

Indkaldelse

Bestyrelsesmøde

28.02.18

kl. 13.00 – 17:00

Lokale

3.21

Deltagere

Per Hjuler (PH)

Merete Due Paarup (MDP)

Sanna Lindberg (SL)

Jonas Smedegaard Buus (JSB)

Karsten Uno Petersen (KUP)

Elsebeth Gerner Nielsen (EGN)

Lone Dalsgaard (LDA)

Anne-Mette Hummel Holm (AMH)

Anne Louise Bang (ALB)

Eva Kappel (EK)

Karina Sørensen (KS)

Afbud

Tobias Tøstesen (TT)

Nanna Dahl (ND)

Henriette Hjortshøj (HH)

Referent

Line Willemoes Jørgensen (LWJ)

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden (5 min.)
2. Godkendelse af seneste referat (5 min.)
bilag 2.0_referat bestyrelsesmøde_DSKD_131017
3. Siden sidst (15. min)
bilag 3.a_siden sidst_fra rektor_260218 (ekstra bilag)
4. Økonomi (20 min.)
bilag 4.0_DSKD_Årsrapport 2017 (bilag eftersendt)
5. Status på arbejdet med ny rammekontrakt gældende for 2018 - 2021 (20 min.)
bilag 5.0_DSKD rammekontrakt udkast indsendt til møde 12.marts (bilag eftersendt)
bilag 5.1_bilag 1_DSKD vision og strategi notat (ekstra bilag)
6. Orientering om resultat af trivselsundersøgelse og APV 2017 (10. min)
bilag 6.0_DSKD trivsel 2017
bilag 6.1_DSKD APV 2017
7. Godkendelse af vedtægtsændring vedr. indførelse af suppleanter (10. min)
Bilag 7.0_Vedtægter_Designskolen Kolding_til godkendelse 280218
8. Indledende drøftelse af udpegning af eksternt medlem til bestyrelsen (15 min.)
9. Evt. (5. min.)

Pause kl. 14.45 (15. min)
10. Bestyrelses governance – v. Pluss, managementrådgivning (kl. 15.00 – 17.00)



Årsrapport 2017

Indholdsfortegnelse

Oversigt over tabeller og bilag	3
Påtegning af det samlede regnskab	4
1. Beretning	5
1.1. Præsentation af virksomheden	5
1.2. Årets Resultater	5
1.2.1. Årets faglige resultat	6
1.2.1.1. Forskning, udvikling og undervisning	6
1.2.1.2. Erhvervssamarbejder	8
1.2.2. Årets økonomiske resultat	9
1.3 Kerneopgaver og ressourcer	10
1.3.1 Antal ansøgere	10
2. Målrapportering	12
2.1: Målrapporteringens første del	12
2.2. Målrapporteringens anden del: uddybende analyser og vurderinger	14
2.2.1. Bedre kvalitet i uddannelse	14
2.2.2. Større relevans og øget gennemsigthed	14
2.2.3. Bedre sammenhæng og samarbejde	14
2.2.4. Internationalisering	15
2.2.5. Øget regionalt samarbejde	15
2.2.6. Efteruddannelse i design	15
2.2.7. Forskning	15
2.2.8. Kunstnerisk og designfagligt udviklingsarbejde	16
2.3 Forventninger til det kommende år	17
3. Regnskab	17
3.1 Anvendt regnskabspraksis	17
3.2 Resultatopgørelse	19
3.3 Balance	20

3.4 Egenkapitalforklaring	23
3.5 Bevillingsregnskabet	24
4. Bilag til årsrapporten	24

Oversigt over tabeller og bilag

Tabel 1: Virksomhedens økonomiske hoved- og nøgletal
Tabel 2: Virksomhedens hovedkonti
Tabel 3: Sammenfatning af økonomi for virksomhedens produkter/opgaver
Tabel 4a: Antal ansøgere, optagne og færdiguddannede
Tabel 4b: Aktive finansårsstuderende inden for normeret studietid

Målrapportering

Tabel 4c: Udviklingskontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet 2015-2017
Tabel 5: Forventninger til det kommende år.

Regnskab

Tabel 6: Resultatopgørelse
Tabel 7: Resultatdisponering af årets overskud
Tabel 8: Balancen
Tabel 9: Egenkapitalforklaring
Tabel 12: Bevillingsregnskab

Bilag:

Note 1: Ekstraordinære poster
Note 2: Tabel 13: Immaterielle anlægsaktiver
Note 3 Tabel 14: Materielle anlægsaktiver
Note 5 Tabel 16: Oversigt over akkumuleret resultat for indtægtsdækket virksomhed
Note 6 Tabel 19: Oversigt over tilskudsfinansierede aktiviteter

Påtegning af det samlede regnskab

Årsrapporten omfatter den hovedkonto på finansloven, som Designskolen Kolding, CVR-nr. 18933144, er opført på: 19.28.25 Designskolen Kolding, herunder de regnskabsmæssige forklaringer, der skal tilgå Rigsrevisionen i forbindelse med bevillingskontrollen for 2017.

Påtegning:

Der tilkendes gives hermed:

1. at årsrapporten er rigtig, dvs. at årsrapporten ikke indeholder væsentlige fejlinformationer eller udeladelser, herunder at målopstillingen og målrapporteringen i årsrapporten er fyldestgørende,
2. at de dispositioner, som er omfattet af regnskabsaflæggelsen, er i overensstemmelse med meddelte bevillinger, love og andre forskrifter samt med indgåede aftaler og sædvanlig praksis, og
3. at der er etableret forretningsgange, der sikrer en økonomisk hensigtsmæssig forvaltning af de midler og ved driften af de institutioner, der er omfattet af årsrapporten

Sted, dato

Sted, dato

Elsebeth Gerner Nielsen
Rektor

Agnete Gersing
Departementschef

Designskolen Kolding

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Bestyrelsen

Per Hjuler, Formand

Merete Due Paarup, Næstformand

Susanna Anita Lindberg, Bestyrelsesmedlem

Jonas Smedegaard Buus, Bestyrelsesmedlem

Karsten Uno Petersen, Bestyrelsesmedlem

1. Beretning

1.1. Præsentation af virksomheden

Designskolen Kolding (DK) er en selvejende institution under Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM).

Værdier: Social inklusion, bæredygtighed og kulturel mangfoldighed

Vision: Designskolen Kolding er et internationalt talentværksted for udvikling af dansk design

Formål: Designskolen Kolding er en selvejende institution under Uddannelses- og Forskningsministeriet, som udbyder bachelor-, kandidat-, og ph.d.-uddannelse inden for design med udgangspunkt i et trebenet vidensgrundlag: Forskning, kunstnerisk udviklingsarbejde og praksis.

Mission: Sustainable Futures er målet for Designskolen Koldings uddannelse, forskning og kunstneriske udviklingsarbejde. Vi viser i praksis, hvordan design kan bruges som æstetisk og strategisk redskab i den forandringsproces, som fællesskab, erhvervsliv og demokrati står midt i. Vi udvikler holistiske løsninger, som tillader flere mennesker at udfolde deres fulde potentiale: at være skabende.

Strategiske fokusområder: Bæredygtighed, velfærd og leg

1.2 Årets Resultater

Skolen kunne i det forgange år fejre sit 50 års jubilæum og rejse fra kunsthåndværkerskole under teknisk skole til selvstændig forskningsinstitution. Jubilæet blev fejret med bogen "50 Years 50 Voices of Design", hvori 50 kandidater fra skolen portrætteres. Med jubilæumsbogen fulgte også en artikel om forventningen til fremtidens Designskole Kolding.

Midt på året blev skolens historie sat i perspektiv med konferencen REDO: Hvordan får design og designere mere indflydelse? Et spørgsmål, som er nok så vigtigt at stille, set i lyset af designernes lønforhold og beskæftigelsessituation. En problematik, som er meget nærværende i Designskolen Koldings hverdag og som deles af designskoler, overalt i verden. Det er endnu ikke lykkedes for designerne som profession i tilstrækkelig grad at få forklaret den værdi, som den bidrager med i forhold til produktdifferentiering og innovation. Her har skolerne – og forskningen – stadig en stor opgave at udfylde, herunder betydningen af den kunstneriske dimension og for Danmarks vedkommende: Udviklingen af dansk design og dets DNA.

I 2017 kunne skolen endvidere fejre, at et nyt partnerskab med the LEGO Group og the LEGO Foundation blev underskrevet og nyt kandidatprogram inden for design for play lanceret med start 1. september. Et program, der allerede har et godt internationalt ry

1.2.1. Årets faglige resultat

1.2.1.1. Forskning, udvikling og undervisning

Skolens forskning og kunstneriske udviklingsarbejde er tematiseret inden for tre områder: **Leg & Design**, **Bæredygtighed & Design** samt **Socialt Design**.

Nedenfor gives nogle eksempler på, hvordan vidensudvikling og uddannelse går hånd i hånd til fordel for dels uddannelse af kandidater, som er relevante for arbejdsmarkedet (jf. punkt 2 i målrapporteringen), dels øget vidensproduktion (jf. punkt 7 og 8 i målrapporteringen).

I 2017 var Designskolen Kolding vært for REDO Cumulus, en international konference afholdt i regi af Cumulus International Association of Universities and Colleges of Art, Design and Media. Med over 400 deltagere fra hele verden, 9 keynote speakers, 49 fagfællebedømte forskningspapers, 9 film, 21 poster-præsentationer, et heldags Ph.d. kollokvium, 10 working groups og 10 design conversations var det en begivenhed, der fyldte meget i foråret 2017. Et af resultaterne fra konferencen var 'The Kolding Declaration', hvor medlemmerne forpligter hinanden på at arbejde med FNs verdensmål.

Inden for **Leg & Design** har 2017 været året, hvor en partnerskabsaftale med the LEGO Foundation og the LEGO Group er blevet implementeret. Der er pr. 31. december 2017 tilknyttet en Project Director, 2 Ph.d.-studerende og en lektor og pr. 1. februar 2018 en professor til Design for Play initiativet. Den vigtigste opgave i 2017 har været planlægning og igangsættelse af en kandidatuddannelse i Design for Play. Målet var 15 studerende, og den 1. september 2017 kunne vi slå dørene op for 17 studerende. Der er etableret et co-creation lab, som både fungerer som undervisningsrum og værksted. Der inviteres løbende andre partnere ind i projektet og den internationale designvirksomhed Designit deltager med undervisere og som praktiksted. Derudover er der fortsat aktiviteter i Play User Lab i Billund i samarbejde med Capital of Children/Børnenes Hovedstad Billund.

Inden for **Bæredygtighed & Design** er der i 2017 gennemført flere forsknings- og udviklingsprojekter, der på forskellig vis har bidraget til undervisningen. Nedenstående eksempler viser, hvorledes projekter kan bidrage til det trebenede vidensgrundlag; forskning, kunstnerisk udvikling og praksis.

I samarbejdet med København Fur blev projektet 'Re-new' igangsat. I efteråret har designer Mette Julie Bundgaard således udviklet en showkollektion, og teamet har lavet feltstudier i Kina med fokus på nye muligheder for historiefortællinger og aktiviteter i forhold til services i brugsfasen, med særligt henblik på forlængelse af pelsens levetid. Hovedformålet med Re-New er dermed at udvikle ny viden om potentialet for cirkulær økonomi i forhold til pelsdesign, herunder designstrategiske tiltag, udvikling af nye undervisningsformater, samt formater for markedsføring.

Projektet Bæredygtig Fremgang, der udføres i samarbejde med Designklyngen D2i, Region Syddanmark og som støttes af EU og Vækstforum er inde i en god gænge med afviklingen af innovationsforløb for små og mellemstore virksomheder.

I skolens langvarige samarbejde med ECCO, er der i år implementeret bæredygtighed som et tema i

undervisningen i sko- og tilbehørsdesign.

Inden for **Social design** har Designskolens samarbejde med Sygehus Lillebælt resulteret i en række forsknings- og udviklingsprojekter, bl.a. i forhold til patientinddragelse og fælles beslutningstagen inden for forskellige kræftsygdomme. I 2017 blev 'Beslutningshjælperen' dermed endeligt udviklet, og forskningsformidlingen af projektet er planlagt. Herudover blev der i 2017 ligeledes igangsat et projekt omkring 'Den Fleksible Patientstue'. Den første prototype blev udviklet i 2017, og arbejdet fortsættes i 2018.

I 2017 har Designskolen arbejdet sammen med Aalborg Kommune om, hvordan såkaldte utilsigtede hændelser kan undgås i medicinhåndteringen på plejehjem. I skrivende stund er projektet i afslutningsfasen. Erfaringerne fra disse projekter indgår i undervisningen i velfærds- og servicedesign på både bachelor- og kandidatstudiet. I samarbejde med specialskolen Marielund i Kolding har Designskolens fokus i projektet "Hvordan gør vi os selv overflødige", været på børn- og ungeinddragelse. Resultatet er et dialogværktøj, der bruges til samtaler med børn og unge med forskellige diagnoser.

Projektet THREAD udføres i samarbejde med Center for Tekstilforskning ved Københavns Universitet, samt en række forenings- og erhvervspartnerne. Projektet er støttet af Innovationsfonden. Fokus i THREAD er på tekstil og tøj, og målet er Empowerment, Employment og Entrepreneurship af flygtningekvinder. Vi har i 2017 arbejdet med såkaldte garderobestudier, og næste skridt er praktikophold og designopgaver for flygtningekvinder. Alt sammen med henblik på at udarbejde en tematisk integrationsmodel for flygtningekvinder.

I 2017 har der været fokus på omlægningen af kandidatuddannelsen således, at den – i lighed med skolens forskning og kunstneriske udviklingsarbejde - er tematiseret i de tre områder **Leg & Design (Play)**, **Bæredygtighed & Design (Planet) samt Socialt Design (People)**. På tværs af disse temaer ligger et fagligt grid med vejledning, studiegrupper og værkstedsundervisning, der understøtter skolens faglige klynger Mode og Tekstil, Accessory, Kommunikationsdesign og Industrielt Design. Kandidatprogrammet på Play er som tidligere beskrevet påbegyndt i indeværende studieår 2017/18 – og Planet og People følger efter i 2018/19.

For bacheloruddannelsen har der ligeledes været arbejdet med at forbedre og højne kvaliteten. Formålet med justeringerne er at opnå en dyb faglig viden og færdigheder koblet med et generisk designmetodisk og teoretisk udsyn, samt at give de studerende en udbygget forståelse for omverdenens behov i et bruger-såvel som forretningsmæssigt perspektiv. Sidste års ændring på bacheloruddannelsen, hvor der blev indført et obligatorisk praktikmodul på 6. semester, har betydet, at et stigende antal studerende kobler virksomhedspraktikken med et samarbejde med samme virksomhed i deres bachelorspeciale til gavn for begge parter.

Digitalisering er et indsatsområde på bachelor såvel som kandidatuddannelsen, hvor skolen kontinuerligt arbejder på at udvikle og styrke de studerendes digitale kompetencer, ligesom også virksomhedssamarbejder er et vigtigt element i uddannelserne. I lighed med tidligere år har skolen også i 2017 haft en lang række virksomhedssamarbejder, dels med skolens samarbejdspartnerne ECCO og LEGO, men også andre virksomheder så forskelligartede som eksempelvis Danske Bank, Sahva, og Kvadrat. At de studerende møder real-life-cases i undervisningen bidrager til de studerendes uddannelse og træner deres erhvervsparathed - og har desuden ført til, at studerendes arbejde lige nu produktudvikles med tanke på markedsføring.

Designskolen Kolding blev igen i 2017 hædret med en placering på Domus Magazines liste over de 50 bedste designskoler i verden, og skolens modeuddannelse blev i 2017 yderligere hædret ved at opnå en placering som den 25. bedste modeuddannelse i verden af The Business of Fashion Magazine. Også skolens strategiske indsatsområder slår igennem; således har studerendes arbejde inden for fx bæredygtige materialer bragt en nominering i Green Product Award og en regionskåring i EY Entrepreneur of the Year.

1.2.1.2. Erhvervssamarbejder

Ovenfor under afsnit 1.2.1.1. er allerede redegjort for en række erhvervssamarbejder. Til disse kan tilføjes:

I samarbejde med ECCO har Designskolen Kolding gennemført et seks ugers skoforløb under ledelse af Kristel Peters og Anne Poesen – begge internationalt anerkendte skodesignere. Undervisningen har på fornem vis været understøttet af nøglepersoner på ECCO; Ejnar Truelsen, Michael Thomsson og Trine Skjoldan. For første gang er kurset også udbudt på kandidatniveau. Med bæredygtighed som tema har studerende og undervisere arbejdet med ECCO's produktpyramide *Halo – State of the Market – Basic*. Der blev arbejdet med prototyper i ECCO's værksteder i Bredebro og i Designskolens eget skovværksted. Et værksted der uden for undervisningsforløbet benyttes flittigt af mange studerende. ECCO beskriver de leverede resultater som fremragende, visionære og meget lovende for fremtidens sko.

Designskolen Kolding deltog igen i 2017 på Il Salone, Milano – som anses for at være den vigtigste messe inden for design og møbler. Sammen med Kolding Kommune og 14 virksomheder - Easyfood, ECCO, EWII, Republic of Fritz Hansen, Kelsen Group, KMC International, Kopenhagen Fur, La Glace, Montana Furniture, Pressalit, Solar, Vola, Plus Pack, KVADRAT – udstillede skolen med 'REDO Super Supermarket'.

Udstillingen var en lille stikpille til vores forbrugskultur og 'brug-smid-væk' mentalitet. En peptalk om, at der findes alternativer til den massive mængde af materialer, der går til spilde hver dag. I stedet for at løfte pegefingre, iscenesatte 'REDO Super Supermarked' bæredygtighed på en ny og legende måde. Udstillingen pegede fremad imod en ny virkelighed, hvor genanvendelse og bæredygtighed bliver en naturlig del af erhvervslivets forretningsmodeller. Både pga. ressourceknaphed, men også fordi mange virksomheder har fået øjnene op for, hvordan man kan bruge design og designtænkning til at løse mange udfordringer, fx dét at der er et marked for den bæredygtige løsning og for at genanvende restmaterialer - og så tilmed gøre det legende.

Som den første danske skole nogensinde blev Designskolen Kolding nomineret til Milan Design Award 2017. På lige fod med store anerkendte brands som Tom Dixon, COS, DIESEL Living, Cartier, Wallpaper og IKEA blev Designskolen Kolding udvalgt i mængden af mere end 2000 udstillere på et område større end 270.000 m². Milano Design Award anses for at være 'den internationale designverdens Oscar'.

Designskolen Kolding var igen i 2017 den største partner i design2innovate-projektet under designklyngen D2I, som derudover tæller Børnenes Hovedstad Billund og Syddansk Universitet. Projektet finansieres af EU-midler under Syddansk Vækstforum. Design2Innovate tilbyder en bred vifte af innovationssamarbejder og projekter målrettet virksomheder, der ønsker at øge deres vækst og innovationsniveau

Der udbydes følgende forløb:

- Design i praksis for ledere - 6-dages kursusforløb i designtænkning og designprocesser
- Design i praksis for medarbejdere – 6 dages kursusforløb i designtænkning og metoder

- Bæredygtig fremgang - virksomheder identificerer eget vækstpotentiale gennem bæredygtige forandringer gennem 6 innovationsforløb over 5 måneder.
- Play User Lab – et 6 måneders forløb for virksomheder, der gerne vil designe fremtidens leg. Virksomhederne får hjælp til at arbejde med brugerfokuserede designmetoder i udviklingsprocessen
- DesignCamp – 1 gang årligt afvikles design camp over to uger hvor kandidatstuderende fra designskolen og andre videregående uddannelser nationalt og international arbejder med udfordringer stillet af virksomheder.

Der er igangsat flere initiativer på efteruddannelsesområdet. I december modtog skolen Danmarks Akkrediteringsinstitution (AI) indstilling til Designskolen Koldings udbud af diplomuddannelse i designledelse til positiv akkreditering. Planlægning og markedsføring igangsættes i foråret 2018. Derudover er der gennemført skræddersyede forløb til offentlige og store virksomheder.

1.2.2. Årets økonomiske resultat

Tabel 1: Virksomhedens økonomiske hoved- og nøgletal

Mio.kr.	2016	2017	2018
Resultatopgørelse			
Ordinære driftsindtægter	-67,047	-69,662	-70,643
- Heraf indtægtsført bevilling	-48,200	-48,777	-50,076
- Heraf eksterne indtægter	-18,847	-20,885	-20,567
Ordinære driftsomkostninger	63,830	68,996	73,234
- Heraf løn	44,564	47,024	47,898
- Heraf afskrivninger	2,560	2,538	2,285
- Heraf øvrige omkostninger	16,165	18,931	22,290
Resultat af ordinær drift	-3,217	-0,666	2,591
Resultat før finansielle poster	-4,588	-2,636	1,168
Årets resultat	-5,165	-2,386	1,368
Balance			
Anlægsaktiver	57,966	55,811	53,683
Omsætningsaktiver	34,737	38,610	36,122
Egenkapital	50,866	53,252	47,911
Langfristet gæld	23,591	21,916	20,222
Kortfristet gæld	18,246	19,253	21,672
Finansielle nøgletal			
Overskudsgrad	7,7%	3,4%	-1,9%
Bevillingsandel	71,9%	70,0%	70,9%
Personaleoplysninger			
Antal årsværk	92,0	94,6	96,0
Årsværkspris	484,4	497,0	498,9
Lønomkostningsandel	66,5%	67,5%	67,8%

Årets resultat viser et overskud på 2,4 mio. kr. svarende til en overskudsgrad på 3,4%. Det positive resultat

fremkommer dels af senere ansættelser end budgetteret, herunder ansættelse af en professor (start 1. februar 2018), en lektor (start 1. oktober 2017) og en ph.d.-studerende (start 1. november 2017) i laboratoriet for Leg og Design. Desuden har der været større indtægter på designledelse end budgetteret, og endelig har der været et lavere forbrug på varme.

Tabel 2: Virksomhedens hovedkonti

Hovedkonto	(Mio.kr)	Bevilling	Regnskab	Overført overskud ultimo
§19.28.25. (Reservationsbevilling)	Udgifter	48,8	69,2	22,2
	Indtægter	0,0	-22,9	

Designskolen Kolding har en reservationsbevilling på Finansloven, hvorfor institutionens indtægter ikke budgetteres på finansloven.

De regnskabsførte indtægter hidrører eksterne indtægter, inkl. øvrige statslige tilskud.

1.3 Kerneopgaver og ressourcer

Tabel 3: Sammenfatning af økonomi for virksomhedens produkter

<i>Mio.kr. løbende priser</i>	<i>Indtægtsført bevilling</i>	<i>Øvrige indtægter</i>	<i>Omkostninger</i>	<i>Andel af årets overskud</i>
Generel ledelse og administration	-6,300	-0,236	6,821	0,285
Uddannelse*	-22,978	-10,570	32,765	-0,783
Efteruddannelse*	0,000	-0,230	0,389	0,159
Forskning og Udvikling	-9,422	-10,746	18,086	-2,082
Bygning og Hjælpefunktioner	-10,077	-1,077	11,189	0,035
I alt	-48,777	-22,858	69,249	-2,386

*Uddannelse og Efteruddannelse svarer tilsammen til FL-formålet Undervisning.

1.3.1 Antal ansøgere

Tabel 4a: Antal ansøgere, optagne og færdiguddannede

Antal ansøgere, optagne og færdiguddannede						
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Antal ansøgere til bacheloruddannelsen	629	598	629	539	453	424
Antal optagne pr. 1. oktober	59	62	72	81	67	72
Optagne i % af ansøgere	9,4	10,4	11,5	15,0	14,7	16,9
Færdiguddannede bachelorer	85	69	62	56	58	58
Antal ansøgere til kandidatuddannelsen	137	84	91	121	109	146
Antal optagne pr. 1. oktober*	89	66	69	74	66	68
Optagne i % af ansøgere	65,0	78,6	75,8	61,2	42,3	46,6
Færdiguddannede kandidater	58	54	85	56	57	53

* optaget internt og eksternt

Tabel 4b: Aktive Finansårsstuderende inden for normeret studietid

Aktive Finansårsstuderende inden for normeret studietid						
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Antal aktive finansårsstuderende indenfor normeret studietid	369	347	342	347	341	318
Betalingsstuderende (er ikke medregnet i antal af FL-studerende)	1	1*	6*	10*	9	18
Aktive Finansårsstuderende forudsat i forbindelse med rammeaftalen i alt	323	323	329	340	350	357
Afvigelse i alt	46	24	13	7	-13	-39

Der har igennem en årrække været arbejdet målrettet på at ramme det fastsatte antal aktive finansstuderende. I 2017 har der været flere betalingsstuderende end tidligere. Samtidig har der været flere, der har søgt orlov. Dette har resulteret i et lavere antal FL-studerende.

2. Målrapportering

Designskolen Kolding har i alt 14 mål i udviklingskontrakten fordelt på 8 overordnede mål, hvoraf de 5 er obligatoriske og 3 selvvalgte.

Resultatet kan opsummeres således:

Opfyldte	Delvist opfyldte	Ikke opfyldte
11	0	3

2.1: Målrapporteringens første del

Tabel 4c: Udviklingskontrakt med Uddannelses- og Forskningsministeriet 2015-2017

Mål	Resultatkrav	Resultat	Opfyldelse
1. Bedre kvalitet i uddannelserne			
1.1. Andel af eksterne censorer der angiver, at de er tilfredse eller meget tilfredse med de studerendes forretningsforståelse i skolens censorindberetning	81%	88%	Opfyldt
1.2. Andel af eksterne censorer der angiver, at de er tilfredse eller meget tilfredse med de studerendes digitale forståelse i skolens censorindberetning	86%	91%	Opfyldt
1.3. Andel af eksterne censorer der angiver, at de er tilfredse eller meget tilfredse med de studerendes formidlingskompetencer i skolens censorindberetninger	94%	94%	Opfyldt
2. Større relevans og øget gennemsigthed			
2.1. Andel af dimittender der angiver, at de er erhvervsparate eller meget erhvervsparate i skolens dimittendundersøgelse	95%	49***	Ikke opfyldt

2.2. Andel af bachelorer, der har opnået minimum 35 ECTS-point ved samarbejde med virksomheder og/eller organisationer	100%	100%	Opfyldt
2.3. Aktuell ledighed for dimittender 4.-7. kvartal efter dimission	24%	27%	Ikke opfyldt
3. Bedre sammenhæng og samarbejde			
3.1. Samarbejde om fælles forskerskole med Arkitektskolen Aarhus målt på antal fælles udbudte kurser per år	1	3	Opfyldt
4. Internationalisering			
4.1 Øget international erfaring målt som andelen af kandidater med minimum 15 ECTS-points indhentet gennem undervisning, praktik og studieprojekter udenfor Danmark	45%	60%	Opfyldt
4.2 Øget international anseelse målt på antal ikke-nordiske ansøgere til kandidatuddannelser	120	105	Ikke opfyldt
5. Øget regionalt vidensamarbejde			
5.1 10 virksomheder, skal have været igennem et forløb i D2i i regi af bæredygtighed og play user lab	12	12	Opfyldt
6. Efteruddannelse i design			
6.1. Antal kursister der gennemgår et af vores efteruddannelsestilbud	400	417	Opfyldt
7. Forskning			
7.1 Designskolen Koldings forskningsaktiviteter, der bidrager til vidensbasen for design målt gennem peer-reviewed forskningsartikler per årsværk	2	3	Opfyldt
7.2 Designskolen Koldings forskningsaktiviteter, der bidrager til vidensbasen for design målt gennem formidlingsaktiviteter per årsværk	2,5	4	Opfyldt
8. Kunstnerisk og designfagligt udviklingsarbejde			
8.1 Det samlede antal projekter, som DVIP'er er involveret i med henblik på vidensopbygning gennem kunstnerisk og designfagligt udviklingsarbejde.	4	6	Opfyldt

*** I dimittendundersøgelsen fra 2017 er vi gået over til at måle de studerendes egen vurdering af erhvervsparathed ud fra seks forskellige faktorer. Resultatet heraf bliver et indekstal og ikke et procenttal, så derfor er direkte sammenligning med måltallet ikke muligt. Det kan dog konkluderes, at indekstallet på 49 er utilfredsstillende og ligger i området "meget lav vurdering".

2.2. Målrapporteringens anden del: uddybende analyser og vurderinger

2.2.1. Bedre kvalitet i uddannelse

I 2017 har der fortsat været fokus på forretningsforståelse, digitale kompetencer samt formidlingsevne. De studerende er blevet vurderet på disse parametre ifm. eksamen, og her har eksterne censorer givet udtryk for en høj grad af tilfredshed på områderne i målingen. Skolen fortsætter med at have fokus på disse kompetencer, da de er vigtige ift. relevans og erhvervsparathed.

2.2.2. Større relevans og øget gennemsigtighed

I dimittendundersøgelsen fra 2017 er skolen gået over til at måle de studerendes egen vurdering af erhvervsparathed ud fra seks forskellige faktorer. Resultatet bliver et indekstal og ikke et procenttal, så derfor er direkte sammenligning med måltallet ikke muligt (Det må dog konkluderes, at et indekstal på 49 er utilfredsstillende.) Det er derfor tydeligt, at erhvervsparathed også må være et indsatsområde fremover. Udover at inddrage virksomheder i undervisningen, obligatorisk praktik og krav om samarbejde med eksternt part i afsluttende eksamensprojekter som hidtil, opfordres dimittenderne til at benytte skolens mentorkorps.

Det er interessant, at censorkorpset vurderer kandidaterne som erhvervsparate, medens kandidaterne ikke selv har den opfattelse. Også konsulentfirmaet AS3, som skolen stiller til rådighed for kandidaterne i deres jobsøgning, vurderer de studerende erhvervsparathed som tilfredsstillende. Bunder de studerendes svar i reelle mangler eller manglende selvtillid, måske afstedkommet af et hårdt arbejdsmarked? Eller på usikkerhed om, hvad de reelt kan? Spørgsmål, som løbende drøftes i skolens aftagerpanel. Det systematiske fokus på forretningsforståelse, digitale kompetencer og formidlingsevner skal suppleres med den studerendes forståelse for egen værdiskabelse. I skolens samarbejder med virksomheder og institutioner er dette blevet en del af den studerendes faglige refleksion forud for præsentation.

Ledigheden for dimittender er stadig for høj, men dog faldet over de seneste år, Dimittendledigheden var for årgang 2012 et år efter dimission 40% hvor den for årgang 2015 et år efter dimission var 27%.

Vi har fortsat til gode at se resultaterne af de sidste indsatser, der er gjort på området. Siden studieåret 2015-2016 har der været fokus på at øge de studerendes digitale kompetencer, formidlingsevner samt forretningsforståelse. Denne indsats samt en række karrierefremmende tilbud såsom intensivt forløb med AS3, LinkedIn-kurser, ansøgningsskrivning, m.m. vil først afspejles i statistikken fra 2019

2.2.3. Bedre sammenhæng og samarbejde

I 2017 er samarbejdet med Arkitektskolen Aarhus omkring en fælles forskerskole yderligere cementeret. Ph.d.-Komitéen mødes regelmæssigt. Udover godkendelse af Ph.d.- planer, halvårslige evalueringer, hovedvejlederudtalelser og bedømmelseskomiteer, er komitéen i gang med at reorganisere forskerskolen for

at sikre et curriculum, der understøtter en struktureret Ph.d.-uddannelse med fokus på 'Forskning gennem Design'. Herudover er målet at integrere skolen yderligere i forskningsmiljøerne på Designskolen og Arkitektskolen samt, at Forskerskolen gennem øget synlighed styrker netværk og eksternt samarbejde for de to institutioner.

I 2017 har Designskolens 7 Ph.d.-studerende deltaget aktivt i de to Ph.d.-seminarer med oplæg og feedback. Richard Herriott, en af Designskolens forskere, har stået for 2-dages kurset 'Research Design and Research through Design'. Udover Ph.d.-skolens egne Ph.d.-studerende deltog flere Ph.d.-studerende fra andre forskerprogrammer.

2.2.4. Internationalisering

Skolen modtog 105 ansøgninger fra ikke nordiske borgere i 2017, hvilket er færre end forventningen i Udviklingskontrakten 2015-2017.

I 2017 har en større gruppe studerende fra 3. år bachelor har været i Shanghai og deltaget i et undervisningsforløb sammen med skolens mangeårige partner, Tongji University. Ligeledes har en gruppe studerende fra 2. år bachelor været i Ghana (Kumasi), hvor skolen gennemførte et kursusforløb inden for designmetode. Formålet med forlægningen af undervisningsforløb til henholdsvis Ghana og Kina er at styrke de studerendes kompetencer til at arbejde i en international kontekst.

2.2.5. Øget regionalt samarbejde

I Design2innovate projektet har der været 12 virksomheder igennem forløb dels i 'Bæredygtig Fremgang', dels i 'Play User Lab'. Der er gode resultater for de fleste af de deltagende virksomheder. Således vandt Plus Pack en WorldStar 2018 pris for den attraktive og bæredygtige emballageløsning, Zen Selection™ Platter. Ledon, producent af legeredskaber til legepladser til hele verden har placeret deres udviklingsafdeling i Sønderjylland og har fortsat produktionen i Danmark. Gennem Ledons forløb i Design2innovate har virksomheden fået implementeret designprocesser i hele virksomheden.

2.2.6. Efteruddannelse i design

I 2017 er aktivitetsniveauet på efteruddannelsesområdet øget. Skolen er lidt over halvvejs i delprojektet "Design i Praksis" og det er fortsat forventningen, at de endelige måltal for projektet bliver indfriet. Der er blevet prækvalificeret og akkrediteret en diplomuddannelse i designledelse, der udbydes fra medio 2018. Ligeledes er der blevet ansat en efteruddannelseskonsulent, der både skal fungere som opsøgende sælger og projektleder i forhold til aktiviteter på efteruddannelsesområdet. I løbet af 2017 er der også blevet udviklet et antal korte åbne kurser, der er direkte forankret i de strategiske forskningsområder People, Planet og Play. Sidst men ikke mindst er der blevet udarbejdet et kursusforløb målrettet ledige akademikere, der skal udbydes i samarbejde med jobcentre og a-kasser.

2.2.7. Forskning

Under mål 7.1 er optalt peer-reviewed papers til konferencer, forskningstidsskrifter og bogkapitler registreret i forskningsdatabasen PURE. Under mål 7.2 er optalt artikler og indlæg i trykt og webbaseret dagspresse, radio og TV samt tidsskrifter og bogkapitler uden peer review. Samtlige formidlingsbidrag er registreret i PURE. Foredrag og workshops udgør ligeledes en stor del af formidlingen - dette er registreret i PURE, men

ikke talt med i opgørelsen.

Designskolens forskere har været meget aktive både nationalt og internationalt på konferencer og ved seminarer. Dette indebærer et stort antal forelæsninger og anden mundtlig formidling. Derudover er skolens forskere aktive med peer review aktiviteter. De har for eksempel udført peer reviews for anerkendte tidsskrifter og konferencer, for eksempel tidsskrifterne International Journal of Design og International Journal of Child Computer Interaction, samt konferencerne Nordes 2017, EKSIG17, Art of Research 2017, DRS 2018 (peer review 2017). Dertil kommer at skolens på det tidspunkt 14 forskere var involveret i konferencen REDO Cumulus, der blev afholdt på Designskolen Kolding. Dette indebar peer review af over 150 internationale bidrag, planlægning og gennemførelse af 16 forsknings-sessions med 3-4 præsentationer og et heldags phd-kollokvium. En forsker har bidraget med bedømmelse af en phd-afhandling på Borås University i Sverige. Skolens seniorforskere har siddet i bedømmelsesudvalg ved interne opslag til phd, adjunkt og lektorstillinger, ligesom der er udført bedømmelsesarbejde for Linneaus Universitetet i Sverige (lektorat) og Edinburg University (professorat).

Den største event på Designskolen Kolding i 2017 var afholdelsen af Cumulus konferencen REDO. Herudover har der været mange besøg af anerkendte forskere i forbindelse med forskningsprojekter, udviklingsprojekter og undervisning.

Designskolens forskere har været aktive internationalt. Dette inkluderer Ph.d.-miljøskifte på Aalto Universitet i Finland, seniorforsker-samarbejde med Parsons School of Design, New York og en delegation, der har besøgt Parsons med henblik på fremtidigt samarbejde. Det sidste udløste et genbesøg i Kolding i januar 2018. Skolen har tilsvarende haft gæsteforskere i Kolding. Det inkluderer en Ph.d.-studerende fra Aalto Universitet og en visiting researcher fra Tokyo University of the Arts. Herudover har vi haft en Artist i Residence gennem Erasmus-programmet.

2.2.8. Kunstnerisk og designfagligt udviklingsarbejde

I 2017 er der afsluttet to projekter inden for Entreprenørskab og Grøn Omstilling. Et projekt udviklede undervisningsmaterialet 'Sustainable Design Cards', der nu bruges i undervisningen i bæredygtighed, og et andet projekt udviklede 'Gain Power Tool Kit', der nu implementeres i undervisningen i forretningsforståelse. Begge projekter er afrapporteret, ligesom projektet 'Sustainable Design Cards' er blevet formidlet i flere peer reviewed forskningsartikler og ved et seminar på Aalto University.

I projektet 'Design af sikker medicinadministration' har Lab for Social Design bidraget med 4 prototyper, der nu implementeres i Aalborg Kommune. I projektet 'Hvordan gør vi os selv overflødige?' har Lab for Social Design udviklet et dialogredskab, der nu anvendes på specialskolen Marielund i Kolding. Samtaleværktøjet 'Beslutningshjælperen' er færdigudviklet i samarbejde med Sygehus Lillebælt.

2.3 Forventninger til det kommende år

Designskolen Kolding er fortsat i gang med at implementere skolens handlingsplan som opfølgning på dimensionering, omprioriteringsbidraget på 2 % og anbefalingerne fra Udvalget til Fremtidssikring af de Kunstneriske Uddannelser, hvilket i 2018 betyder, at de sidste to ud af tre nye kandidatprogrammer forventes at starte pr. 1. september. Det drejer sig om design og bæredygtighed (Planet) og design og social inklusion (People). Skolens økonomi vil fortsat søges adresseret gennem flere partnerskaber, fondsansøgninger etc. Målet er ikke mindst at styrke seniorlaget inden for forskningen, hvilket vil forbedre forskningens bidrag til undervisningen og skolens generelle muligheder for at hente forskningsbevillinger hjem.

Institutionsakkrediteringen har fyldt meget i 2017, og det fortsætter i det nye år. Den endelige plan for institutionsakkreditering forventes afklaret i løbet af foråret.

Tabel 5: Forventninger til det kommende år

<i>Mio kr.</i>	<i>Regnskab 2017</i>	<i>Budget 2018</i>
Bevilling og øvrige indtægter	-71,6	-72,1
Udgifter	69,2	73,5
Resultat	-2,4	1,4

3. Regnskab

3.1 Anvendt regnskabspraksis

Designskolen Kolding er en selvejende institution og adskiller sig regnskabsmæssigt fra de øvrige kunstneriske uddannelsesinstitutioner under Uddannelses- og Forskningsministeriet ved at have sin egen regnskabsbekendtgørelse; bekendtgørelse nr. 762 af 27. september 1999 om tilskud, regnskab mv. for Designskolen Kolding.

Fra år 2016 yder Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte kompensation for Designskolen Koldings udgifter til ikke-fradragsberettiget købsmoms, som afholdes ved køb af varer og tjenesteydelser, til hvilke der ydes tilskud efter §§13 og 16 c i lov om videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner, jf. LB nr. 59 af 26. januar 2015.

Årsrapporten er aflagt som et omkostningsregnskab i løbende priser og i henhold til ovennævnte

bekendtgørelse.

Materielle anlægsaktiver er værdifastsat til anskaffelsespris med fradrag af akkumulerede af- og nedskrivninger.

Grunde og bygninger under opførelse er aktiveret til faktiske byggeomkostninger inkl. stempelomkostninger og omkostninger ved optagelse af lån. Der er foretaget afskrivninger herpå fra ibrugtagningstidspunktet.

Afskrivningerne foretages lineært over de forventede brugsperioder, der udgør følgende:

Bygninger: 30 år til en scrapværdi på 40%

Installationer tilknyttet bygninger: 10 år

Undervisningsudstyr: 3-10 år

Andet udstyr og inventar: 3-10 år.

Udstyr til en anskaffelsespris under kr. 50.000 før moms udgiftsføres i anskaffelsesåret.

Designskolen Kolding følger Moderniseringsstyrelsens retningslinjer for afskrivninger, dog med undtagelse af afskrivninger på bygninger, hvor skolen med dispensation fra Kulturministeriet afskriver efter skolens hidtidige praksis, der over 30 år afskriver bygningen til en scrapværdi på 40% af anskaffelsesprisen.

Bygningsmæssige forbedringer værdifastsættes til kostpris, tillægges aktivets regnskabsmæssige værdi og afskrives over hoved aktivets restlevetid, med mindre forbedringen forlænger hoved aktivets levetid, eller at den sidestilles med et nyt aktiv. I disse sidstnævnte tilfælde fastsættes levetiden for forbedringen inden for den tilladte/normerede afskrivningsperiode.

Varebeholdninger er værdiansat til anskaffelsespriser. Varelageret er ved årets afslutning skønsmæssigt nedskrevet i forhold til individuel vurdering.

Tilgodehavende optages med fradrag af hensættelse til tabsrisici opgjort på grundlag af individuel vurdering af disse. Med mindre andet er anført, er regnskabsoplysningerne i de følgende tabeller baseret på udtræk fra skolens økonomisystem, Navision Stat.

Der arbejdes kontinuerligt med at opnå driftsbesparelser på alle områder, hvilket afspejles i en ansvarlig indkøbspolitik. Indkøbsansvaret ligger hos de enkelte afdelinger, og initieres af den fagligt ansvarlige og godkendes af budgetansvarlig for området i henhold til Designskolen Koldings kompetenceregulativ. Ved ikke-budgetterede indkøb og investeringer på over 100.000 kr. følges proceduren, der foreskriver godkendelse af bestyrelsen. Designskolen Kolding følger gældende udbudsregler.

3.2 Resultatopgørelse

Tabel 6: resultatopgørelse

<i>Mio. kr., løbende priser</i> <i>note:</i>	<i>Regnskab</i> <i>2016</i>	<i>Regnskab</i> <i>2017</i>	<i>Budget</i> <i>2018</i>
Ordinære driftsindtægter			
<i>Indtægtsført bevilling</i>			
Bevilling	-48,200	-48,777	-50,076
Indtægtsført bevilling i alt	-48,200	-48,777	-50,076
Salg af varer og tjenesteydelser	-2,531	-1,542	-2,320
Eksternt salg af varer og tjenesteydelser	-2,531	-1,542	-2,320
Internt statsligt salg af varer og tjenesteydelser	0,000	0,000	0,000
Tilskud til egen drift	-16,080	-18,109	-17,898
Gebyrer	-0,236	-1,234	-0,349
Ordinære driftsindtægter i alt	-67,047	-69,662	-70,643
Ordinære driftsomkostninger			
Ændring i lagre	0,301	0,114	0,300
<i>Forbrugsomkostninger</i>			
Husleje og leasing	0,240	0,389	0,461
Forbrugsomkostninger i alt	0,240	0,389	0,461
<i>Personaleomkostninger</i>			
Lønninger	41,200	43,392	43,283
Pension	5,769	6,105	6,070
Lønrefusion	-2,405	-2,473	-1,455
Andre personaleomkostninger	0,000	0,000	0,000
Personaleomkostninger i alt	44,564	47,024	47,898
Af- og nedskrivninger	2,560	2,538	2,285
Internt køb af varer og tjenesteydelser	0,000	0,000	0,000
Andre ordinære driftsomkostninger	16,165	18,931	22,290
Ordinære driftsomkostninger i alt	63,830	68,996	73,234
Resultat af ordinær drift	-3,217	-0,666	2,591

Andre driftsposter			
Andre driftsindtægter	-1,383	-1,971	-1,441
Andre driftsomkostninger	0,012	0,001	0,018
Resultat før finansielle poster	-4,588	-2,636	1,168
Finansielle poster			
Finansielle indtægter	-0,002	-0,002	0,000
Finansielle omkostninger	0,245	0,252	0,200
Resultat før ekstraordinære poster	-4,345	-2,386	1,368
Ekstraordinære poster			
Ekstraordinære indtægter	-0,820	0,000	0,000
Ekstraordinære omkostninger	0,000	0,000	0,000
Årets resultat	-5,165	-2,386	1,368

Resultatdisponering

Tabel 7: Resultatdisponering

<i>Mio. kr., løbende priser</i>	<i>Regnskab</i>	<i>Regnskab</i>	<i>Budget</i>
<i>note:</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Disponeret til bortfald	0	0	0
Disponeret udbytte til statskassen	0	0	0
Disponeret til overført overskud	5,165	2,386	-1,368

3.3 Balance

Tabel 8: Balancen

<i>Aktiver (mio.kr.)</i>	<i>Primo</i>	<i>Ultimo</i>
<i>note:</i>	<i>2017</i>	<i>2017</i>
Anlægsaktiver:		
<i>Immaterielle anlægsaktiver</i>		
Færdiggjorte udviklingsprojekter	0,000	0,000
Erhvervede koncessioner, patenter, licenser m.v.	0,000	0,000

	Udviklingsprojekter under opførelse	0,000	0,000
	Immaterielle anlægsaktiver i alt	0,000	0,000
2	Materielle anlægsaktiver		
	Grunde, arealer og bygninger	57,064	54,763
	Infrastruktur	0,000	0,000
	Transportmateriel	0,065	0,042
	Produktionsanlæg og maskiner	0,296	0,655
	Inventar og IT-udstyr	0,541	0,351
	Igangværende arbejder for egen regning	0,000	0,000
	Materielle anlægsaktiver i alt	57,966	55,811

Aktiver (mio.kr.)	<i>Primo</i>	<i>Ultimo</i>
Statsforskrivning	0,000	0,000
Øvrige finansielle anlægsaktiver	0,000	0,000
Finansielle anlægsaktiver i alt	0,000	0,000
Anlægsaktiver i alt	57,966	55,811
<u>Omsætningsaktiver:</u>		
Varebeholdning	0,945	1,044
Tilgodehavender	7,442	7,068
Periodeafgrænsningsposter	0,439	0,417
Værdipapirer	0,350	0,350
<i>Likvide beholdninger</i>		
FF5 U forrentet konto	0,000	0,000
FF7 Finansieringskonto	0,000	0,000
Andre likvider	25,561	29,731
Likvide beholdninger i alt	25,561	29,731
Omsætningsaktiver i alt	34,737	38,610
Aktiver i alt	92,703	94,421

<i>Passiver (mio.kr.)</i>	<i>Primo</i>	<i>Ultimo</i>
<i>note:</i>	<i>2017</i>	<i>2017</i>
Egenkapital		
Reguleret egenkapital (startkapital)	1,591	1,591
Opskrivninger	0,000	0,000
Tilskud til egenkapital	29,494	29,494
Bortfald af årets resultat	0,000	0,000
Udbytte til staten	0,000	0,000
Overført overskud	19,781	22,167
Egenkapital i alt	50,866	53,252
Hensatte forpligtelser	0,000	0,000
<i>Passiver (mio.kr.)</i>	<i>Primo</i>	<i>Ultimo</i>
<i>Langfristede gældsposter</i>		
FF4 Langfristet gæld	0,000	0,000
FF6 Bygge og IT-kredit	0,000	0,000
Donationer	0,000	0,000
Prioritetsgæld	23,591	21,916
Anden langfristet gæld	0,000	0,000
Langfristet gæld i alt	23,591	21,916
<i>Kortfristede gældsposter</i>		
Leverandører af varer og tjenesteydelser	3,082	2,307
Anden kortfristet gæld	2,441	3,215
Skyldige feriepenge	5,197	5,839
Reserveret bevilling	0,000	0,000
Igangværende arbejder for fremmed regning	2,151	2,879
Periodeafgrænsningsposter	5,375	5,013
Kortfristet gæld i alt	18,246	19,253
Gæld i alt	41,837	41,169
Passiver i alt	92,703	94,421

3.4 Egenkapitalforklaring

Tabel 9: Egenkapitalforklaring

<i>Mio.kr., løbende priser</i>	2016	2017
note:		
Egenkapital primo R-året (mio.kr.)		
Reguleret egenkapital primo	1,591	1,591
+Ændring i reguleret egenkapital	0,000	0,000
Reguleret egenkapital ultimo	1,591	1,591
Opskrivninger primo	29,494	29,494
+Ændringer i opskrivninger	0,000	0,000
Opskrivninger ultimo	29,494	29,494
Reserveret egenkapital primo	0,000	0,000
+Ændring i reserveret egenkapital	0,000	0,000
Reserveret egenkapital ultimo	0,000	0,000
Overført overskud primo	14,616	19,781
+Primoregulering/flytning mellem bogføringskredse	0,000	0,000
+Regulering af det overførte overskud	0,000	0,000
+Overført fra årets resultat	5,165	2,386
- Bortfald af årets resultat	0,000	0,000
- Udbytte til staten	0,000	0,000
+Overførsel af reserveret bevilling	0,000	0,000
Overført overskud ultimo	19,781	22,167
Egenkapital ultimo R-året	50,866	53,252

3.5 Bevillingsregnskabet

Tabel 12: Bevillingsregnskabet (§ 19.28.25)

Hovedkonto	Navn	Bevillingstype	Mio.kr.	Bevilling	Regnskab 2017	Afvigelser	Videreførelse Ultimo
DSKD	§19.28.25	Reservationsbevilling	Udgifter	-48,777	-48,777	0,000	0,000

Designskolen Kolding havde i 2017 yderligere indtægter på i alt 22,9 mio.kr., jf. tabel 6.

4. Bilag til årsrapporten

Note 1: Tabel 13: Immaterielle anlægsaktiver

Mio.kr.	Færdiggjorte udviklingsprojekter	Erhvervede koncessioner, patenter, licenser mv.	I alt
Kostpris	0,0	0,0	0,0
Primo korrektioner og flytninger ml. bogf. Kredse	0,0	0,0	0,0
Tilgang	0,0	0,0	0,0
Afgang	0,0	0,0	0,0
Kostpris pr. 31.12.2017	0,0	0,0	0,0
Akk. afskrivninger	0,0	0,0	0,0
Akk. nedskrivninger	0,0	0,0	0,0
Akk. af- og nedskrivninger 31.12.2017	0,0	0,0	0,0
Regnskabsmæssig værdi pr. 31.12.2017	0,0	0,0	0,0
Årets afskrivninger	0,0	0,0	0,0
Årets nedskrivninger	0,0	0,0	0,0
Årets af- og nedskrivninger	0,0	0,0	0,0

Mio.kr.	Udviklingsprojekter under opførelse
Primo saldo pr. 1.1 2017	0,0
Tilgang	0,0
Nedskrivninger	0,0
Overført til færdiggjorte udviklingsprojekter	0,0
Kostpris pr. 31.12.2017	0,0

Note 2 – Tabel 14: Materielle anlægsaktiver

1.000.kr.						
	Grunde, arealer og bygninger	Infrastruktur	Produktionsanlæg og maskiner	Transportmateriel	Inventar og IT-udstyr	I alt
Kostpris	104.709	-	1.027	116	1.168	107.020
Primo korrektioner og flytning ml. bogf. kredse	-	-	-	-	-	-
Tilgang	-	-	383	-	-	383
Afgang	-	-	-	-	-	-
Kostpris pr. 31.12.2017	104.709	-	1.410	116	1.168	107.403
Akk. Afskrivninger	49.946	-	755	74	817	51.592
Akk. Nedskrivninger	-	-	-	-	-	-
Akk. af- og nedskrivninger 31.12.2017	49.946	-	755	74	817	51.592
Regnskabsmæssig værdi pr. 31.12.2017	54.763	-	655	42	351	55.811
Årets afskrivninger	2.301	-	102	23	112	2.538
Årets nedskrivninger	-	-	-	-	-	-
Årets af- og nedskrivninger	2.301	-	102	23	112	2.538

<i>Mio.kr.</i>	
I gangværende arbejder for egen regning	
Primo saldo pr. 1.1. 2017	0,0
Tilgang	0,0
Nedskrivninger	0,0
Overført til færdige materielle anlægsaktiver	0,0
Kostpris pr. 31.12.2017	0,0

Note 3 – Tabel 15: Oversigt over akkumuleret resultat for indtægtsdækket virksomhed

1.000 kr., løbende priser	Ultimo 2014	Ultimo 2015	Ultimo 2016	Ultimo 2017
Konsulentydelse	0	-243	-339	-55
Efteruddannelseskurser	0	97	-297	-99

Note 4 – Tabel 18a: Oversigt over tilskudsfinansierede forskningsaktiviteter

1.000 kr. Ordning	Overført overskud fra tidligere år	Årets tilskud	Årets udgifter	Årets resultat	Overskud til videreførelse
Forskningsfinansieret tilskud	0	-12.029	12.029	0	0
I alt	0	-12.029	12.029	0	0

Tabel 18b: Oversigt over tilskudsfinansierede aktiviteter (u.k.97)

1.000 kr. Ordning	Overført overskud fra tidligere år	Årets tilskud	Årets udgifter	Årets resultat	Overskud til videreførelse
Andre aktivitetstilskud	0	-7.800	7.800	0	0
I alt	0	-7.800	7.800	0	0

Skolen har i 2017 i tillæg til ovenstående haft en egenfinansiering på 0,287 mio.kr. på tilskudsfinansierede aktiviteter.



Strategisk rammekontrakt 2018-2021

Designskolen Kolding indgår en strategisk rammekontrakt med uddannelses- og forskningsministeren.



Kolding [Dato]

Udskift med underskrift

Bestyrelsesformand Per Hjuler

København [Dato]

Udskift med underskrift

Uddannelses- og forskningsminister Søren Pind



Strategisk rammekontrakt 2018-2021

Den strategiske rammekontrakt indeholder strategiske mål for Designskolen Koldings kerneopgaver.

Status og varighed

Den strategiske rammekontrakt er gældende fra 1. januar 2018 til 31. december 2021.

Såvel institutionen som ministeren kan tage initiativ til at genforhandle de strategiske mål, hvis f.eks. de økonomiske forhold for institutionen ændres væsentligt fra det forudsatte, eller hvis nye udfordringer betyder, at det vil være hensigtsmæssigt at ændre de strategiske mål i kontrakten. Ændringer i kontrakten forudsætter enighed mellem bestyrelsen og ministeren.

Afreportering og opfølgning på målopfyldelse

Institutionen afleverer en årlig statusredegørelse for arbejdet med rammekontraktens mål. Statusredegørelsen skal indeholde en overordnet vurdering af perspektiverne for målopfyldelse med dokumentation for udviklingen i de fastsatte indikatorer. Statusredegørelsen skal endvidere indeholde en beskrivelse for gennemførte understøttende indsatser for målopfyldelse samt en ajourført fremadrettet handlingsplan, der synliggør institutionens grundlag for at realisere målene.

For hvert strategisk mål er fastsat indikatorer med tilhørende specifikke datakilder. Identificeres der i kontraktperioden nye relevante datakilder, der kan belyse udviklingen for en konkret indikator, kan disse erstatte eller supplere datakilder i kontrakten. Anvendelse af nye datakilder i rammekontrakten forudsætter enighed.

Ved kontraktens udløb opgør institutionen den endelige opfyldelse for hvert af de strategiske mål. Det sker på baggrund af en redegørelse for udviklingen i hver af de fastsatte indikatorer i den strategiske rammekontrakt, herunder beskrivelse af de understøttende indsatser i kontraktperioden.

Med udgangspunkt i institutionens opgørelse foretager ministeriet en vurdering af den samlede målopfyldelse af rammekontrakten.

Strategiske mål i rammekontrakten

Designskolen har som mål at uddanne designere på højeste niveau – med udgangspunkt i et trebenet vidensgrundlag: Viden fra forskning, viden fra kunstnerisk udviklingsvirksomhed og viden fra praksis. Skolens formål er ligeledes at bidrage med øget viden om dansk design til det omgivende samfund gennem formidlings- og efteruddannelsesaktiviteter.

Skolen er ranket som værende blandt de bedste designuddannelser i Europa og internationalt i top 30 inden for mode. Skolen bidrager således til at sætte dansk design og designere på den nationale og internationale agenda.

Styrkepositionerne ligger inden for leg og design (play); socialt design (people) og bæredygtighed og design (planet). Designskolen Kolding ønsker således at uddanne designere, som kan designe løsninger i forhold til de største samfundsmæssige udfordringer: Mangel på kreativitet: Play. Mangel på inklusion: People. Mangel på ressourcer og klimaproblemer: Planet.

Med rammekontrakten er ambitionen at forstærke styrkepositionerne og samtidig adressere nogle udfordringer:

Beskæftigelsesfokus. Beskæftigelsen skal op.

Desværre er beskæftigelsen blandt kandidater fra de kunstneriske uddannelser stadig relativt lav. Derfor er også Designskolen Kolding blevet pålagt en dimensionering (fulgt af en væsentlig bevillingsreduktion), hvilket kræver en ændring i tilrettelæggelsen af uddannelsen. En ændring, som samtidig skal sikre, at kandidaterne får mere relevante kompetencer, der passer til arbejdsmarkedets behov. Derfor er fokus i den kommende kontraktperiode øget kvalitet og relevans.

Målet er en uddannelse med et højt og relevant læringsudbytte. Kandidaterne skal lære det, der skal til, for at de kommer i arbejde og skaber værdi via design i virksomheder, organisationer og i samfundet i det hele taget. Og de skal ligeledes fortsat bidrage til udviklingen af dansk kultur på designområdet på højest mulige niveau.

I den sammenhæng er det nødvendigvis vigtigt at være opmærksom på, at der er strukturelle og konjunkturelle faktorer, som skolen ikke er herre over.

Vidensfokus. Flere seniorforskere og mere kvalitetssikring af det kunstneriske udviklingsarbejde.

Forudsætningen for en god uddannelse er et velunderbygget vidensgrundlag, som samtidig kan tjene som afsæt for formidling af viden til det omkringliggende samfund. Derfor er det afgørende, at Designskolen Kolding i de kommende år fastholder og gerne udbygger sin forskning og kunstneriske udviklingsvirksomhed i forhold til de tre strategiske satsninger med tilhørende nye kandidatprogrammer fra 2018: People, Planet og Play. Ønsket er ikke mindst at styrke seniorlaget på forskningsområdet, gerne i form af et professorat på hvert af de strategiske områder.

Designskolen Kolding vil i kontraktperioden 2018-2021 arbejde med følgende strategiske mål for vores kerneopgaver:

1. Strategisk mål 1: Forbedring af uddannelsens kvalitet
2. Strategisk mål 2: Forbedring af uddannelsens relevans
3. Strategisk mål 3: Videreudvikling af vidensgrundlaget

I bilag 1 er der en kort gennemgang af skolens vision og strategi, herunder begrundelse for de strategiske satsninger inden for people, planet and play.

Strategisk mål 1 - Kvalitet

Forbedring af uddannelsens kvalitet

Designskolen Kolding vil nå målet ved at levere en uddannelse med et højere læringsudbytte.

Motivation og ambition for målet

De studerendes egen vurdering af uddannelsens kvalitet og anvendelighed er vigtige pejlemærker for skolen i sikringen af uddannelsens kvalitet. Det samme er omverdenens vurdering af de studerendes bidrag til udviklingen af dansk design.

I Uddannelseszooms seneste måling (2016) er de studerendes vurdering af kvaliteten af uddannelsen 3,77 på bacheloruddannelsen og 3,73 på kandidatuddannelsen. Som udgangspunkt tilstræbes der altid at opnå forbedringer, men ambitionen for den kommende kontraktperiode sættes til at fastholdelse 2016-niveauet i 2018 og 2019 og en stigning til 4,00 ved udløbet af kontraktperioden. Det skyldes, at skolen står midt i en omorganisering af kandidatuddannelse med en planlagt færdigimplementering i 2020. Tilsvarende påbegyndes der i løbet af det kommende år tilretninger på bacheloruddannelsen, som forventes at være endeligt implementeret i 2021. At være det første hold studerende, der gennemfører et tilrettet/ændret uddannelsesforløb, kan skabe usikkerhed og utilfredshed. Derfor må ambitionen i første omgang være at fastholde det nuværende tilfredshedsniveau.

Omverdenens vurdering af uddannelsens og de studerendes kvalitet kommer blandt andet til udtryk i nomineringer til konkurrencer, udstillinger etc., hvorfor niveauet herfor også er retningsgivende for realiseringen af målet.

Redskaberne til at nå hertil vil blandt andet være: Efteruddannelse af medarbejdere inden for det pædagogiske område og øget forskningsunderbygning af uddannelsen på seniorniveau inden for de tre strategiske områder: people, planet og play samt en tilrettelæggelse af uddannelsen, som understøtter de studerendes deltagelse i konkurrencer etc. Se også handlingsplanen.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Indikator 1: Bachelorstuderendes vurdering af uddannelsens kvalitet – målt i Uddannelseszoom

- "Mit udbytte af undervisningen er højt" - mål 2021: 4 (2016 resultat: 3,85).

- "Kvaliteten af min uddannelse er samlet set høj" – mål 2021: 4 (2016 resultat: 3,77)

Indikator 2: Kandidatstuderendes vurdering af uddannelsens kvalitet – målt i Uddannelseszoom

- ”Min uddannelse har rustet mig til mit job” – mål 2021: 4 (2016 resultat: 3,63).

- ”Kvaliteten af min uddannelse er samlet set høj” – mål 2021: 4 (2016 resultat 3,73).

Indikator 3: Skolens bachelor- og kandidatstuderende samt dimittender skal bidrage til et betragteligt antal kuraterede udstillinger og designkonkurrencer, herunder bl.a. Danish Design Award, Il Salone i Milano og Designers Nest.

Strategisk mål 2

Forbedring af uddannelsens relevans.

Designskolen vil sikre, at de studerende får de kompetencer, som er nødvendige for at komme i beskæftigelse.

Motivation og ambition for målet

Uddannelsen skal gøre de studerende mere arbejdsmarkedsparate end de er i dag.

Aftagerpanelet har understreget, at de studerendes digitale, forretningsmæssige og kommunikative kompetencer er afgørende for at få job. Derfor ønskes praktikværter og censorers vurdering af disse kompetencer målt i den kommende kontraktperiode. Vi ser en kontinuerlig forbedring i deres evaluering som retningsgivende for uddannelsens relevans. Udviklingen i dimittendledigheden ser vi ligeledes som en indikator for uddannelsens samlede relevans.

Redskaberne for at nå målet er en fortsættelse af de beskæftigelsesfremmende foranstaltninger, som er igangsat i de senere år: Obligatorisk praktik, Etablering af karriereværksted, krav om samarbejde med ekstern partner i forbindelse med den afsluttende bachelor- og kandidatopgave, vejledning inden for iværksætteri etc. Som noget nyt etableres et 15 ects point kursus i de nye kandidatprogrammer - hvor en opgave skal løses hos en ekstern partner. I tilrettelæggelsen af de nye kandidatprogrammer samt i revisionen af bacheloruddannelsen – vil der være stærkt fokus på de digitale, forretningsmæssige og kommunikative kompetencer. Se også handlingsplanen.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Indikator 1: Fald i dimittendledigheden i 4-7. kvartal efter dimission (baseline: 37 pct. i 2016, Danmarks Statistik).

Indikator 2: Eksterne censorer udtrykker tilfredshed med de studerendes kompetencer inden for: digitalisering, forretningsforståelse og kommunikative evner (baseline 2017: 91%, mål 2021: 95 %).

Indikator 3: Praktikværterne udtrykker tilfredshed med de studerendes kompetencer inden for: digitalisering, forretningsforståelse og kommunikative evner. Og i det hele taget tilfredshed med de studerendes kompetencer (baseline: fastsættes 2018: Mål: løbende forbedring).

Strategisk mål 3

Forbedring af vidensgrundlaget.

Skolens vidensgrundlag, såvel i forhold til kunstnerisk udviklingsvirksomhed som forskning og praksis, skal videreudvikles til fordel for det størst mulige vidensbidrag til professionen, det omgivende samfund og uddannelsen.

Motivation og ambition for målet

Et velunderbygget vidensgrundlag er afgørende forudsætninger for at skabe kvalitet i uddannelsen og for at tilbyde relevant designviden til det omgivende samfund.

For Designskolen Kolding gælder det således om at have et godt vidensgrundlag, såvel i forhold til de designfaglige områder: Tekstil, mode, industrielt design, accessoires og kommunikationsdesign som de strategiske vidensfelter: Bæredygtighed (Planet), Social design (People) og leg (Play). Skolen har i dag tre stærke forsknings- og udviklingsklynger inden for de tre strategiske områder og ønsker at styrke dem yderligere.

Skolen har i den sammenhæng to udfordringer: Forskergruppens seniorlag er relativt lille, hvilket har betydning for muligheden for at søge eksterne midler til yderligere styrkelse af vidensgrundlaget. For det andet har de kunstneriske uddannelser fortsat vanskeligt ved at få berammet den kunstneriske udviklingsvirksomhed, idet der ikke findes et institutionaliseret kvalitetssikringssystem à la forskningens peer reviewing. I kontraktperioden ønskes der således fokus på begge problemstillinger. Målet er flere seniorforskere og et antal kunstneriske udviklingsarbejder, som gennemføres efter skolens skabelon herfor. Begge dele med henblik på ikke blot en stadig bedre vidensunderbygning af uddannelsen (herunder de nye kandidatprogrammer (jf. strategisk mål 1)), men også en god formidling af viden om design og designmetoder til det omgivende samfund. Efterspørgslen efter skolens viden i form af efteruddannelse er således en vigtig indikator på vidensproduktionens kvalitet og relevans.

Redskaberne for at nå målet: Der er behov for at finde yderligere midler til underbygningen af skolens forskning og kunstneriske udviklingsvirksomhed. Det kræver blandt andet yderligere samarbejde med erhvervslivet. I forhold til kunstnerisk udviklingsvirksomhed er der behov for samarbejde med andre kunstneriske uddannelser om udvikling af fælles standarder for kvalitetssikringen. Se også handlingsplanen.

Grundlag for vurdering af målopfyldelse

Indikator 1: Antallet af seniorer - lektorer og professorer – øges (baseline 2017: 5. Mål 2021: 8 med minimum to professorater inden for to af de tre strategiske områder: People, Planet og Play).

Indikator 2: Vidensopbygning gennem kunstnerisk udviklingsarbejde som følger proceduren for kvalitetssikringen af dette (baseline 2017: 3. Mål 2021: minimum 6)

Indikator 3: Udbud af efteruddannelse

- mål for antal kursister i 2018 og 2019 sættes til 2017 niveau (2017 baseline: 400 kursister)

- mål for antal kursister i 2020 og 2021 fastsættes i 2019.

Bilag 1

Designskolen Kolding er en kunstnerisk uddannelsesinstitution, som udbyder en bachelor, kandidat og ph.d. grad inden for design til ca. 360 studerende. Det sker i tæt dialog med det omgivende samfund og erhvervsliv. Skolen fik i 2017 48,7 millioner på finansloven og har derudover egenindtægter på ca. 23 millioner.

Kernefagligheden falder inden for industrielt design, tekstil, mode, accessory design og kommunikationsdesign, herunder en række generiske fag, fx designmetode, designteori, farvelære, digitale programmer etc. Vidensgrundlaget udvikles inden for tre felter:

Planet: Bæredygtighed og design i samarbejde med bl.a. ECCO.

People: Social inklusion og design i samarbejde med Sygehus Lillebælt, Region Syddanmark, Kolding Kommune m.fl.

Play: Leg og design i samarbejde med bl.a. LEGO Foundation, LEGO Group, Kompan og Designit

Visionen er at være et internationalt talentværksted for udvikling af dansk design med base i Vestdanmark og med en stor del af verden som arena. Skolen ser det således om sin opgave at uddanne professionelle designere, som kan være med til at videreudvikle det danske designDNA til fordel for øget velstand og markedsføring af Danmark som designsamfund.

Dansk design har traditionelt været kendt for det gode håndværk, det enkle/nøjsomme formsprog og materialevalg samt den demokratiske tilgang.

På Designskolen Kolding videreføres og fornys kulturarven med udgangspunkt i de udfordringer, som Danmark og verden står over for i dag, fx som de er beskrevet i FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling. Manglen på ressourcer og klimaforandringen er en kærkommen løftestang for videreudviklingen af nøjsomheden i den danske designtradition (**planet**). Velfærdssamfundets – og verdens - problemer omkring eksklusion og isolation af store befolkningsgrupper giver mulighed for at fortsætte den demokratiske tilgang i dansk design, bl.a. ved at bidrage til humaniseringen af teknologi og kunstig intelligens (**people**). Manglen på kreativitet og innovation kalder på designs og designeres mulighed for at skabe løsninger, som frisætter menneskets skabende potentiale, fx ved at designe de bedste forudsætninger for at lege (**play**). Også her er det demokratiske i kulturarven et vigtigt afsæt.

Værkstedet er omdrejningspunkt for skolens tilgang til både læring og vidensopbygning. Erkendelse skabes gennem hænder og hoved. Videnskabelig forskning, kunstnerisk udviklingsvirksomhed og viden fra praksis mødes i værkstedet. Resultatet er udvikling af løsninger, som i stigende grad kombinerer produkter og services i sammenhængende systemer.

I de følgende afsnit gives eksempler på videnudvikling indenfor de strategiske fokusområder:

Inden for den strategiske satsning – bæredygtighed og design (**planet**) har skolen sammen med pelsbranchen eksempelvis arbejdet med løsninger, som udnytter pelsmaterialets holdbarhed og høje æstetiske værdi. Redskaberne er dels kunstneriske udviklingsprojekter, dels forskningsprojekter. I de kunstneriske udviklingsprojekter eksperimenteres med form og teknikker, som sikrer smuk ældning og genbrug/genanvendelse i mange år. I forskningsprojekterne undersøger vi bl.a., hvilke forretningsmodeller, der kan understøtte en mere bæredygtig brug af pels og fx også pelsens kulturhistorie og anvendelse i forskellige dele

af nutidens verden, herunder hvordan denne viden kan omsættes til relevante designløsninger til et globalt marked.

Inden for social inklusion og design (**people**) har forskere og udviklere sammen med Sygehus Lillebælt udarbejdet et beslutningsværktøj inden for shared decision making. Værktøjet understøtter en ny tilgang til behandling med fokus på patienternes inddragelse i beslutningsprocessen. Skolens bidrag består både i udvikling af det konkrete værktøj, i udvikling af organisationen, som kan få værktøjet i anvendelse, og med forskningsbidrag til det internationale vidensmiljø inden for feltet.

Med et tredje eksempel inden for design og leg (**play**): Med udgangspunkt i et forskningsprojekt omkring værdierne bag danske firmaers tilgang til leg og legetøj, har skolen i samarbejde med Åbenrå Sygehus udviklet to legepladser, som skal være med til at sikre, at leg bliver en integreret del af behandlingen af børn og unge.

Skolen er i dag specialiseret i forhold til både håndværksmæssige færdigheder og viden der understøtter udviklingen inden for de tre strategiske felter. Designfaget rummer imidlertid også en række generiske færdigheder, som gør det muligt at gå ind og bidrage med designløsninger på andre samfundsområder og som dermed også tillader skolen løbende at forny sit strategiske sigte.

TRIVSELSUNDERSØGELSE

Designskolen Kolding 2017

Forfattere: Malene Skov Dinesen og Lars Dinesen, Ineva ApS

Udgivelsesår: 2017

inevå
VIDEN TIL UDVIKLING

INDHOLDSFORTEGNELSE

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



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



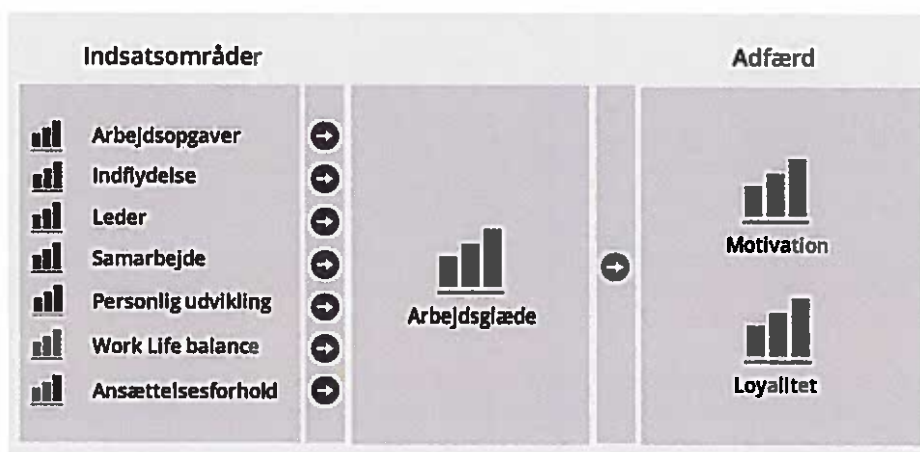
INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE	8
---------------------------------------	---

Arbejdsopgaver	8
Indflydelse	10
Leder	11
Samarbejde	13
Personlig udvikling	14
Work life balance	15
Ansættelsesforhold	16
Sammenligning af indsatsområder og konklusion	17

INDLEDENDE 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 november 2017.

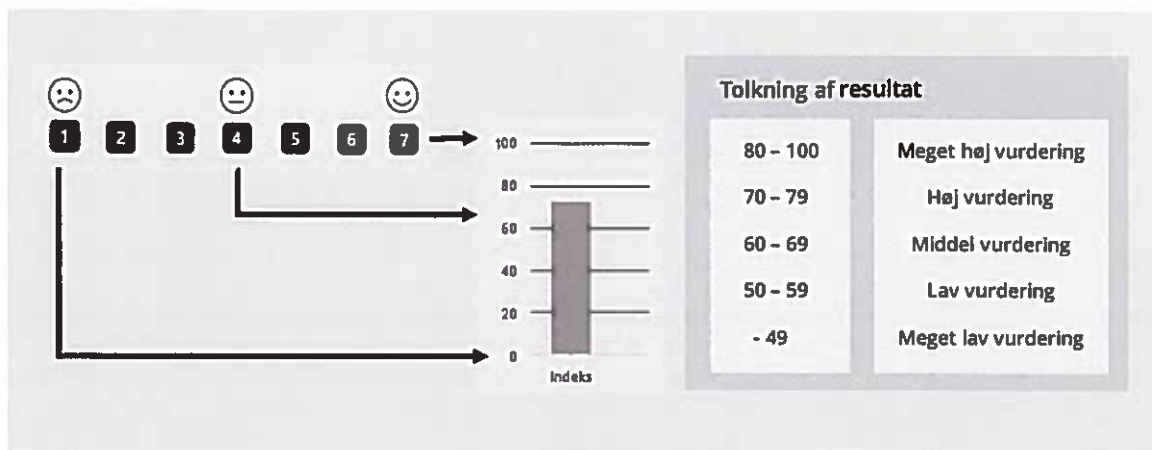
I alt har 101 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 81 valgt at svare. Det giver en besvarelsesprocent på 80 %.

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

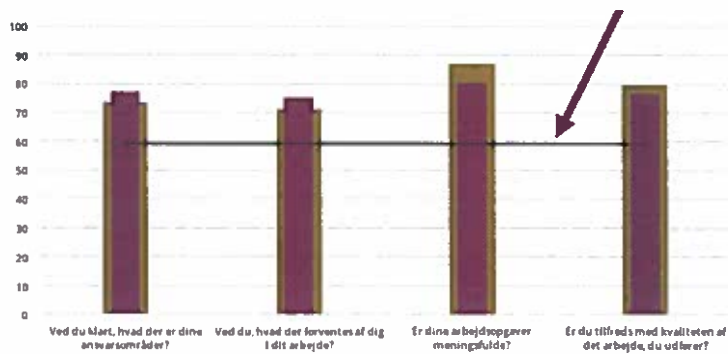
Læsevejledning

Spørgsmålene besvares på en 7-punkts Likert skala, hvor værdien 1 er det 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 indeksværdien 0, en besvarelse på værdien 2 får indeksværdien 16,66 op til 7 som giver værdien 100. Til tolkning af resultatet benyttes en anerkendt inddeling af indekstallet.



Flere steder er graferne vist med en horisontal linje. Linjen repræsenterer grænselværdien for, hvad der betragtes som en "lav vurdering" på det givne spørgsmål. For indekstallet er det 59 og alt under er en lav vurdering gående til en meget lav vurdering.



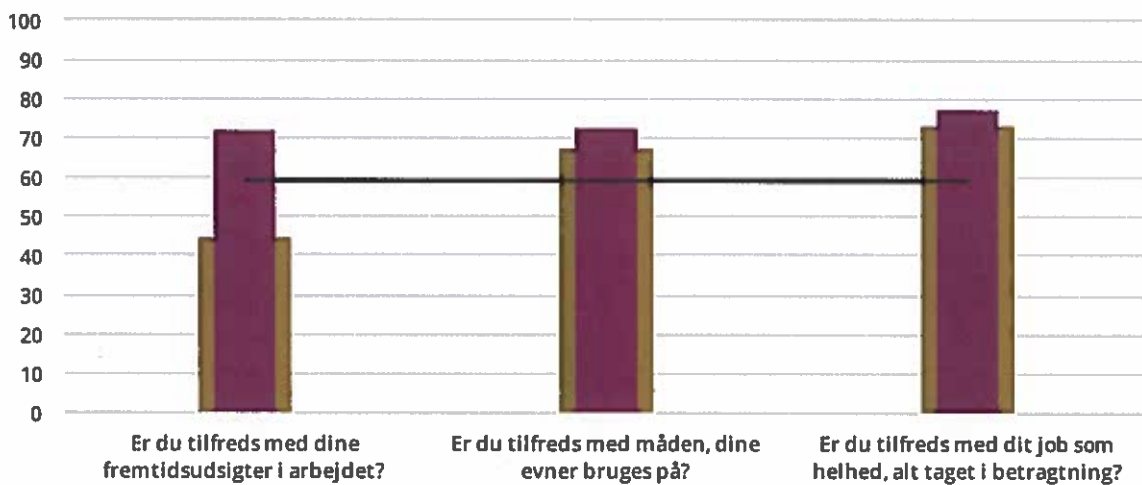


ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET

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.

Både fastansatte og projektansatte udviser stor arbejdsglæde.

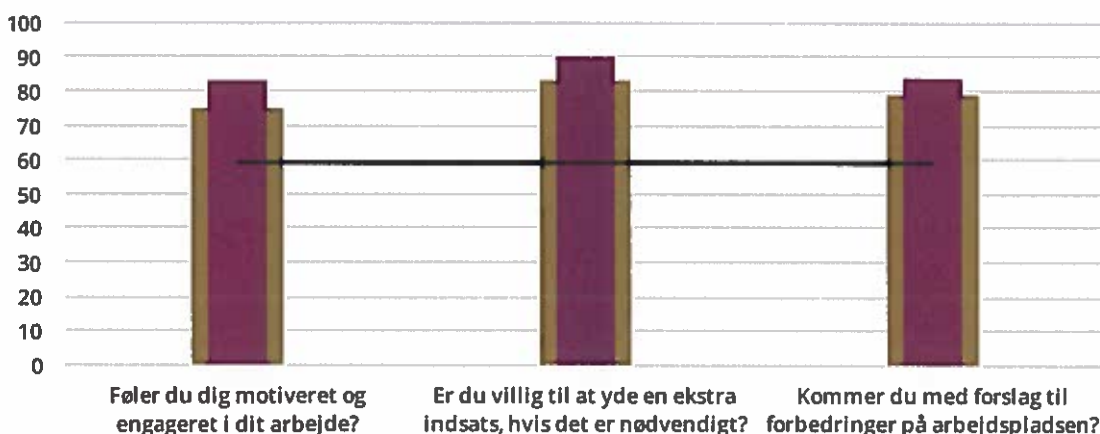


Ovenstående figur viser en opdeling på fastansatte og projektansatte for de 3 spørgsmål som definerer arbejdsglæde. Arbejdsglæden ligger for de fastansatte på alle 3 parametre over indekstal 70, hvilket skal tolkes som en høj vurdering. For projektansatte er den lidt lavere og specielt på fremtidsudsigterne er den meget lav. Dette vurderes at knytte sig netop det forhold, at de projektansatte arbejder i en mere usikker stilling, og dermed ikke har de samme forventninger til deres fremtid på skolen, som de fastansatte har.



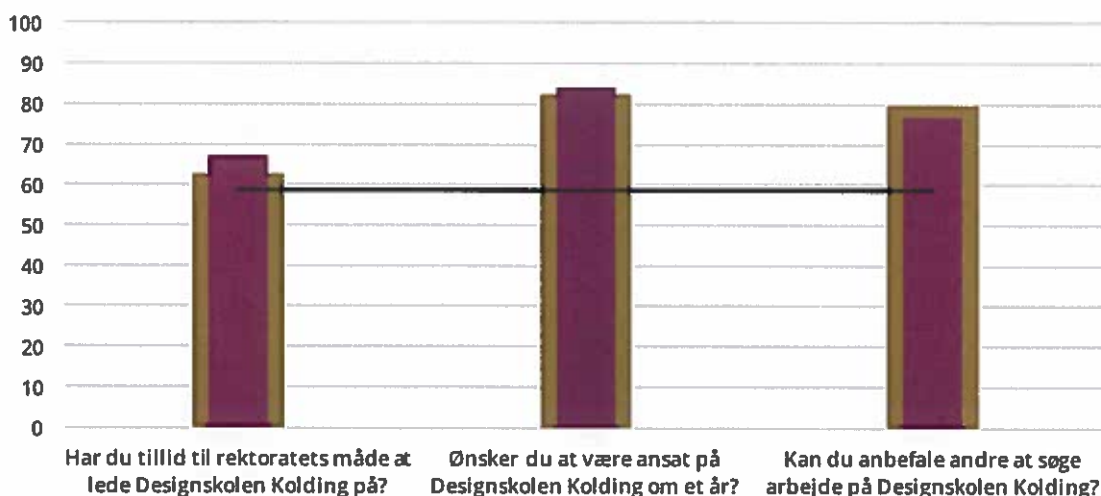
Den høje arbejdsglæde afspejles også i medarbejdernes motivation. Som forventet scorer de fastansatte lidt højere på motivationen, set i forhold til de projektansatte, men billedet viser stadig tydelig dedikation til jobbet og et ønske om at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt.

Medarbejderne føler sig meget motiverede. Fastansatte er naturligt mere motiveret end projektansatte.



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 middel vurdering til rektoratets arbejde, stadig høj. Medarbejderne ser meget gerne sig selv i jobbet om et år og kan også anbefale andre at arbejde på Designskolen Kolding.

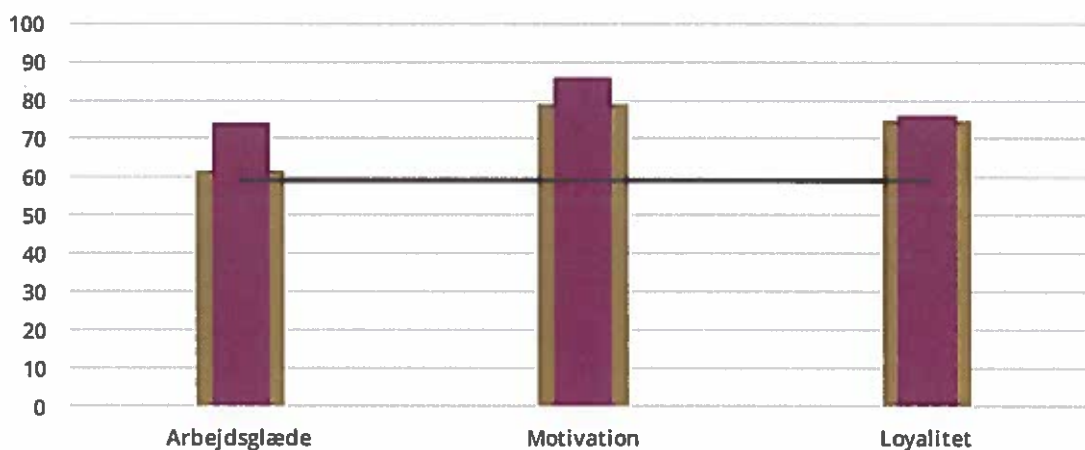
Både fastansatte og projektansatte er loyale i forhold til skolen.





Det samlede billede ses nedenfor. For alle tre faktorer ligger indekstallene over 74 for både fastansatte og projektansatte, hvilket er højt. I forhold til arbejdsglæde bærer resultatet præg af, at projektansatte bliver spurgt til fremtidsudsigterne, hvilke jo for denne gruppe er usikre og dermed påvirker vurderingen negativt. At projektansatte stadig har så høj en motivation og loyalitet, indikerer at ansættelsesformen fungerer og det vurderes at den identificerede utilfredshed knytter sig til, at ansættelsen ikke med sikkerhed kan gøres permanent.

Der er en høj arbejdsglæde, motivation og loyalitet blandt de ansatte.



Svarfordelingen på spørgsmålene om arbejdsglæde:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	Gns 2017	Gns 2016
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	6,10% 5	4,88% 4	3,66% 3	14,63% 12	21,95% 18	24,39% 20	13,41% 11	10,98% 9	4.89	5.4
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	0,00% 0	1,22% 1	7,32% 6	13,41% 11	32,93% 27	30,49% 25	13,41% 11	1,22% 1	5.26	5.5
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	0,00% 0	1,22% 1	3,66% 3	9,76% 8	30,49% 25	34,15% 28	20,73% 17	0,00% 0	5.55	5.9



Svarfordelingen på spørgsmålene for motivation:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	Gns 2017	Gns 2016
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0,00% 0	0,00% 0	4,88% 4	7,32% 6	15,85% 13	42,68% 35	29,27% 24	0,00% 0	5.84	6.0
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	0,00% 0	0,00% 0	1,22% 1	4,88% 4	8,54% 7	34,15% 28	50,00% 41	1,22% 1	6.28	6.4
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	1,22% 1	0,00% 0	2,44% 2	6,10% 5	15,85% 13	34,15% 28	36,59% 30	3,66% 3	5.95	5.9

Svarfordelingen på spørgsmålene for loyalitet:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	Gns 2017	Gns 2016
Har du tillid til rektoratets måde at lede Designskolen Kolding på?	1,22% 1	6,10% 5	6,10% 5	17,07% 14	29,27% 24	25,61% 21	10,98% 9	3,66% 3	4.95	5.4
Ønsker du at være ansat på Designskolen Kolding om et år?	1,22% 1	1,22% 1	1,22% 1	7,32% 6	8,54% 7	34,15% 28	39,02% 32	7,32% 6	6.01	6.2
Kan du anbefale andre at søge arbejde på Designskolen Kolding?	0,00% 0	3,66% 3	3,66% 3	9,76% 8	17,07% 14	32,93% 27	28,05% 23	4,88% 4	5.64	5.9

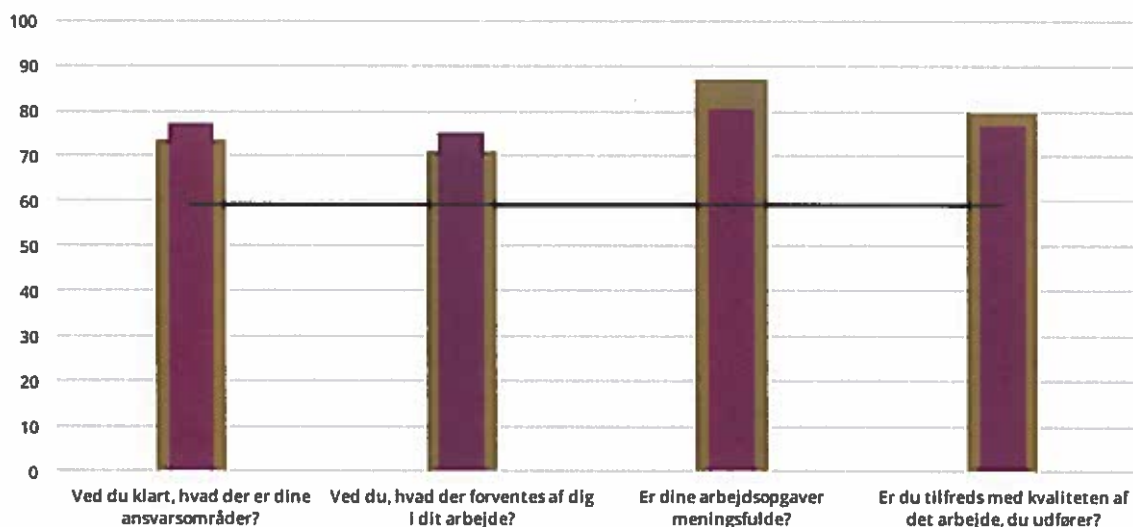


INDSAT SOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE

ARBEJDSOPGAVER

Der er en høj vurdering på arbejdsopgaver og ansvarsområder i forhold til Designskolen Koldings medarbejdere. Overraskende er det måske, at projektansatte i højere grad giver udtryk for, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde og at de er lidt mere tilfredse med kvaliteten af det arbejde, de udfører. En forklaring kan være, at projektmedarbejdere oftest er ansat til en specifik opgave med et klart formuleret mål.

Projektansatte og fastansatte føler i høj grad, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde.





Svarfordelingen på spørgsmålene:

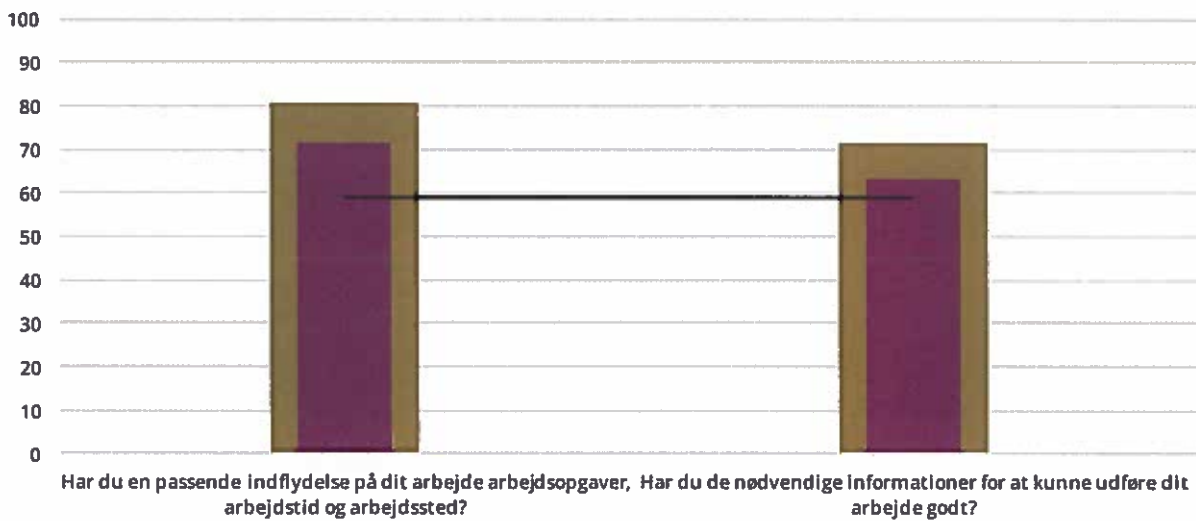
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	GNS 2017	GNS 2016
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	0,00% 0	2,44% 2	8,54% 7	6,10% 5	21,95% 18	34,15% 28	26,83% 22	0,00% 0	5.57	5.7
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	0,00% 0	3,66% 3	7,32% 6	10,98% 9	20,73% 17	35,37% 29	21,95% 18	0,00% 0	5.43	5.7
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0,00% 0	1,22% 1	3,66% 3	6,10% 5	15,85% 13	35,37% 29	37,80% 31	0,00% 0	5.94	6.1
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0,00% 0	0,00% 0	6,10% 5	7,32% 6	15,85% 13	52,44% 43	15,85% 13	2,44% 2	5.66	5.8



INDFLYDELSE

Med Indflydelse skal forstås medarbejderens følelse af at kunne påvirke informationer, deres stilling og arbejdsopgaver. De projektansatte vurderer faktorer noget højere end fastansatte, hvilket som nævnt tidligere kan hænge sammen med, at projektmedarbejdere oftest er ansat til en specifik opgave med et klart formuleret mål.

Projektansatte føler i højere grad, at de har indflydelse og de nødvendige informationer, i forhold til fastansatte.



De fastansatte besvarelser på spørgsmålet om, hvorvidt de har de nødvendige informationer til at udføre deres arbejde, sniger indeksscoren sig kun lige over grænsen for den lave vurdering.

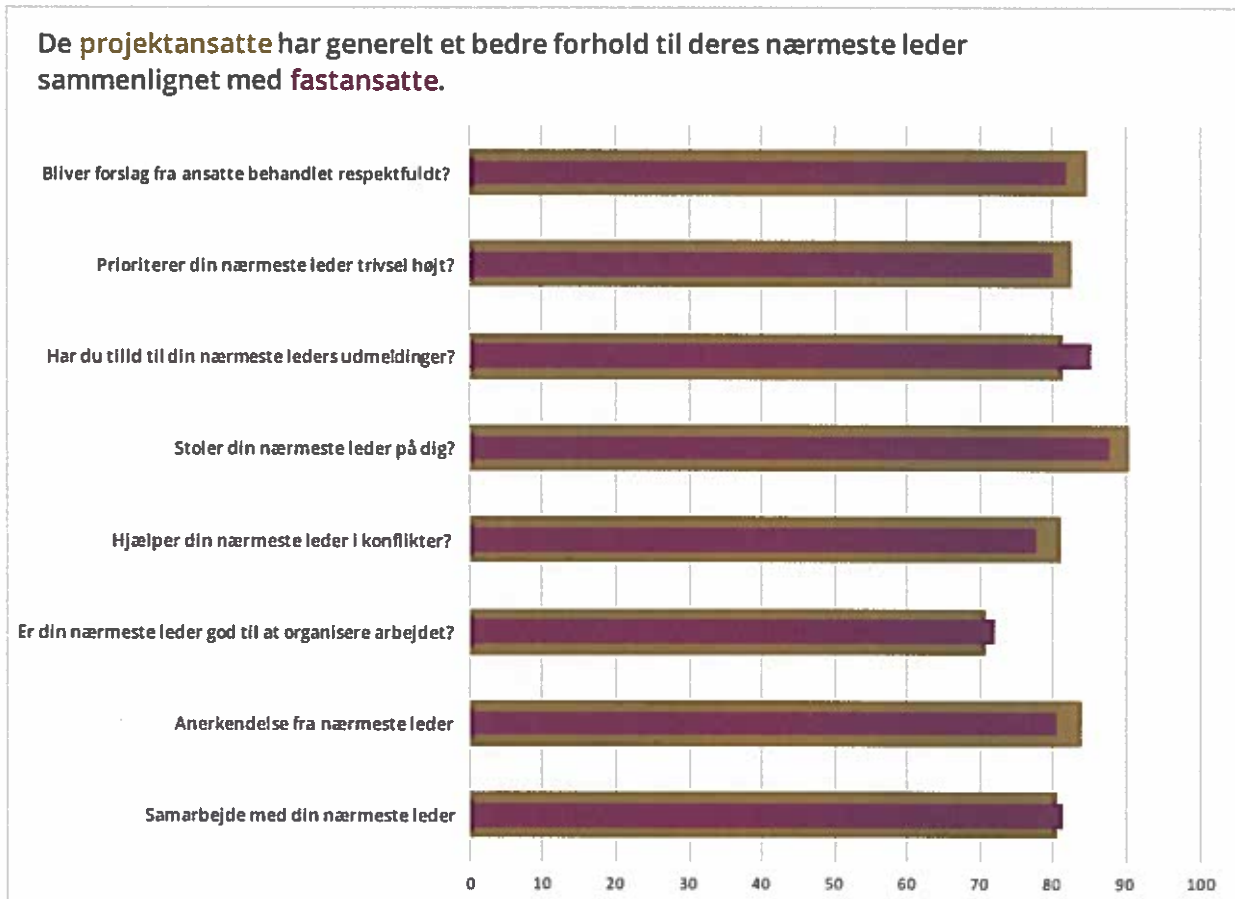
Svarfordelingen på spørgsmålene:

	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	GNS 2017	GNS 2016
Har du en passende indflydelse på dit arbejde (arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)?	0,00% 0	3,66% 3	3,66% 3	12,20% 10	28,05% 23	28,05% 23	23,17% 19	1,22% 1	5.44	5.7
6. Har du de nødvendige informationer for at kunne udføre dit arbejde godt?	0,00% 0	4,88% 4	9,76% 8	15,85% 13	32,93% 27	26,83% 22	8,54% 7	1,22% 1	4.94	5.1



LEDER

Ledelse spiller en vigtig rolle for medarbejderens trivsel. For at afdække ledelsens performance i medarbejderens øjne, er der stillet syv spørgsmål om den nærmeste leder. Der er generelt en meget høj vurdering af den nærmeste leder, og stort set kun i organisering af arbejdet, vurderes lederne til under indekstal 80.



Der ser umiddelbart ikke ud til at være en finger at sætte på den nærmeste leder fra medarbejderens side og derfor er opfordringen kun at fortsætte det gode arbejde.



Svarfordelingen på spørgsmålene:

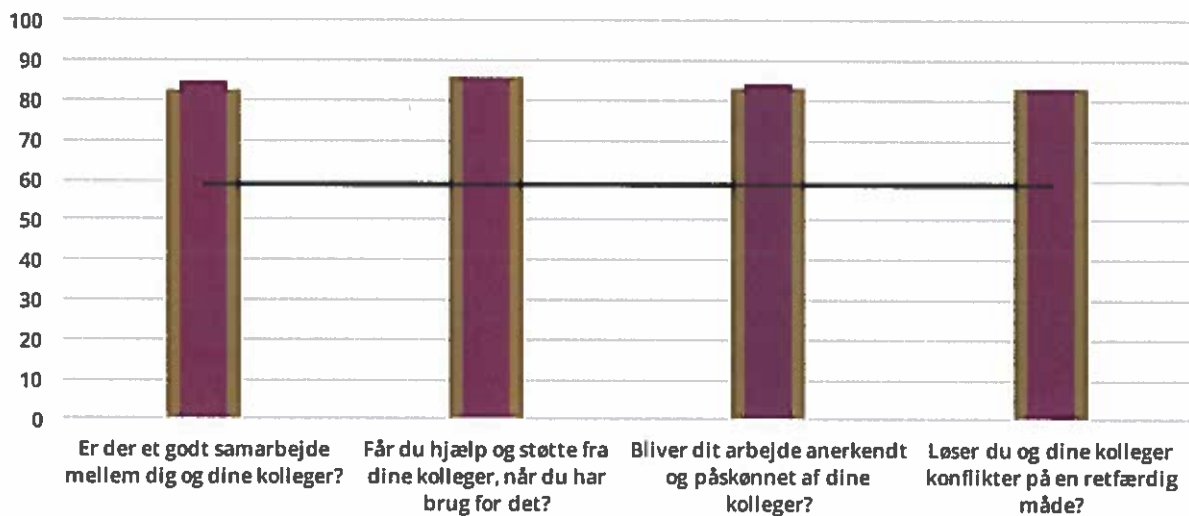
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	GNS 2017	GNS 2016
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	0,00% 0	1,22% 1	1,22% 1	9,76% 8	18,29% 15	32,93% 27	34,15% 28	2,44% 2	5.88	6.2
Anerkender din nærmeste leder din indsats, når du gør et godt stykke arbejde?	1,22% 1	1,22% 1	1,22% 1	6,10% 5	14,63% 12	41,46% 34	31,71% 26	2,44% 2	5.90	6.1
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	1,22% 1	3,66% 3	4,88% 4	12,20% 10	18,29% 15	26,83% 22	18,29% 15	14,63% 12	6.30	5.5
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	1,22% 1	1,22% 1	2,44% 2	9,76% 8	10,98% 9	23,17% 19	28,05% 23	23,17% 19	5.73	5.9
Oplever du, at din nærmeste leder stoler på, at du gør et godt stykke arbejde?	0,00% 0	1,22% 1	2,44% 2	1,22% 1	8,54% 7	28,05% 23	53,66% 44	4,88% 4	6.32	6.3
Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra din nærmeste leder?	1,22% 1	1,22% 1	2,44% 2	3,66% 3	14,63% 12	31,71% 26	43,90% 36	1,22% 1	6.04	6.2
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	0,00% 0	1,22% 1	4,88% 4	7,32% 6	13,41% 11	30,49% 25	34,15% 28	8,54% 7	5.85	6.0
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af din nærmeste leder?	0,00% 0	0,00% 0	4,88% 4	7,32% 6	13,41% 11	31,71% 26	39,02% 32	3,66% 3	5.96	6.1



SAMARBEJDE

Der er en meget høj grad af samarbejde blandt medarbejderne 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.

Der er en høj grad af samarbejde både blandt fastansatte og projektansatte.



Svarfordelingen på spørgsmålene:

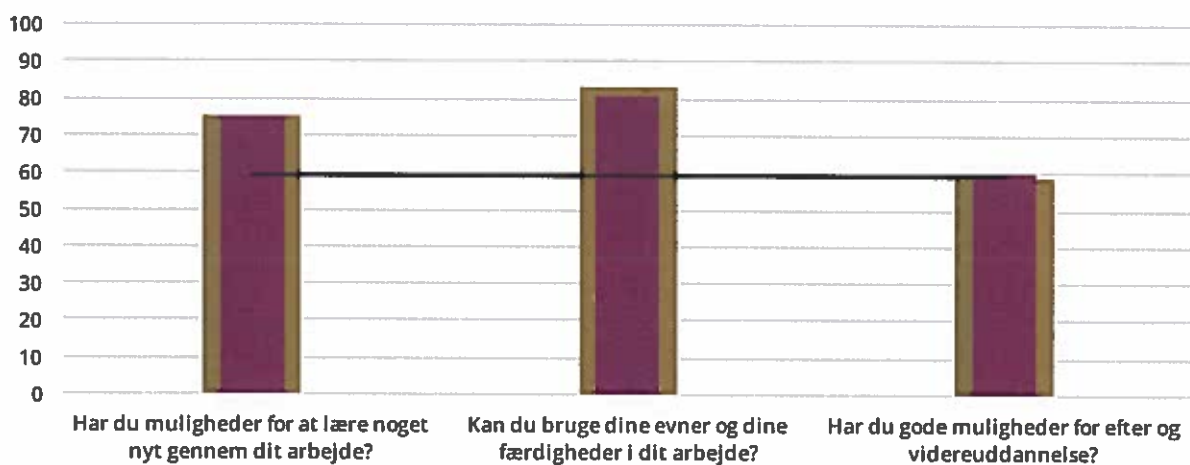
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	GNS 2017	GNS 2016
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	0,00% 0	1,22% 1	2,44% 2	4,88% 4	15,85% 13	31,71% 26	43,90% 36	0,00% 0	6.06	6.3
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	0,00% 0	0,00% 0	1,22% 1	7,32% 6	9,76% 8	40,24% 33	41,46% 34	0,00% 0	6.13	6.2
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	0,00% 0	0,00% 0	1,22% 1	8,54% 7	15,85% 13	32,93% 27	40,24% 33	1,22% 1	6.04	6.2
Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?	1,22% 1	0,00% 0	1,22% 1	9,76% 8	8,54% 7	32,93% 27	35,37% 29	10,98% 9	5.97	6.0



PERSONLIG UDVIKLING

Medarbejderne ser ud til at blive udfordret i arbejdet, hvor de både kan bruge deres faglige kompetencer og lærer noget nyt. Til gengæld vurderer de ansatte mulighederne for at efter- og videreudanne sig som dårlige. Det er uklart, hvorvidt det skyldes at de ikke er oplyst om mulighederne eller har fået afslag på deres forespørgsler.

Både fastansatte og projektansatte vurderer mulighederne for at bruge deres færdigheder i jobbet som høj.



Svarfordelingen på spørgsmålene:

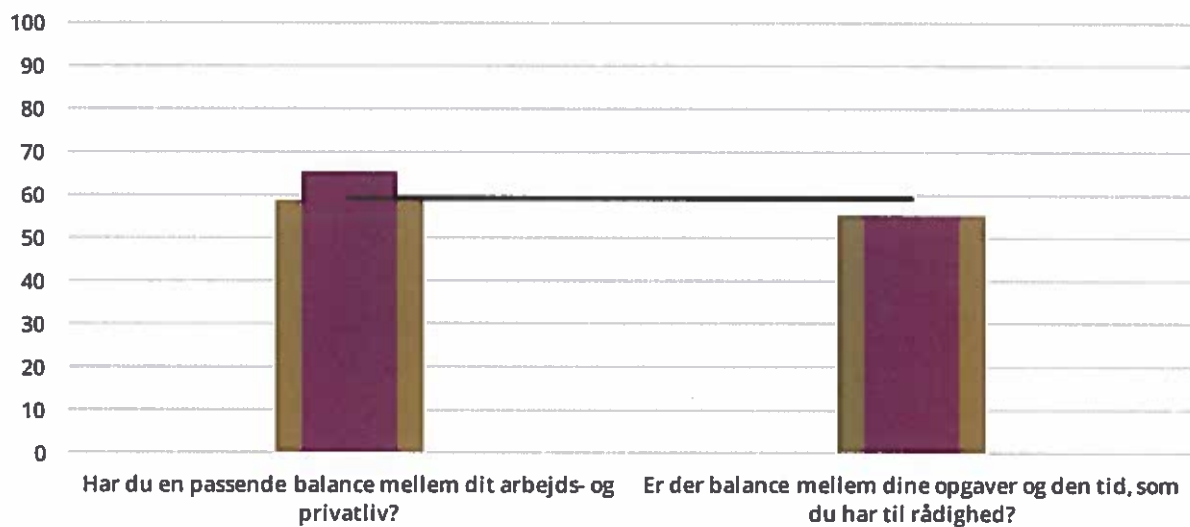
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	GNS 2017	GNS 2016
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	0,00% 0	1,22% 1	6,10% 5	15,85% 13	21,95% 18	30,49% 25	24,39% 20	0,00% 0	5.48	5.9
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	0,00% 0	0,00% 0	2,44% 2	7,32% 6	19,51% 16	39,02% 32	31,71% 26	0,00% 0	5.90	6.1
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	4,88% 4	6,10% 5	7,32% 6	14,63% 12	25,61% 21	17,07% 14	7,32% 6	17,07% 14	4.57	5.0



WORK LIFE BALANCE

Medarbejderne oplever specielt, at der ikke er tid nok til rådighed i forhold til de opgaver som skal løses. Dette understøttes også af APVen. Her føler 46% af medarbejderne sig en del af tiden eller en stor del af tiden stresset, udmattet og/eller irriteret. I kortere tidsperioder vil dette forhold være forventeligt, men bliver presset vedvarende kan det få store konsekvenser for arbejdsglæden og til sidst motivation og loyalitet.

Både fastansatte og projektansatte oplever dårlig balance mellem opgaver og tiden til rådighed.



Svarfordelingen på spørgsmålene:

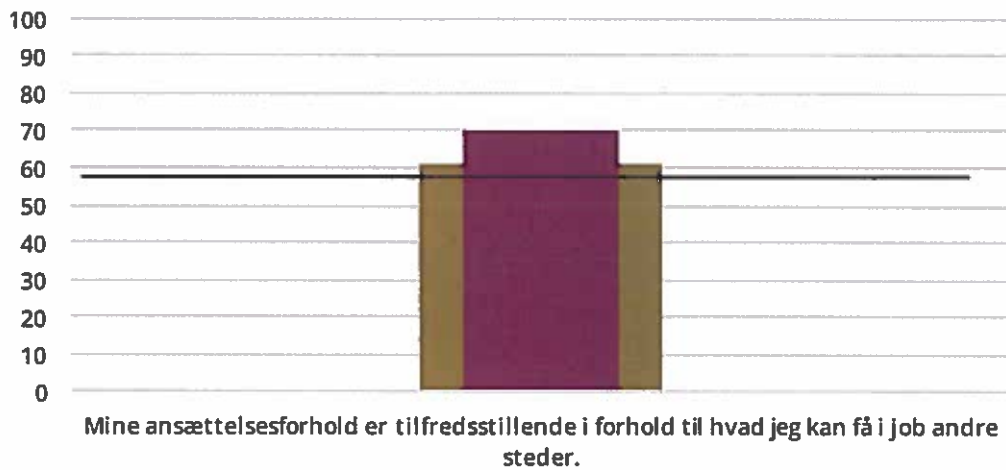
	SLET IKKE (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	I MEGET HØJ GRAD (7)	VED IKKE	GNS 2017	GNS 2016
Har du en passende balance mellem dit arbejds- og privatliv?	1,22% 1	9,76% 8	7,32% 6	19,51% 16	25,61% 21	26,83% 22	9,76% 8	0,00% 0	4.78	5.2
Er der balance mellem dine opgaver og den tid, som du har til rådighed?	4,88% 4	9,76% 8	13,41% 11	19,51% 16	31,71% 26	14,63% 12	4,88% 4	1,22% 1	4.28	4.5



ANSÆTTELSESFORHOLD

Ansættelsesforhold vurderes af projektansatte ikke overraskende i den lave ende. Hvad indekstallene for de andre indsatsområder, arbejdsglæde, motivation og loyalitet derimod også indikerer er, at den lave score for projektansattes vedkommende snarere bunder i et ønske om at få en fastansættelse, mere end det handler om reel utilfredshed med arbejdsforholdene. De fastansatte ligger kun lige over middel, hvilket for denne gruppe lader noget at ønske.

Fastansatte er noget mere tilfredse med ansættelsesforholdene end de projektansatte.



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?	1,22% 1	3,66% 3	9,76% 8	12,20% 10	24,39% 20	35,37% 29	7,32% 6	6,10% 5

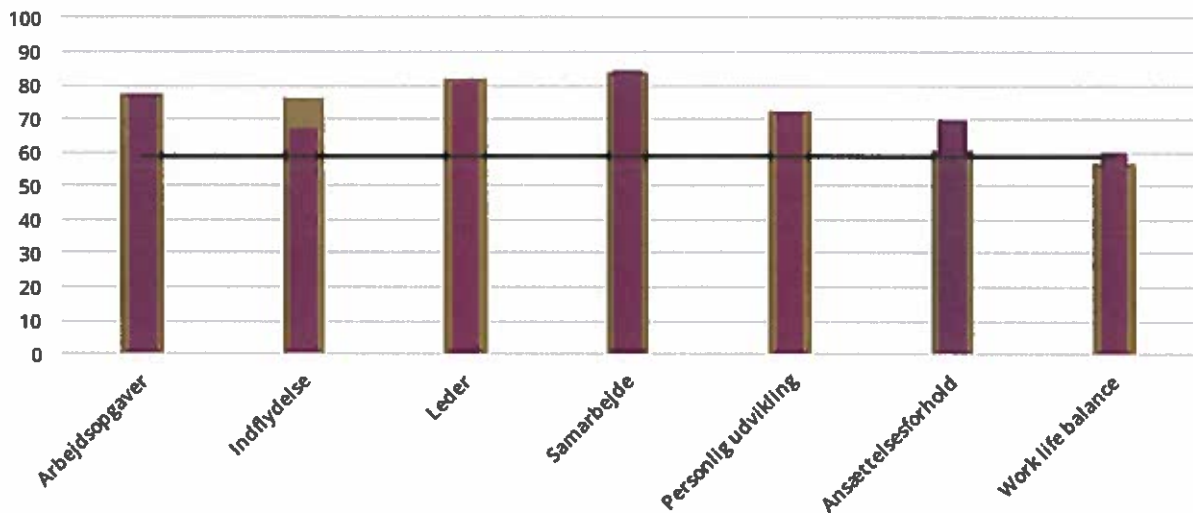
GNS 2017: 5.03



SAMMENLIGNING AF INDSATSOMRÅDER OG KONKLUSION

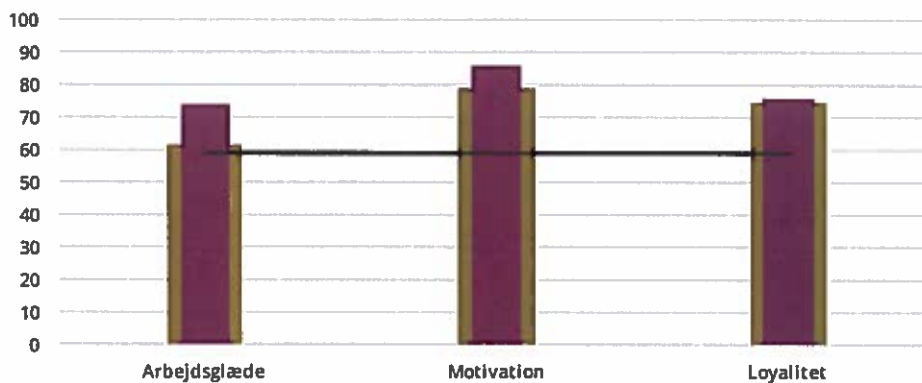
Nedenfor er vist en samlet indeksering af de spørgsmål som udgør hvert indsatsområde. Samarbejde og Leder vurderes meget højt i undersøgelsen med et indekstal over 80 for både fastansatte og projektansatte. Arbejdsopgaver og personlig udvikling er med indekstal mellem 70-80 vurderet højt af begge medarbejdergrupper, mens indflydelse for fastansatte får en middelvurdering og for projektansatte en høj vurdering. Tilfredsheden med ansættelsesforholdet afhænger i høj grad af, om medarbejderen er i en projektansættelse, mens der ser ud til at være enighed i begge grupper om, at der er for lidt tid til at løse de pålagte opgaver.

Både fastansatte og projektansatte er generelt meget glade for at arbejde på Designskolen Kolding.



Alt i alt ligger vurderingen i alle indsatsområder (på nær work life balance og ansættelsesforholdet for projektansatte) oppe i den høje ende af vurderingen – indekstal over 70, hvilket igen kan aflæses i arbejdsglæden og motivation og loyaliteten. Designskolen Kolding har således en stærk organisering, ledelse og medarbejderstab, som er glade for at gå på arbejde, samarbejder og bakker hinanden op og er klar til at gøre en ekstra indsats, hvis de bliver bedt om det.

Der er en høj arbejdsglæde, motivation og loyalitet blandt de ansatte.



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 2017

Forfattere: Malene Skov Dinesen og Lars Dinesen, Ineva ApS

Udgivelsesår: 2017

ineva
VIDEN TIL UDVIKLING

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?	6
Oplever du problemer med arbejdsstillinger?	7
Oplever du problemer med Rumtemperatur og træk?	8
Oplever du problemer med luftkvaliteten?	9
Oplever du problemer med kemikaliehåndtering?	10
Oplever du særlig risiko for uheld?	11
Oplever du problemer med sikkerhedsskiltning?	12



DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ	13
Vurdér dit Velbefindende	13
Har du haft sygefravær som skyldes arbejdsforhold?	14
Vold, mobning og seksuel opmærksomhed	14
Medarbejderudviklingssamtale	15

INDLEDENDE 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 november 2017.

I alt har 101 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 81 valgt at svare. Det giver en besvarelsesprocent på 80 %.

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 afgørelse om, at svarene "Nej" og "af og til" sammenlægges og dermed kan tolkes således, at medarbejderen ingen eller ingen væsentlige problemer oplever i forbindelse med det undersøgte forhold.

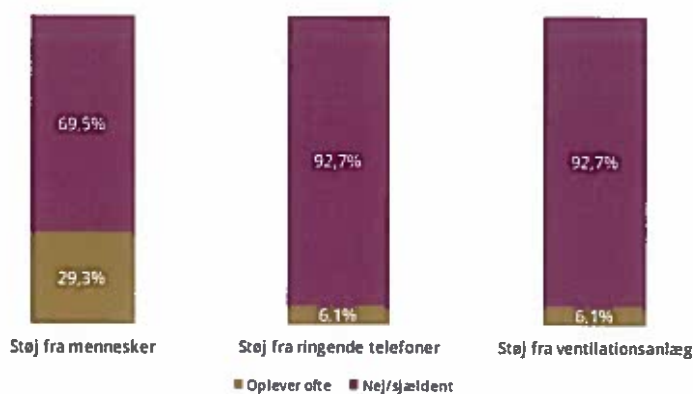


DET FYSISKE ARBEJDSMILJØ

OPLEVER DU PROBLEMER MED STØJ?

14 medarbejdere er dagligt generet af støj fra mennesker, mens 9 føler sig ugentligt generet. I forhold til telefoner og ventilationsanlæg er to personer dagligt forstyrret, mens tre ugentligt oplever gener.

Mennesker er den største støjgene hos de ansatte.



KOMMENTARER:

Det er svært at skabe zoner for hvornår det er tid til fokuseret arbejde og hvornår man small talker eller løser en specifik problemstilling med det samme ved at gå til en kollega. Det skaber generelt mange afbrydelser på alle tidspunkter at arbejdsdagen.

Vi sidder mange mennesker og tæt på kontoret

Sådan er det at sidde i storkontor, men det ophæves af at kommunikationen med mine kolleger er meget mere effektiv.

Hej, vi arbejder jo i storrumskontor, så derfor gør jeg nogle gange det, at jeg sidder i biblioteket for at få ro til nogle opgaver. Det er også guld værd med hjemmearbejdsdage ind i mellem, hvor der er tid til fordybelse

Jeg deler kontor med to, lige om lidt tre kolleger - og der er en livlig trafik af medarbejdere



og studerende. Det er svært at undgå støj i vores afdeling

Er placeret et sted, hvor det er uundgåeligt.

Vi er syv mennesker der deler et fire-personers kontor. Det er ikke befordrende for arbejde der kræver ro

Arbejdskultur på storrumskontorer er ikke eksisterende pt.

Væggene mellem kontorerne er meget tynde, og det giver en del støj på ugentlig basis

Jeg oplever en masse støj fordi vi er alt for mange mennesker på for lidt plads - især, fordi vi har en del "besøgende" på kontoret og fordi vi har 3 sammenhængende lokaler (banegårdsforneemmelse). Desuden er der tit støj fra gangen/rundbordene.

Støj fra mennesker på gangen kan være et problem. Støj fra ringende telefoner er ikke noget problem.

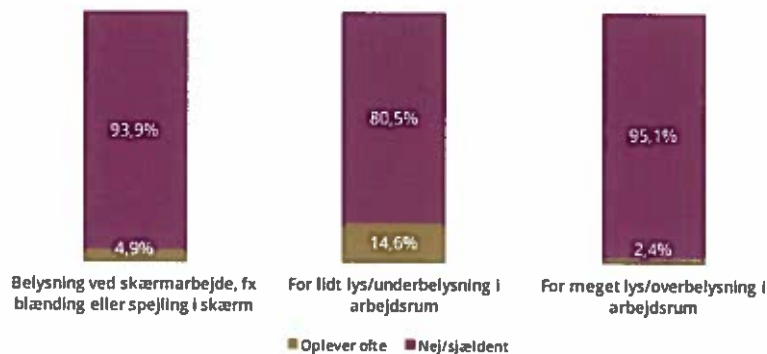
Der er mange mennesker på gangene og mange studerende osv. og det hører sig selvfølgelig til på en travl skole. Der er nok ikke så meget at gøre ved det, men problemet er reelt nok, og det kan være svært at koncentrere sig.



OPLEVER DU PROBLEMER MED BELYSNING?

Seks medarbejdere er dagligt generet af underbelysning af arbejdslokaler, mens fem føler sig ugentligt generet. Én person er dagligt generet af skærmen, mens tre på ugebasis oplever gener.

14,6 % oplever underbelysning i arbejdsrum.



KOMMENTARER:

Væggene er meget mørke når man har workshops. Det er utroligt trættende.

Vi mangler bedre arbejdslys i værkstederne langs vinduespartiet på 3. sal. Altså i væveafdelingen, ved trykborde og over de industrielle strikkemaskiner. Dette er foreslået tidligere.

Der er temmelig mørkt i forhold til skærmarbejde på mit kontor, vi har den gamle type loftsarmatur

For lidt lys i rummet i vinterperioden. Eftermiddagssolen giver genskær fra modsatte bygninger i skærmen.

Regulering af lys i kontoret sker ved 1 kontakt til hele etagens østende.

Armaturer af ældre dato i rummet giver dårligt arbejdslys.

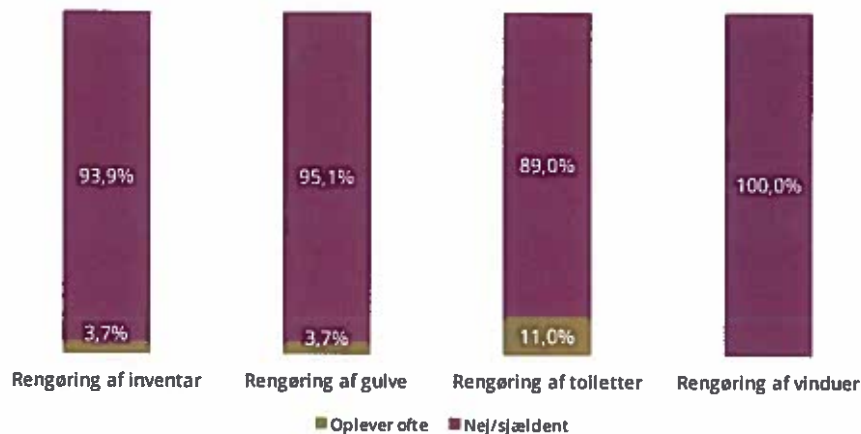
Vi har også fået installeret nye Led lamper i loftet, som har løst problemet.



OPLEVER DU PROBLEMER MED RENGØRING?

Fem oplever ugentligt problemer med rengøringen af toiletter, mens fire oplever problemet månedligt. Tre ansatte finder rengøringen af henholdsvis inventar og gulve utilfredsstillende.

11 % af de ansatte oplever problemer med rengøringen af toiletter.



KOMMENTARER:

Jeg synes rengøringsdamerne gør et fantastisk stykke arbejde. Det eneste er, at jeg er uklar på, hvor ofte de rengør undervisningsrum og altid i sidste øjeblik må spørge om de kan fixe rummet om morgenen før mine deltagere kommer. Ville være smart med et system hvor jeg kan skrive til dem i god tid, så det er planlagt at de kommer. Ville også være godt hvis alle undervisere og studerende sørger for at rummene er tømt for diverse ting, når de går hjem. Nogle gange skal man nemlig bruge en masse krudt på at fjerne studiearbejder fra rummene

Bordene på toiletterne er ofte sjasket til med vand, fordi mange gør hænderne våde og SÅ tager de sæbeskum på hænderne. Det er unødvendigt.

I sommerferien var der virkelig dårlig rengøring - her var beskidt og blev ikke gjort ordentligt rent - først da vores faste rengøringsdamer kom tilbage blev det godt igen.

Der går ofte flere dage fra en sæbedispenser/hånddisinfecteringsdispenser er tom til den bliver fyldt op igen. Det samme gælder papir ved håndvaske.

Sommerrengøringen var under alt kritik. Toiletterne blev kun gjort rene en gang om ugen efter 3 ugers mangelfuld rengøring. Selvom de studerende ikke er i huset er det stadigvæk vores arbejdsplads og toiletterne skal som minimum rengøres dagligt. Selvom rengøringen

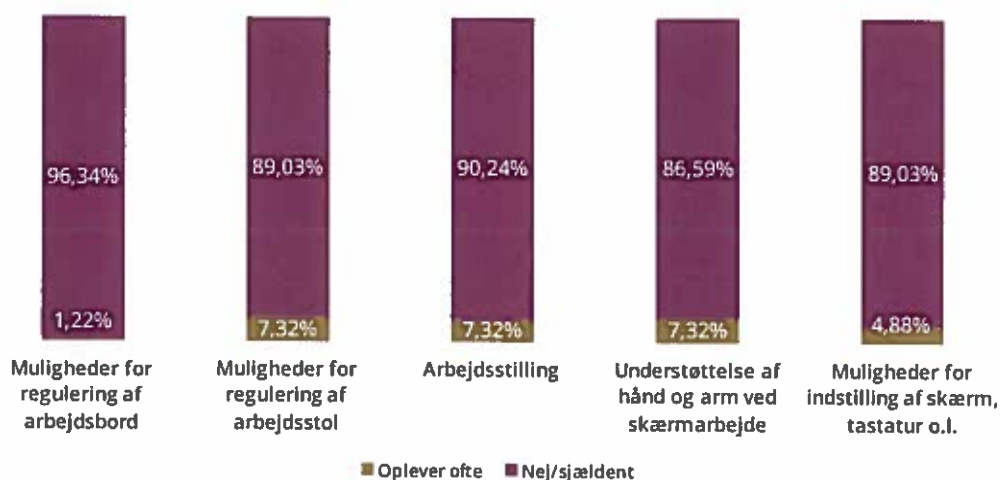


er udliciteret.

OPLEVER DU PROBLEMER MED ARBEJDSSTILLINGER?

Generelt er der meget få problemer med arbejdsstationen. Fem oplever dagligt problemer med deres arbejdsstol, mens tre savner muligheder for indstilling af skærm og tastatur.

Generelt oplever de ansatte ingen problemer ved deres arbejdsstationer



KOMMENTARER:

Jeg vil ønske at vi kan have mulighed for at tale med en evt. fysioterapeut til at hjælpe med viden omkring arbejdsstilling. Jeg har aldrig haft så stillesiddende arbejde, som jeg har nu. De problemer jeg oplever med spænding i nakke og skuldre, kan måske afhjælpes ved at sidde anderledes.

Bedre vejledning om ergonomi ønskes

Manglende mulighed for indstilling af min stol - sædet er for dybt og jeg mangler lændestøtte

Jeg ville ønske, at vi havde mulighed for rådgivning i stillesiddende arbejdsstillinger. Jeg har ikke tidligere haft stillesiddende arbejde i samme grad som jeg har nu. I den forbindelse vil det være givtigt med vejledning evt. fra en fysioterapeut. Jeg dør med spændinger i nakken, som muligvis kan afhjælpes med viden omkring arbejdsstillinger.



Min stol er ikke den allerbedste, men så kan jeg jo bare stå op indimellem.

Mangler at computerskærmen kan hæves lidt mere... måske en tyk bog kunne afhjælpe? :)

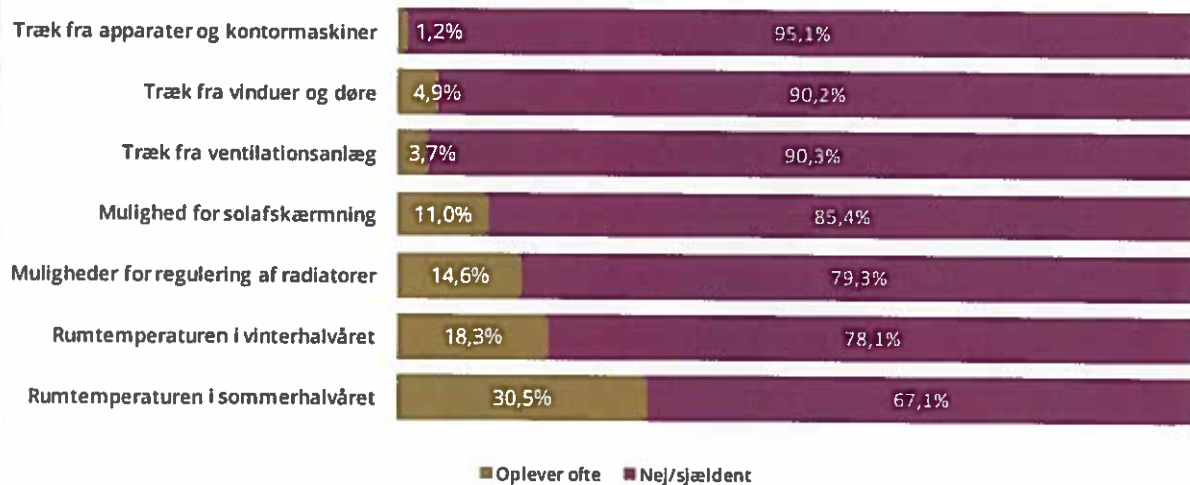
Jeg har ikke et skrivebord når jeg er på kontoret, så jeg sidder på en skammel ved et konferencebord.

Kontorstolen er gammel og slidt

OPLEVER DU PROBLEMER MED RUMTEMPERATUR OG TRÆK?

Rumtemperaturen specielt i sommerhalvåret udgør et problem. Her oplever 10 dagligt at være generet af varmen, mens 12 på ugentligt basis føler sig generet. Også temperaturen om vinteren udgør et problem, hvilket også giver sig udslag i behovet for at kunne regulere radiatorer.

Flest medarbejdere oplever problemer med rumtemperaturen i sommerhalvåret.



KOMMENTARER:

Vi har et moderne hus med de særlige 'charmer' der knytter sig til store vinduespartier såsom overophedning af rummet og dårligt match mellem solskin og computerskærm, og med vindue ud mod en befærdet vej larmer det tit for meget at åbne vinduet for at få udluftning. Problemerne er især svære i undervisningssituationen hvor de studerende 'slår fra' på grund af varmen med medfølgende koncentrationsbesvær.

Markiserne kører op når det blæser for meget, og så har vi kun de tynde pynte-gardiner vi kan trække for. Så er det altså svært at se noget i skærmen. Ventilationsanlæg -



hvaffornoget? I lokalerne på 2. sal kan jeg høre når det kører - det kan jeg ikke her

Ventilationssystemet virker ikke optimalt. Ingen varme om vinteren og ingen kulde om sommeren. For meget støj fra gaden afholder ofte muligheden for at åbne vinduerne. Radiatorer kan ikke manuelt reguleres og én lille regulering kan give en for voldsom effekt.

For varmt om sommeren, for koldt om vinteren

Det er alt for varmt om sommeren og når man åbner vinduerne er man udsat for støj og os fra trafikken. Det er også en udfordring ift. de forskellige behov kollegaerne har ift. indeklimaet. Sidste vinter havde vi tit problemer med at få indstillet temperaturen, så det var til at holde ud.

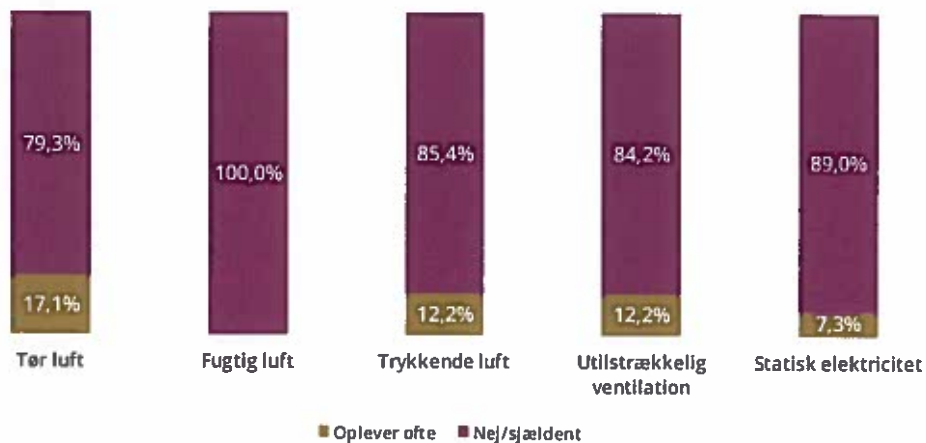
Hver dag kl 10.00 begynder det at trække fra indblæsningen i loftet.

Når der skal reguleres for rumtemperatur skal man ringe til Hans. Så det kan være frysende koldt den ene dag og næste alt for varmt.

OPLEVER DU PROBLEMER MED LUFTKVALITETEN?

Fem oplever daglige problemer med tør luft, mens syv er generet ugentligt. Tre personer har angivet at deres sygefravær skyldes dårligt indeklima

17,1% svarende til 14 personer udtrykker problemer med tør luft.



KOMMENTARER:

Jeg er i tvivl om ventilationen virker på vores kontor - 2.25. Det føles som at luften står stille, og vi kan kun åbne et vindue, som ikke får luften i cirkulation.



Samme som foregående - står man som jeg med 45+ studerende i et rum bliver luften meget trykket, og hvis vi åbner i de store lokaler ud til vejen kan man ikke høre hvad hinanden siger.

Der er temmelig iltfattigt - især på det kontor jeg snart skal flytte ind i (og vi skal være fire personer)

Der er i sommerhalvåret et virkelig dårligt indeklima på kontorene

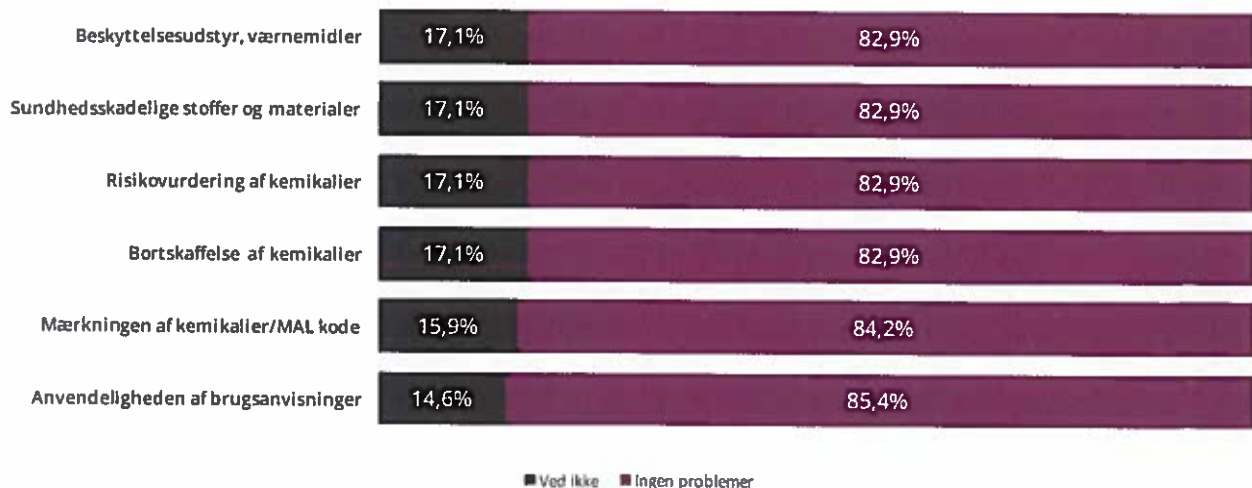
Vi har tit snakket om, at der er en trykkende luft, som vi får hovedpine af. Om sommeren er det ikke til at holde ud, når ikke både vinduer og døre er åbne, hvilket fører til udfordringer med støj og os.

I vinterhalvåret oplever jeg dagligt problemer med statisk elektricitet. Det er så slemt at jeg giver folk stød når jeg skal give dem hånden. Jeg oplever ikke dette problem andre steder end på skolen.

OPLEVER DU PROBLEMER MED KEMIKALIEHÅNDTERING?

Ingen medarbejdere oplever problemer med håndteringen af kemikalier. Det skal bemærkes at mellem 14-17% ikke har kunne svare på spørgsmålet. Muligvis fordi de slet ikke håndterer kemikalier.

Ingen oplever problemer med kemikalier.

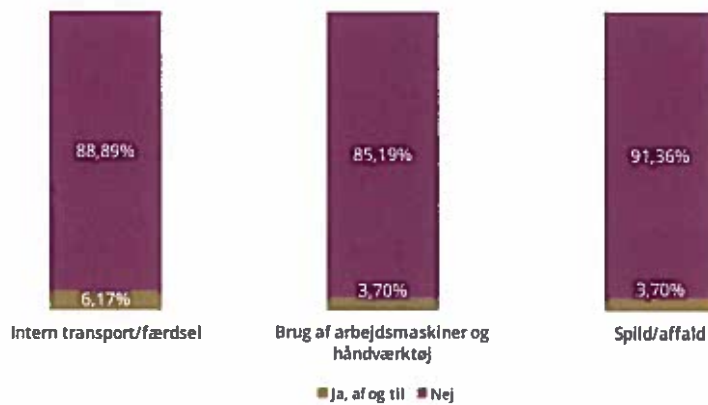




Oplever du særlig risiko for uheld?

Ingen ansatte oplever daglig, ugentlig eller månedlig risiko for uheld. Mellem tre og fem medarbejdere oplever af og til en særlig risiko i forbindelse med arbejdsopgaver.

Størst risiko for uheld oplever medarbejderne under transport og færdsel.



KOMMENTARER:

Jeg synes at affald i elevatoren nogle gange kan give en risiko for uheld, når der er glas, lys stof rør etc. placeret lige der hvor man kommer ind.

Nogle gange forstår studerende ikke at der ikke må stå ting foran brandveje og udgange .. kan være risiko

Der bliver somme tider stillet ting i gangarealerne

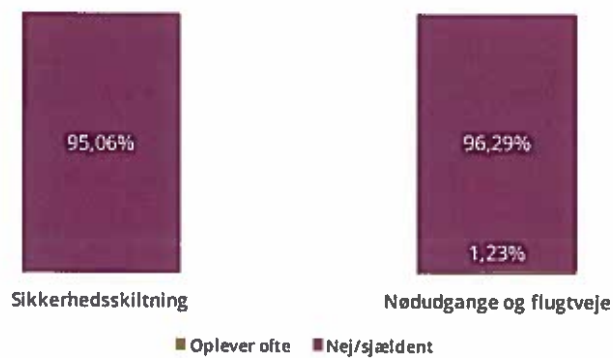
Kontakt bag bagdør svigter ofte



OPLEVER DU PROBLEMER MED SIKKERHEDSSKILTNING?

Blot én medarbejder oplever problemer med skiltning og problemet relaterer sig til studerende som stiller cykler foran nødudgange og brandveje.

Blot en medarbejder oplever problemer med nødudgange og flugtveje.



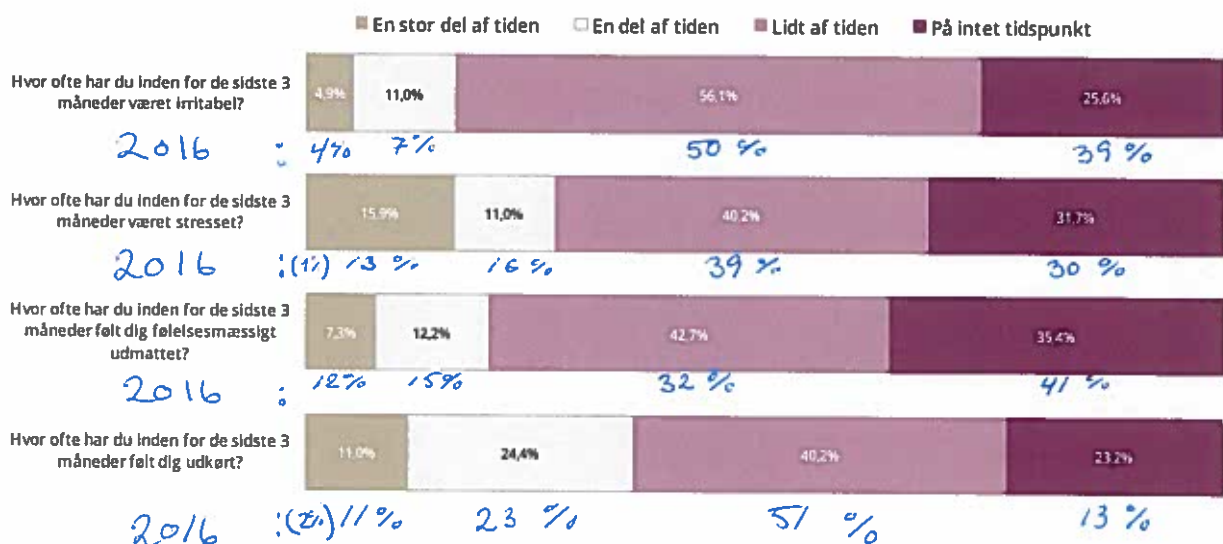


DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

VURDÉR DIT VELBEFINDENDE

I alt 37 medarbejdere føler sig på en eller flere forskellige måder ude af balance en del af tiden eller en stor del af tiden, svarende til cirka 46%. Fra Trivselsmålingen svarer medarbejderne, at de ikke føler de har tid nok til at løse deres arbejdsopgaver. Man bør derfor fra ledelsens side være opmærksom på, hvorvidt presset på medarbejderne er for højt.

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

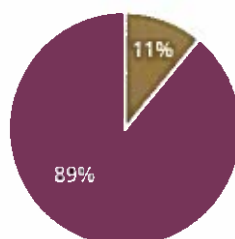




HAR DU HAFT SYGEFRAVÆR SOM SKYLDES ARBEJDSFORHOLD?

Seks medarbejdere har angivet opgavebelastning som årsag til sygefravær, mens tre har angivet indeklima og to ansatte melder sig syg som følge af problemer med kolleger eller leder.

11% svarende til 9 medarbejdere har haft sygefravær pga arbejdsforhold.



VOLD, MOBNING OG SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

To medarbejdere har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. I det ene tilfælde fra en kollega, i det andet tilfælde fra en ekstern relation. I tilfældet med kollegaen er der endnu ikke taget hånd om sagen.

Henholdsvis 2,4% og 3,7% af medarbejderne har oplevet seksuel opmærksomhed og mobning



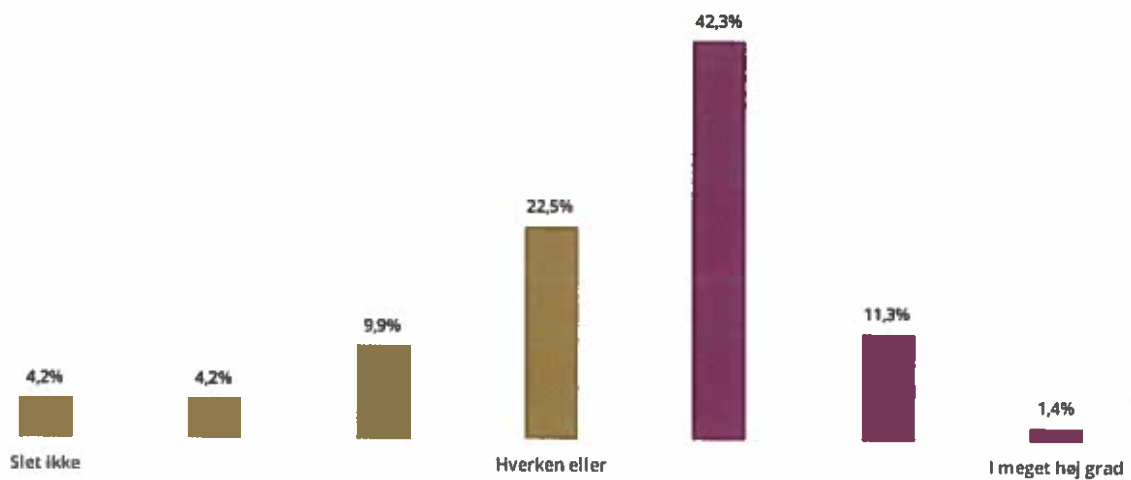
Tre medarbejdere oplever at være blevet mobbet indenfor de sidste 12 måneder og alle føler de, at de er blevet mobbet af en leder og/eller kolleger. I et enkelt tilfælde er der endnu ikke taget hånd om sagen. Der er tale om fem forskellige personer.



MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALE

86,6% af medarbejderne har haft en medarbejderudviklingssamtale indenfor det seneste år. Af disse føler 55 %, at medarbejderudviklingssamtalen har bidraget positivt til deres udvikling.

55 % af de medarbejdere som har afholdt en MUS, føler samtalen bidrager 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

Vedtægter for den selvejende institution Designskolen Kolding

Navn og hjemsted

§ 1

Designskolen Kolding er en selvejende institution under Uddannelses- og Forskningsministeriet. Institutionen har hjemsted i Kolding kommune.

Formål

§ 2

Stk. 1. Designskolen Kolding har til formål på kunstnerisk og videnskabeligt grundlag at give uddannelse i design, kunsthåndværk og beslægtede fag indtil det højeste niveau.

Stk.2. Desuden skal skolen beskæftige sig med kunstnerisk udviklingsvirksomhed og på videnskabeligt grundlag bedrive forskning inden for designområdet.

Stk. 3. Skolen udbyder endvidere rådgivning og efteruddannelse i tilknytning til uddannelses-, forsknings- og kursusvirksomheden i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Repræsentantskabet

§ 3

Stk. 1. Designskolen Kolding har et repræsentantskab på 21 stemmeberettigede medlemmer. 19 medlemmer udpeges gennem indstillende organisationer, 2 medlemmer udpeges af den siddende bestyrelse. Repræsentantskabet fungerer som kontakt- og debatforum til støtte for skolens udvikling og udpeger fire bestyrelsesmedlemmer. Repræsentantskabet inddrages i dets egenskab af aftagerpanel endvidere i udvikling af eksisterende og nye uddannelser samt udvikling af undervisnings- og prøveformer.

Repræsentantskabet udpeges på følgende måde:

- 3 medlemmer udpeges af Design Denmark
- 2 medlemmer udpeges af Danske Kunsthåndværkere og Designere



- 1 medlem udpeges af Organisationen Danske Museer
- 1 medlem udpeges af Akademisk Arkitektforening
- 4 medlemmer udpeges af Dansk Industri - heraf 1 medlem fra DI Digital
- 1 medlem udpeges af SMVdanmark – det nye Håndværksråd
- 1 medlem udpeges af Kolding kommune
- 1 medlem udpeges af Region Syddanmark
- 1 medlem udpeges af Dansk Erhverv
- 1 medlem udpeges af Dansk Mode & Textil
- 1 medlem udpeges af Producentforeningen
- 1 medlem udpeges af IT-Bramchen
- 1 medlem udpeges af Dansk Iværksætter Forening
- 2 medlemmer udpeges af den siddende bestyrelse – jfr. § 4, stk. 3

Stk. 2. Skolens designfaglige personale/forskningspersonale og skolens teknisk administrativt personale vælger hver 1 medlem til repræsentantskabet uden stemmeret. Skolens studerende vælger 2 medlemmer til repræsentantskabet uden stemmeret.

Stk. 3. De af repræsentantskabets medlemmer, der udpeges af en indstillende organisation, udpeges for en periode på 4 år, løbende fra det førstkommande repræsentantskabsmøde efter at valg til regionsråd og kommunalbestyrelser har været afholdt. Valgperioden for skolens designfaglige personale/forskningspersonale og teknisk administrativ personale er ligeledes 4 år. Valgperioden for skolens studerende er to år.

Stk. 4. Uanset bestemmelsen i stk. 3 sker første udpegning umiddelbart efter Uddannelses- og Forskningsministeriets godkendelse af disse vedtægter.

Stk. 5. Repræsentantskabets sammensætning og ændringer heri skal meddeles Uddannelses- og Forskningsministeriet.

§ 4

Stk. 1. Formanden indkalder repræsentantskabet til møde mindst 2 gange om året, og i øvrigt efter behov, eller når dette begæres af mindst 9 af repræsentantskabets medlemmer. Indkaldelsen sker skriftligt, så vidt muligt med mindst 7 dages varsel.

Stk. 2 Repræsentantskabet vælger 4 medlemmer og hhv. en 1. og en 2. suppleant til bestyrelsen for en fireårig periode ved første repræsentantskabsmøde efter regions- og kommunalvalg. **Suppleanter til bestyrelsen indtræder i bestyrelsen, hvis et repræsentantskabsvalgt bestyrelsesmedlem har længerevarende eller varigt forfald.**

Stk. 3. Den siddende bestyrelse udpeger 2 bestyrelsesmedlemmer udenfor repræsentantskabet. De eksternt udpegede medlemmer skal supplere med ekspertise inden for bl.a. udvikling og gennemførelse af uddannelser af høj kvalitet og relevans. For at sikre en bedre kontinuitet i bestyrelsen udpeges de eksterne medlemmer for en periode på 3 år. De eksternt udpegede medlemmer indgår tillige i repræsentantskabet med stemmeberettigelse ved deres indtræden i bestyrelsen.

Bestyrelsen

§ 5

Stk. 1. Skolen ledes af en bestyrelse på 6 stemmeberettigede medlemmer.



Formand og næstformand vælges af bestyrelsens stemmeberettigede medlemmer og er tillige født formand og næstformand for repræsentantskabet. Bestyrelsen konstituerer sig, hver gang der i overensstemmelse med vedtægterne sker ny-udpegning af bestyrelsesmedlemmer.

Stk. 2. Ansatte og studerende ved skolen kan ikke være medlemmer af bestyrelsen, men de til repræsentantskabet valgte repræsentanter for skolens designfaglige personale/forskningspersonale og skolens teknisk administrativt personale og studerende deltager i deres valgperiode i bestyrelsens møder uden stemmeret.

Stk. 3. Skolens rektor, prorektor, uddannelseschef, administrationschef og forskningschef deltager i bestyrelsens møder uden stemmeret. Referent udpeges af rektor.

Stk. 4. Bestyrelsens sammensætning og ændringer heri skal meddeles Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Stk. 5. Senest i forbindelse med hver udpegningsperiodes udløb, skal bestyrelsen overveje en revision af bestyrelsens sammensætning så betids, at en eventuel vedtægtsændring kan have virkning fra begyndelsen af næste udpegningsperiode.

Bestyrelsens opgaver

§ 6

Stk. 1. Institutionens bestyrelse varetager den overordnede ledelse af institutionen. Bestyrelsen varetager herunder skolens interesser som uddannelses- og forskningsinstitution og fastlægger retningslinjer for dets organisation, langsigtede virksomhed og udvikling.

Stk. 2. Bestyrelsen skal virke for, at skolen optager aktiviteter indenfor undervisning, udvikling og forskning samt rådgivning og service i øvrigt, der muliggør, at uddannelsessøgende og virksomheder i videst muligt omfang kan få højere videregående uddannelse og efteruddannelse inden for designområdet.

Stk. 3. Bestyrelsen ansætter og afskediger skolens rektor og bemyndiger rektor til at ansætte og afskedige skolens øvrige personale.

Stk. 4. Skolen skal følge de af finansministeren fastsatte eller aftalte bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår, herunder om pensionsforhold, for det personale, der er ansat ved skolen.

Stk. 5. Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinier for skolelederens virksomhed og kan bemyndige rektor til i nærmere fastlagt omfang og under bestyrelsens ansvar at udøve de beføjelser, der er tillagt bestyrelsen.

Stk. 6. Bestyrelsen er over for Uddannelses- og Forskningsministeriet ansvarlig for skolens drift, herunder forvaltningen af de statslige tilskud.



§ 7

Stk. 1. Bestyrelsen vælger, blandt de stemmeberettigede medlemmer, sin formand og næstformand og fastsætter i en forretningsorden de nærmere bestemmelser om udførelsen af sit hverv.

Stk. 2. Formanden sammenkalder og leder bestyrelsens møder. Der afholdes mindst 4 møder årligt. Møde skal holdes, når mindst 2 bestyrelsesmedlemmer fremsætter krav herom.

Stk. 3. Bestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst halvdelen af medlemmerne er til stede. Afgørelser træffes ved simpel stemmeflerhed. I tilfælde af stemmelighed er formandens – og i dennes fravær næstformandens – stemme afgørende.

Stk. 4. Til beslutning om ændring af vedtægterne, om køb, salg, eller pantsætning af fast ejendom, samt om skolens nedlæggelse kræves dog, at mindst 2/3 af bestyrelsesmedlemmerne stemmer herfor.

Stk. 5. For skolens bestyrelse, repræsentantskab, rektor og andre ansatte finder bestemmelserne i forvaltningslovens kapitel 2 om inhabilitet og kapitel 8 om tavshedspligt anvendelse.

Stk. 6. Bestyrelsens beslutninger noteres i en protokol. Referat af bestyrelsesmøder sendes til bestyrelsens medlemmer og tilforordnede.

Stk. 7. For bestyrelsens medlemmer gælder dansk rets almindelige erstatningsregler, men medlemmerne hæfter i øvrigt ikke personligt for skolens økonomiske forpligtelser.

Stk. 8. Bestyrelsesmedlemmernes rejseudgifter og øvrige udgifter i forbindelse med hvervet afholdes af skolen efter samme regler som for statens tjenestemænd.

Skolens daglige ledelse

§ 8

Stk. 1. Skolens daglige ledelse varetages af den af bestyrelsen ansatte rektor.

Stk. 2. Rektor udpeger en stedfortræder, som varetager rektors opgaver i tilfælde af rektors forfald.

Stk. 3. Rektor skal påse:

- at uddannelserne, udviklings- og forskningsaktiviteterne samt serviceaktiviteterne gennemføres i overensstemmelse med gældende regler
 - at de undervisningsmæssige forhold er forsvarlige
 - at det af bestyrelsen godkendte budget overholdes
- og
- at skolens virksomhed i øvrigt er i overensstemmelse med bestyrelsens beslutninger og retningslinier.

Stk. 4. Rektor skal arbejde for:

- at udvikle organisationen således at uddannelserne, forskningen og det kunstneriske udviklingsarbejde har høj kvalitet og relevans



- at der etableres et praktisk og hensigtsmæssigt samarbejde mellem skolen, øvrige uddannelsesinstitutioner, offentlige myndigheder og erhvervslivet m.fl.
- at der mellem personale og ledelse og mellem personalegrupper formidles et godt internt samarbejde, der er befordrende for skolens gennemførelse af uddannelser og udviklings-, forsknings- og serviceaktiviteter
- at søge tilvejebragt grundlag for udvikling af uddannelses-, udviklings-, forsknings- og serviceaktiviteterne med henblik på udarbejdelse af forslag herom til bestyrelsen.

Stk. 5. Rektor skal til bestyrelsen afgive forslag til program for skolens virksomhed i det kommende undervisningsår.

Stk. 6. Efter udløbet af hvert undervisningsår afgiver rektor til bestyrelsen en skriftlig beretning om skolens virksomhed i det forløbne år.

Regnskab og revision

§ 9

Stk. 1. Skolens regnskab følger kalenderåret. Hvervet som kasserer og bogholder må ikke bestrides af samme person.

Stk. 2. Regnskabet revideres af Rigsrevisionen i henhold til § 2 i lov om revision af statens regnskaber mv.

Tegningsret

§ 10

Stk. 1. Skolen tegnes enten af bestyrelsens formand og rektor i forening eller af en af disse i forening med bestyrelsens næstformand.

Stk. 2. I følgende sager kan skolen dog tegnes af rektor og administrationschef i forening, inden for en ramme på op til 5 % af statstilskuddet:

- Tilsagn om deltagelse i udviklings- og forskningsprojekter
- Påtegning af regnskab for udviklings- og forskningsprojekter

Stk. 3. Til køb, salg og pantsætning eller andre dispositioner over skolens faste ejendomme kræves underskrift af mindst 2/3 af bestyrelsens medlemmer.

Skolens aktiver

§ 11

Stk. 1. Skolens aktiver må kun anvendes til fremme af skolens formål. Driftsmidler skal med undtagelse af nødvendig kassebeholdning anbringes efter regler fastsat af Uddannelses- og Forskningsministeriet. Alle skolen tilhørende værdipapirer skal være noteret i skolens navn.



Nedlæggelse

§ 12

Stk. 1. Beslutning om skolens nedlæggelse træffes af bestyrelsen. Beslutning kan dog ikke gennemføres, før der fra Uddannelses- og Forskningsministeriet er indhentet en erklæring om, at ministeriet ikke vil modsætte sig skolens nedlæggelse.

Stk. 2. Ved nedlæggelse forestås likvidationen af skolen af et likvidationsudvalg.

Stk. 3. Skolens bestyrelse fungerer, indtil likvidationsudvalget er nedsat.

Stk. 4. Likvidationsudvalget består af 3 medlemmer, hvoraf skolens bestyrelse vælger 2 og 1 vælges af skolens hjemstedkommune. jf. § 1.

Stk. 5. Nettoformuen, opgjort på likvidationstidspunktet, anvendes til undervisnings- og uddannelsesformål efter uddannelses- og forskningsministerens bestemmelse.

§ 13

Vedtægterne kan ikke ændres uden Uddannelses- og Forskningsministeriets godkendelse.

Således vedtaget den 11.12.2017

Per Hjuler
Formand

Merete Due Paarup
Næstformand

Susanna Lindberg

Otto Ottosen

Jens Martin Skibsted

