

Varehuset i Nørregade

Arbejdsliv i et stormagasin

Af Torkil Adsersen

Indledning

Den 31. marts 1999 lukkede Daells Varehus. På denne sidste dag var der kun åbent i en del af stueetagen, hvor de sidste varer blev solgt ud til spotpriser. Trods det begrænsede vareudbud var der mange kunder. Nogle kom for at gøre et godt køb lige inden lukketid. Andre kom for at sige farvel til et varehus, hvor de havde været faste kunder i mange år. De skulle lige ind og indsnuse atmosfæren en sidste gang, inden det var for sent. Stemningen var dog langt fra den samme som i varehusets velmagtsdage, da der altid var masser af kunder, og hele huset summede af travlhed. På denne den sidste dag var stemningen vemodig. Kunderne gik rundt og rodede i tilbudskasserne med de sidste varer, og der lød en underlig klirren af bøjler fra nogle store kasser, hvor kunderne kunne tage alle de bøjler de kunne bruge, gratis.

Mens nogle således gik rundt på må og få og kiggede på de sidste varer, var andre anderledes målrettede. Det var journalister og pressefotografer, der lige skulle have en kommentar fra de sidste kunder og et billede af en gammel dame der stod bøjet over kasserne med gratis bøjler. Lukningen af Daells var godt stof.

Personalet holdt sig på afstand af pressen. De ønskede ikke at udtale sig eller blive fotograferet på den sidste dag, deres arbejdsplads holdt åbent. For mange af medarbejderne var der tale om slutningen på et langt arbejdsliv i en virksomhed, de havde fået et særligt forhold til.

Klokken 18.00 lukkede butikken. Over højttaleren blev der for sidste gang sagt farvel og tak til kunderne. Personalet hjalp de sidste kunder ud. Uden for indgangen stod en af medarbejderne og delte askebægre fra varehusets 75 års jubilæum ud til kunderne som en sidste hilsen.

Da dørene lukkede, var folk stimlet sammen uden for varehuset. Personalet samlede sig og vinkede en sidste gang til kunderne. Stemningen var på en gang vemodig og lettet. Forud var der gået godt tre måneder med udsalg og gradvis nedlukning af butikken. Det havde været en hård og atypisk tid

med megen travlhed, afsked med kollegaer og usikkerhed om, hvornår varehuset skulle lukke endeligt, og for mange uvished om fremtiden.

Daells Varehus' lukning var foregået i etaper. Så snart lukningen var blevet besluttet i januar 1999, begyndte man i forlængelse af januar udsalget at nedsætte prisen på alle varerne med 25%. Efter et par uger blev priserne sat ned med 40%. Fra januar og frem til påske blev butikssarealet gradvist formindsket. I slutningen af januar havde man lukket dele af 4. og 5. sal. Dernæst kom turen til 3. sal og afdelingerne blev flyttet ned på etagerne nedenunder. I begyndelsen af marts lukkede første sal og halvdelen af anden sal. I de sidste to uger var der kun åbent i stueetagen. Der kom større og større rabat på de tilbageværende varer. Først 60%, så 75% og i de sidste tre dage blev de resterende varer solgt til 10, 20, 30 og 40 kr.

Lukningen af Daells Varehus var anledningen til at Arbejdermuseet, Københavns Bymuseum og Nationalmuseet gik sammen om at få lavet en undersøgelse af virksomheden mens den endnu var i drift. Fra starten af februar og til begyndelsen af maj havde jeg mulighed for at følge virksomheden på nærmeste hold. Formålet med undersøgelsen var at få dokumenteret arbejdslivet med dets mange aspekter, virksomhedens opbygning og de fysiske rammer.

Daells Varehus indtog en særstilling i dansk detailhandel i næsten et århundrede. Brødrene Daell åbnede i 1910 et postordrefirma med adresse i Studiestræde 21 i København. De startede med at avertere et parti rejsetæpper billigt til salg. Ved at købe stort og billigt ind og samtidig sælge billigt praktiserede de discounthandel længe før ordet blev opfundet, og netop denne praksis var medvirkende til at firmaet fik så stor succes. I 1912 flyttede firmaet til Nørregade 12 og her åbnede brødrene også en butik. Butikssalget blev en lige så stor succes som postordresalget og i 1935 stod første del af det kendte funkishus i Nørregade færdigt. Væksten stoppede ikke her. Efter en midlertidig stagnation under Anden Verdenskrig fortsatte fremgangen og i 1957 stod sidste del af varehuset færdigt. Det var den del der lå ud til Fiolstræde. Varehuset var fuldt udbygget og i de efterfølgende år foregik ekspansionen ved at man flyttede postordreforretningen, lagre og systuer væk fra Nørregade og ud på andre lokaliteter og fra 1963 var der kun butikssalg i huset i Nørregade. Daells Varehus var en blomstrende forretning med stigende omsætning helt op i 1970'erne, hvor konkurrencen fra de hastigt voksende storcentre blev mere og mere mærkbar. Fra 1985 begyndte firmaet at give underskud og i 1999 måtte man dreje nøglen om.

Varehuset i Nørregade som arbejdsplads

Daells Varehus var mest kendt for sine kataloger, der blev sendt ud til alle dele af landet. Mange har handlet med Daells Varehus enten via postordre

eller i varehuset i Nørregade, men Daells Varehus var også en betydelig arbejdsplads. På et tidspunkt var der ca. 2500 medarbejder i de sidste år væsentlig færre. Ikke så få har haft Daells Varehus som arbejdsplads. Der var folk som havde en kort ansættelse på nogle få uger som assistance. For andre blev Daells Varehus rammen om et helt arbejdsliv.

I varehuset producerede man ikke varer, men service. Der kom således ikke noget håndgribeligt ud af de enkelte medarbejders anstrengelser. Alligevel var der tale om en arbejdsproces, som stillede krav til husets organisation og som satte sit præg på det daglige arbejde.

I slutningen af 1920'erne blev Daells Varehus' butiksvirksomhed organiseret som et stormagasin med flere afdelinger. Hver afdeling førte et bestemt varesortiment, og var ledet af en afdelingsleder, som havde en række ekspedienter og ekspeditricer under sig. De enkelte afdelinger førte en relativ selvstændig tilværelse, hvor afdelingschefen i det store hele havde ansvaret for indkøb, salg og personale, og personalet skiftede kun i begrænset omfang mellem de forskellige afdelinger. Denne organisation med opdeling i relativt selvstændige afdelinger fortsatte i store træk indtil varehusets lukning.

Butikspersonalets arbejde bestod i at yde service til kunderne, men rammerne for, hvordan denne service skulle ydes ændrede sig meget over tid. Omkring 1930 fik Daells Varehus sin første personalehåndbog, »Instruks for Butikspersonalet«, hvor man kan læse, hvilke krav der blev stillet til ekspedienterne og ekspeditricerne:

»Hos os skal Kunderne foruden Tjenstvillighed ogsaa møde en ganske tydelig, mærkbar Bestræbelse hos hver og en, de møder, paa at *føre Firmaets Principper ud i Virkeligheden*. ...

Ekspedienterne har i første Linie den Opgave at sørge for, at Publikum bliver betjent netop saaledes, som det ønsker at blive betjent, og skal vise, at vort Formaal, at alle ønsker indenfor Mulighedernes Grænser opfyldes, kort sagt: at Publikum overbevises om, at Forretningen virkelig er til for Kundernes Skyld,...« (1).

De krav, der blev stillet til personalet, lyder skrappe, sammenlignet med nutidige forhold, og meget har ændret sig siden, men de siger noget centralt, som også gælder nutidige forhold inden for detailhandelen. Nemlig at personalet fra forretningens åbningstid og frem til lukketid skulle være parat til at yde service. Ekspedienter og ekspeditricer skulle være parat til at modtage kunderne så snart dørene åbnede og fra det tidspunkt var de til rådighed.

Personalet var med andre ord »på« som gjaldt det en teaterforestilling. Personlige holdninger, humørsvingninger osv. skulle gemmes godt af vejen:

Vilhelm Lauritzen var arkitekten bag det store funkishus som stod færdigt i 1935. Det skilte sig markant ud fra de omkringliggende bygninger med sit moderne udtryk. Det var ikke tilfældigt, at det nye varehus blev udformet så moderne. Brødrene Daell havde været på studieture til udlandet, hvor de havde set andre stormagasiner, der var bygget i funktionalistisk stil. Billedet er taget under Anden Verdenskrig. (Foto: Arbejdermuseet).



»Ved al Butiksekspedition gælder den gyldne Regel: først Kunden, saa Forretningen og saa Ekspedienten selv« (2). Arbejdet bestod i at sælge varer og samtidig repræsentere varehuset på bedst mulig måde. Varesalget foregik over disk. Der var ingen selvbetjening, og kunderne kunne ikke komme til at se nærmere på varerne uden en ekspedients mellemkomst:

»Forespørgsel fra en Kundes Side om en Vare skal øjeblikkeligt besvares med: »Ja, her har vi f.Eks. den og den Slags«, og Varen skal frem paa Disken med det samme; saa er den rigtige Begyndelse til en Ekspedition gjort.... Al Salg foregaar med det bestående *Kassekontrollsystem* som Basis og saaledes, at Ekspedienten baade sælger Varen, pakker den ind og modtager Penge derfor« (3).

En ekspedition bestod således af præsentation af varen, vejledning, indpakning og modtagelse af penge – i Daells Varehus handlede man kun kontant. Ekspedienternes fremtoning var en vigtig del af arbejdet, og der var faste regler for, hvordan de skulle opføre sig; ikke anmassende, men venligt,

tenstvilligt og sagkyndigt. Kunderne skulle gives en fornemmelse af at få rigtige oplysninger om varernes egenskaber og skulle gerne opnå det samme serviceniveau og sagkyndige betjening som i en lille specialbutik. Samtidig var det en balancegang mellem at være for påtrængende eller for passiv. Ekspedienterne skulle gerne sælge noget, men kunderne skulle også have mulighed for gå rundt i butikken og se på varer uden at blive antastet. Personalets udseende var lige så vigtigt som opførslen. Man måtte ikke være for i øjnefaldende samtidig med at man skulle være let genkendelig. Det kvindelige butikspersonale skulle derfor være klædt i gråt og sort, og herrerne skulle gå med mørke bukser, hvid skjorte med mørkt diskret slips og jakke. Dette beklædningsreglement fortsatte stort set uforandret helt op til begyndelsen af 70'erne, med den lempelse at kvinderne i 50'erne fik lov til at bære en hvid skjorte eller bluse om sommeren.

Fra ekspedition til selvbetjening

Helt op til begyndelsen af 1960'erne foregik al handel på samme måde som i 1930'erne. Det foregik over disken ved en eller anden form for ekspedition og vejledning fra personalet. Butikken var ikke indrettet på at kunderne selv pakkede varerne ud, prøvede dem og selv fandt frem til den farve eller størrelse, der passede dem. Selvom der stod varer fremme, krævede det som regel en ekspedients mellemkomst at få lov til at prøve varerne. F.eks. hang der normalt kun en kjole fremme, mens resten var pakket ind. Ekspedienterne og ekspeditricerne stod i reglen bag diskene, og ekspederede og rådgav kun i de varer, der hørte til deres område. Det betød at de havde et stort detailkendskab til de varer de solgte. En ekspedient fra afdelingen for dameundertøj husker hvorledes hun betjente kunderne før afdelingen gik over til selvbetjening:

»Vi ekspederede ud over disken, både i Bh- og rollon'ere, trusser og overtræksbukser – alt ud over disken. Og det – så den høje disk der lå inde i midten af den disk, det var ligesom sådan nogle kuber. Og der havde vi så ekstra varer liggende inde i. Altså dubletter til det, der lå i skufferne. Og hver gang når man så havde ekspederet, så tog man den plasticpose, man havde pakket det ud af og viste kunden varen. Og så ville hun måske gerne have det i nummeret større. Så tog man den lige og puttede den ind i. Så bagefter så skulle man rydde det op og lægge det pænt ned i den der plasticpose og så tape den til, så det blev lagt fint ind igen.«

I 1964 begyndte ledelsen så småt at indføre selvbetjening i Daells Varehus. Selvbetjening var ikke noget nyt fænomen i Danmark på det tidspunkt. Al-

lerede i 1949 åbnede den første HB (Hovedstadens Brugsforening) med selvbetjening i København. Selvbetjening blev ikke indført på en gang i hele varehuset. Det foregik gradvist i takt med at de forskellige afdelinger blev moderniseret, og først omkring 1980, var alle afdelinger gået over til selvbetjening. Selvvalg, som selvbetjening hed dengang, stillede nye krav til personalet og til butiksideindretningen. Som noget nyt kunne kunderne selv tage varerne ned fra hylderene og studere dem. Det krævede først og fremmest en tydelig prismærkning og en anden præsentation af varerne, som skulle gøre det nemmere for kunderne at komme til. Men det betød også, at ekspedienterne nu skulle til at rydde op efter kunderne, og mange ekspeditioner blev reduceret til at slå de varer, kunderne havde valgt, ind på kasseapparatet tage imod betaling og lægge varerne i en pose. Kasseapparaterne blev flyttet væk fra diskene og ud i butikken, og den klare afgrænsning mellem ekspedienter og kunder, der tidligere var markeret af disken forsvandt. Området bag disken havde tidligere været forbeholdt ekspedienterne. Her kunne de sætte sig på gulvet i ly for de nysgerrige blikke og puste ud. Her havde de deres personlige ting liggende, og her kunne de også rode lidt, fordi det var et område, kunderne ikke kom i kontakt med. Det var nu ændret. Kunderne kunne nu komme om bag disken, og personalet havde ikke længere et område i butikken, som de kunne betragte som deres eget.

Overgangen fra personlig betjening til selvbetjening var ikke altid lige let for personalet. En ekspeditrice for afdelingen for dameundertøj, hvor der var personlig betjening helt op i slutningen af 1970'erne husker det således:

»Fordi så lige pludselig så henvendte kunden sig kun, hvis hun var i tvivl om noget. Vi gik selvfølgelig rundt og spurgte, om der var noget vi kunne hjælpe med, fordi vi gik jo rundt i mellem dem. Og mange ville selvfølgelig godt have hjælp. Og det forsvandt ligesom mere og mere, og til sidst var du der bare til at rydde op og fylde op. Der var ikke den der personlige betjening lige pludselig.«

Overgangen til selvbetjening betød et farvel til den enkelte ekspedients store kendskab til en begrænset varemængde. Det betød ikke en degradering af de ansattes faglige kunnen, men en omstilling til en mere alsidig orientering mod flere funktioner. Tidligere havde der været folk ansat til at gøre varerne klar, prismærke dem og køre dem op i butikken. Nu skulle butikspersonalet selv stå for disse opgaver, og i takt med at kunderne selv tog varerne ned fra hylderne blev det en større opgave at holde orden i butiksområderne.

Pauserne – det nødvendige frirum

Arbejdet i butikken betød at ekspedienterne var »på« det meste af tiden. Det kunne være hårdt for ben og ryg og der var behov for at kunne slække på tøjlerne et par gange i løbet af dagen. Butikspersonalet var firmaets ansigt udadtil og skulle i sit ydre og sin adfærd leve op til dette. Hvis der skulle holdes pause, måtte det ske uden for butiksarealet.

Helt op til 1970'erne havde man kun én officiel pause: frokostpausen. Til gengæld havde butikspersonalet vundet hævd på et par uofficielle pauser – de såkaldte trappeture. En trappetur var oprindeligt en lille pause, hvor man kunne forrette sin nødtørf. Ordet »trappetur« kom af, at det lød bedre at man »gik på trappen« fremfor at man gik på toiletet. Sådanne intime forhold, hvor naturnødvendige de end måtte være, var ikke noget, kunderne skulle høre på.

Efterhånden var trappeturen blevet til en pause, hvor man kunne komme væk fra butikken, sidde ned og få en cigaret og en snak med kollegaerne. Trappeturene var i 1960'erne blevet indarbejdet så meget, at man havde et fast system, hvorefter de ansatte på skift gik på trappen, og i flere afdelinger havde man en tavle, hvor de ansatte med en pind kunne markere hvor de var gået hen, og her kunne de markere at de var gået »på trappen«. Noget af det første nyansatte blev gjort opmærksomme på, var at de skulle gå på trappen og det medførte adskillige misforståelser:

»Da jeg startede herinde og kom til at stå ved siden af en ganske ung pige. Og hun siger til mig første gang: »Altså nu skal du på trappen.« Og jeg tænkte: »Hvad skal jeg der ud efter.« Så jeg gik ud og stillede mig på trappen. Så kom hun ud og sagde: »Det er altså ikke det, du skal, du skal gå på toiletet.« (Ekspeditrice, som startede i 1968).

Da trappeturen ikke var officiel, kunne den ikke holdes i personalets frokoststue, og da man ikke kunne tillade sig at ryge og slappe af i butikken blev pausen holdt på toiletterne. Her kunne der være fyldt med folk, der sad og snakkede, røg, læste ugeblade, strikkede og, hvis der var plads, forrettede deres nødtørf:

»Dem der røg, de skulle jo ned på toiletet for at ryge. Og nu var vi i stuen, så vi brugte det store toilet i kælderen, hvor der stod en række stole. Og der kunne vi godt sidde både to og tre på en stol, fordi vi var mange dengang. Og der var sådan en som fru Buchardt der havde sit eget toilet og ve den, der var inde på det toilet, når hun kom ned. Hendes cigaret eller cigar den lå sådan oppe på hylden, parat til hun kom ned. Og



Travlhed i Nørregade. Arbejdet i varehuset var sæsonpræget. Stille perioder blev afløst af perioder med travlhed. Det var især julehandelen og udsalgene der gav personalet meget at bestille. Billedet stammer fra et august-udsalg i slutningen af 1970'erne. (Foto: Arbejdermuseet).

det indordnede vi os under. Der var ikke noget der.« (Ekspeditrice om trappeturene omkring 1970).

De ansatte havde en trappetur om formiddagen og en om eftermiddagen, og man gik på skift efter et fast system. Alle holdt deres trappeture, der var ikke noget fordækt ved det, og afdelingschefen vidste altid hvem der var på trappen i løbet af dagen. Selvom personalet senere fik overenskomstmæssige pauser, fortsatte systemet med at gå på trappen, dog i en løsere form end tidligere. Og ved varehusets lukning havde toiletterne stadig en vigtig funktion som pause- og rygerum. De fleste personaletoaletter var således udstyret med en række stole, askebægre og evt. en grøn plante. Nogle steder brugte man også toiletet til ophængning af opslag.

Der var også andre måder at slippe lidt væk fra butikken og holde en pause. Dengang man stadig havde diske, kunne de ansatte ganske enkelt sætte sig ned bag disken og få et lille hvil. Det krævede selvfølgelig, at kollegaerne var indforstået med det, fordi de stod lige ved siden af. En anden udbredt måde at få en pause på var at gå i kælderen efter varer. Der var ikke

nogen, der nøjagtigt kunne sige hvor lang tid det ville tage at finde en vare frem, og på den måde kunne man skabe sig nogle minutters frirum uden opsyn og kontrol:

»Altså i gamle dage da havde vi jo en lagerdame. Og hende skulle vi jo gerne ned til og have en småkage og en kop kaffe der om formiddagen. Men vores chef han vidste det godt. Han kom selv og gjorde det.« (Eks-peditrice om forholdene før 1985).

At en tur i kælderen kunne betyde en pause, var således ikke nogen hemmelighed for afdelingscheferne, og kælderen kunne også bruges som en slags loppetjans. Hvis en ansat var småsløj eller af forskellige årsager var træt og uoplagt, kunne hun få chefen til at sende hende ned i kælderen for at hjælpe til. På den måde fik chefen vist sig fra sin menneskelige side, samtidig med at det skabte velvilje fra personalets side. Denne form for frihed krævede også kollegaernes accept, fordi de var nødt til at løbe stærkere for at dække den trætte medarbejders arbejdsområde. Omvendt skulle de medarbejdere, der blev sendt i kælderen, vise at de også var villige til at knokle ekstra, når der var travlt eller når der var andre der havde behov for et hvil. Trappeturene, og frokostpausen havde en vigtig social funktion. I løbet af dagen kom de ansatte ikke ret meget rundt i huset. Man var enten i sin afdeling og ekspederede eller også var man på vej til lageret i kælderen for at hente varer. Kontakten til kollegaerne var derfor begrænset til ens egen afdeling, men i pauserne fik de ansatte mulighed for at udvide deres kontaktflade. Det var i sagen natur ikke alle i en afdeling der kunne holde pause på samme tid. De ansatte holdt pause på skift og kom på den måde i kontakt med kollegaer fra de andre afdelinger, som holdt pause på samme tid. På den måde blev der dannet grupper på tværs af afdelingerne, og man fik mulighed for at snakke om forholdene andre steder i huset end ens egen afdeling.

Det gode sammenhold uden fagligt indhold

Arbejdsmiljøet i Daells Varehus var præget af et godt sammenhold mellem de ansatte. Men i modsætning til flere traditionelle industriarbejdspladser var der et lavt fagligt engagement, en solidaritet med hele virksomheden, inklusive ledelsen, og en fleksibilitet, der kom til udtryk som en mangel på skarpe faglige skel. Man så sig ikke som »ekspedient« eller »HK'er«. Men regnede sig som ét med varehuset, og man var Daells-medarbejder før noget andet. Som Daells-medarbejder var man noget andet end dem, der var ansat i Magasin, hvor forholdene ikke var så gode og hvor man var mere

snobbede. En tilbagevendende historie blandt de ansatte var den om fattig-fine kunder, der ikke ønskede deres varer pakket ned i en pose fra Daells Varehus. De havde selv en pose med fra Magasin, som de kom varerne ned i. Denne historie havde noget mytologisk over sig og var med til at definere Daells Varehus som noget positivt i forhold til Magasin.

Baggrunden for det lave faglige engagement og loyaliteten med firmaet og dets ledelse skal til dels findes i den måde virksomheden blev ledet på, hvor de loyale og arbejdsomme medarbejdere blev belønnet med særlige personalegoder, udbyttedeling og tryghed i ansættelsen, samt i den stærke modstand ledelsen, personificeret i brødrene Daell, nærede til fagbevægelsen.

Daells Varehus var i løbet af 1930'erne blevet en stor arbejdsplads. Firmaet havde på dette tidspunkt en betydelig egenproduktion af beklædning, men tyngdepunktet lå i varehuset i Nørregade. Fra 1928 til 1935 voksede antallet af medarbejdere fra omkring 70 til ca. 400, og i 1950'erne og 1960'erne talte medarbejderstaben over 1500.

I 1930'erne begyndte HK at vise interesse i at få organiseret de butiksansatte i Daells Varehus. Varehuset var kendt som arbejdernes stormagasin, og derfor fandt man det i HK særlig påkrævet, at de ansatte arbejdede under ordnede forhold. Ledelsen, personificeret i brødre Christen og P.M. Daell, havde en helt anden opfattelse. De var af den gamle skole og betragtede løn- og arbejdsforhold som en sag mellem dem selv og de ansatte, som fagbevægelsen ikke skulle blande sig i. Ledelsen havde i 1932 oprettet en pensionskasse for de fastansatte. De uddelte gratis vinterferier til særlig fortjenstfulde medarbejdere og firmaet havde et feriehus på Fænø, hvor de ansatte også kunne holde ferie med støtte fra firmaet. Reaktionen faldt også prompte da en førstedame begyndte at agitere for medlemskab af HK. Hun blev fyret og samtidig blev lønnen sat op med 10 kr. om måneden. Reaktionen fra HK blev i første omgang en lang række artikler i »Socialdemokraten«, hvor forholdene i Daells Varehus blev kritiseret, og det kulminerede d. 4/10 1933, hvor HK indkaldte til stormøde i Idrætshuset i København med »Principalernes nægtelse af forhandlingsretten«, som tema.

Der var et generelt problem med at få organiseret de ansatte i detailhandelen, og sagen mod Daells Varehus var gået hen og blevet en principalsag. Derfor var det specielt varehuset, som stod for skud, da flere førende fagforeningsfolk gik på talerstolen. P.M. Daell var imidlertid også til stede ved mødet og gik selv på talerstolen, hvor han gav svar på tiltale:

»De er maaske forundret over at se mig (Ja ja) men jeg er anklaget paa et falsk Grundlag. Sagen om Forhandling er henvist til min Organisation, den enkelte har intet at skulle have sagt her (Aah!) Mine Lønninger er ikke værre end andres. Jeg ser, at flere af mine Folk er til Stede her.

(Bravo) Vi har altid været paa Talefod (Naah), og vi havde sikkert opnaaet mere ved at tale sammen (Protester)« (4).

P.M. Daells reaktion på mødet viste, at han anså fagforeningerne for overflødige, og at han ønskede en direkte dialog med sine medarbejdere. Forholdet mellem ham og hans medarbejdere var en personlig sag, som fagbevægelsen ikke skulle blande sig i. Ved at hævde at han ikke aflønnede sit personale dårligere end andre steder, hvor HK var repræsenteret, prøvede P.M. Daell at vise, at fagforeningerne ikke var et godt middel til forbedring af arbejdsvilkårene, dialog var vejen frem. Det lykkedes ikke for HK i denne omgang at få organiseret de ansatte i HK. Efter stormødet stillede P.M. Daell firmaets lønningskartotek til rådighed for HK så forbundet ved selvsyn kunne konstatere at Daells Varehus ikke lønnede sine medarbejdere dårligere end andre stormagasiner, og i de næste mange år skete der ikke meget på den front. Mødet gjorde givetvis indtryk på ham, og han kunne nok ikke overse den potentielle trussel, fagbevægelsen udgjorde i forhold til den måde, han ønskede at forholdet skulle være mellem ledelse og ansatte. Samtidig må det også have gjort indtryk, at flere kunder havde undsagt varehuset.

Det var ikke kun ved at true med firing og ved at hæve lønnen at ledelsen søgte at forhindre indflydelse fra HK. I samme periode blev de førnævnte personalegoder indført. De gratis vinterferier blev uddelt første gang i 1931, og pensionskassen blev etableret i 1932, altså kort tid før HK forsøgte at få fodfæste i firmaet. Det er derfor nærliggende at antage at personalegoderne havde forbindelse med ønsket om at holde HK udenfor. Formålet med personalegoderne var at knytte medarbejderne til virksomheden, og de var et udtryk for brødrene Daells opfattelse af personalet som en del af virksomheden, hvis velbefindende de havde et ansvar for.

Modstanden mod HK blev ikke svækket med årene. Først i 1947 fik HK en tillidsrepræsentant efter en »ufrivillig mundtlig overenskomst«, og det var ikke med ledelsens gode vilje (5). Men det skete givetvis efter et pres fra HK, som havde overvejet at starte en konflikt i et forsøg på sikre en skriftlig overenskomst (6). Det var samme år, Daells Varehus omdannedes fra interessentselskab til aktieselskab. I 1954 stiftedes en HK klub og så sent som i 1961 blev HK's tilstedeværelse formaliseret med en skriftlig overenskomst (7). Denne gang lykkedes det, næsten 30 år efter at forsøget var gjort første gang, og selvom der ikke var en åben konfrontation mellem Daells Varehus og HK, så blev det ikke gennemført uden sværdslag. Selvom det lykkedes for HK, at få en skriftlig overenskomst med Daells Varehus fik de ikke en dominerende rolle. Antallet af organiserede i varehuset kom kun op på godt halvdelen af de ansatte og da Daells Varehus oplevede de to eneste

strejker i firmaets historie i begyndelsen af 1980'erne, endte de begge med svigende nederlag for HK. Med kun godt halvdelen af de ansatte organiseret var strejkevåbnet ikke et effektivt våben, Daells Varehus kørte videre ved hjælp af de uorganiserede, afdelingscheferne og deres venner og familie. Og efterfølgende oplevede flere af de fagligt mest aktive at blive chikaneret af deres chefer.

Firmaets personalepolitik

Pensionskassen og de gratis ferierejser var ikke de eneste måder at Daells Varehus søgte at knytte medarbejderne til virksomheden. Med tiden kom der flere tiltag, der skulle sikre medarbejdernes loyalitet. Når de ansatte havde jubilæum blev de behørigt fejret og i personalebladet, der begyndte at udkomme i 1937 gjorde man meget ud af at signalere vigtigheden af det gode forhold mellem medarbejdere og ledelse. Der blev uddelt gratialer til jul. I forbindelse med pensionskassens generalforsamlinger blev der afholdt store overdådige middage. Ved firmaets egne jubilæer blev der også afholdt store fester og ved sådanne lejligheder blev der stiftet fonde, der hvert år uddelte penge eller gaver til ældre veltjente medarbejdere. Det mest markante personalegode, der blev indført, var udbyttedelingsfonden, som blev indført i 1957. Medarbejderne blev automatisk medlem af fonden efter 10 års ansættelse som funktionær. Udbyttedelingen bestod i, at firmaet forpligtede sig til at indsætte et beløb, svarende til 25% af det udbytte, firmaets aktionærer fik udbetalt. Beløbet blev så fordelt mellem fondens medlemmer efter en fordelingsnøgle, hvor der blev betalt mest til dem med højest anciennitet. Beløbene var ikke til direkte udbetaling, men blev sat ind på en bankbog, der først blev frigivet når medarbejderen gik på pension. De årlige renter blev samlet i en pulje, hvorefter de også blev fordelt efter en fordelingsnøgle. Konsekvensen af denne konstruktion var, at man i de første år som medlem kun fik forholdsvis beskedne beløb udbetalt, mens det for alvor gik stærkt, når man havde nået en vis anciennitet. Selv om der tales om udbyttedeling, var fonden reelt en supplerende pensionsopsparing.

Firmaets personalepolitik, med en fjendtlig attitude overfor fagbevægelsen kombineret med en lang række goder, der favoriserede de loyale medarbejdere betød at man havde en kerne af faste loyale medarbejdere, som ikke var fagligt engagerede, og som var villige til at yde noget ekstra når det var påkrævet. Det holdt sig helt op til midten af 1980'erne, hvor firmaet begyndte at give underskud. Her efter begyndte forholdet mellem ledelse og de ansatte og forholdet til fagbevægelsen at blive normaliseret og Daells Varehus indgik i et godt samarbejde med HK, da man i slutningen af 1980'erne var nødt til at gennemføre en række fyringsrunder.

Rationalet bag firmaets personalepolitik

Det er nærliggende at stille spørgsmålstegn ved, hvorfor Daells Varehus i mange år nærede en uvilje imod den faglige organisering. Det kan næppe have været for at spare på lønudgifterne. De ansatte fik mindst det samme som den overenskomstsmæssige tarif, og de mange ekstra goder var heller ikke billige. En af forklaringerne kan ligge i at det var en stor fordel at have loyale medarbejdere, der i pressede situationer så stort på om de arbejdsopgaver, der lå foran dem, hørte til deres fagområde eller ej. Der kan have været logik eller fornuft i at skabe engagerede medarbejdere, som man kunne regne med og kunne forvente mere af end det et formelt ansættelsesforhold kunne give.

Firmaets behov for medarbejdere svingede utroligt meget i løbet af et år. Op til jul blev antallet af medarbejdere forøget med op imod en tredjedel, og resten af året var der i perioder også en stor arbejdsstyrke som var løse og tilknyttet som »faste« assistancer. De fastansatte, som jo også var dem, der fik del i personalegoderne, har derfor udgjort en begrænset del af den samlede arbejdsstyrke. Det var dem man måtte sætte sin lid til, når det drejede sig om at få den daglige drift til at køre, og det var dem der skulle gå foran i arbejdet i forhold til de forholdsvis mange løstansatte. Det var de fastansatte, der sikrede kontinuiteten i det daglige arbejde. Dette var især vigtigt, når man tænker på at, arbejdet i vid udstrækning var delt ud til de fastansatte i mindre ansvarsområder. Derfor var det formålstjenligt at dyrke de fastansatte – også på gulvniveau – som noget særligt, og knytte dem til virksomheden, så længe virksomheden var i fremgang og i sit grundlag ikke ændrede sig væsentlig.

Sådan var situationen uafbrudt i næsten 70 år. Dette engagement forudsatte imidlertid også, at firmaet påtog sig forpligtelser over for de ansatte, som lå ud over det formelle ansættelsesforhold. Det kostede penge at opretholde de særlige personalegoder, og ledelsen følte sig moralsk forpligtet til at tage sig af veltjente medarbejdere, der enten var gået på pension, eller som måske ikke længere var de mest effektive, og som ikke evnede at omstille sig til nye tider. Fra at være en ressource blev den nære tilknytning mellem ansatte og firma til en hæmsko, da det begyndte at gå dårligt. Det var svært nok at fyre folk i forbindelse med rationaliseringer, og det var endnu sværere at fyre veltjente medarbejdere for at erstatte dem med nye med andre kvalifikationer. Men det var faktisk det der skete i anden halvdel af 1980'erne, hvor man havde de store fyringsrunder. Det skete oven i købet samtidig med, at hele strategien med særlige personalegoder blev lagt på hylden, og HK kom ind i varmen som samarbejdspartner.

Det fører så frem til spørgsmålet om, hvorfor HK så ikke samtidig ople-

vede en kraftig opblomstring. Det er ikke nemt at give en entydig forklaring på dette, men en del af forklaringen kan være at alle blev behandlet lige – uanset fagligt tilhørsforhold. HK havde på dette tidspunkt overenskomst med Daells Varehus, og kunne forhandle på sine medlemmers vegne, men alle ansatte blev aflønnet efter overenskomsten – til frustration for de mest aktive HK'ere. Desuden var det ikke tidspunktet, mens firmaet befandt sig i en dyb krise, at fagforeningen skulle markere sig med markante lønkrav.

Hvorfor var medarbejderne loyale?

Ved at tilbyde personalet arbejdsforhold, der til en hver tid kunne matche forholdene i andre stormagasiner og ved at tilbyde medarbejderne personalegoder, som gik ud over det, som HK kunne tilkæmpe sig gennem overenskomsterne, kunne Daells Varehus fremstå som en arbejdsplads, hvor det godt kunne betale sig at anbringe sin kapital i form af sin arbejdskraft.

Derfor kan man godt forstå det manglende eller begrænsede engagement i fagbevægelsen, som en fornuftig handling for de ansatte. Ved at være loyal overfor firmaet fik personalet en sikkerhed i ansættelsen, som kunne være svær at opnå andre steder – i Daells Varehus var det helt op til midten af 80'erne god latin at man ikke fyrede folk, medmindre de blev taget i tyveri eller anden grov forsømmelighed. Samtidig gjaldt mulighederne for at opnå de ekstra goder, der var forbundet med en lang ansættelse i firmaet, også for folk på gulvet. Personalegoderne, som blev dygtigt formidlet videre i personalebladene var ikke bare en tom gestus. F.eks. gav udbyttedelingsfonden betydelige beløb til de mest trofaste ansatte, og en gratis vinterferie med alt betalt repræsenterede også en stor værdi.

Pointen er, at de uorganiserede i Daells Varehus ikke blev stillet dårligere end dem, der var medlem af HK. Vejen til at opnå sikkerhed i ansættelsen, få del i personalegoderne og måske sikre sig et mindre løntillæg, gik ikke gennem kollektiv forhandling, men derimod gennem arbejdsomhed og loyalitet overfor firmaet.

Til trods for den lave organisationsgrad i Daells Varehus spillede fagbevægelsen en væsentlig rolle i kulissen. Det var ved at overbyde fagbevægelsen, at ledelsen kunne holde den på afstand, og på den måde har HK indirekte haft indflydelse på løn- og arbejdsvilkår. Dette blev tydeligt demonstreret, da firmaet i begyndelsen af 30'erne hævdede månedslønnen med 10 kr. P.M. Daell mente endda, at hans folk var så godt lønnede, at han stillede sit lønningskartotek til rådighed for HK i november 1933, så de kunne se at der ikke var noget at komme efter (8). Det ses også af, at alle ansatte blev aflønnet efter det lønniveau der blev aftalt mellem HK og ledelsen, efter at HK for alvor fik en fod inden for i 1961. Så selvom HK var

repræsenteret i virksomheden gav det ikke nogen særlige fordele – set i forhold til løn- og arbejdsvilkår – at være medlem. Samtidig fik HK aldrig den slagkraft der skulle til for at presse de ansatte til at være medlem. Fagforeningen var og vedblev at være et personligt anliggende og ikke en forudsætning for ordentlige arbejdsforhold.

Daells Varehus var en udpræget kvindearbejdsplads. Og det kunne være fristende at forklare HK's begrænsede betydning med dette. Men det skyldtes ikke, at kvinder som personer havde manglende gennemslagskraft. Forklaringen ligger derimod i den måde, Daells Varehus gav mange kvinder en mulighed for at have en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet i en tid, hvor der var mangel på institutionspladser, og vilkår som fri på barnets første sygedag lå lige så langt væk som en by i Rusland. Det var ikke fordi de kvindelige ansatte som (køns-)individer havde svært ved at sætte sig igennem overfor en patriarkalsk ledelse, at de ikke har manifesteret sig som et stærkt fagligt kollektiv. Derimod har den kulturelt bestemte arbejdsdeling mellem mænd og kvinder omkring bl.a. børneomsorg bevirket, at de kvindelige ansatte i perioder af deres ansættelse i Daells Varehus havde en mere løs tilknytning, og dermed var de også meget sårbare over for ledelsen. Dermed kunne de ikke bruge en faglig organisering som middel til forbedring eller sikring af løn- og arbejdsvilkår.

For at være fastansat i Daells Varehus skulle man være funktionær, dvs. månedslønnet, og i mange år tillod firmaet ikke, at de ansatte tog fri for egen regning for at passe deres børn. Ønskede en ansat den mulighed, måtte hun opgive sin funktionærstatus og lade sig ansætte som assistance, hvor hun kun blev betalt for den tid hun var på arbejde. Det gav mulighed for at blive hjemme for at passe børn, når de var syge, eller hvad hun ellers ønskede at lave. Derudover var assistancerne ansat på en tre måneders kontrakt, hvorefter de blev sagt op. Herefter måtte de gå på understøttelse i 10 dage, før de kunne ansættes igen. Denne ordning fandt mange af de kvindelige medarbejdere var fordelagtig, fordi det gav dem mulighed for at passe hus og hjem. Det var derfor ikke ualmindeligt at de kvindelige ansatte, når de fik børn, gik over til at blive assistancer, mens børnene var små.

Var denne ordning en fordel, eller et snarere et vilkår, der gjorde det muligt for det kvindelige personale at kombinere husmodergerningen med erhvervsarbejde, så var den en kæmpe fordel for firmaet. Ordningen gjorde det muligt at have en stor meget fleksibel arbejdsstyrke, som kunne tages ind og sættes ud, alt efter behov. Og samtidig kunne ledelsen sortere ud i de medarbejdere, der måtte være for fagligt aktive, uden at det kostede noget. Man lod simpelthen være med at genansætte dem. Derfor var vilkårene for de mange »faste« assistancer, at de måtte affinde sig med de forhold de blev tilbudt, hvis de ønskede at fortsætte med at arbejde i Daells Varehus.

Spørgsmålet er også, hvor mange steder det var muligt at få et arbejde, hvor det var muligt, at tilgodese forpligtelserne over for familie og børn på samme måde.

Adskillige af de kvindelige medarbejdere arbejdede i mange år som faste assistancer, og flere af dem vendte tilbage som funktionærer når børnene var blevet store. Trofasthed overfor firmaet, til trods for at man var assistance, kunne således resultere i et trygt og fast ansættelsesforhold på længere sigt.

Varehuset – en verden for sig

Daells Varehus var en god arbejdsplads for dem, der kunne vænne sig til den noget autoritære ledelse. Mange havde egentlig kun tænkt sig at arbejde i varehuset for en kortere periode men blev hængende. For dem blev mødet med Daells Varehus noget nær et livsvarigt engagement. Men der har også været mange, som hurtigt fik nok af den særlige ånd, der herskede i firmaet. Det var både faglært butikspersonale, som måske havde tænkt sig et langvarigt ansættelsesforhold, men som ikke kunne acceptere den fælles ånd, der foreskrev en solidaritet med ledelsen. Men det har også været folk, der har været på vej et andet sted hen i livet, som blot skulle tjene lidt penge i en sommerferie. For dem har mødet med Daells Varehus været noget af et kulturchok langt fra den verden, de normalt befandt sig i.

Dan Turell skriver i bogen Vangede Billeder om sit korte bekendtskab med Daells Varehus en sommer i midten af 1960'erne. Han beskriver Daells Varehus som et højst eksotisk sted, og ironiserer over det engagement, de ansatte udviser over for firmaet. Sådan er der sikkert andre, der har tænkt. Daells Varehus var en verden for sig, og faldt man ikke til, forlod man hurtigt stedet. Men blev man grebet af den særlige ånd, blev bekendtskabet til en årelang affære, og samværet med kollegaerne kom til at række langt ud over den tid man var på arbejde og langt ind i privatlivet.

På samme måde har der været kunder, som har følt en særlig tilknytning til Daells Varehus. Det at handle i Daells Varehus var mere end blot at handle. Det var en kulturel tilkendegivelse af hvor man hørte til – eller ikke hørte til. Der har været postordrekunder, som købte for op mod kr. 20.000 om året – kunder, som har hentet størstedelen af de daglige forbrugsgoder via kataloget. For dem har modtagelsen af katalogerne været noget der er blevet set frem til med særlig spænding. I varehuset i Nørregade har der også været faste kunder, som havde bestemte ekspedienter, de altid henvendte sig til og de følte, at det var mere end blot forretning at gå i Daells Varehus. Omvendt er der mange som ikke kunne drømme om at handle i Daells Varehus, netop på grund af det som firmaet stod for, nemlig det jævne og almindelige.

Hvorom alting er, så har kunderne altid tillagt det en særlig betydning at handle i Daells Varehus. Lukningen af Daells Varehus blev begrædt af mange – også selvom de ikke havde handlet der i årevis. Men Varehuset i Nørregade var en institution, som de fleste havde et forhold til eller en mening om. For de ansatte var det en god arbejdsplads med gode kollegaer. For os andre var varehuset en del af bybilledet. Men nu er det forbi. Spørgsmålet er, om der i fremtiden vil komme et nyt varehus, hvor de ansatte og kunder vil nære de samme følelser og den samme veneration.

Noter:

1 »Instruks for Butikspersonalet i Daells Varhus« ca. 1930. 2 Ibid. 3 Ibid. 4 »Socialdemokraten« d. 5/10 1933. 5 Kirsten Telmer: Daells Varehus 1910-1985, Daells Varehus A/S 1985. 6 ABA sag nr. 1119, HK København kasse 6: Forretningsudvalgsts protokol 1947. 7 Kirsten Telmer: Daells Varehus 1910-1985, Daells Varehus A/S 1985. 8 ABA, arkiv sag nr. 1119, HK København kasse 4, HK's forretningsudvalgsmøde d. 2/11 1933.

Litteratur:

Adersen, Torkil: Varehuset i Nørregade, Arbejdermuseet 2000.
Boelsgaard, Kurt: Dramaet Daells, Jyllandspostens Erhvervsbøger, Viby 1998.
Daell Christen: Daells Varehus 1910-1935, Daells Varehus 1935.
Hernes Bjørn (red.): Varens tid, Forlaget Amanda. Århus 1990.
Stockmann, Erik: Større, færre – og billigere. Dansk dagligvarehandels historie i vort århundrede, Viborg 1992.
Telmer, Kirsten: Daells Varehus 1910 – 1985, Daells Varehus 1985.

Summary

The store on Nørregade: Working life in a department store

One of Denmark's best known department stores and mail order firms, Daells Varehus, closed in 1999 after almost 90 years of activity. The firm was established in 1910 as a mail order firm. Alongside the mail order activities Daells Varehus was also a department store which in the course of just a few years became one of the biggest in Copenhagen. When Daells Varehus closed, the Workers' Museum, the Copenhagen City Museum and the National Museum of Denmark (Recent Times), conducted a study of working life in the department store. The work in Daells Varehus consisted of providing service for the customers. This meant that there were rules for the behaviour, dress and general appearance of the staff. The staff were »on« when they were in the shop, but could take a few breathing-spaces in the course of the day in the form of informal breaks when they could cultivate social relations with their fellow workers.

The tasks of the staff changed radically when the store went from personal service to self-service in the course of the 1960s and 1970s. The staff lost some of the close contact with the customers and had to abandon their specialized knowledge about a limited range of goods in favour of a number of more all-round functions.

From the outset the firm practiced a personnel policy that consciously tried to give consideration to the loyal staff members by rewarding them with special staff benefits in the form of pension funds, free holiday trips and profit-sharing. The result was that the firm had a core of staff who were loyal to the management, and who did not see the trade union as a means of ensuring good working conditions. The trade union therefore never took on any great importance.

When Daells Varehus closed, for many of the staff it meant goodbye to a workplace with which they had felt they had a special connection.

Spædbørn i svøb og liste

Af Kirsten Linde

Tirsdag den 2. februar år 2000 oprettes en ny museumssag på Hjerl Hedes Frilandsmuseum (1). Babyen Magnus Andreas på fire uger får sparke- dragt, undertøj og libero-ble af og klædes dernæst i spædbarnsudstyr fra 1920'erne. Svøbningen med svøb og liste bliver fotodokumenteret ned til mindste detalje. Moderen, som er forfatter til denne artikel, er under hele seancen noget betænkelig. Lider han overlast den lille? Vil folk tænke, at hun er en dårlig mor? I dag er det en aldeles u-acceptabel påklædnings- metode at svøbe sit barn med svøb og liste, og det er jo egentligt interessant, når man trods alt har svøbt spædbørnene i Europa på denne måde i mange århundreder (2). De normskift, der er sket i forhold til spædbørnssvøbning- en er artiklens tema.

Helsvøbning – lægen Bertel Wichmands anbefalinger 1755

I 1755 udgiver lægen Bertel Wichmand bogen: »Kort Underviisning for Jord- demødre«, som er en praktisk indføring i jordemoderkunsten (3). I bogen findes et kort kapitel om spædbarnets pleje lige efter fødslen. Heri finder vi en af de første danske beskrivelser af, hvorledes svøbningen af spædbarnet ifølge en læge bør udføres af jordemoderen: »*Derpaa ifører Jordemoderen Fosteret sit varme Hovedtøj og Skiorte, og binder og fæster dem, dog ikke for sterk, paa sine behørige Steder. Naar dette er skeet, forsees Navle-Stren- gen, og Barnet svøbes. Barnet legges derfor paa den underlagde Blee og Svøb paa Ryggen, dets Skiorte foldes op paa Ryggen og Brystet, saa at Rumpen og Bugen ikke bedækkes af den.....Beenene og Laarene udstræk- kes i lige Linie op ved hverandre, Armene langs Kroppen. Svøbet legges om Fosteret, og Bindet eller Listen uden om, dog hverken for løst eller for fast. Derpaa legges Barnet paa Siden i sin Vugge, dækkes til, dog saa- ledes, at det ikke quæles, vares for Kulden, Solens Straaler, o.s.v. svøbes siden om Morgen og Aften, eller oftere, forsees med reent, tørt, varmt tøj...*(4).«

Det bør bemærkes at spædbarnets ben og lår skal strækkes ud og armene lægges langs kroppen før svøbet lægges. Udenpå dette lægges svøbelisten, hverken for løst eller for fast ifølge anbefalingen. Flere forskere påpeger, at