

Deltagere:

Mike Musial
Rasmus Møland
Hedvig Dybdal
Krista Singh
Rasmus B. Østergaard
Sofie Falck Villadsen
Sebastian Kongskov Larsen
Christian Bremer
David Bødker Ipsen

Oplæg v. Carina Krogh – Har du en leder i maven:

Ledelse

- Forskel på at være leder/mellemlider/fagligleder og være leder af holdning og værdier
- Vigtigt at give omsorg – leden er der fordi de har en opgave.
- 4 forskellige ledertyper:
- Den dynamiske – vær' obs på at gå meta, hvis du kan se den anden reagerer på det, du siger.
- Den empatiske leder: Sikrer god kommunikation
- Den praktiske leder: faglig leder, men ikke ensbetydende med at de er dygtige ledere, OBS på at kunne coache ens ansatte
- Den visionære leder: God til at se det store men ikke det nære, god til at tænke de store tanker/ideer, men har brug for ansatte til at føre deres ideer ud i praksis.

Udvælgelse af hvilken af de fire ledertyper, vi hver især er (egen vurdering).

I studenterpolitik, især i Studenterrådet, brænder vi for det, vi laver og tror på. Kan være svært når andre ikke brænder lige så meget som mig. Husk meta!

Ide ift. visionsafklaring: I 2023 får vi en pris fordi vi er det bedste studenterrådet i VIA. Hvad har vi fået præmien for? Hvad har vi opnået?

Vi kan holde fast i, at det er vores ideer, der skal realiseres, men det er et demokrati.

Vilkår: Når vi ikke sidder på posterne mere, er det ude af vores hænder.

VIA: Stor forskel på at blive spurgt og blive hørt. Vi ønsker et mere handleorienteret aftryk.

De frivillige skal have noget ud af arbejdet med os.

Konflikter

Triggere:

- At blive set ned på som studerende (vi er de voksne, du er den studerende) -> Hvad gør man?
- Ikke at blive hørt -> læs den anden, kig på ham/hende, når du kan se personen lukker ørerne, så skift strategi.
- Ikke at udfylde sin rolle tilstrækkeligt/ på den rigtige måde kan skabe en indre konflikt
- Hvis ens ideer bliver slået ned, kan der komme en indre konflikt
- Frustrerende, når man ikke bliver lyttet til

- Når jeg spiller bold med nogen, og de ikke forsøger at gribe den (water-gate)
- Mig selv! Manglende evner eller kompetencer ved noget, jeg føler jeg burde kunne eller vide. Følelsen af ikke at kunne forstå andre. ->
 - o Tip: Proces, inspirere hinanden i et trykt rum – skaber mening for sig selv og andre.
 - o Tip: Er jeg selv vigtigst eller er det samskabelsen?
 - o Tip: Supplere sig selv – det jeg ikke er god til, får jeg andre til.
- Folk der argumenterer med det samme uanset hvad jeg kommer med af argumenter (taler til en mur)

Konfliktløser:

- Brug sproget! Få den anden til at forstå dig med andre ord.
- Hvilke ord bruger den anden?
- Seismograf: på skrift – få en anden til at læse det igennem du har skrevet. Hvad kan jeg forsøge at aflære mig? Vendinger?
- Sæt rammen (tydeligt!), beslut dig for, om/i hvor høj grad der er frit valg inden for rammen. Aftalen er rammen.
- Rummelighed
- Tydelighed (hvad er den fælles opgave – sæt rammen)
- Kropssprog
- Hvis du er leder, skal du gøre noget ved konflikten.
- Tre domæner vi overvejende taler på: det personlige, det refleksive, produktion (rammer og regler). Vær obs. på hvilket domæne den anden er i.
- En god leder sætter retningen og sætter derefter personerne fri (de kan selv)
- Få den anden med
- Kunne skifte sti (prøv de andre ideer, også selv du synes, den er rådden)
- Hvis folk ikke tilslutter sig en ide: Spørg – Hvad skal der til for, at du vil være med?

Workshop v. Meptek (Mundtlig, Erhverv/eksamen, Præsentation, Teknik)

Workshop om præsentationsteknik. Bilag: Slides

Baggrund hos oplægsholder: Jacob, 23 år gammel, oplevelsesøkonom, tidligere medlem af studenterrådet på Absalon og i bestyrelsen i 2 år.

- Vigtigt at man som leder og medlem af en studenterorganisation kan præsentere.
- VR giver mulighed for at se sig selv udefra. Få øje på muligheder og udviklingspunkter ved præsentationer.

Øvelse: to personer går sammen og forbereder oplæg: Hvem er du? Hvad forventer du af i dag? Kort oplæg. 2 min. Derefter filmes det i 360 gr. Og vises i VR.

Ledelse i en frivillig organisation

- Samlet under samme formål
- Men vi arbejder alle på forskellige måder (forskellig grader af arrangement)
- Vigtigt at være opmærksom på hvilken ledertype, man er
- Situationsbestemt ledelse
- Vigtigt med rollefordeling ift. styrker og den enkelte persons tilfredshed med sin rolle

Rekrutteringsguide

Implementering og udarbejdelse af et ide-brev, der kan anvendes til at udsendes med guiden.

Hvad (kan) virke:

- DSR-dag (a la kick-off)
- Dele personlige oplevelser med studenterpolitisk arbejde
- Den personlige kontakt i hvervning af nye medlemmer (personlige historier)
- Opfølgning ved personer, der viser bare (den mindste) interesse
- At stille (rimelige) krav til de frivillige
- At have forståelse for hvem du snakker til
- Trække på sine relationer
- Ikke tale "på" sine lyttere men med – inddrage dem (spørg ind til dem, komme i øjenhøjde)
- At tage det for givet, at folk engagerer sig (eksempel fra Randers, hvor de kræver at 3 fra hvert hold er med i SIR)
- At få underviserne med til at tale det studenterpolitiske arbejde op og støtte op om det

Hvad virker (formodentligvis) ikke:

- Julia Hunt: Uniformer
- Sociale medier
- At informere nye studerende ved studiestart (nyhedsoverload)
- At skrive ud til mange på én gang (facebookopslag, mail)
- Generel information på store forsamlinger (men grib dem, der viser den mindste interesse og opsøg dem efterfølgende)
- Sætte for løse rammer (alt er frivilligt, du bestemmer selv hvor mange timer, du lægger i det. Det er ok at sætte krav til ens frivillige)

Hvad gør I konkret ved hvervning/hvad siger I kommunikation?

- Sørger for at der er deltagelse af et medlem, der er tæt på de, man forsøger at hverve og et der har stor erfaring
- At være to
- Tale det meget ned (lidt som i et elevråd)
- Kigger på underviseren i lokalet
- Anvender humor og konkrete eksempler (ikke nok stikkontakter, mærkelige borde, etc)
- "blotter sig" – fortæller om nervøsitet ved start, at man kun lyttede og senere tog mere ansvar
- Tale kompleksiteten ned men vigtigheden op
- Undlader at fortælle om andet end det mono-faglige og campus-DSR. Studenterrådet i VIA kan komme senere hen.

Hvorfor er man ikke med i DSR?

- Man er ligeglad/ synes ikke det er vigtigt
- Det er en livsstil
- "Hvorfor skal jeg kæmpe for noget, der ikke kommer til at gavne mig?"
- Tid
- Engageret andre steder
- Mange andre tilbud til de studerende

Opfølgning: Formandskabet tager de gode inputs til efterretning og udarbejder et ide-brev, der kan følge med rekrutteringsguiden

Studenterpolitisk ABC

Input:

- Onlineudgave
- Implementeringsarbejde efterfølgende
- Godt værktøj fremadrettet
- Informationsmængde versus design
- Opmærksomhed på dens eksisens
- Godt med inspiration, så man ikke starter fra bar bund
- Lækkert, simpelt, enkelt
- Hybrid mellem magasin og ABC?
- Arbejde i at få den op at stå og derefter ajourføre den – især hvis der angives kontaktoplysninger
- Kan være et problem, at det er så forskelligt fra campus til campus -> kan være svært at skrive noget generelt
- Centralisering i VIA ift. struktur og enighed i, hvordan vi gør tingene.

Indhold/skelet:

How to DSR

- Skabelon Generalforsamling
 - Politikken
 - Vedtægtsskabelon
 - o Inkl. Dagsorden t/gf
 - Organiserings diagram/Organisations diagram
 - o Hvad er div. DSR?
 - Eks. På arb. Opg. På div. Niveauer
 - o Hvad er studiepolitiske aktiviteter/mål
 - o Hvad er sociale aktiviteter/mål
 - Dagsorden 2-3 eks.
 - Referat 2-3 eks.
 - Budget 2-3 eks.
 - Mødestruktur 2-3 eks.
 - Pleje af frivillige/alternativ valuta
 - o Mad
 - o Hjerte sager mv.
 - Repræsentantsskabsmuligheder
 - Mødeformalia (GF bl.a.)
 - o Forretningsorden
 - Storytelling (kort og relevant)
-
- Definitioner? Spiseligt

- Kontakter (overordnet!)
- Formål, ultrakort

Udgivelsesplatform

- Link
- Sharepoint
- www.via.dk
- Hjemmeside

Næste skridt:

- Medtænke udgivelsesplatform
- Oprette arbejdsgruppe

De studerendes trivsel

Campus N

Positivt:

- Gode intentioner om at skabe liv på campus
- VIAVAR skaber kobling mellem N og C

Negativt:

- Manglende opbakning ift. understøttelse af det studiesociale miljø på Campus
- Manglende udfordringer i undervisningen (indhold)
- Mangel på egnede lokaler til afholdelse af større arrangementer
- Mangel på information – (kanaler/platforme der virker)
- Undervisning lagt i ydertimerne (indtil kl.18), således at det gøres svært at have et studierelevant studiejob

Randers

Negativt:

- Manglende psykologtilbud – især til dem over 25 år.
- Der henvises til studevejleder ift. at tage hånd om dårlig trivsel, men det er ikke altid hensigtsmæssigt at skulle gå til en, der også varetager ens undervisning. Ekstern støtte og hjælp efterspørges.
- Kun skolerelaterede problematikker håndteres
- Manglende overblik over økonomisk støtte til de studiepolitiske organisationer (bremser DSR i at skabe liv og gøre noget)

Positivt:

- Oprettelse af stillerum
- Bedre ventilation i grupperum
- Føler sig lyttet til

Holstebro:

Negativt:

- Utilfredshed med undervisningen – oplæsning af powerpoints, kobles til pensum men ikke til fag
- Manglende lydhørhed over for tiltag ift. at ændre undervisningen
- Frygt for at gå til uddannelsesleder idet man frygter dårlig karakter eller dumpning (hvordan evalueres underviserne?)
- Asymmetri mellem undervisere og studerende (kultur der ikke understøtter feedback og input fra de studerende)
- Psykologhjælp mangler. Studierådgivning, men lang ventetid og ikke uddannet psykolog/terapeut

Positivt:

- God økonomisk støtte til studiesociale og studiepolitiske aktiviteter
- Mange sociale aktiviteter på campus
- God opbakning fra ledelsen på Nørre Nisum ift. at støtte op omkring det studiesociale og satelliternes samhørighed

Campus C

Positivt:

- Mange gode initiativer
- Gode faglige arrangementer
- Gode faciliteter
- God opbakning på tværs
- God lydhørhed fra ledelsen
- Udvekslingsstuderende giver udtryk for at campus c fungerer rigtig godt

Negativt:

- Ensomhed blandt visse studerende
- Problemer ift. studiegrupper hvortil der ikke bliver taget hånd (socialrådgiver udd. – der er nedsat en arbejdsgruppe, der arbejder med problemet)
- Svært ved at engagere de studerende på nogle uddannelser – både til faglige og sociale arrangementer
- Ensomhed – mest pga. mangel på kommunikation om de tilbud, der er
- Mangel på rolige steder, mangel på lokaler (som kan og må anvendes af de studerende)
- Kommunikation til de studerende – mangelfuld
- Dårlige kommunikation på digitale platforme
- Mangel på integrering af de internationale studerende – især information til og på engelsk
- Adgang til kreative rum er tildelt visse uddannelser
- Dårligt indeklima – især i varme perioder
- Mangel på adgang til campus uden for lukketid for folk fra 3K, filmbyen (problemet er ved at blive løst)
- Byg. Kons. Mangler kontinuitet i studeordning. De gode undervisere siger op.

Opgaveglidning fra underviser til studerende

Studererstudievejledere – skemalagt – er der for at øge trivslen og tager sig både af det sociale og det faglige aspekt.

Godt at engagerede og anvende studerende der støtter op om de studerende – måske mere af det?

Opsamling og evaluering:

Carina Krogh:

- Godt, relevant
- Lidt for løsningsorienteret
- Fedt med dialog og indsigt i hinanden
- Fedt at få noget konkret på de lederroller, v kan stå på
- Lidt for ustruktureret, ærgerligt at vi ikke fik delen omkring konfliktnedtrapping

Forslag at arbejde videre med:

- Konfliktnedtrapping og håndtering (Hedvig er uddannet i det og vil gerne holde oplæg)
- Personlighedsanalyse (Belbin-test har Rasmus Balle erfaring med og vil gerne stå for at lave en mini-analyse)

Meptek:

- Meget inspirerende, tro imod det, han sagde
- Godt med fokus på præsentation
- Svært ved at se relevansen i VR, gav ikke rigtig mening
- Rigtig fedt med hans måde at linke oplægget til det studenterpolitiske arbejde
- Gode teknikker
-

Forslag at arbejde videre med:

- Vi kan anvende vores møder til at øve os i at holde oplæg ved sagsfremstilling
- Vi kan også anvende hinandens videoer til at observere en selv i tiden op til og efter ens oplæg (ingen medlemmer af rådet er imod at dele deres video internt i rådet)
- Vi skal have fokus på teknikkerne fremadrettet og give hinanden feedback på hinandens oplæg

Rekrutteringsguiden:

- Nogle mistede gejsten, måske pga. arbejdsformen
- For meget diskussion omkring et bord – en mere konkret måde at tilgå det på havde været gavnligt
- Gruppearbejde, noget visuelt, eller en anden setting kunne have gavnet

Forslag vi kan arbejde videre med:

- Vigtigt med en plan for, hvordan vi vil arbejde videre med den

Studererpolitisk ABC:

- Arbejdsgruppe: David Bødker, Sebastian Kongskov, Christian Bremer
- Deadline: Første kapitel til augustmødet og resten til septembermødet

De studerendes trivsel

- Godt punkt
- Lidt forvirring omkring hvor specifikt, det skulle være (campus-niveau/uddannelsesniveau)
- Fedt at få indblik i trivslen på de forskellige campus'er
- Fedt at settingen blev flyttet
- Fedt at vi fik mulighed for at snakke med hinanden, lytte og forstå

Andre inputs til weekenden:

- Fedt at maden er blevet lavet her og at lave mad sammen
- Lækkert sted, men dårligt vejr
- Mødeaktiviteter efter aftensmad kan være svært
- For og imod ift. stramt kort program uden pauser eller et program der strækker sig ud over hele dagen
- Fedt med sociale lege, men kunne godt have været mere teambuilding eller med et fagligt indhold
- Lave programmet mere dynamisk
- Dilemma mellem at udnytte tiden og samtidig give plads til, at man bare kan koble af.
- Små pauser i de længere punkter – få lange pauser eller mange små pauser?
- Hvordan kan vi støtte hinanden i at overholde tiden?
- Workshop i mødefacilitering?
- Vi er gode til at udfordre hinanden – måske bedre til at udfordre hinanden på forskellige måde