

Indkaldelse

Bestyrelsesmøde

14.12.18

Kl. 13.00 – 16.00

Frokost med studerende.

kl. 12.00 – 13.00

lokale 3.6

Lokale

3.6

Deltagere

Per Hjuler (PH)

Merete Due Paarup (MDP)

Jonas Smedegaard Buus (JSB)

Henriette Christiansen (HC)

Rune Kirt (RK)

Elsabeth Gerner Nielsen (EGN)

Anne-Mette Hummel Holm (AMH)

Lone Dalsgaard (LDA)

Eva Kappel (EKA)

Anne Louise Bang (ALB)

Tobias Tøstesen (TT)

Karina Sørensen (KS)

Henriette Frøslev Hjortshøj (HFH)

Christine Beate Husøz (CBH)

Afbud

Hans Christian Asmussen (HCA)

Sanna Lindberg (SL)

Karsten Uno Petersen (KUP)

Referent

Line Willemoes Jørgensen (LWJ)

Dagsorden

1. Frokostmøde med studerende fra DSR og studienævn (60 min.)
fra kl. 12.00 – 13.00
2. Godkendelse af dagsorden (5 min.)
3. Godkendelse af seneste referat (10 min.)
bilag 3.0_referat DSKD bestyrelsesmøde 041018
bilag 3.1_referat DSKD ekstra ordinært bestyrelsesmøde_skype_311018
4. Økonomi v. AMH (10 min.)
5. Strategi med særlig fokus på den fremtidige økonomi v. EGN og AMH (60 min.)
bilag 5.0_DSKD strategiske overvejelser_økonomi 2019 og frem
6. Status på skolens kvalitetsarbejde v. AMH (25 min.)
Herunder gennemgang af kvalitetsberetning 2017-18 v. Eva Kappel og videnstrategi 2018-21 v. Anne-Louise
bilag 6.0_DSKD Kvalitetsberetning 2017-2018
bilag 6.1_DSKD videnstrategi 2018-21
7. Resultat af trivselsundersøgelse og APV 2018 (15 min.)
bilag 7.0_DSKD trivselsundersøgelse 2018
bilag 7.1_DSKD APV 2018
8. Siden sidst v. EGN (20 min.)
Herunder beskæftigelse
bilag 8.0_beskæftigelse og relevans_dec. 2018
bilag 8.1_DSKD siden sidst dec. 2018 (eftersendes)
9. Lukket punkt (20 min.)
10. Evt. (10 min.)

Referat

Bestyrelsesmøde

04.10.18

Kl. 12.30 – 16.00

Lokale

1.2

Deltagere

Per Hjuler (PH)

Sanna Lindberg (SL)

Merete Due Paarup (MDP)

Jonas Smedegaard Buus (JSB)

Karsten Uni Petersen (KUP)

Henriette Christiansen (HC)

Rune Kirt (RK)

Hans Christian Asmussen (HCA)

Elsebeth Gerner Nielsen (EGN)

Anne-Mette Hummel Holm (AMH)

Lone Dalsgaard (LDA)

Eva Kappel (EKA)

Karina Sørensen (KS)

Henriette Frøslev Hjortshøj (HFH)

Afbud

Anne Louise Bang (ALB)

Tobias Tøstesen (TT)

Christine Beate Husøy (CBH)

Referent

Line Willemoes Jørgensen (LWJ)

1. Introduktionsrunde

PH bød velkommen og rettede en særlig velkomst til de tre nye medlemmer af bestyrelsen; Henriette Christiansen (udpeget af bestyrelsen), Rune Kirt og Hans Christian Asmussen (suppleanter valgt af repræsentantskabet).

Introduktionsrunde blev gennemført.

2. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

3. Godkendelse af seneste referat

bilag 2.0_referat DSKD bestyrelsesmøde 190618

LDA orienterede om, at det har været nødvendig med endnu en udskydning af møde mellem DSR og bestyrelsen grundet manglende tid og et snarligt formandsskifte i DSR. Møde fastlægges i fm. bestyrelsens møde i december. EGN tilføjede kort hertil, at akkrediteringen bør drøftes som del af mødet mellem DSR og bestyrelsen.

EGN orienterede om, at de kunstneriske uddannelser endnu ikke er blevet underlagt krav om, at dimittender skal finde ansættelse i Danmark efter endt uddannelse for ikke at tælle negativt på beskæftigelsesstatistikken. Forventningen er dog, at de kunstneriske uddannelser kobles på ordningen inden for de kommende år.

PH spurgte, jf. pkt. 5, hvorvidt der er planlagt ekstra investeringer, muliggjort af en bedre økonomi end budgetteret.

Hertil orienterede EGN om, at skolens vestlige gavl skal renoveres for ca. 1 mio. kr. Derudover vil der blive afsat midler til arbejde med at ansøge om fondsmidler til udvidet renovering og udbygning af skolen. Et arbejde der ønskes påbegyndt i nærmeste fremtid. Det har ikke været muligt at afsætte tid hertil før nu, bl.a. pga. akkrediteringsarbejdet, som har haft første prioritet.

Muligheder som en 'ny skole' vil kunne give drøftes kort.

Det blev vedtaget, at det undersøges, hvorvidt fonden der ansøges, kan lave en forundersøgelse af renoveringsprojektet, som bestyrelsen kan tage beslutning ud fra.

PH gjorde opmærksom på, jfr. pkt. 6 vedr. dagsordenpunkt til drøftelse af digitale indsatser, at dette indgår som del af det arbejde, der påbegyndes på dagens møde under pkt. 6.



Referatet blev godkendt.

4. Det politiske arbejde v. EGN og PH

EGN orienterede om møde mellem rektorer og bestyrelsesformænd fra de kunstneriske uddannelser og uddannelses- og forskningsministeren den 18. september.

Ministerens har fokus på, at de studerende opnår erhvervs erfaring og foreslår derfor, at retskravet udvides fra 1 til 3 år. Afgørende er det, at BA-studerende ikke går ud og går på understøttelse i stedet for at finde arbejde, da det i så fald vil give en negativ effekt af et længere retskrav.

Derudover er ministeren optaget af den teknologiske og digitale udvikling.

Ministerens udsendte 16. august et Call for action med deadline den 15. okt. I skolens svar herpå, vil vi bl.a. orientere om etablering af DigiHub, hvor igennem skolen deltager i bl.a. Digital omstilling og DigitaliseringsBoost.

Fra uddannelsernes side blev gjort opmærksom på ønsket om at udvide STEM til STEAMD. Dette med afsæt i at designere kan skabe mening for mennesker, og dermed være med til at sikre, at teknologien ikke kommer på tværs af det menneskelige. Ministerens virkede lydhør herfor.

Ledighed blev ligeledes vendt på mødet og uddannelserne fik gjort opmærksomme på, at pga. skolernes små størrelser, så skaber selv få arbejdsløse forholdsvis stor variation i beskæftigelsesprocenten.

5. Økonomi v. AMH

bilag 5.0_Estimat II - bilag uddeles på mødet.

bilag 5.1_1. udkast til budget 2019 - bilag uddeles på mødet.

bilag 5.2_2018-09-17 Besparelser kunst. udd. 2% og dimensionering. Årligt og akk. RKU-notat

AMH uddelte og gennemgik bilag 5.0 og 5.1.

Bilag 5.0_Estimat II viser et realiseret overskud på 2 mio. kr., hvilket er ca. 3,5 mio. bedre end budgetteret. Det positive regnskab skyldes afvigelser på udgiftsposter, som listet på side 2.

HC efterspurgte yderligere information om, hvad ekstern finansiering dækker over. I bilag 5.1 udkast til budget 2019 er dette beskrevet, og det noteres, at det fremover ligeledes indgår i estimatoversigt.

Derudover efterspurgte HC rentabilitetsundersøgelser på de enkelte projekter, da risikoen her er stor, hvis ikke den forventede indtægt genereres. AMH informerede



om, at der ved indtægtsdækket virksomhed altid arbejdes med 30-40 % i overhead.

Bilag 5.1 viser budget 2019 i første udkast.

Budgettet skal være godkendt inden den 1. november for indsendelse til styrelsen.

Skolens egenkapital, dens størrelse og anvendelse blev kort drøftet. Skolen har i mange år haft en forholdsvis stor egenkapital, som i 2018 er på ca. 45 mio. kr. Som selvejende institution er det bestyrelsens ansvar at forvalte egenkapitalen. HC lagde op til, at bestyrelsen fremadrettet inddrager brugen af egenkapital i en strategisk drøftelse, således den anvendes til skabelse af merværdi og ikke kun som sikkerhedspost.

EGN orienterede kort om RKU notatet i bilag 5.2, som viser de besparelser uddannelserne er underlagt frem til 2022.

Estimat II og Budgetudkast 2019 blev taget til efterretning af bestyrelsen.

Det blev vedtaget, at der fastlægges et skypemøde for bestyrelsen i uge 44 til gennemgang af endeligt budget for 2019.

6. Fremtidige strategiske drøftelser v. PH

PH orienterede om, at et øget fokus på mere langsigtede strategiske drøftelser er en af anbefalingerne fra bestyrelsens workshop i februar måned vedr. 'governance'. PH inviterede alle bestyrelsesmedlemmer til at præsentere deres forslag og orienterede om, at han sammen med næstformand (MDP) vil samle de indkomne forslag og disponere emnerne henover de kommende møder, med start på møde i december.

Se bilag 6.a_forslag til fremtidige strategiske drøftelser 041018 for oversigt over indkomne forslag.

Ved gennemgang af forslag tilføjede HC, at bestyrelsesmedlemmerne stiller sig til rådighed for oplæg til handlinger på de indkomne forslag.

EGN tilføjede hertil, at skolen har brug for bestyrelsens hjælp på to helt specifikke områder; i arbejdet for fortsat at øge andelen af eksterne midler/alternativt for en stabil finanslovsbevilling og i arbejdet for et udvidet internationalt sigte.



7. Status på skolens kvalitetsarbejde v. AMH

AMH informerede om skolens arbejde med akkreditering frem mod aflevering af selvevalueringsrapport den 1. april 2019.

Se vedhæftede power point, bilag 7.a_status på DSKDs kvalitetsarbejde okt. 2018.

AMH understregede afslutningsvist, at den største udfordring består i at sikre efterlevelsen af politikker og procedurer. Dette kræver ændring af både vaner og adfærd, hvilket vil tage tid og kræve vedholdenhed.

PH takkede for statusberetningen og inviterede til, at skolen i den fremadrettede bestyrelsesorientering udvælger specifikke emner eller udfordringer i akkrediteringsarbejdet, som bestyrelsen kan sætte fokus på.

8. Siden sidst - herunder gennemgang af månedsstatus v. EGN

bilag 8.0_DSKD månedsstatus_sept. 2018

bilag 8.1_Siden sidst_rektor_Designskolen Kolding_041018

bilag 8.1.1_notat til siden sidst_Designskolen Koldingsrelationer_041018

EGN efterspurgte eventuelle kommentarer til september måneds status, jf. bilag 8.0., samt ekstra udsendte bilag, bilag 8.1 (siden sidst..) og 8.1.1 (notat til siden sidst).

Indkomne kommentarer:

HCA understregede vigtigheden af, at forbindelsen mellem DSKD og DKoD styrkes.

KUP gjorde opmærksom på, at design mod forventning ikke indgår i Horizon Europe. KUP vil i forbindelse med møder i Bruxelles den kommende uge lobbyarbejde for at få skabt opmærksomhed omkring designs plads i programmet. Hertil informerede EGN om, at der i Cumulus er blevet udarbejdet en præambel til brug for alle designinstitutioner i deres arbejde for at skabe øget fokus på værdien af design i deres hjemland.

SL spurgte i forlængelse heraf, hvad der giver skolen mest tilbage ift. internationale indsatser. EGN svarede at især for forskningen har de internationale samarbejder stor betydning – ikke mindst de kontakter skolen har fået skabt på kanten af organisationer som FN og herunder UNESCO.

9. Lukket punkt



Page 5/5

10. Evt.

Der blev ikke bragt yderligere op under evt.

Referat

Ekstra bestyrelsesmøde

31.10.18

Kl. 12.40 – 13.10

Som aftalt på ordinært bestyrelsesmøde 4. oktober blev der afholdt skypemøde med henblik på gennemgang og godkendelse af budget 2019.

Budget 2019 blev udsendt på mail 29. okt.

Referent

LWJ

1. Budget 2019

bilag 1.0_Designskolen Kolding budget 2019_til bestyrelsens godkendelse

Deltagere

Per Hjuler (PH)

Henriette Christiansen (HC)

Sanna Lindberg (SL)

Jonas Smedegaard Buus (JSB)

Rune Kirt (RK)

Elsebeth Gerner Nielsen (EGN)

Anne-Mette Hummel Holm (AMH)

AMH præsenterede kort budgetoversigt samt oversigt over indtægter, jf. side 2 i budget 2019.

Der budgetteres med et underskud i 2019 på 2 mio. kr. Forventningen er dog, med afsæt i de seneste års erfaringer, at der i løbet af året indhentes ekstra midler, således 2019 resultatet går i nul eller ender positivt.

AMH orienterede bl.a. om ansøgte midler gennem Sprint Digital Projekter, som vil kunne generere ekstra indtægter på ca. 350.000 kr.

Hvis budgettet bliver retvisende for 2019 har skolen en stor egenkapital, der kan trækkes på.

Bestyrelsen gav udtryk for ønske om ikke at arbejde med et minus budget for 2019 og udtrykte bekymring for den markante udvikling i flerårsbudgettet, side 10.

Afbud

Karsten Uno Petersen

Hans Christian Asmussen

Merete Due Paarup

Vedr. budget 2019 blev det drøftet, hvorvidt der kunne reduceres i udgifter ved evt. at udskyde planlagt gavrenovation eller evt. udskyde ansættelse af en ud af to planlagte professorater.

EGN gjorde opmærksom på, at netop på forskningen mangler skolen den nødvendige volumen i seniorlaget for at kunne sikre tilfredsstillende dækning på både undervisningen og i videnproduktionen. Derudover indgår en udvidelse af seniorlaget som en del af skolens rammekontrakt for 2019-20.

Kommentarer fra bestyrelsen:

PH ser gerne, at der tages en lille og kalkuleret risiko på indtægtsdelen for derved at nå et nulbudget. De 2 planlagte professorater ønskes fastholdt.

JSB og RK udtrykte enighed med PH.

HC bakkede op om at nå et budget, der ikke går i minus og ser en mulighed i bl.a. at udskyde det ene professorat. Dette for at skære i udgifterne og samtidig kan det evt. gøre det lettere at indhente eksterne midler til finansiering af det andet professorat hvis stillingen ikke allerede er budgetteret.

SL ser også udskydelse af et af professoraterne som en mulig udgiftsbesparelse.

EGN efterspurgte mulighed for at udgifter til gavrenovation dækkes via egenkapitalen. Det resterende budgetunderskuddet vil der blive forsøgt fundet dækning for i budgettet.



Vedtagelse:

Bestyrelsen godkendte, at gavrenovering dækkes af skolens egenkapital. Resten af 2019-underskuddet ønskes der fundet dækning for i budgettet.

Derudover blev aftalt, at flerårsbudgettet skal sættes som punkt på bestyrelsens næste møde den 14. dec.

HC efterspurgte information om skolens principper for økonomistyring samt en langsigtet oversigt over egenkapitalens udvikling og forventede udvikling.

Derudover efterspurgte HC en forklaring på, hvad de forskellige budgetposter dækker over.

KVALITETSBERETNING

Studieåret 2017/2018



Uddannelseschef Eva Kappel

Studie- og kvalitetschef Mikael Sorknæs

Oktober 2018



INDHOLDSFORTEGNELSE

1.0 Resumé	1
2.0 De 5 mål for kvalitet på DSKD	1
3.0 De 7 nøgletal på dskd	2
3.1 Opfølgning på nøgletal	4
4.0 Status på kvalitetsarbejdet.....	5
4.1 Status på kvalitetssystem	7
5.0 Uddannelserne.....	8
5.1 Uddannelsernes niveau og indhold	8
5.1.1 Uddannelsens kvalitet.....	9
5.1.2 Undervisningsudbytte	11
5.1.3 Feedback	12
5.1.4 Optag	12
5.1.5 Studieprogression	13
5.1.6 Frafald	13
5.2 Uddannelsernes relevans	13
5.2.1 Erhvervsparathed I-II	14
5.2.2 Kompetencer I-II	15
5.3 Uddannelsernes videngrundlag	17
5.3.1 Videndækning I.....	18
5.3.2 Videndækning II	18
6.0 Handlinger i 2018/2019	20

1.0 RESUMÉ

Den årlige kvalitetsberetning er fremadrettet Designskolen Koldings nøgledokument i forhold til at tage temperaturen på uddannelseskvaliteten og selve kvalitetssystemet. Det er samtidig også et arbejdsdokument, som i en afgrænset form bl.a. præsenterer de væsentligste data vedr. uddannelserne og formulerer indsatsområder, der kræver handling.

Kvalitetsberetningens datagrundlag stammer fra kvalitetssystemets løbende og systematiske monitorering af data fra uddannelserne og i særlig grad de årlige uddannelsesberetninger, hvor de respektive fag- og programansvarlige medarbejdere følger op helt ude på det enkelte uddannelsesudbud, hvor de kvantitative data suppleres med kvalitativt input.

Kvalitetsberetningen skal betragtes som et supplement til årsrapporten og den årlige afrapportering på Designskolen Koldings strategiske rammekontrakt.

2.0 DE 5 MÅL FOR KVALITET PÅ DSKD

Designskolen Kolding har defineret 5 kvalitetsmålsætninger, der samlet set rammesætter det daglige arbejde med at sikre uddannelsernes videngrundlag, niveau og indhold samt relevans.

De 5 mål er:

- 1. Sikre et trebenet videngrundlag med udgangspunkt i viden fra praksis, videnskabelig forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed. Et videngrundlag med et aktivt tilbageløb til skolens uddannelser, professionen og det omgivende samfund.*
- 2. Sikre rekruttering af mange talentfulde ansøgere og optag af de dygtigste på uddannelserne.*
- 3. Sikre et inspirerende og trygt undervisningsmiljø med gode fysiske, sociale og pædagogiske rammer, herunder adgang til relevante eksterne samarbejdspartnere.*
- 4. Sikre aktiv inddragelse af det omgivende samfund og forståelse for fremtidens behov i tilrettelæggelsen af uddannelserne, således at læringsudbyttet bliver højt.*

5. Sikre kompetente, fagligt og pædagogiske, undervisere og uddannelsesansvarlige, som løbende opkvalificeres ved at forske, bedrive kunstnerisk udviklingsvirksomhed eller ved at være en del af en faglig praksis på et meget højt niveau.

3.0 DE 7 NØGLETAL PÅ DSKD

For at kunne sikre opfølgning på ovennævnte kvalitetsmålsætninger, har Rektoratet på Designskolen Kolding udvalgt 7 nøgletal, der bliver monitoreret løbende og systematisk.

NØGLETAL	GRÆNSEVÆRDIER	FORKLARING
Niveau og indhold	Niveau og indhold	Niveau og indhold
1. Uddannelsens kvalitet	>3,8 3,0-3,8 <3,0	Vægtet gennemsnit 1-5, hvor 5 er bedst. "Kvaliteten af min uddannelse (mit kursus) er samlet set høj", Uddannelseszoom (årligt) og DSKD kursusevalueringer (løbende).
a. Undervisningsudbytte	>3,8 3,0-3,8 <3,0	Vægtet gennemsnit 1-5, hvor 5 er bedst. "Mit udbytte af undervisningen er højt", Uddannelseszoom (årligt) og DSKD kursusevalueringer (løbende).
b. Feedback	>3,6 3,0-3,6 <3,0	Vægtet gennemsnit 1-5, hvor 5 er bedst. "Mine undervisere er gode til at give brugbar feedback", Uddannelseszoom (årligt) og DSKD kursusevalueringer (løbende).
2. Optag	<17 17-25 <25	Andel optagne på BA i procent af antal ansøgere, DSKD
3. Studieprogression	>80 70-80 <70	Angiver hvor stor en procentdel af de studerende, der har afsluttet

		deres uddannelse i et givent studieår på normeret tid eller hurtigere, DSKD
4. <i>Frafald</i>	<10 10-15 >15	Procentdel af studerende, der falder fra på BA 1. studieår, DSKD
Relevans	Relevans	Relevans
5. <i>Dimittendledighed</i>	<25 26-30 >30	Dimittendledighed i procent målt 4.-7. kvartal, Danmarks Statistik.
a. <i>Erhvervsparathed I – studerende</i>	>3,6 3,0-3,6 <3,0	Erhvervsparathed I, vægtet gennemsnit 1-5, hvor 5 er bedst. "Min uddannelse har rustet mig til mit nuværende eller seneste job", Uddannelseszoom (årligt).
b. <i>Erhvervsparathed II – praktikværter</i>	>80 70-80 <70	Erhvervsparathed II, procent. "Vurderer du praktikanten som værende erhvervsparat", DSKD praktikværtsevaluering
c. <i>Kompetencer I – eksterne censorer</i>	>80 70-80 <70	Procentdel af eksterne censorer, der vurderer de studerendes teknologiforståelse, forretningsforståelse og formidlingsevne som værende tilfredsstillende/meget tilfredsstillende, DSKD censorevaluering
d. <i>Kompetencer II – praktikværter</i>	>80 70-80 <70	Procentdel af praktikværter, der vurderer de studerendes teknologiforståelse, forretningsforståelse og formidlingsevne som værende tilfredsstillende/meget tilfredsstillende, DSKD praktikværtsevaluering
Videngrundlag	Videngrundlag	Videngrundlag
6. <i>Videndækning I – STUD/VIP</i>	<20 20-30 >30	STUD/VIP-ratio, antal FL-studerende divideret med antal VIP-årsværk, DSKD (årligt)

7. Videndækning II – VIP/DVIP	>3	2-3	<2	VIP/DVIP-ratio, antal VIP-årsværk divideret med antal DVIP-årsværk, DSKD (årligt)
-------------------------------	----	-----	----	---

3.1 OPFØLGNING PÅ NØGLETAL

	Bachelor	Kandidat	Diplom*
Niveau og indhold			
1. Uddannelsens kvalitet	3,77	3,73	
a. Undervisningsudbytte**	3,85 (3,8)	3,74 (3,7)	
b. Feedback	3,63	3,65	
2. Optag	16,9 %		
3. Studieprogression	91,9 %	88,1 %	
4. Frafald	4,55 %		
Relevans			
5. Dimittendledighed		32,1 %	
a. Erhvervsparathed I – studerende		3,63 %	
b. Erhvervsparathed II – praktikværter	76,7 %		
c. Kompetencer I – censorer	95,3 %		
d. Kompetencer II - praktikværter	84,4 %		
Videngrundlag			
6. Videndækning I – STUD/VIP	26,7/1		
7. Videndækning II – VIP/DVIP	2,3/1		

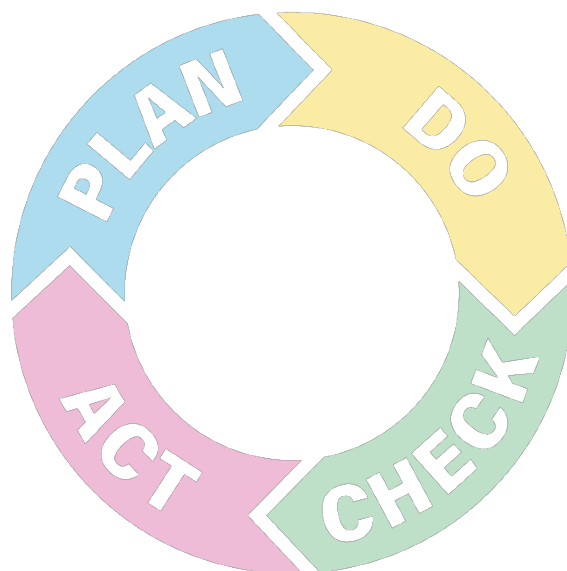
* Der er ikke monitoreret på nøgletal for diplomuddannelsen i designledelse, da den først udbydes fra studieåret 2018/2019.

** Uddannelseszoom (2016), tallet i parentes gennemsnittet af alle kursusevalueringer i 17/18 på spørgsmålet om tilfredsheden med læringsudbyttet.

Det sikres, at der i behandlingen af alle evalueringer inddrages svarprocenten som en kvalitetssikrende faktor.

4.0 STATUS PÅ KVALITETSARBEJDET

Kvalitetsarbejdet på Designskolen Kolding har været igennem en helt naturlig og nødvendig udvikling siden 2010, hvor skolens bachelor- og kandidatuddannelse blev positivt akkrediteret. Der har altid været stor opmærksomhed rettet mod kvalitetsarbejdet og frem til studieåret 2015/2016 var dette arbejde primært funderet i de årlige evalueringer (studiestart, studie, dimittend) og kvalitative kursusevalueringer med input fra de studerende. Disse evalueringer blev løbende drøftet i fagkollegiet, uddannelsesrådet, studienævnet og rektoratet, og der blev igangsat relevant handling og opfølgning. Herudover har DSKDs repræsentantskab – som også fungerer som aftagerpanel – historisk set altid spillet en meget aktiv rolle i udviklingen og kvalitetssikringen af uddannelserne ved bl.a. at deltage i årlige workshops omkring indhold og relevans. I 2015 startede implementeringen af PDCA-modellen, som har tilført organisationen fundamentet til at arbejde mere systematisk med kvalitet på tværs af institutionens afdelinger og fagområder for at sikre fokus på en kontinuerlig udvikling af uddannelsens indhold og relevans.



Figur: Egen tilvirkning, Rebecca C. Houmøller, 2018.

I studieåret 2017/2018 har der været fokus på følgende:

- *Forenkling af kvalitetssystemet, som var blevet ret komplekst og derfor ikke levede op til DSKDs krav om gennemsigtighed og agilitet. De fem kriterier tager nu i langt højere grad udgangspunkt i medarbejdernes mangeårige praksis med at levere designuddannelse på højeste niveau.*
- *Sammenkædning af det daglige kvalitetsarbejde med Rammekontrakt med Ministeriet for 2018-2021, herunder de politiske forventninger til området. Dette har resulteret i en næsten 1:1 overensstemmelse mellem målene i rammekontrakten og de nøgletal, som skolen har gjort til omdrejningspunkt for kvalitetsarbejdet.*
- *Opbygning af rapporteringssystem til bestyrelsen således at denne har mulighed for at følge udviklingen af uddannelsens kvalitet, relevans og videngrundlag.*
- *Budgettering på basis af den årlige kvalitetsberetning.*
- *Sikring af kvalitet i evaluering af de studerendes læringsudbytte og tilfredshed med uddannelsen. Der er igangsat arbejde med at øge svarprocenten.*

I studieåret 2018-2019 vil kvalitetsarbejdet være koncentreret om:

- *justering af spørgerammerne således at de følger Læringsbarometer/Uddannelseszoom.*
- *justering af spørgerammen til praktikværter, så den underbygger målene i rammekontrakten og kvalitetssystemet.*
- *sammenlægning af Uddannelsesråd og RD-råd med henblik på forenkling og sikring af, at videnproduktion og tilbageløb til uddannelsen følges af.*
- *stor fokus på gennemprøvet praksis (bl.a. evalueringskultur, dokumentation mm.).*

Grundstenene er dermed på plads i et enkelt og meningsfuldt kvalitetssystem, hvor dokumentationskravet holdes til et relevant minimum. Målet er, at kvalitetsarbejdet udover at være løbende og systematisk også er fleksibelt og rummeligt.

4.1 STATUS PÅ KVALITETSSYSTEM

Erfaringerne fra gennemprøvet praksis resulterede i foråret 2018 i et arbejde mod at forenkle kvalitetssystemet for dels at stille helt skarpt på kerneopgaven med at sikre høj kvalitet i designuddannelserne, dels for at skabe større gennemsigtighed. Helt konkret resulterede dette i, at DSKDs kvalitetssystem bl.a. gik fra 6 delpolitikker til 3 politikker og mere end 75 indikatorer blev til 7 centrale nøgletal. Arbejdet med at tilpasse kvalitetssystemets formelle dokumenter fortsætter i studieåret 2018/2019 og danner grundlag for den løbende praksis med kvalitetsarbejdet.

Dokument	Status	Forklaring	Deadline	Ansvar
Kvalitetsmålsætninger		Formuleret, behandlet og godkendt i Rektorat.	Juni, 2018	Rektorat
Nøgletal		Fastlagt, afventer behandling og godkendelse i Rektorat.	Oktober, 2018	Rektorat
Kvalitetspolitikker		Under revision, herefter behandling og godkendelse i Rektorat	Oktober, 2018	Rektorat
Kvalitetsprocedurer		Under revision, herefter behandling og godkendelse i Rektorat	Oktober, 2018	Rektorat
Spørgeramme kursusevaluering, praktikværtsevaluering og studiestartsevaluering		Under revision, herefter behandling i Rektorat og Uddannelsesråd. Godkendelse i Studienævn	November, 2018	Uddannelseschef, studiechef og chef for optag.

5.0 UDDANNELSERNE

Designskolen Koldings kvalitetssystem skal først og fremmest sikre og udvikle uddannelsernes og de enkelte udbuds kvalitet og relevans gennem en løbende og systematisk vurdering af igangsatte aktiviteter og kvalitetsnøgletal med udgangspunkt i skolens fem kvalitetsmål.

Herunder redegøres for kvalitetsindsatsen i det forgange studieår samt opsummeres på tidligere indsatser i de enkelte afsnit.

5.1 UDDANNELSERNES NIVEAU OG INDHOLD

I kvalitetsmålsætningerne står et inspirerende og trygt undervisningsmiljø med gode fysiske og sociale rammer centralt som forudsætning for læring, derfor behandles studiemiljøet herunder.

Studiestartsevalueringen fra nov. 2017 viser, at de studerende føler sig meget velkomne og godt taget imod på Designskolen Kolding. De vurderer dog ikke, at de første uger på skolen nødvendigvis giver en mere end middelmåd faglig introduktion, ligesom de heller ikke ser introugerne som specielt givtige i forhold til at skabe et godt socialt netværk. En forklaring kan være, at det typisk ikke er det faglige, som prioriteres af de studerende i den første uge eller to, og på det sociale område, at det er de første uger, som respondenterne bedes vurdere, hvilket kan være for kort tid til at skabe sig et netværk.

Kandidaterne vurderer studiestarten mindre positivt end bachelorstuderende.

I studieevalueringen fra nov. 2017 vurderer de studerende sammenholdet og det sociale miljø på skolen fra middel til godt. Samme sted vurderes skolens fysiske rammer og værkstederne omkring lav til middel. Værkstederne scorer især lavt på studieretningen kommunikationsdesign.

Værkstederne og de fysiske rammer er en del af vores vision; at være "talentværksted for udviklingen af dansk design" og dermed er en lav til middel score ikke tilfredsstillende. Det skal undersøges, hvilke behov der efterspørges på kommunikationsdesign, såvel som på de øvrige studieretninger, og eventuelle opgraderinger eller initiativer iværksættes.

Forslag til handling i 2018/2019:

Rustur udvides til at omfatte kandidatstuderende med henblik på at give kandidatstuderende en bedre start på uddannelsen.

Budget 2019 – rustur KA: 20.000 kr.

Undersøgelse af værkstedsbehov på kommunikationsdesign – og generelt på alle studieretninger igangsættes. Det eksterne uddannelsespanel inddrages i evalueringen af værkstederne. Plan for værkstedernes fornyelse skal foreligge i efteråret 2019. Der søges eksterne fondsmidler til realiseringen af planen. Det undersøges ligeledes, om der er mulighed for samarbejde om værkstedsfaciliteter, f.eks. Business Kolding (storskala 3D-printer), Hansenberg m.fl.

5.1.1 UDDANNELSENS KVALITET

Tallene for de studerendes vurdering af uddannelsens kvalitet lå i efteråret 2016 for bacheloruddannelsen på 3,77 og kandidaten lidt lavere på 3,73 (grænseværdien er 3,8). Tallene er ikke helt tilfredsstillende. Målingen understøttes yderligere af skolens egen undersøgelse af uddannelsen i 2017 (studieevaluering nov. 2017), som viser, at de studerendes tilfredshed med ikke mindst kandidatuddannelsen er for lav. Målingerne underbygger derfor også skolens beslutning om at omlægge kandidatuddannelsen. En omlægning til fordel for tre trans-disciplinære programmer: Design for Play (opstart studieåret 2017-2018), Design for Planet (opstart 2018-2019), Design for People, (opstart 2018-2019). Baggrunden for denne omlægning var ligeledes begrundet i dimensioneringen af skolen og anbefalingerne fra Regeringens Udvalg til fremtidssikring af de kunstneriske uddannelser, herunder krav om mere arbejdsdeling mellem KADK, AAA og Designskolen Kolding.

Omlægningen sikrer for det første en større videnunderbygning af uddannelsen, idet de tre nye programmer tager udgangspunkt i de tre videnmiljøer, som i de seneste seks år er opbygget gennem skolens forsknings- og udviklingsarbejde inden for socialt design (people), bæredygtighed (planet) og leg (play).

Omlægningen vil således betyde en øget VIP-bemanding og mindre brug af gæsteundervisere (på den samlede kandidatuddannelse er omtrent 38% af lektionerne afholdt af eksterne undervisere mens det tilsvarende tal for Design for

Play er 17%). For det andet at de studerende vil lære at sætte deres specifikke designfaglighed i spil i forhold til nogle af de store samfundsmæssige udfordringer, som verden står overfor.

Studieåret 2017-2018 har i høj grad drejet sig om at få de nye kandidatprogrammer færdiggjort og lanceret. Forventningen er, at omlægningen af kandidatuddannelsen vil bidrage til at øge de studerendes tilfredshed med uddannelsen. Den programansvarlige for Design for Play har gennemført evalueringssamtaler med alle studerende på Design for Play, som er startet et år tidligere end de to øvrige programmer. Samtalerne viser generelt meget stor tilfredshed med det nye program, men også, at de studerende oplevede, at de ikke havde tilstrækkelig gode muligheder for at arbejde med udgangspunkt i deres specifikke designfaglighed. Det samme viste eksaminationerne efter første semester. Dette blev der derfor taget højde for i udviklingen af de to sidste kandidatprogrammer, hvor der nu er tilføjet bedre mulighed for at arbejde med sit fag (i form af etablering af faglige klynger og vejledning), samtidig med at det også blev tilrettet på Design for Play.

Evalueringerne viser som sagt også et ikke tilfredsstillende niveau på bacheloruddannelsen. Da det imidlertid har været for stor en mundfuld at ændre både kandidatuddannelse og bacheloruddannelse på en gang, er der kun i begrænset omfang sat ind i på dette område. Dog er der sat særligt ind på studieretningen kommunikationsdesign, hvor nogle studerende var meget utilfredse. Rektoratet besluttede på den baggrund igen at sikre, at studieretningen kommunikationsdesign fik egen fagansvarlig – efter i en periode at have delt fagansvarlig med Industrielt design. Dette for at sikre en højere specifik faglighed og dedikation på området, hvilket de studerende har efterspurgt.

Forslag til handling i 2018/2019:

Opstart af revision af bacheloruddannelsen på baggrund af anbefalinger fra aftagerpanel og interne drøftelser. I arbejdet inddrages også eksternt evalueringspanel. Desuden igangsættes en kortlægning af den nuværende videnunderbygning af bacheloruddannelsen (jf. videnstrategi).

Budget 2019 - ekstern konsulentbistand (herunder evalueringspanel) til at gennemføre denne opgave: 100.000 kr.

Programledere gennemfører samtaler med alle studerende på de nye kandidatprogrammer (tilfredshed) med henblik på at foretage eventuelle justeringer for studieåret 2019-2020. Samtaler og anbefalinger skal være gennemført midt februar 2019 – således at resultatet kan indgå i planlægningen af det kommende studieår.

5.1.2 UNDERVISNINGSSUDBYTTE

Tallene for de studerendes vurdering af undervisningsudbytte ligger for bacheloruddannelsen på 3,85 på en vægtet skala fra 1 til 5, hvor kandidaten ligger lidt lavere på 3,74 og altså på et niveau, der kalder på opmærksomhed og opfølgning. De løbende kursusevalueringer viser omtrent samme billede, nemlig hhv. 3,8 og 3,7 og bekræfter altså tendensen.

I studieevalueringen fra nov. 2017 vurderer både BA- og KA-studerende, at undervisningen hjælper dem bedst til at arbejde systematisk, anvende teknikker, teorier og metoder, sætte faglige mål og gennemføre designproces fra idéoplæg til udførelse. Til gengæld mener studerende på begge uddannelser ikke, at undervisningen er specielt understøttende for deres læring – endog overraskende lavt; omtrent 5 på skala fra 1 til 10.

På blandt andet den baggrund er det blevet besluttet at tilbyde alle VIP uden pædagogikum et sådant. Ønsket er at sikre, at alle medarbejdere ikke bare har de faglige kompetencer, men også de pædagogiske og didaktiske, som er nødvendige for at formidle stoffet på en måde, som sikrer læring. Det manglende pædagogikum for medarbejdere med kunstnerisk baggrund er et historisk levn, der fremadrettes skal rettes op, således at de pædagogiske kvalifikationer er til stede uanset hvilken faglig baggrund, den enkelte har.

Kurset er planlagt med opstart i december 2018. Derudover tilbydes medarbejdere med undervisningsforpligtelse fremtidigt ved længerevarende ansættelse ligeledes universitetspædagogikum.

Endvidere undersøges muligheden for pædagogisk opgradering af tilbagevendende eksterne undervisere.

Forslag til handling i 2018/2019:

Universitetspædagogikum til alle fastansatte med undervisningsforpligtelse. Det forventes at ca. 15 undervisere deltager i dette.

Budget 2019 - pædagogikum til 15 pers: 450.000 kr.

Afsøgning af muligheden for kortere pædagogisk efteruddannelse til eksterne undervisere.

Budget 2019 - pædagogisk efteruddannelse: 50.000 kr.

5.1.3 FEEDBACK

Tallene fra UFM's måling i efteråret 2016 viser en acceptabel tilfredshed blandt de studerende ift. brugbar feedback fra undervisere. Vi ønsker dog forbedring på dette punkt, da vores uddannelser i høj grad bygger på individuel vejledning - og det derfor er afgørende, at vejledningen er klar og brugbar. I lighed med punkt 5.1.2, forventer vi, at pædagogikum til alle undervisende ansatte vil løfte undervisernes evne til at give brugbar feedback - og bidrage til en mere positiv vurdering blandt de studerende.

Herudover har vi i forbindelse med tilrettelæggelsen af studieåret 2018/2019 lavet en prototype på monitorering af vores fastansatte underviseres viden og kompetencer for derigennem at sikre, at der er den bedst mulige overensstemmelse mellem disse og det, der kræves på det enkelte kursusforløb.

Forslag til handling i 2018/2019:

Universitetspædagogikum til alle fastansatte med undervisningsforpligtelse.

Opfølgning og videre udvikling af monitorering af underviseres kompetencer og sikring af match med kursusforløb.

5.1.4 OPTAG

Designskolen Kolding er en uddannelse baseret på talentoptag. Den studerende optages på baggrund af talent forstået som deres potentiale, engagement og vilje. Skolen prioriterer et bredt ansøgningsfelt for at sikre dels kvalitet og

engagement hos den enkelte studerende, dels en varieret studentermasse, der kan udfordre og udvikle hinanden i fællesskab.

Skolens ansøgerantal har på bachelor-niveau gennem de seneste år været let faldende. Vi følger udviklingen tæt, og har skruet op for markedsføringen af BA-uddannelsen gennem de seneste tre år.

Forslag til handling i 2018/2019:

Flere elever fra ungdomsuddannelserne accepteres i studiepraktik.

5.1.5 STUDIEPROGRESSION

Tallene er meget tilfredsstillende.

Ingen forslag til handling i 2018/2019

5.1.6 FRAFALD

Tilfredsstillende tal, dog viser studieevaluering fra nov. 2017, at op mod 40% har *overvejet* at forlade studiet (flest KA), hvorfor området følges.

Hvis kommende studieevaluering viser samme tendens, bør iværksættes undersøgelse af hvorfor.

Ingen forslag til handling i 2018/2019

5.2 UDDANNELSERNES RELEVANS

Dimittendledigheden er alt for høj! Derfor er der igangsat en række tiltag, som dels skal gøre uddannelsen mere relevant, dels hjælpe med brobygningen mellem skole og erhverv (se også bilag til bestyrelsesmøde d. 28 februar 2018).

I forhold til det sidste (brobygningen) besluttede skolen i 2016 at bruge et konsulentfirma (AS3) til at hjælpe kandidaterne med at komme i arbejde. Denne indsats er blevet evalueret og det er besluttet ikke at bruge firmaet igen, idet det ikke var muligt at påvise en effekt.

Både praktikværter og aftagerpanel har kraftigt kritiseret, at de studerende på bacheloruddannelsen kun kan være i praktik 3 måneder. Det er for kort tid. Derfor er det blevet besluttet at forlænge muligheden for praktik med yderligere 3 måneder for det kommende studieår. Målet er at styrke de studerendes forståelse af, hvad det er for et arbejdsmarked, som de uddanner sig til. Samtidig er praktikken vigtig for at give de studerende forretningsforståelse (jf. neden for).

Ligeledes med henblik på at understøtte de studerendes forståelse for arbejdsmarkedet, blev det i 2013 på kandidatuddannelsen og i 2015 på bacheloruddannelsen besluttet, at de afsluttende opgaver skal laves i samarbejde med en ekstern partner. I forlængelse heraf er der endvidere blevet indlagt et længerevarende modul i de nye kandidatprogrammer, hvor de studerende skal lave en opgave ude i en virksomhed. Dette modul ligger lige før kandidatopgaven, hvilket muliggør at den studerende vil kunne arbejde med den samme virksomhed i næsten trekvart år, hvis man ønsker det. Målet er at skabe den bedst mulige brobygning mellem uddannelse og arbejdsmarked.

Endelig er det besluttet at udbyde kandidatuddannelsen som erhvervs kandidatuddannelse fra studieåret 2018/2019, idet denne vil bidrage direkte til forbedret beskæftigelse.

5.2.1 ERHVERVSPARATHED I-II

Nøgletallet for studerendes egen vurdering af erhvervsparathed er tilfredsstillende, hvor samme tal i praktikværtevalueringen ligger i det 'gule' område. Evalueringen viser, at 76,7% af praktikværterne finder den studerende erhvervsparat - svarende til 23 ud af 30 respondenter.

Vi ønsker forbedring på dette parameter, da det vurderes, at øget erhvervsparathed vil have potentiale for forbedring af beskæftigelsesgraden; dimittender med styrket oplevelse af erhvervsparathed - bla. gennem forståelse for egne kompetencer – vil forventeligt have større held med at formidle dette til potentielle arbejdsgivere.

Specifikt skal her fremdrages, at en af de kompetencer dimittenderne i mindre grad oplever, at de har tilegnet sig, er viden om, hvilke jobs de kan bestride som designere (jf. dimittendevaluering og studieevaluering). Handlingerne herunder

vurderes at give netop indsigt i dette forhold, samt generelt at gøre de studerende klar til arbejdsmarkedet.

Forslag til handling i 2018/2019:

Der iværksættes ikke yderligere nye handlinger i forhold til brobygning til arbejdsmarkedet, ud over de ændringer, der er beskrevet i afsnit 5.2:

Forlænget praktik på bacheloruddannelsen.

Designprojekt på kandidatprogrammerne i samarbejde med eksternt part umiddelbart inden kandidatopgaven.

Udbud af kandidatprogrammerne som erhvervskandidat fra studieåret 2018/2019.

5.2.2 KOMPETENCER I-II

Vores aftagerpanel og eksterne samarbejdspartnere har peget på, at de studerendes kompetencer inden for forretningsforståelse, formidling og det digitale skal være bedre. Disse tre områder har vi derfor haft som fokus i uddannelserne siden 2015.

I forhold til digitalisering/ny teknologi er alle studieretninger blevet pålagt et øget fokus på digitale kompetencer. I dialog med aftagerpanelet er det ligeledes blevet drøftet, hvilken form for digital viden, de studerende skal have. Det er blandt andet blevet besluttet at lave et teknologiseminar i det kommende studieår – for alle studerende.

Som det fremgår af nøgletallet for censorernes evaluering af studerendes kompetencer, er der generelt tilfredshed med de studerendes digitale kompetencer. Det samme gælder samme nøgletal for praktikværterne, mens dimittenderne selv fortsat mener, at der er plads til forbedringer (jf. dimittendevaluering).

Som en del af skolens videnopbygning har vi påbegyndt udviklingen af en digital hub, hvor skolens medarbejdere understøtter især små og mellemstore virksomheder i at bruge design som løftestang for brug af ny teknologi. Herigennem får medarbejderne yderligere forståelse for den digitale og

teknologiske virkelighed, som kandidaterne skal kunne adressere. Denne "efteruddannelse" af medarbejdere, kombineret med, at de studerende også vil få mulighed for at deltage i projekterne, vil forhåbentlig bidrage yderligere til at styrke de studerendes digitale kompetencer og brug af teknologi.

I forlængelse af ovenstående er der endvidere i 2016 oprettet et 3D-værksted, som kan bruges af alle studerende. Fra det kommende studieår ansættes endvidere en værkstedsansvarlig på dette område (sker ligeledes for at imødekomme de studerendes utilfredshed med værkstedsfaciliteterne, jf. oven for).

I forhold til øget forretningsforståelse: Praktikken forlænges som sagt fra det kommende studieår. Ligeledes er der sket ændringer i kursusbeskrivelsen for bachelor- og kandidatopgaven, således at værdiskabelsen i designprojektet beskrives i den skriftlige rapport (generelt er der med den nye kursusbeskrivelse blevet skabt en tættere sammenhæng mellem den skriftlige og den praktiske del af de afsluttende opgaver på bachelor og kandidatuddannelsen).

I forhold til bedre formidlingsevner: Som et nyt tiltag er der i det forgangne studieår stillet krav om, at alle studerende skal lave en kort præsentationsfilm, hvor de formidler sig selv, deres kompetencer og afgangprojekt. Filmen kan ses dels på skolens hjemmeside, dels som en del af afgangprojektet, som er udstillet på Koldinghus. Målet er at lære de studerende at "sælge" sig selv.

Opsummerende: Skolen har igangsat mange nye tiltag for at sikre uddannelsens relevans. Disse må nu have mulighed for at virke. Samtidig håber vi at områdets brancheorganisation og fagforeninger i endnu højere grad vil hjælpe med at adressere de strukturelle problemer, der er på arbejdsmarkedet, herunder være med til at skabe forståelse for, hvad en designer kan bidrage med inden for f.eks. velfærdsområdet, robotteknologi osv. Områder, der traditionelt har været bemandet af andre faggrupper end designere og hvor der er arbejdskraftmangel.

Forslag til handling i 2018/2019:

I forhold til uddannelsens relevans (de tre indsatsområder ift kompetencer): Der laves en tværgående dokumentation af den samlede indsats inden for det digitale/teknologiske område med henblik på eventuelt nye indsatser. Det samme laves omkring forretningsforståelse. I forhold til de studerendes evne til at formidle iværksættes ikke yderligere indsatser, idet de studerende og praktikværter er meget tilfredse med kompetencen.

Derudover som nævnt ovenfor:

Teknologiseminar.

Ændringer i kursusbeskrivelsen for bachelor- og kandidatopgaven.

Udvikling af digital hub.

Budget 2019 – etableringsomkostninger: 250.000 kr.

Ansættelse (50%) af værkstedsansvarlig på 3D-værksted

Budget 2019 – lønudgifter: 250.000 kr.

5.3 UDDANNELSERNES VIDENGRUNDLAG

I kvalitetsmålsætningerne nævnes det trebenede videngrundlag med udgangspunkt i viden fra praksis, videnskabelig forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed med et aktivt tilbageløb til skolens uddannelser, professionen og det omgivende samfund.

Gennem det systematiske kvalitetsarbejde med videngrundlaget er det blevet tydeligt, at vi i endnu højere grad skal være bevidste om, hvordan vi videnunderbygger uddannelserne. Særligt i forbindelse med den pågående udvikling af bacheloruddannelsen er det vigtigt, at vi får en relevant balance mellem viden fra praksis, videnskabelig forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed. Det kalder på en kortlægning af fagfelternes nuværende videnunderbygning med konkrete eksempler, der kan pege på potentielle, fremtidige forsknings- og kunstneriske udviklingsområder (jf. ligeledes videnstrategien)

Forslag til handling i 2018/2019:

Der iværksættes i efteråret 2018 et længerevarende projekt inden for kunstnerisk udviklingsvirksomhed, med udgangspunkt i vores mangeårige samarbejde med ECCO. Projektet tager således udgangspunkt i praksis og underbygges også af den videnskabelige forskning der er foregået og foregår i den strategiske klynge Design & Bæredygtighed. Projektet kommer således til at fungere som 'best practice' i forhold til konkret videnunderbygning af fagfelter samt afdækning af behov for yderligere videnunderbygning.

I efteråret 2018 udvides databasen for videnopsamling (PURE) til at omfatte alle former for videnudvikling på Designskolen Kolding. Målet med dette er at gøre den udviklede viden tilgængelig for studerende, undervisere og undervisningsplanlægning. Dermed sikres at den konkrete viden blandt medarbejdere er synlig og kan sættes i spil hvor det er relevant.

Der igangsættes i foråret 2019 en kortlægning af fagfelternes nuværende videnopbygning. Kortlægningen konkretiserer og operationaliserer de overordnede linjer og mål i DSKD Videnstrategi.

Budget 2019: 500.000 kr.

5.3.1 VIDENDÆKNING I

STUD/VIP-ratioen ligger i den gule ende. Det er bekymrende, idet studerende på en kunstnerisk uddannelse har brug for meget undervisning, herunder meget individuel vejledning. Grundet dimensionering og generelle besparelser er det vanskeligt at løse udfordringen.

Forslag til handling i 2018/2019:

Der forsøges skaffet plads i budgettet til en styrkelse af seniorlaget inden for videnopbygningen. Skolen har relativt mange unge udviklere og forskere, men mangler i høj grad det seniorlag, som kan sætte den faglige og uddannelsesmæssige barre.

Budget 2019 – lønudgifter: 1.600.000 kr.

5.3.2 VIDENDÆKNING II

VIP/DVIP-ratioen ligger på 2,3, dvs. at 70% af undervisningen afholdes af interne og 30% af eksterne. Denne ratio er acceptabel, men dækker over for store variationer på de enkelte udbud. På tekstil, mode og accessory er ratioen eksempelvis meget lav mens det nye kandidatprogram Design for Play til gengæld har en høj ration.

Forslag til handling i 2018/2019:

Konvertering af gæstelærertimer til fastansættelse på studieretningerne
accessory design, mode og tekstildesign.

Lancering af nye kandidatprogrammer, som i højere grad tager udgangspunkt i
videnopbygningen på uddannelsen (jf. Design for Play).

6.0 HANDLINGER I 2018/2019

Handling

Rustur udvides til at omfatte kandidatstuderende med henblik på at give kandidatstuderende en bedre start på uddannelsen.

Budget 2019 – rustur KA: 20.000 kr.

Handling

Undersøgelse af værkstedsbehov på alle studieretninger igangsættes. Plan for værkstedernes fornyelse skal foreligge i efteråret 2019.

Der søges eksterne fondsmidler til realiseringen af planen.

Handling

Opstart af revision af bacheloruddannelsen på baggrund af anbefalinger fra eksterne evalueringspanel og interne drøftelser.

Desuden igangsættes en kortlægning af den nuværende videnunderbygning af bacheloruddannelsen (jf. videnstrategi).

Budget 2019 - ekstern konsulentbistand (herunder evalueringspanel) til at gennemføre denne opgave: 100.000 kr.

Handling

Programledere gennemfører samtaler med alle studerende på de nye kandidatprogrammer (tilfredshed) med henblik på at foretage eventuelle justeringer for studieåret 2019-2020. Samtaler og anbefalinger skal være gennemført midt februar 2019.

Handling

Universitetspædagogikum til alle fastansatte med undervisningsforpligtelse. Det forventes at ca. 15 undervisere deltager i dette.

Budget 2019 - pædagogikum til 15 pers: 450.000 kr.

Handling

Afsøgning af muligheden for kortere pædagogisk efteruddannelse til eksterne undervisere.

Budget 2019 - pædagogisk efteruddannelse: 50.000 kr.

Handling

Opfølgning og videre udvikling af monitorering af underviseres kompetencer og sikring af match med kursusforløb.

Handling

Flere elever fra ungdomsuddannelserne accepteres i studiepraktik.

Handling

Forlænget praktik på bacheloruddannelsen fra studieår 2018/2019.

Handling

Kursusforløb på kandidatprogrammerne i samarbejde med ekstern part umiddelbart inden kandidatopgaven. På Design for Play fra studieåret 2018/2019 – Design for Planet og Design for People fra studieåret 2019/2020.

Handling

Udbud af kandidatprogrammerne som erhvervskandidat fra studieåret 2018/2019.

Handling

Teknologiseminar på kandidatprogrammerne fra 2018/2019.

Handling

Ændringer i kursusbeskrivelsen for bachelor- (fra studieår 2020/2021) og kandidatopgaven (Design for Play fra studieåret 2018/2019 – Design for Planet og Design for People fra studieåret 2019/2020).

Handling

Udvikling af digital hub.

Budget 2019 – etableringsomkostninger: 250.000 kr.

Handling

Ansættelse (50%) af værkstedsansvarlig på 3D-værksted

Budget 2019 – lønudgifter: 250.000 kr.

Handling

I efteråret 2018 udvides databasen for videnopsamling (PURE) til at omfatte alle former for videnudvikling på Designskolen Kolding.

Handling

Der igangsættes i foråret 2019 en kortlægning af fagfelternes nuværende videnopbygning. Kortlægningen konkretiserer og operationaliserer de overordnede linjer og mål i DSKD Videnstrategi.

Budget 2019: 500.000 kr.

Handling

Der forsøges skaffet plads i budgettet til en styrkelse af seniorlaget inden for videnopbygningen.

Budget 2019 – lønudgifter: 1.600.000 kr.

Handling

Konvertering af gæstelærertimer til fastansættelse på studieretningerne accessory design, mode og tekstildesign.

Handling

Lancering af nye kandidatprogrammer, som i højere grad tager udgangspunkt i videnopbygningen på uddannelsen (jf. Design for Play).

1. Introduktion:

DSKD Videnstrategi er Designskolen Koldings strategi for udvikling af viden gennem videnskabelig forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed. Videnstrategien gennemgår desuden, hvordan viden fra praksis inkluderes i skolens videngrundlag. Dermed giver den et overblik over og sætter retningen for, hvordan skolen udvikler og skaber sammenhæng mellem de tre former for viden, der ifølge den gældende bekendtgørelse skal kvalificere den studerende til selvstændigt at varetage erhvervsfunktioner på baggrund af kundskaber og metodiske færdigheder inden for et eller flere fagområder. Strategien gælder fra 2018-2021 og følger således skolens rammekontrakt. Videnstrategien afløser skolens forskningsstrategi 2015-2019.

Baggrund og historik:

Designskolen Kolding er en selvejende institution under Uddannelses- og Forskningsministeriet. Skolen uddanner designere på bachelor-, kandidat- og PhD-niveau. Derudover udbyder skolen en diplomuddannelse i designledelse og bidrager til en kandidatuddannelse, ligeledes inden for designledelse, som udbydes af SDU.

Skolen blev akkrediteret som forskningsinstitution i 2010. Der er således tale om en ung forskningsinstitution, hvor vi arbejder med at få den bedst mulige balance mellem senior- og juniorniveau. Vi har således forholdsvis mange VIP-medarbejdere under adjunktniveau.

I 2018 bruger vi 20 procent af finanslovsbevillingen på forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed. Vi bruger tilsvarende 65 procent af de eksterne midler vi hjemtager på videnudvikling. Skolen har et meget udbredt samarbejde med det omgivende samfund, herunder en række partnerskabsaftaler med ECCO og LEGO og en række kommuner som de vigtigste partnere. Disse bidrager både med viden fra praksis og er med til at finansiere forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed.

Skolen har hjemmel til 360 studerende i 2018, faldende til 326 i 2022. Det faldende antal studerende skyldes en dimensionering, gennemført i 2016 som følge af lave beskæftigelsestal for vores kandidater. På bachelorniveau udbydes fire studieretninger: Mode & Tekstil, Industrielt Design, Accessory Design og Kommunikationsdesign. På kandidatniveau udbydes fra 2018/2019 tre trans-disciplinære studieretninger: Design for People, Design for Planet, Design for Play.

Undervisningen varetages af medarbejdere, som er ansat på Designskolen Kolding inden for to karrierespor, hvoraf det ene kræver, at medarbejderen enten udfører videnskabelig forskning og/eller kunstnerisk udviklingsvirksomhed. I det andet spor (studieadjunkt og studielektor) har medarbejderne først og fremmest til opgave at undervise, men de har mulighed for også at bidrage til videnskabelig forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed. I forhold til det første spor ser skolen en stor udfordring i, at kunstnerisk udviklingsvirksomhed først kan kvalificere til en stilling på lektorniveau, idet bekendtgørelsen ikke inkluderer PhD-grad og adjunktur inden for kunstnerisk udviklingsvirksomhed. Der er tale om rammebetingelser, som skolen ikke kan ændre.

I 2018 har skolen ca. 50 VIP-medarbejdere. Heraf underviser alle der er ansat på adjunkt/studieadjunktniveau og op. Videnskabelige assistenter underviser i det omfang, de har kompetencer til det, og hvis det er praktisk muligt i forhold til skemalægning. Desuden varetages en del af undervisningen af en række eksterne undervisere. Hovedparten af disse er specialister og bidrager med

viden fra praksis. Vi bruger også eksterne undervisere, da der ikke er basis for at fastansætte medarbejdere til at varetage alle kurser inden for de enkelte programmer.

Indtil 2016 har den videnskabelige forskning været forankret i en selvstændig forskningsafdeling, medens den kunstneriske udviklingsvirksomhed har været forankret i tre laboratorier: Bæredygtighed & Design, Social Design og Leg & Design. Siden 2016 er der sket en gradvis sammenlægning af de to vidensben, således at videnskabelig forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed samles i de tre laboratorier. Denne sammenlægning er fuldt gennemført i laboratoriet for Leg & Design, men er ikke helt gennemført i de to øvrige laboratorier.

De tre laboratorier vidensunderbygger alle uddannelser og uddannelsesprogrammer på Designskolen Kolding. Det er de enkelte studieretningsansvarlige, som har ansvaret for, at feltets viden, inklusiv den viden vi selv producerer, indgår i uddannelsernes curriculum og i form af, at VIP-medarbejderne fungerer som undervisere. Det er ligeledes de studieretningsansvarliges ansvar at sikre, at det tredje vidensben, viden fra praksis, bringes ind i uddannelsen.

Målene i de kommende år:

Videnstrategien sætter retningen for den viden, Designskolen Kolding har behov for og ønsker at udvikle i de kommende år for at kunne udbyde relevante uddannelser af høj kvalitet. Ambitionen er, at videnudviklingen skal styrke uddannelserne, understøtte udviklingen af dansk design og bidrage til international videnudvikling.

I den strategiske rammekontrakt for perioden 2018-202 er fokus, at:

”Øge seniorlaget på forskersiden for herigennem at sikre den nødvendige videnunderbygning af uddannelserne samt muligheden for at søge ekstra midler og indgå flere partnerskaber til yderligere styrkelse af videngrundlaget. Samtidig vil skolen arbejde for, at kvalitetssikringen af den kunstneriske udviklingsvirksomhed styrkes gennem procedurer og standarder, der skal sikre det samme høje vidensniveau som inden for forskningen.”

Der har været en klar progression i opbygningen af vores videnmiljø siden de første PhD-studerende begyndte deres studier i 2001. Vi opnåede som nævnt status af forskningsbaseret uddannelse i 2010 og har siden haft en forsknings- og uddannelsesstruktur, der følger Bolognadeklarationens principper. Vores første strategi for forskning fokuserede på at opnå akkreditering med efterfølgende konsolidering og internationalisering. Forskningsstrategien for 2015-2019 var optaget af at udbygge det tværfaglige forskningsfelt – med udgangspunkt i skolens tre strategiske satsninger inden for bæredygtighed, social inklusion og leg. Indenfor videnskabelig forskning, hvor det drejede sig om at blive akkrediteret som forskningsinstitution og efterfølgende bibeholde og videreudvikle denne status, har fokus været på videnudvikling og fagfællebedømt publicering. For kunstnerisk udviklingsvirksomhed har fokus været på projekter og afrapportering af disse, men i mindre grad at tydeliggøre videnudviklingen.

Målene i de kommende år vil være at:

- Styrke videnudviklingen ved at arbejde særskilt med at udvikle den kunstneriske udviklingsvirksomhed. Der er behov for at udvikle en systematisk fagfællebedømmelse og dokumentation, gerne i samarbejde med de øvrige kunstneriske uddannelser.
- Modne videnmiljøet ved at konsolidere de tre laboratorier indenfor bæredygtighed, social design og leg yderligere. Der er ikke mindst behov for en styrkelse af seniorlaget, dels for at sikre

vidensunderbygningen af uddannelserne, dels for at sikre fortsat kvalitet og forskningshøjde i videnudviklingen. Laboratorium for Leg & Design har i 2018 fået en professor. Håbet er ligeledes at få en professor i hvert af de to øvrige laboratorier.

- Styrke videnudviklingen gennem et særligt fokus på videnflowet mellem studieretninger og de tre laboratorier samt det omgivende samfund. De fleste medarbejdere i laboratorierne er både forankret i en specifik designfaglighed (tekstil, mode, industrielt design, kommunikationsdesign, accessory design etc.) og har et interessefokus inden for bæredygtighed, socialt design eller leg. Den enkelte medarbejder skal således understøttes i at forbinde faglig dybde med strategisk interesse og dermed bidrage til at vidensunderbygge både bacheloruddannelsens specifikke designfaglighed og kandidatuddannelsens trans-disciplinære programmer.
- Løse nogle organisatoriske udfordringer: I 2015 fik de kunstneriske uddannelser en ny stillingsstruktur. Denne er ikke fuldt implementeret på Designskolen Kolding. Målet er, at det skal den være ultimo 2019. Ligeledes pågår der som nævnt et arbejde med at få forskere med videnskabelig baggrund og baggrund inden for kunstnerisk udviklingsvirksomhed integreret organisatorisk i de tre laboratorier.

Succeskriterierne er:

- At forskningen inden for en kortere årrække får et niveau, så det bliver muligt at få ansøgninger inden for de tre laboratoriers vidensfelter igennem hos de nationale forskningsfonde (Danmarks frie Forskningsfond og Innovationsfonden).
- At opbygge et stærkt vidensmiljø, så det på længere sigt bliver muligt at indgå i et Grundforskningscenter eller selv tage initiativ til et sådant.
- At bidrage med en kunstnerisk udviklingsvirksomhed, som er med til at sætte en standard for dansk design i det 21. århundrede, f.eks. ved at vinde danske og internationale priser på et højt niveau.

2. Designskolen Kolding i videnlandskabet

Designskolen Koldings forskning er koncentreret omkring videnskabelig forskning gennem design, forstået på den måde at designfagets processer og metoder bruges til at bedrive forskning. I de senere år er vi i stigende grad blevet opmærksom på vigtigheden af også at formalisere kunstnerisk udviklingsvirksomhed som tilgang til produktion af viden. På engelsk benævnes dette artistic research. Når vi refererer generelt til forskning dækker dette således over både videnskabelig forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed. I den kommende periode vil vi søge at videreudvikle begge tilgange til forskning med det formål at skabe viden gennem design, ikke blot at forske gennem design.

Vi vil nå vores mål ved at:

- Bedrive videnskabelig forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed i tæt dialog med praksis. Temaerne vil ligge inden for de nuværende tre forskningsfelter: Bæredygtighed, socialt design og leg.
- Indgå i praksisnært samarbejde med virksomheder og offentlige institutioner med henblik på at bedrive videnskabelig forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed inden for skolens vidensfelter.
- Samarbejde og indgå i netværk med andre videninstitutioner med henblik på at styrke videnudvikling og videnmiljø inden for skolens vidensfelter.

- Bedrive forskningsbaseret undervisning og undervisningsbaseret forskning. Vi ønsker at sikre videnunderbygningen af uddannelserne og professionen, også gennem de studerendes arbejde. Dermed understøttes den talentudvikling, som er helt afgørende for fremtidens videnproduktion.

Vores ambition er således at styrke skolens forskning; øge forskningshøjden og dermed blive endnu bedre til at kvalitetssikre vore egne uddannelser og bidrage til samfundets vækst og velstand.

Viden fra praksis sikres dels i form af de medarbejdere, der har egen praksis; gennem strategiske samarbejder i uddannelsen med relevante virksomheder, organisationer og offentlige instanser i de forskellige dele af uddannelsen og ved at have obligatorisk praktik. Også eksterne undervisere bibringer uddannelsen viden fra praksis.

I forhold til udviklingen af de tre vidensben har skolen udpeget en række adjungerede professorer, som er med til at sikre videnshøjden såvel i forhold til videnskabelig forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed som viden fra praksis.

Væsentlige redskaber og betingelser for at nå vores mål:

Internationalt samarbejde: Skolens forskere har et veludviklet internationalt netværk og har opnået økonomisk støtte til flere forskellige former for international erfaringsudveksling og udvikling af undervisningsmateriale, f.eks. Fashion Seeds, Vild, Fabric, Arcintex, Materials Designers og Play Future. Ønsket er i de kommende år at bruge disse og andre netværk som platform for forskningsansøgninger og dermed yderligere konsolidering.

Erhvervsamarbejde: Skolen har et meget udbredt samarbejde i form af partnerskabsaftaler. LEGO Foundation bidrager for eksempel i høj grad til at vi kan vidensunderbygge det nye transdisciplinære kandidatprogram inden for leg. Det sker med direkte funding af forskningsaktiviteter, men også ved at virksomheden bidrager med viden fra praksis. Ønsket kunne være at få partnere inden for bæredygtighed og socialt design – som er lige så videnstunge og på forkant med forståelsen af, hvad design kan bruges til.

Vidensindikatorer og mål for aktiviteter.

Et af målene i den handlingsplan, der er udarbejdet i tilknytning til skolens rammekontrakt for 2018-2021, er at rammesætte hvordan vi kan styrke videngrundlaget. De tre indikatorer i tabellen herunder angiver vores mål i forhold til uddannelse, profession og det omgivende samfund.

INDIKATOR 1: Høj kvalitet i viden fra forskning og KUV til fordel for uddannelsen	Baseline	Mål	Ansvarlig
Antallet af seniorer - lektorer og professorer.	2017: 5 (5 lektorer, 1 professor)	2021: 8	Forsknings- og udviklingschef
AKTIVITETER // INDSATSER		Tidsplan	Ansvarlig
3 adjunkter kvalificerer sig til at kunne søge lektorat 2018-19.		Lektorbedømmes 2018-2019	Forsknings- og udviklingschef
Ansættelse af 2 seniorforskere – (minimum 1 professor) inden for people og planet.		2019-2020	Forsknings- og udviklingschef

INDIKATOR 2: Høj kvalitet i viden fra forskning og KUV til fordel for professionen	Baseline	Mål	Ansvarlig
Antal fagfællebedømte (peer review) forskningsartikler per forskningsårsværk.	2017: 2	2021: status quo	Forsknings- og udviklingschef
Antal kunstneriske udviklingsprojekter der kvalificeres gennem DSKD's KUV kvalitetssystem eller igennem etableret fagfællebedømmelse.	2017: 4	2021: status quo	Forsknings- og udviklingschef
AKTIVITETER // INDSATSER		Tidsplan	Ansvarlig
Fortsætte med en norm på 50 % forskningstid for videnskabelige medarbejdere.		2018 – 2021	Forsknings- og udviklingschef
Mulighed for VIP medarbejdere, uden ph.d. grad, at søge om op til 25% tid til KUV.		Fra studieåret 2018/2019	Forsknings- og udviklingschef
I samarbejde med RKU forsøges etableret fælles forståelse for og definition på KUV for at sikre et karrierespor, der kan sidestilles med det akademiske karrierespor.		2018 – 2019	Forsknings- og udviklingschef
Ekstra høj indsats for at sikre finansiering af både indikator 1 og 2.		2018 – 2021	Chef for forretningsudvikling
INDIKATOR 3: Det omgivende samfunds evaluering af skolens videngrundlag og relevans.	Baseline	Mål	Ansvarlig
Efteruddannelsesudbud (målt i antal kursister).	2017: 400	2018: 400 2019: 400	Chef for forretningsudvikling
Kursisters evaluering af uddannelsens relevans.	2018: baseline	2019 – 2021: fastlægges ultimo 2018	Chef for forretningsudvikling
AKTIVITETER // INDSATSER		Tidsplan	Ansvarlig
Der gennemføres efteruddannelsesforløb i D21-regi i 2018 og 2019.		2018 – 2019	Chef for forretningsudvikling
Etablering af partnerskabsaftale indenfor social design.		2018	Chef for forretningsudvikling
Etablering af partnerskabsaftale indenfor bæredygtighed.		2019	Chef for forretningsudvikling
Diplomuddannelse i designledelse udbydes.		Fra efterår 2018	Efteruddannelseschef
Individuelle efteruddannelsesforløb tilbydes.		2018 og 2019	Efteruddannelseschef
Etablering af 1-årig master i Design.		Fra 2019	Efteruddannelseschef

3. Videnskabelig forskning, kunstnerisk udviklingsvirksomhed og viden fra praksis

På Designskolen Kolding har forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed altid et designfagligt udgangspunkt. Vi definerer forskning som grundforskning eller anvendt forskning i overensstemmelse med Frascati-manualen. Kunstnerisk udviklingsvirksomhed definerer vi i tråd med Kulturministeriets redegørelse fra 2012 som en integreret del af en kunstnerisk proces, der fører frem til et offentligt tilgængeligt resultat og ledsages af en refleksion over såvel processen som præsentationen af resultatet. Vi har valgt, at opdele kunstnerisk udviklingsvirksomhed i to typer videnudvikling, der ækvivalerer grundforskning og anvendt forskning. Det er vigtigt at holde sig for øje at de forskellige typer af videnudvikling spiller tæt sammen, og grænserne mellem kategorierne er i praksis flydende.

Grundforskning & Grundlæggende kunstnerisk udviklingsvirksomhed

- Grundforskning er eksperimenterende eller teoretisk arbejde med det primære formål at opnå ny viden og forståelse uden nogen bestemt anvendelse i sigte.
- Grundlæggende kunstnerisk udviklingsvirksomhed er eksperimenterende og designspecifikt arbejde, der primært er rettet mod begrebsafklaring og designfaglige problemstillinger indenfor metode og proces.

Anvendt forskning & Anvendt kunstnerisk udviklingsvirksomhed

- Anvendt forskning er eksperimenterende eller teoretisk arbejde, som primært er rettet mod bestemte anvendelsesområder.
- Anvendt kunstnerisk udviklingsvirksomhed er eksperimenterende og designspecifikt arbejde, der primært er rettet mod konkrete designfaglige problemstillinger.

Viden fra Praksis

- Viden fra praksis kvalificerer koblingen mellem universitet og erhvervsliv. Vi anvender både personbåren og kontekstgenereret viden fra praksis i vores uddannelser og videnudvikling. Viden fra praksis indgår ofte i videnskabelig forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed
- Viden fra praksis kan være personorienteret. Eksterne undervisere, medarbejdere der har egen praksis eller medarbejdere der bidrager med praksis i forsknings- og udviklingsprojekter
- Viden fra praksis kan være kontekstorienteret. Samarbejde med virksomheder og institutioner, udviklings- og forskningsprojekter hvor virksomheder og institutioner indgår som partnere, obligatorisk praktik på bacheloruddannelsen, undervisningsforløb der inkluderer virksomheder/institutioner eller bachelor- og kandidatspecialer med ekstern partner

Særlige forhold vedrørende kunstnerisk udviklingsvirksomhed

Kunstnerisk udviklingsvirksomhed er ikke formaliseret på samme måde som videnskabelig forskning. Derfor har vi udarbejdet en intern arbejdsgang for at sikre viden udviklet gennem kunstnerisk udviklingsvirksomhed. Her lægger vi vægt på at projektet er relevant for en eller flere studieretninger og kan forankres i vores laboratorier, samt at viden publiceres på en måde, så den er tilgængelig.

For at skabe opmærksomhed om og øget formalisering af kunstnerisk udviklingsvirksomhed afholder vi seminarer med ekstern bedømmelse af videnproduktionen. Det er åbne arrangementer, hvor alle skolens

medarbejdere har mulighed for at deltage. På længere sigt skal publicering af kunstnerisk udviklingsvirksomhed foregå med fagfællebedømmelse på konferencer, udstillinger etc. Vi deltager i et fælles nordisk arbejde omkring en formalisering af kunstnerisk udviklingsvirksomhed (artistic research).

Vi ønsker et formelt karrierespor for kunstnerisk udviklingsvirksomhed, der modsvarer karrieresporet for videnskabelig forskning (herunder en kunstnerisk ph.d). Gerne i samarbejde med de andre kunstneriske uddannelser i Uddannelses- og Forskningsministeriet (evt. ligeledes de kunstneriske uddannelser i Kulturministeriet).

3. Vidensflow til uddannelserne

Et væsentligt mål med skolens vidensudvikling er vidensunderbygningen af uddannelserne og de enkelte studieretninger, herunder at imødekomme uddannelsernes behov for ny viden.

Al vidensproduktion vil på sigt være forankret i en af de tre laboratorier. De fleste VIP-medarbejdere er uddannet inden for en specifik designfaglighed eller har erhvervs erfaring fra praksis og får via forankringen i et laboratorium mulighed for at sætte deres faglighed i spil i forhold til det strategiske område – enten gennem videnskabelig forskning og/eller kunstnerisk udviklingsvirksomhed. Ligeledes indgår de i samarbejder med eksterne samarbejdspartnere og får dermed viden fra praksis integreret i deres forskning.

Som undervisere indgår medarbejderne i laboratorierne som oftest både i undervisningen på bacheloruddannelsen og på kandidatuddannelsen. Såvel skolens vidensproduktion som de enkelte vidensmedarbejdere er således med til at vidensunderbygge uddannelserne. Ligeledes er alle studieretningsansvarlige forpligtet til at indgå i netværk og opsøge viden om, hvordan arbejdsmarkedets behov ændrer sig, for eksempel som resultat af den teknologiske udvikling. Med et enkelt eksempel: Den studieretningsansvarlige på mode har i regi af innovationsnetværket Lifestyle & Design været med til at udarbejde en rapport om den teknologiske udvikling inden for mode og har dermed opnået viden om, hvad det er for viden og kompetencer, de studerende på sigt skal have. Eller med et andet eksempel: De studieretningsansvarlige besøger de studerendes praktiksteder og opnår dermed viden om ændrede krav og forventninger til de studerendes viden, færdigheder og kompetencer.

I løbet af 2019 vil vi kortlægge den nuværende vidensunderbygning af uddannelserne. Samtidig udføres der en kortlægning af arbejdsmarkedets behov inden for de enkelte studieretninger. På den baggrund laves en plan for den fremtidige vidensunderbygning af uddannelserne. I denne vil anbefalingerne fra det eksterne ekspertpanel ligeledes indgå, ligesom skolens aftagerpanel vil blive hørt. Arbejdet vil først og fremmest være målrettet bacheloruddannelsen, idet skolen allerede har gennemført en ændring af kandidatuddannelsen med fuld virkning fra skoleåret 2018/2019.

Neden for beskrives vidensgrundlaget kort for de enkelte uddannelser og studieretninger, samt forventningerne (i brede termer) for de kommende års udvikling.

Bachelor- og kandidatuddannelsen er T-shaped, hvor fokus på bacheloruddannelsen først og fremmest er den lodrette del af T-et, den dybe faglighed, medens det på kandidatuddannelsen er den strategiske designfaglighed der er i fokus. På både bachelor- og kandidatuddannelsen undervises der endvidere i en række generiske kompetencer inden for designmetode, designteori, æstetik etc. Vidensunderbygningen understøttes af vidensproduktion og medarbejdere i alle tre laboratorier.



Bacheloruddannelsen

På den 3-årige bacheloruddannelse er målet, at de studerende opnår en dyb designfaglighed. Derfor fokuserer vi på design som formgivning og proces, og de studerende undervises på et praksisnært niveau, blandt andet i skolens værksteder. Den faglige dybde er indlejret i studieretningerne: Industrielt Design, Mode & Tekstil, Accessory Design og Kommunikationsdesign.

I de kommende år er målet at opnå en endnu større synergi mellem identificerede behov og ønsker for videnudvikling på bacheloruddannelsen og den viden, der udvikles i laboratorierne. Herunder gives der nogle eksempler på relevante emner for videnudvikling for de respektive studieretninger på bacheloruddannelsen.

Mode & Tekstil

Begge discipliner på studieretningen Mode & Tekstil forholder sig kritisk til det omgivende samfund og industri. Tekstilindustrien er i dag en af de mest forurenende industrier i verden, og mode forbruges og produceres i et meget højt tempo. Det er derfor en forudsætning, at fremtidens designer forstår og udfordrer nutidens systemer, produktionsformer og forbrug. Vidensunderbygningen sker aktuelt gennem laboratoriet for Bæredygtighed & Design.

Forventninger til den fremtidige vidensudvikling: Udvikling og anvendelse af nye materialer; design med lang levetid og digitaliseringens muligheder for at udfordre og udvikle analogt design. Eksempler på forskning, som kan være med til at vise vejen til en bæredygtig fremtid i form af en balance mellem utopi og virkelighed.

Kommunikationsdesign

Kommunikationsdesign på Designskolen Kolding er den disciplin, der beskæftiger sig med udvikling og formgivning af de berøringsflader, der er mellem en afsender og en modtager af et budskab eller en ydelse. Kommunikationsdesign omfatter både grafisk design, illustration og interaktionsdesign, kan både være statisk og dynamisk og på fysiske og digitale medier. De studerende lærer at understøtte kommunikation og interaktion mellem mennesker og mellem menneske og maskine med det mål at skabe fortællinger, fællesskaber og forandringer gennem en appel til både følelser og fornuft.

Faget læner sig op ad adfærdsdesign, servicedesign og motivationspsykologi og er tæt knyttet til den videnudvikling, der finder sted i laboratoriet for Social Design og laboratoriet for Leg & Design. Studieretningen efterspørger blandt andet viden om, hvorledes digitaliseringen kan understøtte den analoge kommunikation og omvendt samt hvordan kommunikationsdesign kan bidrage til at gøre ny teknologi intuitiv, empatisk og brugercentreret.

Accessory Design

Studieretningen Accessory Design har en materiel og produktorienteret karakter og forholder sig til og udfordrer menneskets brug af kropslige objekter. Accessory design dækker spændet fra smykkedesign, sko og tasker til bærbare velfærdsteknologiske objekter. Det er derfor afgørende at videnunderbygningen understøtter fremtidens designer i at forholde sig til og udfordre både dekorative, funktionelle og konceptuelle aspekter af accessory design.

Feltet er i en rivende udvikling og derfor efterspørges viden om hvordan æstetiske og sociale refleksioner kan kobles med teknologiske løsninger. Studieretningen videnunderbygges fortrinsvis af laboratoriet for Social Design og laboratoriet for Bæredygtighed & Design.

Industrielt Design

Med overgangen fra industrisamfund til et videns- og kommunikationsbaseret samfund befinder disciplinen sig i en brydningstid, hvor industrielt design er mere end traditionelt produktdesign. Industrielt design har traditionelt en materiel og produktorienteret tilgang, men i lyset af tidens udfordringer også en stor interesse for det immaterielle design i form af systemer og servicedesign. Derfor skal fremtidens designer både kunne sammentænke funktion, form og produktionsapparat til en samlet designløsning og diskutere og udfordre overordnede koncepter for bæredygtig brug og forbrug samt de immaterielle værdier, produkterne bærer med sig.

Ergonomi, teknologisk udvikling og digitalisering er eksempler på relevante emner for videnudvikling, der vil komme studieretningen til gode. Studieretningen videnunderbygges af alle tre laboratorier.



Kandidatuddannelsen

Vi ønsker, at give vores kandidater kompetencer til at arbejde strategisk og tværfagligt med en faglig dybde. På den 2-årige kandidatuddannelse sætter de studerende deres faglighed i spil i forhold til nogle af de store udfordringer, som verden står over for. Vi har siden studieåret 18/19 udbudt tre studieretninger på kandidatuddannelsen, der fokuserer på hver sin samfundsskabte udfordring, nemlig manglen på bæredygtighed (planet), manglen på social inklusion (people) og manglen på kreativitet (play). Studieretningerne adresserer både direkte og indirekte FN's 17 verdensmål, som opfordrer alle lande i verden til at påtage sig et fælles ansvar og indstille sig på at producere, forbruge og agere bæredygtigt.

I de kommende år er målet, at de studerende på kandidatuddannelsen i højere grad end nu inddrages i forskningsprojekter og kunstnerisk udviklingsvirksomhed. Det kan være gennem den forskningsbaserede undervisning, men også som studentermedhjælpere eller i forbindelse med deres selvstændige projekter.

Studieretningerne på kandidatuddannelsen videnunderbygges direkte af den videnudvikling der finder sted i de tre laboratorier Bæredygtighed & Design, Social Design og Leg & Design. Studieretningerne opfordrer til yderlige samarbejde med virksomheder, offentlige institutioner og det civile samfund, som kan være med til at vise, hvorledes design bliver en løftestang for udvikling af et mere socialt inkluderende, bæredygtigt og legende samfund.

Herunder gives der nogle eksempler på relevante emner for videnudvikling for studieretningerne på kandidatuddannelsen.

Design for Planet

Design for Planet fokuserer på problemerne omkring mangel på ressourcer, klimaforandring og forurening, og målet er at vores kandidater skal bidrage til udviklingen af en bæredygtig produktion. Design for Planet tilskynder de studerende til fri og kritisk tænkning i forhold til de bæredygtige agendaer. Fremtidens designer skal både fungere som en transformator af det eksisterende, såvel som en generator af det nye, således at design og designere er med til at udvikle en mere bæredygtig verden.

Bæredygtighed er et komplekst emne, og der er ingen nemme, klare eller eksakte svar. Det kalder på viden om nye produktions- og forretningsmodeller, positiv miljøudvikling i hele værdikæden samt viden om brug, genanvendelse og bortskaffelse. Dertil kommer viden om, hvordan designere kan facilitere, forstå og konkretisere komplekse miljørelaterede problemstillinger.

Design for People

Design for People arbejder med at skabe bedre leve- og livsvilkår for mennesker og målet er at vores kandidater skal bidrage til udviklingen af ligeværdige samfund, for eksempel i forhold til velfærd og teknologi eller ved at sætte fokus på eller komme med løsninger på situationer hvor mennesker liv kan forbedres. Design for People opfordrer de studerende til fri og kritisk tænkning i forhold til social innovation.

Fremtidens designer skal fokusere at skabe bedre livsvilkår for mennesker, både i den offentlige sektor, i NGO'er og i private virksomheder. Dette kalder på viden om at kunne håndtere komplekse situationer, og tænke kritisk og kreativt gennem empatisk design, humanisering af teknologi, kunstig intelligens og etik.

Dertil kommer viden om hvordan designere kan facilitere, forstå og konkretisere komplekse problemstillinger relateret til velfærd og den sociale agenda.

Design for Play

Studieretningen Design for Play adresserer manglen på kreativitet i samfundet. Målet er at uddanne designere, der kan understøtte børn og mennesker generelt til at være kreative og engagerede i at lære livet igennem. Design for Play opfordrer de studerende til fri og kritisk tænkning i forhold til kreativitet i samfundet. Fremtidens designer skal fokusere på design, der hjælper mennesker med at udfolde deres fulde potentiale så de kan være skabende og fantasifulde livet igennem. Det kalder på viden om hvordan leg kan skabe værdi for design af en række domæner, hvordan designprocesser kan betragtes og udføres som leg, og hvordan vi kan designe til leg. Dertil kommer viden om hvordan designere kan facilitere, forstå og konkretisere komplekse problemstillinger relateret til leg og kreativitet.

Diplomuddannelsen

Diplomuddannelsen i Designledelse er funderet på et trans-disciplinært grundlag, baseret på designteori og designmetode i kombination med procesfacilitering, projektledelse og bæredygtige værdikæder.

Uddannelsen efterspørger viden om kreative, kommunikative, økonomiske og organisatoriske aspekter af designudvikling til erhvervslivet, samt generel viden om designtænkning, strategi og proceshåndtering.

Uddannelsen videnunderbygges på samme måde som bacheloruddannelsen gennem de tre laboratorier.

Registrering og formidling af viden

Vi registrerer vores videnproduktion på databasen *Architecture, Design and Conservation – Danish Portal for Artistic and Scientific Research*. Den er offentligt tilgængelig gennem skolens hjemmeside. Databasen giver overblik over og indsigt i den viden der produceres på skolen, hvem der producerer den, samt hvilke aktiviteter og projekter den er forbundet med. Det betyder at både interne og eksterne interessenter kan få et overblik over vores videnproduktion og efterfølgende rekvirere den viden de har brug for hos den enkelte forsker, på universitetsbiblioteker eller på skolens hjemmeside. Indtil fornylig har det været forbeholdt forskningskvalificerede VIP-medarbejdere at registrere deres aktivitet på databasen. I denne periode udvider vi den til at indeholde profiler på alle VIP-medarbejdere.

Vi formidler vores viden gennem forskellige kanaler. Helt grundlæggende formidler vi viden som artikler, gennem deltagelse i konferencer, på udstillinger etc. Gennem skolens hjemmeside og ved brug af de sociale medier, nyhedsbreve etc. sikrer vi at vores viden er tilgængelig for alle interesserede, herunder også kommende studerende og samarbejdspartnere. Vi udbyder dertil en række efteruddannelsesaktiviteter for små og mellemstore virksomheder, hvor skolen bruger den udviklede viden i laboratorierne til at uddanne virksomhederne i at bruge design strategisk. Aktiviteterne er ofte skræddersyede til de enkelte virksomheder.

4. Organisation og organisering af videnudvikling

De tre laboratorier er den grundlæggende organisatoriske enhed for videnudvikling. Chefen for forskning og udvikling har ansvaret for at supervisere den faglige udvikling inden for forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed på tværs af de tre laboratorier. Chefen for forretningsudvikling har ansvaret for at etablere eksterne samarbejder, der understøtter videnbehovet på de tre laboratorier, herunder at give adgang til viden fra praksis samt funding af en væsentlig del af vidensproduktionen. Laboratorielede har personaleansvaret og skal sikre at laboratoriets medarbejdere arbejder sammen på tværs af funktion og kompetencer på den mest hensigtsmæssige måde for videnudvikling. Videnudviklingen organiseres således at seniorforskere superviserer juniorforskere (post docs og adjunkter), fungerer som vejledere for PhD-studerende og sikrer at videnskabelige assistenter bidrager til forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed.

Den overordnede kvalitetssikring af videnudvikling gennem projekter foregår gennem Råd for Viden & Uddannelse, der skal udtale sig vedrørende skolens videnstrategi og kvaliteten af skolens videnproduktion. Rådet er således med til at sikre, at der er overensstemmelse mellem uddannelsens behov for viden og den

reelle videnproduktion. Rådet har ansvaret for at understøtte både den enkelte forskers forskningsfrihed samt institutionens strategiske satsninger og behovet for viden på de enkelte studieretninger.

Sammenhæng mellem uddannelsernes behov for viden og udviklingen af viden i laboratorierne sikres desuden gennem de årlige uddannelses- og vidensdage, hvor alle VIP-medarbejdere og eksterne undervisere deltager. Nye behov for videnudvikling opsamles i den årlige kvalitetsberetning og handlingsplan for det kommende studieår.

Råd for Viden & Uddannelse indstiller ligeledes projektplaner for kunstnerisk udviklingsvirksomhed til godkendelse i rektoratet og tildeler PhD-grad efter godkendt PhD-forsvar

Studerende og videnudvikling

Vi ønsker i videst mulige omfang at inddrage vores studerende i skolens videnudvikling. Derfor knytter vi så vidt muligt partnerskabs- og forskningsprojekter til undervisningsforløb. Vi har også mulighed for at tilbyde enkelte studerende på bacheloruddannelsen en praktikperiode på laboratorierne. Dette giver en forbindelse mellem studerende og ansatte, der ligger ud over det møde, som sker i undervisningen.

I forbindelse med implementeringen af de tre nye studieretninger på kandidatuddannelsen har vi udviklet kurser og projekter, der giver de studerende eksplicit mulighed for at arbejde med videnskabelig forskning, kunstnerisk udviklingsvirksomhed og praksis. Det afsluttende år på kandidatuddannelsen (60 erts) indeholder således tre dele. 1) En teoretisk opgave som udformes som en videnskabelig artikel (15 erts). 2) Et praksisnært projekt der udføres i en ekstern kontekst (15 erts). 3) Et designfagligt (og praksisnært) projekt der udarbejdes som kunstnerisk udviklingsvirksomhed (30 erts).

5. Kompetenceudvikling af undervisere

Forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed er en vigtig kilde til kompetenceudvikling blandt underviserne. Alle medarbejdere ansat under den gældende stillingsstruktur kan bedrive forskning eller kunstnerisk udviklingsvirksomhed. Skolen har i de senere år prioriteret således at medarbejdere med baggrund inden for videnskabelig forskning får ca. 50% af deres tid til forskning, mens medarbejdere med udgangspunkt i kunstnerisk udviklingsvirksomhed kan få ca. 25 % af deres tid hertil. Ved at deltage i og bidrage til videnudvikling opkvalificerer alle medarbejdere løbende deres kompetencer. Takket været forskningens generelle praksisnærhed opbygger og vedligeholder alle VIP-medarbejdere også viden om, hvad der foregår ude i den virkelighed, som de studerende skal kunne begå sig i. Forskning og kunstnerisk udviklingsvirksomhed er endvidere med til at kvalificere medarbejderne til næste skridt i deres karriere.

VIP-medarbejdere deltager i stigende grad i eksterne aktiviteter for virksomheder, offentlige institutioner og det civile samfund. Skolen er eksempelvis i gang med at opbygge en digital hub med udgangspunkt i forskellige erhvervsfremmeordninger, hvor især små og mellemstore virksomheder kan vælge os som videnspartner, der hjælper dem med at indføre ny teknologi med design som løftestang. Ved at deltage i disse aktiviteter får medarbejderne et stort kendskab til den nyeste teknologi og dermed viden, som kan bruges i forhold til at fremtidssikre vores grunduddannelser og dermed sikre de studerende de rette digitale kompetencer.

Medarbejderne deltager ligeledes som oven for beskrevet i mange forskellige nationale og internationale netværk, som er kompetenceopbyggende, da de giver adgang til den nyeste viden og de nyeste

teknologiske muligheder. Sidst men ikke mindst anser vi det for kompetenceudviklende at undervise. Skolen afholder løbende vidensaloner, hvor medarbejderne erfaringsudveksler og i det hele taget lærer af hinanden. Alle medarbejdere har en årlig medarbejderudviklings samtale, hvor deres kompetencer og institutionens kompetencebehov måles op mod hinanden. Der afsættes årligt midler til efteruddannelse. I de kommende år vil vi tilbyde alle medarbejdere uden pædagogikum og med en betragtelig undervisningsgrad et sådant.

PhD-uddannelse er kompetenceopbygning

Vi har fælles PhD-skole med Arkitektskolen i Aarhus. PhD-skolen styres af et sæt retningslinjer, der er baseret på den gældende bekendtgørelse og godkendt på rektorniveau på begge skoler. Skolen ledes af en VIP-medarbejder på seniorniveau fra Arkitektskolen. Der er derudover nedsat en PhD-komité med vejledere og PhD-studerende fra begge skoler. Komitéen godkender studieplaner, bedømmelsesudvalg og ansøgninger om større ændringer af PhD-forløbet. Som PhD-studerende er man ansat på den respektive institution, og det betyder at vi på Designskolen Kolding tilbyder PhD-uddannelse, i det omfang der er økonomisk mulighed for det. Vi har i de sidste år haft i gennemsnit 5-7 PhD-studerende. Vi ønsker at komme op på ca 10 PhD-studerende, for at sikre en større sammenhængskraft i gruppen. Dette kræver en øget grad af ekstern finansiering.

PhD-skolens vejledere og PhD-studerende mødes én gang pr semester, hvor de studerende får feedback på deres eget arbejde, og også har mulighed for at give feedback til de andre PhD-studerende. Det er et åbent arrangement, hvor begge skolers VIP-medarbejdere har mulighed for at deltage.

6. Afslutning

Nærværende DSKD Videnstrategi 2018-2021 er udarbejdet i overensstemmelse med og dækker den samme periode som den strategiske rammekontrakt indgået med ministeren for uddannelse og forskning. Løbende tilpasninger behandles og godkendes i Råd for Viden & Uddannelse samt skolens rektorat. Videnstrategien revideres ved indgåelse af ny rammekontrakt i 2021.

TRIVSELSUNDERSØGELSE

Designskolen Kolding 2018

Forfattere: Malene Skov Dinesen og Lars Dinesen, Ineva ApS

Udgivelsesår: 2018

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER.....	2
-------------------------------------	----------



ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET	4
--	----------



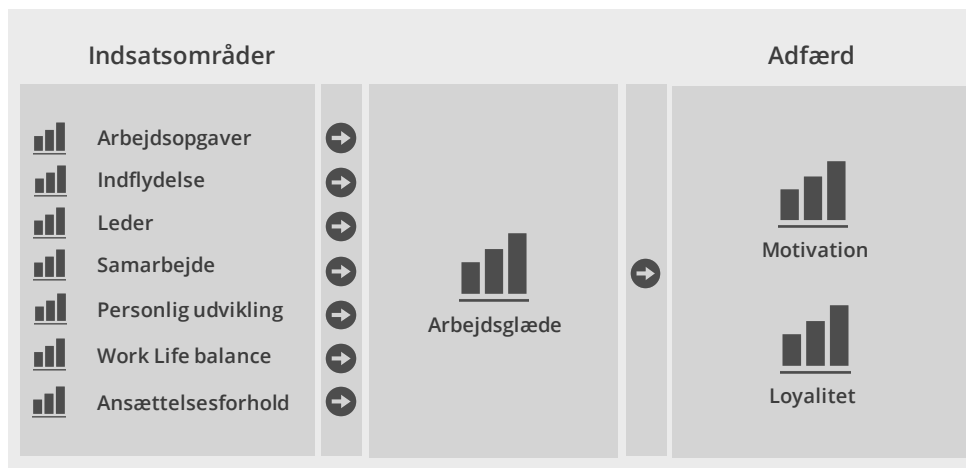
INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE	8
--	----------

Arbejdsopgaver	8
Indflydelse.....	9
Leder.....	10
Samarbejde.....	12
Personlig udvikling.....	14
Work life balance.....	16
Ansættelsesforhold	16
Sammenligning af indsatsområder og konklusion.....	18

INLEDENDE BEMÆRKNINGER

Indeværende Trivselsrapport giver et billede af, hvordan medarbejderne oplever Designskolen Kolding som arbejdsplads.

Undersøgelsens design tager udgangspunkt i nedenstående model, hvor det centrale omdrejningspunkt er arbejdsglæde. Arbejdsglæde kommer ikke af sig selv, men skabes af en række omstændigheder og faktorer. Disse kan ses i modellens venstre side. Overordnet kaldes disse indsatsområder, fordi de kan påvirkes og dermed skabe højere eller lavere arbejdsglæde. Modellens højre side er outputtet, det ønskede resultat, som giver sig til udslag i en ønsket adfærd. Høj arbejdsglæde skaber motiverede medarbejdere som yder en ekstra indsats og involverer sig i arbejdspladsen, samtidig med at de ønsker at arbejde på skolen og være ambassadører Designskolen Kolding udadtil.



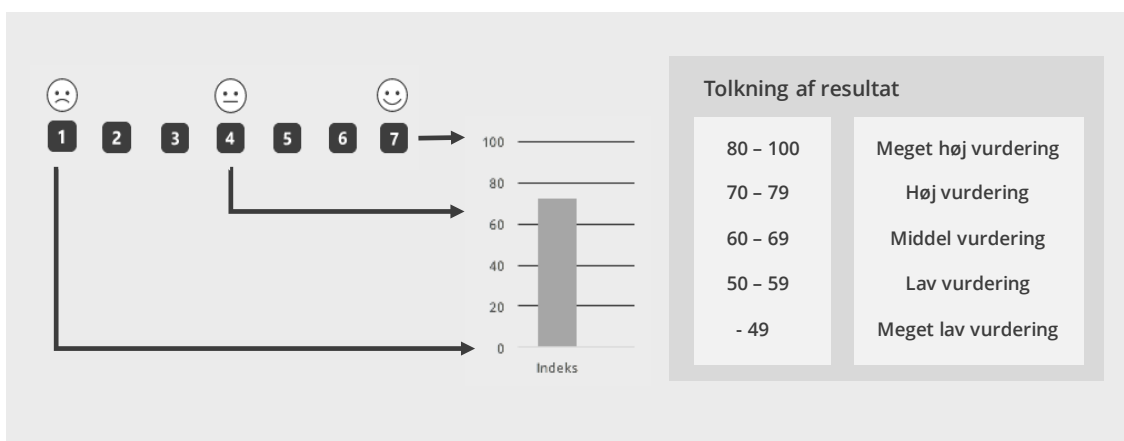
Rapporten er udarbejdet på baggrund af en online spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt Designskolen Koldings ansatte i september og oktober 2018. Undersøgelsen er sammenstillet med samme undersøgelse fra 2017, hvormed det bliver muligt at identificere progression eller degression i besvarelserne.

I alt har 101 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 85 valgt at svare. Det giver en besvarelsesprocent på 84 %.

Undersøgelsen er anonym og således vil der på intet tidspunkt i rapporter eller datamateriale kunne refereres tilbage til enkeltpersoner med navns nævnelse.

Læsevejledning

Spørgsmålene besvares på en 7-punkts Likert skala, hvor værdien 1 er den laveste og værdien 7 den højeste. Besvarelserne på de enkelte spørgsmål er i rapporten blevet omregnet til indekstal gående fra 0-100, efter nedenstående viste koncept. Det betyder, at en besvarelse med værdien 1 får indekstaværdien 0, en besvarelse på værdien 2 får indekstaværdien 16,66 op til 7 som giver værdien 100. Til tolkning af resultatet benyttes en anerkendt inddeling af indekstallet.



De fleste steder er graferne vist som nedenfor. Til venstre ses årets besvarelser og til højre er en kolonne, som viser forskellen mellem indekstallene i 2017 og 2018. Et negativt tal betyder her, at vurderingen er lavere i 2018 set i forhold til 2017 og vice versa.



Nogle steder optræder der også en lodret linje på graferne. Denne linje markerer den nedre grænse for en middel vurdering (indekstal 59). Det vil sige, at søjler under denne linje er et udtryk for, at medarbejderne vurderer det pågældende område lavt til meget lavt.



ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET

HOVEDRESULTATET FOR RAPPORTEN

Arbejdsglæde er et udtryk for, hvor tilfredse medarbejderne er. En høj arbejdsglæde udløser motiverede og engagerede medarbejdere, som er klar til at gå et ekstra skridt for arbejdspladsen, skulle der blive brug for det. Medarbejdere med høj arbejdsglæde og motivation er loyale medarbejdere, som udviser en stor grad af trosskab, som gerne anbefaler Designskolen Kolding i deres netværk og i det hele taget er ambassadører for skolen. Loyale medarbejdere tænker også mindre på at skifte job.

Arbejdsglæden i jobbet er steget ift 2017 for **fastansatte** og i særdeleshed for **projektansatte**.

Forskel ift 2017



Ovenstående figur viser en opdeling på fastansatte og projektansatte for de 3 spørgsmål som definerer arbejdsglæde. Arbejdsglæden ligger for de fastansatte på alle 3 parametre over indekstal 70, hvilket skal tolkes som en høj vurdering. For projektansatte har der været en enorm stigning i arbejdsglæden i forhold til sidste år. Hvorvidt det skyldes at det er nye ansatte i forhold til sidste år eller der er kommet forbedrede ansættelsesvilkår for projektansatte, vides ikke. Generelt er arbejdsglæden meget høj blandt de ansatte, hvilket indikerer, at Designskolen Kolding er et godt sted at arbejde.

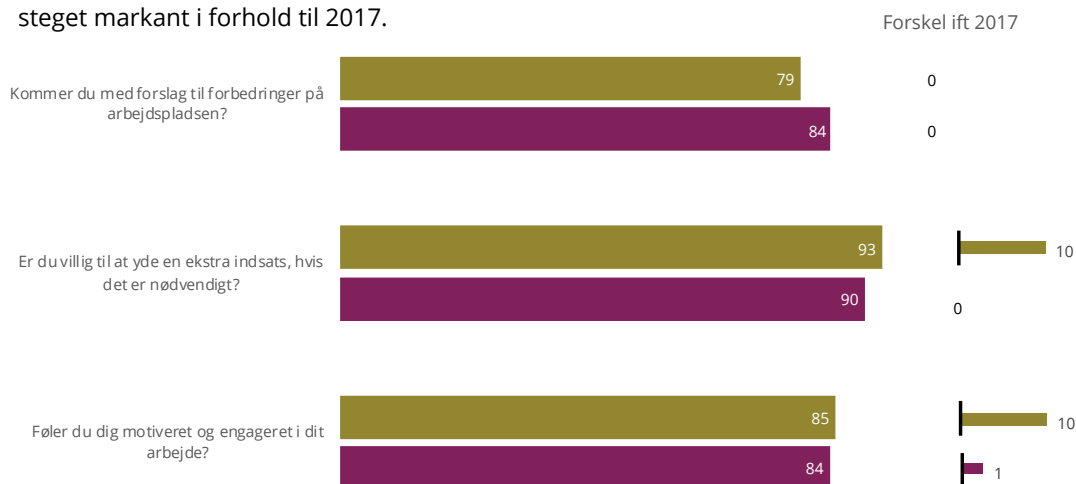


Svarfordelingen på spørgsmålene om arbejdsglæde:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	2,38% 2	4,76% 4	3,57% 3	7,14% 6	21,43% 18	33,33% 28	17,86% 15	9,52% 8
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	0,00% 0	2,38% 2	4,76% 4	7,14% 6	17,86% 15	41,67% 35	26,19% 22	0,00% 0
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0,00% 0	0,00% 0	2,38% 2	8,33% 7	16,67% 14	38,10% 32	34,52% 29	0,00% 0

Den høje arbejdsglæde afspejles også i medarbejdernes motivation. I forhold til sidste år er også de projektansatte blevet meget mere villige til at yde en ekstra indsats. Motivation er meget høj blandt Designskolen Kolding medarbejdere og viser en tydelig dedikation til jobbet og et ønske om at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt.

Motivationen er høj hos alle medarbejdere. Hos **projektansatte** er den også steget markant i forhold til 2017.





Svarfordelingen på spørgsmålene for motivation:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0,00% 0	0,00% 0	1,18% 1	2,35% 2	27,06% 23	27,06% 23	41,18% 35	1,18% 1
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	3,53% 3	8,24% 7	27,06% 23	61,18% 52	0,00% 0
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	2,35% 2	0,00% 0	1,18% 1	4,71% 4	14,12% 12	41,18% 35	34,12% 29	2,35% 2

Loyaliteten defineres af tilliden til rektoratet, hvorvidt man kan se sig selv i jobbet om et år, og om man vil kunne anbefale andre at arbejde på Designskolen Kolding. Loyaliteten er, til trods for en middell vurdering til rektoratets arbejde, stadig meget høj. Medarbejderne ser meget gerne sig selv i jobbet om et år og kan også anbefale andre at arbejde på Designskolen Kolding.

Loyaliteten er høj og er steget i forhold til sidste år, for både fastansatte og projektansatte.

Forskel ift 2017





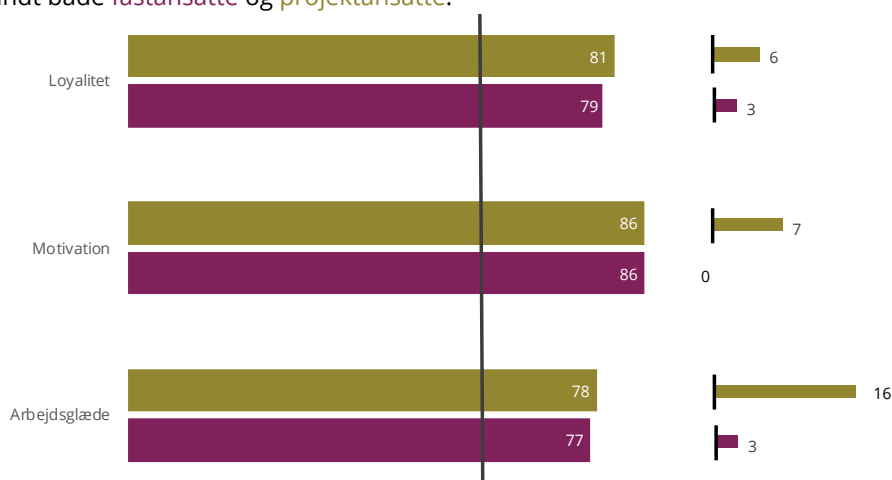
Svarfordelingen på spørgsmålene for loyalitet:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du tillid til rektoratets måde at lede Designskolen Kolding på?	0,00% 0	7,06% 6	3,53% 3	15,29% 13	29,41% 25	30,59% 26	7,06% 6	7,06% 6
Ønsker du at være ansat på Designskolen Kolding om et år?	0,00% 0	0,00% 0	1,18% 1	2,35% 2	7,06% 6	21,18% 18	60,00% 51	8,24% 7
Kan du anbefale andre at søge arbejde på Designskolen Kolding?	0,00% 0	2,35% 2	3,53% 3	7,06% 6	17,65% 15	29,41% 25	38,82% 33	1,18% 1

Det overordnede billede for arbejdsglæde, motivation og loyalitet ses nedenfor. I 2017 lå den samlede arbejdsglæde, loyalitet og motivation højt, og den er i 2018 kun blevet højere. Specielt projektansatte har oplevet en stor fremgang. For alle tre områder ligger indekstallene over 74 for både fastansatte og projektansatte, hvilket placerer vurderingerne højt. Designskolen Kolding er dermed et rigtig godt sted at arbejde med meget loyale og højt motiverede medarbejdere med en meget stor arbejdsglæde. Et alt i alt fremragende resultat.

Der er høj arbejdsglæde, motivation og loyalitet blandt både **fastansatte** og **projektansatte**.

Forskel ift 2017





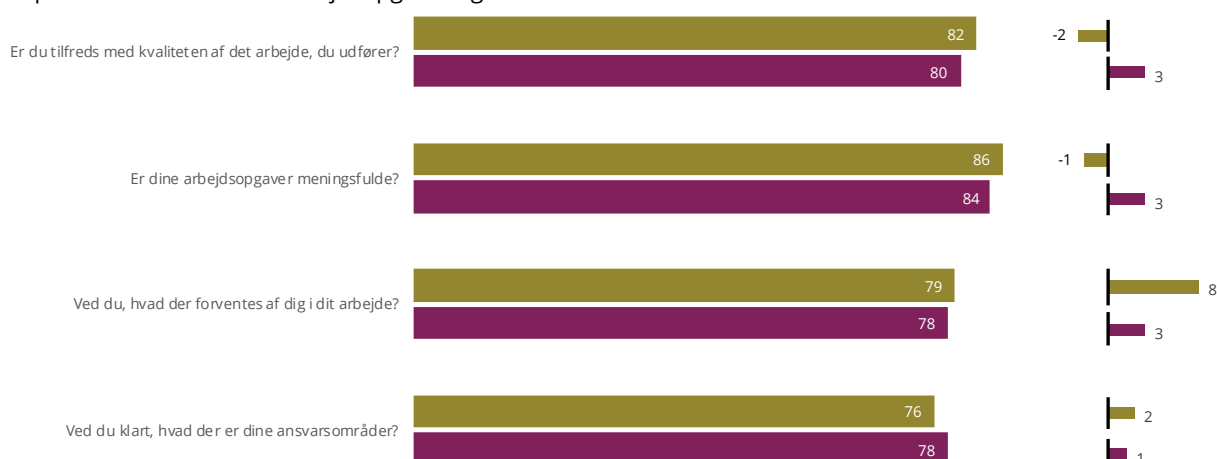
INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE

ARBEJDSOPGAVER

Der er samlet set en høj vurdering af arbejdsopgaverne på Designskolen Kolding. Sammenlignet med sidste år, er der for de fastansatte forbedringer på alle parametre, mens de projektansatte i særdeleshed oplever mere tydelighed i forhold til forventningerne til dem.

Generelt har både **fastansatte** og **projektansatte** oplevet en fremgang på flere parametre i forhold til arbejdsopgaver og ansvarsområder.

Forskel ift 2017



Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
▼ Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	0,00% 0	0,00% 0	4,71% 4	14,12% 12	17,65% 15	38,82% 33	24,71% 21	0,00% 0
▼ Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	0,00% 0	0,00% 0	3,53% 3	12,94% 11	22,35% 19	32,94% 28	28,24% 24	0,00% 0
▼ Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0,00% 0	0,00% 0	2,35% 2	5,88% 5	16,47% 14	29,41% 25	45,88% 39	0,00% 0
▼ Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0,00% 0	0,00% 0	1,18% 1	4,71% 4	27,06% 23	42,35% 36	22,35% 19	2,35% 2



INDFLYDELSE

Med indflydelse skal forstås medarbejderens følelse af at kunne påvirke informationer, deres stilling og arbejdsopgaver.

Medarbejderne føler generelt ikke, at de har de nødvendige informationer for at udføre et godt stykke arbejde. Her ligger vurderingen i den lave ende af middel.

Til gengæld føler medarbejderne, at de har en passende indflydelse på deres arbejde, hvilket bliver vurderet højt, grænsende til meget højt.

Generelt har projektansatte oplevet en forringelse af informationer og indflydelse i forhold til arbejdet, hvorimod de fastansatte føler, at de har fået mere og bedre indflydelse på deres arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted i forhold til 2017.

Fastansatte føler de har fået mere indflydelse, mens de **projektansatte** føler de har fået mindre indflydelse, sammenlignet med sidste år.

Forskel ift 2017



Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du en passende indflydelse på dit arbejde (arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)?	0,00% 0	1,18% 1	4,71% 4	9,41% 8	23,53% 20	34,12% 29	27,06% 23	0,00% 0
6. Har du de nødvendige informationer for at kunne udføre dit arbejde godt?	0,00% 0	1,18% 1	12,94% 11	17,65% 15	31,76% 27	28,24% 24	8,24% 7	0,00% 0



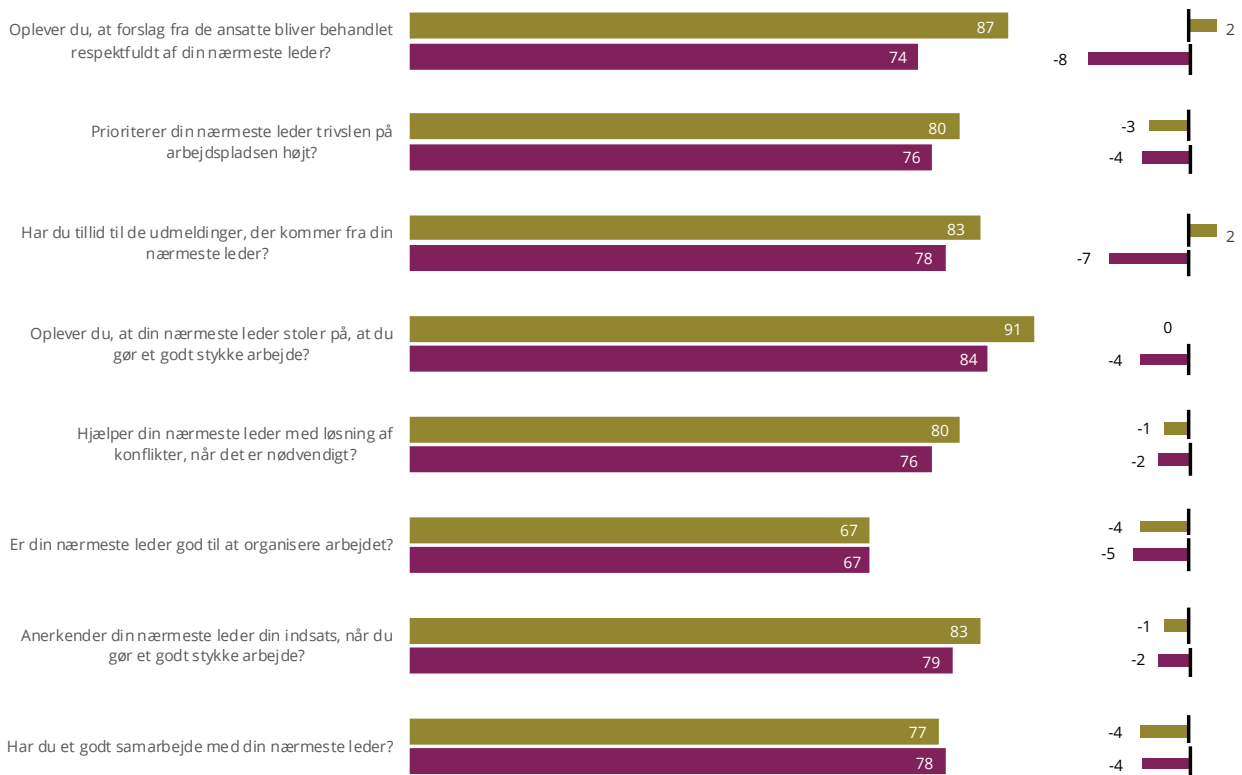
LEDER

Ledelse spiller en vigtig rolle for medarbejderens trivsel. For at afdække ledelsens performance, er der stillet syv spørgsmål om den nærmeste leder.

Der ses generelt et fald i vurderingen af den nærmeste leder sammenlignet med målingen fra 2017. Vigtig er det dog at holde for øje, at den enkelte leder stadig er vurderet til at gøre et godt arbejde. Det lader dog til, at der er et bred enighed om, at ledelsen er blevet forringet en smule over det sidste år. I forhold til de fastansatte opleves det markant på respektfuld ledelse og tilliden til udmeldinger. Den nærmeste leders evne til at organisere arbejdet står svagest blandt de målte parametre.

Både fastansatte og projektansatte har, til trods for et fald sammenlignet med 2017, stadig et godt forhold til deres nærmeste leder.

Forskel ift 2017





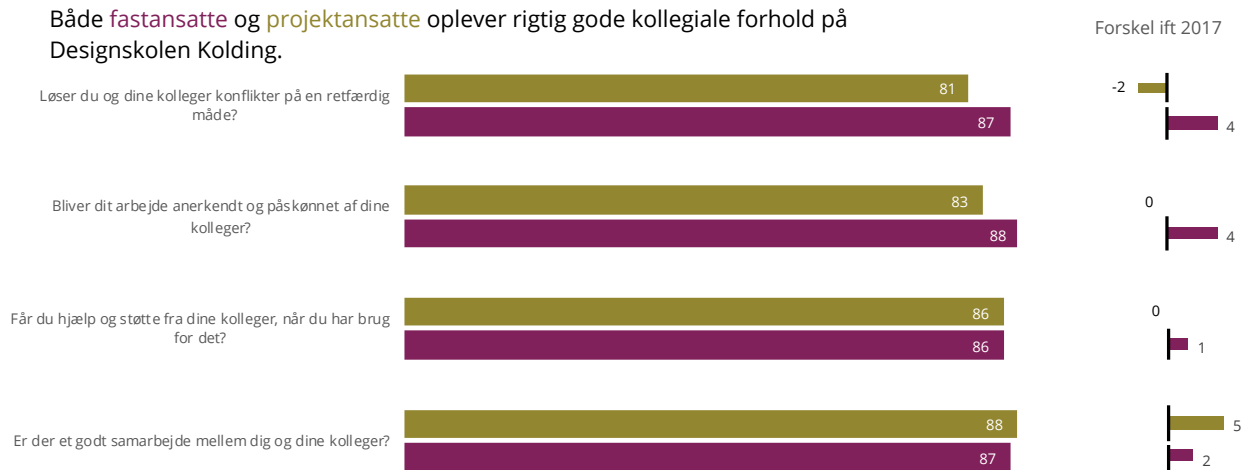
Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
▼ Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	0,00% 0	0,00% 0	7,06% 6	15,29% 13	16,47% 14	22,35% 19	36,47% 31	2,35% 2
▼ Anerkender din nærmeste leder din indsats, når du gør et godt stykke arbejde?	1,18% 1	1,18% 1	3,53% 3	9,41% 8	16,47% 14	24,71% 21	37,65% 32	5,88% 5
▼ Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	0,00% 0	4,71% 4	5,88% 5	23,53% 20	22,35% 19	22,35% 19	14,12% 12	7,06% 6
▼ Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	0,00% 0	0,00% 0	7,06% 6	10,59% 9	14,12% 12	25,88% 22	24,71% 21	17,65% 15
▼ Oplever du, at din nærmeste leder stoler på, at du gør et godt stykke arbejde?	0,00% 0	0,00% 0	2,35% 2	9,41% 8	8,24% 7	24,71% 21	51,76% 44	3,53% 3
▼ Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra din nærmeste leder?	0,00% 0	0,00% 0	7,06% 6	11,76% 10	12,94% 11	32,94% 28	34,12% 29	1,18% 1
▼ Prioriterer din nærmeste leder trivsel på arbejdspladsen højt?	0,00% 0	2,35% 2	9,41% 8	5,88% 5	15,29% 13	25,88% 22	31,76% 27	9,41% 8
▼ Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af din nærmeste leder?	0,00% 0	1,18% 1	3,53% 3	14,12% 12	10,59% 9	38,82% 33	25,88% 22	5,88% 5



SAMARBEJDE

Der er en høj grad af samarbejde og rigtig gode kollegiale forhold på Designskolen Kolding. Set i lyset af, at organisationen er sammensat af fastansatte og projektansatte og der således kan være løbende udskiftning i personale, er det imponerende at indekstallene ligger så højt. I forhold til sidste år er indekstallene for samarbejde generelt blevet endnu højere.





Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	0,00% 0	1,18% 1	0,00% 0	4,71% 4	11,76% 10	32,94% 28	49,41% 42	0,00% 0
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	0,00% 0	0,00% 0	3,53% 3	7,06% 6	10,59% 9	27,06% 23	51,76% 44	0,00% 0
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	5,88% 5	16,47% 14	27,06% 23	45,88% 39	4,71% 4
Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?	0,00% 0	1,18% 1	1,18% 1	1,18% 1	12,94% 11	31,76% 27	35,29% 30	16,47% 14



PERSONLIG UDVIKLING

Medarbejderne ser ud til at blive udfordret i arbejdet, hvor de både får mulighed for at bruge deres kompetencer og samtidig lære noget nyt. I forhold til 2017 er der forbedringer på alle områder og specielt udvikling af nye kompetencer og videreuddannelse er gået frem.

Både **fastansatte** og **projektansatte** oplever bedre muligheder for at bruge deres evner, lære og uddanne sig, sammenlignet med 2017.

Forskel ift 2017



Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	1,18% 1	2,35% 2	2,35% 2	7,06% 6	22,35% 19	23,53% 20	40,00% 34	1,18% 1
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	0,00% 0	1,18% 1	1,18% 1	8,24% 7	21,18% 18	23,53% 20	44,71% 38	0,00% 0
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	3,53% 3	5,88% 5	7,06% 6	9,41% 8	18,82% 16	20,00% 17	14,12% 12	21,18% 18

Bemærk, at over 20% af medarbejderne har svaret "ved ikke" til spørgsmålet om, hvorvidt de har gode muligheder for videreuddannelse. Dette kan enten være et udtryk for, at de ikke har undersøgt deres muligheder eller forventer, at nogen skal oplyse dem om mulighederne.

De som har svaret "ved ikke", "slet ikke" eller "kun i mindre grad" har haft mulighed for at uddybe deres svar. Her er de meningsfulde:

- Bedre information om muligheder ønskes.
- Jeg er ny- og projektansat - og efteruddannelse er ikke noget jeg har hørt om.
- Det er fremgår ikke tydeligt, hvad mine muligheder er.



- Ønske om fx kurser imødekommes ikke.
- Får ikke hjælp eller opbakning til videreuddannelse.
- Som projektansat er der ikke mange muligheder for efter- eller videreuddannelse. Det kan lade sig gøre, hvis vi selv arrangerer det, men det er svært at have overblikket over afdelingens ressourcer i forhold til planlægning af efteruddannelse.
- Jeg er kun deltidsansat (og tidsbegrænset), så jeg tror ikke det er relevant.
- Det giver ikke mening ift min nuværende stilling.
- Det er uklart hvilke kriterier, der skal opfyldes i en ansøgning.
- Har ikke undersøgt dette.
- Jeg har ikke rigtigt undersøgt mulighederne for det.



WORK LIFE BALANCE

Medarbejdernes vurdering af, hvorvidt der er tid nok til rådighed i forhold til de opgaver som skal løses, ligger i den lave ende af indekset. Den overordnede arbejdsglæde er dog stadig stor og er tilmed steget i forhold til sidste år, hvor der også var udfordringer blandt medarbejderne med at nå arbejdsopgaverne. Bedre ser det ud i forhold til balancen mellem arbejde og privatliv, hvilket potentielt er den vigtigste af de to parametre. Medarbejderne har ikke noget imod at løbe stærk når de er på jobbet, så længe det ikke har for stor indvirkning på deres fritid og familie.

Fastansatte og projektansatte oplever ikke de har den fornødne tid til at løse opgaverne tilfredsstillende.



Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Har du en passende balance mellem dit arbejds- og privatliv?	2,35% 2	5,88% 5	11,76% 10	12,94% 11	21,18% 18	29,41% 25	15,29% 13	1,18% 1
Er der balance mellem dine opgaver og den tid, som du har til rådighed?	2,35% 2	10,59% 9	17,65% 15	25,88% 22	15,29% 13	23,53% 20	4,71% 4	0,00% 0



ANSÆTTELSESFORHOLD

I ansættelsesforholdet forstås alt hvad medarbejderen subjektivt tillægger vægt i forhold til det at gå på arbejde. Det kan derfor være alt fra løn, fleksibilitet, kolleger, påskønnelse, transporttid eller frokostordningen. Medarbejderne taber motivation, hvis de har en følelse af, at de kunne få det bedre andetsteds og derfor er det vigtigt at måle på denne parameter.

Medarbejderne har vurderet ansættelsesforholdene på Designskolen Kolding på grænsen mellem middel og høj – altså i den høje ende af middel/i den lave ende af den høje vurdering. For projektansatte er der sket en stor positiv udvikling sammenholdt med vurderingen sidste år.

Ansættelsesforholdene vurderes af de **projektansatte** til at være væsentligt forbedret i forhold til sidste år.

Forskel ift 2017



Ses der samtidig på svarfordelingen nedenfor er der umiddelbart risiko for, at én til to medarbejdere vil forlade Designskolen Kolding inden for den nærmeste fremtid.

Svarfordelingen på spørgsmålet:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE
Mine ansættelsesforhold er tilfredsstillende i forhold til, hvad jeg kan få andre steder?	1,18% 1	1,18% 1	4,71% 4	17,65% 15	21,18% 18	24,71% 21	15,29% 13	14,12% 12



SAMMENLIGNING AF INDSATSOMRÅDER OG KONKLUSION

Nedenfor er vist den samlede score på de overordnede indsatsområder i forhold til at højne arbejdsglæden og dermed motivationen og loyaliteten. Den vertikale linje repræsenterer den nedre grænse for en middel vurdering (se figuren i afsnittet "Indledende bemærkninger"). Ligger indekstal til venstre for denne linje betragtes resultatet som en samlet lav vurdering på det pågældende indsatsområde.

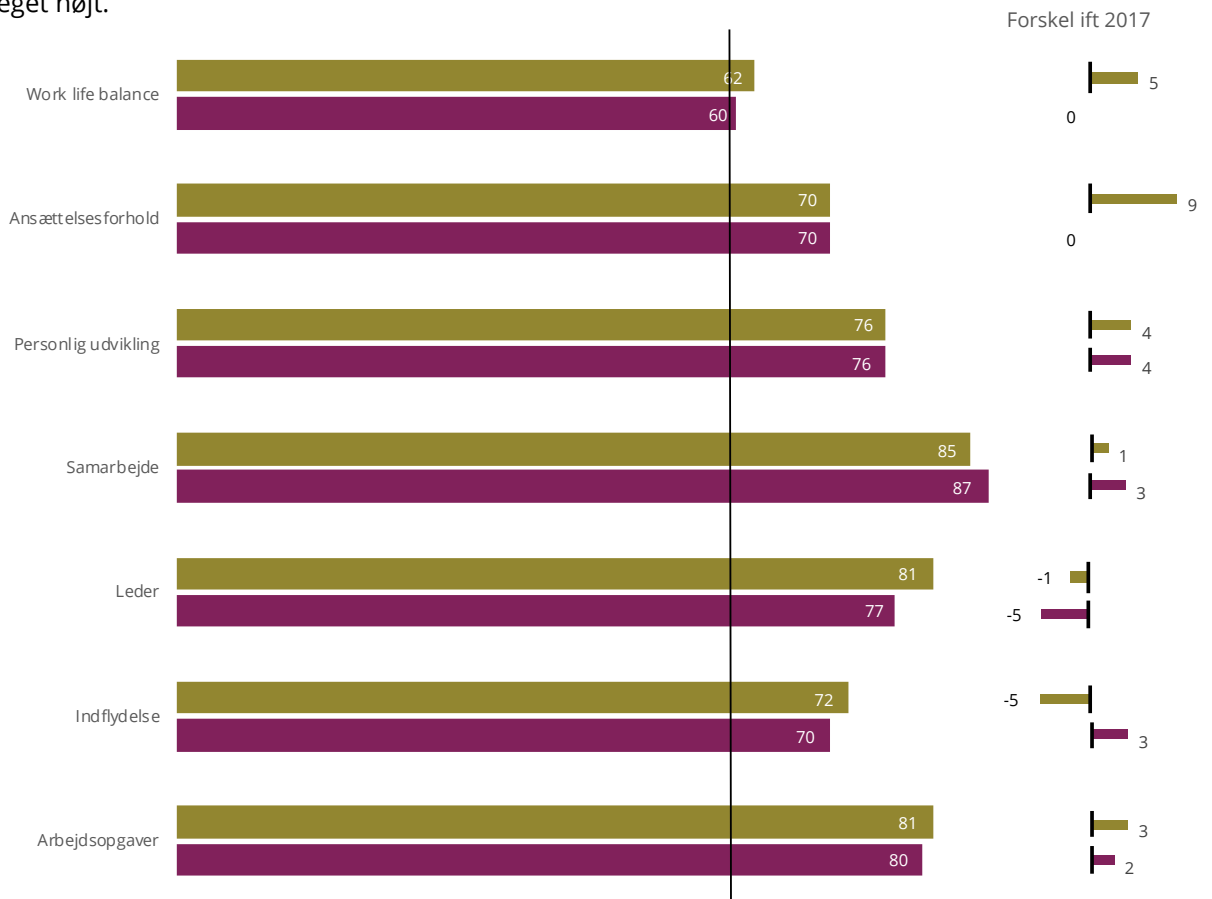
Generelt bliver alle indsatsområder vurderet fra højt til meget højt af medarbejderne og derfor er det overordnede billede organisation,, hvor de ansatte trives. Kun Work life balance ligger i den lave ende af middel og her er det specielt tiden til rådighed for opgaveløsningen, som trækker ned. Dette kan også aflæses i APV'en, hvor fem af de seks medarbejdere, som har været syge som følge af arbejdsforhold, har angivet "opgavebelastning eller andre krav til arbejdet" som grunden til deres fravær. Til gengæld er medarbejderne stadig overordnet tilfreds med kvaliteten af deres arbejde, og tidspresset griber ikke nær så meget ind i medarbejdernes fritid og er derfor ikke blevet kritisk endnu.

Samarbejde vurderes meget højt, og der hersker en enestående medarbejderkultur, hvor man bakker hinanden op, hjælper med opgaver og løser eventuelle konflikter på en god og fair måde. Arbejdsopgaverne opleves i høj grad som meningsfulde og der er en klar forståelse af forventningerne, hvilket gør det let for de ansatte at løse opgaverne. På trods af, at vurderingen af den nærmeste leder er faldet sammenlignet med sidste år, ligger de stadig højt i medarbejdernes anseelse. Medarbejderne oplever, at den personlige udvikling prioriteres af Designskolen Kolding, og at de har indflydelse på deres arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted.

Indsatsområdernes høje vurdering afspejles således også i en høj grad af arbejdsglæde blandt medarbejderne, hvilket igen udmønter sig i en meget positiv adfærd, hvor de ansatte blandt andet er motiveret til at yde en ekstra indsats og gerne vil anbefale Designskolen Kolding i deres netværk. Designskolen Kolding synes således at være et rigtig godt sted at arbejde.



Alle indsatsområder vurderes stadig, af både **fastansatte** og **projektansatte**, fra middel til meget højt.



inevå

VIDEN TIL UDVIKLING

(+45) 86 14 90 80
info@ineva.dk
ineva.dk

Ineva
Frederiksgade 34, 1.
DK-8000 Aarhus C

ARBEJDSPLADSVURDERING APV

Designskolen Kolding 2018

Forfattere: Malene Skov Dinesen og Lars Dinesen, Ineva ApS

Udgivelsesår: 2018

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDENDE BEMÆRKNINGER 2



DET FYSISKE ARBEJDSMILJØ 3

Oplever du problemer med støj?	3
Oplever du problemer med belysning?	5
Oplever du problemer med rengøring?	7
Oplever du problemer med arbejdsstillinger?	9
Oplever du problemer med Rumtemperatur og træk?	10
Oplever du problemer med luftkvaliteten?	12
Oplever du problemer med kemikaliehåndtering?	14
Oplever du særlig risiko for uheld?	15



DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ 17

Vurdér dit Velbefindende	17
Sygefravær som følge af arbejdsforhold?	18
Vold, mobning og seksuel opmærksomhed	19
Medarbejderudviklingssamtale	20

INLEDENDE BEMÆRKNINGER

Indeværende Arbejdspladsvurdering (efterfølgende APV) har til formål at kortlægge eventuelle arbejdsmiljøproblemer på Designskolen Kolding. Det er efterfølgende rektoratet på skolens ansvar at prioritere og løse eventuelle problemer.

Indeværende rapport er udarbejdet på baggrund af en online spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt Designskolen Koldings ansatte i september og oktober 2018.

I alt har 101 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 85 valgt at svare. Det giver en besvarelsesprocent på 84%.

Undersøgelsen er anonym og således vil der på intet tidspunkt i rapporter eller datamateriale kunne refereres tilbage til enkeltpersoner med navns nævnelse.

APV'en er udformet med inspiration fra Arbejdstilsynets anbefalinger og dækker områder fordelt på fysisk og psykisk arbejdsmiljø. APV'en bør læses sammen med Trivselsmålingen.

I graferne summerer tallene ikke altid op til 100%. Det skyldes, at de medarbejdere som har svaret "Ved ikke" ikke er inkluderet i præsentationen.

I præsentationen af undersøgelsens resultater er der truffet en beslutning om, at svarene "Nej" og "af og til" flere steder sammenlægges og dermed kan tolkes således, at medarbejderen ingen eller ingen væsentlige problemer oplever i forbindelse med det undersøgte forhold.

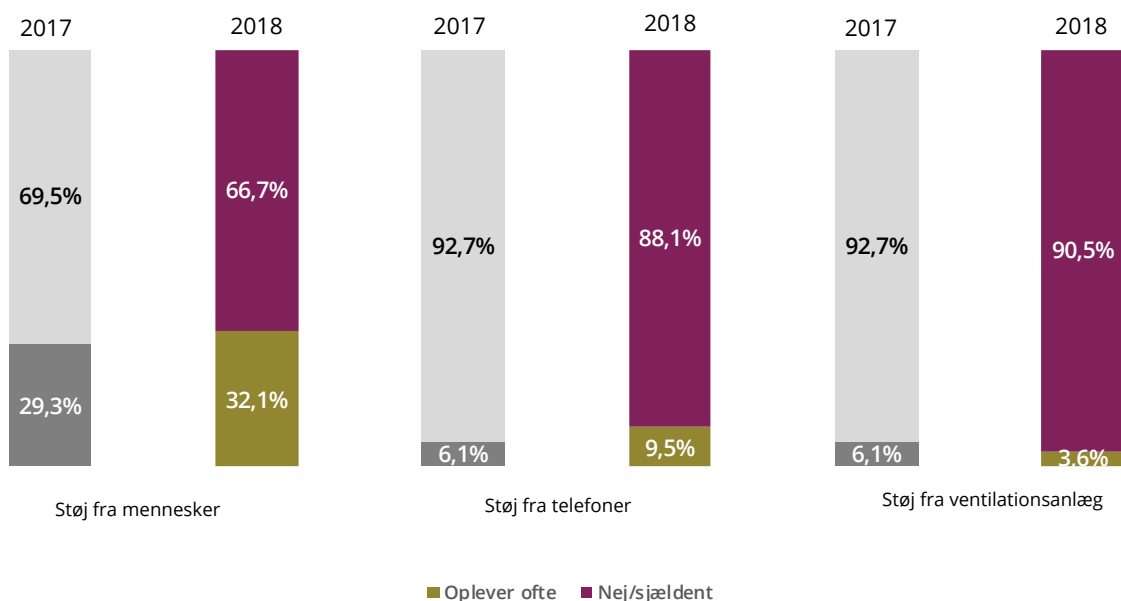


DET FYSISKE ARBEJDSMILJØ

OPLEVER DU PROBLEMER MED STØJ?

18 medarbejdere er dagligt generet af støj fra mennesker, mens syv føler sig ugentligt generet. I forhold til telefoner og ventilationsanlæg er seks personer dagligt forstyrret, mens fire ugentligt oplever gener. Af disse oplever en medarbejder problemer med alle de listede støjgener. Dermed er der en lille stigning i forhold til sidste år.

Der opleves stadig mest støj fra mennesker



KOMMENTARER:

Det ville muligvis være lettere at koncentrere sig om at skrive et akademisk paper under en børnefødselsdag på McDonalds, end det er i Design for Play-madkassen på DSKD.

Jeg deler kontor med tre andre, og har stor grad af studenterkontakt. Det giver et højt lydniveau.

Jeg sidder i et kontor med flere andre. En gensidig forståelse for arbejdsro har hjulpet på situationen. Jeg værdsætter muligheden for at kunne arbejde hjemme de dage, jeg har brug for fordybelse.



Sometimes, from the corridor and sometimes from other rooms (meeting/staff rooms), they are all okay as long as they don't take long time. Most of the time, they are rather shorter noises which are okay.

Umuligt at undgå medmindre man sidder på enekontor

Jeg oplever støj når vinduet er åbent, hvilket er nødvendigt indimellem for at indeklimaet er til at holde ud.

Sidder i playbox på 1. sal og der er bare meget støj og forstyrrelser. Vi har talt om nogle tiltag, så vi arbejder på at forbedre det

Trafikstøj

Kantinen har et højt støjniveau i frokostpausen.

Det er ikke som sådan støj der er problemet, men at forskellige arbejdsopgaver kræver forskellige forhold - når vi skal samarbejde, skal man kunne snakke sammen, men når man skal koncentrere sig og fokusere, har man brug for ro. En mulighed kunne være at indrette fleksible arbejdspladser/områder der tager dette i betragtning. Så man kan sætte sig i et defineret 'stillerum', hvis man skal lave fordybelsesarbejde og ikke vil forstyrres, og have områder hvor det er okay at man samtaler når man samarbejder om et projekt, eller forbereder undervisning sammen. Så er der plads til alle, om man føles ikke at man forstyrrer nogen - hverken ved at samtale eller kræve stilhed ;)

Kontoret er dårligt lydisoleret

Der er personer, som taler meget højt i mit arbejdsområde.

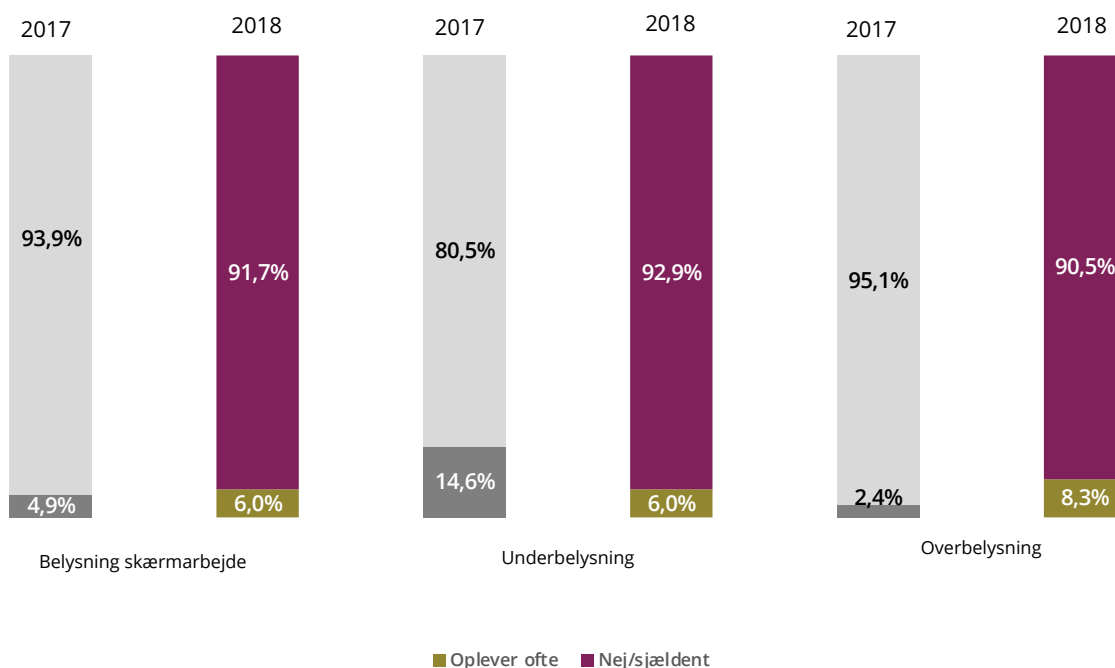
Det åbne kontormiljø betyder meget støj, larm og uro.



OPLEVER DU PROBLEMER MED BELYSNING?

Tre medarbejdere er dagligt generet af underbelysning i arbejdslokalerne, mens to føler sig ugentligt generet. Én person er dagligt generet af overbelysning, mens fire på ugebasis oplever gener. I forhold til 2017 ser det ud til, at omfanget af gener stort set er det samme, men problemet blot har flyttet sig fra underbelysning til overbelysning. Det kan muligvis have sin simple forklaring i en meget solrig sommer.

Der opleves næsten ingen problemer med belysningen



KOMMENTARER:

I Play Workshop kan man ikke rigtig holde oplæg, fordi der ikke er et gardin, som kan rulles ned. Slides på projektoren er derfor umulige for de studerende at aflæse. Det problem afhjælpes dog til dels af, at der alligevel ikke er plads eller stole til de studerende i Play Workshop, så man kan alligevel ikke rigtig undervise i lokalet.

Jeg sidder med ryggen til et sydvendt vindue - selvom det er rart med sollys må vi ofte rulle persienerne ned for at kunne se hvad der står på skærmen foran mig. Og så kan det blive mørkt i mit hjørne

Bedre belysning - arbejdslys - i de højloftede værksteder på 3. sal ønskes.

Direkte sollys. Solgardiner ville kunne bryde det skarpe lys.

Lokale 1.2 har dårligt lys

Sidder ved vinduet, så det er svært at undgå med blænding/spejling både på skærm og tastatur. Når solen skinner, så ruller vi for og så bliver det okay, men lidt trist. Blæser det kan vi ikke bruge rullegardinerne uden for og så bliver det næsten for mørkt og dystert, når vi trækker gardinerne for, da de er mørke i det og loftslyset er for svagt. Måske solfilm i vinduerne kan tage det "værste" og nogle lysere gardiner (de skal kun forhindre genskæret - ikke tage alt lys)



I auditoriet og i mange undervisningslokaler

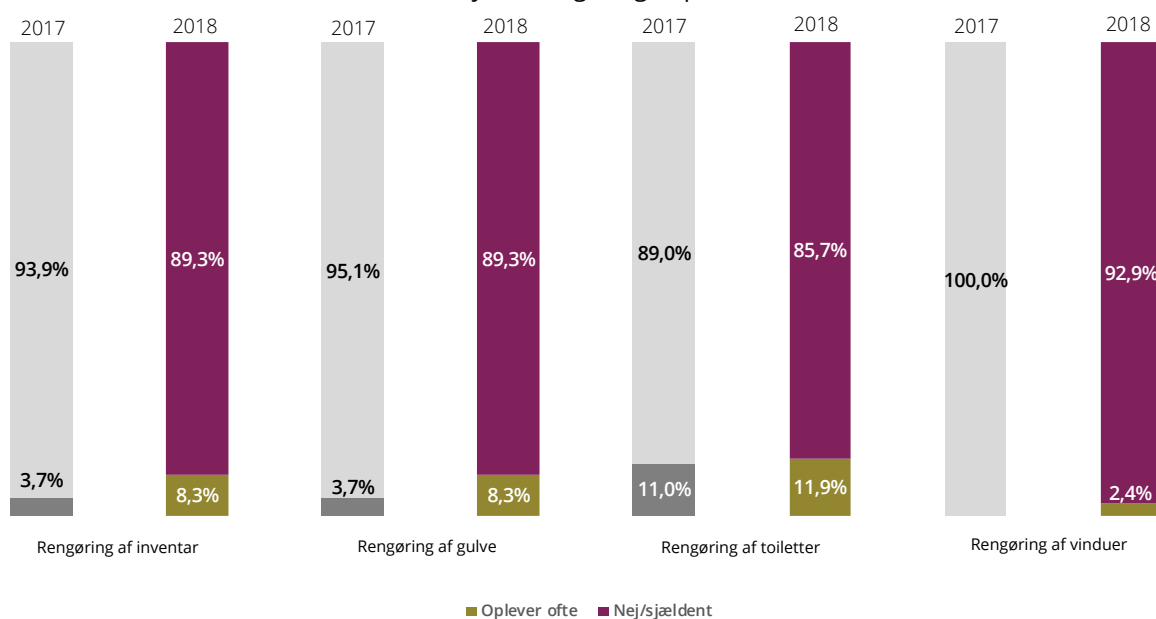
Væve værkstedet har dårlig belysning når der arbejdes i den mørke tid af året og aften, da loftsbelysningen består af meget højsiddende loftslamper. Det kræver konstant flytning af arkitekts lamper ved hver enkelt væv, for at få et tilfredsstillende arbejdslys.



OPLEVER DU PROBLEMER MED RENGØRING?

Tre oplever dagligt problemer med rengøringen af toiletter, mens fem oplever problemet ugentligt og to månedligt. Tre ansatte oplever daglige problemer med rengøringen af både inventar og gulve. Tre personer forholder sig kritisk til flere dele af rengøringen, og bør derfor ikke tælles med flere gange. Der er generelt er en lille stigning med tilfredsheden af rengøringen.

Der er et lille fald i tilfredsheden med hensyn til rengøringen på skolen.



KOMMENTARER:

Vi sviner vist meget, så det er svært for de søde damer at nå det hele.

Skraldespanden på mit kontor er ikke blevet tømt en eneste gang - så det gør jeg selv. Det har undret mig, at jeg ikke er blevet gjort opmærksom på om dette (måske /måske ikke) er vores eget ansvar.

Synes det er spild af ressourcer og økonomi, når vi får vasket vinduer uden for i regnvejr! Det må være muligt med noget bedre koordinering / fleksibilitet. Bliver vinduerne indvendigt vasket?

Synes ofte at her er rodet og lidt "nusset" . ex. trappegang og mødelokaler (borde etc) og nogle gange toiletter. Jeg tror at vi er blevet lidt vant til rodet, så vi ikke ser det:)

I sommerperioden hvor der manglede personale.



Rengøringen i sommerperioden er under al kritik. Vores kontor blev gjort rent en gang på 6 uger. Selvom der blev sat en seddel på toilet døren, at der ikke var rengøring, så brugtes toiletterne alligevel og dermed meget uhygiejnisk (Brugt menstruationsbind lå 3 uger i posen)

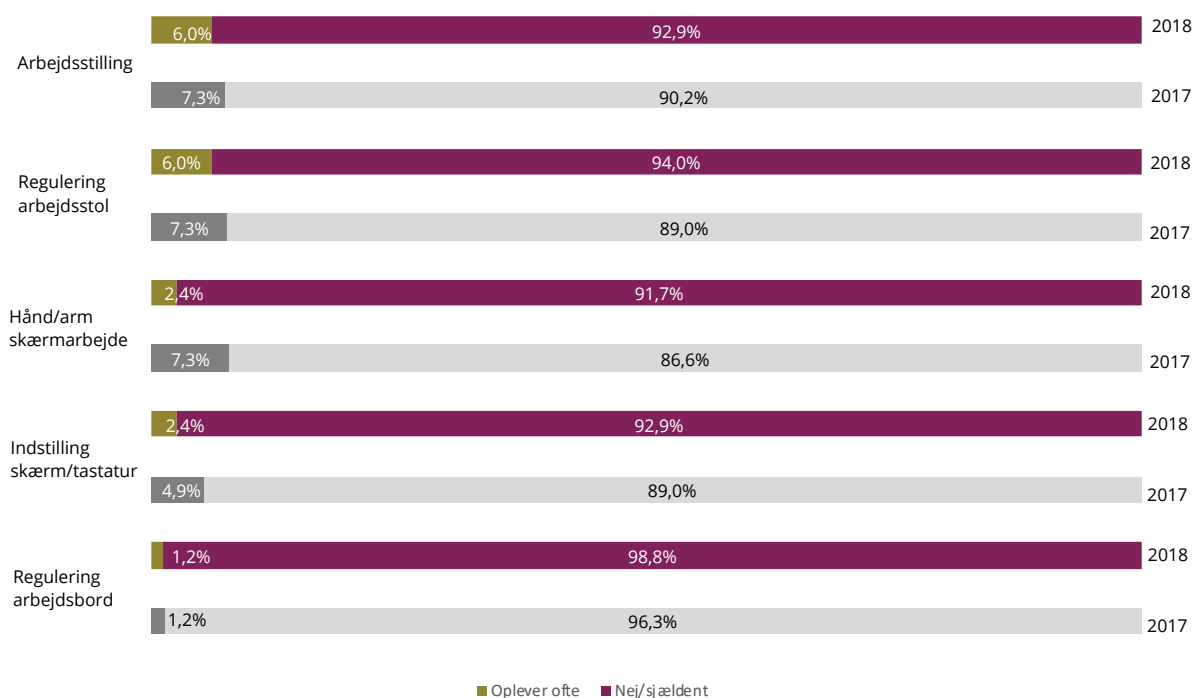
Rengøringsstandarten er generelt dårlig. Jeg oplever, at de fleste på arbejdspladsen har opgivet og lader stå til. Der er mangel på ansvar.



OPLEVER DU PROBLEMER MED ARBEJDSSTILLINGER?

Blot fem personer oplever dagligt, ugentligt eller månedligt problemer med arbejdsstationerne. Af disse har tre personer problemer med både arbejdsstol, skærmarbejde og skærm/tastatur. Det er en lille forbedring i forhold til sidste år.

Arbejdsstillingerne er blevet forbedret siden målingen i 2017.



KOMMENTARER:

Det største problem er konstant at skulle kravle ind og ud af Design for Play-madkassen og åbne/lukke de ubehjælpelige glasskydedøre.

Mere fokus på ergonomi og info om muligheder for hjælpemidler ønskes.

Jeg skulle have nyt rollermouse tastatur (version 3), og der passer min (Vidamic) armstøtte ikke så godt til. Så det går somme tider fra hinanden.

Jeg værdsætter skolens faciliteter for, at kunne sidde/stå forskellige steder og derved ændre min arbejdsstilling.

Andre sidemuligheder. F.eks. bold, blødt område, bevægelig skammel. Gummiunderlag til at stå på.

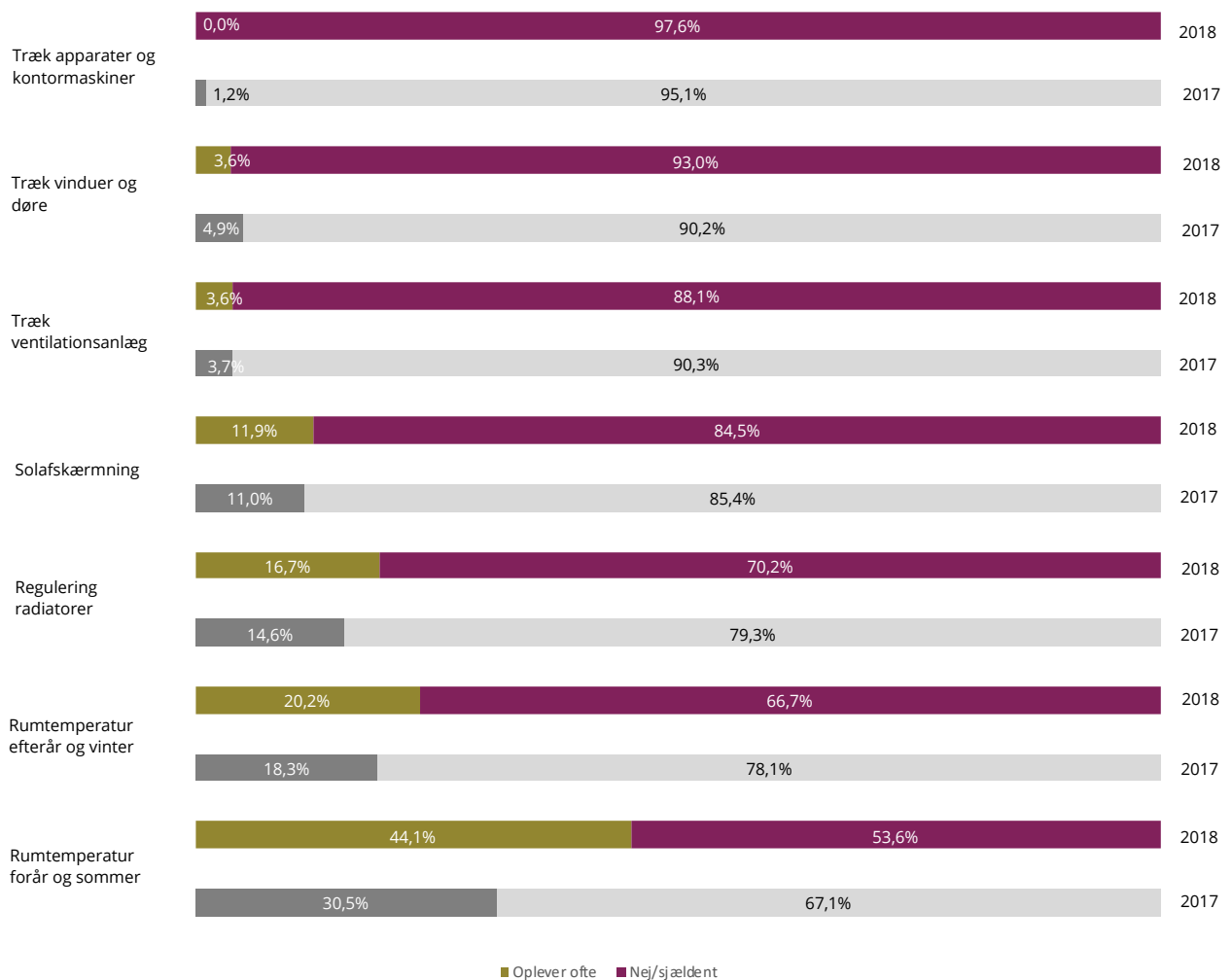
Har fået tilkøbt bordforlænger til albuer, samt rollermouse.



OPLEVER DU PROBLEMER MED RUMTEMPERATUR OG TRÆK?

Rumtemperaturen specielt i sommerhalvåret udgør det største problem for medarbejderne. Her oplever 21 personer dagligt at være generet af varmen, mens 13 på ugentligt basis føler sig generet. Det er en væsentlig stigning i forhold til sidste år, men skyldes sandsynligvis en usædvanlig varm og solrig sommer i 2018. Temperaturen om vinteren udgør ligeledes et problem, hvilket også giver sig udslag i behovet for at kunne regulere radiatorer.

Flest oplever problemer med rumtemperaturen om sommeren, og i mindre grad i vinterhalvåret.



KOMMENTARER:

Når det er sommer kan der være ulideligt varmt, og når det vinter er der for koldt. Virker radiatorerne? Jeg tror det ikke.

Det direkte sollys gør kontoret meget varmt om sommeren, når solen skinner.



Regulering af radiatorer: the control of the radiator is in the next door meeting room. When people are in that meeting room, they turn down the radiator because it becomes quite warm there, but then in our office it becomes cold-our office and the next-door meeting room share the same radiator, that's the main reason.

Det er meget svært at lave gennemtræk og få noget ordentlig luft ind på kontoret i sommerhalvåret (1.11) I vinterhalvåret er der meget forskel på temperaturen på kontoret. Nogle dage er det piv koldt og andre dage virkelig varmt. Og der er selvfølgelig også dage hvor temperaturen passer fint. Men det virker som om at temperaturstyringen ikke altid virker og så er det lidt træls ikke selv at kunne regulere radiatorerne

Auditoriet på 1 sal er dårligt ventileret

Mange vinduer = mere varme om sommeren (evt. solfilm/ lysere gardiner og/eller AC-anlæg)

Værkstedsleder kontoret på 3. sal bliver meget varmt om sommeren, og har direkte sol, der ku være godt at få bedre afskærmning til.

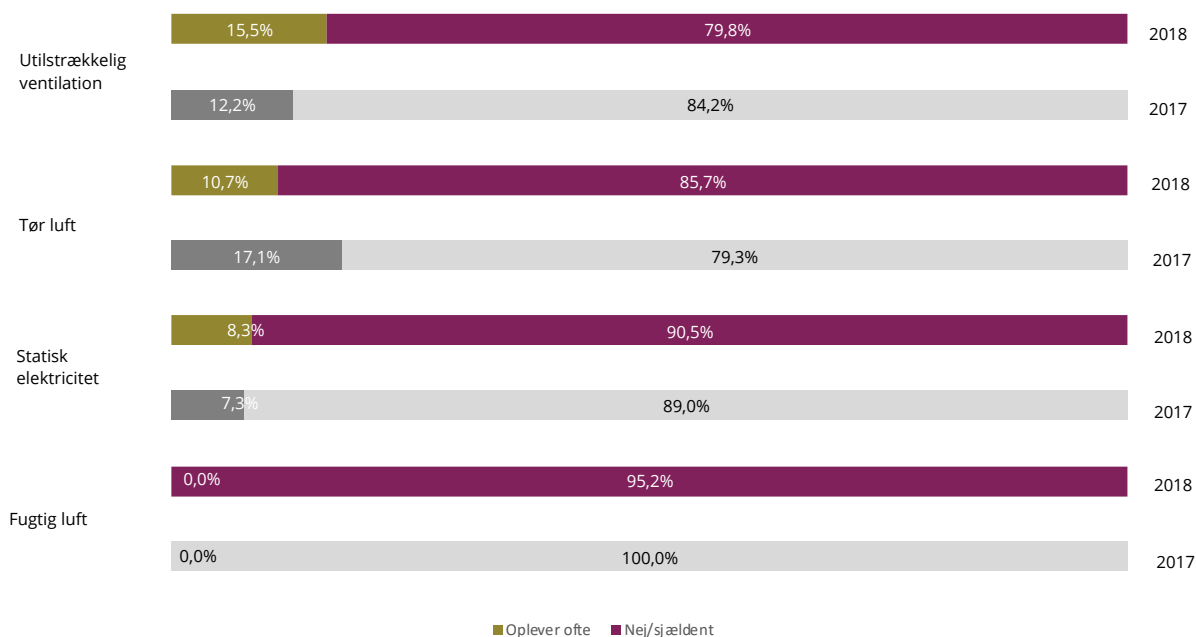
Der bliver mega varmt i rummet og vinduer kan ikke åbnes pga. larm fra vejen. Den ene dag og næste alt for varmt.



OPLEVER DU PROBLEMER MED LUFTKVALITETEN?

Fire oplever daglige problemer med utilstrækkelig ventilation, mens seks er generet ugentligt. En person har angivet at sygefraværet decideret skyldes dårligt indeklima. Generelt oplever færre medarbejdere problemer med indeklimaet i forhold til sidste år.

Generelt er indeklimaet blevet bedre og specielt tør luft har medarbejderne mindre problemer med.



KOMMENTARER:

Vi hører aldrig ventilationen, men vi kan ofte dufte hvad menuen står på i kantinen (ikke smart at have luftindtag og køkken-udsugning lige ved siden af hinanden)

Utilstrækkelig ventilation i sommerperioden.

Udluftning i lokale 1.2

Auditoriet på 1 sal (kvadrat)

Sæsonpræget, men generelt ville et bedre udluftningsanlæg hjælpe - evt. AC-anlæg.

Generelt er der MEGA varmt på hele skolen !

Frisk luft kunne opnåes ved at åbne vinduerne, men da vejen udenfor vinduet er meget larmende og bilerne oser, er det ikke en mulighed



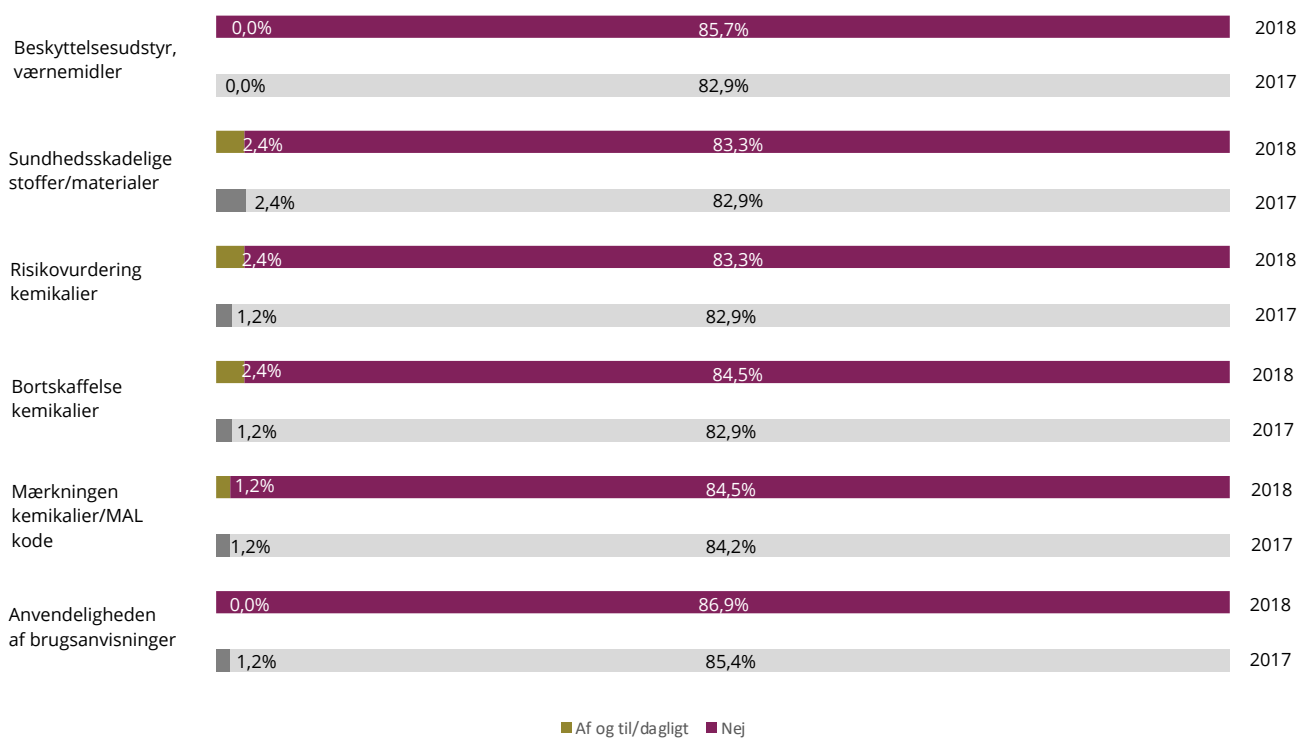
Man kan ikke lufte ud pga trafiklarm ud mod vejen bag skolen så der kan bliver meget trykket i undervisningssituationer.



OPLEVER DU PROBLEMER MED KEMIKALIEHÅNDBLING?

To medarbejdere oplever problemer med kemikaliehåndteringen ugentligt eller månedligt, mens 73 ansatte aldrig har haft problemer. 13-14% har svaret "ved ikke" til spørgsmålet.

To medarbejdere oplever af og til eller ugentligt problemer med kemikalier.

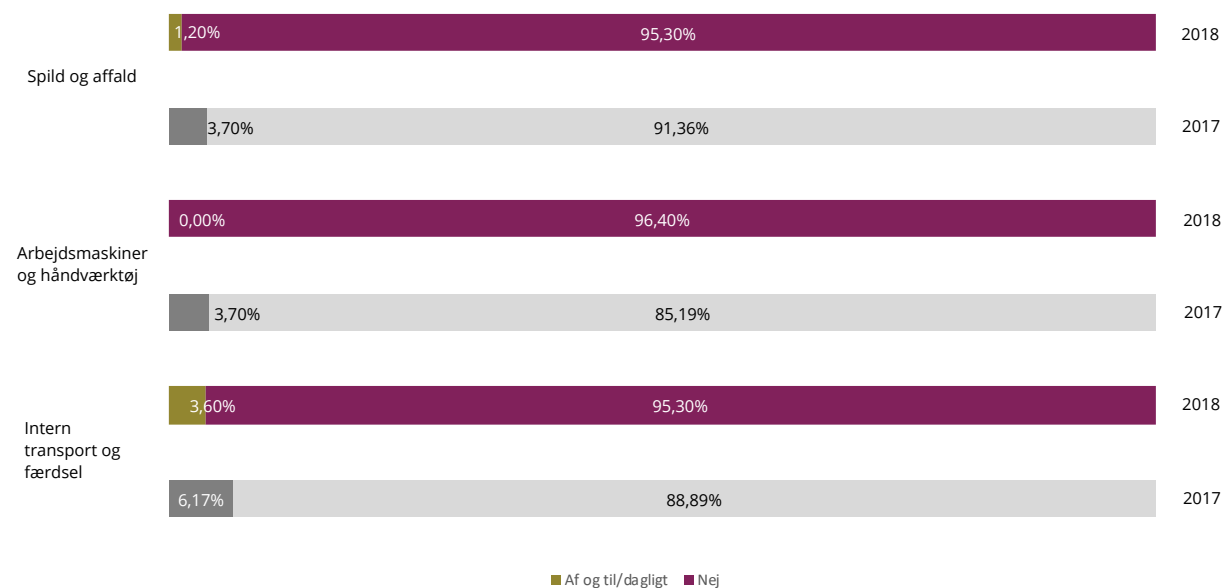




OPLEVER DU SÆRLIG RISIKO FOR UHELD?

Ingen ansatte oplever dagligt, ugentligt eller månedligt risiko for uheld. Fire medarbejdere oplever af og til en særlig risiko i forbindelse med arbejdsopgaver. Som det fremgår af kommentarerne nedenfor, synes der ikke at være tale om alvorlige sikkerhedsbrud.

Det er medarbejdernes opfattelse, at der er lille eller ingen risiko for uheld på Designskolen Kolding.



KOMMENTARER:

To af de fire medarbejdere som af og til oplever risiko for uheld, har kommenteret nedenfor:

Der er et par studerende som kører på skateboard indenfor. Og det kan gå galt, tænker jeg.

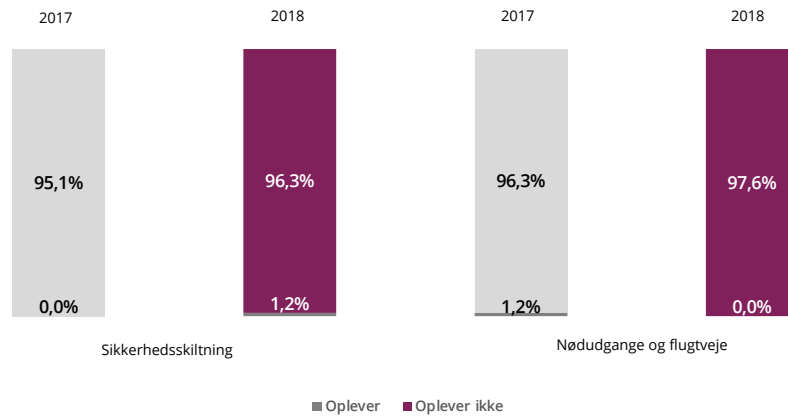
De studerende og ansatte stiller nogle gange inventar på flugtvejene og tager det ikke altid så seriøst desværre

Oftestår der materialer ved elevatoren i uhensigtsmæssigt lang tid, samt ved svingdøren / receptionen. Bruger ikke maskiner eller håndterer affald udover småting og opholder mig ikke i rum, hvor sikkerhedsskiltning er nødvendig.



Blot én medarbejder oplever af og til problemer med sikkerhedsskiltning.

Blot en enkelt medarbejder oplever af og til problemer med sikkerhedsskiltning.



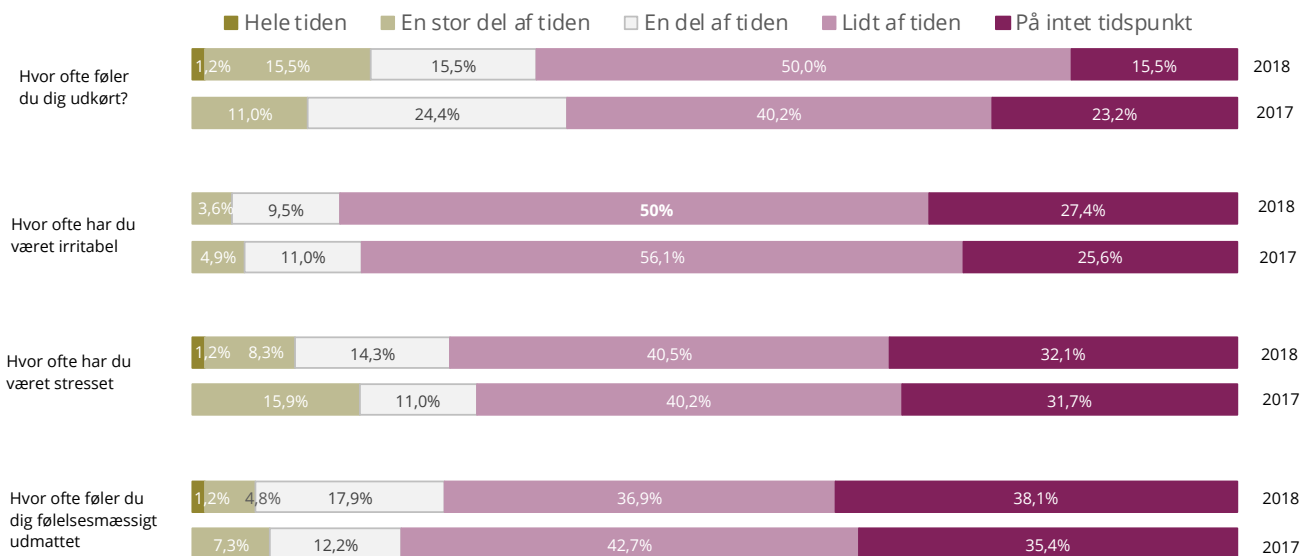


DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

VURDÉR DIT VELBEFINDENDE

I alt 16 medarbejdere føler sig på én eller flere måder i ubalance en stor del af tiden, svarende til 17,6% af de ansatte. I forhold til de 1,2% som føler sig udkørt, stressest og udmattet hele tiden, er der her tale om én og samme person. 46% af medarbejderne følte sig "ude af balance" en del af tiden eller en stor del af tiden sidste år, mod 40% i år. Dermed er medarbejdernes følelsesmæssige ubalance reduceret en smule.

Flere medarbejdere har oplevet følelsesmæssig ubalance indenfor de sidste 3 måneder.

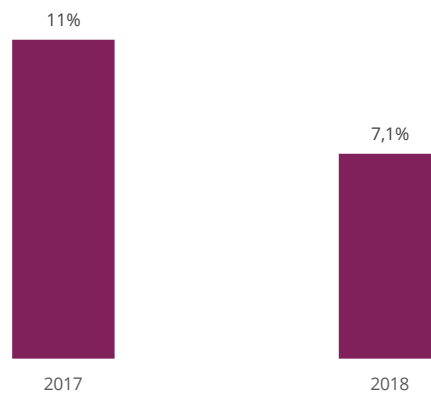




SYGEFRAVÆR SOM FØLGE AF ARBEJDSFORHOLD?

Seks medarbejdere har haft sygefravær som skyldes arbejdsforhold, hvilket er tre færre end sidste år. Af disse seks medarbejdere har fem angivet "opgavebelastning eller andre krav til arbejdet" som årsag til sygefraværet, mens to har været syge som følge af "forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder". Én medarbejder har angivet flere forhold til sygefraværet herunder lydpåvirkning, indeklima og forhold i samarbejde med kolleger/leder.

Sygefraværet, som følge af arbejdsforhold, er faldet med 4%.

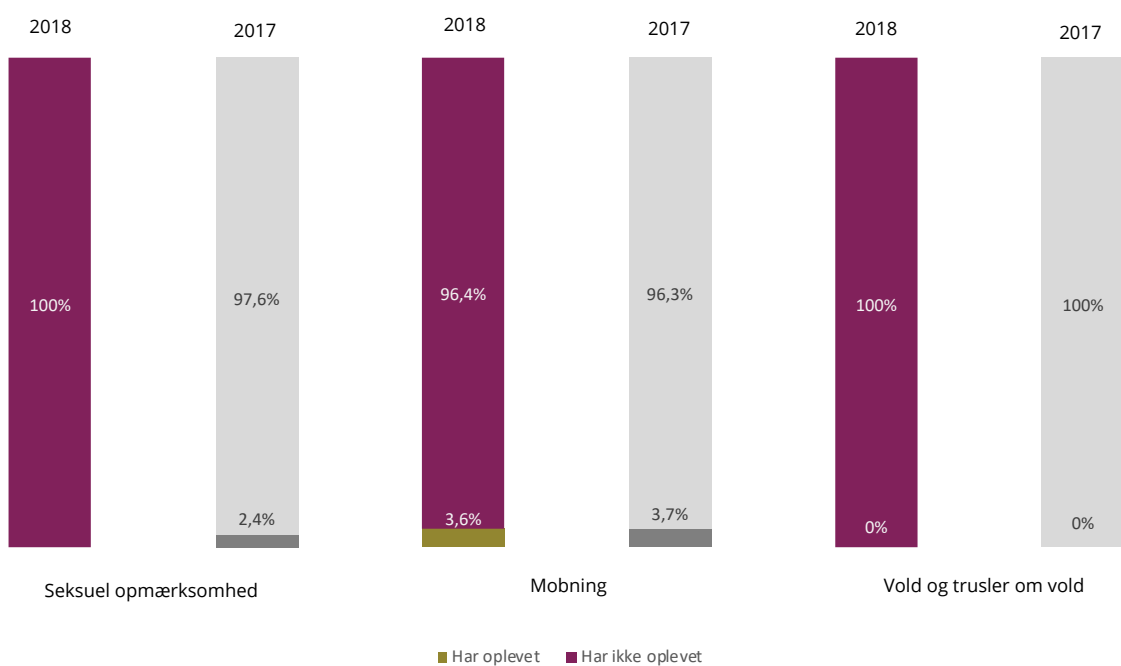




VOLD, MOBNING OG SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

I 2017 var to medarbejdere udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Ingen medarbejdere i 2018 har været udsat for hverken vold, trusler eller seksuel opmærksomhed. Tre medarbejdere har til gengæld oplevet mobning. Den ene ønsker ikke at uddybe af hvem, mens der i det andet tilfælde er tale om en kollega og i det tredje tilfælde en leder. Alle har talt med nogen om oplevelsen, men i tilfældet med lederen og kollegaen, er der endnu ikke taget hånd om sagen.

Tre medarbejdere har oplevet mobning på arbejdspladsen i 2018.

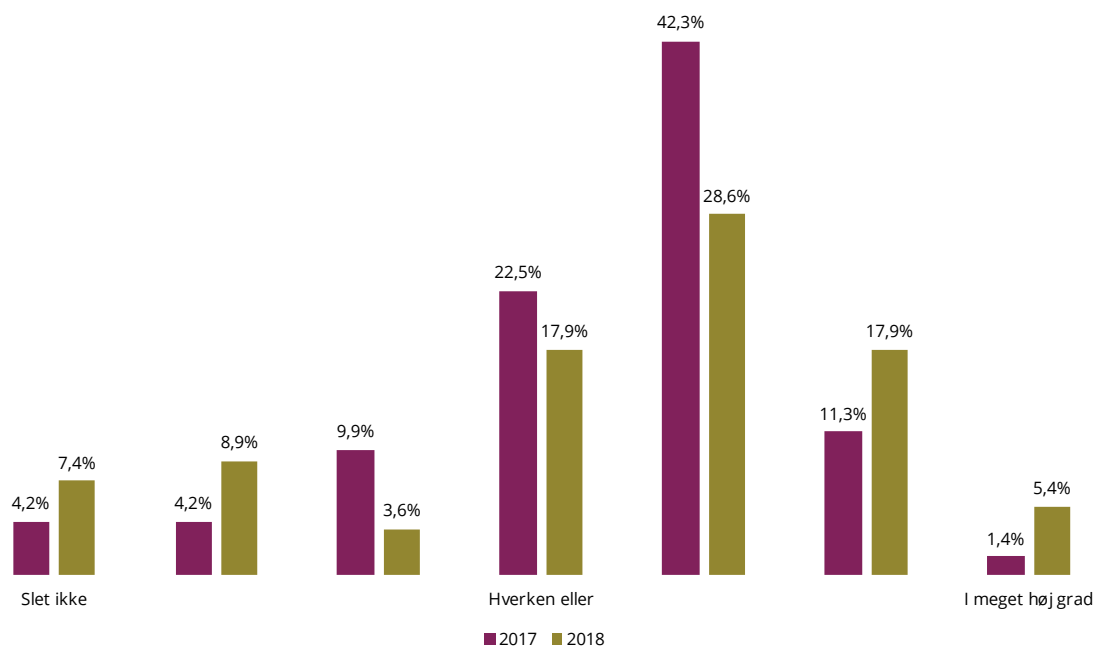




MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALE

66% af medarbejderne har haft en medarbejderudviklingssamtale indenfor det seneste år. Af disse føler 52%, at medarbejderudviklingssamtalen har bidraget positivt til deres udvikling. Til sammenligning var tallet 55% i 2017. Der er en større andel af medarbejderne som i 2018 føler de har fået meget eller rigtig meget ud af samtalen.

52% af medarbejderne føler MUS-samtalen bidrager positivt til deres udvikling.



inevå

VIDEN TIL UDVIKLING

(+45) 86 14 90 80
info@ineva.dk
ineva.dk

Ineva
Frederiksgade 34, 1.
DK-8000 Aarhus C



RELEVANS/
BESKÆFTIGELSE

Tabel 1: Ledighed i 2017 i % for dimittender fra årgangene 2007-2016 - og samlet gennemsnit

Kandidater, ledighed i % 2017	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2007-2016
Arkitektskolen Aarhus	2,1	2,4	1,8	2,7	1,0	4,9	5,7	4,6	9,2	16,0	5,2
Kunstakademiets Arkitektskole	1,8	4,7	1,8	6,1	4,5	2,7	5,2	5,5	6,3	18,2	6,5
Designskolen Kolding	4,5	4,6	7,5	7,6	12,1	9,9	8,4	8,0	15,5	32,1	11,1
Kunstakademiets Designskole	5,2	5,8	8,5	7,6	6,4	5,7	6,9	17,1	18,5	35,6	13,1
Kunstakademiets konservatorskole	3,6	4,0	0,8	2,4	2,7	d	14,0	8,9	9,8	19,3	8,2
Ph.d.-dimittender, ledighed i % i 2017	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2007-2016
Arkitektskolen Aarhus + DSKD	0,0	d	d	0,0	d	d	2,8	0,0	d	0,4	1,5
Kunstakademiets Arkitektskole	d	d	d	d	d	5,9	d	0,0	0,0	1,5	3,1
Kunstakademiets Designskole	.	.	d	d	d	.	d	.	0,0	d	1,8

DSKD´s ledighed er i 2017 2% point bedre end KADK. Men stadig alt for dårlig.

Dimittendledigheden i kalenderåret 2017 er hermed faldet i forhold til den tilsvarende opgørelse af dimittendledigheden for året 2016.

Tabel 2: Ledighed i 2016 i % for dimittender fra årgangene 2006-2015 – og samlet gennemsnit

Kandidater, ledighed i % 2017	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2007- 2016
Arkitektskolen Aarhus	2,4	3,2	3,3	3,0	5,0	1,8	6,3	8,0	13,7	21,7	7,0
Kunstakademiets Arkitektskole	5,2	2,3	4,8	3,1	2,9	3,7	5,4	4,8	7,5	18,7	6,2
Designskolen Kolding	5,7	6,6	3,4	6,9	13,3	7,8	7,6	6,2	19,9	37,0	12,3
Kunstakademiets Designskole	8,5	4,6	7,7	7,4	11,8	9,2	4,2	9,0	23,8	37,2	12,7
Kunstakademiets konservatorskole	6,4	5,3	6,0	0,8	4,0	0,0	d	14,5	1,1	26,4	9,9

Den gennemsnitlige ledighed for DSKD over en 10 årig periode er faldet med ca. 1 % point fra 2015 til 2016:..(sammenlign tabel 1 med tabel 2):

Faldet i ledigheden i tabel 1 (forhold til tabel 2) skal ses i forhold til, at antallet af dimittender i 2016 var højt som følge af Fremdriftsreformen (tabel 3): Antal dimittender i 2016 er sat i forhold til gennemsnittet for 2007-2015

Tabel 3: Antal dimittender pr. dimittendår

Antal dimittender/ dimittendår	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2007- 2016
Arkitektskolen Aarhus	130	109	89	89	68	80	88	106	98	110	95
Kunstakademiets Arkitektskole	137	114	98	66	84	85	96	141	123	180	105
Designskolen Kolding	56	41	29	43	27	49	41	72	50	49	45
Kunstakademiets Designskole	80	52	60	59	66	85	85	75	82	110	72
Kunstakademiets konservatorskole	9	7	11	20	8	4	20	8	17	13	12

Tabel4: Ledighedsårsværk for dimittender
 Ledigheden i 2017 i procent (tabel 1) er her omregnet til ledighed som hele årsværk

Ledighedsårsværk i 2017/dimittendårgang	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2007-2016 i alt
Arkitektskolen Aarhus	2	2	2	2	1	4	4	4	7	16	44
Kunstakademiets Arkitektskole	2	5	2	4	3	2	4	6	6	29	64
Arkitekter i alt	4	7	4	6	4	6	8	10	13	45	108
Designskolen Kolding	2	2	2	3	3	4	3	4	5	14	42
Kunstakademiets Designskole	4	2	4	3	4	4	5	9	9	35	80
Designere i alt	6	2	6	6	7	8	8	13	14	49	122
Kunstakademiets konservatorskole	0,3	0,2	0,1	0,4	0,2	d	1,7	0,6	1,3	2,3	7

Tabel 5: De 10 dimittendårganges ledighed falder markant, således at ledigheden i 2017 for dimittender fra 2015 (op til 2½ år efter dimission) svarer til 13 ledige arkitekter og 14 designere. Hvis ledigheden skulle svare til målsætningen om 9% ledighed 1½ år efter dimission og 5% efter 2½ år, ville ledigheden se således ud

Ledighedsårsværk i 2017/dimittendårgang	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2007-2016 i alt
Arkitektskolen Aarhus	2,5	2,4	1,5	2,1	0,6	3,6	3,8	3,8	3,8	8,9	33,0
Kunstakademiets Arkitektskole	2,2	4,9	1,6	2,9	3,3	2,1	3,9	5,7	5,1	14,6	46,2
Arkitekter i alt	4,7	7,3	3,1	5,0	3,9	5,8	7,7	9,5	8,9	23,5	79,3
Designskolen Kolding	2,1	1,7	1,3	1,7	1,2	2,2	1,7	2,7	1,8	4,0	20,3
Kunstakademiets Designskole	3,6	2,1	2,6	2,3	2,9	3,7	3,7	2,6	2,4	8,9	34,8
Designere i alt	5,7	3,8	3,9	4,0	4,1	5,9	5,4	5,3	4,2	12,9	55,0
Arkitekter og designere i alt	10,5	11,2	7,0	9,0	8,0	11,6	13,0	14,7	13,1	36,4	134,3
Kunstakademiets konservatorskole	0,3	0,2	0,1	0,4	0,2	d	0,6	0,35	0,7	1,1	3,9

Tabel 6: Forskellen mellem tabel 4 og tabel 5 er RKU's mål for uddannelsernes overledighed

Ledighedsårsværk i 2017/dimittendårgang	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2007-2016 i alt
Arkitektskolen Aarhus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	3	7	11
Kunstakademiets Arkitektskole	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,1	0,6	1	15	18
Arkitekter i alt	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,7	0,6	5	22	29
Designskolen Kolding	0,0	0,0	0,6	0,9	1,7	2,1	1,1	1,6	4	10	22
Kunstakademiets Designskole	0,2	0,4	1,8	1,2	0,8	0,5	1,4	6,2	7	26	45
Designere i alt	0,2	0,4	2,5	2,1	2,5	2,6	2,5	7,8	10	36	67
Arkitekter og designere i alt	0,2	0,4	2,5	2,7	2,5	2,6	3,2	8,4	15	58	95
Kunstakademiets konservatorskole	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	d	1,1	0,3	1	1	3

Tabellen viser, at DSKD i 2017 har en overledighed på ca.10 mennesker (reelt fordelt på mange CPR-numre), uddannet i 2016 og en overledighed på fire mennesker, uddannet i 2015. Hvis disse var i arbejde, ville grundlaget for dimensioneringen være væk.

I 2015 – 2½ år efter dimission – er overledigheden således på 5 arkitekter og 10 designere

Bevilling fra det frie forskningsråd: Skolen har fået en bevilling inden for Design for Play til et større forskningsprojekt. Stor cadeau til skolens forskningsmiljø. Læs mere her: <https://www.designskolenkolding.dk/node/2561>
Årets **ECCO-forløb** er afsluttet med stor succes.

Årets afgangsudstilling på Koldinghus sluttede med et besøgstal på 67.000. Læs mere her: <https://www.designskolenkolding.dk/node/2544>

Besøg af HKH prinsesse Benedikte: Prinsessen aflagde skolen et fint visit – med deltagelse af borgmesteren, Koldinghus og Georg Jensen Damask. Læs mere her: <https://www.designskolenkolding.dk/node/2549>

Besøg af forskningsstyrelsen: Styrelsen har aflagt os sit årlige besøg. Drøftede blandt andet situationen omkring det tynde seniorlag og den manglende afklaring af, hvad Kunstnerisk Udviklingsvirksomhed er.

Møde med departementet: Drøftede blandt andet anbefalingerne fra Vækstteamet for de kreative erhverv. Skolen har skrevet "høringssvar" herom. Drøftede ligeledes – sammen med de to andre kunstneriske institutioner – anvendelse af egenkapital. KADK og AAA er underlagt Budgetloven, hvilket indebærer, at de ikke kan bruge af egenkapitalen, med mindre andre institutioner har et underforbrug. Den regel er vi som selvejende institution ikke underlagt (endnu?). Man kan læse anbefalingerne fra Vækstteamet for de kreative erhverv her: https://em.dk/media/12105/071118_em_vaekstteam_access-pdf_final.pdf

Høringssvar om digitaliseringsstrategi: Skolen har sendt en meget detaljeret redegørelse om vores ønsker i forhold til ny teknologi etc. (efter dialog med Jonas). Denne er tidligere sendt til bestyrelsen. AMH deltog den 6 december i et møde i Ministeriet om dette. (Innovationsfonden har fået midler fra forskningsreserven til en større satsning omkring AI og digitalisering. Vi ser, om vi kan komme med noget her). Læs mere om skolens digitale hub her: <https://www.designskolenkolding.dk/node/2546>

Videnstrategi: Skolen har udarbejdet ny videnstrategi, se bilag til bestyrelsesmødet.

Kvalitetsberetning for skoleåret 2017/2018 er udarbejdet, se bilag til bestyrelsesmødet. Beretningen opsummerer resultaterne af forskellige evalueringer i det forløbne skoleår, herunder hvordan vi følger op, også budgetmæssigt i 2019.

Alle politikker, procedurer og standarder i forhold til akkreditering er blevet gennemskrevet og revideret.

Vielgut: Sammen med Huset Venture har en gruppe af skolens super medarbejdere etableret en pop-up socialøkonomisk platform i Jernbanegade, Kolding. Her kan man købe bæredygtige julegaver, produceret af mennesker på kanten af ar-



bejdsmarkedet – herunder en gruppe flygtningekvinder, som er med i vores forskningsprojekt i samarbejde med KU: Thread (støttet af Innovationsfonden).

Læs mere her: <https://www.designskolenkolding.dk/node/2569>

Lysfestival: Skolen er med til at sætte fokus på relationen mellem lys og design på årets lysfestival og arrangerede endvidere en "lysmiddag" med deltagelse af en række oplægsholdere på den tilknyttede konference, herunder Jesper Kongshaug, som er lysdesigner og adjungeret professor her.

Læs mere om lysmiddagen her: <http://k-l-f.dk/smag-paa-lyset-og-bliv-oplyst/>

Brobygningsforløb: I efteråret er der gennemført en række brobygningsforløb – med henblik på at få flere kvalificerede ansøgere til bacheloruddannelsen. Lone Dalsgaard kan fortælle mere om det, hvis det ønskes.

Vedrørende skolens engagement i CUMULUS: I forbindelse med Cumulus 's sidste konference (29 oktober – 3 november) i Wuxi Kina fungerede jeg som præsident, idet den nuværende præsident er gravid og ikke kunne rejse.

Jeg har – blandt andet på den baggrund - besluttet ikke at stille op til præsidentposten. Jeg orienterer yderligere om det på bestyrelsesmødet.

Vedrørende arbejdet i Rektorkollegiet for de kunstneriske uddannelser: Jeg har fungeret som formand for rektorkollegiet i tre år og posten er nu gået videre til KADK. Vi har normalt en turnus på et år ad gangen. Det betyder samtidig, at jeg ikke længere har en observatørpost i Danske Universiteter.

Danish Design Award: Skolen er i gang med at indstille en række kandidater til årets talentpris og til forskellige andre kategorier, herunder Medicinhåndteringsprojektet i Aalborg.

Udstilling i Kina: Designskolen Kolding deltog – sammen med kronprinsen – i Beijing Design Week, 26. sept. – 5. okt., med Super Supermarked, som senere også blev vist på Zhuhai Design Week 25-27. okt. Læs mere her: <https://www.designskolenkolding.dk/node/2543>

Outposts i Ghana og Shanghai: Studerende fra Ghana er hjemme igen, medens Shanghai stadig kører.

Julemarked: Der blev afholdt julemarked fredag og lørdag d. 7 og 8 december. I år med ca. 125 boder.

Nyt om økonomi: D2I er blevet forlænget 2020 med. Endelig har Regionen inviteret os ind i et projekt inden for sundhed og forebyggelse – sammen med Institut for idræt. Rammen er 3 millioner.

Internationale studerende: Ministeren har inviteret alle videregående uddannelsesinstitutioner til et møde for at drøfte situationen omkring udenlandske studerende, herunder hvordan vi får dem i dansk arbejde.

Følg gerne skolen på:

Instagram: <https://www.instagram.com/designskolenkolding/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/school/designskolen-kolding/>

Facebook: <https://www.facebook.com/DesignskolenKolding>

Twitter: <https://twitter.com/designskolenkd>

Hjemmeside: www.dskd.dk