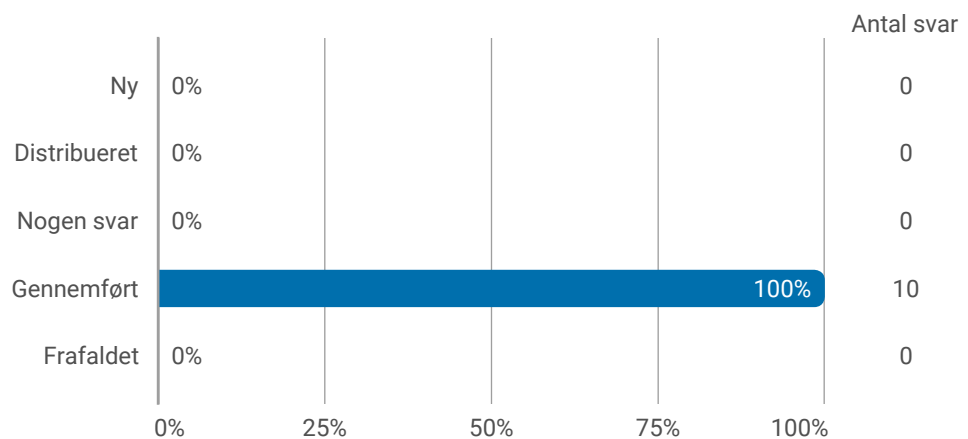
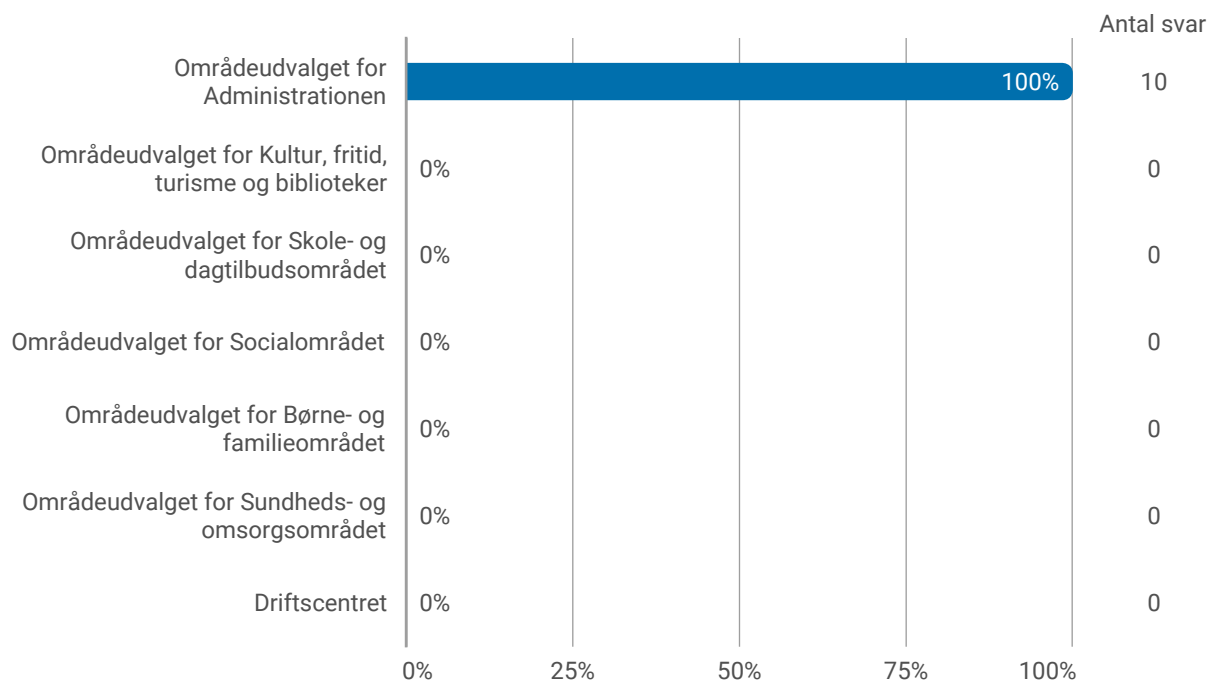


## Samlet status



## Hvilket områdeudvalg tilhører I/jeres LMU?



### Arbejdsmiljørapport - Navn på jeres arbejdsplads

Vej og Ejendom

Ungeindsatsen og UU

Staben, Skole- og Dagtilbudsafdelingen

Staben for Økonomi, HR og Ledelse

Sekretariatet for Vækst, Klima og Fællesskaber

Sekretariat for Sundhed, Læring og Trivsel

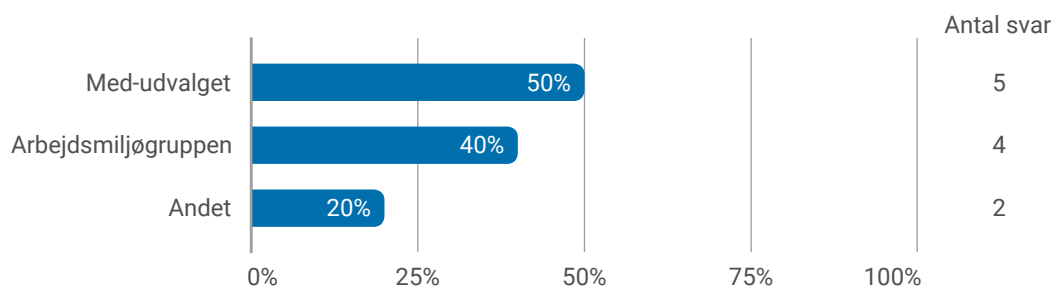
**Arbejdsmiljørapport - Navn på jeres arbejdsplads**

Plan, Byg og Miljø

Kultur, fritid, turisme og biblioteker

Borgerservice, IT og Digitalisering

Arbejdsmarkedsafdelingen

**Spørgeskemaet bliver udfyldt af:****Spørgeskemaet bliver udfyldt af: - Andet**

Spørgeskemaet har også været til drøftelse på afdelingsmøder

Personalemøde med MED-status

**Dato for sidste APV**

2026-03-02 00:00:00

2026-01-08 00:00:00

2025-11-06 00:00:00

2025-03-07 00:00:00

2024-12-19 00:00:00

2024-11-11 00:00:00

2023-11-30 00:00:00

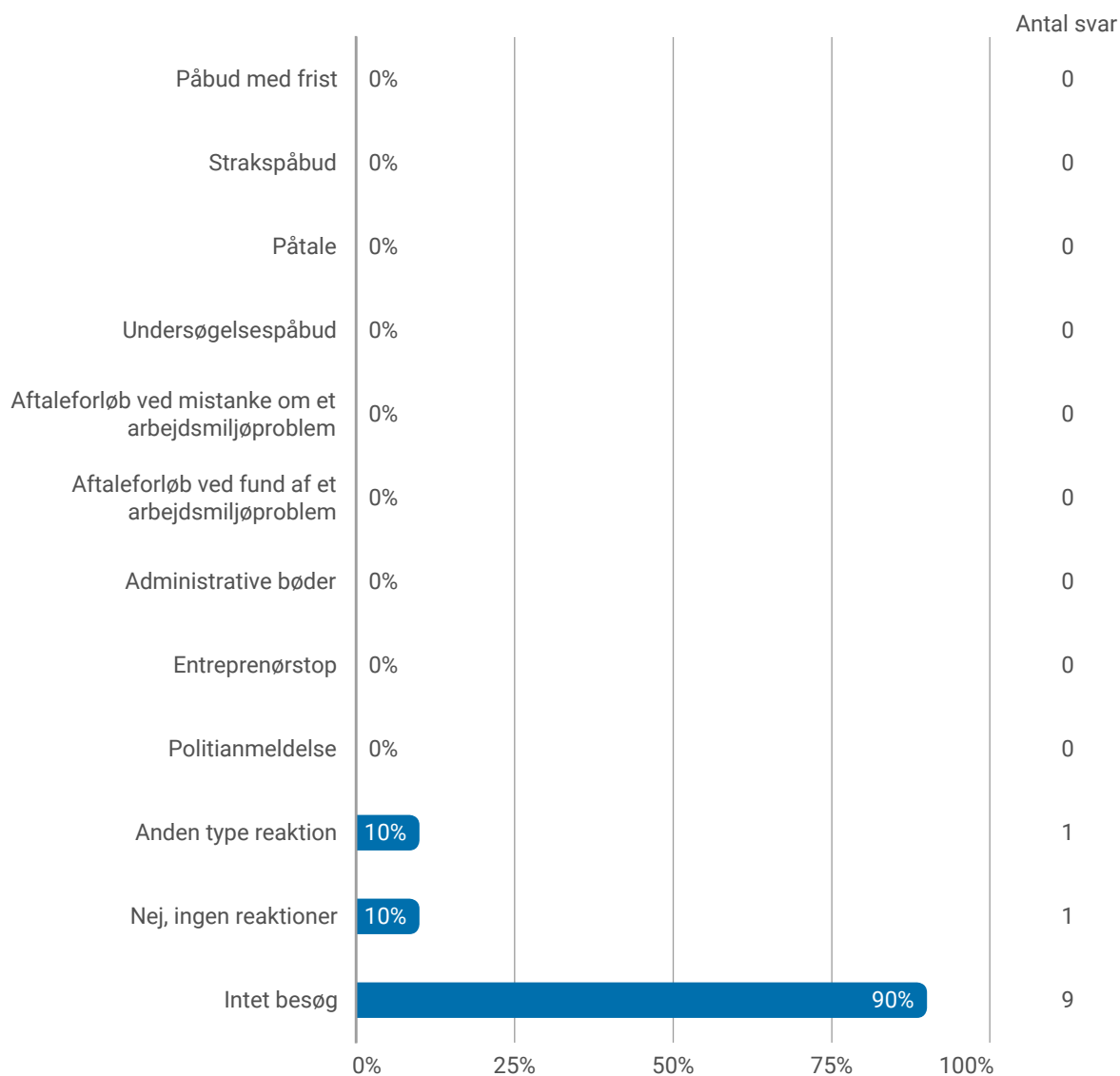
2023-08-15 00:00:00

2023-06-01 00:00:00

2022-06-20 00:00:00

Dato for sidste besøg af arbejdstilsynet. Hvis I ikke har haft besøg, noterer I blot 'intet besøg'.
intet besøg
Uanmeldt 15. januar 2026, uafsluttet
Intet besøg
Intet besøg
Intet besøg
Intet besøg
Intet besøg
Intet besøg
7. september 2017
14.11.2022
14. november 2022

Har arbejdstilsynet givet reaktioner til arbejdspladsen i det forgangne år? Det er muligt at vælge mere end en fra nedenstående liste.



Har arbejdstilsynet givet reaktioner til arbejdspladsen i det forgangne år? Det er muligt at vælge mere end en fra nedenstående liste. - Anden type reaktion

opfølgning

Organisationen har i 2025 haft særlig fokus på styrket aktørskab. Hvordan har I arbejdet med styrket aktørskab det forgangne år? Og hvordan vil I arbejde med det i det kommende år?

Vi har udviklet arbejde i tværfaglige teams på tværs af faggrupper hvor der arbejdes med den unge og dennes plan i centrum for samarbejdet. Den unges plan er det gennemgående samarbejds-og styringsredskab med og omkring den unge.

Vi har udviklet en ny fælles kui-plan og et fagsystem hvor vi deler information i de koordinerende teams på tværs af

**Organisationen har i 2025 haft særlig fokus på styrket aktørskab. Hvordan har I arbejdet med styrket aktørskab det forgangne år? Og hvordan vil I arbejde med det i det kommende år?**

faggrupper.

til disse tiltag er der afsat teamtid til refleksiv praksis - så der reelt er mulighed for at arbejde med styrket aktørskab.

hvert fagligt team har en faglig koordinator der faciliterer processer der kan styrke og udvikle den enkeltes aktørskab.

De unge har nu DERES plan og deres forløb. Alle har fået kompetenceudvikling i den motiverende samtale. Vi arbejder med modeller og metoder der er baseret på recovery og empowerment - eks LØFT, MI, Vitaliseringsmodel mv.

Vi har lavet en ny struktur for afdelingsmøder, som vi vil udrulle i år.

Vi har arbejdet med konceptet "Sammen om drift".

Vi har arbejdet med psykologisk tryghed på en temadag

Vi har fokus på italesættelse af 'fejlkultur'

Vi har taget udgangspunkt i projektiuden til større projekter

Vi har et fast punkt på afdelingsdagsordener, hvor vi drøfter cases, som taler ind i aktørskabet: Vi gør det allerede, vi skal bare blive bedre til at se det i den store i sammenhæng.

Vi har alle dage arbejdet med styrket aktørskab i Borgerservice, IT og Digitalisering og refererer til det som beslutningskompetence. Det vil sige at man tager ejerskab for opgaverne, der hvor kompetencerne ligger.

I det forgangne år er der på medarbejdernes initiativ arbejdet med afprøvning af AI i forskellige kontekster og opgaver. Der er også afprøvet nyt system til besvarelse af aktindsigt på initiativ fra medarbejdere. Der arbejdes generelt meget med aktørskab og initiativ i afdelingen med understøttelse og tillid fra leder. Vi er startet op på et forløb med disc profiler i slutningen af 2025 og arbejder videre i hele 2026. Ledelsen faciliterer den overordnede ramme og derefter arbejder medarbejderne med at tage aktørskab i at udvikle sig personligt og i fællesskabet særligt i forhold til kommunikation og opgaveløsning.

Emnet har været drøftet på særskilt møde i afdelingen, og vi arbejder kontinuerligt med at afstemme rammerne for medarbejdernes aktørskab og give redskaber og kompetencer til medarbejderne til at udfylde de rammer.

Bla. i form af efteruddannelse

Det har altid været en stor del af arbejdskulturen for arbejdsmarkedsafdelingen med aktørskab, Det er yderligere fokus på det pt pga. den nye beskæftigelsesreform. Der er nedsat fokusgrupper for at implementere de nye arbejdsgange.

Der er desværre ikke arbejdet særligt meget med emnet indtil videre. Der har mest været fokus på informationsdeling på ledelsesniveauet og ikke så meget på medarbejderniveauet.

Dette har resulteret i, at der ikke er kommet særlig meget information ud i afdelingerne omkring det.

**Organisationen har i 2025 haft særlig fokus på styrket aktørskab. Hvordan har I arbejdet med styrket aktørskab det forgangne år? Og hvordan vil I arbejde med det i det kommende år?**

I det kommende år forventer vi at arbejde mere med dette emne, men vi afventer en afklaring på, hvem der har ansvaret for at drive dette videre. Det er forventningen, at der vil blive holdt en fælles læringsdag i Staben om aktørskab. Dagen skulle have været afholdt i 2025, men blev af forskellige årsager udsat.

Den 26. juni 2025 havde vi en STOP-OP-DAG, hvor vi sammen udarbejdede et fælles situationsbillede for afdelingen.

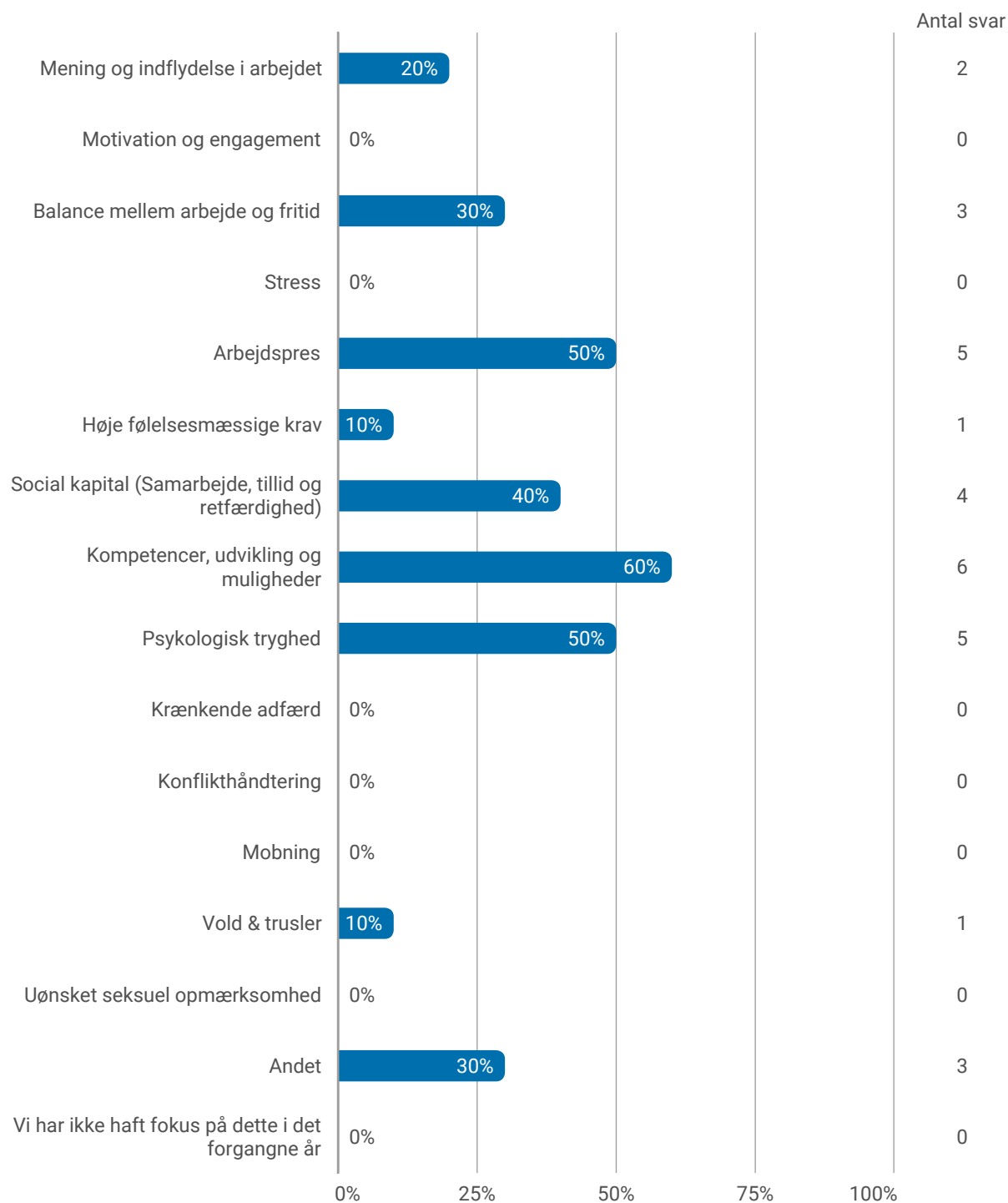
Vi vil i 2026 arbejde med det materiale vedr. aktørskab, som vi forventer bliver sendt til MED-organisationen .

Der arbejdes generelt med ny arbejdsformer og læring på tværs i organisationen. Det fokus vil vi også have i Sekretariatet for VKF.

Aktørskab har hele tiden været en arbejdsform i sekretariatet.

## Det psykiske arbejdsmiljø

Hvilke af nedenstående temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



#### Det psykiske arbejdsmiljø

Hvilke af nedenstående temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen. - Andet

Tryghed for dagen i morgen

Reform: pres fra forventning om nedskæringer som følge af reform. Usikkerhed om de fremtidige opgaveløsninger. Kloge m2: Kæmpe koordinering af alle praktiske opgaver i forbindelse med flytning. Det giver stor usikkerhed for mange at skulle

### Det psykiske arbejdsmiljø

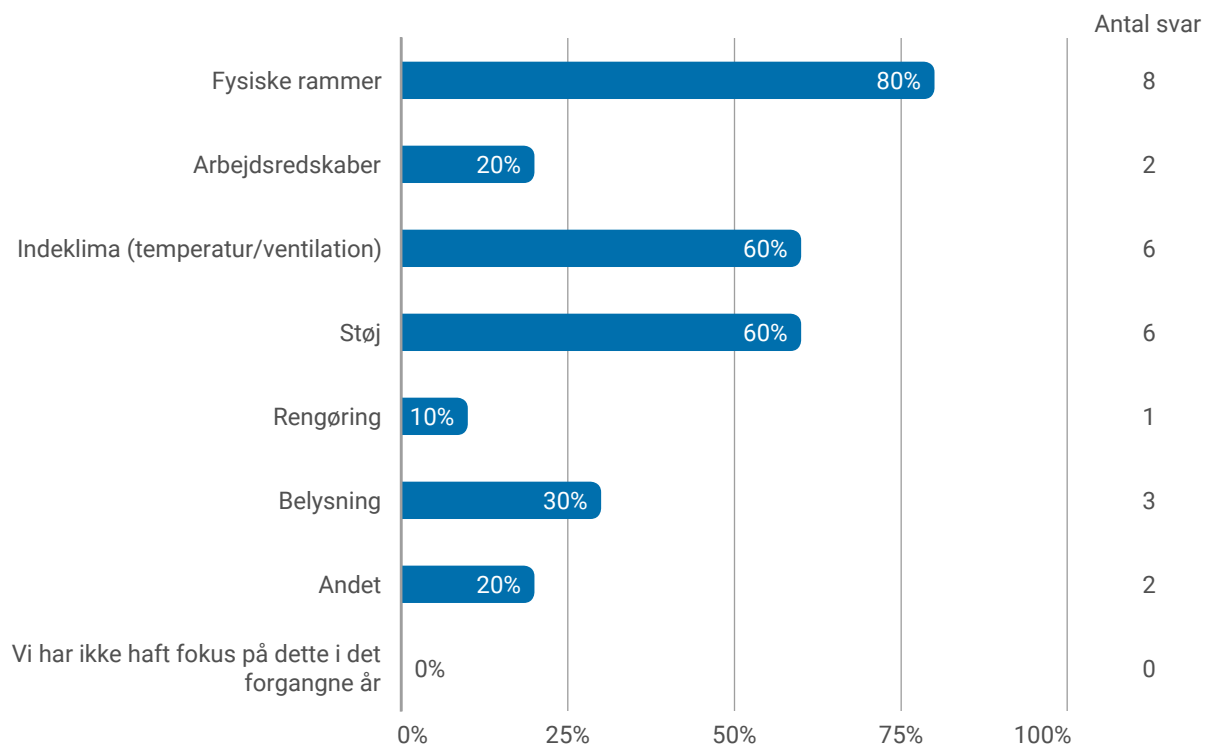
Hvilke af nedenstående temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen. - Andet

sidde på kontor med flere. Særligt når man skal snakke med sårbare borgere, som har behov for særlig opmærksomhed.

Onboarding; vi har fået mange nye kolleger

### Det fysiske arbejdsmiljø

Hvilke af nedenstående temaer inden for det fysiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



### Det fysiske arbejdsmiljø

Hvilke af nedenstående temaer inden for det fysiske arbejdsmiljø har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen. - Andet

Kloge m2

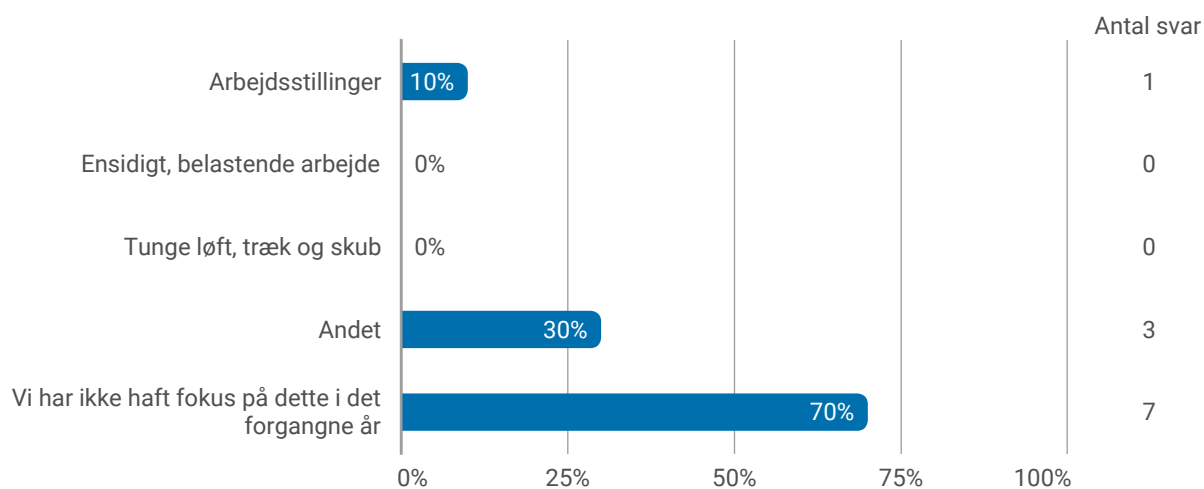
Indretning af hjemmearbejdsplads, så den lever op til arbejdsmiljø krav

### Ergonomi

Hvilke af nedenstående temaer inden for ergonomi har særligt optaget jer i det



forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



#### Ergonomi

Hvilke af nedenstående temaer inden for ergonomi har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen. - Andet

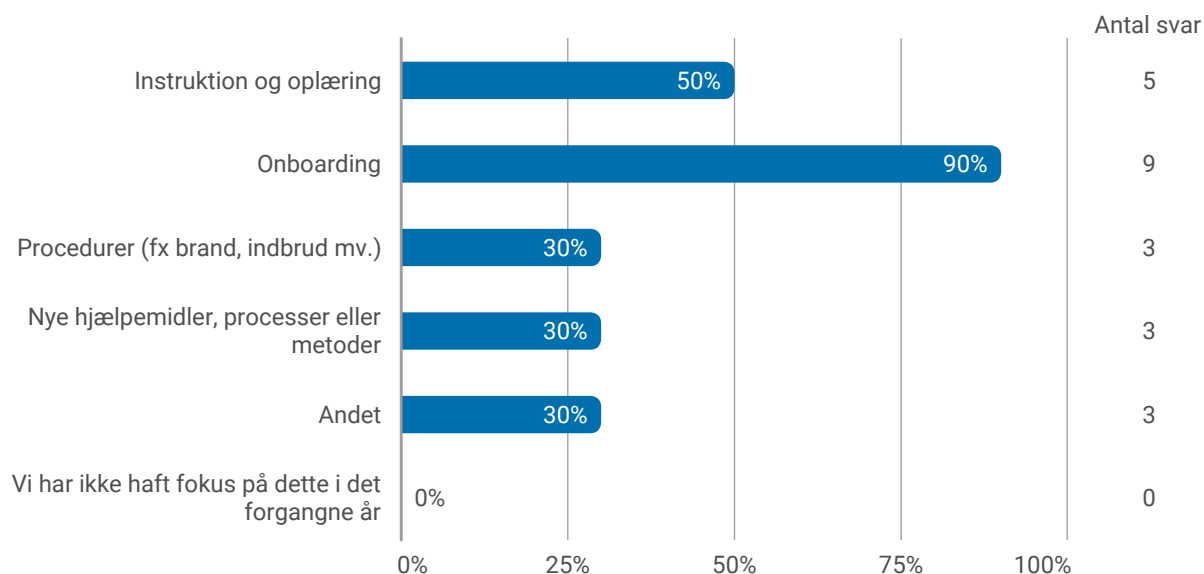
Vi opdaterer løbende udstyr og møbler så det passer til den enkelte medarbejders behov.

Vi leaser GET UPP - motionsredskaber til kontor

Ergonomi på hjemmearbejdspladsen.

#### Oplæring, instrukser og uddannelse

Hvilke af nedenstående temaer inden for oplæring, instrukser og uddannelse har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



### Oplæring, instrukser og uddannelse

Hvilke af nedenstående temaer inden for oplæring, instrukser og uddannelse har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen. - Andet

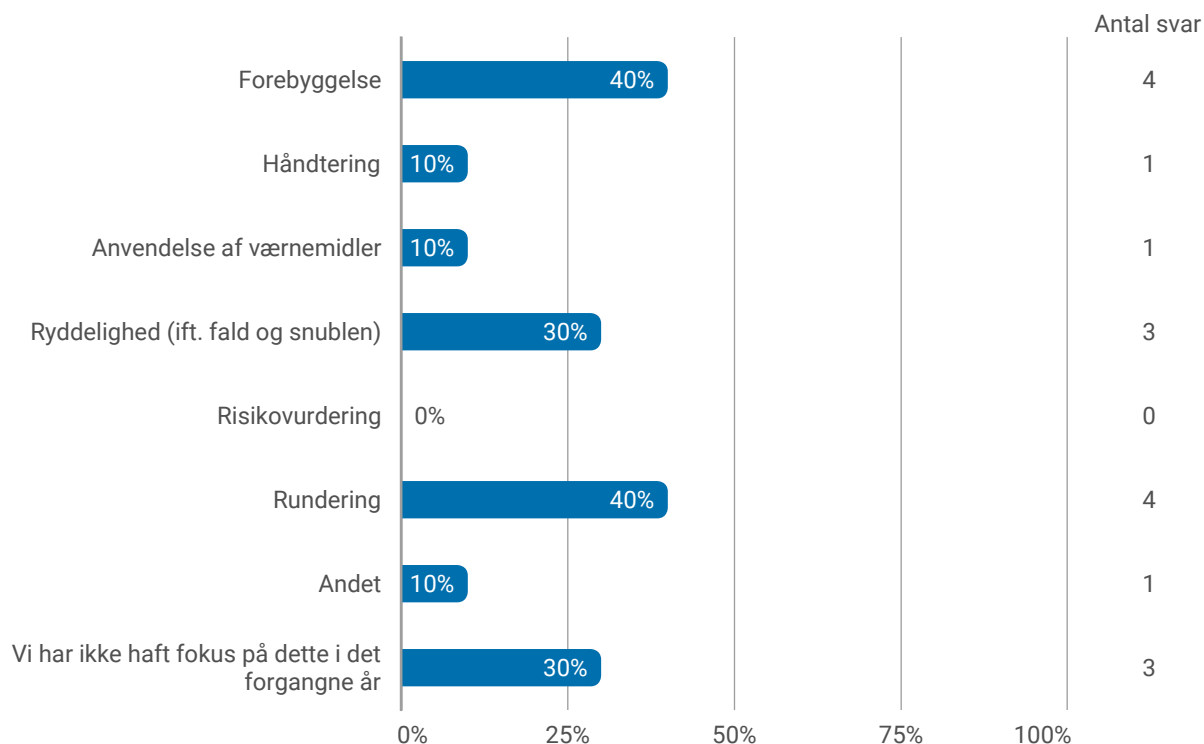
vi har afholdt førstehjælpskurser

Vi har afholdt kursus i AI

Reboarding efter barsel.

## Arbejdsulykker

Hvilke temaer inden for arbejdsulykker har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



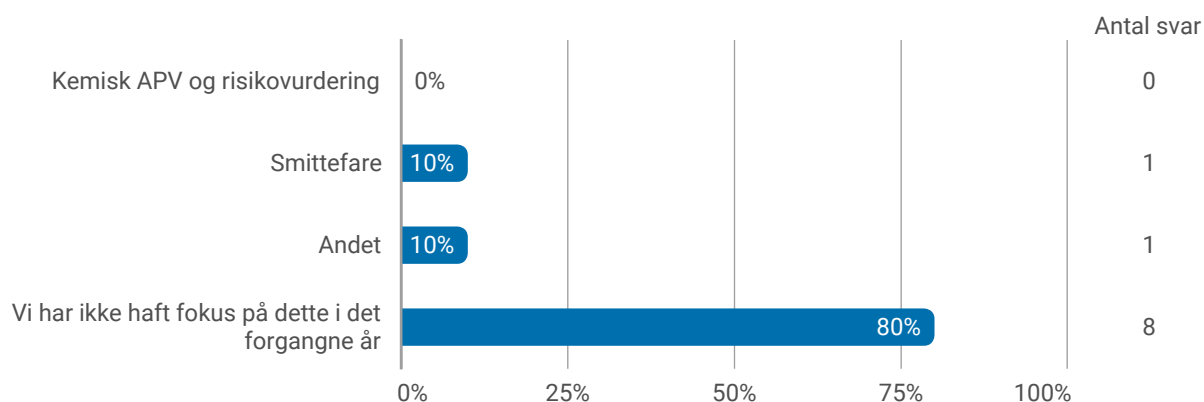
### Arbejdsulykker

Hvilke temaer inden for arbejdsulykker har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen. - Andet

: vi har lavet QR koder for at sikre og lette registrering af arbejdsskader og nærvæd ulykker samt vold og trusler.

## Biologi og kemi

Hvilke temaer inden for biologi og kemi har særligt optaget jer i det forgangne år?  
Det er muligt at vælge op til tre fra listen.



#### Biologi og kemi

Hvilke temaer inden for biologi og kemi har særligt optaget jer i det forgangne år? Det er muligt at vælge op til tre fra listen. - Andet

Influenza vaccine

#### Hvad er I lykkedes med i det forgangne år inden for arbejdsmiljøarbejdet, som I gerne vil fremhæve?

Øget fokus på onboarding og tryghed.

En større fællesskabsfølelse.

Vi har opbygget den social kapital yderligere ved bl.a. at der bliver sagt godmorgen og farvel. Medarbejderne spørger ind til hinanden og viser hinanden omsorg. Der koordineres dagligt medarbejderne imellem i forhold til sparring, opgaveløsning og hjemmearbejde. Vi har en fælles aktivitetskalender, der sikrer tilvalg af det sociale fællesskab igennem forskellige medarbejdervalgte aktiviteter. Der arrangeres også aktiviteter og traditioner med hele huset. Vi har fået kompetenceudviklingsmidler til igangsættelse af Disc Profiler for hele personalegruppen. Vi er kommet godt i gang og har herefter selv iværksat et videre forløb der strækker sig over de næste 12 måneder.

Vi har legaliseret - og opfordret alle til at holde pauser

Vi har opnået en markant højere psykologisk tryghed

Vi har skabt og styrket relationer på kryds og tværs ved at være obs. på fysisk placering

Vi har haft en del onboarding forløb, som vi løbende har udviklet på og forbedret.

Vi fungerer som et samlet sekretariat og har et godt sammenhold, selvom vores sekretariat sidder fysisk placeret to steder.

**Hvad er I lykkedes med i det forgangne år inden for arbejdsmiljøarbejdet, som I gerne vil fremhæve?**

Vi er gode til at tage åbne dialoger omkring, hvad der nu rører sig. Den psykologiske tryghed fungerer i forhold til, at sekretariatschefen tager hånd om konflikter, udfordringer mv. - også de svære ting.

Sundhedsugen, Tæl-skridt og andre sociale arrangementer, som fremmer relationer på tværs

af afdelingerne

Være tilgængelig som AMR for kollegaer

Kollegial tillid og anerkendelse

Den gode kommunikation

oplæring i nye tiltag

onboarding

I IT/Digitalisering kan der fremhæves at de redskaber, som resultat af Abildgaard bruges til en bedre forståelse af hinanden.

Fælles koordinatormøder, som medfører bedre koordinering på tværs af teams.

Førstehjælpskurser

QR koder til registrering af nær ved ulykker og arbejdsulykker.

Trivselsgruppe "SammenHoldet" har afholdt arrangementer til at styrke arbejdsmiljøet.

Fokus på arbejdsopgaver og arbejdspress

Social arrangementer og Stop op dage

Motionsuge

At få redskaber til at komme i en god og respektfuld dialog omkring de svære ting i samarbejder, der hvor man forventer mere af en kollega end vedkommende leverer.

**Hvad arbejder I videre med i det kommende år inden for arbejdsmiljøarbejdet, som I gerne vil fremhæve?**

Vi tager udgangspunkt i det der virker og arbejder videre med ovenstående. Der er afsat tid til det videre arbejde med Disc profiler i det kommende år. Medarbejderne udtrykker i APV meget stor tillid til leder og til hinanden. De udtaler at det er væsentligt at narrativet om den gode arbejdsplads/afdelingen forstærkes.

Vi har søgt midler til kursus, der skal styrke personlige relationer i KKC-sammenhæng

Vi har inviteret de andre afdelinger i huset på skaldyrssafari

Vi vil sørge for, at vores nye kolleger bliver instrueret og oplært i arbejdet med Styrket Borgerkontakt

Vi arbejder videre med at fastholde og pleje det gode sammenhold i sekretariatet.

### Hvad arbejder I videre med i det kommende år inden for arbejdsmiljøarbejdet, som I gerne vil fremhæve?

Vi vil have fokus på, at nye arbejdspladser kan påvirke vores måde at arbejde sammen på, samt at det vil tage noget tid at finde os til rette i de nye rammer både fysisk og mentalt.

Det kan være svært at arbejde i strategiske og tværgående projekter i organisationen, da der ofte skiftes retning undervejs i opgaven, og der skal derfor også bruges flere ressourcer på opgaven. Vi vil derfor have fokus på det arbejdspress, der kan opstå samt på at forbedre rammerne for dette strategiske og tværgående samarbejde. Når vi indgår i samarbejder om strategiske og tværgående projekter, kan vi opleve, at vores kolleger fra andre afdelinger er pressede, hvilket også kan have påvirkning på vores arbejde.

Tryghed i afdelingen

Mere faglig sparring

Kloge m2 - både midlertidig placering og indretning af nye lokaler på Rådhuset.

Rammer for tværgående samarbejder (KKC)

Kloge M2, Reform, Hverdagsaftaler

I forhold til udflytningen fra Rådhuset, vil der være særligt fokus på at bevare tilknytningen til hinanden og sikre sociale og faglige fællesskaber på tværs i Staben.

Udfører en APV på de nye arbejdspladser

At der i det kommende år fortsat vil være fokus på at sikre en balance mellem arbejdsliv og familieliv (tilpasset arbejdspress).

Det har haft stor succes, at vi i Staben arbejder med interne karriere veje. Det giver mulighed for information og indflydelse

Grundet store ændringer - også i personalesammensætningen - er der stort fokus på kendskab, relationel koordination, samskabelse af én fælles enhed i Ungeindsatsen.

Førstehjælpskursus

sikkerhedsplaner

konflikthåndteringskurser

hverdagsaftaler

fokus på det fysiske arbejdsmiljø - på de midlertidige arbejdspladser (under ombygningen)

Social kapital

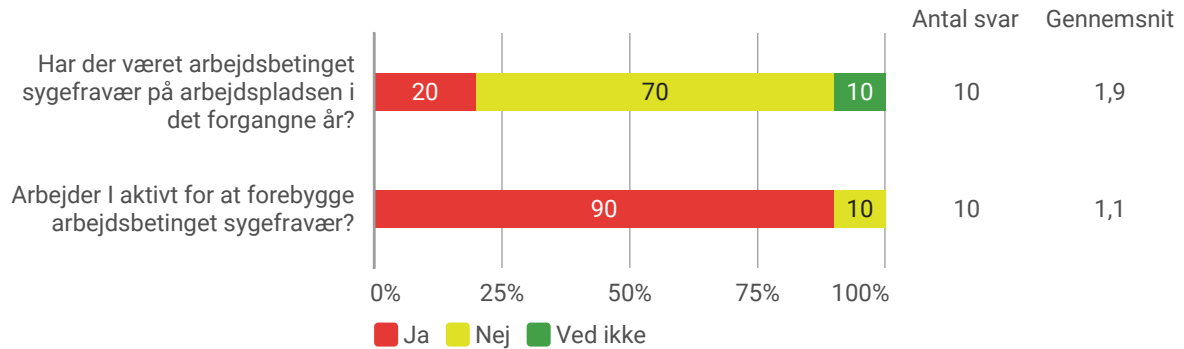
Kompetenceudvikling/hvilke ydelser vi leverer

### Hvad arbejder I videre med i det kommende år inden for arbejdsmiljøarbejdet, som I gerne vil fremhæve?

Onboarding

Den gode dialog og forventningsafstemning.

### Arbejdsbetinget sygefravær



### Hvad er I lykkedes med i det forgangne år i forhold til arbejdet med styrket fremmøde?

Vores er voldsomt reduceret og det der er, er primært få dage. De primære grunde hertil er: Øget fokus på vores fælles opgave, øget kendskab til hianden - og via dette øget respekt, anerkendelse og samarbejde.

Vi oplever ikke et stort fravær.

Vi har ikke haft et behov for at arbejde konkret med det, udover at vi har implementeret 1-3-10 modellen for sygefravær.

Vi er lykket med 1-3-10 sygefraværssamtalerne

Grundet stort arbejdspress på medarbejder og lederniveau er vi ikke kommet ordentligt i gang med styrket fremmøde, herunder 1-3-10.

Fastholde vores lave sygefravær

Social kapital

Gode relationer

Det har ikke været i særligt fokus, da afdelingens sygefravær i flere år har været meget lavt.

Der er blevet arbejdet med at tilpasse arbejdsopgaver, for at undgå arbejdsbetinget sygefravær og dermed styrke fremmøde.

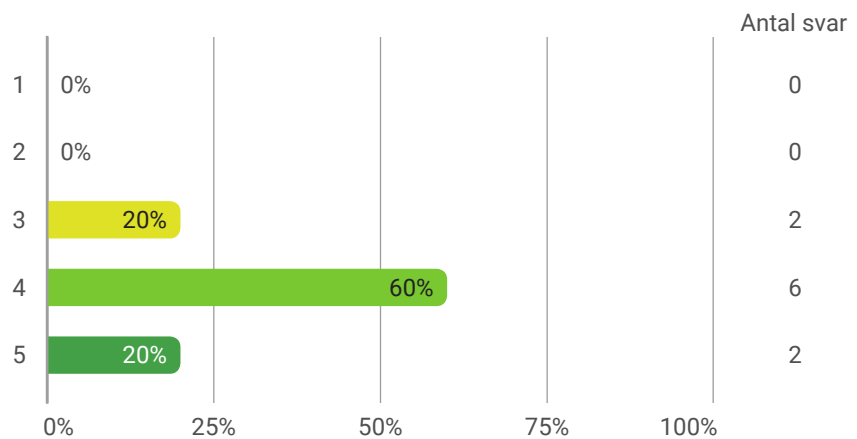
Vi har implementeret 1 – 3 – 10 i forhold til sygefravær.

Bruger 1-3-10 modellen.

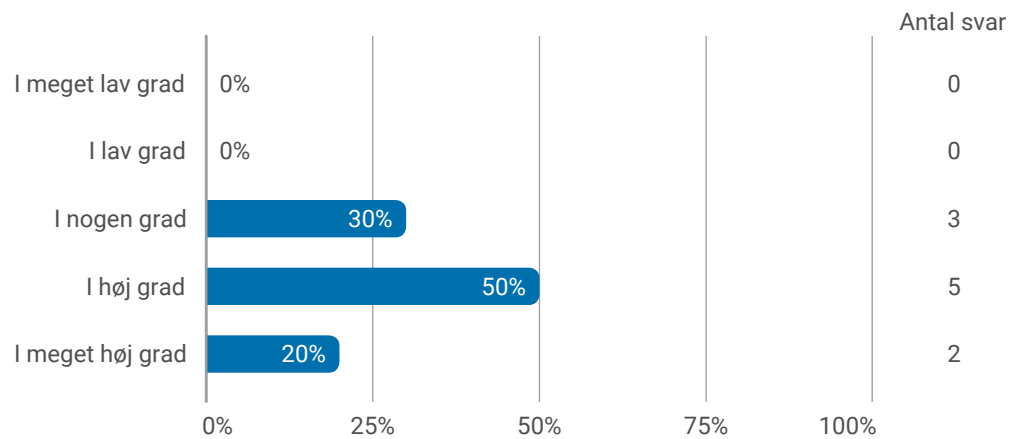
Afstemt lokale aftaler omkring fremmøde.

Hvad arbejder I videre med i det kommende år i forhold til styrket fremmøde?
vi fortsætter med ovenstående
Vi følger udviklingen.
Vi fortsætter af samme vej.
Opmærksomhed på hinandens arbejdspress og trivsel. Tydelighed om aktuelle arbejdsopgaver via tavle.
Hjemmearbejdsdage, set i både i fælles og personligt perspektiv  Arbejde udenfor flextiden; hvornår er det relevant?  Opmærksomhed på forskellige arbejdsopgaver i samme afdeling; altid på kontoret/ ofte ude i felten/ ofte til eksterne møder osv.  Italesættelse af afdelingens kultur til nye kolleger
Forsætter implementering når flytning, reformtilpasning og bemanding er på plads.
Fastholde vores lave sygefravær  Social kapital  Gode relationer
Der vil fortsat blive arbejdet med det forebyggende arbejde og opmærksomhed på arbejdspress for at sikre fastholdelse og tilknytning.  Vi vil have en øget opmærksomhed på emnet i forhold til at vi flytter til andre lokationer under ombygningen.
Der er generelt fokus på at fastholde et godt arbejdsmiljø i afdelingen.  Der vil blive arrangeret flere fælles arrangementer med de andre sekretariater i den periode, hvor vi er på de midlertidige arbejdspladser.
At fleksibilitet går begge veje og fokus på opgaveløsningen.

Hvordan vurderer I samlet set jeres arbejdsmiljøindsats i det forgangne år på en skala fra 1-5? Hvor 1 er lav indsats og 5 er høj indsats.



I hvilken grad har I nået det, som I ønskede med jeres arbejdsmiljøindsats det forgangne år?



#### Kommentar:

året har været præget af meget stor arbejdsmængde, hvilket har gjort at den tætte kontakt til kollegaerne har manglet lidt

Omrokering i IT og Digitalisering

Sikkerhedsplan

2x flytning på et år (kræver stort energiforbrug) udfordrer arbejdsmiljø

Nøglepersoner er ramt af større arbejdsopgaver, men opgaverne er ikke glemt.

Der er altid plads til forbedring.

#### Beskriv jeres mål for arbejdsmiljøarbejdet det kommende år:

Vi vil fastholde det gode arbejdsmiljø.

Vi vil bakke op om fælles tiltag og arrangementer.



**Beskriv jeres mål for arbejdsmiljøarbejdet det kommende år:**

Vi har lige bygget om grundet apv - effekten heraf ønsker vi at lave en undersøgelse af.

Da der i år har været stor personaleudskiftning er et stort fokus på at fastholde den positive udvikling og aktivt inkludere nye kollegaer i denne.

Målet er at sikre en god udflytning og at vi kommer godt på plads og får et trygt og godt arbejdsmiljø på de nye lokationer. Og være opsøgende på mangler og udbedringer.

Kloge m2 – indretning og tilpasning af nye arbejdspladser. Fokus på hverdagsaftaler. Udarbejdelse APV på den midlertidige placering.

Kendskab til personlighedstyper og samarbejde

Fælles kendskab til onboardingprocessen

Intro og opdatering af arbejdet med Styrket Borgerkontakt

Førstehjælpskursus

Færdiggørelse af sikkerhedsplan

konflikthåndteringskurser

Arbejde videre med beredskabsplan/actioncard

Komme godt igennem flytning for Borgerservice

Social kapital

Kompetenceudvikling

Fokus på håndtering det følelsesmæssige pres udefra og internt på dialogerne og redskaber til disse omkring de ikke-mødte forventninger til kolleger.

Fejre de små sejre

Komme godt igennem flytte / renoveringsproces

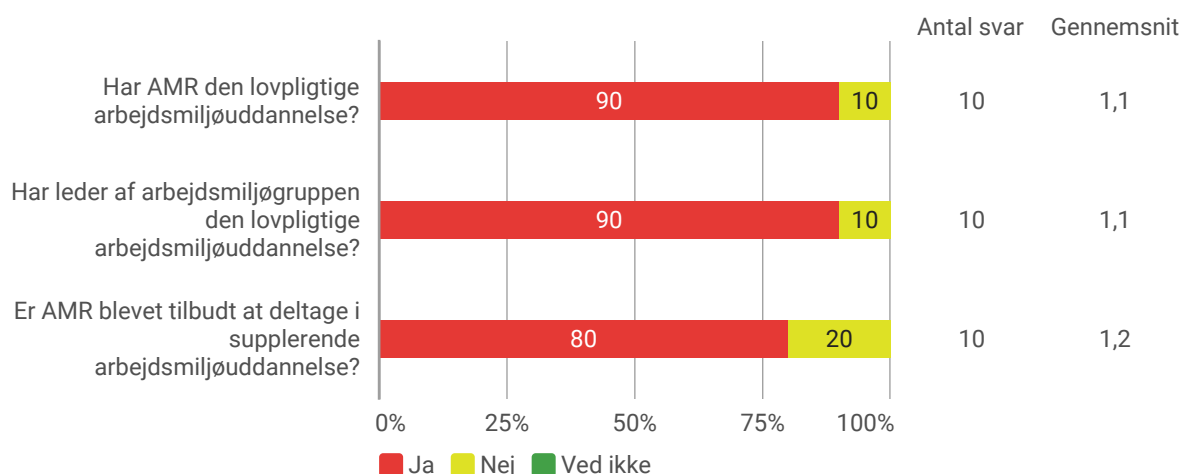
Fortsætte de gode ting fra STOP op dag.

Det videre arbejde med Disc profiler og forsætte med de gode spor som er beskrevet tidligere.

Bedre styring og overblik over vores økonomi.

Inddragelse og informering om Vej og Ejendom 2.0

## Viden om arbejdsmiljø



#### Jeres eventuelle ønsker til supplerende arbejdsmiljøuddannelser i 2026/2027:

afhænger af amr valg i 2026

Opfriskning af lovgivning omkring kontorpladsindretning

Kursus om psykologisk førstehjælp

Ledelse af forskellige generationer.

Kurser i Socialkapital

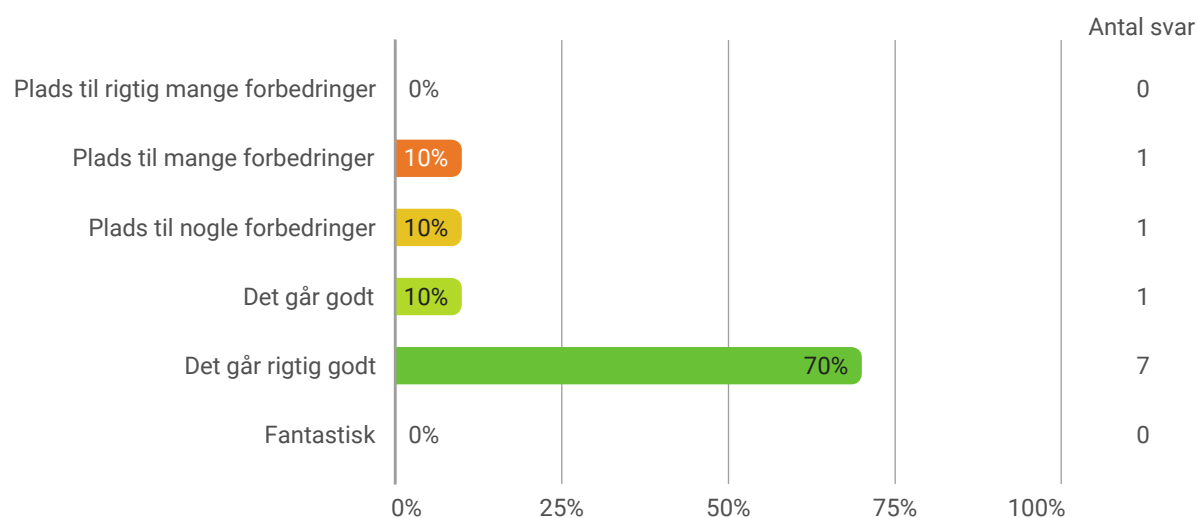
Kurser i Trivsel og psykologisk tryghed

HK-uddannelser

AMR vil gerne på kursus i Trivsel, Psykologisk tryghed og Social kapital.

AMR er tilmeldt uddannelsen til maj.

#### Hvordan vurderer I samlet set jeres arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen?



**Hvilke elementer i den nuværende skabelon til arbejdsmiljødrøftelsen fungerer godt?**

Man kommer bredt omkring med spørgsmålene.

Let at udfylde

Let at sammenligne

Godt at der er mange skaleringer

Entydige spørgsmål.

Det er bedre nu hvor der ikke er skala fra 1-5.

Der er plads til forbedringer. F.eks. vil vi gerne kunne sætte ord på vurderingen af arbejdsmiljø og trivsel. Der mangler et kommentarfelt og her vil vi have skrevet:

Vi står midt i en fyrringsrunde, ny reform og flytning til midlertidige arbejdspladser. Hvilket gør det rigtig svært for mange

**Hvilke elementer i den nuværende skabelon til arbejdsmiljødrøftelsen fungerer mindre godt?**

det kunne være hensigtsmæssigt, hvis man kunne overføre de udvalgte handleplanspunkter fra apv'en, så man forholdt sig aktivt til denne -(og nye tiltag) i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Skabelonen bliver lidt for overordnet og den mangler detaljerne fra APV'en.

Mangler mulighed for fritext, særligt muligheder for bemærkninger til arbejdsmiljø som hænger sammen med forhold udenfor egen afdeling.

Få steder er der ikke entydige spørgsmål, som giver tvivl om spørgsmålet.

For meget prosa for lidt fakta. Det er svært for LMU at gennemskue hvordan vores udfordringer bliver hørt, eller forsvinder de i samskrivningerne op igennem niveauerne LMU – OMU – HU.

Den er meget omfattende

Nogle af spørgsmålene er svære at omsætte til vores afdeling

Den er kollektiv og afspejler højeste stemmer. Der kunne godt være nogle, der er uenige, men hvor det ikke kommer frem i plenum.

At man ikke kan gemme og arbejde videre på et senere tidspunkt

**Hvordan kan skabelonen forbedres, så den bedre understøtter jeres arbejde med at beskrive og analysere jeres arbejdsmiljøforhold?**

lig ovenfor

Vi vil hellere tage stilling til punkterne hver for sig i stedet for at skulle udvælge feks. 3.

Vi kan ikke se hvordan den kan understøtte vores arbejde. Hvilket vel heller ikke er intentionen? Den er beregnet til at planlægge arbejdsmiljøindsatsen på tværs af kommunen

**Hvordan kan skabelonen forbedres, så den bedre understøtter jeres arbejde med at beskrive og analysere jeres arbejdsmiljøforhold?**

Man kunne måske nedtone det negative ved arbejdsmiljø og fokusere på, at vi måske har det godt.

Kan man være undersøgende på om skabelonen kan tilpasses, så skabelonen kan besvares inden for eget område udvalg/faggruppe? Skabelonen "rammer" for bredt i forhold til organisationen og de forskellige opgaver/forhold vi arbejder med?

Vi besvarer en rapport, hvor vi bliver bedt om at vurdere vores eget arbejde, det kan være svært at gøre objektivt

Det kunne være smart, hvis der var et resumé fra sidste års rapport.

Den må godt tale mere ind i selve APV'en og de konkrete besvarelser fra medarbejderne.

**Skriv venligst din email, hvis du ønsker at få tilsendt det udfyldte skema.**

tg@norddjurs.dk

sta@norddjurs.dk

rk@norddjurs.dk

rikt@norddjurs.dk

mrr@norddjurs.dk

mf@norddjurs.dk

marso@norddjurs.dk

lolu@norddjurs.dk

kaad@norddjurs.dk