjonen 1972.
4. Valg av formann og sekretær.
5. Eventuelt.

Hilmarssen innledet med å gjøre oppmerksom på at de valgte medlemmer av bedriftsutvalget har deltatt i utvalget i 2 år og at det nå er foretatt nye valg fra de ansattes side.

Aud Eidem og Arnfinn Knutsen er gjenvalgt som medlemmer av bedriftsutvalget for 2 år, mens Erling Wiik er kommet inn som nytt medlem. For arbeidslederne er gjenvalgt Aksel Berge med varamann A. Gjengstø. For tekniske funksjonærer er valgt Arne Reitan med varamann Gisle Galåen. For merkantile funksjonærer er valgt Morten Lillefloth med varamann Knut Wold.

Hilmarssen ønsket alle de nye medlemmer av bedriftsutvalget velkommen.

1. Orienterende meddelelser fra bedriftsledelsen.

Kiær orienterte om at 1971 ble preget av lavkonjunktur som holdt seg gjennom hele året. Samtidig har vi måttet absorbere sterkt økende omkostninger slik at vi kom dårligere fra 1971 enn de mål vi hadde satt oss.

Budsjettet for 1972 innebærer at vi må være i stand til å gjøre tingene bedre. De to første måneder i år peker i riktig retning selv om vi heller ikke da har klart å nå våre mål fullt ut.

Når det gjelder markedsforholdene er det ingen lysning i forhold til bildet slik det har vært de siste 12—14

måneder. Det er fremdeles kjøpers marked.

Vi har brukt opp en del gammelt virke og således vært i stand til å bygge ned lageret. Denne linje vil vi fortsatt forsøke å følge, men det er et stort overskudd av virke på grunn av innskrenkninger ved andre bedrifter og som følge av vindfall fra stormen i fjor høst. Vi må således betjene skogbruket best mulig, og det er derfor tvilsomt om vi klarer å gjennomføre den planlagte reduksjon av virkesbeholdningene.

Vannsituasjonen har bedret seg en del, men vi har enda ikke kunnet gjenoppta vår egen kraftproduksjon etter at den ble stanset den 6. mars. Dette er en betydelig økonomisk belastning for oss med de stadig økende priser og avgifter på leiet kraft.

Arbeidskraftsituasjonen har bedret seg og vi har fått noen nedgang i turn-over. Det arbeides fortsatt med boligspørsmålene, men det er foreløpig vanskelig å kunne fatte varige beslutninger for situasjonen generelt er mer avklart.

Produksjonen av cellulose har gått bra idet vi over lengere tid har produsert ekstra cellulosekok mens imidlertid kokeutbyttet pr. kok er gått noe ned.

Papirproduksjonen har gått bedre i den senere tid idet så vel kvantum som kvalitet er bedret. Videreforedlingssektoren går jevnt over bra, og særlig i bølgepapp-avdelingen er ordresituasjonen tilfredsstillende.

Kiær kom inn på den fremtidige industripolitikk på Ranheim hvor hovedkomiteen nå har levert sin innstilling. Som nevnt i siste Ranheims-Nytt er det allerede klart at de større konverteringsavdelinger vil bli bygget ut mens noe av det mindre og eldre av produksjonen i etterbehandlingsavdelingen vil måtte trappes ned. Dette er en normal prosess for en bedrift i utvikling, og nødvendig for at vi best mulig skal kunne tilpasse oss forandringene i markedet.

Spørsmålet om en ny cellulosefabrikk er en konsernsak som det ennå ikke foreligger noe konkret om.

Spørsmålet om å komme med i EF

er meget viktig for vår virksomhet, og det ville være lettere å stake ut industriutviklingen på Ranheim om vi visste at vi kommer med. Dernest vil meget av utviklingen avhenge av vår egen dyktighet med intern rasjonalisering. Det er avgjørende for utviklingen fremover at dette syn får gjennomslag til det brede lag av våre ansatte.

Det arbeides intenst på en rekke felter når det gjelder intern rasjonalisering. Eksempelvis nevnes forbedring av intern informasjon og utbygging av budsjettet til å bli et praktisk og tjenlig styringsverktøy på alle lederplan. Arbeidet med å effektivisere og styrke opplæringen er også i god gjenge. Driftsoperatørkurset som har vært drevet over ett år, ble avsluttet i januar og har vist stor interesse og dyktighet fra våre elever som har oppnådd resultater som ligger meget respektabelt an sett på landsbasis.

Borhaug orienterte om driftsforholdene i papirfabrikk og E-avdeling, og understreket at massemangel er en del av årsaken til at papirproduksjonen kvantumsmessig ligger noe etter det budsjetterte. Makulatur har vært kjært som budsjettert. Utskuddet er imidlertid noe høyere enn beregnet, noe som også kan skyldes at man har gjennomført en skjerpet kvalitetskontroll. Man har etter hvert løst de fleste problemer som er årsak til stopptider, og særlig ved PM6 har stopptidene gått radikalt ned. Det har vært få uhell ved papirmaskinene teknisk sett.

For E-avdelingens vedkommende ligger vi for de fleste kvaliteter over det budsjetterte.

I arkavdelingen er bemanningen nedtrappet. Denne operasjonen mente Borhaug hadde gått temmelig smertefritt, og at det er funnet tilfredsstillende overflyttinger for de berørte personer. Produksjonen i arkavdelingen ligger bra an i kvantum, men det er for tidlig å si noe om hvordan produktiviteten er øket. For ranittproduksjonen er vi kommet over de tidligere problemer. Det er nå om å gjøre å få kvaliteten og produksjonen opp og til limtypene virker som forutsatt. Som følge av tekniske forbedringer forventes produksjonsøkning.

Hylseproduksjonen har gått bra, og vi er fullt på høyde med våre konkurrenters kvalitet. I gummieringsavdelingen er en ny og billigere limtype tatt i bruk, som ser ut til å virke tilfredsstillende. Når det gjelder mannskapssituasjonen er det ingen problemer i E-avdeling mens papirfabrikken ennå er plaget av en for stor turn-over.

Svendsen mente at selv om markedet ikke har bedret seg, er det av og til lysere tegn som eksempelvis at Scankrafts leveranser av sekkepapir var større i første kvartal i år enn i tilsvarende kvartal i noe tidligere år. For øvrig er det lavere salgstall enn i fjor, og det er ingen positiv tendens. For vårt vedkommende har vi en brukbar ordredeknning, men kundene krever kort leveringstid, — noe som skaper problemer for oss, idet vi ligger noe langt vekk fra de kontinentale markeder. Som følge av at Torp innstiller har vi fått noen økning av ordremengden på innlandet.

Saksvik pekte i sin orientering om utviklingssektoren bl. a. på at polysulfid-opplegget er forbedret, flishuggopplegget virker som forutsatt, kvistmasetanken kan nå styres automatisk og at nytt kvistmassefilter virker tilfredsstillende.

Det er kommet nytt måleutstyr for fibertap, som nå er kommet ned til 2—2,5 prosent. For PM5 er forskjellige arbeider med forbedring av damp og kondensatanlegg ferdig. For PM6 er forbedringsarbeider utført med innløpskase, og det er vedtatt å bestille nytt rørverk i guskgrup på PM6. Videre er det besluttet installert ny vakuumpumpe, og for det nye utskuddssystemet pågår etterarbeider og oppfølgingsarbeider. For låkt- og ork-anlegget på PM6 foregår fortsatt en del etterarbeider. Hylsetørken for spiralviklede hylser er utvidet og anlegget virker tilfredsstillende.

Rasjonaliseringsarbeidene i salen går sin gang. For sekkefabrikken er bunnlegger nr. 4 montert, og prøvekjøringen vil starte i neste uke, hvorefter det vil bli foretatt kapasitetsprøver. I forbindelse med den nye bunnlegger 4 og den nye hylsemaskin nr. 4 som kommer i mai/juni, tar man sikte på å forbedre effektiviteten.

For bølgepappavdelingen ble det

nye lageret tatt i bruk fra januar. På bølgepappmaskinen er en ny sideveis avlegger tatt i bruk. Nye kon-torer og spiserom for avdelingen er ferdig med det første.

Hilmarsen ga en kort orientering om mannskapssituasjonen og kunne glede med at situasjonen totalt sett har vært noe bedre det siste halve året. Siden september i fjor har vi ikke behovd å annonsere etter folk. Dette skyldes delvis god kontakt med arbeidskontorene, men også at turn-over har vært synkende. Turn-overen for årets første måneder har gjen-nomsnittlig ligget 8 prosent under fjorårets.

Husproblemene vanskeliggjør an-settelsene, og vi har hatt et stort apparat i sving for å skaffe oss hyb-ler og hybelleiligheter «på bygda». Pr. i dag har vi skaffet ca. 110 hybler og hybelleiligheter ved annonser og svar på billetter i avisene. Da bygge-aktiviteten er lavere her enn i andre områder rundt i byen, er hybeltil-budene imidlertid ofte uakseptable på grunn av for store avstander til ar-beidsplassen. Samtidig får vi få tilbud av arbeidskraft fra byområdet, og vi må fortsatt i stadig stigende grad hente den nødvendige arbeidskraft fra distriktene.

Totalt sett er likevel tendensen når det gjelder mannskapsbehov at vi går en noe roligere vår i møte enn tid-ligere. Normalt florerer oppsigelsene om våren og på forsommeren som en omgangssyke.

Sykefraværet viser ingen nevne-verdig forandring. Det ligger jevnt på 40—50 ansatte i produksjonen fra uke til uke. Normalt vil fraværet synke noe i sommerhalvåret. Fra-værsproblematikken er meget kom-pleks og vil fortsatt bli gjenstand for omstendelige analyser i tiden frem-over. Det er for øvrig et lyspunkt at det ikke er nevneverdig økning i fra-været fra tidligere.

Peder Myhre stilte spørsmålet om bruk av leiefirmaer er nødvendig og om det ikke kan la seg gjøre at vi klarer dette mer rasjonelt med egne folk.

Klær viste til at det har vært flere møter i vedlikeholdssektoren angå-ende effektiviseringsarbeidet og at verkstedets effektiviserings- og sam-

arbeidsutvalg er kommet godt i gang. Et av utvalgets oppgaver er å vur-dere bruken av leiet arbeidskraft og hvorledes man kan få redusert dette, samt redusert bruk av overtidarbeid.

Myhre spurte videre om det er tatt standpunkt til sommerferien, hvortil Klær svarte at spørsmålet er drøftet inngående og at det er markedsmu-ligheter til å kjøre en avlønningsferie. Det er imidlertid mange uklare mo-menter, blant annet som følge av de pågående tarifforhandlinger, slik at en avklaring på ferispørsmålet først kan komme om noen tid. Det som imidlertid kan sies i dag er at en stans av driften, hva enten den blir kort eller lang, for ferie blir lagt til å starte fra uke 29 eller 30.

2. Vår bedrift og EF

Klær ga en innledning til diskusjon omkring hvordan bedriftens stilling vil være i forhold til medlemsskap i EF. Han understreket at vi ikke er interessert i noen politisk debatt, men at bedriftsledelsen ser det som en plikt å orientere de ansatte om hvilke muligheter og hvilke konsekvenser et medlemskap eller ikke vil måtte føre med seg for bedriften og de men-nesker som har sitt arbeid her.

Han viste til sin orientering i Ran-heims-Nytt og understreket blant an-net at norsk treforedling er tradisjo-nelt en eksportindustri, og at vi for å oppnå en ekspansjon basert på høyere foredlingsgrad må ha større mar-kedsmuligheter slik EF fører med seg. Dette gjelder i aller høyeste grad også for vår bedrift. Hovedparten av vår eksport går til landene i et utvidet EF, fremfor alt Storbritannia. Hvis vi blir stående utenfor et utvidet EF vil vår eksport til disse land bli rammet av EF's ytre tollsatser. Vår eksport av papir og spesialiteter til disse mar-keder er og vil fortsatt være av vital betydning for bedriftens utvikling og for våre bestrebelser på å sikre og bygge ut gode arbeidsplasser. På hjemmemarkedet har vi en ganske følbar konkurranse fra land som ikke regnes med i EF. Dersom vi blir med-lemmer vil vi sannsynligvis nyte godt av en beskyttelse som man ventet EF vil gi sin papirindustri overfor andre land.

Kiær oppsummerte sin redegjørelse med sterkt å understreke at det er vesentlige fordeler for bedriften og for dens ansatte ved norsk medlemskap i EF. Et intimt økonomisk fellesskap med de vesteuropiske land som vi tradisjonelt på alle områder føler et nært fellesskap med, vil også gi vår bedrift en tryggere økonomisk basis for fremtidig utvikling.

De som er ansatt ved bedriften og som ønsker trygge og sikre arbeidsplasser med de best mulige betingelser må være klar over at medlemskap i EF vil være av den største betydning for oss. Kiær refererte også til en oversikt fra en rekke av de større bedrifter her i landet, hvor man også klart er kommet til at medlemskap i EF vil være ganske avgjørende for bedriftens evne til videre utvikling og vekst.

I diskusjonen som fulgte nevnte bl. a. Erling Wiik at en av de største eksperter i landet i EF-spørsmål (Aukrust i SS) hadde skrevet i et avisinnlegg at medlemskap eller ikke egentlig ikke spiller noen rolle. Wiik stilte også spørsmålet om hvorledes en handelsavtale som Sverige går inn for ville være for oss.

Etter Kiærs mening burde den enkelte borger plikte å sette seg så godt som mulig inn i EF-saken og ikke sluke enhver uttalelse rått hva enten den kommer fra eksperter eller andre. Når det gjelder spørsmålet om en handelsavtale mente han at svensk industri står langt sterkere enn vi gjør i Norge.

Hilmarsen supplerte med at i henhold til de opplysninger man sitter inne med synes treforedlingsindustrien å ha små muligheter til å oppnå en handelsavtale med EF med hensyn til videreforedlede treforedlingsprodukter. Det viste seg under den såkalte «Kennedy-runden», da industrinasjonene forhandlet om gjensidige tollnedsettelse at EF gikk imot reduksjon av tollsatsene til det halve på varer som i alt svarte til halvparten av vår eksport til EF, herunder blant annet papir og papp. Tollreduksjonene for disse varer ble små. Med andre ord kan vi ikke vente oss noen velvilje når det gjelder slike produkter om vi skulle forsøke å oppnå en handelsavtale med EF.

Reitan spurte om ikke etableringsretten ville medføre at utenlandske konsern og bedrifter ville etablere seg i Norge. Dyblie ga en orientering om innholdet av etableringsretten og understreket at ethvert firma kan bygge i Norge, men at man vil måtte følge den konsesjonslovgivning på alle områder slik det vil gjelde for enhver norsk bedrift.

Hilmarsen supplerte med at Roma-traktaten ikke åpner for fri etablering. Det dreier seg om er å fjerne diskriminering basert på nasjonalitet. Det vil si at borgere i et EF-land skal ha rett til å utøve næringsvirksomhet i et annet medlemsland på linje med vedkommende lands egne borgere, men de vil imidlertid være underlagt den nasjonale lovgivning i det land hvor de etablerer seg, og her vil blant annet som nevnt av Dyblie vår konsesjonslovgivning komme inn.

Wiik så sosialpolitikken som det mest avgjørende for at han ikke kunne gå inn for medlemskap i EF. Til dette svarte blant andre Hilmarsen at det ikke er riktig at Norge inntar noen lederstilling i Europa på sosialpolitikken område. I de fleste EF-landene ligger de sosiale trygdeordninger stort sett på samme nivå eller høyere enn i Norge. Enkelte medlemsstater har også et bedre utbygget trygdesystem enn i Norge på flere områder, blant annet når det gjelder alderstrygd. Det viktigste er imidlertid at det i EF-landene ennå ikke finnes noen felles sosialpolitikk, slik at sosialpolitikken for det meste er de nasjonale regjeringers eget ansvar. Noe som igjen vil si at Norge vil kunne føre sin egen sosialpolitikk slik vi gjør i dag, også etter at vi er blitt medlemmer i EF.

Dyblie reiste foreslag om at vi for å dekke en saklig informasjon til alle våre ansatte om betydningen av medlemskap i EF for vår bedrift, burde det opprettes en forslagskasse eller spørrekasse, hvor de ansatte kan skrive ned sine spørsmål som har relasjon til EF og vår bedrift. Spørsmålene kunne så samles inn av eksempelvis personalavdelingen, som deretter på et senere tidspunkt tar initiativ til å få besvart disse spørsmålene enten ved å arrangere infor-

masjonsmøter eller besvarelser i form av sirkulære

Bedriftsutvalget ga sin enstemmige tilslutning til idéen og anmodet personalsjefen om å ta seg av det videre arbeidet med dette.

3. Vår bedrift og tariffrevisjonen 1972

Hilmarsen orienterte om utviklingen i forhandlingene under tariffrevisjonen 1972 og om situasjonen ved vår bedrift og for våre ansatte i tilfelle streik ved egen eller andre bedrifter.

4. Valg av formann og sekretær.

For det kommede arbeidsår i bedriftsutvalget er det de ansattes representanter som skal ha formannsvervet og bedriftsledelsen som skal ha sekretærvervet.

Valgene ga følgende resultat:

Formann: Arnfinn Knutsen
Sekretær: Kjell Hilmarsen

5. Eventuelt.

Det var ikke anmeldt noen saker til posten eventuelt, men Arnfinn

Knutsen spurte om hvorfor det ikke var drikkevannsfontene i bygningsavdelingen.

Hilmarsen svarte at man under tidligere befaring bl. a. i bygningsavdelingen, var blitt enige om å fjerne drikkevannsfontenen der, da den var stygg og usanitær. I samarbeid med fagforeningen har bedriften hatt befaring i hele bedriften, og man er blitt enige om de mest utsatte steder hvor det i første omgang bør settes opp avkjølte drikkevannsfontener. Bygningsavdelingen er ett av disse steder, og drikkevannsfontener vil bli montert med det første.

Kiær henviste til at vi ikke har fullstendig omgjerding av bedriften, og skisserte de problemer dette medfører med uvedkommende ferdsel på våre områder. Han henstilte til alle ansatte om positivt å være med på å spre informasjon og rettlede uvedkommende som man treffer på bedriftens områder. Alle uvedkommende må på en høflig måte vises vekk fra våre områder og barn forklares hvorfor de ikke kan ha opphold her.

K. H.

KURSVIRKSOMHETEN

Det er nå 15 år siden vi startet med et kurs utarbeidet av bedriftens folk, og da i første rekke med henblikk på våre folk i H.avdelingen.

Vi kalte kurset «Treningsprogram for papirmaskinbetjening», og i de ca. 10 årene vi kjørte dette kurset, var det tilsammen ca. 70 mann som på denne måten fikk utvidet sin teoretiske viten om å lage papir.

Så fikk vi en periode hvor det var labert med denne virksomheten, men i dag blomstrer kursvirksomheten mer enn noen sinne, og det gjelder mange forskjellige kurs som passer for alle ansatte. Noen er bedriftsledelsens og noen i fagforenings regi. Et av de mest omfattende og nyeste kurs er Driftsoperatørkurs — Papir, utarbeidet av Treforedlingsindustriens Yrkesopplæring.

Dette er et kombinert kurs, bygget

på korrespondanseundervisning og supplert med intern undervisning ved hjelp av lokal kontaktmann.

Kurset er på hele 19 brev med eksamen, og Ranheim Papirfabrik var den første bedrift som prøvde kurset i den nåværende form. Vi har også til dette kurset benyttet oss av egne lærerkrefter, og en av disse, laboratoriesjef *Houen*, hadde jeg en prat med for å høre hans mening om verdien og nytten av kurset for våre ansatte.

Hva går kurset i store trekk ut på?

— Hovedhensikten er at de som skal lage vårt papir (i dette tilfelle formenn og maskinfolk) skal få et større innblikk i hele prosessen fra tømmerstokken til ferdigpapir.

Hvem bør gå dette kurset?

— Flest mulig. En ting er sikkert:

Alle som vil frem med henblikk på nøkkelstillinger innen vår bedrift, og ellers innen papirindustrien, bør gå dette kurset — og først og fremst da formenn og maskinfolk.

Hvilken del av kurset legger du mest vekt på?

— Jeg underviste jo bare i en del av kurset, så det er vanskelig å svare på. Alt som har med å lage et enda bedre papir enn vi har i dag er av viktighet.

Synes du kurset er rett sammensatt, eller kunne du tenke deg noen forandringer?

— Kurset synes jeg er bra, og stedlige driftsforhold og erfaringer skal mest mulig komme frem ved diskusjoner og besøk ute i driften.

For mitt vedkommende ble det lite tid til dette. Det var jo første gang vi kjørte kurset, så dette med åstedsfaring vil nok rette på seg etter hvert.

Bør man gå andre kurs før man hopper rett på driftsoperatørkurset, og i så fall hvilke kurs?

— En må regne med at det blir ganske stor aldersforskjell på karene som kommer til å gå disse kursene, og spesielt for de over 30—40 år ville det være av stor betydning å friske opp regneferdighetene, og norsk skriftlig har vi vel alle godt av å friske opp. Fysikk-kurset vil være en god bakgrunn, men er i seg selv et stort krevende kurs.

Er kurset av så stor betydning at man bør ta hensyn til det ved opprykking til nøkkelstillinger i H-avdelingen?

— Ja, absolutt, ikke minst fordi gjennomføringen av et slikt kurs tyder på en interesse for arbeidet og bedriften som vi må dra nytte av.

Som verneleder vil jeg gjerne høre om kurset også omfatter noe om vernearbeid?

— Nei, det er svært lite om dette, og jeg er enig med deg i at det bør komme inn mer om vernearbeidets betydning i arbeidslivet. Altså noe man bør si fra om til rette vedkommende.

Hva med å selge vårt papir — og ferdige produkt, og f. eks. vanskeligheter for våre kunder?

— Ja, du er inne på noe meget vesentlig som teller meget i dag, og her er det vel først og fremst på service-sektoren vi må satse mer enn tidligere.

I den knallharde konkurransen vi har i dag må alle kluter settes til for å hevde seg, og nettopp dette med å dyktiggjøre våre folk i produksjon er meget viktig, men det gjelder vel i grunnen oss alle sammen ved bedriften, enten man kjører en papirmaskin eller sitter bak en kontorpuitt.

Dette er noen betraktninger og erfaringer vår laboratoriesjef har etter at den første puljen er ferdig med «Driftsoperatørkurset», og jeg vil henstille til de andre som fungerte som lærere på linje med Høuen å tenke grundig over om noe dere mener bør rettes på, eller noe som rett og slett er avglemt i kursopplegget som det er i dag.

TB

ARBEIDSLEDERKURSET AVSLUTTET

Følgende fra bedriften har siste høst og vinter deltatt i arbeidsleder-kurs i NAF's regi:

Odd Hojem
Gustav Fossum
Johan Wikstrøm

Helge Lyngen
Svenn Henriksen

Vi har tidligere omtalt kurset og vil nå benytte anledningen til å gratulere de fem med vel gjennomført ekstrainnsats.

H. M.

FORSLAGSVIRKSOMHETEN

er stadig i live, men så særlig mange er ikke med på å holde den på bena. Ett forslag i måneden ligger gjenomsnittet på, så noen vårflom kan vi ikke snakke om.

Til gjengjeld må en kunne si at flere av forslagene preges av en enkel og riktig tankegang som gir gode resultater. Derfor har også en del forslag blitt premiert med 250 og 500 kroner.

Det er særlig hovedavdeling og bølgepapp som holder liv i virksomheten, ellers er den så å si død.

Vi får håpe fantasien øker når det gjelder:

lettelser i arbeidet

produksjonsøkning

reduksjon av fremstillingskostnadene

konstruksjonforbedringer
besparelse i materialforbruket
minskning av vrakprosenten
forbedring av verktøy og hjelpemidler

forebygging av ulykker

eller økt trivsel på arbeidsplassen m. m.

Det er også viktig at de enkelte avdelingsledelser viser interesse for og støtter opp om dem som går med «forbedringstanker».

DRIFTSOPERATØRENES AVSLUTNINGSFEST

Etter ett år på skolebenken og vel avsluttet eksamen kunne våre 9 nybakte driftsoperatører endelig si vel blåst og feire sin ferske status.

Den 18. mars var i sin helhet preget av selskapelighet. Den første del av dagen sto bedriftsbesøk til Fiborgtangen på programmet, og etter omvisning samlet man seg til lunsj og samtale i mer frie former.

Klokken kunne vel være omkring 15 da driftsoperatørene kom tilbake til Ranheim, og etter noen timers pause var de atter samlet — denne gang med damer i Hovedkontorets spiserom sammen med representanter fra bedrifts- og avdelingsledelsen med direktør Kiær i spissen.

I grunnen var vel den første halvtimen i spiserommet preget av en viss spenning fordi eksamenspapirer og driftsoperatørbevis skulle deles ut. Men ingen hadde noe å frykte. Da Kiær delte ut det siste vitnemålet, sto alle elever med sitt bevis i hånden. Arne Berdahl hadde til og med fått

kniven — en gave som TY gir til elever som har vist et fremragende resultat.

Under den etterfølgende supé tådde stemningen opp og ble ikke mindre under resten av programmet: Kaffé avec, forfriskninger etc.

En husker tilbake på flere taler, bl. a. Kiær, Borhaug og Barstad. Det var mange rosende ord ute og gikk til de ni. — «Trops de fleurs» — for mange blomster — sier den beskjedne franskmann når han får ros. Det skal være usagt om driftsoperatørene tenkte det samme. Vi andre syntes i hvert fall at de var hyllesten verd.

Sverre Landro rettet på vegne av elevene en takk til bedriftens ledere og lærere både for at de hadde gjort det mulig for elevene å delta i et så omfattende og lærerikt kurs og for den avslutning som var laget i stand. Tilstelningen var et synlig bevis på at bedriftsledelsen satte pris på elevenes innsats, sa Landro.

Så var det dannet etterpå.

DRIFTSOPERATØRER VED A/S RANHEIM PAPIRFABRIKK

Følgende har nå bedriftsoperatørstatus:

Arne Berdahl
Asbjørn Lie
Sverre Landro
Oskar Vedvik

Per Wullum
Gunnar Winther
Helge Rødsjø
Rolf H. Myhrén

Per Mellem vil ha nok praksis til å få sitt bevis om ca. 2 mndr.



Deltakere på avslutningsfesten 18. mars

Enquet om trivsel



Det heter at en forgjør seg ofte, men forspør seg sjelden.

Ranheims-Nytt har tatt sjansen på dette, og har forespurt rundt om i fabrikken om hva de ansatte mener om dette viktige emne.

Spørsmålene er følgende:

1. Hva legger du i begrepet trivsel?
2. Hva kan etter din mening gjøres for å øke trivselen ved vår bedrift?

Her er svarene:

Faktorer som etter min mening er av grunnleggende betydning for trivsel på arbeidsplassen er:

1. Et meningsfylt arbeid.
Gode samarbeidsforhold.
Trivelige og hensiktsmessige lokaler, godt og riktig utstyr, hvor også de nødvendige vernetiltak er tatt hensyn til.
2. Introduksjon av nyansatte er et meget viktig punkt. For den nyansatte er førsteinntrykket av bedriften av stor betydning for hvor snart han eller hun vil finne seg til rette.

Informasjon er en av de faktorene som bidrar til å gi arbeidet mening. Jeg tenker da på informasjon også utover det som er strengt nødvendig for å kunne utføre arbeidet. Etter min mening er dette spesielt viktig der det utføres ensformig arbeid.

J. Hongslo

driftsing. for sekkefabrikken

1. Hva jeg legger i begrepet trivsel er flere ting. Rekkefølgen kan vel diskuteres, men for meg kommer trygghet som nr. 1. En trygg arbeidsplass og derigjennom trygg økonomi er vel det grunnleggende for enhver eksistens og trivsel. Hvem kan vel med hånden på hjertet si at en trives dersom en til stadighet går i fare for å bli oppsagt, eller at en ikke har penger å kjøpe mat for?
Lyse og trivelige arbeidsforhold, godt kameratskap og følelsen av at en gjør nytte for seg, er også av de ting jeg legger i begrepet trivsel.
2. For å øke trivselen i vår bedrift må vi få en harmonisering av lønnsforholdene. En viss forskjell i lønnen må det vel være, men ikke så mye



som det er i dag. Bedre opplæring og informasjon til de nyansatte slik at de får litt mer innsikt i hvorfor en arbeidsoperasjon blir utført slik og slik. Skifting av jobber innenfor de forskjellige avdelinger der det er mulig, slik at noe av ensformigheten forsvinner. (Noe som for øvrig praktiseres i selvstyrte grupper.)

Ellers er det viktig for trivselen at en får avsatt nødvendig tid til rengjøring og vedlikehold av maskiner, utstyr og lokaler, slik at disse virker etter hensikten.

Til slutt vil jeg nevne en ting som ihvertfall jeg synes er viktig. Det er at en må få alle ordrer og beskjeder gjennom ens nærmeste overordnede.

Gustav Fossum
Printerslått-maskin

1. Begrepet trivsel? Et sted, eller en plass i samfunnet, som du har liten lyst til å forlate, og som du blir humørfylt av å være på.

2. Mer samarbeid mellom ledelsen og de ansatte. En må føle at en blir verdsatt. Et harmonisert lønssystem. Et godt bomiljø, både for familier og enslige.

Så til slutt: La ikke de unge som er ansvarsbevisst gå for lenge på ensidig arbeid. La dem komme på opplæring i noe de har interesse av.

Aasmund Winther
Kaustisering



1. Trivsel må det være skal arbeidet gå på en forsvarlig og hyggelig måte. Hvis du ikke liker jobben din og går og er sur på arbeidsplassen, ødelegger du både for deg selv og arbeidskameratene dine.

Jeg vil det skal være et godt samarbeid på arbeidsplassen, selv om de kan være fjernt fra hverandre ellers.

Gruer du deg til å gå på jobben p.g.a. at du vet du får vanskeligheter, det være seg av teknisk eller menneskelig art, er det ikke moro lenger. Men hvis det er av forbigående art, setter det bare litt krydder til på dagens meny, for litt krydder i jobben må man ha.

Jeg er glad jeg har en heim (familie) å gå til etter en slitsom arbeidsdag, med større og større arbeidsplass.

Helsa må være god både for deg selv og din familie, for ellers blir presset for stort, og her kommer selvfølgelig også boligforholdene inn i bildet.

En viss toleranse og forståelse må til både i arbeidet og i heimen, skal det bli trivsel, slik jeg mener med ordet.

2. Min mening om hva som kan gjøres for å øke trivselen på arbeidsplassen synes jeg er et vanskelig spørsmål uten å bruke alt for mye spalteplass.

Det er et ord som heter *menneskelighet*, og det burde det være mer av etter min mening. Jeg har ingen

plan over hvordan vi kan øke trivselen, men at den kan bli bedre enn den er i dag er jeg sikker på. Jeg trivdes bedre de første årene ved bedriften enn jeg gjør nå. Spesielt mener jeg at kontakten mellom oss på maskin og formenn, ingeniører og planleggere er dårligere nå. Med andre ord, jeg syntes det var litt varmere da. Kontakten er der nå også, men det blir på en annen måte. Hvis vi kunne finne tilbake til den gamle omgangstone og rutine, så tror jeg mye hadde gått lettere, men helt sikker er jeg ikke, for det er så mye som spiller inn i dagens situasjon. Ta f. eks. å komme i kontakt med nye folk, og særlig ungdommer, for de ser annerledes på arbeidslivet og jobben og er kanskje ikke så interessert som vi gamle i traden. Det er vel ikke bare det man får i lønningssposen som er avgjørende for trivsel?

Jeg er redd for at det menneskelige blir skjøvet mer og mer til side for jaget etter større produksjon. Her på maskinen stilles det store krav til det tekniske utstyr for å holde både kvantitet og kvalitet på topp, og da må alt være i tipp topp stand til enhver tid, for det er tross alt en begrensning for hva to never kan utrette. Jeg mener det går for lang tid fra du påpeker en ting til det blir rettet på. Det har jo hendt at klager fra kunder er kommet før retting av det som er påpekt — og slikt øker i hvert fall ikke trivselen på arbeidsplassen.

Jeg savner den gamle rutinen og kontakten jeg hadde med mine overordnede tidligere, og da spesielt om søndagskveldene ved oppstartingen, hvor vi med en gang fikk taklet problemene ved å snakke ut, mot nå å skrive side opp og side ned om våre problemer. Informasjon og kontakt mellom avdelingsledelsen og oss på maskin er for dårlig, men det er ting som kan rettes på hvis vi alle går inn for det.

Sverre Landro
Maskinfører P.M.1

1. Begrepet trivsel kan best karakteriseres som en av de viktigste ingredienser i vår tilværelse. Uten å finne trivsel og velvære i hjemmet,



på arbeidsplassen eller i samkvem med andre mennesker, blir ens eksistens grå og intetsigende. Det naturlige overskudd forsvinner og resultatet blir stressede, ufrie mennesker. At man trives i sitt arbeid er nøkkelen til større innsats, bedre resultat, og følelsen av glede over det man holder på med, ikke minst.

2. I vår relativt store bedrift hvor mennesker av alle aldre og fra forskjellige samfunnslag har sitt virke, er et utpreget samarbeid av største viktighet. Arbeideren bak maskinen er *fagmannen*, funksjonæren *planleggeren*. Her må samarbeid på like linje til skal innsatsen høynes. Alle «impliserte» bør tas med på råd under drøftinger ved større forandringer i bedriften. Mange ting kan sikkert gjøres bedre. En viktig faktor for større trivsel er ventilasjonssystemet. Dette er et smertensbarn i mange avdelinger. Demping av unødige larm fra enkelte maskiner er blant de oppgaver som kan løses. Savnet av kantine er også stort blant de fleste ansatte. Alt koster penger, og alt kan ikke løses umiddelbart, men begynnelsen er alltid noe. At alle rydder opp ved sin arbeidsplass er en selvfølge. Ingen trives i skitt og helsefarlig støv. Summa summarum: Skap trivsel ved større samarbeidsvilje fra øverst til nederst.

Arthur Andersen
Massivpapp-maskin

1. Ordet trivsel hører vi både titt og ofte, og hva jeg mener med dette ordet må vel være best mulig hyggelige og harmoniske forhold hvor flere er samlet, — både i fritiden og på arbeidsplassen.

2. Jeg synes Ranheim er et trivelig sted å være. Men det er visse ting som kunne rettes på for at dette stedet kunne bli enda triveligere for mange av oss. F. eks. lønns-systemet kunne gjøres enda bedre ved et fastere lønnsklassesystem, hvor praksis, utdanning og ansen-nitet skal telle likt for alle, — og lik lønn for samme arbeid.

Omgangstonen kunne vi gjøre litt friere. Jeg synes det er dumt at mennesker vi omgås så mye skal gå rundt og være «De's». Jeg tror ikke respekten for våre overord-nede blir noe dårligere fordi om vi innfører du-formen her på Ranheim. Boligspørsmålet er et stort problem, vet jeg. Men jeg håper at det i tiden fremover blir gjort mest mulig for at boligforholdene skal bli bedret, som jeg tror er et svært viktig punkt for mange.

Til slutt vil jeg nevne at for å lette arbeidspresset og også utgiftene noe for gifte kvinner med barn, kunne det være en idé å tenke på og bygge et daghjem her på Ranheim. Denne idéen tror jeg blir støttet av mange gifte kvinner som arbeider ved Ranheim Papirfabrik.



Karin S. Olsen
Personalkontoret



1. Kort og godt at man stort sett er fornøyd med tilværelsen og forholdene. Naturligvis er det mange faktorer som spiller inn, bl. a. ens egen evne til å tilpasse seg forholdene, og videre andres evne til å legge forholdene til rette for trivsel. Trivsel er en meget viktig ting både i det private liv og i arbeidslivet, og det gjenspeiler seg i godt humør og arbeidsglede, og lett omgjengelighet med andre mennesker.
2. For å øke trivselen i bedriften må man prøve å eliminere diverse irritasjonsmomenter, og disse kan være mange. Lønsmessige skjevheter, boligforhold, for å nevne noen. Nattarbeid er etter min mening for lite kompensert. Er klar over at det i første rekke er et tariffspørsmål, men det skader ikke å nevne det i farten.

Å skaffe de ansatte skikkelige boliger (leiligheter) burde det kanskje gå an å satse mer på. Mange dyktige medarbeidere har sluttet på grunn av husmangel. Å bo på hybel er ikke tilfredsstillende for den som er gift og har familie.

Utidig skift fra arbeidet er en uting som det burde reageres sterkere imot, det skaper vanskeligheter og irritasjon blant de som

trofast passer sin jobb. Og de som skoffer må være klar over at det rammer arbeidskameratene like mye som bedriften.

Orden og renhold på arbeidsplassen må også komme i forgrunnen. Personlig strever jeg mye for å få sjåførene som leverer virke hit til å være med på å holde det ryddig i huggeriområdet, — noe jeg gjerne vil ha mine kolleger og ansatte i huggeriet med på også. For å overbevise sjåførene om at det er alvor, bør vi selv gå foran med et godt eksempel. Samtidig er vi med på å øke sikkerheten også. På en uryddig arbeidsplass er det alltid faremomenter til stede. Vi bør ikke slå det fra oss med at det ikke nytter, la oss heller vise at det går an.

Ellers er det av stor betydning at vi alle bestreber oss på å holde en god og kameratslig tone i vår daglige omgang med hverandre. Det skal i anstendighetens navn innrømmes at man noen ganger kan bli både irritert og opphisset, og ikke er så fin i sitt ordvalg, men har man evnen til å glemme slike ting like fort som de oppstår, så er mye vunnet.

Odd Paulsen

Formann i Sellulosen

1. Trivsel på arbeidsplassen kan bero på flere ting og forskjellig fra den ene bedrift til den andre. For eksempel ytre omgivelser, med plener, be-



plantninger og blomster. Derne-
st ikke mindre de indre omgivelser på
hver arbeidsplass — at det er rent
og ryddig og god plass, slik at man
ikke føler seg innklemt som i en
trang celle, og som på lang sikt blir
et psykisk press.

Så har vi de forhold som lik be-
handling av alle på arbeidsplassen.
Vi burde ha kommet mye lengre
på dette området i dag når vi skri-
ver 1972. Men dessverre eksisterer
denne forskjellsbehandling den dag
i dag. Det er en kjensgjerning at
enkelte bedrifter er kommet svært
langt på dette området, og har opp-
nådd iøynefallende resultater med
mer stabil arbeidskraft og økt pro-
duksjon.

Våre operatører må på en langt
bedre måte bli tatt med på råd og
planlegging av den daglige drift på
avdelingen. Slik det er i dag føler
mange seg bare som et stempings-
kort hvor de ingen innflytelse har
i sitt arbeid, og da blir jobben kje-
delig og lite meningsfylt.

Så har vi de lønsmessige forhold
som er svært viktige, og hvor det er
en stor skjevhet fra topp til bunn.
Ellers har vi opplæringsproblemet
som er meget viktig for å utføre en
skikkelig jobb. Videre boligproble-
met og dette med en skikkelig kan-
tine som er av stor betydning, da
en stor del av de ansatte bor på
hybler og utenbygds.

2. Jeg mener at hva som kan gjøres
ved Ranheim Papirfabrik for bedre
trivsel, er å sørge for å få en mer
systematisk rengjøring og rydding
av arbeidsplassene. De ytre omgi-
velser er relativt bra vedlikeholdt.
Vi må ta et tak for å få bort det
markante skille som eksisterer ved
fabrikken. Der har ledelsen en stor
oppgave de må rydde opp i. Jeg
mener de lønsmessige skjevheter.
Få et system som er mer avbalan-
sert og eliminer de store skiller.
Skiftøretilleggene høynes betrak-
telig for å få en mer stabil arbeids-
stokk.

Når det gjelder kantine tror jeg
bedriften må ta dette opp til ny
vurdering. Det er vel ikke første
gang dette problemet er tatt opp,
men noe må gjøres på dette område.
Opplæringsproblemet er heller ikke

av ny dato. Men det er vel også kjent at det drives ikke så lite med opplæring, men jeg har inntrykk av at den er konsentrert på få avdelinger.

Støyproblemet er vel noe som er vanskelig å løse på enkelte plasser, men det skulle være ønskelig med en langt bedre opplysningskampanje for bruk av hørselvern. Og ikke bare kampanje på dette område, men på alle områder når det gjelder vernetiltak.

Egil Gipling
Sveiser

1. Forutsetningene for trivsel på arbeidsplassen er mange, men de viktigste mener jeg er disse:

Gode arbeidsforhold med lyse, trivelige arbeidslokaler og gode ventilasjons- og lysforhold. Minst mulig støy, derfor ikke for mange bråkende maskiner i samme lokale. Mulighet for å holde det rent og ryddig på arbeidsplassen. Et godt samarbeid mellom ledelsen og de ansatte, og mellom de forskjellige avdelinger, minst mulig prestisje inn i bildet.

Et rettferdig lønssystem som gir mest mulig lik lønn, men en betydelig større påskjønnelse for skiftarbeid enn hva tilfelle er i dag. Dette er kanskje den viktigste for-

utsetning for en stabil arbeidsstokk som er så avgjørende nødvendig for produksjon og kvalitet i en bedrift. Stadig skifting av mannskap betyr også økt belastning for dem som står fast på plassene, og det skaper grobunn for irritasjon og misnøye.

Lønnsnivået må være på høyde med det som er vanlig i området. Det må føres en rettferdig og hensynsfull personalpolitikk som gir mulighet for dem som er kommet opp i årene til å fortsette som yrkesaktiv uten å ta ut «den siste reserve» før nådd pensjonsalder.

2. Hvis det som er skissert ovenfor ble praktisert, tror jeg det ville bedre trivselen også ved vår bedrift.

Asbj. Johansen
Massivpapp-maskin

1. Lysten til å arbeide blant trivelige mennesker som kan sitt arbeid, i trivelige omgivelser og forhold, med de bekvemmeligheter som bør være på en arbeidsplass i 1972.

2. Ja, spørsmålet er omfattende. Etter min mening ligger vi etter p.g.a. manglende samarbeid. Det må smidighet til, og ikke ensidighet. Den lønsmessige skjevhet mellom arbeidere og funksjonærer må fjernes. Møter og skriv-flom fører ikke fram. Arbeidstida må overholdes.



Bedre fordeling av arbeidet. Noe drastisk må gjøres snart.

En viktig paragraf om trivsel har Hovedavtalen av 1966. Den presiserer at arbeidet bør legges opp slik at hver og en får størst mulig ansvar for sitt utførte arbeid. Dette var opptakten til de selvstyrte grupper og med alt godt og positivt som disse bærer med seg. Dette kan være redningen — slik at vi alle kan og må gjøre en skikkelig innsats under de rette forhold.

Arnfinn Knutsen
Maskinfører PM 5

1. Trivsel er et omfattende begrep. På de fleste språk er ordet trivsel assosiert med vekst, utvikling, med det å være fornøyd og tilfreds med sine omgivelser.

Som kjent er trivsel en av betingelsene for at planter, dyr og mennesker, ja, alt som lever kan vokse, virke og utvikle seg i harmoni med og til beste for det fellesskap som alle levende organismer er en naturgitt del av.

Trivsel er en meget viktig faktor for oss mennesker. Hvis menneskene ikke trives, kan de lettere bli rammet av psykoser, som foruten å være alvorlige nok i seg selv også kan utvikle seg til rent fysiske sykdommer.

Trivsel er noe som en ikke kan få seg tildelt ved tariff- eller andre forhandlinger. Det står heller ikke i bedriftsledelsens makt å skape

trivsel ved direktiv eller oppslag.

2. For å forsøke å øke trivselen ved bedriften må hver enkelt begynne med seg selv og på det menneskelige og personlige plan. Dette gjelder både ledelsen og de ansatte. Noen resept er det vanskelig å gi, Menneskene er så mangfoldige i sitt vesen og så ulike. Jeg tror at hvis vi alle utsetter oss for litt selvvransakelse, vil vi lett oppdage at det finnes mange måter.

Jeg tror det er nyttig å legge seg på minnet at trivsel er noe en kan skape for sin neste, men ikke for seg selv alene, samt at trivsel langt fra ligger bare på det materielle plan. — Med felles innsats av *alle* etter disse retningslinjer tror jeg at det er mulig å øke trivselen ved vår bedrift.

Per T. Næsgaard
1. ruller PM 1

1. Trivsel vil si at en liker seg og er fornøyd med tilværelsen, som igjen betinges av at en får dekt sine bevisste og ubevisste behov.

Trivsel på arbeidsplassen må være en forutsetning for at en blir i en jobb.

2. At likhet for loven praktiseres for alle avdelinger.

At forholdet mellom den daglige ledelse og de øvrige ansatte er godt. At hver enkelt føler at det arbeid en gjør blir satt pris på og at en



betyr noe for bedriften. Dette vil igjen øke arbeidsinnsatsen hos den enkelte.

Øke mulighetene til anskaffelse av husvære for de ansatte til overkommelige priser og helst i nærheten av bedriften.

Få lyse, pene lokaler med skikkelig

utstyr, og gode sanitære forhold. Få felles kantine for alle ansatte, med betjening som kan ta seg av all servering ved bedriften. Og til slutt et ønske om fri hver lørdag.

Mette Aune
Personalkontoret

NORSK TREFOREDINGS- INDUSTRI OG EF-SPØRSMÅLET

Fra Norsk Saugbruksforenings årsberetning for 1971 har vi sakset nedenstående artikkel.

Den viser med klar tale treforedlingsindustriens fordeler ved medlemskap.

Vi vil over en 5-årsperiode få nedtrappet tollen til EF-land med et beløp som tilsvarende lønnskostnadene i treforedlingsindustrien i dag.

Ved en eventuell handelsavtale kan vi kalkulere med en tollnedtrapping over 9 år — regnet fra 1976 — og da for et begrenset kvantum. Dessuten vil EF-landene kunne si opp handelsavtalen med kort varsel.

Når vi vet hvor trengt situasjonen er i dag for norsk treforedlingsindustri — skal vi ikke forundre oss om de aller fleste innen denne industrien hilser et medlemskap velkommen.

For oss på Ranheim vil det bety en mye raskere fart mot målet både når det gjelder den produksjonsmessige og sosiale utvikling.

Så over til artikkelen:

EF-SPØRSMÅLET:

Spørsmålet om fullt medlemskap i De Europeiske Fellesskap (EF) vil tross alle daglige problemer, være den viktigste sak også i det nye år. For vår industri har man gjennom forhandlingene i Brussel oppnådd gunstige resultater. Det er definitivt klarlagt at viktige norske industrigrener som treforedlingsindustrien ikke vil bli møtt med særregler. Tollnedtrapping vil begynne 1. april 1973, og full tollfrihet til Fellesmarkedet være oppnådd i løpet av en 4½-års periode. En ratifikasjon av den avtale som er inngått, vil gi trygghet for langsiktig planlegging og fortsatt rasjonalisering av vår industri.

Fra 1. januar 1972 ble tollsatsene for papir til EF redusert med nye 0,8 %. Dermed er det endelige resultat for Kennedy-runden nådd, nemlig en toll på 12 % for de fleste papirkvaliteter. Fortsatt tilsvarende den 50

til 70 kroner pr. anvendt m³ tømmer eller omtrent det samme beløp som lønnskostnadene.

En handelsavtaleløsning på linje med ikke-søkerlandene er vel det eneste alternativ til fullt medlemskap som nå kan tenkes. Det forhandlingsmandat som Ministerrådet har gitt Kommisjonen for disse land, viser at man for treforedlingsprodukter vil få en frysing av de nåværende tollsatser frem til 1976, og at man deretter vil få en avtrapping ned til null 1. januar 1985. En slik forsinkelse er selvsagt uhyre betenkelig i en industri hvor utviklingen går så raskt som den gjør hos oss. Men langt viktigere er de reservasjoner som gjelder for en slik handelsavtale. Tollavtrappingen gjelder nemlig kun for et begrenset kvantum — de såkalte indikative kvoter — og hvis man eksporterer mer enn dette, belastes man den fulle ytre tollsats i Fellesmarkedet. Kvotene synes å bli basert på faktisk import i perioden 1969/71. Videre vil Fellesmarkedet reservere seg adgang til å sette i verk spesielle tiltak som begrenser importen fra handelsavtalepartnere ytterligere. Det vil også åpnes mulighet for en utjevningsavgift på ferdigvarer til subsidiering av råstoffer eller halvfabrikata. Som en generell gardering finnes en beskyttelsesklausul som gjør at EF kan sette tollinnrømmelsene ut av kraft hvis handelsavtalen bringer Fellesskapets industrigrener i en vanskelig situasjon. Handelsavtalen vil få en kort gjen-sidig oppsigelsestid.

Det vil også, i alle fall midlertidig, måtte innføres toll mot tidligere EFTA-partnere som Danmark og England dersom disse blir medlem av EF. Denne skal etter reglene bygges ned til null i 1985. Også disse land vil imidlertid ha de samme reservasjoner og samme muligheter for å bruke indikative kvoter, utjevningsordninger og beskyttelsesklausuler som de opprinnelige 6 fellesmarkedsland.

En handelsavtale vil på samme måte som et fullt medlemskap ta bort vår egen tollbeskyttelse på industri-varer, herunder treforedlingsprodukter, og vår produksjon for hjemmemarkedet vil langt fra komme i noen tryggere posisjon under en handelsavtale enn ved et medlemskap.

Vår vurdering er at vårt lands økonomiske fremgang under en handels-

avtale vil hemmes, vår evne til verdiskapning innen landet vil reduseres og evnen til å utnytte de muligheter som foreligger gjennom norsk industrireising, bli mindre. Bare fullt medlemskap kan gi den trygghet som er nødvendig for langsiktig planlegging av vår industris fremtidige utvikling.

R. I. L. FOTBALLGRUPPES TUR TIL SPANIA

Lørdag 11. mars startet 19 forventningsfulle menn fra klubbhuset på Ranheim med kurs for Malaga i Spania. En ukes nye og spennende opplevelser ventet i Syden.

Turen kom i stand etter at formannen, H. Wæhre, kunne tilby laget å få dekket det meste ved å utføre dugnad på låven på Wæhre gård, slik at hver mann slapp med et rimelig beløp.

Meningen med reisen var å kunne komme sammen og ryste alle sammen til en kameratflokk også utenom banen. Vi hadde også med treningsutstyret, for vi hadde fått leie en egen treningsbane. Denne viste seg imidlertid å være ubrukt, slik at vi måtte finne oss en liten grusbane like ved hotellet, og her gikk treningen med liv og lyst ca. 2 timer hver dag.

Været viste seg ikke fra sin beste side før på slutten av uken, men da ble det slik man forestiller seg Costa del Sol, med bading i Middelhavet og mange solbrente kropper.

Opplevelser var det ellers nok av, med tyrefekting og «Grisefest» og masse annet. På «grisefesten» spiste vi helstekt smågris — griljert over åpen ild — og danset på bordene til de små timer.

Men høydepunktet var vel likevel fotballkampen vi hadde med det spanske 4. div.-laget «Las Palomas». Så stort og entusiastisk publikum har vel ikke Ranheim hatt siden sine glansdager i hovedserien. Det ble en riktig målrik og underholdende his-

torie, og da vi gikk av banen med seier på 5—4 var publikum elleville.

Men alt har sin ende, og natt til 19. mars gikk turen heimover igjen, og etter en flytur på 13 timer, hvor vi måtte nedom både Sola, Torp, Fornebu og Røros, havnet vi endelig trygt på Værnes til utålmodig ventende koner og kjærestere.

Takk for turen!

K. W.



Fra tyrefektingen



Et kjent ansikt i fremmede omgivelser



Lagene før kampen — Ranheim i mørke drakter



*Ikke alle bodde like luksuriøst. I disse utgravde holene
bodde hele familier — midt inne blant luksushoteller*



*Svømmebassenget på hotellet —
hvor vi badet etter treningen*

Personlig verneutstyr

Det er gledelig å se at interessen for personlig verneutstyr er stigende over hele bedriften.

Vi har vel vært for beskjeden til å agitere for bruk av det verneutstyret vi har — og på hvilke premisser man kan få utlevert verneutstyr.

I forgangen til Mek. verksted har vi et utstillingsskap for verneutstyr, som jeg vil anbefale de ansatte til å se på, for her har vi faktisk noe for all slags arbeid hvor verneutstyr *bør brukes*.

Det vesentligste er: Vernesko, bril-ler, forskjellige typer masker, hjel-mer, skjermmer for bl. a. sveising, øre-klokker og ørepropper og forskjellige andre ting.

Alt dette, unntatt vernesko, får alle utlevert ved å henvende seg til sin forman, og det er gratis.

Det man må betale for er vernesko, som må bestilles hos vernelederen. Men også verneskoene blir svært bil-lig, for bedriften gir et tilskudd på 21 kroner pr. par uansett hvilken type sko man velger. I fjor solgte vi 245 par sko, og fortsetter vi som hittil i år kommer vi godt over 300 par, og det er bra.

Det er alltid vanskelig å få folk til å bruke personlig verneutstyr, og det er vel ikke til å bortforklare at en-kelte ting kan virke ubehagelig, men jeg tør påstå at det rett og slett er en overgang til en tilpasningsperiode.

Vi mennesker er i grunnen noen rare skapninger i mye og mangt, og det kommer også frem ved bruk av verneutstyr.

På forespørsel om hvorfor enkelte ikke bruker verneutstyr får jeg ofte følgende svar:

— Nei, nå har jeg stått i denne jobben i 20—30 år, og jeg har aldri gjort meg noe, for dette kan jeg.

Jo, jeg tviler ikke på at du kan jobben din, men kan det ikke ligge en fare i at du føler deg så sikker at plutselig en dag skjer ulykken nett-opp på grunn av uoppmerksomhet fordi man følte seg for sikker. Det resonnermentet at det kan nok skje en skade eller ulykke med andre — men ikke med deg, holder nok ikke. Erfaringer viser at man vet aldri hvem ulykken rammer.

Bruk sunt bondevett.

Bruk verneutstyr.

Vernelederen

BEDRIFTSHÅNDBALL DAMER PÅ RANHEIM

Håndballdamene gjør fremdeles in-gen skam på bedriften gjennom sin idrett.

Som kjent startet laget i 2. divisjon i fjor og spilte seg uten problemer opp i 1. divisjon.

Etter å ha spilt et par kamper i 1. divisjon begynte lagets spillere der-imot å møte fram til kampene med mer eller mindre geléaktige knær, og av og til var det endog fare for at man måtte få kampen utsatt i 5—10 minutter, da Ranheims-damenes ner-vøsitet begynte å gi seg utslag i kraf-tig magesjau. Særlig ille var det når

man skulle møte lag som Kommunen og Klæbu Pleiehjem. Spillerne på disse lag fortonet seg nærmest som noen veldige kjemper, og man skulle da snart få merke at det ihvertfall ikke var fiskekraft de hadde i armene.

Man kom seg da heldigvis forholds-vis hel gjennom dette også til slutt. Nervøsiteten begynte etterhvert å gi seg, og laget greide å ta igjen litt av den svake starten på de siste 4—5 kampene, så resultatet ble ikke dår-ligere enn at damene ble nr. 7 av 10 lag.

Til slutt vil vi komme med en appell til alle damene ved bedriften:

Vi har det kjempekoselig på treningsdager, og vi har dessuten enkelte sammenkomster. Da vi stadig har problemer med å stille fullt lag,

ser vi gjerne at vi får med oss mange flere. Vi trener hver mandag fra kl. 16—17 på Ranheim Idrettsplass. Hvorfor ikke gjøre mandag ettermiddag til fast trimdag?

bj.



LITT OM SALTØYA

Når dette leses har Saltøya for lengst åpnet sine porter for sesongen 1972, og øyas motorbåt — behørig registrert og klassifisert som M/B «Saltøya» — har alt gjort tallrike turer til fastlandet ved Langstein, fraktende på glade gjester og ellers alt mulig som hører til driften av et slikt sted.

Saltøya, slik som vi nå kjenner den, har vel etter hvert funnet sin form og stil, sin måte å fungere på som ferie- og fritidssted. Den huser en spesiell atmosfære som tiltaler en masse mennesker. Man får liksom tilfredsstilt en mer eller mindre bevisst trang til å søke «tilbake til naturen», som Rousseau uttrykker det. Eller kanskje var det Ibsen? — Vi er desverre ikke i stand til å holde disse store gutta fra hverandre.

I en samtale vi har hatt med formannen i Saltøy-komiteen, Arne Brekke, forteller han at årets opplegg og drift vil bli som tidligere år. Komiteens arbeidsprogram for 1972 er ganske omfattende. At vi har foran oss en arbeidsglad komite, er iallfall sikkert. Arbeidsprogrammet ble for øvrig gjengitt i forrige nummer av Ranheims-Nytt.

Årets vaktmester er Johan Eggan. Som tidligere år lønnes han av bedriften, og en betydelig utgiftspost spares med dette, og med takk av fagforeningen og dens feriehjemskomite. Bedriften har også gitt materialer til ny flaggstang, og har forært øya et nytt flagg. Stangen er ellers laget ved dugnad av folk i mekanisk verksted og er reist og kommet på plass.



*Formann i Saltøykomiteen (i midten)
på inspeksjon rundt øya.*

Storstormen som gikk over Trøndelag siste høst, gjorde også skader inne på Saltøya, med mange vindfall og brekkasje i storskogen. Strendene ble fylt av drivtømmer og annet vrakgods, så her ligger et betydelig arbeid og venter.

Brekke forteller videre at man under gravingen av fundamentet til kai-kranen fant en gammel øks av biletypen. Den lå på 1,5 meters dyp. Vi har sett den og tror den må være meget gammel. Den burde bli vist til de arkeologiske myndigheter. For alt vi vet så kan den være fra selveste Kalv Arnesons dager.

Det er selvsagt fagforeningens medlemmer med husstander som utgjør den langt største besøksprosenten inne på Saltøya. Hva muligens en del av våre lesere ikke vet er at også en god del andre organisasjoner og institusjoner ganske jevnlig besøker øya.. I fleng så kan det nevnes at en kirkelig ungdomsgruppe her fra byen har vært der somrer på rad. Jernbanens verkstedgruppe har også vært på besøk. De hadde planer om kjøp av en lignende øy ute i fjorden, og ville se og høre vårt opplegg til drift etc. Videre har en gruppe kjøpmenn som kaller seg AS.KO for sine medlemmer arrangert noe de kalte «sjø-festival» derinne med deltakelse av ca. 70 kjøpmenn med fruer. Klasser fra Charlottenlund skole har vært der flere år på rad. De skal dit en tur i år også. De benytter øya som et ledd i sin botaniske og biologiske undervisning og holder faktisk ordinære skoletimer der inne. Øya har også hatt besøk av en speidertropp fra byen.

Felles reaksjoner fra alle som har vært der er at de ble voldsomt begeistret for øya og dens omgivelser, så de ville svært gjerne komme igjen.



Skoleklasse på besøk

Saltøya har ganske stor kapasitet når det gjelder å skaffe sine besøkende et sted å være. I Soløye disponerer man ett 16-mannsrom, ett 12-mannsrom, 4 enkeltrom, pluss storsalen og en skolestue. Hovedhuset har 11 rom pluss stue, spisestue og kjøkken. Det er maksimalt blitt oppredd til overnatting for 77 mennesker.

Og med dette skulle så Saltøya for sesongen 1972 være så noenlunde presentert. Måtte vi så få en sommer med sol og massevis av pent vær, slik at vi har en del energi og overskudd på lager når en ny høst og vinter innfinner seg. Men det er ennå lenge til. Heldigvis.

aw



BEDRIFTSHEIMEVERNET



Heimevernet på ilmarsj

Bedriftsheimevernet kan i år se tilbake på 20 års virksomhet.

Fra en beskjeden start i 1952 hvor utstyr og også mannskap var noe mangelfulle, har H.V. i dag fullt moderne utstyr. Siste tilskudd er de helt

nye AG-3 automatvåpen som er ny av året. Øvelsen i år var da lagt opp med henblikk på bruken av dette våpen, så som adskillelse og sammen-setning samt våpnets virkemåte. Likeså har mannskapet fått utlevert vernemaske (gassmaske). Bruken av denne ble også gjennomgått ved øvelsen.

Mannskapet var stort sett fornøyd med det nye våpen. Noe presisjonsvåpen kan man vel ikke akkurat si at AG-3 er, men med litt mer trening får man bedre kjennskap til våpnet, og resultatene vil da heller ikke utebli.

Øvelsen av året ble greit avviklet. Øvingsleder samt områdesjef i HV 12403 var også til stede.

I sin redegjørelser for HV kom de begge inn på betydningen av et bedriftsheimevern.

Vårt arbeid er å få en fulltallig tropp, noe man er på god vei til å klare, i og med at bedriftsheimevernet pr. i dag teller 30 mann med befal.

Vår mangeårige troppssjef, Arne



Det nye våpen gjennomgås

Brekke, slutter i år etter 25 år i HV. Helsemessige grunner er årsak til dette. Vi som har hatt den glede å samarbeide med Brekke, beklager hans avgjørelse om å slutte. Brekke har lagt ned et stort arbeid de årene han har vært HV-mann. På avslutningsdagen ble han overrakt en gave fra mannskapet, en tinnballe med øse samt inskripsjon. Brekke takket for den store oppmerksomhet som ble vist ham, og lovet at denne gaven skulle få hedersplassen i stua.

Til slutt resultater fra skytingen:

1. A. Berge
2. K. Bjørvik
3. Knoff
4. Ø. Hansen
5. G. Winther
6. H. Lyngen

O. K.



Arne Brekke



50 år:

Egil Engelsås	26/7 - 72
Ingvar Amundsen	16/8 - 72
Karen Paulsen	30/8 - 72
Magne Blix	4/10 - 72

SEIEREN VAR VÅR ELLER VAR DEN IKKE DET?



Første rekke fra v.: Øistein Saksvik,
Tormod Haugan, Reidar Bakken.
Bak: Johan A. Stegavik, Osv. Sunde



Første rekke fra v.: Knut Torgersen,
Ernst Larsen, Torbjørn Refseth.
Bak: Erland Hårberg og Jon Løvli.

Vi leste i en avis her i vår en gang om Strindheim-dominans i stafetter. Og det kan vel ikke benektes at dette er tilfelle nå. Men vedkommende som skrev dette fór nok med harelabben da han laget sitt produkt. Han tok for seg hva som hadde skjedd når det gjelder stafettløp her i Trøndelag, helt fra 1930-åra, da Fjellseterstafetten første gang ble arrangert og fram til 1972.

Idrettslag og -klubber ble behørig trukket fram og fikk sine velfortjente og vel unte klapp. Men ett lag ble ikke funnet verdig til omtale. Dette laget heter Ranheim Idrettslag.

Jeg liker ikke å skryte, men sannheten kan da umulig være skryt, og sannheten er den, at i 1950-åra var det ingen trønderske idrettslag som greide å hamle opp med Ranheim Idrettslag når det gjaldt stafettløp. Seier 8 ganger i Fjellseterstafetten i årene 1951—1959, derav en gang — i 1951 — i klasse B. En eneste gang i denne perioden ble laget nr. 2. Da var det et Oslo-lag som seiret, nemlig BUL. Til tross for manipulasjoner og forandring av etappelengder o.l. lyktes det ikke å forvise Ranheim IL fra

førsteplassen i Fjellseterstafetten. — Men det var ikke bare denne stafetten laget deltok i og seiret. Det gjelder både her i Trøndelag og i Sverige. Og rekorder satte laget i samtlige trønderske stafetter, og noen av disse rekorder står ennå.

Jeg så her forleden i et referat fra et fri-idrettsstevne i California at det der var to amerikanere som hadde hatt en drabelig dyst på 400 yards. Den ene av dem var akkurat en bartlengde foran den andre, sto det. Når det snakkes om Ranheims stafettlag fra 1950-åra så går det ikke an å bruke bartlengder som målestokk når det gjelder skilnad i tid til lag nr. 2. Her måtte differansen måles i sekunder og minutter.

Det er derfor litt av et mysterium at vedkommende som kommenterte fremtredende trønderske stafettlag gjennom tidene kunne «glemme» et lag som Ranheim Idrettslag i denne forbindelse. Om dette ikke kan registreres som verdensrekord, så må en trygt kunne si at det bare var en kraftig personlig rekordforbedring.

S.E.G.O

NYE AVDELINGSINGENIØRER



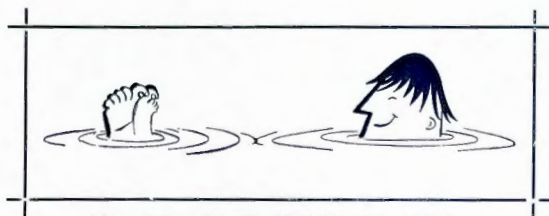
Kåre Hammerås, f. 20/5 1943, blir avdelingsingeniør ved vår nye stanseavdeling. Han er utdannet maskingeniør fra Gøteborg Teknikum og har vært konstruktør ved vår bedrift i 3½ år.

Vi gratulerer med nyansettelsen.



Oddmund Eide, f. 2/4 1941, har vært driftsassistent ved vår bølgepappfabrikk i vel 2 år. Eide er ingeniøruddannet ved Narvik tekniske skole og har ett års tilleggstudannelse i produksjonsteknikk og driftsøkonomi fra Bergen tekniske skole.

Vi gratulerer med ansettelsen som avdelingsingeniør ved Bølgepappfabrikken.



AH! ENDELIG ER FERIE HER IGJEN.

BEDRIFSMESTERSKAPET I SKOTTHYLL

ble avholdt 28. mai 1972, og de 10
beste ble:

- | | |
|--------------------|-------|
| 1. Tore Rustad | 630 p |
| 2. Kåre Guldberg | 600 p |
| 3. Ragnar Guldberg | 530 p |
| 4. Armand Solem | 530 p |

- | | |
|----------------------|---------|
| 5. Gjermund Kirkvold | 51010 p |
| 6. Andor Kirkvold | 470 p |
| 7. Kjell T. Saksvik | 440 p |
| 8. Harald Flønes | 430 p |
| 9. Øyvind Lund | 410 p |
| 10. Karl O. Horrigmo | 390 p |

* * *

Representanter for R.I.L. omkring år 27-28



Frå v.: Lars Jørgensen, Tormod Barstad, Johan Saksvik, Eivind Ahlberg,
Einar Moksnes, Tage Østerløv, John Guldberg og Ole Barstad

