



I juni 2012 strejkede en stor gruppe HK'ere foran Arbejdsretten i København. Kuldsjlede overenskomstforhandlinger mellem HK og Socialpædagogisk Landsforbund resulterede i en tre uger lang konflikt.

# Den danske model gælder også for ansatte i **organisationer**

AF MALENE MØLGAARD FOTO POLFOTO

Fagforeninger og medlemsorganisationer gennemgår en rivende omstillingsproces, som også kan være konfliktfyldt indadtil, og derfor oplever organisationsansatte flere faglige konflikter end tidligere. Men det er nødvendigt at have ordentlige vilkår internt i en organisation for at kunne stille krav udadtil, mener HK-politikere og arbejdsmarkedsforsker

**Skal man sælge ud** af tilkæmpede rettigheder, fordi riget - eller i dette tilfælde organisationen, hvor man er ansat - fattes penge? Og bør fagforeninger være rollemodeller for ansættelsesforhold på resten af arbejdsmarkedet?

Det er spørgsmål, som er blevet aktuelle for medarbejdere i organisationer, der er igennem omstillingsprocesser til nye roller og samtidig bliver udfordret af vigende medlemstal og skarpere konkurrence.

Svaret er klart nej til det første spørgsmål. Og ja til det andet. I hvert fald hvis man spørger Rene Knudsen, der er formand i HK Service Hovedstaden og repræsenterer medlemmerne på organisationsarbejdspladserne. Han er samtidig arbejdsgiver for HK'erne i den københavnske afdeling.

- Jeg mener helt klart både, som fagforeningsleder og personaleleder, at vi ikke kan gå ud og kræve ordentlige vilkår på det almindelige arbejdsmarked, hvis vi ikke selv har det. Det er noget, der følges ad. Ellers bliver det utroværdigt, siger afdelingsformand Rene Knudsen.

Derfor har han også oplevet, at andre faglige organisationer presser på med spørgsmål som: "Hvorfor giver I så meget i løn i HK - så er vi jo nødt til at gå med".

- Jeg lægger meget vægt på, at vi er i den gode ende, understreger Rene Knudsen.

Desværre er holdningen bare ikke sådan alle steder. Efter 30



- Vi oplever oftere og oftere, at forbundene ikke er villige til at give det samme til deres personale som til medlemmerne. Det, der er i vinduet, er ikke det samme som i bagbutikken.

Charlotte Kjølner Willems, formand for Branchesektion Organisationer

- år som faglig aktiv er det erfaringen hos Charlotte Kjølner Willems, formand for Branchesektion Organisationer.
- Vi har aldrig haft så mange faglige sager som de sidste par år mod organisationsarbejdsgivere. Desværre kører vi også i LO-familien sager mod hinanden - inden for familien, siger hun og uddyber:
  - Vi oplever oftere og oftere, at forbundene ikke er villige til at give det samme til deres personale som til medlemmerne. Det, der er i vinduet, er ikke det samme som i bagbutikken. Før brystede man som organisation sig af, at man havde en god personalepolitik og gode forhold. Nu bryster man sig af, at ingen får mere end andre - helt i modsætning til det private erhvervsliv, forklarer Charlotte Kjølner Willems og tænker tilbage på de tider, hvor faglige organisationer var trendsættere for gode vilkår.

#### Det er synd

- I dag er der andre boller på suppen. Hvis man ikke får et krav igennem til medlemmerne, så skal medarbejderne i organisationen heller ikke have det, konkluderer hun ærgerligt og kalder det "det er syndargumentet" - synd for de ledige, synd for de lavtlønnede og synd for de syge og svage.

- Det gælder også patientforeninger, hvor man under forhandlinger er blevet afvist med spørgsmålet: "Vil du virkelig have, at en alvorligt syg skal betale din lønforhøjelse?", gengiver Charlotte Kjølner Willems og understreger:

- Vi har altså en handelsværdi. Hvis de vil have ordentlig og kompetent arbejdskraft, så må de betale.

Netop det var tilfældet i sommerens konflikt i BUPL Sydjylland, hvor arbejdsgiveren krævede, at de nyansatte i afdelingen skulle arbejde to timer ekstra om ugen, men kun skulle have halv løn for de ekstra timer. Lønsagsbehandler Diana Diechmann Jensen, der var suppleant for tillidsrepræsentanten under konflikten, og som nu er tillidsrepræsentant for kollegerne i BUPL Sydjylland, forklarer:

- Vi ville ikke være med til at forhandle en forringelse af overenskomsten. Det er svært at forklare kommunerne, at vi ikke vil være med til forringelser af pædagogernes løn og vilkår, når vi som medarbej-

dere bliver mødt af tilsvarende krav fra egen arbejdsgiver, siger Diana Diechmann Jensen. Hun fremhæver samtidig, at det var specielt at opleve omgivelsernes reaktion på konflikten.

- Mange havde meget svært ved at forstå, at vi som ansatte i en fagforening overhovedet kunne komme så vidt, at det endte i en konflikt. Men det er nu engang en af mulighederne i den danske model.

#### Ingen rabat

At den danske model også gælder internt i faglige og politiske organisationer, er soleklart for HK/Privats formand, Simon Tøgern. Og der bliver heller ikke taget særlige hensyn, når HK forhandler på vegne af sine medlemmer med andre faglige organisationer, fastslår formanden.

- I HK er vi måske endnu mere på tærne for at markere, at de andre organisationer ikke bare skal tro, at fordi vi hænger ud sammen, så slipper de billigere. Der er altså ikke nogen rabat, fordi man sidder i LO's hovedbestyrelse sammen med mig - snarere tværtimod, siger Simon Tøgern og understreger, at de mange medlemmer i HK/Privats bestyrelse, der har HK-job i andre organisationer, i sig selv er en garanti for, at de organisationsansattes forhold og rettigheder bliver varetaget.

- Man kan ikke nogen steder påvise, at der er nogen organisationsarbejdsgivere, der er sluppet billigere, fordi de i andre sammenhænge var vores venner, konstaterer han.

Den udmelding bakkes op af arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen fra Aalborg Universitet. Han har ikke observeret, at fagforeningerne holder sig tilbage fra at konflikte mod hinanden, men siger tværtimod, at man "tager slagsmålet", og nævner, at HK eksempelvis har kørt sager mod Socialpædagogerne, da de var ude med riven.

- Det er en måde at profilere sig på. At man er til stede og beskytter andre. Hvis man ikke gør det, så mister man troværdighed, og derfor er det vigtigt, at man træder i karakter i de sager, fastslår Flemming Ibsen, som forudser flere af den slags konflikter i fremtiden:

- Mange forbund har problemer med økonomi og



ressourcer, og der kan man godt komme til at træde nogen over tæerne. Fagbevægelsen har i århundreder været vant til fremgang, men nu vender bøtten, fordi folk vælger at være uorganiserede eller gå over til de gule, og så får man konflikten.

### Konflikt med værdigrundlag

Men selvom HK som fagforening gerne går i kamp med andre inden for familien, kan en konflikt stadig være svær at tackle for medarbejdere ansat i en organisation, hvor deres primære job er at forhandle de bedste vilkår hjem til organisationens medlemmer, fortæller Marianne Fribæk, der er fællestillidsrepræsentant for HK Landsklubben i Socialpædagogernes Landsforbund.

For to år siden, da HK-overenskomsten skulle fornyes, resulterede det i tre ugers konflikt, fordi SL ønskede arbejdstiden hævet fra 35 til 37 timer uden lønkompensation.

- Det er altid problematisk, når man skal i konflikt. Men når det er to forbund inden for LO-familien, der går i konflikt med hinanden, så er det trist, fordi vi som ansatte og tillidsfolk i en organisation jo har et afklaret forhold til fagbevægelsen, og det ligger dybt i os, at man som faglig organisation har viljen til at skabe gode resultater og gode løsninger. Derfor kan det føles som et paradoks, når to faglige organisationer må gå konfliktens vej, forklarer Marianne Fribæk, der dengang savnede synlighed på politisk plan, omtale i pressen og på afdelingernes hjemmesider og opbakning til lokale demonstrationer.

- Vi kunne godt have ønsket os, at alle syv HK-afdelinger var lige synlige i forhold til lokale demonstrationer og bevågenhed, siger hun.

Steen Preisler, der er faglig konsulent i HK Hovedstaden, arbejdede i 2012 med SL-konflikten og forklarer de følelsesmæssige frustrationer, der kan opstå for organisationsansatte under konflikt.

- Det er det sidste sted, man tror, man kommer i konflikt. Folk får et chok over, at det ikke bare drejer sig om at forny rammen, men nulløsninger eller endda direkte forringelse af overenskomsten. Dermed kommer

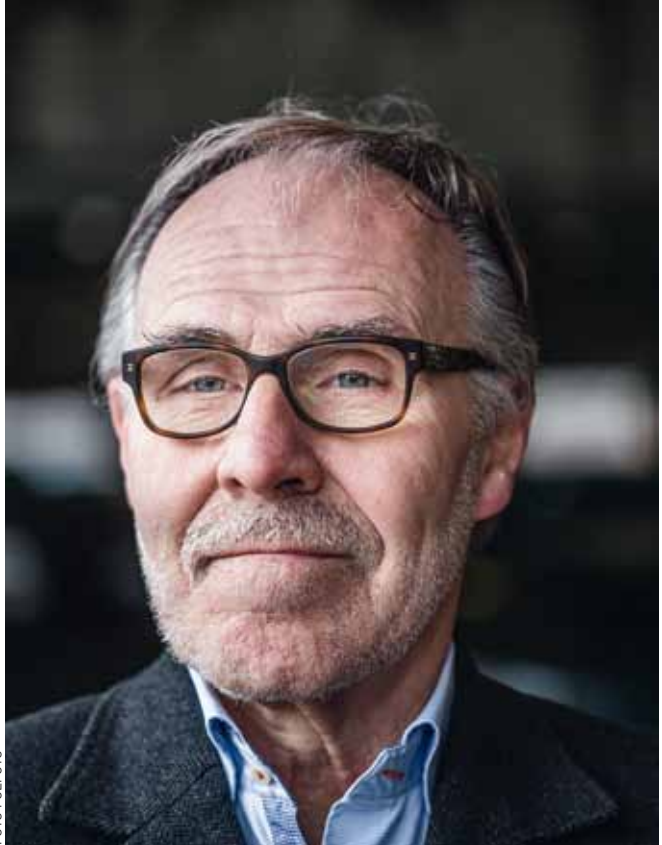


FOTO: POLIFOTO

Arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen mener, at fagforeningerne har en interesse i at konflikte med hinanden: - Det er en måde at profilere sig på. At man er til stede og beskytter andre, siger han.

værdigrundlaget ud på gyngende grund, siger Steen Preisler.

Han har selv oplevet det som frustrerende at være i konflikt med et fagforbund, han som faglig sekretær kort tid forinden har forhandlet sammen med side om side, og han mener, at det er det samme dilemma, en tillidsrepræsentant kan opleve.

- Det, man som ansat har stået og sagt på vegne af sin formand, det gælder ikke længere, når man selv kommer til forhandlingsbordet som tillidsrepræsentant, og så kører det så langt som til Arbejdsretten, forklarer han om det svære skisma.

I øjeblikket evaluerer HK/Privat de seneste faglige konflikter på organisationsområdet. Målet er fremadrettet at gøre forberedelsen og indsatsen fra sektoren og afdelingerne endnu bedre. Der nedsættes blandt andet en arbejdsgruppe, som ser nærmere på krav, aktiviteter og synliggørelse under en konflikt. ■



- Jeg mener helt klart, både som fagforeningsleder og personaleleder, at vi ikke kan gå ud og kræve ordentlige vilkår på det almindelige arbejdsmarked, hvis vi ikke selv har det. Det er noget, der følges ad. Ellers bliver det utroværdigt.

Afdelingsformand Rene Knudsen, HK Service Hovedstaden

# **BRANCHESEKTIONERNE I HK/PRIVAT INVITERER DIG TIL POLITISK-KULTUREL KONFERENCE 2015**

VEL MØDT TIL EN FANTASTISK WEEKEND  
25. OG 26. APRIL PÅ VINGSTED HOTEL OG  
KONFERENCECENTER VED VEJLE

**TILMELDINGSFRIST: 16. FEBRUAR 2015**





**POLITISK  
KULTUREL  
KONFERENCE  
2015**

# HAR VI STADIG DET GODE ARBEJDSLIV?

## PROGRAM

### LØRDAG 25. APRIL

- BRUNCH
- POLITISK DEBAT
- POLITISK ANALYSE
- WORKSHOPS
- MIDDAG MED UNDERHOLDNING

### SØNDAG 26. APRIL

- GOSPELSANG
- FOREDRAG AF NILS VILLEMØES
- FOREDRAG AF FARSHAD KHOLGHI
- AFSLUTNING MED OVERRASKELSE

**Vores arbejdsliv ændrer sig** med rivende hast, og udfordringerne står i kø. Sammen med dig og kolleger fra fem andre branchesektioner i HK/Privat vil vi på konferencen stille skarpt på spørgsmålet: **Har vi stadig det gode arbejdsliv?** Er der plads til os alle på et arbejdsmarked, som er under pres både inde- og udefra?

Konferencen indledes lørdag den 25. april med et debatmøde, hvor bl.a. politikere og repræsentanter fra fagbevægelse og arbejdsgiverorganisationer vil krydse klinger under overskriften: **"Social dumping - eller bare fri konkurrence"**.

Beskæftigelsesminister **Henrik Dam Kristensen (S)**, næstformand i LO **Lizette Risgaard** og **Laurits Rønn**, direktør i Dansk Erhverv, er sammen med arbejdsmarkedsforsker **Henning Jørgensen** fra Aalborg Universitet blandt debattørerne.

Journalist og vært på TV2 Nyhederne **Cecilie Beck** står for skarp styring af debatten og sørger for, at du får svar på dine spørgsmål.

Efter paneldebatten vil politisk kommentator **Hans Engell** levere en aktuel politisk analyse, hvor politikernes budskaber bliver afkodet og den aktuelle politiske dagsorden bliver forklaret på en måde, der er til at forstå.

I de efterfølgende workshops går vi tæt på arbejdslivet, både dit eget og andres, og søndag den 26. april står i kulturens tegn med underholdende og tankevækkende indslag og overraskelser. Velkommen til en weekend med debat, politik og kultur, hvor du kan få ny inspiration med hjem til dit arbejdsliv.

På de næste sider kan du læse mere om, hvad du kan se frem til, og møde et par af de spændende gæster.

# LØRDAG HAR SYV WORKSHOPS. VÆLG DEN, DU HAR MEST LYST TIL

## 1. POSITIV PSYKOLOGI MED GNIST

MADS BAB, FOREDRAGSHOLDER

OG EKSTERN LEKTOR VED AARHUS UNIVERSITET

I denne workshop bliver du introduceret til positiv psykologi. Du stifter bekendtskab med dine superstyrker - det vil sige de særlige faktorer, der giver dig styrke og robusthed til at klare hverdagens udfordringer.

## 2. SOCIAL DUMPING MED "KØNSBRILLER" PÅ

BRITTA THOMSEN, TIDLIGERE MEDLEM AF EUROPA-PARLAMENTET

Social dumping er andet og mere end østeuropæiske bygningsarbejdere på danske byggepladser. I sit oplæg sætter Britta Thomsen fokus på fri konkurrence og arbejdskraftens frie bevægelighed, og hun giver sit markante bud på konsekvenserne for ligestillingen.

## 3. 99 LYSERØDE ELEFANTER

JYTTE HILDEN, TIDLIGERE KULTUR- OG FORSKNINGSMINISTER

I 2015 er det 100 år siden, at danske kvinder fik valgret. I jubilæumsåret fortæller Jytte Hilden om 99 kvindelige normbrydere, som gik foran, da kvinderne gjorde deres indtog på arbejdsmarkedet - fra verdens første kvindelige minister, Nina Bang, til nationalbankdirektør Bodil Nyboe Andersen. (Bogen "99 lysørøde elefanter" kan downloades gratis på nettet).

## 4. FIND ARBEJDSGLÆDEN OG MOTIVATIONEN!

ULRIK LYNGE, FOREDRAGSHOLDER OG COACH

Arbejdsglæde og motivation kommer ikke af sig selv - begge dele kræver vilje, fokus og energi. Med udgangspunkt i sin erfaring med at motivere medarbejdere og elitesportsudøvere vil Ulrik Lyngge på humoristisk vis inspirere dig til at finde arbejdsglæden.

## 5. "UNDTAGELSEN"

CHRISTIAN JUNGENSEN, FORFATTER OG FOREDRAGSHOLDER

Hans bøger er udgivet i over 20 lande, og i foredraget fortæller Christian Jungersen om de personlige oplevelser og tanker, som har dannet grundlag for hans værker - især succesromanen "Undtagelsen". Jungersen sætter fokus på mobning blandt voksne, selvbedrag og ondskab.

## 6. FRA SAMFUNDSKRITIK TIL SELVKRITIK

RASMUS WILLIG, SOCIOLOG OG LEKTOR VED ROSKILDE UNIVERSITET

"Det er ikke længere samfundets skyld, men min egen skyld". Sådan er der flere, som tænker, og dermed er den traditionelle samfundskritik ikke alene blevet tandløs, men også forvandlet til selvkritik. Hvilke konsekvenser det har for samfundet og individet, bliver du klogere på i workshoppen.

## 7. MAN JAGER ET BÆST OG FANGER ET MENNESKE

BENT ISAGER-NIELSEN, POLITIINSPEKTØR,

KØBENHAVNS VESTEGNS POLITI

Den tidligere chef for drabsefterforskningen ved Rejseholdet stiller skarpt på menneskets skyggesider og de forskellige karaktertyper, han har mødt på sin vej. Mød manden, der har en ukuelig tillid til mennesker på trods af grænseoverskridende oplevelser i politiets tjeneste.

# SØNDAG HAR FIRE FÆLLES OPLEVELSER FOR ALLE DELTAGERE

## ● Dagen skydes i gang med inspirerende gospelsang,

og herefter er der tre spændende indslag.

## ● "Rødgrød med fløde"

Farshad Kholghi, skuespiller og foredragsholder

Her får du historien om Farshad Kholghis flugt fra et krigsramt Iran til hans første møde med Danmark. En underholdende, rørende og tankevækkende beretning om mødet med et nyt land, der gav tryghed - men også store udfordringer. Læs mere på side 8.

## ● Nils Villemoes, forfatter og foredragsholder, giver sit humoristiske bud på:

■ Hvad er rigtigt arbejde? Hvad er ledelse? Hvad er samarbejde?

■ Hvordan er samfundet skruet sammen, hvorfor skal alting hele tiden laves om?

■ Hvorfor går ledelse op i en spids, og hvad ligger der i bunden af lederskabet?

■ Hvor går udviklingen hen, mens vi sover?

● **Dagens sidste gæst** er så fyldt med engagement, liv og karisma, at man kan blive helt stakåndet. Først på konferencen løfter vi sløret for, hvem vores hemmelige gæst er - men glæd dig, det bliver spændende!

## TILMELDING OG PRAKTISKE OPLYSNINGER

Konferencen starter lørdag kl. 10.30 og slutter søndag kl. 13.00

**Kursusnr. 0600-15-02**

Tilmelding: Snarest muligt og senest den 16.02.2015.

Tilmeldingsblanket til workshops, oplysninger om transport- og overnatningsmuligheder, praktiske oplysninger samt endeligt program finder du på hjemmesiden

**www.hkorg.dk**

# DANSKERE SKAL IKKE DOBBELTJOBBE FOR AT OVERLEVE



Næstformand i LO **LIZETTE RISGAARD** frygter, at danske lønmodtagere i fremtiden får sværere ved at leve af én lønindtægt, fordi bl.a. social dumping sætter den danske model under pres. Hun deltager i den politiske paneldebat om lørdagen

- Jeg er bekymret for, at vi er på vej i en retning, som er helt forkert. Vi skal jo ikke se længere end til vores naboland Tyskland for at konstatere, at tyske lønmodtagere må have flere job for at opretholde en rimelig levestandard, og at nogle, selvom de har to eller flere job, er så fattige, at de må besøge suppekøkkener. Vi må ikke give plads for den udvikling her i landet, siger Lizette Risgaard.

Hun ser den danske model, hvor danskerne arbejder på overenskomstvilkår og derfor har ordnede løn- og arbejdsforhold, som en forsikring mod, at vi får et "race mod bunden" på arbejdsmarkedet ligesom i udlandet. Derfor både ærgrer og undrer hun sig over, at arbejdsgivere her i landet - fx inden for luftfarten og transportområdet - i stigende grad ansætter uorganiseret arbejdskraft

til lønninger under overenskomstniveau, at arbejdsgivere undslår sig fra at tegne overenskomster, at deltidsjob vinder frem, og at social dumping forekommer på danske arbejdspladser "i den frie konkurrences navn".

- Danmark er et godt land at drive virksomhed i, rammevilkårene er rigtig gode, og arbejdsgiverne har stor frihed, når det gælder om at hyre og fyre personale. Det skyldes jo vores danske model med flexicurity. Men vi bevæger os i en retning, hvor vi har "flexibility" for virksomhederne uden tilhørende "security" for de ansatte, og derfor må vi råbe vagt i gevær, siger Lizette Risgaard.

Hun henviser bl.a. til de tusindvis af arbejdsløse, som er faldet ud af dagpengesystemet, og som fortsat vil gøre det. LO vil arbejde på, at et nyt dagpengesystem kommer til at sikre, at ledige kan opretholde en ordentlig levestandard, indtil de får et nyt job.

- Velfærdssamfundet skal kendes på, hvordan vi behandler dem, der har brug for hjælp. Og nu ser vi familier miste deres forsørgelsesgrundlag med skilsmisser og tvangsauktioner til følge. Det er forfærdeligt



for dem, det går ud over, og det kan vi ganske enkelt ikke være bekendt som samfund, siger Lizette Risgaard. ■

## Giv os dine forslag og få indflydelse

**Året er ved at gå på hæld**, og det samme er en delegeretperiode i Branchesektion Organisationer.

Vi ser tilbage på knap fire år med rigtigt mange faglige oplevelser, spændende arrangementer, dedikerede kolleger og utallige udfordringer.

Vi har arbejdet efter de målerklæringer, som er vedtaget på HK's kongresser, og altid ud fra et brancherettet perspektiv. Vi har fået input fra jer undervejs, og det siger vi tak for.

Nu nærmer tidspunktet sig, hvor vi skal holde et nyt delegeretmøde, og kolleger fra hele landet er valgt og klar til to hektiske og spændende dage den 17.-18. januar 2015 i Middelfart. Her skal de delegerede være med til at beslutte, hvem der skal sidde i bestyrelsen for Branchesektion Organisationer (BSO) de næste fire år, og hvordan arbejdsprogrammet for bestyrelsen skal se ud.

Hvad skal branchesektionen arbejde for, hvor skal vi søge indflydelse, og hvor og hvordan skal vi kræve vores ret?

Selv om du måske ikke selv er delegeret, har du stadig mulighed at få indflydelse på de næste fire års arbejde i BSO. Hvis du har meninger om faget, ideer til nye indsatsområder eller konkrete forslag til arrangementer, så lad os høre fra dig.

Send dine input til mig på mailadressen [ck@lf-hk.dk](mailto:ck@lf-hk.dk) senest den 10. januar kl. 15. Så vil jeg sørge for, at også dine forslag bliver præsenteret sammen med de øvrige, når vi på delegeretmødets sidste dag holder faglig workshop og sætter rammen for de næste fire år i din branchesektion.

Glædelig jul og godt nytår!



Af Charlotte Kjeller Willems, formand for Branchesektion Organisationer



# JEG MÅTTE BEGYNDE HELT FORFRA - HELDIGVIS!



FOTO SCANPIX

**Skuespiller og foredrags-  
holder FARSHAD KHOLGHI  
flygtede fra Iran i 1984. Om  
søndagen på konferencen for-  
tæller han med humor om  
flugten og mødet med et nyt  
og fremmed land, Danmark**

I år er det 30 år siden, at Farshad Kholghi, der dengang kun var 13 år, flygtede fra et krigsramt Iran. Han var vokset op i et middelklassekvarter uden for Teheran sammen med sine forældre, og her måtte faren i første omgang blive tilbage, mens Farshad og moren dannede fortrop i Danmark. Og hvor de måtte starte helt forfra.

- Jeg hader forandringer, og jeg elsker status quo! På trods af krig og uroligheder var Iran jo min "comfort zone", og den blev jeg revet ud af i mødet med et nyt land. Selvom Danmark var trygt, blev jeg en vred ung mand, fordi jeg mødte så mange forhindringer og udfor-

dringer. Men i dag kan jeg se, at min rolle som outsider også gjorde mig godt: Jeg lærte at blive mere selvstændig, siger Farshad Kholghi.

Hvis du melder dig til konferencen, kan du opleve Farshad Kholghis personlige beretning om flugten fra Iran og mødet med Danmark - i en slags tegneserieagtig teaterforestilling, hvor han selv spiller alle rollerne.

At se anderledes ud og at have "melodi i sproget" betød, at han karrieremæssigt blev tvunget til at afprøve nye veje, og at drømmejobbet som - selvlært - skuespiller fik et tvist.

- Jeg ville aldrig kunne få rollen som en dansk Hans eller Peter, jeg ville altid blive pizza- mand eller taxachauffør. Frustrationen over det satte mig i gang med at skabe mit eget univers, og for 15 år siden begyndte jeg at lave mine egne

fortællinger. Det er jeg utrolig glad for, siger Farshad Kholghi, hvis historier har fået form som foredrag, artikler og bøger, heriblandt erindringsbogen "Verden er ét land" (2007).

Han vil med historien om de mest dramatiske forandringer i sit liv gerne inspirere andre, der står midt i en krise og føler sig på bar bund - uanset om de har mistet deres arbejde, har fået et nyt og krævende ét af slagsen eller lige er blevet skilt.

- Følelserne af frustration og håbløshed er ofte de samme, når du skal begynde forfra, uanset hvad årsagen er. Min erfaring er, at du selv må tage det første skridt for at komme videre. Samtidig må du prøve at smile til verden. Selvom det er forbandet svært, når du egentlig græder, siger Farshad Kholghi. ■

**Nyt fra branchesektionen  
Klik ind på  
[www.hkorg.dk](http://www.hkorg.dk)**

**Kontaktperson vedr.  
Branchesektion  
Organisationers sider:**  
Lisbeth Danielsen,  
telefon: 29 80 25 51,  
e-mail: ld@lf-hk.dk

**Formand:**  
Charlotte Kjølter Willems,  
mobil: 22 61 12 25,  
e-mail: ck@lf-hk.dk

**Redaktionssekretær  
HK/Privat:** Ulla Høst (DJ),  
telefon: 33 30 44 01,  
e-mail: ulla.hoest@hk.dk

## **DEADLINE FOR KOMMENDE NUMRE**

- Nr. 1**  
udkommer 23. januar  
deadline 8. december
- Nr. 2**  
udkommer 20. februar  
deadline er 16. januar
- Nr. 3**  
udkommer 20. marts  
deadline er 13. februar

Indlæg til  
branchesektionssiderne  
sendes til  
Lisbeth Danielsen,  
på mail: ld@lf-hk.dk