

14_02_071

Samarbeidets dynamikk

For noen år siden dukket det opp i Europa en bevegelse som fikk betegnelsen «anden fra Caux», som nærmest ble brukt som et slengnavn. Denne betegnelse har i løpet av de år som er gått mistet meget av sin sarkastiske snert og MRA- (Moral Re-Arma-ment-) bevegelsen omfattes i dag med betydelig interesse og respekt, ikke minst fordi den er blitt en faktor av betydning i næringslivet. — Arbeiderbladet grep forleden dag fatt i en uttalelse om dette:

«... i denne nye atmosfære av tillit utarbeidet vi sammen en plan for å løse problemer i forbindelse med produksjon, lønninger og priser, sa møbelfabrikant Aage Rygh på en konferanse for moralsk opprustning i Caux i sommer. Og her er resultatet han kunne berette om, etter at han var kommet på bølglengde med arbeiderne:

«I løpet av to år steg produksjonen med 50 prosent. Sammen med arbeidernes tillitsmenn ble vi enig om å anvende den økte fortjenesten på følgende måte: Gjennom en kombinert akkord- og bonusordning steg lønningene mer enn 20 prosent. Salgsprisene har vi kunnet holde faste, på tross av to dyrtidstillegg og sterk stigning i materialpriser og andre produksjonsomkostninger i denne perioden. Resten ble brukt til modernisering av bedriften».

Dette er opplysninger som de fagorganiserte vil bite merke i, mener Arbeiderbladet. De vil vekke oppsikt, spesielt i håndverkerkretser, men også i lønsmottagerkretser: prisene kan altså holdes samtidig med at lønningene stiger. «Og dette spørsmål vil naturligvis reise seg: Er det ikke flere bedriftsledere som har behov for omvendelse?»

Til det er å si, at det er det naturligvis, likesom det sikkert er enda flere arbeiderledere som har behov for den omvendelse som består i at de vil bidra til å skape en atmosfære som gjør sam-

arbeid mulig. Det nytter ikke å komme til et møte med oppbrettede skjorteermer og kampløst i blikket, slik som det er så alminnelig, hvis man vil oppnå samarbeid til felles beste. Årsaken til dette er ikke minst å søke hos arbeidernes ledere som f. eks. kan være for meget prestisjemessig bundet til sin kampfortid til å kunne endre holdning, eller de kan være naturer som ikke kan samarbeide. Det er ofte andre egenskaper som dominerer de ledere som vokser ut av en kamptid enn de som kreves når maktbalansen er oppnådd og samarbeidet blir den naturlige utvikling. Og fordi selv den dyktigste bedriftsleder skal ha uhyre vanskelig for å komme noen vei med en vrangvillig arbeiderleder og hans folk, har arbeiderne og deres ledere meget stort ansvar, de også. Derfor ser vi også i praksis at i de tilfelle hvor det ikke er bedriftsledelsen, men arbeidernes fremste menn som er «omvendt», dvs. som følge av en dramatisk, religiøst inspirert opplevelse beslutter seg til å la visse moralske prinsipper beherske sin livsførsel, der er resultatet ofte noe av det samme som det Rygh beskriver. Selve grunnlaget har allerede vært til stede fra bedriftsledelsens side.

La oss like godt bli klar over med en gang at det som skjer i slike tilfelle er ikke det aller minste mystisk, men fenomener som har vært under vitenskapelig granskning i atskillige år. De går ganske enkelt ut på at man ved å opprette en tillits- og samarbeidsatmosfære, fjerner negative faktorer i et miljø som hindrer et menneske i å utfolde seg. På den måten frigjør man energireserver som

Utklipp av: Morgenbladet

OCT 26 1951

de fleste av de nuværende administrasjons- og organisasjonsformer i næringslivet ikke tillater å utfolde optimalt, og dette resulterer i en betydelig produktivitetsstigning. Det er årsaken til at prisene kan holdes mens lønningene stiger, det bør Arbeiderbladet merke seg. Men nettopp fordi den er klar over betydningen av disse ting, vier norsk bedriftsledelse disse problemer betydelig oppmerksomhet og det eksperimenteres med stadig nye organisasjonsformer. Vi er inne i en utvikling som — sikkert med verdifull bistand fra en utmerket bevegelse som MRA — forhåpentlig med akselererende fart vil omdanne vårt næringsliv og resultere i både en humanisering og en produktivitetsstigning som vil ha merkbare følger for vår levestandard.

MRA's fortjeneste er at den på kort tid skaper en atmosfære som gjør samarbeid mulig, ja, naturlig, og resultatene viser at det er store krefter som kan frigjøres. Likevel er dette bare begynnelsen. Ved å gå *systematisk* til verks og nyttiggjøre seg den sosial-vitenskapelige forskningsresultater, står vi på et sikrere kunnskapsmessig grunnlag og kan bedre bygge det hele videre ut, med ikke bare sannsynlighet, men *vissnet* for enda bedre resultater.

Men det kan vi legge merke til som et interessant iakttagelsesfaktum: de moralske grunnprinsipper man bygger på er identiske, enten de er religiøst inspirert eller de er mer «vitenskapelig» underbygget og appellerer til fornuften.