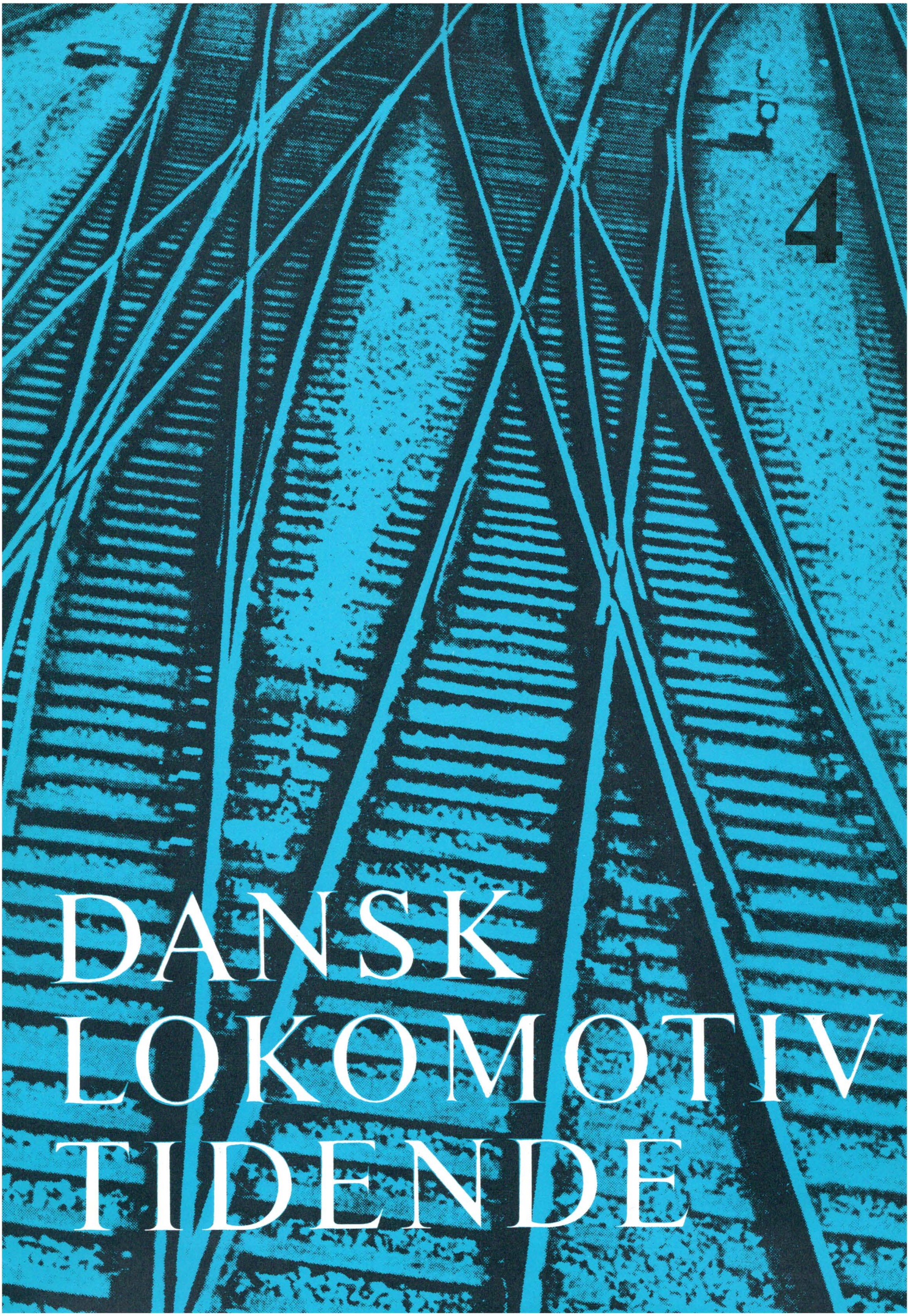


4

DANSK LOKOMOTIV TIDENDE

DANSK LOKOMOTIV TIDENDE

10. APRIL 1971 – 71. ÅRGANG

4

Indhold:

Lønoverenskomst 2
Jernbaneorganisationernes konference 1971 4
Samarbejdsudvalgsvirksomheden inden for staten 12
Løn 1. april 1971 14
Personalia 16
Damernes Dag 20

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

Redaktion og ekspedition:
Hellerupvej 44, Hellerup.
Telefon Hell. (01 43) 7269.
Kontortid 9–16.
Lørdag lukket.

Frederiksberg Bogtrykkeri
Howitzvej 49.

Lønoverenskomst

Mellem regeringen og statstjenestemændenes centralorganisationer er opnået enighed om beregning af et reguleringspristal, således at reguleringspristallet for januar 1971 sættes lig 100. Der vil herefter ske udløsning af en dyrtidsportion for hver fulde tre points' udsving i pristallet. Der er forhandlet om den tekniske udformning af vilkårene for optagelse af forhandlinger om reduktion af en udløst dyrtidsportion med en trediedel ved forringelse af bytteforholdet i udenrigshandelen på tre points eller derover samt om gennemførelsen af en opsparingsordning for en trediedel af en udløst dyrtidsportion for tjenestemænd med en løn over ca. 45.000 kr. – Reglerne herom vil blive indeholdt i aftalen i henhold til tjenestemandslovens § 45.

Mæglingsforslaget af 27. februar 1971 for det private arbejdsmarked giver ikke grundlag for nogen generel lønforhøjelse, ligesom forslagets tillæg til de laveste lønninger til kvinder og mænd ikke har dannet grundlag for kompensation på tjenestemandsområdet.

Arbejdstiden på 2. og 3. hold ved holddriftsarbejde nedsættes fra 41¼ time til 40 timer pr. uge, på det private arbejdsmarked fra oktober 1971. Fra samme tidspunkt bliver gennemført en tilsvarende nedsættelse af tjenestemændenes arbejdstid i tidsrummet kl. 17–6.

Det indstilles til ATP's bestyrelse og repræsentantskab, at ATP-bidragene fra 1. oktober 1972 forhøjes med to trediedele for såvel staten som tjenestemændene for herigennem at muliggøre en forhøjelse af tillægspensionerne.

Tjenestemænd, der ikke i forvejen er berettiget til fire ugers årlig ferie, vil over to år få en udvidelse af ferien fra de nuværende tre til fire uger.

Omklassificering af tjenestemandsstillinger begrundet i forskydninger i arbejdsbyrde, ansvarsområde, krav til uddannelse m.v. maksimeres til et samlet beløb af 15 mill. kr. i finansårene 1971–72 og 1972–73. Og under hensyn til, at lønstigningen på det private arbejdsmarked har været større end stigningen i tjenestemandslønningerne siden den sidste justering af disse, vil der med virkning fra 1. april 1971 blive gennemført en forhøjelse af lønskalaen og dermed af pensionerne med 1½ pct., idet justeringsforhandlingerne i foråret 1972 finder sted på grundlag af det hidtidige nulpunkt, og det midlertidige tillæg til generelle og særlige tillæg fra 55 pct. til 57 pct.

Kommune	Prisindeks ekskl. skat	Udskrivnings % kommune-skat 71	Løn-indeks	Total	Gl. sted-tillægssats	Ny sted-tillægssats	%
Herning	102	17,6	109	105	A	I	2½%
Tønder	103	19,0	101	102	D	E	268,25
Randers	103	19,1	109	106	B	II	5%
Svendborg	103	19,4	106	104½	C	I	2½%
Viborg	103	20,0	106	105	B	I	2½%
Fredericia	103	18,6	111	107	A	II	5%
Frederikshavn	103	21,9	108	107	B	II	5%
Odense	103	19,7	113	108½	A	II	5%
Åbenrå	103	19,2	111	107	C	II	5%
Esbjerg	103	22,0	114	110	A	III	7½%
Ålborg	103	20,2	114	109	B	II	5%
Brande	104	19,0	96	100	C	O	268,25
Nyborg	104	17,5	105	104	C	I	2½%
Haderslev	104	19,0	104	104	C	I	2½%
Struer	104	20,0	104	104½	C	I	2½%
Kolding	104	18,5	111	107½	B	II	5%
Sønderborg	–	–	–	108	C	II	5%
Korsør	106	18,5	117	111½	A	III	7½%
Rødby	107	21,0	108	108½	C	II	5%
Næstved	108	17,9	114	110½	B	II	5%
Aarhus	108	17,2	118	112	A	III	7½%
Kalundborg	108	20,9	120	115	C	II	5%
Gedser	109	21,2	109	110	E	I	2½%
Roskilde	109	19,5	120	115	N	IV	10%
Helsingør	109	20,0	122	116	N	IV	10%
København	112	16,2	137	123	H	VI	15%

På grundlag af foretagne pris- og løngeografiske undersøgelser i samtlige kommuner gennemføres en revision af stedtillægsordningen. Revisionen, der har virkning fra 1. april 1971, indeholder følgende hovedpunkter:

a. De nuværende syv satser erstattes af seks, fra 2½ pct. til 15 pct. af lønnen med 2½ procents afstand mellem satserne.
b. Der fastsættes fremtidig kun 1 sats inden for den enkelte nye storkommune.
c. For at undgå for store udsving i forhold til den bestående stedtillægsordning vil ingen kommune kunne rykke mere end en sats op eller ned i forhold til den hidtidige højeste sats i kommunen.
d. Som en overgangsordning ydes et ikke regulerbart tillæg på 268,25 kr. i de ca. 30 kommuner, hvor hele kommunen eller dele af den i dag er henført til stedtillægsklasserne, men hvor dette ikke længere bliver tilfældet.

Sats	Pct.	Index
0	0	–102
I	2½	102½–105½
II	5	106 –109
III	7½	109½–112½
IV	10	113 –116
V	12½	116½–119½
VI	15	120 –

Jernbaneorganisationernes konference 1971

Motivationsteorierne blev grundigt belyst og debatteret

Jernbaneorganisationernes konference 1971 var – som tidligere refereret – delt op i to afsnit. Første afsnit, der var en intern organisationsdel, har allerede været refereret i bladet. I konferencens anden afdeling indgik repræsentanter fra statsbanernes ledelse med generaldirektøren og de 6 afdelingschefer i spidsen. Hovedtemaet for denne del af konferencen var samarbejdsforhold, og her var det især de nye tanker om motivationsteorierne, der indtog en fremtrædende plads.

Programmet var tilrettelagt, således at fire ledende personer inden for statsbanerne og det private erhvervsliv gav et oplæg til et efterfølgende gruppearbejde, hvori deltog såvel tillidsmænd som folk fra statsbanernes ledelse. Efter gruppearbejdet var der lejlighed til at rapportere de synspunkter, man nåede frem til i grupperne, og endelig havde de fire indledere lejlighed til at kommentere de fremsatte synspunkter.

Statsbanerne søger i stadigt større omfang at påvirke ledere til intensivering af samarbejde med medarbejdere

Afdelingschef *E. Rolsted Jensen,* administrationsafdelingen, indledte med at sige, at samarbejde efter hans opfattelse ikke var egnet til at blive lagt i en spændetrøje af paragraffer. Samarbejde er noget, der skal vokse naturligt frem og føles naturligt for begge parter i et samarbejde.

Efter et kort historisk overblik kom Rolsted Jensen ind på det eksisterende reglement for samarbejdsudvalg inden for staten. I reglementets formålsparagraf foreskrives det, at samarbejdsudvalg skal være organ for *samarbejde, rådgivning og oplysning.* Samarbejdsudvalg skal også virke fremmende for virksomhedens effektivitet bl.a. ved at behandle spørgsmål om rationel drift. Udvalgene skal endvidere virke for den bedst mulige uddannelse blandt de beskæftigede og behandle spørgsmål, der vedrører de beskæftigedes velfærd, sikkerhed og tryghed i ansættelsen. Herudover påhviler det virksomhedens ledelse at give samarbejdsudvalgene oplysninger om virksomhedens regnskabsmæssige forhold og økonomi i det hele taget. Endelig er det fastslået, at samarbejdsudvalgenes medlemmer på eget initiativ eller på opfordring kan fremsætte forslag til forbedring af arbejdets effektivitet. Med andre ord: i de fastlagte bestemmelser er der åbnet mulighed for at drøfte spørgsmål, der vedrører arbejdets ledelse og fordeling.

Siden reglementets tilblivelse i 1949 er antallet af samarbejdsudvalg vokset støt, og inden for statsbanerne findes der nu mere end 30 samarbejdsudvalg. Alligevel har man i statsbanernes ledelse en fornemmelse af, at samarbejdsudvalgene ikke helt tjener det formål, det var tilsigtet, nemlig at formidle samarbejdet inden for virksomheden og for virksomhedens mange arbejdspladser rundt omkring i landet.

Som bekendt indgik LO og Dansk Arbejdsgiverforening i 1964 en ny samarbejdsaftale. Heri var rettet en del af de skønhedsfejl, den tidligere aftale havde, og bl.a. har man gjort udvalgene mere rummelige med hensyn til sammensætningen. Inden for staten var man indstillet på at følge denne udvikling op, men da man samtidig stod umiddelbart foran nedsættelse af tjenestemandskommissionen, fandt man det hensigtsmæssigt at overgive dette arbejde til kommissionen, der blev nedsat i 1965. Tjenestemandskommissionen beskæftigede sig også en del med spørgsmålet, men nåede ikke frem til nogen klar konklusion.

Selv med de bedste intentioner i henseende til et udvidet samarbejde må en ledelse inden for staten respektere gældende love og administrative bestemmelser, ligesom kollektive overenskomster og andre aftaler ikke kan negligeres.

For statsbanernes vedkommende har vi således en styrelseslov, der klart siger, at generaldirektøren har den øverste ledelse både med hensyn til driften og til forberedelse og gennemførelse af nye anlæg. Styrelsesloven foreskriver også, at ministeren for offentlige arbejder fastsætter de nærmere regler for statsbanernes organisation. I disse regler er det anført, at generaldirektøren over for ministeren for of-

fentlige arbejder er ansvarlig for, at statsbanerne opfylder de krav, der må stilles til en forretningsmæssig og økonomisk veldrevet transportvirksomhed. Det er tillige bestemt, at cheferne for de 6 afdelinger over for generaldirektøren er ansvarlig for, at statsbanernes administration til enhver tid er på højde med de krav, der kan stilles til en forretningsmæssig og økonomisk veldrevet transportvirksomhed. Alene i ministerens bestemmelser ligger der for statsbanernes ledelse en mulighed for at tilsidesætte medbestemmelsesretten, hvis – og det blev stærkt pointeret af Rolsted Jensen – man ville sætte sagen på spidsen.

Efter denne understregning gav Rolsted Jensen klart udtryk for, at man fra statsbanernes side helst ser, at samarbejdet udvikler sig på en naturlig måde og i takt med en stigende forståelse af den teknik, der skal læres på begge sider af bordet. Man bør samarbejde på en ærlig og oprigtig måde og under ansvar.

Når det kræves, at statsbanerne så vidt muligt skal drives som en forretningsmæssig virksomhed, kan det forekomme lidt urimeligt, at man stilles anderledes end de private virksomheder, som man ligger i konkurrence med. Statsbanerne bliver på mange områder stillet anderledes end konkurrenterne, og det kan også blive tilfældet, hvis vi skal arbejde efter et samarbejdsudvalgsreglement, der går væsentligt videre med hensyn til medbestemmelsesret end konkurrenternes. Denne udtalelse må ikke opfattes, som om statsbanernes ledelse er uvillige til et samarbejde med personalet og dettes repræsentanter, og Rolsted Jensen nævnte da også som et eksempel, at på trods af samarbejdsudvalgsaftalens ret snævre bånd og trods den gamle tjenestemandslovgivnings helt klare bestemmelse om, at forhandlingsretten ikke omfattede ledelse og fordeling af arbejdet, i meget stor udstrækning har draget personalerepræsentanter ind i en lang række forhold, der vedrører netop fordeling og ledelse af arbejdet.

Fra statsbanernes ledelse har man også søgt og søger i stadig større omfang at påvirke lederne rundt omkring i virksomheden til at intensivere samarbejdet med virksomhedens medarbejdere. Således indgår »samarbejdsforhold« efterhånden i al lederuddannelse inden for virksomheden, og ved enhver lejlighed, hvor ledelsen mødes med ledere i virksomheden, får disse på en eller anden måde opfordring til at styrke og udbygge samarbejdet med medarbejderne.

Gennemførelse af motivationsideerne vil betyde revision af samarbejdsudvalgsreglementet

Man kan spørge, om det bliver reorganiserede samarbejdsudvalg med indbygget medbestemmelsesret, der i fremtiden vil blive det centrale, når der tales nye samarbejdsformer. Hvis man ser på den rolle, samarbejdsudvalgene har spillet siden 1947, vil en pessimist nok have sine tvivl, sagde Rolsted Jensen. Selvfølgelig vil man gøre forsøg på at få dem til at virke efter hensigten, og der skal ikke herske nogen tvivl om, at man fra ledelsens side gerne medvirker hertil. Imidlertid melder der sig nye tanker om samarbejdsformer. De er kommet til os fra USA for få år siden og benævnes *motivationsideer*.

Gruppedynamiske metoder kan indgå i anvendelsen af motivationsideerne med den hensigt at skabe et bedre klima på arbejdspladsen og dermed også bedre trivsel for den enkelte medarbejder i virksomheden. Et biprodukt kan så måske være en større effektivitet i arbejdet, f.eks. en større produktion, bedre kvalitet eller større stabilitet i medarbejderstyrken.

Vi står altså med to samarbejdsformer, nemlig samarbejdsudvalg med udvidet medindflydelse eller medbestemmelse på den ene side og de nye tanker og ideer om indførelse af motivation på arbejdspladserne på den anden side. Det er lidt vanskeligt at se, hvordan disse to former kan arbejde sammen, men de vil næppe kollidere med love, reglementer eller andre bestemmelser, som vi har i dag.

I statsbanernes ledelse har man gennem nogen tid arbejdet med et oplæg til et program for gennemførelse af motivationsideer ved statsbanerne. Sideløbende hermed har man inden for maskinafdelingen igangsat et forsøgsprogram, hvor man i høj grad betjener sig af de tanker, der ligger bag motivationsideerne. Det er vanskeligt at forudsige, hvorvidt de to samarbejdsformer kan trives side om side og supplere hinanden, sluttede Rolsted Jensen, men han fandt det sandsynligt, at en ideelt gennemført anvendelse af motivationsideer må give anledning til revision af samarbejdsudvalgsreglementet på en sådan måde, at det kan tilpasses de nye ideer og tanker om samarbejdsformer.

Lønnen er ikke en motivationsfaktor – den skal være i orden

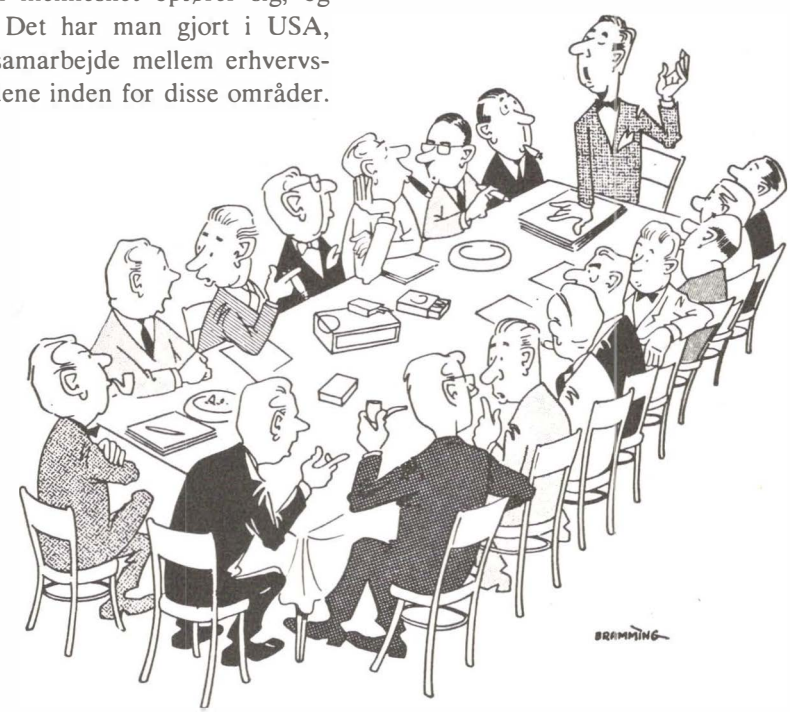
Et antal ledere og tillidsmænd inden for det private erhvervsliv foretog i 1969 en studierejse til USA for at stifte nærmere bekendtskab med motivationsteorierne. En af deltagerne var *direktør Kaj Poulsen fra Sadolin og Holmblad*. Han informerede konference-

deltagerne om motivationsteorierne og om de erfaringer, han har høstet fra arbejdet med gennemførelse af teorierne i en dansk erhvervsvirksomhed.

Kaj Poulsen indledte med at fastslå, at der med motivationsteorierne ikke er tale om nogen ny ledelsesform, som er udsprunget af nye ideer og tanker, men derimod alene nogle gamle sandheder, som adfærdsvidenskaben har beskæftiget sig mere intenst med i de senere år. Derigennem er der kommet en del litteratur om disse ting, og en masse forsøg er iværksat.

I realiteten drejer det sig om menneskets stilling til arbejdet og en besvarelse af spørgsmålet: »Hvad får mennesket til at være aktivt?«. Ifølge motivationsteorierne er det normale menneske født aktivt, og det er heller ikke bange for at tage ansvar for egne gerninger.

Enhver leder må med sig selv finde ud af, om han tror på disse teorier. Man må derfor sætte sig ind i en del af videnskabens resultater på dette område og finde ud af, hvordan mennesket opfører sig, og hvad der påvirker det. Det har man gjort i USA, hvor der er et snævert samarbejde mellem erhvervslivet og videnskabsmændene inden for disse områder.



Forskellige faktorer påvirker mennesket i det daglige. En amerikansk forsker ved navn Herzberg har benævnt disse faktorer som vedligeholdelsesfaktorer og motivationsfaktorer. Herzberg siger, at vedligeholdelsesfaktorerne simpelthen *skal* være i orden. Er de ikke det, er mennesket utilfreds. På den anden side kan man ikke påstå, at mennesket bliver mere aktivt – mere motiveret –, såfremt vedligeholdelsesfaktorerne (pæne marketenderier, gode arbejdsforhold o.s.v.) er i orden. Herzberg betegner også lønnen som en vedligeholdelsesfaktor, som skal være i orden. Hvis lønnen ikke er nogenlunde rigtig, kan det afføde utilfredshed, men selv om en lønregulering kan give en glæde af kortere eller længere varighed, motiverer den ikke mennesket til mere eller mindre arbejde.

Tilbage bliver så, at medarbejderen gerne vil vide, hvorfor han laver et stykke arbejde, hvad det skal bruges til og i videre udbygning et ønske om at deltage i planlægningen af eget arbejde. Dette giver en følelse af, at man respekteres som menneske, og en sådan følelse er afgørende for menneskets tilfredshed med at udføre et stykke arbejde. Det vil sige, at der i selve tanken langt mere ligger et spørgsmål om en holdning over for hinanden og en vurdering og indstilling over for mennesket, der måske er helt anderledes, end den vi tidligere har været indstillet på. Derfor må den enkelte leder også stille sig spørgsmål som: »Hvordan tror jeg på disse ting?«, »Hvordan tror jeg på mine medarbejdere?«, »Hvordan mener jeg, at arbejdsformen bør være, for at den kan betegnes som bedst mulig?«.

På Sadolin og Holmblad har man iværksat forsøg ud fra de tanker og ideer, der ligger i motivationsteorierne. Man nåede først og fremmest til den erkendelse, at initiativet i realiteten må komme fra ledelsen. Ledelsen skal derfor helhjertet gå ind for de

grundlæggende ideer, og med ledelsen forstår man ikke blot de forskellige trin i organisationsopbygningen, men i meget udstrakt grad topledelsen. Hvis ikke ledelsen helt fra toppen og hele vejen ned igennem organisationen er overbevist om teoriernes rigtighed, vil forsøgene ikke lykkes.

Når man på ledelsesplan er enige om at gå ind i et forsøg om gennemførelse af motivationen, bliver det næste punkt en orientering til hele det samlede personale. På Sadolin og Holblad skete det igennem 11 møder (i arbejdstiden), hvor man sikrede en ensartet orientering af samtlige ansatte i virksomheden. Samtidig tog man gruppearbejde i anvendelse i stor udstrækning ud fra den betragtning, at den bedste organisationsform måtte være en gruppebestemt organisation.

Arbejdet blev startet i »den naturlige gruppe«. »Den naturlige gruppe« må bestå af arbejdslederen og de folk, der arbejder under ham, sagde Kaj Poulsen. En sådan gruppe vil normalt blive betegnet som »En leder + et antal medarbejdere«, men slår man en cirkel om hele gruppen, vil lederen indgår i gruppen som et medlem. Netop heri ligger vel nok det største problem, som man kan komme ud for, nemlig arbejdslederens vanskelighed ved at tilpasse sig de nye tanker. For mange ledere er det en meget stor ændring, og der vil være ledere, der kommer i klemme. Det er afgjort et problem, som skal løses hen ad vejen, for også lederne skal naturligvis trives i virksomheden.

Når man har sammensat en »naturlig gruppe«, skal den som opgave have at løse de problemer, der er omkring gruppens egen arbejdsplads og arbejdssituation. Den letteste måde at få en gruppe i gang på er at lade den starte med ting, som gruppens medlemmer er utilfreds med. Man vil meget ofte finde, at det er vedligholdelsesfaktorer, der ikke er i orden. Disse må derefter kulegraves for at finde frem til, hvad gruppen selv kan gøre for at ændre disse ting, og det er her, motivationen kommer ind i billedet. Hermed forlader man det almindelige autoritære system, hvor man blot konstaterer, at dette eller hint er forkert: »Vi har sagt til til vores boss, men der er ikke sket noget, for det bliver bare kulet ned«. Nu er sagen vendt en omgang, og man må se på, hvad man selv kan gøre.

De første erfaringer fra disse forsøg går ud på, at de opgaver, der blev rejst omkring vedligeholdelsesfaktorerne, for halvdelens vedkommende er løst af gruppen selv uden nogen som helst indblanding ude fra.

Forsøgene med indførelse af motivation blev startet på hele virksomheden på én gang. Men starten skete under meget frie former, idet der ikke blev givet nogen bestemt dato eller noget regulativ eller direktiv, som grupperne skulle arbejde efter. Det viste sig, at nogle grupper var parat til at gå i gang straks, for andres vedkommende gik det lidt langsommere, og endelig er der visse steder, man endnu ikke er startet. Alligevel kan man skimte virkningen lidt efter lidt, og dette forhold bevirker, at der nu presses på fra den ene afdeling til den anden, og Kaj Poulsen var også overbevist om, at de sidste grupper inden for en overskuelig tid ville være i gang med arbejdet.

Næste fase er ,at grupperne skal til at arbejde mere med tilrettelæggelse og planlægning af eget arbejde. Hele filosofien bag motivationen er nemlig den, at man skal flytte så meget af beslutningsprocessen som mulig ned mod det sted, hvor arbejdet sker. I samme forbindelse må man kunne lægge en meget væsentlig del af kontrollen med arbejdets udførelse til de mennesker, der selv udfører det. Hele målsætningen for den virkelige motivation kommer nemlig først, når det enkelte menneske føler, at det er med i beslutningsprocessen omkring egen arbejdssituation.

Ad denne vej vil det måske være muligt at videreudbygge det enkelte menneskes tilfredshed med en form for gruppetilfredshed, hvor en gruppe efter vel udført arbejde kan sige, at den selv har planlagt arbejdet, den har udført arbejdet, den har kontrolleret arbejdet hen ad vejen, og som gruppe står den inde for dette arbejde.

Hvis mennesket ikke trives, er virksomheden ikke konkurrencedygtig

Under forsøgene på Sadolin og Holmblad har man også gjort den erfaring, at en del forslag og ideer ikke er nået længere end til gruppen. Forslaget eller ideen er nemlig efter en grundig behandling blevet skrinlagt som uanvendelig. Det gør egentlig ikke så meget, men der er sket det positive, at den medarbejder, der havde fremsat forslaget eller ideen, selv har været med til at behandle spørgsmålet i en gruppe og herunder måske har erkendt, at der var en anden, der havde en bedre idé. Dermed har vi inden for Sadolin og Holmblad fjernet det, »at det altid er de idioter i toppen, som ingen forstand har på noget som helst, og derfor kuler vores ideer ned«.

Man skal ikke tro, at man gennem motivationsideerne får præsenteret et nyt ledelsessystem, men man får tanker, man kan arbejde med. Ideerne indebærer, at man placerer mennesket i arbejdssituationen som et menneske, og at man tager hensyn til mennesket som menneske.

Kan man acceptere disse synspunkter, og går man ind i arbejdet, må man også være forberedt på, at der er mange skuffelser undervejs, og man skal også vide, at der er masser af muligheder for at begå fejl, sagde Kaj Poulsen. Når man arbejder med disse ideer, skal man ikke begynde med at lave regulativer, men man skal arbejde med mennesker, give grupperne frihed til at arbejde, for heri ligger motivationsideernes inderste væsen. Når man i erhvervslivet går ind for disse tanker, er det af to grunde. Dels fordi man er overbevist om, at en virksomheds konkurrenceevne og menneskets tilfredshed med sit arbejde er to ting, der hænger nøje sammen. Man kan derfor ikke skabe konkurrencedygtige virksomheder, hvis man ikke samtidig skaber virksomheder, hvor der er plads for menneskets trivsel. Heri ligger for enhver virksomhedsleder to opgaver, der ikke kan skilles, nemlig et ønske om den maksimale gevinst og ønske om menneskelig trivsel. Vi er nødt til at sætte vore kræfter ind for at nå disse mål. Den gammeldags autoritære ledelsesform vil ikke overleve 70'erne.

Tillidsmændenes vurdering af motivationsideerne

Det er svært endnu at sige noget bestemt om, hvorledes motivationsideerne virker, udtalte *fællestillidsmand Victor Olsen fra Bang og Olufsen.* I øjeblikket er det organisationsfolkene, der udtaler sig på arbejdernes vegne, og disse udtalelser baserer sig alene på de forsøgsgrupper, der hidtil har været sat i gang.

Først og fremmest sætter ideerne en hel del møder i gang mellem de to grupper – arbejdsledere og arbejdere –, og disse møder har hidtil været holdt med tilbørlig skelen til de nuværende organisationsregler. Først og fremmest har vi drøftet, om de nye teorier, der har vundet indpas i USA, kan benyttes som et supplement til »Den røde betænkning«, eller de kan hjælpe os videre hen ad vejen mod indførelse af demokrati på arbejdspladsen. Vi, der har været berørt med forsøgene på Bang og Olufsen, må indrømme, at det hidtil ikke har virket i retning af større medindflydelse hverken på planlægningsstadiet eller tilrettelæggelsen. Det er rart på forhånd at vide, sagde Victor Olsen, at der ikke fra ledelsens side er tale om at afgive noget af den magt, man har haft hele tiden. Dermed må det også være noget af et postulat, når det siges, at det er forbi med den autoritære ledelsesform. Det højeste, man kan opnå, er, at den autoritære ledelsesform bliver en lille smule mindre autoritær.

Også på Bang og Olufsen er der tale om forsøgsordninger, der ligesom hos Sadolin og Holmblad har taget sin begyndelse i et gruppearbejde, hvor man havde lagt ansvaret ud i nogle kontaktudvalg, der kunne indkaldes med dags varsel. Disse kontaktudvalg kunne bestå af få personer eller af mange personer, og heri kunne deltage såvel direktører som arbejdsdrenge. Herudover har man dannet fabriksudvalg i hvert fabriksafsnit, og i disse udvalg går arbejdet ganske udmærket, idet en lang række akutte problemer løses i fabriksudvalgene. Disse fabriksudvalg er senere videreudviklet gennem gruppearbejde.

En hel del problemer har vi i forvejen kunnet tale mere eller mindre sammen om, men alligevel fik vi selvfølgelig visse impulser under vores studietur til USA. Victor Olsen gav dog udtryk for den opfattelse, at Danmark var i stand til at lære USA mere end omvendt, når talen er om samarbejdsformer. Den store forskel mellem de to lande ligger i, at man i USA virkelig ofrer midler på at gennemføre de ideer, man går ind for. Er man gået ind for motivationsideerne, er der altså også penge til at gennemføre dem. Årsagen hertil ligger i, at man gennem akkordarbejde og akkordlønnen ikke kunne opnå en yderligere effektivitet, men også i, at man gennem teorierne og de principper, disse indeholder, vil forsøge for enhver pris at få fagforeningerne ud af billedet – og det ofrer man milliardbeløb på.

Skal man som tillidsmand tale om medindflydelse og eventuelt medbestemmelse, må man gøre sig klart,

at det er begreber, der ikke ligger lige om hjørnet. men langt fremme i tiden. En forudsætning for at gå ind i dette arbejde er nemlig en koncentreret uddannelse. Hvis vi ikke var klar over dette forhold i forvejen, har vi i hvert fald lært det i vore forsøg med motivationsteorierne. Derfor satser vi i fagforbundene også på en udbygning af tillidsmandsuddannelsen.

Da vi ved B & O forsøgte at føre motivationsteorierne ud i livet, begik vi flere fejl. Den første var, at vi forsøgte at lægge et skema for, hvorledes man skulle komme i gang. Vi har nu lært, at man ikke kan opstille en generalnævner eller et skema for, hvordan arbejdet skal udføres. Mange havde fået den fejlagtige opfattelse, at de nu skulle overtage fabrikken igennem motivationsteorierne – og det var i hvert fald en fejltagelse.

Vi forsøgte at rette fejlen ved at samle et stort forum af organisationsfolk, direktionen og fabriksledelse samt et bredt udsnit af arbejdsledere og tillidsmænd. Det viste sig imidlertid, at det var alt for stort et forum, og det var vel nok det dårligste møde, vi nogen sinde har haft, idet det fik en meget negativ karakter. Vi forsøgte herefter at rette fejlen ved at holde en række små møder, og i modsætning til det første møde må man konstatere, at der nu kom positive ting frem bl.a. igennem et gruppearbejde i forbindelse med møderne. Efter disse mindre møder kunne man holde et fællesmøde og forsøge at koordinere de ting, man var nået frem til gennem gruppearbejdet.

Den næste fejl, man begik i forsøget, var at koble et efterslæbsspørgsmål og et betalingsspørgsmål ind i diskussionerne. Resultatet heraf var, at de ansatte i næsten et år altid omtalte lønnen som en motivationsløn i stedet for en rimelig lønjustering, der intet som helst har med motivation at gøre.

Det næste skridt på vejen var indførelse af en form for gruppestyring omkring et gruppestyringsudvalg – nogle kalder det fremdriftsgruppe – men også her må vi konstatere, at vi ikke fandt det rigtige spor i starten, sagde fællestillidsmand Victor Olsen. Blandt andet var der ingen af direktørerne, der deltog i gruppestyringen, og det må være en helt ufravigelig betingelse, at virksomhedens topledelse deltager i gruppestyringen og ikke på forhånd føler sig så motiveret, at man mener at kunne delegere ansvaret et trin ned ad stigen.

Et af forsøgene gik ud på at sætte flere grupper i gang med drøftelse af rationelle muligheder og interne problemer. Forsøget blev startet med 5 grupper, men det viste sig hurtigt, at hver gruppe var sig selv nok og havde vanskeligheder ved at undvære tid til en af de andre grupper. De fandt dog hurtigt ud af, at det var nødvendigt med en kontakt med de andre grupper, der arbejdede med parallelle problemer, og herefter blev der holdt månedlige møder, hvor man forsøgte at koordinere arbejdet.

Er produktivitet en motivationsfaktor

Hos Bang og Olufsen er der også gjort forsøg med grupper, der var aflønnet i fire forskellige timelønsgrupper med 60 øres interval i aflønningsformen. I løbet af ca. 5 måneder havde den 4. gruppe, som var den dårligst lønnede, arbejdet sig op i gruppe 3, fordi gruppen havde engageret sig så stærkt i arbejdet, at de simpelthen havde påtaget sig visse kontrolarbejder, og der er på denne måde sket en forskydning i opadgående retning. Dette gælder også for de øvrige grupper, der deltog i forsøget, således at gruppe 3 efterhånden er en lille gruppe, medens gruppe 2 er den største, men også en del er flyttet fra lavere løngrupper til den højeste – gruppe 1.

Victor Olsen tog det som et bevis på, at der kan opnås betydelige resultater, såfremt de ansatte engagerer sig omkring et stykke arbejde.

Der skulle egentlig ikke være noget til hinder for, at en gruppe – der føler, at de lider hårdt under et stadigt arbejdspres – kan beslutte, at de for en tid vil nedsætte effektiviteten. Der synes imidlertid i hver eneste rapport og hver eneste avisartikel, hvor arbejdsgivere udtaler sig, at være et klart mål med motivationsteorierne, og dette mål er en større produktivitet. På denne måde kommer produktiviteten til at virke som en motivationsfaktor, men her må vi fra fagbevægelsens side hævde, at skal produktiviteten være en motivationsfaktor, så er lønnen også en motivationsfaktor. Man kan i hvert fald ikke alene tale om produktivitet som en motivationsfaktor og så senere tage lønspørgsmål op til drøftelse. De to ting skal følges ad.

Hos Bang og Olufsen har der været igangsat flere forsøgsgrupper, og nogle af dem har været meget interessante at følge. En af grupperne bestod af ene kvindelige ansatte, hvor man startede med en uddannelse i gruppepsykologi og samarbejde på ialt 12 timer. Den omtalte gruppe fandt imidlertid, at det var stærkt generende at sidde på fabrikken og arbejde med de problemer, man havde bedt dem løse, og de

bad om at vende tilbage til den ordning, der havde været gældende, før forsøget blev iværksat.

Det er vigtigt, at man forsøger at drage lære af andre gruppers arbejde, og de positive resultater, der opnås af en gruppe, må forplante sig til hele virksomheden. Selv om arbejdsgiveren i al almindelighed må siges at være blevet moderat med tiden og også mindre autoritær, lider mange arbejdsgivere af den skavank, at de tror, at hele virksomhedens medarbejderstab er tilfreds, blot nogle få udtrykker tilfredshed med lønnen. Skal der være nogen mening i hele tanken om indførelse af motivationsideerne, må målet være, at *alle* skal blive tilfredse.

Victor Olsen sluttede med at opsummere de fremførte synspunkter, hvor han fremhævede, at motivation kan have uheldige virkninger og ramme de mennesker, der egentlig er mest motiverede. Han advarede tillige mod at lade en gruppe »blive sig selv nok«, idet en sådan indstilling resulterer i en selvtilfredshed, der ikke har noget med motivationsideerne at gøre. Endelig sagde han, at drøftelserne om motivationsideerne og gennemførelse af motivation i praksis ikke må resultere i, at man tager effektivitet og produktivitet op til diskussion – det er en helt klar fejl.

Medarbejderorienteret arbejdsforenkling

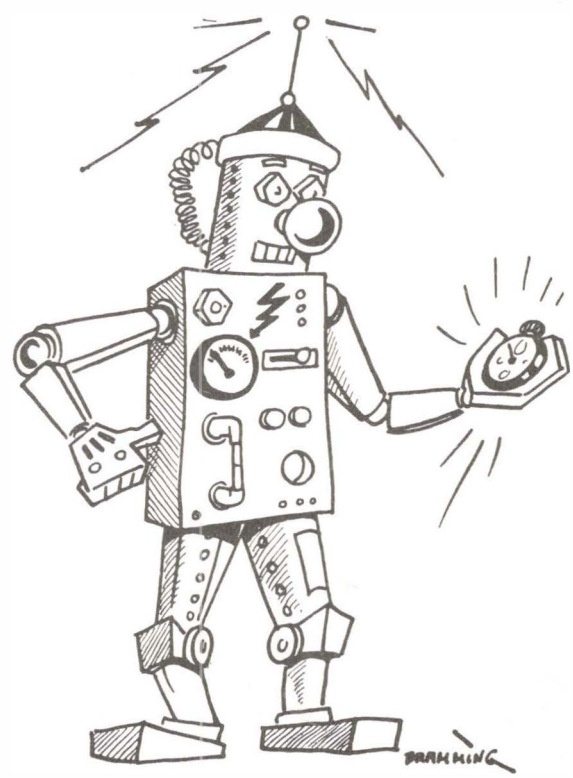
Ved depotværkstedet Enghave startede man i 1969 i et nyetableret samarbejdsudvalg drøftelser af problemerne omkring samarbejde og motivation. Grundlaget var bl.a. LO's røde betænkning, men da det hele forekom ret kompliceret, kom det yderst belejligt, at vi i forbindelse med overgangen til ny struktur kunne lave forsøg med nye samarbejdsformer, sagde *civilingeniør Per Jung, vedligeholdelsesdepot Enghave.*

Det blev startet som et forsøg under navnet »medarbejderorienteret arbejdsforenkling«, og navnet valgtes, fordi man mente, at arbejdsforenkling skulle være den første store opgave. Baggrunden var et ønske om at få etableret det bedst mulige samarbejde og samtidig et forsøg på at engagere alle medarbejderne i en fortløbende rationalisering. Målet var, at statsbanernes vedligeholdelsesomkostninger skulle bringes ned gennem en bedre nyttiggørelse af personalet, samt gavne medarbejderne ved at gøre arbejdet mere interessant og meningsfyldt og dermed mere tilfredsstillende.

Vi var klar over, at samarbejdsudvalgene ikke var det helt rette forum, idet medarbejderne ikke inddrages i arbejdet i den form, samarbejdsudvalgene har i dag. Derfor begyndte man at studere de nye tanker fra USA og tog dem op til drøftelse i et samarbejdsudvalgsmøde, hvor også organisationsrepræsentanter var tilstede. Resultatet blev, at man ville iværksætte et forsøg, der skulle starte med informationsmøder for hele det personale, der skulle omfattes af forsøgsprogrammet.

Efter informationen blev ca. en fjerdedel af personalet udtaget og gennemgik et seminar i arbejdsforenkling under ledelse af en konsulent. Motiveringen for at udtage en fjerdedel og give disse medarbejdere en uddannelse var, at man herigennem kunne skabe en grundstamme i den del af samarbejdet, der bestod i arbejdsforenkling.

Det er ganske naturligt at engagere medarbejdere i rationaliseringsbestræbelser og i en generel forbedring af deres arbejdspladsforhold. Personalet besidder en viden og erfaring, som er meget værdifuld. Samtidig opnår man, at modstand mod forandringer bliver mindre, når medarbejderne selv har været med til at foreslå og gennemføre det, og bredden i rationa-



liseringsarbejdet bliver betydeligt større, for man kan engagere mange medarbejdere, og man kan angribe flere områder på samme tid. Selv om resultaterne de enkelte steder måske kan synes små, vil den samlede virkning af en fælles indsats være mærkbar. Der er næppe heller tvivl om, at medarbejdernes tilfredshed bliver større, når de finder, at deres arbejde bliver godt tilrettelagt, og deres arbejdsdag vel udnyttet.

Senere startede man programmerede kurser i arbejdsforenkling og problemløsning for det samlede personale, idet man ønskede at give alle et indblik i, hvad disse ting indebar. Desuden arrangeredes debatmøder for hele personalet dog på den måde, at der deltog 10–12 deltagere i hvert møde, og disse deltagere var sammensat således, at alle personalekategorier var repræsenteret på hvert møde. Formålet med disse møder var at få åbnet en virkelig tovejskommunikation mellem ledelse og medarbejdere, samt at give en til formålet rekvireret konsulent et relevant grundlag for forslag til videre udvikling af samarbejdsbestræbelserne.

Møderne startede med, at mødedeltagerne udfyldte et spørgeskema, der var udformet på en måde, der tilsikrede deltagerne anonymitet. Om møderne kan det sammenfaldende siges, at medarbejderne savnede en bedre kommunikation og information, en mere effektiv instruktion og uddannelse – ikke mindst af arbejdslederne – en bedre tilrettelægning og planlægning af arbejdet, mere myndighed til depotværkstedets ledelse, udstrakt delegering af arbejdet, medindflydelse ved ændringer i arbejdsgangen, belønning af gode medarbejdere og meget andet.

Af svarene fremgik det iøvrigt, at 93 % af medarbejderne var meget tilfredse eller nogenlunde tilfredse, og 90 % gik ind for medvirken ved rationaliseringsbestræbelser, selv om der blev taget visse forbehold. På grundlag af de synspunkter, der kom frem ved møderne, har man så i samarbejdsudvalget drøftet etablering af en ny samarbejdsstruktur, der består af sammenhængende grupper omfattende samtlige medarbejdere.

Denne nye samarbejdsstruktur ser således ud, at der direkte under depotværkstedsledelsen står et depotværkstedsudvalg. Dette udvalg består af depotværkstedsledelsen samt en arbejdsleder fra hver af 3 arbejdsledergrupper, som findes indenfor depotets område. Endvidere er næstformanden i samarbejdsudvalget repræsenteret i depotværkstedsudvalget. Udvalgets arbejde består i to ting, nemlig udarbejdelse af målsætning for depotværkstedet samt udarbejdelse og formidling af information.

Længere nede i systemet findes ialt 14 grupper, som er den egentlige grundstamme i strukturen. 6 af disse består af folk, der er beskæftiget med teknisk vedligeholdelse, en del er sammensat af folk, der er beskæftiget ved rengøringssektoren, og endelig har vi en enkelt gruppe, der omfatter folk, der har med rengøring af fjerntrafikvognene at gøre.

Under depotværkstedsudvalget har man arbejdsledergrupperne, som er meget bredt sammensat. Deres opgave er at formidle information videre til medarbejderne i samarbejdsgrupperne. Desuden skal arbejdsledergrupperne deltage i planlægning og gennemførelse af aktiviteter, som udspringer af depotværkstedsudvalgets arbejde.

Når man i dette forsøg har ønsket at ændre samarbejdsudvalget så voldsomt, som tilfældet er (og helt udenfor de gængse regler om samarbejdsudvalgs oprettelse og virksomhed, red. bem.) er det udfra ønsket om gennem samarbejdsudvalget at skaffe enighed om de fremgangsmåder, som er nødvendige for at få de nye samarbejdsformer til at køre. Den første store fælles opgave i det således oprettede »samarbejdsudvalg« er arbejdsforenklingen, og dertil er der nedsat 2 arbejdsforenklingsgrupper. Den ene arbejdsforenklingsgruppe er dannet indenfor det tekniske område, hvor hver af de forannævnte 6 samarbejdsgrupper hver bidrager med et medlem. Tilsvarende er sket for rengøringsgruppen, idet hver samarbejdsgruppe indenfor rengøringssektoren er repræsenteret i arbejdsforenklingsgruppen vedrørende rengøringsarbejdet.

Arbejdsforenklingsgrupperne arbejder på foranledning af samarbejdsudvalget og med nøje specificerede arbejdsopgaver. Såfremt grupperne føler behov herfor, kan der tilkaldes assistance i form af specialister eller teknikere til løsning af specielle problemer.

Indenfor vedligeholdelsesdepotets ledelse mener vi, sagde Per Jung, at man ved den skitserede opbygning i nogen grad sikrer sig en bedre kommunikation og information, end man tidligere har kendt, og samtidig skal den være et forsøg på at skabe de organisatoriske og miljømæssige forudsætninger for at engagere medarbejderne i højere grad end tidligere. Formålet hermed er som bekendt at øge trivslen og effektiviteten ved depotværkstedet.

Samarbejdsudvalgsvirksomheden inden for staten

Med finansministeriets reglement af 25. april 1949 blev der givet mulighed for oprettelse af samarbejdsudvalg inden for statens styrelser m.v., men denne mulighed har ikke hidtil været udnyttet i fuldt omfang. Det er vist heller ikke for meget sagt, at samarbejdsudvalgenes virksomhed i de fleste styrelser i de senere år har været ringere end forudsat ved ordningens etablering, ligesom der har været vanskeligheder ved at få oprettet nye samarbejdsudvalg bl.a. på grund af utidssvarende regler om personalerepræsentationen i udvalgene.

På foranledning af statstjenestemændenes centralorganisationer nedsatte ministeren for statens lønnings- og pensionsvæsen derfor den 15. oktober 1968 et udvalg med den opgave at undersøge mulighederne for en revision af gældende bestemmelser om samarbejdsudvalg inden for statsstyrelserne. Udvalget, hvori statstjenestemændenes centralorganisationer, LO, FTF, AS og arbejdslederne er repræsenteret, er ved at afslutte arbejdet, og det forventes, at nye samarbejdsregler kan træde i kraft 1. april 1971.

Udvalget har lagt den nye samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark til grund for udformningen af de foreslåede regler for samarbejdsudvalgsvirksomheden, idet man har ønsket at regulere samarbejdet mellem staten og det statsansatte personale i former, der så nært som muligt slutter sig til samarbejdsordningen på det private arbejdsmarked.

Udvalget tilsigter at give det nye reglement om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner følgende indhold:

Ansvar og beføjelser

Retten til at lede og fordele arbejdet skal udøves i samarbejde mellem virksomhedernes/institutionernes ledelse og medarbejderne/tillidsrepræsentanterne og bør udøves på en sådan måde, at den i videst mulig udstrækning tilskynder til samarbejde om at sikre virksomhedernes/institutionernes effektivitet og arbejdstilfredsheden. Ansvar og beføjelser bør derfor så vidt gørligt delegeres til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere, så der gives mulighed for at være medbestemmende ved udformningen af egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocessen i virksomhederne/institutionerne.

Hvor skal der oprettes samarbejdsudvalg?

Oprettelse af samarbejdsudvalg inden for statens virksomheder og institutioner foreslås gjort obligatorisk, når der er beskæftiget mindst 50 heldagsbeskæftigede medarbejdere.

Hvis det skønnes hensigtsmæssigt, kan der oprettes flere samarbejdsudvalg inden for samme virksomhed/institution, hvorefter de organiseres som hovedudvalg og lokaludvalg – eventuelt områdeudvalg. Hovedudvalget behandler de spørgsmål, der er fælles for hele virksomheden/institutionens område.

Der skal dog oprettes lokale samarbejdsudvalg, når der ved vedkommende arbejdssted til stadighed er beskæftiget 50 heldagsbeskæftigede medarbejdere eller flere.

I virksomheder/institutioner, hvor der er beskæftiget mindre end 50 medarbejdere, kan der oprettes samarbejdsudvalg, såfremt ledelsen eller personaleorganisationer, som omfatter et flertal blandt de ansatte, stiller forslag herom. Hvis man ikke skønner det formålstjenligt at oprette samarbejdsudvalg, bør ledelse og medarbejdere finde frem til andre samarbejdsformer, der tilgodeser et samarbejdsudvalgs formål og arbejdsopgaver.

Formål og arbejdsopgaver

Samarbejdsudvalget skal bl.a. have til formål at virke for, at flest mulige blandt medarbejderne engageres i det daglige samarbejde og skal endvidere arbejde for at tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold og øge de ansattes tryghed og trivsel.

Samarbejdsudvalgets opgaver skal omfatte arbejdsforhold, personaleforhold, økonomiske forhold, information og uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer.

Samarbejdsudvalget kan

a) være medbestemmende
b) behandle sager ved samråd
c) modtage information.

I sager, hvor samarbejdsudvalget er medbestemmende, er begge parter forpligtet til i videst muligt omfang at tilstræbe enighed. Medbestemmelse udøves alene med hensyn til principperne for tilrettelæggelse af arbejds- og personaleforhold. Enighed om principperne medfører et medansvar både for ledelses- og tillidsrepræsentanter, der således forpligter sig til at forsvare de aftalte princippers anvendelse på konkrete tilfælde.

Parterne i samarbejdsudvalget skal bestræbe sig på at opnå enighed, og det betragtes som et brud på samarbejdsreglementet, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje. Et sådant brud kan af virksomhedens/

institutionens ledelse eller af de implicerede personaleorganisationer indankes for centralrådet.

Aftalte principper skal kunne opsiges med 2 måneders varsel, og der skal i så fald optages forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.

Samarbejdsudvalgets medbestemmelse med hensyn til arbejdsforhold omfatter principper for placering af den daglige arbejdstid og pauser, velfærdsforanstaltninger, forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed, ordensregler, arbejdstilrettelæggelse, fastsættelse af arbejdsmetoder, indretning af egnede arbejdslokaler, fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser og hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

Med hensyn til personaleforhold skal samarbejdsudvalget være medbestemmende om hvilke principper, der bør følges ved virksomhedens/institutionens personalepolitik på følgende områder: Ansættelser, afskedigelser og procedure herfor, forfremmelser, intern uddannelse af medarbejdere, omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejdere og udformning og gennemførelse af introduktionsprogram.

Af spørgsmål, der foreslås behandlet i samarbejdsudvalgene ved samråd, kan bl.a. nævnes større rationaliseringsforanstaltninger og omlægninger i virksomheden/institutionen samt strukturrationaliseringer. I sådanne tilfælde skal der finde samråd sted, inden der træffes beslutning om de pågældende foranstaltningers iværksættelse, og i forbindelse hermed påhviler det samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuel anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

Ved behandling af sager ved samråd forudsættes det, at der herigennem gives samarbejdsudvalget gode muligheder for udveksling af synspunkter og forslag, der kan lægges til grund for ledelsens beslutninger.

Også forslag til internt budget fra ledelsen skal forelægges samarbejdsudvalget på et så tidligt tidspunkt, at der kan afholdes samråd om indholdet, forinden forslaget afgives fra virksomheden/institutionen til videre foranstaltning.

Ved information forstås både forudgående og efterfølgende information, idet forudgående information bør anvendes i alle tilfælde, hvor det er praktisk muligt. Samarbejdsudvalget skal arbejde for gode arbejdsforhold til gavn for virksomheden/institutionen og alle dens medarbejdere, og det påhviler derfor udvalget – ud over den information, der gives af ledelsen – at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere fortløbende orienteres om udvalgets arbejde med henblik på at engagere de enkelte medarbejdere i samarbejdsproblemerne.

Med de større beføjelser og det forøgede antal opgaver, der foreslås henlagt til samarbejdsudvalgene, er det af stor betydning, at samarbejdsudvalgenes medlemmer har den fornødne viden om de spørgsmål, der skal drøftes i samarbejdsudvalgene. Man foreslår derfor, at der søges tilvejebragt de fornødne uddannelsesmuligheder for medlemmerne af samarbejdsudvalgene.

Medbestemmelsesrettens omfang

Ud over de foran anførte begrænsninger i medbestemmelsesrettens omfang skal samarbejdsudvalgene ved behandling af de pålagte opgaver også *respektere gældende lov og administrative bestemmelser samt kollektive overenskomster og aftaler*. Spørgsmål, der er fælles for hele virksomhedens eller institutionens område kan som tidligere nævnt alene behandles af hovedudvalget og ikke af lokaludvalg eller områdeudvalg.

Hvordan sammensættes samarbejdsudvalget?

Det tilstræbes, at samarbejdsudvalgets sammensætning bliver så repræsentativ som muligt, og antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af personalerepræsentanter. Antallet af repræsentanter fra hver side kan ikke være færre end 3 og ikke flere end 7. Hvis der er behov for en mere alsidig repræsentation, og der er enighed herom, kan antallet øges til indtil 9 fra hver side.

Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget foreslås fastsat ved aftale mellem virksomheden/institutionen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers tillidsrepræsentanter. I tilfælde af uenighed forelægges spørgsmålet centralrådet til afgørelse.

For at styrke samarbejdsudvalgets effektivitet foreslås, at den ansvarlige leder af virksomheden/institutionen skal være formand for samarbejdsudvalget, og personaleorganisationerne udpeger næstformanden.

Personalets repræsentanter i samarbejdsudvalget udpeges af organisationerne blandt de i virksomheden /institutionen anmeldte tillidsmænd. Skal der udpeges flere personalerepræsentanter, end der er tillidsmænd, foretages udpegningen blandt andre i virksomheden/institutionen ansatte organisationsmedlemmer.

Såfremt samtlige personalerepræsentanter i virksomheden/institutionen efter foranstående regler ikke opnår repræsentation i samarbejdsudvalget, foreslår

man, at der bliver adgang til at oprette et kontaktudvalg bestående af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter og en repræsentant for hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Hvorledes skal arbejdsformen være?

Det er tanken, at samarbejdsudvalgene, herunder hovedudvalg, lokal- og områdeudvalg samt kontaktudvalg skal afholde ordinært møde mindst en gang i kvartalet. Derudover kan møde afholdes efter bestemmelse af formanden eller næstformanden, eller når et flertal af personalerepræsentanterne fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Den af de to grupper i fællesskab valgte sekretær fører protokol over forhandlingerne i samarbejdsudvalget.

Omkostningerne ved samarbejdsudvalgene bestrides af virksomheden/institutionen, og det foreslås endvidere, at medlemmerne af samarbejdsudvalgene får tillagt befordringsgodtgørelse og time- og dagpenge efter de for tjenestemænd gældende regler, og møderne må ikke medføre lønningstab for medlemmerne.

Hvis der opnås enighed herom, kan samarbejdsudvalgene nedsætte underudvalg – herunder også permanente udvalg – til behandling af bestemte opgaver.

Centralrådet for samarbejdsudvalg

Udvalget foreslår, at statsstyrelsernes centrale samarbejdsudvalg, der er nedsat i henhold til det hidtidige reglement, erstattes af centralrådet for samarbejdsudvalg. Det er tanken, at centralrådet skal bestå af 10 af lønnings- og pensionsministeren valgte repræsentanter og 10 repræsentanter for personalet, der udpeges af de respektive personaleorganisationer.

Centralrådet skal bl.a. have til opgave at virke for fremme af samarbejdsudvalgenes virksomhed, at virke vejledende for de nedsatte samarbejdsudvalg, at fortolke samarbejdsreglementet, at behandle og afgøre uoverensstemmelser vedrørende de enkelte bestemmelser, at træffe bestemmelse om størrelsen og fordelingen af repræsentanter i samarbejdsudvalgene, hvor uoverensstemmelse foreligger, og at udarbejde forslag til konferencer, kurser og uddannelse med henblik på tilvejebringelse af de fornødne uddannelsesmuligheder for samarbejdsudvalgenes medlemmer.

Til støtte for centralrådet foreslås etableret et sekretariat, hvori indgår mindst 1 repræsentant for hver af de 2 grupper.

Statsstyrelsens centrale samarbejdsudvalg består af 4 styrelsesrepræsentanter og 4 personaleorganisationsrepræsentanter. Når repræsentationen i det nye centralråd foreslås udvidet til 10 fra hver side, er det bl.a. på baggrund af, at man gerne ønsker, at samtlige personaleorganisationer, der repræsenterer statsansatte medarbejdere, får mulighed for at opnå repræsentation i centralrådet.

Selv om centralrådets hovedopgave bliver at virke for øget samarbejde på alle statens arbejdspladser, har det nedsatte udvalg dog ikke ment at kunne se bort fra den mulighed, at der kan opstå en situation, hvor der ikke kan opnås enighed inden for centralrådet. Man foreslår derfor, at der bliver adgang til, at centralrådet kan tiltrædes af en opmand.

Udvalgets arbejde er, medens dette skrives, ikke afsluttet, og man må derfor indtil videre tage forbehold om det endelige resultat af hensyn til eventuelle mindretalsindstillinger.

Løn 1. april 1971

Efter den mellem regeringen og statstjenestemændene indgåede overenskomst udgør lønnen for løntrin som anført på følgende side.

Fra 1. april i år forhøjes natpengene mellem kl. 17–22 fra kr. 1,50 til 1,80, og mellem kl. 22–6 fra 3,00 kr. til 3,50 kr. Weekend-godtgørelsen og den godtgørelse, der ydes på de særlige dage – grundlovsdag, juleaftensdag – forhøjes fra 4,00 kr. til 5,00 kr. pr. time.

44-timers reglen bevares uændret indtil 30. sept. d.å., men fra 1. oktober ophæves denne regel imidlertid og erstattes af en forhøjelse af natpengesatserne, således at de bliver 2,80 kr. i tiden fra kl. 17–22, og kr. 4,50 i tiden fra kl. 22–6.

Fra samme tidspunkt indføres en ny tidskompensation, som svarer til den tidskompensation, der gives for holddriftsarbejde i det private erhverv, nemlig på 1¾ time for hver 41¾ times arbejde i tiden mellem kl. 17 og 6.

OVERSIGT 1:

Løn 1. april 1971 (incl. dyrtidstillæg 0%)

Grundsats:
Skalatrin 1: 24.150

Skalatrin	Grundsats	VI		V		IV		III		II		I		GL. E	
		Stedtill.	Ialt	Stedtill.	Ialt	Stedtill.	Ialt	Stedtill.	Ialt	Stedtill.	Ialt	Stedtill.	Ialt	Stedtill.	Ialt
12	32.547,00 2.712,25	4.882,00 406,83	37.429,00 3.119,08	4.068,00 339,00	36.615,00 3.051,25	3.255,00 271,25	35.802,00 2.983,50	2.441,00 203,42	34.988,00 2.915,67	1.627,00 135,58	34.174,00 2.847,83	814,00 67,83	33.361,00 2.780,08	268,25 22,35	32.815,25 2.734,60
13	33.443,00 2.786,92	4.882,00 406,83	38.325,00 3.193,75	4.068,00 339,00	37.511,00 3.125,92	3.255,00 271,25	36.698,00 3.058,17	2.441,00 203,42	35.884,00 2.990,34	1.627,00 135,58	35.070,00 2.922,50	814,00 67,83	34.257,00 2.854,75	268,25 22,35	33.711,25 2.809,27
14	34.362,00 2.863,50	4.882,00 406,83	39.244,00 3.270,33	4.068,00 339,00	38.430,00 3.202,50	3.255,00 271,25	37.617,00 3.134,75	2.441,00 203,42	36.803,00 3.066,92	1.627,00 135,58	35.989,00 2.999,08	814,00 67,83	35.176,00 2.931,33	268,25 22,35	34.630,25 2.885,85
15	35.307,00 2.942,25	4.882,00 406,83	40.189,00 3.349,08	4.068,00 339,00	39.375,00 3.281,25	3.255,00 271,25	38.562,00 3.213,50	2.441,00 203,42	37.748,00 3.145,67	1.627,00 135,58	36.934,00 3.077,83	814,00 67,83	36.121,00 3.010,08	268,25 22,35	35.575,25 2.964,60
16	36.278,00 3.023,17	4.882,00 406,83	41.160,00 3.430,00	4.068,00 339,00	40.346,00 3.362,17	3.255,00 271,25	39.533,00 3.294,42	2.441,00 203,42	38.719,00 3.226,59	1.627,00 135,58	37.905,00 3.158,75	814,00 67,83	37.092,00 3.091,00	268,25 22,35	36.546,25 3.045,52
17	37.276,00 3.106,33	4.882,00 406,83	42.158,00 3.513,16	4.068,00 339,00	41.344,00 3.445,33	3.255,00 271,25	40.531,00 3.377,58	2.441,00 203,42	39.717,00 3.309,75	1.627,00 135,58	38.903,00 3.241,91	814,00 67,93	38.090,00 3.174,16	268,25 22,35	37.544,25 3.128,68
18	38.301,00 3.191,75	4.882,00 406,83	43.183,00 3.598,58	4.068,00 339,00	42.369,00 3.530,75	3.255,00 271,25	41.556,00 3.463,00	2.441,00 203,42	40.742,00 3.395,17	1.627,00 135,58	39.928,00 3.327,33	814,00 67,83	39.115,00 3.259,58	268,25 22,35	38.569,25 3.214,10
19	39.354,00 3.279,50	4.882,00 406,83	44.236,00 3.686,33	4.068,00 339,00	43.422,00 3.618,50	3.255,00 271,25	42.609,00 3.550,75	2.441,00 203,42	41.795,00 3.482,92	1.627,00 135,58	40.981,00 3.415,08	814,00 67,83	40.168,00 3.347,33	268,25 22,35	39.622,25 3.301,85
20	40.436,00 3.369,67	4.882,00 406,83	45.318,00 3.776,50	4.068,00 339,00	44.504,00 3.708,67	3.255,00 271,25	43.691,00 3.640,92	2.441,00 203,42	42.877,00 3.573,09	1.627,00 135,58	42.063,00 3.505,25	814,00 67,83	41.250,00 3.437,50	268,25 22,35	40.704,25 3.392,02
21	41.548,00 3.462,33	4.882,00 406,83	46.430,00 3.869,16	4.068,00 339,00	45.616,00 3.801,33	3.255,00 271,25	44.803,00 3.733,58	2.441,00 203,42	43.989,00 3.665,75	1.627,00 135,58	43.175,00 3.597,91	814,00 67,83	42.362,00 3.530,16	268,25 22,35	41.816,25 3.484,68
22	42.691,00 3.557,58	4.882,00 406,83	47.573,00 3.964,41	4.068,00 339,00	46.759,00 3.896,58	3.255,00 271,25	45.946,00 3.828,83	2.441,00 203,42	45.132,00 3.761,00	1.627,00 135,58	44.318,00 3.693,16	814,00 67,83	43.505,00 3.625,41	268,25 22,35	42.959,25 3.579,93
23	43.865,00 3.655,42	4.753,00 396,08	48.618,00 4.051,50	3.961,00 330,08	47.826,00 3.985,50	3.169,00 264,08	47.034,00 3.919,50	2.377,00 198,08	46.242,00 3.853,50	1.584,00 132,00	45.449,00 3.787,42	793,00 66,08	44.658,00 3.721,50	268,25 22,35	44.133,25 3.677,77
24	45.071,00 3.755,92	4.613,00 384,42	49.684,00 4.140,34	3.844,00 320,33	48.915,00 4.076,25	3.076,00 256,33	48.147,00 4.012,25	2.307,00 192,25	47.378,00 3.948,17	1.537,00 128,08	46.608,00 3.884,00	769,00 64,08	45.840,00 3.820,00	268,25 22,35	45.339,25 3.778,27
25	46.311,00 3.859,25	4.462,00 371,83	50.773,00 4.231,08	3.718,00 309,83	50.029,00 4.169,08	2.975,00 247,92	49.286,00 4.107,17	2.231,00 185,92	48.542,00 4.045,17	1.487,00 123,92	47.798,00 3.983,17	744,00 62,00	47.055,00 3.921,25	268,25 22,35	46.579,25 3.881,60
26	47.584,00 3.965,33	4.300,00 358,33	51.884,00 4.323,66	3.583,00 298,58	51.167,00 4.263,91	2.867,00 238,92	50.451,00 4.204,25	2.150,00 179,17	49.734,00 4.144,50	1.433,00 119,42	49.017,00 4.084,75	717,00 59,75	48.301,00 4.025,08	268,25 22,35	47.852,25 3.987,68
27	48.893,00 4.074,42	4.124,00 343,67	53.017,00 4.418,09	3.437,00 286,42	52.330,00 4.360,84	2.750,00 229,17	51.643,00 4.303,59	2.062,00 171,83	50.955,00 4.246,25	1.374,00 114,50	50.267,00 4.188,92	688,00 57,33	49.581,00 4.131,75	268,25 22,35	49.161,25 4.096,77
28	50.237,00 4.186,42	3.936,00 328,00	54.173,00 4.514,42	3.280,00 273,33	53.517,00 4.459,75	2.625,00 218,75	52.862,00 4.405,17	1.968,00 164,00	52.205,00 4.350,42	1.312,00 109,33	51.549,00 4.295,75	656,00 54,67	50.893,00 4.241,09	268,25 22,35	50.505,25 4.208,77
29	51.619,00 4.301,58	3.735,00 311,25	55.354,00 4.612,83	3.112,00 259,33	54.731,00 4.560,91	2.490,00 207,50	54.109,00 4.509,08	1.867,00 155,58	53.486,00 4.457,16	1.245,00 103,75	52.864,00 4.405,33	623,00 51,92	52.242,00 4.353,50	268,25 22,35	51.887,25 4.323,93
30	53.038,00 4.419,83	3.519,00 293,25	56.557,00 4.713,08	2.932,00 244,33	55.970,00 4.664,16	2.347,00 195,58	55.385,00 4.615,41	1.760,00 146,67	54.798,00 4.566,50	1.173,00 97,75	54.211,00 4.517,58	587,00 48,92	53.625,00 4.468,75	268,25 22,35	53.306,25 4.442,18
31	54.497,00 4.541,42	3.289,00 274,08	57.786,00 4.815,50	2.741,00 228,42	57.238,00 4.769,84	2.193,00 182,75	56.690,00 4.724,17	1.645,00 137,08	56.142,00 4.678,50	1.096,00 91,33	55.593,00 4.632,75	549,00 45,75	55.046,00 4.587,17	268,25 22,35	54.765,25 4.563,77

PERSONALIA

Forfremmelse til lokomotivassistent pr. 1-3-1971
Lkmh. V. Haubye, ddt Gb i ddt Gb.
Forfremmelse til lokomotivfører (17. lrm.) efter ansøgning pr. 1-3-1971
Lokomotivførerne (13. lrm.):
J. B. Nielsen, ddt Od i ddt Fa.
L. E. Rasmussen, ddt Hgl i ddt Gb.
T. Møller, ddt Hgl i ddt Gb.
E. Hegelund, ddt Ab i ddt Ab.
Forflyttet pr. 1-3-1971 efter ansøgning
Lokomotivmedhjælperne:
P. O. Hornbæk, ddt Gb i ddt Hgl.
P. H. Frederiksen, ddt Gb i ddt Kh.
Forflyttelsen e. ans. (1-3-1971) af lkmh. F. P. Christensen, ddt Gb – ddt Hgl er ændret til (1-2-71).
Forflyttet pr. 1-3-1971 efter ansøgning
Lkf. (13. lrm.) T. P. Nielsen, ddt Kh i ddt Gb.
Forflyttet pr. 1-3-1971 efter ansøgning
Lokomotivførerne (17. lrm.):
V. Vinther, ddt Rf i ddt Kø.
K. E. Jønby, ddt Fa i ddt Ar.
Overgået til anden stilling pr. 1-2-1971 efter ansøgning
Elf. (13. lrm.) V. Hansen (Søby), ddt Kh, Ktas II (3. lrm.) Vops Kh.
Afsked pr. 28-2-1971
Lkf. (17. lrm.) N. O. V. Pedersen, ddt Str, gr. svagelighed m/ pension.
Lkf. (13. lrm.) Palle Nielsen, ddt Kø, gr. svagelighed m/ pension.
Afsked efter ansøgning pr. 31-3-1971
Lkas. O. J. H. Nielsen, ddt Gb.
Dødsfald
Lokomotivfører E. E. Christensen, København, er afgået ved døden den 22. februar 1971.
Lokomotivfører (17. lrm.) J. R. A. Jakobsen, Århus, er afgået ved døden den 15. marts 1971.

Opmærksomhed frabedes

Evt. opmærksomhed i anledning af mit jubilæum frabedes venligst.

K. K. Veie,
lokomotivfører, Esbjerg.

Evt. opmærksomhed i anledning af mit jubilæum frabedes venligst.

T. C. Rehder,
lokomotivfører, Godsbanegården.

Evt. opmærksomhed i anledning af mit jubilæum frabedes venligst.

K. E. Madsen,
lokomotivfører, Helsingør.

Deltagere – jernbanefolk fra samtlige europæiske lande.

Af det righoldige program, som gerne tilsendes specielt for hver rejse, kan her kun ganske kort gives en oversigt og pris.

Portugal
International Folklore.
9/6–16/6 1971.
9/6 ank. Lisboa kl. 15.45 – byrundtur – hotelindkvartering.
10–11/6 busture i omegnen til Estoril, Sintra, Cascais m.m.
12/6 til Setubal – gallamiddag i gl. kro, folkedans.
13/6 busrejse i nordlige Portugal til Santarem – og Caldas da Rainha.
14/6 til Alcobaca – Leiria.
15/6 Nazaré og Figueria de Foz.
16/6 Coimbra og portvinsfabrikkerne i Bairrada.
Kl. 18 afrejse fra Pampilhosa mod Frankrig.
Pris 670 kr.
Anmeldelse senest 5. maj 1971.

Norge og Finland
Nordkap og de tusind søers land.
15/6–24/6 1971.
Vi sejler med hurtigruten fra Trondheim langs den smukke og vilde nordnorske kyst til Honningsvåg, hvor vi tilbringer 2 nætter forat få et indblik i det daglige liv i en fiskerhavn.
Vi sætter kursen mod Lakselv – Enare og Saarisälka, hvor der bliver mulighed for at slappe af i den berømte finske Sauna.
Bussen bringer os dagen efter til Rovaniemi. Derfra går det videre til Tampere, hvor en ny bus kører os til Viidennumero, hvor »Silverlinjen«s båd ligger klar for at sejle til det kendte sted Aulanko, og derfor fortsætter rejsen igen med bus til Hämeenlinna.
Næste formiddag tager vi toget *til Åbo,* hvor rejsen afsluttes med en herlig bådtur gennem den finske og svenske skærgård til Stockholm.
Måltider osv.: Helpension fra og med lunch i Honningsvåg til og med middag i Åbo. Sovevogn i Finland og køje i 4- eller 2-sengskøjer på bådstrækningerne.
Udflugter: Honningsvåg – Nordkap og retur: Sightseeing i Rovaniemi, Tammerfors og Åbo.
Pris 1430 kr.
Anmeldelse senest 10. maj 1971.

Finland
De tusind søers land.
27/7–3/8 1971.
27/7 Ankomst Helsingfors.
28/7 Tog til Lahti, videre med flyvebåd til Jyväskyla.
29/7 Busrundtur i omegnen. Kl. 19,30 med fly til Kuopio.
30/7 Busrundtur og finsk Sauna.
31/7 med skib til Nyslott.
1/8 Busrundtur – kl. ca. 18 med tog til Helsingfors – ank. kl. 23,48.
2/ Rundtur med motorbåd i den finske skærgård.
3/ Efter morgenkaffe – hjemrejse individuelt.
Pris 865 kr.
Hertil må lægges billetpris for skib – *Stockholm–Åbo–Stockholm* på selskabsrejsetakst, ca. 53 sv. kr.
Anmeldelse senest 30. maj 1971.

Frankrig
International uge i Paris og omegn.
11/7–17/7 1971.
Et festfyrværkeri af begivenheder grupperet om 14/7 – Frankrig nationaldag. Af det righoldige program kan fremhæves: 13/7 byrundtur i Paris – formiddag og aften, hvor den franske feststemning allerede er begyndt.
14/7 Champs Elysées militærrevy – tur på Seinen – gallamiddag i Eifeltårnet med udsigt over det oplyste Paris og fyrværkeriafslutning.
12/7 busture til Chartres og Versailles.
15/7 bustur til Fontainebleau – aften i Folies Bergéres eller Casino de Paris.
16/7 eftermiddag besøg i Louvre og i de store pariservarehuse.
17/7 morgen afrejse.
Pris 740 kr.
Anmeldelse senest 15. maj 1971.

Schweiz
Forårsrejse til Syd- og Østschweiz.
24/5–28/5 1971.
Schweiz' sydligste kanton Ticino samler sig i Italiens arkitektur og farverige folkeliv med den schweiziske vidunderlige bjergnatur. De gør ophold i de to perler Locarno og Lugano. Med postbussen går det op over bjergene til det kendte vintersports- og turiststed St. Moritz, hvor der gøres ophold.
Pris 350 kr.
Anmeldelse senest 30. april 1971.

Jeg vil gerne spørge, om teksten i EL-instruks, side 50-1, fejl ved koblingskabler, er rigtig. Der står SR § 52, punkt 5, stk. 3, med en max. hast. på 25 km/t og med en udkigsmand i togets forende. Til afgivelse af signaler anvendes de i bagagerummet henholdsvis førerrummet FS-vogne anbragte trykknapper til brummere. I SR står der, at den pågældende udkigsmand skal kunne ses af lkf., og kan han ikke dette, skal han gå foran toget, brummer må altså ikke bruges. Hvis vi bruger EL-instruks eksempel, og vi har udkigsmanden i en FS-vogn, der er fald på strækningen, strømmen svigter, elføreren afventer i god tro brummesignal fra udkigsmanden, der opstår en faresituation, vognen er fuld af rejsende, så det er svært at komme til nødbremsen, hvem har så ansvaret for, selv om farten kun er 25 km/t, kan skade på person og materiel godt være betydelig. Det er ifølge EL-instruks de samme regler ved ubrugbare bremser.

Eltog af 6 levering med fejl ved koblingskabler må jo også fremføres med fuld hastighed, selv om kontrolleren skal betjenes i et bagved liggende førerrum, da denne jo kan betjenes af en anden mand. § 18 stk. 2, da bremse og fløjte kan betjenes fra forreste førerrum, trækkraften kan betjenes fra samme rum indirekte, idet der er manøvrerelæ indkoblet i bremseledningen, dødmandsknappen vil jo også virke, hvis der er manøvrestrøm.

Samme må jo gælde for eltog af 1.5 levering, hvis dødmandsknappen bliver sat til i forreste førerrum.

Jeg vil gerne om muligt have svar på ovenfornævnte.

SVAR:

Indledningsvis undskyld den sene besvarelse, men spørgsmålet har desværre været forlagt mellem mange andre papirer. Til det stillede spørgsmål bemærkes i øvrigt:

Teksten i »Instruks for den ekektriske drift«, side 50-I, afsnittet »Fejl ved koblingskabler o l« er rigtig. I modsat fald burde rettelse være udsendt.

Der synes heller ikke at være nogen uoverensstemmelse mellem nævnte afsnit og bestemmelserne i SR § 52, punkt 5, stk. 3, hvor der står: »Skydes det nedbrudte tog frem af hjælpetoget, må hastigheden ikke overskride 25 km/t. På forreste vogn eller i dens nærhed skal i så tilfælde være anbragt en særlig udpeget udkigsmand, der kan give signal til lokomotivføreren, og som er således placeret, at han har uhindret udkig fremefter. Er sådan placering ikke mulig, skal udkigsmanden gå foran toget.« Udkigsmanden skal altså *ikke* kunne ses af lokomotivføreren, men han skal kunne give signal til ham, og det kan eventuelt ske som brummesignal.

Hvad angår den tænkte situation med strømsvigt, forholder det sig – for så vidt angår nyt materiel – således, at udebliven af kørestrøm og strøm til brummeranlægget vil bevirke, at det automatiske trykluftbremseanlæg sættes i funktion. Hvis situationen er yderligere kompliceret ved, at trykluftbremsen er ubrugbar, vil strømsvigt naturligvis forringe kontakten mellem udkigsmanden og lokomotivføreren, men i de få – vi tør næsten side utænkelige – tilfælde vil der stadig være mulighed for, at udkigsmanden kan påkalde sig lokomotivførerens opmærksomhed, fx ved at bruge fløjtesignal.

Det i SR § 18, afsnit A, punkt 2, anførte tager sigte på normale forhold, fx at et tog fremføres af flere trækkraftenheder. Hvis et elektrisk tog med fejl ved koblingskabler har en *lokomotivfører* i forreste førerrum og en *lokomotivfører* i det førerrum, hvor kontrolleren betjenes, kan det godt betragtes som et tog med flere trækkraftenheder og kan, hvis øvrige betingelser er opfyldt, godt køre med større hastighed end 25 km/t.

Afskeds- og forårsfest i Århus

D.L.F. Ar afdeling afholder sin årlige afskeds- og forårsfest på Skæring Strandkro lørdag den 1. maj kl. 18,00.

Der serveres strandanretning, der består af: Marinerede sild, kryddersild, sild i dild, carrysild, sardiner i olie, sardiner i tomat, tunfisk, torskelever og rejer, varm fiskefilet med remoulade, ¼ kylling med salat, mørbradbeuf med champignon a la creme, tartelet med skinke og ærter, frugtsalat og ostesnitter.

Kl. 24,00 serveres en kop suppe med boller.

Prisen for dette store arrangement er kun 26 kr. pr. deltager, heri er medregnet bustransport fra Agnete og Havmanden kl. 17,15 og retur fra Skæring kl. 01,00.

Afdelingen yder et tilskud på 26 kr. pr. medlem.

Enker og pensionister indbydes venligst, men skal for at kunne deltage, tilmelde sig på tlf. 14 27 38 eller 14 09 99. Tegningslisten er fremlagt på opholdsstuen og slutter den 23. april kl. 12,00.

Festudvalget

B & W fik forlænget sit statsgaranterede lån på 50 mill. kr.

Det viste sig, at B & W, der for nylig fik et statsgaranteret lån for at klare likviditeten, påny har kunnet få staten til at »strække« garantien. Forlængelsen betyder, at statsgarantien skal løbe helt til 1975. Tanken om, at B & W skulle kunne tilbagebetale lånet til 15. marts i år viste sig altså at være ganske urealistisk.

Men baggrunden for, at staten uden videre simpelthen måtte akceptere B & W's nye anmodning, er den, at B & W i forvejen skylder omtrent 100 mill. kr. til skibskreditfonden og i momspenge. Lukker B & W, vil staten miste disse 100 mill. kr., foruden det 50 mill. kr. store lån. Spørgsmålet er nu, om B & W ved at sælge motorfabrikken kan få værftet til at køre videre. Man ligger jo inde med store ordrer, der vil give milliontab, hvis ikke skibsrederne ved genforhandling vil yde mere. Der skal bruges 300 mill. kr. for at få hele virksomheden til at køre igen. Selv med en kurs på *150* på motorfabrikkens aktier, vil der imidlertid kun kunne skaffes 180 mill. kr. Det er derfor forståeligt, at de 50 mill. kr. spiller en stor rolle i overvejelserne. Det samme gælder værdien af den nye store administrationsbygning, som måske er henved 40–50 mill. kr. værd.

Uroen om B & W retter sig især mod direktion og bestyrelse, som hævdes ikke at have været forudseende og dygtige nok. Alvorligere er det, at selv motorfabrikken, når man kikker regnskaberne nærmere efter, heller ikke er slet så lukrativ, som det gerne fremstilles.

Dette bør vist nok understreges stærkt, selvom det er ilde hørt. Offentligheden er tilbøjelig til at tro, at B & W-motorfabrikken er noget nær en guldgrube. Men det er slet ikke tilfældet, navnlig ikke med produktionssektoren i denne fabrik. Det er licensindtægterne, der holder fabrikken gående.

Ansøgningsskema til feriehjemmet

Dansk Lokomotivmands Forening
Feriehjemmet

Modtaget
Antal
Takst
Bekræftet
Værelse nr.
Udfyldes af kontoret

Navn:	Ophold ønskes for personer					
Stilling:	mig selv		sæt x			
Adresse:	min hustru					
Vi (jeg) ankommer: kl.		Alder				
Vi (jeg) afrejser: kl.	egne børn					
Her opgives både dato og tidspunkter.						
Ankomst og afrejse kan ikke foregå på søndage.	fremmede børn					

Bemærk: Der kan kun skrives **een familie** på denne formular.

..... den / 19

Indsendes under adresse:
Dansk Lokomotivmands Forening
feriehjemmet,
Hellerupvej 44, Hellerup.

.....
Underskrift

KLIP HER!

Priser for ophold på feriehjemmet

	Ophold pr. dag	Børn indtil 8 år	Børn 8 til 14 år
Medlemmer, disses hustruer, enker efter medlemmer samt børn under 18 år.	54,00	9,00	18,00

Priserne er inkl. MOMS

E. Greve Petersen.

Adressefortegnelse

Københavns Godsbanegård: Lokomotivfører P. J. J. Busk, Bremensgade 64, st., 2300 København S. Tlf. Asta 3093.
Kasserer: Lokomotivfører P. K. Kristensen, Banefløjen 8, 3. tv., 2700 Brønshøj. Tlf. 94 75 46.

Helgoland: Lokomotivfører E. C. L. Christiansen, Tværbommen 41, st. th. 2820 Gentofte. Tlf. GE 5659 v.
Kasserer: Lokomotivfører A. C. Quaade, Vigerslevvej 267 B, 1. th. 2500 Valby. Tlf. VA 2642.

Enghave: Lokomotivassistent H. M. Buch, Franckesvej 3, 3. th., 2000 København F.
Kasserer: Lokomotivassistent A. Larsen, Hedeparken 95, 1., 2750 Ballerup.

Roskilde: Lokomotivfører Kaj Juul Rasmussen, Holbækvej 10, 4000. Tlf. (03) 35 76 20.
Kasserer: Lokomotivfører Aa. Preisler, Sv. Estridsensvej 11, 4000. Tlf. (03) 35 55 40.

Helsingør: Lokomotivfører A. Schmidt, Gylfesvej 22, 3000. Tlf. (03) 21 30 96.
Kasserer: Lokomotivfører A. B. Hansen, Odinsvej 36 E, 3000. Tlf. (03) 21 42 77.

Næstved: Lokomotivfører B. I. Sørensen, Præstøvej 109 C, 1. th., 4700. Tlf. (03) 72 80 20.
Kasserer: Lokomotivfører J. Ourø Jensen, Præstøvej 177, 4700. Tlf. (03) 72 48 45.

Gedser: Lokomotivfører P. O. Fischer, Langgade 8 A, 4874.
Kasserer: Lokomotivfører J. O. Jensen, Ø. Alle, 4874.

Rødby Færge: Lokomotivfører S. G. Lund Pedersen, Svanevej 14, 4970. Rødby Havn. Tlf. (03) 90 54 60.
Kasserer: Lokomotivfører H. Bahne Larsen, Lærkevej 9, 4970 Rødby Havn.

Kalundborg: Lokomotivfører E. J. V. Høtoft, Bredekildevej 77, 4400.
Kasserer: Lokomotivfører P. A. Jensen, Stationsvej 3 B, 4400.

Korsør: Lokomotivfører S. Juul Madsen, Thiesens Allé 29, 1., 4220. Tlf. (03) 57 24 74.
Kasserer: Lokomotivfører B. R. Hansen, Æblehaven 9, 4220.

Nyborg: Lokomotivfører A. K. Johansen, Gormsvej 14, 5800. Tlf. (09) 31 27 70.
Kasserer: Lokomotivfører B. Rasmussen, Sprotoften 45, 1., 5800. Tlf. (09) 31 22 53.

Odense: Lokomotivfører P. A. L. Jørgensen, Poul Møllersvej 13, 5000. Tlf. (09) 11 59 09.
Kasserer: Lokomotivfører N. E. K. Larsen, Prs. Benediktes Allé 4, 5250 Fruens Bøge. Tlf. (09) 13 63 28.

Svendborg: Lokomotivfører E. Larsen, Tvedvej 167 A, Tved pr. 5700 Svendborg.

Fredericia: Lokomotivfører N. P. Junker, Ørnevej 11, 1. th., 7000. Tlf. (05) 92 46 36.
Kasserer: Lokomotivfører A. Vilhelmsen, Sjællandsgade 49, 1., 7000. Tlf. (05) 92 46 37.

Kolding: Lokomotivfører P. F. Pedersen, Vejlevej 45, 6000.

Padborg: Lokomotivfører H. Winther Jensen, Sønderhav pr. 6350 Kollund, Sdj. Tlf. (046) 7 87 94.
Kasserer: Lokomotivfører H. O. Buus Jensen, Pilevej 12, 6330. Tlf. (046) 7 32 17.

Haderslev: Lokomotivfører A. C. Dinesen, Vestergade 42, 1., 6100. Tlf. (045) 2 65 61.

Åbenrå: Lokomotivfører B. Laustsen, Blegen 33, 6200. Tlf. (046) 2 39 11.

Sønderborg: Lokomotivfører A. J. Jørgensen, Lundbyesgade 3, 6400. Tlf. (044) 2 10 92.
Kasserer: Lokomotivfører P. A. Overgaard, C. W. Eckersbergsvej 12, 6400.

Tønder: Lokomotivfører P. F. Behr, Horupsgade 41, 6270. Tlf. (047) 2 16 76.
Kasserer: Lokomotivfører J. L. J. Christensen, Viddingherredsgade 4 st., 6270.

Esbjerg: Lokomotivfører V. Dorner, N. J. Poulsensvej 4, 6700. Tlf. (051) 2 49 56.
Kasserer: Lokomotivfører H. M. Barlo, Strandbygade 58, 3. th., 6700. Tlf. (051) 2 90 58.

Struer: Lokomotivfører B. S. Kristensen, Gimsinghøje 25, 7600. Tlf. (07) 85 06 12.
Kasserer: Lokomotivfører K. R. Christensen, Nygade 12, 7600.

Frederikshavn: Lokomotivfører A. T. Larsen, Vinkelvej 7, 9900. Tlf. (08) 42 03 48.
Kasserer: Lokomotivfører B. Quist, Kalkværksvej 5, 9900.

Ålborg: Lokomotivfører Finn C. Christensen, Købkesvej 14, 9000. Tlf. (08) 12 16 91.
Kasserer: Lokomotivfører B. C. V. Kruse, Hesseløgade 10, 3. th., 9000.

Randers: Lokomotivfører V. A. Pedersen, Hadsundvej 89, 5.,8900.
Kasserer: Lokomotivfører P. S. Henriksen, Rosenborg Allé 9, 8900.

Århus: Lokomotivfører N. K. Jensen, Vidtskuevej 28, 3. tv., 8260 Viby J. Tlf. (06) 14 27 38.
Kasserer: Lokomotivfører E. A. Lønnqvist, Rosenvangs Allé 20, 8260 Viby J.

Viborg: Lokomotivfører E. E. Jensen, Frihedsvej 1, 8800.
Kasserer: Lokomotivfører E. Mortensen, Danmarksvej 34, 8800.

Brande: Lokomotivfører H. H. Aa. Christensen, Blichersvej 29, 7330.
Kasserer: Lokomotivfører L. Tønning, Åvænget 5, 7330. Tlf. (07) 18 10 24.

Herning: Lokomotivfører Aage Lauridsen, Godthåbsvej 68, 7400. Tlf. (07) 12 44 83.
Kasserer: Lokomotivfører O. Bruno, Haraldsgade 19, 7400.

Flytning

Husk i god tid at melde flytning til postvæsenet. Hvis medlemsbladet udebliver, meld det da til postvæsenet. Hjælper dette ikke, skriv så til bladets ekspedition.

Artiklers indsendelse

Artikler eller notitser, som ønskes optaget i medlemsbladet, skal foreligge hos redaktionen senest 3 uger før, medlemsbladet udkommer den 10. i hver måned. Op til højtiderne må regnes med længere frist, for at optagelse kan være sikker.

DAMERNES DAG

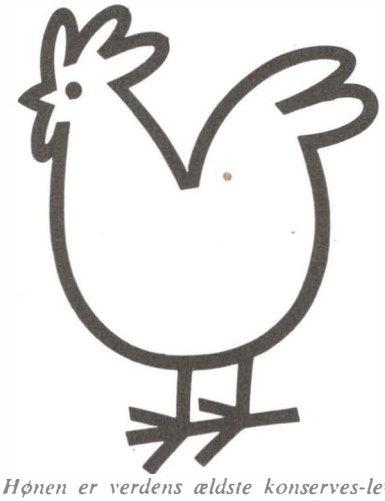
Tips til påske-menuen

Æg er hverdagskost og fjerkræ godt på vej til at blive det. Men derfor hører begge ting alligevel med til et påske-bord. Landbrugets Center i Ekko Danmark har udsendt et par brochurer (Ægbog II og uhm.. fjerkræs på 23 måder), der indeholder diverse opskrifter på festlig mad samt generelle oplysninger om produkterne og deres tilberedning. Om kogte æg fortælles, at de sagtens kan holde sig 3–4 dage i køleskabet, bare de beholder skallen på. Holdbarheden nedsættes væsentligt, når de først er pillede. Æggeskallen er uforlignelig som emballage, og man skal så vidt muligt undgå at »åbne« et æg, før det skal anvendes. Får man en æggeblomme tilovers, kan den dog gemmes fra dag til dag, og man undgår, at den danner tyk hinde ved at hælde en lille smule vand over.

Ægbogen er forfattet af madskribenten *Conrad Bjerre-Christensen*, som i tilgift til madopskrifterne også diverterer med en æggetoddy, og den får De her: en æggesnaps røres af to blommer og en spiseskefuld sukker, hvorpå den tilsættes et portvinsglas kraftig, ren Jamaicarom (evt. cognac, whisky eller portvin i stedet). Læg to tykke skiver citron i og hæld kogende vand over, hvorpå toddy'en er klar til servering. Den kan nydes for sin egen skyld, men er også god som trøst, når man er forkølet. For stærke sjæle bringes denne husvalelse: en kogt pilsner røres ligeledes sammen med to æg og en spiseskefuld sukker (men uden citron). Ifølge Bjerre-Christensen er den umagen værd, hvis man er særlig afkræftet...

»Radiser« i gækkebrevene

– digtet i Vejle og skrevet i Rom. Gæt så hvorfra brevet det kom... Traditionen med gækkebrevene stammer fra forrige århundrede og holdes stadig i hævd. Versene er de gamle velkendte rim, hvorimod brevenes udseende her og der har skiftet udseende. Motiverne med en vintergæk eller et lam, omkranset af et spindelvævstyndt net der er klippet ud med en lille spids saks – eller skåret med kniv – varieres nu med nutidige tegneseriefigurer, hvoraf Anders And, Mikkel Mus og hunden Nuser fra »Radiserne« er de mest kendte! Skikken med at man kvitterer for modtagelsen med et påskeæg – af chokolade vel at mærke – har ingen pillet ved til dato.



Hønen er verdens ældste konserves-leverandør. Den har altid fremstillet sine æg færdigpakket fra produktionsstedet.

I en § 13-tid

Påsken er en stille højtid siger man. Men det gælder ikke for påske-trafikken, hvor risikoen for færdselsuheld er mangedoblet på grund af den tætte trafik, hvor også mange søndags-bilister kommer på farten. Få bremser og styretøj efterset og prøvet, så har De både bil og samvittighed i orden, når De kører ud.

P.S. Rådet for Større Færdselssikkerhed har iøvrigt konstateret, at mange harmonika-sammenstød sker i nærheden af ulykkessteder, fordi nysgerrigheden sejrer over opmærksomheden med den øvrige trafik.