



6

DANSK  
LOKOMOTIV  
TIDENDE





## DANSK LOKOMOTIV TIDENDE

10. JUNI 1968 – 68. ÅRGANG

6

Indhold:

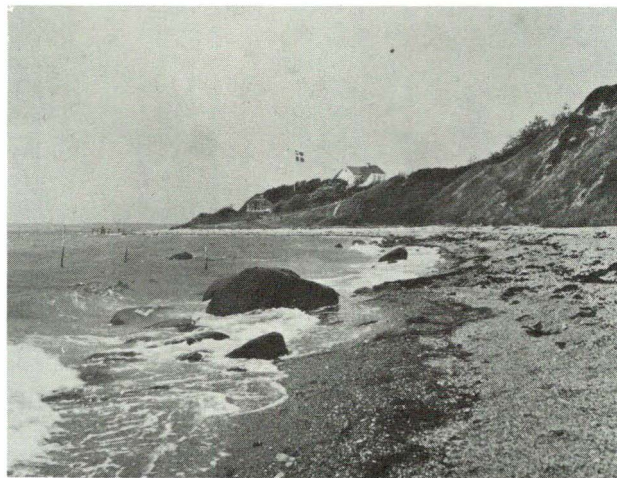
Feriehjemmet .....	2
En model for trivsel, samarbejde og demokrati på arbejdspladsen ....	3
Arbejdslægerne skaber godt klima på arbejdspladsen .....	7
San Francisco-Oakland-områdets S-banesystem .....	9
Lønninger 1. april 1968 .....	13
Marketenderierne i stordrifts- tidsalderen .....	14
K. B. K. Knudsen 50 år .....	16
Dansk Jernbane Forbund .....	16
Dansk Lokomotivmands-Forbund ..	17
Uheldsforsikringens regnskab ....	18
Personalialia .....	19
Damernes Dag .....	20

Redaktører:

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

Redaktion og ekspedition:  
Hellerupvej 44, Hellerup.  
Telefon Hell. 7269.  
Kontortid 9–16.  
Lørdag lukket.

Frederiksberg Bogtrykkeri  
Howitzvej 49.



– Du danske friske strand.

Vi lever jo i et smukt lille land, hvor landskabets omskiftelighed og vor lange kyststrækning gør et besøg til en stor oplevelse. En oplevelse, som ligger lige uden for vor dør, og som alle andre næsten mere end vi selv har øjnene åbne for. Hvem kan vel stå for den smilende danske kyst. Vort feriehem ligger i en del af denne rigdom ved Kalundborg fjord. Ja – det ved vi, er svaret; men hvorfor så ikke gøre sig selv den oplevelse at tage et ferieophold dér med familien. Her er tumlepladsen for børnene, og her er rekreationen for de ældre, her er roen – væk fra dagligdagens jag. Og inden døre sørges der for det materielle behov på hyggeligste måde. Så er det tilmed dit eget at færdes på og i. Dette aktiv bør vi værne og hæge om; men det ligger der også for at blive benyttet. Gør det klart, at til afveksling for de lokkende rejser ud over landegrænserne er her en »perle«, som anderledes giver ferie. Dette er en kraftig opfordring til at tage på ferie med familien på dit eget feriehem. Vi står foran feriesæsonens begyndelse den 1. juni. Og indtil 31. august er der mulighed for at nyde den smukke natur ved Kalundborg fjord, et af de regnfattigste områder i Danmark. Pensionsprisen er holdt på et lavt niveau, men betjeningen og omsorgen er i top. For voksne koster et ophold 40,- kr. pr. døgn, medens børn i alderen 12–14 år skal betale 10,- kr. pr. døgn, og børn under 12 år får opholdet helt gratis. Prisen er eksklusive moms.

# En model for trivsel, samarbejde og demokrati på arbejdspladsen

Af direktøren for Mentalhygiejnisk Forskningsinstitut universitetslektor dr. phil. Eggert Petersen

## 1. Baggrunden

Begreber som samarbejde, trivsel og demokrati på arbejdspladsen indtager en central plads i dagens debat. Hvad enten vi kan lide det eller ej, presser disse begreber sig på for at blive omsat i den sociale virkelighed, det være sig i statens, i kommunens, i kooperationens eller i erhvervslivets tjeneste.

Der er 4 hovedårsager til, at trivsel – skabt gennem et demokratisk samarbejde – er ved at blive et primært samfundsmål:

1) At vi lever i et demokrati, og at vi derfor enten må gå fremad og blive demokrater i vor hverdag, i hjem, skole og arbejdsplads eller se det politiske demokrati – som en statslig form uden daglig indhold – afskaffet som politisk styreform; 2) at den enorme, socio-økonomiske ekspansion har frigjort latente behov for ikke bare at være rig, men også for at være lykkelig ved at være rig, d.v.s. have en god trivsel i hjemmet, på arbejdspladsen og over for livet i det hele taget; 3) at den fulde beskæftigelse har ændret det enkelte individs tilpasnings-situation fundamentalt; ved at retten til et arbejde er realiseret afledes nemlig samtidig en ny samfundsmæssig frihed: retten til selv frit at vælge sin arbejdsplads – man er ikke længere stavnsbundet til sin arbejdsplads som i trediverne. Og endelig 4) er der effektivitetsbetragtningen om, at jo mere kompliceret arbejdsystemet bliver, des mere nødvendigt bliver det, at medarbejderne har en god trivsel for at kunne opretholde og forbedre produktiviteten og effektiviteten.

Det er således ikke længere et alternativ – vi har i dag kun den mulighed at prøve at realisere samarbejde, trivsel og demokrati på arbejdspladsen. Spørgsmålet er blot, hvordan det skal gøres?

Vi må her erkende, at vi stadigvæk kun har en utilstrækkelig viden om disse forhold, og at vore modeller stadig er usikre. Vi må derfor til en vis grad famle os frem efter prøve-og-fejle metoden. Vi er imidlertid nødt til at tage udfordringen op, selv om det må ske ud fra et usikkert grundlag og ud fra erkendelse af, at det hele er uendeligt komplekst. Det drejer sig jo nemlig om at ændre systemer af grupper af individer – hver for sig uendeligt komplicerede, dynamiske helheder, der gensidigt påvirker hinanden i et fortløbende samspil.

Den nedenfor fremsatte model for samarbejde og demokrati på arbejdspladsen prætenderer at kunne anvendes generelt, hvad enten det drejer sig om institutioner i statens, kooperationens eller kommunens tjeneste eller i erhvervslivet.

Den er som alle modeller, en model på prøve, der ikke giver patentløsningen, men et omsrids af et aktionsmønster. Den er et resultat af et mangeårigt studium af ledelses- og samarbejdsproblemer, og bygger bl. a. på viden indhentet i den undersøgelse af trivselen på 15 københavnske virksomheder, som jeg og en række medarbejdere har udført for Landsforeningen for Mentalhygiejne, og hvis resultater nu er ved at blive publicerede.

## 2. Trivselsmodellen

Ved trivsel forstås her individets generelle tendens til at udtrykke eller opleve tilfredshed, hvilket anses for at være en funktion af, hvorledes individets helhed af behov (forventninger) er tilfredsstillt i dets samspil med et givet miljø (in casu et arbejdsmiljø). Trivsel er dermed en helhedsbetonet følelestilstand hos individet og et videre emne end tilfredshed, der vedrører et specielt behov. En god trivsel indebærer derfor ikke, at personen altid er tilfreds, for sættes individet over for negative påvirkninger, vil den faktiske tilfredshedsreaktion dels være betinget af disse negative påvirkninger – set i forhold til, hvad individet forventer – og dels være betinget af individets aktuelle trivselstilstand. Det følger imidlertid heraf, at hvis man har en god trivsel, kan man indordne påvirkningerne mere positivt, end hvis man har en dårlig trivsel, således at en person, der trives godt, lettere kan indgå i et positivt samarbejde end en person, der trives dårligt. Trivselen antages generelt at være afhængig af en række trivselsfaktorer i det sociale system (d.v.s. en helhed af over-, under- og sideordnede »lodrette« og »vandrette« grupper), forsøgsvis grupperet som følger:

1. Funktionen at danne et moderne hygiejnisk og æstetisk fysisk arbejdsmiljø, der er tilpasset arbejdsgruppens funktion og størrelse.
2. Funktionen at danne reelle samarbejdsgrupper, hvilket normalt forudsætter, at grupperne er små, stabile og velintegrerede (leder og medarbejder »føler« sig i gruppe sammen) og helst arbejdende i en til gruppens

funktion og størrelse passende lokalitet.

3. Funktionen at danne meningsfulde samt ansvars- og tidsafgrænsede roller og job, med hertil hørende sæt af formelle og informelle regler (normer).
4. Funktionen at udvælge rette »mand« til rette plads i rette gruppe gennem en effektiv forberedelse, erhvervsvejledning og udvælgelse.
5. Funktionen at tilpasse individet til gruppen og systemet og vice versa, omfattende bl. a. faglig og social introduktion på arbejdspladsen, en afpasset, vel gennemført instruktion og oplæring af den nyankomne samt en afbalanceret indoktrinering af regler og normer.
6. Funktionen at skabe en gnidningsløs op- og nedadgående (samt tværgående) kommunikation på arbejdspladsen, omfattende ordregivning, kontrollering og information (nedadgående) og fremsættelse af forslag, anmodninger, klager og generelle synspunkter (opadgående).
7. Funktionen at skabe et relevant motivations- og sanktioneringssystem af positive og negative sanktioner, der såvel kan være af socio-økonomisk art (aflønning, social sikkerhed og velfærdsforanstaltninger) som af pædagogisk art (tilrettevisninger og anerkendelse).

De 7 hovedfunktioner med tilhørende underfunktioner antages at virke som en helhed, hvor de enkelte led påvirker hinanden gensidigt i første, anden og n'te orden.

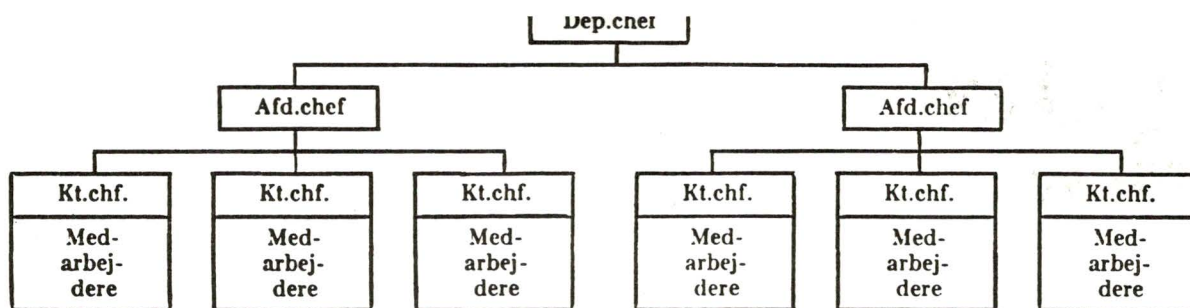
## 3. Det autoritære ledelsesprincip

Disse 7 funktioner antages at beskrive ledelsesfunktionen; de skal varetages af ledelsen, for at et socialt system kan fungere som effektiv social enhed.

I tidligere dage, hvor det autoritære ledelsesprincip var det almentgældende, indiskutable princip, blev disse funktioner varetaget gennem ledelsens enevældige delegering af autoritet og ansvar til hjælpeledere og undergivne (det autoritære udtryk for medarbejdere) og igen et af lederen fastlagt rolle- og regelsæt.

Hvis den autoritære topleder var en pædagogisk dygtig leder, kunne en autoritær varetagelse af disse ledelsesfunctio-





ner – og systemet hverken for for stort eller for stivnet – i tidligere autoritære tider ofte såvel resultere i effektivitet for systemet som i trivsel for den enkelte.

Det er således ikke det autoritære ledelsesprincip i sig selv – som det kommer til udtryk igennem de 7 funktioner – der er noget galt med. Det, som er den egentlige problematik, er, at vi er ved at arbejde os ud af en autoritær og henimod en demokratisk samfundsorden, af hvilken grund de 7 funktioner – i den nye ramme – ikke længere kan fungere effektivt for helheden og tilfredsstillende for den enkelte ved hjælp af det autoritære ledelsesprincip.

#### 4. Det egalitære ledelses- og samarbejdsprincip

I den demokratiske æra er disse 7 funktioner stadigvæk nødvendige – de må etableres (mindst) lige så effektivt som i den autoritære tidsalder. Måden at realisere funktionerne på bliver derimod anderledes, bestemt af de egalitære (d.v.s. baseret på lighedstanken) normer og idealer, som kendetegner det nuværende samfund. Det egalitære ledelses- og samarbejdsprincip bygger på den opfattelse, at lederen ikke længere er enevældig, men at medarbejderne har medbestemmelsesret – i varetagelsen af de 7 ledelsesfunktioner – alt afhængig af position og forudsætninger. Essensen af dette princip, som jeg altså foretrækker at kalde det egalitære – fremfor det demokratiske – princip, er, at der i systemet indbygges sociale normer centrerede omkring respekten for det enkelte individ – uanset position, hvorimod det autoritære ledelsesprincip skabte normer i det sociale system, centrerede omkring respekten for lederen.

Det vil heraf fremgå, at det hele er meget mere indviklet end, at man uden videre kan overføre den fra politik kende demokratiske model, hvis essens jo er 1) at vælgeren vælger politiske ledere, 2) der vedtager love ved flertalsbeslutning. Denne model er for speciel politisk til at kunne anvendes på arbejdspladsen. Det siger sig selv, at den yngste kontorelev i et departement ikke kan have en stemme i spørgsmålet om, hvorvidt et ministerium skal bevilge 20 mill. kr. til en udbyggelse af Risø eller ej. Men det er lige så klart ud fra modellen, at kontorelevens rolle ikke som tidligere kan være centreret om, at »din tale skal være

ja, ja og nej, nej«, men at hun eller han må have medindflydelse og medbestemmelse, primært for de forhold, der vedrører hendes eller hans eget arbejde, sekundært forhold, der vedrører arbejdsgruppen og tertiært forhold, der omfatter den personalemæssige side af systemet.

Medindflydelsen gælder dermed ikke primært den egentlige sagsbehandling, d.v.s. afgørelsen af en given sag, men primært den måde, som systemet arbejder på for at nå frem til en given afgørelse.

Som det vil fremgå af det efterfølgende, er anvendelsen af de 7 ledelsesfunktioner ikke en statisk affære, men en dynamisk proces, hvor »demokratiet« på arbejdspladsen ikke viser sig i enkelte i helheden, kunstige foranstaltninger (jfr. mange samarbejdsråd, som de foregår for øjeblikket), men hvor det drejer sig om at ændre hele »mekanismen« i det sociale system, så det fungerer på en anden måde.

Det siger sig selv, at en så afgørende ændring, som der dybest set er tale om, ikke kan gennemføres som en patentløsning, ved et enkelt »håndgreb« fra oven, men kun kan blive en social realitet gennem en langvarig, målbevidst velgennemtænkt og planlagt indsats for og på alle led i systemet.

#### 5. En model for anvendelse af det egalitære princip på de 7 ledelsesfunktioner

Lad os forestille os et socialt system (virksomhed, institution o. l.), der er bygget op af tre hovedled i et departement, som vist i figuren foroven.

Benævnelserne er ren akcidentelle, de kan erstattes med f. eks. direktør, sektionsledere, afdelingsingeniør, toldkontrollør, arbejdsleder, mester, premierløjtnant, formand o.s.v., alt afhængig af position i systemet og arten af systemet.

Vi har altså nu givet:

7 ledelsesfunktioner, der skal gennemføres ved hjælp af det egalitære princip. Vi har med andre ord et mål – og skal herefter finde en metode. Vi vælger den nærmest liggende og måske eneste mulige: at skabe kontakt mellem medarbejderne i systemet. Men det skal ikke være en diffus, ustruktureret kontakt (jfr. »julefrokosten« eller »skovturen«), men det skal primært være en relevant, »ensi-

dig« kontakt, d.v.s. en kontakt mellem personer, der står tæt på hinanden i det daglige system (linjen), og som vedrører konkrete ting, der vedkommer den enkelte – og på en sådan måde, at kommunikationerne forløber såvel opefter som nedefter.

Vi institutionaliserer derfor følgende mødeaktivitet for møder afholdt i arbejdstiden:

1. Samarbejdsudvalgsmøde eller virksomhedsnævnsmøde, institutionsmøde o. l., der afholdes mindst 4 gange om året med deltagelse af departementschefen, de to afdelingschefer, de 6 kontorchefer og 6 tillidsrepræsentanter fra de respektive kontorer samt en heldagsansat fællestillidsrepræsentant (2–3 timers varighed).
2. Informationsmøder, der afholdes i hver afdeling en gang om måneden med deltagelse af afdelingschefen, de 3 kontorchefer og de 3 tillidsrepræsentanter for de resp. kontorer samt fællestillidsrepræsentanten (2–3 timers varighed).
3. Kontaktmøde, der afholdes i hvert kontor en gang om ugen med deltagelse af kontorchefen, tillidsrepræsentanten og alle medarbejderne i kontoret (½–1 times varighed).

Men hvad skal der foregå på disse møder, og hvad skal man samarbejde om? Hvis det ikke skal gå, som det er gået i næsten alle statslige (og de fleste af erhvervslivets) samarbejdsudvalg, så må vi lave en plan for samarbejdet.

a) Plan for samarbejdsudvalget.

Der nedsættes indledningsvis af samarbejdsudvalget følgende stående undervalg:

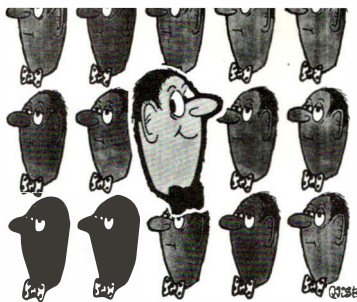
1. udvalget vedr. de fysiske forhold
2. » » organisatoriske forhold
3. » » roller, job, normer
4. » » udvælgelse af medarbejdere, herunder ledere og tillidsrepræsentanter
5. » » tilpasningen af nye medarbejdere
6. » » kommunikation og
7. » » sanktioner

Lad mig konkretisere ved at give et par eksempler på, hvad udvalgene rent praktisk kunne beskæftige sig med:



# Synes De at...

man har ret til at være sig selv?



# – så tænk over...

at retten til at være sig selv er retten til at være anderledes

ad 1) nye kontorer, ombygninger, træk i lokalet, sanitære forhold, frokoststuens indretning og tilpasning til f. eks. personaleudvidelse, kontormøblement og dets fordeling, arbejdsmaskinens opstilling o. l.

ad 2) ændringer i organisationen ved personaleudvidelse, stabiliteten af grupperne, flakker-problemet, fordelingen af lokaler, så de passer til grupperne, samarbejdet mellem grupper, nyorganisering af grupper o. l.

ad 3) job-analyser, tilpasningen af job til virkeligheden, ansvarsanalyser, tidsanalyser, uhensigtsmæssige normer i de forskellige roller, komme-for-sent-norm, arbejdsnormer, afskaffelse af utidssvarende privilegier, de »gamle«s placering, forholdet mellem unge og gamle, mellem ledere og medarbejdere, tiltalenormer, (hr. kontorchefen), kaffepause-normer, arbejdsfordelingen i gruppen, forretningsgangen, postgangen o. l.

ad 4) udvælgelsesmetoden, psykologiske prøver, interview, principper for antagelse, for udvælgelse af ledere, medarbejdernes ret til en stemme ved besættelse af lederposter, principper for forfremmelse o. l.

ad 5) indføringen af de nyankomne, modtagelse i gruppen, kaffe med den nye, rundvisning, personale-håndbog, tillidsrepræsentantens samtale med den nye, oplæring af nye, instruktionssystemet, faste instruktører, kursusvirksomhed, højere uddannelser, hjælp til kurser o. l.

ad 6) personaleavis, generel information, varsel ved overarbejde, ferieplan og afløsninger, sygdom, regler for klager og anmodninger, oplysninger om personlige forhold, herunder egen indsats, avancementsmuligheder o. l., fastlæggelse af dagsorden for informationsmøder og kontaktmøder, forslagskasse o. l.

ad 7) aflønningssystemer, akkordsystemer, personlige tillæg, produktionsfremmende systemer, specielle belønninger, velfærdsforanstaltninger, lånekasser, hjælp til uddannelser, børnehaver, sportsforeninger, kunstforeninger, pensionsforhold, interessekontor, opsigelsesvarsler, rationaliseringsforanstaltninger, firmaskovtur, julefrokost, julegratiale o. l.

Disse eksempler er kun et udvalg af emner, der lader sig drøfte på samarbejdsudvalgsmøder på basis af en forudgående behandling i underudvalgene.

Et normalt samarbejdsudvalg tænkes at have følgende hovedpunkter på dagsordenen (i den anførte orden):

1. Rapport fra underudvalgene ved disses formand.
  2. Rapport fra de to afdelinger ved disses afdelingschefer og afdelingstillidsrepræsentant.
  3. Rapport fra departementschefen.
  4. Principbeslutninger vedr. reformer, evt. rekommandationer til departementschefen.
  5. Generel drøftelse, eventuelt.
- b) Plan for informationsmøder.

Et normalt afdelings-informationsmøde tænkes at have følgende hovedpunkter på dagsordenen:

1. Rapport fra kontorer ved kontorchefer og kontortillidsrepræsentanter.
  2. Rapport fra afdelingschefen, fremlæggelse af principplaner for reformer.
  3. Drøftelse af og beslutning om praktisk gennemførelse af reformer, evt. nedsættelse af underudvalg.
  4. Generel drøftelse, eventuelt.
- c) Plan for kontaktmøder.

Dagsordenen tænkes her at bygge på følgende hovedtræk:

1. Rapport fra tillidsrepræsentanter, herunder bemærkninger om den afvigte uge.
2. Forslag, anmodninger og klager fra medarbejderne.
3. Rapport fra kontorchefen, herunder gennemgang af den afvigte og kommende uge samt fremlæggelse af planer for reformer.
4. Drøftelse af den kommende uge, og af reformer og institutionalisering af dem.
5. Generel drøftelse, eventuelt.

Kontaktmøderne afholdes på et sådant tidspunkt, at der kan rapporteres til informationsmødet i afdelingen, og informationsmøderne på et sådant tidspunkt, at der kan rapporteres til samarbejdsudvalgsmødet.

Herudover er det klart, at der kan blive tale om en yderligere kontakt mellem tillidsrepræsentanten og kontorchefen, evt. mellem afdelings-tillidsrepræsentanten og departementschefen og øvrige chefer. Men disse kontakter bør kun finde sted i akutte situationer og over for akutte situationer.

Generelt tænkes systemet altså at virke som et op-, ned- og tværgående kommunikationssystem på basis af, at der i samarbejdsudvalget sker principbeslutninger,

i informationsmøder udarbejdes generelle retningslinier for beslutningerne, og i kontaktmøderne fastlægges den endelige, praktiske reform.

Systemet skulle sikre, at medarbejderne over for relevante spørgsmål fik 1) medbestemmelse, 2) medansvar (følte sig medansvarlige) samt 3) generel og personlig information.

Man kan så, som gjort i LO's betænkning om demokrati på arbejdspladsen, nærmere specificere, hvilke områder inden for de 7 funktioner, som medarbejderne skal have faktisk medbestemmesret over (d.v.s. have reel vetoret) og hvilke områder, hvor medarbejderne har ret til at blive hørt og ret til at blive informeret om. I givet fald kan den faktiske medbestemmesret udstrækkes til at dække alle de nævnte områder. Af hensyn til systemets »indkørsel« i det sociale system, kan det muligvis – som gjort i LO's betænkning – være en fordel at starte med kun at fastlægge medbestemmesretten til at gælde nogle områder.

Den afgørende forskel på den her fremsatte model og LO's model er, at der ikke kun indføres et virksomhedsnævn (med evt. underudvalg), der nærmest må komme til at virke som et stabsorgan, men at der søges etableret et egalitært præget, egentligt kommunikationssystem i virksomheden eller institutionen og et kommunikationssystem, der i højere grad er lagt ind i »linjen« og i »hverdagen«, og som dertil vil komme til at virke ikke alene på topplanet (af henholdsvis medarbejderplanet og lederplanet), men også igennem alle virksomhedens eller institutionens organisatoriske led, – ned til den laveste organisatoriske enhed, her benævnt kontoret. Dette er gjort ud fra den opfattelse, at »menigmand« primært er interesseret i sine egne konkrete problemer og de rent faktiske problemer, som han eller hun har. »Demokrati på gulvet« – kombineret med demokrati i toppen – kan siges at karakterisere den her fremsatte model.

## 6. Normer og roller

Men hvad skal vi da med alle de møder, siges der? Og hvad skal vi sige til hinanden? Det ses af planen, at det pr. person i virkeligheden er reglen ikke drejer sig om mere end 1 møde om ugen – for kontorchefer og tillidsrepræsentanter og underudvalgsrepræsentanter dog noget i retning af 1½ møde om ugen. Vil vi virkelig forøge effektiviteten, og vil vi

virkelig gøre en reel indsats for den enkeltes trivsel, kommer vi ikke uden om at investere både tid og penge i foretagendet. Det uvante er, at chefer skal sætte sig omkring »det runde bord« sammen med deres medarbejdere og med dem drøfte de forhold, de er vant til enevældigt at beslutte. Heri består det egentlige, nye problem. At man som leder skal bruge 1–2 møder om ugen for at effektuere ledelsesfunktionen, er derimod ikke særlig bemærkelsesværdigt. Den leder, der ikke normalt anvender 1–2 timer om ugen på ledelsesforretningerne, er sikkert ikke meget bevendt – uanset om det drejer sig om et autoritært lederskab eller om et egalitært samarbejde.

Men hvad skal vi dog sige til hinanden på alle de møder, vil man videre sige? Problemet er her ikke, at der ikke er nok at sige – for det er der – men problemet er, at vi alle – ledere som medarbejdere – er bærere af autoritære normer, således at vore kontaktevner reduceres meget væsentligt, når ledere og medarbejdere kommer sammen »på lige fod«. Årsagen hertil er først og fremmest, at en sådan situation udløser angst, vrede og andre – i reglen pinagtige – følelser på begge sider af bordet.

Baggrunden herfor er den, at normer – i hvert fald internaliserede normer (d.v.s. optagne i personligheden, i »overjeget«) er følelsesladede. Overtræder nogen vore normer, tager vi spontant stilling imod normbryderen på et følelsesmæssigt og moralsk fordømmende grundlag – vi overvejer derimod normalt ikke hans eller hendes handling på et eftertænksomt, rationelt plan. Og derfor er en person, der overtræder arbejdsnormen en »morakker«; en person, der skifter arbejdssted en ansvarsløs »flakke«; en person, der gør sine synspunkter gældende en »kværlant«; en person, der ikke spiser med kniv og gaffel »udannet«, og en person, der lyver »en skidt fyr« (endskønt livet ville blive uuholdeligt for os, hvis vi altid talte absolut sandhed, og endskønt vi ofte selv anvender løgne – der dog så benævnes »hvide« løgne).

Men tilbage til »samarbejds møderne«. Jeg hævdede ovenfor, at vi kommer fra og stadig lever i en autoritær samfundsorden (om end på vej imod en egalitær). Skulle man forsøgsvis formulere de normer, som er skabt for århundreder siden omkring leder-»følger«-funktionen (på hvilket plan, det end er inden for systemer), måtte det blive noget i retning af:

1. en undergIVEN skal ikke tages med på råd – han skal blot gøre, hvad der bliver sagt;
2. en undergIVEN skal ikke informeres, han skal bare følge ordre;
3. en undergIVEN skal ikke tænke nye, selvstændige tanker, det skal lederen nok klare;
4. en undergIVEN skal ikke anerkendes, for går »det godt«, er det lederens fortjeneste, går det skidt, kan han skældes ud.

Det autoritært prægede system er nemlig også et system, der kun tillader »nedadgående« og ikke »opadgående« aggression.

Lad os nu antage, at disse normer stadig eksisterer, som de har eksisteret i århundreder, og derfor er blevet en del af den tidstypiske personlighed (d.v.s. blevet internaliserede). Og hvorfor skulle de ikke stadig eksistere – i betragtning af, at vi kommer fra et »pyramidalsk« samfund? Også mangfoldige andre normer fører vi med os som en del af vor åndelige arv, uden at gøre os det klart. Vi spiser f.eks. den dag i dag (normalt) ikke hestekød, hvilket gav god mening omkring år 1000, da man forkastede den gamle religion, hvor hesten var et helligt dyr (jfr. muhedanerne, der ikke spiser svinekød).

Hvis denne antagelse er korrekt – at disse autoritære normer er social og psykologisk virkelighed (som vi retter os efter i vor daglige adfærd, på samme måde som vi retter os efter andre normer, f.eks. sige goddag ved at trykke hånd), så kan vi måske få en fornemmelse af, hvor vanskelig en opgave vi står overfor.

Og hvis antagelsen er korrekt, så kan den også forklare, hvorfor så mange samarbejdsbestræbelser er blevet fiaskoer, og hvorfor vore kontaktevner indsnævres ved, at ledere og medarbejdere kommer sammen på lige fod. For hvis en eller anden – det være sig topleder, mellemlider eller medarbejder – i sin adfærd giver udtryk for, at det virkelig er meningen, at medarbejdere skal 1) tages med på råd, 2) skal informeres, 3) skal tænke selvstændigt og 4) skal anerkendes for sin indsats, ja så overtræder han jo de dertil svarende autoritære normer. Resultatet er, at der opstår en følelsesmæssig reaktion – i reglen angst eller aggression hos de andre i gruppen (ved mødet) – uanset om man er arbejdsleder, arbejdsleder eller arbejdstager. Og

da dette er ubehageligt, løser man i skøn forening problemet ved at dreje samtalen ind på noget neutralt, f.eks. spørgsmålet om at få lys på parkeringspladsen eller om, hvilke skilte der skal sættes på døren. De autoritære normer presser altså via de følelsesmæssige reaktioner, som overtrædelser udløser, os allesammen – ledere som medarbejdere – ind i de gamle, klassiske komplementære roller: autoritær leder-underdanig medarbejder. Mod vort ideelt betonede ønske, men drevet af vor egen personlighed og af de gældende sociale spilleregler, er vi fanget af det gamle autoritære mønster. Fortiden hævner! Dette kan også forklare det paradoksale forhold, at selv meget demokratiske partier, organisationer o.l. i deres eget system til hverdag ofte er stærkt autoritære.

Det drejer sig altså dybest set om at ændre et igennem århundreder indarbejdet rollesæt. Vi ved fra debatten om kvindens ligeberettigelse – der nu har været et århundrede – hvor lidt vi har formået at ændre de også komplementære kønsroller. Der er ingen grund til at tro, at det vil gå lettere med at ændre de to komplementære hovedroller på arbejdspladsen.

Man skal i konsekvens af dette derfor heller ikke regne med, at hverken chefer eller medarbejdere uden videre kan deltage i den foreslåede mødevirksomhed. Det egalitære princip repræsenterer som nævnt en form, der er os fremmedartet, personlighedsmæssigt og kulturelt. Det er derfor nødvendigt at forberede mødevirksomheden meget nøje ved at lave en omfattende og detaljeret etableringsplan, hvorunder der bl. a. fastlægges hvilken uddannelse til mødevirksomheden, de enkelte skal have, og hvorledes sagen skal følges op i de efterfølgende år.

Som man vil se heraf, er det min opfattelse, at vi står over for så stærke kræfter i os selv og i samfundet og dets sociale systemer, at skal vi virkelig realisere et reelt trivselorienteret samarbejde på arbejdspladsen ved at virkeliggøre egalitetsprincippet, kan vi ikke »knipse« os til resultatet, eller bare nøjes med at vedtage nogle formelle regler (love, reglementer o.l.) – hvilket kun er et første skridt.

Vi må tage sagen alvorligt, og for én gangs skyld investere tankevirksomhed, tid og penge for individets skyld – og ikke bare fordi dette til syvende og sidst også vil være til fordel for systemet.



# Arbejdslægerne skaber godt klima på arbejdspladsen

*Det er ofte detektivarbejde for arbejdslægerne at finde frem til kilderne for sygdomstilfælde og skadelige påvirkninger på arbejdspladserne, fortæller lederen af arbejdslægerne, overlæge, dr. med. Aage Grut.*

Der er mere end én slags klima på arbejdspladsen. Når arbejdslægerne taler om klima, mener de det bogstaveligt; så er det temperatur og fugtighed, lys og luft, det drejer sig om.

Arbejdslægerne skrider ikke blot ind, hvis en arbejdsplads er usund på grund af fugtighed eller mørke lokaler. Det kan også være, at arkitekten er gået til den anden yderlighed, så de ansatte arbejder i et helt drivhus, har det for varmt eller har for meget lys. Her som på alle andre områder: For lidt og for meget...

Arbejdslægeordningen i Danmark går tilbage til 1931, da der var en enkelt læge tilknyttet Arbejds- og Fabrikstilsynet, som det hed den gang. I 1940 kom der flere, og i 1946 oprettedes en arbejdsmedicinsk klinik på Rigshospitalet. I 1954 kom den nye lov, der gav arbejdslægeordningen den form, den arbejder efter i dag.

Overlæge Aage Grut, arbejdslægerens leder, fortæller:

– Vi er 8 læger i København, 7 i provinsen (én i Slagelse, to i Odense og fire i Jylland). Heraf er to specialister, der ligesom jeg har hele landet som arbejdsområde. I provinsen er arbejdslægerne samtidig kreds- eller amtslæger, en fordel fordi kompetence-vanskeligheder undgås i spørgsmål om, hvad der hører under arbejdstilsynet og under de offentlige sundhedsmyndigheder.

## Detektivarbejde

Arbejdslægerne i funktion, siger overlæge Grut videre, kan ofte føle sig som hele detektiver, når der opstår en pludselig forgiftning på en arbejdsplads. Det er en sag, der må opklares aldeles omgående, for at andre ikke skal bringes i fare.

Langt de hyppigste lidelser, som arbejdslægerne stilles overfor, er dog kroniske – navnlig hudlidelser og de lidelser,

der skyldes forkert arbejdsstilling. Derfor har vi specialister på disse områder.

Man ser ofte, at virksomheder indkøber fortrinligt arbejdsmateriel, stole, borde etc., men at dette bruges forkert, måske fordi folk er kommet så meget i vane med den forkerte arbejdsstilling, at de foretrækker at blive i den fremfor at skifte til en stilling, der ikke skader helbredet. I sådanne tilfælde er det lægernes opgave at vejlede. Ofte er det nødvendigt at stationere en fysioterapeut på virksomheden, som over længere tid kan følge med i arbejdet og retlede de ansatte til at bruge den rette arbejdsstilling under de forskellige arbejdsprocedurer.

## Varme, kulde og vand

Hudlidelser kan deles i to grupper. Den ene omfatter de lidelser, der fremkaldes ved beskadigelse af huden fysisk eller kemisk). Den anden gruppe omfatter overfølsomheds-lidelserne. Beskadigelsens kan skyldes varme og kulde eller noget så almindeligt som vand, særlig sæbevand eller opløsningsmidler, som man bruger til at rense hænderne i. Beskyttelsesforanstaltningerne skal kendes, og vi udfører et stort oplysende arbejde, fortæller overlæge Grut.

Der er mange måder at beskytte sig på, f.eks. gennem beskyttelsessalver, handsker eller lignende, og som regel kan symptomerne helt likvideres.

## Overfølsomhed

Vanskeligere er de hudlidelser, eksemmer, der skyldes overfølsomhed. De kan vise sig hurtigt eller efter mange års arbejde. Er der overfølsomhed, kommer eksemet efter påvirkning med så små mængder, at man ikke kan beskytte sig med de personlige beskyttelsesmidler som salve og handsker, men må skifte erhverv. Mekanismen, der giver overfølsomhed, kender man udmærket. Det skyldes antistoffer ligesom dem, man har læst om i forbindelse med hjertetransplantationerne, der efterhånden dannes i legemet og til sidst viser sig i hudreaktioner: Eksem.

Nikkel-irritationer af huden var ganske almindelige tidligere, da kvindernes undertøj var forsynet med nikkel-strømpébånd-spænder. Nu bruger man pla-

Arbejdslægerens leder, overlæge Aage Grut.

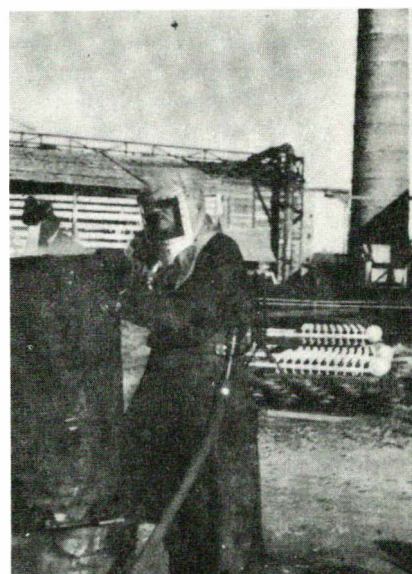


stic, men der er stadig nikkel i mange brugsgenstande. En moderne form for hudirritation kan opstå i forbindelse med de såkaldte permanente pressefolder. De stoffer, som sætter tøjet i stand til at holde på den fine pressefold, indeholder formalin. Formalin-eksemmer kender man i udlandet, hvor tekstilindustrien i udstrakt grad er begyndt at anvende dette stof.

## På jagt efter forgiftninger

Det virkelige detektivarbejde for arbejdslægerne sætter ind, når der er tale om forgiftninger.

Overlæge Grut siger: Jeg blev en aften ringet op angående 11 forgiftningstilfæl-



Støv- og sprøjtetpartikler er stadig en fare i mange virksomheder. Silicosen forekommer stadig, selv om den tidligere så frygtede sygdom nu er under kontrol, bl.a. takket være tætsluttende arbejdstøj og friskluft-maskine som den type, der ses på billedet.



*Sikkerhedsbriller er – eller burde være – fast udstyr i mange industrier, hvor der arbejdes med metal, sten etc. Arbejderen på billedet bar briller, da han var ved at slibe et emne. Det var hans held. Slibe-stenen sprængtes, men brillerne reddede hans syn.*

de på en metalvarefabrik. Efter symptomerne mente jeg straks at kunne fastslå giftstoffet, og det viste sig at være rigtigt. Men derefter kom det vanskelige: At finde ud af hvor og hvorfor påvirkningen var sket. Der var tale om en livsfarlig gift, og der kunne være fare for andre arbejdere. Produktionen blev straks standset, og næste morgen mødte teknikere og læger. Det lykkedes hurtigt at indkræse den proces, der havde forårsaget ulykkestilfældet. Processen havde været anvendt i årevis, og kun et sammenbrud af uheldige omstændigheder har medført ulykkestilfældet.

Vort arbejde går ud på at forebygge, siger overlæge Grut videre. I lervareindustrien er der fare for blyforgiftninger. Det er en af de industrier, hvor vi foretager faste årlige besøg for at sikre, at arbejdshygiejnen overholdes. Også silikose-faren er under kontrol her i landet.

### *Støj-problemer*

Støj søger vi at bekæmpe, før den endnu er opstået, bl. a. ved at henstille til nye virksomheder fra begyndelsen at støjdæmpe og holde de særligt støjende afdelinger isolerede, så støjen rammer så få af de ansatte som muligt.



*Denne sko bar vægten af et halvt skib, agtersektionen til en kulbåd, vægt 17 tons. Under afhugning af den tunge sektion vippede den over og ned på arbejderens sko. Men tærerne blev reddet, for skoen havde stålnæse. Brugen af sikkerhedssko er ved at vinde indpas mange steder i industrien.*

*Støj-problemet er voksende i den moderne industri. Der findes nu udmærkede ørebeskyttere, der ikke generer under arbejdet, men alt for ofte må arbejdslægerne konstatere, at mandskabet helst er fri for »øre-varmere«.*

Vi kan skride ind mod urimelige støjforhold i bestående virksomheder, men det medfører ofte betydelige udgifter for virksomheden og desværre ofte med mådeligt udbytte i form af støjdæmpning. Bedre er det at støjdæmpe fra grunden.

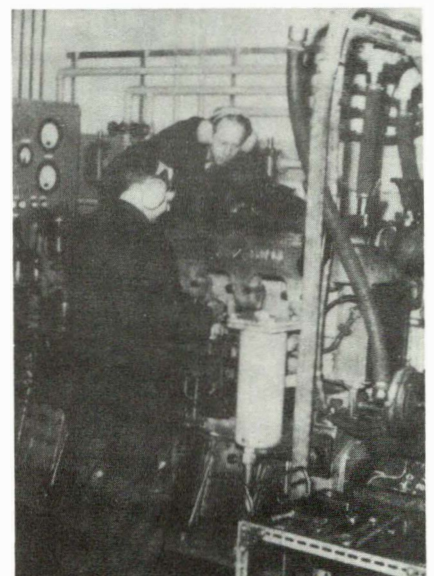
Det er glædeligt, at brugen af beskyttelseshjelme nu er trængt igennem overalt på arbejdspladser, hvor der er behov for dem. Der er også mange steder, hvor der arbejdes med beskyttelsessko. Men det er sværere at få arbejderne til at gå med beskyttelsesbriller og høreværn, skønt der nu fås glimrende materiel, som ikke generer under arbejdet.

### *Sådan kalder man på arbejds-lægen*

Hvordan får man fat i arbejds-lægen? Han kan tilkaldes af arbejderen eller virksomhedslederen, men oftest sættes han på sporet af fabrikinspektøren eller af de praktiserende læger landet over, som mener, at en patient lider af en sygdom, erhvervet under arbejdet. I sit virke har arbejds-lægen Statens Institut for Arbejdshygiejne og Arbejdsmedicinsk klinik at støtte sig til.

Hvordan bliver arbejds-lægen modtaget? Aage Grut siger: Altid med forståelse fra både arbejdsledelse og arbejdere. Det er gået op for de fleste, at godt arbejde og en i sundhedsmæssig henseende god arbejdsplads hører nøje sammen.

*Walther Hjuler.*





# San Francisco-Oakland-området S-banesystem

Af C. E. Andersen

San Francisco-Oakland-området minder i mange henseender om København-Malmø-området. San Francisco-bugten adskiller store by- og oplandsbebyggelser. Øresund adskiller på lignende måde store by- og oplandsbebyggelser. Distancerne er af samme størrelsesorden. Også befolkningsmængderne er af samme størrelsesorden. Dog er der ikke helt så mange beboere i Øresundsområdet, lidt under 2 mill. på den danske side og knap 1 mill. på den svenske side af Øresund, sammenlagt ca. 2½ mill., mod ca. 3½ mill. omkring San Francisco-bugten.

Hermed melder problemet sig, om det er muligt at sammenknytte København, Malmø og de omgivende bebyggelser på lignende måde, som San Francisco-Oakland og de omgivende bebyggelser bliver sammenknyttet ved det nye banesystem, så der kan opstå et funktionelt helhedsbykompleks omkring Øresund, svarende til bykomplekset omkring San Francisco-bugten.

Kernestykket i San Francisco-Oakland-området banesystem er tunnelen under bugten. Analogt dertil må kernestykket i et tilsvarende banesystem for København-Malmø-området være en jernbane direkte mellem København og Malmø, under Øresund ad den kortest mulige linie, for hurtige og hyppige intercitytog.

Intercitybanen kan som en ekstra, meget vigtig funktion blive en lufthavnsbane, om end lidt anderledes end i San Francisco-området, hvor lufthavnen ligger syd for San Francisco, altså ved en forlængelse af banens hovedstrækning.

Lufthavnsbanens funktion kan blive meget vigtig, dels fordi flyvetrafikken stadig får større betydning, og dels fordi lufthavnen i Kastrup ikke kan betjenes trafikalt tilfredsstillende, medmindre der bygges en særlig lufthavnsbane mellem København og Kastrup.

Også en storlufthavn andetsteds må betjenes af en særlig lufthavnsbane.

Kastrup lufthavn vil snart ikke have tilstrækkelig kapacitet til afvikling af det stedse stigende antal startende og landende flyvemaskiner. Den kan nok udvides, men kun i begrænset omfang. Derfor bliver det før eller senere nødvendigt at forlægge lufthavnen for Stor-københavn til et andet sted.

Der foreligger flere muligheder for placeringen.

Et af stederne er Saltholm. En lufthavn på Saltholm er i særlig høj grad

betinget af en lufthavnsbane, fordi en jernbanetunnel under Drogden kan udføres langt billigere end en vej-tunnel med samme kapacitet. Ganske vist kan en banetunnel ikke erstatte vej-tunneler helt. Men vej-tunnelerne behøver ikke at være så brede eller talrige, hvis der bygges en jernbanetunnel.

I denne sammenhæng har det særlig interesse, at lufthavnen, såfremt den placeres på Saltholm, kan betjenes af intercitybanen mellem København og Malmø. Derved kan intercitybanen udnyttes ekstra som lufthavnsbane, endda ikke blot på strækningen mellem København og Saltholm, men også på strækningen mellem Malmø og Saltholm. Herved kan den nye lufthavn tjene både København og Malmø, ja hele Sjælland og Skåne.

De aktuelle og fundamentale trafik-anlæg for Øresundsbyerne er altså

1. en intercitybane mellem København og Malmø,
2. en lufthavnsbane mellem København og Kastrup eller Saltholm og
3. en lufthavnsbane mellem Saltholm og Malmø samt
4. selve lufthavnen på Saltholm.

Det hele må sammenarbejdes til et integreret kompleks.

Hvis man vil spare baneanlæggene, må der i stedet anlægges veje.

Ifølge beregningerne angående trafikken til og fra en lufthavn på Saltholm bliver der, hvis hele trafikken skal afvikles med biler, behov for to vej-tunneler med sammenlagt 14 vognbaner, deraf de 8 for lufthavnstrafikken mellem København og Saltholm og de 6 for trafikken (ad en meget sydlig rute) mellem København og Malmø, eller rettere sagt mellem Sjælland og Skåne, fordi det bliver vanskeligt at få de pågældende 6 vognbaner drejet til København uden store omveje.

Så er spørgsmålet, om 14 vognbaner bliver tilstrækkeligt i det lange løb.

Det er måske værd at erindre, at forbindelsen over Lillebælt snart får 8 vognbaner, ja faktisk 10, for så vidt som den nye bro får ekstra vognbaner for standende biler, – alt dette til trods for, at der desuden er en tosporet jernbane over Lillebælt.

Ålborg-Nørresundby-gadebroen har nu 4 vognbaner; og tunnelen, der bygges længere mod øst, får 6 vognbaner. Ikke desto mindre regnes der med, at det snart bliver nødvendigt at supplere disse

to forbindelser med en ekstra bro længere mod vest, med 6 vognbaner ligesom tunnelen. Det giver sammenlagt 14 vognbaner i supplement til jernbanen.

Mon ikke dette er tilstrækkeligt til at vise, at der i det lange løb bliver behov for et meget stort antal vognbaner mellem København og Malmø, ganske uanset om man vil bygge en supplerende vejforbindelse for den fjerttgående biltrafik og jernbanetrafik i Helsingør-Hälsingborg-linien, og endnu flere vognbaner mellem København og Saltholm.

Etableringen af en motorvejsforbindelse mellem København og Saltholm-Malmø forudsætter tre store tunnel- eller broanlæg, nemlig

1. under eller over Sydhavnen,
2. under Drogden og
3. under eller over Flinterenden + Trindelrenden, samme farvand.

Sydhavnstunnelen skal som en ekstra funktion forbinde den sjællandske del af København og de planlagte bebyggelser på Vestamager, eventuelt med tiden med ½ mill. indbyggere (ifølge arkitektkonkurrencens vinderprojekt). Følgelig bliver den meget stærkt belastet.

Den skal have 8 vognbaner, et antal, der formodentlig er fastlagt dels af køretekniske hensyn, dels af hensyn til, hvor bred en arealstriben man mener at kunne beslaglægge hertil.

Intetsteds i verden er der bygget så bred en vej-tunnel under sejlbare farvande. Den hidtidige rekord repræsenteres af den nye Schelde-tunnel, som har eller rettere sagt får 6 vognbaner og 2 jernbanespor.

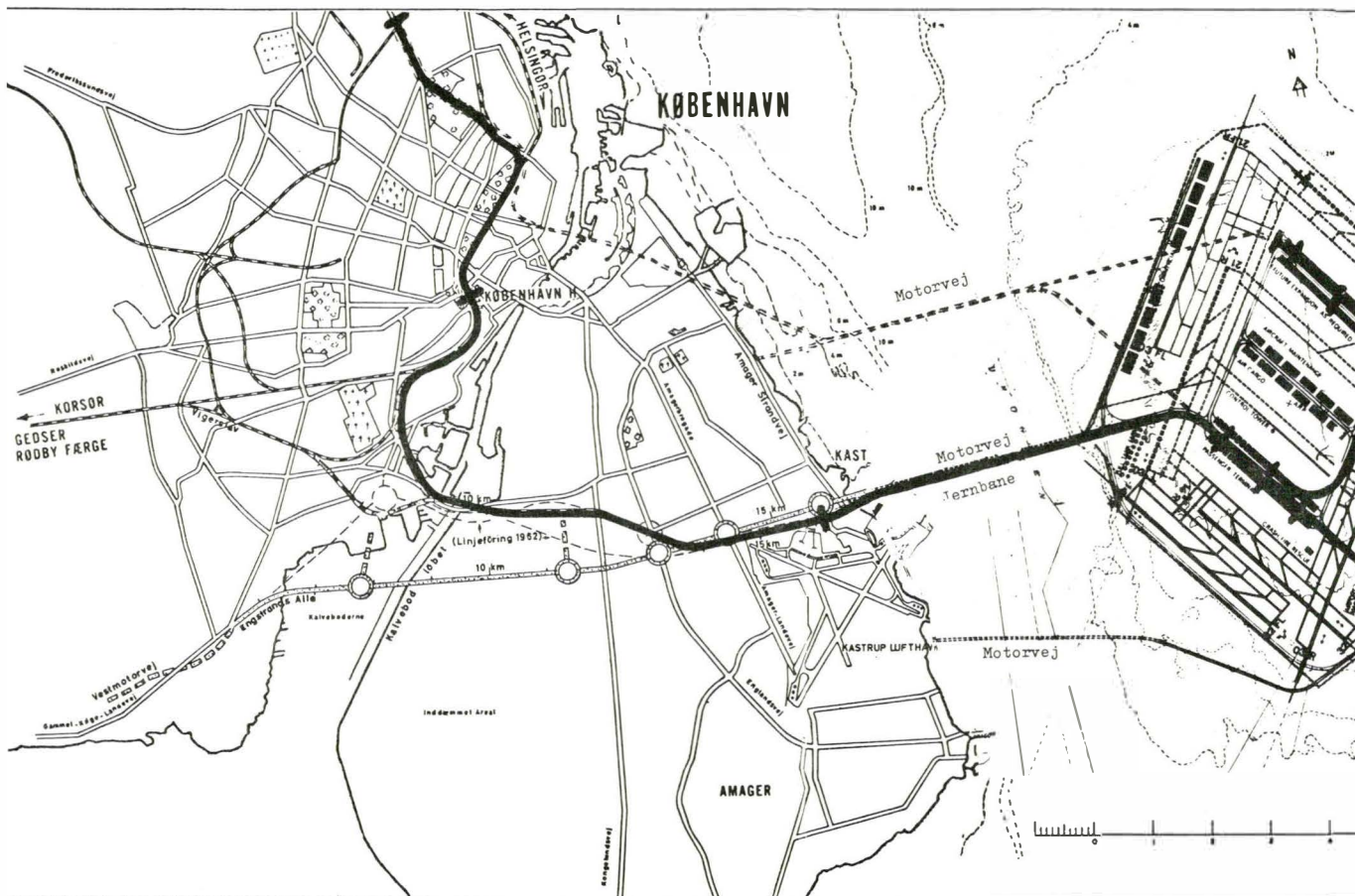
De vej-tunneler under Drogden, Sydhavnen, Lyngbyvej o.s.v. som delstrækninger af den motorvejsforbindelse, der nødvendigvis gøres, hvis man vil spare intercity- og lufthavnsjernbanen, kommer antagelig til at koste omtrent lige så meget, som hele San Francisco-Oakland-egnens storslåede offentlige banesystem koster, hvis man tager hensyn til pris-niveauforskellen.

Der nævnes ganske vist langt lavere tal for omkostningerne for Sydhavnstunnelen, hvis længde kun skal være ca. 1½ km. Men det skyldes, at der kun regnes med de 8 vognbaner.

*En jernbane har langt større kapacitet end en bred motorvej, og den kan bygges og drives langt billigere.*

En jernbane kan bygges langt billigere end en motorvej med samme moderate





bredde som Søringgaden og Sydhavns-tunnelen og Drogdentunnelerne, hvoraf den, der er 6-sporet, bliver 50 m bred.

Jernbanen har endda langt større kapacitet.

Hvis f.eks. to af vognbanerne over Amager, under Drogden og under Sydhavnen erstattes med jernbanespor, eller hvis motorvejens bredde fastholdes, og den suppleres med to jernbanespor i helt eller omtrent samme linie, bliver den samlede trafikanelægskapacitet forøget enormt, og det vel at mærke uden synderlig omkostningsforøgelse.

San Francisco-banens kapacitet er 30.000 passagerer pr. time i hver retning ved brug af 10-vognstog. Med 12-vognstog ville det give ca. 35.000 i hver retning og 69.120 pr. time i begge retninger tilsammen. Herved regnes der endda med, at alle passagerer er siddende. I Toronto regnes der formelt med indtil 310 passagerer pr. vogn, hvoraf ganske vist kun de 84 har siddepladser. Regnes der med dette store passagerantal pr. vogn i stedet for ovennævnte tal, bliver kapaciteten 297.600 pr. time.

Hvis en motorvej med mange vognbaner passerer af en bil hvert 3. sekund på hver vognbane, altså 1200 i timen, og hvis de har gennemsnitlig  $2\frac{1}{2}$  passager +  $\frac{1}{2}$  chauffør, d.v.s. at halvdelen er

taxavogne og halvdelen privatvogne, som kun sjældent kan påregnes at være fuldt besat allesammen, er den effektive kapacitet 3000 passagerer pr. vognbane pr. time.

Sammenlignes dette tal med ovenstående tal, finder man, at en motorvej skal have 99 eller 100 vognbaner for at have samme kapacitet som en bybane.

Ved denne sammenligning er sagen nok stillet på spidsen. Det er ret sjældent, at man bruger så lange bybanetog. Det er også sjældent, at vognene er så brede. Det er endvidere sjældent, at de fyldes så tæt, og hvis det endelig sker, bliver stationsopholdene gerne så lange, at man ikke kan køre med helt så mange tog pr. time. Men man har dog eksempler på mere end 100.000 passagerer pr. time pr. retning, for Tokyo således 107.000, optalt.

Yderligere kan man indvende, at bybanernes kapacitet kun er udtryk for en dårligere transportstandard end den, privatbilerne og taxaerne på motorvejene byder på. Men byder disse da på højere transportstandard i henseende til bekvemmelighed, køretid, tidssikkerhed o.s.v. end BART-systemets nye tog?

Ja, hvis standarden skal vurderes efter omkostningerne, bliver den selvfølgelig højere. Sikkert er det i hvert fald, at

transporten med biler bliver langt dyrere end med tog.

For at tale uden tal, så koster jernbanen nogenlunde det samme pr. km som to vognbaner af en motorvej. Anlægsomkostningerne er vigtigere end driftsomkostningerne, så det er først og fremmest dem, man skal hæfte sig ved.

I det lange løb kan der uden tvivl spares milliardbeløb til motorvejsanlæggene, hvis man bygger en tosporet jernbane mellem København og Malmø, som kan erstatte blot et dusin af de vognbaner, der med tiden bliver fornødne, bl. a. under Lyngbyvej, Sydhavnen, Drogden og Flinterenden, hvis man undlader at bygge den kombinerede lufthavns- og intercitybane langs motorvejen.

Banen kan indirekte foranledige, at der også kan spares vognbaner på en vejbro i Helsingør-Hålsingborg-linien. Ja, denne bro kan måske helt spares. Kræves der trods alt en jernbaneforbindelse i Helsingør-Hålsingborg-linien, kan den da fremføres i en tunnel.

*Linieføringen af den kombinerede intercity- og lufthavnsbane.*

Intercitybanen må passere lufthavnen og forbinde København og Malmø city-







Lige efter 2. verdenskrig kom en ung dansk kunstner, billedhuggeren Poul Holm Olsen, for første gang til Paris. Igennem generationer er kunstnere fra hele Europa søgt mod Paris, fordi fransk maleri og skulptur gennem en lang periode stod som hovedhjørnestenen i europæisk kunst, og fordi denne by herigennem kom til at udvikle sig til et mødested for alle kunstens strømninger.

Da Holm Olsen kom til Paris, opfyldt af et dybt behov for at se og at lære, blev det berømte, kæmpemæssige loppetorv, som ligger i byens nordlige udkant, et af de faste udflugtsmål om søndagen. De tre dage om ugen, loppetorvet er åbent, lørdag, søndag og mandag, er der en trængsel af tusinder af mennesker i de smalle gyder mellem boderne, hvor marskandiservarer af alle arter faldbydes. Men hvad var det da specielt der kunne drage en ung kunstner herud gang på gang? Det var først og fremmest ønsket om at se og beundre de afrikanske kunstværker, nemlig små træfigurer og masker, som visse af disse boder specialiserede sig i. På det tidspunkt var indehaverne af boderne ofte fattige og endnu mærkede af krigstidens restriktioner og vareknapp-

# AFRIKANSK KUNST

*i en dansk privatsamling*

hed. Holm Olsen var ganske vist heller ikke velbeslået, tværtimod, men han fik måske sendt en spegepølse fra Danmark, og i kraft af det gensidige kammeratskab kunne det ske, at disse handlende måske også fik del i de gode varer fra Danmark, hvorved mange venskaber knyttedes. Og Holm Olsen studerede de afrikanske kunstværker, tegnede efter dem, opsøgte dem også i museerne — og den dag kom, da han for et beskedent beløb selv kunne erhverve et sådant værk.

Men hvorfor nu en moderne europæisk kunstners interesse for noget så fremmedartet?

Allerede i begyndelsen af dette århundrede var der kunstnere i Paris som interesserede sig for den afrikanske negerkunst, blandt andre den spanske maler Pablo Picasso og den franske Henri Matisse. For dem var det en stor oplevelse at se en kunstnerisk tradition, som var vidt forskellig fra den europæiske, og det var med til at give dem mod til selv at søge nye veje. Dette medvirkede til at åbne europæernes øjne for værdien af den afrikanske kunst. For sandt at sige nærede man i Europa den samme nedladende, negative holdning til afrikansk kunst som til alt hvad der vedrørte de såkaldte »primitive« folk, som man anså for at stå på et meget lavere kulturtrin end vi europæere.

Nu begyndte man at forstå, at disse tidligere så ringeartede værker var udtryk for en høj kunstnerisk kultur med århundredgamle traditioner, og det er i dag indlysende at der i den afrikanske kunst findes værker som hører til det ypperste i verdenskunsten.

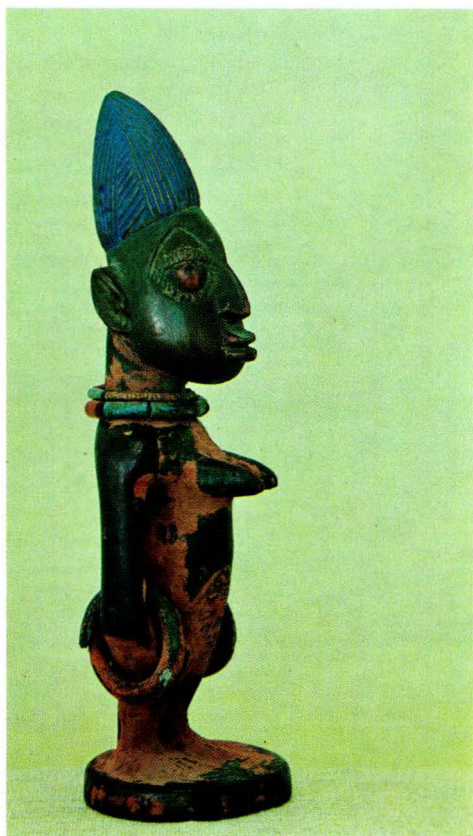
Da Holm Olsen nu havde erhvervet sig den første ting kunne han naturligvis ikke blive stående herved. Den ene blev til mange og dette til trods for at hans midler var meget begrænsede. Ofte købte han arbejder som var mere eller mindre beskadigede: sådanne

ting er billigere, men *hans* kunst bestod i at finde de bedste, de kunstnerisk mest værdifulde arbejder. For i afrikansk kunst som i al anden kunst gælder det, at der er store kvalitetsforskelle, og dertil kommer at efter den afrikanske kunst er blevet en højst gangbar »vare« på verdensmarkedet, fremstilles der et utal af efterligninger og direkte forfalskninger efter de ægte gamle kunstværker.

Det er nemlig en sørgelig sandhed, at mens den europæiske kolonisering i Afrika, som ikke mindst skyldtes vort umættelige behov for råstoffer og ædle metaller, på den ene side har bragt os i kontakt med en vidunderlig og berigende kunst, så betød koloniseringen også denne selv samme kunsts undergang: under koloniseringen opløstes de bestående afrikanske stammesamfund indefra og hermed forfaldt også kunsten.

Den afrikanske kunst har altid været dybt rodfæstet i folkets liv. Hver stamme havde sine traditioner, sine religiøse sagn, sine ceremonier, og så at sige al kunst blev fremstillet i forbindelse med disse værdier og var derfor en nødvendig del af stammens liv og ikke en overflødig luksus.

Det er umuligt for os som europæere at trænge ind i hele det net af betydninger der ligger bag og betinger hvert enkelt stykke afrikansk kunst. Til sammenligning kunne man sige, at hvis vi ser en fremstilling af to nøgne mennesker, en mand og en kvinde, hvor kvinden rækker manden et æble, så er vi straks fortrolig med situationen, Adam og Eva, og med alle de betydninger der ligger i den. Et menneske fra en anden kultur vil derimod slet ikke fatte hele denne baggrund for billedet. På samme måde fatter vi heller ikke baggrunden for de afrikanske kunstværker. De små figurer (statuetter) — for eksempel — er ofte ahnefigurer, det vil sige at de har forbindelse med dyrkelsen af forfædrene (ahnerne) — men rent



Yoruba tvillingfigur. Højde 27 cm.



bortset herfra kan vi godt føle en dyb glæde ved synet af selve den formens kraft og skønhed der kan være i en sådan figur. Hver stamme har sine formtraditioner som ligger umådelig fast. Et bestemt grundskema gentages ustandselig med små variationer, men netop i udnyttelsen af dette strengt fastlagte skema træder forskellen mellem det jævnt håndværksmæssige arbejde og det originale, særprægede kunstværk stærkt frem.

Se engang for eksempel Dogonstammen, som først efter 2. verdenskrig er kommet rigtig i søgelyset, og som er rigt repræsenteret i Holm Olsens samling. En ganske bestemt udformning af hoved, skulder- og brystparti, arme, hofte og ben genfindes i alle arbejder. Figurerne er tilsyneladende ganske stive. Men den afvekslende rytme i formerne fylder de bedste ting med et liv, en mærkeligt værdig rejsning, som rummer et menneskeligt udtryk der også kan tale til os.

Og disse masker, hvad kan de sige os? En maske blev altid skåret for at bæres foran ansigtet ved en ganske bestemt lejlighed, det vil sige ved ceremonier og danse. Nogle er prydet med ornamenter (udskårne eller malede figurer, gerne cirkler, firkanter, trekanter), og ornamentet er glæden ved rytme, som er noget dybt almenmenneskeligt. Et andet eksempel er antilope-maskeopsatsen: den blev båret oven på hovedet, og den viser med overbevisende tydelighed i hvilken grad den afrikanske kunst er sprunget ud af en dyb samfølelse ikke blot mellem menneskene indbyrdes men også mellem menneske og natur. Rytmen i antilopens krop, kurven i de svungne horn, er her overført til en form af vældig kraft: så fin er balancen mellem overdelen med hoved og horn og underdelens lille, spændstige krop, at dyrets egen levende rytme synes nedlagt i denne frie kunstneriske udformning.

Som et levende eksempel på billedkunstens forankring i hverdagen kan nævnes tvillingfigurerne fra Yoruba-stammen. Hvis en kvinde fødte tvillinger eller trillinger og ét eller et par af børnene døde ved fødslen, blev der skåret en lille statuette eller et lille sam-



Mossi ceremonimaske. Højde 54 cm.





Bambara antilopeopsats. Længde 77 cm.

menhørende par til erstatning for den eller de afdøde. Disse små kunstværker blev nu, for at de afdødes ånder ikke skulle hjem-søge de levende, plejet og passet af moderen som om de havde været levende: blev vasket, fik mad og så videre. Derfor er overfladen på disse tvillingfigurer ofte præget af årelangt slid.

Således er den afrikanske kunst

en umådelig rig verden som åbner for indblik i fremmede kulturer vi måske aldrig helt vil forstå, men som vi kan respektere og lære af på grund af den menneskelige samhørighed og det fællesskab der er et af de grundlæggende træk ved dem.

Men hvor gamle er nu disse ting? Det er vanskeligt, næsten umuligt, at bestemme deres alder, men størstedelen af de gode værker stammer nok fra forrige århundrede. Utallige afrikanske kunstværker er i øvrigt gået til grunde, fortæret af insekter.

I Holm Olsens samling er størstedelen af de vigtigste kunstproducerende stammer repræsenteret, i mange tilfælde med fremragende arbejder. Og det er dejligt at ejeren af denne samling, som jo rummer en fællesskabets kunst, ikke ønskede at ruge over den som en personlig skat ingen andre skulle have adgang til. Da de studerende ved Kunstakademiet i København, hvor han har sit daglige

arbejde ved billedhuggerskolen, foreslog ham at arrangere en udstilling af samlingen i januar 1966, slog han straks til, hvilket forresten medførte at han samme år fik sin første mulighed for en rejse til Afrika. Og da Holstebro Kunstmuseum stod for at skulle åbnes i maj 1967, tog Holm Olsen imod en opfordring til at udstille samlingen i dette museum, som desuden rummer dansk nutidskunst og moderne fransk kunst: med den største gavmildhed udlånte han hovedparten af samlingen for en længere år-række, så der kan den foreløbig ses af enhver som har lyst.

Poul Vad.

Bøger: Carl Kjersemeier: Afrikanske Negerskulpturer. 1947. — Denise Paulme: Afrikansk kunst (billigbog). 1964. — Poul Mørk: Poul Holm Olsens samlingen. Afrikansk kunst. 1967.

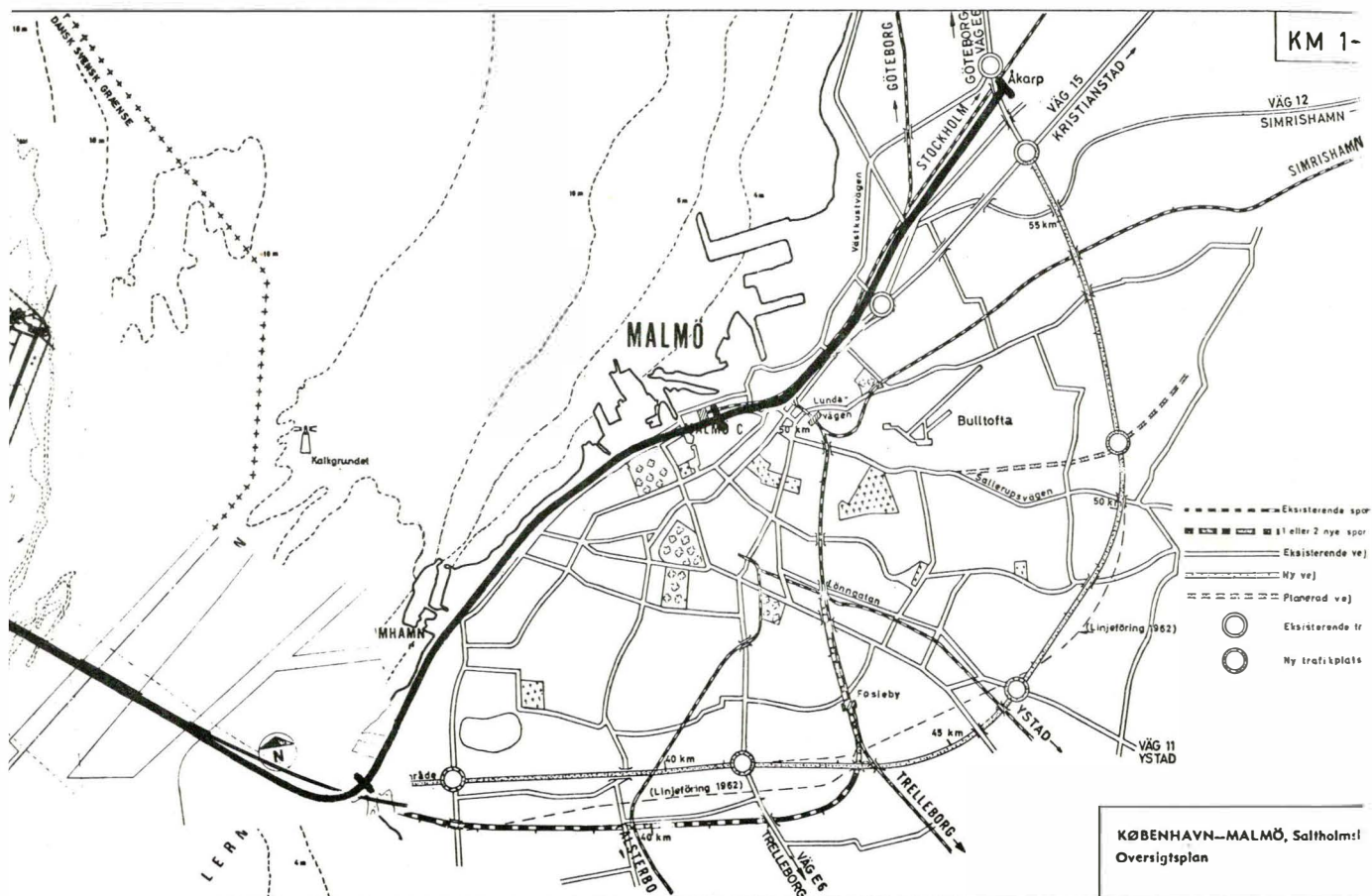
Udgivet af de fire oplysningsforbund i samarbejde med kulturministeriets kulturudvalg. Redaktør: Henning S. Møller, Bakkegårds Allé 8, 1., 1804 København V.



Dogon ahnepar. Højde 10 cm.

Forsiden: Guro ceremonimaske. Højde 41 cm.





KØBENHAVN—MALMÖ, Saltholm!  
Oversigtsplan

områder. Men den kan ikke ende midt i byerne. Eller rettere sagt, togene må og skal føres videre, da de to centralbanegårdes spor ikke tillader opstilling af togene, end ikke i nærheden.

Dertil kommer, at der må etableres store bilparkeringspladser ved banens endestationer, navnlig af hensyn til lufthavnstrafikanterne fra egnene omkring København og Malmø.

Der foreligger flere muligheder for linieføringen af en sådan kombineret intercitybane og lufthavnsbane. Det vil imidlertid føre for vidt at omtale dem alle her. Kun en enkelt skal nævnes. Det bliver den, der kan realiseres hurtigst og billigst. Dermed gives i det mindste et eksempel på, hvad der er realiserbart. Den forbindelse, der skitseres i det følgende, udelukker ikke, at man senere kan skabe supplerende og bedre forbindelser.

Banens passagerterminal på Sjællands-siden må være ved Lyngbyvej Station. Det er simpelt hen det eneste brugelige sted. Banen kan let føres hertil. På de frie arealer ved siden af den nuværende Lyngbyvej Station (på Frederiksberg-Hellerup-banen) kan der laves opstillingspladser for togene, eventuelt med en fortsættende sporforbindelse til Hellerup Station. Der er også plads til store par-

keringsanlæg. Til dette sted kan biltrafikanterne let nå frem fra Lyngbyvej og dennes nordlige tilslutningsveje, som fører gennem områder med mere end 1/2 mill. indbyggere. For at bilerne kan komme fra Lyngbyvej til parkeringsarealerne og tilbage til Lyngbyvej, må der anlægges en vejsløjfe fra Lyngbyvejs sydgående vejbane i en bue til siden, derpå drejende over Lyngbyvej og gennem de frie arealer ved Lyngbyvej Station og tilbage til Lyngbyvejs nordgående vejbane.

Banen følger Lyngbyvej under den planlagte motorvejstunnels nordøstlige side som en ekstra nedre etage af tunnelstrækningen fra Hans Knudsens Plads til Vibenshus Runddel. Banen fortsætter som overdækket udgravning i den ene side af Østre Allé til Trianglen. Den føres videre under sporvejsremisen og nogle saneringsmodne gamle huse ved Ryesgade samt et enkelt nyere hus ved Sortedamssøen, videre under nordkanten af søen og i sydkanten af Dag Hammarskjölds Allé, også her udført som overdækket udgravning og følgelig billigt. Herfra må banen drejes i en bue gennem hjørnet af Østre Allé og føres op mellem Boulevardbanens to S-banespor og derpå sammen med disse nær ved Boulevardbanetunnelens nordlige munding. Fra Østervoldgade til Jarmers Plads og videre

frem til Hovedbanegården kan den forhåndenværende S-banelinie benyttes. Boulevardbanen har endnu rigelig kapacitet, så man behøver ikke at afvente tilkomsten af Citybanen som en ekstra linie fra nord til syd.

#### Banen fra Hovedbanegården til Lufthavnen.

Fra Hovedbanegården udnyttes den planlagte Køge Bugt-banes spor omtrent til sydenden af Enghavevej. Her føres banen ned til et lavere niveau og derpå under den eksisterende viadukt for godsringbanen og den kommende overføring for Køge Bugt-banen og samtidig under Sydhavnsgade til dennes vestside, hvor den længere fremme føres op til et højere niveau af hensyn til passagen over Kalvebod Strands strøgende. Broen herover skal kun være højst 100 m lang og ikke ret høj.

Banen fortsætter over Amager Fælled til Tårnby Vandtårn og videre langs lufthavnsmotorvejen til Kastrup Lufthavn. Her anlægges der en station.

Den kan få meget stor betydning for luftrafikanterne, indtil en ny lufthavn bliver færdig, og tillige for alle dem, der har arbejde eller ærinder i Lufthavnen.

Banen føres under Drogden i en tunnel.



Det har hidtil været planen at udføre en tunnel her som sænketunnel, uanset om den skulle være en jernbanetunnel eller en vej-tunnel eller en kombineret bane- og vej-tunnel. Ifølge de nyeste planer skal alene en vej-tunnel med 6 vognbaner have en bruttobredde af  $23,50 + 3,00 + 23,50 \text{ m} = 50 \text{ m}$ , og udgravningen skal have endnu større bredde.

I den allernyeste tid er der udviklet nye metoder til tunnelbygning, som navnlig er fordelagtige, hvor der er tale om bæredygtige, men ikke alt for hårde bjergarter. Hertil anvendes maskiner med en kæmpemæssig roterende fræser, der langsomt, men regelmæssigt udskærer en cirkulær tunnel.

Denne tunneleringsmetode udmærker sig ved sin store arbejdhastighed, sædvanligvis omkring 1 m pr. time, ikke sjældent det dobbelte. Desuden er den i almindelighed billig, omend dog kun, hvor der er tale om tunnellængder på en eller flere kilometer, fordi maskinerne er dyre.

Endelig er det ved denne metode muligt at lave tunneler i store dybder under havbunden, hvor det ikke ville være økonomisk forsvarligt at lave tunneler af præfabrikerede, nedsænkede rørellementer.

Ved fræsermetoden fås umiddelbart tunneler med cirkulære profiler. I praksis må man derfor lave tunneler for kun et enkelt spor,  $6\frac{1}{2}$ –7 m i diameter, og følgelig to parallelle tunneler for en dobbeltsporet jernbaneforbindelse.

Banen tænkes i første omgang ført under Drogden som ensporet bane. Men det udelukker naturligvis ikke, at der senere kan bores en tunnel til, så der kan etableres en tosporet jernbaneforbindelse.

Hvis tunnelen bygges efter fræsermetoden, kan den uden vanskeligheder gøres så lang, at den kan føres under lufthavnens startbaner.

#### *De hastende anlæg på Saltholm.*

På Saltholm føres banen til den planlagte lufthavnsterminalbygning.

Der foreligger to alternative forslag til udbygningen af Saltholm Lufthavn. Ifølge den ene skal der laves en terminalbygning, egentlig en dobbelttrække af bygninger, i retning fra sydøst mod nordvest. Den skal være 4,9 km lang, og den vil strække sig til et godt stykke øst for Saltholms nuværende nordøstkyst. Ifølge den alternative plan skal der være to passagerterminalbygningsskomplekser med

retninger fra nordvest mod sydøst, begge 2,3 km lange; den ene skal være på den sydlige del af Saltholm, den anden på den nordlige del af øen.

I første tilfælde føres banen til en station ved sydenden af terminalbygningen. I sidste tilfælde føres banen umiddelbart til en station ved midten af den sydlige terminalbygning.

En station her er dog ikke tilstrækkelig til at betjene hele den meget udstrakte lufthavn, end ikke de lange terminalbygninger. Følgelig må der laves særlige baneanlæg til en række holdepladser i eller ved passagerterminalbygningerne, og måske også godsterminalbygningerne. Men derom senere.

#### *Banen fra Saltholm til Skåne.*

Intercitybanen føres videre, ligeledes i en cirkulær tunnel for et enkelt spor under Flinterenden-Trindelenden-Lernacksrenden til Skånes kyst lidt vest for Limhamn.

Dette farvands bredde er på det smalleste sted mellem Saltholms sydøsthjørne og Skånekysten 8 km. Tunnelen bør næppe bores under det smalleste sted. Til gengæld kan strækningerne nærmest Saltholm og Skåne udføres som dæmninger på ganske ringe vanddybde.

Ved Skånekysten drejes banen direkte til Limhamn og herigennem, helst som højbane, fordi det er billigst, derpå enten ad den eksisterende banetracé langs Limhamnvägen i samme niveau som denne eller som højbane ligesom i Oakland og Rotterdam eller som tunnelbane, idet Slotskanalen og Västra Hamnkanalen kan udnyttes frem til sydsiden af Malmø Centralstation.

Banen fortsættes ad de forhåndenværende banearealer, men af hensyn til uafhængig tidssikker og hyppig toggang på ekstra spor, til en terminalstation ved Åkarp, midtvejs mellem Malmø og Lund.

Her skærer banen motorvejen fra nord til Malmø og syd om Malmø, og motorvejen til Lund, Kristiansstad o.s.v. er lige i nærheden.

Banen fortsættes til opstillingsspor lidt længere mod nordøst, eventuelt med sporrene fremført helt til Lund.

Ved motorvejen må der anlægges meget store parkeringspladser, ligesom ved Lyngbyvej, navnlig af hensyn til flyvetrafikanterne, så disse ikke skal køre med biler helt til terminalbygningernes ekspeditionssteder mange forskellige steder på Saltholm.

#### *Distancer og rejsetider.*

Banen strækker sig altså som passagerførende bane fra Lyngbyvej til Åkarp.

Distancerne bliver: Lyngbyvej-Hovedbanegården 6 km, Hovedbanegården-Kastrup 11 km, 1 km til Drogden, 5 km under Drogden, 4 km over Saltholm, 9 km under Flinterenden m. m., 8 km fra Lernacken til Malmø Centralbanegård, 8 km herfra til Åkarp. Det giver sammenlagt 52 km driftsstrækning.

Banen får 5 hovedstationer, nemlig Lyngbyvej, Hovedbanegården, Saltholm Lufthavn, Malmø Centralstation, Åkarp, samt sekundære stationer ved Kastrup Lufthavn og ved Skånes kyst.

Togene må desuden standse ved Nørreport og eventuelt Vesterport. I supplement hertil kan der regnes med en række lokalstationer mellem Lyngbyvej og Østerport Station, i Sydhavns kvarteret og på Amager samt mellem lufthavnen og Malmø, men kun for lokaltog, der ikke skal føres under Øresund.

Intercitytogene og lufthavnstogene tænkes kun at standse ved de førstnævnte stationer eller eventuelt kun på det sydlige Saltholm ved et af de angivne steder. Det er midtvejs mellem København H og Malmø C, omkring 19 km fra hver af disse.

Tog, der kun standser ved Kastrup, på Saltholm og ved Skånes kyst, kan let gennemkøre den 38 km lange strækning mellem København H og Malmø C på 30 minutter, selv med moderate kørehastigheder.

Med samme rejsehastighed som på BART-systemet og de nye bybaner i Chicagos norlige forstæder og Philadelphias østlige forstæder, 75–80 km i timen ved ca. 4 km gennemsnitlig stationsafstand, kan man vel med knap 10 km gennemsnitlig stationsafstand mellem København og Malmø regne med 25 minutters totaltid, altså endnu kortere tid. Dog forudsætter det, at togene kun standser ganske kortvarigt på Saltholm. Vælges den sidstnævnte af de mulige lufthavnformer, bør de måske standse 2 eller 3 steder.

For hele strækningen mellem Lyngbyvej og Åkarp bliver rejsetiden da 45–50 minutter.

Køretiden fra København eller Malmø til Saltholm Lufthavn Station må kunne holdes nede på mindre end et kvarter. Fra Lyngbyvej eller Åkarp bliver køretiden knap 25 minutter.

*(fortsættes).*



# Lønninger 1. april 1968

Resultatet af forhandlingerne mellem lønningministeren og tjenestemandorganisationerne den 3. maj blev, at der blev givet en lønforhøjelse på 3,5 pct. fra 1. april 1968. Heraf er 2,5 pct. kompensation for lønglidning, medens 1 pct. dækker de 12 øre pr. time, der efter overenskomstforhandlingerne i 1967 skal gives

lønmottagerne på det private arbejdsmarked fra foråret 1968.

Der ud over forhøjes det midlertidige tillæg til honorarer på finansloven med 4 pct. til 47 pct., også med virkning fra 1. april 1968. Rent faktisk indgår arbejdstidsnedsættelsen også i dette forlig med lønningministeren, ligesom han gav til-

sagn om at ville fremsætte forslag til en ny normeringslov i oktober.

Lønfremsgangen er omsat lig med 17 overenskomstportioner, og den årlige merudgift er for staten ca. 200 mill. kroner. Herefter har vi pr. 1. april 1968 i alt 153 overenskomstillægsportioner.

Lønkl.	Grundløn	Dyrtidstillæg	Overenskomstportioner (153)	Dyrtidstillæg 1 + 27 %	Bruttoløn årlig	3,5 % pensionsbidrag	Nettoløn årlig
7.	12.120	1.728	7.344	5.933,76	27.125,76	949,40	26.176,30
	12.480	1.728	7.344	6.034,56	27.586,56	965,53	26.621,03
	12.840	1.872	7.344	6.175,68	28.231,68	988,11	27.243,57
	13.200	1.872	7.344	6.276,48	28.692,48	1.004,24	27.688,24
	13.560	2.016	7.344	6.417,60	29.337,60	1.026,82	28.310,78
	13.920	2.016	7.344	6.518,40	29.798,40	1.042,94	28.755,46
10.	13.200	1.872	7.344	6.276,48	28.692,48	1.004,24	27.688,24
	13.560	2.016	7.344	6.417,60	29.337,60	1.026,82	28.310,78
	13.920	2.016	7.344	6.518,40	29.798,40	1.042,94	28.755,46
	14.520	2.160	7.344	6.726,72	30.750,72	1.076,28	29.674,44
	15.120	2.160	7.344	6.894,72	31.518,72	1.103,16	30.415,56
12.	13.680	2.016	7.344	6.451,20	29.491,20	1.032,19	28.459,01
	14.280	2.016	7.344	6.619,20	30.259,20	1.059,07	29.200,13
	14.880	2.160	7.344	6.827,52	31.211,52	1.092,40	30.119,12
	15.480	2.160	9.180	7.509,60	34.329,60	1.201,54	33.128,06
	16.080	2.304	9.180	7.717,92	35.281,92	1.234,87	34.047,05
15.	14.940	2.160	7.344	6.844,32	31.288,32	1.095,09	30.193,23
	16.020	2.304	9.180	7.701,12	35.205,12	1.232,18	33.972,94
	17.100	2.448	9.180	8.043,84	36.771,84	1.287,01	35.484,83
	18.180	2.592	9.180	8.386,56	38.338,56	1.341,85	36.996,71
18.	17.820	2.592	9.180	8.285,76	37.877,76	1.325,72	36.552,04
	19.260	2.736	11.016	9.243,36	42.255,36	1.478,94	40.776,42
	20.700	3.024	11.016	9.727,20	44.467,20	1.556,35	42.910,85

Til lønninger lægges stedstillæg, som udgør på sats a 1.356 kr., b 924 kr., c 708 kr., d 540 kr. og e 240 kr.

## Rettelser til lommebogen

Hosstående bringes rettelser til lommebogens sider 14 og 15, gyldige fra 1. april 1968. I skemaet over emolumenter rettes satserne for overarbejde pr. time samt godtgørelse for mistede fridage til følgende:

	15. lkl.	12. lkl.	10. lkl.	7. lkl.
Overarbejdspenge	23.34	21.25	19.92	18.93
Godtgørelse for mistede fridage	186.00	170.00	159.00	151.00

Skemaet for funktionsvederlag er rettelsesblad til side 15.

### Funktionsvederlag pr. dag (fra 1/4 1968)

Funktion udført af	Funktion udført i		
	15. lkl.	18. lkl.	21. lkl.
12. lkl. grundløn	492.362 ø.	2297.688 ø.	3736.899 ø.
12. « 1. tillæg	281.951 ø.	2087.277 ø.	3526.488 ø.
12. « 2. «	164.384 ø.	1826.367 ø.	3265.578 ø.
12. « 3. «	239.868 ø.	972.099 ø.	2411.310 ø.
12. « 4. «	408.197 ø.	711.189 ø.	2150.400 ø.
15. « grundløn	—	1805.326 ø.	3244.537 ø.
15. « 1. tillæg	—	732.230 ø.	2171.441 ø.
15. « 2. «	—	302.992 ø.	1796.997 ø.
15. « 3. «	—	1073.096 ø.	1312.964 ø.



# Marketenderierne i stordrifts-tidsalderen

*De kooperative marketenderier får ikke noget som helst foræret, hverken til kunderne eller marketenderierne selv.*

I forbindelse med KMS 40 års jubilæum skrev daværende formand, John Pehrson bl.a. i KMS NYT:

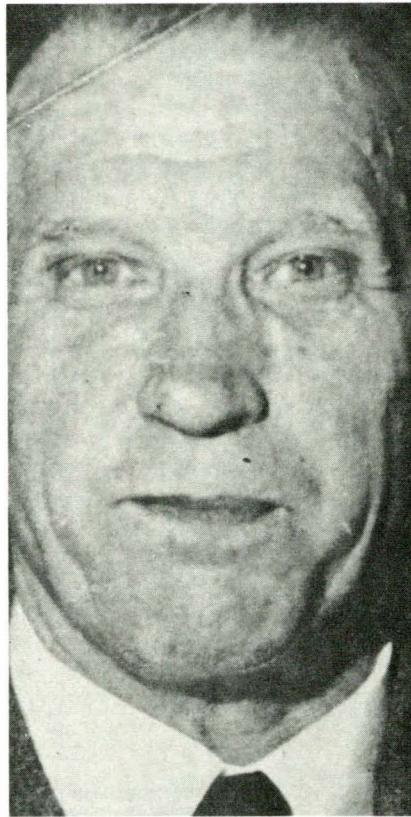
Blandt andet med denne erklæring tog bestyrelsen for Kooperative Marketenderiers Samvirke (KMS) til orde, da organisationen i foråret 1967 fejrede sin 40 års beståen.

Det tør nok siges at være en erkendelse af situationen og situationens alvor for de ca. 90 medlemsvirksomheder, som både omfatter marketenderier, andelsselskaber og restaurationer med tilsammen en omsætning, der i år vil nærme sig de 65 mill. kroner.

Og da det altså ikke er en tilfældig bestyrelse, men repræsentanter for en betydelig del af de arbejdsplads-marketenderier, der overhovedet eksisterer herhjemme, er den bombastiske erklæring utvivlsomt noget, der bør have vakt interesse i den samlede arbejderbevægelse.

De kooperative marketenderier er – som hele den øvrige Kooperation – inde i en udvikling med stigende omsætning på trods af en bedring i ærduelighedssituationen, men er til gengæld mere følsomme over for svingninger i beskæftigelsesgraderne. Når f.eks. den gode beskæftigelse på en større arbejdsplads lider skade, mærkes det naturligvis straks på omsætningen i virksomhedens marketenderi.

Blandt andet disse forhold medfører velmotiverede ønsker blandt de mange dygtige, folkevalgte ledere af marketenderierne om en ændret struktur og krav om bedre arbejdsvilkår for overhovedet at kunne følge med. Man ser i øjnene, at det ikke mere er muligt for den enkelte virksomheds medarbejdere selv at etablere



*Tidl. formand for Kooperative Marketenderiers Samvirke (KMS) John Pehrson.*

nye, eller forsvarligt at videreføre bestående, marketenderier på de vilkår, der bydes i dag.

Der stilles naturligvis store krav om et

mere varieret vareudbud, om lavere priser end ude i byen, om bedre og hurtigere betjening, lysere og venligere lokaler til at spise og opholde sig i.

Det er krav, som ingenlunde synes urimelige, men som er yderst vanskelige for de kooperative marketenderier – på små såvel som på store arbejdspladser – at imødekomme. Ja, endog er situationen den, at ofte har det kooperative marketenderi slet ingen indflydelse herpå, men det er da klart, at den umiddelbare utilfredshed fra medarbejdernes side retter sig mod de kolleger, der er valgt til at lede marketenderierne.

Medens mange virksomheder med næsten provokatorisk hengivenhed ikke skyer noget middel for at indrette gode, hyggelige spise- og opholdslokaler til chefer og ledere, ja, heldigvis også til de »almindelige« funktionærer, så er man ikke ligefrem i julehumør, når de kooperative marketenderiers ledere beder om økonomisk støtte til den virksomhed, de driver. Medens prisdannelsen i kooperative marketenderier bl.a. er afhængig af de udgifter, der må påføres til omkostninger som f.eks. rengøring er virksomhedens »egen« kantine blot underkastet den øverste ledelses ønske om at stå sig godt med dem, der besøger denne kantine.

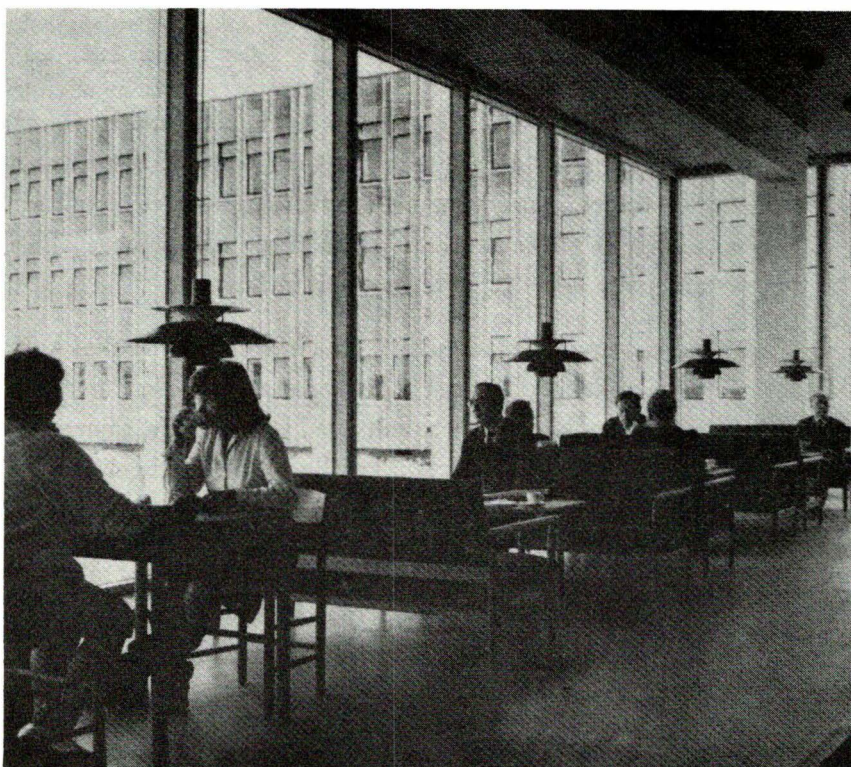
Om varerne – kaffen og maden for eksempel – i hver af de to kantiner sælges til en så forskellig pris, at det råber til himlen – især, når hensyn tages til lokalets hyggelighed m.v. – har intet med prispolitik eller dygtig, henholdsvis dårlig ledelse af et marketenderi at gøre. Det er tilskudspolitikken fra virksomheden, der er afgørende. Og her kunne man jo fristes til at spørge, hvad der ydes disse »fine« kantiner set i forhold til, hvad der ydes de kooperative. Det er vel aldrig gjort op, men ville ellers være nok så interessant.

*Et tryk på knappen – og der kommer mad som vor mor lavede den.*

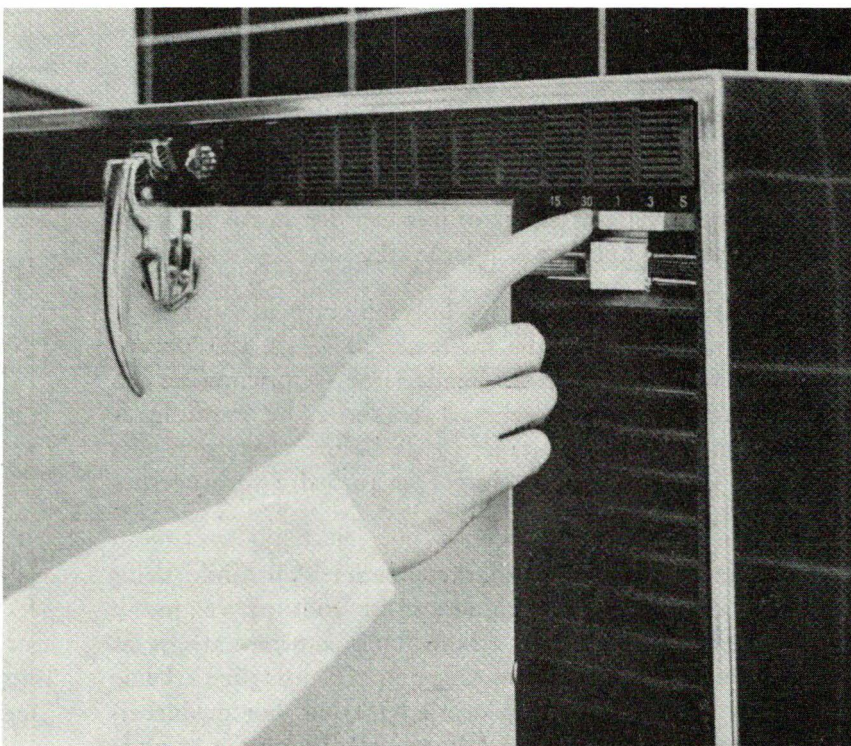




*KMS vil lønmodtagernes velbefindende på arbejdspladsen. Mange kantiner er helt utidssvarende. Hygge og god atmosfære er der ikke meget af. Det må rettes.*

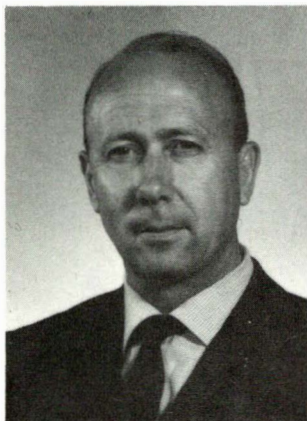


*For ti år siden havde man i Sverige samme muligheder for bespisning med varm mad, som vi har i Danmark i dag. Den medbragte madpakke var reglen; varm mad på arbejdspladsen var undtagelsen. I dag er det i Sverige næsten utænkeligt, at man ikke kan købe veltilberedte varme retter i sit marketenderi, og faktisk alle ansatte benytter sig af dette gode. I Danmark er der et stadig stigende behov for at kunne følge Sveriges eksempel. Marketenderiet ønsker, både som en social ydelse og som en udvidelse af ideen bag al marketenderidrift, daglig at kunne servere et større eller mindre varmt måltid til en rimelig pris for virksomhedens medarbejdere.*





## K. B. K. Knudsen 50 år



Selvom vi med dette kommer lidt på tværs af fødselsdagsbarnet, der har ønsket, at dagen skal forbigås i stilhed, kan det ikke tilbageholdes, at nu er det K. B. K. Knudsens tur til at passere den ofte omtalte grænse til »De voksnes rækker«. Denne grænsebetegnelse er ikke særlig god, men da den tidligere har været anvendt, kan den sikkert gentages uden skade.

På den anden side har Knudsen for længst trådt sine børnesko. Det gælder for sit virke ved lokomotivmandsgerningen, og det gælder i organisationsarbejdet. Som lokomotivmand begyndte han under den anden verdenskrig den 13. april 1942 som ekstrahåndværker ved Brande maskindepot. Efter knapt fire års forløb og da DSB igen antog aspiranter, overgik han til denne stilling og påbegyndte sin uddannelse ved Struer maskindepot den 3. marts 1946 for at blive ansat som tjenestemand den 1. april 1948. Med sin sædvanlige flid og akkuratesse bestod han lokomotivfyrbødereksamen med udmærkelse så tæt ved maksimum som muligt, og de efterfølgende motoreksamener blev gennemført med samme resultater.

Allerede i de unge år tog han del i organisationsarbejde. Som ekstrahåndværker var han talsmand for sine kolleger. Et job, der nok kunne kræve sin mand under de vanskelige krigsår. I 1949 var Knudsen første gang delegeret på vor kongres, hvor han valgtes til hovedbestyrelsen. Efter en prøvetid fra september 1951 overtog han den 1. januar 1952 efter indstilling fra hovedbestyrelsen posten som foreningens sekretær og medredaktør af bladet. Fra kongressen i 1966 har han tillige varetaget stillingen som foreningens næstformand.

I og uden for lokomotivmændenes rækker har fødselsdagsbarnet erhvervet sig mange venner. Til sine

daglige tillidsposter har han i årenes løb tillige påtaget sig andre opgaver. Af dem er utvivlsomt hvervenerne ved Jernbaneskolen, de der har hans største interesse. Som beskikket censor ved lokomotivmedhjælpereksamen og eksamen ved motorkursus I og II har han gennem årene ydet en værdifuld indsats.

I det daglige har vi lært ham at kende som en stabil og energisk medarbejder, der loyalt og pligtopfyldende tager del i de opgaver, der hviler på foreningens ledelse.

Dine kolleger på kontoret og den øvrige hovedbestyrelse ønsker hjertelig til lykke med fødselsdagen den 6. juli og knytter hertil de bedste ønsker for årene, der kommer.

## Dansk Jernbane Forbund

I dagene fra den 15. til den 17. maj afholdt Dansk Jernbane Forbund sin 42. ordinære kongres. Den var på alle måder præget af saglighed og ro, og efter fagsproget kan den tillige betegnes som en stille kongres. Selvom forretningsføreren i sin beretning indgående redegjorde for det mislykkede resultat af tjenestemandskommissionens arbejde, og emnet blev behandlet af enkelte delegerede, kunne det ganske naturligt ikke give anledning til nogen større debat. En ekstraordinær kongres havde kort tid forinden haft sagen forelagt og enstemmigt afvist forslaget.

Omend Statsbanernes strukturudvalg endnu ikke har afsluttet sit arbejde, og den endelige omorganisering stadig er ukendt, kunne problemet ikke undgå kongressens bevågenhed. Mange spørgsmål blev i den anledning fremdraget og herunder ikke mindst, hvorledes eventuelle uansøgte forflytninger i denne forbindelse vil blive afviklet. I velkomsttaler og under debatter var der tillige røster fremme om en koordinering af jernbaneorganisationerne, som et nødvendigt led i tilslutning til DSB's strukturændringer, uden at der dog blev tilkendegivet eller fremlagt noget konstruktivt forslag herom.

Forskellige ændringsforslag til lovene blev vedtaget. Bl.a. blev det besluttet, at rutebilchaufførerne henføres til togpersonalegruppen, der af sin hidtidige repræsentation i hovedbestyrelsen, skal afgive et mandat til chaufførerne.

Forretningsfører Egon Rasmussen, der med denne kongres afsluttede sin første periode, som forbundets leder, blev med megen hyldest genvalgt med akklamation.



# Kongres i Dansk Lokomotivmands-Forbund

Den 15. maj afholdt Dansk Lokomotivmands-Forbund ordinær kongres i Rønne på Bornholm. 27 repræsentanter for en organisation, som efterhånden kun har ca. 150 medlemmer, drøftede de vanskeligheder, der tårner sig op, specielt med nedlægning af privatbanestrækninger.

Banenedlægning var også baggrunden for mødets afholdelse i Rønne, idet formanden, Georg Larsen, i sin åbningstale sagde:

»At vort forbund holder kongres er i sig selv ikke noget historisk, men når kongressen i 1968 er fastlagt til afholdelse på Bornholm, vil det blive et historisk blad, da det er første gang kongressen afholdes på Bornholm, og skal skikken følges, bliver det også sidste gang.

Vi er nu nået dertil, hvor den sidste del af de bornholmske jernbaner forsvinder ved udgangen af september måned.

Det er udviklingens lov, der gør sig gældende, en hård lov, fordi der kommer så mange menneskelige forhold og problemer ind i billedet.

Der forsvinder noget historisk indenfor jernbanerne her i landet, da de bornholmske jernbaner med sine smalle spor er den sidste af sin art«.

Disse forhold optog naturligt sin plads i formandens beretning, hvoraf bl.a. fremgik at:

»Den usikkerhed, der fortsat findes, ved vore baner, har naturligvis præget

den forløbne kongresperiode, og vi har vor allerdybeste medfølelse med de kollegaer, der på grund af banestandsninger, må se deres livsbane afbrudt.

Der kunne siges meget om udviklingens lov, men skulle den nærmere uddybes, ville det blot blive endnu et stort sort kapitel i privatbanernes historie.

Den 31. marts 1967 standsede 2 baner: Horsens-Odder jernbane og Nakskov-Kragenæs jernbane.

Den 31. marts standsede driften på yderligere 5 baner:

Troldhede-Kolding-Vejen jernbane,

Horsens-Bryrup-Silkeborg jernbane,

Silkeborg-Kjellerup-Rødkærstro

jernbane,

Ebeltoft-Trustrup jernbane

samt strækningen fra Nørresundby til

Sæby, og Ørsø-Asaa.

Der har ikke ved tidligere banelukninger været større problemer med hensyn til beskæftigelse, men problemerne synes nu at blive vanskeligere, dels er mange privatbanetjenestemænd nået op i en alder, hvor det er vanskeligt at gå over i det frie erhverv, og dels er beskæftigelsesmulighederne nedadgående.

Fællesrådet varetager som sædvanligt tjenestemændenes og pensionisternes krav i banernes bo«.

Banenedlægningerne og dermed indskrænkning i medlemstallet er et stort problem i spørgsmålet om en selvstændig organisation.

»Spørgsmålet om vort forbunds fremtidige struktur bliver mere og mere aktuelt på grund af de mange banelikvidationer og den dermed store reducere af vort medlemstal.

Det har ikke alene været et problem for vort forbund, vore samarbejdende privatbaneorganisationer har naturligt også beskæftiget sig med dette problem.

Hovedbestyrelsen har fundet det nødvendigt, at kongressen tager stilling til dette spørgsmål, hvorfor det er optaget på kongressens dagsorden«.

Man drøftede en tilslutning til Dansk Lokomotivmands Forening eller Dansk Smede- og Maskinarbejder Forbund. Spørgsmålet viderebehandles i den nye kongresperiode, idet situationen ikke er så afklaret, at man kan arbejde på fast grundlag.

Formanden, Georg Larsen, Nykøbing Sj., genvalgte.

Til ny hovedkasserer valgtes Poul Nielsen, Hillerød, efter Carl Christiansen, Hjørring, som på grund af sygdom er blevet pensioneret. Hovedbestyrelsesmedlemmerne Børge Jensen, Nakskov, og L. B. Eriksen, Ålborg, genvalgte, medens Werner Nielsen, Skagen, nyvalgte i stedet for Sv. Bjørnsten, Maribo, der snart passerer aldersgrænsen og derfor ikke ønskede at blive siddende i hovedbestyrelsen.

Carl Christiansen, Hjørring, udnævntes til æresmedlem.

Et udklip:

## Statsbanefolk har fundet hinanden

Personalet ved statsbanerne i Sønderjylland – såvel sølvsnorenes som guldsnorenes organisationer – er fundet sammen om et fællesmøde. – Det er det første af sin art indenfor DSB.

Ovenstående er taget fra bladet »Sønderjyden« den 18. marts i år, hvor denne overskrift og indledning over to spalter dannede optakt til en sensationspræget artikel om et helt enestående samarbejde, som efter bladets opfattelse var noget ganske nyt. Artiklen er senere fulgt op af andre blade, der har refereret mødets afholdelse og ladet den helt store overraskelse sætte prikken over i'et, nemlig: – *de spiste sammen bagefter!*

Vi tror på, at denne artikel er skrevet i den bedste mening, selvom den indeholder vildledende oplysninger, idet vi kender adskillige fortilfælde, hvor vore organisationers medlemmer har afholdt og deltaget i fællesmøder i fuld overensstemmelse med det samarbejde, der er etableret gennem *Jernbaneorganisationernes Fællesudvalg* (J.F.U.).

Men da vi nu har fire selvstændige jernbaneorganisationer, må vi nok finde os i, at offentligheden – og med den sikkert adskillige enkeltmedlemmer – opfatter fællesmøder som noget sensationelt, ikke mindst, fordi det *organiserede* samarbejde hidtil kun har eksisteret mellem de fire organisationers ledelse.

Denne mangel på videregående samarbejde drøftedes på et fællesmøde med repræsentanter fra hovedbestyrelserne i efteråret 1966, og resultatet blev en vedtægtsændring, hvorefter der på de lokale arbejdspladser oprettes kontaktudvalg.

Bestemmelserne herom er nedfældet i JFU's vedtægt, § 3, nyt stk. 3, med følgende tekst:

»Med fællesudvalgets godkendelse kan der oprettes lokale kontaktudvalg bestående af tillidsmænd fra de tilsluttede organisationer«.

Bestemmelserne herom er anført i bilag I til vedtægten.

Disse bestemmelser er tidligere bragt i bladets nr. 2, februar 1968.



# Den gensidige Uheldsforsikrings-Forening for de danske Statsbaners Personale

## Likvidationsregnskab pr. 1. oktober 1967 og driftsregnskab for tiden 1. januar – 30. september 1967

### Driftsregnskab for tiden 1. januar–30. september 1967

Indtægter:		Udgifter:	
Indbetalte præmier .....	336.538,39	Udbetalte erstatninger .....	140.677,00
Renter af obligationer .....	70.395,00	Lægehonorarer .....	2.632,00
Renter, giro .....	148,33		
		<i>Administration:</i>	
		Lønninger til styrelse og medhjælp .....	74.140,42
		Styrelsesmøder m.m. ....	1.474,51
		Repræsentantskabsmøde .....	13.303,75
		Præmieafkøbningshonorarer .....	4.762,32
		Indmeldeshonorarer og provision ved forhøjelse af forsikringer ..	40.484,45
		Revisorassistance .....	2.000,00
		Porto, telefon m.m. ....	3.059,27
		Stempelmærker .....	3.545,00
		Tryksager .....	3.760,25
		Depotafgift .....	851,25
		Repræsentation m.m. ....	495,70
			147.876,92
		Periodens overskud:	
		Henlagt til reservefond .....	2.395,10
		Overført til kursreguleringsfond ..	5.805,00
		Overført til bonusfond .....	107.695,70
			115.895,80
	407.081,72		407.081,72

### Status pr. 1. oktober 1967

Aktiver:			
24.000,-	5 %	Dansk Statslån S 2007 .....	66¼ 15.900,00
116.000,-	5 %	» » S 1977 .....	85¼ 98.890,00
260.000,-	7 %	Østifternes Kreditforening 15. s. 4. a. ....	72½ 188.500,00
153.000,-	6½ %	» » 18. s. 1993 .....	74¼ 113.602,50
201.000,-	5 %	» » 16. s. 3. a. ....	58 116.580,00
120.000,-	4½ %	» » 16. s. 3. a. ....	53 63.600,00
25.000,-	4½ %	» » 15. s. 2. a. ....	61½ 15.375,00
140.000,-	5 %	Ny jyske Kjøbstad-Creditf. 12. s. 1. a. ....	58¾ 82.250,00
123.000,-	5½ %	Landsbankernes Reallånefond 3. s. ....	65¼ 80.565,00
100.000,-	4½ %	» » 3. s. ....	59¾ 59.750,00
98.000,-		Semen Ejendomsaktieselskab .....	100 98.000,00
1.360.000,-		(Værdipapirerne henligger som åbent depot nr. 627 i Arbejdernes Landsbank).	933.012,50
Indestående i Arbejdernes Landsbank:			
Bankbog nr. 23136 .....		45.220,30	
» » 3446 .....		205.557,18	
			250.777,48
Kassebeholdning og indestående på giro nr. 1707 .....			30.441,93
			1.214.231,91
Passiver:			
Grundfond:			
Saldo pr. 1. januar 1967 .....			400.000,00
Reservefond:			
Saldo pr. 1. januar 1967 .....		270.681,68	
Henlagt pr. 30. september 1967 .....		2.395,10	
		273.076,78	
			673.076,78
Bonusfond:			
Saldo pr. 1. januar 1967 .....		333.459,43	
Overskud ifølge driftsregnskab .....		107.695,70	
		441.155,13	
Skadesreservefond .....			100.000,00
Kursreguleringsfond:			
Saldo pr. 1. januar 1967 .....		287,50	
Kursgevinst ved udtrukne obligationer .....		2.725,00	
		3.012,50	
Kursregulering pr. 30. september 1967 (kurstab) .....		8.817,50	
		11.830,00	
Overført fra driftsregnskab .....		- 5.805,00	
		5.805,00	
			0
			1.214.231,91
E. Svendsen	E. Greve Petersen	Hans Jensen	
	P. From Hansen, kasserer		

Regnskabet for perioden 1. januar til 30. september 1967 er revideret og fundet i overensstemmelse med bøger og bilag. De opførte beholdninger er kontrolleret ved eftersyn.  
København, den 6. oktober 1967.

Helge Hansen G. Kragballe

Foranstående regnskab, som vi har revideret, er i overensstemmelse med foreningens bogføring.  
København, den 13. november 1967.

Revisions- og Forvaltnings-Institutet  
Aktieselskab

Victor Rasmussen, statsaut. revisor E. Lundgren,  
statsaut. revisor



# PERSONALIA

## Ansæt som lokomotivmedhjælpere pr. 1.-6. 1968

Lokomotivmedhjælperaspiranterne:  
P. Simonsen, Gb mdt i Gb mdt.  
L. M. Hansen, Gb mdt i Gb mdt.  
F. B. Andreasen, Gb mdt. i Gb mdt.  
F. B. S. Jakobsen, Gb mdt. i Gb mdt.  
P. E. Brygger, Gb mdt i Gb mdt.  
J. Nielsen, Gb mdt i Gb mdt.  
E. B. T. Petersen, Gb mdt i Gb mdt  
P. Bang, Gb mdt i Gb mdt  
J. V. Madsen, Hg mdt i Hg mdt.  
H. Busk, Gb mdt i Hg mdt.  
E. Kvorning, Gb mdt i Gb mdt.  
P. H. Frederiksen, Gb mdt. i Gb mdt.  
R. E. K. Andersen, Gb mdt i Gb mdt.  
O. Bengtsson, Gb mdt i Gb mdt.  
T. G. M. Jørgensen, Gb mdt i Gb mdt.  
P. E. Christensen, Gb mdt i Gb mdt.  
J. Hove, Gb mdt i Gb mdt.  
K. B. Bargholz, Gb mdt i Gb mdt.  
S. H. Hansen, Gb mdt i Hg mdt.  
K. H. Nielsen, Gb mdt i Gb mdt.  
J. K. Traulsen, Gb mdt i Gb mdt.

## Forfremmelse til lokomotivfører (15. Ikl.) efter ansøgning pr. 1.-6. 1968

Lokomotivfører E. H. Nielsen (12. Ikl.)  
Ar mdt i Ar mdt.  
Lokomotivfører O. Petersen (Bisgaard)  
(12. Ikl.) Ar mdt i Ar mdt.

## Forflyttelse pr. 26.-5. 1968

Lokomotivmedhjælper A. Madsen, Næ  
mdt til Gb mdt.  
Lokomotivmedhjælper J. E. Thomsen,  
Næ mdt til Gb mdt.  
Lokomotivmedhjælper Jørgen Jensen, Næ  
mdt til Gb mdt.

## Forflyttelse pr. 1.-6. 1968

Lokomotivfører (12. Ikl.) E. F. Sørensen,  
Sg mdt til KØ mdt.  
Lokomotivfører (12. Ikl.) A. J. Bill,  
Had mdt til Ar mdt.  
Lokomotivmedhjælper B. L. Ohmeyer,  
Sg mdt til KØ mdt.

## Overgået til anden stilling pr. 1.-6. 1968 efter ansøgning

Lokomotivfører (12. Ikl.) A. E. Bugge  
(Ktas II) til Mkt Gb mdt.

## Navneforandring

Lokomotivfører (12. Ikl.) Gb mdt.  
P. S. Petersen til P. Sjøgren.

## Afsked efter ansøgning pr. 29.-2. 1968

Lokomotivmedhjælper H. Løgstrup, Av  
mdt ændret til 31.-5. 1968.

## Afsked efter ansøgning pr. 1.-6. 1968

Lokomotivmedhjælper H. Degn, Gb mdt.

## Afsked efter ansøgning pr. 31.-7. 1968

Lokomotivfører (15. Ikl.) L. A. Nielsen,  
Gb mdt gr. alder m/ pension.  
Lokomotivfører K. B. Sprogøe, (15. Ikl.),  
Str mdt, gr. alder m/ pension.

## Afsked efter ansøgning pr. 31.-8. 1968

Lokomotivfører (15. Ikl.) A. L. J. Sell,  
Ng mdt gr. alder m/ pension.

## Genindmeldt pr. 1.-6. 1968

Lokomotivfører (12. Ikl.) Oluf Schou  
Nielsen, Rd mdt.

## Dødsfald

Lokomotivfører H. H. Christensen, Fre-  
dericia, er afgået ved døden 14. maj  
1968.  
Pens. Ikf. E. K. Kristensen, Fredericia, er  
afgået ved døden 12. februar 1968.  
Pens. Ikf. J. L. O. Kjempff, Åbenrå, er  
afgået ved døden 15. februar 1968.  
Pens. Ikf. K. K. Rasmussen, Odense, er  
afgået ved døden 15. februar 1968.  
Pens. Ikf. C. M. Jensen, Odense, er af-  
gået ved døden 22. februar 1968.  
Pens. Ikf. O. T. F. Rasmussen, Struer, er  
afgået ved døden 7. april 1968.  
Pens. Ikf. F. F. Rysz, København, er af-  
gået ved døden 12. april 1968.  
Pens. Ikf. W. N. Vibe, Odense, er afgået  
ved døden 12. april 1968.  
Pens. Ikf. A. Holmtoft, Århus, er afgået  
ved døden 10. maj 1968.

## Opmærksomhed frabedes

Al opmærksomhed i anledning af mit  
jubilæum frabedes venligst.

A. K. Andersen,  
lokomotivfører, Gb.

Eventuel opmærksomhed i anledning  
af mit jubilæum frabedes venligst.

K. B. Mikkelsen,  
lokomotivfører, Viborg.

Eventuel opmærksomhed i anledning  
af mit jubilæum frabedes venligst.

H. C. W. Sørensen,  
lokomotivfører, Kbhvn. Gb.

## Tak

Hjertelig tak til alle der ved personligt  
fremmøde lykønskede mig på 70 års da-  
gen, ligeså til alle der sendte mig gaver

af forskellig art, samt en tak til Gb's  
afdelingsbestyrelse for den store opmærk-  
somhed. Mange tak og hilsen

Aage Lassen.

Ved min afgang fra DSB vil jeg gerne  
sende en hilsen og en hjertelig tak til alle  
mine kolleger i første og andet distrikt.

Carl Emil Johansen.

## Den 12. internationale FISAIC-fotokonkurrence for jernbanefolk

Der indbydes herved til deltagelse i den  
12. internationale FISAIC-fotokonkur-  
rence og -udstilling, som afholdes i Oost-  
ende, Belgien, i tiden den 15. til 27. sep-  
tember 1968.

Bidrag indsendt til DJM i fotografi  
1968 går automatisk videre; skulle andre  
have lyst til at være med, nævnes føl-  
gende regler:

Der konkurreres i 2 temaer: A) Jern-  
banemotiver og B) Frie motiver, og i 3  
forskellige grupper:

Sort/hvid: Mindst 30 cm på det ene led  
og højst 40 cm på længste side.

Farvepapir: Mindst 24 cm på det ene  
led og højst 40 cm på længste side.

Sort/hvide- og farvepapirbilleder skal  
mærkes på bagsiden med: Navn, adresse,  
land og titel.

Farvedias: 5 × 5 cm eller 7 × 7 cm,  
mærket med en hvid remse foroven og et  
rødt mærke i højre hjørne; billedet skal  
da stå på hovedet. F.eks.: III B. 4. »Sol-  
sikker«.

Hver deltager kan indsende i alt 24  
stk. fotos.

Indsendelsesfristen er sat til senest den  
1. juli 1968 til formanden.

Der gives mulighed for personligt at  
deltage i åbningen af ovennævnte foto-  
udstilling. F.eks. afrejse fra Danmark den  
12. september og hjemrejse fra Oostende  
den 15. eller 16. september. Arrangemen-  
tet koster 1500 belg. fr., kurs ca. 15,00  
d. kr. for 100 belg. fr.

Til rejsen bruges fripas eller ½ billet  
på legitimationskort. Togrejsen på legiti-  
mationskort koster fra Padborg ca. 140,00  
kr. og fra Puttgarden ca. 125,00 kr.

Tilmeldelse senest den 15. juni til for-  
manden, Ikf. Villy Olsen, Rolf Krakes-  
vej 50, 5200 Odense V.

P. g. v.

J. K. Hansen, sekrt.



# DAMERNE'S DAG

## Den lyse tid

Juni er mange ting, lige fra den tid hvor de nye studenter springer ud, skoleferien begynder – og husmødrene går rundt med brune tommeltoter og sørgeligt mørke negle.

Det sidste kan vi takke de nye kartofler og jordbær for. Det er sikkert de færreste husmødre, der tør servere disse sæsoning au naturel, d.v.s. vasker kartoflerne godt, koger dem og serverer dem med »pil« på. Så kan pensionærerne spise dem i denne stand eller selv trække skrælen af.

En overskåren citron ved håndvasken til at gnide fingrene med efter arbejdet, hjælper meget. Men tørrer også huden ud og en ru hud bliver endnu mere farvet og er endnu vanskeligere at gøre ren. Man kommer ind i en ond cirkel, hvis man ikke flittigt bruger en fed håndlotion ind imellem. Man kommer helt udenom problemet ved at stikke hænderne i et par plastikposer eller -handsker, før man går i gang med arbejdet.

Neglene kan skånes meget, hvis man borer dem i et stykke blød sæbe, inden man nipper jordbær. Så kommer der nemlig sæbe under neglene i stedet for jord-

bærgrønt – og det er nemt at fjerne bagefter med en neglepind.

## Grønt skal der til

De nyrøgede sild er kommet. Lad dem beholde »frakken« på lige til det øjeblik, de skal nydes. Tager man et par stykker med i madkassen, udbenes de hjemme, men forbliver i skindet og svøbes i et stort grønt salatblad under transporten. I spisepausen vendes de let ud på en skive smørsmurt surbrød og en hårdkogt æggeblomme smuldres henover. Skønt både for øje og gane.

Det er som bekendt ikke alle, der holder af grøn salat, hverken som pynt på et stykke smørrebrød eller i en salatbowl. Men et salatblad kan også tjene som mellemlægspapir, eller man lægger det om en hel sandwich, så den holder sig frisk lige til den skal spises – og mon ikke en eller anden også med glæde sætter tænderne i emballagen.

Hvis der ikke skal kaffe med på turen, egner termokanden sig i høj grad til at opbevare iskold juice eller ligeså kold sødet te i.

## Med på moden

Der er i høj grad tøj for enhver smag i den brogede sommermode. Bl.a. mange kjoler med hvide opslag. Det ser altid smukt ud – og man behøver ikke at være bange for at anskaffe sig sådan en model med hvidt tilbehør. For det er fremstillet i samme stof som selve kjolen og går altså i vask sammen med denne. Forbi er tidligere tiders besvær med efter hver vask at skulle sy næste opslag og krave på igen. Nu er det hele syet forsvarligt fast og beregnet på at skulle forblive dér.

Har De lyst til en buksedragt, men ikke figur, så glæd Dem over de nye bukse- dragter med jakke, der er så lang, at den når ned over det traditionelt bredeste sted på en kvinde. De synes i så store størrelser at alle kan være med, og en bukse- dragt er dejlig som sommer- og ferie- beklædning. Alderen er ingen hindring. Selv skuespillerinden Clara Pontoppidan, som forlængst har passeret de fire sne, fejrede sin sidste fødselsdag iført slacks med tilhørende tunika. Ganske vist syet af en af vore kendteste modemænd og udført i thaisilke, men det var jo også i en højtidelig anledning. Til hverdag og på ferie kan mindre gøre det.

Hængehåret af i dag i ung, romantisk klipning med indadvendte hårspidser kræver en god klipning (NB: ikke skæring) og iøvrigt også en let permanent.



Filmstjernekrøller a la Myrna Loy betyder krøller over hele hovedet, børstet ud fra en meget kort, højtstående skilning. Det er resulteret i en enorm fylde ved ørerne og smukkeste til smalkindede.

