

# NY LØN - SÅDAN

Konference om Ny løn • Odense 24. november 2003

ny løn på mange måder

den gode forhandler

lønpolitik med mening

lønsamtaler

det økonomiske råderum

lønstatistik

sammenhæng med andre værktøjer

## Ny løn - sådan

På konferencen den 24. november 2003 bliver der mulighed for at høre om en række konkrete erfaringer med, hvordan Ny løn kan forhandles og tilrettelægges.

Der vil blandt andet være fokus på, hvordan ledere og tillidsrepræsentanter bliver klædt bedst på til at forhandle og diskutere Ny løn. Hvilke muligheder og dilemmaer er der ved at lægge forhandlingskompetencen helt ud på arbejdspladsen? Hvad skal til for at få en god forhandling? Hvordan sikres ejerskab til lønpolitikken, og hvordan kan denne bruges i forhandlingen? Hvor kan man finde oplysninger om lønstatistik til brug for forhandlingerne af Ny løn? Hvordan drøftes det lokale økonomiske råderum? Kan lønsamtaler bruges til at skabe større synlighed og accept af Ny løn? Hvordan kan Ny løn kobles med virksomhedsplaner, kompetenceudvikling, kvalitetsudvikling mv.?

Det er parterne på det kommunale og amtslige arbejdsmarked, der arrangerer konferencen. Ideen er at give lokale ledere og tillidsrepræsentanter mulighed for at dele erfaringer om Ny løn med kolleger fra andre steder i landet.

Konferencen foregår i Odense Congress Center og tager afsæt i 25 workshops. Deltagerne kan her lytte til erfaringer med Ny løn fra en lang række ledere og tillidsrepræsentanter. Emnerne spænder vidt, og de fleste vil kunne finde en workshop, der behandler netop det emne, som har størst interesse.

Konferencen sætter fokus på de lokale erfaringer med Ny løn, men forsøger hverken at gøre status eller være udtømmende. Formålet med de 25 workshops er primært ud fra forskellige vinkler at give inspiration til nye, andre og måske bedre måder at tilrettelægge og forhandle Ny løn på.

I alle workshops vil der være både repræsentanter for ledelsen og medarbejderne, så det er muligt at høre begge parter erfaringer.

Vi håber, at rigtig mange ledere, tillidsrepræsentanter og øvrige lokale forhandlere vil benytte dagen til at hente inspiration til den fremtidige anvendelse af Ny løn.

**KL**

**Amtsrådsforeningen**

**Københavns Kommune**

**Frederiksberg Kommune**

**Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)**

## Program for konferencen

- Kl. 9.00 Ankomst – kaffe/te og morgenbrød
- Kl. 9.30 Åbning af konferencen ved Kjeld Hansen, formand for KL's Løn- og personaleudvalg, Hans Jørgen Holm, formand for Amtsrådsforeningens Løn- og Forhandlingsudvalg, og Dennis Kristensen, formand for KTO
- Kl. 10.00 "Retfærdig løn" – oplæg ved Ove Hygum, personalechef i Nordea Asset Management & Life, tidligere arbejdsminister og formand for CFU. Ove Hygum diskuterer med afsæt i sit brede erfaringsfelt, såvel fra begge sider af forhandlingsbordet som fra sin tid som arbejdsminister, spørgsmålet, hvad der gør løn retfærdig. Ove Hygum vil blandt andet komme med synspunkter om, hvad der skal til, for at løn opleves retfærdig - eksempelvis hvordan fælles ejerskab til løndannelsen, opgaveløsningen, forskelligheder mellem ansatte og personalegrupper, personlig indsats, alder samt arbejdspladskulturen spiller ind i oplevelsen af retfærdig løn
- Kl. 10.30 Pause
- Kl. 10.45 25 workshops
- Kl. 12.15 Frokost
- Kl. 13.15 25 workshops
- Kl. 14.45 Pause
- Kl. 15.00 Dacapo Teatret sætter spot på problemer og dilemmaer i forbindelse med Ny løn. Dacapo arbejder med forumteatret i en vekselvirkning af dialog, refleksion og afprøvning af nye veje, og fokus vil være på lederens, tillidsrepræsentantens og medarbejdernes dilemmaer
- Kl. 16.00 Konferencen slutter

## Overzicht over 25 workshops

### Den gode forhandler

#### Workshop nr. 1 De gode samarbejdspartnere

Tillidsrepræsentanten er en vigtig samarbejdspartner for ledelsen. Ikke kun i forhold til Ny løn, men også når personalepolitikken skal forankres. Vejle Kommune har på den baggrund udarbejdet et fælles værdigrundlag for samarbejdet med tillidsrepræsentanterne og ledelsen.

→ Fra Vejle Kommune deltager personalechef Kirsten Buch Poulsen og tillidsrepræsentant Hanne Pitters (DSR).

#### Workshop nr. 2 Gode vilkår og løn til tillidsrepræsentanten

En forudsætning for at få Ny løn til at fungere er ordentlige vilkår for tillidsrepræsentanterne. Fyns Amt har afstukket kursen for lokale tillidsrepræsentantvilkår og aflønning af tillidsrepræsentanter på baggrund af centrale værdier og principper.

→ Fra Fyns Amt deltager kontorchef Frits Pedersen fra amtets overenkomst- og forhandlingskontor og næstformand i hovedudvalget Inger Søndergaard (dbio).

### Workshop nr. 3 Kvalificerede forhandlere

Læreprocessen med Ny løn er sat i gang og blevet en del af hverdagen på døgninstitutionerne Spanager og Mændenes Hjem i Københavns Kommune. Dialogen mellem og vilkårene for ledere og tillidsrepræsentanter er blevet helt central. Workshopen sætter fokus på, hvordan arbejdet med Ny løn er grebet an: Hvad har parterne lært? Hvordan skal Ny løn udvikle sig i fremtiden? Hvem er Ny løn blevet til gavn for? Har Ny løn været med til at forbedre den kommunale service?

→ Oplæg ved personalet fra døgninstitutionerne Spanager og Mændenes Hjem i Københavns Kommune – forstander Ib Egebæk, forstander Robert Olsen, tillidsrepræsentant Anette Severin (FOA) og tillidsrepræsentant Jens Flyvholm (FOA).

## Sådan forhandler vi

### Workshop nr. 4 Ny løn i faste rammer

Ribe Amt har lagt tilrettelæggelse, forberedelse og forhandling af Ny løn i faste rammer. Udgangspunktet er en hovedudvalgsbeslutning om tidsplan, procedure og økonomi. Som et led i planen er der udarbejdet et forhandlingskursus for ledere og tillidsrepræsentanter. Der bliver også arbejdet med et råderumssystem, der angiver sammenhængen mellem lønudgifter og budget.

→ Fra Ribe Amt deltager personalechef Svend Åge Jensen og næstformand i hovedudvalget Grethe Stjernholm (FOA).

### Workshop nr. 5 Forhandlingskompetencen helt ud

Døvblindecentret i Nordjyllands Amt har erfaringer med at lægge forhandlingerne om Ny løn helt ud til tillidsrepræsentanterne og de lokale ledere. Plejeboligerne Østervang i Frederiksberg

Kommune har erfaringer med individuelle lønforhandlinger, og i Aktivitetshuset i Ribe Amt foregår forhandlingerne på personale-møder – og der forhandles, indtil alle er enige om resultatet.

→ Fra Døvblindecentret deltager forstander Preben Gundersen og tillidsrepræsentant Eva Duestensen (SL). Fra plejeboligerne Østervang deltager forstander Simone Eliasson og tillidsrepræsentant Helle Thjellesen (FOA). Fra Aktivitetshuset deltager leder Finn Kjelstrup.

### Workshop nr. 6 Roller og strategier

Hvem har hvilke roller, og hvilken strategi skal følges i forbindelse med Ny løn - forhandlingerne? Århus Kommune har en klar politik i forhold til uddelegering af forhandlingskompetencen, MED-udvalgets rolle, ligeløn, strategisk valg af de forskellige lønformer samt på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå.

→ Fra Århus Kommune deltager løn- og personalechef Per Jensen og en repræsentant fra medarbejdersiden.

### Workshop nr. 7 Koordinering og information på tværs

På amtsgården i Ribe Amt afholder de enkelte direktørområder forud for Ny løn - forhandlingerne et møde med alle tillidsrepræsentanter. Med udgangspunkt i de enkelte afdelingers lønpolitik kan man på mødet afklare parternes forventninger til forhandlingerne. På det administrative område i Vejle Kommune er intentionen, at der sker en koordinering på tværs, og at de overordnede målsætninger overholdes samtidig med, at der sker en decentralisering af forhandlingerne.

→ Fra Ribe Amt deltager teknisk direktør Ivan Rust Lauersen og tillidsrepræsentant Tom Henriksen (Dansk Magisterforening). Fra Vejle Kommune deltager lønkonsulent Mette H. Dehlendorff, personalekonsulent Birgit Fabricius og tillidsrepræsentant Lene Roed (HK).

### Workshop nr. 8 Ledere forhandler individuelt

Hvilke forudsætninger er nødvendige for at kunne delegere forhandlingskompetencen til den enkelte leder? Hvordan hænger de individuelle aftaler sammen med den generelle aftale for alle ledere på det samlede område? Hvordan oplever lederen at skulle forhandle egen løn? I BUPL Roskilde Amt/Køge Kommune har man erfaringer med individuelle forhandlinger af løn og forudsætningerne for dette.

→ Fra Køge Kommune deltager institutionschef Inger Andersen og en daginstitutionsleder. Fra BUPL i Roskilde Amt deltager formand Søren Thorning Andersen.

### Workshop nr. 9 Forhåndsftale på tværs af hovedorganisationer

Forud for de decentrale forhandlinger på de ca. 100 sociale institutioner i Viborg Amt har Social- og Psykiatrirforvaltningen og de faglige organisationer indgået 8 fælles såkaldte IF-aftaler (institutionsområdets forhåndsftaler), som dækker forskellige faglige områder. Dem kan de enkelte institutioner så efterfølgende forhandle ud fra.

→ Fra Viborg Amt deltager vicekontorchef Carsten Tinggaard Nielsen fra Social- og psykiatrirforvaltningen og faglig sekretær Grethe Rask Nielsen fra SL i Viborg amtskreds.

### Workshop nr. 10 Fokus på forberedelsen

Et grundigt forarbejde lønner sig. Det er erfaringerne i klubben bestående af repræsentanter fra SL, SID og KAD på Spurvetoften i Vejle Amt, hvor alle medarbejdere blandt andet har meldt ind med holdninger og ønsker til Ny løn via spørgeskemaer, og hvor ledelsen har arbejdet med forberedelse og dialog med medarbejdersiden. I Uddannelses- og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune har der været fokus på at forberede en decentralisering af forhandlingskompetencen til skoleledere og tillidsrepræsentanter på kommunens skoler.

→ Fra Vejle Amt, institutionen Spurvetofte deltager konstitueret forstander Hanne Frandsen og tillidsrepræsentant Walther Mathiesen (SL). Fra Københavns Kommunes Uddannelses- og Ungdomsforvaltning kommer kontorchef Henning Søby samt sekretariatschef Ivan Jespersen fra Københavns Lærerforening.

## Workshop nr. 11

### Den gode forhandling

Udvikling af en god og tillidsfuld forhandlingskultur er noget af det, Birkerød Kommune har arbejdet med i forbindelse med Ny løn. På folkeskoleområdet i Allerød Kommune er der sat fokus på blandt andet forarbejde, holdninger, kvalifikationer samt faste rammer og procedure som forudsætning for den gode forhandling.

→ Fra Birkerød Kommune deltager personalechef Hanne Sørensen, tillidsrepræsentant Jan Nørner (HK) og fællestillidsrepræsentant Steen Louis (BUPL). Fra Allerød Kommune deltager personalechef Finn Nøhr og kredsformand Hanne Nielsen (DLF).

## Workshop nr. 12

### Selvstyrende team og gennemsækelighed

I Galten Kommunes Børne- og Kulturforvaltning er der sat fokus på Ny løn og selvstyrende team, mens Greve Kommunes Social- og Sundhedsforvaltning blandt andet har sat fokus på åbenhed og gennemsækelighed i forbindelse med Ny løn. Det skal være klart for alle, hvor mange penge der kan forhandles om, samt hvilke funktioner og kvalifikationer der udløser Ny løn.

→ Fra Galten Kommune deltager børne- og kulturchef Svend Erik Jensen og tillidsrepræsentant Torben Steen (DLF). Fra Greve Kommune deltager souschef i Social- og Sundhedsforvaltningen Lone Arvedsen og tillidsrepræsentant Lone Lomholt (DS).

## Lønpolitik med mening

### Workshop nr. 13

#### Fælles lønpolitik med mening

Både Græsted-Gilleleje og Albertslund kommuner har gode erfaringer med at bruge en fælles overordnet lønpolitik. I workshoppen bliver der sat fokus på politiske indsatsområder i lønpolitikken - for eksempel arbejdstid, der er ét af de otte elementer i Græsted-Gilleleje Kommunes lønpolitik. Kommunen har i dag kun én samlet lønpolitik, da erfaringerne har vist, at forskelle i faggruppernes lønpolitikker skabte splid og forvirring. Albertslund Kommune beretter på workshoppen om, hvordan lønpolitikken kan fremme fokusering og prioritering af lønmidlerne, hvordan Ny løn bruges til at skabe læring i organisationen og om processen, der førte til dannelse af en lønpolitik.

→ Fra Græsted-Gilleleje Kommune deltager kommunaldirektør Mogens Hegnsvad og næstformand i hovedudvalget Lene Otto (FOA). Fra Albertslund Kommune deltager personalechef Jan Lysgård Thomsen og medlem af det tværgående hovedsamarbejdsudvalg, fællestillidsrepræsentant Rene Leisin (BUPL).

### Workshop nr. 14

#### Lokal lønpolitik – hvorfor og hvordan

At formulere en lokal lønpolitik ligger i naturlig forlængelse af en decentralisering af forhandlingskompetencen. Det er der erfaringer med i Sundhedsforvaltningen, lokalcenter Amagerbro i Københavns Kommune og socialinstitutionen Dyrehaven i Fyns Amt. I workshoppen bliver der fortalt om, hvordan man kan komme i gang med at udforme en lokal lønpolitik, hvilke barrierer der kan være, hvordan disse kan løses, og hvordan der kan sikres et fælles ejerskab til lønpolitikken?

→ Fra Københavns Kommune deltager hjemmeplejeleder Ole Baag og tillidsrepræsentant Anja Seierby (FOA). Fra institutionen Dyrehaven i Fyns Amt deltager forstander Birgit Hjelme og tillidsrepræsentant Gitte Hansen (SL).

### Workshop nr. 15

#### Værdigrundlag og handleplan

Et system for funktions- og kvalifikationstillæg er i Københavns Kommunes Ungdomsskole blevet knyttet tæt til udviklingen af værdigrundlag og handleplan. Processen indebærer konstante udfordringer - både praktisk og lønteknisk. Workshoppen sætter fokus på, hvordan udfordringerne er taklet.

→ Fra Københavns Kommunes Ungdomsskole deltager ungdomsskoleleder Kim Brynaa, fuldmægtig Henning Nygaard Jensen og tillidsrepræsentant Margaret Wikman (DLF).

## Lønstatistik

### - et redskab i forhandlingen

### Workshop nr. 16

#### Erfaringer med brug af lønstatistik

Lokale kræfter fra tre forskellige områder og fra tre forskellige steder i landet fortæller om deres erfaringer med at udarbejde og anvende lønstatistik i de lokale forhandlinger. Hvad er gået godt? - hvad er gået skidt? - og hvad har været svært?

→ Fra Vejle Kommunes løn- og personaleservice deltager budgetkonsulent Henrik Juul. Fra FOA - Odense, social- og sundhedssektoren deltager sektorsekretær Erik Mikkelsen, og fra BUPL Århus Amt deltager sekretariatsleder Niels Kjeldsen.

## Økonomi og Ny Løn

### Workshop nr. 17

#### Ny løn og lønsumsstyring

Hvordan ser repræsentanter fra de centrale parter på lønsumsbudgætning og lønsumsstyring i samspil med Ny løn og hvilke erfaringer er der hermed? KL og BUPL vil komme med nogle overordnede synspunkter på lønsumsbudgætning og lønsumsstyring set i relation til Ny løn. Hvorledes det kan organiseres og fungere i praksis, vil blive eksemplificeret ved Fakse Kommune som case. Hovedvægten i workshoppen vil blive lagt på erfaringerne fra Fakse Kommune.

→ Fra Fakse Kommune deltager afdelingsleder Hans Toftholm og faglig sekretær Mette Gerdøe (BUPL). Desuden oplæg ved chefkonsulent Frank Hede-gaard (KL) og rejsesekretær Klaus Froberg (BUPL).

### Workshop nr. 18

#### Lønstatistik og økonomisk råderum

Hvordan bliver det økonomiske råderum opgjort i forbindelse med forhandlingerne om Ny løn, og hvordan drøftes dette med medarbejderne? Og hvordan indgår lønstatistikken i processen omkring lønforhandlingerne? Konkrete erfaringer fra Århus og Horsens kommuner.

→ Fra Århus Kommune deltager kontorchef Niels Lucassen fra personaleafdelingen og formand for HK-Kommunal i Århus Claus Gahrn. Fra Horsens Kommune deltager personalechef Kaj Kjær Nielsen og næstformand i hovedudvalget Per Bergehagen (HK).

## Ny løn og udviklingssamtaler

### Workshop nr. 19

#### MUS-samtaler, lønsamtaler og Ny løn

Skal medarbejderudviklingssamtaler, lønsamtaler og lønforhandlinger kobles/blandes sammen? Hvordan skaber vi sammen-

hæng mellem virksomhedens målsætninger, planer for kompetenceudvikling og lønforhandlinger? I hvilken grad skal den enkelte medarbejder være en aktiv del af hele forløbet op til lønforhandlingen, og hvordan sikrer vi ejerskab? I workshoppen præsenteres erfaringer fra Træningscentret i Københavns Kommunes Sundhedsforvaltning og fra Hovedbiblioteket i Frederiksberg Kommune.

→ Fra Københavns Kommune deltager træningscenterleder, Tana Bredesen og tillidsrepræsentant Mette Nørregaard (DF). Fra Frederiksberg Kommune deltager stadsbibliotekar Anne Møller-Rasmussen og bibliotekar, tillidsrepræsentant Mette Kjeldsen Sloth (Bibliotekarforbundet).

### Workshop nr. 20

#### Løn- og udviklingssamtaler skaber synlighed og større accept

Kan løn- og udviklingssamtaler være med til at skabe større synlighed og accept af Ny løn? I workshoppen præsenteres erfaringer fra administrationsområdet i Århus Kommune og fra ældreområdet i Haderslev Kommune.

→ Fra Århus Kommune deltager kontorchef Thrine Nørgaard og tillidsrepræsentant Pia Amdi (HK). Fra Haderslev Kommune deltager personalechef Frede Petersen og tillidsrepræsentant Gyde Mortensen (FOA).

### Workshop nr. 21

#### Vægt på kvalifikationslønnen

Brædstrup Kommune har udarbejdet et kvalifikationssystem, som den enkelte medarbejder, de faglige organisationer og forvaltningen alle har en andel i. Hør om arbejdsprocessen, udmøntningen af kvalifikationsløn samt resultatet af midtvejsevaluering.

→ Fra børnehaven Tinggården i Brædstrup Kommune deltager institutionsleder Lotte Hansen. Desuden deltager faglig konsulent fra BUPL Hanne Lindstrøm Jakobsen.

## Ny løn og helheden

### Workshop nr. 22

#### Perspektiv og helhed

Hvordan kan Ny løn bruges i sammenhæng med kompetenceudvikling, personalepolitik, virksomhedsplaner og værdier? På workshoppen fortæller Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen i Københavns Kommune og Sjørup Ældrecenter i Fjends Kommune om deres erfaringer.

→ Fra Københavns Kommune deltager teamchef Finn Olsen fra lokalcenter Vanløse og tillidsrepræsentant Grete Sørensen (FOA/FLS). Fra Fjends Kommune deltager souschef i ældreafdelingen Kirsten Kjærgaard og medarbejderrepræsentanterne Bente Berthel og Nanna Holst-Jeppesen - begge fra FOA.

### Workshop nr. 23

#### Samspil med andre strategiske værktøjer

Hvordan kan Ny løn bruges i sammenhæng med andre strategiske værktøjer, og hvordan kan Ny løn kobles til virksomhedsplaner, værdigrundlag, kompetenceudvikling, kvalitetsudvikling mv. I workshoppen præsenteres erfaringer fra Silkeborg Centralsygehus i Århus Amt.

→ Oplæg ved direktør for Silkeborg Centralsygehus og Hammel Neurocenter Henning Vestergaard og tillidsrepræsentant Birthe Mossin (DSR).

### Workshop nr. 24

#### Resultatløn som redskab

Resultatløn er en mulighed for at synliggøre succes og for at belønne de stille eksistenser. Men der er behov for at afmystificere resultatløn som noget, der er "farligt", viser erfaringerne fra værkstedet Nordhøj i Vejle Amt. Gladsaxe Kommune har på børneoplysningsområdet anvendt resultatløn til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og nedsætte sygefraværet. Det er sket gennem en systematisk tilrettelagt udvikling og uddannelse.

→ Fra Nordhøj i Vejle Amt deltager institutionsleder Annette Nielsen og til-

lidsrepræsentant Åse Andersen (SL). Fra Gladsaxe Kommune deltager personalechef Niels Erslev og faglig sekretær i BUPL Randi Tielbo.

## Workshop nr. 25

### Kobling mellem Ny løn og kvalitetsmål

Tandplejen i Albertslund Kommune har opbygget et personalevurderingssystem med beskrivelse af ni kompetenceområder og en fastlagt norm for hver stillingskategori. Erfaringerne viser, at systemet blandt andet gør Ny løn mere objektivt og gennemskueligt samt giver en mere direkte sammenhæng mellem mål og løn.

→ Fra Albertslund Kommune deltager overtandlæge Børge Alstrup og talsmand Lone Mehlsen (Dansk Tandplejerforening).

## Tilmelding til konferencen "Ny løn - sådan"

Navn \_\_\_\_\_  
Titel \_\_\_\_\_  
Er du  leder  
 medarbejderrepræsentant  
Amt/kommune \_\_\_\_\_  
Arbejdssted \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Postnummer og by \_\_\_\_\_  
Telefon \_\_\_\_\_

### Tilmelding til workshops

På konferencen kan du deltage i to forskellige workshops. Du skal her angive de fire workshops, som du helst vil deltage i.

1. prioritet \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_  
2. prioritet \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_  
3. prioritet \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_  
4. prioritet \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_

Hvem skal betale for din deltagelse?

Amt/kommune/institution: \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Postnummer og by \_\_\_\_\_  
Telefonnummer \_\_\_\_\_

### Tilmeldingsfrist er den 3. november 2003

Du tilmelder dig konferencen "Ny løn - sådan" ved at indsende denne tilmeldingsblanket.

Du kan også udfylde en elektronisk tilmelding via internetadressen [www.personaleweb.dk/ny\\_loen\\_konference](http://www.personaleweb.dk/ny_loen_konference).

Prisen for at deltage i konferencen er 350 kroner pr. person, som opkræves, når vi har registreret din tilmelding.

Pladserne bliver fordelt efter "først til mølle"-princippet.





## Fakta om konferencen

### Tid og sted:

Konferencen om Ny løn foregår i Odense Congress Center den 24. november 2003.

### Adressen er:

Odense Congress Center  
Ørbækvej 350  
5220 Odense SØ  
Kørselsvejledning: [www.occ.dk](http://www.occ.dk)

### Formål og målgruppe:

Formålet med konferencen er at give ledere, tillidsrepræsentanter og andre forhandlere inspiration til det videre arbejde med Ny løn.

### Arrangører:

KL  
Amtsrådsforeningen  
Københavns Kommune  
Frederiksberg Kommune  
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)



### Tilmelding og gebyr:

Tilmelding kan ske ved at indsende tilmeldingsblanketten eller ved elektronisk tilmelding på [www.personaleweb.dk/ny\\_loen\\_konference](http://www.personaleweb.dk/ny_loen_konference). Det koster 350 kroner pr. person at deltage. Pladserne bliver fordelt efter "først til mølle"-princippet. Der tages forbehold for justering af programmet.

Amtsrådsforeningen  
att. Pernille Sandorf  
Dampfærgevej 22  
Postboks 2593  
2100 København Ø.

PORTO