

JØRGEN HOLM GÅR FRA BORDE

Men han har allerede en aktiv pensionisttilværelse på beddingen

Der forestår et chefskifte i personaleadministrationen. Om nogle dage fylder underdirektør Jørgen Holm 60, og ved månedens udgang efterfølger underdirektør Arne Echart ham som personalechef, en post, som Jørgen Holm har beklædt lige siden han kom til Philips for 27 år siden.

Det er mange år, Jørgen Holm har haft ansvaret for blandt andet selskabets rekruttering af nye medarbejdere. Her er endda enkelte med både 30 og 35 års anciennitet, som kan takke ham for, at de kom til Philips. I sin tidligere stilling i Arbejdsanvisningen havde han åbenbart et godt øje til denne virksomhed som et anbefalelsesværdigt arbejdssted.

„Philiskopet“ har bedt Jørgen Holm fortælle, hvordan han kom til Philips og om sine iagttagelser på den centrale post som personalechef.

Ikke temperament til det offentlige

– Mit temperament passede ikke rigtigt til tempo og arbejdsangang i det offentlige, hvor så mange instanser skulle høres. Så da jeg fik et tip om, at Philips søgte en personalechef, sprang jeg til – på orlov fra Arbejdsanvisningen. Denne orlov er forlængst udløbet.

Jeg kendte direktør N. B. Sommerfeldt og den tidligere personalechef Mogens Bjørn som folk med markante standpunkter og med temperament. Personalepolitikken teorier havde man på det tidspunkt vist ikke filosoferet så dybt over. Men øje for tidens problemer havde man og også viljen til at løse dem. Så i løbet af 50'erne formedes en politik, der gjorde Philips til en foregangs-virksomhed. Blandt milepælene inden for funktionærområdet, som jeg specielt har beskæftiget mig med, var f.eks. den videregående ferieret, pensionsforholdene og sundhedstjenesten. Vor bedriftssundhedstjeneste har i 25 år ligget langt forud for det program, der indeholdes i den ny arbejdsmiljølov, som træder i kraft den 1. juli 1977.

Fremsyn og moderne tankegang

Siden er udviklingen fortsat. Ledelsen, der i stigende grad havde engageret sig i perso-

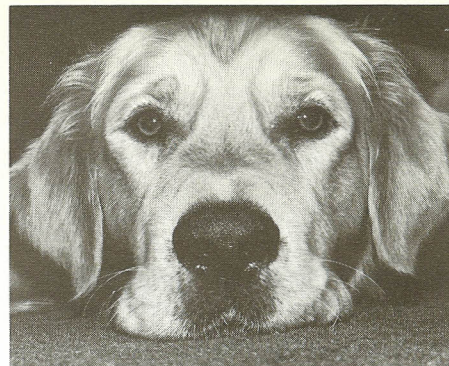


Jørgen Holm – snart fhv. personalechef og aktiv erhvervsfisker.

nalepolitiske problemer både i teori og praksis, ønskede at Philips skulle bevare sit høje niveau på dette område. Det er baggrunden for den organisationsudvikling, der har fundet sted i de senere år, og som gør arbejdsdagen mere tilfredsstillende. Det patriarkalske system, hvor lederen er sig selv nok, er nu trinvis på vej ud, og ansvaret udloddes til glæde og inspiration for medarbejderne. Det giver engagement i arbejdet. Det viser blandt andet den mindre fraværsprocent.

Denne udvikling falder sammen med det sti-

(fortsættes på bagsiden)



En dejlig hund, en god fotooptagelse – men det kan måske gøres bedre. Hvordan? Det skal vi hjælpe hinanden med at finde ud af i Philips' nye foto-klub. (Fot. John Baumgarten).

VI STARTER FOTOKLUB

Hvem vil være med?

Mange har prøvet at stå med mislykkede billeder fra en bestemt begivenhed, som de gerne ville have bevaret for eftertiden... En rejse, en fest, det kan være hvad som helst... Og man ærgrer sig. Hvad gjorde jeg forkert? Nu får Philips' medarbejdere en chance for at undgå en sådan situation.

Fem medarbejdere fra Philips Service på Centrallageret har taget initiativet til at genoplive en aktivitet, der har ligget stille i nogle år. De vil danne en foto-klub.

Klubbens aktiviteter skal omfatte: Fremkaldelse af egne film, vejledning i fotografering samt kritik og bedømmelse af hinandens billeder.

På klubaftenerne vil man bl. a. gennemgå motivvalg, komposition og beskæring.

Der vil med mellemrum blive indkaldt eksperter på disse områder, udskrevet foto-konkurrencer, arrangeret udflugter og lignende. Det månedlige kontingent vil blive 10-15 kr., der vil blive anvendt til de nævnte aktiviteter. Hvis du efter at ha' læst dette, har lyst til at være med, så ring til Kurt Bøje Pedersen eller John Baumgarten på (02) 45 43 33, lok. 265, så vi kan komme i gang!

V.Nygaard.

TOPLEDERE SKAL GIVE ANSVAR FRA SIG

– Det forudsætter dog, at medarbejderne må være villige til at leve op til det større ansvar, der ligger i at få medindflydelse, siger fabriksdirektør C. Hermann i dette interview om organisationsudvikling

Mange gæster har i de sidste tre-fire år besøgt produktionssektoren i Philips Radio A/S for at stifte nærmere bekendtskab med den organisationsudvikling, der startede på Jena-gade-fabrikken i begyndelsen af 70'erne. Resultaterne heraf – bl. a. de gode arbejdsforhold – er gæsterne ret imponerede over. Og

det kommer ofte til udtryk, at medarbejderne i produktionen ser ud til at være glade og tilfredse.

– Det kan naturligvis kun glæde os, at også andre kan se resultaterne af vor fælles indsats gennem de sidste seks-tyv år, siger (fortsættes side 2)

En af produktgrupperne i kanalvælgerproduktionen i Philips Radio A/S, hvor værkføreren sammen med repræsentanter for timelønnede og medarbejdere fra hjælpeafdelinger løser de daglige problemer.



For dem, der ønsker at tage personlig afsked med underdirektør Jørgen Holm, vil han være at træffe i mødelokale 416 på Industrigården onsdag den 31. marts kl. 10-12.

Topledere skal give ansvar fra sig

(fortsat fra side 1)

fabriksdirektør C. Hermann. – Vi har virkelig stræbt efter at gøre arbejdsforholdene bedre. Resultaterne ser vi i det daglige samarbejde, i gode kantineforhold og lokaler samt i arbejdet med de selvstyrende grupper, som fællestillidsmand Sv. Loft var inde på i sidste nr. af „Philiskopet“. Det er væsentlige resultater af det, vi kalder organisationsudviklingen.

Bedre samarbejde og øget arbejdstilfredshed

– Hvad er målet med OU?

– Sagt meget kort: At skabe et bedre samarbejde og øge arbejdstilfredsheden. Der skal være rart på det sted, hvor man tilbringer så stor en del af sit liv.

Det har vi blandt andet opnået på den måde, at de mindre, daglige beslutninger træffes der, hvor oplysningerne er til stede. Det betyder, at disse beslutninger, der tidligere skulle „vandre op“ gennem flere niveauer og afgøres af en topleder, nu træffes af medarbejderne selv på det niveau, hvor problemet opstår. Det bliver beslutningerne ikke dårligere af, tværtimod. Og medarbejderne føler sig meget mere engageret i arbejdet.

De store beslutninger, som påvirker de mange, træffes sammen med repræsentanter for de medarbejdergrupper, der berøres.

Lige mulighed for at påvirke beslutningen

– Tager det ikke lang tid at træffe beslutninger på denne måde?

– Fordelene ved at træffe afgørelsen i et større møde er, at vi kan få belyst emnet fra alle synsvinkler og dermed få truffet en bedre beslutning. Alle deltagerne i mødet har nemlig lige stor mulighed for at påvirke den endelige beslutning. Den træffes ikke ved håndsoprækning, som nogle måske kunne

tro, men ved, at vi i fællesskab finder frem til den rigtige løsning.

En anden fordel er, at medarbejderne bedre kender baggrunden for den trufne beslutning. Den accepteres af alle og modarbejdes ikke, og den negative reaktion mod beslutninger truffet hen over hovedet på medarbejderne, som vi så ofte oplevede tidligere, kender vi vist slet ikke i dag.

Den autokratiske beslutningsform helt forladt

– Hvordan fungerer samarbejdet, efter at beslutningsprocessen er ændret?

– Den autokratiske beslutningsform, hvor jeg groft set traf alle beslutninger, er helt forladt. Vi har nu en mere gruppeorienteret struktur, hvor mange af de daglige problemer løses af tværgående grupper.

Et eksempel herpå er en produktgruppe for et enkelt produkt, f. eks. en bestemt type kanalvælger. Her diskuterer værkførereren sammen med medarbejdere fra hjælpeafdelingerne og repræsentanter for timelønnede de problemer, man støder på i det daglige arbejde. Og man løser dem selv.

– Hvad har man opnået gennem den gruppeorienterede struktur?

– Vi har opnået åbenhed om problemerne og interesse for, hvad der foregår rundt omkring i virksomheden. Tidligere var der sikkert mange, der kun interesserede sig for den lille del af arbejdet, de selv udførte. Nu har det hele fået et større perspektiv. Medarbejderne er interesserede i de produkter, vi fremstiller, i økonomien og i firmaets fremtid. Det er tydeligt, at medarbejderne føler et virkeligt engagement i virksomheden og ønsker at bevare deres arbejdsplads i fremtiden.

Man kan udtrykke det ved at sige, at medarbejdernes målsætning i langt højere grad end tidligere falder sammen med virksomhedens. Og det er netop et af formålene med organisationsudvikling.

Toplederen må give ansvar fra sig

– Kan denne måde at forbedre samarbejdet

på overføres til andre virksomheder og afdelinger?

– Det vil den uden tvivl kunne. Men der kan ikke gives nogen formel for, hvordan man skal gribe det an. Der er imidlertid nogle forudsætninger, som skal være opfyldt, for at man kan gå i gang. Først og fremmest skal toplederen virkelig tro på disse ledelsesformer. Han skal være indstillet på – og ikke være bange for – at give ansvar fra sig. Han skal ved sine handlinger vise, at han mener noget med det, så medarbejderne ser, at de også opnår noget ved det.

Men det forudsætter også, at medarbejderne er modne og villige til at leve op til det større ansvar, der ligger i at få medindflydelse og deltage i beslutningsprocessen. Det bygger derfor på en meget høj grad af tillid i samarbejdet, som man var inde på i interviewet med Sv. Loft.

Føles ikke særligt revolutionært

Jeg kan næsten tænke mig, at mange medarbejdere i mindre afdelinger, også her hos Philips, synes, at det, vi taler om i dette interview, ikke føles særligt revolutionært. Det er det heller ikke, og i mange mindre afdelinger her hos Philips fungerer tingene vel nok på denne måde. Men i en kompliceret organisation som produktionssektoren i Philips Radio A/S, hvor der traditionelt kan være store modsætningsforhold mellem de forskellige medarbejdergrupper, tager det lang tid og kræver en stor indsats at nå målet.

– Står resultatet så mål med indsatsen?

– Ja, det synes jeg. Det program, vi har været igennem, har ændret vore traditionelle holdninger og været medvirkende til, at vi alle føler større tilfredsstillelse i vort daglige arbejde.

Det ejendommelige er, at ændringerne egentlig er sket umærkeligt. Det, vi er nået frem til, føles nu som en ganske naturlig ting i hverdagen. Ser vi år tilbage, kan vi imidlertid klart konstatere, at der er sket en fantastisk forbedring i den måde, vi samarbejder på for at løse hverdagens problemer, slutter C. Hermann.



Jubilaren og frue flankeret af underdirektør Henning Christensen (t.v.) og direktør H. Bertelsen.



Bogen om Ærø diskuteres med (fra højre) Laur. Clausen, H. P. Nielsen, Henning Larsen og Käte Sørensen.

THOMAS HANSENS JUBILÆUM

Underdirektør Thomas Hansen kom til kort på sin 25 års jubilæumsdag den 29. januar. Det havde han åbenbart prøvet før, for en af hans mange interesser er historiske kort, og til hans helt åbenbare glæde var fire af gaverne fine kort. At Thomas Hansen kunne være blevet historielærer fremgik meget tydeligt for de mange receptionsgæster, der fyldte demonstrationslokalerne i Philips Lampe til bristepunktet. Hans takketale blev til en historiefortælling, og det var underholdende.

Med en meget morsom hyldest præsenterede Henning Christensen de første to gaver fra medarbejdere og kolleger. Det var kort fra 1600-tallet samt Saxo's Danmarkshistorie. Den næste gave med kort var en bog om Ærø fra 1834, som kom fra funktionærerne på NGI, og det fjerde kort var fra kolleger i koncerntret i Holland.

Foruden de mange hundrede håndtryk var der også hilsener i form af gaver fra bl. a. fabrikant Søren Madsen og frue, Værkstedsfunktionærernes Sektion, Personaleforeningen PAP, Fællesklubben på NGI og de skandinaviske Philips-selskaber.



Direktør S. A. Windelin studerer gaven fra Thomas Hansens kolleger i koncerntret, et gammelt kort over Benelux-landene.



På kortet fra 1659 udpeger jubilaren det sted, hvor nu Christiania ligger, for to af sine nærmeste medarbejdere, Rita Ildved og Kaj Morsø.

Hjertelig tak for hilsener, gode ønsker og gaver i anledningen af min 25 års Philipsdag.

Thomas Hansen.

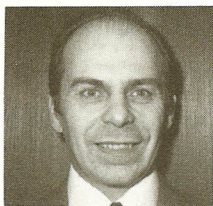
40 ÅRS JUBILÆUM



O. Gulev.

Torsdag den 1. april: Kontorchef O. Gulev, Philips Elektronik-Systemer A/S. Reception kl. 10.30 i mødelokale 416 på Industrigården.

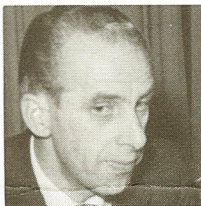
25 ÅRS JUBILÆUM



Leif Larsen.



Børty Christiansen.



Fr. Jørgensen.

Mandag den 8. marts: Overassistent Leif Larsen, Philips Radio A/S. Reception kl. 10.30 i mødelokale C i Jenagade.

Fredag den 12. marts: Teknisk tegner Børty Christiansen, Philips Lampe A/S. Jubilaren er bortrejst på jubilæumsdagen.

Fredag den 9. april: Ekspedient Fr. Jørgensen, Philips Lampe A/S, Odense. Jubilaren er bortrejst på jubilæumsdagen.

PÅ PENSION

Værkfører Børge Henriksen, Philips Radio A/S, gik efter 20 års virke på pension med udgangen af januar måned.

Ingeniør Leiff Aagaard, Philips Lampe A/S, gik efter næsten 38 års virke på pension med udgangen af februar måned.

Vi ønsker dem begge et langt og lykkeligt otium.



Tre lærlinge havde ved udgangen af januar overstået deres læretid hos Philips og fik overrakt lærebrev af ingeniør Helge Krebs ved en sammenkomst i personaleadministrationen. De nye assistenter er fra venstre: Annette Melkjørsen, Gitte A. Højerup og Ann Laila Madsen.



GEORG MAKHOLMS 25 ÅRS JUBILÆUM: Den 27. januar fejrede værkfører Georg Makhholm sit 25 års jubilæum i Philips Radio. Han blev fejret ved en hyggelig reception i mødelokale C, hvor mange kom for at ønske til lykke. Et lille udsnit af receptionsgæsterne ses herover. Ejner Jarsing overrakte gaven fra kolleger og medarbejdere, et Omega-ur, som Makhholm viser frem på det lille billede, hvor han er omgivet af (fra venstre) Svend Olsen, Jane Langhorn, Ejner Jarsing, Gerda Guldbolm og Jørgen Lundgren. Fra Værkstedsfunktionærernes Sektion fik jubilaren et havebord med stole, og på gavebordet stod blandt andet en sammenplønting fra Fællesklubben og en vin- og boghilsen fra personaleforeningen.



OLAF BRASK'S 25 ÅRS JUBILÆUM: Huspoeten i Medico-Systemer, V. Kragh, var den første i rækken af gratulanter ved afdelingschef Olaf Brask's jubilæumsreception fredag den 13. februar. På vers gennemgik han jubilarens karriere fra Århus over Odense til København. Dernæst talte Willy Kjeld (billedet til venstre), der havde ansat jubilaren for 25 år siden. På det store billede står Kjeld med gaven fra kolleger og medarbejdere, et dejligt skibsur. Jubilaren og Kjeld er omgivet af (fra venstre) P. Waltenburg, jubilarens frue og søn og P. Friis. Ved den hyggelige reception kom der også mange hilsener fra kunder og leverandører.

TAK

Hjertelig tak for al venlighed ved min overgang til pension. Tak for den meget fine gave, for autografer, hilsener og håndtryk. Samtidig vil jeg gerne takke alle, jeg har haft kontakt med, for godt samarbejde i de forløbne år.

E. Christoffersen.

Hjertelig tak til alle, som var med til at gøre min jubilæumsdag til en festlig og minderig dag. Tak for de mange håndtryk og for de dejlige gaver.

Georg Makhholm.

En hjertelig tak til alle, der på den ene eller anden måde bidrog til, at mit jubilæum blev en festlig og uforglemmelig begivenhed.

O. Brask.

Hjertelig tak til alle, der glædede mig ved mit jubilæum. Tak for de mange blomster og gaver.

Paul Jönsson.

Skal vi være du's?

I flere og flere firmaer, i forretninger og blade er man gået over til at sige/skrive du til hinanden i stedet for De.

Også her i huset vinder du-formen stadig større indpas, og udviklingen har igennem det sidste par år – i hvert fald for mig – medført, at jeg har svært ved at finde ud af, hvem jeg skal sige hvad til uden at virke enten påtrængende eller hoven.

Jeg tror, at en del af selskabets medarbejdere har det, som jeg. Hvis det er rigtigt, hvad skal vi så gøre ved det?

Det er faldet mig ind, at vi kunne benytte et lille plastmærke, der betyder, „mig må I gerne sige du til“. Måske vil det forenkle spørgsmålet for dem, der føler sig lige så fjollede som jeg, i visse situationer.

Hvad synes De/du?

Elsa Priergaard.

7-tallet

Sommerferie ved Løkken: Lille komfortabelt sommerhus med el samt koldt og varmt vand udlejes for 550 kr. pr. uge i skoleferien, og 450 kr. uden for skoleferien. Huset er ledigt før 19. juni og efter 18. juli. Nærmere oplysninger på tlf. (02) 88 31 63 efter kl. 18.00. E. Laursen, A.V.S., AStA 2222, lokal 504.

Braun FP super 8 filmgengiver, 1 år gammel. Kan tilsluttes båndoptager. Nyværdi 1.475 kr., sælges for 850 kr. Henvendelse O. Bendixen, AStA 6515, lokal 628.

Gammel KTAS telefon med drejeskive. Fuld funktionsdygtig, sælges for 300 kr. Henvendelse til H. Nørregaard, AStA 2222, lokal 372.

STEREO-RADIO I NYT DESIGN

— Philips introducerer »den skrå linie«

Philips Radio har netop introduceret en serie stereo-radioer i en ny formgivning — under betegnelsen „den skrå linie“. De opfylder Hi-Fi normerne og sælges med varefakta, godkendt af Dansk Varedeklarations Nævn. — En radio kan udformes på mange måder, fortæller produktchef Per Schouenborg.

— Der har i de sidste år været en tendens til at producere radioer, der så meget tekniske ud. Det er af og til sket på bekostning af overskueligheden. Vi er med den nye linie gået en anden vej og har givet apparaterne en udformning, så de ligner det, de er — nemlig moderne radioer.

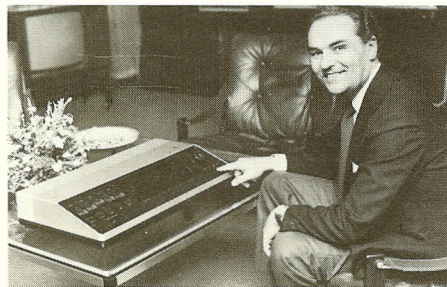
Selve fronten, hvor hele betjeningspanelet er samlet, er blevet skrå, ligesom på professionelle mixerpulte. Det har den store fordel, at de nye Philips-radioer kan placeres i et reolsystem, uden at væsentlige funktioner skjules eller bliver vanskelige at komme til. Det er ikke nødvendigt at stå på tæer for at kigge ovenpå eller knæle for at se forsiden.

— „Den skrå linie“ består foreløbig af tre Hi-Fi modeller, den billigste kommer til at koste 1.950 kroner, den dyreste 2.985 kroner.

Finder selv stationerne

— Den største af de nye radioer er forsynet med en teknisk nyskabelse. Det er en elektronisk stationssøger, der ved en ganske let berøring med en finger automatisk afsøger hele FM-området. I det øjeblik, søgeren når

Produktchef Per Schouenborg med den største af nyhederne i Philips-serien med „den skrå linie“, stereo-radioen 752.



JØRGEN HOLM

(fortsat fra forsiden)

gende krav om selvudfoldelse, vi møder hos de helt unge medarbejdere, der har oplevet frigørelsesprocessen i skoler og på universiteter.

Det er et kendetegn hos nutidens unge, at de er mere frie, åbne og kritiske. De har meget lettere ved at præsentere deres baggrund og ambition, når de søger ansættelse, og det er jo i begge parter interesse. Bortset fra de faglige forudsætninger har jeg lagt vægt på gode kontakteskaber, som betyder uendelig meget for samarbejdet.

Folk med muntert sind og barok humor

Det er ikke robotter, vi søger, men mennesker. I mine 27 år hos Philips har jeg sat stor pris på samværet med kolleger også uden for selve arbejdsdagen, blandt andet ved sammenkomster i personaleforeningen. Mine fornøjeligste minder i denne henseende går nok tilbage til revyerne i 50'erne. Det var direktør N. B. Sommerfeldt, der opfordrede os til at gå i gang med dem, og denne foretagsomhed gav sammenhold og firmafølelse. Det var inspirerende at arbejde sammen med Arvid Walther, Bruno Henriksen, Paul Schröder og mange flere. Folk med muntert sind og barok humor — fortræffelige kunstnere. Vi morede os gevaldigt, navnlig over de numre og replikker, vi følte ikke ville stå for selv en velvillig censors dom, og som derfor desværre måtte stryges. Eksperimentet burde gentages. Der må være basis for en skæg aften på interne præmiser. En sådan foretagsomhed skaber sammenhold og giver venskaber. Pensionisterne forventer en invitation.

En spændende tilværelse som pensionist

Jeg har haft en meget spændende tilværelse

SPORTEN

BADMINTONTURNERING FOR ALLE MEDARBEJDERE

Søndag den 11. april afholder badmintonafdelingen en turnering for samtlige medarbejdere. Alle, der kan svinge en ketcher, og som kender spillereglerne, inviteres til at deltage.

Turneringen vil blive afviklet fra kl. 14 i K.F.I.U. hallen på Knuthenborgvej 24 i Valby, og for at alle skal ha' en chance for at gøre sig gældende, vil turneringen blive opdelt i så mange rækker som muligt.

Deltagergebyret, 20 kr., vil blive opkrævet på spilledagen. Der vil på et senere tidspunkt blive sendt en skriftlig indbydelse til samtlige medarbejdere.

Hugo Bentzen.

signalet fra en station, bliver den stående så længe, at man har tid til at afgøre, om det er et program, man vil lytte til. Hvis man er tilfreds, flytter man blot fingeren, og radioen bliver ved med at spille det pågældende program. Hvis man ikke er tilfreds, beholder man fingeren på knappen — og stationsøgeren fortsætter til næste station, slutter Per Schouenborg.



Så store torsk håber jeg at fange.

hos Philips, og nu venter jeg mig en lige så afvekslende som pensionist. Specielt når man sidder i en lederstilling, er det vigtigt, at man træder tilbage, når man føler, at man har toppet. Det skylder man alle. Og så er det lykkeligt at være i en virksomhed, hvor man kan træde fra for at leve en rimeligt betrygget tilværelse.

Det skal jeg altså nu. Og når man som jeg har kviksvølv bag, ja, så er der kun grund til at glæde sig til dette stærkt lystbetonede at skulle nete sit gamle husmandssted nede ved Jersie Strand. Træer skal fældes og vore tre gamle trofaste høns — de nyder til dels også deres otium — skal have nogle yngre kolleger, og måske kommer der et par får til.

Bliver erhvervsfisker på Øresund

Et stort ønske går forhåbentlig i opfyldelse nu. Jeg glæder mig til nogle dejlige år på havet i min fiskerbåd, der er under bygning. Efter at have overvundet min tendens til søsyge skal jeg nyde en blanding af erhverv og hobby — og hvor det altså ikke gør noget, hvis jeg tilmed har økonomisk succes. Hvem ved, måske står middagen i kantinen en dag på „alt Holms fra havet“ eller — hvad mener De: „Cabillaud à la Holm“? En jævnaldrende gårdejer og en ditto brugsuddeler trygler om at komme med som gaster. Bevilget!

Bliver vejret for hårdt, har min kone og jeg et stort lager af gamle møbler, som står og venter på restaurering. Sikkert ikke ret mange havde tiltroet mig håndværksmæssige anlæg. Heller ikke jeg selv!

Når jeg står med værktøjet i hånden eller sejler forbi ude på Sundet, kan det nok tænkes, at jeg vil mindes stemningen i dette hus og i min egen afdeling i særdeleshed, som gjorde arbejdsdagen til en positiv, afvekslende gerning — og hvor jeg fandt mange gode venner. Det blev 27 dejlige år, slutter Jørgen Holm.

PHILISKOPET

UDGIVET AF
PHILIPS INDUSTRI OG HANDELS A/S
Prags Boulevard 80, 2300 København S

Redigeret af:
Niels Jørgensen (ansvarh.)
og Henning Bjerno
Lay-out:
Steen Poulsen
Bladudvalg:

John Jensen, Anne Margr. Jeppesen, H. Krebs,
P. Laudrup, Sv. Loft, V. K. Nyberg, Vilhelm
Nygaard, Swenn Poulsen, Knud Leth Rasmussen
og Helge Svendsen.

Næste nummer udkommer
torsdag den 8. april.
Stof må være redaktionen i hænde senest
mandag den 22. marts.