

Aabenraa Kommune

Trivselsundersøgelse 2018

Aabenraa
Kommune



Rapportspecifikationer

Aabenraa Kommune - 2018

Gennemførte 3442

Inviterede 4243

Svarprocent 81%



enalyzer

Indholdsfortegnelse

Trivselsundersøgelse 2018

Aabenraa
Kommune



Info om undersøgelsen	3
Temaoversigt	5
Kvantitative krav	7
Arbejdstempo	8
Følelsesmæssige krav	9
Indflydelse	10
Udviklingsmuligheder	11
Mening i arbejdet	12
Involvering i arbejdspladsen	13
Stolthed	14
Forudsigelighed	15
Anderkendelse	16
Rolleklarhed	17
Ledelseskvalitet	18
Social støtte og feedback fra overordnede	19
Tilfredshed med arbejdet	20
Arbejde-familie konflikt	21
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	22
Tillid og troværdighed mellem de ansatte	23
Retfærdighed og respekt	24
Selvvurderet helbred	25
Udbrændthed	26
Stress	27
Krænkende adfærd	28
Hvad så nu?	30

Info om undersøgelsen

Trivselsundersøgelse 2018

Forord

Formålet med trivselsundersøgelsen er at kortlægge trivslen og dermed skabe et grundlag for dialog omkring trivslen på arbejdspladsen.

Rapporten kan bruges til inspiration og basis for dialog og udvikling på arbejdspladsen. Rapporten kan ikke stå alene og derfor er fokus medarbejdernes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø og trivsel.

Metode

Trivselsundersøgelsen 2018 baseres på en spørgeramme udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Spørgerammen er inddelt i en række temaer, hvor hvert tema er belyst med 1-3 spørgsmål.

Den samme spørgeramme er brugt i 2014 og 2016, og resultaterne herfra er brugt til sammenligning i rapporten. Derudover er arbejdspladsens resultater sammenlignet med totalen for Aabenraa Kommune i 2018. I de tilfælde, hvor det ikke er muligt at sammenligne med resultaterne fra de forrige år, er der kun sammenlignet med totalen for Aabenraa Kommune.

Spørgerammen er i år udvidet med et enkelt spørgsmål om oplevelsen af stolthed.

Sådan læser du rapporten

På side 5 og 6 er der en samlet oversigt over alle temaer, hvor du kan se de overordnede resultater.

Resultaterne for hvert enkelt tema fremgår af de følgende sider. For hvert tema er svarmønstret illustreret ved hjælp af søjler. Du kan også se, hvilke spørgsmål de enkelte temaer er baseret på, hvordan medarbejdernes svar er fordelt samt en sammenligning med arbejdspladsens resultater i 2014, 2016 og totalen for Aabenraa Kommune i 2018.

På næste side ser du et eksempel på hvordan du læser rapporten.

God læse- og arbejdslyst!

Venlig hilsen
Direktionen, Aabenraa Kommune

RESULTATER

Overskrift for temaet →

Tillid og troværdighed mellem de ansatte

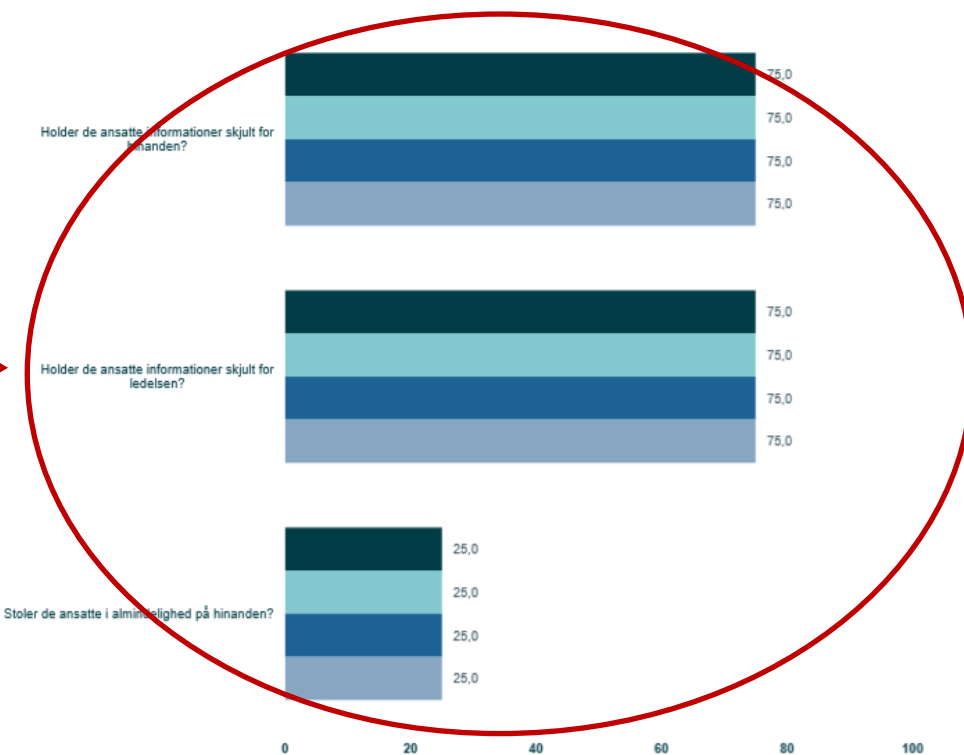
58,3

← Gennemsnitsværdi af spørgsmålene (temagennemsnit)

Beskrivelse af temaet →

Denne dimension handler om, hvordan medarbejderne oplever den gensidige tillid, og om de holder informationer skjult for ledelsen.

De enkelte spørgsmål i temaet sammenlignet med 2014, 2016 samt Aabenraa Kommune Total 2018 →

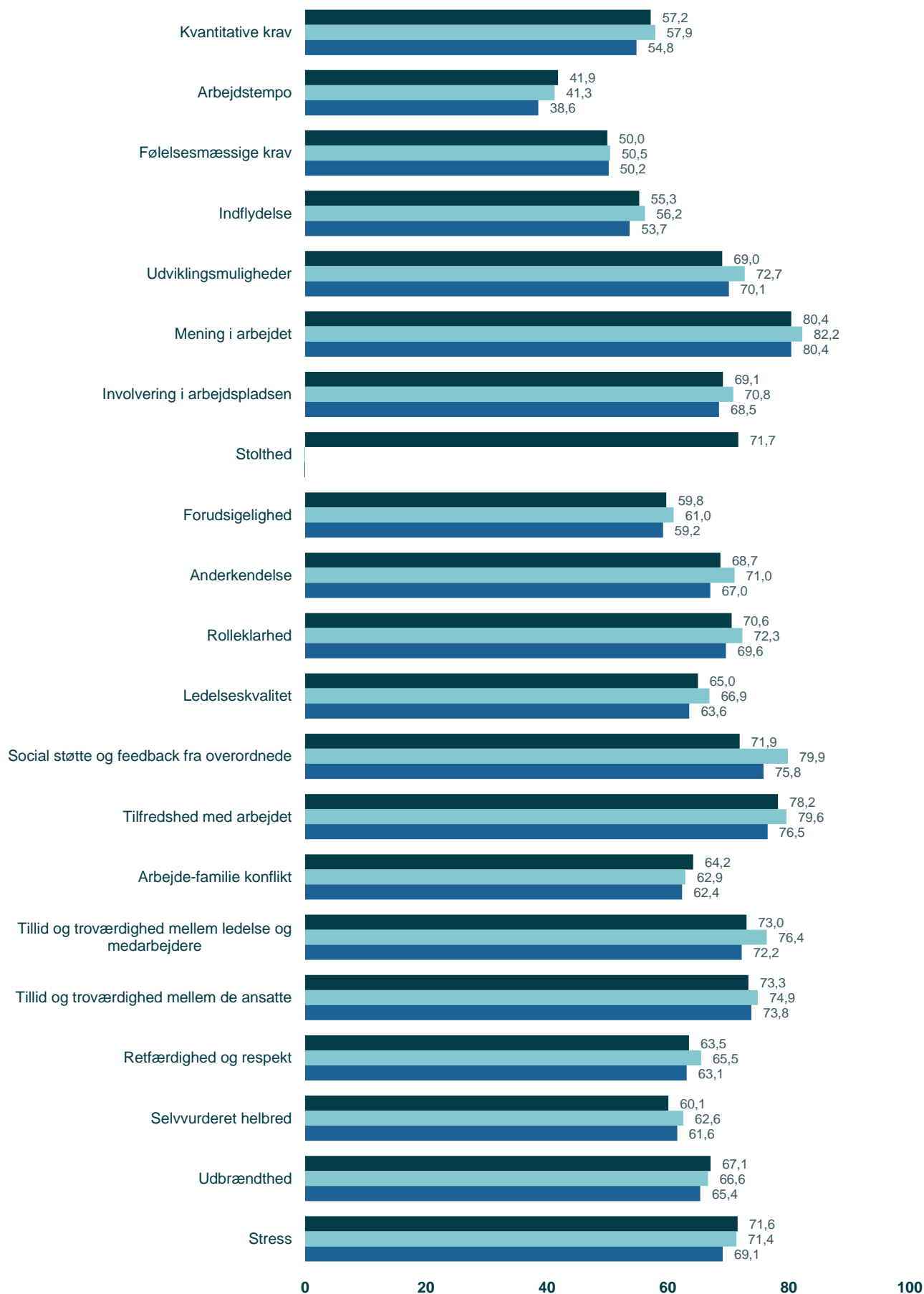


Tillid og troværdighed mellem de ansatte	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014	Total
Holder de ansatte informationer skjult for hinanden?	0	1	0	0	0	75,0	75,0	75,0	75,0
Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen?	0	1	0	0	0	75,0	75,0	75,0	75,0
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?	0	1	0	0	0	25,0	25,0	25,0	25,0
Tillid og troværdighed mellem de ansatte total	0	3	0	0	0	58,3	58,3	58,3	58,3

■ Afdeling A - 2018
■ Afdeling A - 2016
■ Afdeling A - 2014
■ Total - 2018

Side 23

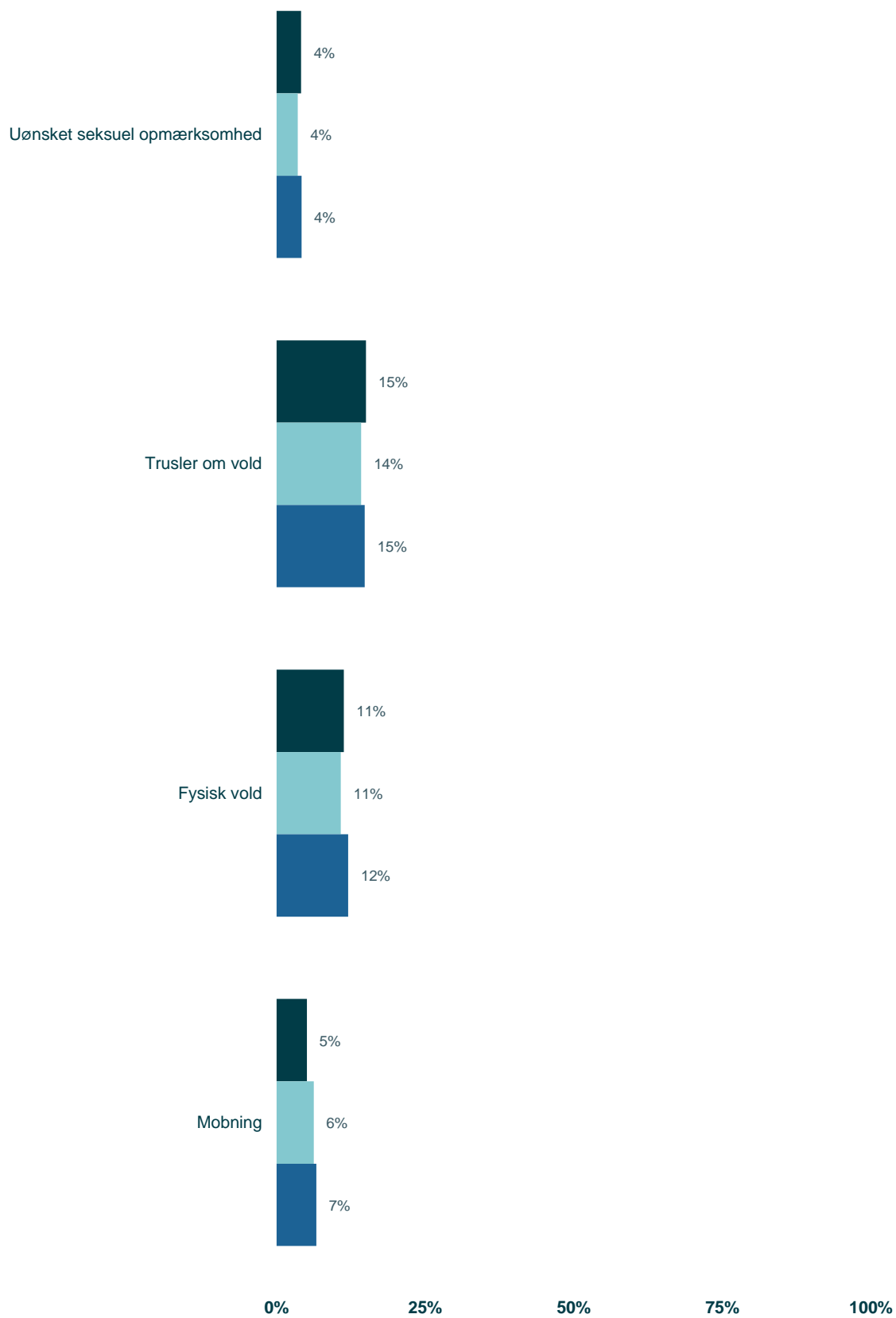
TEMAOVERSIGT



■ Aabenraa Kommune - 2018
■ Aabenraa Kommune - 2016
■ Aabenraa Kommune - 2014

TEMAOVERSIGT

Grafen viser hvor stor en procentdel der er blevet udsat for krænkende adfærd.

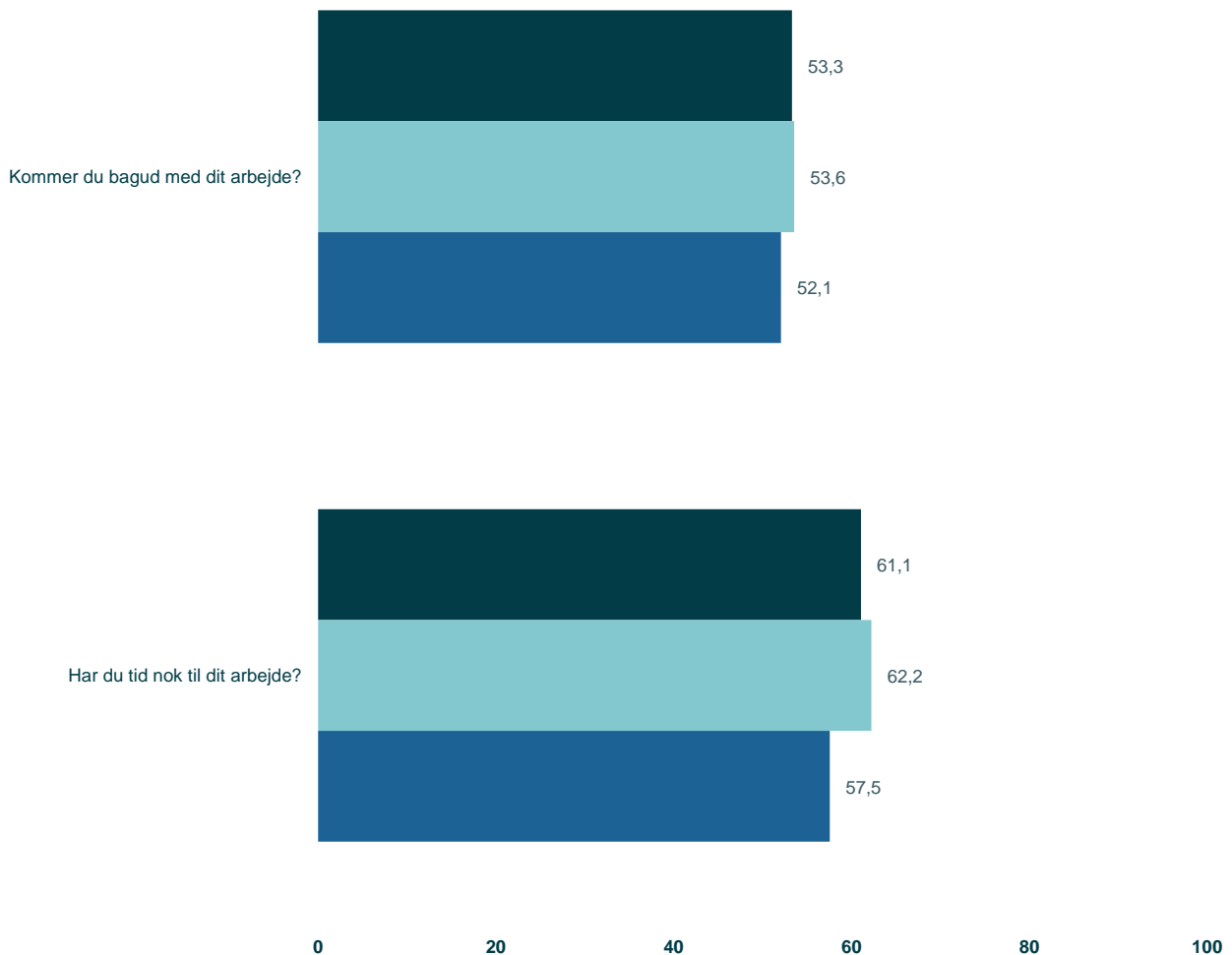


■ Aabenraa Kommune - 2018
■ Aabenraa Kommune - 2016
■ Aabenraa Kommune - 2014

Kvantitative krav

57,2

Kvantitative krav handler om, hvor meget medarbejderne skal nå på arbejdet. I skemaet handler spørgsmålene om en mulig misbalance mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Hvis der konstant er høje krav, kan der opstå stress. Det hjælper, hvis medarbejderne har indflydelse på arbejdet og har ressourcer til at imødekomme kravene. Det er også en fordel, at kravene er klare og entydige, således at medarbejderne ved, hvornår de har udført opgaven tilfredsstillende.



Kvantitative krav

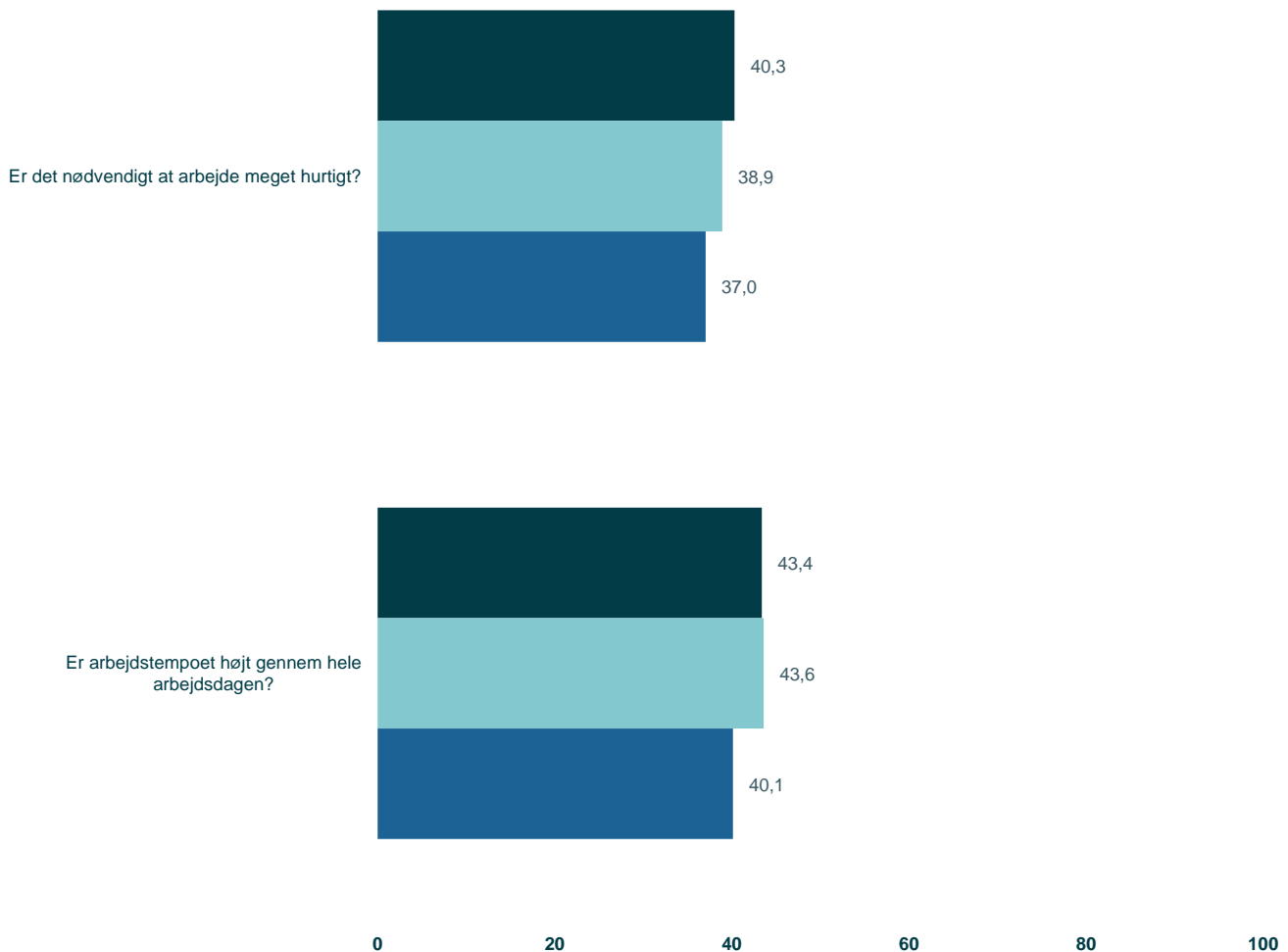
	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig	2018	2016	2014
Kommer du bagud med dit arbejde?	107	683	1529	894	229	53,3	53,6	52,1
Har du tid nok til dit arbejde?	396	1410	1043	506	87	61,1	62,2	57,5
Kvantitative krav total	503	2093	2572	1400	316	57,2	57,9	54,8

- Aabenraa Kommune - 2018
- Aabenraa Kommune - 2016
- Aabenraa Kommune - 2014

Arbejdstempo

41,9

I det anvendte skema er spørgsmålene om arbejdstempo adskilt fra de øvrige spørgsmål om kvantitative krav. Det skyldes, at der i en række jobs lægges entydigt vægt på højt tempo, og at højt tempo kan have andre konsekvenser for medarbejderne end fx stor arbejdsmængde og mange deadlines.



Arbejdstempo

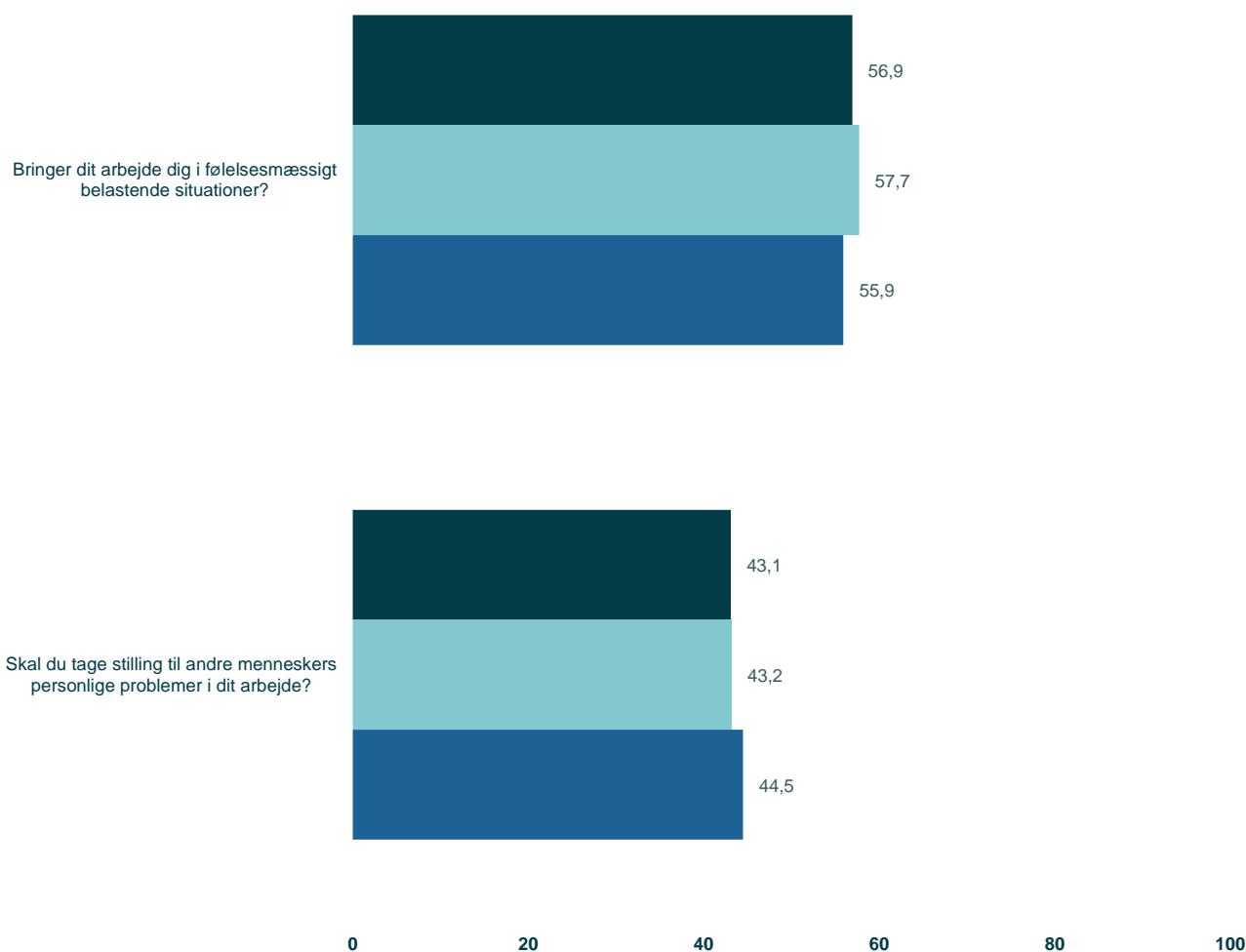
	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig	2018	2016	2014
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	296	1217	1536	311	82	40,3	38,9	37,0
Er arbejdstempoet højt gennem hele arbejdsdagen?	268	1142	1351	594	87	43,4	43,6	40,1
Arbejdstempo total	564	2359	2887	905	169	41,9	41,3	38,6

■ Aabenraa Kommune - 2018
■ Aabenraa Kommune - 2016
■ Aabenraa Kommune - 2014

Følelsesmæssige krav

50,0

Denne dimension handler om de muligheder, som jobbet giver for faglig udvikling, læring i jobbet, videreuddannelse m.v. Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Især hvis der er tale om mennesker med store problemer, meget voldelige eller vanskelige personer eller problemer, som det er vanskeligt at finde en løsning på. Det vil ofte være sådan, at høje følelsesmæssige krav er et vilkår, når man arbejder med mennesker. Når det er tilfældet, er det vigtigt, at de ansatte er "klædt på" til at tackle de følelsesmæssige krav.



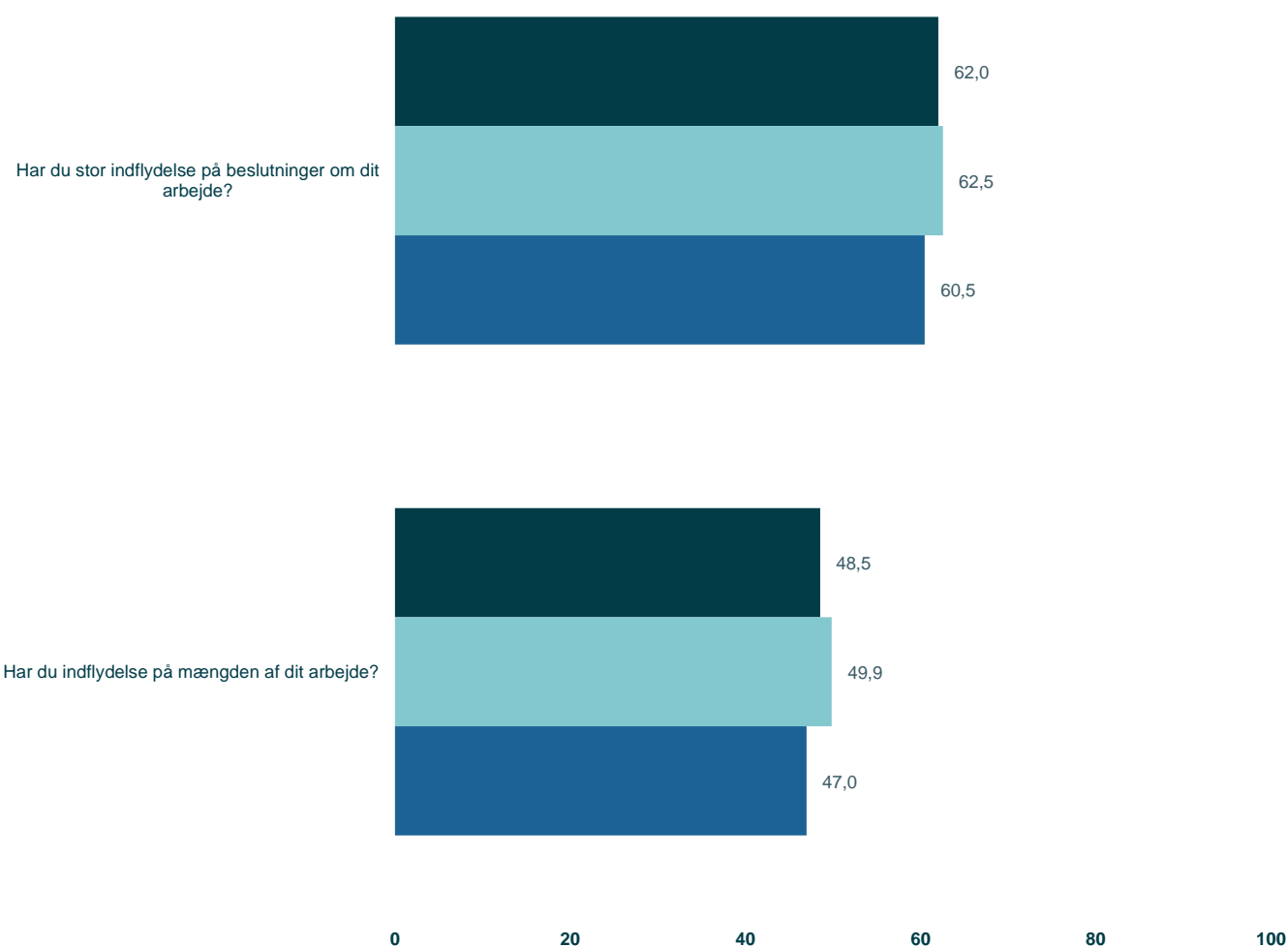
Følelsesmæssige krav

	Altid	Oft	Somme- tider	Sjældent	Aldrig	2018	2016	2014
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	55	620	1401	1047	319	56,9	57,7	55,9
Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde?	549	1039	979	565	310	43,1	43,2	44,5
Følelsesmæssige krav total	604	1659	2380	1612	629	50,0	50,5	50,2

Indflydelse

55,3

Indflydelse i arbejdet handler om medarbejderens egen arbejdssituation. I skemaet spørges der om indflydelse på en række forhold af umiddelbar betydning for den enkelte medarbejder. Der sigtes ikke mod at måle indflydelse gennem fx MED-udvalg eller lignende. Indflydelse er en vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der er tale om høje krav i arbejdet.



Indflydelse

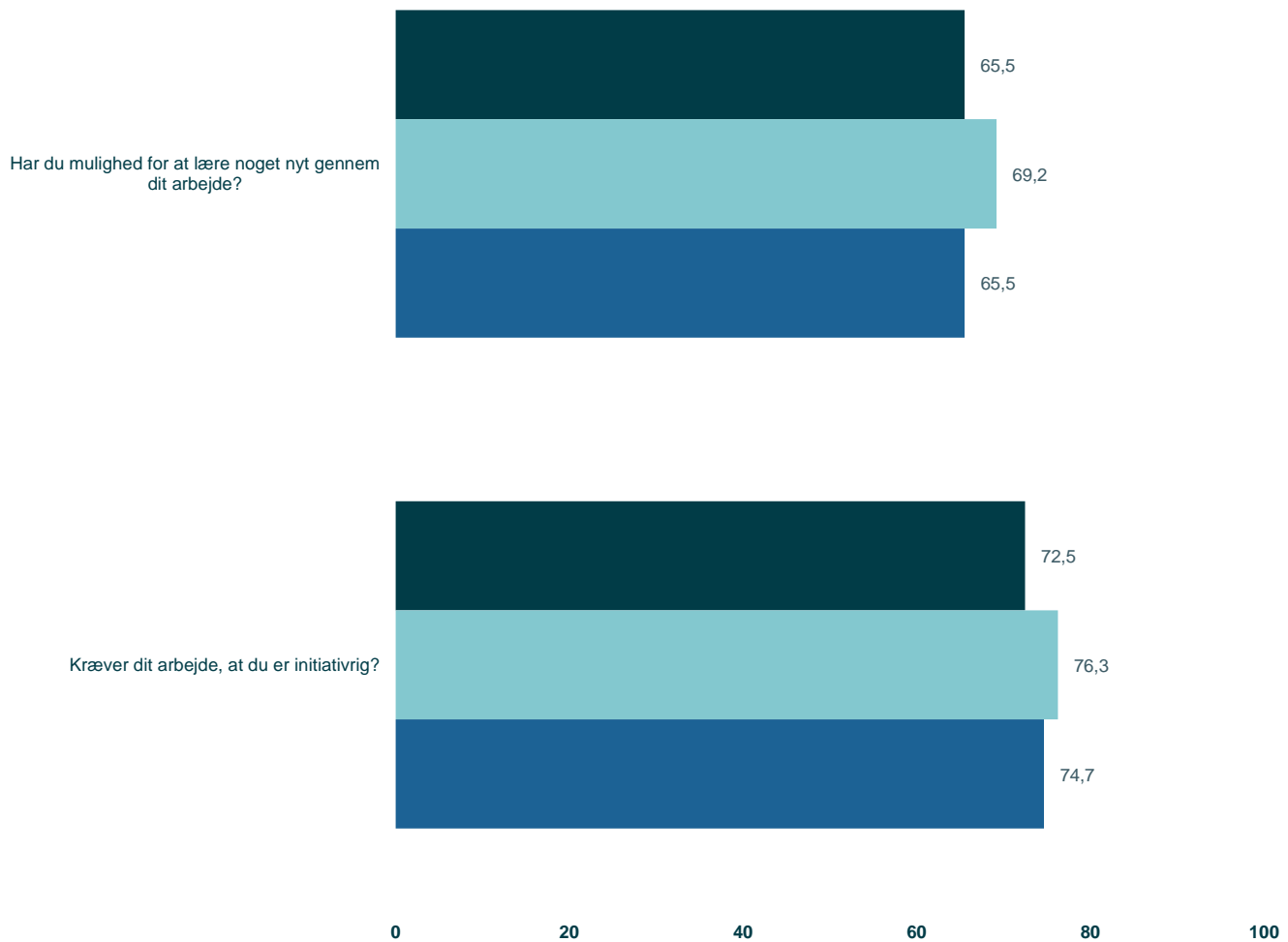
	Somme-					2018	2016	2014
	Altid	Ofte	tider	Sjældent	Aldrig			
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	433	1434	1025	458	92	62,0	62,5	60,5
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	229	845	1162	908	298	48,5	49,9	47,0
Indflydelse total	662	2279	2187	1366	390	55,3	56,2	53,7

■ Aabenraa Kommune - 2018
■ Aabenraa Kommune - 2016
■ Aabenraa Kommune - 2014

Udviklingsmuligheder

69,0

Et udviklende arbejde indeholder kvalitative krav, der er "lidt for store", også kaldet udfordringer. Den slags arbejde skaber personlig vækst og udvikler kompetencer hos de ansatte.



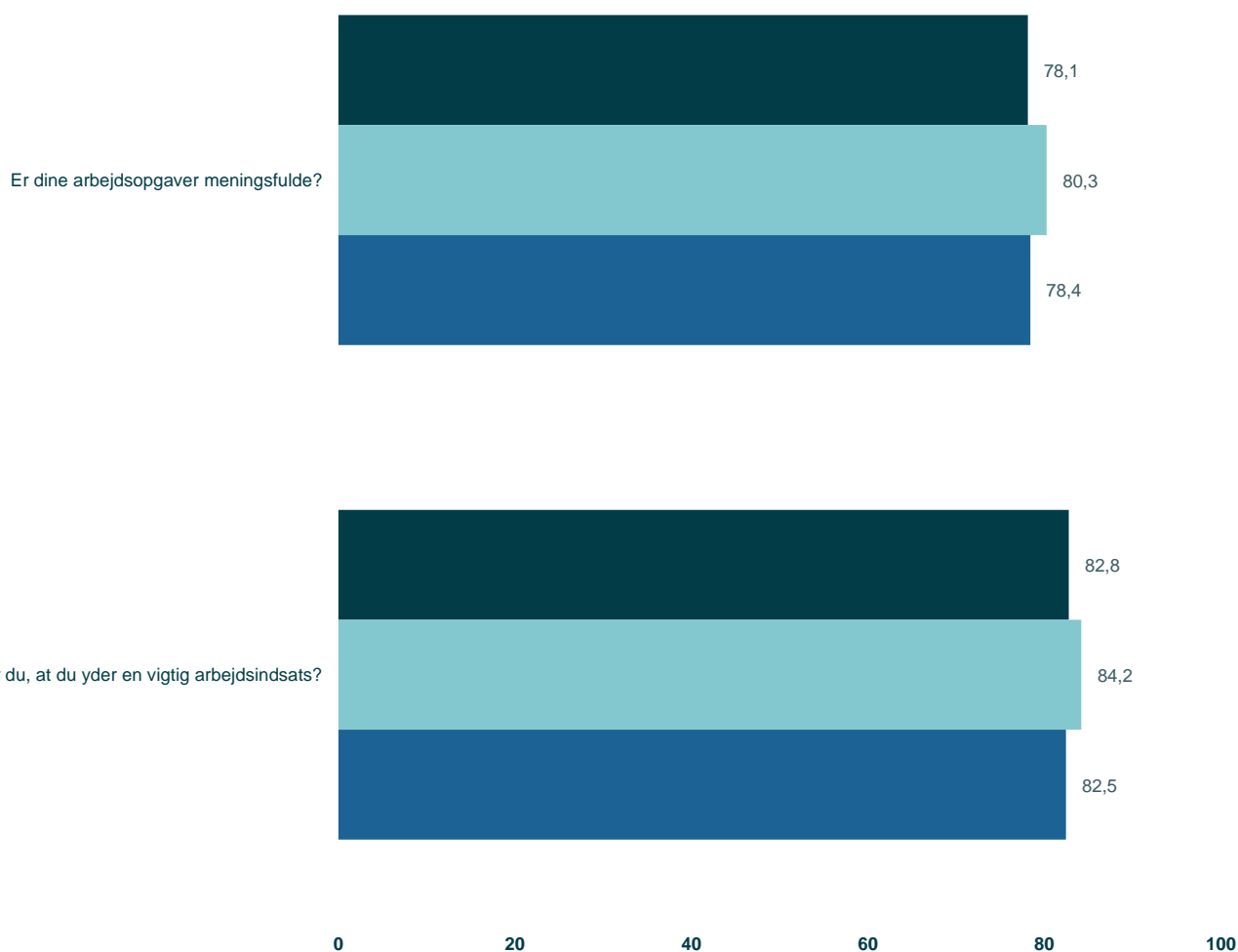
Udviklingsmuligheder

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014
Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	66	234	1125	1533	484	65,5	69,2	65,5
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	42	98	723	1879	700	72,5	76,3	74,7
Udviklingsmuligheder total	108	332	1848	3412	1184	69,0	72,7	70,1

Mening i arbejdet

80,4

Mening i arbejdet handler om formål og sammenhæng. Formål betyder om arbejdet har relation til nogle almene værdier, som for eksempel at helbrede syge eller producere nyttige produkter. Sammenhæng betyder at man kan se, hvordan ens eget arbejde bidrager til arbejdspladsens kerneopgave.



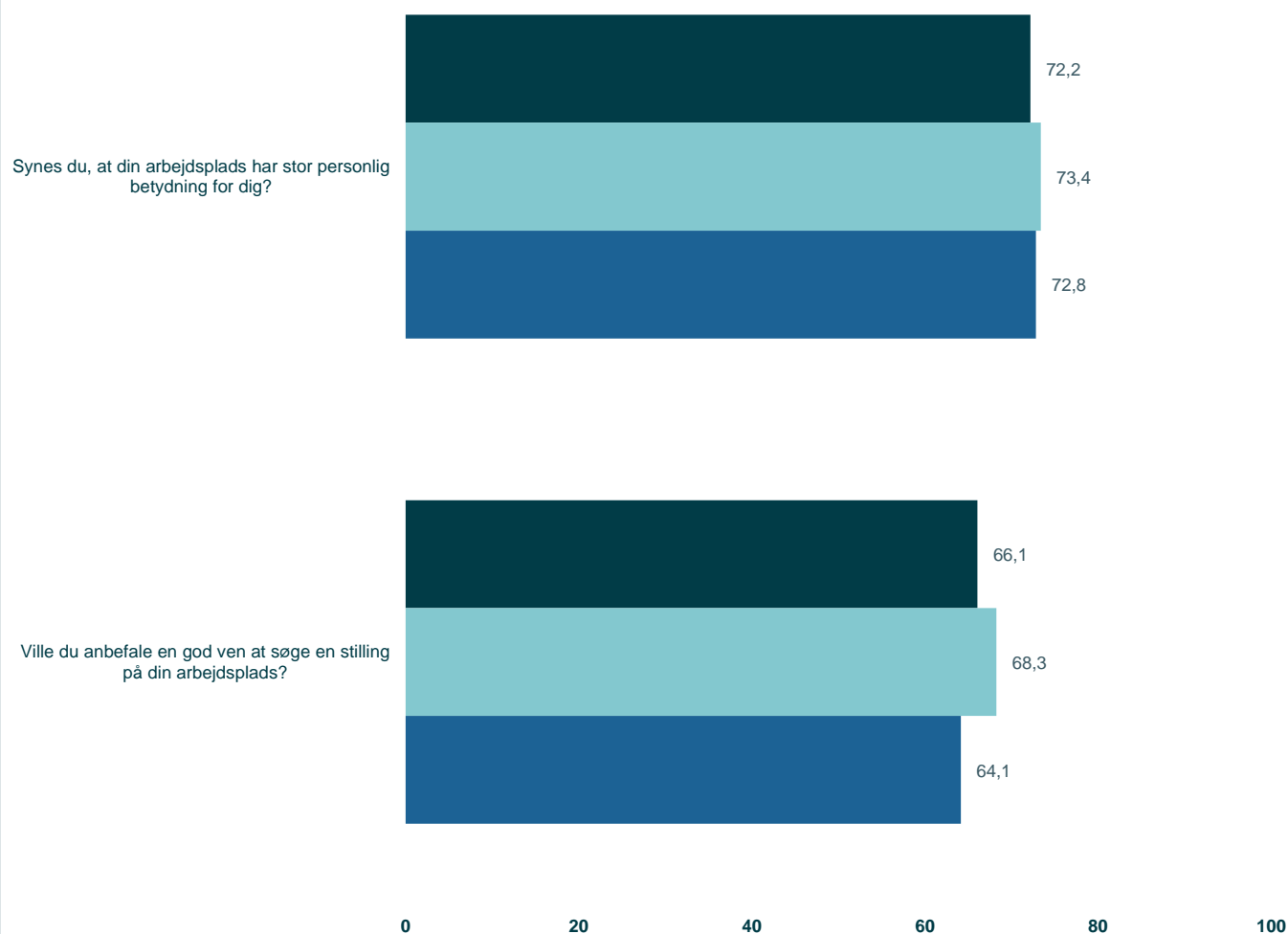
Mening i arbejdet

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	16	29	516	1830	1051	78,1	80,3	78,4
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	11	27	251	1745	1408	82,8	84,2	82,5
Mening i arbejdet total	27	56	767	3575	2459	80,4	82,2	80,4

Involvering i arbejdspladsen

69,1

Denne dimension handler om, hvor involveret medarbejderen føler sig i sin arbejdsplads. Det er altså ikke faget, jobbet eller gruppen, der er i fokus her, men den samlede arbejdsplads, som medarbejderen er ansat på.



Involvering i arbejdspladsen

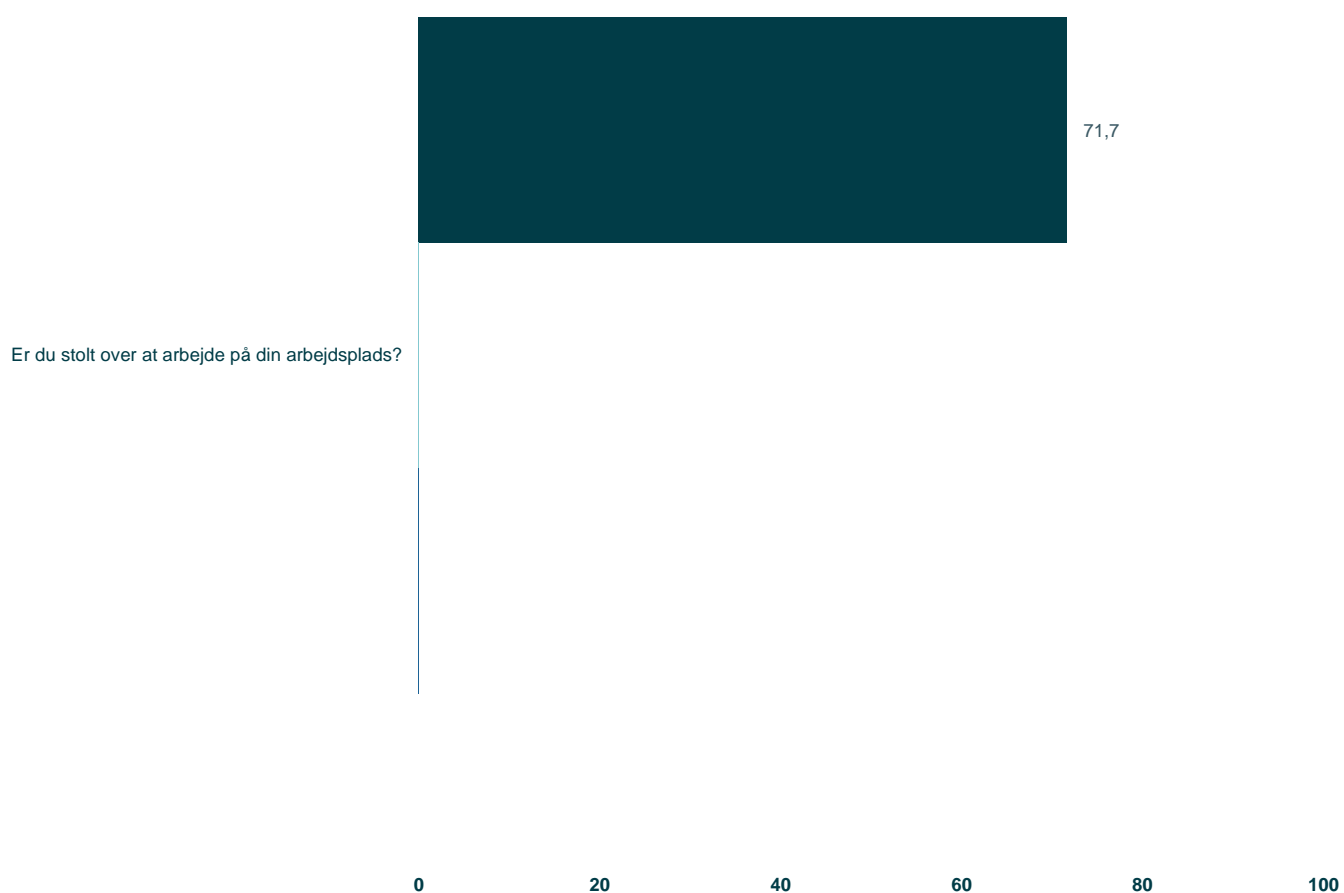
	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	28	142	853	1585	834	72,2	73,4	72,8
Ville du anbefale en god ven at søge en stilling på din arbejdsplads?	152	267	987	1288	748	66,1	68,3	64,1
Involvering i arbejdspladsen total	180	409	1840	2873	1582	69,1	70,8	68,5

■ Aabenraa Kommune - 2018
■ Aabenraa Kommune - 2016
■ Aabenraa Kommune - 2014

Stolthed

71,7

Følelsen af at gøre en positiv forskel med sit arbejde giver en større følelse af arbejdsglæde og stolthed.



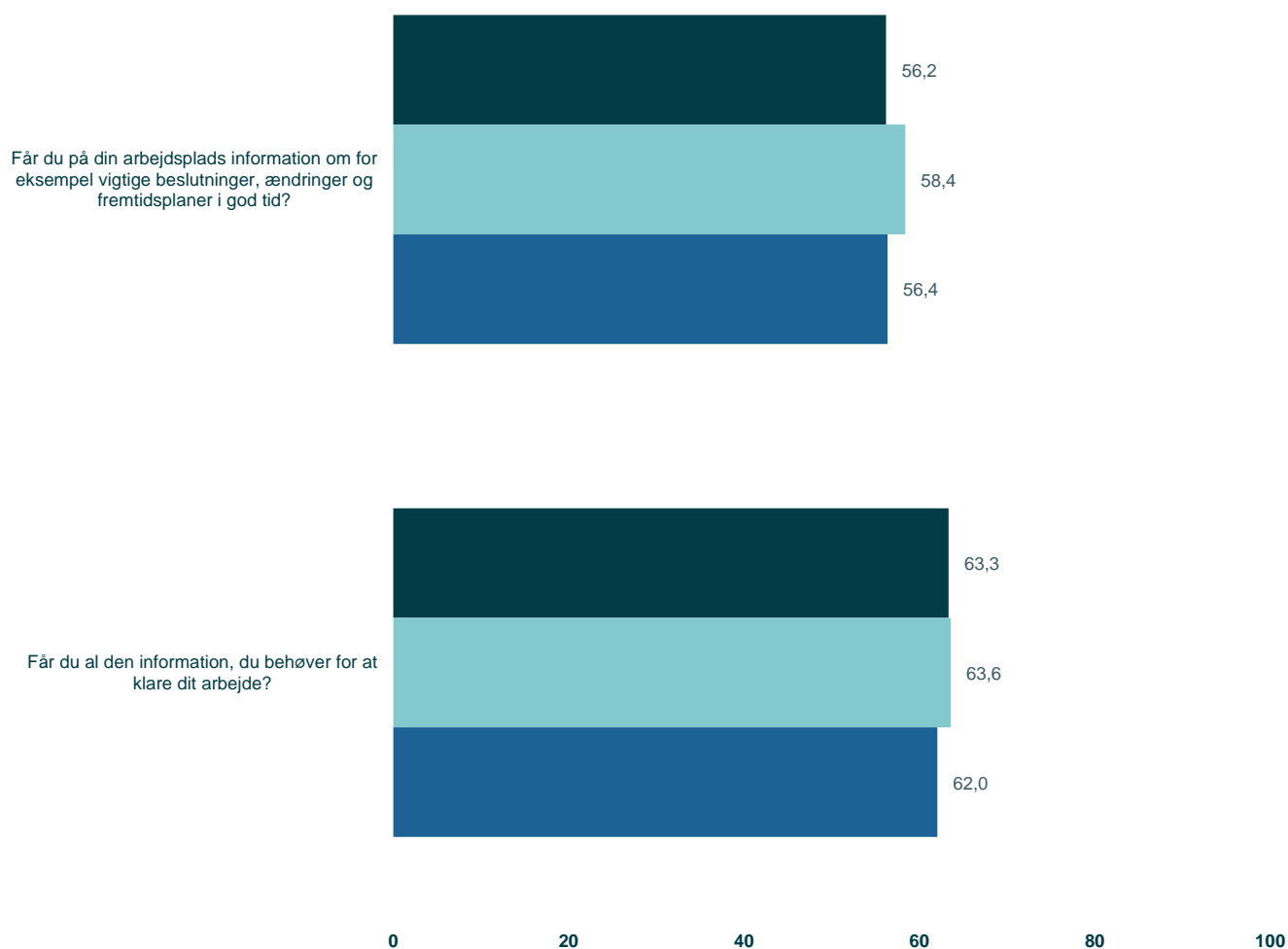
Stolthed

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014
Er du stolt over at arbejde på din arbejdsplads?	46	180	897	1383	936	71,7	-	-
Stolthed total	46	180	897	1383	936	71,7	-	-

Forudsigelighed

59,8

Forudsigelighed drejer sig om at undgå uvished og usikkerhed. Dette opnås ved at give medarbejderne relevante informationer på det rette tidspunkt. At give relevante informationer er en central ledelsesopgave. Der er altså ikke tale om forudsigelighed i den forstand, at detaljerne i hverdagen skal kunne forudsiges. Tværtimod – det er ”de store linjer”, der betyder noget.



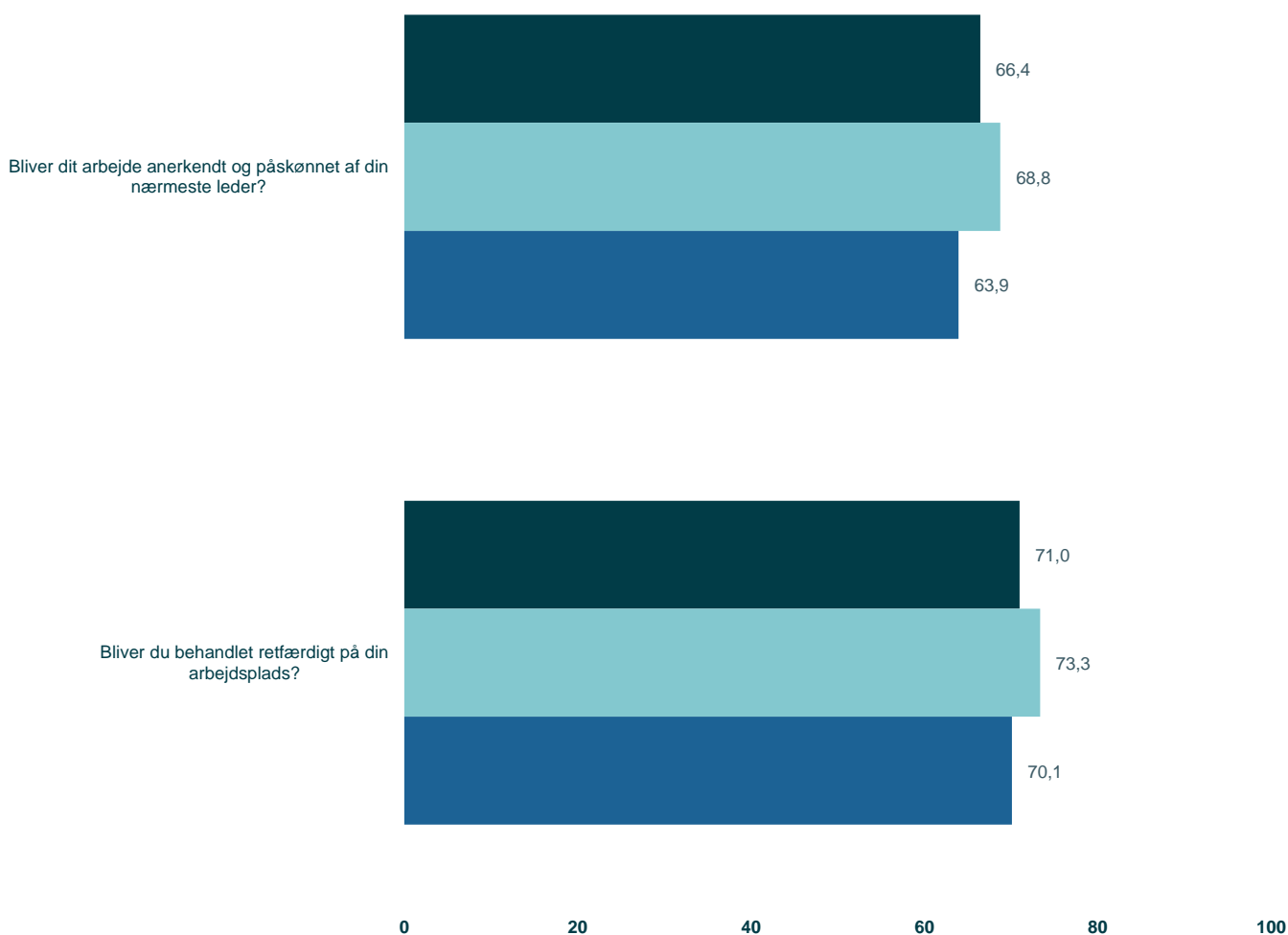
Forudsigelighed

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014
Får du på din arbejdsplads information om for eksempel vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	163	456	1484	1041	298	56,2	58,4	56,4
Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde?	55	229	1326	1489	343	63,3	63,6	62,0
Forudsigelighed total	218	685	2810	2530	641	59,8	61,0	59,2

Anderkendelse

68,7

Medarbejdere kan belønnes på en række måder for deres indsats. De vigtigste former er løn, karrieremuligheder og anerkendelse. Denne dimension fokuserer på den daglige anerkendelse for at have udført et godt stykke arbejde. Anerkendelse er en central dimension i det psykiske arbejdsmiljø, fordi den handler om oplevelsen af retfærdighed.



Anderkendelse

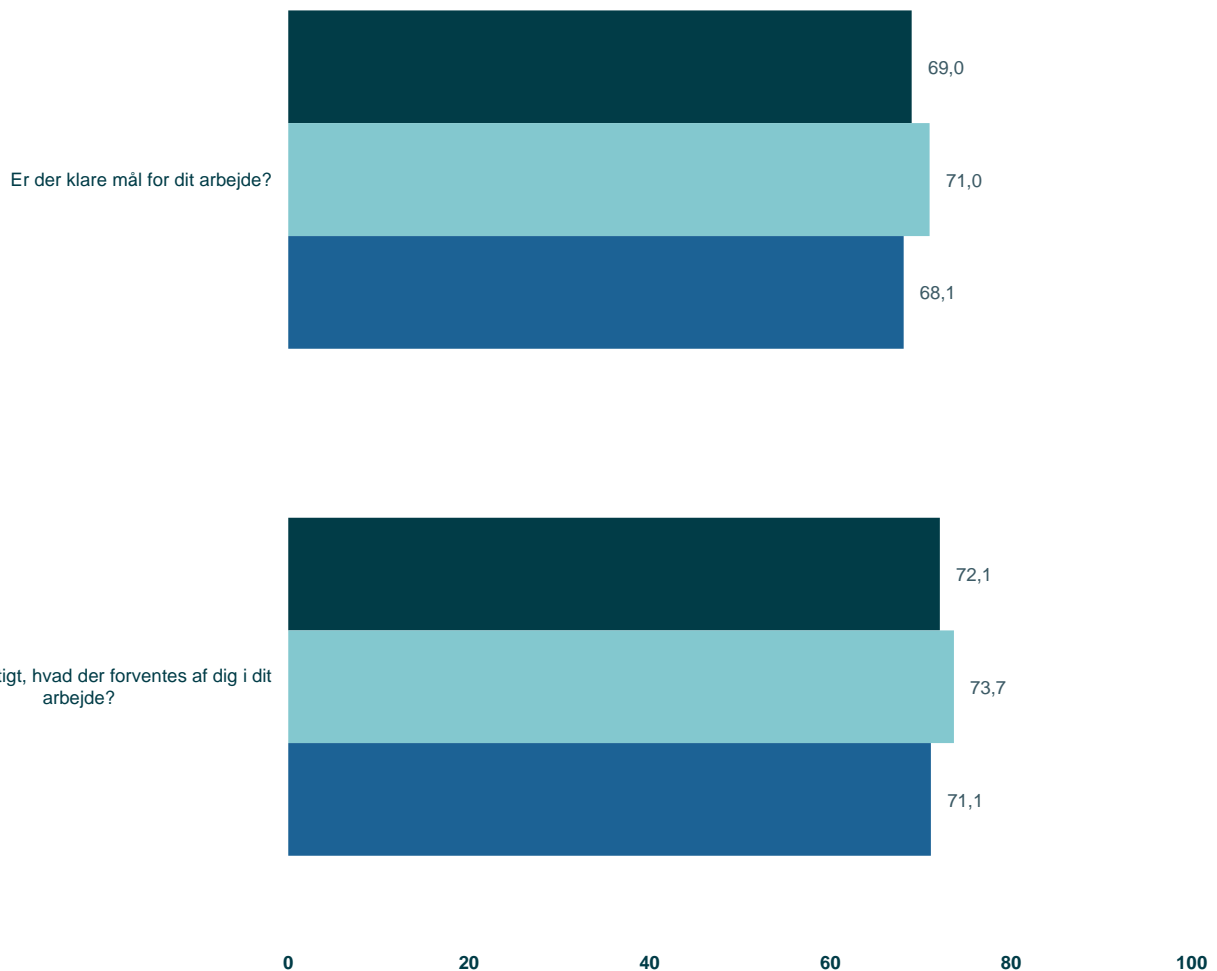
	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af din nærmeste leder?	108	315	950	1344	725	66,4	68,8	63,9
Bliver du behandlet retfærdigt på din arbejdsplads?	52	180	766	1717	727	71,0	73,3	70,1
Anderkendelse total	160	495	1716	3061	1452	68,7	71,0	67,0

■ Aabenraa Kommune - 2018
■ Aabenraa Kommune - 2016
■ Aabenraa Kommune - 2014

Rolleklarhed

70,6

Rolleklarhed er et spørgsmål om at vide, hvad arbejdet går ud på. Manglende rolleklarhed er en kilde til stress, forvirring og gnidninger mellem forskellige medarbejdere og faggrupper. Rolleklarhed handler om, hvor meget du har at skulle have sagt samt hvad du skal lave, og hvad de andre skal lave.



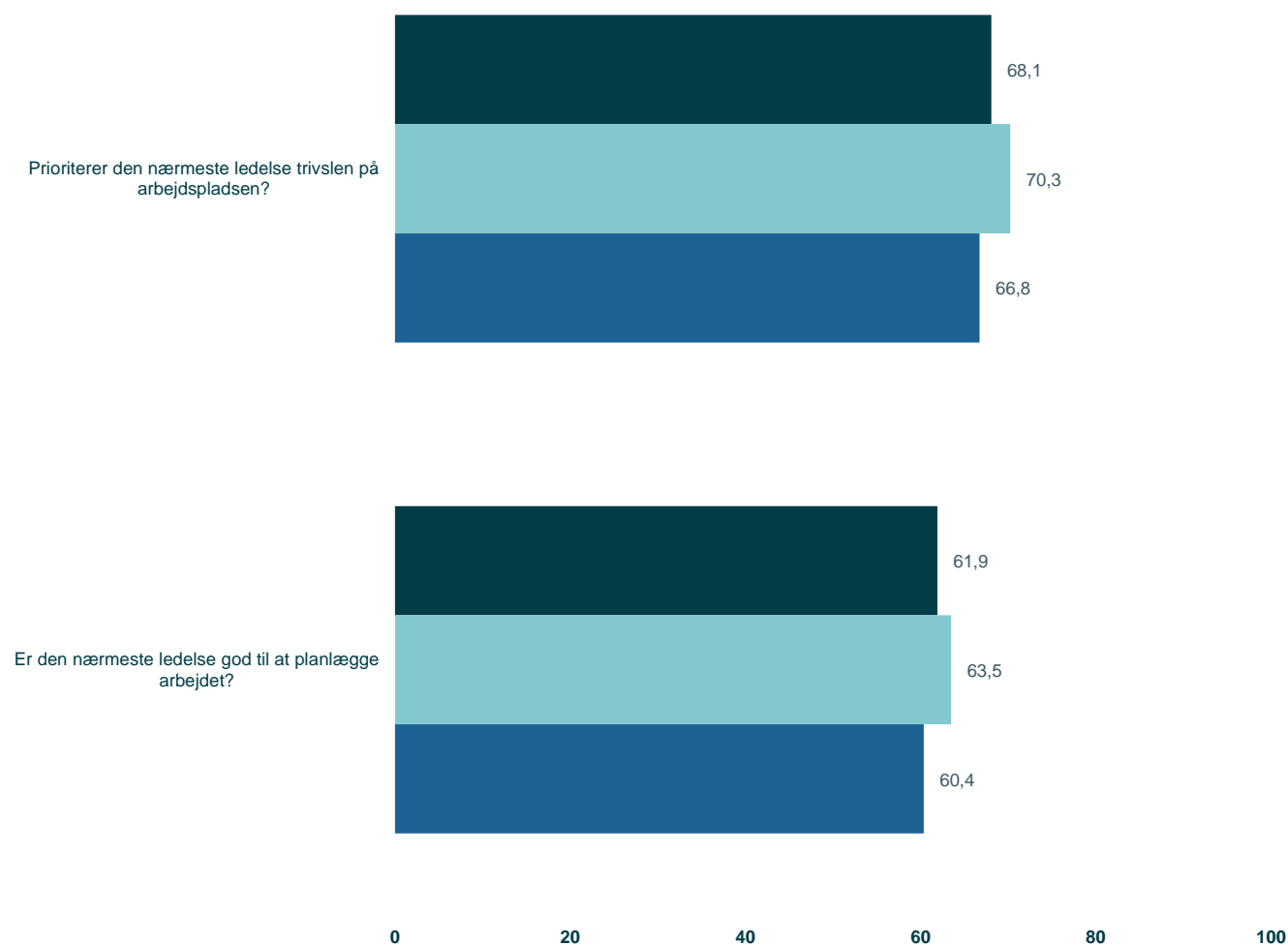
Rolleklarhed

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014
Er der klare mål for dit arbejde?	40	151	949	1755	547	69,0	71,0	68,1
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	35	123	739	1852	693	72,1	73,7	71,1
Rolleklarhed total	75	274	1688	3607	1240	70,6	72,3	69,6

Ledelseskvalitet

65,0

Denne dimension handler om den nærmeste leders kvaliteter som leder, som det opleves af medarbejderne. Ledelseskvalitet er en central faktor i det psykiske arbejdsmiljø.



Ledelseskvalitet

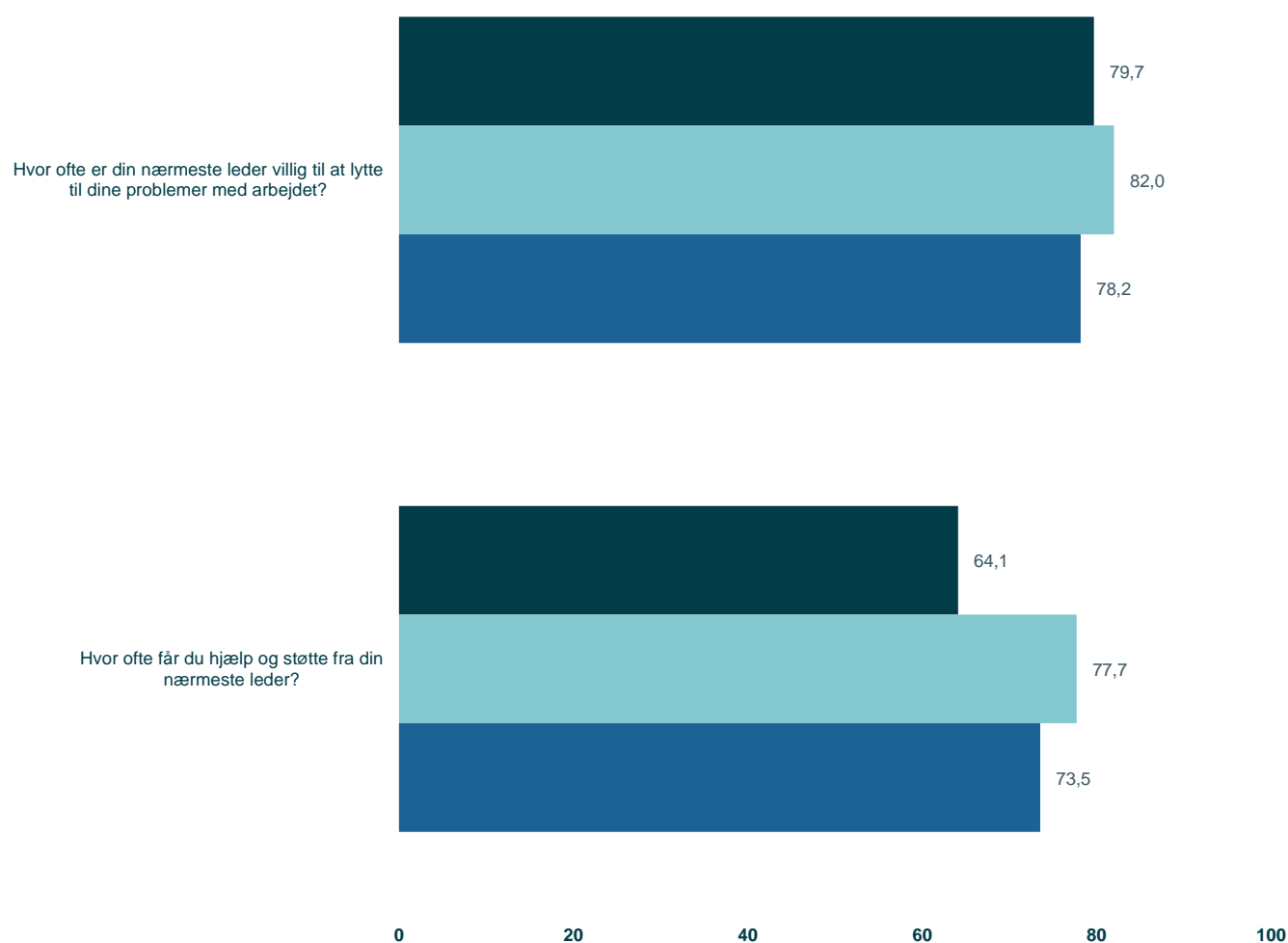
	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014
Prioriterer den nærmeste ledelse trivslen på arbejdspladsen?	104	260	916	1369	793	68,1	70,3	66,8
Er den nærmeste ledelse god til at planlægge arbejdet?	107	323	1304	1239	469	61,9	63,5	60,4
Ledelseskvalitet total	211	583	2220	2608	1262	65,0	66,9	63,6

■ Aabenraa Kommune - 2018
■ Aabenraa Kommune - 2016
■ Aabenraa Kommune - 2014

Social støtte og feedback fra overordnede

71,9

Social støtte fra den nærmeste overordnede fokuserer på hjælp, feedback og villighed til at lytte. Vigtige egenskaber ved hjælp og støtte er timing (kommer støtten, når der er brug for den?) og form (er det den rigtige form for støtte?).



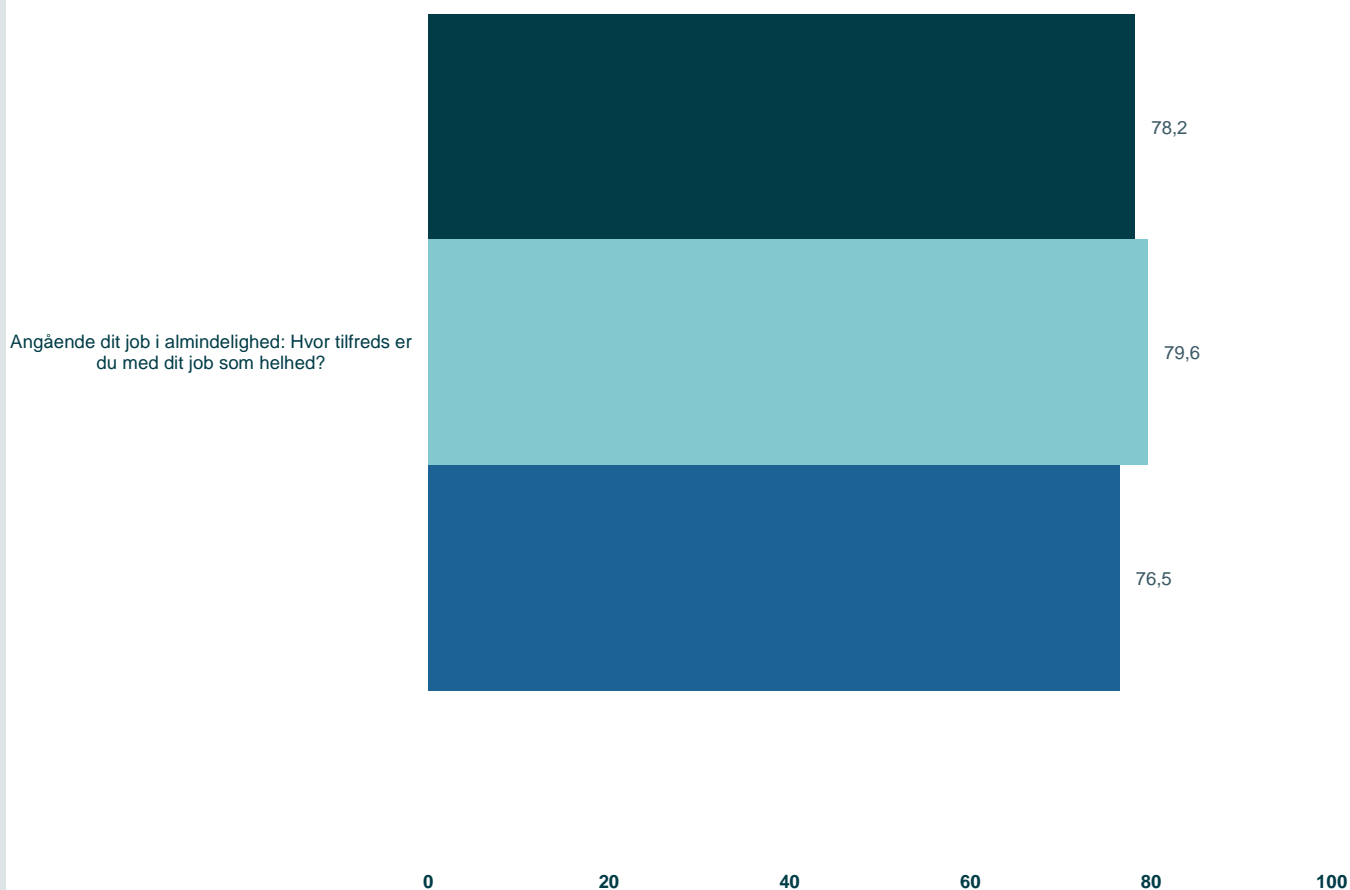
Social støtte og feedback fra overordnede

	Aldrig	Sjældent	Somme- tider	Ofte	Altid	2018	2016	2014
Hvor ofte er din nærmeste leder villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	37	155	551	1083	1616	79,7	82,0	78,2
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste leder?	74	488	1163	857	860	64,1	77,7	73,5
Social støtte og feedback fra overordnede total	111	643	1714	1940	2476	71,9	79,9	75,8

Tilfredshed med arbejdet

78,2

Tilfredshed med arbejdet handler om, hvorvidt medarbejderne overordnet er tilfreds med deres arbejde. I vurderingen inddrages både de positive og negative betragtninger. Der kan godt være stor tilfredshed og samtidig problemer på arbejdspladsen.



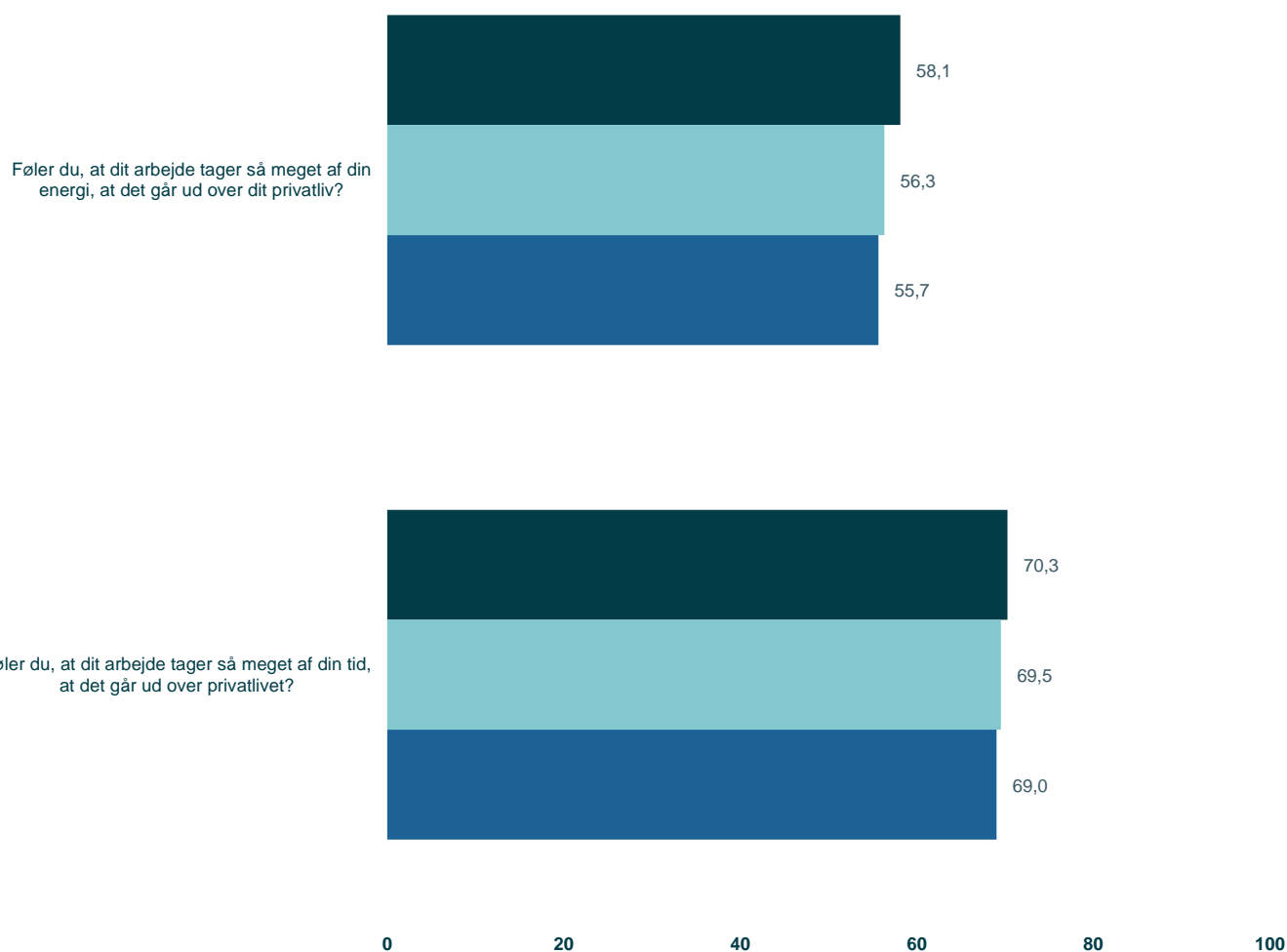
Tilfredshed med arbejdet

	Meget utilfreds	Utilfreds	Tilfreds	Meget tilfreds	2018	2016	2014
Angående dit job i almindelighed: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed?	26	217	1735	1464	78,2	79,6	76,5
Tilfredshed med arbejdet total	26	217	1735	1464	78,2	79,6	76,5

Arbejde-familie konflikt

64,2

Dimensionen belyser den mulige konflikt mellem arbejde og privatliv. Der fokuseres på konflikt vedrørende tid og energi. Energi handler om psykisk og fysisk overskud.



Arbejde-familie konflikt

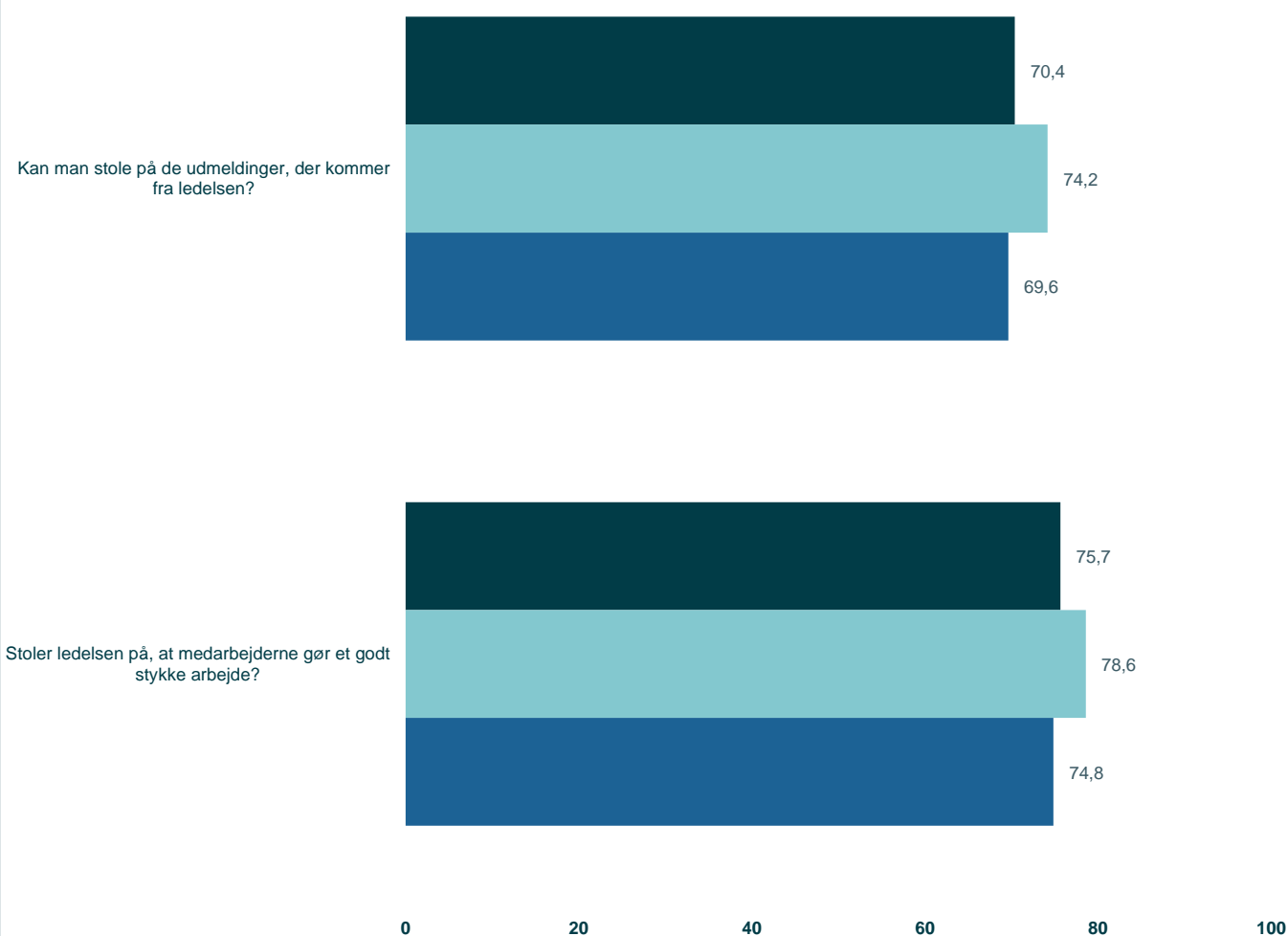
	Ja, helt sikkert	Ja, til en vis grad	Ja, men kun lidt	Nej, slet ikke	2018	2016	2014
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over dit privatliv?	345	983	1323	791	58,1	56,3	55,7
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?	175	641	1261	1365	70,3	69,5	69,0
Arbejde-familie konflikt total	520	1624	2584	2156	64,2	62,9	62,4

■ Aabenraa Kommune - 2018
■ Aabenraa Kommune - 2016
■ Aabenraa Kommune - 2014

Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere

73,0

Tillid er et nøgleord til forståelse af kulturen på en arbejdsplads. Tillid handler om, hvorvidt man tror på hinanden i det daglige. Tillid handler også om, at medarbejderne frit kan give udtryk for holdninger og følelser uden at være bange for negative reaktioner.



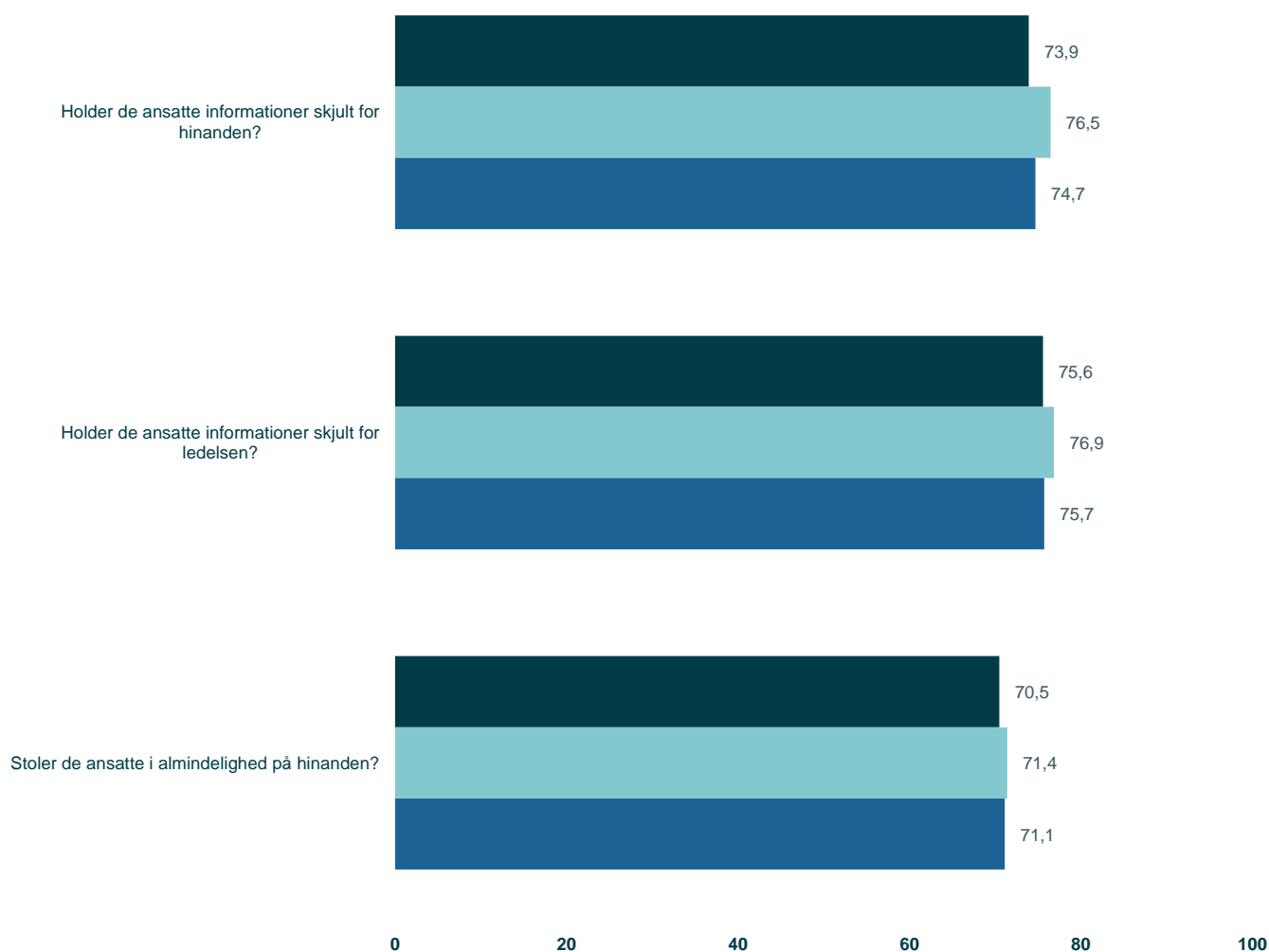
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	40	125	910	1721	646	70,4	74,2	69,6
Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	30	88	590	1786	948	75,7	78,6	74,8
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere total	70	213	1500	3507	1594	73,0	76,4	72,2

Tillid og troværdighed mellem de ansatte

73,3

Denne dimension handler om, hvordan medarbejderne oplever den gensidige tillid, og om de holder informationer skjult for ledelsen.



Tillid og troværdighed mellem de ansatte

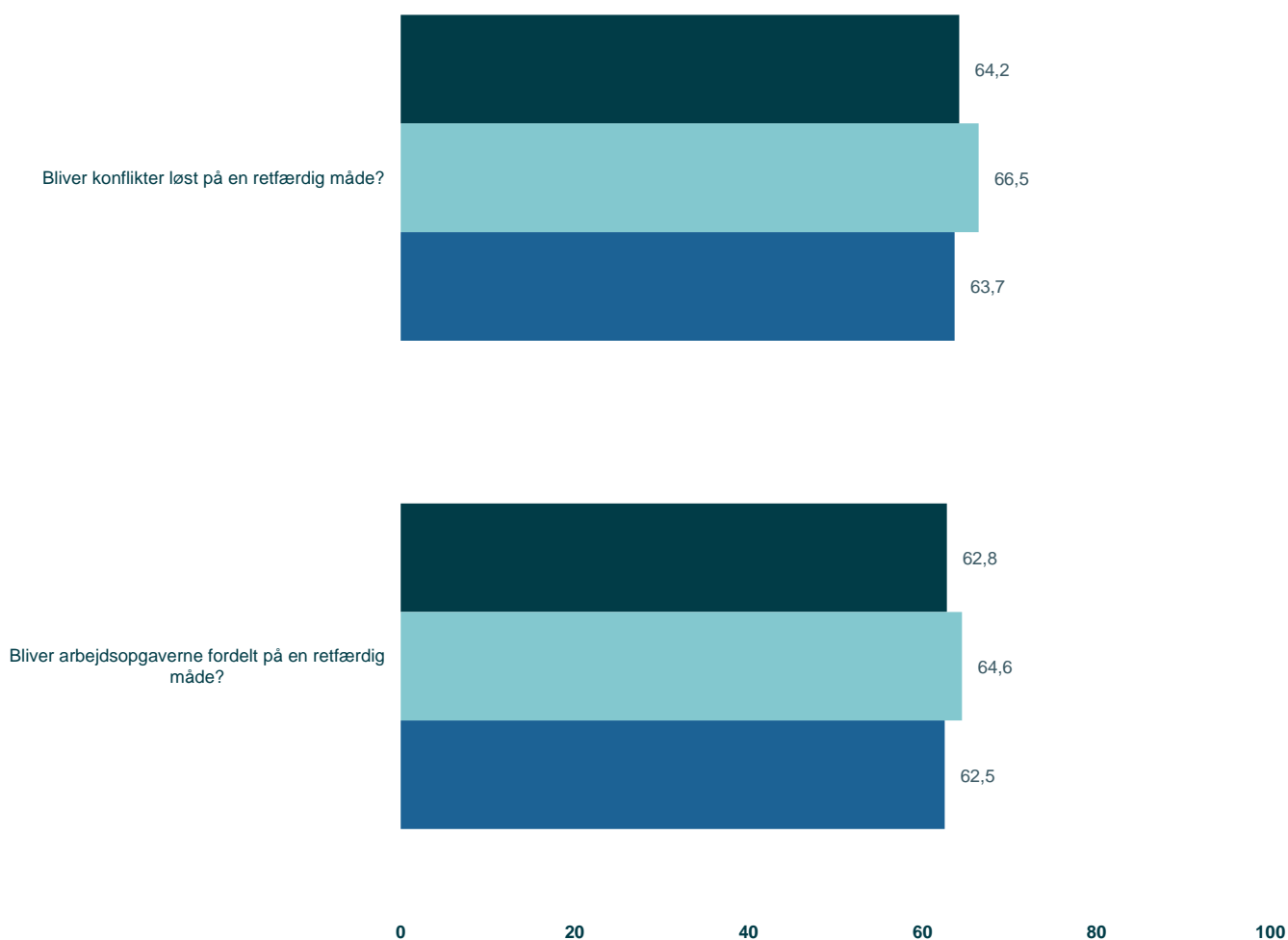
	I meget ringe grad	I ringe grad	Dølvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014
Holder de ansatte informationer skjult for hinanden?	1134	1251	869	151	37	73,9	76,5	74,7
Holder de ansatte informationer skjult for ledelsen?	1206	1292	793	120	31	75,6	76,9	75,7
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?	46	152	888	1647	709	70,5	71,4	71,1
Tillid og troværdighed mellem de ansatte total	2386	2695	2550	1918	777	73,3	74,9	73,8

■ Aabenraa Kommune - 2018
■ Aabenraa Kommune - 2016
■ Aabenraa Kommune - 2014

Retfærdighed og respekt

63,5

Retfærdighed og respekt er centrale værdier på arbejdspladsen. Retfærdighed handler om, hvordan tingene bliver besluttet og det resultat der kommer ud af det.



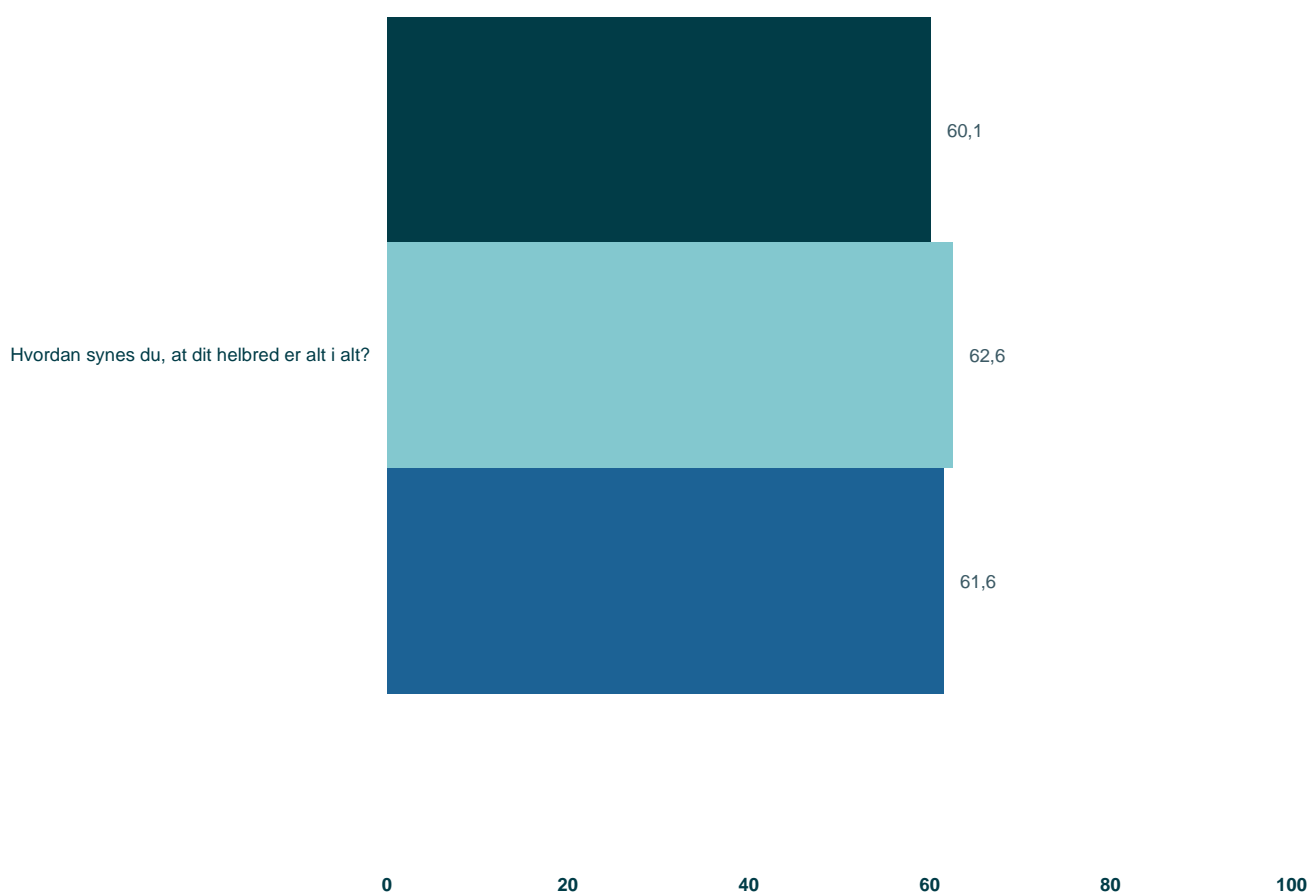
Retfærdighed og respekt

	I meget ringe grad	I ringe grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	2018	2016	2014
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	75	224	1241	1473	429	64,2	66,5	63,7
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	77	235	1344	1420	366	62,8	64,6	62,5
Retfærdighed og respekt total	152	459	2585	2893	795	63,5	65,5	63,1

Selvurderet helbred

60,1

Selvurderet helbred er medarbejderens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand. Medarbejdernes vurdering af egen helbredstilstand hænger i nogle tilfælde sammen med eksempelvis fravær og tidlig pension.



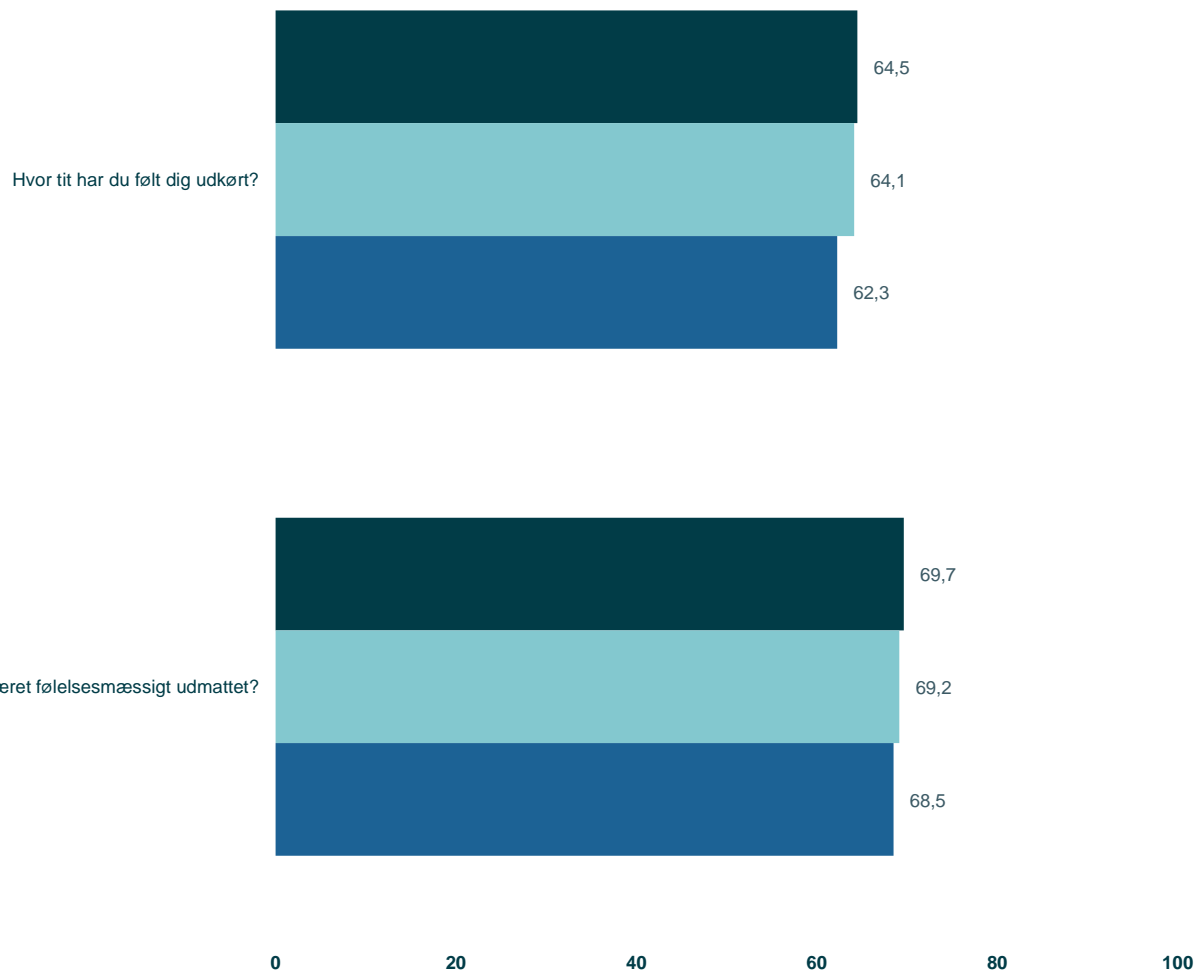
Selvurderet helbred

	Dårligt	Mindre godt	Godt	Vældig godt	Fremragende	2018	2016	2014
Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?	65	464	1384	1073	456	60,1	62,6	61,6
Selvurderet helbred total	65	464	1384	1073	456	60,1	62,6	61,6

Udbrændthed

67,1

Udbrændthed handler om graden af fysisk og psykisk træthed/udmattelse. En høj grad af udbrændthed hænger sammen med højt fravær, arbejdsophør, søvnbesvær og risiko for hjertesygdom.



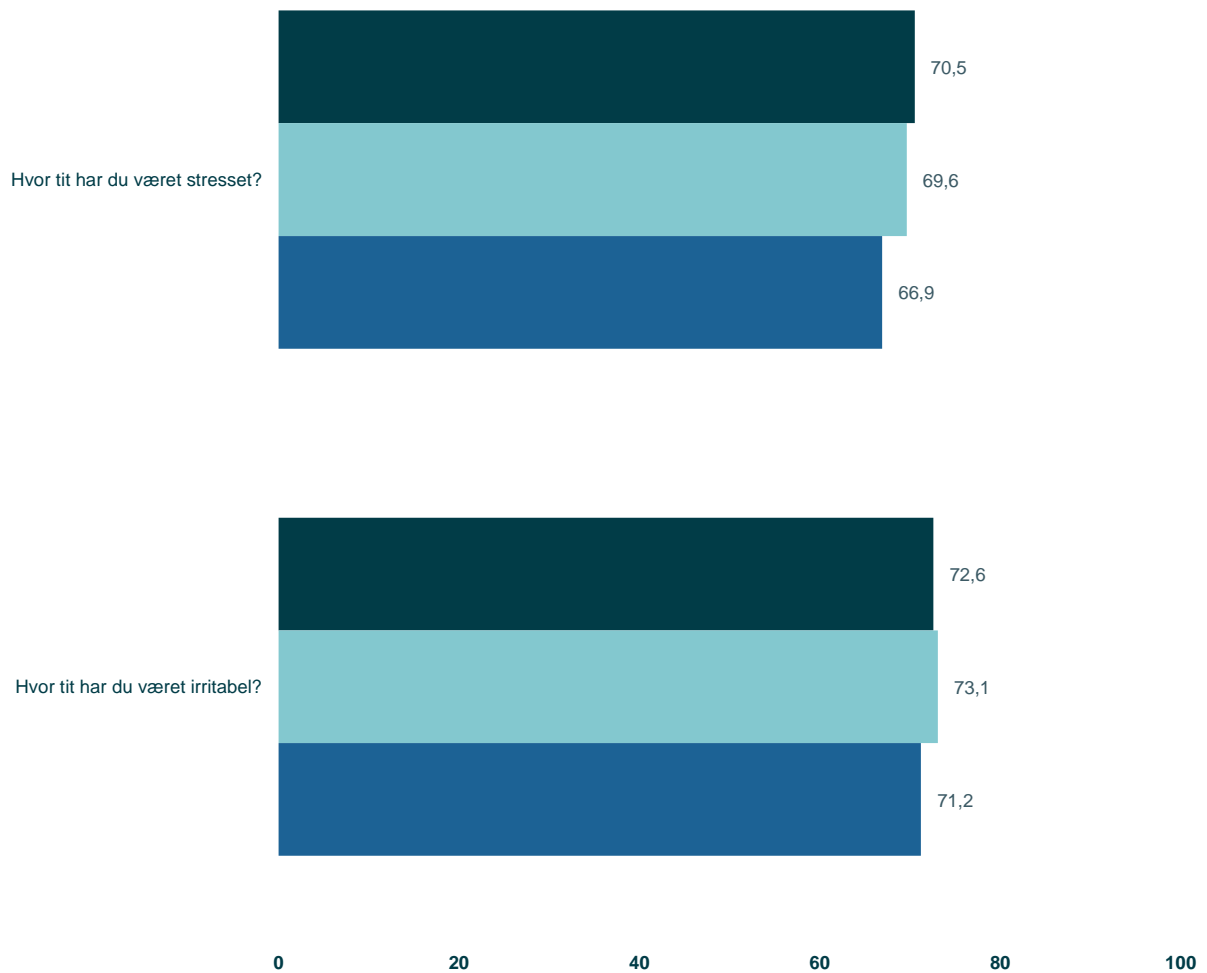
Udbrændthed

	En stor del af tiden					2018	2016	2014
	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt			
Hvor tit har du følt dig udkørt?	55	413	851	1725	398	64,5	64,1	62,3
Hvor tit har du været følelsesmæssigt udmattet?	40	358	682	1580	782	69,7	69,2	68,5
Udbrændthed total	95	771	1533	3305	1180	67,1	66,6	65,4

Stress

71,6

Korttids-stress kan være nyttigt og godt, når medarbejdere skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet.

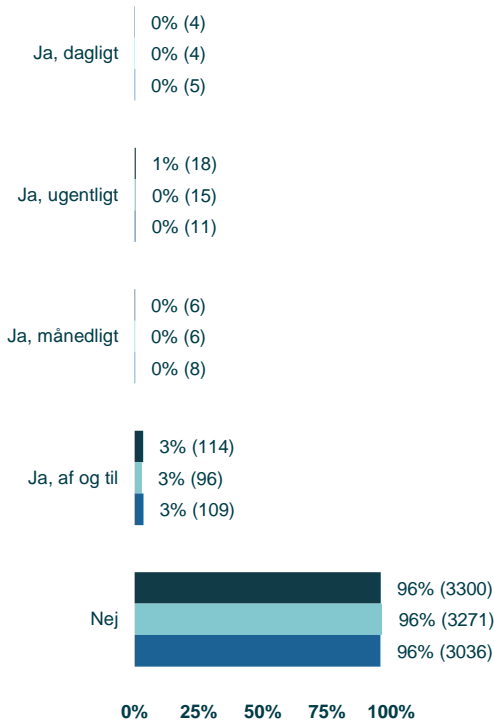


Stress

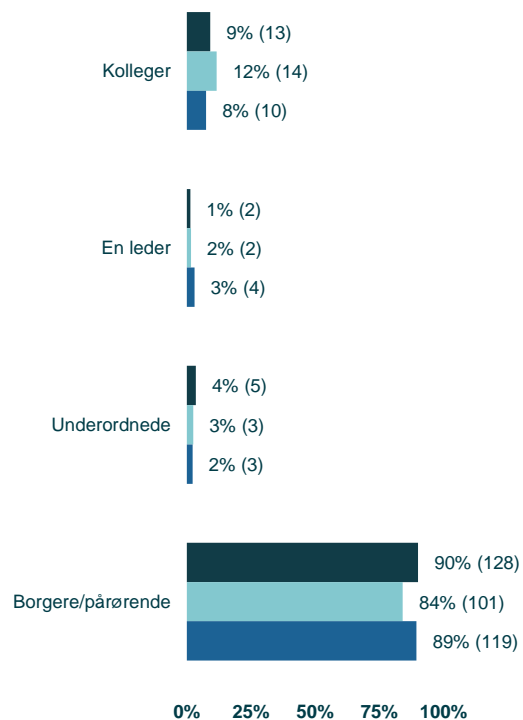
	En stor del af tiden					2018	2016	2014
	Hele tiden	En stor del af tiden	En del af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt			
Hvor tit har du været stresset?	36	283	702	1662	759	70,5	69,6	66,9
Hvor tit har du været irriteret?	19	232	540	1921	730	72,6	73,1	71,2
Stress total	55	515	1242	3583	1489	71,6	71,4	69,1

Resultater - Krænkende adfærd

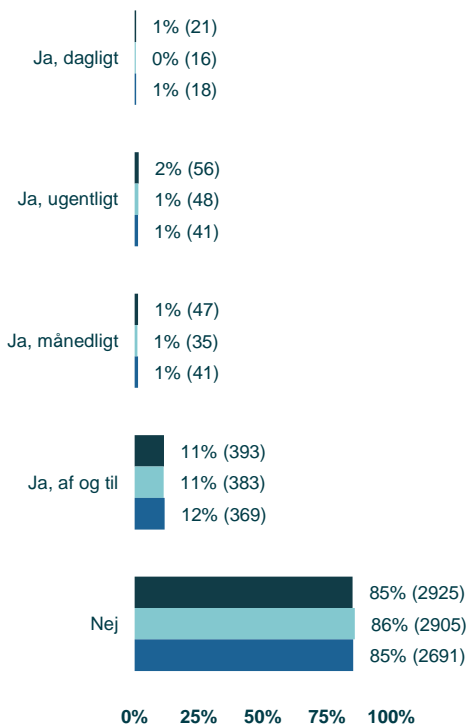
Uønsket seksuel opmærksomhed - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads?



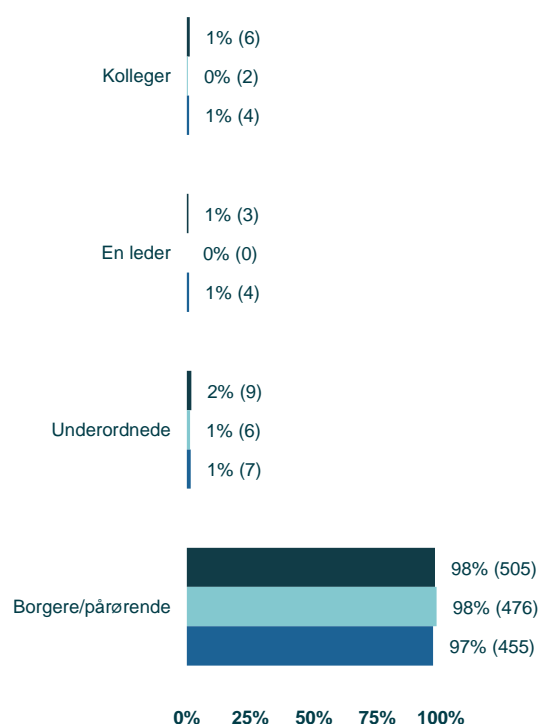
Uønsket seksuel opmærksomhed - Hvis ja, fra hvem?



Trusler om vold - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?

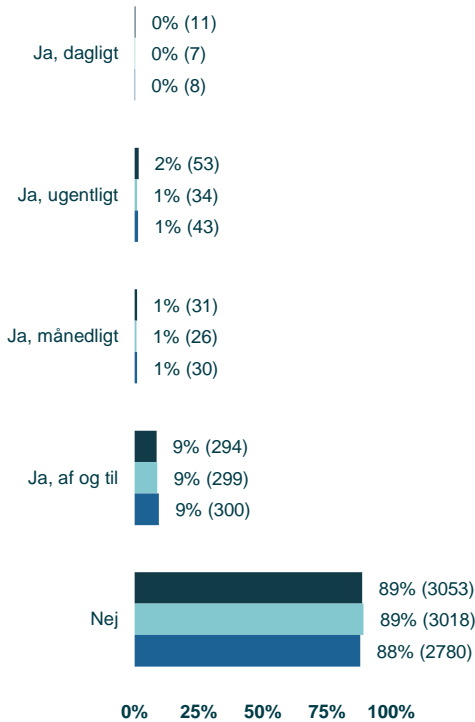


Trusler om vold - Hvis ja, fra hvem?

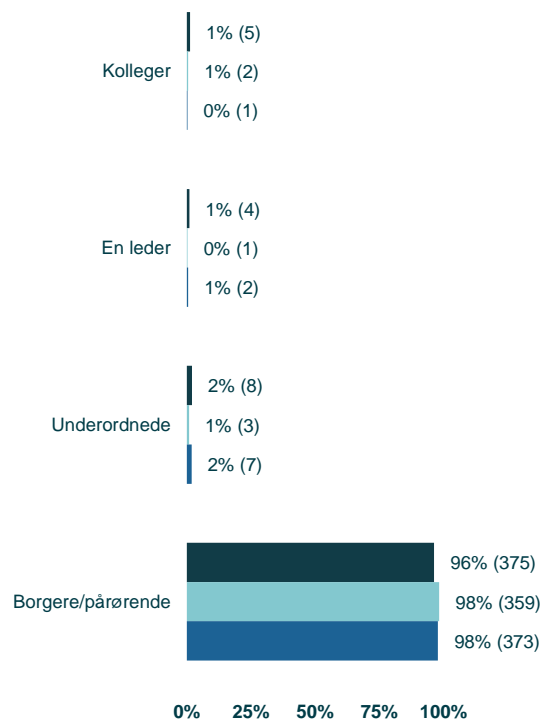


Resultater - Krænkende adfærd

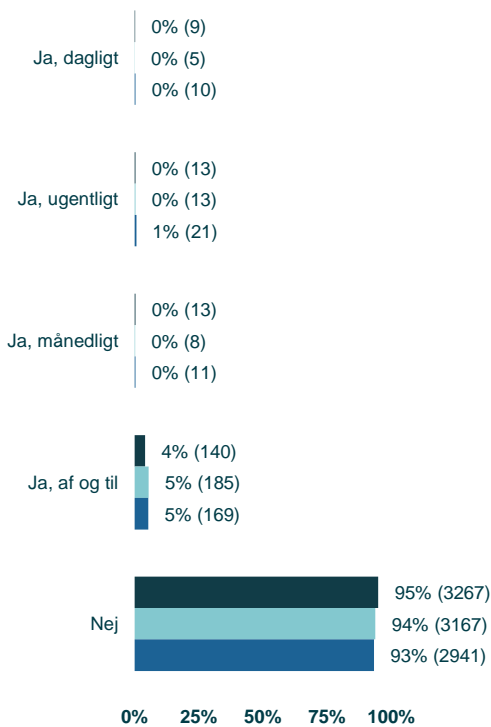
Fysisk vold - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?



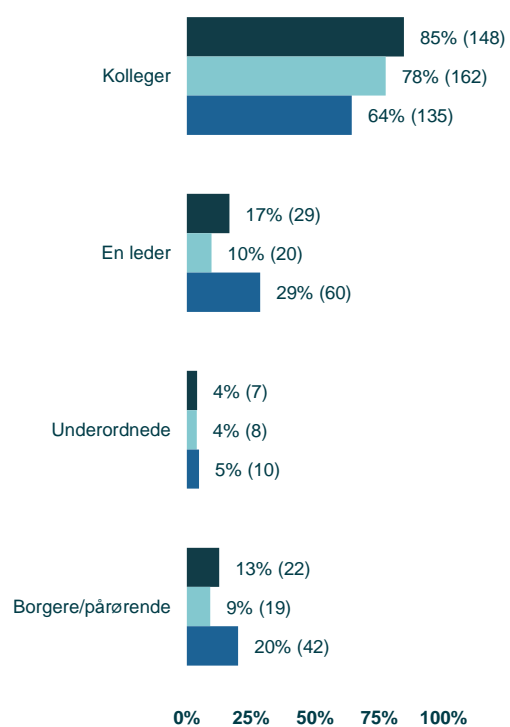
Fysisk vold - Hvis ja, fra hvem?



Mobning - Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?



Mobning - Hvis ja, fra hvem?



Hvad så nu?

Det er vigtigt at trivselsundersøgelsens resultater bliver fulgt op på med konkrete initiativer på jeres arbejdsplads og at I bruger anledningen til at drøfte og arbejde med jeres trivsel lokalt. En trivselsundersøgelse der ikke bliver efterbehandlet på arbejdspladsen kan have negativ indvirkning på trivslen, da det kan skabe frustration hos den enkelte medarbejder.

Denne rapport er blot en del af jeres kortlægning af trivslen på arbejdspladsen. I kan nu med afsæt i rapporten blandt andet drøfte;

- Hvordan er helhedsindtrykket?
- Er der noget der overrasker?
- Er der dimensioner i rapporten som skiller sig ud?
- Hvilke resultater er særligt vigtige for jeres arbejdsplads?
- Er der sket en forbedring af trivslen siden sidste trivselsmåling?

Trivsel hænger nøje sammen med at kunne udføre et meningsfuldt arbejde sammen med gode kolleger i velfungerende rammer. Ved at sørge for en god, tillidsfuld og fælles dialog om trivsel i tilknytning til jeres kerneopgave, er trivselsarbejdet godt i gang.

På medarbejderportalen kan du finde inspiration til det videre arbejde med trivsel og psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Har du brug for hjælp?

Henriette Daabeck

MED- og arbejdsmiljøkonsulent

Tlf.: 7376 7701

Mail: HAD@aabenraa.dk

Mathilde Tranbjerg Vammen

MED- og arbejdsmiljøkonsulent

Tlf.: 7376 8976

Mail: MTV@aabenraa.dk



analyzer