

# DANSK LOKOMOTIV TIDENDE



UDGIVET AF DANSK LOKOMOTIVMANDS FORENING  
NUMMER 21 5. NOVEMBER 1953 53. ÅRGANG

Nyt Tøj uden  
Udbetaling!



**Til Herrerne:**  
Kamgarn efter Maal  
Kr. 258,00  
Færdig Kamgarn  
Kr. 238,00  
Sportsjakker  
Kr. 108,00  
Kamgarnsbenklæder  
Kr. 68,00

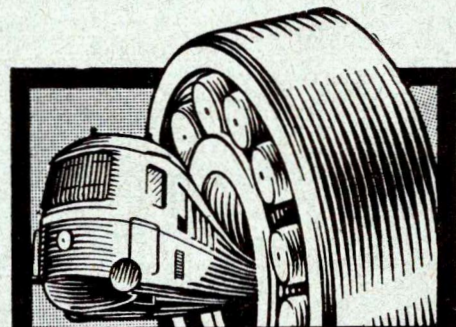
**Til Damerne:**  
Gabardinefrakker  
Kr. 198,00  
Kostume efter Maal  
Kr. 298,00  
Færdigt Kostume  
Kr. 248,00

Som Funktionær i Stat eller Kommune har De den særlige Fordel, at De hos os kan købe Deres nye Tøj **uden Udbetaling**. Købesummen fordeles over 6 Maaneder og ved Tøjets Modtagelse betaler De kun første Rate.

**J. ALBERTSEN**

NØRRE FARIMAGSGADE 68-70

**AGA-GAS** BELYSNING  
SVEJSNING



Naar det kommer an paa  
**DRIFTSSIKKERHED**  
anvendes **SKF**-Lejer



Jernbanevogne af enhver Konstruktion

VOGNFABRIKKEN  
**SCANDIA** A/S  
RANDERS



Regnfrakker



### Statsanstalten for Livsforsikring

*Eneste statsgaranterede Livsforsikringsanstalt*

*Billige Præmier \* Kontant Bonus*

Hovedkontor: Havnegade 23, København K

### Vesterbros Ligkistemagasin

Chr. F. Christensen Begravelser og Ligbrænding  
Enghavevej 31 besørgeres paa bedste  
Telefon: Eva 1404 og billigste Maade  
Søn- og Helligdage privat: Hørdumsgade 37, Telefon Eva 5193

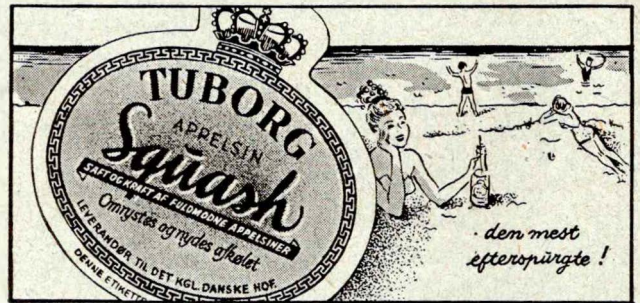
Uniforms-skrædderi, målkonfektion, skrædderi  
Spørg om vort ny kontosystem

**I. B. Schilder** Nørregade 7  
København K

### De forenede Kulimportører

**KUL og KOKS**

Holmens Kanal 5 . København K  
Telefon 211



### Alt i elektriske Maaleinstrumenter

1918 **HM** 1953

Vi udfører Reparationer  
og Ændringer af alle Fabri-  
kata hurtigt og omhyggeligt

HELWEG MIKKELSEN  
Øster Farimagsgade 28  
C. 998 (5 Ledn.) Kbhvn. Ø

Urmager ved Statsbanerne

### L. Beyer Holgersen & Søn

(C. Weistrups Eftf.) Grundlagt 1856

Colbjørnsensgade 17, Kbhvn. V, Tlf. Vester 2637

### Dansk Maskinpakning A/S

Amaliegade 41  
København  
C. 12528



Klingseyvej 6, Kbhvn.

Telefon Damsø 3132



**SIGI**  
Hygiejniske Gummivarer  
Katalog gratis

Amk. Gummivarer Industri

Vestergade 3 . København K  
Tlf. Byen 4195

OPTIKER

*Felix*  
**Schmidt's**  
EFTF.

*Nørrevold*

Nr. 68 mellem Nørregade og Fiolstræde  
Byen 2006-2007

Statsbanernes Brille-Leverandør





## DANSK LOKOMOTIV TIDENDE

NR. 21 - 53. ÅRGANG

5. NOVEMBER 1953



### Indhold:

Signalrapport på damplokomotivet . . . . .	265
Nordisk nyt — Oplysning koncentreret på højeste plan . . . . .	266
Personalepolitik ved DSB . . . . .	267
En lokomotivmand på rejse i USA . . . . .	273
Dronning Ingrid's fond til bekæmpelse af polio . . . . .	275
Bag Malmö Stadsteaters kulisser . . . . .	275
Under DLF . . . . .	276
Tak . . . . .	276
Gase- og flæskespil . . . . .	276
Lokomotivmændenes selskabelige forening »Lanternen» . . . . .	276
Byttelejlighed . . . . .	276
Nye adresser . . . . .	276
Personalia . . . . .	276
Statsbanepersonalets Sygekasse . . . . .	276



### Redaktører:

E. Greve Petersen  
(ansvarhavende)  
K. B. Knudsen.

### Redaktion og ekspedition:

Hellerupvej 44, Hellerup.  
Telefon Hell. 7269.  
Kontortid 10—16.  
Postkonto 20541.

Frederiksberg Bogtrykkeri,  
Howitzvej 49.

## Signalrapport på damplokomotivet

Når den vordende lokomotivmand første gang møder på tjenestestedet, udleveres der ham den nødvendige faglitteratur. En god stabel bøger indeholdende love, ordrer og bestemmelser, køreplaner, togplaner, maskinlære o. lign., som måske nok for den unge mand synes at være lidt vel rigeligt materiale til selvstudie i betragtning af den arbejdstid, der påhviler ham ved siden af. Men han skal nu engang igennem såvel den teoretiske som den praktiske uddannelse, og begge dele må iværksættes på samme tid.

Medens maskinlæren og de tilhørende planer falder mere naturligt for ham i forbindelse med den overståede læretid som håndværker og den i denne forbindelse gennemgået tekniske skole, kan en del af de andre bøgernes indhold ofte volde ham nogle kvaler og megen hovedbrud. De noget tørre og ved første gennemlæsning mindre interessante ordresamlinger indbyder ikke just til læsning i fritimerne efter en overstået normal arbejdsdag. I hvert fald ikke, så længe man er ubekendt med den dybere årsag til, hvorfor de enkelte afsnit har fået netop den bestemte affattelse. Først, når man har levet sig ind i jernbanelivet og været i kontakt med dets mange problemer, vokser interessen for denne del af bogsamlingen. Noget bedre går det med sikkerheds- og signalreglementerne. Heri er der straks mere jernbane og noget som hurtigt knytter kontakten til det lokomotiv, og hvor det fremtidige arbejde skal udføres. Man fornemmer hurtigt ved gennemlæsningen heraf, hvorledes livet udfolder sig bag den indhegnede skinnestreg. Hvilket overvældende apparat, der er iværksat for et tog før, under og efter dets færden gennem det danske landskab. De mange detaljer, hvorpå det hele er bygget, kommer rigtigt til udtryk gennem netop disse to reglementer, der hver for sig fortæller den enkelte om hans opgave indenfor det store sikkerhedsnet, som er kernen i jernbanedriften. Fra paragraf til paragraf og fra signalnummer til signalnummer anskueliggøres det, hvorledes hvert enkelt lille hjul skal passe ind i de andre, hvis værket skal løbe rundt uden gnidninger eller mislyde. Og der er mange små hjul, som alle er lige vigtige. Det er en dyr last, togene transporterer, og det er kostbart materiel, de er sammensat af.

De første par måneder af uddannelsestiden får aspiranten ingen anvendelse for den teoretiske side af sin uddannelse. De er mere helliget den del af den praktiske viden, der omfattes af værkstedskundskab. Man må dog ikke af den grund gemme bøgerne hen for at afvente den næste etape af uddannelsen. Tværtimod skal bøgerne tages i brug med det samme. Det er nemlig nødvendigt med en forhåndsviden om det, der står i forbindelse med lokomotivmandsgerningen ude på stationspladsen og strækningen, selv om det selvfølgelig er begrænset, hvad en ung mand kan ruste sig med af viden om de mange problemer, når han første gang mødes med den komplicerede og omfangsrige jernbane. Samlingen af det hele kommer først i den sidste del af aspiranttiden efter overstået attestkørsel og gennemgang af skolens pensum suppleret op med nogle måneders selvstændig kørsel i lokomotivfyrbøderstillingen.

### Oplysning koncentreret på højeste plan.

Oplysning er vejen til fremgang, og dette sandes på højeste plan.

Landsorganisationerne (De samvirkende Fagforbund) i vore broderlande Sverige og Finland har fuldt draget konsekvensen heraf og oprettet højskoler til fremme af oplysningsformål og dermed underbygning af tillidsmandsstabens kunnen.

Også De samvirkende Fagforbund i Danmark arbejder efter samme linie. Omend der ikke i dag er bevis i form af højskole, så er det en kendsgerning, at der af det tilgæede kontingent sættes nogle fa ører pr. uge i en fond, der til sin tid, når midlerne er tilstrækkelige, skal financiere bygningen af en højskole.

I Sverige har man nyligt taget et nyt skud på stammen i brug. Ved Akers Runö ikke langt fra Stockholm og i herlige naturskønne omgivelser har LO bygget en højskole, som ikke har sit modstykke inden for europæisk fagbevægelse. Under rationel hensyntagen til en sådan højskoles formal og virke er skabt en indretning af lokaler i første klasse, men det har også kostet den nette sum af 6,4 millioner svenske kroner. Ifølge de svenske jernbanemænds blad »Signalen» er skolen indrettet til 200 elever samtidigt. Järnvägsmannaförbundet har holdt sit første kursus på denne højskole, og i »Signalen» siges i tilknytning til forbundets kursus, som ellers holdes på feriehuset ved Särö: »Man kan nu spørge sig, hvor Järnvägsmannaförbundet i fremtidige spørgsmål om plads skal drive sin kursusvirksomhed. Det er klart, at Runöskolen ud fra rationelle synspunkter overtræffer Särö bl. a. på grund af dens mere centrale beliggenhed for deltagere og forelæsere; men i det dejlige Särö, først og fremmest forår og sommer, er man dog mere sig selv uden forstyrrelser fra omgivelserne. Det bliver forbundsstyrelsens sag at afgøre valget af kursuspladser, måske begge steder efter den lykkelige premiere på Runöskolen.»

Men skal aspiranten have en god start, er det en betingelse, at han får en grundig opbygning af sin indsigt i gerningens mange detaljer. Reglen om at begynde fra bunden, har også sin gyldighed her — og ikke mindst her, hvor så mange forhold spiller ind, og hvor ingen må svigte overfor sikkerheden.

Det er derfor påkrævet, at mange hjælpende hænder stilles til hans disposition, og at dem, der påtager sig denne opgave, nøje indprenter aspiranten, hver lille ting i den daglige gerning. Det er bl. a. også derfor han underkastes uddannelsen hos kørelærerne, som alle er erfarne og omsorgsfulde lokomotivmænd, for hvem det påhviler at indvi aspiranten i de mange opgaver, der skal løses under tjenestens udførelse. Blandt de mange ting, kørelæreren skal instruere om, hører bl. a. enkelthederne om indholdet af signal- og sikkerhedsreglementerne og som en grundregel og en kontrol af, at aspiranten kan opfatte signalerne så hurtigt og bestemt, som det er påkrævet, findes bestemmelsen om repetering af signalerne mellem lokomotivfører og lokomotivfyrbøder.

✽

Ved fremsættelsen af disse noget kortfattede betragtninger over vilkår og pligter for en lokomotivfyrbøderaspirant, er det imidlertid ikke for at pege på disse forhold alene.

Vi har gerne villet drage en parallel mellem dette afsnit af lokomotivpersonalets uddannelsesetid og tiden, der følger efter. En sammenligning, som vi på givne foranledning har fundet påkrævet for at undgå nogen misforståelse med hensyn til signalrapport i forholdet mellem eenmandsbetjente og tomandsbetjente køretøjer, efterhånden som førstnævnte vinder mere og mere indpas og giver anledning til, at en del af personalet skiftevis må køre med de forskellige typer og betjeningsformer.

Bevæggrunden til denne artikel er, at der er indsneget sig den alvorlige misforståelse, at repeterbegrebet bortfalder, når lokomotivfyrbøderstillingen er opnået. Denne fejltagelse vil vi gerne medvirke til bliver rettet omgående og overalt på de tomandsbetjente maskiner. Thi det har selvfølgelig ikke alene været meningen, at man skulle repetere signalerne under uddannelses tiden. Med den konstruktion, damplokomotiverne har, er det selvsagt påkrævet, at iagttagelse af signaler sker fra begge sider af førerhuset. Med den foranliggende kedel og de efterhånden mangeartede installationer på barrierepladen gives et forringet udsyn i forhold til f. eks. motorvogne, hvor førerens plads på dette område er mere hensigtsmæssig. Hertil kommer, at det ifølge ordrer og bestemmelser ubetinget påhviler lokomotivfyrbøderen at være lokomotivføreren behjælpelig med at iagttage signalerne.

Signalerne er i den moderne jernbanedrift et meget vigtigt led, og for lokomotivpersonalet betyder det nye signalreglement en forøget skærpelse overfor kravene til signaliagttagelse. Det er derfor nødvendigt, at enhver, der befinder sig på førerpladsen eller i førerhuset, deltager i denne opgave og tilpasser det øvrige arbejde, så intet signal passerer, uden at der fra højre til venstre side eller omvendt har været meldt »Ret ind«, »Ret ud« eller »Kør«, »Kør igennem« osv.

✽



## Personalepolitik ved DSB

★

Ved foreningens tillidsmandskursus, hvorfra referat bringes i næste nummer, havde deltagerne lejlighed til at hilse på Statsbanernes nye personalechef L. Buus-Pedersen, som holdt foredrag om »Personalepolitik ved DSB«. Det var første gang personalechefen talte om dette emne for en kreds af lokomotivmænd, og efter vor opfattelse har foredraget interesse langt ud i medlemskredsen, hvorfor vi benytter anledningen til at bringe det i DLT.



Indledningsvis må jeg sige, at det egentlig er en lidt for stor opgave, oplysningsudvalget har givet mig, når man har ønsket, at jeg skal fortælle om Statsbanernes personalepolitik, bl. a. fordi det ikke er mig, der bestemmer, hvordan en sådan personalepolitik skal være (og der tænkes vel i nogen grad også på tiden fremover). Den eneste, der sådant set kan udtale sig herom, er derfor Statsbanernes øverste chef — Generaldirektøren, medens jeg i den stilling, jeg har, kan tale om personale-administration, fordi det er det, jeg har med at gøre. Nå, det kan måske blive vanskeligt at definere begrebet »personalepolitik«, og et og andet om problemerne vedr. personalet vil jeg i hvert fald gerne trække frem. I øvrigt består vort personale af så vidt forskellige kategorier med forskellig fagkundskab både i henseende til uddannelse før antagelse som til den rent faglige såvel praktiske som teoretiske uddannelse, Statsbanerne selv yder, hvorfor »politikken«, hvis vi skal bruge det udtryk, i visse henseender kan være forskellig — og må være det — over for de forskellige grupper.

Jeg vil også derfor idag gå let hen over de forhold, der ikke direkte interesserer lokomotivpersonalet, som bl. a. bortset fra visse særlige pladser, har deres ganske særlige advancementsregler, og det er vist egentlig sådan, at begrebet personalepolitik for mange såvel enkeltpersoner som kategorier først og fremmest er knyttet til advancementsmuligheder og -regler.

Dette er for så vidt ej heller så mærkeligt, fordi det i en virksomhed som vor er vejen til større indtægt — altså bedre levevilkår — større ansvar og myndighed, alt i alt en højere position i samfundet, dvs. noget alment menneskeligt, som selv sagt både personalet — den enkelte som organisa-

tioner — og ledelsen må interessere sig levende for, men jeg skal senere kort komme tilbage hertil.

Først og fremmest må den kendsgerning fremhæves, at vi er en statsdrevet erhvervsvirksomhed, og at vi i overvejende grad arbejder med fast ansat personale — med tjenestemænd eller rettere stats-tjenstemænd.

Begrebet tjenestemand som fællesbetegnelse indførtes som bekendt ved tjenstemandsloven af 1919. Mange grunde har bevirket, at de fleste offentlige anliggender i næsten alle kulturlande besørgeres af tjenestemænd, hvis retsforhold til staten er af en anden art end mellem arbejderen og den private arbejdsgiver. Denne tjenstemandslov af 1919, der var en kodifikation af mange forskellige love om lønning og pension samtidig med, at den naturligvis frembragte meget nyt, er senere ændret på forskellige områder, og den nugældende tjenstemandslov er, som det vil vides, af 1946.

Denne lov danner således grundlag for fast ansatte jernbanemænds retsstilling i forhold til arbejdsgiveren: staten, men det siger sig selv, at en lang række af spørgsmål om ansættelse, uddannelse, ydelser af forskellig art, tjenestetidsforhold, forflytelsesregler, fribefordring, sygebestemmelser osv. allerede af den grund, at de må være forskellige i de forskellige virksomheder og administrationsgrene, ikke kan findes i loven, og der eksisterer derfor en lang række *supplerende bestemmelser* — særligt i vor ordreserie A — bestemmelser, der som regel er godkendt af personalets organisationer, og som i øvrigt i det omfang, tjenstemandsloven fastsætter det, er tiltrådt af lønningrådet.

Lige så selvfølgelig er det, at der her ud over dukker en masse spørgsmål op praktisk taget hver

eneste dag, hvad enten det nu er ude på de lokale tjenestesteder, i distrikterne eller over for Generaldirektoratet, det være sig af interesse for grupper eller kategorier eller for den enkelte ansattes ve og vel, og særligt her kan det naturligt blive af afgørende betydning, hvorledes indstillingen er hos dem, der har med personalets forhold og tjeneste at gøre, og endvidere har det naturligvis også den største betydning, hvilken »ånd« der behersker den øverste ledelse af virksomheden; men endelig kommer særligt her — efter min mening — Statsbanernes økonomiske forhold, det større eller mindre underskud, også ind i billedet.

Skal man tale om vor personalepolitik for så vidt angår tjenestemænd, således som den i dag giver sig udtryk i dels trykte bestemmelser, dels i sædvane, vil De altså forstå, at problemerne rent praktisk af hensyn til oversigten kan deles op i:

1. Bestemmelserne i tjenestemandsløven.
2. Tilsluttende bestemmelser i ordreserierne.
3. Almindelig praksis.

Jeg skal ikke her komme nærmere ind på tjenestemandsløvens skrevne bestemmelser, som de herrer, der jo er tillidsmænd og derfor vel kendt med organisationsarbejde, formentlig er lige så godt inde i, som jeg er, men jeg vil dog pege på den fundamentale forskel, der må være mellem tjenestemænd og f. eks. personalet i de store private erhvervsvirksomheder.

Det er måske allerførst værd at bemærke, at det ved tjenestemandsløvens gennemførelse og ved den administrative praksis, der er gennemført, ikke er Statsbanernes styrelse, der træffer lønftaler med personalets organisationer, idet dette er overgået til finansministeriet.

Det har af og til været drøftet, bl. a. når talen har været om mere forretningsmæssig ledelse af banerne, at dette kunne være uheldigt; men som bekendt har en privat virksomhed kun delvis og endda vel nok meget begrænset indflydelse på løningernes størrelse, så det kan næppe påstås, at Statsbanerne ikke af den grund kan drives efter forretningsmæssige principper.

Nogen ændring i dette forhold er der i hvert fald for tiden ingen udsigt til.

Når private virksomheders ledelse drøfter problemerne med deres personale, er i øvrigt et af de vigtigste spørgsmål *tryghed*, dvs. sikkerhed mod *arbejdsløshed*, *lønning under sygdom*, *sikring af alderdommen*, fordele, som sammen med visse andre ting kan betegnes som tjenstemandsgoderne. Mange vil hertil sige, ja tak, men disse goder betales gennem en mindre løn, og dette er måske nok tildels rigtigt, og der kan vel oven i købet tilføjes, det må erkendes som lige så rigtigt, at når »privatarbejderen« efterhånden tilkæmper sig lignende rettigheder, så bliver tjenstemandsgoderne relativt set mindre og mindre værd; men jeg nævner det, fordi det er uomtvisteligt, at tjenstemanden har fået løst disse problemer, og dette spiller naturligvis ind, når stillingen skal trækkes op.

I øvrigt bør det nævnes, at den vel nok først og fremmest gennem organisationernes arbejde, også nok takket være en forstående indstilling fra staten osv., men endvidere støttet af den almin-

delige udvikling og de forbedrede forhold for de private lønarbejdere, har bragt meget store løn- og arbejdsmæssige fordele. Hør her bl. a. citeret følgende fra banernes første tid:

»Da de ved statsdriften ansatte er forpligtede til efter bedste evne at varetage den dem overdragne tjeneste, har ingen af dem ret til permission, som følge heraf vil permission overhovedet ikke kunne forventes, medmindre tjenesten tillader det . . . . .«

« Og fra en noget senere periode:

»Tjenestefrihed på ikke ud over een dag til kirkegang eller andre private formål kan indrømmes, når vedkommende kan undværes fra tjenesten, og det kan ske uden udgift for banerne . . . . .«

Det vil forstås, at der ikke den gang var brug for noget feriehjem — derimod nok f. eks. for et rekreativshjem, og når disse forhold sammenlignes med de nuværende ferieregler, kan det vist egentlig tages som et godt eksempel på, hvordan udviklingen har været også for tjenestemændene i almindelighed.

Det her sagte skal ikke forstås, som om jeg synes, at når det er gået sådan, så er alt da såre godt, og så må der herske idel tilfredshed. Næ — der vil såmænd altid være problemer; men det kan ikke desto mindre være ganske sundt en gang imellem at standse og kigge os lidt tilbage, og når man en dag synes, at det hele er besværligt, surt og kedeligt, at ledelsen består af en samling banditter og ens tjenestefordeler er en slavefoged, kan det aldrig skade, sommetider kan det endda hjælpe at fundere lidt over svundne tiders arbejdsforhold.

I øvrigt er der for tiden i hvert fald hos visse politikere en tendens til at gå bort fra tjenestemandstillingen og over til »honorarlønnede« ansatte. Som bekendt har vi altid beskæftiget et vist antal personer, over for hvem vi har stået som almindelig privatretlig arbejdsgiver, og som vi lønnede med time-, dag-, uge- eller månedsløn efter overenskomst med de pågældende selv og senere med deres fagforening. Den overvejende hensigt med denne stab af »løst personale« har først og fremmest været, at vi herigennem har kunnet regulere mandskabsstyrken hurtigt og i takt med trafikens omfang; men endvidere har der her igennem været en vis mulighed for at skabe et passende forhold mellem bundklasse og avancementsstillinger (dog ikke altid udnyttet rigtigt). De pågældende løse folk har da også almindeligvis været folk i bundstillingernes arbejde som arbejdsmænd i remise, værksteder, ved banearbejder, på stationspladser og i pakhusene og for så vidt angår kontorerne, dem, der beskæftigede sig med det mest manuelle arbejde, men heri er der som nævnt ved at ske en ændring.

Fremtidig vil således civilingeniører ikke blive ansat i tjenestemandstillinger (eller som aspirant dertil), men blive lønnet efter overenskomst med Dansk Ingeniørforening. Kun de højere stillinger for civilingeniøruddannede vil blive bevarede som tjenestemandstillinger. På nogen lignende måde forholder det sig i øjeblikket med maskinmestre (ganske vist af andre årsager), og endvidere er så-



vel vore rutebil- som lastbilchauffører ikke tjenestemandsansatte. Jeg er ikke utilbøjelig til at tro, at udviklingen vil komme til at gå mere i den retning, bl. a. også fordi statens meget store udgifter til pension i en tid, hvor skatterne tynger så voldsomt, falder offentligheden stærkt i øjnene; men jeg må dog tilføje, at der ikke i Statsbanernes nuværende ledelse er ønsker eller planer fremme om at gå bort fra tjenestemandsansættelsen som det principielle.

I øvrigt har også dette spørgsmål været kommissionsbehandlet (administrationskommissionen af 1923), og man er her gået ind for bibeholdelse af tjenestemandstillingen i et passende omfang (som nævnt hensynet til hurtig regulering efter arbejdsmængden og passende størrelse af bundklasserne) også ved statens erhvervsvirksomheder.

Jeg kan i øvrigt i denne forbindelse oplyse, at forholdet mellem »faste« og »løse« i 1920 var 76 pct. og 24 pct., i dag er det ca. 70 pct. og 30 pct., altså en mindre ændring i retning af flere »løse«.

Foreløbig går det dog ikke i den retning, for så vidt angår lokomotivpersonalet, hvor udviklingen tværtimod for tiden nærmest går modsat, idet vi som bekendt er i færd med at komme væk fra de kørende håndværkere, hvorefter der snart ikke er flere tilbage — men på den anden side *behøver* en lokomotivfører eller en fungerende stationsbestyrer ikke absolut at være tjenestemand.

Jeg er vidende om, at der fra visse tjenestemandorganisationers side er stærke ønsker fremme om en revision af tjenestemandsløven (jeg ved også, at andre ikke er så forhåbende derpå), og en lønningskommission må vel komme i en ikke alt for fjern fremtid, fordi den inflationsagtige økonomiske udvikling i nogen grad har slået bunden væk under de nugældende lønningsbestemmelser, og fordi organisationerne har visse principielle krav, bl. a. fuldstændig ligelønsprincip og for denne organisation vel også noget om faglærtes løn kontra ufaglærte.

Kigger vi på de supplerende bestemmelser (ordre A m. v.) vil det være naturligt at begynde med begyndelsen, dvs. ansættelsen og uddannelsen. Hos Statsbanernes ledelse må der ligge et selvfølgelig ønske om at få tilstrækkeligt dygtige og vel uddannede folk på de forskellige pladser, og dette gælder i særdeleshed, når det drejer sig om betydningsfulde pladser, det være sig i sikkerhedsmæssig henseende eller stillinger, der har indflydelse på økonomien, og hvilke stillinger har for resten ikke det; men i hvert fald for dem, der virker som arbejdsledere, dvs. folk, der har ansvar for andres arbejde eller leder andre, må der stilles særlige krav. Der må derfor forlanges en vis uddannelse forud for ansættelse — rettet ind efter de krav, der af virksomheden stilles til de pågældende — der må være en prøve, før vi overhovedet antager dem som aspiranter, og der må derefter inden ansættelsen i tjenestemandstillingen af os selv gives de pågældende en både praktisk og teoretisk uddannelse, og de pågældende må aflægge prøver eller bestå eksamen for at godtgøre, at de er brugbare, og endelig må der efter tjenestemandsansættelse for mange kategorier kræves yderligere

prøver eller eksaminer for at opnå videre advancement.

Denne uddannelse af personalet koster mange penge; men det er for mig selvfølgelig, at det er penge, der er givet godt og rigtigt ud, og der kan vel ikke herske tvivl om, at pengene »kommer ind igen« gennem det vel uddannede personales arbejde på mange områder, jeg skal her blot nævne betydningen af grundigt kendskab til vor sikkerhedstjeneste.

I dette stykke vil styrelsen og organisationerne som regel være enige om personalepolitikken, idet også personalet vil være interesseret i, at de får dygtige, veluddannede og i enhver henseende ordentlige folk ind i korpset, og *måske* også fordi man (lad os bare være ærlige) ser en mulighed for lønhævning, når antagelses- og uddannelsesbetingelserne skærpes. Styrelsen må på sin side dog passe på, at der ikke benyttes overkvalificeret personale til »simpelt« arbejde, for så bliver det for dyrt, bl. a. også fordi den stærkt uddannede eller specielt uddannede let kommer til at føle sig hævet over det mere ukvalificerede arbejde.

Selv om jeg har på fornemmelsen, at det ikke falder i god jord og vil opfordre til modsigelse, vil jeg gerne i denne forbindelse som min personlige opfattelse sige, at jeg f. eks. synes, at det er anvendelse af overkvalificeret personale, når der forlanges lokomotivpersonale på rangertraktorer, selv om disse er noget over 80 eller 100 hestekræfter. Det er den slags, der fordyrer driften, og jeg har i hvert fald ikke hidtil være præsenteret for så overbevisende begrundelse derfor, at jeg har ladet mig omvende; men det sker måske i dag!

Forresten kan jeg heller ikke forstå, at en remsearbejder ikke undtagelsesvis kan benyttes som fyrbøder på en stor maskine.

I øvrigt kan det vist siges, at uddannelsesformerne og omfanget af uddannelsen ved Statsbanerne er så nogenlunde tilfredsstillende, men på den anden side må det fastslås, at uddannelsen ved en virksomhed som vor aldrig er endegyldig udformet; den må stadig følge med tiden, og udviklingen kan da kræve, at der må laves om. Således sidder der for tiden et uddannelsesudvalg, der beskæftiger sig med uddannelsen af arbejdsledere inden for stationstjenesten, men i det hele taget dukker der ny — eller i hvert fald til dels ny — synspunkter op, for så vidt angår arbejdsledelse, samarbejdsforhold på arbejdspladserne osv., som måske kan påvirke visse af vore kursusplaner.

Jeg skal her blot nævne det i de senere år meget omtalte T. W. I.-system.

Jeg skal ikke komme meget ind på T. W. I.-systemet ved denne lejlighed; men skal der snakkes »personalepolitik« af i dag, kan man efter min mening ikke komme helt uden om det. Det kommer fra USA og opstod under krigen, hvor Amerika ret pludselig skulle forøge sin produktion samtidig med, at den skulle omstilles fra freds- til krigsproduktion.

Der skulle derfor uddannes arbejdsledere i meget stort antal, og de praktiske amerikanere fandt da frem til forskellige metoder til at gøre dette så hurtigt og effektivt, at de har bredt sig til de fleste

europæiske lande og også er taget i brug ved adskillige jernbaner.

Arbejdspladsens menneskelige problemer er mangfoldige og kan på praktisk taget alle punkter gribe forstyrrende ind i arbejdets gang; det er derfor af den største vigtighed, at en leder er i stand til at forebygge sådanne problemer og til at behandle dem, når de trods alle forholdsregler alligevel opstår. Kort sagt: Han skal forstå kunsten at få folk til at yde deres *bedste*, hvad der i øvrigt ikke betyder, at de skal yde deres *yderste*, og han skal kunne fremme arbejdsglæden hos sine medarbejdere.

Forfatteren H. C. Branner har i en af sine romaner taget den dårlige arbejdsleder på kornet, hvor han skriver:

»Af skræk og terror kan man bygge magt, men man kan ikke bygge frugt og blomstring og lykkeligt samarbejde mellem mennesker. Han truede med stor virkning, han satte stemmer i dirren og hænder i sved, han forstod den kunst at tvinge mennesker til at gøre deres yderste. Men det yderste er ikke altid det bedste: en dirrende stemme og en svedende hånd er ikke pålidelige instrumenter. Og her gik et husfuld mennesker rundt i stadig skræk for, at grunden skulle forsvinde under fødderne på dem, men de gik jo ikke sikrere for det, og det var ringe glæde de følte for deres arbejde.«

Den anden yderpol er arbejdslederen, som slet ikke kan sætte sig i respekt, som sniger sig uden om vanskelighederne, og som folkene løber om hjørner med — han er også en dårlig leder — hvis han overhovedet kan kaldes leder.

Det er et sted mellem disse tilfælde, den gode leder findes, den leder, der får sine medarbejdere til at arbejde fornuftigt, og som forstår at få den arbejdsglæde frem, der ligger i ethvert vel udført arbejde.

Jeg tror, vi skal have nogle af disse ny teorier med i vort uddannelsesprogram, men skal som nævnt i øvrigt ikke her komme nærmere ind på dette system; men hvad enten det nu måtte være gennem T. W. I.-metoderne (afpasset efter vore forhold) eller på anden måde, er det mit ønske, at vi kan få endnu mere af dette samarbejdsprogram frem hos os til glæde for den enkelte og til gavn for virksomheden, og jeg vil i hvert fald melde mig som absolut tilhænger af enhver personalepolitik, der kan fremme dette mål.

Endvidere vil den hårde konkurrence, vi i de kommende år vil komme ud for, også kunne komme til at påvirke undervisningsstoffet for visse kategorier (trafikerhvervelse, kundebetjening), ja, for så vidt for alle statsbanemænd, for ganske vist vil rent faglig viden fremdeles være nødvendig; men den anden side af sagen: medvirken til at gøre virksomheden populær og arbejdet for at skabe større indtægter og mindre udgifter kan blive livsvigtigt for os, og denne parole har bud til os alle.

Danske Statsbaner er et transportforetagende — en vognmandsforretning om man vil — vi sælger ikke varer, men vi »sælger« ydelser og tjenester, og det er klart, at det er af den allerstørste betydning, at disse ydelser og tjenester leveres på den rigtige måde, og selv om vi måske ikke direkte

synes at have med kunderne at gøre, så er det rigtigt; det har vi alle.

Lad os blot tage lokomotivmanden, han kan høj grad medvirke til, at vor toggang bliver rettidig, men han kan ikke alene medvirke her, han er et af de mange led, der kan gøre Statsbanerne populære, og han har endvidere i sit daglige arbejde indflydelse på virksomhedens økonomi.

Det er, som jeg allerede har nævnt det, svært nok at sige, hvad der forstås ved personalepolitik, men jeg ser det som et af de vigtigste problemer i den kommende tid at blive ved med at forsøge at lære alle jernbanemænd at forstå, at vi alle er *medarbejdere* i en forretning, som vel kører godt i egentlig forstand; men som er ude for en så hård konkurrence (og på grund af den tekniske udvikling vil komme det endnu mere), at vi hver på sin plads må se det som en opgave ud over vore daglige mere faglige pligter at virke med til vor virksomheds trivsel, og det *kan* gøres praktisk taget af hver eneste af os, hvis vi virkelig vil prøve derpå.

Et eksempel til illustration af, hvad jeg mener.

Jeg kendte for nogle år siden en vognmester, som under sit arbejde på perronen på en større station altid på en sur, ja, direkte uforskammet måde svarede publikum, når de rettede spørgsmål til ham om afgangstider, rejseforbindelser o. l. Folk kan nu engang ikke se, om en jernbanemand hører til »de sorte« eller ikke, og jeg føler mig overbevist om, at han har jaget mange kunder væk fra os. Han hørte til »den gamle skole«, vil De måske sige — ja vel, men mon der ikke findes en eller anden endnu af slagsen, naturligvis ikke specielt blandt vognmestre, men blandt os alle; disse mennesker har en god faglig uddannelse — er det, man har kaldt dygtige jernbanemænd —; men i dag duer de bare ikke — og de burde i virkeligheden ikke have lov til at gå løse på en perron.

I øvrigt er vor uddannelse ikke færdig med de obligatoriske kursus, prøver og eksaminer. Det er kun den halvstuderende røver, der tror, at han kan det hele; den mand, der virkelig til bunds har søgt at dygtiggøre sig, ved med sikkerhed, at han aldrig bliver færdig med at supplere sin kunnen og viden, og ligeledes, at vel skal han bruge sin dygtighed til egen fordel, men han skal også sørge for, at den virksomhed, han arbejder for, har udbytte deraf.

Og her har vi så alligevel arbejdet os ind i det, som jeg i og for sig indledningsvis lovede ikke at sige ret meget om, nemlig avancementsspørgsmålet (bortset fra det kørende personale, tog- og lokomotivpersonalet med deres særlige regler).

I den tid, vi lever i, og i den hårde tid, der kommer for jernbanerne, er det mere nødvendigt end nogensinde, at vi får særligt de vigtigste arbejdslederstillinger besat med de rette folk. Vi kan til dels finde frem til dem gennem prøver og eksaminer, men også kun til dels, fordi der er så mange andre egenskaber, der kræves af dem, der skal lede og omgås et stort personale og en uensartet ofte kritisk kundekreds.

Der har vel nok igennem årene om ikke hersket strid, så dog eksisteret divergerende opfattelse mellem personalets organisationer og administrationen



angående disse avancementsprincipper, idet organisationerne har haft en udpræget tilbøjelighed til at holde på det ubetingede anciennitetsprincip, medens administrationen har fastholdt den koordinering af »anciennitetsprincip« og »udvælgelsesprincip, der er kommet til udtryk i sin tid i den store sparekommissions betænkning: »Man bør vælge den ansøger, der anses for bedst i stand til i det lange løb at udfylde stillingen. Af to lige kvalificerede ansøgere bør selvfølgelig den i anciennitet ældste vælges, og yderligere vil et fortrin i anciennitet — hos en i øvrigt kvalificeret ansøger — kunne opveje et vist fortrin i kvalifikationer hos en yngre ansøger, dog under væsentlig hensyntagen til betydningen af den stilling, der skal besættes.«

Jeg tror af flere grunde overhovedet ikke på, at vi kommer uden om dette hovedprincip fremover. Jeg ved, at der fra gammel tid hos personalet er en skræk for uretfærdig behandling, favoritisme osv. men jeg tror ikke, der i vor tid er større fare for den slags. Naturligvis er intet system eller noget menneske fuldkomment, og den største ulempe ved det er måske, at mange forskellige foresatte skal afgive den første bedømmelse og udtrykker sig forskelligt; men dels bliver påtegningerne kritiseret og sammenlignet, og endelig er der *personale-nævnet*, der sikrer mod personlig forfølgelse.

Nogen udvidelse af deltagerantallet i *besættelses* mødet med personalerepræsentanter (forfremmelsesråd) kan jeg derimod ikke se nytten af; men jeg skal i øvrigt som lovet ikke tale mere om dette spørgsmål, der ganske naturligt interesserer mindre i denne kreds, og endvidere er reglerne trukket klart op i »Vingehjulet« nr. 23 af 1948, og dette udmærkede blad læser De jo alle.

Jeg nævnte før, at det for mig synes fundamentalt, at vi i endnu højere grad kommer ind på begrebet medarbejdere i modsætning til det gammelkendte arbejdsgiver og arbejder. Det er en ændring, der også er ved at finde sted i de større private virksomheder, og som et udtryk herfor må også ses den nydannelse, der er kommet i de senere år ved oprettelsen af samarbejdsudvalgene.

Inden for statens styrelser er denne ordning kun 4 år gammel, og der vil vel nok gå nogen tid, inden den bliver rigtigt indarbejdet såvel hos personalet som i ledelsen, og det er vel ej heller givet, at den helt rigtige form er fundet straks ved starten; endvidere synes der at være nogen træghed ude omkring med hensyn til at få startet de lokale udvalg; men kan disse udvalg komme i gang og komme til at arbejde rigtigt, skulle der være mulighed for, at tanken med det hele skulle kunne realiseres og give det ønskede resultat: Bedre samarbejde mellem alle til gavn for virksomheden og dermed for den enkelte.

De samme tanker ligger bag ved *forslagsordningen*.

Denne indledes (som institution betragtet; der har jo altid været fri bane for indsendelse af forslag) ved en bekendtgørelse i »Vingehjulet« den 25. august 1950, og den skulle være en ordning, »der tilsigter rationalisering, besparelser i eller ændringer af arbejdet, herunder også forslag til ny eller ændringer af anvendte tekniske hjælpemid-

ler, samt forslag, der tilsigter indtægtsforøgelse, herunder naturligvis ikke *almindelige* takstreguleringsforslag, men ved ændringer af takstmæssig karakter, hvor et konkret misforhold synes opstået, og i det hele taget forslag, hvis gennemførelse synes at kunne tjene Statsbanernes trivsel.«

Forslagene kan — i modsætning til anden korrespondance fra personalet til styrelsen — sendes direkte til Generaldirektoratet.

Godkendte forslag af mere end rent lokal eller ret uvæsentlig karakter gøres som regel til genstand for omtale i »Vingehjulet«, og der uddeles i visse tilfælde honorarer. Ved bedømmelsen af, hvorvidt der bør udbetales honorar for et forslag og dets størrelse, tages bl. a. hensyn til

- a) den pågældendes initiativ også uden for det daglige arbejdsområde,
- b) forslagens betydning for Statsbanerne og
- c) det med forslagens fremsættelse forbundne arbejde.

Der er indgået ca. 600 forslag, heraf er lidt over 400 færdigbehandlet, ca. 65 helt eller delvis antaget, og der er udbetalt ca. 45 honorarer. Mange af de stillede forslag har — naturligvis uden at forslagsstilleren har været bekendt dermed — været rejst og drøftet tidligere på andres initiativ, eller også bortvejres fordelen ved et forslag ved ulemper eller udgifter andetsteds, men det lille antal »antagne forslag« bør naturligvis ikke bevirke, at personalet ude omkring mister initiativet.

Denne ordning må også ses som et led i den moderne personalepolitik, der søges ført, og hvor personalet ønskes knyttet til virksomheden som medarbejdere; det kan også siges sådan, at vi i rationaliseringen søger støtte hos personalet.

For også i rationaliseringen bør personaleproblemerne tages med i betragtning.

Nu tales der så meget om rationalisering i vore dage, at man sommetider skulle tro, at det at indrette sig og drive en virksomhed på en rationel — dvs. fornuftig, hensigtsmæssig og økonomisk forsvarlig — måde, er noget, vi moderne mennesker (som vi ynder at kalde os) har fundet på. Dette er naturligvis slet ikke tilfældet. De, der var før os, var skam ikke så tossede endda; men forholdene ændrer sig, den tekniske udvikling går stærkt, og endvidere er selve rationaliseringen sat mere i system — bygget teoretisk og videnskabeligt op.

Vi kommer i hvert fald ikke uden om problemet, der primært går ud på at skabe forøget produktivitet (for os mere trafik), men samtidig må vi sætte ind for begrænsning af arbejdsstyrken ved hjælp af moderne tekniske hjælpemidler og ved at fjerne uproduktivt arbejde samt forenkling administrationsapparatet.

Det er gået lidt langsomt i starten — der har vel nok været flere grunde hertil; men det må i denne forbindelse erindres, at vor forretning er en meget omfattende og kompliceret virksomhed, der ikke lader sig gennemgå på samme måde og med lige så stor lethed som en almindelig industri- eller fabriksvirksomhed.

Dernæst har der vel været en del modvilje hist og her imod hele rationaliseringsproblemet, men vi



må gøre os klart, at det ville være meget forkert, om vi forsøgte at luske os uden om det, for kan vi ikke selv ordne vore forhold på en fornuftig og hensigtsmæssig måde, vil andre blive sat ud på at ordne det for os.

Jeg ved meget godt, at en eller anden vil sige, ja, det kan han sagtens stå og sige; men det gælder vel kun om at få os til at pukke så meget som muligt, eller »tempoet skal selvfølgelig nu sættes i vejret for enhver pris«, eller også »rationalisering skaber jo bare arbejdsløshed«, og måske også »hvad interesse har vi i alt dette« og »hvad andel får vi monstro deri«. Men det er ikke rigtigt at anlægge sådanne kortsynede synspunkter, for rationaliseringen er ikke et simpelt sparekommissionsarbejde (et sådant arbejde kan blive nødvendigt på visse arbejdspladser, hvor den lokale ledelse svigter, men dette er en helt anden sag). Ved rationaliseringen skal arbejdet søges lettet, det er ikke et morakkeprogram, og *ingen* burde stiltiende se på, at uproduktivt arbejde opretholdes, så lidt som at gamle personalelugende metoder bevares, fordi *alle* må være direkte interesserede i det bedst mulige økonomiske resultat for virksomheden, om ikke andet, så ud fra rent egoistiske grunde, *idet det må stå ganske klart, at mulighederne for forbedring af vore forhold står i et vist lige forhold til vore økonomiske resultater.*

Jeg må da også sige, at jeg personligt i nogle af de rationaliseringsarbejder, jeg har været beskæftiget med, har oplevet en glædelig interesse såvel hos de enkelte som hos organisationslederne, *selvom* det rent midlertidigt er gået på tværs af personalets interesser — jeg skal blot her nævne etablering af lastbilkørslen, hvorved der er sket indskrænkning i personalebehovet fsv. angår lokomotiv- og togpersonale på flere hundrede mand. Vi skal og vi kan også komme langt videre ved at følge med i den tekniske udvikling; at vi så nogenlunde er fulgt med (trykluftbremse, elektrisk drift, dieseldrift, biltrafik for at nævne enkelte ting), har da også forholdsvis nedsat personalets størrelse. Et enkelt tal fortæller os noget derom, idet antal personale pr. 100 000 vognakse/km i 1920 var 4,85, medens det nu antagelig er ca. 3,15; men på den anden side stiger lønudgifterne alligevel forholdsvis stærkt. De var i 1920 40 pct. af samtlige udgifter, og i dag er de ca. 60 pct. Det er klart, at dette tal må give anledning til at gå videre, og det er lige så klart, at en fortsat rationalisering kan ske, uden at personalets berettigede interesser går for nær, fordi besparelserne for så vidt angår tjenestemændene vil kunne ske ved begrænsning i nyansættelserne.

Jeg skal i øvrigt ikke gå nærmere ind på ordre A's mange bestemmelser — bestemmelser, som sådan set er det væsentlige grundlag for personaleadministrationen — tiden tillader det ikke, og jeg ved, at der også her på kursus er holdt foredrag med diskussion om tjenestetidsreglerne, vel nok noget af det, der i det daglige arbejde kan give anledning til diskussion og problemer for den enkelte. De kørende folks arbejde med uregelmæssig tjeneste og megen fraværelse fra hjemmet kan være anstrengende og enerverende; men de eksisterende regler synes mig også at give den fornødne sikker-

hed for personalet, og det er mit indtryk fra mit arbejde i distrikterne, at de efterleves i den ånd, hvori de er givet, nemlig at tjenestemandstillingen vel »må lægge aldeles overvejende beslag på indehaverens tid og kræfter, så at enhver mulig anden beskæftigelse må blive noget aldeles sekundært« (Lønningsrådets fortolkning af tjenestemandslovens § 1), men på den anden side må personalet ikke misbruges.

Selvfølgelig opstår der af og til også strids-spørgsmål her, men hvis begge parter altid vil huske på, at sådanne regler skal bruges, men ikke misbruges, tror jeg de blev endnu mere sjældne. Skulle jeg omtale et enkelt spørgsmål mere, måtte det være sygereglementet. Som jeg indledningsvis nævnte det, anser jeg det for et af de største gode, tjenestemænd har, at der er løn under sygdom, og som også nævnt, er det selvsagt en af de ting, der trænger sig på på det private arbejdsmarked.

Så vidt jeg ved, er det aldrig opgjort, hvad dette koster Statsbanerne, men Norske Statsbaner har opgjort, at det koster dem 12 mill. kr. om året, og så må det koste os noget lignende. Løn under sygdom er som nævnt et kolossalt gode, og jeg håber ikke og tror for så vidt heller ikke, at der i princippet vil blive røkket derved; men desværre er der endnu enkelte, der ikke har moralsk rygstød til at tage et sådant gode og derfor misbruger det. De findes blandt alle kategorier og såvel blandt høje og lave. Jeg ved, at vi er ganske enige om, at der ikke skal holdes hånd over disse få — de er dårlige medarbejdere og de er dårlige kammerater, fordi de *kan* forringe vilkårene for os alle —; men bliver vi opmærksomme på dem, særligt inden de bliver pensionsberettigede, vil vi da også søge sådanne tjenestemænd fjernet — afskediget af helbredshensyn.

For dem, som ulykken rammer i form af sygdom, kan jeg på den anden side sige, at der hos Statsbanernes nuværende ledelse er en afgjort human indstilling, således at der ydes den støtte og udvises den forståelse, som sygereglementet tillader — og endda lidt til.

Den samme indstilling vil også findes, når menneskelige problemer af anden art opstår, hvad enten de er store eller små — store vil de vel som oftest være for den enkelte, der rammes.

Da jeg for nogle måneder siden overtog min nuværende stilling, sagde Generaldirektøren til mig, at vel skulle der en vis portion hjerne til for at klare den, men der skulle tillige og i mindst lige så høj grad hjerte til, og disse kloge ord har jeg søgt og vil fremefter søge at handle efter både i de sager, jeg kan afgøre, som i dem, jeg skal referere og forelægge opefter.

Dette betyder naturligvis ikke, at der skal udvises oliebrødsbarmhjertighed, og overfor dårlige medarbejdere og arbejds-sky personer skal der af hensyn til hele korpssets anseelse gribes hårdt ind. Måske skal vi dog, når talen er om disse mennesker, ind på i højere grad end tidligere at søge ind til *årsagerne* — i særdeleshed, når det drejer sig om tidligere dygtige folk, som sløjer af — måske ved anvendelse af særlig *personalekonsulent*; men



det er et spørgsmål, som netop er til overvejelse og drøftelse med organisationerne.

Velfærdsarbejdet spiller også en rolle i dag i forholdet mellem ledelse og personale. Her ofrer måske nok store private virksomheder mere, end det er muligt for os, så længe vi er så dårligt stillet økonomisk, som vi er. Men tager vi velfærdsarbejdet i noget udvidet betydning, er det alligevel betydelige summer, der årligt ydes til fremskaffelse af boliger, ferie hjem, sygekasse kantiner, oplysningsarbejde, opholdslokaler osv. Jeg ved meget vel, at der fremdeles klages over visse opholdslokaler, særligt for fremmed kørende personale, og det er vel også i visse tilfælde berettiget; men det må huskes, at det er meget dyrt at bygge, og at det ikke er så let at skaffe penge mere.

Disciplin og Vor Herre er tid efter anden blevet afskaffet så i det ene land og så i det andet; men der er det mærkelige ved disse to begreber, at de altid kommer igen. Vi skal ikke have disciplin i den gammeldags forstand med kæft, trit og retning; men nogle påstår, at der i tiden skal være en vis slaphed og ligegladhed, at der særligt i alle større virksomheder ikke bestilles så meget som før, og at der er en udtalt ligegyldighed over for arbejdet, der nærmest føles som en straf.

Jeg ved ikke, om det passer — det er i hvert fald lettere at påstå den slags, end det er at bevise det, og jeg skal heller ikke sige, hvor meget der er om det for vort vedkommende, men givet er det, at disciplin skal der være, når der herved i højere grad forstås selvdisciplin, således at ikke blot skal en ordre efterleves, men som hovedregel er »ordre« helt unødvendig.

Dette er, hvad jeg ved denne lejlighed har ment at burde trække frem af spørgsmål vedrørende personalets forhold: adskilligt andet kunne måske også have fortjent omtale, men så ville det blive enten blot opremsninger eller alt for langtrukket.

Skulle jeg til afslutning sammenfatte, hvordan jeg personlig kan ønske mig Statsbanernes personalepolitik i tiden fremover, kan jeg sige det på denne måde.

En stab af fastansatte, suppleret op med et mindre antal løst beskæftigede, dels af hensyn til hurtig regulering i nøje takt med trafikken størrelse, dels også for at hindre, at bundklasserne bliver for store, hvorved avancementet bliver for dårligt eller kommer så sent, at vi får ene gamle mennesker i arbejdslederstillingerne.

Et vel uddannet korps således at forstå, at vi kan stille rimelige krav til evner, uddannelse og personlighed inden ansættelsen, at vi undgår de unormale perioder, vi har kendt, med høje konjunkturer, så de dygtigste slet ikke vil ind hos os, og at vi kan give en god faglig teoretisk såvel som praktisk uddannelse uden i øvrigt at komme for langt ud, gå over gevind og få overkvalificerede folk til skade for arbejdets gode udførelse; gode avancementsforhold, så at de egnede kan nå naturlig udgang af bundklassen, inden de bliver for gamle.

På den ene side forståelse hos ledelsen af nødvendigheden af gode arbejdsforhold for alle, hvad enten de tilhører den ene eller anden kategori eller

arbejder inde eller ude. På den anden side en voksende indstilling hos personalet på, at vi alle skal have forretningens trivsel for øje, og at vor velfærd nu og fremover i høj grad er afhængig af forretningens økonomiske stilling. Ingen kan være så naiv at tro, at der stadig kan skaffes forbedringer, når virksomheden i øvrigt er i tilbagegang.

Ingen blødsødenhed over for folk, der ikke er ærlige, eller som helst ikke vil bestille noget, eller med hensyn til »druk« i tjenesten, men ellers menneskelig bedømmelse, når en god medarbejder har begået en fejl og uforskyldt er kommet i vanskeligheder.

Jeg ønsker det gode samarbejde fortsat, som eksisterer mellem personalets organisationer og styrelsen. Ikke således at forstå, at vi altid vil eller skal være enige om *midlerne*, men således, at vi kan tale os til rette på fordragelig måde og altid vil være enige om *målet*: at skabe en god, sund forretning og hjælpe hinanden med at gøre den populær i offentligheden.

Rationaliseringen fremskyndet ved hjælp af moderne tekniske hjælpemidler til støtte for skabelsen af større trafik ved hjælp af færre mennesker, men gennemført på en sådan måde, at personalets berettigede interesser ikke skades, allerede fordi vi skal have hele personalet med i arbejdet for at få det helt rigtige udbytte frem. Kan vi tage et fælles tag i hamlen her, uden mistro for så vidt angår motiver o. l., tror jeg, meget vil være nået.

Vi er alle mennesker med menneskelige fejl, men *De* kan gavne ved ikke at trække ubetydeligheder frem eller for højt op, så det hele ender i rethaveri, og *vi* skal til enhver tid forstå, at vi har med mennesker at gøre.

## En lokomotivmand på rejse i USA

Af lokomotivfører J. F. Nielsen, Odense.

(Fortsat fra DLT nr. 20 1953, side 261.)

Endelig nåede vi Minneapolis, der rummede så mange ungdomsminder for mig. Her mødtes jeg så med min gamle ven og kammerat, som jeg ikke havde set i over 30 år. Også han var blevet grå i toppen, men humøret var det samme. Millionær var han heller ikke blevet. Det var jo ikke alle amerikafarere, der blev det. Han var tømrersvend, som da jeg forlod ham, men eget hus og egen bil havde han selvfølgelig. Og så var han iøvrigt tilfreds og glad ved tilværelsen, og det er jo noget af det vigtigste enten man er i Amerika eller i Danmark.

I otte dage fejrede vi gensynet, opfriskede gamle minder og levede højt hver dag. Opholdet hos min brave trofaste ven sluttede med en afskedsfest ude i en skov, hvor kødet blev stegt på spid. Maden spiste vi på paptallerkener, som efter måltidet sammen med papir og andet affald blev brændt i et bål. Skovsvin er heller ikke velsete i Amerika.

Men rejsens mål var ikke nået endnu, jeg skulle en tur ud vest på til staten North Dakota, så var der bare spørgsmålet, om jeg kunne få fripas til den tur. Jeg henvendte mig på Great Nothens



hovedkontor, hvor jeg talte med en af direktørerne, han gennemlæste mine papirer og var mægtig flink. Vi talte om forholdene ved den danske jernbane og ligeledes om besættelsesårene, og efter endt samtale fik jeg fripas til et af de fineste tog, som kører mellem Minneapolis og Seattle. Togets navn var på dansk »Vestens Stjerne« eller tog 3. Da togføreren kom for at billettere blev han meget forbavset over, at jeg som dansk lokomotivfører kunne få fripas til »Vestens Stjerne«, da han, som var ansat der, ikke kunne opnå en sådan gunstbevisning.

Jeg tænkte under turen, at det også kunne være interessant at prøve at køre på et amerikansk diesellokomotiv, og da jeg henvendte mig til lokomotivføreren, var han straks beredvillig og viste mig alt.

Lokomotivføreren var uhyre elskværdig og samtidig glad for at tale med en dansk kollega, men jeg fandt snart ud af, at det var en mand, der regnede med ikke for sit udseende, men i kraft af sin stilling. For det første havde han to mand til hjælp, den ene som sin maskinassistent, der kørte toget, den anden som altnuligmand. Den sidstnævntes arbejde bestod i betjening af lys, varme og eftersyn af vognene.

Maskinens funktionering var den samme som ved vore herhjemme, forsigtig igangsætning samt klokkeringning fra maskinen, når toget satte sig igang, og når det kørte gennem byer, som der ikke skulle holdes ved.

Diesellokomotivet var sammensat af to enheder, men betjentes kun i den forreste ende.

Lokomotivføreren arbejder bestod i at have kontrol med togets gang og hastighed samt føre rapporten. Dets hastighed måtte ikke overstige 130 km, vel ikke nogen stor hastighed, når man betænker den lange strækning, men skinnenettet var efter min mening ikke nær så godt holdt i stand som vort herhjemme, og der er ikke tvivl om, at med vort materiale kunne de holde en endnu større fart.

Jeg diskuterede med ham lokomotivets drift og jeg fik forståelsen af, at han ikke havde det indblik i maskineriet, som der forlanges af en dansk lokomotivfører.

Af damplokomotiver så jeg ikke 10 på min tur gennem staterne, selv rangeringen foregik ved dieseldrift.

Efter ca. 3 timers kørsel inviterede min amerikanske kollega på »Vestens Stjerne« mig på en tur gennem luksustoget og viste mig alle dets raffinementer, der gør livet behageligt for dets passagerer under kørslen, men turen er også temmelig lang, da toget udgår fra Minneapolis og skifter i Seattle ved Stillehavets kyst.

Efter gennemgangen sluttede vi vor samtale ved en drink i en af togets barvogne, og han bad mig sende sig en hilsen, når min ferie var endt, og jeg var kommet hjem, og det ønske har jeg opfyldt.

En dag var vi på fisketur inde i det skønne Minnesota. Ved en stor skovsø gjorde vi holdt og fik fiskegrejerne ud, men fiskene må have haft forståelsen af, at fiskeri ikke var min næringsvej, for der var overhovedet slet ikke tale om bid. Nå, vi

havde selvfølgelig heller ikke regnet med at skulle have fisk til frokost, men havde sørget for, at madkurven var i orden, både hvad vådt og tørt angik, men fisk blev der som sagt ikke noget af.

Til gengæld havde jeg den oplevelse at se en bæverkoloni ved en af skovsøerne. Disse flittige dyr, der har en forunderlig evne til at bygge deres kunstformede boliger, bed uden stort besvær store ca. 10 stms. grene over og svømmede med dem gennem vandet. Bæverne har været fredet der i mange år, fordi de var ved at uddø, men nu er bestanden igen så stor, at den er ved at blive en plage, så det varer nok ikke ret længe, førend man begynder at tynde ud i bestanden igen.

Et andet sted traf vi et indianereservat, hvor disse få rødhuder levede deres eget liv. Den eneste pligt, de havde overfor staten var, at de skulle gøre lidt skovarbejde, men efter sigende blev det ikke til ret meget, de var dovne og slet ikke indstillet på kropsarbejde af den art, nå, det er der vel heller ikke noget at sige til. Igennem generationer har de været frie folk og levet af jagt og fiskeri, mens ting som agerbrug og skovarbejde var ukendte begreber for dem. Så kom de hvide og tyndede ud i rækkerne, ja fortrængte dem, og tilbage er kun nogle få tusinde af det, der engang var Amerikas oprindelig befolkning. — Jeg talte med enkelte af de ældre, som godt forstod engelsk, men nogen drøftelse af spørgsmål af værdi kunne der ikke være tale om. Selv en indianer ved, at »tavshed er guld«. De unge indianere ville overhovedet ikke tale med os, også kvinderne gik stille omkring, nogle af dem med et sjal på ryggen, hvorfra den lille unge forundret iagttog den verden, som de skulle vokse op i.

En dag besøgte jeg så det gamle værksted, hvor jeg i ungdommens år arbejdede sammen med 7—800 andre, men ak, hvor forandret måtte jeg sige med digteren. Udviklingen havde ført med sig, at man nu kun beskæftigede sig med reparationer, da diesellokomotiverne blev lavet andetsteds.

Med ledelsens elskværdige tilladelse gik jeg gennem de haller, hvor en ny generation havde indtaget vore gamle pladser. Ikke een eneste traf jeg fra den gamle tid. Med en vis vemod gik jeg for sidste gang ud fra fabrikkens porte, måske var jeg ikke skuffet, men det havde jo været morsomt, hvis jeg blot havde truffet een eneste kammerat fra den gamle tid.

Og så skulle jeg tænke på at komme hjem til gamle Danmark igen. På et jernbaneselskabs kontor var man så flink at udstede et pas til mig, skønt til et andet selskab, og så gik det atter hjemad til den gamle by. Rejsen over Atlanten med »Queen Elizabeth« var atter en eventyrlig oplevelse, hvor man havde det godt og traf mange interessante mennesker bl. a. en amerikansk krigsflyver, der var meget interesseret i at høre, hvordan vi havde det under besættelsen.

En skønne dag var rejsen endt. Den kære familie modtog mig med åbne arme, og tit og ofte vil jeg tage minderne frem fra min Amerikarejse, mange byer og navne har for mig nu fået en anden klang. Jeg har påny set, at der ligger en verden udenfor de jernbanespor, jeg kører over til daglig.



## Dronning Ingrids fond

*til bekæmpelse af polio*

### En indsamling som gavner os alle

Børnelammelsen er uden tvivl den civiliserede verdens uhyggeligste sygdom. Den polio-epidemi, vi havde i Danmark i fjor, var en af de værste, der nogensinde har været i Europa. Henved 6 000 danske borgere blev angrebet — halvdelen fik lammelser, og op imod 10 pct. heraf døde.

Det var i den gyldne eftersommer, at den 3. og hidtil værste børnelammelses-epidemi brød ind over landet med et halvt tusinde tilfælde om ugen. Sygdommen angreb i flæng voksne og børn — fattige og rige — kvinder og mænd, men mest gik det ud over vore små børn. Alene i hovedstaden fik ca. ½ pct. af børn i alderen 1—4 år lammelser og endnu flere var angrebet af børnelammelse.

Polio er civilisationens pris, siger man. I dag mig — i morgen dig. Men skal vi i al evighed være tvunget til at betale denne pris? Nej, vi må bekæmpe polioen, således at vi kan gå fremtidige eftersommer — sygdommens værste periode — i møde uden frygt.

Landsforeningen mod børnelammelse (polio), som udfører et stort arbejde i KAMPEN MOD POLIO, og som alene i fjor anvendte over 1 mill. kr. til støtte af forskningsarbejde til sygdommens bekæmpelse og til efterbehandling og støtte for polioramte, har haft den glædelige opmuntring, at foreningens protektrice, Hendes Majestæt Dronningen har givet sit samtykke til, at der oprettes et fond til sygdommens bekæmpelse, og som skal benævnes

DRONNING INGRIDS FOND  
til bekæmpelse af polio.

KAMPEN MOD POLIO er til gavn for os alle — den enkelte og hele samfundet. Kampen føres både defensivt og offensivt. Defensivt ved at afbøde sygdommens eftervirkninger hos dens ofre ved en efterbehandling, som gennem de senere års landvinding har nået et meget højt stade til uvurderlig gavn for de ramte. Og offensivt gennem forskningsarbejde, som har til endemål at frembringe en god, forebyggende vaccine, således at vi med den som våben ikke mere behøver at frygte polio.

Vær med til at hjælpe fonden til at opfylde sit formål — at bekæmpe den frygtelige folkesygdom, børnelammelsen.

Giv Deres bidrag til indsamlingen til

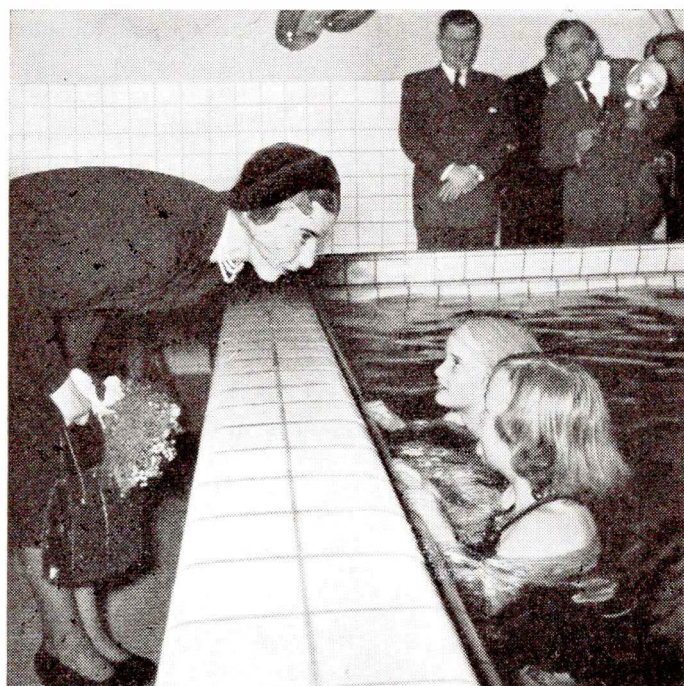
DRONNING INGRIDS FOND  
til bekæmpelse af polio,

adr.: Landsforeningen mod børnelammelse,  
Tuborgvej 5, Hellerup,

eller til indsamlingens girokonto nr. 17.

Det er en kamp, der gælder os alle.

Medvirk til, at KAMPEN MOD POLIO kan fortsætte, til sejren er vundet — en kamp, som også kan betyde noget for Dem og Deres. Og fortæl Deres venner og bekendte, at også de må være med — give deres bidrag — for det gælder her mere end nogensinde — at løfte i flok.



*Dronning Ingrid, som er protektrice for Landsforeningen mod børnelammelse (polio), taler med to små piger, som er til efterbehandling for børnelammelse på et af landsforeningens efterbehandlings-institutter. Dronningens besøg er altid en stor opmuntring for de små patienter og for alle, der medarbejder i*

KAMPEN MOD POLIO.



*Landsoplysningsudvalget*

### Bag Malmø Stadsteaters kulisser

Som meddelt ved opslag rundt om i afdelingerne arrangerer landsoplysningsudvalget søndag den 15. november et besøg »Bag Malmø Statsteaters kulisser« med efterfølgende overværelse af teatrets eftermiddagsforestilling, operetten »Cirkusprinsessen«.

Programmet bliver som følger: Deltagerne samles i Havnegade ved Øresundsbadene, hvorfra afgang sker kl. 10.50, med ankomst Malmø Havn kl. 12.35.

Kl. ca. 13.30 tager rundturen på teatret sin begyndelse, og kl. 16,00 pr. begynder forestillingen.

Afrejsen fra Malmø vil ske kl. 19.45 fra færgehavnen, med ankomst Københavns Frihavn kl. 21.10.

Billetterne til forestillingen vil blive udleveret under overfarten til Malmø. Betalingen skal erlægges i sv. kr., som hver enkelt deltager selv må skaffe sig i en bank.

Der er indsendt ansøgning til Generaldirektoratet med anmodning om, at de til rejsen benyttede fripas må blive holdt uden for det arligt tilstæde antal. I den anledning henledes opmærksomheden på, at en evt. fritagelse for medregning kun gælder for fripas til fællesklasse, ligesom det er indres, at fripassene efter endt brug skal stemples af afdelingsformanden og afleveres til fripasudstederen.

På gensyn søndag den 15. november kl. ca. 10.15 ved Øresundsbaden København Havnegade.



### Tak

Vor hjerteligste tak til alle for den store deltagelse ved vor kære søn og broder, lokomotivfører Helmuth Hansens begravelse, tak til hans kolleger som stod æresvagt ved hans bære og bar ham til graven, samt fanernes tilstedeværelse, en særlig tak til lokomotivfører C. Jespersen for de smukke mindeord ved graven og tak for kranse og blomster fra Frederikshavn, Aalborg og Fredericia afdelinger samt 2. Distrikt, Aarhus. På familiens vegne

*Inger Birkø.* Pens. banearbejder *P. C. Hansen*,  
Ringsgade 2, Skive.

Alle, som viste mig venlig opmærksomhed ved mit 25 års jubilæum som medlem af Feriehjemsudvalget, bedes herigennem modtage min hjerteligste tak.

*K. T. Pedersen*, Helgoland.

### Gase- og flæskespil

Afdelingerne 1, 2, 3 og 45's festudvalg afholder stort gase- og flæskespil fredag den 27. november kl. 19,30 i »Ny Ravnsborg«, Vester Fælledvej 82.

Der spilles 13 spil ialt. Første spil er gratis for alle i salen. 10 gennemgående spil for 3.50 kr. samt 2 ekstra spil à 1 kr.

Medlemmer, pensionister og aspiranter med familie er velkomne.

### Lokomotivmændenes selskabelige forening

#### »Lanternen«

»Lanternen« afholder efterårsfest fredag den 13. november i »Ryttergaarden«, Klampenborg. Modetid og -sted er Klampenborg station kl. 18.16.

Kl. 18.40 serveres det store kolde bord med små, lune retter. Dertil 1 ol og 1 snaps — senere kaffe med likør. »Gamby« spiller. Prisen er pr. deltager 10,00 kr., og indtegningen til festen, der slutter lørdag den 7. november kl. 10,00 finder sted på maskindepoterne Gb., Av., Hgl. samt hos B. A. Jensen, telf. Su. 6495 u.

*Bestyrelsen.*

### Byttelejligheder

*Esbjerg—København.*

I Esbjerg haves en stor, solrig 3 værelses lejlighed, sund og god, centralt beliggende, 50 kr. pr. måned, ønsker en 2 eller 3 værelses lejlighed i København.

*Stationsbetjent M. Dalgaard*,  
Jyllandsgade 126, Esbjerg.

*Kolding—København.*

2½ vær. moderne, maskinvaskeri, indskud 850 kr., husleje 140 kr. mdl. incl. varme ønskes byttet med mindst 2 værelses lejlighed i København, ved S-bane.

*Trafikassistent B. J. Andersen*,  
Kikkenborgvej 35, 2., Kolding.

## NYE ADRESSER

Foreningens sekretær, lokomotivfører K. B. Knudsen, er flyttet til Sandbyvej 43 st. tv., Herlev.



*Forfremmelser til lokomotivførere pr. 1-11-53.*

Lokomotivfyrboderne:

- J. A. D. Thillemann, København Gb., i Korsør
- T. G. B. Olsen, Slagelse, i Korsør.
- A. Leth, Esbjerg, i Tinglev.
- P. T. Poulsen, Esbjerg, i Varde.
- C. A. Kaarup, Randers, i Korsør.
- E. A. Hansen, København Gb., i Nykøbing F.

*Førflyttelser efter ansøgning pr. 1-11-53.*

Lokomotivførerne:

- C. Hansen, Aalborg, til Helsingør.
- P. L. J. Jensen, Korsør, til København Gb.
- S. A. P. Greffel, Vejle, til Aarhus.
- A. Lund, Holstebro, til Struer.
- H. Pallesen, Tinglev, til Skern.
- L. Boldt, Korsør, til Vejle.
- R. W. Olesen, Padborg, til Holstebro.
- R. F. Petersen, Varde, til Odense.
- E. Larsen, Nykøbing F, til Svendborg.
- P. R. Knudsen, Korsør, til Nyborg.
- C. A. Lundberg, Brande, til Aarhus.
- B. Larsen, Brande, til Aarhus.
- K. H. S. V. Nielsen, København Gb., til Helsingør.

Lokomotivfyrboderne:

- H. O. Jensen, Roskilde, til Næstved.
- S. S. Nielsen, Gedser, til Roskilde.
- J. V. Nielsen, Padborg, til Aarhus.
- B. S. Kristensen, Roskilde, til Fredericia.
- G. S. B. Hansen, Gedser, til Nyborg.
- K. Vibe, Nyborg, til Randers.
- A. K. Johansen, Fredericia, til Nyborg.

*Ansættelse som lokomotivfyrbødere pr. 1-11-53.*

Lokomotivfyrbøderaspiranterne:

- L. W. Rasmussen, Aarhus, i Padborg.
- L. Jensen, Korsør, i Roskilde.
- E. J. Jørgensen, Fredericia, i Fredericia.
- T. W. Sørensen, Fredericia, i Fredericia.
- N. M. J. Bruus, Nyborg, i Nyborg.
- E. B. Nielsen, Fredericia, i Fredericia.
- N. G. P. Andersen, Randers, i Gedser.

*Dødsfald blandt medlemmerne.*

Lokomotivfører H. C. C. J. Hansen, Vendsysselsgade 7, Aalborg (13-10-53).

*Dødsfald blandt pensionisterne.*

Pens. lokomotivfører L. P. Frandsen, Østbanegade 47, 1. tv. København Ø. (15-10-53).

## Statsbanepersonalets Sygekasse

Ved Statsbanepersonalets Sygekasse er foruden de hidtidige øjenlæger antaget dr. C. H. Ravn Sørensen, Odense.

Dr. Ravn Sørensen afholder konsultation, Svaneapoteket, Vestergade 23, kl. 12,30—14. lørdage dog kl. 12—13.



Forlang

## KAFFE

fra P. M. BRUUN's Kafferisteri  
(Ved A. M. Petersen)

## Engelsk Beklædnings-Magasin

Telefon 346 NYBORG Telefon 346

Besøg „Kurhotellet“

Nyborg Strand . Tlf. 112

Bevar  
Beskyt  
Forskøn  
MAL!

## Nyborg Tapet- og Farvelager

C. Østergaard Jensen  
Nr. Voldgade 66 . Tlf. 283

## A/s C. F. Schalburg

VINGAARDEN I NYBORG  
Grundlagt 7. Juni 1817

## Nyborg Kulimport og Nyborg Cichorietørreri A/s

Telefon 15 og 23

## NØRREGADES KIOSK

Nørregade 9 (Alfred Johansen) Telf. 261

Alt i Dag- og Ugeblade — Tobak og Spiritus

## Bødtcher & Jensen

Kongegade, Nyborg, Tlf. 33

Bøger  
Papir  
Musik

## H. KONGGAARD

Murermester Entreprenør

Kronprinsensgade 10 . Telefon Nyborg 27

## Drevsen & Nellemann

NYBORG - TELF. 25 og 189  
Isenkram-, Støbogods-, Glas-, Porcelæn- og  
Udstyrsforretning

## NYBORG DAMPVASKERI OG TRI-RENSERI

Kemisk Tøjrensning  
Telefon 54

## Cafe FÆRGE GAARDEN

Godt Madsted . Billige Priser . Tlf. Nyborg 582

## I. KRUSE & BECH

Vand-  
Gas- & Lysinstallationer  
Telf. Nyborg 144, 381-1144

## JOHS. WICHMANN'S

Træskoforretning  
anbefales  
d'Hrr. Lokomotivmænd

## HJ. MARTENS EFT.

vl Peter Christensen  
Guldsmed Nørregade 6,  
& Gravør Nyborg, Tlf. 369

## Østervembs VINSTUE

anbefales

## Weinrich Nielsens

Bageri og Conditori  
anbefales

## WERNER HANSEN

Urmager og Guldsmed  
Mellemgade 15  
Nyborg  
Telefon 530

Forlang!

Carlsminde

øl og vand

## Nyborg Ligkistemagasin K. Jacobsen Snekermester

Besøger alt vedr. Begravelse el.  
Ligbrænding. Grdl. 1897  
v/ Slottet . Tlf. 171

## Radio-Magasinet

Østfyns største Grammoson-  
Pladelager  
Nørregade 13 . Telf. 1060

## Nyborg Jernstøberi

Telf. 76 — 231

## C. Knackstredt

Tlf. Nyborg 550

Spec.: Kranse, Buketter,  
Planter og Potte-Kultur  
Direkte Salg fra Drivhus

Ingen Butiksløje  
derfor billigste Priser

## RICHARD LEHN

1. Kl. Herreekvipering Tlf. Nyborg 68

Til daglig og Fest

## »BORGERFORENINGEN«

Tlf. NYBORG 1313 altid bedst P. Mainz

## N. Urban Sørensen

Nyborg  
Telf. 111 2 L.  
Altid 1ste Kl. Varer





**Chr. Christensen**

Sten- og  
Billedhugger Etbl.  
Frederiksgade 26, Aarhus  
Telefon 720

**Thorvald Torntoft**

AARHUS  
Frederiks Alle 116 Tlf. 2551  
**Isenkram.**  
**Køkkenudstyr, Glas,**  
**Porcelæn og Fiskegrejer**



**Jensen & Nielsen**

Kirkegaardsvej 1, Aarhus, Tlf. 1379

Stort  
Udvalg i  
Grav-  
monumenter

*Fisk - Vildt - Fjerkræ*

**PRØVEN**

FR. ALLE 139 . TLF. AARHUS 5162

Aktieselskabet

**AARHUUS PRIVATBANK**

Aarhus

København

Aktieselskabet

**Aarhus Discontobank**

Tlf. 20 188

Kontor: Søndergade 9

**Frederiksbjerg Installations Co.**

Frederiksalle 99 . Tlf. Aarhus 6813-6814-6815

Lys ✕ Kraft ✕ Radio-Anlæg ✕ Lamper ✕ Lysekroner

**Arbejder Spare- og Laanekassen for Aarhus og Omegn**

de Mezasvej 1 Østergade 4 Tordenskjoldsgade 37  
Tlf. 30333 Tlf. 26255 Tlf. 68166

Indskudskapital ca. 42,5 Mill. Reserver ca. 4,8 Mill.

**S. Bendtsen & Co.s Eftf.**

Skræderforretning

Rymsgade 27, Aarhus

Telefon  
Aarhus 3720  
Leverandør  
til DSB



**Brdr. Jensen**

Fr. Alle 112 . AARHUS . Tlf. 4520

**Storaarhusianske Mejerier**

Mælk fra tuberkulinprøvede Besætninger

**RADIO-THYGESEN**

Raadhuspladsen 1 . Aarhus . Telefon 1010 - 1040

Førende Specialforretning i  
RADIO - GRAMMOFONER - PLADER

*Sig det med Blomster*

**P. B. VAHL**

✕ Paa faa Timer  
overalt i Verden

Fr. Alle 149, Aarhus, Tlf. 5150



LEDIG

**DANSK FANE-INDUSTRI.**



leverer alt i Forenings Faner og  
Bannere. Alle Tilbehørsdele.

Indhent Tilbud.

**SILKEBORG  
866**

**Mette Andersen**

**Vestergade 26, Silkeborg**

**Fællesforeningen for Danmarks Brugforeninger**

Hovedkontor: Njalsgade 15, København

Telefon 4015

**Andersson & Bardram A/s**

Studiestræde 10 . Tlf. 8638 . København K

Alt i Pakninger og Stempelringe til Motorer

**Hovedbanegaardens Restaurant**

KØBENHAVN

*anbefales de ærede Rejsende*

Billige Priser Hurtig Betjening  
Husk Marketenderiet Ærbødigt Viltøft  
Telefon 1232

**THÜRMEERS**  
originale Snittøj