

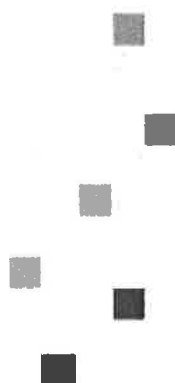
MASTEROPPGAVE

ARBEIDERKOLLEKTIVET - 50 ÅR ETTER?

Utarbeidet av:
Inger Lise B. Hansen

Fag:
Organisasjon og Ledelse

Avdeling:
Avdeling for samfunnsfag og fremmedspråk, 2007

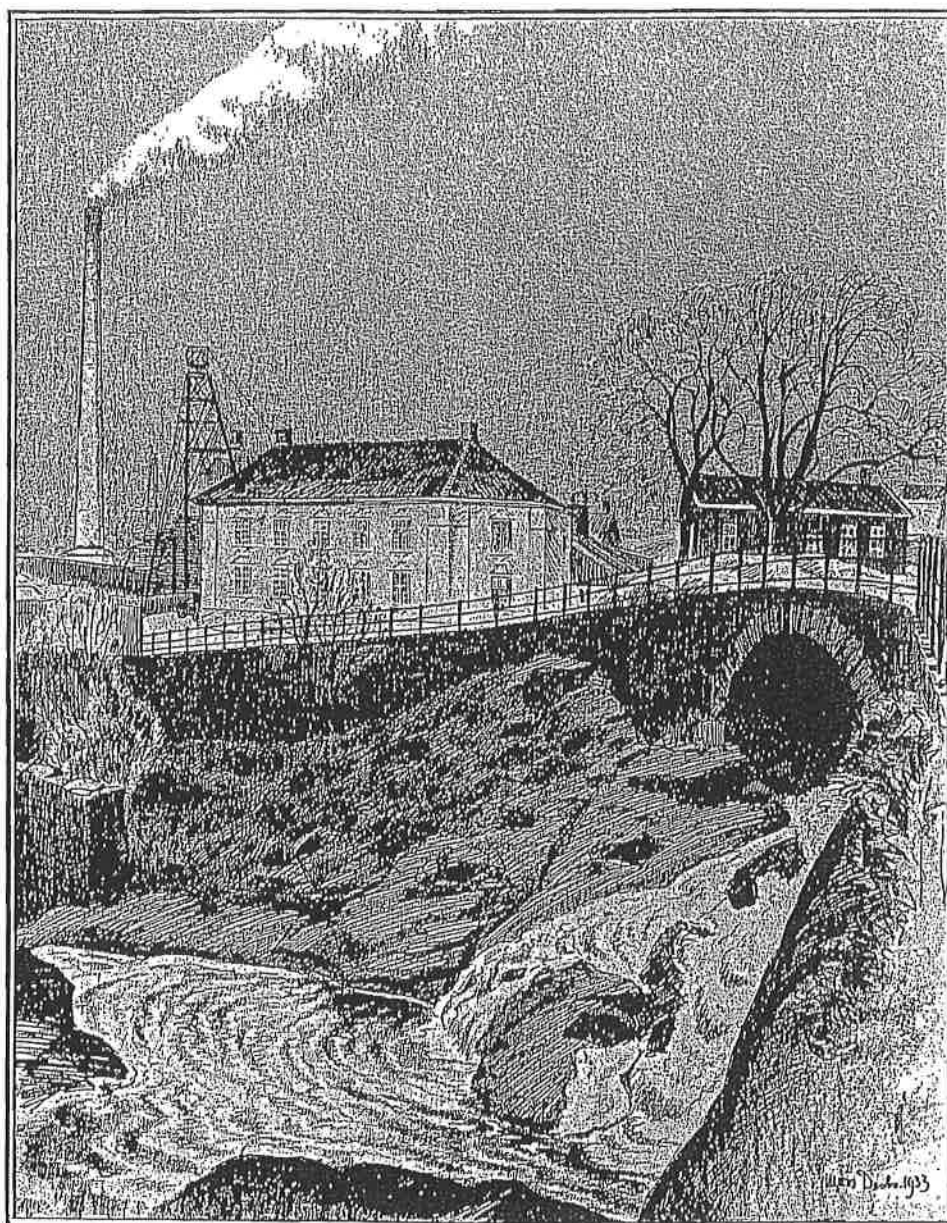


Forord

Jeg vil takke familien som gjennom prosjektet har utvist tålmodighet og stor forståelse. Videre vil jeg takke professor Tor Claussen for inspirasjon og drivkraft gjennom hele prosjektet.

Jeg vil også rette en stor takk til Willy Josefsen, fagforeningsleder ved Moss Cell og Papir som gjorde det mulig for meg å komme inn i bedriften og gjennomføre undersøkelsen. Sist men ikke minst vil jeg rette en stor takk til Kirsten Helgesen, Opplæringskonsulent ved Peterson Linerboard, som har bidratt med praktisk tilrettelegging og koordinering av alle intervjuer.

Jeg vil rette en stor takk til alle ansatte, både arbeidere og ledere, samt tidligere eier Erik Mollatt, som gjorde undersøkelsen mulig, og som alle har bidratt med verdifulle innspill.



INNHOLDSFORTEGNELSE

1.0. Innledning	s. 1
2.0 Bakgrunn for undersøkelsen	s. 2
2.1 Bedriften anno 1954	s. 2
2.2 Bedriften anno 2006	s. 3
2.3 Fremgangsmåten i den opprinnelige undersøkelsen	s. 4
2.4 Systembegrepet	s. 7
2.5 Målsetting med den aktuelle studien	s. 8
3.0 Teoretisk plattform	s. 9
3.1 Teorien om arbeiderkollektivet og annen sosiologisk teori	s. 9
3.2 Homans smågruppeteori	s. 10
3.3 Mertons referansegruppeteori	s. 14
3.4 Fabrikken og kollektivet i lys av Marx	s. 15
3.5 Kollektivets kraft og arbeidsdeling	s. 17
3.6 Kollektivet i lys av Max Weber	s. 18
3.7 Kollektivet i lys av Mintzberg	s. 19
3.8 Tonivåteorien – Habermas	s. 21
4.0 Metode	s. 23
4.1 Hva er metode?	s. 23
4.2 Kvalitativ metode	s. 23
4.3 Kvantitativ metode	s. 25
4.4 Valg av metode	s. 25
4.5 Nærmere kjennetegn ved kvalitativ metode	s. 26
4.6 Dokumentanalyse	s. 26
4.7 Kvalitativt intervju	s. 26
4.8 Intervjuspørsmålene	s. 27
4.9 Dataenes validitet og reliabilitet	s. 27
4.10 Undersøkelsens gang	s. 29
4.11 Introduksjon i bedriften	s. 30
4.12 Innsamling av materiale	s. 31
5.0. Funn drøftet i lys av den opprinnelige undersøkelsen	s. 33
5.1 ”Vi” og ”de andre”	s. 33
5.2 Overgangen fra ”oss” til ”de andre”	s. 37
5.3 Konflikten mellom ”oss” og ”bedriften”	s. 42
5.4 Innynding og favorisering	s. 46
5.5 Forholdet mellom arbeidskameratene	s. 48
5.6 Forholdet til de overordnede	s. 51

6.0 Hypotesene om betingelsene for opprettholdelse av Arbeiderkollektivet ved bedriften	s. 54
6.1 Problembetingelsene	s. 54
6.2 Identifiseringsbetingelsene	s. 57
6.3 Interaksjonsbetingelsene	s. 58
7.0 Kollektivets utvikling og selvoppholdelse	s. 60
7.1 Kollektivets utvikling	s. 60
7.2 Kollektivsystemets selvoppholdelse	s. 61
7.3 Perspektiver på kollektivsystemet	s. 62
8.0 Sammendrag	s. 64
9.0 Konklusjon	s. 68
10.0 Litteraturliste	s. 69
11.0 Vedlegg	s. 72
11.1 Kopi av utdrag fra KraftNytt årgang 1945-1954	s. 72
11.2 Kopi av organisasjonskart fra bedriften pr 1960	s. 86
11.3 Kopi av fabrikkområdet pr 26.05.06	s. 87
11.4 Kopi av organisasjonskart fra bedriften pr 2006	s. 88
11.5 Kopi av prosessbeskrivelse	s. 89
11.6 Kopi av pressemelding – nye eiere av 24.03.06	s. 95
11.7 Kopi av Linerboard-Nytt, uke 39, 2006	s. 96
11.8 Kopi av intervjuguide	s. 99

1.0 Innledning

Ved en forelesning i Organisasjon og Ledelsesutvikling ved Høgskolen i Østfold i januar 2006, kom Professor Tor Claussen inn på boka "Arbeiderkollektivet" som ble skrevet av Sverre Lysgaard i 1960. Professor Claussen stilte da et åpent spørsmål i klassen om noen hadde kontakter i Moss, nærmere bestemt ved bedriften, M.Peterson&Søn. Poenget var at om noen hadde slike kontakter, kunne en replikasjonsstudie av Lysgaard være av stor forskningsmessig interesse. En slik interesse var bl.a. forankret i at lite eller ingenting har vært gjort for å følge opp studien til Lysgaard Den er ikke fulgt opp med mer kvantitative studier med tanke på generalisering av de funn Lysgaard fremstiller i boka. Heller ikke er det gjort noe empirisk for å følge opp hvorvidt funnene til Lysgaard har noen aktualitet for dagens arbeidsliv.

Jeg tenkte litt på dette og spurte i en pause om bakgrunnen for dette spørsmålet, da han forklarte litt om detaljene rundt den opprinnelige undersøkelsen. En replikasjonsstudie av Lysgaards arbeiderkollektiv gir flere interessante muligheter for å belyse hva som fortsatt eksisterer av kollektivformer fra tidligere, samt om og eventuelt hvordan disse har aktualitet i dagens arbeidsliv.

Jeg undersøkte da om min kollega ved HMS-enheten i Moss kommune, hadde noen bekjenskaper som arbeidet ved Peterson Linerboard som bedriften nå heter. Det viste seg at han tidligere var kollega med Willy Josefsen som er fagforeningsleder ved Moss Cell og Papir ved fabrikk. I en samtale med Willy Josefsen, fikk jeg avklart muligheten for å komme inn som forsker ved fabrikk, og gjennomføre intervjuer og deltagende observasjon i de ulike avdelingene. Etersom fagforeningen stilte seg positive til dette, var utgangspunktet godt for å komme inn ved bedriften. Jeg hadde også et møte sammen med professor Claussen, med konserndirektør Jan Erik Edvardsen og fagforeningsleder Willy Josefsen. De gav begge uttrykk for at bedriften stilte seg bak en undersøkelse med bakgrunn i Arbeiderkollektivet, og ønsket meg velkommen som forsker ved bedriften.

Da tiden nærmet seg for iverksetting av intervjuene, ringte Willy Josefsen meg og informerte om at fabrikk sto foran et oppkjøp av private investorer, og en stor nedbemanning og omorganisering internt som en direkte følge av dette. Han beklaget det inntrufne og antydte da at undersøkelsen ville få et annet utgangspunkt enn det som opprinnelig var tenkt. Jeg ba ham om å få drøfte dette med professor Claussen før jeg tok beslutningen om å avbryte eller fortsette prosjektet.

Under drøftingen med professor Claussen, vurderte vi ulike sider ved den situasjonen som nå ville oppstå ved fabrikk, og konkluderte med at tiden nå var inne for å gjennomføre undersøkelsen til tross for nye ytre rammer og forutsetninger. Vi drøftet ulike aspekter ved den situasjonen som hadde oppstått med omorganisering og nedbemanning, og fant at dette er karakteristiske trekk for arbeidslivet anno 2006. De fleste bedrifter har på grunn av markedskrefter og trender i tiden valgt strategier som går på endring og omstilling i organisasjonen, og vi fant derfor at det ville være et spennende tidspunkt å gjennomføre undersøkelsen.

2.0 Bakgrunn for undersøkelsen

2.1 Bedriften anno 1954

Den opprinnelige undersøkelsen ble startet ved, M.Peterson&Søn A/S Cellulose i Moss, høsten 1954. Bedriften ble etablert i 1801. Da studien ble gjennomført i 1954 var det ansatt 735 mennesker. (Se kopi av organisasjonsplan i oppgavens vedlegg, Lysgaard, 2001)

Det var da 55 i de merkantile avdelinger og ca 680 i de tekniske avdelinger. Den gang var det 23 arbeidsformenn. Disse ble alle intervjuet i Lysgaards studie. Forskerne den gang hadde også en plan om å intervju samtlige tekniske overordnede med myndighet over, eller innenfor avdelinger som engasjerte formenn og arbeidere. Disse holdt den gang til på konstruksjonskontor (bygning, tegning, nyanlegg), laboratorium og andre stabskontorer utenom.

Jeg fikk låne en bok av bedriftens tidligere eier Erik Mollatt, bestående av flere årganger med "Kraftnytt" 1945-1957, der noe av fabrikkens historie er gjengitt av konsul M. Peterson. Dette er fascinerende lesning som man kan lære meget av i forhold til hvordan man gjennom århundrer har bygget opp en fellesskapsholdning og et spesielt forhold mellom eiere og arbeidere.

Ved fabrikk ble det i følge KraftNytt iverksatt sosiale tiltak for arbeiderne og deres familier. De bygde barnehage og lot arbeiderne leie og etter hvert bygge egne boliger. Det ble drevet feriehytte, og hytter for de ansatte samt eget pleie/sykehjem for pensjonister. De iverksatte økonomiske tiltak som hjalp mange å holde orden på privatøkonomi, ved at man sørget for betaling av regninger for den enkelte.

"Konsul Peterson uttrykte følgende på sin 70-års dag: Han gjerne hadde villet vise sin taknemlighet til sine medarbeidere på en annen måte enn bare med noen velklingende ord, og han hadde derfor samme dag opprettet et fond, som han ville kalle "Fritidsfondet", på kr 50,000,00. Hensikten med fondet var at det skulle anvendes til støtte for arbeidernes og funksjonærenes best mulige utnyttelse av fritiden, som understøttelse for feriereise, hjelp til idrettsarrangements, utfluktsordninger som f.eks leie av hytter osv."

(KraftNytt, nr10, 25 juni 1946)

Se vedlegg med kopi fra KraftNytt. Dette beskriver mer utfyllende de ulike tiltak bedriften iverksatte i samarbeid med de ansatte, for å styrke samhold og lojalitet.

Videre ble det fra bedriftsledelsen lagt stor vekt på Velferdstiltak:

"Firmaets ledelse har et våkent øye for betydningen av at folk trives i arbeidet, at hver og en kan ha den sunne følelse av å representere et viktig og verdifullt ledd i helheten. Derfor legger den stor vekt på arbeidet for gjensidig forståelse og trivsel, et arbeid som har bedriftens sosiale kontor som det sammenbindende ledd. Foruten de så selvfølgelig ting, pensjonsordning og helsevern (bedriftslege), nevner vi : Bedriftsorganet Kraft Nytt, produksjonsutvalg, forbedringsforslagssystem, Økonomisk interessekontor, barnehage, bedriftsbibliotek, sangkor, idrettsforening. Videre holdes det yrkeskurser og vises instruksjonsfilm, og man har pensjonsfond,

Studiefond, fritidsfond og rekreasjonsfond. Blant firmaets velferdstiltak er arbeidet Med i størst mulig utstrekning å hjelpe arbeidere og funksjonærer til egne hjem.

Vi begynte med dette arbeidet før krigen. I 1945 ble det nedsatt en Egne Hjemkomite Som kom fram til en type enmannsboliger som hittil er brukt til de hus som er bygd På Verksløyken, hvor de har en herlig beliggenhet. Det er bare noen få minutter fra Byens sentrum og fra bedriften, og allikevel gir det lune skogholtet en idyllisk og Landlig stemning over bebyggelsen.”

(KraftNytt, julen 1951)

På den måten sørget man slik jeg tolker det, for å bygge opp lojalitet og gjensidig respekt mellom ledelse og arbeidere, som har vart frem til eierskiftet i 2006.¹

2.2 Bedriften anno 2006

Høsten 2006 var det ansatt ca 335 mennesker ved bedriften. Hele fabrikken har siden 1954 gjennomgått store endringer, både teknologisk og organisasjonsmessig. Avdelinger har blitt slått sammen, og fabrikken produserer nå kun Linerboard, i en svært avansert teknologisk prosess. Linerboard er den pappen som brukes på utsiden av bølgepapp, der Peterson Linerboard nå har skapt seg en nisje i verdensmarkedet.

I følge den nye administrerende direktøren er et positivt økonomisk resultat synonymt med et godt arbeidsmiljø. Dette kan virke som en helt ny kurs og holdning overfor arbeiderne. Tidligere bar virksomheten mer preg av å vurderes som et familieforetagende. Arbeidstagernes ve og vel hadde et sentralt fokus og mange tiltak ble iverksatt for å styrke arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene som ikke nødvendigvis bidro til det økonomiske resultatet (se over). Med de nye eierne og den nye ledelsen er de økonomiske resultat og endrede konkurranseforhold kommet mer i fokus.

Likeledes er det mange i avdelingene som har savnet nærværet fra ledelsen. Dette gjelder ikke minst i forhold til den omstillingsprosessen som bedriften iverksatte høsten 2006.

De fleste jeg har snakket med sier at det virker lettere for de nye eierne å kun forholde seg til tall og ikke til personer. Det er vanskeligere å si opp noen du kjenner og har hilst på, enn kun å kutte stillinger uten tanke for de mennesker dette berører.

¹ Se vedlegg med kopi fra KraftNytt. Dette beskriver mer utfyllende de ulike tiltak bedriften iverksatte i samarbeid med de ansatte, for å styrke samhold og lojalitet. Og kopi av organisasjonskart fra bedriften pr 1960.

I løpet av den perioden min undersøkelse pågikk skulle fabrikkene nedbemanne med inntil 110 stillinger. Dette med bakgrunn i at det kom nye aksjeeiere inn som hadde en prioritert målsetting om omstilling med bedret effektivitet og kostnadsreduksjon. Av disse skulle ca 60 personer over 60 år få beholde sin stilling inntil de skulle gå av med alderspensjon. Av de resterende fikk ca 40 brev om omplassering til annen stilling i bedriften eller oppsigelse. Dette gjenspeiler en betydelig omstilling i forhold til hva bedriften tidligere hadde vært vant med. Det er i denne omstillingen de ansatte har savnet ledelsens og eierens tilstedeværelse.²

2.3 Fremgangsmåten i den opprinnelige undersøkelsen

I den opprinnelige undersøkelsen ble det brukt to metoder for å samle inn erfaringsmaterialet. Den ene var deltagende observasjon, ved å arbeide en kortere periode i bedriften, Lysgaard skriver at forskerteamet fikk en sterk følelse av å høre med i bedriften. Denne følelsen ble underbygd ved hyggelig omgang med venner fra bedriften også utenom arbeidstiden. De kom ikke så nær innpå funksjonærene og ledelsen som de gjorde med arbeiderne, men det kunne være en naturlig følge av den nære kontakten med fagforeningen og av plasseringen (som arbeidere) under deltagelsen i bedriftens daglige virksomhet. De bidro som arbeidere i sekkefabrikken i den perioden undersøkelsen pågikk.

”Det vi gjerne ville oppnå var en trygghet i bedriftsmiljøet, en sikrere virkelighetssans, slik at vi ikke senere skulle fare vill i våre tolkninger av intervjumaterialet”. (Lysgaard, 2001, s.75)

Den viktigste metoden var åpne, ”fortrolige samtaler”. Lysgaard vektla å opptre som kollega og stilte seg solidarisk med den rammen vedkommende selv tenkte og følte seg i. De introduserte forskerteamet ved å gå rundt i de forskjellige avdelingene og snakket litt tilfeldig med folk. Det var viktig å sette seg inn i hovedtrekkene ved bedriftens administrative og tekniske oppbygning.

Den andre var planlagte intervjuer med de ansatte, slik at en del hovedtemaer alltid skulle dekkes: ”Vedkommendes arbeidsoppgaver, myndighet og ansvar; hans viktigste arbeidsmessige kontakter i bedriften; hans beskrivelse av myndighetslinjen i bedriften (rekken av over- og underordnede hans egen stilling inngikk i); hans oppfatning av hvem som var hans sideordnede i bedriften; hans viktigste omgangsmessige kontakter i bedriften, hans oppfatning av hvilke interesser og synspunkter forskjellige kategorier av ansatte stod for, og hvordan han selv forholdt seg til dem; hvem han selv ville rådføre seg med for å finne fram til rett atferd i vanskelige situasjoner; oppfatninger av interessemotsetninger mellom parter innen bedriften; hvilke idealer man har av overordnede, kolleger, underordnede; hvilke problemer og vanskeligheter han støtte an mot i sitt arbeid og i det hele tatt hvilke vanskeligheter den avdelingen han arbeidet i hadde å stri med; hans oppfatning av hva som er gode forhold (lønsmessig, arbeidsmessig og administrativt) på arbeidsplassen”

(Lysgaard, 2001, s.72)

² Se organisasjonskart pr 2006 egen side, som gir en oversikt over de ulike avdelinger mine respondenter er ansatt i. Se produksjonsbeskrivelse på egen side. Denne gir en teknisk beskrivelse av prosessen slik den gjennomføres i fabrikkene pr 2006. Som vedlegg følger en mer lettfattelig beskrivelse, som brukes til undervisning av barn i grunnskolen når de er med på omvisninger ved fabrikkene.

Et viktig poeng ved disse samtalene var å få frem ulike problemkompleks som arbeidstakerne ble konfrontert med. Lysgaard var opptatt av hvordan de underordnede ansatte, samt mellomledelsen, særlig formannen, taklet disse problemkompleksene. Han var opptatt av de ansattes strategi for gjennom en type solidaritet, ikke å bli offer for det uendelige krav fra bedriftens side. Formannen skulle takle og være mellom barken og veden, mellom å være bedriftens mann og samtidig være der for de ansatte. Denne "mellom barken og veden" situasjonen kom bl.a. frem gjennom valget av formann (utenfra/innenfra), de ansattes lojalitet, individualitet, kollektivitet mot formannen etc.

Mye ved disse problemkompleksene som de ansatte ble konfrontert med, gav selvmotsigende utsagn og paradoksale situasjoner. I intervjuene kunne dette komme til uttrykk ved at den som ble intervjuet motsa seg selv i samme intervju. De intervjuede kunne for eksempel uttrykke en positiv holdning til at formannen skulle komme utenfra og kunne se på bedriften med nye øyne. Samtidig kunne det forekomme utsagn i samme intervju hvor nødvendigheten av å velge en formann som var kjent og kom innenfra, var viktig. Slike selvmotsigelser betraktet ikke Lysgaard som feilkilder, men som interessante data. Dette er et viktig moment ved undersøkelsen hans, som også legges til grunn for hans identifisering av arbeiderkollektivet.

Fellesskapet blant de ansatte, arbeiderkollektivet, ble viktig å identifisere, beskrive og analysere hos Lysgaard.

Det generelle tema for undersøkelsen til Lysgaard presenteres slik:

" Underordnedes tendens til å samle seg i et slags forsvar overfor bedriften"

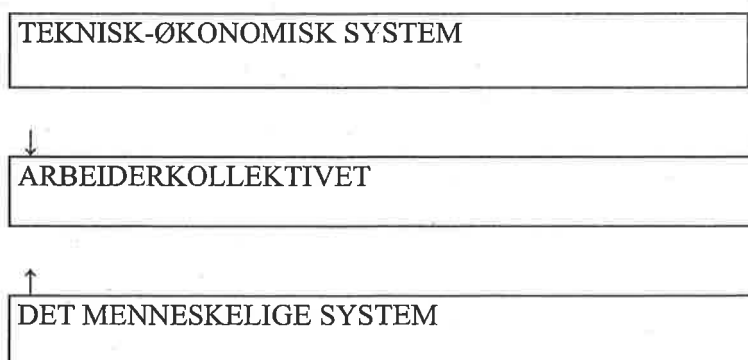
"Arbeiderkollektivet" brukes om et beskyttende fellesskap som utvikler seg blant underordnede. Kollektivet kan oppfattes som et likhetsprinsipp; ingen skal stikke seg frem, og det skal ikke gjøres forskjell innen kollektivet når det gjelder de enkeltes forhold til bedriften og de overordnede. Kollektivet kunne sees som en benektelse av den enkeltes adgang til å ordne seg med bedriften etter privat initiativ.

De spørsmål som stilles gjennom undersøkelsen og de svar det åpnes for, skal gjelde allment for underordnede i ulike organisasjoner, ikke særskilt for arbeiderne ved M. Peterson & Søn i Moss. Lysgaard brukte denne bedriften som et virkelighetsgrunnlag for å utvikle generelle innsikter om over- og underordnede i organisasjoner. Teorien om Arbeiderkollektivet er ment å gjelde for underordnede i arbeidsorganisasjoner generelt og ikke bare arbeidere i industribedrifter. I hvilken utstrekning dette kunne være tilfelle, mente Lysgaard det ville være viktig også å kartlegge gjennom kvantitative tilnæringer. Som tidligere påpekt, er det i løpet av de årene som er gått siden den opprinnelige undersøkelsen i 1954, ikke gjennomført noen direkte replikasjonsstudie av Arbeiderkollektivet.

Det skal bemerkes at Lysgaard selv gjorde en del refleksjoner og innledninger til sine nyutgaver av boken "Arbeiderkollektivet". Og dels tok andre sosiologer tak i Lysgaards studie og brukte deler av "arbeiderkollektivfunnene" som bakgrunn for sine studier, f.eks Thorsrud i arbeidet blant

annet med betingelsene for jobbrotasjon og grunnlaget for utarbeidelsen av Arbeidsmiljøloven. Heller ikke er aktualiteten av de funn Lysgaard gjorde, direkte forsøkt gjentatt for å vurdere disse. Det er dette foreliggende undersøkelse forhåpentligvis skal bidra til.

En generell illustrasjon av Lysgaards funn, kan se ut som følger:



Her ser man arbeiderkollektivet som en buffer mellom det teknisk-økonomiske og det menneskelige system.

I det teknisk-økonomiske ligger fokus på hva som er i "bedriftens interesse" som f.eks effektivitet og lønnsomhet som verdisystem.

I det menneskelige systemet vektlegges individets ulike roller, og hvordan arbeiderne forholder seg til hverandre, og hvordan kameratskapet bidrar til å danne den interne strukturen mellom kollegaene.

2.4 Systembegrepet

Som vist i figuren overfor har Lysgaard brukt begrepet system og gjør det synlig i flere sammenhenger. Jeg skal senere lage beskrivelser over dagens situasjon sett opp mot det Lysgaard og hans forskerteam fant i 1954.

Som Lysgaard er også jeg opptatt av å bringe klarhet i begrepet, slik at man unngår å feilvurdere intervjumetoden eller tolkningen av materialet.

”Et system kan betraktes fra to forskjellige sider:

- a) ut fra de interessene, målsettingene eller mer generelt de verdier systemet står for;
- b) ut fra den atferd, de handlinger og innstillinger som forventes av de personer systemet omfatter, om disse personene skal bidra til de verdier systemet representerer – dvs at man kan også se systemet ut fra de roller det er bygd opp av”

(Lysgaard, 2001, s.80)

I det teknisk/økonomiske system ligger fokus på hva som er i ”bedriftens interesse” dvs om hensiktsmessighet eller effektivitet, lønnsomhet for bedriften – noe det er verdt å streve etter, altså det teknisk/økonomiske verdisystem. Dette er bedriftens offisielle ansikt. Ingen i bedriften står utenfor det teknisk/økonomiske system.

Bedriftsorganisasjonen var og er fortsatt nøye planlagt og administrert med det teknisk/økonomiske verdisystem som første prioritet. Stillingene som er knyttet opp mot dette har bestemte arbeidsoppgaver, med bestemte rettigheter og plikter innenfor en viss ansvars- og myndighetsfordeling, altså det teknisk/økonomiske rollesystem.

Kollektivsystemet er på tilsvarende måte både et verdisystem og et rollesystem, men det refereres her til en uoffisiell side av livet i en bedrift. Kollektivet har et konfidensielt preg og går ofte på tvers av bedriftens offisielle planer. Arbeiderkollektivets rollesystem er uformelt, men alle kjenner sin plass og den opprettholdes ved en følelse av hva som passer seg av atferd for en god arbeidskamerat. Uten at dette nødvendigvis sees i sammenheng med en videre verdioverbygning. Samtlige av de underordnede innbefattes i arbeiderkollektivet, men de overordnede står utenfor.

Lysgaard understreker også at et ”system defineres på det sosiale, dvs på et overindividuellt plan. I det hele eksisterer kollektivsystemet på et uformelt nivå, som de impliserte selv og andre innen bedriften ikke hadde klare forestillinger om at eksisterte.

Gjennom samtalene og intervjuene med de ansatte i bedriften kom dette tydeligere frem da de etter hvert selv så sammenhenger og selv skisserte eksempler på konkrete situasjoner fra dagens arbeidssituasjon i fabrikk.

2.5 Målsetting med den aktuelle studien

Målet med den aktuelle studien er å sammenlikne de funn man den gang gjorde, for å se om dette er varige og fortsatt gyldige fenomener i dagens arbeidsliv ved samme bedrift. Et slikt hovedmål kan spesifiseres nærmere i følgende delmål:

- a) Et delmål er å se nærmere på om arbeiderkollektivet i den form det opprinnelig ble beskrevet hos M. Peterson&Søn i Moss, fortsatt lar seg identifisere. Finnes det i dag noe som lar seg identifisere som noe tilsvarende til det Lysgaard identifiserer som arbeiderkollektiv?
- b) Videre vil det være et delmål å undersøke om dette kollektivet har gjennomgått vesentlige endringer i tråd med de organisasjonsendringer, den bedriftsutvikling og de utviklingsprogrammer som bedriften har gjennomløpt i mellomtiden. I den forbindelse vil det også være av betydning å kartlegge hva disse endringene består i og hvilken betydning de har for bedriften sett som helhet i dagens situasjon. Spesielt er det aktuelt å vurdere kollektivets eventuelle aktualitet i forbindelse med den pågående omstillingsprosessen.
- c) Et tredje delmål vil være å se på hvilken betydning de/den kollektivdannelse som eventuelt identifiseres, har for bedriftens og andre bedrifters, nåværende utfordringer knyttet til eierskap, nasjonal/internasjonalt konkurranse, inkluderende arbeidsliv, nye arbeidsmiljøutfordringer med mer.

Jeg har valgt å dele inn oppgaven etter malen i Arbeiderkollektivet, for å gjøre oppgaven mer oversiktlig. Etter refleksjon og veiledning har jeg kommet til at jeg vil bruke den samme inndeling som Lysgaard gjorde i kapitlene, med et kort sammendrag av de originale funn fra undersøkelsen i 1954, før jeg presenterer mine funn fra undersøkelsen i 2006/07.

I kapittel 3 vil jeg gjennomgå og belyse den utvalgte teori jeg har benyttet i oppgaven.

I kapittel 4 vil jeg gå gjennom metode og metodebruk i oppgaven, og gjennomføring av undersøkelsen.

I kapittel 5 vil jeg gå gjennom funn fra intervjuene og sammenholde disse med funn fra den originale undersøkelsen og se på likheter og ulikheter, samt drøfte funn i lys av den utvalgte teori.

I kapittel 6 beskrives hypotesene om betingelsene for opprettholdelse av arbeiderkollektivet ved bedriften.

I kapittel 7 beskrives kollektivets utvikling og selvoppholdelse

I kapittel 8 gis en oppsummering av de funn som er gjort i min undersøkelse sett i forhold til de målsettinger jeg hadde med prosjektet

Og sist men ikke minst i kapittel 9 – konklusjon fra min undersøkelse.

3.0 Teoretisk plattform

Teori viser til ulike former for analyserende og syntetiserende arbeid med erfaringsmateriale, spørsmål, argumenter og svar, noe som ofte går over i hverandre.

3.1 Teorien om arbeiderkollektivet og annen sosiologisk teori

Med bakgrunn i en tanke om å avgrense oppgaven til å omhandle Arbeiderkollektivet og de prosesser Lysgaard fant i sin undersøkelse, og gjøre en replikasjonsstudie, har jeg valgt å velge ut noen teoretikere jeg anser er best egnet til å belyse de fokus områder undersøkelsen setter lys på. Den første delen omhandler de teoretikere Lysgaard brukte i analysen om Arbeiderkollektivet. Den andre delen omhandler teoretikere jeg anser har viktige bidrag for å belyse undersøkelsen og de funn jeg har gjort.

Det er i dette kapittelet et mål å gå gjennom utvalgt teori og belyse de funn jeg har gjort i min undersøkelse, sammenholdt med de funn og den teori Lysgaard brukte og oppsummerte i sin bok. Jeg har av den grunn valgt samme oppbygning som Lysgaard har gjort i boken slik at man kan skille klart mellom drøftinger av funn og drøftinger sett i lys av utvalgt teori.

Lysgaard påpeker at de underordnede under visse betingelser utvikler et forskningsystem som ikke er planlagt og gjennomtenkt ut fra entydige målsettinger. Dette utvikles ikke bare som et ønske om uforstyrret, spontan utfoldelse, men mer som et uttrykk for trygghet, makt og ære innenfor en arbeidsorganisasjon der de ikke har hatt individuelle betingelser for å oppnå disse goder og rettigheter. Han går videre inn på forskjellen mellom kollektiv og gruppe, som ikke bare er et spørsmål om størrelse, men mer om de prosessene disse sosiale enhetene er bygd opp av. ”Systemet er knyttet til en grunnleggende problemtolkning, mens gruppen består av spontane interaksjons- og identifiseringsprosesser.” (Lysgaard, 2001, s. 290)

Lysgaard valgte å sette gruppebegrepet til spontanprosessen (interaksjon, identifisering) mens systembegrepet ble satt i sammenheng med problemløsende oppgaver som inkluderte alle arbeiderne, dvs alle ansatte måtte løse problemer knyttet til det teknisk/økonomiske system, alle arbeidere til kollektivsystemet. Dette var en prosess uavhengig av deres personlige synspunkter og gruppemessige spontanforhold.

Det understrekes at jeg følger Lysgaard og bruker begrepet system om elementer som står i gjensidig avhengighet av hverandre og til sammen utgjør en helhet med en viss avgrensning utad og med en viss varighet. I denne betydning er også en gruppe eller klikk et sosialt system. Gruppen derimot skiller seg fra system og dannelsen av arbeiderkollektiv ved at den er nærmere koblet til spontanprosesser og ikke de problem- og identifiseringsprosesser som inkluderte alle underordnede arbeidere, slik jeg har nevnt over.

3.2 Homans smågruppeteori

Lysgaard har som valgt å sette fokus på prinsipper utarbeidet av George C. Homans, som vektlegger en systematisk utarbeidet smågruppeteori. Homans teori er presentert som en serie med hypoteser om samspillet mellom tre elementer (prosesser) som han ser som de sentrale i enhver sosial gruppe:

”Sentiments (følelser og innstillinger), interaction (samhandling, samtale), activities (handlinger og gjøremål).” (Lysgaard, 2001, s 291)

Disse elementer opptrer i et sirkelforhold der hvert element opptrer samtidig som årsak og virkning. Han ser de sirkelvirkende prosessene i forhold til den styring et sett normer som medlemmene aksepterer og vurderer – og kontrollerer hverandre etter.

I bedriften fant Lysgaard disse prosessene beskrevet i intervjuene. I tillegg fant at disse prosessene i produksjonen når forskerne observerte hvordan dette utspant seg i praktiske handlinger. For eksempel dannelsen av arbeidslag.

Pr i dag arbeides det i skift. Skiftene kan kalles grupper, fordi de ikke omfatter alle arbeiderne samlet og deres forhold til bedriftens ledelse. I tillegg er skiftene formelle. Noen grupper er formelle, dvs at ledelsen har initiert hvem som deltar og hvilket mandat gruppen har, andre oppstår spontant, når det f.eks plutselig skjer en nødstopp ved anlegget og arbeidere fra ulike avdelinger hjelper hverandre.³

Videre spalter Homans gruppen i et ”ytre” og et ”indre” system. Det ytre system er de aktiviteter, interaksjonsmønstre og innstillinger/holdninger gruppen ut fra omgivelsene skal utføre. Dette vil også innbefatte de samarbeidsformer som kreves av hver enkelt, de motiver man som arbeider har for fortjeneste, den respekt et skikkelig arbeid gir.

Arbeiderne jeg intervjuet gav et felles inntrykk av at de er stolte av yrket sitt, og har en sterk lojalitet til den skiftgruppen de tilhører. De ser verdien av eget bidrag for å skape trivsel og stabilitet, ved at de utfører den jobben de har ansvar for, og på den måten sikrer et godt samarbeid innad i gruppen.

Ved gruppens indre liv beskrives dette som de prosesser som pågår når medlemmene blir kjent med hverandre, påvirker hverandre, finner på ting sammen og utvikler sin interne organisasjon med ledere og følgesvenner. Det ytre og det indre livet i gruppen påvirker hverandre gjensidig i et vekselvirkningspill. I praksis vil det i det ytre system ligge hva som er motiver for å få en jobb, i det indre systemet ligger sympatier og antipatier overfor hverandre.

Her kom det i min og i den opprinnelige undersøkelsen, frem opplysninger som tyder på at skiftgruppen er en sterk enhet som vokter vel på sine medlemmer, og sikrer at de som er ”inne” følger gruppens regler til enhver tid.

Aktiviteten i det ytre system styres av det som kreves i jobben, i det indre system utvikler aktiviteten seg spontant og tjener til å uttrykke menneskers innstilling til hverandre.

Ettersom man nå har et sett felles regler for hvilken kompetanse en prosessarbeider må inneha for å kunne jobbe ved fabrikken, vil dette bidra til at de som er ufaglærte fra tidligere tider, tvinges inn i et etterutdanningsløp fastsatt av fagforening og sentrale opplæringsmyndigheter. Dette vil slik jeg ser det også kunne bidra til at likheten mellom arbeiderne styrkes, og de som er seniorer får beholde sin nedarvede innflytelse på hvordan man forholder seg til hverandre og ledelsen.

³ Jeg kommer nærmere inn på dette i kapittel 5.

Homans ser også gruppe-medlemmenes ønske om å overleve presset fra omgivelsene, men anser at dette kommer av medlemmenes ønske om å være gruppe innenfor disse omgivelsene, og ikke et ytre press som disse medlemmene etter hvert ville oppleve individuelt.

Under min undersøkelse gav respondentene sterkt uttrykk for den tilhørighet de anså viktig for dem i prosessen med nedbemanning, og da spesielt med hensyn til det å stå sammen som enhet der individet ble skjermet av resten av gruppe-medlemmene, og ikke fikk ha møter med ledelsen alene uten sine tillitsvalgte tilstede.

Lysgaard skiller mellom smågruppe og system. Smågruppen er preget av direkte samhandling og av at personene identifiserer seg med hverandre, såkalte nærhets- og likhetsbetingelser. Dette observerte jeg på mine vandringer i kontrollrommene på fabrikken, der de nærmeste kollegaene gav uttrykk for at de kjenner hverandre så godt, at de nærmest kan fullføre setninger for hverandre, eller utføre arbeidsoppgaver uten at ett ord blir sagt høyt.

Kollektivsystemet omfatter de samme prosesser ”pluss en karakteristisk problemtolkningsprosess” (s.235), et rasjonelt svar på at fundamentale menneskelige interesser er truet av et ensidig og umettelig teknisk-økonomisk system. Gruppen oppfattes som meningsfull i seg selv, i personenes samvær og samfølelse.

Homans definerer gruppebegrepet slik:

”En gruppe defineres ved medlemmenes interaksjon.”

(Lysgaard, 2001, s.298)

Med utgangspunkt i den definisjonen vil en gruppe ikke bare være preget av interaksjon, men av gjensidig vennskap, like synsmåter, følelser og gjøremål.

Det at personene også befinner seg innenfor et system, viser til grunnleggende institusjonelle forhold, til det å håndtere basale problemer.

Lysgaard har en egen betraktning som han påpeker ikke er godt belyst av Homans. Nemlig det poeng at grupper og behovet for grupper ikke kun kommer innenfra, men også utenfra. Han vektlegger at mennesket har et grunnleggende behov for gruppetilhørighet og den beskyttelse dette gir i vår sammenheng, arbeiderkollektivet – overfor en problematisk og krevende omverden.

Et felles ”problem” arbeiderne hadde i den perioden min undersøkelse pågikk, var den usikkerhet og utrygghet som rådet, på grunn av kravet om nedskjæringer og effektivitet. De gav uttrykk for apati og likegyldighet, på samme tid som de var sinte og bekymret. Mange uttrykte at de fortsatte å gå på jobb på grunn av tryggheten i skiftgruppen, og gode kollegaer som bidro med gjensidig støtte.

”Det nytter ikke å snakke med noen andre utenfor fabrikken, for de skjønner ikke hva vi egentlig går gjennom nå, ikke engang familien kjenner meg så godt som gutta i avdelingen.”

Systemet viser til en ”sammenheng med en bestemt problemløsende oppgave som samtlige i medlemskategorien ble forutsatt (fra systemhold) å bidra til...uansett deres personlige synspunkter og gruppemessige spontanforhold (s.291).

Med problemtolkningen kommer den rasjonelle aktøren i sentrum, en aktør som ikke bare evner å være rasjonell når det gjelder effektivitet og lønnsomhet, men også når det gjelder makt og ære (s. 148, 149). Her kom arbeidernes forhold til fagforeningen tydelig frem i de intervjuene jeg gjennomførte, de hadde alle full tillit til sin fagforeningsleder, som fremsto som tydelig og talte den nye ledelsen midt i mot. Han virket slik jeg tolker mine respondenter, som en integrerende og samlende kraft i den tiden alle var utrygge på om deres arbeidsplass ville bestå.

På den måten sikret han seg respekt og gehør hos sine medlemmer, og vant makt og ære da han kunne lovverket bedre enn de nye lederne. Dette er et eksempel på den ene, som fordi han representerte helheten, fikk alle arbeidernes respekt, med bakgrunn av at han handlet på vegne av kollektivet og med mandat gitt av medlemmene.⁴

Lysgaard ser videre på den betydning det har for individet å bli tatt med på avgjørelser, både fordi arbeiderne da får en følelse av å være respektert og fordi de blir mer fortrolig med bedriften og metodene, og dette kan gi utslag i økt produktivitet. På smågruppeplanet kan det som følge av dette oppstå en ny mer positiv gruppeånd. Denne kan igjen medvirke til at produktiv innsats blir en del av gruppemedlemmenes gjensidige forventninger. Der det eksisterer et sterkt kollektiv som ved den fabrikk som er undersøkt i den opprinnelige undersøkelsen og min undersøkelse, vil jeg anta at normer vil utvikle seg innen kollektivet og vil pålegge individene regulering av hva kollektivet finner er hensiktsmessig atferd.

Respondentene fra min undersøkelse uttrykte en sorg over den tiden som var forbi, da bedriften var en "familiebedrift". Dette fordi de hadde en opplevelse av å bli tatt vare på og vernet av ledelsen, med en nærhet og gjensidig mellommenneskelig respekt for hverandre. Nå uttrykte de i spontane samtaler i avdelingene, at de kun hadde hverandre, da de ikke kunne stole på den nye ledelsen. Dette var med bakgrunn i mangel på informasjon og innflytelse på de prosessene som var iverksatt ved bedriften.

De så også på egen ansiennitet som et tegn på lojalitet og en stolthet over å jobbe på "historisk grunn", noe som nå var tatt fra dem av de nye lederne, som ble oppfattet som overfladiske og uten innsikt.

I analysen oppfattes bedriften som bygd opp omkring tre sosiale systemer – et teknisk/økonomisk, et menneskelig og et arbeiderkollektiv.

"Det mest påfallende ved opplegget vårt er at vi spalter arbeidsorganisasjonen i tre systemer, bygd opp omkring de ansatte i egenskap av "ansatte", "mennesker" og "arbeidskamerater" "(s.124)

Om man anvender dette på en formell organisasjon vil dette innebære interaksjonen mellom den som tar initiativet i det ytre teknisk/økonomiske system, og den underordnede. Her vil man som Lysgaard påpekte finne en utvikling av respekt, eller mulig også fiendskap, og interaksjonen vil være begrenset til det som er teknisk/økonomisk strengt nødvendig. Gjennom min undersøkelse var respondentene helt tydelige på at de så på den nye ledelsen i et fiendtlig lys, men også med respekt, da de fleste innså nødvendigheten av at fabrikk måtte fornyes. De aller fleste hadde et

⁴ Det blir av og til litt uklart hva som er forskjell mellom kollektiv-system og gruppe. Dette er en viktig uklarhet som gjelder mer fundamentale begrepsdistinksjoner. Det er derfor ikke alltid lett å holde disse distinksjonene fra hverandre.

3.3 Mertons referansegruppeteori

Lysgaard ser videre på teorien Robert K. Merton har utarbeidet og ser arbeiderkollektivet opp mot den generelle "referansegruppeteorien".

Merton har to hovedoppgaver for referansegruppeteorien. Den ene går på å systematisere årsaksfaktorene til og konsekvensene av de vurderinger og bedømmelser individet tar av egen situasjon, og sammenligner andre individers eller gruppers verdier og standarder. Her kommer det som kjennetegner arbeiderkollektivets medlemmer, at medlemmene tar andre individers og gruppens verdistandpunkt og integrerer en forestilling om hva som er passende – for deretter å danne egne standpunkter og forestillinger.

Lysgaard påpeker at man holder det teknisk/økonomiske system utenom, selv om man ser at dette systemet også streber mot å bli et kollektiv, når det gjelder den fellesskapsfølelse bedriften ønsker å skape for de ansatte. Historisk sett tolker jeg ut fra opplysningene hentet fra "Kraftnytt" (1947-1956), at bedriftsledelsen har jobbet systematisk for å legge et grunnlag for solidaritet og gjensidig respekt, for å skape en trygg og dynamisk arbeidsplass.

Dette fremkommer ved at de ansatte skal føle seg solidariske i kraft av at de deler det felles teknisk/økonomiske verdisystem, og at alle ansatte bør føle seg forpliktet til å oppfylle de teknisk/økonomiske rolleforventningene. I min undersøkelse hadde de ansatte kun fokus på at de stilte på jobb, for å redde sin egen fremtidige arbeidsplass og relasjonene til kollegaene. Deres fokus på ledelsen var negativt i forhold til de krav om effektivitet og nedskjæring de ble stilt overfor. Det kan se ut som referansegruppen og "bedrifts-vi-et" har endret seg vesentlig fra Lysgaards undersøkelse til dagens situasjon.

Ved å sette fokus på referansegruppeteorien fører Lysgaard oss inn på hvordan individet på den ene side tilpasser seg den opptagelse av normer som karakteriserer grupper man venter eller håper på å rykke inn i, altså en forming og tilpasning av egen atferd. Og på den andre side viser sin tilpasning i faktisk atferd som er akseptert av gruppen man søker innpass i.

Merton har en hypotese om at man lettere inkluderes i en gruppe hvis normer og atferd man opptar og viser utad, senere kan bidra til en tilpasning til denne gruppen.

Ved at de ansatte viser observerbar atferd, vil bedriftsledelsens effektive kontroll av de ansatte i henhold til det teknisk/økonomiske systems verdier og normer være mer synlig. Dette kan føre til en kollisjon av arbeidernes interesse av å være i skjul.

Denne kollisjonen mellom organisasjonens observerbarhet og de ansattes behov for å være i skjul, kan oppfattes som et aspekt av kollisjonen mellom organisasjonens "ubønnhørlighet" og de ansattes behov for trygghet.

I lys av dette finner jeg det ikke underlig at de ansatte utvikler forskningsordninger, og ser arbeiderkollektivet som et felles skjul, som beskytter den enkelte arbeider. Arbeiderkollektivet danner da en felles front mot ledelsen, uten at individet stikker seg frem, og formidler et standardinntrykk kollektivmedlemmene samspiller om å gi ledelsen. Dette gjelder særlig forskningsinger overfor visse krav og utfordringer ledelsen kommer med, der arbeiderkollektivet trer tydelig frem på vegne av sine inkluderte medlemmer.

Referansegruppeteorien til Merton belyser i en viss utstrekning hvilken solidaritet som dannet referansegrunnlaget for de underordnede arbeidstakerne. Dette er en type referansesolidaritet som synes å ha andre dimensjoner enn skiftgruppen/gruppen til Homans. Arbeiderkollektivet blir en

referanse for ansatte som ønsker å forskanse seg i et felles samspill overfor ledelsen, uten at forskningsmekanismene blir avslørt. Under familiebedriften var kanskje dette mindre påkrevet og sentralt enn i den nåværende situasjonen, hvor "trusselen" overfor ansatte er mer eksplisitt til stede i forbindelse med omstillingsprosessen.

3.4 Fabrikken og kollektivet i lys av Marx

Jeg har valgt noen utdrag fra Karl Marx, da han etter min oppfatning setter fokus på noe av det mest grunnleggende i en relasjon mellom ansatt og ledelse, nemlig analyse og håndtering av problemene mellom underordnede ansatte og formenn.

Jeg stiller meg undrende til at Lysgaard ikke tydeligere har anvendt Marx i sin analyse som kunne belyst klasseteori og teori om de underordnede, men slik jeg tolker det er dette underliggende teori for Lysgaard.

Etter min oppfatning kan det ha noe med tidspunktet for undersøkelsen å gjøre. Den ble gjennomført få år etter 2 verdenskrig, og kommunismen ble på den tiden ansett som en trussel mot demokratiske verdier.

Samt at Lysgaard i sitt notat fra 1978, påpeker at hans mål er å arbeide fram en "Grand Theory" innen sosiologi, altså en *omfattende teori* – som kunne bidra til å samle det sosiologiske tankegodset og gjøre det mer tilgjengelig som en helhetlig teori. Lysgaard uttrykte bekymring for at sosiologene skulle utvikle hver sin teori, for hvert forskningsfelt, noe jeg tolker som en klar intensjon om å utlede en omfattende systemteori. En samlende systemteori kunne kanskje være lettere å oppnå tilslutning til, enn en teori sterkt forankret hos den mer kontroversielle, og dermed splittende, Marx. Dette kan det imidlertid bare spekuleres om i ettertid.

Jeg har gjort et lite utvalg fra Marx og de skriftlige arbeider han har laget. Dette er gjort med bakgrunn i oppgavens begrensede omfang, samtidig som jeg anser han er en viktig bidragsyter innen oppgavens tema.

I sitt forord til førsteutgaven av *Kapitalen*, kommenterer Karl Marx at man i analyse av bedrifter og næringsliv ikke kan gjøre bruk av mikroskop eller kjemiske reaksjoner, "Die Abstraktionskraft muss beide ersetzen".

De konkrete temaene han er opptatt av – lønnsomhetsmaksimering, overspesialisert arbeid, klassekonflikter og helseskadelig arbeidsmiljø – er noen av de samme som Lysgaard var opptatt av.

Lysgaard fremhever i tillegg mye av det samme siktemålet om abstraksjonskraft som Marx, gjennom å poengtere at siktemålet ikke er å undersøke hva som faktisk foregikk i bedriften, men heller å bidra til en sosiologisk abstraksjon og analyse av de forskjellige problemene og håndteringen av disse som de underordnede ansatte/formenn gjennomførte i sitt daglige virke på fabrikken.

Sosiologisk begrepsdannelse (interaksjon, roller, status, system) skulle være hjelpemidler til å få en slik sosiologisk innsikt i det som skjedde. Lysgaard var som Marx, opptatt av den interessante samtalen, ikke statistiske fakta. Med bakgrunn i dette gjennomførte Lysgaard både intervjuer og deltagende observasjon, der han og teamet hans ble inkludert som arbeidere i fabrikken i den perioden undersøkelsen pågikk, noe som etter mitt syn bidro til å skaffe dem en unik innsikt i de interaksjonsprosesser som pågikk, samt hvilke roller den enkelte hadde i ulike grupper, og

3.6 Kollektivet i lys av Max Weber

I sosiologien er det Max Weber som har klargjort begrepsdannelsens logikk i samfunns- og kulturfagene, i tradisjonen fra Immanuel Kant til Heinrich Rickert. Weber fremhever at "grunntanken i moderne erkjennelsesteori, som beskriver seg fra Kant" går ut på at begreper ikke er avbildninger av en objektiv virkelighet, men tankemessige midler til intellektuell beherskelse av det empirisk gitte (Weber 1971:215)

I følge Weber står bruken av rendyrkede begreper og idealtyper sentralt i alle kultur- og samfunnsfag. Slike abstraksjoner er viktige for å identifisere en virkelighet mest mulig sakssvarende. Vi trenger adekvate allmenne begreper for å få tak i de særegne forhold (jf Weber 1999:39), f eks for å kunne identifisere at noe ikke dreier seg om irrasjonell gruppereaksjon, men rasjonell reaksjon på institusjonelle problemer.

Weber advarte for nesten hundre år siden mot misforståelsen om at "samfunnsvitenskapenes begrepsmessige konstruksjoner skulle være en ustanselig jakt på nye synspunkter og begrepsmessige konstruksjoner. Tvert om "...kunnskap om den kulturelle betydning av konkrete historiske sammenhenger, er det eneste og ytterste mål som også den begrepsdannende og begrepskritiske forskning vil bidra til". (Weber 1971:219)

I analysen i Arbeiderkollektivet lar Lysgaard bedriften være den mest omfattende strukturen. For å få analytisk grep om den komplekse virkeligheten, utviklet Lysgaard et sett begreper "som gjør det lettere å finne orden i denne situasjonen". Lysgaard vektlegger at han har "utledet teorien om de underordnedes kollektiv ut fra forestillingen om to slags grunnleggende enheter i arbeidsorganisasjonen:

- Person
- System

De er begge fundamentale, men Lysgaard fremhever en av dem

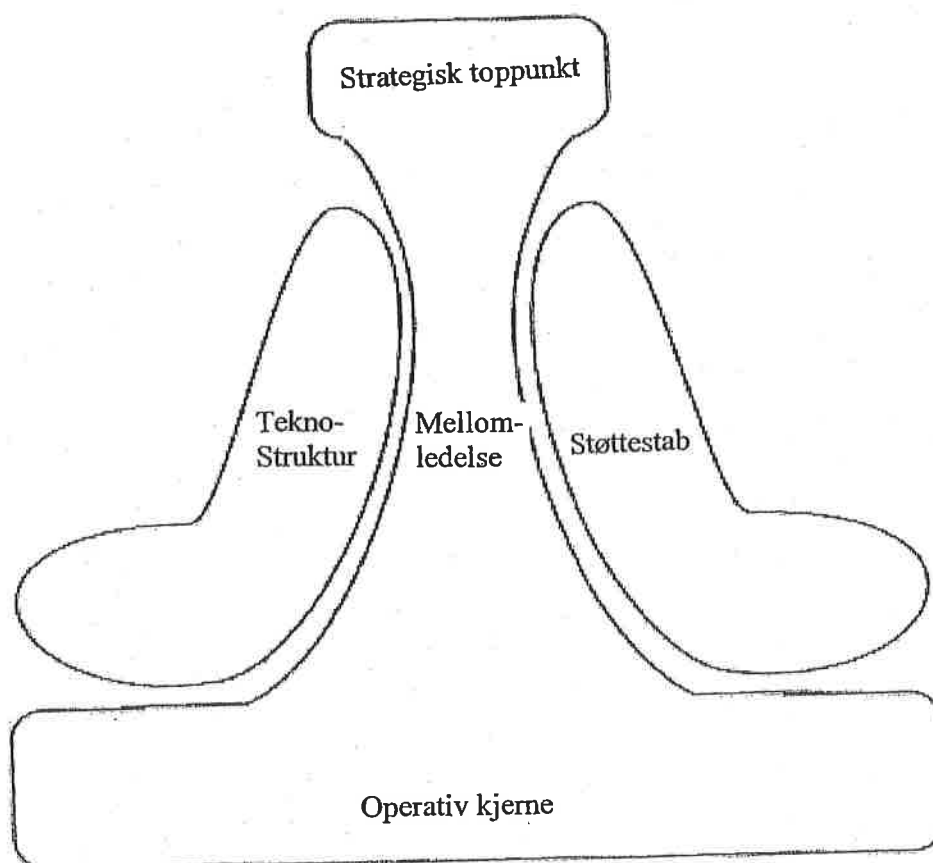
"Hvis det overhodet er noe som særmerker vårt bidrag til forståelsen av livet i en bedrift, så må det nettopp være den teoretiske utledningen av et system som i prinsippet omfatter hele serien av grupper og klikker på arbeidsplassen. På den måten får vi systematisk mening i de normer og forestillinger man kan observere på gruppeplanet, en mening man etter vår oppfatning ikke kan utlede fra studiet av den enkelte kameratgruppe eller interaksjonsenhet." (s.235)

Forskerlaget til Lysgaard deltok gjennom en lengre periode side ved side med de ansatte i fabrikk, noe som gav dem unike situasjoner og observasjoner de samlet kunne drøfte i etterhånd. Metodologisk stemmer dette overens med Webers vektlegging av forståelse når det gjelder kunnskap om samfunnet, kulturen og historien. I tillegg er også Webers vektlegging av nødvendige sosiologiske begreper for analyse av virkeligheten. Dette stemmer overens med den vekt Lysgaard legger på at hans studie skulle bidra til utvikling av sosiologiske begreper og teori. Dette har også vært en inspirasjon for meg, om enn ambisjonene om en omfattende sosiologisk teori ikke er like markante.

3.7 Kollektivet i lys av Mintzberg

Bedriften er først og fremst et teknisk-økonomisk system, et rolle- eller verdisystem, der hovedformålet er maksimal effektivitet og lønnsomhet. Dette systemet er hierarkisk organisert, og bestemmelsesretten ligger hos ledelsen. De krav som stilles til de underordnede arbeidere innlemmet i dette store systemet, karakteriseres som "umettelige/ensidige/ubønhørlige" (s.137-138) I generell organisasjonsteori omtales denne organisasjonsstrukturen noen ganger som "maskinbyråkratisk" (Mintzberg, 1983a, kap.9

Mintzberg beskriver sin modell slik:



Figur 4.3. Maskinbyråkrati

(Bolman/Deal, 1998, s.82 og 84)

Jeg valgte å skissere litt av Mintzberg fordi jeg anser han beskriver produksjonsarbeidernes hverdag på en billedlig god måte. På mange måter har arbeidernes hverdag utviklet seg med bakgrunn i den raske teknologiske utvikling man har sett på alle områder av produksjonen, men hvordan de beslutninger som fattes på toppen påvirker de som er nede i den operative kjernen kan være vanskelig å gjennomføre, da avstanden blir for stor.

Mintzbergs maskinbyråkrati kan også være med å antyde et vesentlig aspekt ved omstillingsprosessen ved Peterson Linerboard. Den tradisjonelle organiseringen som Lysgaard beskriver er kanskje den som best passer til denne modellen. Dagens organisasjon kjennetegnes av en gradvis nedbygging av noe av det maskinmessige stabs- og mellomledelsesnivået i bedriften. På den annen side uttrykker også respondentene frustrasjon over detaljstyring, prosedyrer og sentraliserte beslutningslinjer, noe som peker på aspekter ved et maskinbyråkrati.

Hvis man er opptatt av å forstå grunnene og handlingene til en gruppe i en bedrift, er det medlemmene i denne gruppen som vet mest om dette. Det er derfor svært viktig å oppnå tillit i den gruppen som skal utforskes (Mintzberg 1979) Dette kan gjøre det mulig å avdekke de utviklingstrekk og problemsituasjoner som oppstår. Her kan lærdom fra både Mintzberg og Lysgaard være viktige inspirasjonskilder.

3.8 Tonivåteorien i lys av Habermas

Teorien til Habermas preges av interesse for temaer som fortellinger, metaforer, debatter, identiteter og definisjoner av virkeligheten.

Tonivåteorien bygger på en sammenkopling av forståelse av omfattende systemer, markedsorienteringer og administrative apparater, og samhandling i en konkret livsverden. System og livsverden viser til to former for sosial samordning, dels formidlet via penger og makt (systemintegrasjon), dels via kommunikasjon (sosialintegrasjon). Lysgaards teknisk-økonomiske systemer viser dermed et system også i språkbruken til Habermas, mens de to andre begrepene til Lysgaard, arbeidskamerat og menneske, ikke viser til system, men til sosialintegrasjon. Og livsverden med dominansen av de kommunikative. Her er både den sosiale/normative/intersubjektive og den subjektive verden parallelt til Lysgaards arbeiderkollektiv og det menneskelige system. Man kan slik jeg tolker det, ikke forstå hva som foregår uten å se både system- og sosialintegrasjon i sammenheng med hverandre. "Kollektivet kan oppfattes som en støtpute (fender) som fanger opp sammenstøtet mellom det teknisk-økonomiske system og de ansatte (s.145), dvs sammenstøtet mellom system og livsverden. Man finner ikke dette beskrevet eller uttrykt direkte ved en innvielse eller formålsparagrafer, selv om de ansatte føler en sterk forpliktelse overfor dette kollektive verdssystemet. Slik Lysgaard har formulert det var arbeiderne kollektivt bevisst på at dette uformelle systemet fungerte for medlemmenes beste, slik at det ble opprettholdt ved å gjenta atferd som var nedarvet og hadde vist seg å slå ut til kollektivets beste. Ved å opprettholde og videreutvikle kollektivet som et solidarisk system, fikk forholdet en dobbelthet, også med at *det* var umettlig og ensidig.

Arbeiderne er ikke bare ansatte – systemintegreerte og interesserte i at bedriften skal klare seg. De er også sosialintegreerte arbeidskamerater, medlemmer av arbeiderkollektivet. Som arbeidskamerater er de underlagt kollektivets forventninger. De skal ikke jobbe så mye som ledelsen vil, men heller ikke sluntre unna. De skal unngå å bli favorisert av overordnede, heller ikke innynde seg. Fremfor alt skal de følge ”kollektivets første bud at den enkelte arbeider skal la alle sine forhold med det teknisk-økonomiske system, skje gjennom kollektivsystemet (s.167) Arbeiderkollektivet blir på en måte også det som skal balansere den enkeltes individuelle og egoistiske interesser (i å berike seg), med den kollektive samordning for at alle skal få like sjanser (ikke nødvendigvis bli like, homogene). Habermas argumenterer for at formelle organisasjoner er rettslig konstituert (1981b:460). Medlemmene handler kommunikativt ”unter Vorbehalt” – de som har hierarkisk makt kan når som helst sette ting i gang med henvisning til formell posisjon. Gjensidig tilpasning er en form for sosialintegrasjon og er viktig i alle organisasjoner. System og sosialintegrasjon er vevet inn i hverandre, og det er viktig å ha mer enn en tanke og en verdi i hodet samtidig. Man må være for både harde og bløte verdier, f.eks effektiv konkurranse i økonomien og lønnsomhetsfrie rom i kulturen. Dette dobbeltaspektet viser til forholdet mellom system og livsverden, og hvordan de to verdene penetrerer inn i hverandre, håndteres og utvikles.

Med Habermas (1981:168) kan man si at den deltagende observatør i en slik studie skal være ledet av en erkjennelsesinteresse som gjør vedkommende til en virtuell deltager i det observerte, sosiale system. Forskeren som likeverdig samtalepartner er en aktør som handler i forhold til det vitenskapelige argumentasjonskollektivet, og ikke i det felt som skal beskrives og analyseres. For å få tilgang til samhandlingen i dette feltet må det etableres gode samtaler.

Lysgaard var overbevist om at han og teamet hans lyktes med dette ”Det er vårt bestemte inntrykk at intervjuene også av informantene ble oppfattet som uformelle, tvangfrie samtaler” (s.89)

Jeg anser også at de intervjuene og de observasjonene jeg gjorde ved fabrikken, ble gjort i en uformell og fri form. Mine respondenter uttrykte alle at de ville snakke med meg for å bidra med sin kunnskap om egen arbeidsplass og med de erfaringer de hadde. Alle understreket at de ønsket å uttale seg med åpenhet og ville ikke ”legge noe imellom”.

Lysgaard insisterer på at det er grenser for personlighetens fleksibilitet, dvs for hvor likegyldig og løsrevet den formelle organisasjon kan bli for livsverden. Han (1989: 90) gir en god begrepsbestemmelse av slike grenser når han hevder:

”Mennesket, i sosiologiens perspektiv, er ikke bare innkoblet i sin omverden via skiftende og springende kontekster – liksom uaffisert og gladelig hoppende fra børs til katedral – men er også koblet inn i sin omverden i en mer fundamental normativ og forestillingsmessig forstand, nemlig i sin omverdens kultur, som også inneholder de kunnskapsmessige og språklige aspekter av forståelseskomponenter i den menneskelige virksomhet”.

Det at alle arbeiderne forholder seg til et felles sett normer og har et felles verdisyn på kollegaer og atferd, har bidratt til å kaste lys over de opprinnelige funn, men også til å gi næring til en undring over de mellom menneskelige prosesser som pågår i skiftgruppene.

Realismen i synspunktet er hamret ut i Arbeiderkollektivet (2001).

4.0. METODE

4.1 Hva er metode?

Wilhelm Aubert blir sitert i mange sammenhenger, hvor det er spørsmål om metode:

“En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet hører med i arsenalet av metoder”.

For å få empirisk tilnærming til problemstillingen, har jeg gjort en vurdering mellom de to mest anvendte undersøkelsesmetoder i samfunnsvitenskapen; kvalitativ og kvantitativ metode. Det er vanskelig å hevde at den ene metoden er bedre enn den andre, men det er sannsynlig at metodene egner seg til ulike typer av problemstillinger. For å øke eller bedre informasjonsinnhenting er det også en mulighet å kombinere de to metodene. Av andre hensyn man må ta i forhold til valg av metode, vil vi nevne ressurstilgjengelighet og økonomi. Valget og vurderingene må hele tiden være på hva man får igjen av mer eller bedre informasjon sett opp mot kostnadene for å skaffe disse til veie.

4.2. Kvalitativ metode

Denne metoden egner seg best i situasjoner der man vet lite om det temaet man skal undersøke. Videre er denne metoden egnet når man ønsker å gå i dybden og legge vekt på detaljer og nyanserikdom. Denne formen for informasjonsinnhenting er imidlertid ressurskrevende, fordi inngående intervjuer ofte er tidkrevende, og datamaterialet vanskelig å tolke på grunn av informasjonsmengden. Selv om man i denne type undersøkelse alltid vil møte generaliseringsproblemer, nøyer man seg likevel i mange situasjoner å intervjuer få respondenter, som man mener er representativ for hele gruppen.

I denne undersøkelsen har jeg valgt å intervjuer 45 personer, da det ville bidra til å gi et representativt utvalg av alle fabrikkens ansatte. Med en ”viss” representativitet mener jeg her å få med flest mulig vertikale nivå og horisontale funksjoner blant intervjuobjektene.

Lysgaard fant i sin undersøkelse at kollektivet oppsto som beskyttende fellesskap som utvikler seg blant underordnede, med et likhetsprinsipp der ingen skal stikke seg fram, og det skal ikke gjøres forskjell innen kollektivet når det gjelder de enkeltes forhold til bedriften og de overordnede.

Arbeiderne snakket i de opprinnelige intervjuene om ”oss arbeidere” på den ene siden, og ”bedriften” på den annen side. Bedriftens interesser og arbeidernes interesser stilles ofte opp mot hverandre i arbeidernes tankegang, selv om de også så at det var en gjensidig avhengighet mellom dem selv og bedriften. Lysgaard fant at det er i denne spenningen med og avhengigheten av bedriften at de underordnede utvikler sitt kollektiv.

Lysgaard illustrerte dette med et eksempel fra et intervju, der en formann opplevde en vanskelig situasjon i forhold til arbeiderne. Han snakket med arbeiderne en og en og la fram

problemstillingen, og fikk godkjenning fra alle arbeiderne. Men da arbeidet skulle gjøres og formannen inspiserte, viste det seg at alle hadde ombestemt seg – de ville likevel ikke godta formannens forslag. Det som var enstemmig godkjent, ble enstemmig forkastet.

I min undersøkelse fant jeg deler av den samme dynamikken, denne gang illustrert av en produksjonsleder som tidligere jobbet som produksjonsarbeider, sammen med guttene han nå var satt til å lede. Han snakket om den situasjonen han opplevde som vanskelig, da han gikk fra dem til å bli bedriftens mann. Han kunne bli bedt med på sosiale aktiviteter og uformelle samtaler med de tidligere likestilte kollegaene sine, men opplevde å bli isolert og ikke tilsnakket. Samtidig som arbeiderne hevdet å ha inkludert ham, selv om det fremkom at det var mest for å være alliert med en i ledelsen. Kollektivet håndterte dette ved å markere en felles holdning internt, som det var vanskelig for den tidligere kollegaen å bryte gjennom.

Undersøkelsene hadde som felles utgangspunkt å belyse hvordan de ansatte ordnet seg i forholdet til hverandre, og finne ut hvordan de ut fra ulike roller fremtrer på den sosiale arena. Det er situasjonen, den sosiale sammenhengen undersøkelsene belyser, ikke enkeltpersoner og hva disse bringer inn i situasjonen enkeltvis man har satt fokus på. Fokus har vært en sosiologisk systemanalyse, og på den måten få til interessante samtaler med de ansatte.

Det interessante var altså det ly den enkelte respondent kunne kaste over de systemer som var virksomme i bedriftsorganisasjonen. De to eksemplene (fra Lysgaard og mitt materiale) illustrerer fordeler med en kvalitativ fremgangsmåte. Responsen i intervjuene gjengir at utsagn fra arbeidstakerne kan bety en ting i en sammenheng, og noe annet i en annen. Enighet med formannen individuelt kan snus til kollektiv uenighet fra de samme individer. Dette vil være avhengig av situasjon og styrken i kollektivet. For å få dette frem er det nødvendig å gå ”dypere” inn i situasjonene og forsøke å forklare handlingene ut fra forskjell i kontekst. Den kollektive opptreden sier noe om at det er en styrke i dette som overgår den enkelte. Dette er mulig å slutte seg til når vekten legges på kvalitative sider ved de ulike situasjonene. Det er noe av dette Lysgaard fremhevet når han poengterte at de i hans undersøkelse var interessert i å få et nærmere innblikk i håndteringen av problemsituasjoner og tvetydigheter, mer enn fokus på isolerte handlingsmønstre og entydige inntrykk og observasjoner.

4.3. Kvantitativ metode

Har man en ganske god forhåndskjennskap til problemstillingen, kan denne metoden være best egnet. Kvantitativ metode er best egnet for å beskrive hyppighet eller omgang av et problem i form av spørreundersøkelser eller korte standardiserte intervjuer. De standardiserte svarene gjør det enklere å behandle og undersøke informasjonsmaterialet med hjelp av datamaskiner. Dette gjør det mulig å spørre mange respondenter slik at man oppnår et statistisk representativt utvalg, som øker muligheten for å kunne generalisere på vegne av hele gruppen.

I meningsundersøkelser er man opptatt av å gjennomføre en standard fra intervju til intervju, slik at de svarene de ulike respondentene gir, blir likeverdige, målbare og sammenlignbare – og kan slås sammen i et begrenset antall svarkategorier. Både intervjuernes og respondentenes særpreg må vike for det statistiske formålet med slike undersøkelser.

Hvordan man kan få frem statistiske svarfordelinger blant de ansatte, hvor mange som mener det eller det – blir da viktig å kartlegge på skjemaer som er standardiserte med på forhånd oppsatte svaralternativer. Nettopp fordi den enkeltes uttalelser ble tungt vektlagt i Lysgaards og min undersøkelse, var det ikke aktuelt å følge opp med en tilleggsundersøkelse som skulle gi et statistisk bilde og fremstilling av meninger og innstillinger i forhold til problemstillingen.

4.4. Valg av metode

I denne oppgaven har jeg valgt en kvalitativ metodetilnærming for å analysere problemstillingen. Dette valget er basert på den undersøkelsen Sverre Lysgaard gjorde ved M. Peterson&Søn i 1954, der han detaljert beskriver sin fremgangsmåte i boken "Arbeiderkollektivet".

For at denne undersøkelsen skulle følge den opprinnelige så tett som mulig, og for å kunne trenge dypt inn i problemområdet og ha muligheten til å undersøke nyanseforskjellene, falt valget på en kvalitativ metodetilnærming.

Metoden egner seg for problemstillinger som har til hensikt å avklare et forhold ytterligere.

Metoden inneholder også noen ulemper som generaliseringsproblemer og problemer knyttet til tolkning av datamaterialet på grunn av mengde.

For å samle data til oppgaven har jeg lest "Arbeiderkollektivet", samt "Kraftnytt" og originale utgaver av bedriftens Årsberetning og Regnskap (1954 og 1955), samt de siste årenes publiserte utgaver som foreligger på Internett.

Videre har jeg foretatt intervju av til sammen 45 respondenter som omfatter alle typer arbeidere ved fabrikk, ledelse og fagforening.

Jeg har dessuten benyttet utvalgt teori som omhandler det tema som er belyst i oppgaven.

4.5. Nærmere kjennetegn ved kvalitativ metode

Pål Repstad beskriver i sin bok: "Mellom nærhet og distanse" (1998) følgende om kvalitativ metode. Kvalitativt orienterte metoder benyttes for å få data som kan karakterisere et fenomen. Kjennetegn ved kvalitativ metode er blant annet et ønske om å få frem best mulig gjengivelse av den kvalitative variasjon, gå i dybden, få frem det som er spesielt, eventuelt avvikende. Datainnsamlingen skjer i direkte kontakt med feltet. Data som samles inn tar sikte på å få frem sammenheng og helhet. De kvalitative metodene tar i større grad sikte på å fange opp mening og opplevelse som ikke lar seg tallfeste eller måle. Kvalitative studier er ofte studier av avgrensede enkeltmiljøer, der målet er å gi en helhetlig beskrivelse av prosesser og særtrekk ved nettopp dette miljøet. Kvalitative metoder handler om å karakterisere. Selve ordet kvalitativ viser til kvalitetene, det vil si egenskapene eller karaktertrekkene ved fenomener. Teksten er det sentrale uttrykk og arbeidsmateriale for kvalitative metoder. I den kvalitative forskningsprosessen nedtegner forskeren innholdet i forberedte, systematiske intervjuer.

4.6 Dokumentanalyse

Skrevne tekster kan komme inn i kvalitative samfunnsvitenskapelige studier på flere måter. Man leser et skriftlig materiale, og gjør bruk av det i analyse og rapport i den grad man finner at det er med på å kaste lys over ens problemstilling. I snevrere forstand er dokumentanalyse en metode der man gir visse tekster status av kilder eller data for selve undersøkelsen, på samme måte som feltnotater, intervjuer og liknende data. I en organisasjonsstudie kan det være aktuelt å lese møtereferater, bøker, interne bedriftsaviser, formålsparagrafer etc. Men data taler ikke for seg selv. De må fortolkes. Analyse av data er en prosess der man prøver å ordne data slik at de får struktur, og dermed blir lettere tilgjengelige for tolkning. Tolking av data er en begrunnet vurdering av data i forhold til de problemstillinger som tas opp i studien, i forhold til de teorier som setter funn fra studien inn i en større sammenheng.

(Repstad, Pål, 1998)

4.7 Kvalitativt intervju

En type kvalitativt intervju er respondentintervju. Dette kjennetegnes ved at det gir direkte informasjon om svarpersonenes egne følelser, hensikter og oppfatninger. I det kvalitative intervjuet er temaet i hovedsak klart på forhånd og man leder respondenten dit.

Man følger ikke noe detaljert skjema, og svar følges opp, slik at respondenten oppmuntres til å utdype og begrunne sine svar.

Forskeren vil ofte ha laget en intervjuguide, men den bør ikke brukes slavisk.

Intervjuguiden skal kun fungere som en huskeliste slik at man får med de temaene som skal dekkes. Respondentene velges ut fra hvem som innehar relevant informasjon for prosjektets problemstilling, enten det er meninger, kunnskap, holdninger, erfaringer etc.

Det er problemstillingen som avgjør hvem det kan være aktuelt å intervju, men de som intervjues bør være mest mulig ulike for å sikre et bredt inntrykk.

Antall intervjuer er skjønnsmessig, men blir antallet for stort, kan analysen lett bli for overfladisk, og dermed mister et kvalitativt forskningsprosjekt noe av det som gjør det til noe annet enn en kvantitativ meningsmåling.

4.8 Intervjuspørsmålene

Ved konstruksjon av spørsmål til intervjuet er det mange forhold man må ta hensyn til. Jeg har tatt utgangspunkt i "Arbeiderkollektivet" av Sverre Lysgaard (1960), der den originale intervjuguiden følger boka som vedlegg.

Med utgangspunkt i denne, har jeg tatt for meg alle spørsmålene fra den gangen, og omarbeidet dem noe, gitt dem ny oppdatert språkdrakt, og mer samtidsriktig valør.

Videre har jeg lagt vekt på noen sentrale huskereglar:

- 1 Enkelhet i spørsmålene ved bruk av korte og enkle setninger uten tvetydigheter
- 2 Spesifikke og konkrete spørsmål for å begrense tolkningsmuligheter
- 3 Unngå ledende spørsmål for ikke å lede respondenten i en viss retning
- 4 Bruk av åpne spørsmål i en kvalitativ undersøkelse for å få nyanserikdom
- 5 Åpne intervjuet "ufarlig", ta mer følsomme spørsmål etter hvert.

4.9 Dataenes validitet og reliabilitet

Enhver undersøkelse må tåle at man stiller spørsmål om dens

- validitet
- reliabilitet

a) Validitet

Validitet blir definert som en uttalelser sannhet og riktighet. Et valid argument er et fornuftig, velfundert, berettiget, sterkt og overbevisende argument. En valid slutning er basert på korrekte premisser.

Måler undersøkelsen det den er tenkt å måle? Fikk jeg svar på det jeg ønsket å få svar på?

Her må man se på resultatene jeg fikk, sett opp mot den problemstilling som er valgt. Det er i seg selv en risiko å spørre folk om deres meninger, holdninger osv. Vi kan komme i den situasjon å tvinge personer til å ha meninger om enkelte områder som de ikke interesserer seg for og svarene kan da komme i tilfeldig rekkefølge. Videre kan folk svare det de egentlig mener, men strategisk slik at det "tilfredsstiller" undersøkeren. Dette problemet kan spesielt være tilfellet når en foretar personlige intervjuer. Spørsmålet om validitet er et vurderingsspørsmål.

Forskere må stole på eget skjønn når de skal bestemme seg for hvordan de best skal kunne fange opp egenskaper de er interessert i å si noe om i en undersøkelse.

(Kvale, Steinar, 2001)

For å styrke validiteten ble intervjuobjektene på forhånd gjort kjent med at resultatene fra undersøkelsen skulle presenteres i anonym form. Dette ble gjort med det formål å få frem mest mulig ærlige svar.

Ved at respondentene på forhånd var gjort kjent med min undersøkelse og at min rolle som forsker var klargjort, anser jeg at dette bidro til at respondentene ønsket å være åpne og snakke direkte om sin arbeidssituasjon. Ettersom situasjonen også var spesiell med fokus på nedbemanning og omstrukturering, var det en kjent utfordring å holde fokus på de definerte temaer, og ikke la min empati med de ansatte bli for sterk i intervjusituasjonen. Viktig å forholde seg nøytralt til handlingen og ikke gå over i positive eller negative vurderinger av produksjonsledere, ledelse eller arbeidere.

b) Reliabilitet

Reliabilitet er en betegnelse på undersøkelsens pålitelighet, det vil si er resultatene til å stole på? Mens det er ønskelig med en høy reliabilitet av intervjufunnene for å motvirke en vilkårlig subjektivitet, kan en for sterk fokusering på reliabilitet motvirke kreativ tenkning og variasjon.

Jeg har brukt kvalitativ metode og foretatt intervju av 45 personer, samt deltagende observasjon. Respondentene ble bevisst valgt ut i fra ønske om et representativt utvalg av ansatte med ulik bakgrunn og arbeidssituasjon.

Ettersom mitt mål har vært å sammenligne to undersøkelser på samme fabrikk, har jeg vært oppmerksom på som Kvale (2001) anfører; "at en tolkning bare er reliabel når alle er enige om den. Dette kriteriet kan føre til at tolkningene trivialiseres. Og det kan igjen medføre en konsensualistisk sannhetsoppfatning; at en observasjon eller tolkning bare er gyldig dersom den kan gjentas av alle, uansett kvaliteten på observasjonen og argumentasjonen."

Innfallsvinkelen til min undersøkelse er gjort etter anbefaling fra Sverre Lysgaard (2001, s.63) "Jeg mener at selve forskningsmetoden stadig er anbefalelsesverdig: gjennom samtalepregede intervjuer og deltagende observasjon å lytte seg fram til sammenhengen mellom folks atferd og de problemer som ligger i deres situasjon – altså søke å forstå atferd ut fra hva som er rasjonelt når man ser det i tilknytning til deres situasjon og de midler de disponerer".

Forskerens relasjon til det studerte felt blir ikke kun observasjon, men også kommunikasjon. Dette gjør at kvalitative data i form av intervjuutskrifter eller feltnotater, har logisk forrang i forhold til kvantitative data. Det kan være vanskelig balansegang å skille på hva som vil være mest hensiktsmessig arbeidsmetode for å sikre gode funn i en slik undersøkelse. Jeg har besluttet å følge den opprinnelige undersøkelsen så nær opptil originalen som mulig, med den følge at jeg har valgt å bruke deltagende observasjon og lagt til grunn det "Samtaleprogram med arbeiderne" som følger vedlagt i boka.

En vanlig type kvalitative data er språklige ytringer, dokumentert i intervjuutskrifter. I noen av tekstene blir det også gitt beskrivelser av konkrete hendelser. I feltnotater registreres som regel i tillegg andre handlinger enn talehandlinger.

Gjennom intervjuer og samtaler med grupper i de ulike avdelingene, kom det tydelig frem en klar solidaritet med sine egne, og den beskyttelse en slik kollektiv tankegang hadde for den enkelte. Ved flere anledninger kom frem at den enkelte stolte på kollegagruppen, og at deres holdninger og ord veide tungt i forhold til hva den enkelte burde og skulle mene, da spesielt om den nye ledelsen og de nye eierne.

Uttrykket "Cowboyene fra Råde" ble brukt gjennom mange samtaler i ulike kontrollrom, noe som gav inntrykk av at dette var et godtatt og mye brukt begrep i kollegagruppen om de to nye eierne.

4.10 Undersøkelsens gang

Jeg startet undersøkelsen i oktober 2006, og hadde som målsetting å følge Sverre Lysgaards opprinnelige undersøkelse så tett som mulig. Jeg ønsket derfor å bruke hans bok som utgangspunkt og mal for min undersøkelse, samt følge det Samtaleprogram med arbeidere – som følger som vedlegg i "Arbeiderkollektivet".

Jeg valgte å bruke Lysgaards opprinnelige spørreguide, med noe bearbeidelse slik at den skulle passe inn i forhold til hvordan bedriften er organisert i dag.

For meg som aldri før hadde vært inne i en produksjonsbedrift ble møtet med en arbeiders hverdag en sterk opplevelse. Bedriften hadde lagt til rette for at intervjuene kunne finne sted i arbeidstiden og i fabrikkens lokaler. Jeg ble lovet gjennom sikkerhetsforskrifter og fikk utdelt vernesko, vernebriller og hørselsvern. De første gangene jeg besøkte fabrikkens, fikk jeg være med opplæringsleder på omvisning og presentasjon i alle avdelingene. Vi gikk gjennom store haller med maskiner som opptok plass i fire-fem etasjer, og hele grunnen dirret under fabrikkens. Lokalene er romslige og har blitt bygget om ved endringer og modernisering av maskinparken. For en som kun har vært der for å observere er det imponerende at så få mennesker kan drive en så stor fabrikk, med alle de tekniske innretningene som må til på høyteknologisk nivå, for at selve prosessen skal kunne fungere. Alle avdelingene er avhengige av hverandres maskiner for at alt skal fungere, og ved nødstopp og planlagt stopp var det ikke lenge produksjonen kunne opprettholdes. Ved planlagt vedlikeholdsstopp i desember 2006 skulle sodakjelen fyres opp igjen. Dette er vanligvis noe som foregår ved elektronisk styring, men da dette var forsøkt, og man hadde forsøkt ulike tekniske løsninger, ble det tilslutt tatt med en lighter og en fakkelpok, som man dermed benyttet. Et enkelt fyrtøy sammen med 800liter olje pr minutt, satte da fyr på sodakjelen, og virket bedre enn moderne teknologi. Slike hendelser er interessante å oppleve for en som ønsker innblikk i en komplisert produksjonsbedrifts indre liv.

Bedriften skiftet eier i mars 2006, og det ble da varslet store organisasjonsmessige endringer ved fabrikkens som følge av dette⁵. Disse skulle iverksettes innen utgangen av 2006, men man hadde ingen konkret beskrivelse av prosessen, foruten de nye eierens målsetting om at 130 mann skulle ut av organisasjonen. Det ble nedsatt arbeidsgrupper internt i de ulike avdelingene, som besto av personer fra ulike skift med ulike bakgrunn – for på den måten å finne måter man kunne effektivisere arbeidsoperasjoner og bedre gjøre nytte av den enkelte ansattes kompetanse. Samlet har det vært en målsetting fra ledelsen at arbeiderne skal bli belønnet for de arbeidsoperasjonene de kan, og få ekstra lønn dersom de kan rotere mellom avdelingene. For arbeiderne har dette vært en kime til inspirasjon, da mange ønsket en rotasjon i utgangspunktet, for å slippe ensformig arbeid og bli kjent i hverandres avdelinger. Dette er ting som fremkom i undersøkelsens gang, og som jeg betrakter som interessante observasjoner jeg fikk gjennom deltakelse i bedriftens indre liv.

Ettersom endring, omstilling og fornyelse er trender i tiden, valgte jeg å følge prosjektplanen for gjennomføring (se eget vedlegg) da jeg antok at dette ville kaste lys over de temaer den originale undersøkelsen satte fokus på.

4.11 Introduksjonen i bedriften

Prosjektet ble presentert for bedriftsledelsen av fagforeningen Moss Cell og Papir, slik at et samlet bedriftsstyre kunne drøfte og vurdere om dette var noe de ønsket å anbefale ble gjennomført.

Ledelsen utviste stor interesse for prosjektet og stilte seg positive til at det ble gjennomført en ny undersøkelse ved fabrikkens, til tross for den prosess som var igangsatt med hensyn til nedbemanning.

Dette er en likhet som jeg ser direkte av den originale undersøkelsen – ”den kontakt vi hele tiden har hatt med fagforeningen har betydd meget for undersøkelsen. Uten denne støtten hadde vi ikke kunnet gjøre krav på og regne med arbeidernes fortrolighet i den utstrekning vi nå gjorde”.

(Lysgaard, 2001, s. 71)

Ved at fagforeningen nå, som den gang (1954) åpnet for en gjennomføring av prosjektet og stilte seg bak dette, samt at de presenterte prosjektet for medlemmene i fagforeningen – var det en positiv opplevelse å komme inn i fabrikkens. Det ble fra første møte presisert at jeg kun kom inn i bedriften som forsker, ikke som en konsulent bedriftsledelsen eller de ansatte kunne henvende seg til for å få problemer utredet og eventuelt løst.

Gjennom et nært samarbeid med opplæringsleder, som har ansvar for lærlinger og interne kurs, gikk det raskt å gjøre prosjektet kjent blant de ansatte. Bakgrunnsinformasjon ble også presentert i fabrikkens interne avis ”Linerboardnytt”, slik at alle hadde mulighet til å lese litt om prosjektet før jeg kom rundt på de ulike skiftene⁶.

⁵ Se vedlegg med kopi av pressemelding – nye eiere

⁶ Se vedlegg med kopi fra Linerboardnytt, uke 39, 2006

Både fagforeningen og bedriftsledelsen har vært svært generøse overfor meg. Ingen av partene har forsøkt å gripe inn i arbeidet og gi meg oppdrag, og bedriften har lagt til rette for at intervjuene kunne foregå i de ansattes arbeidstid.

Jeg siterer gjerne Sverre Lysgaard: "Et mer tolerant bedriftsmiljø kunne vi neppe vente å finne".

4.12 Innsamling av materiale

Dette har pågått ved flere omvisninger og besøk i de ulike avdelingene, samt at jeg har hatt muligheten til å følge ulike skift i ulike avdelinger.

På grunn av at produksjonsarbeiderne i dag må forholde seg til en teknisk virkelighet, der alle operasjoner i produksjonen er svært spesialiserte og høyteknologiske, har det ikke vært mulig for meg å delta aktivt i noen av arbeidsoperasjonene. Jeg valgte derfor å heller følge en produksjonsleder gjennom ulike skift, for på den måten å komme inn i avdelingene og gjennom deltagende observasjon og uformelle samtaler, få et inntrykk av den praktiske arbeidshverdag og produksjonen på nært hold.

Ellers har datainnsamling foregått gjennom intervjuer med ansatte, etter det samtaleprogrammet Sverre Lysgaard utarbeidet etter den opprinnelige undersøkelsen. Da det viste seg at noen av de originale spørsmålene ikke kunne relateres til dagens situasjon, ble disse omarbeidet noe, slik at de bedre var tilpasset bedriften pr 2006.

Jeg erfarte etter hvert som intervjuene ble gjennomført at det var nødvendig å justere intervjuguiden ytterligere og bruke denne mest som en huskeliste, og gjennomførte samtalen mer fra tema til tema. På dette grunnlag snakket respondentene fritt og gav uttrykk for at de syntes det var spennende å delta i en slik undersøkelse.

Som forskerne i Lysgaards team, erfarte jeg nye ideer og problemstillinger underveis som ble drøftet med professor Claussen. For å sikre de muligheter en slik undersøkelse hadde drøftet og reviderte vi intervjuguiden med jevne mellomrom, slik at intervjuene tok hensyn til disse erfaringene. Intervjuene varte i gjennomsnitt 1-2 timer med de ulike arbeiderne, med produksjonslederne jeg fulgte på skift varte samtalen 6-7 timer.

Intervjuene ble gjort i arbeidstiden og i bedriftens lokaler.

Bedriften hadde høsten 2006, totalt 335 ansatte, fordelt på samtlige stillinger i fabrikk, inkludert merkantilt og administrativt ansatte. Av disse ble 45 ansatte intervjuet, fordelt på 17 i de merkantile/administrative funksjoner inkludert tidlige og nåværende ledelse, og 28 i de tekniske avdelinger.

Den nye ledelsen fikk et styrevedtak på nedbemanning, der 110 stillinger ble erklært overflødige og mange personer skulle omdisponeres internt i bedriften eller få en oppsigelse.

Alle hadde i den perioden jeg intervjuet dem den samme jobb og funksjon, men mange ventet på bedriftens utspill i forhold til deres ansettelsesforhold videre. Det var derfor naturlig også å sette fokus på nedbemanning og arbeidernes reaksjoner i forhold til den realitet de faktisk måtte forholde seg til.

Min intervjuguide følger som vedlegg til undersøkelsen⁷.

⁷ Se vedlegg med kopi av intervjuguide

Utvalget av respondenter ble gjort i samarbeid med opplæringskonsulent Kirsten Helgesen ved Peterson Linerboard. Hun har vært ansatt ved bedriften siden 1980 og kjenner alle de ansatte godt. Vi fant det viktig å dekke alle grupper av ansatte, i alle avdelinger og alle fem skift, samt tidligere ledelse og nye eiere. Videre intervjuet jeg også bedriftshelsetjenesten ved lege og sykepleier, samt tidligere personalsjef som ble pensjonert i 2002.

Jeg har gjennom hele prosjektperioden forsøkt å finne noen av de som deltok i den opprinnelige undersøkelsen, som fortsatt lever; men har dessverre ikke lyktes med dette.

Når jeg ser på stillingene i bedriften, er hele det administrative/ledelsen dekket godt. I de tekniske avdelingene dekket jeg "linjen" fullstendig, altså hele arbeidsledelsen fra produksjonsledere og oppover. For arbeidernes vedkommende dekket jeg hele produksjonslinjen godt. Vedlikehold- og laboratoriearbeiderne dekket jeg delvis.

Etter så mange og omfattende samtaler med alle ledd i bedriften, har dette gitt en unik innsikt i en bedrift i sterk endring, der nedbemanning og organisasjonsendring har stått sentralt i den perioden undersøkelsen ble gjennomført.

Ved å delta i det daglige arbeidet sammen med skiftarbeiderne, som foregikk i full åpenhet, der jeg understreket min rolle som uavhengig forsker, ble den kollegiale tonen oppnådd i intervjuene. Jeg fikk en sterk følelse av å bli inkludert og tatt godt i mot, og alle sa de ønsket at deres arbeidshverdag ved bedriften gjerne skulle presenteres for omverdenen.

Jeg kom nok ikke så nær inn på funksjonærene og ledelsen som jeg gjorde med arbeiderne, men det kom etter min vurdering som en følge av den nære kontakten med fagforeningen og av min plassering (som arbeider) under deltagelsen i bedriftens daglige virksomhet.

Jeg har valgt å bruke "informant" eller "respondent" om de ansatte jeg har snakket med, da dette markerer at disse gav meg informasjon, gode innspill, innsikt og ideer til prosjektet.

Det er også på sin plass å definere begrepet "underordnet" da dette er et begrep som vil gå igjen i store deler av undersøkelsen:

"Underordnede er personer som ikke i sine stillinger har teknisk/økonomisk myndighet over og ansvar på vegne av andre ansatte."

(Lysgaard, 2001, s. 261)

Ettersom jeg har vært alene med prosjektet og alle intervjuene, må det legges vekt på at jeg rent skjønnsmessig har vektlagt ulike temaer ut fra hvem jeg har snakket med. Jeg har imidlertid forsøkt å holde fokus på objektivitet og fortrolighet i samtalen, slik at informantene ikke skulle oppleve intervjusituasjonen som en ren spørreundersøkelse etter fastsatt skjema. Ved å holde fokus på samtale som form gjennom intervjuene, anså jeg at informantene fritt kunne uttale. Sett i lys av dette har intervjuene nok variert en del med hensyn til fylldigheten av de ulike samtalen, med hensyn til hva det er blitt lagt vekt på under samtalen. Også med hensyn til i hvilken grad samtalen har avdekket "systemer", med hensyn til graden av fortrolighet som er oppnådd om de mer uoffisielle sider av bedriftslivet etc.

5.0 Funn drøftet i lys av den opprinnelige undersøkelsen

I det følgende vil jeg bruke arbeider og kollega som en felles betegnelse på de underordnede produksjonsarbeiderne, og formann og produksjonsleder om mellomledernivået som er overordnede.

5.1 "Vi" og "de andre"

Lysgaard og hans team ble oppmerksom på arbeidernes følelse av samhörighet gjennom de samtaler og observasjoner de gjorde ved bedriften. De forsøkte gjennom å systematisk analysere intervjuene, å finne ut hvem arbeiderne definerte som "vi" og "de andre".

De pekte på en rekke skiller, som f.eks. godene mellom de ulike kategoriene av ansatte, eget arbeidsområde, egen plassering i tid og sted i forhold til andre ansatte.

Det fremsto som arbeiderne internt ved bedriften hadde en oppfatning av at enkelte følte seg bedre enn de var, og at funksjonærene var overlegne, da spesielt kontorfunksjonærene. Og hvordan gruppen definerte formannens tilhörighet innen de ovennevnte kategorier.

La oss se hvordan arbeiderne fra min undersøkelse beskriver dette:

"Det er det samme i dag som for 30 år siden. Folk her har lang ansiennitet og alle har vært her lenge. Vi kjenner hverandre på godt og vondt, men det er fortsatt stort skille på oss arbeidere og funksjonærer. De har hytter som heller får stå tomme, enn at vi arbeidere får lov til å låne dem."

"Vi gutta kjenner hverandre godt, i alle fall vi som er på samme skift, og vi holder sammen."

"Vi har jo noen over oss, men vi som jobber her nede er så vant til å ordne jobben vår på egen hånd at vi er sjelden i kontakt med overordnede."

"Det kunne godt komme en utenfra hvis det var en kar som hadde erfaring fra dørken. Jeg trur bare akademikere, derfor ikke bare bra i enhver situasjon, det er greit å ha litt praktisk erfaring fra dørken. Jeg trur det blir bedre ledere, der er det en vesentlig ting det er at det er en fare med det, hvis det er gutter som er voksne for å få en lederstilling. Det viser seg at det er en del som glemmer at de sjøl har vært på dørken også er de litt egoistiske og egenrådige. Jeg er formann ditt ingeniør datt, og jeg bestemmer åssen detta skal være og glemmer fullstendig operatøren, som egentlig sitter oppi problemet hver dag, og detta har vi på kroppen. Her ellers på fabrikk mange steder, hvor alle gutta, mange til tider har vært og er ennå frustrerte over løsninger de over oss tar. Det fungerer ikke for han som skal jobbe med det."

"Ja det - nei det har vel kanskje mer med at vi jobber i de teama og spør kollegene egentlig. Mye mer at du spør kollegene, du må komme å hjelpe meg og vi løser den derre biten som formann sto mye for før da han var formann."

"Og så kan du blir hørt, det er en fordel når du går rund i blå kjeledress og det er ikke alltid at ideene dine er så lure, for det skulle jo han ingeniøren ha funnet opp."

"Og vi mener at vi har gjort mye bra i kokeri som dem nødvendigvis ikke har gjort like bra andre steder. Ikke minst har blitt veldig bra samarbeide med mekanikere, elektrikere, automatikere som driver forebyggende vedlikehold. At vi oppdager ting og løser det før det skaper havarier. Det er det vi er redd for nå med nye nedbemanninger det blir nødvendigvis mindre runder rundt i anlegget, vi kommer til å fange opp mindre. Når vi oppdager det kommer det til å ta lenger tid før det blir rettet fordi det er færre folk på vedlikehold. Så vi stiller spørsmål om det er så økonomisk. Vi mener at vi har et system i hvert fall oss i mellom og at vi har utviklet veldig gode instruksjoner opp gjennom årene, vi har hele tiden forbedret instruksene våre. Vi også faktisk forbedret produksjonen ved at vi har prøvd oss litt frem, og funnet en del knutepunkter hvor vi har løst opp en del ting ikke minst i produksjon. I fra jeg begynte her så var topp produksjonen 16 tonn i timen og nå er den 26 tonn og da er vi helt på grensa for det kokene er bygd for. Den er bygd for eller teoretisk sett tåler den 26,3 tonn, det har litt med trykk og interne forhold på kokern. Vi kjører faktisk 26 tonn i

timen nå relativt jamt over hele uker. Så lenge vi kan kjøre jamt så går det bra. Det mener vi sjøl at vi har vært flinke til å finne disse punktene hvor vi må gjøre noe for å utnyttet situasjonen eller kapasiteten bedre”

Reporter: Når du sier vi, hvem tenker du på da ?

Mann: Jeg tenker på vi operatører , vi prater jo sammen mye og vi krangler mye ja vi har relativt opphetede diskusjoner. Det er ganske sterke meninger her, om hva som er riktig og hva som er galt

Reporter: Er det da sånn at senioren på en måte vet best og går seirende ut

Mann: Nei der er nødvendigvis ikke sånn. Før så var det lett å komme med påstander som senior, erfaringen min tilsier det og. Mens nå har de ikke en sjanse når vi har det trendsystemet. Du kan påstå noe og så kan andre bevise det svart på hvitt, at dette stemmer faktisk ikke. Det er utrolig mange teorier ute å går skjønner du som er helt, kan skyldes rene tilfeldigheter at det gikk bra når dem gjorde det og så har dem sett det en gang og tror at gjelder hver gang. Akkurat det er litt interessant og da. Vi har noe som heter fiberforum, der tar vi opp slike ting. Nå har vi såkalte gruppekoordinatorer , de siste møtene nå så var litt opphetede var bar gruppekoordinatorene, for det var gjerne vi som var uenige. Da ble det temmelig opphetet. Det går på viljen til å prøve nye ting, noen holder igjen og noen vil gjerne prøve. Det er mange teorier ute å går også, hvor stor frihet skal operatørene ha til å prøve nye ting. Jeg mener i hvertfall at du skal ha hvis grad av frihet innenfor sikkerhetsmessige og prosessmessige grenser, Ellers får vi ikke utviklet det. Der her vi en del vellykkede eksempler på at folk har prøvd nye ting som vi har begynt å bruke.

Innad så er prosessoperatørene er relativt respektert, fordi det er en sammensatt jobb mye å passe på . Rent faglig så mener vi at vi er respektert vi jobber litt sånn tett sammen med elektrikere, automatisere og mekanikere. At de skjønner at det er relativt vanskelig. Du må holde tunga rett i munn og ha god oversikt, så innad føler vi at vi er relativt respektert . Men nå når vi har fått så mye hjelpemidler og sånn er det en del som sitter med bena på bordet store deler av arbeidstida ikke sant og driver med helt andre ting. Fordi at det går så bra som det gjør og det merker vi at der er ikke respekten så god. Det blir sett på, det er nokså langt nede, helt til de kommer hit og får se hva vi driver med, da er det mange som blir helt sjokkert. De skjønner ingen ting og ser hvor avansert dette her er teknologisk og hvor mye du faktisk på passe på. Det er en sånn sammenligning som vi bruker å gjøre for skoleklasse - at vi passer på mange flere instrumenter enn en flyger gjør. Det er småtterier det flygeren passer på i forhold til det vi gjør."

Reporter: Du snakket om en samlet kollegagruppe og en kollektiv uttalelse i forbindelse med Sodahuset?

Mann: Da kan ikke vi være med lenger , det vi mener med bemanning på kun tre syns vi er akkurat for lite. Operatørene der oppe satte seg ned og forfattet et brev og tenkte litt frem og tilbake. Vi var involvert fra fagforeningen og for å få på noen formuleringer som vi synes var viktige og det ble de enige om. Alle skrev under da, og det ble skilt ut som en egen sak. Så er det en gruppe som har hatt med seg ångforeningen fra Sverige, de har flere den type kjeler i Sverige enn i Norge. I Norge er det kun 2, så det er liten kompetanse i Norge på sodahus. Denne komiteen har kommet til, eller gutta har kommet frem til en konklusjon, at 4 er nødvendig. Og så får vi se om ledelsen tar hensyn til det. I så fall har vi fått klar melding fra eier at det ikke er automatikk i at vi snakker om 124 stillinger totalt. Da må vi se andre løsninger. Her kommer styringsretten høyt og tydelig på banen.

Fra Lysgaards undersøkelse ble det raskt lagt merke til den felles følelse av samhörighet mellom arbeiderne, noe som ble notert etter de første intervjuene, men fulgt opp gjennom resten av undersøkelsen. De så på arbeidernes uttalelser på hvem "vi" er og hvem som representerer "de andre"

Den gang den opprinnelige undersøkelsen ble foretatt kom man inn på ulike kategorier av ansatte, hvilke arbeidsområder man var opptatt av, og plassering i tid og sted i forhold til andre ansatte. Man kunne bare vise til at man var i slekt med en ansatt, når man spurte om jobb – og deretter ble man ansatt, og arbeidet i livsløpsperspektiv ved fabrikken.

Samt at noen arbeidere kunne føle seg bedre enn de egentlig var, og at skillelinjene i bedriften delvis skyldtes en overlegenhet hos funksjonærene. Disse oppfatningene kunne komme av at arbeiderne sjelden møtte disse funksjonærene og derfor gikk rundt med noen forestillinger om deres stillinger. Det at man tilla rangforskjeller stor vekt og så på arbeiderne som en felles gruppe som ikke hadde noe å si, gav også en avspeiling av den tiden undersøkelsen ble foretatt på – ikke lenge etter 2 verdenskrig, der demokratiske verdier generelt sto høyt i samfunnet og nordmenns bevissthet og fagforeningene var sterke.

Videre ble det den gang påpekt at arbeiderne gav en rekke motstridende og varierende svar på hvem "vi" er og hvem som er "de andre", og hva som skilte folk og hva som forente folk i bedriften. Arbeiderne som ble intervjuet av Lysgaard definerte "vi" som de som jobbet sammen og kjente hverandre, f.eks de som jobbet på papirmaskinen – de kjente hverandre og det var "fortroelser der om hva vi foretar oss i fritiden. Det er mest intimt der. Men ellers kan hele bedriften være "vi", som f.eks ved innsamling til kreftsaken."

Ut fra min undersøkelse fant jeg en nyanselighet med Lysgaard.

Med identifisering eller samfølelse menes her følelsen av å gå opp i en felles enhet, samhörighet – en VI-følelse, nærmest å være det samme som den eller dem man identifiserer seg med. Her vil det være viktig å påpeke at dette er en prosess som er gjensidig, mellom de involverte parter. Hele bedriften kan være et vi. Det ser ut som det er blitt noe mer markant og uttalt vi og de andre i forhold til nåværende eiere. Flere av mine respondenter omtalte de nye eierne i lite positive vendinger og hadde sterke felles meninger om at mangel på informasjon og det å lese nytt om bedriften i avisen før de ble informert fra ledelsen direkte. Dette virket samlende på arbeiderne og fikk temaet samhörighet fikk stort fokus av hele kollegagruppen.

Kollektivet trenger mennesker med forskjellige spesialiteter og interesser. Skiftgruppene håndterer også forskjellighet og spesialiteter. Dette er nødvendig for at skiftgruppene skal bli fylt med liv og mening. Det trengs også lederskikkelser til å ta seg av maktrelasjonene utad og kontrollrelasjonene innad. Ulikhet må håndteres, både av kollektivet og av (skift-) gruppen.

Det som bidrar til å styrke kollektivet representeres ved at fellesskapsfølelsen er sterk blant de ansatte. I den forbindelse blir symbolenes betydning tillagt stor vekt. Vekt legges på det som er synlig for andre, f.eks like arbeidsklær, med samme farge og design. De på samme avdeling bruker samme design, og kan slik jeg ser det ha en stilltiende avtale om hva de skal ha på seg. Dette gjennomføres når de ankommer skiftet, stort sett til samme tid, med felles garderobe. Det ble påpekt at alle arbeiderne får to sett med arbeidsklær pr år, og derfor er designen lik for de ansatte i fabrikk. Forskjellen merkes først når produksjonsleder, eller ingeniør ankommer. De har arbeidsklær med andre farger og design.

Jeg la tidlig merke til den deling som foregikk i kantinen. Den ene delen var helt klart satt av til funksjonærene, og de satte seg konsekvent ned sammen med "sine", på sin side av kantinen. Ved spørsmål om dette var bevisste valg, var de fleste opptatt av at det alltid har vært sånn her. Arbeiderne syntes dette var greit, for de ønsket etter felles utsagn ikke å ha noen sosial omgang med funksjonærene. Det fremgikk at de anså at funksjonærene har en høyere status og et eget fellesskap. Kollektivet kan se ut til å utvikle seg og blir sterkere jo flere likheter arbeiderne deler seg imellom, men ikke med de overordnede.

De underordnede var opptatt av sin likhet i rang. Alle har selvstendig ansvar for den prosess man arbeider med, men jeg fant likevel ut at de ikke har noen myndighet og/eller ansvar for andre ansatte, de anser seg selv som likestilte med de andre. Symboler for denne ranglikheten er av stor betydning for identifiseringsprosessen, som f.eks likhet i arbeidets art, og utstyr, likhet i lønn, arbeidstid, pensjonsrett etc. Dette er felles for arbeiderne, og bidrar til å skille dem ut fra ledelsen. Jeg fant også at alle var opptatt av å kunne mer enn en arbeidsoperasjon. På den måten ville arbeiderne sikre seg mulighet for høyere lønn og jobbrotasjon. Fagforeningen hadde arbeidet frem dette, for på den ene siden å sikre en karriereutvikling hos den enkelte, men også sikre stabilitet i arbeidsstyrken - noe også det teknisk/økonomiske systemet er avhengig av for å drifte fabrikken. Denne rotasjonen var derfor noe som så ut til å overensstemme både med arbeiderkollektivets interesser og med interessene og målsettingene med det teknisk-økonomiske systemet.

Utdanningsnivå var noe alle var opptatt av, særlig nå - da alle nå må ha videregående opplæring innen kjemi/prosessfaget for å kunne arbeide i de ulike avdelingene. Bedriften har sørget for etter- og videreutdanning for de som er av eldre årgang, slik at disse skulle kunne få formalisert sin realkompetanse. Da nedbemanningsprosessen var iverksatt ble dette tatt opp som tema i fagforeningen. Det ble et problem å håndtere da det var flere ansatte med svært lang ansiennitet uten formalisert kompetanse. De som var passert 60 år ble skjermet, også for å opprettholde den faglige tyngde disse senioren representerte. I tillegg ble det vektlagt siden man så at disse senioren ikke har hatt noen reell mulighet til å sikre seg den formelle kompetansen innen omstillingsprosessen ble iverksatt.

Lysgaard har beskrevet utvikling av "laugsidentifisering" innen enkelte arbeidsoppgaver, som også kan omfatte overordnede i samme fag eller med samme arbeidsområde. Ved nedbemanningen var det i Sodahuset foreslått å kutte skiftet med en stilling fra 4 til 3 på vakt samtidig. Arbeiderne tok da en beslutning som omfattet alle 5 skiftgruppene for å synliggjøre konsekvensene av en slik overordnet beslutning, og forfattet et felles brev til ledelsen. Utgangspunktet var at dette gikk på arbeidernes og byens sikkerhet løs, og man ville risikere liv og helse dersom et slikt vedtak ble iverksatt. Utfallet ble at bedriftens ledelse etter påtrykk fra Sodahuskomiteen, opprettholdt det antall stillinger som ligger på dagens nivå, og arbeiderne anså at de oppnådde full seier over ledelsen i dette spørsmålet. Dette er eksempel på at de ansatte kan oppnå gjennomslag for sine synspunkter i beslutningsprosesser gjennom å opptre felles, i en kollektiv ånd.

Hva ligger så i det å gå fra "oss" til "de andre", her er noen kommentarer hentet fra intervjuer og samtaler fra min undersøkelse.

5.2 Overgangen fra "oss" til "de andre"

Her skisserer Lysgaard den endring som skjer med en som går fra å være vanlig arbeider til å bli formann. Han er opptatt av den rolleendring vedkommende må gjennom. Overgangen blir definert slik at vedkommende nærmest opptrer som en "Ny" person. Det blir en person man ikke har samme tone med, når vedkommende går over til å være en overordnet. Dersom en arbeider går fra et skift til et annet er han fortsatt innenfor og er den samme som før – vedkommende "forandrer seg ikke." Forvandlingen til å bli en annen og "Ny" markerer seg først når man skifter posisjon vertikalt og blir en overordnet tilhørende "de andre".

Noe av denne forandringen finner sted ved at formannens arbeid innebærer å skulle kontrollere sine underordnede, gi dem ordre, gi ris og ros, være bedriftens talsmann overfor arbeiderne. Disse oppgavene kunne vanskelig kombineres med kameratskap, derfor vil det oppstå spenninger når en tidligere arbeidskamerat blir utnevnt som formann.

Slik beskriver noen arbeidere dagens situasjon:

"I et intervju med en produksjonsleder kom det på et skift frem en episode der han ønsket å hjelpe til med å bytte en stor filduk på PM5. Dette sa han var vanskelig å gjøre da fagforeningen var klare på at produksjonslederne ikke skulle overta jobben til arbeiderne, men selv syntes han det var vanskelig å se på at de strevde. "Jeg har ikke samvittighet til å stå her å se på, jeg må hjelpe dem"."

"Ulik plassering i kantina, funksjonærene sitter i sin ende av kantina. Det har alltid vært sånn."

"Han (produksjonsleder) var før en av oss, men er ikke det nå lengre. Han er en kjempesjef, men er i ledelsen og da er han ikke en av oss lengre. Han kan være med på sosiale ting, men vi snakker ikke med han om det vi gutta snakker om på skiftet."

"Produksjonslederne, ideen med produksjonsleder istedenfor skiftleder var at de skulle komme nærmere produksjonen men det har ikke skjedd.

De går rundt og prater med folk. Men når det gjelder oppfølging av produksjon går mer på at de er reservearbeidskraft på det område hvor dem jobba tidligere før dem ble produksjonsledere. Hvis det skjer noe der så er dem på en måte reservearbeidskraft der. Produksjonsleder fra PF har ikke noe greie på CF, ikke sant. Der går de mer i veien egentlig, men han kan jo sånn mellommann da og fortelle de andre avdelingene hvordan det går og sånn. Jeg mener absolutt at produksjonslederne skulle sittede med trendene foran seg på de måla vi har i hver enkelt avdeling, og følge litt med på det her.⁸ Hvis det er avvik på måla bør de oppsøke de avdelingene og spørre hva skjer nå og hvorfor greier ikke dere å holde målene deres nå. Det er veldig sjelden at de gjør. Det mer vi som må ta tak i det. Det var en periode her ca 1 år tilbake da begynte det å bli 5 ulike måter å kjøre kokeriet på, det var den del sentrale ting og det virket faktisk som om vi ikke hadde samme mål. Da var det vi som tok initiativ til et møte, sammen med produksjonsspesialisten da, hvor vi ble enige om en felles måte å kjøre på. Det var sånn når jeg begynte her, det var helt avgjørende hvilket skift du kom på hva du lærte. For da lærte du faktisk på 5 helt ulike måter, utifra hvilket skift du kom på. "

Mann: Det er vanskelige saker ikke sant, for operatøren skal jo ha en viss grad av frihet, men samtidig er det noen grenser. Hvem skal sette disse grensene ?

Reporter: Er dem da flinke til å informere de andre om at de ønsker å prøve.

⁸ Med trendsystemet menes et datasystem der man kan kjøre statistikker/trender for hver enkelt del av prosessen, for på den måten å kartlegge avvik. Arbeiderne reagerer negativt på dette da de misliker overvåking de ikke kan styre manuelt.

Mann: Nei, det er det som ofte skjer også, og det er da vi kommer borti dette her med at det var ikke sånn det skjedde. De kommer med påstander, da er det litt skummelt med det trendsystemet. Her kan du si at du lyver, det her stemmer ikke, nei men jeg gjorde sånn og sånn, nei du gjorde sånn.

Reporter: Du har hele tiden den elektroniske backupen.

Mann: Vi ble litt nervøse, prosessspesialistene de skulle få, de skulle ha dette hjemme at de kunne følge med på produksjonen hjemmefra. Da tok vi litt affære, vi har et datautvalg i fagforening sammenheng. Da tok jeg det opp der, og fikk sagt hva gruppen synes om dette. Ingen liker å bli overvåket. Vi gutta vet hvordan vi skal oppføre oss på jobben

Reporter: da blir det litt sånn at storebror ser deg.

Mann: Da tror jeg at det var relativ stor enighet om at dem skulle ikke sitte og overvåke oss.

Mann: Men det er et godt forhold til prosessspesialistene i fiberavdelingen. Vi har jo bare en prosessspesialist, han har fått veldig god tillit i og med at han har vært så mye, han har ikke sittet på kontoret sitt og drevet med sitt eget. Han har vært mye ute i rent praktiske problemer og sånt. Det har han fått mye respekt for.

Reporter: Da ser en litt hva han kan

Mann: Og så ser han våre problemer at det ikke bare er å sitte på kontoret å løse de problemene vi har, at det er praktiske. Det hender han må bli møkkete på henda, sånn er det bare når ting stopper helt opp.

Mann: Det tror jeg kan bli litt vanskelig å komme utenifra, tror det. Jeg tror det at da må de som er igjen tilpasse seg en fremmed person og det er folk - de liker ikke nye forandringer de liker ikke nye folk. Jeg tror det blir mindre forandringer hvis de velger ut en som de kjenner fra før av. Tror det går mye mer smertefritt.

Reporter: Hvis du tenker tilbake til den gangen da du ble gruppekoordinator eller gruppeleder merket du noen forskjell på måten de møtte deg på i forhold til respekten

Mann: Egentlig ikke, fordi at jeg tror det at jeg har vært her i så mange år. Jeg begynte jo først som gruppekoordinator assistent da, så sluttet han og begynte på fagforeningskontoret, så overtok jeg automatisk jobben hans. Det har glidd av seg selv, jeg synes det gikk veldig naturlig da. Det er nok mer diskusjon hvis det kommer en fra et annet skift og vil jeg tro."

Mann: for å bli gruppeleder så er den ikke det egentlig, for mange av de evner ikke den jobben egentlig.

Reporter: Er det sånn på en måte, i utgangspunktet er en uformell leder som blir

Mann: Det var jo generaltanken men det er jo også, de også bruker du veldig fort opp. Du har kanskje en eller to uformelle ledere på hvert skift og så trenger du da 5 gruppekoordinatorer så er det jo klart at den 5. Av dem er rekruttert fra et annet nivå igjen. Så det er jo, de jobbene ble jo lyst ut da internt og det var intervjuer og den vanlige prosessen. Og så vet jeg ikke om de laget stjermediagram det vet jeg ikke.

Reporter: Du tenker på den der du har egenskapene dine.

Mann: det tror jeg de måtte gjennom da. Så det ble de ansatt utfra det da. Problemet var jo den gangen at, de utvelgelsene de gjorde de var jo for seg førstegangs helt greie de. Det var jo de mest oppgående som ble finni brukanes, men problemet med at de fungerte dårlig i jobben sin var jo i første rekke ikke de sjøl det var jo på en måte den oppbakkinga og den tilrettelegginga som ble lagt fra bedriftens side. Fordi at du skal innføre et system hvor ledelsens ikke er oppgående sjøl til å ivareta og sette av input i en sånn organisasjon fra ledelsens side for at det skal fungere. De gutta viste jo ikke hva de skulle gjøre, hva som krevdes av dem som gruppeledere og det som de gjorde var at de kom i konflikt med de andre gutta på skiftet, fordi at de andre gutta på skiftet og jentene det er jenter der også. De hadde større forventninger til de gutta enn de faktisk hadde til den jobben sjøl.

Fra Lysgaards undersøkelse ble det påpekt at overgang mellom skiftgrupper ble oppfattet som likeverdig av arbeiderne, dvs at man da ikke skiftet nivå, eller måte å forholde seg til vedkommende på. Arbeiderne hadde da ikke følelsen av at han hadde gått over til noen "andre" på en slik måte at de måtte forholde seg annerledes til ham, være mer reservert. Det er bare hans sosiale omgivelser som ble endret, han er likevel en av kameratene på det nye skiftet.

I min undersøkelse kom det frem at arbeiderne nødig byttet skiftgruppe, da de etter felles utsagn heller benyttet anledningen om å bytte skiftgruppe, dersom det oppsto langvarige konflikter eller de ønsket at en som ikke passet inn i resten av gruppen gikk over til en annen gruppe. I forbindelse med slik "overtalelse" av kollegaer, kom det frem at de bruker felles metoder for å overbevise vedkommende om å bytte gruppe. Det handlet om utfrysning ved å ikke snakke til vedkommende, snu ryggen til og ikke forholde seg til ham, eller sørge for at han fikk alle de tyngste, mest krevende oppgavene. Det kom også frem at man hadde erfaring med sabotasje på noen av skiftene, som gikk på tekniske justeringer av produksjonsutstyret, eller skift som arbeidet sakte eller unnlot å følge opp de oppgaver de skulle utføre, slik at neste skift fikk disse oppgavene overlevert, i tillegg til sine egne oppgaver. Dette ble kommentert av ledelsen som at de ikke visste noe om det, eller de ønsket ikke å kommentere det. Den jobbotasjon ledelsen ønsker å legge opp til med at arbeiderne mestrer flere operasjoner har sammenheng med at de ønsker å være beredt for ferieavvikling og sykefravær, ved at de da har en intern back-up.

Da ble det lagt en større vekt på den endring som måtte til for at en arbeider skulle gå over til å bli formann. Han ville da være tilstede som "en av oss" men ville likevel være en "ny person". Hans rolle og myndighet er endret og man må som arbeider rette seg etter det han sier. Det er ikke naturlig å holde den samme tonen etter at en kollega er blitt utnevnt til ens overordnede.

"Det hører til formannens arbeid at han skal kontrollere sine underordnede, gi dem ordre, gi ros og ris, være bedriftens talsmann overfor arbeiderne. Disse oppgavene kan vanskelig kombineres med intimt kameratskap. Det vil derfor også oppstå spenninger når en tidligere arbeidskamerat blir utnevnt til formann."

(Lysgaard, 2001, s.99)

I min undersøkelse fant jeg blant annet at det at en av arbeiderne hadde søkt og fått jobben som produksjonsleder, gikk ikke upåaktet hen hos kollegaene. Produksjonslederen hadde jobbet lenge ved fabrikk, og kunne de ulike prosessene godt, men da han gikk over til de andre, endret han arbeidsklær, og brøt med den sosiale omgangen han hadde hatt med arbeiderne på fritiden. Videre ble det bemerket at han ikke hadde vært maskinfører, da det var en lang tradisjon at de som skulle rykke opp i formann/produksjonslederstillinger, først skulle vært maskinfører. Det med arbeidernes lange ansiennitet var også et tema, som de fleste var stolte av og bidro til at de kunne identifisere seg med bedriftens historie, og på den måten ha en idealisme og "ånd" for arbeidet sitt - når fabrikk gjennom tidene har gått tungt og lønna har vært lav, sammenlignet med industriarbeidere i andre fabrikker.

Han vil ikke bli akseptert som arbeider, selv om han bør huske at han har vært arbeider, og han vil som formann få utfordringen med å gå fullt inn i sin nye rolle og glemme at han har vært arbeider selv.

En av produksjonslederene jeg intervjuet svarte bekreftende på spørsmål om denne forandringen, som han selv ble overrasket over at gikk så raskt. Han ble rekruttert internt og i løpet av den dagen dette ble bekjentgjort på skiftene, endret arbeidernes holdning seg til ham, fra kamerat til en utenforstående. Han har forsøkt å bevare vennskap med noen av arbeiderne, men har etter hvert innsett at de ikke ønsker dette. Han er likevel åpen på at han nå benytter sine relasjoner fra fortiden til å sikre seg informasjon fra arbeiderne. Han bruker noen aktivt som tystere, eller informanter, for å få rede på prosesser som pågår blant arbeiderne. Disse belønner han på sin måte ved å sørge for at de får mer overtid eller gunstige ferieordninger – men passer samtidig på at de andre kollegaene ikke finner ut av dette av frykt for kollektivets felles sanksjonsordninger overfor enkelte som bryter med det å opptre som en god kollega.

Mange av respondentene mener at produksjonslederens rolle nå er mer pådriver enn kontrollør, og ser at han har mange praktiske oppgaver som er mer knyttet til personalarbeid, enn det produksjonstekniske. Men de er opptatt av den forskjellen som ligger i hans overordnethet, og de oppgaver han har ansvaret for. Selv om de påpeker at en av produksjonslederene forsøker å være rettferdig og behandle alle likt, men selv ser han ikke at dette medfører stor forskjellsbehandling og urettferdighet.

Det har også skjedd ved bedriften at en tidligere produksjonsleder ikke taklet det ansvar og den myndighet han skulle utøve som leder, og etter en tid gikk tilbake til å bli arbeider igjen. Denne overgangen var for ham også vanskelig.

Han hadde det i følge kollegaer på skiftet så vanskelig at han etter kort tid som arbeider valgte å slutte ved bedriften. Når vi snakker om dette i felles rom, kommer det opplysninger om at han ikke håndterte konflikter ved skiftet, og valgte å foreta noen raske avgjørelser som arbeidernes kollektiv ikke godtok, som gjorde hans arbeidshverdag svært vanskelig. Det ble iverksatt stille felles motreaksjoner fra alle på skiftet, som medførte at de ordrene han gav ikke ble fulgt og man drev en kollektiv utfrysning av ham, når han kom tilbake som arbeider.

Lysgaard påpeker at ingen overganger mellom stillinger i en bedrift kan måle seg i sosiologisk betydning med overgangen fra arbeider til formann. Dette ser også ut til å holde stikk i min undersøkelse, om vi ser på det tilsvarende ved overgangen til produksjonsleder, som jeg har eksemplifisert

Overgangen fra arbeider til funksjonær i bedriften, ble sett på som en overgang fra "oss" til "bedriften", som om det var en konflikt mellom arbeiderne på den ene siden og bedriften på den andre.

5.3 Konflikten mellom "oss" og "bedriften"

Lysgaard uttrykte tydelig at han som forsker ikke ønsket å fremheve konfliktstoffet i bedriften. Hans mål var å se på de sosiale prosessene mellom arbeiderne.

Alle ansatte var den gang som nå, helt avhengig av at fabrikken går godt, for å ha et arbeid å gå til.

De fleste så at konflikten mellom dem og ledelsen var noe som hang sammen med de stillingene de ulike personene hadde i bedriften, altså bestemmelsesretten. Det å gå bedriftens ærend, ble oppfattet som et svik mot arbeidskameratene.

Arbeidskameratene – det er alle som ikke har bestemmelsesrett.

Det ble beskrevet nærmest som en forbrytelse mot kameratskapet å late som om man likevel har bestemmelsesrett ved å være bedrevitende, som om man er noe, eller kommandere arbeidskameratene. Forskerteamet fant at det å stikke seg fram var imot kameratskapet. Det dreide seg ikke om det menneskelige, relasjonene i det menneskelige system. Først og fremst gjaldt det i produksjonen og arbeidsforholdet. Her skulle en ikke stikke seg frem for personlig vinning og bestemmelsesrett.

I dagens situasjon er konfliktmuligheter mellom de ansatte og bedriften høyaktuelt. Dette gjelder ikke minst ut fra at bedriften skal nedbemanne. Usikkerheten i forhold til det nye eierskapet, kan uttrykkes som nytt konfliktforhold mellom de ansatte og bedriften, mellom "oss" og "bedriften". Noe av forholdet mellom "oss" og "bedriften" gjelder også når en av arbeidskameratene rykker opp vertikalt og blir bedriftens mann. Det siste er mer i tråd med det Lysgaard avdekket som et uttrykk for konflikt mellom "oss" og "bedriften". I dag kan konfliktuttrykkene som Lysgaard identifiserte i tillegg til nye konfliktforhold knyttet til omstillingsprosesser spores i bedriften.

Under har jeg intervjuet produksjonsledere og tillitsvalgte.

I dag er situasjonen uklart fordi mange skal sies opp. Han (ny eier) har vært nede i etpar av avdelingene og " snakket med noen av oss, han skjønner seg ikke på driften her. Han ville late som han skulle være hyggelig, men ingen her ville snakke særlig med han.

"Greit med produksjonsleder som kommer innefra, han kjenner vi-og vi vet da hvor vi har han, selv om jeg har erfaring for at de altfor fort går bedriftens ærend og snakker et annet språk kort tid etter at de har blitt ledere. De som kommer innenfra vet om at vi gutta står sammen uansett."

" Samtidig vet jeg hvem jeg kan få informasjon fra som jeg kan stole på Som produksjonsleder må jeg følge anvisningene fra ledelsen, det er jobben min, men det er vanskelig fordi jeg kjenner guttene så godt"

Reporter: Er det noe du ser på sånn gjennom fingrene sånn i forhold til at dem sitter her og har det hyggelig og du kommer inn og avbryter

Mann: Noen ganger så må jeg si ifra at nå er det for mye internett. Da er det for mye andre tingen, da sier jeg ifra. Men til en viss grense så for å opprettholde kollegialiteten dem andre så kan ikke jeg fly her og være idiot heller

Reporter: Det er vel litt det vi var inne på isted med å stå mellom barken og veden. Tenker du at det viktigste for deg er å opprettholde et godt forhold her eller vil du på en måte søke oppover.

Mann: Jeg vil gjerne ha det begge veier jeg. Prøver på det.

Reporter: Hvis du var nødt til å velge da.

Mann: Da tar jeg det som er riktig, det jeg mener er riktig da og det er det ledelsen vil at sånn skal vi ha det. Det er jo det jeg er ansatt for, det må jeg være klar over når jeg tar denne jobben. Jeg er jo egentlig skiftlederens høyre hånd

Reporter: Det blir jo på en måte bedriftens forlengede arm .

Mann: Det går jo før noe annet på en måte, men hvis oppfatter det som konflikt vil jeg jo diskutere det med Stein eller formann min om det er riktig eller galt.

Mann: Ja, det er mye diskusjoner nå, særlig denne avdelingen nå i og med at vi slåss for den 4. Stillingen her. For vi mener det er uforsvarlig og ledelsen mener vi skal kjøre med en mann mindre enn det, så det er oppe til vurdering da for å si det kort. Så det er veldig diskusjon rundt det nå. Hvis det blir det bedriften vil det skal bli, da sier mange nå at da skal de se som om etter noe annet for da blir det ikke moro å være igjen for dem. Vi hadde veldig mye diskusjoner og usikkerhet rundt dette her nå og det går litt mot eierne og da, selvfølgelig vi forsvarer oss, det er jo sånn.

Reporter: Jo men det er jo noe av den kollektivtanken også, som vi har hørt flere har referert til. Det her ikke vært så synlig de siste årene kanskje.

Mann: Nå har vi jo vist det tidligere i denne saken hvis du har hørt om den. Da kom kollektivtanken med en gang.

Reporter: Du må gjerne beskrive den litt. Det er litt spennende for oss som hører litt sånn forskjell fra kontrollrom til kontrollrom.

Mann: Det er det vi mener og skal dem da som det var snakk om ta ut 2. Mann på sodakjelen og slå sammen områdene til større områder, så blir usikkerheten så stor og vi aksepterer det ikke. Så vi har da skrevet et brev til AMU da, at det er ikke vi villige til å ta ansvar for.

Reporter: Når du sier vi så er det

Mann: Det er underskrift fra - det var 3 av 28 som ikke var med å den underskriften da på grunn av at de var andre steder. Det har da havnet hos AMU og da besluttet vi da at vi utsatte den til et utvalg vi danna for å vurdere det da og da har de trekt eksterne folk inn fra svenske bedrifter og sånne ting, for å jobbe med den saken om vi har rett eller ei. Så vi håper jo på at resultatet den gruppa kommer fram til vil påvirke det ønska målet vårt da.

Reporter: Erfaringsbasert kunnskap som bør slå igjennom.

Mann: Det som har vært bra, det med bedriften - bedriftskulturen - fra eiernes side - den styres av eiere og ledelse. Det er de som setter standarden. Uansett type bedrift. Mollatt familien har jo alltid flinke på at dem har vært med å ta de tunge løftene. Ikke vært noen forte penger i bermudashorts bant eierne våre og det er klart det setter dem utrolig pris på. Papirbransjen har vært ute i tøffe tak i mange år, og ja vi har tatt nedbemanninger og det har vært nødvendig. Men det har veldig sjelden vært høye utbytter og oppsigelser samtidig her nede det har vel ikke skjedd.

Mann: Nesten. Der er det kraftig uenighet om en stilling altså 6 årsverk. Det går på sikkerheten. Det er den gamle jobben min så den kan jeg litt om. Der er det faktisk så kritisk at vi som jobber der mener at blir resultatet 3 da finner vi oss noe annet å gjøre, da slutter vi å snakke om det.

Reporter: for der var det også noe, i forbindelse med kollektivtanken som vi er ute og forsker på så var det en prosess der.

Mann: Absolutt! For folka der oppe, vi driver med rulering rundt på skifta, vi kan mer enn en jobb de aller fleste, de skal kunne minst to gjerne tre. Innen den samme blokka kan du si. Oppe i sodahuset har vi pr. i dag 4 stillinger lutkoker,

kjelepasser, feltoperatør og innmater. Det er helt vanlig at sodahuset er en av jobbene, altså en mal som en jobber utifra så er det en innmater eller lutkoker ved siden av. Det fungerer veldig fint. For da kan vi hjelpe hverandre. Men når ting begynner å skje så er vi for få hender, men det er gudskjelov sjelden.

Reporter: Men konsekvensen kan bli ganske fatal?

Mann: Sodahuset er det enkeltpunktet på bedriften som er farligst for omgivelsene. Det er klart sjansen for en kjeleeksplosjon den er liten, men jo færre mennesker vi er og større ansvarsområde vi har så øker dette selvfølgelig, og hele tiden så er det kun snakk om en potensiell risiko, helt til det oppstår en situasjon. Og da er det faktisk snakk om hvor mye er vi avhengig av flaks for å hindre det. Det kan skje i dag og det skjer Tofte har jo smelt, Vallvik i Sverige har jo smelt, altså i relativt nyere tid. Det er ikke unikt det er bare sjeldent.

Reporter: Du snakket om det å komme utenifra, tenker du det i leder også. Altså det å komme seg primært innenifra er det noe fordeler der.

Mann: Vi trenger jo impulser utenifra, jeg synes det er fint at vi rekruttere blant våre egne, men særlig når det gjelder en del lederstillinger så er det nok lurt å se utenfor porten for det altså hvis en skal inn i en personalstilling, så er det ikke noen kjempefordel å ha alt for mye lojalitetsbånd til de ansatte. For i en sånn lederrolle så får du ubehagelige oppgaver da blir det nødt til å gi noen korrekser her og der, og hvis en da har vært lekekamerat med halvparten av folk, slik som Erik Mollatt hadde vært så blir det helt klart et problem. Det må ha vært utrolig tøft og vanskelig for ham og ta en del avgjørelse. Og jeg tror at det har vært med på at de ikke har blitt tatt for nok, eller i det hele tatt. Sånt forplanter seg. Nå er vi på stikk motsatt, nå er vi i den andre grøfta, med en eier som tydelig driter i oss som mennesker. Dette er tall, dette er moro. En slik prosess er gøy.

Reporter: Det er der du tror at han slår seg selv på kjeften med uttalelsene sine.

Mann: For å si sånt til ansatte eller nære pårørende hører det, er ikke til hans fordel og det er ikke til vår fordel som bedrift heller. Jævlig vanskelig å sitte i en fagforeningsledelse og skulle samarbeide med en slik kar. Når en vet at det er folk der ute som er så forbanna på han så de sitter og hopper.

Mann: Det som var generaltanken da, det var at i 2002 så skulle vi bygge opp. Vi hadde en organisasjon hvor dette med personalledelse og øvrig driftsarbeid det var på en måte en grøt alt sammen. Og vi splittet de to så det var en produksjonssjef, han hadde 5 skiftledere under seg og så hadde han de skiftlaga under seg. De skulle stå for drift og produksjon i henhold til de spesifikasjonene vi hadde ikke sant, i henhold til de budsjettallene vi hadde. De skulle drifte utstyret og så parallelt med de så var det en stab som også hadde han produksjonslederen som sjef, noen av dem hadde det. De skulle drive med utstyrsoppfølging, tilrettelegging, koordinering, for at de gutta som kjørte hele tiden skulle kunne trykke på knapper. Det var en funksjon og i den lå et tverrfaglig team hvor det var, før så hadde vi et verksted, når det var noe galt så kom en fra verkstedet som skulle gjøre dette. Her skulle det da være en mekaniker, automatiser og en elektriker i det teamet.

Reporter: Du hadde eksperten på plass.

Mann: på den prosesslinja sammen med gruppekoordinatoren skulle de på en måte løse problemene på stedet og så skulle de få spisskompetanse på det prosess..... Og de skulle da jobbe tett sammen som en gruppe ikke sant, og det var også i tiden. Alle vet nå i dag hva et team består av men ikke den gangen. Teoretisk så tegnet vi opp en ring med forskjellige kompetanser og sånne tingene. Forskjellige rollene, vi kunne ikke basere de teama utifra de egenskapene, de personlige egenskapene de menneskene hadde, det var det ikke ro for ikke sant. Så det var jo bare et team basert på faglig fagkunnskap, uavhengig om kjemien passet så ble de trykket sammen i et team. Det sier seg selv at det går ikke.

I følge Lysgaard ser de fleste arbeidere at konflikten mellom dem og ledelsen er noe som henger sammen med de stillinger de forskjellige har i bedriften. Det at konflikten er bygd inn i selve bedriftsstrukturen, som i seg selv er hierarkisk og lite fleksibel.

En arbeidsleders målsetting må være at produksjonen er mest mulig effektiv, og hvis det blir gjort tiltak for arbeiderne, så er vel det fordi ledelsen har fordel av det.

Ved oppkjøp og nye eiere inn i bedriften, var mange av arbeiderne meget skeptiske til hvordan strukturen nå skulle bli. De var klare på den positive erfaring de hadde gjennom generasjoner med eierfamilien, som de visste sto på deres side, og som ønsket at man skulle trives på jobben. Mange har påpekt nødvendigheten av et eierskifte, for på den måten å sikre fabrikkens overlevelse – men få kunne tenkt seg at nye eiere skulle forlange en total omstrukturering av hele fabrikk.

Ved endring av avdelinger, skift og produksjonsbetingelser, har man forsøkt å tilnærme seg mer moderne strømninger i organisasjonsutvikling. Ledelsen forsøkte å bygge opp ekspert-team i alle deler av produksjonen, slik at man hadde myndighet til å ta nødvendige beslutninger på stedet, uten unødig opphold. På denne måten ønsket de at gruppeledere skulle ha ansvar for at man kunne forbygge produksjonsstans, eller uhell, samt å foreta de nødvendige reparasjoner. Dette ble forsøkt en periode før de nye eierne ønsket en ny struktur, og tilbakemeldingene fra gruppekoordinatorer og ledelse var positiv. Man så fordelene av at reparasjoner ble foretatt raskt og at man hadde tilgang på opplært personale. De erfaringene man høstet fra dette, var at det raskt oppsto mer konkurranse mellom de ansatte, og man så tydelig at noen fikk fordeler eller stakk seg frem på en måte, som raskt ble korrigert av kollektivet. Det endte med at reparasjoner måtte skrives på liste, slik at produksjonsleder sammen med driftsingeniør tok den endelige beslutningen på prioriteringer. På denne måten slapp arbeiderne unna å ta beslutninger som medførte at noen kunne stikke seg frem.

Lysgaard så også på den bestemmelsesretten som lå bak motsetningen mellom ledelse og arbeiderne. Ledelsens primære oppdrag er å bestemme på vegne av bedriften, mens arbeiderne finner det nødvendig å verge seg mot de bestemmelser som fattes i bedriftens interesse. Det å gå bedriftens ærend blir oppfattet som et svik mot arbeidskameratene. Arbeidskameratene er alle som ikke har bestemmelsesrett. Det er beskrevet av Lysgaard som en ”forbrytelse mot kameratskapet å late som man allikevel har bestemmelsesrett.”

Det er tydelig at det å stikke seg frem er imot kameratskapets lover, da spesielt med tanke på produksjonen og personlig vinning. Overfor overordnede betyr dette at man skal sikre at en arbeider ikke favoriseres foran en annen. La oss se nærmere på dette.

5.4 Innynding og favorisering

Lysgaard og hans team fant at motsetningen mellom bedriften og arbeiderne bestod blant annet i at arbeiderne følte seg truet av de overordnedes myndighet og kontroll og vurdering.

For arbeiderne var det viktig å unngå at den enkelte ble vurdert for seg, slik at produktiv innsats ble høyt vurdert, men kun til hele gruppens ære. De vektlegger funn av motstridende sosiale systemer i bedriften som både av de ansatte og ledelsen blir omtalt som en "ualminnelig god bedrift", når det gjelder å trekke så bra sammen.

Videre så de at kollektivånden så ut til å henge sammen med motsetningsforholdet til ledelsen og bedriften, altså til "de andre". Her ligger kimen til en tvetydighet. Bedriften som helhet betraktes i visse situasjoner som et kollektivt "vi". Samtidig opptrer et kollektivt "vi" eller "oss" blant den store gruppen underordnede overfor bedriften representert ved ledelsen, funksjonærene, m.fl. som "de andre". Denne tvetydigheten er noe av det problemfeltet arbeiderkollektivet skal håndtere i Lysgaards studie. Samtidig skal arbeiderkollektivet håndtere at ikke denne tvetydigheten utnyttes av den enkelte til å skaffe seg særfordeler og egenhendig innflytelse. Dette kan skje gjennom innynding og favorisering.

Hvordan gjenspeiler dette seg i dagens Peterson Linerboard?

Her er noen kommentarer hentet fra intervjuer og samtaler:

" Det har vært vanskelig å se at noen står på bedre fot enn andre med ledelsen

" Jeg bruker mine relasjoner til gutta helt bevisst. Jeg vet at jeg kan stole på noen av dem og bruker dem helt bevisst for å nå mine mål"

Reporter: Jeg tenker er det noe ledelsen kan like og kollegene kan mislike. Skiller litt der hos en arbeidskamerat.

Mann: Ja vi har jo sånne personer her. Vi har en koordinator som uten å nevne navn, han er jo samtaleemne da på hvordan ledelsen, han har dem ikke med seg i de tinga han driver med på gulvet. Så alt han gjør blir liksom feilslått enten det går bra eller dårlig. Han gjør alt han kan for å vise ledelsen at det han gjør er rett og bra på alle måter da. Han taper alt på det. Alle mister respekten for han når han gjør det på den måten.

Reporter: Det er ikke så rart det, du kjenner bedriften god men jeg vil tro at du kjenner kollegene eller folka godt også.

Mann: Ja det er mange følelser også, det at det faktisk du opplever at når alle blir ramma så ser du på en måte at det er noe felles. Selv om det i det daglige virke står avdelinger og grupperinger fra hverandre uten noen fellesplattform liksom så ser du når noe rammer alle så ser du at det er et. Det er som hvis det brenner i en blokk det, da

Reporter: Alle hjelper alle.

Mann: Da er det på en måte det samme som skjer, de som aldri har snakket med hverandre i korridoren eller i gangene de har på en måte en felles sorg ikke sant. Det er det du så her, du så jo at det var en felleskapsfølelse i hvert fall en felleskap reaksjon da heller.

Lysgaard fant i sin undersøkelse at arbeiderne var opptatt av faglig dyktighet og innsats, samtidig som de så på hvordan den enkelte ble vurdert av ledelsen ift deres arbeidsmoral, innstilling eller "mentalitet".

Arbeiderne var opptatt av at æren skulle aldri tilfalle den enkelte, men hele kollektivet samlet. Dette viste også noen av de samtaler jeg har hatt. Mange snakket rosende om fagforeningen som i disse tider med omstilling og nedbemanning, arbeidet for at så mange som mulig skulle få beholde jobben sin. Likevel var de opptatt av å fremheve den felles innsats og innstilling blant alle arbeiderne, da det var etter arbeid i grupper, fagforeningen fikk sitt mandat. Altså ingen enkeltprestasjon ble fremhevet. Nå er de fleste opptatt av å følge med på utviklingen internt og holde seg orientert innen felles lover og regler, kanskje mer enn hva fokus var under den første undersøkelsen, da fagforeningsrepresentantene ble skolert særskilt og atskilt fra de andre arbeiderne.

Det ble gjennom min undersøkelse fremhevet at de for noen år siden hadde en bonusordning som alle fikk nyte godt av, dersom man i fellesskap maktet å snu den negative utviklingen. Dette ble gjort ved at man ikke gikk opp i lønn og avsto fra noen goder i en periode, for så å kunne innkassere en økonomisk bonus. Dette var et gode for alle og man sørget for at alle fikk lik utbetaling, men da ledelsen så resultatet av denne innsatsen, ble det i følge respondentene satt en stopper for ordningen, med beskjed om at vanlige arbeidere ikke hadde godt av å håndtere så mange penger.

Videre var Lysgaard opptatt av hvordan det kunne falle ut for den enkelte dersom kollektivet samlet oppfattet at noen ble favorisert. Vedkommende ville bli utsatt for kritikk selv om det ikke var ham som tok initiativet til at særfordeler ble gitt ham.

Under ett av mine intervjuer med en av produksjonslederne, kom det helt tydelig frem at han brukte noen av arbeiderne som informanter. For å holde seg oppdatert om det som skjedde i kollegagruppen. Dette ble av ham sett på som en nødvendighet, da han ellers ikke fikk tilgang til opplysninger han anså var viktige. Han valgte å belønne vedkommende med ekstra overtid eller gunstige friordninger, men hadde tenkt lite gjennom de konsekvenser dette vil kunne få for informantene dersom det blir oppdaget av kollegagruppen.

De som i følge den opprinnelige undersøkelsen kunne unntas fra disse kollektive oppfatningene, kunne unntaksvis være de eldste. De som gjennom mange år hadde bevist at man kunne stole på at slikt ikke gikk dem til hodet, og vite at deres integritet som kollektivmedlemmer ikke ble påvirket. En nyansatt måtte derimot underkastes strenge og formalistiske atferdsregler. Nå satte jeg i min undersøkelse fokus på den lange ansiennitet de ansatte ved fabrikkene har i gjennomsnitt, og undrer litt på hvor lenge man som "nyansatt" må underkaste seg de strenge reglene.

Ved en innføring i bedriftens kollektivånd, så Lysgaard at arbeiderne også stiller krav til hverandre, som f.eks "en dårlig arbeidskamerat, det er en som er lat, en som lar andre gjøre alt sammen" – eller "en som er råttan, som drev og sleika med ledelsen".

Arbeiderne snakket mye om den gode arbeidsånden – ”Peterson-ånden” som hittil har rådet grunnen i fabrikken. De vektla dette som en av de meget gode betingelsene som absolutt var tilstede for at de kunne trives i jobben sin. Da fabrikken hadde gått med underskudd og tidene var magre, ønsket likevel de ansatte å fortsette i jobbene sine, da de visste at ledelsen var tilstede og ønsket dem velkommen, selv om de gikk ned i lønn for å redde arbeidsplassene sine. Det at partene trakk så godt sammen, gjorde at arbeidsplassene var ualminnelig bra.

Den stemning som oppsto blant arbeiderne når de nye eierne gikk offensivt ut og ønsket en radikal endring av antall ansatte og krav til effektivitet og lønnsomhet sto på dagsorden, var preget av apati og oppgitthet. Noe som fikk frem det samme som Lysgaard observerte, nemlig spenningen og de motstridene sosiale systemer som eksisterer innenfor organisasjonen.

Lysgaard konkluderte med at kollektivånden blant arbeiderne så ut til å henge sammen med et visst motsetningsforhold til ledelsen og bedriften til ”de andre”.

5.5 Forholdet mellom arbeidskameratene

La oss se på arbeidskameratenes innbyrdes forhold.

Det å oppfylle arbeidskameratenes forventninger om hvordan en god arbeidskamerat skal oppføre seg, hadde et stort fokus i Lysgaards undersøkelse. Man så at arbeiderne gjennom kameratskapet med sine kollegaer, følte seg knyttet til arbeidsstedet og fant trivsel der.

De var også opptatt av hva arbeidskameratene fikk i lønn, slik at de visste at vedkommende ikke gikk bedriftens ærend, eller hadde særlige fordeler som de andre ikke visste om.

Her er hva noe bemerket om kollegaenes forhold, slik det fremkommer i mitt materiale:

”Vi er gode kamerater og ser mer til hverandre, enn til vår egen familie, i våken tilstand.

”Det er viktig å ha et godt forhold til skiftet ditt, har opplevd at en person kan forsure miljøet, og skape mistriivsel. Dette tas opp

Reporter: Så kollektiv tanken lever fortsatt.

Mann: Ja den lever, det er riktig. Det er her som hjemme i familien din, tar vare på hverandre. Sånn er det bare.

Mann: Ja, det var en av de tingene vi hadde nå sist når vi hadde gruppekoordinator samlingene hvor det var temmelig høyrøstet. Det var jo folk som ikke fulgte opp særlig på natta. Det var noen skift som kunne se ut som om de brydde seg i det hele tatt om hvordan det gikk, eller at de tenkte helt feil. Skulle ha de møtene for å høre hva de tenkte egentlig. Det er manglende grad av oppfølging. Personlig mener jeg at det at vi har fått de pc’ne inn i kontrollrommet hvor folk kan sitte med helt andre ting, det mener jeg er en ulempe. Det har ført til mindre overvåking av de skjermene de virkelig skal passe på.

Reporter: De finner temaer på internett eller andre steder som det er spennende å se på så vil det for fange oppmerksomheten.

Mann: Jeg ser på det som et problem, fordi det noen som er helt oppslukte av det og kan sitte timevis foran der mens produksjonen går sin skjeve gang. Vi har alarmer og sånn det er greit det, men det krever oppfølging.

Reporter: Som du sa istid det med å være litt forebyggende.

Mann: Vi vil være i forkant ikke minst sånn kvantitetmessig, åssen går dette her skal vi øke produksjonen nå eller skal vi vente litt. Dette her skal helst gå i forhold til andre avdelinger og sånn at du trenger kontakt med andre avdelinger. Det er sånne irritasjonsmomenter og noen skift ikke sant har veldig utstrakt sosial virksomhet. Lager mat og sitter med ryggen til vegg og driver med helt andre ting, er lite faglig orientert for å si det sånn. Det er helt ypperlig at de har det sosialt bra men hvis det går utover det faglige så er det ikke noe bra for neste skift som kommer på jobb.

Mann: Og skal et team fungere så er det viktig at du har de rette folka i teamet og vi har aldri hatt muligheten til å kan du si at noen ganger er det en person du ikke ønsker å ha i teamet for å si det sånn. Skulle gjerne ha byttet ut på en annen plass eller et eller annet gjort noe med. Det har vi aldri fått gjort noe med liksom og det synes jeg er litt feil for synes vi skal ha de folka som bør være der for å få optimal prosess da. For å få tinga til å fungere så er det veldig viktig at vi har et godt samarbeid vi som jobber.

Reporter: Hvordan vil han skille seg ut han som ikke passer inn i teamet.

Mann: Ja det er på mange måter det. At han ikke gjør oppgavene sin og at han ikke melder ifra når han er utslitt det kan være prøver å skjule ting sånne ting. Og gjør store feil gang på gang uten at det blir konsekvenser ut av det. Sånt er frustrerende for dem som må rette opp i det og ta imot skyllebøtta for vedkommende.

Mann: Rykte det jeg har hørt da, at han som var her hadde aldri hørt om så lav bemanning før i noe sodahus. Det var visst et sted hvor det var 3.1 en helt splitter ny moderne bedrift. Det var ikke mer enn 3 da. Vi forventer vel ikke at dem vil si at vi skal være 3, men vi forventer vel kanskje å høre at vi kanskje måtte, det blir ikke gjort andre steder

Reporter: Det er noe med å rette seg etter hva praksis har å vise til. Du snakket litt om det isted, trivsel i gruppa. Litt tilbake - hvilke prosesser eventuelt settes i gang hvis noen skiller seg ut eller hvis de viser at de mistrives eller blir utstøtt på en måte.

Mann: Ja nå har vi ikke hatt det problemet dette skiftet så lenge jeg har vært koordinator egentlig. Tidligere på dette skiftet så hadde vi jo en person som var i innmatinga som satt med ryggen til og øreklokker. Han ville ingen snakke med og han ville ikke snakke med dem. Sånn gikk det i årevis, helt utrolig.

Reporter: For det er noe med hvordan gruppa da behandlet vedkommende etter hvert.

Mann: Han var en veldig spesiell person da og han var ikke lett å hankses med og han ble for så vidt uvenner med nesten alle han snakket med. Når du får inn sånne personer så er det ikke lett. Men jeg klarte å ha dialog med ham jeg. Enten så likte han deg eller så likte han deg ikke. Det måtte gå litt på hans premisser, da var han medgjørlig. Hvis du ikke gjorde det da var han fiende liksom.

I den opprinnelige undersøkelsen fant man at intervjuene ofte dreide seg om kameratskapet, hva man ventet av en arbeidskamerat og hvordan man ville forholde seg til en som ikke oppførte seg som en god arbeidskamerat. Det ble den gang påpekt at man så på hverandre som en "en i familien". Men dette var ikke tilstrekkelig, man skulle stole på arbeidskameratene på andre måter enn familie, da det ble forventet at "han skulle oppføre seg som en bror, dvs stå skulder ved skulder, solidarisk – i front mot en motpart man vanligvis ikke finner parallellen til i vanlige familier.

Under en felles samtale i ett av kontrollrommene, ble det i en samtale sagt at ”vi ser jo mer til hverandre på jobben, enn til familien vår i våken tilstand”. Arbeiderne jeg snakket med da vektla at de i jobbeukene var intenst sammen med kollegaene sine, og hadde et eget fellesskap med dem gjennom uka. De var opptatt av at skiftet skulle fungere bra sammen, da dette hadde mye å si for hvordan den enkelte trivdes på jobben. De var opptatt av menneskelige egenskaper, som å være sosial og ha godt humør, og ikke minst ha god hygiene. Flere av respondentene nevnte det med hygiene som et krav, da man tilbringer mye tid i et relativt lite rom – og de hadde erfaringer med kollegaer som ikke har en god personlig hygiene, noe som oppleves som slitsomt for de andre tilstede.

Når man ser på arbeidernes muligheter for å benytte seg av de muligheter bedriften byr på, er nok holdningen endret ift hva Lysgaard fant, spesielt når det gjelder utdanning og kurs. Det var ikke noe felles krav om at den enkelte skulle motstå fristelsen til å benytte seg av disse tilbudene, noe mine respondenter vektla – men de skulle ikke brukes til å skaffe enkeltpersoner fordeler. Dette handlet mer om en kollektiv tanke om at de ansattes posisjon blir styrket jo flere som har den tekniske fagutdanning formalisert, slik at bedriften står i et avhengighetsforhold til sine ansatte. Dette handler om at fabrikken er helt avhengig av den ekspertise de ansatte innehar, for å kunne holde produksjonen i gang, altså er man inne i et gjensidig avhengighetsforhold.

Når det gjelder hvordan kameratskapets lover ikke tillater den enkelte å ha hemmeligheter for kameratene, sine forhold til bedriften og dens representanter – og hvordan man som arbeidskamerat kan ha hemmeligheter som ikke må komme bedriften for øre – fant jeg i likhet med Lysgaard at dette fortsatt gjelder.

Man kan som god kollega vite om f.eks rusmisbruk og sabotasje fra andre, uten at dette rapporteres videre. På den ene side kan dette være et gode for arbeidskameratene; å vite at hemmeligheter forblir i gruppen mellom kollegaene, samtidig kan det være en sikkerhetsrisiko alt avhengig av hva disse hemmelighetene består av.

Det at man nå har en utjevning på lønna, vil også innbefatte at alle vet hva de andre tjener. På den måten har man sikret at det er likhet for likt arbeid, samtidig som man aktivt hindrer enkeltpersoner å kunne favoriseres eller forbigå andre. Eneste som kan gi uheldige utslag er fordeling av overtid, der alle respondentene var opptatt av lik lønn og like muligheter for overtid, men ser at enkelte alltid svarer ja, og da spør produksjonsleder disse hver gang. Lønns plassering og tariff er nå regulert via fagforeningen og ingen har i dag mulighet til å forhandle på egne vegne direkte med bedriften.

Videre fant Lysgaard hvordan man i enkelte situasjoner kunne gå på akkord med kameratskapets lover, og hvordan fellesskapet da grep inn for å regulere vedkommende tilbake på plass. Dette handlet om at kollektivet var beredt til å forsvare kameratskapsånden med temmelig kraftige våpen, noe som sjelden var nødvendig, da de fleste ønsket å holde seg inne med kollegaene sine – noe som telte mer enn hvordan man forholdt seg til ledelsen.

I min undersøkelse fant jeg lite av dette, da man i følge respondentene hadde en felles holdning i skiftgruppene på hva som er akseptabel oppførsel. Det ble snakket om noen som ikke ville tilpasse seg dette, og hvordan disse ble frosset ut, slik at de byttet skiftgruppe. Dette handlet i stor grad om ulike holdninger til å møte kollegaer sosialt, dvs at man ikke skulle snu seg bort eller sitte med ryggen til – og melde seg ut av samhandling i avdelingen.

5.6 Forholdet til de overordnede

De fleste uttalelsene fra den opprinnelige undersøkelsen tyder på at arbeiderne opplevde avstanden til formenn og arbeidsledere som stor. De behandlet dem ulikt "sine egne", noe som kom av stillingen deres. Holdningen var gjennomsyret av at man som arbeider ikke skulle ha for mye med overordnede å gjøre, fordi en slik omgang kunne komme til å skade kameratskapet, solidariteten og likheten arbeiderne imellom. Og de var også opptatt av at en slik kontakt kunne medføre at arbeideren ville utnytte kontakten med de overordnede. Man hadde derfor utviklet klare synspunkter i kollegagruppen for hva som passet seg å gjøre, og hadde felles sanksjoner mot de som ikke fulgte dette mønsteret.

Her er hva noen bemerket om forholdet til de overordnede, slik det fremkommer i mitt materiale:

Reporter: for det går litt på hva kan de ansatte forvente seg av bedriften og hva kan bedriften forvente seg av de ansatte. Særlig i disse tider da som det på en måte skjer mye med de nye eierne og folk venter mye har jeg skjönt.

Mann: Vi venter, venter og venter men det har vi vært igjennom i 10 år snart. Rasjonalisering og folk som skal bort og, det er motbydelig, plagsomt. Hvis de hadde visst hvor mye det tar på hver enkelt person så tror jeg de hadde vært veldig forsiktig, jeg tror folk plages, går rundt sånn tomme helt apatiske. Sånn er det, er det sånne tider så er det, så synes vi litt synd på oss selv da.

Mann: Det vet jeg ikke men informasjon har vært forferdelig dårlig. Men antagelig har dem ikke kunnet kommet ut med det, for de ikke har vist noe sjøl, jeg innbiller meg kanskje at dem har vet ikke, gapt litt for høyt. At dem ikke vet sjøl heller, at dem tar det etter hvert som problemene kommer. Vet ikke, sånn føler jeg det, informasjon er grusomt dårlig. Bare det kommer nye eiere var ikke rundt og presenterte seg en gang, sånne ting legger man merke til ikke sant. Skal skje en kjempeforandring og alle vet det og så vet man ikke hvem man har å forholde seg til.

Reporter: Nei, det blir litt sånn å vise ansikt.

Mann: Vi vet at det går 2 typer i olabukser oppe i den gule bygningen på andre siden av gata, men nå har jeg ansvaret for den bygningen så jeg er det oppe flere ganger i uka. Derfor har jeg sett dem og vet hvem dem er men flesteparten har ikke sett dem og vet hvem dem er, det er litt sånn rart synes jeg. Mye lettere å snakke med deg i dag når hilste på deg i går, ikke sant.

En produksjonsleder fikk ikke hjelpe guttene med å skifte filt, da fagforeningen hadde uttalt at han ikke skulle ta jobben fra gutta.

Mann: vet ikke om Kirsten har fortalt deg det, men for noen år siden da var det noen som vil begynne å jobbe kl. 07.00 og istedenfor kl. 06.00. Og jeg var imot det synes det var greit med 06.00, har ikke noe problem med å stå opp om morgenen. Det ble gjort på en dum måte og det var bare noen få som bestemte det og så gikk de til fagforeningen og sa at de hadde spurt alle eierne. De var ikke enige og de kjørte et år med 7-15-11 og så fikk vi en avstemming og alle ville tilbake så da gikk vi tilbake igjen.

Mann: det er spennende, jeg var i den gruppa som konsekvensutredet, men det tenkte vi ikke på. Men de bryr seg ikke om det. Den nye ledelsen viste hva de ville og har fått oss med på det. Det sitter jeg med inntrykk av nå. At vi ble dratt med på å legitimere den prosessen der.

Reporter: Men har informasjonen vært god underveis.

Mann: nei, veldig opp mot fagforeningen de har styrt den informasjon gruppevis.

Reporter: Alle har vært med i forskjellige grupper

Mann: nei, det var bare jeg og en til i kokeriet, som utredet å gå ned og fjerne folk her og der. Hva det vil si og det var flere ting vi tok opp og leverte dem frem og de kjøpte en av argumentene så vi beholdt 2 stillinger til. Men ikke noe mer

enn det, de visste hva dem ville og andre steder så har de ikke hørt på synes jeg.

Reporter: Nei, for det må også bli en sånn konsekvens

Mann: det så ut som om ledelsen hadde et tall 30 % skulle bort hvor skal vi plassere dem.

Mann: Ja har hørt mye rundt og det er det han har basert sine opplysninger på og komme på natta og snakke med gutta og guttene har vært villig til å fortelle hva som skal skje her. Han bruker det imot dem senere, det er en taktikk

Reporter: Det er det, men det er litt sent når du på en måte har gått i baret på en måte. Men hvordan har det vært for dem da som har fått den etterpå.

Mann: Hørte et litt artig opplegg nå, han var oppe i sodahuset en natt og da drev dem og snakket. Det er klart der satt folk og snakket med han dem satt der lenge og snakket med han, der kom 4. Mann for at dem ikke gjorde noe. Men de var interessert i å snakke med han for å høre hva som skal, så de gikk ikke ut for det kunne vente litt. Nå bruker han det imot dem. Jeg kjenner guttene, de satt der sikkert, de har jo alarmer så de bør jo ikke.

Reporter: Nei det er noe med det, en klarer aldri å gå i noen andres sko.

Mann: Vet bare med meg sjøl, helt sikkert fått en like stor down som de andre, vi er bare mennesker.

Reporter: Tross alt er man det, det er klart at det er vel noe med den stabiliteten som har vært her, den lojaliteten folk har hatt til å være her som ikke er fundert på lønn. Det er vel noe mange har sagt at det ikke er noen lønnsledende bedrift sånn sett. Da er det andre faktorer som gjør at folk holder det gående.

Mann: så lenge du klarer å betale regningen dine og du har et ganske greit liv så tror jeg ikke den er så viktig jeg. Lønn er bare viktig når du ikke får leve et normalt liv i gåsetegn, jeg tror at lønn er litt oppskrytt da. Det er klart hvis jeg reiser til Oslo så ville jeg ha tjent mye mer penger som sivilingeniør, ingen tvil om det, hva skal man med mer penger hvis man føler at de pengene man får er godt nok og man har det bra på arbeidsplassen sin. Det er som du sier det er andre ting enn penger, her er det et kjempepotensiale sånn faglig sett det er så utrolig mye og ta tak i og så utrolig mye å lære. Så er det ingen dag som er lik ikke sant, det veldig lite rutinepreget. Det er veldig mye fra hånd til munn og det gjør det spennende. Jeg tror at, et trykket som Haglund har satt i gang det har vært så stort og så tydelig, mye tydeligere enn tidligere det har gjort at folk i mye større grad enn tidligere har akseptert at det faktisk kommer til å skje. Tidligere har man ikke akseptert det, når man får tid til å akseptere det så da står du på barrikadene og kjemper noe vanvittig ikke sant for du har et håp om at jeg kan endre, jeg kan få det tilbake til sånn som det var. Han Haglund har vært veldig kompromissløs så en helt annen stemning i fabrikken nå enn bare for 1 ½ år siden. Sånn som jeg ser det, vi prøvde en liten endring hvor vi skulle ta bort 1 stilling i papirfabrikken for 1 ½ år siden og det var et vanvittig trøkk vi ble møtt med tilbake, for det har vært en del av kulturen her da. At operatørene hele tiden fått lov til å yte motstand, og det er bra de må få lov til å si meningen sin, det har vært veldig demokratisk, de også på en måte vant til å få viljen sin, i veldig stor grad. Dette er en helt annen type lederform hvor lederen sier at sånn er det, ferdig.

I den opprinnelige undersøkelsen fant Lysgaard at man ikke kunne ha en fortrolig og ubesværet omgangsform med formannen, man kunne strekke seg til å hjelpe formannen med å sette seg i respekt ved å holde seg på noen skritts avstand. Men det handlet også om hans pålagte myndighet som medførte at han kunne gi ordre og overvåke at oppgaver ble gjort.

Det var også viktig at man som arbeider ikke gikk og snakket med formannen i tide og utide, og formannen burde heller ikke gå rundt i avdelingene – de anså altså at samhandlingen med formannen burde være begrenset til det ”høyst nødvendige”. Dette handlet i stor grad om at en slik kontakt kunne komme til å skade kameratskapet, solidariteten og likheten arbeiderne imellom.

I min undersøkelse kom det frem ulike synspunkter på hvordan samhandlingen med produksjonslederne nå fungerer. Flere av respondentene gav uttrykk for at de sjelden ser noen fra ledelsen, og at de kunne ønske seg mer kontakt med dem. Det kom av at lederne ofte kommer når det er problemer som skal løses, ellers er de mest hos sine egne. Og de gir ofte ordre som skal iverksettes, men ser sjelden resultatene i en helhet, som medfører at arbeiderne må dobbeltsjekke om oppdraget skal utføres, da det inngår i en større helhet som har betydning for de andre leddene i produksjonen.

Andre av respondentene anså at produksjonslederne våket for mye over dem og stadig var innom. De ønsket seg mer frihet og anså det var en fordel om disse lederne holdt fokus på personaloppgaver, som timelister og vikarer, fremfor detaljstyring i prosessen.

Mange satte i tillegg fokus på den dobbeltrolle produksjonsleder skal ha i forbindelse med konflikter som oppstår i skiftgruppene. På den ene side har de ansvar for å skaffe det riktige antall ansatte, og på den annen side må de gå direkte inn og løse de konfliktene som oppstår blant de ansatte.

For å kunne imøtekomme dette problemet og forbygge at det oppstår, fant Lysgaard at kollektivet hadde strategier for hvordan man løste det.

”En arbeidsleder burde avvise en smisker med en gang – burde holde vedkommende fra seg – slik skaper usunne forhold – ledelsen burde vite at det vil ikke arbeidskameratene.”

Og videre hvor viktige arbeidskameratene var for den enkelte arbeider, spesielt når han skal tilpasse seg sin arbeidssituasjon og finne frem til det riktige atferdsmønster.

Nå ser det ut til at holdningen har endret seg noe på dette området, da arbeiderne i dag sier at de fritt kan oppsøke produksjonsleder og ta opp personalsaker med ham. Dette bidrar til en mer åpen dialog med den nærmeste leder, samtidig som det kan være lett å hoppe over informasjon til nærmeste overordnede som avdelingsvis er gruppekoordinator. Dette kan likevel medføre at skiftgruppen kan presse den enkelte til ikke å ta kontakt ved problemer innad på skiftet, da de ønsker å ordne opp selv. Den gamle kulturen ligger innbakt i de fleste ansatte, da de alle har svært lang ansiennitet, og jeg vil anta at de bruker det gamle atferdsmønsteret og gjør dette på den måten de alltid har gjort det – nemlig at det innlærte ”riktige” atferdsmønsteret vil overstyre og gi korreksjon på hva som er akseptert løsningsmåte for en som er en del av arbeiderkollektivet.

6.0 HYPOTESENE OM BETINGELSENE FOR OPPRETTTHOLDELSEN AV ARBEIDERKOLLEKTIVET VED BEDRIFTEN

Når jeg velger å fokusere på disse betingelsene, handler det om en nysgjerrighet på hvordan et slikt system opprettholdes gjennom generasjoner, selv om arbeiderne og de tekniske systemene og avdelingene har endret seg.

Den generelle hypotesen viser til problem-, identifiserings- og interaksjonsbetingelsene under ett – som ”sirkelvirkningsforholdet”, imidlertid gir disse betingelsene støtet til prosesser som griper inn i hverandre og underbygger hverandre, noe som vanskeliggjør isoleringen av virkningen av den enkelte betingelse.

Noen poenger vil nok bli gjentatt, selv om jeg vil studere utslaget av en faktor mens jeg forutsetter at de andre faktorene er kontante.

6.1 Problembetingelsene

Meningen eller hensikten bak kollektivet var å gi arbeiderne beskyttet medlemskap i det teknisk/økonomiske system. En ansettelse ville innebære en innlemmelse i det teknisk/økonomisk system som gjør at det har krav på ens arbeidsinnsats, mens arbeideren har krav på gjenytelser fra systemet. Det måtte dreie seg om underordnede dvs ansatte som ikke er personlig forpliktet overfor det teknisk/økonomiske system gjennom ansvar og myndighet over andre på vegne av dette systemet.

Disse tre aspektene representerer de problembetingelsene for utvikling i en arbeidsorganisasjon:

- a) ansatte som opplever press fra det teknisk/økonomiske system
- b) ansatte som er avhengig av de privilegier dette system byr på og som ikke kan trekke seg ut av den, og som har behov for å beskytte sitt medlemskap ved en forskansning- eller bufferordning - som ser det teknisk/økonomiske system som en motpart man gir seg selv rett til å beskytte seg ovenfor, som avhenger av
- c) graden av underordnethet i systemet

Etter den opprinnelige undersøkelsen fant forskerne at det ikke bare er den øyeblikkelige arbeidssituasjon de ansatte reagerer på, men en situasjon med en forhistorie.

I de samtale jeg har hatt med alle de ansatte ved bedriften, snakker de om fabrikkens historie som de er godt kjent med, stolte av og lei seg for at det nå har kommet nye eiere inn. Mange har lang ansiennitet ved den samme fabrikk, selv om de har skiftet arbeidsoppgaver og avdelinger, skiftgruppe og ledere, og de poengterer at det er det gode arbeidsmiljøet og tryggheten som gjør at de har valgt å arbeide der så lenge.

a) presset fra det teknisk/økonomiske system:

I den perioden jeg har hatt kontakt med de ansatte ved fabrikk, har det var nærmest "unntakstilstand" på grunn av kravene fra den nye ledelsen. De ansatte har gitt uttrykk for en utrygghet som har gitt utslag i apati og likegyldighet ift arbeidsplassen.

Samt at den nye ledelsen var mye mer pågående og hard i gjennomføringen av det teknisk/økonomiske system i bedriften, uten en overbevisende forklaring av hva den nye situasjonen ville innebære for de ansatte og bedriften.

Vilkårighet og uforutsigbarhet ved overgang fra 5-skiftordning til 6-skiftordning vakte også massiv motstand, da dette bragte inn flere momenter av trussel om endringer som de ansatte ikke ønsket å imøtekomme.

Respondentene var opptatt av at bedriften absolutt trengte en snuoperasjon, slik at den økonomiske situasjonen skulle sikre deres arbeidsplasser. Lysgaard fant at arbeiderkollektivet røpet en sterk avhengighet av bedriften, og for arbeiderne var det et viktig hensyn at bedriften skulle greie seg og stå trygt i sin markedsposisjon.

Noen av respondentene kom inn på at det igjennom fabrikkens historie aldri har vært streik eller nedleggelse av arbeidet. De uenigheter fagforeningen har hatt med ledelsen har alltid blitt løst ved respekt og forhandling, som begge parter har levd med i ettertid. Selv gjennom krigsårene arbeidet ledelsen og de ansatte utrettelig med å opprettholde driften ved fabrikk, og eieren Konsul M.B.Peterson hadde nær kontakt med de ansatte, gjennom daglige runder i fabrikklokalene.

b) avhengighet av bedriften

Ansatte som føler seg presset eller truet av det teknisk/økonomiske system, vil ha behov for å forsikre seg overfor systemet i den grad de er avhengig av de privilegier ansettelsen byr på, og ikke har likeverdige alternative ansettelsesmuligheter for hånden.

Sosiale tradisjoner og krefter som virker til å begrense arbeidstakernes geografiske mobilitet, bidrar til å begrense de alternative arbeidsmulighetene.

De siste årene har norsk industri slitt med bedriftenes likviditet og knapt fått til lønnsom produksjon, med det resultat at mange fabrikk har flagget ut, dvs at produksjonen er flyttet ut fra Norge, gjerne re-etablert i Øst-Europa. De nye eierne har blant annet overtatt en bedrift i Latvia som de har oppgradert ift produksjonsutstyr og faglig kompetanse. Samt at de eier en liknende bedrift i Vestfold, Tofte, som også en prosessbedrift innen papirindustrien. Dette er eksempler på de nye eiernes investeringer som de ansatte ved Peterson Linerboard kjenner godt til gjennom omtale i media, som de følger med og holder seg oppdatert i forhold til.

Også det at de prosessarbeiderne ved bedriften er så spesialiserte gjør at deres muligheter for tilsvarende arbeid er svært begrenset, uten at de blir tvunget til å flytte over store geografiske avstander, som medfører oppbrudd for familie og sosialt nettverk. Trusselen om arbeidsledighet gir arbeiderkollektivet en særlig styrke.

Dette henger også sammen med arbeidstagernes livssituasjon. De fleste av mine respondenter har forsørgelsesplikt og øker derfor avhengigheten og underbygger behovet for å forskanse sitt medlemskap i bedriften.

Når det gjelder kvinnelige arbeidere peker Lysgaard på den "kollektivsvakhet" som ligger i den natur at de kun ses på som midlertidige arbeidstakere, men ser på deres forankring i livssituasjon eller forventede hjemmesituasjon, som nok var preget at hva som var vanlig i samfunnet på den tiden. Videre har han satt fokus på tiden, dvs tiden fremover; "Spørsmålet er ikke hvor lenge kvinnelige arbeidstagere har vært i arbeid, poenget er at de ofte ikke har grunn til å se seg selv som ansatte også i fremtiden – ikke som menn, for all fremtid."

Jeg har intervjuet flere kvinnelige ansatte, som likestiller seg med menn i arbeidsprosessen, men som ser sine fysiske begrensninger og de belastninger en jobb innen prosessindustrien vil påføre dem. De jeg snakket med påpekte belastninger i forhold til skiftarbeid og ansvar for småbarn og familie, samt det fysiske tunge arbeidet ved bedriften – og at man som arbeider var forventet å skulle bidra på lik linje med mennene. Videre var det en stor utfordring for de kvinnelig ansatte i produksjonen som hadde fått barn og dermed hadde vært hjemme i fødselspermisjon. De fikk en stor arbeidsmessig belastning ved å skulle oppdatere ny kunnskap om produksjonen, da utviklingen går raskt. Og som produksjonsarbeider kan man ikke ha lengre fravær, uten å gjennomføre oppdaterte kurs/videreutdanning innen prosessfaget, da sikkerhetsforskrifter og krav om effektivitet styrer deres oppstart ved arbeidsplassen etter endt permisjon.

Tidsaspektet av problembetingelsene er mest ekstremt til stede når arbeideren har den oppfatningen at her skal han bli stående livet ut.

c) underordnetheten

Som underordnede defineres personer som i sine stillinger ikke har teknisk/økonomisk myndighet og ansvar på vegne av andre ansatte.

Ansatte på alle plan i bedriften kan oppleve presset fra det teknisk/økonomiske system og føle usikkerhet i forhold til sin egen ansettelse, som de er sterkt avhengig av. I følge Lysgaards teori er det bare de underordnede som danner en kollektiv forskansningsordning, som ser på bedriften og ledelsen som en motpart. Forutsetningen for dannelse av kollektive forskansningsordninger, er at de bærer i seg et behov for "makt" og "ære" innen bedriften. Under ellers like betingelser vil sterkere arbeiderkollektiver utvikles, jo mer markert underordnetheten er.

Graden av underordnethet avhenger av i hvilken grad de har adgang til medvirkning når det fattes beslutninger i bedriften, i hvilken grad de blir informert om bedriftsforhold, dvs om ledelsens utøvelse av det teknisk/økonomiske system er autoritært. De ansatte vil i følge Lysgaard oppfatte sin egen situasjon som mer underordnet, jo mer de føler at deres egen skjebne ligger i "de andres" hender.

I den situasjonen som har vært etter at den nye ledelsen overtok beslutningene, og de ansatte følte at de ikke fikk nok informasjon og en følelse av at tilfeldighetene rådet, var nok følelsen av å være underordnet sterkt representert hos de ansatte i produksjonen. De snakket om apati og likegyldighet som en del av hverdagen, og de aller fleste ikke var særlig kjent med dette fra tidligere. De fleste har vært ansatt på samme sted lenge, med de samme arbeidsoppgavene, og reflekterte over sin egen situasjon med å henvise til den usikkerhet de følte når ledelsen skulle ta

beslutninger om effektivisering som gjaldt de fleste, i alle avdelingene. De følte at de fikk lite eller ingen god informasjon, og ble passive tilskuere til endringene som skulle foretas ved fabrikkene. Likevel ønsket mange å fortsette sitt arbeidsforhold ved bedriften, med begrunnelser som at de kjenner fabrikkene godt, og de besitter en arbeidskraft og ekspertise ledelsen er avhengig av for å kunne drive videre – og ikke minst det gode kollegiale miljøet som er mellom arbeiderne.

6.2 Identifiseringsbetingelsene

Med identifisering eller samfølelse menes her følelsen av å gå opp i en felles enhet, samhörighet – en VI-følelse, nærmest å være det samme som den eller dem man identifiserer seg med. Her vil det være viktig å påpeke at dette er en prosess som er gjensidig, mellom de involverte parter.

Kollektivet trenger mennesker med forskjellige spesialiteter og interesser for at skiftgruppene skal bli fylt med liv og mening - det trenger lederskikkelser til å ta seg av maktrelasjonene utad og kontrollrelasjonene innad.

Det som bidrar til å styrke kollektivet representeres ved at fellesskapsfølelsen er sterk blant de ansatte, og i den forbindelse blir symbolenes betydning tillagt stor vekt. Det som er synlig for andre, f.eks like arbeidsklær, med samme farge og design.

Jeg la tidlig merke til den deling som foregikk i kantinen. Den ene delen var helt klart satt av til funksjonærene, og de satte seg konsekvent ned sammen med "sine", på sin side av kantinen. Ved spørsmål om dette var bevisste valg, var de fleste opptatt av at det alltid har vært sånn her. Arbeiderne syntes dette var greit, for de ønsket etter felles utsagn ikke å ha noen sosial omgang med funksjonærene.

Videre var de opptatt av sin likhet i rang. Alle har selvstendig ansvar for den prosess man arbeider med, men jeg fant likevel ut at de ikke har noen myndighet og/eller ansvar for andre ansatte, de anser seg selv som likestilte med de andre. Symboler for denne ranglikheten er av stor betydning for identifiseringsprosessen, som f.eks likhet i arbeidets art, og utstyr, likhet i lønn, arbeidstid, pensjonsrett etc. Dette er felles for arbeiderne, og bidrar til å skille dem ut fra ledelsen. Jeg fant også ut at alle var opptatt av å kunne mer enn en arbeidsoperasjon. På den måten ville arbeiderne sikre seg mulighet for høyere lønn og jobbrotasjon. Fagforeningen hadde arbeidet frem dette, for på den ene siden å sikre en karriereutvikling hos den enkelte, men også sikre stabilitet i arbeidsstyrken - noe også det teknisk/økonomiske systemet er avhengig av for å drifte fabrikkene. Blant flere eksempler Lysgaard fant i sin studie var at bedriften hadde tilrettelagt likheter mellom arbeiderne i bedriften, og ulikheter med funksjonærene, med hensyn til arbeidstid, lønn, pensjons- og sykeordning. Men etter hvert som kollektivsystemet utviklet seg, dannet det seg normer som virker til å utbygge likhetsgrunnlaget arbeiderne imellom. Om ledelsen av i dag ønsker å differensiere mellom arbeiderne, f.eks ved nye lønnsmåter som skiller mellom de enkelte etter innsats og dyktighet, kan det komme til å vise seg at krefter i arbeiderkollektivet virker til å bevare likhetene arbeiderne imellom, imot bedriftens forsøk på å innføre ulikheter. I denne situasjonen opptrer kollektivet som "årsak" til likheten arbeiderne imellom, mens likheten opprinnelig og i sin tur igjen virker som en "årsak" til kollektivet.

6.3 Interaksjonsbetingelsene

Nærhet er en definert interaksjonsbetingelse, da fabrikken nå er delt inn i avdelinger med kontrollrom, der produksjonsarbeiderne sitter og overvåker prosessen via dataskjermer. De påpekte tidlig i felles oppholdsrom, at de gjennom skiftukene tilbringer mer våken tid sammen med kollegaer enn sammen med sin egen familie. En av skiftukene består av 62 timers arbeidsuke, noe som kan medføre intens sosialisering innen de ulike skiftgruppene. Med interaksjon eller samhandling menes det å foreta seg ting sammen, enten det er planmessig eller spontant – også i samtaler og samvær der det ikke blir utført arbeid. Altså all atferd som skjer i direkte og gjensidig kontakt med andre personer og i reaksjon på dem.

Karakteristisk for interaksjonen er at man hele tiden spiller opp til hverandre og står under gjensidig innflytelse, slik at den enes atferd bare kan forstås på den ene siden som et tilsvarende på det den andre nettopp gjorde eller sa, og på den andre siden som et opplegg til det han venter seg at den andre vil gjøre og si i neste omgang.

(Lysgaard, 2001, s. 212)

Lysgaard har valgt å skille mellom systempålagt og spontant valgt interaksjon. Systempålagt interaksjon har man når to eller flere settes til å utføre et arbeid sammen. Når folk søker sammen for å ta deg en prat uten offisiell foranledning, eller slår av en prat mens de utfører sine arbeidsoppgaver, er det spontant valgt interaksjon. Arbeiderkollektivet og de grupper det er bygd opp av, utgjør et interaksjonsnett. Kameratgruppene og kollektivet vokser frem gjennom spontant valgte interaksjonsprosesser. Interaksjonsprosessen er avhengig av arbeidernes plassering i bedriften og frihetsgraden i deres situasjon. Fabrikken er utformet slik at interaksjonsbetingelsene vil være begrenset av de operasjoner som pågår. Når arbeiderne sitter inne i kontrollrommene, vil mulighetene være store for samtaler og prat, men de har faste kontrollrutiner som gjør at de må bevege seg ute i fabrikken blant store maskiner med mye lyd, noe som vil begrense mulighetene for verbal kommunikasjon. De ansatte har alle tilgang til Internett og intranett, og kan således utveksle informasjon mellom avdelingene, samtidig som de har intercall og interne mobiltelefoner, for å sikre tilgjengelighet dersom teknikken svikter. Dette har skapt helt nye kommunikasjons- og interaksjonsmuligheter mellom arbeiderne i dagens situasjon, enn tilfellet var på tidspunktet for Lysgaards undersøkelse.

I Lysgaards undersøkelse ble det fokusert på den begrensning i interaksjonen mellom arbeiderne, som ble endret når en overordnet kom inn i rommet eller situasjonen.

Det samme merket jeg gjennom de skift jeg gikk sammen med produksjonsledere. Arbeiderne kunne selv tilkalle produksjonsleder ved behov, dersom en beslutning angående produksjonen måtte fattes raskt. Men produksjonslederne gikk noen runder i avdelingene gjennom skiftene, for å følge produksjonen og bidra med råd og veiledning dersom situasjonen tilsa det. Under ett skift skulle det byttes filt på en av papirmaskinene, noe som er en tung og tidkrevende jobb. Produksjonsleder varslet andre i nærliggende avdelinger om å komme og hjelpe sine kollegaer. Det tok imidlertid litt tid før disse ankom maskinen. Han gikk da selv inn og hjalp dem å få filten på plass i maskinen, men trådte tilside da de andre ankom. Han bemerket etter dette at fagforeningen har vært opptatt av at lederne ikke skal hjelpe de ansatte med oppgaver tilknyttet produksjonen, da lederne ikke skulle "overta" eller "ta" jobben fra arbeiderne.

Selv om de overordnedes tilstedeværelse ikke alltid oppfattes som direkte kontrollforsøk, hemmer det spontaninteraksjonen mellom arbeidskameratene. Et annet eksempel er da de ansatte i en avdeling skulle ut på røykepause, noe ofte 2 gjorde sammen. Dette endret seg når produksjonslederne ankom avdelingen, da gikk alltid en og en ut.

Ved produksjonsstopp ved fabrikken var det flere ingeniører og ledere til stede for å bidra til løsninger eller finne ut hva som skulle prioriteres for reparasjon. Da var interaksjonen mellom arbeiderne preget av teknisk språk og et sterkt fokus på produksjonsprosessen.

Dette henger sammen med Lysgaards funn om at "jo større tetthet av overordnede omkring de underordnede, jo større innskrenkning av frihetsgraden i de underordnedes interaksjon." Innskrenkningen gjelder den type kommunikasjon som var typisk uformell prat mellom kollektivmedlemmer.

En viktig betingelse for utvikling av et interaksjonsnett betinger at dette griper om seg i hele fabrikken, og de relasjoner man har til dem man sitter i samme kontrollrom sammen med på samme skift, ikke nødvendigvis er de man velger å omgås som venner på fritiden. Teknisk/økonomiske oppgaver kan bidra til utviklingen av et slikt nett, og legge tilrette for strategiske interaksjonsposisjoner for enkelte arbeidere. Spesielt teknisk personell, elektrikere/mekanikere, vil stadig ha teknisk/økonomiske ærend rundt i fabrikken, og kan således få en sentral rolle i forhold til deling av informasjon og opprettholdelse av kollektivsystemet. Et interaksjonsnett som fanger inn hele arbeidsstokken, vil være fortrolig bare innenfor de enkelte gruppene, men her ser man også at kollektivets interne kontroll skal utøves. Og det er her opplysninger om brudd på kollektivnormene blir gjort kjent, og kontrollordningene iverksettes. Her må hver enkelt selv sørge for å opptre i overensstemmelse med disse kollektivnormene, ellers venter en kollektiv utestengelse. Det er tydelig fortsatt at kollektivet ikke aksepterer brudd på hva som kjennetegner en god arbeidskamerat. I ett intervju beskrev en arbeider hvordan skiftet hadde gjort felles forsøk på å snakke en arbeidskamerat tilrette og forklare hvordan han skulle oppføre seg. Dette fungerte ikke, og etter kort tid ble vedkommende flyttet til et annet skift, for deretter å slutte. Han valgte selv å slutte, fordi ingen ville ha noe med ham å gjøre - han ble utfrosset og ingen stolte på han.

I denne bedriften har man hatt solid og faste arbeidere som i gjennomsnitt har en ansiennitet på 20-30 år. Det er dermed ikke snakk om stor gjennomtrekk av arbeidskraft, noe som ville medført at arbeiderkollektivets sosiale kontroll ble mer ufullkommen og gjort interaksjonsbåndene mer flyktige. Dette kunne være interessant å studere nærmere gjennom en sammenligning med andre arbeidsplasser, for å se om andre ansiennitetsforhold endrer betingelsene for kollektivdannelse.

Her er det imidlertid snakk om en lang tradisjon i måten ting blir gjort på, hva som aksepteres som godt kameratskap på arbeidsplassen av kollektivet, og som dermed reguleres i hva som er "godkjent" atferd blant arbeiderne.

7.0 KOLLEKTIVETS UTVIKLING OG SELVOPPHOLDELSE

7.1 Kollektivets utvikling

En av mine målsettinger med denne oppgaven var å sammenlikne de funn man gjorde i den opprinnelige undersøkelsen, for å se om disse fortsatt er gyldige fenomener i dagens arbeidsliv ved samme bedrift.

I tråd med Lysgaards undersøkelse vil jeg i det følgende se nærmere på den dynamikk som bidrar til å utvikle og opprettholde arbeiderkollektivet.

Er arbeidslivet anno 2007 så krevende for den enkelte ansatte at man ikke har noe valg utover å stå sammen i en forskansning, en buffer – overfor bedriften, eller er det basert på gamle vaner og skikker at man oppdras til å fortsette en tradisjon?

Lysgaard var også opptatt av å finne ut hvilke faktorer som kunne spille inn for å opprettholde arbeiderkollektivet ved bedriften i 1954.

For å avgrense oppgaven har jeg valgt å se bort fra samfunnet utenfor bedriften, og de ytre påvirkninger som tilflyter arbeiderne. Jeg vil heller fokusere på at arbeiderkollektivet tar form helt og holdent innen rammen av fabrikken, selv om arbeiderne naturlig nok vil påvirkes av klassemessige, politiske og faglige ideer, samt deres økonomiske situasjon hjemme, og deres avhengighet av bedriften – og selvsagt bedriftens markedsmessige situasjon.

Kollektivsystemet representerer en løsning på de underordnedes problemsituasjon i bedriften. De underordnede erfarte i den tiden min undersøkelse pågikk en stor organisasjonsmessig endring som vil gripe inn i deres arbeidshverdag og forhold til bedriften og hverandre. Det at de ansatte som Lysgaard påpekte, "sitter inne med et visst talent for sosial organisasjon" gjør det mulig for de ansatte å spontant/uformelt å uforme et forskansningssystem som altså løser deres problemer. Et slikt organiserende talent hos folk er en alminnelig forutsetning i sosiologisk teori. Dette kan beskrives som en "mystisk intelligens" som styrer folk slik at det er funksjonell mening i det de uten videre gjør og tenker, hver for seg og med hverandre.

I følge Lysgaard (s.211) beskrives denne sammenhengen "mellom det uplanlagte, spontane, uklart oppfattede osv på den ene siden og det formålstjenlige (funksjonelle) på den andre siden, kalte vi "synspunktet om den funksjonelle systemsammenhengen".

Utviklingen av kollektivsystemet forutsetter de spontanorganiserende prosesser som sveiser de underordnede sammen. De blir på den måten ikke stående alene, isolerte, med sine problemer. Lysgaard så disse faktorene i samspill med hverandre:

Problemtolkningsprosessen som pågår mellom de ansatte, som oppstår som følge av de underordnedes interaksjon med hverandre – der problemsituasjonen utmales og forestillingene om bedriften som motpart tar form. Der oppfatningen av en konflikt mellom "oss arbeidere" og ledelsen får næring gjennom uttalelser og deling av informasjon.

Erfaringene og tolkningene til kollegaene tillegges stor vekt fordi alle identifiserer seg med dem på grunn av likheter man deler, mht lønn, sosial status, måte å kle seg på og snakke på etc. Prosessene virker altså inn på hverandre og opprettholder hverandre, og bidrar til at kollektivsystemet er under utvikling.

7.2 Kollektivsystemets selvoppholdelse

Når kollektivsystemet foreligger vil det være sterke krefter i sving som sørger for at dette opprettholdes. Dette går på hvordan arbeidskameratene omgås, hvem de omgås, hvem de erklærer sin samfølelse med og hvordan de uttaler seg om arbeidssituasjonen og forholdet til bedriften. I slike sammenhenger vet man at ryktet som god arbeidskamerat står på spill, slik at man ikke blir frosset ut av det gode selskap.

Og ved at prosessene med interaksjons-, identifiserings- og problemtolkningsprosessene underbygges, vil systemet i følge Lysgaard opprettholde seg selv.

Problemtolkningsprosessen vil avleires i en "autorisert" oppfatning som den enkelte ikke uten videre kan si seg uenig i. Denne oppfatningen går ut på at arbeidskameratene gjør best i å stå sammen, på vakt overfor bedriften og dens representanter. Dette vil i sin tur begrense deres muligheter for interaksjon og identifisering med ledelsen - "motparten".

Dette blir således en ideologi som gir noen sterke retningslinjer for hvordan den gode arbeidskamerat skal tolke sin situasjon i bedriften, og hvilke normer han skal forholde seg til når det gjelder samvær og uttrykk for samfølelse med andre i bedriften. Ideologien underbygges av trusler om straff og utfrysning for dem som ikke forholder seg til den. Interaksjonen arbeiderne imellom blir således ikke en spontanprosess, men en kontrollprosess der man inspiserer, belønner og straffer hverandre ut fra felles kriterier i kollektivideologien.

Det antas at det er det allmenmenneskelige behovet for å være knyttet til andre gjennom samhandling og samfølelse som binder systemet sammen.

Jeg har også gjennom min undersøkelse lagt vekt på at de ansatte har oppgaver overfor bedriften, og ser at selv om kollektivsystemet gjør krav på de underordnede, har de sin primære rolle i forhold til det teknisk/økonomiske system. Med bakgrunn i dette må vi også se på kollektivsystemets sameksistens med bedriftens teknisk/økonomiske system.

Her må man ha i minnet at det teknisk/økonomiske system ikke er suverent når det gjelder alle betingelser for ansatte (arbeidsbetingelser); kollektivsystemet er i forhandling med det teknisk/økonomiske system om disse betingelsene.

Det bør komme til et balanseforhold mellom systemene, en maktbalanse.

Gjennom intervjuer med ledelsen fikk jeg uttalelser som tydet på at man gjennom "Peterson-ånden", eller holdningen til arbeiderne, hadde en praktisk bedriftsledelse som så det både nødvendig og formålstjenlig å sameksistere med arbeiderkollektivet i et forhandlingsforhold.

Et slikt forhold forpliktet arbeiderkollektivet overfor det teknisk/økonomiske system, da man fra ledelsens side bevisst informerte om bedriftens posisjon i markedet og evne til lønnsomhet, som man påpekte var avhengig av arbeidernes vilje til å stå på for bedriften, ikke streike eller kreve økning av lønninger – for på den måten å felles bidra til bedriftens overlevelse og lønnsomhet.

Ved å eie sin egen arbeidsplass og være så tett knyttet opp mot et ansvar for egen og andres arbeidsplass, skapte ledelsen etter min mening et press på arbeiderne om å yte maksimalt overfor bedriften, med bakgrunn i lang og tro tjeneste, samtidig som de fikk en visshet og trygghet om at bedriften ville bestå og at arbeidsplassene dermed var reddet.

I den perioden min undersøkelse pågikk opplevde de ansatte den faktiske faren for at deres arbeidsplass var utrygg, og at de hadde liten påvirkningskraft på dette området.

Gjennom samtaler kom de underliggende arbeiderkollektivtanken frem ved den påminnelse om fortidens konflikter, sammenholdt med dagens konflikter med ledelsen og fremtidens farer. Ved

at de eldste i prosessen ble "fredet", fikk disse næring og tid til ettertanke og deling av erfaringer og minner. På den måten sørget de for en opprettholdelse av forestillingene om problemene og konfliktene, og bevarte dermed hensikt og mening med de kollektive motforholdsreglene mot bedriften.

Når vi gikk gjennom likhetsbetingelsene, ble disse fremhevet av alle arbeiderne som kollektive forhandlinger. Ved å definere arbeidsbetingelsene kan man unngå favorisering. Fra kollektivstandpunkt er det ikke en feil, men en dyd at alle blir skåret over en kam. Se f.eks på likelønns- og ansiennitetsprinsippet.

Forhandlinger fra de ansattes side må henvises til verdier innen det menneskelige system, dvs til generelt anerkjente rettigheter. Det må bety at forhandlingene får en annen referanse til den ansatte som menneske, ikke til et system som kollektivet betegner som arbeidskamerat.

7.3 Perspektiver på kollektivsystemet

Kollektivsystem som Lysgaard identifiserte har mange aspekter ved seg som også andre har trukket frem. Innledningsvis trakk jeg frem flere som har relatert seg til gruppedannelser, system eller kollektivdannelser i organisasjoner og arbeidslivet.

Homans smågruppeteori ser ut til å være anvendelig på visse gruppedannelser, for eksempel skiftet. Her utvikler aktivitetene seg både spontant og forutsigbart. Skiftet skal oppfylle bestemte funksjoner og gjøremål. Homans smågruppeteori var imidlertid ikke egnet til å få frem kollektivdannelse på tvers av gruppedannelse. Dette var Lysgaards kritikk av Homans.

I min undersøkelse synes det også å være samhandling og solidaritetsformer som gjorde det mulig å identifisere et arbeiderkollektiv på tvers av gruppedannelser, for eksempel skiftgrupper. Jeg synes dette kom spesielt frem i forhold til den felles opplevde usikkerhet og utrygghet som rådet i forhold til krav om nedskjæringer og effektivitet, slik jeg tidligere har vært inne på. Derfor ser også Homans gruppeteori ut til å ha klare begrensninger for å få frem sosiale relasjoner og prosesser også i dagens bedrift, Peterson Linerboard.

Mertons referansegruppeteori trekker mer frem prosesser ved identifikasjon og interaksjon for hva som er passende. Her kommer frem prosesser som synes å være kjennetegnende for arbeiderkollektivet til Lysgaard. Noe av det samme har jeg også funnet pregerkollektivdannelsesprosessene i dagens Peterson Linerboard. Også i dag finnes tilpasning til forventninger og normer for hva som er gode arbeidskamerater, og hva som er forventet. Det dreier seg om normer og verdier som individer må referere til, identifisere og innordne seg, for å være en del av gruppen. Mertons referansegruppeteori kan derfor ha en viss relevans for å beskrive prosessene i dynamikken knyttet til arbeiderkollektivet.

Lysgaard hadde som siktemål med sin studie og arbeid, å bidra til utviklingen av sosiologisk teori. I et senere notat viser han at han hadde i tankene å bidra til utviklingen av en omfattende "Grand Theory". Dette var også prosjektet til Marx. Marx utviklet begreper både for interne og eksterne forhold i bedriften. Han utviklet begreper om klasse, merverdi, produksjon, utbytting, m.m.

Mange av begrepene beskriver arbeidsprosesser, statusforskjeller og HMS-forhold, som tilsvarer beskrivelsene til Lysgaard. Selv om ikke Lysgaard forholdt seg til Marx i særlig grad, synes jeg

det var relevant å trekke Marx frem. Dette særlig fordi han belyser utbytting, som har paralleller til det teknisk-økonomiske systemets umettelige krav.

I tillegg har dette systemkravet sin parallell i Habermas skille mellom system og livsverden.

Systemet i begrepsbruken til Habermas tilsvarer langt på vei det teknisk-økonomiske systemet i begrepsbruken til Lysgaard. I livsverden fungerer kommunikasjon som sosial integrasjon. Mye av dette er parallelt til Lysgaard og integrering av den enkelte i arbeiderkollektivet gjennom uformell samhandling og kommunikasjon. Kollektivdannelsen overfor det teknisk-økonomiske systemet kan også sees gjennom dagens omstillingsprogram hos Peterson Linerboard.

De nye eierne kan i språkbruken til Habermas sies å representere systemverdens inntrengen i den menneskelige livsverden. De sosiale integrasjonsprosessene som livsverden utgjør, kan tilsvare kollektivdannelsen hos Lysgaard. Når fokus hos Habermas er på et mer overordnet nivå, kan både hans og Marxs begrepsbruk, bidra til å identifisere sammenhenger mellom det teknisk-økonomiske systemets umettelige krav, og systemets kolonisering av livsverden i samfunnet som helhet, slik dette vektlegges hos Habermas.

De nye eierne kan på sin side sees som representanter for den systemrasjonalitet som Habermas formulerer på samfunnsnivå. Hvordan en slik sammenheng arter seg, nøyer jeg meg med å antyde her.

Maskinbyråkratiet som Mintzberg formulerer, synes fortsatt å prege dagens Peterson Linerboard, slik det også gjorde på Lysgaards tid. En vertikal organisering er fortsatt til stede med flere nivå. Den operative kjerne er også markant i dagens organisasjon. Det er også slik at arbeiderne opplever at mange beslutninger må tas på et mer overordnet nivå, enda de selv mener å ha kunnskap nok til å foreta mange beslutninger, vel så fornuftig selv.

Forskerteamet til Lysgaard deltok gjennom en lengre periode side ved side med de ansatte i fabrikken, noe som gav dem unike situasjoner og observasjoner de samlet kunne drøfte i etterhånd. Metodologisk stemmer dette overens med Webers vektlegging av forståelse når det gjelder kunnskap om samfunnet, kulturen og historien. I tillegg er også Webers vektlegging av nødvendige sosiologiske begreper for analyse av virkeligheten. Dette stemmer overens med den vekt Lysgaard legger på at hans studie skulle bidra til utvikling av sosiologiske begreper og teori. Jeg valgte å legge min undersøkelse så nær inntil Lysgaards studie som praktisk mulig, og ser derfor at Webers vektlegging har gjort mine funn interessante for videre forskning.

8.0 Sammendrag

Målet med denne undersøkelsen har vært å sammenligne funn fra dagens bedrift, så tett som mulig med den opprinnelige undersøkelsen Lysgaard gjorde ved samme fabrikk i 1954. Jeg ønsket å finne ut om de funn man den gang gjorde, er varige og fortsatt gyldige fenomener i dagens arbeidsliv.

På forhånd hadde jeg satt opp noen delmål som det kunne være interessant å belyse, da med særskilt fokus på Arbeiderkollektivet, og om jeg ville finne det i den form det opprinnelig ble beskrevet ved M.Peterson&Søn i Moss og om det fortsatt ville la seg identifisere.

Videre var det et mål å se om kollektivet har gjennomgått vesentlige endringer i tråd med de organisasjonsendringer, den bedriftsutvikling og de utviklingsprogrammer som bedriften har gjennomført, og om mulig kartlegge hva disse endringene består i, og hvilken betydning de har for bedriften sett som helhet.

Et siste delmål var å se på hvilken betydning den kollektivdannelse som eventuelt identifiseres, har for bedriftens nåværende utfordringer knyttet til nytt eierskap, nasjonal/internasjonalt konkurranse og inkluderende arbeidsliv.

Ettersom undersøkelsen forløp og antallet respondenter måtte begrenses, så jeg at de målsettingene som er nevnt overfor har en videre ramme enn denne masteravhandlingen vil dekke. Jeg har derfor valgt å sette mest fokus på de likheter og ulikheter som har fremkommet underveis, for å avdekke Arbeiderkollektivet anno 2006, men vil også kort kommentere de andre delmålene.

Som enkeltpersoner har de ansatte begrenset med krefter, kunnskaper og oppmerksomhet. De søker variasjon og mangfold i sin virksomhet, stabilitet og trygghet i sin sosiale tilhørighet. For å tjene til livets opphold er de avhengig av å være ansatt i bedriften, være medlem av det teknisk-økonomiske system. Samtidig må de beskytte seg mot de krav som ledelsen stiller på vegne av systemet. Oppgaven er både å være medlem av det teknisk-økonomiske system og beskytte seg mot det.

Når jeg ved gjennomgangen oppsummerer funnene fra "Vi" og "de andre" og ser på de likheter som forekommer, er det mange felles trekk med det Lysgaard fant i den opprinnelige undersøkelsen. Dette gjelder at kollektivet utvikler seg og blir sterkere jo flere likheter arbeiderne deler seg imellom, men ikke med de overordnede, og at fellesskapsfølelsen er sterk blant de ansatte, og i den forbindelse blir symbolenes betydning tillagt stor vekt. Symboler for denne ranglikheten er av stor betydning for identifiseringsprosessen, som f.eks likhet i arbeidets art, og utstyr, likhet i lønn, arbeidstid, pensjonsrett etc. Dette er felles for arbeiderne, og bidrar til å skille dem ut fra ledelsen. Altså er min tolkning at hovedbetingelsen for utvikling av et kollektivt fellesskap absolutt fortsatt er til stede.

Og da det ble klart at de nye eierne ønsket å nedbemanne kraftig og øke krav om effektivitet og lønnsomhet, oppsto det slik jeg tolker det helt klare kollektive tiltak for hvordan arbeiderne i fellesskap skulle møte dette. Og for mange ble denne felles fronten mot en krevende ledelse, den støtten og motivasjonen de trengte for å holde ut i den vanskelige perioden.

Når det gjaldt temaet "innynding" og "favorisering" lå den største utfordringen for meg i disse temaene. Dette handlet om å få respondentene til å snakke åpent om det, uten at de skulle ha følelsen av å sladre på noen av kollegaene.

Lysgaard fant i sin undersøkelse at arbeiderne var opptatt av faglig dyktighet og innsats, samtidig som de så på hvordan den enkelte ble vurdert av ledelsen ift deres arbeidsmoral, innstilling eller "mentalitet".

Arbeiderne var opptatt av at æren skulle aldri tilfalle den enkelte, men hele kollektivet samlet. Dette viste også noen av de samtaler jeg har hatt. Mange snakket rosende om fagforeningen som i disse tider med omstilling og nedbemanning, arbeidet for at så mange som mulig skulle få beholde jobben sin. Likevel var de opptatt av å fremheve den felles innsats og innstilling blant alle arbeiderne, da det var etter arbeid i grupper, fagforeningen fikk sitt mandat. Altså ingen enkeltprestasjon ble fremhevet.

Da fabrikken hadde gått med underskudd og tidene var magre, ønsket likevel de ansatte å fortsette i jobbene sine, da de visste at ledelsen var tilstede og ønsket dem velkommen, selv om de gikk ned i lønn for å redde arbeidsplassene sine. Det at partene trakk så godt sammen, gjorde at arbeidsplassene var ualminnelig bra.

I den opprinnelige undersøkelsen fant man at intervjuene ofte dreide seg om kameratskapet og forholdet mellom arbeidskameratene, hva man ventet av en arbeidskamerat og hvordan man ville forholde seg til en som ikke oppførte seg som en god arbeidskamerat. De var opptatt av at skiftet skulle fungere bra sammen, da dette hadde mye å si for hvordan den enkelte trivdes på jobben.

Det var ikke noe felles krav om at den enkelte skulle motstå fristelsen til å benytte seg av tilbudene om etter- og videreutdanning, noe mine respondenter vektla – men de skulle ikke brukes til å skaffe enkeltpersoner fordeler. De ansattes posisjon blir styrket jo flere som har den tekniske fagutdanning formalisert, slik at bedriften står i et avhengighetsforhold til sine ansatte. Dette handler om at fabrikken er helt avhengig av den ekspertise de ansatte innehar, for å kunne holde produksjonen i gang, altså er man inne i et gjensidig avhengighetsforhold.

Når det gjaldt forholdet til de overordnede kom det mange opplysninger og meninger, tuftet på den spesielle situasjonen arbeiderne var inne i, mens undersøkelsen pågikk. Men mange av respondentene greide å holde fokus på hvordan forholdet var til ledelsen i følge tradisjonen og skilte selv på sin subjektive oppfatning av de nye lederne.

Hvordan man som arbeidskamerat kan ha hemmeligheter som ikke må komme bedriften for øre – fant jeg i likhet med Lysgaard at dette fortsatt gjelder. Å vite at hemmeligheter forblir i gruppen mellom kollegaene, var en vesentlig del av deres gjensidige tillit til sine egne. Videre fant Lysgaard hvordan man i enkelte situasjoner kunne gå på akkord med kameratskapets lover, og hvordan fellesskapet da grep inn for å regulere vedkommende tilbake på plass.

Dette kan likevel medføre at skiftgruppen kan presse den enkelte til ikke å ta kontakt med ledelsen ved problemer innad på skiftet, da arbeiderne ønsker å ordne opp selv. Den gamle kulturen ligger innbakt i de fleste ansatte, da de alle har svært lang ansiennitet, og jeg vil anta at de bruker det gamle atferdsmønsteret og gjør dette på den måten de alltid har gjort det – nemlig at det innlærte "riktige" atferdsmønsteret vil overstyre og gi korleksjon på hva som er akseptert løsningsmåte for en som er en del av arbeiderkollektivet.

Det var et mål å se om kollektivet har gjennomgått vesentlige endringer i tråd med de organisasjonsendringer, den bedriftsutvikling og de utviklingsprogrammer som bedriften har gjennomført, og om mulig kartlegge hva disse endringene består i, og hvilken betydning de har for bedriften sett som helhet. Dette vil innebære en ytterligere analyse av de funn undersøkelsen min frembragte, i henhold til svarene i intervjuene. Disse funnene vil være interessante i en utvidet studie av fenomener i dagens arbeidsliv – som f.eks avtalen om et Inkluderende Arbeidsliv, hvordan kunnskapsorganisasjoner vokser frem, om kjønnsfordeling blir tillagt stor vekt og ikke minst om det fleksible arbeidsliv, kan ha en påvirkning i forhold til kollektivdannelse på ulike arbeidsplasser

Et annet delmål var å se på hvilken betydning den kollektivdannelse som eventuelt identifiseres, har for bedriftens nåværende utfordringer knyttet til nytt eierskap, nasjonal/internasjonalt konkurranse og inkluderende arbeidsliv. Dette er store og ambisiøse prosjekter som etter min mening, bør kunne knyttes opp til allerede iverksatt forskning på de ulike områdene.

9.0 Konklusjon

Undersøkelsens tema har hatt fokus på om det Lysgaard fant i den opprinnelige undersøkelsen som han beskrev som:

” Underordnetes tendens til å samle seg i et slags forsvar overfor bedriften”

”Arbeiderkollektivet” ble brukt som en felles betegnelse av funn om et beskyttende fellesskap som utvikler seg blant underordnede.

Kollektivet kan slik jeg tolker det, fortsatt oppfattes som et likhetsprinsipp; ingen skal stikke seg frem, og det skal ikke gjøres forskjell innen kollektivet når det gjelder de enkeltes forhold til bedriften og de overordnede. Kollektivet kan fortsatt sees som en benektelse av den enkeltes adgang til å ordne seg med bedriften etter privat initiativ.

Vi drøftet ulike aspekter ved den situasjonen som hadde oppstått med omorganisering og nedbemanning, og fant at dette er karakteristiske trekk for arbeidslivet anno 2006. De fleste bedrifter har på grunn av markedskrefter og trender i tiden valgt strategier som går på endring og omstilling i organisasjonen, og vi fant derfor at dette ville være et spennende tidspunkt å gjennomføre undersøkelsen på.

I debatten om dagens arbeidsliv blir økende individualisering trukket frem som et fremtredende kjennetegn. På den annen side fremheves det også at nye former for fellesskap, solidaritet og kollektivformer vil vokse frem. Arbeidslivet har behov for samarbeid, et inkluderende arbeidsfellesskap og arbeidsdeling (NOU 1999:34, Claussen, 2001)

Gjennom undersøkelsens gang så jeg at klimaet ved fabrikken endret seg, i takt med at konsekvensene av nedbemanningen gikk opp for arbeiderne ved de ulike skiftgruppene. Det er en kjennsgjerning at verden forandrer seg og at man som arbeidstaker må forholde seg til pålagte endringer og ulike tiltak som berører arbeidsplassen direkte. Det kan hende at resultatet fra min undersøkelse direkte henger sammen med omstillingsprosessen, og at ”rekkene sluttes” når hele kollegagruppen står overfor en ytre fiende; altså den nye ledelsen.

Det menneskelige system – arbeiderne er ikke bare produksjonsfaktorer. De er først og fremst mennesker og som sådan medlemmer av det menneskelige system. Dette viser til gjeldende menneskesyn i en modernitetskultur der ideen om full menneskelig utfoldelse og frigjøring står sentralt. Dette systemet setter også grenser for det teknisk-økonomiske. Fordi de ansatte er mennesker ”kan man ikke betrakte dem som rene maskiner.”

Arbeiderne viser til sine interesser og rettigheter som mennesker for å beskytte seg mot kravene fra det teknisk-økonomiske system. Der har de også støtte i den norske Arbeidsmiljøloven som sikrer ivaretagelse av arbeidstakere.

Reporter: Hva tenker du er viktigst for å trives i jobb da. Har du noen gode råd for den yngre generasjon?

Mann: Nei, hva konkret, hvis en trives og har det bra. Trivsel det har jo noe med at en kanskje føler at man betyr noe, jo, har også med velvære å gjøre. At man synes det er gøy å gå på jobb, ikke hver dag kan du synes det, men at den oppgaven du har er spennende at det skjer noe. Det er veldig viktig, at du ikke gjør det samme hver dag.

Reporter: Hva betyr kollega gruppen da sånn i forhold til trivsel.

Mann: Det er soleklart, det er veldig viktig. At man stoler på sine kolleger og sånn ja. Det er absolutt viktig, det er jo det viktigste egentlig.

Lysgaards funn fra 1954 er i stor grad etter min vurdering, og ut fra de funn denne undersøkelsen avdekker, varige og fortsatt gyldige fenomener i dagens arbeidsliv.

10.0 LITTERATURLISTE

- Andersen, Lars, *Underorganisering, Bedriftsutvikling og ansattes arbeidsvilkår*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2002
- Aubert, Vilhelm, *Sosiologi*, Oslo, Universitetsforlaget, 1979
- Bjørnstad og Bjaaland (red), *Arbeidsmiljø og demokratisering*, Oslo, Tiden Norsk Forlag, 1980
- Claussen, T, *Bedriftsutvikling, arbeidsmiljø og filosofi*, Oslo, Unipub Forlag, 2000
- Esnault, Michel, *Prosjekt Oppstart*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2005
- Gulbrandsen, Trygve, *Fleksibel organisering av arbeid og bedrift*
K.M.Olsen og H.Torp (red) *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*,
Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Rapport 98:2, 1998
- Habermas, J, (1981), i Claussen, Tor, *Bedriftsutvikling, arbeidsmiljø og filosofi*, Oslo, Unipub Forlag, 2000
- Homans, George C, s.290-302, i Lysgaard, *Arbeiderkollektivet*, 2001
- Haaland, Jan I, *Norge i periferien av en integrert verden*, i Victor D. Norman (red) *Næringspolitikk og økonomisk utvikling – Norge fra gjenreisning til gjenreisning*. Oslo, Universitetsforlaget, 1996
- Kraftnytt, Internavis for Peterson-konsernet, Moss, Årgangene 1945-1956
- Kvale, Steinar, *Det kvalitative forskningsintervju*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2001
- Larsen, Knut Arild og John Eriksen, *Arbeidsstyrkens fleksibilitet*
Oslo, Arbeidsdirektoratet: Rapport 1995:2, 1995
- Hellevik, Ottar, *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*, Oslo, Universitetsforlaget, 2002
- LO, *Atypiske trekk på arbeidsmarkedet*.
Samfunnsnotat nr 21/98, Oslo, Landsorganisasjonen i Norge, 1998
- Luhmann, N, (1970/2000), i Lars Andersen; *Underorganisering, Bedriftsutvikling og ansattes arbeidsvilkår*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2002

- Lysgaard, Sverre, *Arbeiderkollektivet*, Oslo, Universitetsforlaget, 2001
- Lysgaard, Sverre, *Utviklingsoppgaver i det videre arbeid med "den sosiologiske tankemodell"*, Arbeidsnotat, Oslo, Instituttet for sosiologi, 1978
- Lysgaard, Sverre, (1980a): "*Utviklingsoppgaver i arbeidssosiologien*", s. 123-144 i Bjørnstad, J.H og Bjaaland, T (red): *Arbeidsmiljø og demokratisering*, Oslo, Tiden Forlag
- Marx, K., *Kapitalen* bd 1, utg 1867, i Østerberg, Dag (red.) s. 187-193, *Handling og samfunn*, Oslo, Pax Forlag A.S, 1978
- Merton, Robert K, s. 302-310, i Lysgaard, *Arbeiderkollektivet*, 2001
- Mintzberg, (1983a), kap 9, s. 81-87, I Bolman/Deal, *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse, Strukturer, sosiale relasjoner, politikk og symboler*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 1998
- Moss Cellulose- og Papirarbeiderforening, *En fagforening i lokalsamfunnet 1892-1982*, Steens Trykkeri A/S, 1982
- NOU 1996:6, *Arbeidstakernes stilling i konsernforhold m.v.*
Oslo: Statens Forvaltningstjeneste, 1996
- NOU 1999: 34, *Arbeidslivsutvalgets utredning*; Oslo, Statens Forvaltningstjeneste, 1999
- Parsons, Talcott,(1947): *Introduction*, s. 3-86 i Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, New York, The Free Press
- Repstad, Pål, *Mellom nærhet og distanse*, Oslo, Universitetsforlaget, 1998
- Rossvær, Tore, *Organisasjonsteorier i sosiologisk belysning*, Oslo, Bedriftsøkonomisk Institutt, 1984
- Sennett, R, *Det fleksible menneske. Eller arbeidets forvandling og personlighetens nedsmelting*. Hovedland, Højbjerg, 1999
- Skorstad, Egil J, *Organisasjonsformer - Kontinuitet eller forandring?*, Oslo, Gyldendal Akademisk, 2004
- Sørhaug, Tian, *Om ledelse*, Oslo, Universitetsforlaget, 1996
- Vennesland, Knut, *Arbeidslivsforskningen i Norge i etterkrigstiden*, Bergen, Universitetet i Bergen, 1991
- Weber, Max, *Makt og byråkrati. Essays om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier*, Oslo, Gyldendal, 1971

Weber, Max (1971) i Østerberg, Dag (red.) s. 103-115, *Handling og samfunn*, Oslo, Pax Forlag A.S, 1978

Weber, Max, (1972/1995): *Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 1995

Østberg, T, *Europeisk standardisering og nasjonal arbeidslivsregulering. Arbeidstakerorganisasjonens erfaringer og deres muligheter til innflytelse*, Oslo, FAFO-rapport 264, 1999

Østerberg, Dag (red.), *Handling og samfunn, Sosiologisk teori i utvalg*, Oslo, Pax Forlag AS, 1978

Østerberg, Dag, *Fortolkende sosiologi*, Oslo, Universitetsforlaget, 1993

Østerberg, Dag, *Sosiologiens nøkkelbegreper*, Oslo, Cappelen Akademisk Forlag, 2003

11.0 Vedlegg

s. 72

- | | | |
|------|---|-------|
| 11.1 | Kopi av utdrag fra KraftNytt årgang 1945-1954 | s. 72 |
| 11.2 | Kopi av organisasjonskart fra bedriften pr 1960 | s. 86 |
| 11.3 | Kopi av fabrikkområdet pr 26.05.06 | s. 87 |
| 11.4 | Kopi av organisasjonskart fra bedriften pr 2006 | s. 88 |
| 11.5 | Kopi av prosessbeskrivelse | s. 89 |
| 11.6 | Kopi av pressemelding – nye eiere av 24.03.06 | s. 95 |
| 11.7 | Kopi av Linerboard-Nytt, uke 39, 2006 | s. 96 |
| 11.8 | Kopi av intervjuguide | s. 99 |

Egne hjem.

Forsøk på å bygge to prøvehus på Verksløkken.

Vi har tidligere i Kraft Nytt vært inne på dette viktige spørsmål. Vi hører nå at ledelsen — til tross for alle de vanskeligheter som tårner seg opp når det blir spørsmål om å bygge, og til tross for at det kanskje blir uforholdsmessig dyrt — allikevel vil forsøke å få ført opp foreløpig to prøvehus på Verksløkken. Det er nedsatt en komité for å søke dette prosjekt gjennomført. Komitéen er sammensatt som følger:

disponent Egil Arstal,
overingeniør Arne Dessen.
snekker Lars Rindalsholt,
maler Asbjørn Bjerketvedt,

Det er tanken at de to første arbeidere som meldte fra til Interessekontoret at de var interessert i eget hus, vil bli tilbudt å overta disse 2 hus.

Saken er forelagt for Moss Cellulose- og Papirarbeideres Fagforening, og det er også gjort henvendelse til ordføreren i Moss om å anbefale dette tiltak overfor bygningsmyndighetene.

Vi kan meddele at ordføreren på vår henvendelse har svart meget imøtekomende. Vi gjengir brevet:

Egne hjem for fabrikkens arbeidere.

En har med takk mottatt Deres brev av 16. august 1945. Ethvert tiltak som kan avhjelpe bolignøden i vår by, hilses med glede, og spesielt et samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidere om dette spørsmål vil etter vår mening være av det gode.

Bedriften kan regne med all mulig bistand som der fra kommunens side kan ytes i denne sak.

Ordføreren i Moss den 18. august 1945.

Henry Jacobsen (sign.)

Vi kan dessverre ikke meddele noe om finansieringsplanene før disse har vært diskutert i komitéen, men alle vet jo at den store vanskeligheten vil være å finne frem til en form hvorved våre arbeidere kan få

bygget et hus på vilkår som ikke betinger større utgifter til renter, amortisasjon, vannavgift etc. enn vedkommende har råd til. Vi forstår at firmaet for disse to prøvehus' vedkommende vil stille seg imøtekomende på dette felt. Det man håper er at man ved å bygge disse 2 hus vil få erfaringer med hensyn til byggemåter som vil gjøre det mulig å finne metoder til å føre opp egne hjem så rimelige at de uten ekstraordinært tilskudd fra firmaets side kan gi en heldig løsning av boligproblemet for hver enkelt eier.

Hvilken hustype man skal bruke vil også bli diskutert i Egne Hjem-komitéen. Det vil bli fremlagt forslag om å bygge hus på f. eks. 2 værelser og kjøkken med anledning til innredning av 3 rom eller 2 rom og loft under skråtaket i 2. etasje, og med bad og w. c. i kjelleren for tilknytting til kloakkledningen så snart denne blir ført helt frem til den nye veien nordover Verksløkkene.

* * *

Bedriftsbokføringen.

I siste nummer av Kraft Nytt var vi inne på den saken, og det er forsåvidt ikke så meget mere å tilføye i dag. Dog vil vi gjerne unne oss den gleden å si, at de skjemaer som allerede er tatt i bruk, er møtt med velvilje og interesse. Vi takker for det. Vi er ikke i tvil om at enkelte vil finne at det bevirker litt mere skrivearbeid i begynnelsen, derfor har det gledet oss å se at de første skjemaer ble mottatt på den måten som de gjorde. Skjemaene fra kalkovnen og huggeriet kommer allerede inn som de skal, og hittil har vi heldigvis ikke hørt noen besværing fra noen kant.

* * *

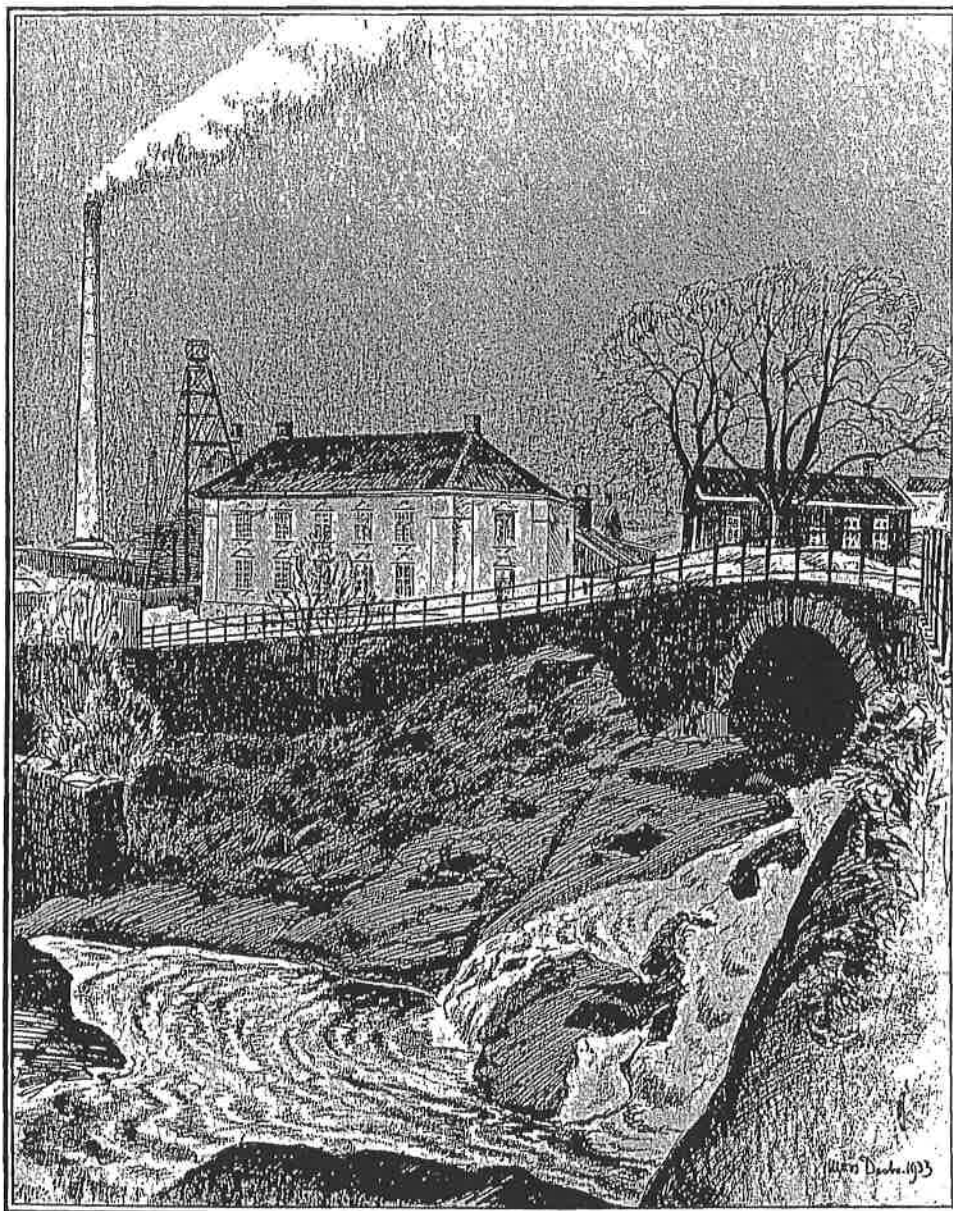
HJEMMESTYRKENE — MIL.ORG.

En tilføyelse.

Vi beklager at vi i vår oppstilling i siste nummer av Kraft Nytt har uteglemt Fredrik Larsen på materiallageret. Han hører også med blant funksjonærene som har vært med i hjemmestyrkene.

* * *

På historisk grunn.



*I dette Hus blev
Konventionen til Moss undertegnet
af Kong Christian Frederik
14. August 1814*

*slår det på et pent kobberskilt på veggen til
firmaets kontorbygning. At bygningen kalles
Konvensjonsgården er også noe vi alle vet;
men hvor mange av oss vet nå egentlig hva*

*som ligger bak «Konventionen til Moss». For
å få litt nærmere klarhet i dette har redak-
tøren rusket opp i sine mer eller mindre glemte
historiekunnskaper, og ved også å granske
skriftene litt skal man forsøke i korte trekk
å gi en liten fremstilling av det som skjedde
på Moss i Konventionsgaarden i 1814, og bak-
grunnen til dette.*

Den franske revolusjon og Napoleonskrigene

brakte store forandringer på Europa-kartet. Det som i denne forbindelse har interesse for Norden, er Kielertraktaten av 14. januar 1814 mellom Danmark-Norge og Sverige, hvorefter den dansk-norske konge, Frederik VI, avstod Norge til den svenske kongen Carl XIII. Dette vakte sorg og forbitrelse i Norge, og Kielertraktaten ble aldri anerkjent av Norge. Norge hevdet, at når landets gamle konge hadde oppgitt Norge, så måtte landet selv få bestemme over sin videre skjebne.

Hvis Norge satte seg opp mot Kielerfreden, vilde dette uvegerlig måtte føre til krig med Sverige, som hadde en øvet og krigsdyktig hær med den senere kong Carl Johan som fremste general. Nordmennene vilde tross den svenske overmakt ikke bøye seg, og samlet seg om den siste statholderen, prins Christian Frederik. Prinsen sammenkalte landets fremste menn til et møte på Eidsvoll den 16. februar 1814, hvor man ble enige om ikke å bøye seg for Kielerfreden. Christian Frederik overtok regjeringen som regent, og man sammenkalte til riksforsamling på Eidsvoll. 17. mai 1814 ble grunnloven vedtatt og prins Christian Frederik valgt til Norges konge.

De fleste europeiske stormakter hadde ved Kielertraktaten garantert den svenske konge Norges trone, og støttet fremdeles den svenske kongen og lovet ham militær støtte mot det opprørske Norge. Stormaktene fikk innledet forhandlinger mellom kong Christian Frederik og Carl Johan; men da disse strandet, brøt det ut krig mellom Sverige og Norge i slutten av juli 1814.

Sverige hadde en øvet og velutrustet hær, mens den norske hæren var mangelfullt utstyrt. Det ble flere trefninger hvor nordmennene hevdet seg bra, og ved mange trefninger ble svenskene jaget på flukt. Krigen ble imidlertid ikke av lang varighet. Carl Johan var en for klok mann til å sette saken på spissen, og han forstod at han ikke lenger hadde slik ubetinget støtte blant de europeiske maktene.

Forhandlinger ble deretter innledet i Moss Jernværks hovedbygning, og den 14. august 1814 ble Konventionen til Moss undertegnet. Derav kommer navnet Konventionsgaarden.

Ved Konventionen til Moss ble man enige om våpenstillstand på betingelse av at Christian Frederik nedla kongeverdigheten i Stortingets hender. Norge skulde gå i forening

EGN HJEM.

Innflyttingen i det første av de to hus foregikk 27. februar, og både Bjerketvedt og Wilhelmssen er fornøyet med den praktiske innredning. Det mangler enda vann i springen, «men vi får håpe at kommunen kommer til sommer'n,» sier Bjerketvedt. Det er vanskelig å få tak i vannrør. Firmaet har gjort store anstrengelser i den anledning, og vi kan nå meddele at det ser ut til å gå i orden med rør, så vi sier med Bjerketvedt: «Nå står det til kommunen.» — I denne forbindelse er vi inne på om ikke de som har hus på Verksløkken, bør danne en Vel-forening deroppe? Bl. a. tror vi en sann forening sikkert med hell kunde skyve på i vannspørsmålet.

De 5 neste hus som ble nevnt i forrige nr. av Kraft Nytt, er bestilt som ferdighus fra Norske Trehus, og det er foretatt noen små forandringer på grunnlag av vunne erfaringer fra de to første prøvehus. Arkitekt Platou, som har tegnet husene, og representanter fra Eidsvolds Verk, som husene opprinnelig var tegnet for, var og beså det første ferdige hus forleden, og de var meget begeistret for huset.

* * *

Vi gratulerer:

Sverre Syvertsen i sileriet fylte 50 år den 2. januar. Gratulerer med de halvt hundre år, Syvertsen!

Siden siste nummer av Kraft Nytt ble utgitt har følgende av firmaets arbeidere og funksjonærer gått inn i ektestanden:

Skogsfullmektig Erling Olsen,
Tomtearbeider Sverre Jensen,
Tomtearbeider Bjarne Mikalsen,
Tekniker Sven Øtne,
Assistent hos materialforvalteren
Fredrik Larsen.

Vi ønsker samtlige til lykke!

* * *

med Sverige, men skulde beholde sin frie forfatning av 17. mai 1814, som bare skulde endres i de punkter som nødvendiggjordes av foreningen med Sverige.

I M. Peterson & Sønns nåværende kontorbygning ble altså unionen med Sverige, som varte til 1905, vedtatt av Norge.

Vi er i sannhet på historisk grunn.

* * *

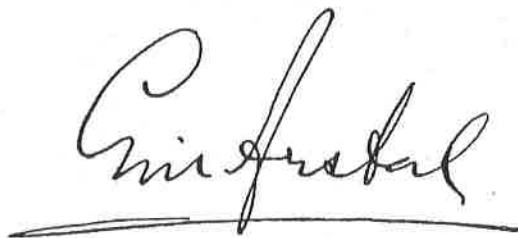
Jeg skal ikke her gjenta hva jeg sa i Konventionssalen i anledning Konsul Peterson's 70 års fødselsdag den 17. mai. Jeg ønsker dog å benytte meg av denne anledningen til å framheve at arrangementet var satt i scene av funksjonærene og arbeiderne og jeg uttalte blant annet på disses vegne at

«Vårt ønske er kort og greit — et ønske om å takke Konsul Peterson for all den kampglade interesse og utrettelige innsats for den bedrift vi alle er knyttet til.»

Jeg vil også i dette første nummer av «Kraft-Nytt» etter 70 års dagen få påpeke hvor stor betydning det har hatt at bedriften praktisk talt i hele hans virketid har unngått driftsstans. Jeg tror vi er den eneste bedrift innen sulfatcellulosebransjen i vårt land som har klart dette.

Det er en stor oppgave for alle som er ansatt ved bedriften ved fortsatt intensitet og arbeidsvilje å gjøre sitt til at vi også i framtiden skal unngå driftsinnskrenkninger.

Jeg håper Konsul Peterson har satt pris på alle de beviser på sympati og respekt som han ble gjenstand for på sin 70 års dag, men jeg er sikker på at intet ville glede ham mer enn bevisstheten om at bedriften i alle år ville kunne skaffe samtlige ansatte full beskjeftigelse.



* * *

Konsul H. B. Peterson 17de mai 1876 - 17de mai 1946.

17. mai var det 70 år siden Konsul H. B. Peterson så dagens lys på Rosnæs på Jeløy, og i den anledning hadde representanter for bedriftens funksjonærer og arbeidere anmodet Konsulen og hans familie om å være til stede ved en liten tilstelning i Konventionssalen 17. mai om morgenen.

Samtlige medlemmer av styret i Moss Cellulose- og Papirarbeideres Fagforening og et stort antall eldre og yngre funksjonærer var møtt fram for å hylle Konsulen på hans 70 års dag.

Dessuten var Moss Sangforening møtt fram for med sin sang å uttrykke sin hyllest til Konsul Peterson.

Tilstelningen ble åpnet med at Moss Sangforening sang først «Norge, Norge blånende opp av det grågrønne hav», dernest «Norges beste vern og feste er dets gamle fjell» og til slutt sang Moss Sangforening «Ja, vi elsker». Konsul Peterson takket Moss Sangforening for den glede og ære foreningens medlemmer hadde vist ham og benyttet også anledningen til på denne for Norge så store dag og på det historiske sted som Konventionssalen er å utrope et leve for Norge som ble etterfulgt av 3 × 3 hurra.

Disponent Arstal tok deretter ordet og hyllet Konsul Peterson for den framragende innsats han hadde gjort som leder av firmaet M. Peterson & Søn gjennom mer enn 45 år og også for den innsats Konsul Peterson har gjort som norsk industrimann. Talen konkluderte med at disponent Arstal på vegne av samtlige funksjonærer og arbeidere i firmaet overrakte Konsul Peterson en gave bestående av en praktfull modell av bedriften. Konsul Peterson gledet seg synlig over gaven, som jo ga ham hans livsverk i det vi kunne kalle «stueformat».

Formannen i Moss Cellulose- og Papirarbeideres Fagforening, Walther Henriksen, grep deretter ordet og frambrakte sine lykkønskninger på vegne av bedriftens arbeidere. Fra arbeiderne overrakte så et blomsterarrangement ledsaget av en adresse underskrevet av samtlige arbeidere.

Deretter fikk på vegne av funksjonærene Atle Lund ordet, som likeledes overrakte en adresse forsynt med samtlige funksjonærers underskrift.

Neste taler var overingeniør Dessen som konkluderte sin hyllest til Konsulen ved å overrekke et verk tilegnet Konsul H. B. Peterson skrevet av en rekke av hans medarbeidere i bedriften.

Til slutt grep Konsul H. B. Peterson selv ordet og frambrakte en takk for den hyllest man hadde vist ham og de gaver arbeiderne og funksjonærene hadde gitt ham i anledning

F. F. S.

En samtale med et medlem av komitéen i F.F.S.

Vi treffer et medlem av komitéen i F. F. S. og benytter anledningen til å spørre hvorledes arbeidet med å avgjøre hvilke forslag som skal belønnes arter seg.

— *Vi må jo gå meget grundig til verks, sier han, ikke bare for å studere forslagene og muligheten av å benytte dem i produksjonen; men også fordi vi føler en meget stor forpliktelse overfor forslagsstillerne. Man kan ikke vente at alle forslag skal bli godtatt og belønnet, og skulle vi ikke arbeide grundig, så ville det jo naturlig vekke misnøye. Det ligger et stort arbeid bak hvert forslag, og det forplikter oss til å arbeide desto mer samvittighetsfullt med bedømmelsen.*

— *Har det vært mange dissenser innen komitéen om de avgjørelser som hittil er truffet, spør vi.*

— *Nei, hittil har samtlige avgjørelser vært enstemmige.*

— *Kan det ikke tenkes at en forslagsstiller er forut for sin tid og kommer med forslag som i dag ikke har noen betydning, men som kanskje senere likevel vil vise seg å ha vært et bra forslag?*

— *Skulle noe slikt forekomme vil selvfølgelig forslaget bli tatt opp igjen og behandlet på nytt av komitéen.*

— *Har det vært misnøye blant forslagsstillere som ikke har fått sine forslag premiert?*

— *Vi har ikke merket noe, sier komitémedlemmet, men kan jo godt forstå om noen skulle bli litt misfornøyd. Man får tenke på alle de forfattere som sitter månedsvis — ja, kanskje årevis og skriver en bok, og så til slutt får den refusert av forlagene. Slikt vekker selvfølgelig misnøye; men skulle vi belønne alt som kommer inn, ville det ikke bli noen premiering. Jeg håper imidlertid alle vil ha forståelsen av at vi i komitéen arbeider så samvittighetsfullt som overhodet mulig, og at de som ikke får sitt forslag belønnet, ikke derfor må gi opp, men sende inn eventuelle nye forslag.*

Vi takker komitémedlemmet for intervjuet og forlater ham med den overbevisning at

Fritidsfondet.

Konsul Peterson oppretter et fond på 50 000 kroner på sin 70 års dag.

Som nevnt annet steds i bladet opprettet konsul H. B. Peterson på sin 70 års dag den 17. mai 1946 et fond på kr. 50,000.00 som han har gitt navnet *Fritidsfondet*. I forbindelse med opprettelsen av fondet har konsul Peterson sendt en skrivelse til representanter for arbeiderne og funksjonærene. Vi har fått anledning til å offentliggjøre ordlyden av dette brevet:

Moss den 17. mai 1946.

Til

Firmaet M. Peterson & Søn's funksjonærer og arbeidere.

I anledning min 70-års dag ønsker undertegnede å gi uttrykk for sin takknemlighet overfor firmaets arbeideresker, arbeidere og funksjonærer for det gode forhold som har eksistert mellom oss i de over 45 år jeg nu har stått som sjef for firmaet.

Jeg tillater meg derfor å meddele at jeg i dag har opprettet et fond, «Fritidsfondet», til et beløp av

kr. 50,000.00 — femti tusen kroner.

Rentene av fondet og om ønskes deler av fondets kapital, er tenkt anvendt til støtte for funksjonærers og arbeideres best mulige utnyttelse av sin fritid. Således har jeg f. eks. tenkt meg understøttelse for feriereise, hjelp til idrettsarrangements, utfluktsordninger, f. eks. leie av hytte etc.

Fondet ønskes bestyrt av en representant for funksjonærene, en for arbeiderne og en for administrasjonen.

I håp om at gaven vil bli til glede og nytte for mottagerne framover i tiden, og med en hjertelig hilsen til samtlige arbeideresker, arbeidere og funksjonærer, er jeg

Deres forbundne
H. B. PETERSON (sign.)

* * *

komitéen arbeider grundig og samvittighetsfullt for å treffe de mest rettferdige avgjørelser.

* * *

Transport av tømmer før og nå.

(Se bildet på omslagssiden.)

Fra uminnelige tider har menneskene benyttet vassdragene som transportveier, ikke minst for tømmerstokken fra skogene. Etter hvert som trevirket fikk mer og mer anvendelse til sagbruksindustrien og celluloseindustrien ble det vassdragene som bar den tunge børen fram til foredlingsstedene.

Tidené forandrer seg. Jernbaner og veier har overtatt en stor del av virketransporten. Den største fordel ved denne transport er at man slipper det svinn av virke som man må regne med ved fløtting i form av synk. Synken utgjør gjennomsnittlig ca. 3 % av hele fløttingskvantumet.

I Glomma f. eks. fløtes det årlig ca. 6 millioner stokker. 3 % blir da 180 000 stokker.

Framtiden vil vise om kanskje luften er den beste transportvei.

* * *

Fra arbeidsplassen.

På grunn av plassmangel har vi denne gangen måttet sløyfe artikkelserien «Fra arbeidsplassen». Vi kommer imidlertid igjen i neste nummer med en artikkel om Lutkokeriet.

* * *

Bedriftsbiblioteket.

Vi bringer i erindring firmaets bedriftsbibliotek.

Boksamlingen som står til utlån på Teknisk Kontor — omfatter litteratur om cellulose- og papirframstilling, mekanikk, elektrolære for snekkere og malere. Dessuten er en rekke bøker utenom direkte faglitteratur, som behandler aktuelle ting i populær form — såsom «Husbygging», «Hjemmesnekkeren», «Altmulligmannen», «Tidens Teknikk», «Boken om bilen» for å nevne noen eksempler.

Se for øvrig fullstendig fortegnelse over bøkene på bibliotekets spesielle oppslagstavler — utenfor laboratoriet, i spisesalene, på verkstedet og i tjæremaskinhuset.

* * *

Egne hjem.

Ferdighusene reises raskt på Verksløkken om dagen. Mandag den 25. november begynte reisingen av det første og allerede torsdag kveld var pappen lagt på taket.

Husene er blitt en del forsinket på grunn av materialvansker, men vi får håpe at materialmangel ikke gir grunn til ytterligere forsinkelse. Alle 5 hus skulle i tilfelle det går bra, være ferdig i mars 1947.

I tillegg til de 2 hus som alt er ferdig, har vi da oppført i alt 7, og det er ikke hensikten å stoppe med det.

* * *

Barnehage ved bedriften.

I en redegjørelse på et av produksjonsutvalgsmøtene ble det tidlig i høst lansert en plan om å opprette en barnehage ved bedriften.

Det viser seg etter samtale med flere av mødrene at det er stor interesse for det nye tiltaket. Flere av dem uttaler at det vil være en stor hjelp for dem å vite barna i sikre hender, mens de selv kan få unna sitt arbeid i ro og fred. For barna selv er det jo både utviklende og morsomt å komme sammen med jevnaldrende, og tidlig lære seg fordeler og forpliktelser ved å høre til et lite samfunn.

Også ved realisasjonen av denne plan hoper vanskelighetene seg opp. Det er jo ønskelig å ha et lite hus hvor barna kan ta inn i styggvær, og hvor de kan spise litt formiddagsmat. Det arbeides fortsatt med å løse husspørsmålet. Myndighetene stiller seg sikkert imøtekommende med hensyn til å få opp et lite hus, hvis man til å begynne med ikke stiller fordringene for høyt, og eventuelt kan anvende brukte materialer.

Det arbeides fortsatt med husspørsmålet og vi håper at vi innen ikke alt for fjern framtid kan by bedriftens yngste husly og pass på en tilfredsstillende måte noen timer om formiddagen.

Det har imidlertid vært uttalt at planen bør realiseres, selv om man til å begynne med ikke har husrom. Det vil derfor i nær framtid bli nedsatt en komité, bestående f. eks. av to av de ansattes fruer og sosialsekretær fru Magnusson fra hovedkontoret for å drøfte muligheten av å ansette en parktante som allerede nå kunne ta barna ut noen timer hver dag.

Det ville være en hjelp det også, og en liten begynnelse på den barnehage vi tenker å få i stand så snart som mulig. Så gjenstår spørsmålet om det i Moss finnes en parktante som har evnene og interessen for en så viktig oppgave.

* * *

Fondet til feriehjem for arbeiderne.

«Kraft Nytt» har henvendt seg til foreningens formann i anledning det fond som konsul Peterson opprettet ved jubileumsfesten.

Vi har ikke trukket opp noen endelige planer ennå, forteller Henriksen, men vi har likevel allerede arbeidet meget med saken.

Er det funnet noen plass for feriehjemmet?

Nei, vi har sett på et par plasser, men vi har ennå ikke vært i direkte kontakt med noen om eventuell tomt. Vi har hatt konferanse med konsul Peterson som gav oss gode råd. Han hadde ventillert tomtespørsmålet allerede før fondet ble opprettet og har lovet oss all mulig hjelp. Vi har således hatt med skogsjef Næss og fullmektig Olsen og sett på tomter.

Den bør vel være ved sjøen?

Ja, tomten må være ved salt sjø. F. eks. ved Jeløyas vestsida eller sønnenfor byen, og en bør kunne komme fram både med båt og bil. Jeg har snakket med rådmannen om saken, for det er jo så at kommunen og Friluftsrådet eksproprierer strandtomter, men rådmannen sa at vi kunne stole på kommunen og friluftsrådet. Rådmannen har allerede vært oss til hjelp.

Han og disponent Arstal har også vært på tomtebefaring.

Vi håper at vi kan få oss en tomt snarest og da vil vi sette en komité i sving med saken.

* * *

tenen og først opp om morgenen, men likevel. Fra København var jeg heldig og fikk den siste plass i flyet om aftenen samme dag jeg kom dit. Men det var befriende å komme seilende opp Oslofjorden og se fargene og skogen, og se fjellene. Det kan kanskje virke litt søkt etter så kort opphold i et annet land å ha den følelse da jeg reiste hjem fra Oslo, — borte godt, men hjemme best. Vi har selvfølgelig også våre sorger og bekymringer her i Norge, men landet vårt og naturen vår, det har vi, og det har vi grunn til å være stolt av.

28. mai 1947.

Finn Torgen.

* * *

Fra Sosialkontoret.

Oppførelse av hus til barnehagen er begynt.

Angående bedriftens barnehage kan vi meddele at det nå er godt håp om at vi skal få hus i løpet av høsten. Det er et gammelt trehus som sto på fabrikkområdet, som vi av myndighetene har fått lov til å flytte opp til Verksløkken.

Huset blir dessverre i minste laget, men noe er jo bedre enn intet. Når huset blir ferdig regner vi med å kunne utvide barnehagen til ca. 25 barn i alderen 3—6 år. Plassen blir altså begrenset, men etter våre optegnelser av barneantallet innen denne årsklassen blant arbeidere og funksjonærer skulle det bli plass til alle de som bor så nær fabrikk at det vil lønne seg for dem å følge barna.

Tiden for barnehagen blir alle hverdager fra 9 til 14 og lørdager fra 9 til 13 til å begynne med.

Vi håper på denne måten å kunne lette mødrenes arbeid litt, og vi tenker da særlig på familier med liten plass og hvor far kanskje har nattskift og kan trenge ro om formiddagen når han skal sove.

Radio i skogskoiene.

Til de skogskoiere hvor det regelmessig finnes folk har firmaet anskaffet radioapparater slik at våre folk i skogen kan få litt underholdning i de ensomme kvelder og også få anledning til å følge med i det som foregår utenfor deres egen krets.

Ytterligere 5 familier flyttet inn i egne hjem.

Eierne av de 5 egne hjem på Verksløkken har nå flyttet inn.

Som tidligere opplyst er det søkt om byggetillatelse for 10 nye hus, og det er godt håp om å få innvilget iallfall noen av husene dette kvartal.

Ferdighus er i skuddet for tiden, og den type som er valgt har fått mange lovord for god utnyttelse og praktisk innredning.

Utvidelse av sosialkontoret.

Fru Nini Mollatt har tiltrådt vårt sosialkontor og vil der samarbeide med sosialsekretæren, fru Magnusson.

For å studere tilsvarende forhold og tiltak i De Forente Stater avreiste fru Mollatt med siste «Stavangerfjord» til New York. Vi håper at det hun der ser vil hjelpe henne og vårt kontor til gjennomføring av tilsvarende ting ved vår fabrikk.

* * *

Interessekontoret — et sosialt framsteg.

Naturlig nok var en rekke arbeidere skeptisk innstilt overfor det skriv firmaet tilstillet samtlige der var sysselsatt ved fabrikk. Og det er heller ikke til å undres over at diskusjonen i oktober 1944 vesentlig dreiet seg om hvorvidt det var firmaets mening at arbeiderne skulle underkaste seg et formynder-skap i dette samband.



Interessekontorets bestyrer
O. Rosli.

Tre år er gått siden den tid, og i dag kan man konstatere at de som grep idéen, har fått rett i sitt standpunkt, derfor skal en ved dette høve kaste et tilbakeblikk på «Interessekontoret» og dets betydning for industriarbeiderne: Konsul Holger Holm, der bl. a. var leder for Konfektions-Aktie-Bolaget Wettergren & Co. i Gøteborg, fikk under en reise i Amerika anledning til å studere det system som ble praktisert hos «The National Cash Register Company». — Dette førte til at det første skandinaviske interessekontoret ble opprettet ved Wettergren & Co. Også her møttes man av misforståelser, og mange reagerte mot kontorets betydning. Men ettersom årene gikk, vakte «Interessekontoret» oppmerksomhet, og i farten kan således nevnes at i Stockholm besluttet fagforeningsstyrene å gå inn for tilslutning til den i 1942 opprettede Economitjænst. Beslutningen, der var fattet av centralledelsen, ble ledsaget med følgende skriv:

«De fordeler som denne economitjænst har medført for Eskilstuna, har vært så åpenbar, at Stockholm by i samvirke med Stockholms faglige centralorganisasjon og Stockholms stads sparebank har besluttet med alle midler å søke fremmet en sådan virksomhet her i Stockholm. Stockholms faglige centralorganisasjon vil henlede samtlige fagforeningers og verkstedklubb-ers oppmerksomhet på sparebankens economitjænst, og oppfordrer alle medlemmer til på enhver måte å understøtte denne virksomhet, der sikkert vil bli vår og våre medlemmer til stort gagn.»

Tross alt er det ikke av veien å ta med litt historie når man først skal gi seg i kast med å skrive litt om kontoret ved den fabrikk vi er beskjeftiget, og som også nevnt innledningsvis var mange tvilrädig innstilt da starten fant sted. — Nuvel, alt nytt må kjempes fram, slik også med «Interessekontoret», som vi skal se litt nærmere på.

De som husker litt tilbake vet at firmaet opprettet en konto på 50 kr. for de som meldte seg som medlemmer da kontoret tok fatt, og med 122 medlemmer innrullet i bøkene fant starten sted. I dag kan man si at alle vanskeligheter er overvunnet, og de som står tilsluttet kontoret har i fullt monn fått erfare at det ikke er formynder-skap, men et framsteg i sosial lei. Interessekontoret er i første rekke arbeidernes og funksjonærenes egen institusjon, retningslinjene som er trukket opp beviser at det ikke er tilbakeskritt, men en positiv støtte for mange.

«Interessekontoret» har vunnet gjenklang og de som er medlemmer verdsetter fullt ut betydningen av virksomheten. Kontoret påtar seg oppgaven med å betale faste omkostninger som husleie, lys, poliser, foreningskontingent m. m., slik at de faste omkostninger fordeles over hele året. På den måte slipper en å passe på de forskjellige utgifter til betaling, og dessuten sparer en tid med dette. En fast regelmessig trekk innebærer da den fordel at en vet hva en har. I særlige tilfeller kan også medlemmene yde lån eller på annen måte bringe deres økonomiske forhold i orden.

Dette var i korte glimt en del av «Interessekontoret» og igrunn skulle det være unødvendig å drive noen propaganda, da kontoret anbefaler seg selv, og en ting bør også huskes at bare de som stiller med medlemmenes interesser har rede på de forskjellige forhold, de har taushetsplikt slik at ingen bør være bange for å rulle opp de økonomiske situasjoner. Personlig vil jeg anbefale kontoret på det sterkeste, og ikke uten grunn. Gjennom denne instans — som med full rett kan kalles en sosial institusjon — har arbeiderne og funksjonærene fått et middel der er verdifullt i et samfunn hvor kreftene samles til positivt innslag for land og folk.

Spectator.

* * *

Kraft Nytt er utgitt av M. Peterson & Søn.
Kun for firmaets arbeidere og funksjonærer.
Videre offentliggjørelse forbudt.

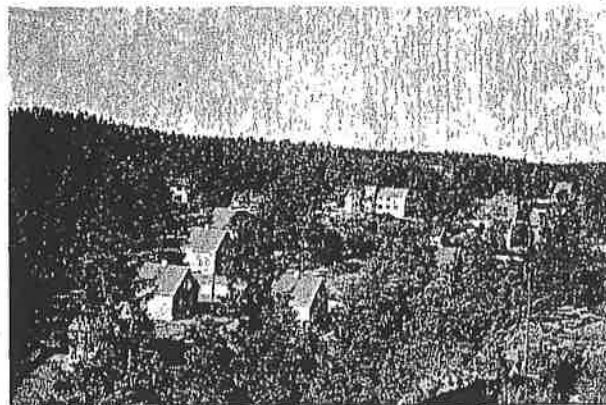
Redaksjonskomité:
Aasekjær — Lund.

AJS MOSS BOKTRYKKERI
(Moss Avis)



VELFERDSTILTAK

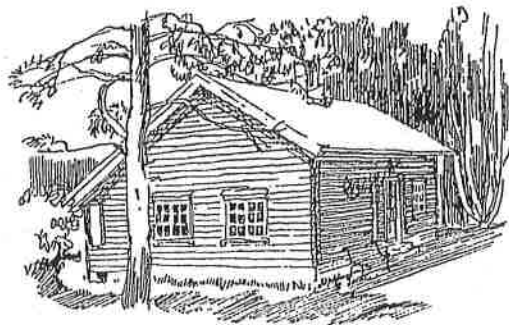
Firmaets ledelse har et våkent øye for betydningen av at folk trives i arbeidet, at hver og en kan ha den sunne følelse av å representere et viktig og verdifullt ledd i helheten. Derfor legger den stor vekt på arbeidet for gjensidig forståelse og trivsel, et arbeid som har bedriftens sosiale kontor som det sammenbindende ledd. Foruten de nå så selvfølgelige ting, pensjonsordning og helsevern (bedriftslege), nevner vi: Bedriftsorganet Kraft Nytt, produksjonsutvalg, forbedringsforslagssystem, økonomisk interessekontor, barnehage, bedriftsbibliotek, sangkor, idrettsforening. Videre holdes det yrkeskurser og vi-



ses instruksjonsfilm, og man har pensjonsfond, studiefond, fritidsfond og rekreasjonsfond. Blant firmaets velferdstiltak er arbeidet med i størst mulig utstrekning å hjelpe arbeidere og funksjonærer til egne hjem. Vi begynte med dette arbeidet før krigen. I 1945 ble det nedsatt en Egne Hjem-



komité som kom fram til en type enmannsboliger som hittil er brukt til de hus som er bygd på Verksløkken, hvor de har en herlig beliggenhet. Det er bare noen få minutter fra byens sentrum og fra bedriften, og allikevel gir det lune skogholtet en idyllisk og landlig stemning over bebyggelsen.



Ravnsjøhytta — Kontorfunksjonærenes utfartssted.

FRA DIREKTØRENS KONTOR.

Rom ble ikke bygget på en dag.

Den tekniske leder av en av U. S. A.'s største kraftpapirfabriker var på noen måneders besøk i Skandinavia i sommer. Vi fikk anledning til å fortsette en diskusjon med ham, som ble innledet ved et tidligere besøk i Amerika, og denne samtale dreide seg vesentlig om hvor stor vekt det må legges på spørsmålet om til enhver tid å være teknisk på toppen.

Den amerikanske bedriften vår venn er leder av, er et firma som alene produserer over 500,000 tonn kraftpapirprodukter pr. år, og som han sa: Vi har nådd dit nettopp fordi vi aldri har skydd noe middel for å gjennomføre vårt prinsipp om alltid å ligge teknisk på toppen av utviklingen.

Som alle vet, er det foregått en rivende utvikling i U. S. A. etter krigen. Det illustreres ganske godt ved å se på tallene for perioden 1945—1953. Produksjonen av ubleket kraftpapir i U. S. A. øket i denne perioden med over 60 %, d. v. s. fra 1,5 mill. tonn til 2,5 mill. tonn. Han fortalte om fortsatt optimisme når det gjaldt kraftpapirets fremtid.

Dette kom også frem under den videre samtalen, hvorunder han kom inn på hans firmas utvidelsesplaner. Det skulle bl. a. bygges en helt ny fabrikk i Canada, og første byggetrinn gikk ut på å nå en produksjon av 300 tonn bleket kraft pr. døgn. Sannelig går det fort når først bestemmelsen er tatt — —. De regnet med 6 måneders planleggingstid og ca. 2 års byggetid. Fabrikken var beregnet å koste ca. 28 mill. dollars, d. v. s. ca. 200 mill. norske kroner. Det var beregnet at fabrikken skulle ha minimum 350 produksjonsdøgn pr. år. Dette må man vel nesten kunne si er å bygge Rom på én dag.

Den plan som er trukket opp hos

oss, er atskillig mer langsiktig. Det er jo flere grunner til at vi her på bjerget ikke kan gå så fort frem. En vesentlig grunn er jo bl. a. pengespørsmålet, idet vi må ta oss tid til å fordøye de forskjellige pengekrevede anlegg etter hvert.

Når vi nevner dette nå igjen, så er det fordi det mer beskjedne tempo i moderniserings- og utvidelsesprosessen hos oss, skaper mange vanskeligheter. Dette gjelder ikke bare den rent produksjonsmessige side, men det gjelder også alt hva angår videreføring og reparasjonsspørsmål, fordi vi jo etter hvert får ganske mange flaskehalsar.

Selv om det f. eks. er blitt atskillig bedre med maskinelt utstyr i verkstedet i de senere år, så er vi jo klar over at vi ennå ikke er der hvor vi bør være. Og selv om vi vet at i de mange videreføringssavdelinger trenges det mer hjelpe-maskineri som følge av øket produksjon — maskineri som vil gjøre arbeidsgangen lettere og raskere —, så er det dessverre ikke alltid det lar seg gjøre å etterkomme disse krav. Vi vet også at det er flaskehalsar på huggeri- og renserisiden, og at de begynner å gjøre seg gjeldende hva damp og elektrisitet angår.

Det ligger i sakens natur at det på denne måte fortsatt vil henge igjen på enkelte områder, inntil vi oppnår å få gjennomført den hovedlinje som er trukket opp, nemlig en fullt moderne fabrikk av noenlunde rimelig størrelse.

Vi er jo klar over at vi ennå ikke er nådd dit hvor mange konkurrenter i utlandet er, men vi arbeider intenst mot dette mål.

Når vi samtidig med moderniseringen også søker å øke produksjonen, så er det ikke i og for seg fordi vi ønsker å bli store, men det er

Verket 16.

Da vi rev ned skorstenen i Verket 16, kom det tilsyne et helt «badrom» midt inne i huset, 6 m² var det sikkert, og over 20 lass med sten ble kjørt bort.

Men vi oppdaget også forbrente bjelker, forkullede rester etter brann, og da vi hørte at Kristian Martinsen hadde bodd der i sin barndom, spurte vi ham.

— Ja da, jeg husker godt at det brant i skorstenen, jeg, sier Martinsen. Men det var ingen stor brann. Husene på Verket var forresten så svovelimpregnerte at de brant ikke. Vi slukket selv brannen med noen bøtter vann.

Og Martinsen faller i tanker om de gamle husene på Verket.

— Jeg sier riktig, jeg, at det var da materialer som varte noe, det de brukte den gangen. Når en tenker på at noen av disse husene er over 200 år gamle.

Det var grunnmur av gråstein og kalk og sand. Det holdt like bra som den sementen de bruker nå, om ikke bedre.

Det går så mange rykter om hvordan de laget denne kalken. En versjon er at de hadde en lang jernstang som de pisket kalkstenen med til den ble seig . . .

Skorstenen ble også bygget av

for ikke å være for små til å kunne «spise kirsebær med de store».

En fuðrikk på 40,000 tonn kraftpapir kan man dessverre ikke i dag regne for en stor fabrikk, og likevel er det, som alle vet, langt igjen til en slik produksjon hos oss.

I forbindelse med de vanskeligheter som vi har berørt ovenfor, vil vi gjerne ha sagt at det er grunn til å være glade for den positive vilje til innsats som vises både i de avdelinger som fortsatt er noe forældet, og i de nye og utvidede avdelinger som ennå ikke er helt komplette hva utstyret angår.

E. A.



Fredag morgen den 15. oktober, idet Kraft Nytt skulle bringes ut, kom den triste meldingen om at Konsulen var død.

Straks ved kontortidens begynnelse sammenkalte direktør Arstal bedriftens forskjellige organer til å møte i Konvensjonssalen, og han sa:

Det er min tunge lodd å bekrefte hva dere allerede vet, at vår store, mektige og avholdte sjef er død. Det er unødvendig for meg — overfor dere som som i alle år har kjent ham så godt — å forsøke å tegne et bilde av ham.

Før meg står det som en stor mann — en høvding, en av kjempene i vårt industriliv er gått bort. Sjelden har vi vel sett en mann som så ensidig satte hele sin arbeidskraft inn for den livsoppgave som var tildelt ham, og med hele sin rike evne og vilje arbeidet den frem til fordel for landet og oss alle. Hans pliktfølelse overfor sin families tradisjon og sitt eget livsverk fikk ham til å føle glede ved alltid å ofre seg helt for oppgavene.

Jeg vet han fant stor støtte i denne sin livsgjerning ved den lojalitet, respekt og vilje til innsats som han alltid fant hos dere, og som han satte pris på og verdsatte.

En av landets ledende menn som var på besøk her for et års tid siden,



en statsråd, sa om en spesiell, forholdsvís liten ting ved bedriften, at «den var et livsverk i seg selv». Når en statsråd kan si det om noe som bare var «lillefingeren» av Konsulens livsverk, så har vi en idé om de rette proposjoner.

Dere vil ikke bedre kunne hedre denne mann enn ved å fortsette å gi av deres krefter som før, for å bevare det som hans forgjengere og han selv har skapt. «Merket kan standa um mannen må stupa.»

Helt til slutt var Konsulen firmaets ubestridte og høyeste sjef, som daglig var med på alle avgjørelser og disposisjoner. Han var som alltid en forutsecnde mann, og han så også det i øynene at han en dag ville falle fra. Allerede for flere år siden bad han derfor meg å ta ansvaret overfor ham og overfor styret for bedriftens ve og vel.

Jeg har lovet å føre dette verk videre med de evner og krefter jeg har. Vi har da fått til oppgave alle sammen å få merket til å stå. Jeg lover også dere å sette inn alt hva jeg har, og jeg vil be dere, for deres egen skyld og for våre etterkommeres skyld, å fortsette i den ånd som dere har arbeidet i hidetil — da hedrer vi hans minne best.

Det ligger i sakens natur at dette firma, som har vært under familien Petersons regi i mer enn 150 år, om mulig bør fortsette med det. Jeg sier dette fordi det var konsul Petersons ønske, når hans etterkommer Ralph Mollatt var moden, hadde utviklet seg og utdannet seg til å være dyktig nok og flink nok til å overta ledelsen av dette firma, og familien ønsket det, så skulle det skje. Jeg har lovet ham å hjelpe ham og støtte ham i dette arbeide, samtidig som jeg har lovet å stå som firmaets leder inntil så skjer.

Kjære kolleger og medarbeidere! Jeg vil be dere igjen med bakgrunn i den store manns virke — jeg vil be dere fortsette som dere har arbeidet i alle disse år, og jeg tror vi kan love dere at da skal det fortsette i samme fremadskridende spor.

Jeg lyser fred over konsul Petersons minne.

Presentasjon av 2 unge sosiologer som skal studere litt i vår bedrift.

I tiden fremover vil to unge — vi håper sympatiske — mennesker gå rundt og snakke med forskjellige tilfeldige personer de treffer på kontor og i fabrikk. (Spesielt hvilken avdeling de velger, vil bli klargjort når de har vært her en kort tid.)

Det er stipendiat Harriet Gullvåg og ingeniør Sverre Lysgaard, begge med sosiologisk utdanning og begge ansatt ved Institutt for Samfunnsforskning, i hvis styre det sitter representanter for Universitetet og Kirke- og undervisningsdepartementet. Instituttet er frittstående, men delvis finansiert av Norges Almenvitenskapelige Forskningsråd (Tippepengene).

Instituttets formål er å støtte og drive det vi kaller moderne samfunnsforskning, og det er nettopp opprettet en egen avdeling for bedrifts- og arbeidsliv.

Vi bør jo være smigret over at vår bedrift er utvalgt som den første hvor undersøkelse skal foretas på det sosiologiske grunnlag. Undersøkelsene forstår vi i vesentlig grad går ut på å bringe på det rene hvorledes kommunikasjonene er fra ledelsen og ut i alle avdelinger og tilbake igjen, og hvorledes kommunikasjonene er mellom de forskjellige avdelinger og mellom de forskjellige arbeidende grupper i bedriften.

Når vår bedrift er valgt, er det fordi disse sosiologene hadde hørt om vår bedrift og hadde lyst til å komme hit. Dette valg ble også anbefalt av L. O.'s sekretariat. Ledelsen har gitt sitt samtykke, og Fagforeningen går inn for dem etterat formannen hadde fremlagt det på foreningsmøte. Produksjonsutvalget har behandlet saken og uttalt at man stiller seg sympatisk til denne prøveundersøkelse.

Hva sosiologi betyr, er vel kanskje «gresk» for noen og hver av oss, men ganske kort kan en si at sosiologene studerer grupper, organisasjoner, institusjoner og samfunn av mennesker, gruppene og organisasjonenes adferd, utvikling og forhold til hverandre. Sosiologene er interessert i å kjenne til menneskenes samliv slik det arter

seg i familien, på arbeidsplassen, i bygda eller på gatehjørnet. De vil prøve å kartlegge dette samlivet, og de vil prøve å forklare hvorfor det arter seg nettopp slik det gjør. Det er ut fra bl. a. denne bakgrunn at fru Gullvåg sa — da vi spurte henne —: «Vi vil gjerne få studere arbeidslivet i en hyggelig og på mange måter bra bedrift som M. Peterson & Søn.» Og hun forteller videre: «Her i Norge er det foretatt få industri-sosiologiske undersøkelser, og dette er den første bedrift-sosiologiske undersøkelse hvor man prøver å se på bedriften som et samfunn av mennesker i det hele tatt, og den vi nå skal sette i gang hos Dem, blir altså

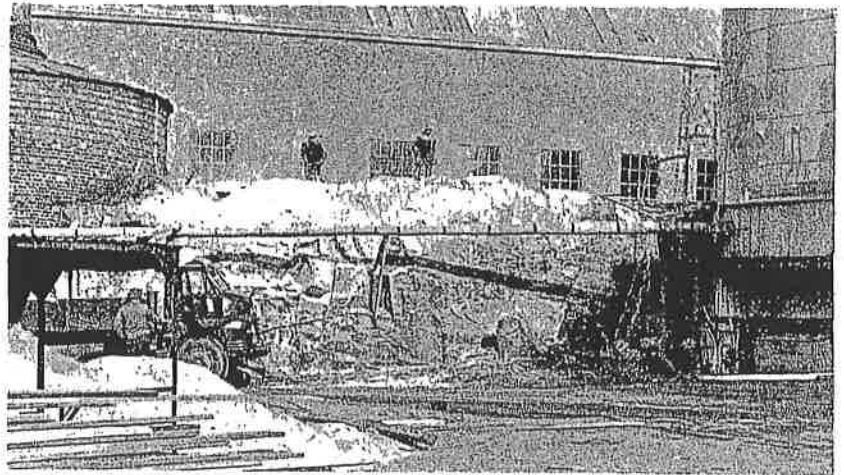
den første egentlige bedrifts-sosiologiske undersøkelse i landet.

Ennvidere får vi vite at undersøkelsen er et ledd i en større undersøkelse som er under planlegging, og det er flere formål med den. Meget beskjedent sies sosiologene at de er nybegynnere, idet deres viten om bedriftsvirksomhet skriver seg fra bøker, og at de nå trenger å se tingene med egne øyne og få kontakt med folk som vet hva som foregår i en bedrift, d. v. s. fra alle grupper av de ansatte ved bedriften.

Det er flere ting vi gjerne ville søke å bringe på det rene ved denne undersøkelsen, med hovedsaken vil være å beskrive det som med et fint ord kalles kommuniseringssystemet i bedriften, d. v. s. hvem som har kontakt med hvem og hva slags kontakter det er.

Det kommer i samtalen løp også frem, at for at de skal kunne gjen-

— men vi skal sprengre . . .



I nær fremtid skal det bygges en ny koblingsstasjon for E.kraft til fabrikk. Denne får beliggenhet mellom den nåværende koblingsstasjon og cellulosepipen.

Grunnen her er fjell, og det må skytes vekk ca. 2000 m³ sten. På grunn av den høye pipen må skytingen foretas med den største forsiktighet, slik at det ikke blir for sterke rystinger.

Vi har en ekspert som konsulent for arbeidet. Det er ingeniør Barring fra Norsk Sprengstoffindustri. Han har selv ladet og sprengt de

første prøveseriene. Prøveskuddene er gått helt etter planen, og A/S Anlegg, som skal utføre den videre sprengning, følger nå i minste detalj det skjema som ingeniør Barring har satt opp.

Det er vanlig ved slike vanskelige sprengningsarbeider at en ekspert måler rystelsene med spesialinstrumenter. Det ble gjort under prøveskytingen her også, og hans observasjoner kunne bare bekrefte at sprengningen går pent og forsiktig for seg.

Asfalt.

Det er ikke den asfalten som vi bruker når vi lager impregneret papir, vi vil nevne i dag. Nei, det er de flotte «gatepartiene» vi har fått. Det er jo som en drøm å gå og kjøre på, og det sparer påkjenningen på materiell. I alt er det lagt ca. 3,500 m² nytt asfaltdekke på veier i fabrikk. Særlig godt tar det seg ut bortover mot fyllingen hvor det er kubb-lager, hvor «gaten» i hele sin 400 meters lengde er som en autostrada.

LUTKOKERIET.

Arbeidet der går stadig fremover. I disse dager, begynner Moss mek. Verksted å reise stålkonstruksjoner som skal bli skjelettet i selve råbygget.

nomføre undersøkelsen, trenger de samarbeide med de ansatte. Det er vel kanskje riktig når de sier at én av forutsetningene for å oppnå dette er at alle får greie på hva disse undersøkelsene ikke er:

Vi gir atter ordet til sosiologene: «Vi har ikke noe med tidsstudier og akkordsetting å gjøre. Det har vi for øvrig ingen forutsetninger for å kunne bedømme. Vi er for det andre ikke representanter for noen part eller gruppe innen bedriften. La os gjenta at vi representerer en forskningsinstitusjon med tilknytning til Universitetet og det offentlige, og ikke noen interessegrupper i næringslivet. Hva vi kommer til å finne ut om bedriften og forholdene der, vil bli lagt frem på en slik måte at alle enkeltpersoners uttalelser blir helt anonyme, og ingen ting som blir sagt til oss, vil noen gang komme andre for øret.»

Til slutt uttaler de følgende:

«Om noen synes vi spør for mye, så spør oss igjen, for vi er fullt villige til å svare på spørsmål om oss selv og vårt arbeide til alle i bedriften som er interesserte.»

Med dette som bakgrunn anbefaler vi disse unge, vordende vitenskapsfolk på det beste, og håper de blir vel mottatt innen alle lag av bedriften.

Moss den 23. september 1954.

Fra Verneutvalget.



Nok et kvartal er gått siden vi startet med vår konkurranse om minst mulig ulykker på arbeidsplassene, og med lodd i pengelotteriet som premier.

Vi må dessverre med en gang si, at det «store lodd» vant vi ikke. Det var 2 lodd som kom ut med 25 kr. hver, det var alt. Men spennende var det, og så får vi håpe på bedre lykke i oktober-trekninngen.

Bedre lykke, ja — men vi har ikke vært lykkelige med å unngå skader. Hele 10 har vi hatt i denne perioden, og den er ennå ikke utløpet. — Det kan skje meget på 8 dager! . . . Det blir således flere avdelinger som må gå ut av konkurransen, nemlig 2 skift både i Cellulosefabrikken og Papirfabrikken — Pakkesalen — og Pettersens skift på lageret.

Ja, slik er stillingen i dag, og vi håper den ikke forandrer seg.

Produksjonsutvalget.

På siste møte i Produksjonsutvalget redegjorde vår sosialsekretær, fru Magnusson, for en internasjonal kongress i Holland i sommer, arrangert av De Forente Nasjoner.

Gjennom Kontoret for mellomfolkelig sosialt arbeide i Norge hadde fru Magnusson fått innbydelse til å delta i kongressen. Den var arrangert for sosialarbei-

dere i industrien og representanter fra alle F. N.'s medlemmers land var innbudt. — Det var på utvekslingsbasis, d. v. s. Holland tok imot og var vertskap denne gang. Alle utgifter ved kurset og oppholdet ble betalt av dem, men så må de land som sendte sine representanter til kongressen, i sin tur ta imot en hollandsk sosialarbeider på samme vilkår. — Da vårt firma stillet seg villig til disse betingelser, ble reisen av. —

Det var en interessant og lærerik tid dernede. Fru Magnusson var tydelig imponert og begeistret for Holland og det hun hadde fått anledning til å se og lære både ved utmerkede foredrag og ved besøk i fabrikker.

Det kan kanskje ved en annen anledning bli plass til å ta med noe av hennes referat.

IN MEMORIAM.



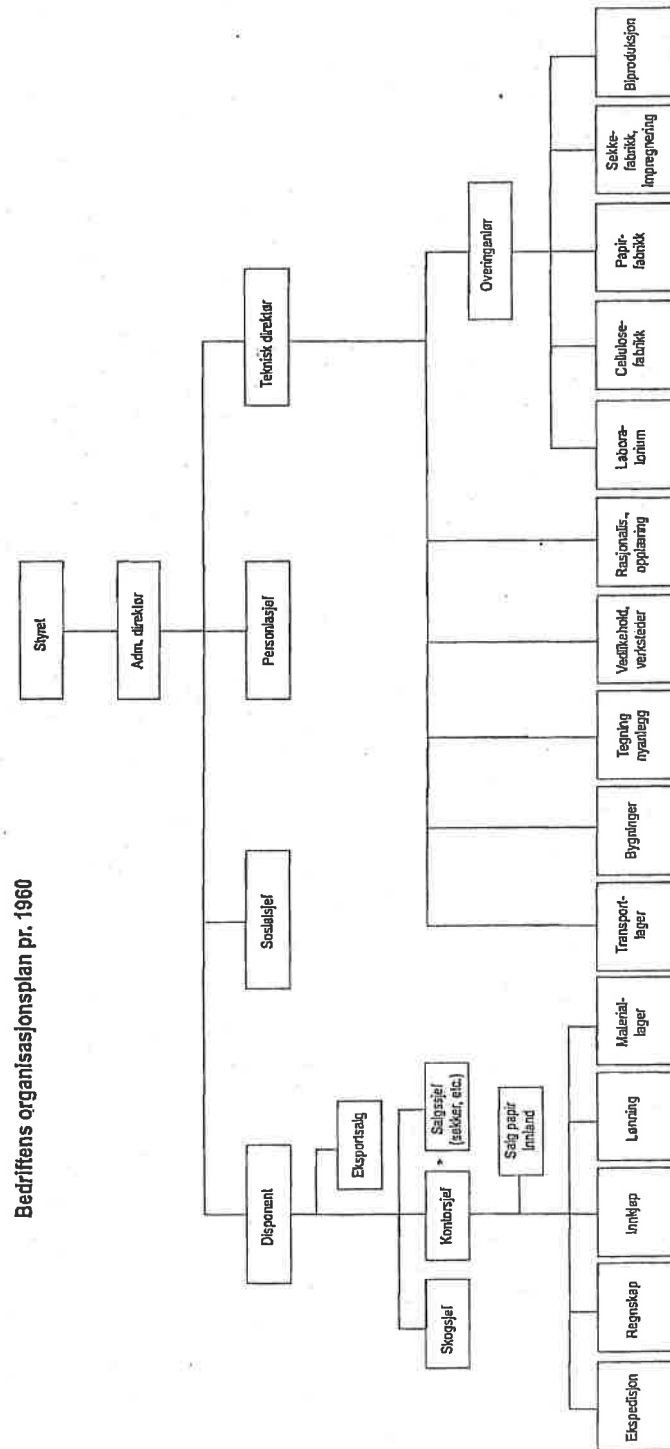
Aagot Løken eller Aagot Bergmann, som hun het dengangen, begynte hos oss i 1900.

Vi hadde ikke mange kvinnelige arbeidere den første tiden fru Løken arbeidet her. Det var til å sortere papir vi brukte kvinnelig arbeidskraft, og som sortererske arbeidet fru Løken i 40 år. Dessverre slo helsen feil, og hun måtte slutte så å si i sin beste alder.

De siste årene var hun oversor-tererske, det vil si hun hjalp formannen med å ordne og legge til rette arbeidet på sortersalen.

Fru Løken var meget dyktig i sitt arbeide. Hun var sympatisk og hyggelig, godt likt både av arbeidskamerater og sine overordnede. Hun hadde Norges Vel's medalje for laug og tro tjeneste.

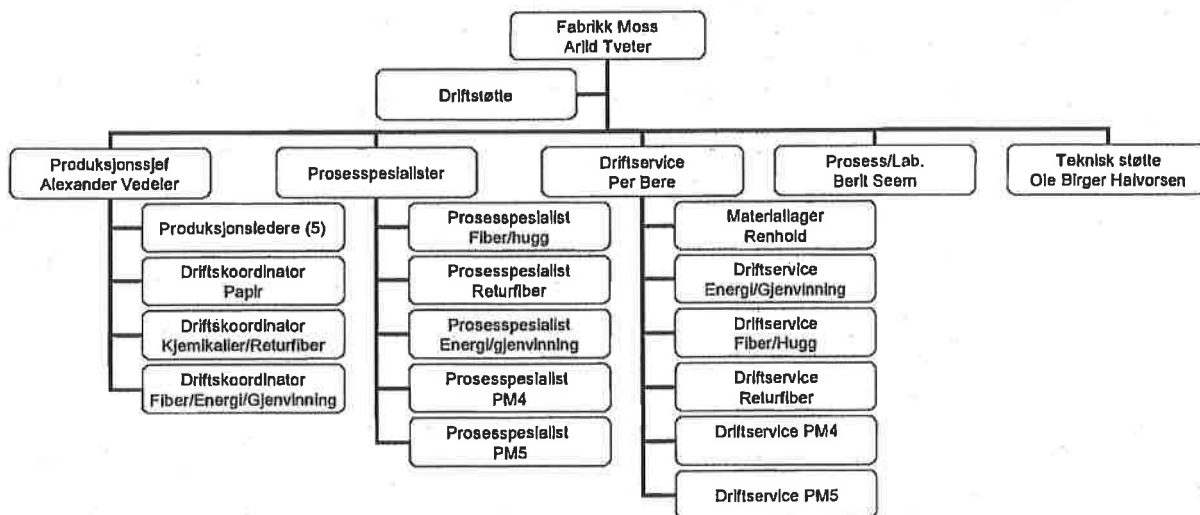
Bedriftens organisasjonsplan pr. 1960



Tittel: FABRIKK MOSS

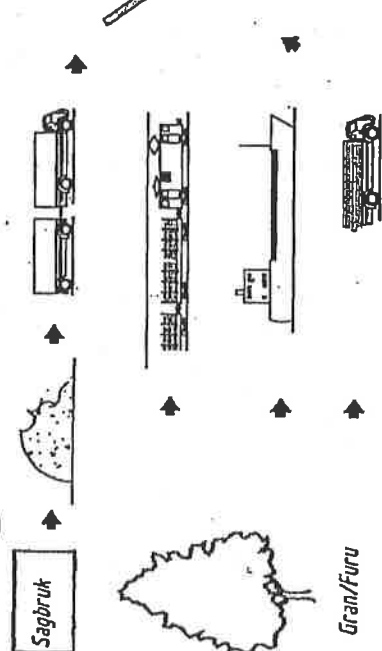
Utarbeidet av: Ellen Jacobsen
Godkjent av: Jan Erik Edvardsen

Nr.: PER.11-3
Utgave: 5.00

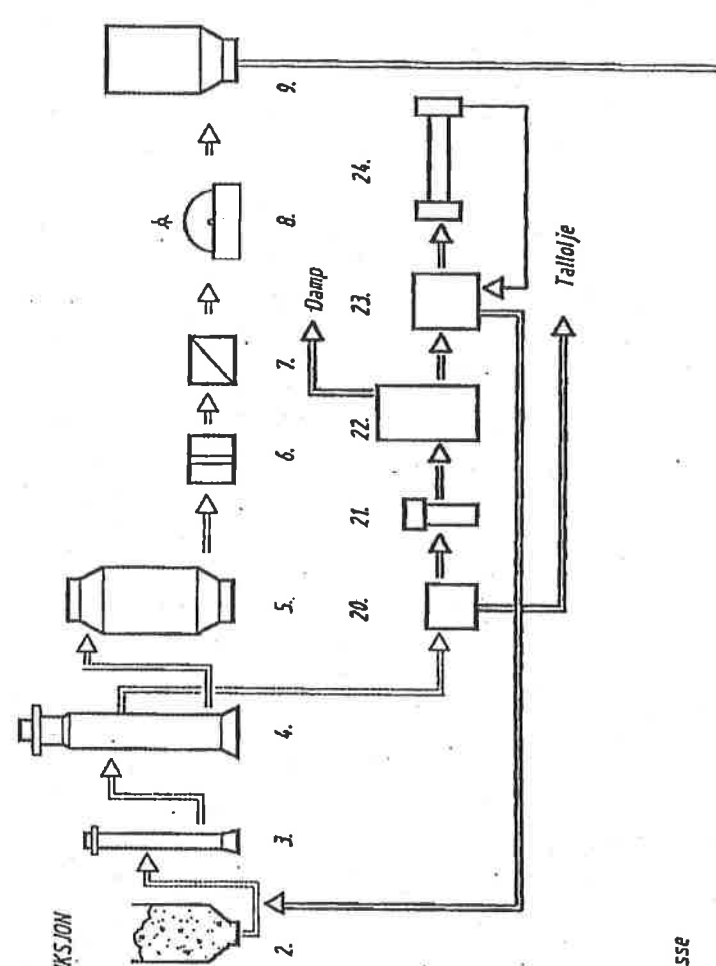




PETERSON LINERBOARD AS, MOSS

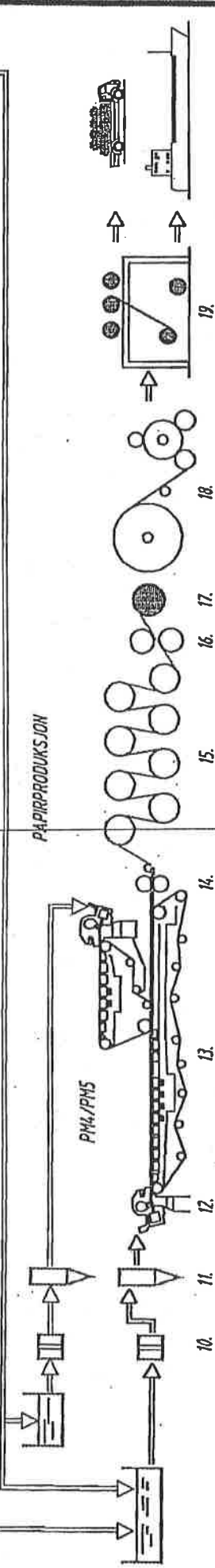


MASSEPRODUKSJON



Ubleket masse

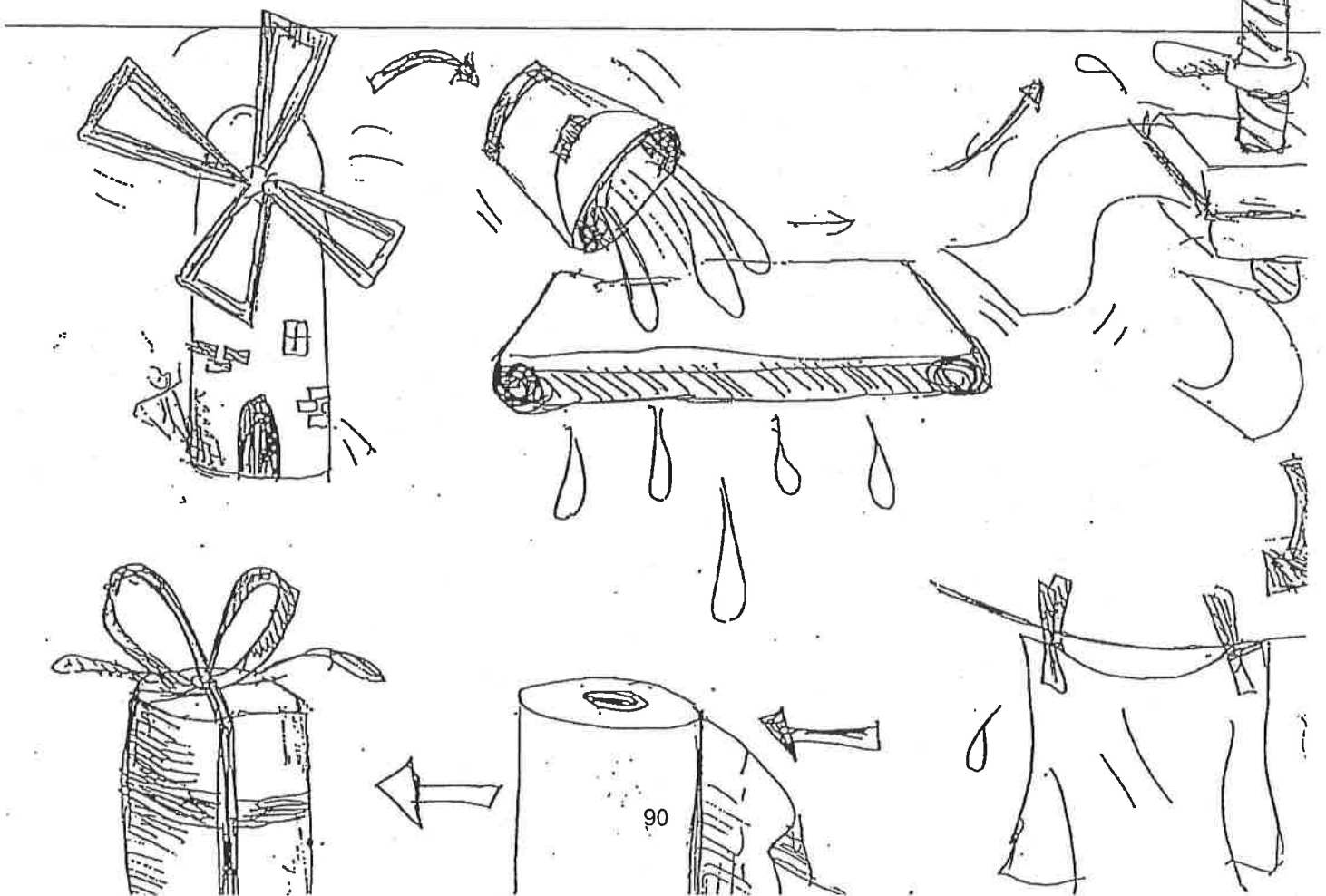
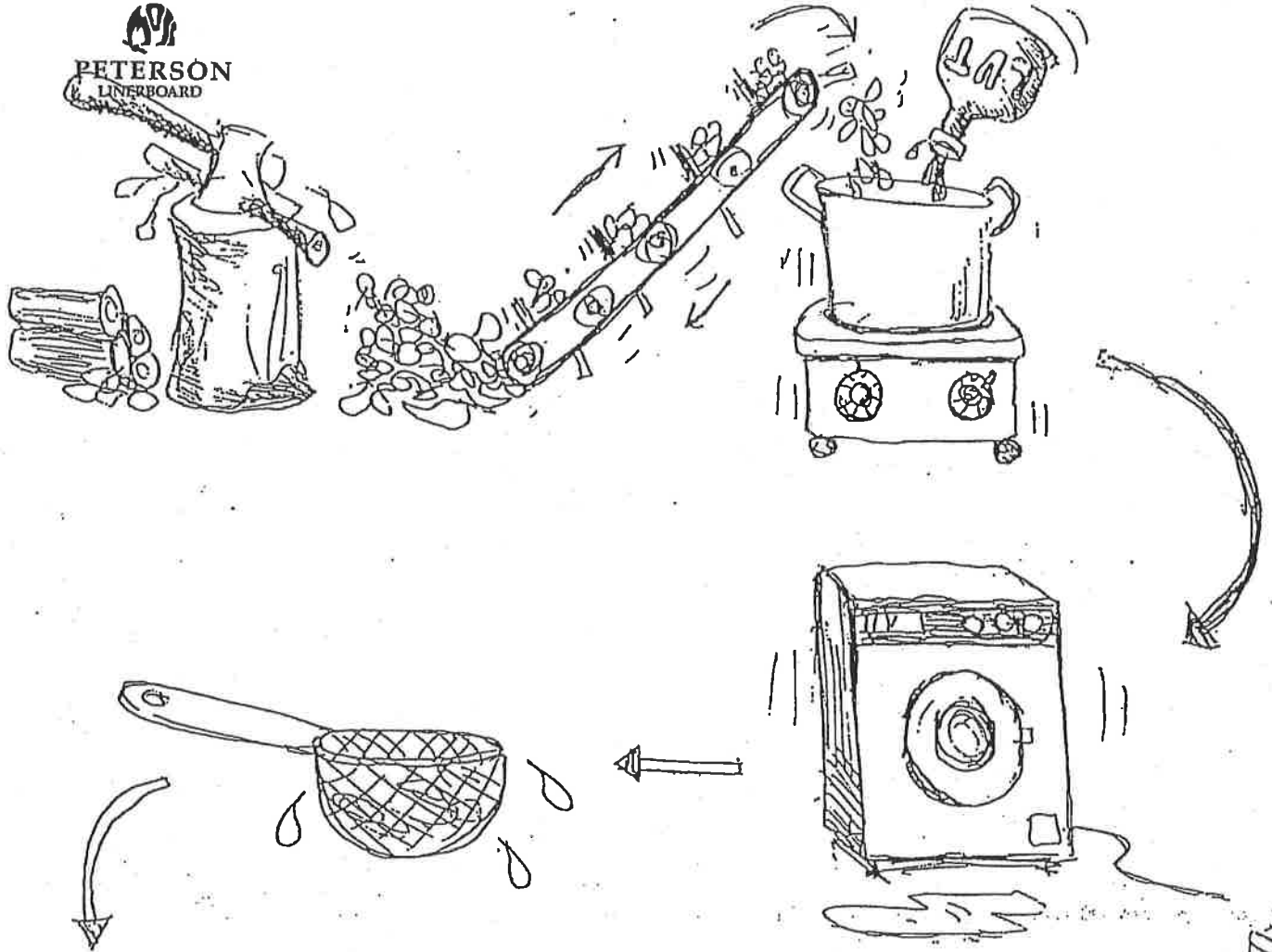
PAPIRPRODUKSJON



1. Hugg
2. Flissilo og renseri
3. Forinpregnering
4. Kamyv kontinuerlig koker
5. Diffusjonsvask + lagertank
6. Raffinering
7. Siling
8. Massevask
9. Lagertårn
10. Raffinører
11. Siling
12. Innløpskasse
13. Vireparti
14. Pressparti

15. Tørkeparti
16. Glitt
17. Tambur
18. Rullmaskin
19. Rullmerking
20. Utskilling tallolje
21. Inndamping
22. Sodakjele
23. Lukokeri
24. Kalkovn
25. Oppløser
26. Grovrensing
27. Finsling
28. Dispergering

PETERSON
LINERBOARD



PROSESSBESKRIVELSE

Peterson Linerboard i Moss består av en cellulose- og en papirfabrikk. Celluloseproduksjonen startet i 1883, mens papirproduksjonen kom i gang i 1898.

Både i cellulose- og papirfabrikken går produksjonen normalt dag og natt, alle ukens dager, hele året - med unntak av julaften og 1.juledag.

Cellulose produseres ved at flis fra furu og litt gran, kokes med en svovelholdig natronlut.

Etter koking og vask siles den brukte luta (svartlut) fra, mens massen males og vaskes før den er ferdig for levering til papirfabrikken.

Svartluta har et stort innhold av organiske stoffer oppløst fra flisa. Den dampes inn samtidig som det skilles ut råterpentin og råtaloljesåpe.

Inndampet svartlut brennes med stor varmeutvikling og gir damp-energi. «Asken» fra forbrenningen brukes sammen med kalk for å lage ny kokelut.

Biproduktene råterpentin og råtalolje selges som råvare for annen industri.

Papirfabrikken har to papirmaskiner, som begge produserer samme type papir - «liner» - som selges til bølgepappindustrien og er inner- og ytterlaget i en bølgepappeske.

Som råstoff for papirproduksjonen brukes vår egen cellulose, returfiber (bølgepappavfall) og noe innkjøpt bleket cellulosemasse.

Råstoffene males og spes med store mengder vann og tilsettes hjelpestoffer som lim m.m.

Den tynne papirmassen avvannes og tørkes på papirmaskinene før det ferdige papiret rulles opp og pakkes.

Papirfabrikken produserer ca 270.000 tonn papir pr år.

1. Hoggen: Her hogges hele tømmerstokker og ferdig flis fra sagbruk soldes. Møle og grove flisbiter renses bort.
2. Forbasningssilo: Fjerner luft fra flisa ved hjelp av damp, slik at luta trekker bedre inn i flisa når den kommer over på fimpfen.
3. Fimpfen: Forimpregnering av flis, tank full av egenprodusert lut der flisa blir mettet med lut.
4. Kontinuerlig koker: flisa kokes v/ca 165°C på en 60m høy koker. I kokeprosessen frigjøres fibre som skal bli til papir, ved at bindestoffet mellom fibre løses opp. Etter koking siles den brukte luta fra sammen med vaskevannet og oppløst organisk materiale før det sendes til Inndamping.
5. Diffusørvask og lagringstårn: Massen blir vasket og lagret
6. Raffinering: Oppriving av fiber
7. Sileri: Grove stikker og flisbunter skilles ut og raffineres en gang til.
8. Massevask: Siste vask før lagringstårn

9. Lagertårn: 4000m³. Ferdig masse pumpes til Hollenderiet og blandes med ca 30% returmasse.

25. 26. 27. 28. Returfiberanlegg: Løser opp returfiberen, renses massen og skiller ut plast, fettstoffer osv. Varmes opp til 90 grader for å fjerne bakteriene og smelte voksen. Vannet vi bruker i denne prosessen renses og brukes om igjen. Det behandles ca 600 baller med returpapp i døgnet.

Hollenderiet: Vår egenproduserte masse og returfiber blandes og tilsettes kjemikalier og andre hjelpestoffer for å oppnå de papiregenskaper og den kvalitet kunden ønsker.

10. Raffinører: Maleapparat river opp fibre for å få flest mulig bindingspunkter.
11. Siling: syklon som skiller ut siste rest av urenheter.

12. Innløpskasse: Første trinn på papirmaskinen, massen blir fordelt ut på viren.
 13. Virepartiet: 99% vann, mye av vannet suges av her og brukes på nytt.
 14. Presspartiet: Enda mer vann presses ut. Papiret er nå 50% tørt
 15. Tørkeparti: Papiret ledes over og under flere dampsylindere der det tørkes.
 16. Glitt, glatter ut papiret, blank valse mot gummivalse.
 17. Tambur: Papirruller ca 5m bred og veier 25.000kg.
 18. Rullmaskinen: papiret rulles opp etter kundenes spesifikasjoner. Petawhite og Petaliner med en flatevekt fra 80 til 200g/m².
 19. Rullmerking / pakking her registreres, veies, merkes og pakkes rullene før de sendes videre med båt eller bil. Ca 300 ruller i døgnet.

 20. Lagertanker for blandelut og mellomlut for utskilling av tallolje
 21. Inndamping: Damper vann av svartluta fra kokeren, til et tørrstoff på ca 72% .
 22. Sodahuset: De organiske stoffene brennes og kjemikaliene gjenvinnes. Sodakjelen er dekket av vannrør for ikke å smelte, og produserer damp som brukes i hele fabrikk.
 23. Lutkokeri: Omdanner restkjemikalier til ny kokelut ved hjelp av kalk som brennes på kalkovnen. Kokeluta sendes tilbake til kokeriet for ny koking av flis.
 24. Kalkovn: Slammet fra kokelut/hvitlutproduksjonen, mesa, sendes til kalkovnen og brennes til kalk igjen.
- Prøvebod: Alt papir fra papirmaskinene kontrolleres før det rulles opp i mindre ruller. Siden papiret skal brukes på hver side av bølgen i bølgepappesker, er det viktig at papiret holder den kvaliteten kunden

ønsker. Viktige mål for kvalitet er: Sprengstyrke, kantstivhet, luftresistens, overflateruhet og vannopptak.

Kjemikalienes sirkelprosesser

De aktive kokekjemikaliene er NaOH (kaustisk soda) og natriumsulfid Na_2S .

Natriumsulfat (aske fra sodakjelen) tilsettes den inndampede svartluta (tykkeluta) som brennes i Sodakjelen.

Smelten består av natriumkarbonat Na_2CO_3 (vanlig soda) og natriumsulfid.

Ved kaustiseringen omdannes natriumkarbonat til natriumhydroksid på bekostning av kalsiumhydroksid $\text{Ca}(\text{OH})_2$ (lesket kalk) som blir til kalsiumkarbonat CaCO_3 (mesa).

Kalsium danner en liten sirkelprosess. Etter omdanning av lesket kalk til mesa, gjenoppstår den som brent kalk (CaO) etter mesaovnen.

Brent kalk reagerer med vann (leskes) og danner kalsiumhydroksid, dvs. lesket kalk.



PETERSON

PRESSEMELDING

Moss, 24. mars 2006

Peterson får nye eiere

En eiergruppering med industrilederne Terje Haglund, Roar Paulsrud og AT-skog i spissen, blir ny hovedaksjonær i Peterson-konsernet. Et flertall av de nåværende eierne, inkludert hovedaksjonæren AS Silva, selger sine aksjer til grupperingen.

Bak eiergrupperingen står østfoldingene Roar Paulsrud og Terje Haglund, samt Agder-Telemark Skogeierforening og cellulose- og papirprodusenten Hellevad AS.

Norsk og internasjonal papirindustri har vært gjennom flere svært vanskelige år, og gjennomgår fortsatt en tøff omstillingsprosess. Peterson-konsernet har de siste fire årene gått med underskudd, men opplever nå en mer positiv markeds- og resultatutvikling. Selskapets nåværende eiere har under de rådende omstendigheter ikke muligheter til å utvikle selskapet slik de ønsker. Konklusjonen er derfor at den beste løsningen for selskapet er at nye eiere overtar.

- De siste årene har vært krevende for Peterson. Vi er derfor tilfreds med å ha funnet en løsning som sikrer videreføring av en samlet industrivirksomhet. Vi mener at det er den beste løsningen for å sikre både inntjening og arbeidsplasser på lang sikt. I tillegg er det positivt at dette er norske, industrielle eiere med erfaring fra treforedling og papirindustri, sier Erik Mollatt, styreleder og representant for AS Silva.

- Vi gleder oss til å overta Peterson, og ser positivt på de muligheter som ligger i konsernet. Vår plan er å drive et samlet konsern videre, og drive et aktivt eierskap. Vi er langsiktige, og vil gjennom denne investeringen styrke vår posisjon innen treforedling, sier Terje Haglund, som representant for de nye eierne.

Eierskiftet er forutsatt konkurransetilsynets godkjenning.

Peterson produserer papir og emballasje ved 8 fabrikker i Norge og Finland. Omsetningen er på 2,4 milliarder kroner, hvor 70 % er fra salg utenfor Norge. Selskapet har 1.300 ansatte og er delt i forretningsområdene Peterson Paper & Board og Peterson Emballasje. Selskapets hovedkontor ligger i Moss.

Se www.peterson.no for mer informasjon, eller kontakt:

Ny eier Terje Haglund, tlf 90 77 12 29.

Styreleder Erik Mollatt, tlf 91 75 72 81 / 69 92 02 03 erik.mollatt@peterson.no

Konsernsjef Martin Dombestein, tlf 90 57 81 85, martin.dombestein@peterson.no

Informasjonssjef Helge Dieset, tlf 90 55 33 22, helge.dieset@peterson.no

M. Peterson & Søn AS

Postboks 203

1501 Moss

Kontoradresse

Verket 22

1501 Moss

Telefon

69 20 30 00

95

Telefaks

69 20 30 10

Foretaksregisteret

NO 915184979

MVA

Leder

Produksjon

HMS/Kvalitet

Skader og
nestenuhell

LEDER: VI HAR NÅ FÅTT ENERGISERTIFIKAT

Kjempebra innsats!

Igjen har vi felles sertifikat med Ranheim, og gratulerer til Ranheim også!

Nå gjelder det å fokusere og jobbe med energi, slik at vi får redusert energiforbruket.
Det er en gullgruve nå om dagen!

NB! Bra jobba av alle som har bidratt i prosjektet.

Vennlig hilsen
Ellen Hilde Grøm
HMSK-sjef

Jan-Henrik Suleng
Prosjektleder



SKADER OG NESTENUHELL:

Ranheim:

Moss:

Skader m/fravær: 0
Nestenuhell: 138

Skader m/fravær: 3
Nestenuhell: 236

PRODUKSJON:

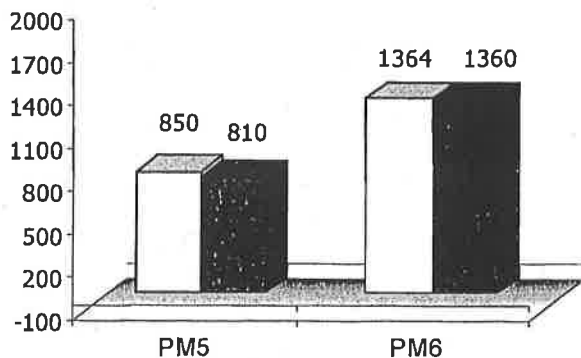
GRAF: Virkelig/gul Budsjett/blå

RANHEIM:

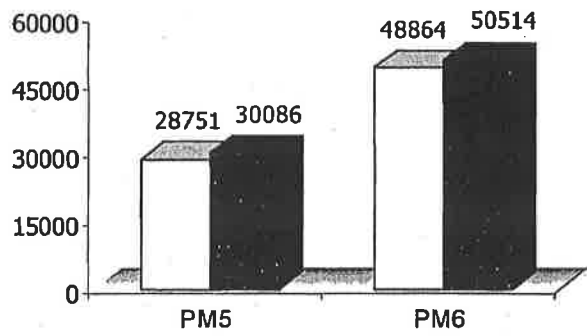
UKE 38

KOMMENTAR:

PM6 har nådd 410 m/min på 70g og 408 m/min for 125g.

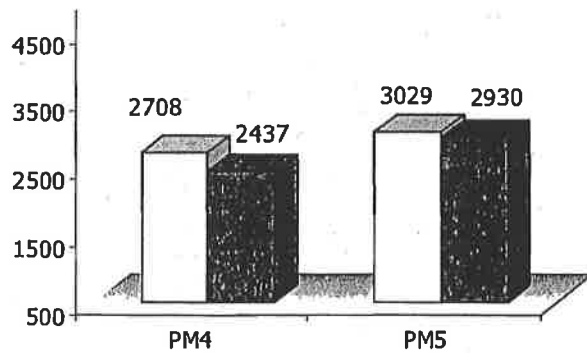


Hittil i år



MOSS:

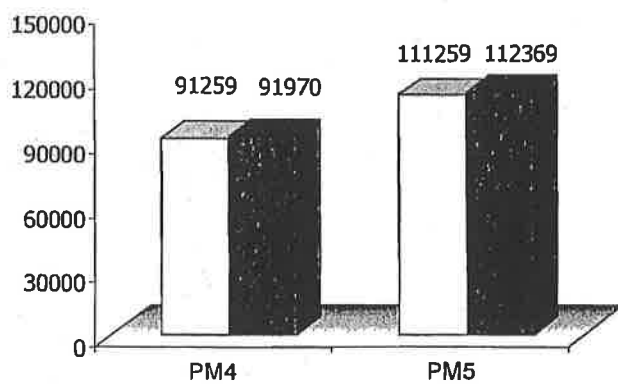
UKE 38



KOMMENTAR:

God produksjon på begge maskinene i uke 38.

Hittil i år



MARKED:

Ordreinngang:
Ranheim uke 38:
2.070 tonn

Orderreserve:	PM5:	12,4 døgn
	PM6:	12,1 døgn

Moss uke 38:
3.924 tonn

Orderreserve:	PM4:	32,9 døgn
	PM5:	45,6 døgn

To nye leverandørvurderinger fra kunder:

Emin Leydier gir oss 95 av 100 poeng (BRA) i sin vurdering for 2. kvartal 2006. Vi får full score for leveringspresisjon og papirkvalitet, men trekk for leveringstid. Kunden har hittil i år kjøpt ca 3000 tonn Petaliner.

Paul & Co vurderer oss som A-leverandør basert på leveranser av ca 6000 tonn hylsepapp i 2005. Vi får full pott på alle kriterier bortsett fra pris og prisfleksibilitet.

Jon S. Olsen

MELDINGER FRA MOSS:

Arbeiderkollektivet 50 år etter.

Høsten 1954 ble det gjennomført en undersøkelse ledet av Sverre Lysgaard ved Peterson & Søn. Undersøkelsen identifiserte et fellesskap blant arbeidstakerne som Lysgaard ga betegnelsen "arbeiderkollektiv". Et av kjennetegnene ved dette fellesskapet var at det tok vare på de ansatte i en krevende hverdag, bl.a. i møte med økonomiske, tekniske og konkurransemessige krav.

Inger Lise Hansen er masterstudent ved HIØ og vil med utgangspunkt i den undersøkelsen som ble gjort i 1954, gjennomføre et tilsvarende studie ved å følge den opprinnelige mal for undersøkelsen så tett som mulig. Målet er å sammenligne de funn man den gang gjorde, for å se om dette er varige og fortsatt gyldige fenomener i dagens arbeidsliv ved den samme bedrift. Spesielt vil det legges vekt på hvordan resultatene fra en slik kartlegging kan si noe vesentlig om utfordringene for dagens arbeidsliv, - som nedbemanning, omstilling, inkluderende arbeidsliv, m.m.

Inger Lise vil fram til desember i år være ute på forskjellige skift for å bli kjent både med prosessen og de ansatte og vil foreta en spørreundersøkelse med ca 30 – 40 personer. Kontaktperson er Kirsten Helgesen som vil følge henne rundt.

Masterstudie vil produsere en masteroppgave som utdyper de viktigste funnene og setter de inn i en teoretisk ramme. Det er også tiltenkt to artikler, en vitenskapelig som vil presenteres i et anerkjent norsk/nordisk tidsskrift + en mer populær variant som legger vekt på praktiske konsekvenser og som for eksempel vil publiseres i tidsskrift for Arbeidsmiljø, som henvender seg til et norsk/nordisk publikum av praktikere.

Masteroppgaven skal være ferdig innen mai -07.

Kirsten Helgesen

1. Er du født og oppvokst i Moss, eller omegn?
2. Har du arbeidet andre steder enn i denne bedriften, hvor lenge har du vært ansatt her?
3. Er det andre i din familie som arbeider eller har arbeidet her?
4. Hvilken utdanning har du? Og hva består jobben din av – hvilken avdeling arbeider du i, og kan du beskrive arbeidsoppgavene dine?
5. Hva er bestemt av andre og hva kan du selv avgjøre når det gjelder arbeidet? Regnes du ansvarlig dersom noe skulle hende, og hvem kan gi deg ordre (er det flere enn en som kan gi ordre til deg direkte?)
6. Ville du gjerne hatt mer ansvar enn det du har i dag, eller ville du ønsket å ha mindre ansvar?
7. Kan du gi ordre til en annen medarbeider?
8. Kan de som er mest erfarne regnes ”over” de med mindre erfaring og dyktighet? Er noen arbeidere underordnet andre arbeidere? Vil det ha noen virkning på forholdet mellom kollegaer om noen skulle være overordnet andre?
9. Hvem rådspør du når det gjelder arbeidet – hvorfor trenger du å Spørre om råd, er det fordi andre kan ha bedre greie på enkelte saker?
10. Synes du arbeidet er godt planlagt i den avdelingen du jobber i? (Planlegging, flyt i produksjonen, ordregivning, vedlikehold, løsning på ønsker og klager fra de ansatte)
11. Hvordan synes du en god formann/arbeidsleder bør være – hva er En god formann/leder?
Kjenner du noen du mener ville bli en god arbeidsleder? Hvordan skiller han seg ut fra de andre kollegaene?
(er han fullt integrert i gruppen?)
12. Hva er best at en arbeidsleder kommer fra ansatt i bedriften, eller Hentes utenfra-fra en annen fabrikk.
Ville forholdet dere imellom være det samme etter at han blir utnevnt som arbeidsleder, som før – hva ville blitt forandret? Ville dette skape samarbeidsvansker?
13. Kunne du selv ønske å bli arbeidsleder? Hvilke fordeler kunne det Gi deg? Hvilke fordeler har det å være underordnet?
14. Hvis man sitter og prater sammen og ikke holder på med noe, er det vanlig å liksom begynne med noe, dersom arbeidslederen plutselig dukker opp? Får dere anledning til å snakke sammen

- mens dere arbeider, eller gjør hver ansatt sitt på hver sin arbeidsplass, uten særlig kontakt med andre?
15. Hva er han gjennom fingrene med? Er det på samme måte dersom Sjefene dukker opp?
(er det en ranggrense ift respekt, eller gjøres det forskjell etter den overordnedes personlighet?)
 16. Hva kan avdelingslederen avgjøre selv, og hva kan arbeidslederen Avgjøre? Hva er arbeiderne mest tjent med? Kan arbeidsleder favorisere noen framfor andre?
Hva tror du er det viktigste for arbeidslederen, å bevare et godt forhold til de ansatte, eller til sjefene? Kan han stå mellom "barken og veden"? Hva legger du i det?
 17. Bør det være noen avstand mellom arbeidslederne og arbeiderne? (respekt/favorisering) Vil du si at arbeidsleder gjør forskjell på folk som det ikke burde gjøres forskjell på? Hva kan grunnen være til at arbeidsledere gjør forskjell på folk? Hvorfor burde han ikke gjøre forskjell?
 18. Har arbeiderne noen kontakt med avdelingssjefen? Hvordan er han likt?
 19. Kjenner du ansatte fra andre avdelinger like godt som i din egen avdeling? Arbeider dere alltid i samme avdeling, eller er det en viss rotasjon mellom avdelingene, ved f.eks sykdom, ferie etc?
 20. Er du sammen med kollegaer fra bedriften utenfor arbeidstiden?
 21. Vet du hva dine kollegaer tjener? Praktiseres lik lønn for likt arbeid/utdanning? Er det noen som tjener bedre enn andre med bakgrunn i arbeidsinnsats, eller at de står på "god fot" med ledelsen? Bør lønna fastsettes for hver enkelt etter en bedømmelse av den enkelte?
 22. Bør man få en lønnsklasse, eller flere lønnsklasser. Bør ansiennitet gi utslag på lønna? Bør alle ha lik lønn?
 23. Hva legger du i "en rettferdig lønn"?
Kan den enkelte appellere til overordnede, eller kan dere kun gå gjennom fagforeningen?
 24. Mener du at jobben din er ansett og respektert?
 25. Hva synes du bedriften har lov til å vente seg av en som er ansatt i bedriften (oppmøte til fastsatt tid, lojalitet...)
Hva har de ansatte lov til å vente seg av bedriften – gjør bedriften noe for de ansatte som går lenger enn det man har lov til å vente seg?
Er det naturlig å bruke uttrykket "vår bedrift"? Hvem tenker du på når du sier "vi" (..har felles interesser, ser saken slik, hører sammen, er med i en gruppe som betyr noe) Hvem er i så fall "de andre"?

26. Kan noen bli utstøtt av kollegagruppen, i så fall hva skal til for at dette kan skje? Kan du gi noen eksempler på hvordan en grei kollega skal oppføre seg/evt. Ikke oppføre seg?
 Hvordan vil gruppen behandle den som ikke er ok, finnes det grader eller måter å avstraffe ham på?
 Er det noe ledelsen vil like og kollegaene mislike hos en arbeidskamerat? Hvis ledelsen vil påvirke en vei og kollegaene en annen vei, hvem er det viktigst å bevare et godt forhold til?
27. Er det ønskelig å bygge ut samarbeidet mer mellom ledelsen og arbeiderne? I så fall på hvilken måte? Hvordan skulle det være for at samarbeidet skulle være godt?
28. Får dere arbeidere opplysninger på forhånd når det planlegges noe nytt i bedriften?
 Er det motstridende syn på hvordan bedriften bør drives? Har de nye eierne tatt hensyn til den kunnskap dere arbeidere sitter med? Bli dere rådspurt av ledelsen?
29. Hva bør man kunne forlange av dem som skal styre bedriften? Er det kun effektivitet og produksjon som teller?
30. Har du vært tilstede på møter mellom ledelsen og de ansatte?
 Får dere god informasjon, mulighet til å stille spørsmål, kan man snakke "rett fra leveren" på slike møter?
 Opptatt av å passe på seg selv (mer individualisme) og snakke ledelsen etter munnen, snu kappen etter vinden?
31. Hva bør fagforeningen ta opp med ledelsen i tiden som kommer?
32. Har du noen gang tent på å slutte i bedriften? Vil du i tilfelle det skulle bli aktuelt, flytte til et annet sted/land for å fortsette å jobbe i bedriften?
33. Hva er det viktigste for å trives i arbeidet?
34. Hva er det viktigste for å trives i livet?
35. Litt om IA-inkluderende arbeidsliv
36. Litt om jenter/kvinner i fabrikk
37. Konfliktløsning i skiftgruppene

