

## Personaleblade, deres formål, vilkår og muligheder

Af BØRGE G. JOHANSEN<sup>1)</sup>

Overalt i den civiliserede verden udgiver store erhvervsvirksomheder periodiske skrifter til deres arbejdere og funktionærer, skrifter, som her i landet almindeligvis kaldes *personaleblade*. Terminologien ligger dog ikke helt fast, og derfor støder man også på udtryk som *husavis*, *husorganer*, *firmablade* o. lign. Også på engelsk, tysk og fransk kniber det med terminologien, men på disse sprog kan forskelle i betegnelsen oftest henføres til væsentlige afvigelser fra den norm for et personalblad, der kan defineres som et af en virksomhed for samtlige dens beskæftigede udgivet periodisk skrift, hvis opgave det er at berette om og kommentere de beskæftigedes forhold i og til virksomheden, orientere om og kommentere dens aktivitet og dens forhold til samfundet i øvrigt, og at være forum for en fri meningsudvexling mellem de beskæftigede og ledelsen.

På engelsk kaldes personaleblade normalt *house journals*, men også udtryk som *staff magazines* og *work magazines* forekommer. På fransk er *journaux d'entreprise* det almindeligste, men *journaux d'usine* bruges sporadisk. En særlig gruppe blade, der ikke betragtes som ægte personaleblade, kaldes *journaux en chaîne*. Det drejer sig om henvend et par hundrede navnlig belgiske blade, der til brug for bl. a. forsikringselskaber og assurandører fremstilles kollektivt og derefter af de enkelte firmaer får indlagt et 4-sidet tillæg med firmaernes eget stof. På tysk er forvirringen størst. Betegnelserne *Werkzeitschrift* og *Werkzeitung* er nok de mest almindelige, men man støder jævnligt på udtryk som *Betriebsschrift*, *Personalzeitung*, *Fabrikszeitung*, *Werksmittelung* o.s.v. Endvidere findes der *Hausmitteilungen* og *Werknachrichten*, men det er blade, som både indeholder personalestof og udadtil fungerer som public relations midler. En del af dem hører rettelig til gruppen af *Kunden-*

<sup>1)</sup> Civiløkonom, translator.

## Personaleblade, deres formål, vilkår og muligheder

Af BØRGE G. JOHANSEN<sup>1)</sup>

Overalt i den civiliserede verden udgiver store erhvervsvirksomheder periodiske skrifter til deres arbejdere og funktionærer, skrifter, som her i landet almindeligvis kaldes *personaleblade*. Terminologien ligger dog ikke helt fast, og derfor støder man også på udtryk som *husaviser*, *husorganer*, *firmablade* o. lign. Også på engelsk, tysk og fransk kniber det med terminologien, men på disse sprog kan forskelle i betegnelsen oftest henføres til væsentlige afvigelser fra den norm for et personalblad, der kan defineres som et af en virksomhed for samtlige dens beskæftigede udgivet periodisk skrift, hvis opgave det er at berette om og kommentere de beskæftigedes forhold i og til virksomheden, orientere om og kommentere dens aktivitet og dens forhold til samfundet i øvrigt, og at være forum for en fri meningsudvexling mellem de beskæftigede og ledelsen.

På engelsk kaldes personaleblade normalt *house journals*, men også udtryk som *staff magazines* og *work magazines* forekommer. På fransk er *journaux d'entreprise* det almindeligste, men *journaux d'usine* bruges sporadisk. En særlig gruppe blade, der ikke betragtes som ægte personaleblade, kaldes *journaux en chaîne*. Det drejer sig om henved et par hundrede navnlig belgiske blade, der til brug for bl. a. forsikringselskaber og assurandører fremstilles kollektivt og derefter af de enkelte firmaer får indlagt et 4-sidet tillæg med firmaernes eget stof. På tysk er forvirringen størst. Betegnelserne *Werkzeitschrift* og *Werkzeitung* er nok de mest almindelige, men man støder jævnligt på udtryk som *Betriebsschrift*, *Personalzeitung*, *Fabrikszeitung*, *Werksmittelung* o.s.v. Endvidere findes der *Hausmitteilungen* og *Werknachrichten*, men det er blade, som både indeholder personalestof og udadtil fungerer som public relations midler. En del af dem hører rettelig til gruppen af *Kunden-*

<sup>1)</sup> Civiløkonom, translator.

*zeitschriften*. En særlig og særdeles vigtig gruppe tyske blade går under betegnelserne *überbetriebliche Werkzeitschriften*, *Arbeitnehmerzeitschriften* og *sozialpolitische Zeitschriften*. At disse blade navnlig af fagforeningerne karakteriseres som sozialpolitische Tendenzblätter eller Pseudo-Werkzeitschriften, fortæller os lidt om bladenes art. De er ikke almindelige i andre lande, men i Vesttyskland er der en del. Det er meget store og smukke blade, gennem hvis indhold de store industriforetagenders ledere har mulighed for at påvirke betydelige befolkningsgrupper. Disse blade ses sommetider karakteriseret som „fremtidens personaleblade“, men på den anden side bekæmpes de voldsomt af fagforeningerne og den socialdemokratiske presse. Foruden normalt personalestof samt en del neutralt, men yderst velskrevet og gennemillustreret stof for hele familien indeholder bladene omfattende redegørelser om og kommentarer til aktuelle økonomiske og socialpolitiske problemer. Og da det er industrilederne, der angiver tendensen, har vurderingen af problemerne ofte haft en sådan slagside, at fagforeningernes reaktion har været forståelig. Det må retfærdigvis nævnes, at bladenes udgivere, der repræsenterer brancher eller meget store enkeltvirksomheder, har tonet rent flag. Blot føler de sig som socialt stærkt forpligtede faktorer i samfundet berettigede til at yde deres bidrag til orientering af de i virksomhederne beskæftigede om erhvervslivet vilkår og disses indflydelse på samfundsøkonomien. Også de østeuropæiske lande har ved siden af de egentlige personaleblade deres socialpolitiske tidsskrifter, udgivet af brancher eller sammenslutninger. Tendensen i disse blade er nok så tydelig, men den bliver selvfølgelig ikke imødegået offentligt.

Antallet af personaleblade er i Vesteuropa nået op på ca. 4,000, hvoraf England tegner sig for en trediedel. I USA er tallet over 10,000, og ad omveje er det oplyst, at der i Sovjetunionen findes omkring 2,000 blade. Oplagstallene ligger fra et par hundrede pr. nummer til langt over 70,000, og udgivelseshyppigheden varierer fra den uge- til den kvartalsvise. Almindeligst er månedsbladene. Det er altså en meget uens samling blade, og indtrykket heraf forstærkes af den uhyre spredning hvad redaktionel og teknisk kvalitet angår. De helt amatøragtige småblade er ganske vist forsvundet, men ellers bevæger man sig fra et ret lavt niveau til det helt ypperlige. Adskillige personaleblade hævder sig udmærket ved siden af verdens smukkeste og bedst redigerede tidsskrifter.

Hvor uens personalebladene end er, så er der alligevel en række fundamentale ting i forholdet mellem virksomhederne og de ansatte, der gør bladene til en gruppe. For mere end 25 år siden fandt de første personalebladsredaktører sammen for at diskutere deres fælles problemer.

Diskussionerne kom ind under en fastere ramme, idet der dannedes redaktørklubber. Derved opstod nationale personalebladsforeninger, og af disse fødtes så to store organisationer: *The Federation of European Industrial Editor's Associations* (FEIEA), og *The International Council of Industrial Editors* (ICIE). I praksis sondres mellem den europæiske og den amerikanske sammenslutning. Sidstnævnte dækker U. S. A., Canada og Mexico. Hertil kommer, at de europæiske foreninger står tilsluttet som foreningsmedlemmer og derved får lejlighed til at give deres personlige medlemmer en vis andel i den udstrakte service, som ICIE yder sine personlige medlemmer. Hver måned udsender den amerikanske sammenslutning *ICIE-Reporting* med orientering og artikler til brug for medlemmerne. Der arrangeres også en del kursus, og en stab af specialister står gratis til rådighed for de enkelte redaktører. Ingen behøver at genere sig for at gøre brug af sagkunskaben, og *ICIE-Reporting* opfordrer kraftigt medlemmerne til at benytte sig af deres ret: *Any member of ICIE who want a fact or a figure or an opinion or an analysis or a recommendation or who merely wishes to blow off steam, can obtain maximum returns by contacting the responsible person in the council.*

I modsætning hertil virker den europæiske sammenslutning, FEIEA, kun gennem sine kongresser, årlige møder mellem de nationale foreningers formænd og en månedlig bulletin fra generalsekretariatet i Haag om foreningernes arrangementer og øvrige aktivitet. Der ydes ikke som af ICIE redaktørerne direkte støtte. Det gør derimod de enkelte foreninger i form af foredrag, diskussioner, virksomhedsbesøg og artikler. I Danmark og andre små lande udvexler redaktørerne sædvanligvis deres blade, men i de større lande træffes der indbyrdes aftale med de kolleger, hvis blade man er mest interesseret i. En vis bladudvexling finder sted på tværs af landegrænser, og her er det selvsagt brancherne eller andre fælles interesser, der er afgørende for udvexlingen. Foruden de fordele, som medlemsskabet af foreningen byder, ydes der på flere forskellige måder redaktørerne hjælp i form af idéer, feature- og artikelforslag om erhvervsøkonomiske, sociale og andre velegnede emner. Ofte formidles denne hjælp af foreningen. *Central Feature* i New York forsyner således også de europæiske personalebladsforeninger med samlinger af illustrerede featureforslag, som de enkelte redaktører kan rekvirere og eventuelt tilpasse efter eget behov. Også det tyske *Arbeitsgemeinschaft für soziale Betriebsgestaltung*, Heidelberg, udsender regelmæssigt sin *Sonderdienst für Werkveröffentlichungen* med særdeles saglige og velskrevne artikler, som bladene frit kan bruge. Der findes i udlandet mange andre redaktionelle hjælpemidler, som personaleblads-

redaktørerne kan øse af, men en fuldstændig gennemgang heraf ville føre for vidt. Der er derimod med henblik på de danske blade grund til at nævne, at *Dansk Arbejdsgiverforenings afdeling for samfundskontakt* i det sidste par år med visse mellemrum har stillet velegnet stof og dertil hørende klichéer gratis til medlemmernes rådighed.

På den her skitserede baggrund kan det ikke være helt urimeligt at hævde, at personalebladene kunne have fortjent en lidt større opmærksomhed i den danske faglitteratur end den, der hidtil er blevet dem til del. Ganske vist udgives der her i landet kun ca. 75 personaleblade med et samlet årligt oplag på ca. 1,5 millioner. Men helt uden betydning er disse blade ikke. Ellers ville de danske virksomheder vel heller ikke ofre et par millioner kr. på bladenes alter. Vil man orienteres om den værdi, der tillægges og de muligheder, der tiltros personaleblade, må man søge til den udenlandske litteratur om emnet. Der findes en del håndbøger, disputatser og mindre afhandlinger; dertil kommer kongresreferater, de store sammenslutningers månedsblade og et utal af artikler\*). Denne litteratur har hidtil været upåagtet her i landet, men nogle af de tanker og erfaringer, man er nået til i de store lande, hvor personalebladene er godt på vej til at blive vigtige faktorer med hensyn til forståelse, klima, orientering, kontakt, instruktion o. s. v., vil efterhånden også trænge sig på her i landet.

Netop den omstændighed, at personaleblade ikke har været særligt omtalt i dansk faglitteratur, kunne måske efterlade det indtryk, at personaleblade er noget relativt nyt. Det er dog ikke rigtigt. Verdens første personalblad, *De Fabriksbode*, blev startet af *Koninklijke Nederlandse Gist- en Spiritusfabriek* i Holland i 1883, og det udkommer stadig hver uge og nu i et oplag på 2800. I 1892 begyndte også *Die koninklijke Maschinenfabriek, Gebr. Stork & Co.* i Hengelo at udgive *Hengelosche Fabriksbode*. Også dette blad udkommer stadig hver uge og nu i et oplag på 3000. Hvem der begyndte i USA er ikke helt klart. Man mener, det var *National Register Co.* i Dayton, der begyndte i 1890, men der var flere andre, der også begyndte i det år. Her i landet blev der lagt for i tyverne og begyndelsen af trediverne af *Assurance-Compagniet*

\*) Udførlige fortegnelser over litteraturen findes i disputatserne: *Ernst Zander: Werkzeitschrift und Gewerkschaft*, Solingen 1960, og *Heinz von Gruben: Die Werkzeitschrift alt Mittel der betrieblichen Sozialpolitik*, München, 1957. Endvidere kan henvises til følgende håndbøger. *B. M. Smith: Personaltidningar*, AB Svenska Shell 1956, *Ernst Schmidt: Handbuch der Hauszeitschriften*. Essen, 1955 og *Josef Simons: Handbuch der betrieblichen Publizistik*, München, 1955.

„Baltica“, B. P., F. L. Smidth, Magasin, Uagtselskaberne, Burmeister & Wain og Berlingske Tidende.

Den foran omtalte norm for det, der her er kaldt personaleblade, er formuleret ret bredt, og sådan forholder det sig også med de enkelte blades formål. Et af de første danske blade er som nævnt Burmeister & Wains. Dets formål er „... gennem populært skrevne skildringer af særlige begivenheder inden for B & W at give alle dem, der ikke selv har været med ved disse begivenheder samt alle, som kun på afstand kan følge firmaets arbejde, et begreb om, hvad det er, der sker.“ Tilsvarende formål kan siges at blive opfyldt af de fleste danske personaleblade, og af en gennemgang af bladenes indhold får man det indtryk, at man som regel går betydeligt videre. Det hænger simpelthen sammen med, at der ikke i så forfærdeligt mange danske virksomheder vil være stof nok, hvis man skal nøjes med at skildre særlige begivenheder. Vel har skibsværfterne og firmaer som *Esso*, *Shell*, *BP*, *F. L. Smidth*, *Danfoss*, *SAS*, *ØK* og *Unilevers* danske foretagender gode muligheder for i deres blade at skildre særlige begivenheder. Men for flertallet af blade gælder, at skildringer af den art ikke er tilstrækkelige til at bære et personaleblad ret længe. Det er også umiskendeligt, at de fleste blades formål, hvadenten det nu er klart udtrykt eller underforstået, rækker et godt stykke videre, for man kan samle indtrykket af bladenes stof om det, der sker i eller har tæt tilknytning til virksomhederne, i følgende grupper:

- 1) Meddelelser fra virksomhedernes ledelser, herunder „programudtalelser“, offentliggørelse af og kommentarer til trufne beslutninger, planer, årsregnskaber m. v.
- 2) Teknisk orientering om bygninger, maskiner, apparater, råstoffer, forskning, ændringer og forbedringer af produktionsgangen m. v.
- 3) Omtale af og instruktion i konkrete processer, der angår eller formodes at interessere en større del af personalet, ikke sjældent i interviewform.
- 4) Skildring af de i virksomhederne fremstillede produkter, deres afsætning og forbrug, herunder beretninger og interviews i serier som „Manden ved jobbet“, „Hvad laver de andre“ o. lign.
- 5) Arbejdsforhold, sikkerhedsforanstaltninger, helt eller delvis referat af samarbejdsudvalgsmøder, vurdering af den fremtidige beskæftigelse og omtale af priser og markedsvilkår.

- 6) Velfærdsforanstaltninger, pensions-, hjælpe- og sygeordninger, ferie- og rekonvalescentshjem, børnehjem, vuggestuer, kantineforhold, hobbyværksteder, interessekontor, præmier og udmærkelser.
- 7) Arrangementer og aktivitet i de foreninger og klubber, der knytter sig til virksomheden; personalesammenkomster, fester og udflugter.
- 8) Historiske skildringer af virksomhedernes udvikling, især i forbindelse med deres jubilæer, samt omtale af byens, kvarterets eller bygningernes historie.
- 9) Beretninger fra virksomhedernes udenlandske afdelinger, herunder rejsebrev fra og interviews med funktionærer og arbejdere, som er eller har været udenlands i virksomhedens tjeneste.
- 10) Personalialia.

Herudover bringes så en del „fremmede“ artikler, hvis relevans til virksomhederne og deres personale kan variere stærkt. Det drejer sig om artikler, der er stillet til rådighed, lånt eller købt, og de kan have et produktionsfremmende, mentalhygiejnisk, sikkerhedsmæssigt, økonomisk eller blot underholdende sigte. Eksempelvis hører beretninger fra eller interviews med fabriksinspektører ikke til sjældenhederne, og da Danmark stod over for valget mellem de 6 og de 7, bragtes i mange af bladene en udførlig redegørelse om de muligheder og ulemper, der ville kunne opstå for de pågældende firmaer. Disse artikler var som regel skrevet af folk, som allerede på det forberedende stadium havde et grundigt kendskab til tingene.

Den foranstående gruppering, hvis enkelte stofområder naturligvis tit vil overlappe hinanden, prætenderer ikke at være fuldstændig. Alligevel kan den synes omfattende. Her må det dog betænkes, at nogle stofområder hurtigt kan udtømmes, at andre af konkurrencegrunde enten slet ikke ønskes berørt eller kun behandlet overfladisk, og at atter andre for nogle firmaer slet ikke er relevante. Omkring et område som arbejdsforhold går de danske blade i reglen på kattepoter, angiveligt fordi problemer af den art i henhold til de kollektive overenskomster og de arbejdsretlige regler skal diskuteres og løses af de faglige organisationer. Kun enkelte personaleblade har turdet tage håndfast på de dele, og her må især nævnes *Laur. Knudsens* i øvrigt meget smukke og velredigerede blad, som gentagne gange har fundet det på sin plads at bringe ikke altid lige sarte, men dog tilsyneladende værdifulde og befriende diskussioner mellem ledelse og personale. LK's direktion synes

i den henseende at have givet absolut frit lejde. Ellers kan de danske blade i almindelighed ikke sige sig fri for et udtalt tilbøjelighed til at male tingene med lovligt lyse farver. I modsætning hertil spores i de store industrilande en tendens til at nærme sig det mere virkelighedsnære. Til denne tendens bidrog præsidenten for de vesttyske arbejdsgiverforeninger, H. C. Paulssen, da han på et møde i Hessen i 1955 udtalte, at personalebladene burde stræbe efter at blive et almindeligt forum for meningsudvexling mellem ledelse og personale, at de ikke skulle være så bange for sandheden, da de ellers risikerede at udvikle sig til selvrosende brochurer, og at de skulle passe på ikke at få skyld for at dække over virksomhedsledelsens dårlige samvittighed!<sup>1)</sup> Men sådan ser ikke alle arbejdsgivere på bladene. Præsidenten fik svar fra en arg gammel industrimand, som i en artikel i *Junge Wirtschaft* skrev: *Uore personaleblade skal virke i arbejdsfredens og den rolige sociale udviklings tjeneste. Derfor vil vi have fjernet al omtale af politiske tendenser og komplicerede økonomiske problemer fra bladene. Vi ved godt, at redaktørerne, som ofte er ganske unge og stukket af såkaldt fremskridtsvenlige idéer, mener noget andet. Det har vi heller noget imod, og vi lader dem såmænd gerne boltre sig på deres kongresser og møder og kalde os hemske for en sund oplysning. Men glem endelig ikke, at det er os, der betaler bladene, og at det derfor er både ret og rimeligt, at det, der skal stå i dem, bestemmes af os og ikke af socialpolitiske sværmere i personale- og public relationsafdelinger<sup>2)</sup>. Det er jo rene ord for pengene, omend de fra den kant ikke virker overraskende. Men hvem tør bestride, at den samme indstilling ikke råder hos adskillige af dansk erhvervslivs ledende mænd? De ville antagelig bare ikke udtrykke sig så groft. Forøvrigt fik den nævnte tyske industrimand svar på tiltale i flere blade, som bl. a. skrev: *De fleste personaleblade er endnu langt fra at være talerør for ledelse og personale, som de burde være. Men denne funktion vil personalebladene redaktører også først kunne magte, hvis d'herrer industriledere indser, at vi ikke mere lever i førkapitalismens så priste gode gamle dage, der nok var mere gamle end gode<sup>3)</sup>.**

Hvorledes ser nu fagforeningerne på personalebladene? Spørgsmålet er på sin vis svært at besvare, fordi forholdene varierer ikke blot fra

<sup>1)</sup> Der Sonderdienst für Werköffentlichungen der Arbeitsgemeinschaft für soziale Betriebsgestaltung, Heidelberg, 5. årg. nr. 10 p. 55.

<sup>2)</sup> *Junge Wirtschaft* 1956, nr. 3 p. 88.

<sup>3)</sup> „Christ und Welt“ 23/2 1956.



land til land, men også inden for de store lande. I USA har fagforbundene indtaget det standpunkt, at de med glæde ser enhver bestræbelse, der fra erhvervslivet gøres for at informere og orientere, så arbejdere og funktionærer bedre kan danne sig en mening om tingene. De finder det rimeligt, at deres medlemmer får at vide, hvorledes erhvervslederne ser på problemerne. Men samtidig henviser fagforbundene til, at de jo selv råder over en stærk fagpresse, hvori de kan tage til genmæle, hvis personalebladene fremsætter synspunkter, man ikke synes om. Men også denne mulighed for en diskussion om de spørgsmål, der kan være parterne imellem, finder fagforbundene i USA frugtbar. I England er forholdet mellem personaleblade og fagforeninger præget af tilbageholdenhed og forsigtighed. Det hænger utvivlsomt sammen med den særlige udvikling, der har præget de engelske fagforeninger og Labor Party, herunder at personaleblade udgives af adskillige socialiserede virksomheder samt den meget sobre tone, der karakteriserer de engelske personaleblade. I Italien træder personalebladene endnu deres børnesko. En god portion mistro kendetegner fagforeningernes syn på storvirksomhedernes bestræbelser for gennem personaleblade at knytte en stærkere forbindelse til de beskæftigede end den, der knytter dem til fagforeningerne. Men medens de kommunistisk ledede fagforeninger åbent bekæmper personalebladene så godt de formår, ser det ud til, at de ikke-kommunistisk ledede fagforeninger har valgt at ignorere personalebladene. Også de franske arbejdere og funktionærer stillede sig i begyndelsen skeptisk overfor personalebladene, men deres ikke-kommunistiske fagforeningsledere har for en stor del erkendt, at bladene godt kan være nyttige. For at være sikker på, at orienteringen ikke blev for ensidig, har fagforeningerne flere steder selv udgivet blade med stof fra de store bedrifter. At de kommunistisk ledede fagforeninger i Frankrig gør hvad de kan for at lægge personalebladene for had, undrer vel ingen.

Vesttyskland er efter sidste verdenskrig hurtigt blevet det „ivrigste“ personalebladsland i Europa. Den abnormt kraftige industrielle udvikling og de tidligere omtalte socialpolitiske tidsskrifter måtte nødvendigvis udløse en reaktion hos fagforbundene. Men det ser ud til, at forargelsen har fortaget sig i forholdet til de blade, der holder spillets regler. I hvert fald lød der ret forsonende toner på *Deutscher Gewerkschaftsbunds* kongres i Frankfurt i 1954, hvor det under en debat om de „ægte“ personaleblade bl. a. blev erkendt, at det jo ubestridt var virksomhederne og ikke fagforeningerne, der dannede rammen om medlemmernes beskæftigelse og dermed det væsentligste grundlag for deres

tilværelse. Det fandtes derfor urigtigt at forsøge at kvæle den samhørighedsfølelse og de individuelle samarbejdsforhold, som unægteligt består, og som personalebladene ønsker at pleje og udbygge. Men, blev det tilføjet, det er samtidigt nødvendigt at pleje og fremme de forbindelser, der består mellem virksomhederne og fagforeningerne\*).

Det skal endelig om de skandinaviske lande nævnes, at de faglige organisationerne så vidt vides aldrig har givet udtryk for, at de finder et modsætningsforhold mellem dem og personalebladene. På baggrund af bladenes indhold har det nu heller ikke kunnet forbavse. Tonen i dem ligger ikke så langt fra den engelske.

Betragter man personalebladenes udvikling i Europa, får man nok indtrykket af, at der er startet famlende uden den store tro på existensberettigelsen i det lange løb. Men efterhånden er bladenes usikkerhed og manglende mod til at tage fat på opgaverne afløst af en ganske tydelig målbevidsthed, der spædes af nye og forjættende tanker om løsning af yderligere opgaver til gavn for menneskeheden. Der kan først peges på de skitserede muligheder for at gennemføre et omfattende og ærligt stykke oplysningsarbejde på det samfundsøkonomiske område. Det er for personalebladene nærliggende at redegøre grundigt og forståeligt for betydningen af investeringer, om omkostningsforløb, priser, markeder, konkurrence, export, produktivitet o. s. v., og omtalen af disse ting kan sættes i relation til aktuelle samfundsøkonomiske processer. Og omvendt kan der fra disse sidste trækkes en linie til de kendte forhold i virksomhederne. Tanker af den art har selvfølgelig rod i erkendelsen af den intime sammenhæng, der i de vesteuropæiske lande består mellem samfundsøkonomien og erhvervslivets trivsel, og det må anses for værdifuldt, om netop denne sammenhæng blev åbenbar for alle, der arbejder i erhvervslivet. De ansatte og deres familier er jo i reglen stærkt afhængige af virksomhederne, og det synes på forhånd utænkeligt, at de skulle være ganske uinteresserede i oplysninger af den art. Ønsket om oplysning er vel i virkeligheden intet andet end en mer eller mindre udtalt efterspørgsel, og erhvervslivets villighed til at give oplysningerne er vel heller intet andet end et mer eller mindre kraftigt udbud. Hvis de ansattes efterspørgsel ikke er stor nok, har man i personalebladene et udmærket middel, hvori tilbudet kan gøres så attraktivt, at de ansatte ikke alene accepterer det tilbudte, men også får lyst til mere. Hensigten med sådanne bestræbelser er at yde et bidrag til bevarelse af

\*) Ref. fra DGB's kongres i Frankfurt, okt. 1954.

fred på arbejdsmarkedet, en fred, der skulle skabes gennem større forståelse af de økonomiske sammenhænge i almindelighed og bedrifternes tarv i særdeleshed.

Om disse tanker har fagforeningerne ikke ytret sig uagtet at de ved flere lejligheder er skitseret offentligt af fremskridtsvenlige og socialt interesserede repræsentanter for arbejdsgiverne, repræsentanter, som næppe kan mistænkes for at ville gentage de fejl, som de tyske socialpolitiske tidsskrifters fædre har begået.

Også i en anden retning har der rørt sig tanker om personalebladenes muligheder. De er bl. a. fremsat af FEIEA's præsident, østrigeren *Wolf in der Maur*\*). Han bruger det udgangspunkt, at det skabende element i vort samfund er stærkere end det nedbrydende. Den menneskelige kultur beviser, at sådan er det. Men i vide kredse anses det kun for muligt at skabe og opbygge efter at man på revolutionær vis har revet ned. Netop fordi nedbrydningen sættes over opbygningen og det negative før det positive, har de nedbrydende og negative kræfter fået en alt for fremtrædende plads i litteraturen. Kritik er sund, og man behøver ikke at gå af vejen for polemik. Men som med alt andet, endog ethvert lægemiddel, er det skadeligt med overdosering. Tilbøjeligheden til at kritisere bliver til en plage. Polemisk kritik, personlige beskyldninger, sensationel dramatisering af situationer, pessimistiske fremtidsperspektiver og katastrofeforudsigelser fylder efterhånden menneskenes horisont og får dem til at overse, at de opbyggende og skabende kræfter trænger sig på også efter nedbrydningen og på trods af den. Personaleblade hører med til de skabende kræfter i samfundet. De beskæftiger sig med noget positivt. De tror ikke, at man først kan begynde at bygge op, når der er ødelagt. De bestræber sig for at løse problemerne ved hjælp af god vilje og uden at jamre sig over, at andre kræfter søger at lægge hindringer i vejen. De søger sagligt at forklare, hvor og hvorfor en indsats er utilstrækkelig, men de undgår at gøre grupper eller enkeltpersoner ansvarlige. De ønsker ingenlunde at dømme mellem principielt forskellige opfattelser, heller ikke hvor intet kan bevises og ingen overbevises. Og hele denne grundindstilling svarer til bladenes udtryksform. Tonen er positiv. Man finder ikke hadefulde angreb i dem, ingen beretninger om sensationelle opgør, ingen krasse påstande og ingen skrigende superlativer. Og til denne fælles holdning har personalebladene fundet frem uden egentligt program og uden forudgående aftale. Hvilke mål de enkelte redaktører end har til opgave at søge virkeliggjort, så udgør

\*) På FEIEA's kongres i Wien, 1961.

de samlet en værdifuld modvægt til den overdosering af negativitet, som hver dag har så eklatante eksempler på. Personalebladenes atmosfære, den rolige tone og den positive måde, hvorpå de søger at løse problemerne, når ud til millioner af mennesker, som dermed konfronteres med det skabende element i samfundet, deres egen indsats udgør en del af. Hver eneste personalebladsredaktør kan med dette sigte yde et betydeligt bidrag til værn om og fremme af vore samfunds kulturelle liv.

Selv om disse synspunkter tydeligt er præget af østrigsk erhvervslivs vilkår og naboskabet med et andet samfundsøkonomisk system, så tør vel ingen europæer benægte, at de peger på muligheder, der ikke uden videre kan afvises som hypotetiske eller urealisable. Noget andet er så, om personalebladene i praksis formår at leve op til de krav om åbenhed, der er en forudsætning for, at bestræbelserne kan give resultat. Her vil de mange tusinde unge og af fremskridtsvenlige idéer fyldte personalebladsredaktører utvivlsomt hellere end gerne sætte ind. Men mon ikke det endnu et stykke tid vil skorte på det nødvendige fremsyn hos hovedparten af de virksomhedsledere, der betaler bladene?