

I 2008 HAVDE DRs ORGANISATION FOKUS PÅ AT LAVE PROGRAMMER OG TJENESTER MED BRUGERNE I CENTRUM. DR ARBEJDEDE OGSÅ PÅ AT FÅ FLERE KVINDER I LEDELSE OG UDVIKLE EN LIVSFASEPOLITIK TIL ALLE DRs MEDARBEJDERE MED FOKUS PÅ FLEKSIBILITET I ALLE ARBEJDSLIVETS FASER.

PÅ DE FØLGENDE SIDER BESKRIVES NOGLE AF DRs ORGANISATORISKE INDSATSER, OG DER GIVES EN PRÆSENTATION AF DRs BESTYRELSE OG DIREKTION SAMT AF LEDELSESSTRUKTUREN I DR.

organisa tion

DRs ORGANISATION

Øgede krav om samarbejde på tværs i hele DR

I 2008 stod DR Byen færdig, og de sidste medarbejdere flyttede ind. Det betyder, at DR Byen rummer en mangfoldighed af medarbejdere – fra musikere og journalister til it-specialister og snedkere – med forskellige fagligheder og kvalifikationer. Formålet med DR Byen er netop at skabe de bedste rammer for samarbejde og kreativitet og dermed give danskerne endnu bedre programmer og tjenester. Når mediebildet ændrer sig så markant i disse år, og udbredelsen af nye mobile og digitale teknologier gør danskernes medieforbrug mere individuelt, så øges kampen om brugernes opmærksomhed. Det kræver helt nye produktionsformer for tv, radio og internet, og DR Byen er fremtidssikret til at udnytte disse muligheder og opnå de mest optimale løsninger.

Brugerne i centrum

Udover de fysiske strukturer har DR også indført en mere markedsorienteret organisationsmodel, hvor brugerne af DR er sat i centrum (se næste side). Det er en organisationsstruktur, der understøtter

det overordnede mål om at sikre relevante programmer og tilbud til hele Danmark. DR Medier fungerer som brugernes ambassadører i DR og skal kende brugernes mediebehov og adfærd samt have kendskab til konkurrenterne og andre væsentlige interessenter. Denne viden bliver brugt til udviklingen af DRs programstrategi og programplanlægning og i samarbejdet med DR Programproduktion og DRs eksterne producenter og leverandører. I DR Programproduktion har DR samlet de mange kreative og journalistiske kræfter, der udvikler og producerer alt fra nyheder og aktualitet til drama og underholdning – og på alle DRs medieplatforme. I en ring omkring kernefunktionerne har DR samlet de fællesfunktioner, som understøtter både DR Medier og DR Programproduktion. Det gælder Juridisk Politisk Sekretariat, Økonomi, Human Resource (HR), Teknologi & Service (TES) og Kommunikation.

Innovationsstrategi

I forlængelse af denne måde at organisere sig på har DR indført en

innovationsstrategi, der går ud på at implementere en brugerorienteret innovationskultur, således at der på tværs af DR udvikles fælles sprog og metoder i forhold til udvikling af programmer, andre produkter og strategier. DRs innovationsstrategi er funderet i 'De fem Innovationsdiscipliner', således som de er udviklet på Stanford Research Institute (SRI) i Californien. De fem discipliner består af:

- Vigtige brugerbehov
- Værdiskabelse
- Innovationsildsjæle
- Innovationsteams
- Fælles retning i organisationen

DR skal fortsat udvikle nye, kvalitative tilbud til brugerne for at fastholde en stærk og værdifuld relation til alle danskere. Forudsætningen er hurtigt og præcist at kunne udvikle nye tilbud, og dette stiller store krav til DRs innovationsevne.

Mobilitet skaber kreativitet

I en stor medievirksomhed som DR, hvor kreativitet er en af de vigtigste drivkræfter, er det afgørende, at DR-ansatte har mulighed for at arbejde på tværs af organisationen. Mobilitet indeholder gode muligheder for at spille en positiv rolle i udviklingen af DRs programmer og den enkeltes kompetence. Mange DR-ansatte er allerede meget mobile i dag og skifter ofte job internt i DR. I 2008 iværksatte DR en samlet plan for en større grad af systematisering af mobiliteten og for initiativer til at gøre det lettere at være mobil og synliggøre mulighederne over for endnu flere DR-ansatte.

DRs MARKEDSORIENTEREDE ORGANISATIONSMODEL



Note: Et mere detaljeret organisationsdiagram findes på s. 232-233

Kvinder i ledelse i DR

DR arbejder strategisk med at få flere kvinder i ledelsen, da det både skaber et bredere rekrutteringsgrundlag og samtidig afspejler DRs seere, lyttere og brugere. DR underskrev i 2008 Velfærdsministeriets "Charter for flere kvinder i ledelse". Charteret betyder, at virksomhederne skal have en plan med mål og aktiviteter for at øge andelen af kvindelige ledere. DR vil herigennem medvirke til at inspirere og blive inspireret af andre virksomheder til at sætte fokus på at få flere kvinder i ledelsen. Det var derfor glædeligt, da DR i 2008 modtog en stafet fra Velfærdsministeriet, der skal ansøre danske virksomheder til at ansætte flere kvindelige ledere.

50 procent i 2015

I DR er målet en ligelig fordeling mellem kvinder og mænd i DRs ledelse i 2015, og dette er et ambitiøst mål, som kræver en målrettet indsats. Men arbejdet har allerede båret frugt. I 2005, da målet blev sat af DRs direktion, var der 28 procent kvinder i DRs lederstillinger. Ved udgangen af 2008 lå tallet i DR på 37 procent. Et kig ind i direktionslokalet i DR vil afsløre, at der blandt de otte deltagende direktører er fire kvinder. I 2008 modtog DR desuden kvindenetværket K2's pris for arbejdet.

DRs indsatsområder for flere kvinder i ledelse:

- Målsætning om 50 pct. kvindelige deltagere på DRs lederudviklingsprogrammer.
- Mentorordning til alle ledere og lederkandidater.
- At rekrutterende chefer tilstræber, at begge køn er repræsenteret ved første-runde-samtaler til chef- og lederstillinger.
- Dialog om ledelseskariere i forbindelse med jobsamtalerne - kursustilbud til chefer.
- Årlige temamøder for chefer, som sætter "Kvinder og ledelse" på dagsordenen.
- Chefdeltagelse i netværk med andre underskrivere af "Charter for flere kvinder i ledelse".
- Exit-spørgeskemaer.
- Intern og ekstern kommunikation om projektet.

Livsfasepolitik i DR

I 2008 har DR sat fokus på fleksibilitet for den enkelte medarbejder i alle arbejdslivets faser og ikke kun i forbindelse med seniorårene, hvor virksomheder traditionelt sætter ind med tilbud om fleksibilitet. I DR mener vi ikke, at behov for fleksibilitet nødvendigvis knytter sig til en bestemt alder, men snarere bestemmes af, hvilken livsfase den

enkelte ansatte befinder sig i. DR arbejder således på at fremme et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor arbejdslivet i videst muligt omfang tilrettelægges fleksibelt i forhold til den enkeltes livsfaser.

Fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen

I DRs personalepolitik lægger vi

vægt på det gensidige ansvar for at skabe balance mellem arbejdsliv og familie- og fritidsliv. Med henblik på at få arbejde og privatliv til at hænge sammen tilbyder DR så vidt muligt fleksibilitet i den daglige arbejdstilrettelæggelse. Det betyder bl.a., at DR-ansatte har medindflydelse på tilrettelæggelse af eget arbejde i forhold til tid og sted. Der er dog områder og arbejdsopgaver, specielt i DRs produktion, hvor muligheden for fleksibilitet er stærkt begrænset. Her drøfter chef og medarbejder, hvordan man sammen kan tilrettelægge en dagligdag, som i videst muligt omfang efterlever målsætningen om fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen.

ARBEJDSMILJØ

Arbejdspladsvurderinger (APV)

I første kvartal af 2008 gennemførte DR en årlig arbejdspladsvurdering, der kortlægger det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. På baggrund af undersøgelsen udarbejdes handlingsplaner, der skal være med til at sikre lokale forbedringer, hvor det er nødvendigt. I 2008 bidrog arbejdspladsvurderingerne især til at give et større indblik i de problemer, der er med indeklimaet i Segment 2, der udgør et af de i alt fire segmenter i DR Byen.

Indeklima i DR Byen skal forbedres

I starten af 2008 fik DR påbud fra Arbejdstilsynet om at forbedre af indeklimaet i DR Byens Segment 2, hvilket DR på det tidspunkt allerede

var i gang med at løse. Påbuddet gav anvisninger på, hvilke forhold i indeklimaet der skulle være fokus på at forbedre og gav frist frem til efteråret 2010 til at få løst opgaven. Desuden påbød Arbejdstilsynet DR at anvende en ekstern rådgiver, der skal følge opgaven.

DR har modtaget en rapport fra konsulentfirmaet Rambøll Danmark, der dokumenterer, at problemerne med indeklimaet i DR Byens Segment 2 skyldes, at bygningens klima- og ventilationssystemer fra starten har været underdimensionerede. Der er tale om omfattende udbedringer, som kommer til at tage tid. Kort fortalt er problemet, at glasarealerne på facade og tag er for store, mens varme- og kølingsanlæggene har

utilstrækkelig kapacitet. Rapporten anbefaler forskellige måder at udbedre manglerne på og fastslår, at udgifterne til udbedringerne vil være i størrelsesorden 35- 55 mio. kr.

Natarbejde

I foråret 2008 blev de medarbejdere i DR, der har natarbejde, tilbudt helbredssamtaler med en læge med henblik på at vurdere, om natarbejdet påvirkede deres helbred. Ved mistanke om helbredsmæssige konsekvenser af natarbejdet ville medarbejderne blive henvist til nærmere undersøgelse hos egen læge. Ved natarbejde forstås arbejde, hvor mindst 3 timer af den daglige arbejdstid ligger i natperioden, dvs. mellem kl. 22 og kl. 05 - eller arbejde, hvor mindst 300 timer årligt ligger i natperioden. 23 medarbejdere fik tilbudt samtalen, og 11 tog imod tilbuddet. Ingen af disse havde helbredsmæssige problemer i forbindelse med natarbejdet.

Arbejdsulykker

I 2008 blev der af DR anmeldt 17 arbejdsulykker med efterfølgende fravær mod 23 i 2007. Ulykkerne medførte i 2008 423 fraværsdage mod 327 fraværsdage i 2007. En enkelt ulykke med forvriddning af et knæ bærer hovedparten af fraværsdagene.

Udover ulykker med fravær har DR i forebyggelsesøjemed også fokus på arbejdsuheld uden fravær og 'næsten ulykker'. Således bliver der fulgt op på de enkelte hændelser både lokalt med evalueringer og i sikkerhedsudvalgene, hvor man sætter ind, hvis der tegner sig et mønster omkring bestemte hændelser.

FAKTA OM DRs PERSONALE

DRs ansatte er aldersmæssigt jævnt fordelt mellem unge, erfarne og ældre medarbejdere. Det afspejles også i gennemsnitsalderen på 43 år.

Knap 60 pct. af DRs ansatte er mænd og godt 40 pct. kvinder.

Aldersfordelingen mellem de to køn er meget ens. De mandlige ansatte

er i gennemsnit en anelse ældre end kvinderne.

Ledelsen i DR udgør 7 pct. af den samlede arbejdsstyrke, og de fordeles sig med næsten 37 pct. kvinder og 63 pct. mænd.

Vidste du:

- At omkring 1/3 af DRs medarbejdere er journalister (forstået som medlemmer af Dansk Journalistforbund).
- At DR har over 150 musikere og sangere ansat.
- At DR har godt 2.700 månedslønnede.
- At DR Byen på Amager huser knap 85 pct. af de ansatte i DR, mens Jylland tegner sig for ca. 13 pct. Resten er fordelt på Sjælland, Fyn og Bornholm.

*Læs om DRs ansatte i afsnittet DR Nøgletal (s. 156).

TABEL 1

DRs PERSONALE EFTER KØN OG ALDER		
	Kvinder	Mænd
U. 25 år	3%	3%
25-29	9%	8%
30-34	15%	13%
35-39	15%	16%
40-44	17%	15%
45-49	11%	13%
50-54	10%	11%
55-59	11%	11%
60-	8%	11%

TABEL 2

DRs PERSONALE FORDELT PÅ KØN OG GNS. ALDER		
	Andel	Gns. alder
Kvinder	42%	43
Mænd	58%	44
I alt	-	43

TABEL 3

LEDELSE I DR	
Andel ifht. alle ansatte i DR	7%
Kvinder	36,7%
Mænd	63,3%
Gns. alder	46 år

LEDELSEN AF DR

DR er en selvstændig offentlig institution, hvis rammer fastsættes af Folketinget og kulturministeren. Licensen fastsættes af Folketinget og giver DR mulighed for at løfte en række samfundsmæssige og kulturelle opgaver. I dette afsnit beskrives den formelle ledelsesstruktur i Danmarks eneste

fuldt licensfinansierede public service-virksomhed. Desuden gives en præsentation af DRs bestyrelse og direktion samt en plan over DRs organisation.

Bestyrelsen

DRs bestyrelse er DRs øverste ledelse. Det vil i praksis sige, at det er bestyrelsen, der har ansvaret for, at DR opfylder de krav, som lovgivningen og Public service-kontrakten stiller. Det er således bestyrelsen, som har det overordnede ansvar for programmerne, og som lægger retningslinjerne for DRs strategiske mål samt kontrollerer, at disse retningslinjer overholdes. Det er også bestyrelsen, der ansætter generaldirektøren og de øvrige medlemmer af DRs direktion.

Bestyrelsen består af 11 medlemmer, som vælges for en periode på fire år. Kulturministeren udpeger tre medlemmer af bestyrelsen, heriblandt formanden. Folketinget udpeger seks medlemmer og DRs medarbejdere to medlemmer. Kulturministeren vælger næstformanden blandt de medlemmer, der er

udpeget af Folketinget. Det tilstræbes, at bestyrelsen sammensættes, så den repræsenterer mediemæssig, kulturel, ledelsesmæssig og erhvervmæssig indsigt. Bestyrelsen mødes ca. 10 gange årligt.

Bestyrelsesmøder

Generaldirektøren indkalder efter formandens bemyndigelse til bestyrelsesmøder, der holdes ca. 10 gange årligt, herunder til et strategimøde af to dages varighed. Bestyrelsens møder ledes af formanden eller ved dennes forfald af næstformanden. Det er formanden, som tegner bestyrelsen, og det er alene formanden, der udtaler sig på bestyrelsens vegne. Generaldirektøren deltager i bestyrelsesmøderne og har ret og pligt til at deltage i forhandlingerne. Den øvrige direktion deltager normalt i bestyrelsens møder, med mindre formanden og generaldirektøren aftaler andet. Rigsrevisionen og den interne revision deltager i bestyrelsesmøder under behandlingen af regnskaber mv., der påtegnes af revisorerne. Herudover kan andre medarbejdere i DR deltage efter

aftale mellem formanden og generaldirektøren.

Efter bestyrelsesmøderne søger generaldirektøren for - efter formandens bemyndigelse - at der udarbejdes et beslutningsreferat fra bestyrelsesmøderne. Referatet udsendes til bestyrelsesmedlemmerne og godkendes med evt. korrektioner på det efterfølgende bestyrelsesmøde.

Direktionen

DRs generaldirektør har det daglige programansvar og er ansvarlig i forhold til medieansvarsloven. Direktionen består foruden generaldirektøren af en mediedirektør med ansvar for programudbuddet og andre ydelser på radio, tv og

nye medier, en programproduktionsdirektør med ansvar for DRs programproduktion til alle medier samt en økonomidirektør med ansvar for drift og administration af DR. Udover det daglige programansvar har generaldirektøren sammen med den øvrige direktion ansvaret for DRs langsigtede strategi, DRs programstrategier, DRs produktioner samt den daglige administrative, økonomiske og ansættelsesmæssige ledelse af DR. Herudover er det direktionens ansvar at kontrollere opfyldelsen af handlingsplanerne for organisationen. Direktionen mødes én gang ugentligt.

Til direktionen er desuden tilknyttet fire stabsfunktioner: Juridisk Politisk Sekretariat, DR Kommunikation, DR Teknologi & Service samt DR HR.

DRs BESTYRELSE

1. Michael Christiansen

Formand for DR-bestyrelsen siden november 2008. Efter færdiggørelse af jurastudiet ved Københavns Universitet ansat i Justitsministeriet 1970-88 sluttende som afdelingschef. Departementschef i Forsvarsministeriet 1988-92. Lektor ved Københavns Universitet i strafferet 1971-83. Chef for Det Kongelige Teater 1992-2008. Tidligere medlem af og formand for bl.a. Sund & Bælt Holding A/S og J. Lauritzen Holding A/S.

2. Ole Hyltoft

Bestyrelsesmedlem siden januar 2007 og næstformand siden februar 2009. Forfatter, har siden 1968 udgivet godt en snes skønlitterære bøger foruden en række debatbøger. Cand. mag. i dansk og engelsk. Ansat i Kulturministeriet 1962-68. Bog- og kultureddaktør ved Aktuelt 1970-81. Formand for Socialdemokratiets Kulturudvalg 1975-86. Initiativtager til kunstmuseet Arken, medlem af bestyrelsen for Arken 1994-97.

3. Trine Gregorius

Bestyrelsesmedlem siden september 2008. Uddannet journalist fra Danmarks Journalisthøjskole i 1989. Tidligere ansat i DR ved blandt andet Radioavisen og P3. Senere ansat på TV 2. Siden 2003 freelancer, forfatter og oplægsholder.

4. Torben Dalby Larsen

Bestyrelsesmedlem siden januar 2007. Fungerende formand fra juni 2008 til november 2008. Chefredaktør for Dagbladet Ringsted-Køge-Roskilde fra 1985 samt for Frederiksborg Amts Avis fra 1992, tillige adm. direktør for Udgiverselskabet Dagbladet A/S fra 1986 og for Sjællandske Medier A/S fra 2008. Siden 1983 bestyrelsesmedlem og formand i en række presseorganisationer, heriblandt Danske Dagblades Forening og Ritzaus Bureau. Er bestyrelsesformand for Den Danske Presses Fælles-Indkøbsforening, medlem af Dansk Arbejdsgiverforenings forretningsudvalg og medlem af PFA Pensions bestyrelse.

5. Stig Paulsen

Bestyrelsesmedlem og medarbejderrepræsentant siden januar 2007. Tv-tekniker i DR siden 1986. Formand for de faglige DR-organisationers Kontaktudvalg siden 2001.

6. Lars L. Nielsen

Bestyrelsesmedlem siden september 2008. Kommunikationsdirektør i Finansrådet siden juli 2006. Næstformand i Dansk Kommunikationsforening. Tidligere medlem af TV2/Lorrys bestyrelse. Sekretariatsleder i Den Danske Europabevægelse 1994-1999. Ansat i Det Radikale Venstre 1999-2006 som pressechef, samt sekretariatsleder i perioden 2004-2006.

7. Lone Færch

Bestyrelsesmedlem siden januar 2007. Adm. direktør for Færch Holding A/S. Næstformand for R. Færch Plast A/S. Bestyrelsesmedlem i Realdania og Færchfonden. Medlem af Vækstforum, Region Midtjylland.

8. Aage Frandsen

Bestyrelsesmedlem siden januar 2007. Cand.mag. i samfundsfag og historie. Tidl. studielektor ved Århus Akademi, student- og HF-kursus. Medlem af SFs hovedbestyrelse 1972-2006 og formand for SFs folketingsgruppe fra 2001 til 2005. Medlem af Folketinget i flere perioder fra 1971 til 2005, herunder medieordfører 1994 til 2005. Formand for Frijsenborg Efterskole.

9. Katrine Winkel Holm

Bestyrelsesmedlem siden 2007. Teolog, har i en kortere periode arbejdet som præst og har udgivet flere bøger. Har siden 2005 været tilknyttet forskellige dagblade som kommentator. Næstformand i Trykkefrihedsselskabet.

10. Finn Poulsen

Bestyrelsesmedlem siden september 2008. Koncerndirektør i Bestseller A/S fra 1985. Medejer og adm. dir. i Bestseller Retail Europe. Organisatorisk næstformand, Det Konservative Folkeparti. Bestyrelsesformand for Bestseller Retail i en række lande samt i Retail-selskabet af 1. juni 2000, Den Jyske Cobrasamling A/S, Carl-Henning Pedersen & Else Alfelts Museum og Herning Konservative Vælgerforening, Fideikommiss til etablering af International Institut for Cobraforskning, Fontana Estate i både Tyskland og Danmark og Jorn Estate B.V. Desuden medlem af en række bestyrelser, bl.a. Jensens Bøfhus A/S, Herning Museum, Ravfehrn Invest og Kommanditselskabet 2H.

11. Mogens Rubinstein

Bestyrelsesmedlem og medarbejderrepræsentant siden januar 2003. Journalist i DR siden 1978.



DRs DIREKTION

1. Kenneth Plummer

Generaldirektør for DR fra august 2005. Tidligere ansættelser: Marketingdirektør hos Walt Disney Nordic 1989, adm. direktør hos Mattel Northern Europe 1993, adm. direktør hos Nordisk Film og medlem af Egmonts koncerndirektion 1999-2005. Bestyrelsesposter: Næstformand i nyhedsbureauet Ritzau. Formand for SIMI Fonden samt for Ronald A/S. Bestyrelsesmedlem i EBU (European Broadcasting Union). Adjungeret professor ved CBS (Copenhagen Business School).

2. Mette Bock

Programproduktionsdirektør i DR fra januar 2008 med ansvar for egenproduktion til alle DRs medier. Tidligere ansættelser: Prorektor ved Aarhus Universitet 2007, adm. direktør og chefredaktør JyskeVestkysten 2002, programdirektør i Scandinavian International Management Institute 1999, journalist Morgenavisen Jyllands-Posten 1998, direktør Muskelsvindfonden 1992, programchef Dansk Management Center 1989. Bestyrelsesposter: Bestyrelsesmedlem i Forum for Business Education, der er en del af FUHU.

3. David Hellemann

Økonomidirektør i DR fra januar 2007 med ansvar for DRs økonomistyring, licensadministration og -kampagner samt byggeprojektet DR Byen. Tidligere ansættelser: Ansat i Finansministeriet 1996, kontorchef fra 2001, afdelingschef for statens finanser fra 2005. Bestyrelsesposter: Næstformand i BSD (Broadcast Service Danmark).

4. Lars Grarup

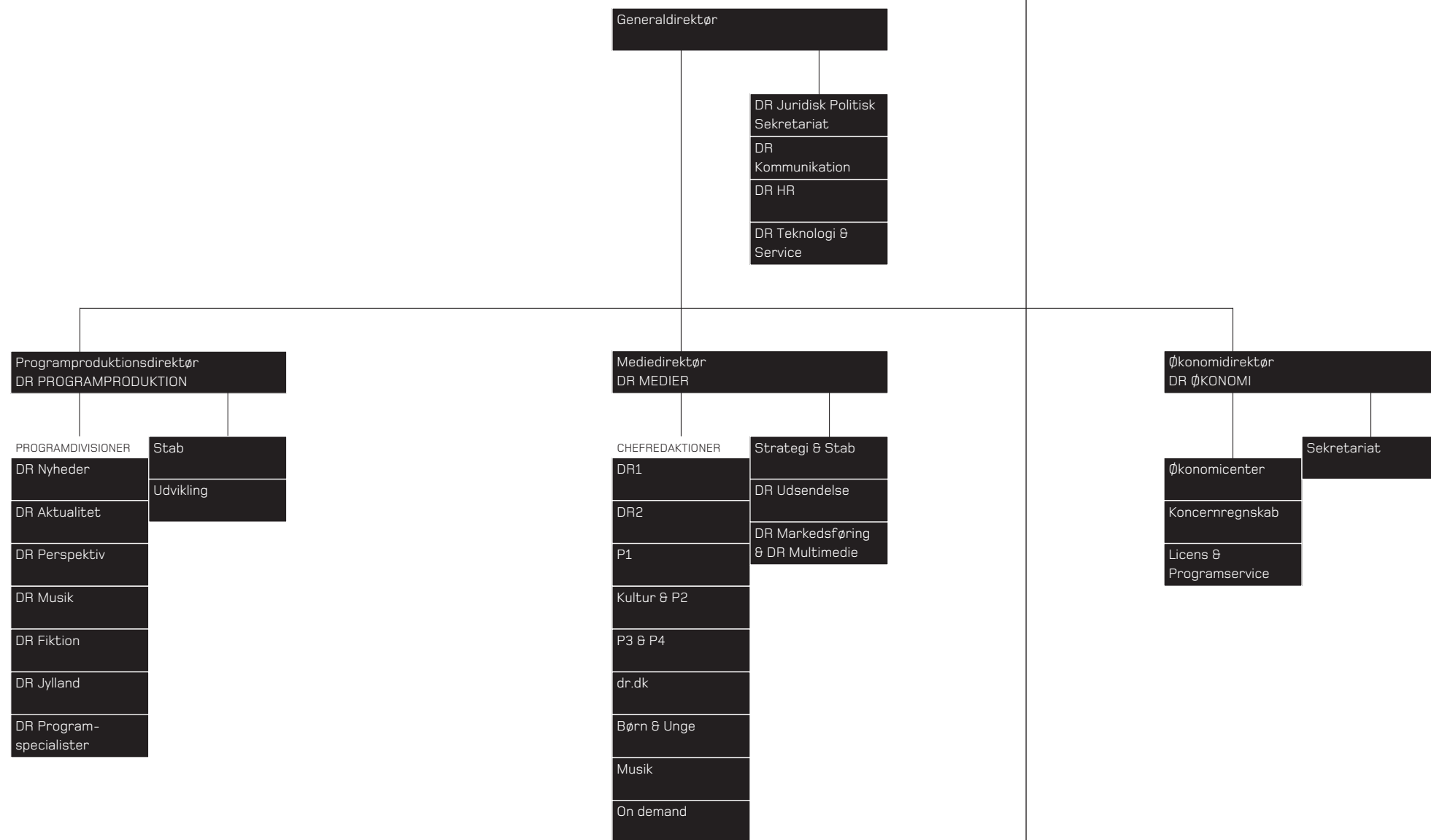
Mediedirektør i DR fra januar 2007 med ansvar for programudbud og andre ydelser på alle DRs medier. Tv-direktør i DR fra november 2004 med ansvar for tv og de nye medier. Tidligere ansættelser: Chef for DR1, programplanchef i TV 2/Danmark, souschef og stedfortrædende direktør for TV 2/Lorry, redaktionschef TV2/Lorry, dokumentarjournalist og siden redaktør for dokumentargruppen i TV 2/Lorry. Bestyrelsesposter: Bestyrelsesmedlem i BSD (Broadcast Service Danmark). Formand i BDM (Branceforum Digitale Medier). Bestyrelsesmedlem i IATA (The International Academy of Television Arts & Sciences).



GENERALDIREKTØREN HAR SAMMEN MED DEN ØVRIGE
DIREKTION ANSVARET FOR DRs LANGSIGTEDE

strategi

DRs ORGANISATION



DRs ADRESSER

DR

DR Byen
Emil Holms Kanal 20
0999 København C
Tlf. 35 20 30 40
Fax 35 20 26 44

DR Århus

Olof Palmes Allé 10-12
8200 Århus N
Tlf. 87 39 70 80
Fax 87 39 71 04
E-mail: draarhus@dr.dk

DR Licens & Programservice

Postbox 888
0999 København C
Tlf. 70 20 13 13
Fax 35 20 52 00
E-mail: Via www.dr.dk/licens
eller www.dr.dk/kontakt/dr

DR Kommunikation

DR Byen
Emil Holms Kanal 20
0999 København C
Tlf. 35 20 30 19
Fax 35 20 80 00
E-mail: drkommunikation@dr.dk

Øvrige DR-afdelinger

Se flere DR-adresser
på www.dr.dk/kontakt/dr

DRs regionalstationer

DR Nordjylland

Fredrik Bajersvej 9
9220 Aalborg Ø
Tlf. 96 35 76 00
Fax 96 35 76 76
E-mail: nord@dr.dk

DR Midt & Vest

Vestergade 1
7500 Holstebro
Tlf. 96 10 75 00
Fax 96 10 75 75
E-mail: vest@dr.dk

DR Østjylland

Olof Palmes Allé 10-12
8200 Århus N
Tlf. 87 39 70 00
Fax 87 39 74 50
E-mail: p4aarhus@dr.dk

DR Syd

H. P. Hanssensgade 9-11
6200 Aabenraa
Tlf. 73 33 79 99
Fax 73 33 79 33
E-mail: syd@dr.dk

P4 Trekanten

Den Hvide Facet 1
7100 Vejle
Tlf. 76 41 78 00
E-mail: trekanten@dr.dk

P4 Esbjerg

Torvegade 8
6700 Esbjerg
Tlf. 73 33 79 99
E-mail: sydweb@dr.dk

DR Fyn

Lille Tornbjerg Vej 10
5220 Odense SØ
Tlf. 63 15 77 00
Fax 63 15 77 63
E-mail: fyn@dr.dk

DR Sjælland

Vadestedet 1
4700 Næstved
Tlf. 55 75 34 00
Fax 55 75 34 34
E-mail: sjaelland@dr.dk

P4 Nordvestsjælland

Ahlgade 3
4300 Holbæk
Tlf. 55 75 34 41
E-mail: nordvestsjaelland@dr.dk

DR København

DR Byen
Emil Holms Kanal 20
0999 København C
Tlf. 35 20 68 00
Fax 35 20 68 66
E-mail: kbh@dr.dk

DR Bornholm

Åkirkebyvej 52
3700 Rønne
Tlf. 56 94 37 00
Fax 56 94 37 37
E-mail: bornholm@dr.dk