

# Indkaldelse

## Bestyrelsesmøde

09.12.19

Kl. 09.30 – 12.30

## Lokale

2.3

## Deltagere

Merete Due Paarup (MDP)

Sanna Lindberg (SL)

Karsten Uno Petersen (KUP)

Rune Kirt (RK)

Hans Christian Asmussen (HCA)

Elsebeth Gerner Nielsen (EGN)

Lene Tanggaard (LT)

Anne-Mette Hummel Holm (AMH)

Lone Dalsgaard (LDA)

Eva Kappel (EKA)

Karina Sørensen (KS)

Lars Hoff-Lund (LHL)

Søren Overgaard Pedersen (SOP)

Christine Beate Husøy (CBH)

## Afbud

Jonas Smedegaard Buus (JSB)

## Referent

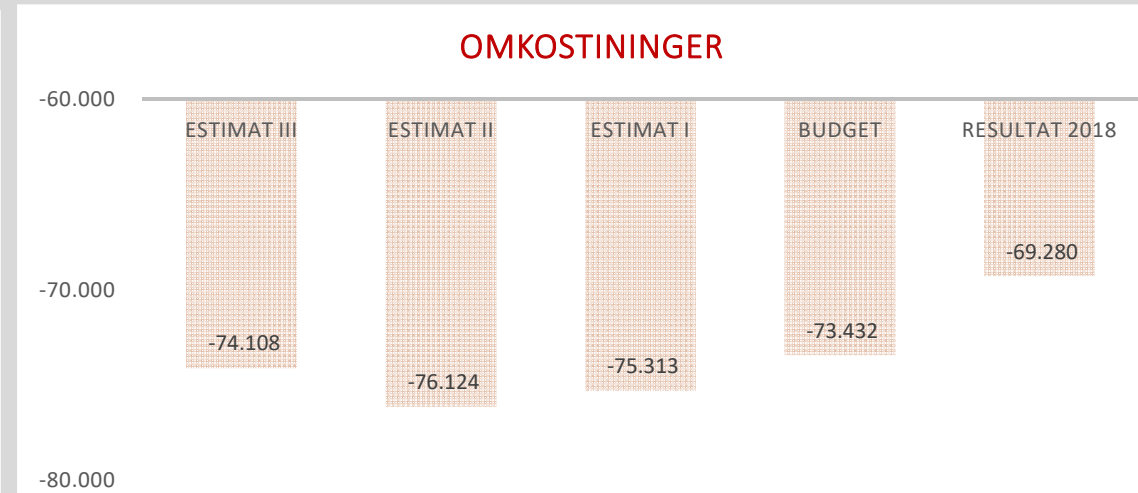
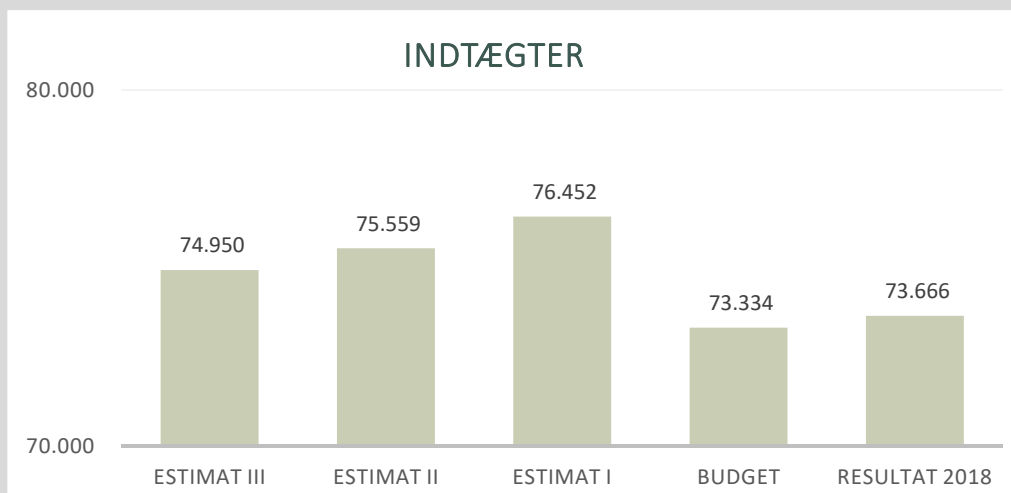
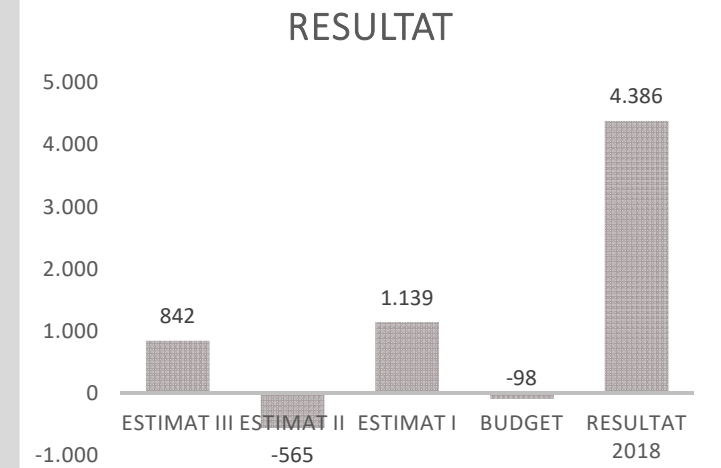
Line Willemoes Jørgensen (LWJ)

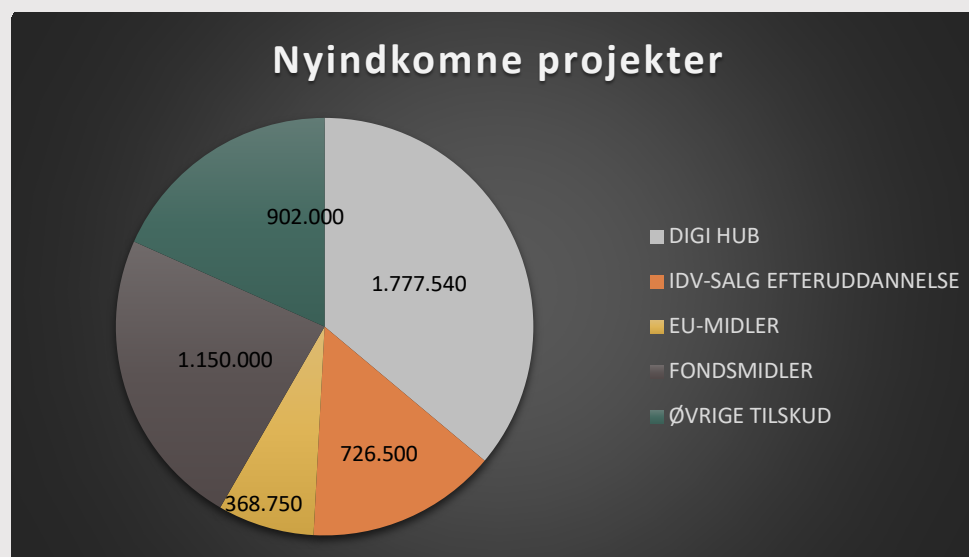
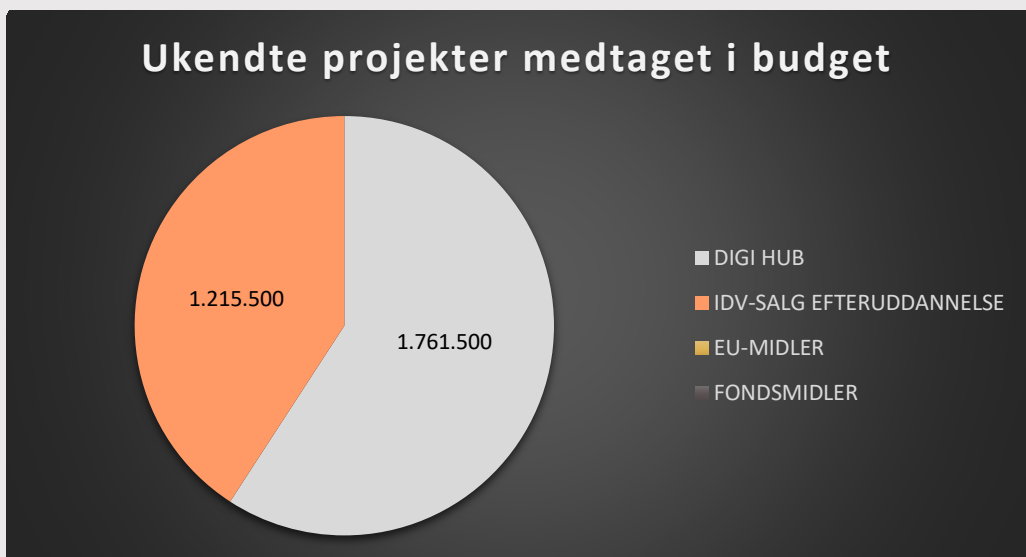
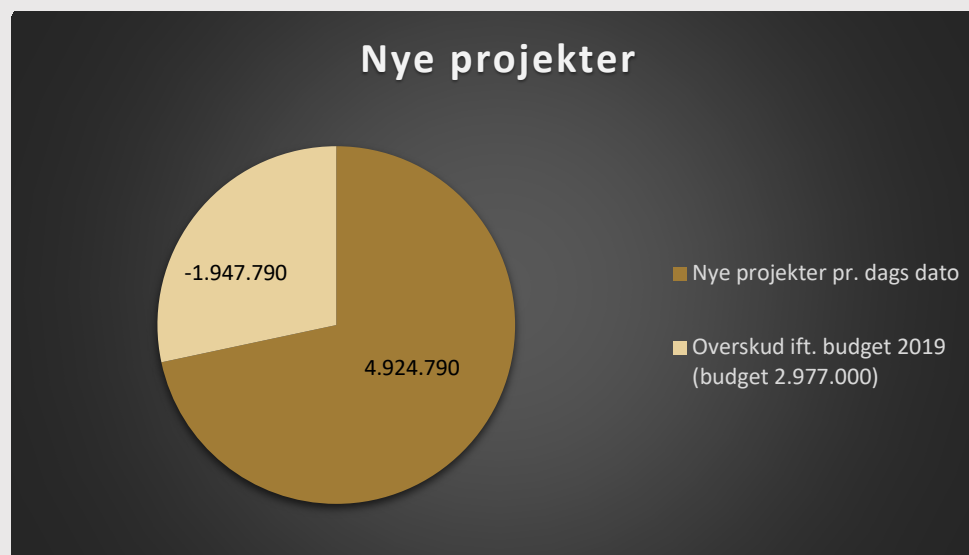
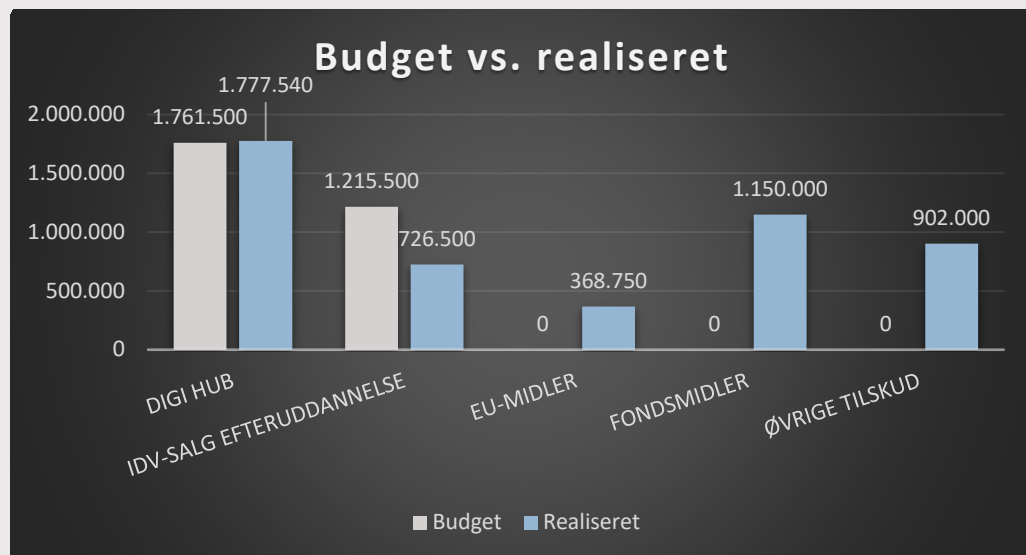
## Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden v. MDP
2. Godkendelse af seneste referat v. MDP  
bilag 2.0\_referat DSKD bestyrelsesmøde 170919
3. Økonomi v. AMH  
bilag 3.0\_Resultat pr. 31.10.19 (eftersendes onsdag)  
bilag 3.1\_Projektoversigt 02.12.19  
bilag 3.2\_Funding pipeline til bestyrelsen 02.12.19
4. Rekrutteringsplan v. Charlotte Melin, kommunikationschef
5. Status på skolens fortsatte kvalitetsarbejde v. AMH
6. Skolens fremtidige aftagerpanel v. LT  
bilag 6.0\_fremtidsscenarier for Designskolen Koldings aftagerpanel
7. Resultat af trivselsundersøgelse og APV 2019 v. LT  
bilag 7.0\_RETTET\_resultat af trivselsundersøgelse 2019  
bilag 7.1\_resultat af APV undersøgelse 2019
8. Status rektorskifte v. EGN og LT
9. Status på transformation af skolens bygning v. EGN og LT
10. Forberedelse af repræsentantskabsmøde v. MDP  
*Tilbage melding på juni workshop og DSKD definition af forretningsforståelse*
11. Siden sidst v. EGN og LT
12. Evt.
13. Bestyrelsens kvarter (lukket punkt)

### BUDGET 2019 - ESTIMAT III

T.KR	2019 ÆNDRING B-EIII	2019 ESTIMAT III	2019 ESTIMAT II	2019 ESTIMAT I	2019 BUDGET	RESULTAT 2018
FL BEVILLING	-97	49.403	49.403	49.503	49.500	50.089
EKSTERN FINANSIERING (NYE PROJEKTER)	962	22.075	22.554	24.725	21.113	21.194
ØVRIGE INDTÆGTER (IDV/SALG)	751	3.472	3.602	2.224	2.721	2.383
<b>INDTÆGTER TOTAL</b>	<b>1.616</b>	<b>74.950</b>	<b>75.559</b>	<b>76.452</b>	<b>73.334</b>	<b>73.666</b>
PERSONALEOMKOSTNINGER	-858	-52.823	-53.929	-52.675	-51.965	-48.761
ØVRIGE DRIFTSOMKOSTNINGER	182	-21.285	-22.195	-22.638	-21.467	-20.519
<b>OMKOSTNINGER TOTAL</b>	<b>-676</b>	<b>-74.108</b>	<b>-76.124</b>	<b>-75.313</b>	<b>-73.432</b>	<b>-69.280</b>
<b>RESULTAT</b>	<b>940</b>	<b>842</b>	<b>-565</b>	<b>1.139</b>	<b>-98</b>	<b>4.386</b>





## FUNDINGOVERSIGT

	Sandsynlighed				værdi mdkk pr. år	Vægtet værdi				Vægtet værdi mdkk i alt
	2019	2020	2021	2022		2019	2020	2021	2022	
Kolding Kommune partnerskabsaftale	100%	100%	80%	70%	1,00	1,00	1,00	0,80	0,70	3,50
Middelfart Kommune	100%				0,84	0,84	0,00	0,00	0,00	0,84
Fredericia Kommune	100%	100%	100%		0,50	0,50	0,50	0,50	0,00	1,50
Ansøgningsskrivning Bikuben	100%				0,05	0,05	0,00	0,00	0,00	0,05
Thread	100%				0,45	0,45	0,00	0,00	0,00	0,45
FUTE	100%	100%			0,17	0,17	0,17	0,00	0,00	0,34
KNAS (Kultur-natur-sundhed)	100%	100%			0,62	0,80	0,70	0,00	0,00	1,50
SHE WORKS		100%			0,06	0,00	0,06	0,00	0,00	0,06
Partnerskab kommuner - People			80%	80%	1,00	0,00	0,00	0,80	0,80	1,60
DIY or die		40%	40%	40%	0,35	0,00	0,14	0,14	0,14	0,42
Plussize		25%	25%		0,25	0,00	0,06	0,06	0,00	0,13
DemensX (budget endnu ukendt)					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DSH - socialt udsatte		20%			0,50	0,00	0,10	0,00	0,00	0,10
EDP - Environmental Design Platform		10%	10%		0,25	0,00	0,03	0,03	0,00	0,05
Innobooster - SHE WORKS (budget ukendt)					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Innovationsfonden e.l. - forskningsprojekt				60%	1,20	0,00	0,00	0,00	0,72	0,72
Care horizon (afslag)					0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
UNG:Sprint (afslag)					1,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MIN SMYKESAMLING (afslag)					1,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
					<b>3,81</b>	<b>2,76</b>	<b>2,33</b>	<b>2,36</b>		<b>11,25</b>

P  
E  
O  
P  
L  
E

	Sandsynlighed				værdi mdkk pr. år	Vægtet værdi				Vægtet værdi mdkk i alt
	2019	2020	2021	2022		2019	2020	2021	2022	
ECCO partnerskabsaftale	100%	100%	80%	70%	1,06	1,06	1,06	0,85	0,74	3,71
Metodekort ECCO + FFE	100%				0,04	0,04	0,00	0,00	0,00	0,04
Uncovering the potential of creative fashi	100%				0,10	0,10	0,00	0,00	0,00	0,10
Redesign af sælskind	100%				0,20	0,20	0,00	0,00	0,00	0,20
FABRIC	100%	100%	100%		0,05	0,05	0,05	0,05	0,00	0,15
Fashion SEEDS	100%	100%	100%		0,25	0,25	0,27	0,25	0,00	0,77
GBD - Sustainability lab	100%	100%			1,30	1,38	1,00	0,00	0,00	2,38
Restart BSR	100%	100%	100%		0,43	0,43	0,43	0,43	0,00	1,28
Software til tekstildesign	100%				0,13	0,13	0,00	0,00	0,00	0,13
Destex	100%	100%	100%		0,15	0,05	0,15	0,15	0,10	0,45
Partnerskab kommuner - Planet			80%	80%	1,00	0,00	0,00	0,80	0,80	1,60
Designcamp unge - miljø - regionen		80%			0,75	0,00	0,60	0,00	0,00	0,60
Nordiske Workshops		100%	100%		0,16	0,00	0,16	0,16	0,00	0,32
Cirkulær Økonomi		5%	5%	5%	0,75	0,00	0,04	0,04	0,04	0,11
Hum/praks VELUX		20%			0,50	0,00	0,10	0,00	0,00	0,10
Craft HUB		10%	10%	10%	0,22	0,00	0,02	0,02	0,02	0,07
Co2 Academy Collaboration		10%	10%	10%	0,23	0,00	0,02	0,02	0,02	0,07
Innovationsfonden e.l. - forskningsprojekt				60%	1,20	0,00	0,00	0,00	0,72	0,72
Designscapes vol 2					0,19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nordforsk - "ICE" (afslag)					0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DesignScapes (afslag)					0,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nordforsk - "ICE" (afslag)					0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
					<b>3,68</b>	<b>3,90</b>	<b>2,77</b>	<b>2,44</b>		<b>12,79</b>

P  
L  
A  
N  
E  
T

	Sandsynlighed				værdi mdkk pr. år	Vægtet værdi				vægtet værdi mdkk i alt
	2019	2020	2021	2022		2019	2020	2021	2022	
LEGO Partnerskabs aftale 1	100%	100%	100%		5,00	5,00	5,80	5,00	0,00	15,80
IOK - Intraprenørskab og organisatorisk kulturforandring	100%				0,08	0,08	0,00	0,00	0,00	0,08
GAMIFY	100%	100%	100%		0,30	0,30	0,30	0,30	0,00	0,90
Can I join in?	100%	100%	100%		0,89	0,60	1,10	0,90	0,00	2,60
Velux Accessories Sprint	100%				0,09	0,09	0,00	0,00	0,00	0,09
Design business boot camp	100%	100%			0,50	0,50	0,70	0,00	0,00	1,20
GBD - Play user lab	100%	100%			0,30	0,15	0,70	0,00	0,00	0,85
LEGO Playful learning		100%	100%	100%	0,50	0,00	0,50	0,50	0,50	1,50
EU Horizon				3%	1,67	0,00	0,00	0,00	0,05	0,05
LEGO Partnership agreement 2				80%	5,00	0,00	0,00	0,00	4,00	4,00
Innovationsfonden - Grand solutions				10%	1,00	0,00	0,00	0,00	0,10	0,10
Innocomm		10%			0,50	0,00	0,05	0,00	0,00	0,05
ITN - får et forsøg mere (god vurdering)		5%	5%	5%	1,25	0,00	0,06	0,06	0,06	0,19
Platform Play - Innovationsfonden (afslag)					1,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nordplus (afslag)					0,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Erasmus+ playful workspaces (afslag)					0,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ITN (International training) (afslag)					1,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Velux med "de stærkeste rødder" AU (afslag)					0,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
					<b>6,72</b>	<b>9,15</b>	<b>6,70</b>	<b>4,65</b>		<b>27,22</b>

P  
L  
A  
Y

	Sandsynlighed				værdi mdkk pr. år	Vægtet værdi				Vægtet værdi mdkk i alt
	2019	2020	2021	2022		2019	2020	2021	2022	
Design Innovation	100%	100%			1,32	1,30	2,60	0,00	0,00	3,90
Digiboost + digital omstilling - kørende (20)	100%	100%	100%		2,00	2,00	0,70	0,00	0,00	2,70
SPRINT:Digital	100%	100%	100%		0,50	0,50	0,50	0,50	0,00	1,50
Vekselwirk	100%	100%			0,30	0,30	0,30	0,00	0,00	0,60
Udveksling Erasmus+ KA103	100%	100%			1,05	1,05	1,05	0,00	0,00	2,10
Udveksling Erasmus+ KA107	100%	100%	10%		0,38	0,38	0,38	0,04	0,00	0,80
Afgangsstillingen - diverse fonde	100%	90%	80%	80%	0,30	0,30	0,27	0,24	0,24	1,05
Designledelse	100%	100%	100%	100%	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90	3,60
Betalingsstuderende	100%	100%	90%	85%	2,00	1,90	2,00	1,80	1,70	7,40
Partnerskab med regionen			50%	50%	1,00	0,00	0,00	0,50	0,50	1,00
Efteruddannelsesafd.		90%	80%	80%	1,50	0,90	1,20	1,20	1,20	4,50
Digiboost + digital omstilling - pipeline (9)		70%	70%		0,50	0,07	0,60	0,00	0,00	0,67
					<b>9,60</b>	<b>10,50</b>	<b>5,18</b>	<b>4,54</b>		<b>23,65</b>
<b>Funding i alt</b>					<b>23,81</b>	<b>26,37</b>	<b>17,03</b>	<b>14,06</b>		<b>81,27</b>

O  
t  
h  
e  
r

## **Fremtidsscenarier for repræsentantskab, aftagerpanel og advisory board ved Designskolen Kolding**

Undertegnede, den kommende rektor, vurderer, at det er en udfordring at få gjort Designskolens repræsentantskab til en mere dynamisk enhed, der kan gavne skolens udvikling mere direkte. Nedenstående skal alene læses som et bud og et udkast, som jeg forventer, at vi kan diskutere på bestyrelsesmødet.

### **Hvordan ser det ud nu?**

Repræsentantskabet mødes for nuværende i juni og december. Hvis to årlige møder fastholdes vil jeg anbefale, at vi flytter dem til marts og oktober.

Fast på junimødet afholdes en workshop med uddannelsestema, og der er besøg på afgangsudstilling. Behandlingen af workshopens resultater rammer tit ind i junitravlhed og sommerferie, og resultaterne bliver derfor nogle gange svære at nå at få klar til august, hvor den årlige kvalitetsberetning udarbejdes. Samtidig er det ikke altid, at afgangsudstillingen er klar til besøg før ferniseringen (oftest afholdt i forlængelse af dimission, torsdag i uge 26), og den kan fint besøges i september. Vi overvejer også pt., om vi skal flytte afgangsudstillingen til september i dialog med Koldinghus.

På decembermødet er der tilbagemelding på, hvorledes workshopens resultater bliver brugt og orientering om politiske, strukturelle eller økonomiske ændringer/tiltag.

### **Hvad kan man gøre?**

Jeg ville rykke workshoppen frem, så den gennemføres på marts mødet – sammen med orientering. På septembermødet er der workshoptilbage melding og besøg på afgangsudstilling.

Jeg foreslår, at marts mødet bliver afholdt i en decentral struktur, mens septembermødet stadig kan være fælles. På marts mødet arbejder panelet i en mere studieretningsspecifik og dynamisk struktur i fire mindre advisory boards knyttet til de fire studieretninger på bacheloruddannelsen med naturlig anknytning til kandidatuddannelsen.



I forbindelse med marts møderne kan der indkaldes yderligere faglige eksperter bestemt af de tematikker, som udvælges på de enkelte møder i tæt dialog med uddannelseschefen og de studieretningsansvarlige.

Modellen giver mulighed for en mødespecifik supplering og en mere fleksibel struktur.

### **Hvorfor?**

Ovenstående forslag er begrundet i de udfordringer, der er med at gøre aftagerpaneler og repræsentantskaber meningsfulde for dem, der deltager og dem, der helst skal have gavn af indspark fra et aftagerpanel. En rapport fra Danske universiteter (fra 2011) om aftagerpaneler og en undersøgelse fra DEA (fra 2014) om bl.a. de udfordringer, der kan være med at få et panel til virkelig at give værdi er her anvendt som inspiration.

### **Lidt baggrund**

Lovpligtige aftagerpaneler handler om at sikre dialog med eksterne om uddannelsernes relevans og kvalitet. Hertil kommer udvikling af uddannelser og prøve- og eksamensformer.

Aftagerpanelerne skal bidrage til at knytte både det offentlige og private arbejdsmarked tættere til universiteterne. Man kan konstatere, at aftagerpaneler rundt om på de danske universiteter fungerer på forskellige måder, men også at udbyttet af aftagerpanelernes arbejde er af varierende karakter.

Betragter man de lovfæstede forpligtelser, skal universiteterne (alene eller i fællesskab med andre universiteter):

- Nedsætte paneler af eksterne repræsentanter for de uddannelses- og ansættelsesområder, som deres uddannelser giver adgang til
- Sikre dialog med panelet om uddannelsernes kvalitet og relevans
- Inddrage aftagerpaneler ved udvikling af uddannelser og af nye undervisnings- og prøveformer

Herudover kan panelerne afgive udtalelse/stille forslag til universitetet om alle spørgsmål, der vedrører uddannelsesområdet. Som supplement hertil kommer, at man i forbindelse med akkrediteringsprocessen lægger vægt på inddragelsen af aftagerne i vurderingen af behovet for en ny uddannelse og i forbindelse med udvikling af eksisterende uddannelser.



# TRIVSELSUNDERSØGELSE

Designskolen Kolding 2019

Forfattere: Malene Skov Dinesen, Marie Haulrik og Lars Dinesen,  
Ineva ApS

Udgivelsesår: 2019

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>INDLEDENDE BEMÆRKNINGER.....</b>	<b>2</b>
-------------------------------------	----------



<b>ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET .....</b>	<b>4</b>
--	----------



<b>INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE .....</b>	<b>8</b>
--	----------

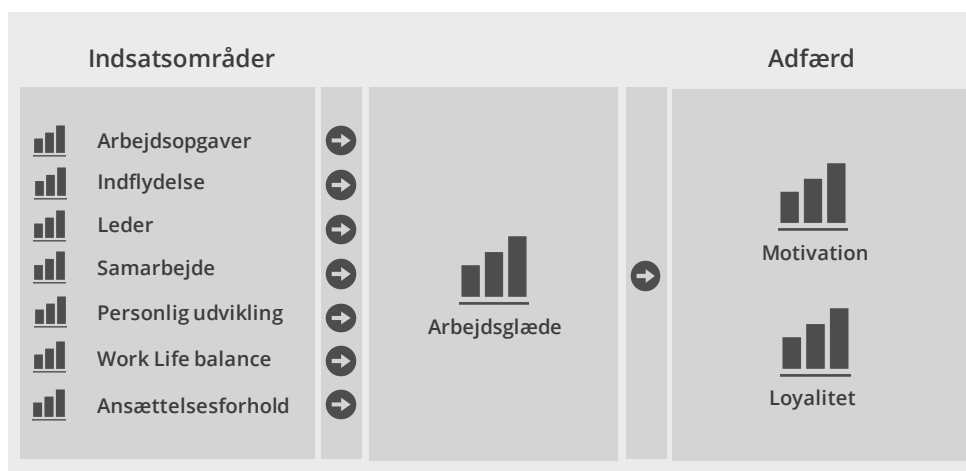
Arbejdsopgaver .....	8
Indflydelse.....	10
Leder.....	11
Samarbejde.....	13
Personlig udvikling.....	15
Work life balance.....	17
Ansættelsesforhold .....	17
Sammenligning af indsatsområder og konklusion.....	19



## INLEDENDE BEMÆRKNINGER

Indeværende Trivselsrapport 2019 giver et billede af, hvordan medarbejderne oplever Designskolen Kolding som arbejdsplads. Medarbejderne er i undersøgelsen opdelt i to grupper; fastansatte og projektansatte.

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 for Designskolen Kolding udadtil.



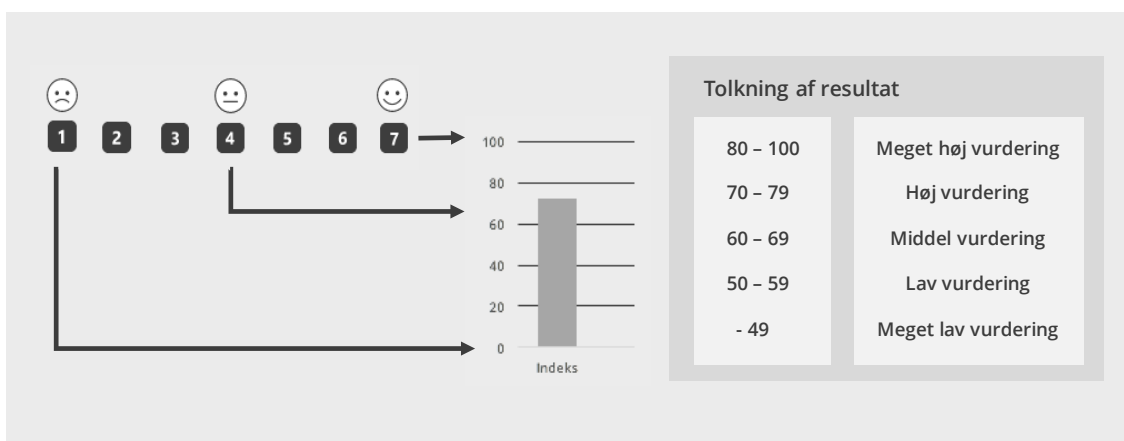
Rapporten er udarbejdet på baggrund af en online spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt Designskolen Koldings ansatte i september og oktober 2019. Undersøgelsen er sammenstillet med samme undersøgelse fra 2018, hvormed det bliver muligt at identificere progression eller degression i besvarelserne.

I alt har 109 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 95 valgt at svare. Det giver en besvarelsesprocent på 87 %. Af de 95 indsamlede besvarelser var to delvist udfyldt og kan derfor ikke bruges i undersøgelsen. Af de resterende 93 besvarelser er 56 fastansat og 37 projektansat,

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

### Læsevejledning

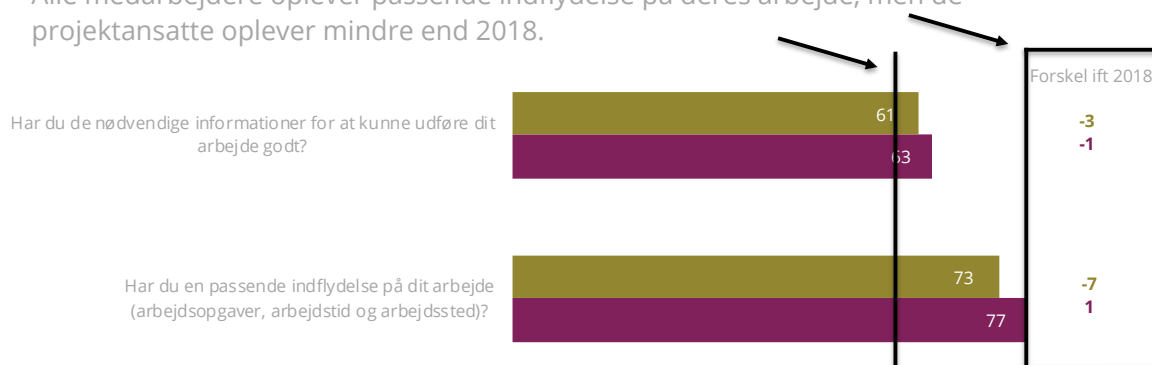
Spørgsmålene besvares på en 7-punkts Likert skala, hvor værdien 1 er den laveste og værdien 7 den højeste. Besvarelserne på de enkelte spørgsmål er i rapporten blevet omregnet til indekstal gående fra 0-100, efter nedenstående viste koncept. Det betyder, at en besvarelse med værdien 1 får indeksværdien 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.



De fleste steder er graferne vist som nedenfor. Til venstre ses årets besvarelser og til højre er en kolonne, som viser forskellen mellem indekstallene i 2018 og 2019. Et negativt tal betyder her, at vurderingen er lavere i 2019 set i forhold til 2018 og vice versa.

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

Alle medarbejdere oplever passende indflydelse på deres arbejde, men de projektansatte oplever mindre end 2018.





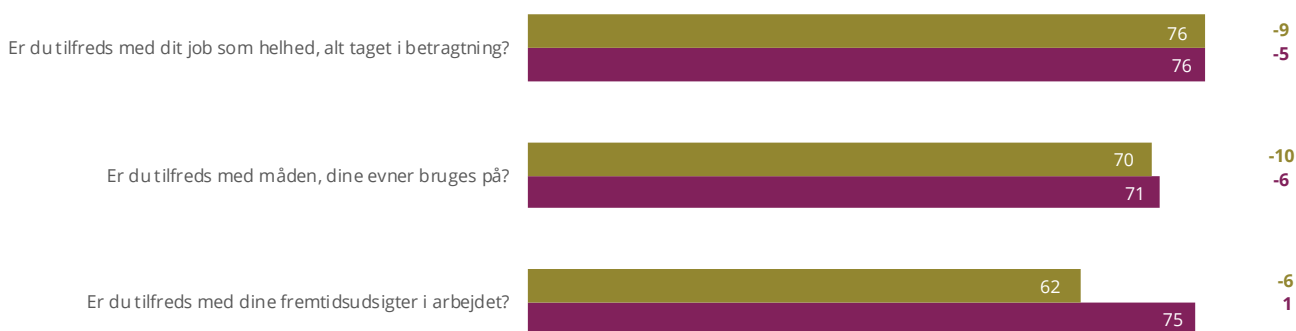
# ARBEJDSGLÆDE, MOTIVATION OG LOYALITET

## 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, hvis der skulle 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. Nedenstående figur viser en opdeling på fastansatte og projektansatte for de 3 spørgsmål som definerer arbejdsglæde:

Arbejdsglæden vurderes høj hos både **fastansatte** og **projektansatte**, men mindre i forhold til 2018

Forskel ift 2018



Arbejdsglæden for de fastansatte ligger igen i år over indekstal 70, og selvom der er målt en mindre tilbagegang siden 2018, kan det stadig tolkes som værende en høj vurdering. Undersøgelserne for de projektansatte viser derimod en betydelig tilbagegang, set i forhold til den markante fremgang i 2018, hvor alle parametre blev målt til en stigning på 12-23 indekspoint. Overordnet set er arbejdsglæden dog stadig høj for alle medarbejdere, hvilket indikerer, at Designskolen Kolding er et godt sted at arbejde.



Svarfordelingen på spørgsmålene om arbejdsglæde for alle medarbejdere:

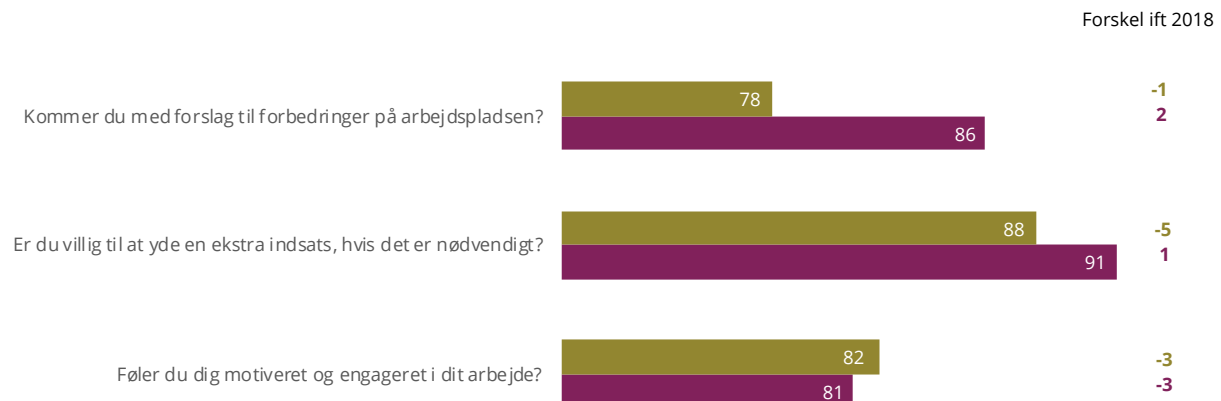
PROCENT	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	3%	4%	4%	12%	22%	36%	17%
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	1%	3%	4%	15%	34%	22%	20%
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	1%	2%	5%	6%	24%	37%	25%

ANTAL	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad	besvarelser
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	3	4	4	11	20	32	15	89
Er du tilfreds med måden, dine evner bruges på?	1	3	4	14	32	20	19	93
Er du tilfreds med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	1	2	5	6	22	34	23	93

Den høje arbejdsglæde afspejles også i medarbejderens motivation. I forhold til sidste år, er der målt en mindre tilbagegang hos de projektansatte, som sidste år havde en markant fremgang på de to nederste spørgsmål. Men for alle medarbejdere ses en tydelig dedikation til arbejdet, og de er klar til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt.

De **fastansatte** er mere villige til at yde en ekstra indsats, mens de **projektansatte** føler sig en anelse mere motiveret og engageret.



Svarfordelingen på spørgsmålene for motivation:

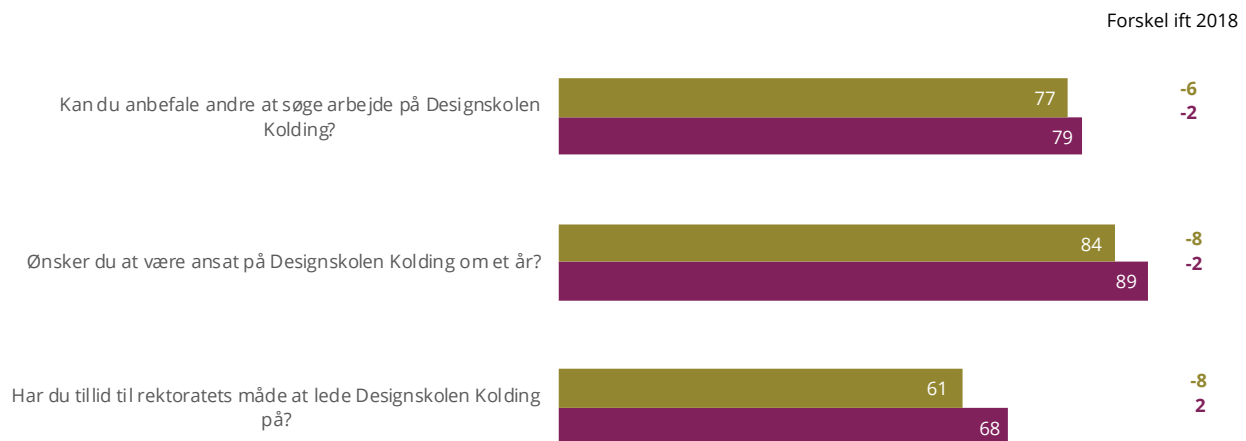


PROCENT	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0%	1%	2%	10%	20%	26%	41%
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	0%	0%	1%	5%	5%	28%	60%
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	0%	0%	2%	9%	20%	30%	40%

ANTAL	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad	besvarelser
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	0	1	2	9	19	24	38	93
Er du villig til at yde en ekstra indsats, hvis det er nødvendigt?	0	0	1	5	5	26	55	92
Kommer du med forslag til forbedringer på arbejdspladsen?	0	0	2	8	18	27	36	91

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, samt et fald i vurdering for de projektansatte i forhold til 2018, stadig meget høj. Medarbejderne ser meget gerne dem selv i jobbet om et år, og vil i høj grad også anbefale andre at arbejde på Designskolen Kolding.

Loyaliteten er højest hos de **fastansatte**, og der er målt en større tilbagegang for de **projektansatte** forhold til 2018.



Svarfordelingen hos alle medarbejdere på spørgsmålene for loyalitet:

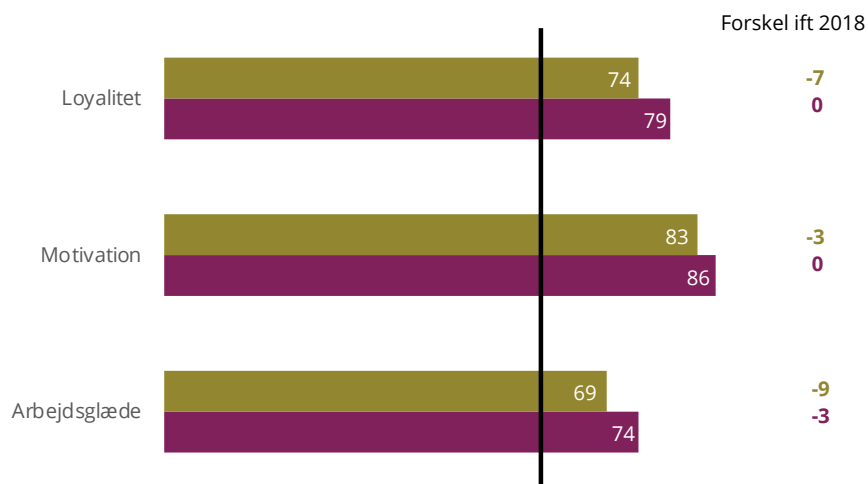


PROCENT	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad
Har du tillid til rektoratets måde at lede Designskolen Kolding på?	3%	5%	6%	21%	30%	21%	15%
Ønsker du at være ansat på Designskolen Kolding om et år?	0%	2%	4%	5%	5%	28%	56%
Kan du anbefale andre at søge arbejde på Designskolen Kolding?	2%	2%	5%	5%	22%	29%	36%

ANTAL	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad	besvarelser
Har du tillid til rektoratets måde at lede Designskolen Kolding på?	3	4	5	18	26	18	13	87
Ønsker du at være ansat på Designskolen Kolding om et år?	0	2	3	4	4	24	48	85
Kan du anbefale andre at søge arbejde på Designskolen Kolding?	2	2	4	4	19	25	31	87

Det overordnede billede for arbejdsglæde, motivation og loyalitet ses nedenfor. Efter en markant øget vurdering indenfor arbejdsglæde for de projektansatte, lå den samlede loyalitet og motivation højt i 2018. I 2019 er det samlede billede stadig højt, til trods for en tilbagegang for de projektansatte (vurderingen af arbejdsglæde ligger i den lave ende af middel). Designskolen Kolding vurderes derfor overordnet set til at været rigtig godt sted at arbejde. Der er meget loyale og højt motiverede medarbejdere med en stor arbejdsglæde - specielt hos de fastansatte.

Der opleves stadig høj loyalitet, motivation og arbejdsglæde for alle medarbejdere, men faldende for **projektansatte** i forhold til 2018



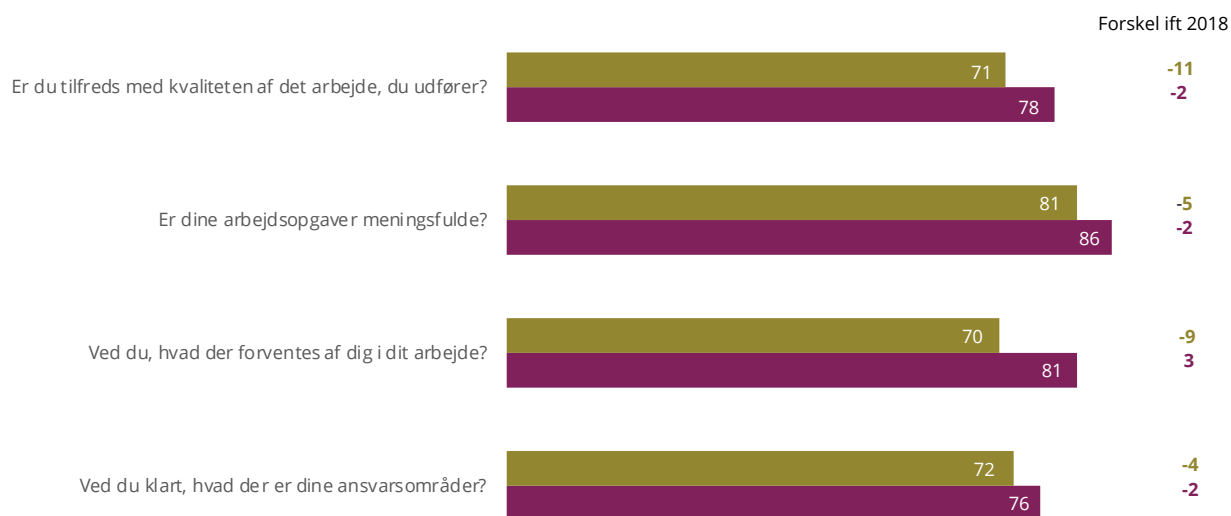


# INDSATSOMRÅDER FOR ARBEJDSGLÆDE

## ARBEJDSOPGAVER

Sammenlignet med 2018 er de projektansattes vurdering faldet med hensyn til arbejdsopgaver. Som tilfældet var det i 2018, er der for denne medarbejdergruppe tilbagegang på graden af tilfredshed med "kvaliteten i det udførte arbejde" og hvorvidt "opgaverne synes meningsfulde". For de fastansatte gælder derimod en øget klarhed i "hvad der forventes af dem i deres arbejde". Generelt er vurderingen af arbejdsopgaver høj på Designskolen Kolding i år 2019.

Der er stor tilfredshed hos alle medarbejdere, men den er faldet en smule for **fastansatte** og markant for **projektansatte** i forhold til 2018.







Svarfordelingen på spørgsmålene for alle medarbejderne:

PROCENT	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	1%	0%	7%	9%	21%	40%	21%
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	1%	2%	4%	7%	26%	37%	22%
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0%	1%	1%	5%	22%	30%	40%
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0%	1%	4%	12%	30%	32%	21%

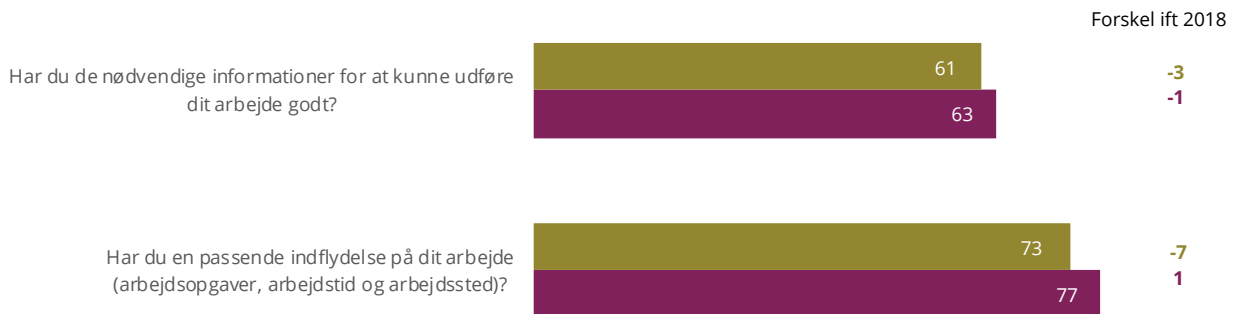
ANTAL	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad	besvarelser
Ved du klart, hvad der er dine ansvarsområder?	1	0	7	9	20	38	20	95
Ved du, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	1	2	4	7	25	35	21	95
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	0	1	1	5	21	28	38	94
Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	0	1	4	11	28	30	20	94



## INDFLYDELSE

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

De fleste medarbejdere oplever passende indflydelse på deres arbejde, men de **projektansatte** oplever mindre end 2018.



Medarbejderne vurderer omkring middel på spørgsmålet om de har de nødvendige informationer for at udføre et godt stykke arbejde. Til gengæld føler medarbejderne, at de har en høj grad af indflydelse på deres arbejde (arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted).

Generelt har projektansatte oplevet en forringelse af både informationer og indflydelse i forhold til arbejdet, hvorimod de fastansatte oplever mere eller minde samme indflydelse på arbejdet set i forhold til 2018.

Svarfordelingen på spørgsmålene for alle medarbejdere:

PROCENT	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad
Har du en passende indflydelse på dit arbejde (arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)?	0%	4%	6%	10%	20%	35%	24%
Har du de nødvendige informationer for at kunne udføre dit arbejde godt?	1%	4%	14%	23%	28%	22%	7%

ANTAL	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad	besvarelser
Har du en passende indflydelse på dit arbejde (arbejdsopgaver, arbejdstid og arbejdssted)?	0	4	6	9	19	33	23	94
Har du de nødvendige informationer for at kunne udføre dit arbejde godt?	1	4	13	22	27	21	7	95



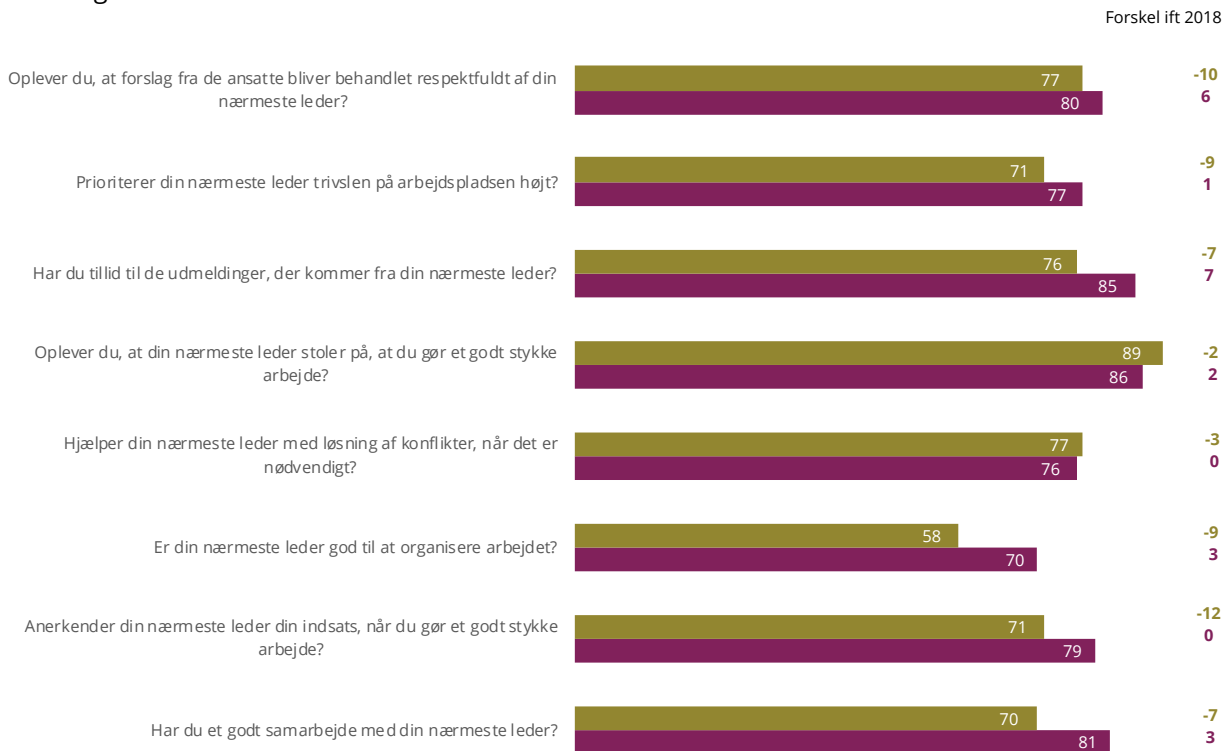
## LEDER

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

I modsætning til sidste års samlede fald i vurderingen af nærmeste leder, ses det i 2019 en fremgang hos de fastansatte og primært på områder omkring "tillid til informationer fra nærmeste leder" og at "leder behandler forslag fra medarbejdere med respekt".

Der er til gengæld bred enighed blandt de projektansatte om, at ledelsen er blevet forringet over det sidste år - specielt med hensyn til "respektfuld behandling af forslag" og "anerkendelse". På trods af en mærkbar tilbagegang, gør ledelsen dog stadig, ifølge medarbejderne, et godt stykke arbejde.

De fleste medarbejdere har et godt forhold til deres nærmeste leder, og hos de fastansatte er det gået frem i forhold til sidste år.





Svarfordelingen på spørgsmålene for alle medarbejdere:

PROCENT	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	2%	4%	3%	8%	23%	23%	38%
Anerkender din nærmeste leder din indsats, når du gør et godt stykke arbejde?	6%	3%	3%	4%	20%	22%	41%
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	6%	6%	8%	15%	26%	19%	20%
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	3%	4%	4%	6%	21%	27%	35%
Oplever du, at din nærmeste leder stoler på, at du gør et godt stykke arbejde?	0%	2%	3%	6%	6%	24%	59%
Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra din nærmeste leder?	0%	3%	4%	8%	13%	27%	44%
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	2%	6%	1%	14%	18%	24%	34%
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af din nærmeste leder?	1%	4%	6%	5%	13%	33%	38%

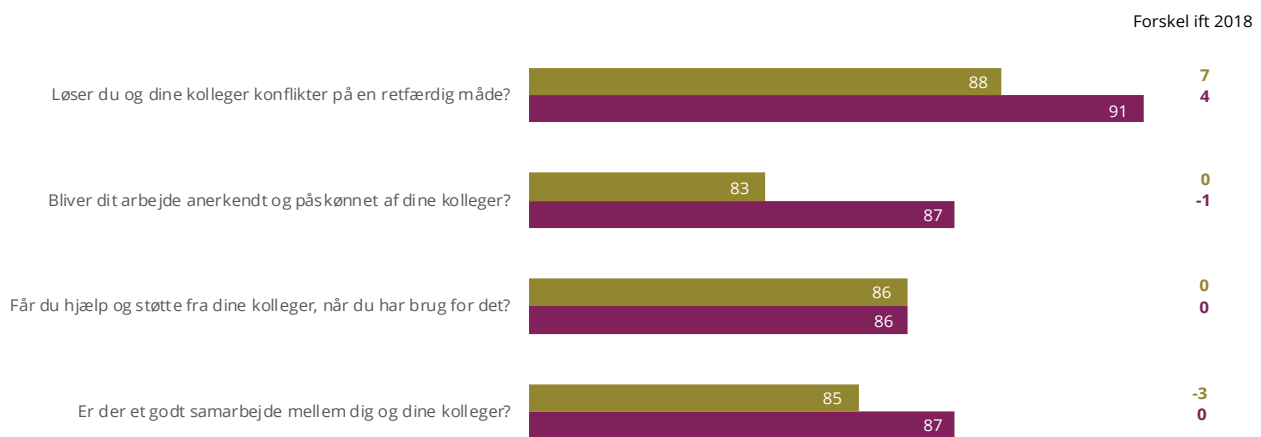
ANTAL	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad	besvarelser
Har du et godt samarbejde med din nærmeste leder?	2	4	3	7	21	21	35	93
Anerkender din nærmeste leder din indsats, når du gør et godt stykke arbejde?	6	3	3	4	19	20	38	93
Er din nærmeste leder god til at organisere arbejdet?	5	5	7	13	23	17	18	88
Hjælper din nærmeste leder med løsning af konflikter, når det er nødvendigt?	2	3	3	5	16	21	27	77
Oplever du, at din nærmeste leder stoler på, at du gør et godt stykke arbejde?	0	2	3	5	5	22	53	90
Har du tillid til de udmeldinger, der kommer fra din nærmeste leder?	0	3	4	7	12	25	40	91
Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt?	2	5	1	12	15	20	28	83
Oplever du, at forslag fra de ansatte bliver behandlet respektfuldt af din nærmeste leder?	1	3	5	4	11	27	31	82



## SAMARBEJDE

Der er en høj grad af samarbejde og rigtig gode kollegiale forhold på Designskolen Kolding. Set i lyset af, at organisationen er sammensat af fastansatte og projektansatte, og at der således er løbende udskiftning i personale, er det atter imponerende at indekstallene ligger så højt. I forhold til sidste år er indekstallene for "konflikter løses på en retfærdig måde" steget for både projektansatte og fastansatte, så alt i alt stadig et meget positivt resultat.

Både de **fastansatte** og **projektansatte** oplever et godt samarbejde med kollegaer på Designskolen Kolding





Svarfordelingen på spørgsmålene:

PROCENT	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	1%	1%	1%	2%	15%	29%	51%
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	1%	0%	2%	3%	12%	35%	46%
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	0%	1%	3%	5%	11%	32%	48%
Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?	0%	0%	0%	3%	10%	33%	54%

ANTAL	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad	besvarelser
Er der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	1	1	1	2	14	27	47	93
Får du hjælp og støtte fra dine kolleger, når du har brug for det?	1	0	2	3	11	33	43	93
Bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af dine kolleger?	0	1	3	5	10	29	44	92
Løser du og dine kolleger konflikter på en retfærdig måde?	0	0	0	2	8	26	42	78

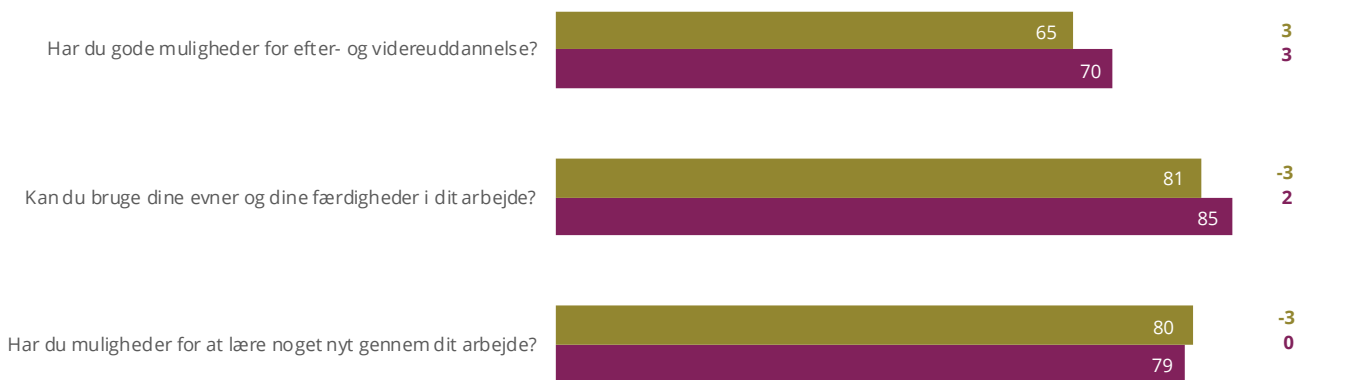


## PERSONLIG UDVIKLING

Medarbejderne ser ud til at blive udfordret i arbejdet, hvor de både får mulighed for at bruge deres kompetencer og samtidig lære noget nyt. Kun på området om "muligheder for efter- og videreuddannelse" er vurdering til den lave side af middel, men dog stigende igen i år. Overordnet set synes der hverken meget fremgang eller tilbagegang i modsætning til 2018.

Både **fastansatte** og **projektansatte** oplever at deres evner og færdigheder i høj grad kan bruges i deres arbejde.

Forskel ift 2018



Svarfordelingen på spørgsmålene:

PROCENT	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	0%	2%	3%	12%	17%	27%	38%
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	0%	0%	3%	4%	21%	32%	40%
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	3%	6%	12%	14%	13%	29%	23%

ANTAL	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad	besvarelser
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	0	2	3	11	16	25	35	92
Kan du bruge dine evner og dine færdigheder i dit arbejde?	0	0	3	4	19	29	37	92
Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse?	2	5	9	11	10	23	18	78





## Yderligere kommentarer til spørgsmålet om muligheder for efter – og videreuddannelse:

- ““ *Der bliver ofte allokeret et minimum af timer, som kommer oveni det meste andet. Den ringe forberedelsestid og dertil kommer en vild på tværs gående koordinering/administration på kursusudvikling gør incitamentet for at finde overskud til videreuddannelse lav. Ledelsen har ikke et klart sigte med dette men forestiller sig det primært handler om at allokere et budget.*
- ““ *De forslag, jeg kommer med, bliver ikke imødekommet.*
- ““ *Jeg ved det ikke. Jeg er ikke blevet præsenteret for muligheder.*
- ““ *Jeg har endnu ikke snakket med min nærmeste leder om mulighederne for efter- og videreuddannelse. Jeg ser frem til den kommende MUS, hvor vi kommer ind på dette.*
- ““ *Jeg har angivet, at det ved jeg ikke. Husets fokus er på forskning, ikke på efteruddannelse*
- ““ *Der er ikke tid overhovedet*
- ““ *Det er svært at få at vide om jeg kan få efteruddannelse, selvom jeg opsøger svar*
- ““ *Jeg ved ikke om jeg har gode muligheder for efteruddannelse.*
- ““ *Nej, jeg har skrevet 'Ved ikke'. Og det skyldes at jeg endnu ikke ved om det er muligt at få det kursus jeg drøftede med min leder i MUS-samtalen.*
- ““ *Jeg har svaret "ved ikke", da jeg endnu ikke har undersøgt eller haft behov for det.*
- ““ *Mit job kræver ikke særlig kurser eller anden form for uddannelse. Så derfor ser jeg ikke mulighed for noget ekstra.*
- ““ *Jeg har en tidsbegrænset stilling på et år.*

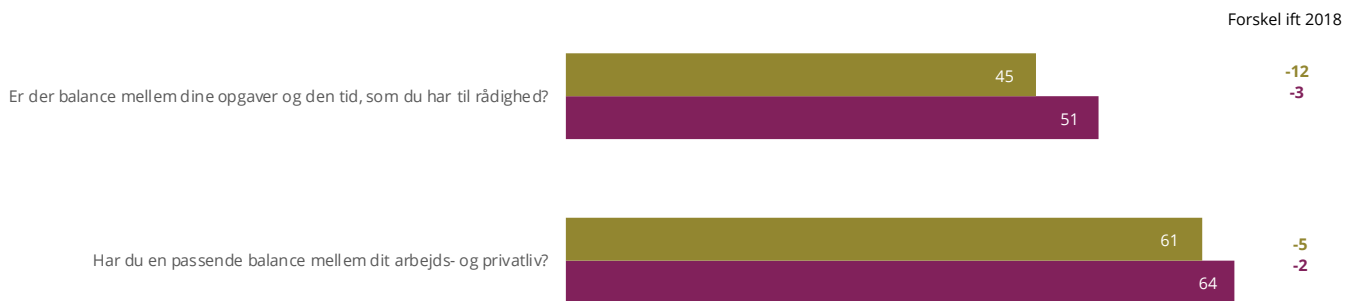


## WORK LIFE BALANCE

Medarbejdernes vurdering af, hvorvidt der er tid nok til rådighed i forhold til de opgaver som skal løses, ligger i den lave ende af indekset og er faldende siden 2018, mest markant for de projektansatte.

Til trods for en mindre tilbagegang i oplevelsen af en god balance mellem arbejds- og privatliv, er vurderingen på dette spørgsmål stadig nærmere den gode ende af middel. Det kan indikere, at arbejdet på Designskolen Kolding ikke er forstyrrende for privatlivet, men at belastningen ligger på arbejdspladsen.

Både **fastansatte** og **projektansatte** føler mindre grad af balance mellem mængden af opgaver og tiden til at løse dem.



Svarfordelingen på spørgsmålene:

PROCENT	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad	
Har du en passende balance mellem dit arbejds- og privatliv?	3%	6%	14%	14%	27%	20%	15%	
Er der balance mellem dine opgaver og den tid, som du har til rådighed?	14%	15%	11%	17%	22%	12%	10%	

ANTAL	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad	besvarelser
Har du en passende balance mellem dit arbejds- og privatliv?	3	6	13	13	25	19	14	93
Er der balance mellem dine opgaver og den tid, som du har til rådighed?	13	14	10	16	20	11	9	93



## ANSÆTTELSESFORHOLD

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

Medarbejderne har i 2019 vurderet ansættelsesforholdene på Designskolen Kolding i den høje ende af middel til lave ende af høj. Sidste år havde de projektansatte en betydelig fremgang, hvor det i år for begge grupper er forholdsvis uændret. Et positivt resultat der viser, at medarbejderne er mere end bare tilfredse med deres ansættelsesforhold hos Designskolen Kolding.

Både **fastansatte** og **projektansatte** vurderer ansættelsesforholdene til at være over middel

Forskel ift 2018



Mine ansættelsesforhold er tilfredsstillende i forhold til hvad jeg kan få i job andre steder.

Svarfordelingen på spørgsmålet:

PROCENT	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad
Mine ansættelsesforhold er tilfredsstillende i forhold til hvad jeg kan få i job andre steder.	0%	2%	9%	16%	25%	34%	13%

ANTAL	Slet ikke	2	3	Hverken eller	5	6	I meget høj grad	besvarelser
Mine ansættelsesforhold er tilfredsstillende i forhold til hvad jeg kan få i job andre steder.	0	2	8	14	21	29	11	85



## SAMMENLIGNING AF INDSATSOMRÅDER OG KONKLUSION

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

Der er ikke betydelige ændringer i de fastansattes vurderinger af indsatsområderne i forhold til 2018. De ligger alle i den gode ende af middel. "Mulighederne for personlig udvikling", "struktur" og "klarhed omkring arbejdsopgaver", "forhold til ledelse" og "samarbejdet med andre kollegaer" ligger i den høje ende af skalaen.

Der ses en tydelig tilbagegang for de projektansatte på de fleste indsatsområder og generelt ligger de alle under vurderingerne fra de fastansatte. De er dog stadig over middel og specielt samarbejdet kollegaer imellem er rangeret rigtig højt, hvilket indikerer at det er nemt for udefrakommende og korttidsansatte at falde hurtigt til i det kollegiale miljø på Designskolen Kolding.

Samarbejdet vurderes generelt i 2019 meget højt for både fastansatte og projektansatte, og viser at der eksisterer en stærk og unik medarbejderkultur, hvor ansatte støtter og hjælper hinanden, når der er brug for det. Det giver et solidt fundament for opgaveløsning og flow.

Kun work life balance ligger i den lave ende af middel for begge grupper og her er det specielt tiden til rådighed til opgaveløsning, som trækker ned. Til gengæld er medarbejderne stadig overordnet tilfreds med kvaliteten af deres arbejde, og tidspresset griber ikke nær så meget ind i fritiden, og er derfor ikke kritisk på nuværende tidspunkt. Det kan dog være vigtigt at holde et godt øje med udviklingen.

Samlet set er Designskolen Kolding en arbejdsplads med stor arbejdsglæde, høj motivation og høj loyalitet.



Indsatsområderne vurderes stadig, af både **fastansatte** og **projektansatte**, fra middel til meget højt, på nær work life balance, der er faldet siden 2018.



# 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 2019

Forfattere: Malene Skov Dinesen, Marie Haulrik og Lars Dinesen,  
Ineva ApS

Udgivelsesår: 2019



# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>INDLEDENDE BEMÆRKNINGER .....</b>	<b>2</b>
--------------------------------------	----------



<b>DET FYSISKE ARBEJDSMILJØ .....</b>	<b>3</b>
---------------------------------------	----------

Oplever du problemer med støj? .....	3
Oplever du problemer med belysning? .....	6
Oplever du problemer med rengøring? .....	8
Oplever du problemer med arbejdsstillinger? .....	10
Oplever du problemer med Rumtemperatur og træk? .....	12
Oplever du problemer med luftkvaliteten? .....	15
Oplever du problemer med kemikaliehåndtering? .....	17
Oplever du særlig risiko for uheld? .....	18



<b>DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ .....</b>	<b>20</b>
--	-----------

Vurdér dit Velbefindende .....	20
Sygefravær som følge af arbejdsforhold? .....	21
Vold, mobning og seksuel opmærksomhed .....	22
Medarbejderudviklingssamtale .....	23

## INLEDENDE BEMÆRKNINGER

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

Indeværende rapport er udarbejdet på baggrund af en online spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt Designskolen Koldings ansatte i september og oktober 2019. I alt har 109 medarbejdere modtaget et spørgeskema, og af disse har 95 valgt at svare. Det giver en besvarelsesprocent på 87 %. Af de 95 indsamlede besvarelser var to delvist udfyldt og kan derfor ikke bruges i undersøgelsen. Af de resterende 93 besvarelser er 56 fastansat og 37 projektansat.

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

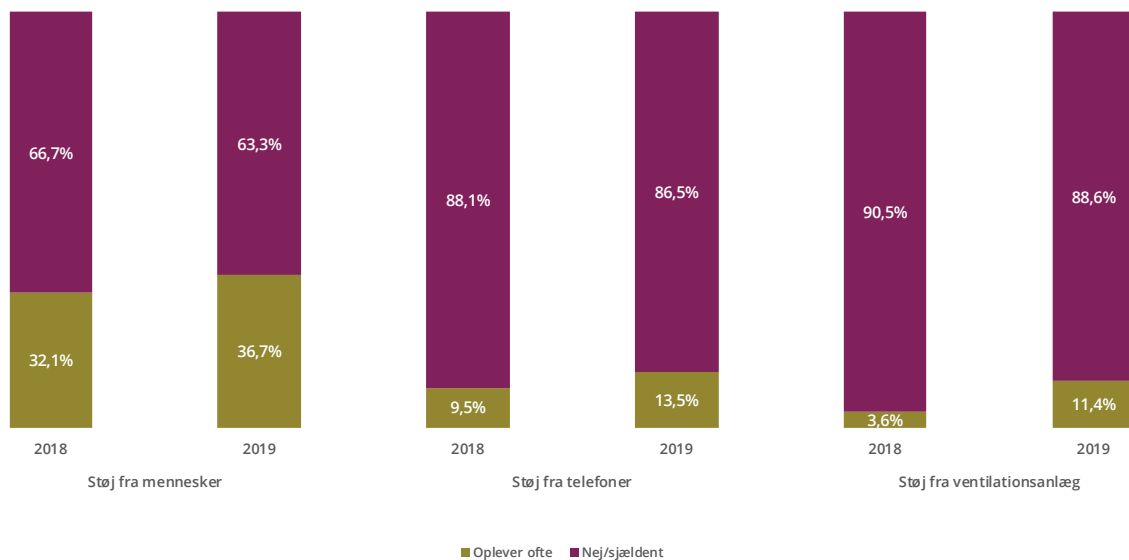


# DET FYSISKE ARBEJDSMILJØ

## OPLEVER DU PROBLEMER MED STØJ?

Det er støjen fra mennesker, som er mest generende for medarbejderne på Designskolen Kolding. 19 medarbejdere oplever dagligt at være generet med støj fra mennesker, og 13 personer angiver at de ugentligt er generet. I forhold til telefoner er syv dagligt generet, mens tre ugentligt oplever problemer. Ventilationsanlæggende giver for seks medarbejdere problemer på daglig basis, mens tre ugentligt oplever gener herfra. Samlet set er der 11 medarbejdere, der oplever mere end én gene ved støj. Der er samlet målt en lille stigning i forhold til 2018.

Flere oplever **ofte** støj i 2019, men der er flest der **sjældent** eller **aldrig** oplever gener





## KOMMENTARER:

- ” Er på et kontor med meget trafik. Ved større projektarbejder er det ofte på det kontor gæsteundervisere o.a. har base og dermed er der en del snak, udover det faste personale der har arbejdsplads der.
- ” Støj er et stort problem især med flermandskontor, åben dør og ingen klare regler for, hvornår man må forstyrre hinanden.
- ” Vi er flere på kontoret, men nogle af os har fået white-noise høretelefoner
- ” Vi har et sæt høretelefoner på kontoret, der kan filtrere støj fra, og samtidig giver mulighed for at afspille musik. Det fungerer godt for mig at låne dem, når de er ledige, da det øger mit koncentrationsniveau markant. Er det muligt at IT kunne investere i lignende til de af skolens medarbejdere, der har ønske i den retning? Jeg kan fortsat høre når jeg bliver kontaktet. Samtidig understøtter det en kultur af ikke at henvende sig for at small-talke unødigt.
- ” Der er meget støj fra vejen! Man kan ikke lufte ud pga. støj, men rummet bliver varmt meget hurtigt pga. store vinduespartier, og dårligt udluftning på anden vis. Der er et problem med navigationen, mange kommer forbi for at spørge hvor en eller anden person sidder, som sad på dette kontor engang.
- ” Det er en udfordring at arbejde koncentreret på kontoret, og der er ingen steder, man kan gå hen for eks. aftale i tlf. Pt. går jeg ud på gangen med tlf (og computer, hvis opkaldet kræver at jeg ser på dokumenter samtidig), men der støjer også både fra trappen og kantineområdet. Det skal lige siges, at mine kontor-kollegaer jo også bare løser deres opgaver. Så det er altså ikke deres adfærd, der er problemet.
- ” Vores ventilation har perioder hvor den får en ret irriterende mislyd som er forstyrrende for arbejdet. Den er dog ikke konstant
- ” Vi er mange på kontoret og har ofte studerende og kollegaer inde i lokalet, så der tit er så meget støj og uro i lokalet, at det forstyrrer meget.
- ” Jeg oplever også støj udefra. Vi er nødt til at lufte ofte ud pga. dårligt indeklima og når vi lufte ud larmer det meget fra gaden med motorstøj osv.
- ” Lyd fra snak i kantinen er meget høj omkring frokost.



” Trafikken udenfor.

” Jeg mener vi mangler muligheder for at sætte os udenfor fælleskontor, hvis vi har brug for samtale to kolleger imellem eller ved telefonsamtale

” Trafik

” Åbne kontorlandskaber, hvor der ikke er etableret en god "samtalekultur", men de taler i lokalet, når de har lyst. Desuden støj fra vejen, når vinduet er åbnet. Desuden støj fra kantinen, når døren er åbnet.

” Der er ikke et særligt godt indeklima på kontoret og vi er derfor dagligt tvunget til at have åbne vinduer ud mod den støjende vej og tænde for blæsere for at få mere luft ind.

” Der mangler et sted at sætte sig hen når man har brug for ro til arbejdet

” I mit tidligere kontor, 2.21, oplevede jeg konstant støj fra både vejen foran skolen, ventilationsanlæg og en kollegas konstante tændte radio. I mit nuværende kontor er der ret fredeligt.

” Jeg mangler ro til fordybelsesopgaver. Jeg kunne godt ønske, at jeg sad på et kontor med færre medarbejdere og mere ro.

” Primært når møder må holdes i de åbne arealer, fordi man ikke kan få adgang til mødelokaler. Kantineområdet er en akustisk katastrofe og nærmest usundt at opholde sig i i myldretiden

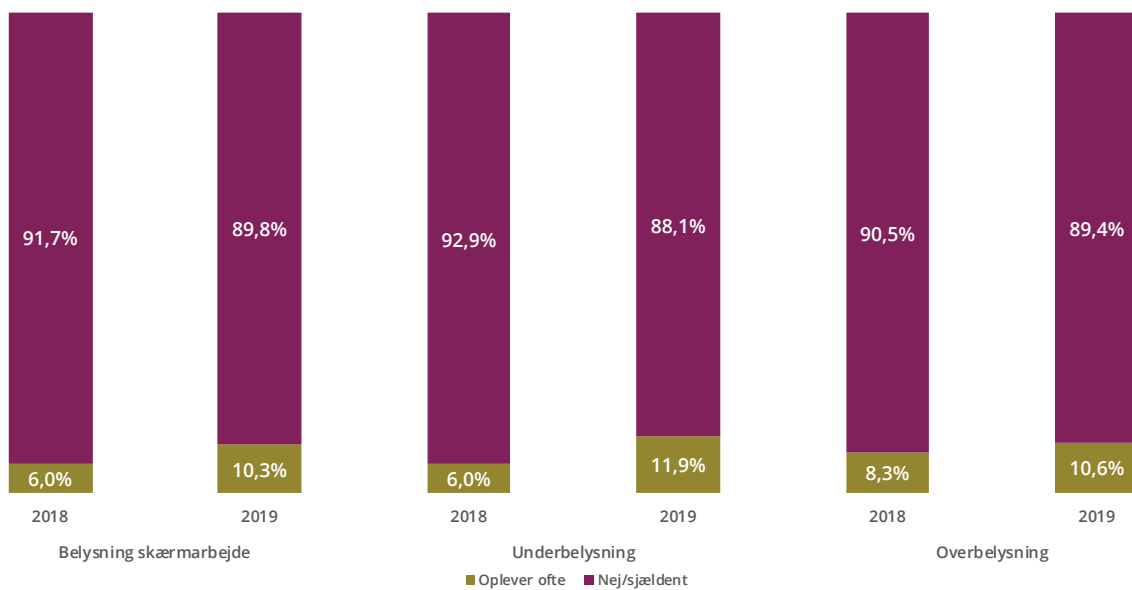
” Trafikstøj



## OPLEVER DU PROBLEMER MED BELYSNING?

Seks medarbejdere oplever dagligt problemer med belysning i forbindelse med skærmarbejde, og to angiver at være generet ugentligt. Seks personer er dagligt generet af for lidt lys (underbelysningen) i arbejdsrummet, og én oplever det samme problem ugentligt. For meget lys (overbelysning) påvirker fem medarbejdere på daglig basis, mens én oplever samme gene ugentligt. Der er samlet set seks medarbejdere, der har flere typer af gener i relation til belysning. Der ses en lille stigning i forhold til 2018.

Trods stigning i problemer med belysningen, oplever langt de fleste sjældent/aldrig problemer





## KOMMENTARER:



*Der mangler god arbejdsbelysning i hele vinduessiden på 3. sal*



*Lys er et problem. Solen spejler sig i skærmen, og hvis vi trækker for er det meget mørkt.*



*Overbelysning: Lysstofrørerne skinner i periferien af synsfeltet, hvilket kan være anstrengende. Vi har ofte kun tændt på gråvejs- / mørke dage. Men en lavere lumen kunne være fint. Underbelysning: Der mangler lys langs væggene i flere undervisningslokaler. Ofte skygger ventilationsrørene for det lys der er. Virkelig hårdt at gennemføre undervisning/workshops på de grå/mørke dage.*



*Lyset er ubehageligt, og blinker de første 1-15 minutter, før det "bare lyser". Så enten er det slukket og dermed mørkt i rummet, eller tændt og forstyrrende*



*Der mangler ordentligt lys i den ene del af 1.11. Det er ikke optimalt at skulle sidde med bordlamper for at have ordentligt arbejdslys. Der mangler en ekstra loftslampe*



*KONTOR 3.19 :side lysindfald fra sol giver til tider problemer med at læse skærm. VÆVE VÆRKSTEDET på 3. sal har STORE problemer med for lidt lys ved arbejde om eftermiddagen og om aftenen, særligt i vinterhalvåret. Her er der loftslamper højt højt oppe, der gir diffust søvnt lys. Der er gjort forsøg med at udskifte disse pærer til andre type pærer, men uden nogen brugbar virkning. Vi bruger derfor PT arkitekt lamper ved hver væv, men dette gir ikke helt nok arbejdslys når vævene sættes op. Men bortset fra det er det højloftede værksted jo fantastisk, og føles aldrig krampet, selvom der er fyldt godt op med væve.*



*Når solen står ind, er det nødvendigt at mørklægge rummet, da solen skinner i skærmen.*



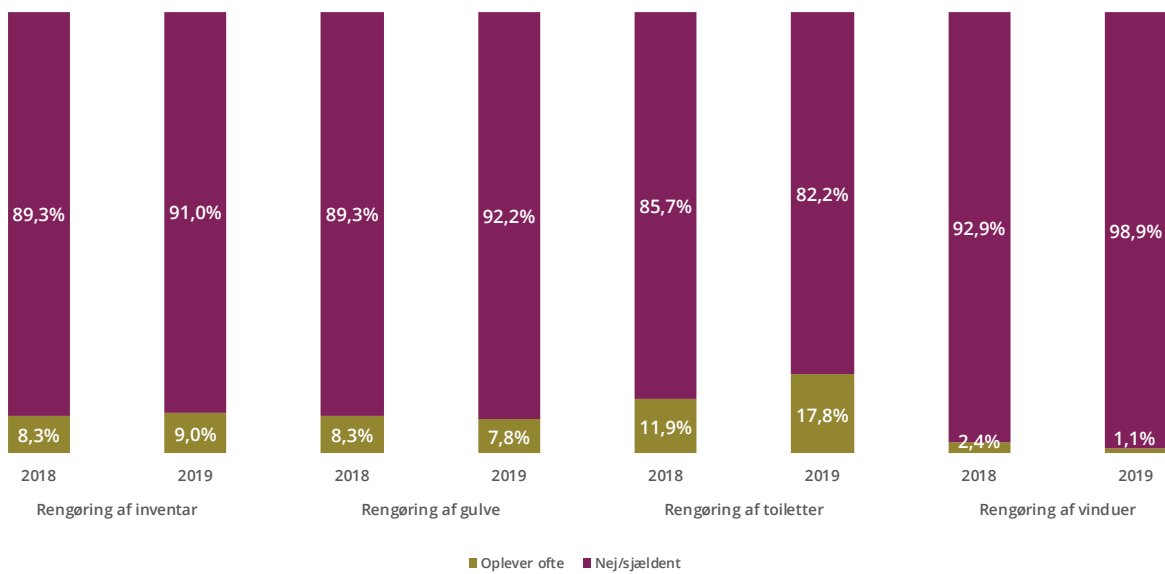
*Det er mere et spørgsmål om forkert belysning. Loftbelysningen giver generelt hovedpine og dårligt lys.*



## OPLEVER DU PROBLEMER MED RENGØRING?

Fem medarbejdere oplever dagligt, at der er problemer med rengøringen på toiletterne, og syv anslår ugentlig at være generet af dette. Der er en stigning i generne fra rengøring siden 2018. Der er samlet set fire medarbejdere, der oplever mere end ét problem, når det kommer til rengøring på Designskolen Kolding.

Der er flere som dagligt oplever problemer med toiletrensning, imens størstedelen sjældent/aldrig oplever problemer med rengøring af vinduer







## KOMMENTARER:



*Jeg oplever generelt at der er beskidt, men der er også kun to rengøringsdamer til at klare det hele - hver dag. Særligt kontorpladserne er beskidte.*



*Her i huset er vi ikke altid lige gode til at efterlade toiletterne i pæn stand, når vi har brugt dem*



*Rengørings-teamet er SÅ gode.*



*skrivebordet kan godt klistre lidt en gang imellem, men søger så selv for at få rensed bordpladen. specielt hen over sommeren bliver toiletterne ikke gjort rene dagligt*



*Der lugter grimt i lokale 1.13. Især om morgenen.*



*Det er under alt kritik, at vi i juli og august måned kun fik gjort rent 1 gang på 8 uger. Der lå store nullermænd på gulvet og et stort lag støv på alle vandrette flader. Selvom de studerende ikke er på skolen, så er vi ansatte her stadig og der skal også gøres rent efter os. Det er ikke rengøringspigernes skyld, de gør et godt stykke arbejde.*



*Det handler mere om, at de der bruger lokalerne, nok specielt studerende, ikke rydder op efter sig og efterlader f.eks. brugte engangskopper, tallerkner mm.*



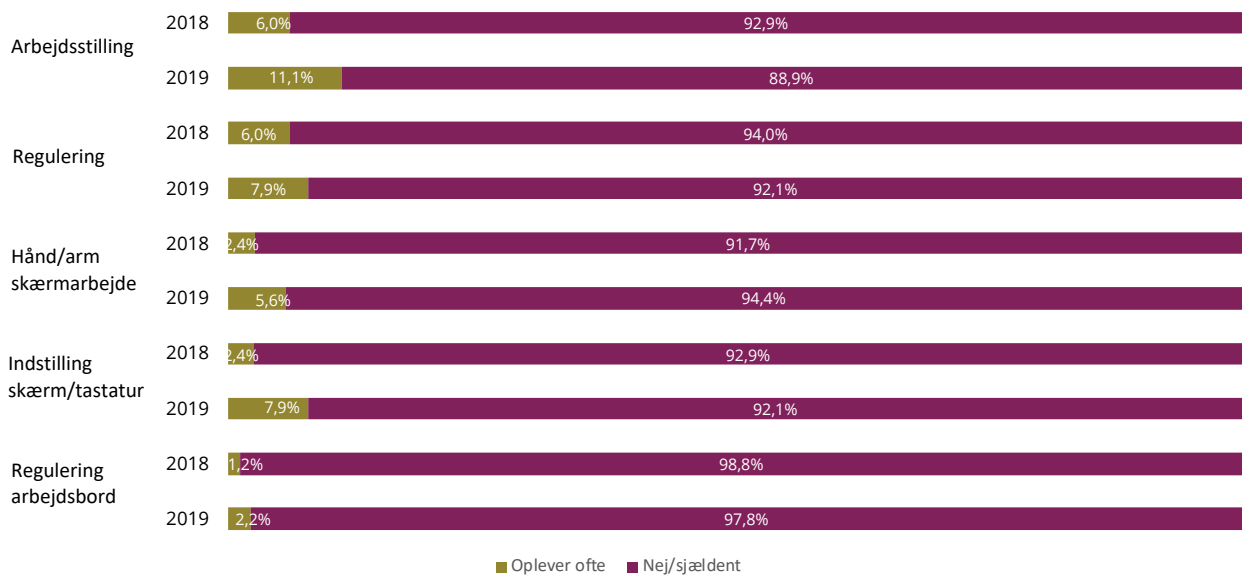
*Meget flittige og søde rengøringsfolk!*



## OPLEVER DU PROBLEMER MED ARBEJDSSTILLINGER?

Der er 16 personer, der oplever problemer med arbejdsstillingerne, og der er fem medarbejdere, der oplever mere end ét problem. Syv personer har dagligt eller ugentligt problemer med indstillinger af arbejdsstolen og fem oplever dagligt problemer med understøttelse af hånd og arm. Syv medarbejdere har endvidere dagligt eller ugentligt problemer med indstilling af skærmen. Der er en lille stigning i gener fra arbejdsstillingerne i forhold til 2018.

Der opleves **oftere** problemer med arbejdsstillingerne i forhold til 2018





## KOMMENTARER:

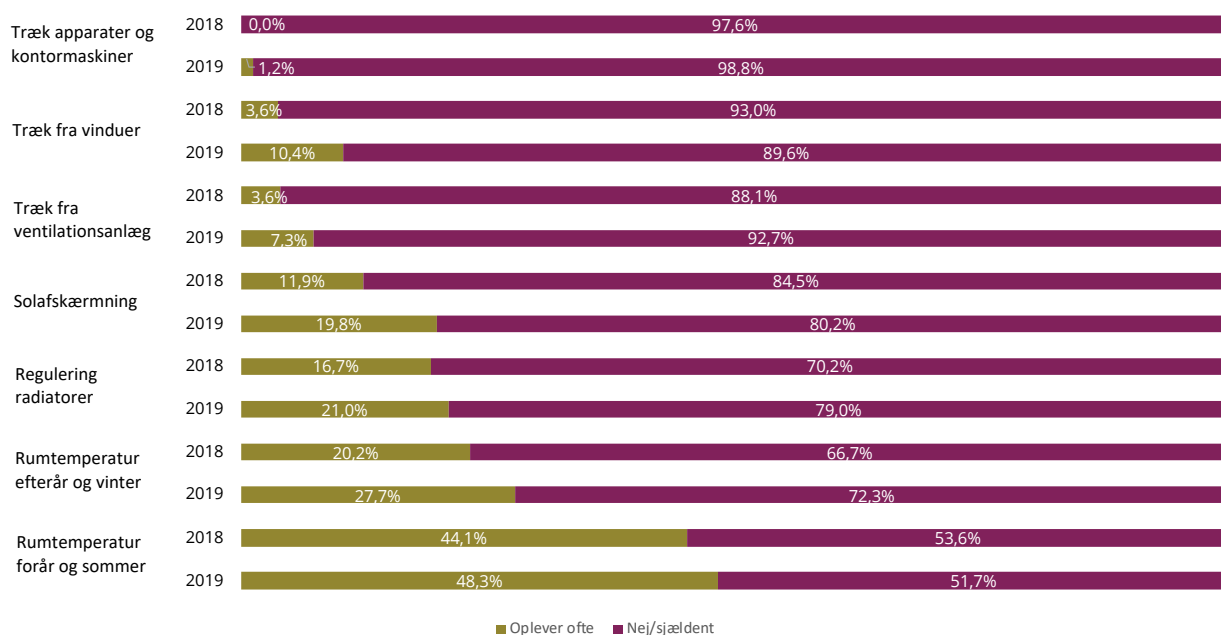
- ““ *Min skærm kan ikke stilles så højt op, som jeg godt ville have den til. Men det går an*
  
- ““ *Min stol er i stykker så sædet tipper, når jeg læner mig frem af. Har ikke lige haft tid til at tage fat i Hans/Mette.*
  
- ““ *Jeg ønsker at få indstillet min arbejdsplads korrekt med hjælp fra en fysioterapeut.*
  
- ““ *Har ikke hæve/sænke bord*
  
- ““ *Jeg mener vi mangler fokus på den gode arbejdsstilling og bevægelse i løbet af dagen. De fleste af os ved at det er vigtige fokusområder, men det bliver, i min optik, nedprioriteret kvag travlhed.*
  
- ““ *Mere fokus på god ergonomi*



## RUMTEMPERATUR OG TRÆK?

Der er op til 48 medarbejdere der oplever problemer med temperaturerne på skolen, og der er 26 der oplever mere end blot ét problem. 26 medarbejdere oplever dagligt, at der er problemer med rumtemperaturen i sommerhalvåret, 15 personer oplever ugentligt problemer med rumtemperaturen i sommerhalvåret. Der ses en stigning i generne fra både rumtemperaturerne og træk siden 2018.

Fordelingen af medarbejdere der **ofte** eller **sjældent/aldrig** oplever problemer med rumtemperaturen forår og sommer, er ligeligt fordelt i 2019





## KOMMENTARER:

- ” Grundet de store glaspartier er der ofte meget varmt på 3. sal
- ” Temperaturen kan ikke reguleres på kontoret. Om sommeren er det for varmt... hvis vi åbner vinduer larmer det og oser fra vejen. Hvis vi tænder blæsere larmer de og det trækker. Om vinteren er det for koldt. Vi kan ikke skrue op på radiatoren. Døren til kontoret skal være åben, og det trækker
- ” Om sommeren, hvis det blæser, kører markiserne op selvom det blæser. Så bliver det lidt træls med skærmarbejde, når man sidder med ryggen til vinduerne
- ” I visse lokaler er det ulideligt varmt om sommeren. For at lukke den varme sol ude, bruges solskærm og persiener, da det larmer for meget at åbne vinduer, til at kunne gennemføre undervisning/workshops. På disse dage bliver lokalet tilmed ofte mørkt at være i - alt i alt meget anstrengende at komme igennem dagen, - for alle.
- ” Indeklimaet er ikke godt, og pga støjen fra vejen kan man ikke have vinduerne åbne. Er de lukkede får man i sommeren derimod hovedpine pga den trykkende varme
- ” Når jeg underviser i lokaler ud mod vejen er især sol/varme et problem.
- ” huset er varmt om sommeren og koldt om vinteren
- ” Vi har store problemer med at regulere temperaturen i lokalet - især, når solen skinner og det hurtigt bliver alt for varm til at kunne arbejde koncentreret, og om vinteren, hvor det enten er iskoldt eller alt for varmt/tørt i luften pga radiatoren. Da kontoret ligger ud til Sydbanegade, kan vi heller ikke lufte ud i længere tid ad gangen pga. os og støj fra vejen.
- ” Vindue på kontor er meget svær at lukke helt til.



” VÆVEVÆRKSTEDET 3. sal: et fantastisk højloftet og lyst rum som værksted, som dog med sine store vinduesflader gir temperatur problemer om sommeren, da der ikke er nogen form for solafskærmning. Der bliver meget varmt, selvom vi bruger ovenvinduer. I vinterhalvåret kan der til gengæld blive ret koldt pga kuldeindfald fra vinduesflader og ud mod trappeopgangen. Kan det være noget træk der finder vej mellem vinduesparti og væg mellem værkstedet og trappeopgangen ?

” Larm og dårlig ventilation

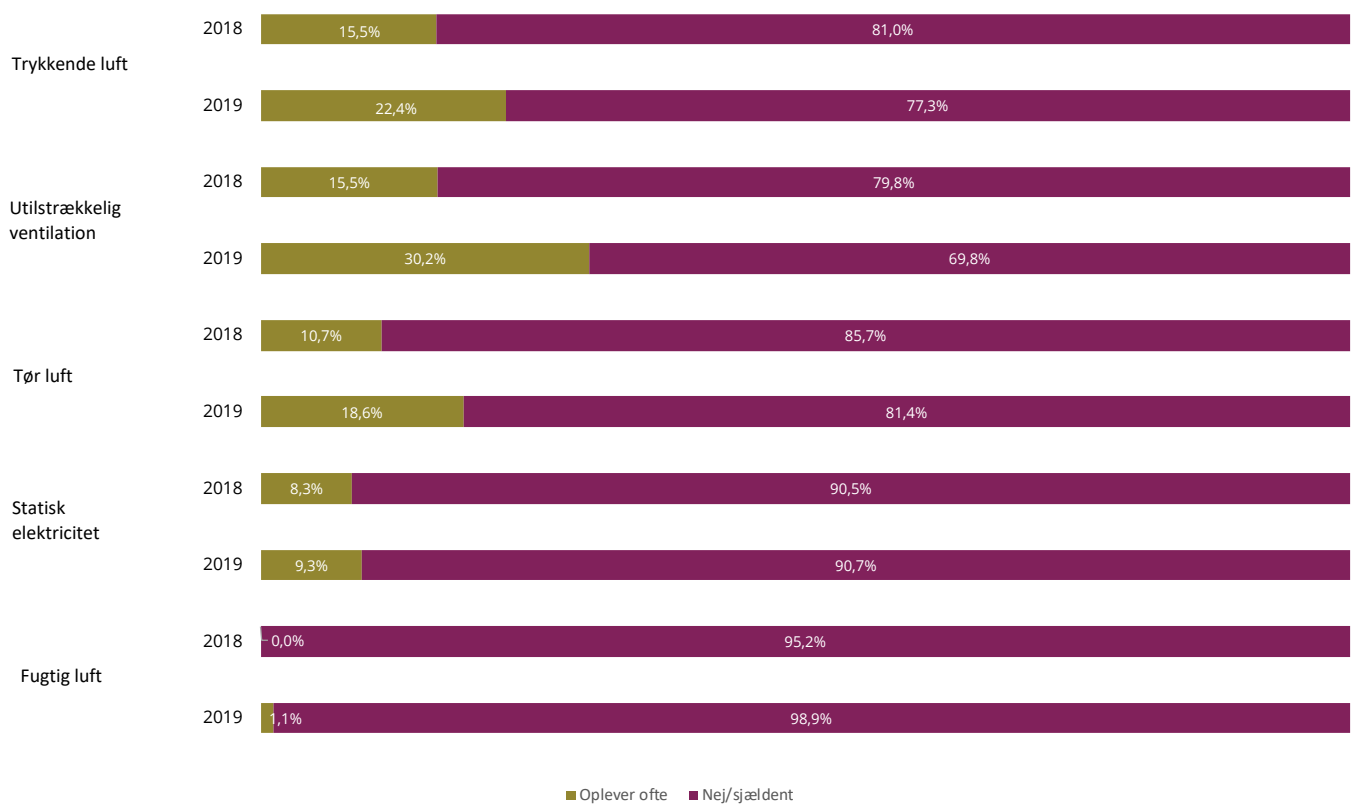
” Udluftningen er virkelig dårlig. Luften er tør.



## OPLEVER DU PROBLEMER MED LUFTKVALITETEN?

Der er 31 medarbejdere, der oplever problemer med luftkvaliteten på skolen, og 15 af disse medarbejdere oplever mere end ét problem. Der ses en stigning i generne herved siden 2018.

En stor del af medarbejderne oplever ofte utilstrækkelig ventilation på skolen





## KOMMENTARER:

- ” Auditorier 1.2 er svært og 1.23 er umuligt at være i længere tid
- ” Udluftningen er et stort problem på skolen i alle lokaler. Ventilationen virker ikke. Det er frygteligt at sidde på flere mandskontor.
- ” Jeg oplever at ventilationen på 1. sals kontorer ikke virker særlig effektivt
- ” Vi er ofte mange mennesker i de samme rum. Vinduer kan ikke altid åbnes, da det giver for mange støjproblemer. Derfor - utroligt dårligt indeklima.
- ” Dette er et problem i lokalerne ud mod vejen, særligt om sommeren, hvor frisk luft fra vinduer pga. varmen, resulterer i støjgener fra vejen, og vel heller ikke hel ren luft fra selv samme.
- ” I sommerhalvåret ulideligt
- ” Især i de varme perioder er det meget svært at holde kontoret på en tålelig temperatur, da det er rigtig svært at lave effektivt gennemtræk.
- ” jeg får meget ofte stød
- ” Jeg får tit hovedpine på arbejde pga. trykkende luft. Jeg har især efter den store sommerrensning (støv?) også haft problemer med løbende øjne og hoste, som jeg formoder hænger sammen med luftkvaliteten på kontoret.
- ” Jeg oplever dagligt dårligt indeklima, hvor vi er nødt til at lufte ud ofte. Dårligt indeklima som indimellem giver mig hovedpine/kvalme
- ” KONTORET 3.19 på 3. sal: luften står ofte stille, hvis ikke vi har vinduer åbne. Der er generelt meget varmt.
- ” Mine øjne svier når jeg har set på en skærm i mange timer. Formoder at det er tør luft - kan selvfølgelig også være fordi mine øjne bliver trætte.

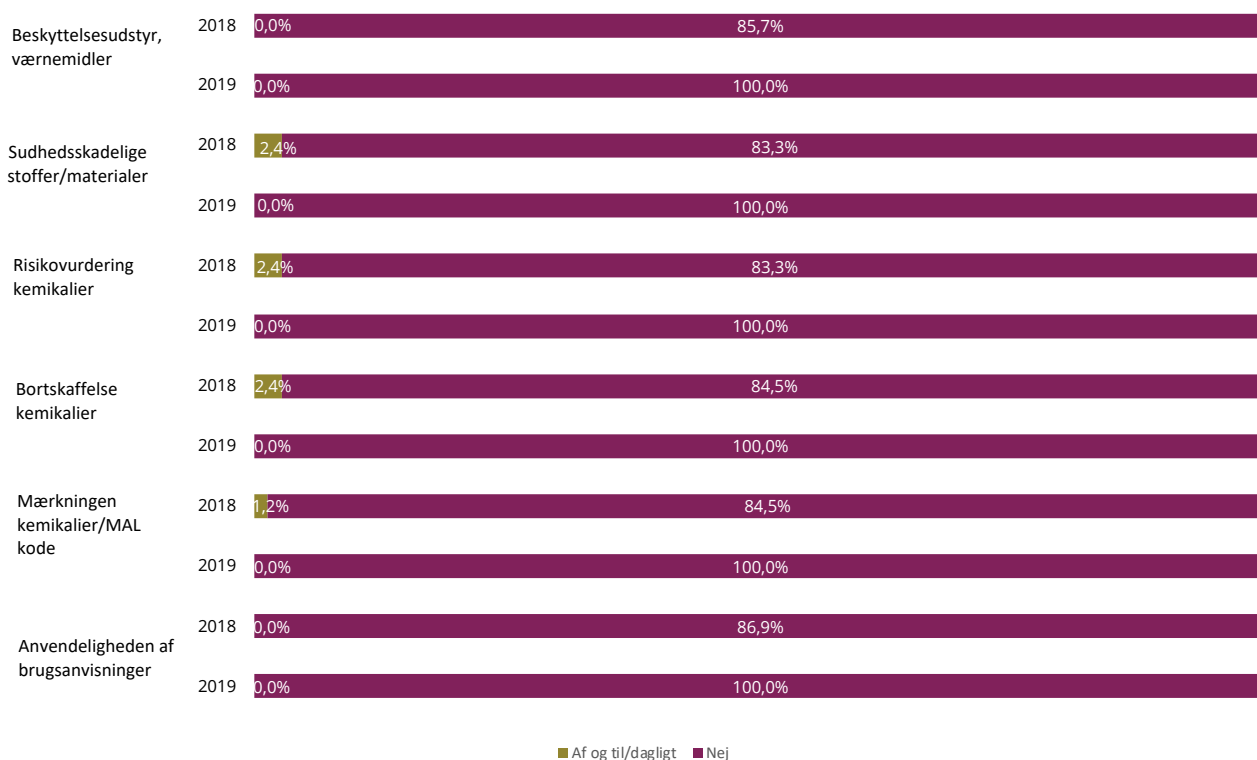




## OPLEVER DU PROBLEMER MED KEMIKALIEHÅNDBLING?

Der er ingen i 2019 der har angivet, at der skulle være problemer med håndteringen af kemikalier på Designskolen Kolding, det er et fald og en nulstilling siden 2018.

Der er i 2019 svaret 100% **nej** til om der opleves problemer med kemikalier på skolen



### KOMMENTARER:

”Jeg er administrativ ansat, og har derfor ikke kontakt med ovenstående

”ikke relevant

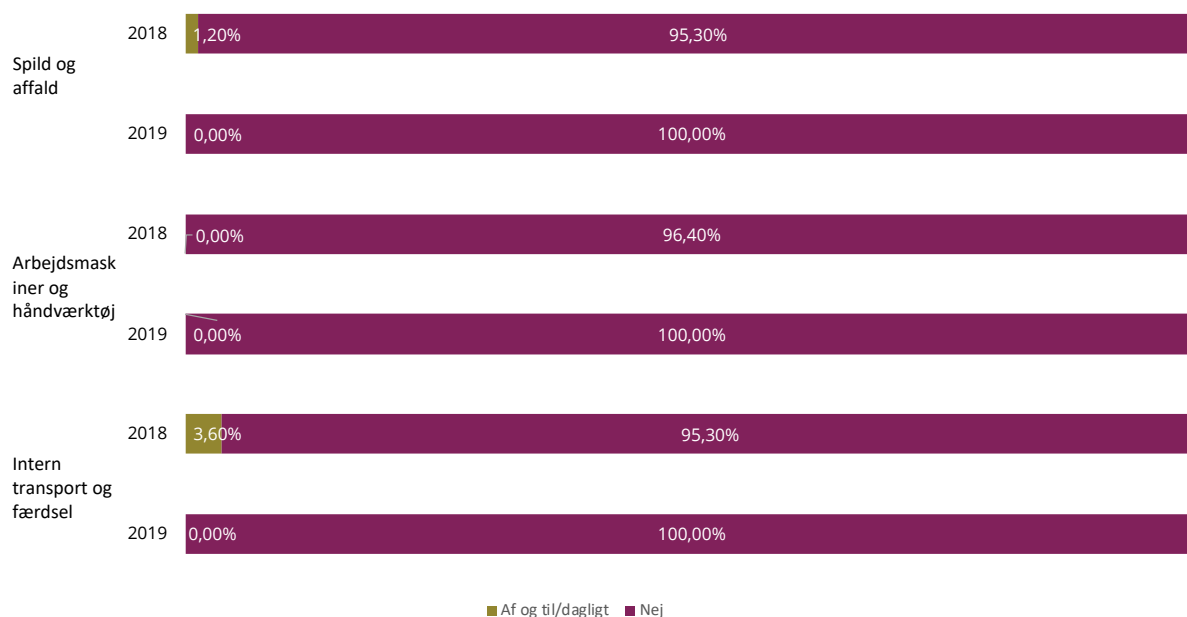
”Nogle gange lugter det lidt skrappt på gangen/på trappen af sprøjtemaling etc.



## OPLEVER DU SÆRLIG RISIKO FOR UHELD?

Der er ingen i 2019 der har angivet at der skulle foreligge nogen særlig risiko for at der skulle opstå uheld på Designskolen Kolding, hvilket er et udtryk for et fald og en nulstilling siden rapporten i 2018.

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



## KOMMENTARER:

Der er maskiner på min afdeling, som man skal være lidt varsomme med - der kan ske mindre ulykker. Dette afhjælpes bedst ved grundig information, hvilket jeg bestræber mig på at give.

Flugt og brandveje ikke altid frie desværre på grund SF stole og ting

Jeg har ikke problemer, men i mit arbejde som administrativ ansat, har jeg heller ikke samme risiko som vores undervisere. Så det er nok bedre at undersøge VIP'er fremfor TAP'er

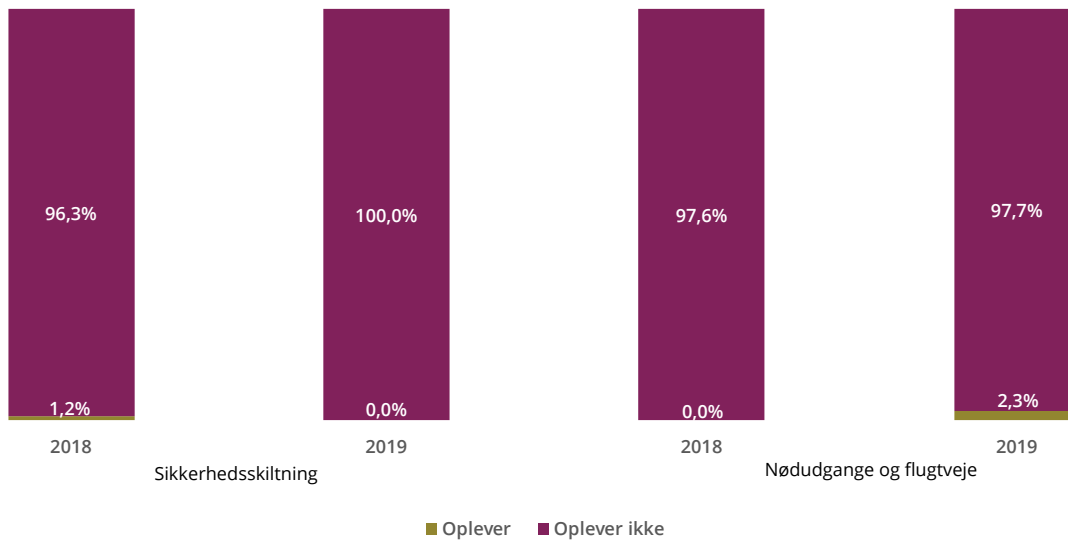
Løbehjul på gangene kan være farligt, ligesom spildt kaffe der ikke bliver tørret op. I eksamensperioder står der af og til forskellige ting som spærrer brandveje

Wayfinding bør der dog arbejdes med, da udefrakommende gæster har svært ved at navigere i bygningen. Ikke hensigtsmæssigt i det daglige. Der er dog tydelig skiltning i forbindelse med flugtveje.



Der er ingen der oplever problemer med skiltning på skolen, men der er én medarbejder som dagligt oplever problemer med nødudgange og flugtvejene, og én der månedligt oplever samme problem. En lille stigning i forhold til 2018.

### To medarbejdere oplever problemer med nødudgange og flugtveje



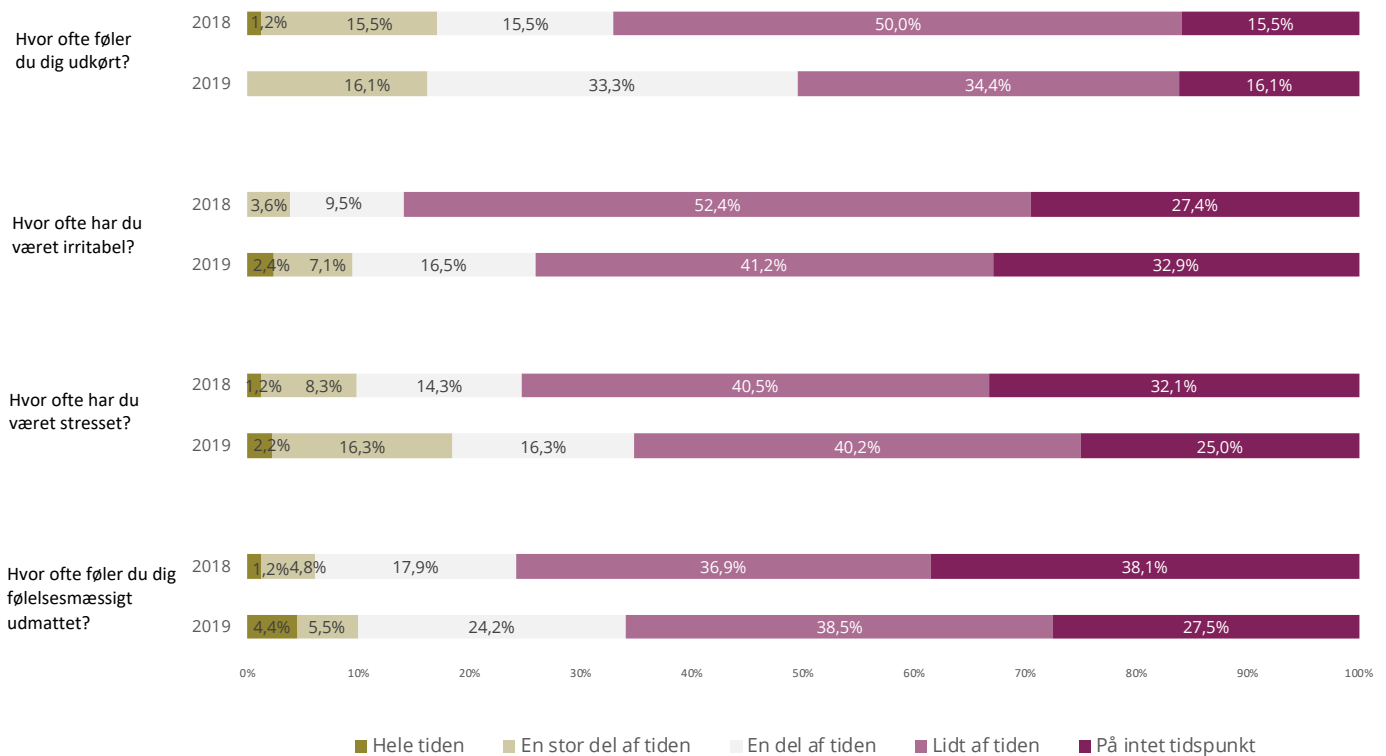


# DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

## VURDÉR DIT VELBEFINDENDE

Der er 31 medarbejdere, der føler sig udkørt en del af tiden og 15 medarbejdere, der føler sig udkørte en stor del af tiden. Fire føler sig følelsesmæssigt udmattet hele tiden og fem en stor del af tiden. Herudover er der to medarbejdere, der oplever en følelse af stress hele tiden og 15 medarbejdere føler stress en stor del af tiden. Der er to der angiver at være irritable hele tiden og seks medarbejder føler dette en stor del af tiden. Der er 34 medarbejdere, der oplever mere end én ting på samme tid. Der viser sig dermed samlet set et fald i medarbejdernes velbefindende siden 2018.

Der er flere der føler sig stressede i forhold til 2018.

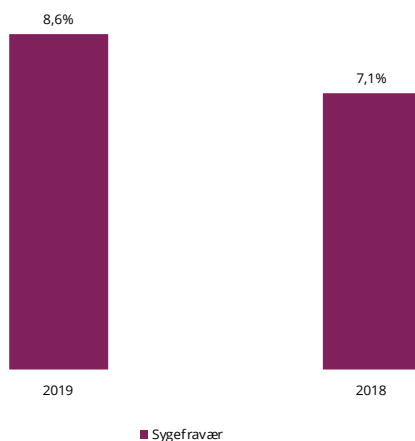




## SYGEFRAVÆR SOM FØLGE AF ARBEJDSFORHOLD

Der er otte medarbejder, der haft sygefravær inden for de seneste 12 måneder som skyldes forhold på arbejdspladsen. Seks angiver arbejdsbelastning som årsagen, to har angivet lyd, én smerter i kroppen pga. arbejdsforhold, én har symptomer på problematisk indeklima, én har oplevet mobning fra ledere og kolleger, og én har haft sygdomsudbrud med efterfølgende karantæne. Det skal bemærkes at én person har angivet hele 4 årsager til sygefraværet. Der er en stigning i det afrapporterede sygefraværet siden 2018.

Sygefraværet er steget med 1,5% siden 2018



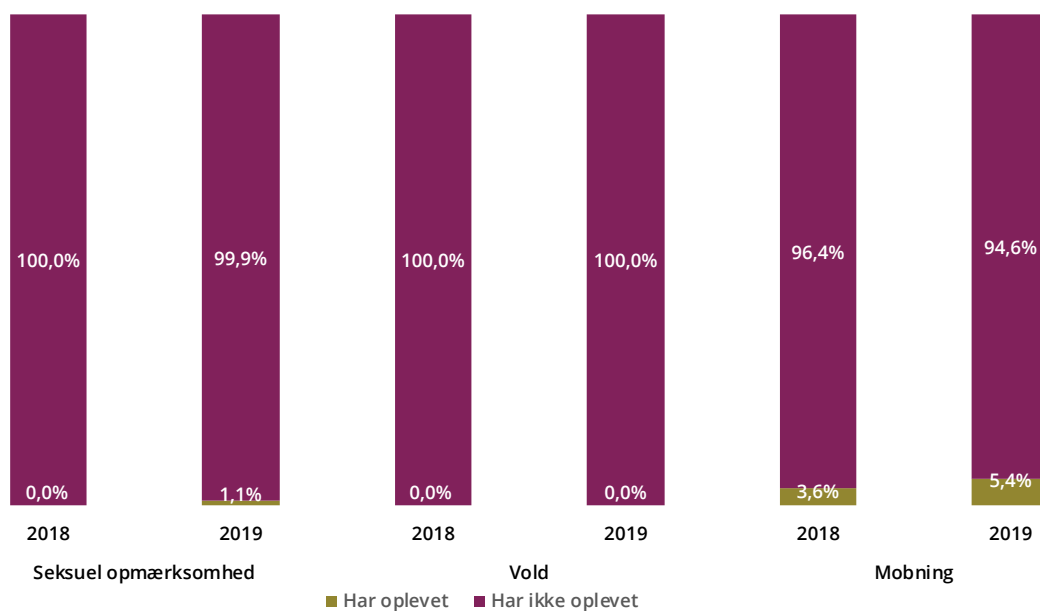


## VOLD, MOBNING OG SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

Der er én medarbejder, som angivet at have oplevet uønsket seksuel opmærksomhed fra en kollega. Frekvensen er angivet som af og til. Der er blevet talt om problemet, men opleves af medarbejderen stadig som uforløst.

Der er fem medarbejdere, der har oplevet mobning på skolen, én har oplevet det ugentligt og fire har oplevet det af og til. To af tilfældene opleves som mobning fra leder og tre opleves fra kollegaer. Fire af medarbejderne angiver, at de har talt med nogen om det, én har ikke. Problemet er løst i tre ud af de fem tilfælde.

### Flere medarbejdere har oplevet mobning end i 2018

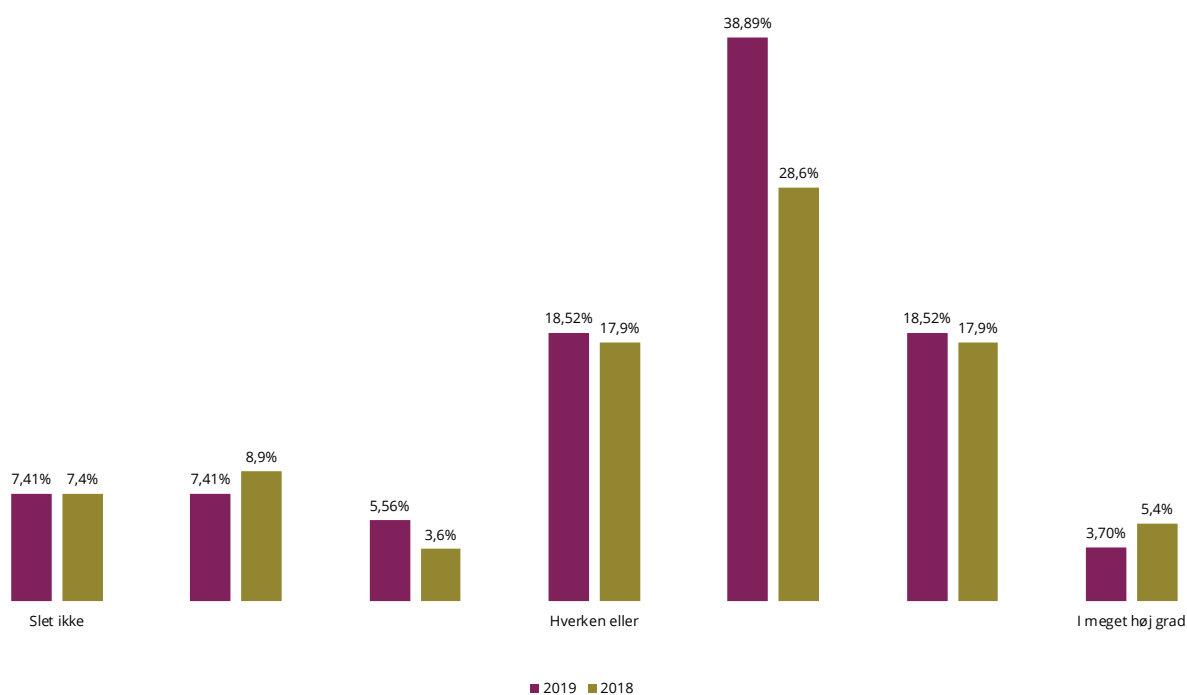




## MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALE

Der er fire medarbejder der angiver, at de ikke har fået noget ud af MUS-samtalen i 2019. Ca. 20% af de adspurgte medarbejdere har vurderet, at MUS-samtalen har bidraget til hvad der svarer til under middel vurdering.

**61% af medarbejderne oplever i 2019 at MUS-samtalen bidrager positivt til deres udvikling**



# inevå

VIDEN TIL UDVIKLING

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

Ineva  
Frederiksgade 34, 1.  
DK-8000 Aarhus C