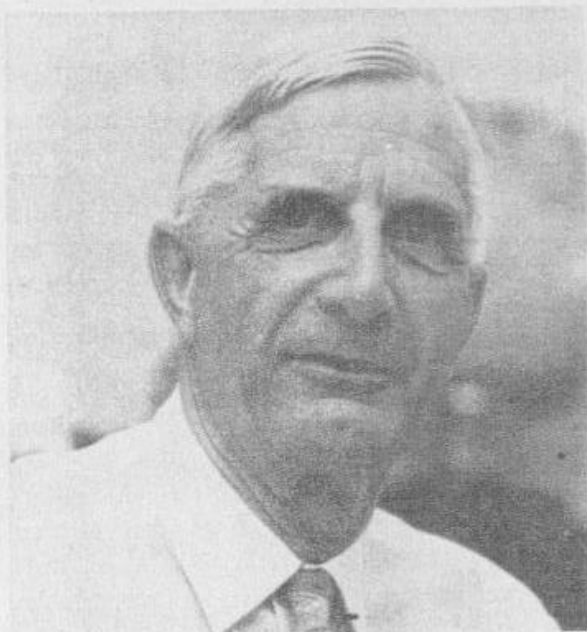

 ELSEVIER, 10 MEI 1975

Tandberg is een groot Noors bedrijf dat bandrecorders, versterkers en andere geluidmakers produceert. Maar het is op een heel ander vlak een uniek bedrijf. Een ingenieur begint er met een salaris van 20.000 gulden aan de lopende band. Er is een vorm van inspraak die alle starheid mist, alles omdat de oprichter Vehbjørn Tandberg vindt dat werken en menselijk geluk elkaar niet hoeven uit te sluiten . . .

 Vehbjørn Tandberg



De man die een miljoenenbedrijf aan zijn mensen cadeau gaf.

Het werkplaatsje in het hartje van Oslo wordt Vehbjørn Tandberg te klein. Als hij zich even vrij kan maken pakt hij de fiets en maakt lange tochten in de omgeving van Oslo. Hij zoekt de plaatsen waar later zijn fabrieken komen. Heeft hij een plek gevonden dan stapt hij af. Hij praat wat met de omwonenden, peilt hun behoeften en kijkt of er andere industrieën in de buurt zijn. Het belangrijkste is voor hem het landschap. Keer op keer komt hij op zijn plekjes terug. Hij bekijkt ze in verschillende jaargetijden. Een fabriek is er niet voor de fabriek, die is er voor de mensen. Wie er in de buurt woont moet er niet alleen geen last van hebben, de buurt moet er door verrijkt worden. Het mag bovendien niet de enige mogelijkheid tot werkgelegenheid zijn. De buurt zou dan te eenzijdig op Tandberg gericht zijn en dat kan een ramp zijn als het bedrijf, om wat voor reden dan ook, moet verhuizen.

Het kleine bedrijfje van „papa” Tandberg, dat in 1933 begon met de productie van radiotoestellen is uitgegroeid tot een

wereldbedrijf. Vijf fabrieken in Noorwegen, één in aanbouw in Schotland, vestigingen over de hele wereld. In zijn fabriek staat, naast het produkt, de mens centraal. Want Vehbjørn Tandberg gelooft niet dat een mens geboren wordt om als een machine, versterkers, bandrecorders en tv-toestellen in elkaar te zetten. Werk moet een geïntegreerd onderdeel van je leven zijn, het moet je in staat stellen je als mens zo goed mogelijk te ontplooiën.

Het grootste gevaar van de moderne industrialisering is dat, door de onpersoonlijke werksfeer, het werk een soort vagevuur wordt voor de vrije tijd waarin je, dan pas, écht kunt leven, vindt Tandberg. „In zo'n schizofrene situatie moet je toch volledig uit balans raken. Je wordt twee, onvolledige, mensen, in plaats van één, geïntegreerde persoonlijkheid. Daar komt nog bij,” voegt Tandberg er grinnikend aan toe: „Als je écht in iets geïnteresseerd bent dan kan het haast niet anders, of je verdient er geld mee.”

lees verder op pagina 2

SAUNAS

Met zijn gedachten over werk en geluk bouwt Tandberg zijn bedrijf op. De eerste fabriek komt in Kjelsås. Het principe zal ongewijzigd in andere Tandberg-fabrieken gevolgd worden. Op de gunstigste plaats van het terrein wordt eerst het recreatiegedeelte neergezet. Een theater, een sportzaal, hobbyruimten, een sauna en in de open lucht: een amfitheater en een zwembad. Zes tot acht procent van de totale oppervlakte wordt in beslag genomen door recreatiefaciliteiten voor het personeel. „En daarna plakken wij de produktieruimten en laboratoria er aan,” zegt Jan Andresen, voorzitter van de personeelsraad.

Grote glazen wanden bieden de werknemers uitzicht op het golvende Noorse landschap, of op een prachtig meer. Door de bouwwijze in rode baksteen en beton, contrasteren de fabrieken met hun omgeving, maar zij maken er toch een deel van uit. Zij lijken een organisch stuk landschappelijk schoon. Hun enige functie schijnt te zijn: het onderstrepen van de autonome kracht van de natuur.

De omwonenden, die voor een deel ook werknemers zijn, profiteren mee van de faciliteiten van de Tandbergfabriek: concerten, toneelavonden. Aan de entree van de fabrieken is bijzonder veel aandacht besteed. Die entree is ook typerend voor Tandberg. Het is de enige toegang tot de fabriek. Iedereen komt door deze ingang binnen, van de schoonmaakster tot de belangrijke buitenlandse bezoekers. Speciale personeelsingangen zijn er niet. „Er zijn toch geen verschillen tussen mensen,” zegt papa Tandberg.

Van 1937 af heeft men dan ook alles gedaan om de verschillen tussen administratief personeel en leiding en het produktiepersoneel op te heffen. Nu gaat een boekhouder na een promotie rustig in de fabriek werken en een voorman gaat zonder problemen laboratoriumwerk doen. Wie men bij Tandberg ook spreekt: de gebruikelijke naijver ontbreekt geheel. Een hoofdingenieur wordt door iedereen in het bedrijf op dezelfde wijze benaderd. Problemen

menwerking tussen werkgever en werknemer opgelost, vaak nog vóór ze kunnen ontstaan. Er is een hiërarchie, maar op het intermenselijk vlak merkt men daar niets van. „Bij ons is een principe dat een ingenieur, of een sectieleider zich elke dag op de produktievloer laat zien. Daar moet hij door iedereen aangesproken kunnen worden. Niet alleen over het werk, maar over alles,” zegt Lorentz Nødtvedt, directeur van de band- en data-afdeling. Fridtjof Brodtkorb, directeur van de leermiddelen- en de elektro-akoestische afdeling voegt er aan toe: „Die bereikbaarheid van het leidinggevend personeel is ook de reden dat wij buitenlandse reizen van het oudere personeel bepaald niet aanmoedigen. In heel wat bedrijven zijn de hogere technici en de beleidsmensen een groot deel van de tijd afwezig. Hier vinden wij dat, als er reizen gemaakt moeten worden, de jongeren dat het best kunnen doen. Daarom hebben wij de verloting van zogenaamde stipendia tijdens ons herfstfeest georganiseerd. Ieder jaar wordt er een bepaald bedrag voor reizen opzij gelegd. Via een verloting onder alle werknemers wordt er bepaald wie er het komende jaar naar het buitenland gaat. Vorige herfst zijn er bij ons in Kjelsås 120 reizen verloot met een gemiddelde waarde van 1800 gulden. Dat is dan een betaalde vakantie voor het hele gezin. De man, of vrouw die zo'n reis wint, hoeft echt niet veertien dagen lang congres in, fabriek uit te rennen. Als hij, zakelijk, alles in een middag af kan doen dan is het ons best. Dan mag hij best de rest van de tijd rustig aan het strand gaan liggen. Iemand die in vijftien jaar nog nooit een reis heeft gewonnen krijgt er automatisch één.”

IEDER ZIJN ZEGJE

Er zijn weinig mensen te vinden die, als ze op weg zijn heel veel geld te verdienen, hun bezit weggeven. Toch is 't dat wat „papa” Tandberg deed. Hij gaf zijn bedrijf, zoals hij het noemt: „aan het personeel”. Dat wil zeggen: het werd in 1945 in een stichting ondergebracht. Een stichting waar iedere groep haar zegje in had. De definitieve beslissing wordt

lees verder op pagina 4