



# Metodik til bedre lønfastsættelse....



Det er en almindelig akcepteret opfattelse at rigtig lønfastsættelse virker såvel klima-skabende som produktivtetsfremmende, men hvad der imidlertid er rigtigt og føles retfærdigt under en given situation og i en given periode, kan undergå ændringer i en tid med hastig teknisk udvikling.

I debatten om tidssvarende lønsystemer er arbejds- og person-vurdering ofte kommet i brændpunktet. Selv om der ikke direkte fra arbejdsmarkedets hoved-organisationer er taget stilling specielt til arbejds-vurdering, er der i artikler, pjecer og på kurser og konferencer siden slutningen af 50'erne udfoldet en betydelig oplysnings-virksomhed herom.

Læs i denne artikel hvad fremtrædende erhvervsfolk mener om specielt arbejds-vurdering og produktivitet.

Det er givet, at en organisation som Dansk Arbejdsgiverforening har måttet tage ivrig del i disse spørgsmål. Der har også været afholdt mange kurser og konferencer på organisationens kursus-ejendom Egelund, og på grundlag af disse diskussioner og samtaler, men også på grundlag af konsulent-arbejde og besøg i danske virksomheder samt studierejser til især Vesttyskland, Holland, Sverige og USA, har direktøren for Dansk Management Center, civilingeniør Erik Orth skrevet en sammenfattende afhandling, en bog som han har kaldt "Arbejds- og meritvurdering".

Foruden en gennemgang af de fire kendte arbejds-vurderingssystemer er omregningen til løn behandlet i et særligt kapitel. I erkendelse af de særlige spørgsmål, der vil opstå ved indførelse af arbejds-vurdering i den enkelte virksomhed, er de erfaringer, der er høstede såvel i udlandet som herhjemme, blevet samlet under ét. I et andet kapitel omtales de person-bedømmelses-systemer, der ofte er blevet benyttet som udbygning af arbejds-vurderingen.

Bogen er på 282 sider og kan købes i boghandelen for kr. 57,50.

## Arbejds-vurdering.

Det er en ikke sjældent anført tanke, at arbejds-vurdering ikke er produktivtetsfremmende, omend det kan ansøge til personlig dygtiggørelse for at opnå mulighed for job med højere point. Man har i nogle få tilfælde søgt at råde bod herpå ved at kræve, at arbejds-vurderede løntillæg ydes under forudsætning af arbejde i normal arbejds-takt. Hvor dette ikke opfyldes, bortfalder tillægget i en nærmere aftalt periode. Vanskeligheden ved at foretage en hyppig vurdering af arbejds-takten og den omstændighed at en vurdering er behæftet med en vis tolerance, vil sikkert medføre, at der stilles andre krav som forudsætning for at få arbejds-vurderede tillæg. Som eksempel herpå kan angives:

at der arbejdes med en nærmere fastsat bemanning til en given produktion,

at lønomkostningerne pr. produkt-enhed eller præsteret ydelse (f.eks. for indirekte arbejdskraft) ikke ændres i forhold til en fastlagt norm (f.eks. afdelingsbudget),

at kvaliteten af ydelsen ikke ændres i forhold til nærmere defineret kvalitets-norm.

Man nærmer sig hermed det amerikanske system "Measured day-work", ifølge hvilket der som forudsætning for lønudbetalingen foreligger normer for hver enkelt operators ydelser eller ydelserne indenfor grupper af ensartede job. Selv om der kan være varierende opfattelser af, hvor store lønforskelle der bør findes indenfor samme virksomhed, er det i dag sjældent at finde en motiveret begrundelse for at udbetale ensartet time-fortjeneste til alle uanset arbejdets omfang og karakter. En vis differentiering af lønningerne akcepteres, og almindeligvis begrundes løndifferentiering på følgende grundlag:

arbejdets sværhedsgrad  
operatørens præstation  
operatørens duelighed

Medens de to sidste er knyttet til en vurdering af operatøren, er den førstnævnte alene baseret på en vurdering af arbejdet eller jobbet i forhold til andre job. Man kan kort karakterisere lønsystemer, som i dag står til rådighed indenfor de her nævnte områder som følger:

<u>Grundlag for løndifferentiering:</u>	<u>Lønsystem til at op- nå differentiering:</u>
Arbejdets sværheds- grad:	Arbejds-vurdering
Operatørens præsta- tion:	Akkord, produ- ktions-tillæg eller andet præstations- afhængigt lønsystem
Operatørens duelig- hed:	Meritvurdering (person-bedømmelses- system)

Den virksomhed, der hensigtsmæssigt anvender de ovenfor anførte lønsystemer, vil derfor ikke have fundet frem til et fuldkommen stabilt lønsystem, idet der i praksis altid vil forekomme justeringer og tilpasninger. Da det imidlertid har værdi at kunne analysere årsagerne til disse justeringer for atter at etablere de ønskede løn-relationer, har systemerne værdi ved også at vise, på hvilke områder justeringerne er nødvendige for at klare den givne situation. Ikke mindst arbejds- og merit-vurderingerne giver mulighed for en analyse af

de rationaliserings- og uddannelsesmæssige foranstaltninger, der kan træffes for at genskabe lønbalancen. Når arbejds-vurdering skal benyttes hertil, er det imidlertid væsentligt, at den er baseret på en vis systematik.

Former for arbejds-vurdering.

Denne systematik går i sin enkleste udformning ud på en klassificering eller opstilling af en række arbejds-funktioner i en rangfølge. De enkelte arbejds-funktioner rubriceres i rækkefølge alt efter den værdi, man tillægger dem. En sådan grov rangordning er allerede af værdi, men for at opnå en mere detaljeret analyse har man tillige søgt at opdele de krav, der stilles til en række arbejds-funktioner. Medens man kan sige, at den første grove klassificering er baseret på at finde forskelle mellem en række arbejds-funktioner, er den detaljerede analyse tildels baseret på at finde ligheder, nemlig de krav der stilles til udførelsen af forskellige former for arbejde. Det vil sjældent være nøjagtig samme krav, som indgår med lige stor vægt i forskellige former for arbejde, og en nærmere analyse af disse krav vil derfor åbne mulighed for en mere pålidelig klassifikation.

En sådan analyse forudsætter en beskrivelse af de former for arbejde, som forekommer indenfor det område, der ønskes undersøgt.

Det er væsentligt igen at fremhæve, at det er arbejdet eller stillingen og ikke dens udøver, der vurderes. Alene den omstændighed at analysen er koncentreret om det mere upersonlige - arbejdet eller stillingen - har sikkert været medvirkende til, at arbejds-vurdering lettere akcepteres af lønmottagerne end andre målesystemer som f.eks. arbejds-studier. Arbejds-vurdering eliminerer ikke det personlige skøn i lønfastsættelse, men man søger ved en systematiseret observations-teknik at indsamle oplysninger, der kan gøre det lettere at skønne. Parterne i en løn-forhandling er bedre rustede ved at anvende arbejds-vurdering, idet man - såfremt analyse-resultaterne kan akcepteres - alene skal fastlægge den betaling, der skal ydes for hver kategori af arbejde. Dette fremhæves bl.a. af amerikanske virksomheds-ledere som noget centralt ved arbejds-vurderingen, og hyppigt ses de mest karakteristiske fordele ved ar-

bedjs-vurdering opstillet i følgende punkter:

1. Tilvejebringelse af en sund og hensigtsmæssig løn-differentiering mellem de forekommende arbejds-funktioner.
2. Opdagelse og eliminering af vilkårlig og urimelig lønfastsættelse.
3. Tilvejebringelse af et løngrundlag for produktivitetsfremmende lønsystemer (incentives) og bonus-systemer.
4. Tilvejebringelse og vedligeholdelse af en mere retfærdig løn-politik.
5. Grundlag for en drøftelse af de centrale og væsentlige spørgsmål ved lokale lønforhandlinger.
6. Grundlag for en mere effektiv lønkontrol.
7. Arbejds-beskrivelserne og klas-sifikation af arbejdet bidrager til:

Udvælgelse af personale.  
Forfremmelser og forflytninger.  
Træning og oplæring af nyansatte.  
Forebyggende sikkerhedsarbejde.  
Forbedring af arbejdsforhold.  
Etablering eller udbygning af organisationsplan.  
Arbejds-forenkling.

Ikke mindst punkterne 4 og 7 i denne oversigt har vist sig at være af værdi for driftsledelsen, personale-kontoret m.v.

Terminologien må fastlægges.

De begreber og den terminologi, der benyttes ved anvendelsen af arbejds-vurdering, må nøje fastlægges. Selv indenfor samme virksomhed og blandt medarbejdere med en nogenlunde ensartet uddannelse og baggrund har det ofte vist sig, at begreber som "ansvar" og "uddannelse" opfattes forskelligt. Det er derfor væsentligt, at sådanne forskellige opfattelser ikke påvirker vurderingen eller analysearbejdet, og en terminologi-liste med fyldige kommentarer og eksempler har derfor stor betydning.

Uheldigvis er ordet arbejds-vurdering meget nært sammenfaldende med ordet arbejds-studier og den heri anvendte arbejdstakt-vurdering, med hvilke arbejds-vurdering ikke må forveksles. Medens arbejds-studier danner grundlag

for en rationalisering og løn-fastsættelse gennem studier af metoder og produktions-tal, er arbejds-vurdering en metode til systematisk analyse af de krav, der stilles i jobbet for på grundlag heraf at klassificere en række arbejds-operationer efter sværheds-grad. Arbejds-vurdering giver mulighed for løn-fastsættelse og løndifferen-tiering med de indsamlede observationer som basis. Der er imidlertid anledning til at understrege, at arbejds-studier og den hertil udviklede analyse- og norm-fastsættelses-teknik kan være et værdifuldt hjælpemiddel også i forbindelse med arbejds-vurdering. I en række danske virksomheder har således arbejds-studie-afdelingen været det naturlige organ for indsamling af data og iøvrigt været det særligt nedsatte arbejds-vurderings-udvalg behjælpelig.

Pramieløn øger.

Den rene akkordløn fortsætter at mindske medens pramieløn øger. Dette er for nylig blevet bekræftet af en undersøgelse af aflønnings-formerne i industrien, som "Svenska Arbetsgivareföreningen" har foretaget i år, og hvor man sammenligner med lignende undersøgelser i 1970 og 1965.

Det viste sig her, at den rene akkordløn er gået tilbage med ca. halvdelen af, hvad den repræsenterede i 1965. Nedgangen har været større i de mindre virksomheder end i de større. Den rene akkordløn er hovedsagelig blevet erstattet af pramieløn, hvor den faste del er relativt høj. Det er en udvikling, som turde være tilfredsstillende for alle parter.

I dag er det et væsentligt spørgsmål for alle virksomhedsledere at engagere sig i lønreform-spørgsmålene. Der ligger også heri en opfordring til samarbejds-udvalgene rundt omkring om at tage spørgsmålet op til debat, om det nutidige lønsystem er tidssvarende, eller om der skal anvendes andre værdimålere i skabelsen af et rigtigere og mere retfærdigt lønningssystem. I dag arbejder vi med tillæg for det ene og det andet, medens de nye lønformer har disse usystematiske tillæg indbygget i sig, fordi lønberegningen hviler på vurderingen af selve arbejdet.

Selv om akkordløn har været et stærkt omdiskuteret lønsystem, og selv om mange har betragtet det som værende særdeles uheldigt, findes der meget, der taler for, at man beholder præstations-indslaget i en eller anden form, uanset branche og virksomheds-størrelse.

# Sikkerhedsudvalg

Sikkerhedsudvalget afholdt møde torsdag den 6. september 1973.

Som suppleant for Henry Nielsen var mødt P. Ustrup.

## Interne kurser.

Kurserne i selskabslokalerne, hvor sikkerhedsinspektør I. Kjeldsteen, Aalborg Værft, var leder, er fra mange af deltagernes side blevet rost med ønsker om lignende møder på et senere tidspunkt.

## Eksterne kurser.

Deltagerne i sikkerhedskurset den 11/11 - 16/11 1973 på Hotel Hvide Hus i Aalborg bliver værkfører Erling Jensen og maskinarbejder Peder Holst Larsen.

## Sikkerhedsfondet.

Maskintekniker Ivan Pedersen, DEF (tidligere CJK), har fået overrakt belønninger af sikkerhedsfondet på NORDEN og firmaet Stålex, V. Hjermitsev, for sine sjove, men advarende sikkerhedstegninger.

## Måleinstrument.

Der er blevet købt et Dräger apparat til måling af kulilte m.v. Instrumentet kan lånes på magasinet.

## Stropper.

Belastningsdiagrammerne for wirestropper, som er blevet ophængt i værkstederne, skal fremover følges.

## Stiger.

Opbevaring og kontrol af stiger vil ikke som tidligere blive udført i værksted D, men i værksted M af Henry Nielsen.

## Afstribning hal M.

Sikkerhedsgruppen i værksted M vil forsøge en afstribning af gulvet som den, der er udført i værksted D, og håber, ordningen vil virke lige så tilfredsstillende.

## Indtrufne ulykker.

29/5 1973, pladsen:

Ved opsætning af skilte mistede tilskadekomne grebet i et gelænder og faldt ned og slog venstre lår.

Hændelsen skyldes: indtaget usikker stilling.

Forsømmelse: 30 dage.

1/8 1973, hal N:

Ved klipning af plader kom højre hånds pegefinger i klemme under pladetilholderen.

Hændelsen skyldes: manglende agtpågivenhed.

Forsømmelse: 6 dage.

22/8 1973, hal N:

Ved vending af en sektion forstuede tilskadekomne foden.

Hændelsen skyldes: indtaget usikker stilling.

Forsømmelse: 7 dage.

28/8 1973, hal M:

Ved boring af flanger blev der en dyb flænge i 4. finger.

Hændelsen skyldes: manglende agtpågivenhed.

Forsømmelse: 3 dage.



## Virksomhedsbesøg

Fabrikken Norden havde den 3. oktober besøg af 15 grønlændere, som var på studiebesøg i Danmark for at lære om organisationsudvikling og samarbejde. Besøget på Norden gjaldt modtagelse af ordrer og planlægning. Erik Pedersen og Aage Clemensen omtalte systemerne, efter hvilke vi sætter modtagne ordrer i arbejde.

Preben Bichel fra Teknologisk Institut, som var leder for grønlænderne, takkede for forevisningen og oplyste endvidere, at grønlænderne efter kurset ved hjemkomsten til Grønland skulle ud at virke som havneassistenter.

## Stiger

Man forsøger at lave en nyordning angående stiger. Kun stiger, der er mærket med rundt messingskilt, må bruges. Hvis man finder stiger, der ikke er mærket eller er i uorden, bedes man venligst aflevere dem hos Henry M. Nielsen i buret i hal M.

SIKKERHEDSUDVALGET.

# ferie-/fridage i 1974

Ifølge ferieloven tilkommer der i 1974 de på NORDEN beskæftigede 20 feriedage (24 % 4 som følge af, at NORDEN har 5 dages arbejdsuge).

Disse 20 feriedage vil - for de på selve fabrikken beskæftigede (gælder altså ikke de, der er på udearbejde) - blive lagt som 3 ugers (= 15 feriedage) samlet sommerferie (ugerne 28, 29 og 30 = 8.-28. juli) samt 5 feriedage i tilslutning til søgnehelligdage; kalenderen for 1974, der vises omstændige, giver nemlig følgende muligheder:

Fredagen efter Kristi Himmelfartsdag = 24. maj = 1 dag

Pinsen falder 2. og 3. juni, og da 5. juni jo er grundlovsdag (i forvejen 1/2 fridag), vil det være en fordel at anvende 4. og 5. juni = 1 1/2 -

Julen: Jule- og nytårsaften falder på tirsdage, og mellem jul og nytår er der følgende hverdage: fredag den 27. og mandag den 30. december, i alt = 3 -

Disse 5 1/2 dag

vil blive betragtet som ovennævnte resterende 5 feriedage.

Da overenskomsten levner mulighed for at tilpasse enkelte eller sammenhængende fridage i tilslutning til søgnehelligdage eller 1. maj mod varierende ugentlige arbejdstimer ud over de 41 3/4 time (fra 1/12 1974: 40 timer), har det i udvalget været drøftet, om der på NORDEN er interesse for, at man benytter denne mulighed.

Udvalget har derfor d.d. vedtaget, at der - blandt de på selve fabrikken beskæftigede - foretages følgende afstemning:

Er man interesseret i den i overenskomsten levnedes tilpasningsmulighed (JA) eller ikke (NEJ).

Det er endvidere aftalt at bringe følgende 2 forslag til afstemning:

A: Ved i 1974 at forlænge den daglige arbejdstid med 10 minutter vil der - ud over de 20 feriedage - kunne reserveres følgende fridage:

Mandag den 23. december 1 dag

Efter eget ønske 3 -

I alt: 4 dage

B: Hvis man ikke ønsker reservation for dagene "Efter eget ønske", vil den 23/12 kunne ydes mod, at arbejdstiden om torsdagene (i tiden 1/1-15/9 1974) forlænges med 1 kvarter (arbejdstidsophør kl. 16 ligesom på ugens 3 første dage).

Uanset om der stemmes JA eller NEJ, bedes afkrydset, om man foretrækker A eller B.

Stemmesedlerne vil blive vedlagt lønafregningen den 7. november og skal afleveres i den "røde stemmekasse" i spisesalen senest fredag den 9. november kl. 12.

Kun afgivne og afkrydsede stemmesedler tæller.

Norden, den 26. oktober 1973.

FERIEUDVALGET

# 1974

Jan.      Febr.      Marts      April      Maj      Juni

Ti 1 Nyttår 1 O 2 T 3 F 4 L 5 S 6 M 7 2 Ti 8 O 9 T 10 F 11 L 12 S 13 M 14 3 Ti 15 O 16 T 17 F 18 L 19 S 20 M 21 4 Ti 22 O 23 T 24 F 25 L 26 S 27 M 28 5 Ti 29 O 30 T 31	F 1 L 2 S 3 M 4 6 Ti 5 O 6 T 7 F 8 L 9 S 10 M 11 7 Ti 12 O 13 T 14 F 15 L 16 S 17 M 18 8 Ti 19 O 20 T 21 F 22 L 23 S 24 M 25 9 Ti 26 O 27 T 28	F 1 L 2 S 3 M 4 10 Ti 5 O 6 T 7 F 8 L 9 S 10 M 11 11 Ti 12 O 13 T 14 F 15 L 16 S 17 M 18 12 Ti 19 O 20 T 21 F 22 L 23 S 24 M 25 13 Ti 26 O 27 T 28 F 29 L 30 S 31	M 1 14 Ti 2 O 3 T 4 F 5 L 6 S 7 Palmesønd. M 8 15 Ti 9 O 10 T 11 Skærtorsd. F 12 Langfred. L 13 S 14 Påskedag M 15 2. påsked. 16 Ti 16 O 17 T 18 F 19 L 20 S 21 M 22 17 Ti 23 O 24 T 25 F 26 L 27 S 28 M 29 18 Ti 30	O 1 T 2 F 3 L 4 S 5 M 6 19 Ti 7 O 8 T 9 F 10 Bededag L 11 S 12 M 13 20 Ti 14 O 15 T 16 F 17 L 18 S 19 M 20 21 Ti 21 O 22 T 23 Kr. himm. F 24 L 25 S 26 M 27 22 Ti 28 O 29 T 30 F 31	L 1 S 2 Pinsedag M 3 2. pinsed. 23 Ti 4 O 5 Grundl. F 6 L 7 O 8 S 9 M 10 24 Ti 11 O 12 T 13 F 14 L 15 S 16 M 17 25 Ti 18 O 19 T 20 F 21 L 22 S 23 M 24 26 Ti 25 O 26 T 27 F 28 L 29 S 30
---	---	---	---	---	---

Juli      Aug.      Sept.      Okt.      Novbr.      Dec.

M 1 27 Ti 2 O 3 T 4 F 5 L 6 S 7 M 8 28 Ti 9 O 10 T 11 F 12 L 13 S 14 M 15 29 Ti 16 O 17 T 18 F 19 L 20 S 21 M 22 30 Ti 23 O 24 T 25 F 26 L 27 S 28 M 29 31 Ti 30 O 31	T 1 F 2 L 3 S 4 M 5 32 Ti 6 O 7 T 8 F 9 L 10 S 11 M 12 33 Ti 13 O 14 T 15 F 16 L 17 S 18 M 19 34 Ti 20 O 21 T 22 F 23 L 24 S 25 M 26 35 Ti 27 O 28 T 29 F 30 L 31	S 1 M 2 36 Ti 3 O 4 T 5 F 6 L 7 S 8 M 9 37 Ti 10 O 11 T 12 F 13 L 14 S 15 M 16 38 Ti 17 O 18 T 19 F 20 L 21 S 22 M 23 39 Ti 24 O 25 T 26 F 27 L 28 S 29 M 30 40	Ti 1 O 2 T 3 F 4 L 5 S 6 M 7 41 Ti 8 O 9 T 10 F 11 L 12 S 13 M 14 42 Ti 15 O 16 T 17 F 18 L 19 S 20 M 21 43 Ti 22 O 23 T 24 F 25 L 26 S 27 M 28 44 Ti 29 O 30 T 31	F 1 L 2 S 3 M 4 45 Ti 5 O 6 T 7 F 8 L 9 S 10 M 11 46 Ti 12 O 13 T 14 F 15 L 16 S 17 M 18 47 Ti 19 O 20 T 21 F 22 L 23 S 24 M 25 48 Ti 26 O 27 T 28 F 29 L 30	S 1 M 2 49 Ti 3 O 4 T 5 F 6 L 7 S 8 M 9 50 Ti 10 O 11 T 12 F 13 L 14 S 15 M 16 51 Ti 17 O 18 T 19 F 20 L 21 S 22 M 23 52 Ti 24 O 25 Juledag T 26 2. juledag F 27 L 28 S 29 M 30 Ti 31
---	---	--	--	---	---

# Samarbejdsudvalg

Torsdag den 25. oktober 1973 kl. 15.55 afholdtes ordinært møde i samarbejdsudvalget.

Som suppleant for Frede Jensen var mødt Hans Nielsen.

Som gæst deltog kontorchef Knud V. Jensen.

W. Kok bød velkommen, specielt til suppleant og gæst, hvorefter man gik over til at behandle dagsordenens enkelte punkter.

## PUNKT 1: BEHANDLING AF PUNKTER FRA TIDLIGERE MØDER.

Taget på drejerværkstedet er færdigt. Nedrivningen af det gamle råjernsanlæg skrider planmæssigt frem; der er givet bevilling til at udføre de resterende arbejder i forbindelse hermed omfattende bl.a. kraftcentralen, hvor der må foretages fornødne ændringer af hensyn til den fremtidige drift.

De elektriske stempelure kommer til 15. november.

Gulvbelægning i omklædningsrum er bevilliget.

Væggene i hal M og N vil blive frisket op.

Med hensyn til det tidligere omtalte feriefond, hvor der betales 1 kr. pr. ansat pr. måned, har fabrikken tilbudt fra nytår at betale et lignende beløb. Startkapitalen udgør den kompensation, fabrikken yder for overgang til 14 dages løn og udbetaling gennem pengeinstituttet.

## PUNKT 2: BERETNINGER FRA FORSKELLIGE UDVALG.

Henry Nielsen oplæste referatet fra møde i sikkerhedsudvalget den 6. september 1973.

Buret i pladeværkstedet har overtaget tilsyn med stiger.

Sikkerhedsudvalget vil på næste møde tage spørgsmålet op om en ny kampagne for brug af sikkerhedsfodtøj.

W. Kok oplæste referatet fra møde i kantineudvalget den 22. oktober 1973.

Henry Nielsen gjorde opmærksom på, at der savnes een ny dør i kantinebygningen. Der har siden sidste SU-møde været afholdt møder i en del af afdelingsudvalgene.

## PUNKT 3: ORDRE- OG PRODUKTIONSFORHOLD (GRUPPE A).

Omsætningen i de første 8 måneder har været 12 mill., hvilket svarer til budgettet. Beskæftigelsen har været konstant siden sidste SU-møde, knap 200 mand.

Budgetteringsarbejdet for 1974 er i gang; der er ikke planer om større udvidelse af kapaciteten. Det kan allerede nu konstateres, at hele kapaciteten for 1974 er beslægtet, hvilket giver et bedre grundlag for budgettet, end hvor omsætningen skal skønnes. Det gælder arbejdet på fabrikken, mens der ikke for udearbejdets vedkommende er så lang horisont; vi regner dog med at beskæftige den nuværende stab i hele 1974. Aftalen med Aalborg Værft er forlænget uændret for resten af året 1974 samtidig med, at man ønsker en drøftelse, inden vi lover kapacitet væk til anden side.

Fra FLS har vi modtaget en række forhåndsordrer inden for områderne elevatorer, transportbånd, andet transportmaskineri og stålkonstruktioner for 1974, som vi har indført i vore belastningsprogrammer; eventuel overskydende kapacitet ønsker FLS også at udnytte. Der er truffet aftale med FLS om fremstilling af i alt 10 gravemaskiner, hvilket vil strække sig et stykke hen i 1975 - den første er påbegyndt i værkstederne.

Samarbejdet med Lübeck og Valby angående opdeling af FLS' produkter efter de enkelte firmaers egnethed går videre. Hensigten er på længere sigt at udbygge fabrikkerne, så de ikke overlapper hinanden.

Jørgen Madsen oplyste, at tidsterminen på Dania overholdes. Der regnes med, at de reparationer, vi har på paller, vedvarer.

## PUNKT 4: FREMTIDIGT SAMARBEJDE (GRUPPE A).

W. Kok efterlyste forslag til, hvorledes arbejdsnedlæggelser kan undgås fremover. Arbejdsnedlæggelser giver internt en - ofte unødvendig - belastning af et samarbejde, man ellers vil betegne som godt. Men forholdet har også andre sider: kunderne og vort renommé. Det er vanskeligt for vore kunder at forstå nødvendigheden af sådanne aktioner, og det kan på længere sigt påvirke vore be-



skæftighedsforhold. Vi må være klar over, at det at drive en maskinfabrik som vor er en hård forretning. Der er mange om budet, når opgaverne skal fordeles.

Man drøftede spørgsmålet og enedes om at benytte SU, hvis der opstår problemer.

W. Kok foreslog en konference afholdt om samarbejde, hvori deltager repræsentanter fra Samarbejdsnævnet. SU enedes om at lade formanden og næstformanden gå videre med dette spørgsmål.

Under dette punkt drøftede man også underudvalg og afdelingsudvalg. Alle afdelingsudvalg er kommet med forslag til investeringsbudgettet. Formanden og næstformanden vil se nærmere på, om udvalgene fungerer tilfredsstillende.

#### PUNKT 5: ARBEJDERBONUS (GRUPPE A).

W. Kok oplyste, at man med tillidsmændene har drøftet spørgsmålet om arbejderbonus og bedt om forslag til en ny bonusordning; i år vil den hidtidige ordning, hvor man følger APCF's regler, dog være gældende.

Henry Nielsen nævnte, at spørgsmålet har været drøftet på et klubmøde, men man havde endnu ikke noget endeligt formuleret forslag.

Knud V. Jensen foreslog, at spørgsmålet, når der foreligger et konkret forslag, drøftes videre.

#### PUNKT 6: FERIE I 1974 (GRUPPE A).

Ferien i 1974 har været drøftet i det nedsatte ferieudvalg, uden at der var opnået enighed om de fremkomne forslag. Der blev foreslået en afstemning om forslagene (dette gælder dog ikke for udearbejde), efter at der har været afholdt nyt møde i ferieudvalget.

#### PUNKT 7: LØNSYSTEM (GRUPPE A).

W. Kok foreslog, at det tidligere omtalte nye lønsystem, der har været udsat, bliver drøftet i en gruppe bestående af repræsentanter for gruppe a (K. Debell og P. Rusholt) og gruppe b (Hans Chr. Pedersen, Henry Nielsen og Benny Møller). Fra ledelsen vil Knud V. Jensen deltage i arbejdet. Lønssystemet bør også gælde for arbejds mændene.

#### PUNKT 8: INVESTERINGSFORSLAG (GRUPPE A).

W. Kok kunne ikke til dette møde fremlægge de indkomne investeringsforslag,

men lovede at drøfte dem med alle afdelingsudvalgene og medlemmer af SU.

#### PUNKT 9: EVENTUELT.

Karl Anker Nielsen spurgte, om de omtalte gravemaskiner kunne udføres i værkstederne, hvilket W. Kok bekræftede, da de ikke udgør en merproduktion. Hans Chr. Pedersen efterlyste atter den tidligere omtalte udsugning i malertværkstedet, hvortil W. Kok svarede, at der er sendt forslag til Arbejdstilsynet. W. Kok lovede at rykke for svar.

Mødet hævet kl. 18.00.

BBB

## Vedr. udearbejde

I forbindelse med ophøret af råjernsproduktionen overgik Norden fra at være medlem af Foreningen af danske Cementfabrikker til Foreningen af Fabrikanter i Jernindustrien i Provinserne. Dette har rent forsikringsmæssigt medført, at vi nu er nedt til at være medlem af Jernindustriens Ulykkesforsikring i modsætning til før, hvor vi var medlem af Arbejdsgivernes Ulykkesforsikring. Den nuværende forsikring dækker ikke tilskadekomster til og fra arbejdsstederne.

Vi har forsøgt at få dækket gennem en tillægspolice, men dette er ikke i overensstemmelse med ulykkesforsikringslovens regler.

**NB:** De fleste kører normalt i bil (en eller flere sammen) til arbejdspladsen. Her gælder den regel, at den lovpligtige forsikring på bilen dækker for passagerer, derimod ikke for føreren, hvis denne selv er årsag til ulykken. Hvis modparten bærer ansvaret, er føreren også dækket. Man kan dække sig ind ved at tegne en almindelig fører- og passagerforsikring ved siden af den normale forsikring.

# Tekniske råd

## Beskyttelse af høvlestål i shapemaskine

Almindeligvis vil et høvlestål, der er opspændt i en shapemaskines stålholder under tilbageløbet slæbe bagkanten af skæret hen over det bearbejdede emne. Hvad enten man anvender almindelige, smedede stål eller hårdmetalsker, er dette ikke særlig gunstigt. Især vil hårdmetalskæret lide skade derved og i løbet af kort tid miste sin skæreevne. Standtiden for skæret vil med andre ord reduceres betydeligt. Af denne grund udrustes moderne shape- og korthøvemaskiner i stigende grad med hydrauliske løfteanordninger, der imødekommer kravet om længere standtider.

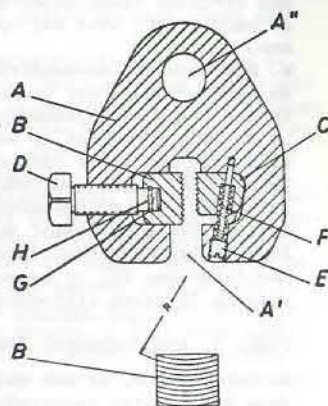
Ulempen kan imidlertid elimineres med mere simple midler. Den på figuren viste hjælpeanordning kan for små midler fremstilles af ethvert værksted. Under fremløb (billedet til venstre) er den bevægelige tungs virkning ophævet. Under tilbageløbet glider tungen på emnets overflade og løfter samtidigt stålet op fra emnet. Tungen, der består af et stykke hærdet eller indsat fladstål, er drejeligt ophængt, og man bør sørge for, at den er let udskiftelig.

Der vil af og til være behov for opslibning eller pålægning af nyt slidmateriale. Selve skaftet, der spændes i stålbeholderen bag høvlestålet, understøtter dette og behøver ikke at blive hærdet. Det må dog sletbearbejdes på to parallelle sider, da høvlestålet ligger tæt op mod det, og det samtidig er med til at reducere stålets højning under spåntagningen. Af samme grund bør tungen være så kort som mulig og ikke få større udhæng på høvlestålet end nødvendigt.

## Automatisk gribeklo

I mange virksomheder er transportproblemet af en ikke helt lille størrelsesorden, og en af de vanskeligste transporter, der ofte giver anledning til ærgrelser og i værste fald klemte fingre, er transport af plademateriale.

På skitsen er vist en gribeklo, der med et meget enkelt princip kan arbejde automatisk. Som det fremgår, består den i det væsentlige af en solid, hesteskoformet klo, der i den ene side har en indstillelig kæbe, der justeres ved hjælp af den viste stilleskrue. Overfor sidder en anden kæbe, der ved løftning



af en plade af sig selv vil trækkes ned ad, når den påvirkes af denne. Begge kæber er forsynet med cirkelformede, savtakkede riller, der medvirker til at fastholde den plade, der skal løftes.

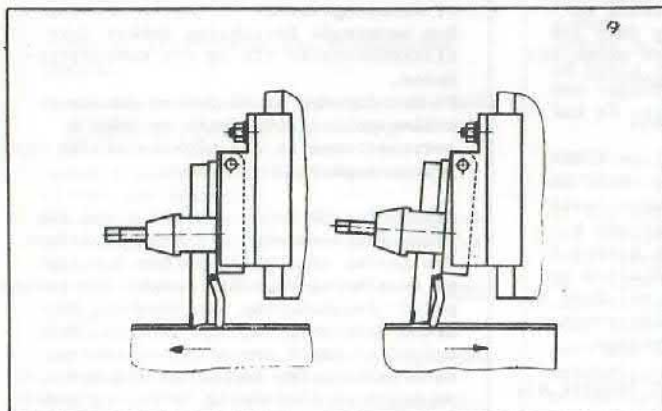
Når det løftede emne igen slippes, vil den løse kæbe blive skubbet op ad af den viste spiralfjeder. Denne er i øvrigt også indstillelig ved hjælp af en lille kærverskrue. Den skrå hældning giver kæben den fornødne bevægelse ind mod den faste, således at pladen fastholdes sikkert under transporten.

Princippet kan udnyttes til forskellige værktøjer og redskaber af lignende art og vil med lethed kunne nyttiggøres i forskellige udførelser.

## Slibning af små drejestål

Små dreje- og udborestål skal almindeligvis helst slibes maskinelt, men i praksis bliver de det vitterligt ikke altid. Det foregår som oftest manuelt. For det første er det et temmelig vanskeligt stykke arbejde at slibe sådanne små stål, og for det andet er det absolut ikke ufarligt, når det holdes mellem fingrene eller med en mere eller mindre velegnet tang.

På skitsen er vist et lille, praktisk hjæl-

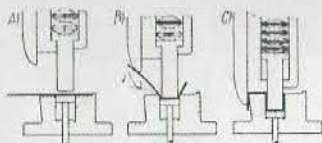




peværktøj i form af en stålholder, der i den ene ende er beregnet til at holde stål med kvadratisk tværsnit (tool-bits) og i den anden ende kan holde runde stål. Værktøjets størrelse retter sig efter de pågældende drejstål-størrelser. Som det ses, er det rouletteret, for at man bedre kan fastholde det. Man kan reducere vægten ved at forsyne holderen med et langsgående, gennemgående hul, men det må da tilgodeses, at der bliver så meget materiale tilbage, og at det ikke svækker holderen under fastspænding af stålne. Det kan eventuelt fremstilles som et svendestykke af en lærling.

#### Bukning af S-profiler

S-profiler er anvendelige til en række forskellige formål, men det kan være noget af et prøvelse at fremstille dem, hvis man ikke har specielle faciliteter til rådighed. Skarpkantede profiler af denne type kræver sædvanligvis to bukkeværktøjer, men her er vist et normalt bukkeværktøj for U-profiler kombineret med et værktøj til bukning af et vinkelprofil. I figur A ses værktøjet i udgangsstilling, i figur B i mellemstilling, i figur C i slutstilling. I udgangsstillingen ses det, at hovedstempet når ned mod pladeområdet et stykke tid før den på siden monterede styrelæde. I mellemstillingen ses det tydeligt, hvordan pladen vipper op mod læben, når hovedstempet har fået fat

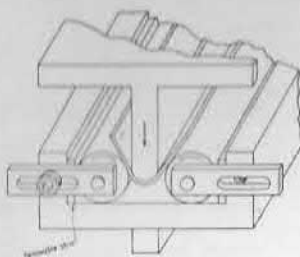


i pladen og trykket den et lille stykke ned. Under den videre arbejdsgang nedad trækkes pladen ind mod matricen såvel i u-form som i den tilsluttede vinkelform. Man kan også sige, at man her har opnået at bukke et dobbelt U-profil i én arbejdsgang.

Den forspændekraft, der findes i tallerkenfjederne oven over hovedstempet, må være stor nok til at overvinde den kraft, der skal til for at bukke de to profiler. Den påmonterede læbe i venstre side er rundet godt for at undgå rivning under arbejdet, og for at der ikke skal finde en afklipping for matricens overkant. Hvis man har brug for bukning af f. eks. et tredobbel U-profil, kan det lade sig gøre med montering af endnu en læbe i værktøjets højre side.

#### Billigt bukkeværktøj

Værktøjet på figuren viser, hvordan man let kan udføre et billigt bukkeværktøj, der kan bukke plader op til 180° uden at ødelægge pladens overflade.

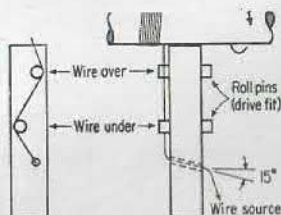


Presseværktøjets stempel kan udføres med forskellige radier, og man kan bruge det til forskellige pladetykkelser ved at indsætte forskellige tykkelser af mellemlæg (Removable shim) mellem rullerne og presseværktøjets kant, rullerne kan indstilles i den rigtige afstand ved hjælp af spændestykkerne,

der har en lang slidse for dette formål. Værktøjet kan nemt udføres af standardmateriale. Særlig for mindre serier af bukkearbejde er det fortræffeligt.

#### Simpelt værktøj til fjedervinding

Der findes forskellige anordninger i handelen til brug ved vinding af stål-fjedre i drejebænk. Her er imidlertid vist en såre simpel indretning, der kan fremstilles i ethvert værksted.



Wire over = fjedertråden over. Wire under = fjedertråden under. Roll pins (drive fit) = hærdede stifter (drivpassing). Wire source = fjedertrådbundt.

Styret er et almindeligt stykke rektangulært stål, der opspændes i stålholderen, så det understøttes så tæt ved den roterende dorn som muligt. Stålemnet er forsynet med to gennemgående, cylindriske stifter af hærdet materiale. Disse er drevet godt fast og stikker lige langt ud på hver side af stålet. Når fjedervindingen skal starte, må man sørge for, at stålet er kørt så tæt hen mod akslen eller dornen, at det ved udbøjningstendenser kan understøtte denne. Fjedertråden gøres fast på sædvanlig vis på dornen og trækkes som vist først *over* den tap, der er nærmest dornen og *under* den tap, der er længst borte fra dornen. Derefter stikkes tråden gennem et hul, der er boret gennem stålet med en vinkel på 15 grader. Det viste værktøj giver et udmærket styr over fjedertråden, og tilspændingen nu sættes til efter behov.

# Kantineudvalg

Kantineudvalget afholdt møde den 22. oktober 1973.

Følgende punkter drøftedes:

1. Der er fremkommet ønske om at opsætte plasticposer i kantine og omklædningsrum i stedet for de nuværende blikspande.

Elmer Andersson undersøger sammen med indkøbsafdelingen eventuelle anskaffelser og kommer med forslag.

2. Under den forestående reparation af gulvene i det nuværende bade- og omklædningsrum, der skal foretages i perioden fra den 12. november til den 7. december 1973, vil det som tidligere meddelt blive nødvendigt at flytte til det gamle omklædningsrum.

På grund af pladsmangel i omklædningsrummet vil der derfor kun være et skab til rådighed til hver enkelt medarbejder.

Flytningen vil komme til at foregå holdvis, men vil blive bekendtgjort ved opslag.

Kantineudvalget henstiller derfor til medarbejderne, at man vil tage eventuelle gener i ovennævnte periode med overbærenhed.

(Selv flytningen vil blive forestået af Elmer Andersson).

# Meddelelse

Som meddelt i referatet fra sidste møde i kantineudvalget vil det være nødvendigt at flytte midlertidigt (i perioden 12. november til 7. december) til det gamle omklædningsrum.

Da der ikke i dette omklædningsrum findes så mange vaskemuligheder, er det aftalt med tillidsmændene, at for medarbejderne i afdeling D (maskinværkstedet) og afdeling U (maling, pakning og forsendelse) forrykkes arbejdstiden med et kvarter, således at der i disse to afdelinger i den ovennævnte periode startes kl. 6.45 om morgenen og sluttet et kvarter før om aftenen.

KANTINEUDVALGET.

# smil lidt mere



På lørdag vil jeg lave en svamperet til min kone ..... Jeg fandt opskriften i en kriminalroman.

## ØLHUNDEN GLAMMER.

Direktøren til sin bekendt: - Har du hørt, at Svendsen har vendt spiritus'en ryggen?

- Det var dog alligevel utroligt efter alle de års druk. Hvordan kunne han gennemføre det?

- Jo, han er blevet ølkusk.

## DE MÅNGLEDE FORSTÅELSE.

- Alle burde betale deres skat med glæde.

- Jeg har forsøgt det, men de ville sgu ha' kontanter.

