

Rapporter och meddelanden till Kårfullmäktige 2020-01-28

Uppdatering av kårledningens samt kårstyrelsens arbete

Kårstyrelsen [KS]

Sammanfattning

- **Valnämnden 2020 är tillsatt**
- **Valberedningen 19/20 är utökad**

Rapport

Kårstyrelsen har sedan senaste FuM framförallt haft julleddigt och tenta-P. I december kunde dock valnämnden få en till ledamot, Alfred Åström. Dessutom har valberedningen fått nya ledamöter då Julia Bjers lämnat sitt uppdrag; det är glädjande att de numera är sju personer! Ny ordförande i valberedningen är Amanda Myrby. Till helgen kommer vi att starta upp vårens arbete och bland annat diskutera SOF.

Kårordförande [KO]

Sammanfattning

Rapport

Höstterminens avslut var en intensiv period som i vanlig ordning innefattat möten med bland annat universitetsstyrelsen och fakultetsstyrelsen. BokAB-styrelsen har haft möte samt varit på strategiresa där bland annat nulägesanalys, varumärkesstrategi och försäljningsmöjligheter för E-böcker diskuterats. SOF-gruppen har genomfört sina möten samt sammanställt och överlämnat sitt material till Kårstyrelsen. KSÄF och LoLAB har genomfört föreningsstämma respektive bolagsstämma samt haft fortsatta möten.

Innan julleddigheten deltog KO i skrivandet av kårernas sida i LiUs årsredovisning och i nuvarande stund författas kårens årssammanfattning. KO har utvecklat ett nytt tidsrapporteringssystem för den tillträdande kårledningen samt deltagit vid en presentation av kårens verksamhet för internationella studenter.

KO har lunchat med rektor och prorektor samt ätit middag med rektor och vice rektorerna. Arbetet med rektorsrekryteringen är mycket omfattande, inte minst tidsmässigt, och prioriteras för stunden som främsta arbetsuppgift.

Överlämningen för de tillträdande i kårledningen går enligt plan och samarbetet med de andra kårernas kårordföranden har varit starkt den senaste tiden. KO har blivit tillsatt i den

lokala styrgruppen för ECIU*, men kommer låta UAs ta fram en ersättare i jakten på sundare arbetsbelastning.

*= *The European Consortium of Innovative Universities*

Vice kårordförande [vKO]

Sammanfattning

- Överlämning
- Ny bil
- Budgetarbete

Rapport

Sen senaste FUM har LinTek fått tillgång till sin nya bil som leasas från Appelskogs AB. Som bilansvarig så har en del av tiden gått åt till detta.

Det har varit en del överlämning och arbete med att få in de nytilträdna i kårledningren. Planering av att skapa en budget för verksamhetsåret 20/21 är påbörjad och detta kommer vara en stor del av arbetet för vKO den kommande tiden.

Studiesocialt ansvarig [SA4m]

Sammanfattning

- Börjat jobba! Mycket nytt.
- Fixat med förköp till Utedisco-jobbare för Innediscot och Kravallentine.
- Bokat in massa möten (Studievägledningen (basår), TEKKEN, m.fl.) angående nolle-p.

Rapport

Det här blir ju då inte sedan senaste FuM utan bara vad jag har gjort sen jag började jobba i måndags.

Sen dess har jag hunnit med ganska mycket. Mycket hoppa rätt in i verksamheten eftersom många redan är i full gång med sitt verksamhetsår. Stora delar av min tid spenderas just nu med basårsmottagning, och jag har möten inbokade med sektionstyrelser (genom OR), EAA, Studievägledningen, UAu och såklart MA:s kring detta.

Annars har mycket av min tid gått till diverse möten. Idag gick till exempel hela förmiddagen åt till ett introduktionsmöte till Kårservice, vilket var riktigt intressant. Annars har vi haft ett heldagsmöte med heltidarna där vi gick igenom hur vi kommer arbeta tillsammans framöver (gruppkontrakt, skötselråd, etc).

Framöver ser jag fram emot att fortsätta tackla basårsfrågan, och samtidigt ha löpande avstämningar med båda MAs. Vi kommer även börja planera FUDGE (fadderistutbildning) mer detaljerat.

Studiesocialt ansvarig [SAc]

Sammanfattning

- SAc har presenterat kårernas fråga rörande återhämtning för studenter på Studentledningsrådet
- SAc har tillsammans med KO och vKO gått en utbildning i första hjälpen vid psykisk ohälsa (Mental Health First Aid) genom Studenthälsan

Rapport

Tillsammans med SAc Consensus presenterade SAc kårernas fråga rörande återhämtning för studenter på Studentledningsrådet i december. Gällande tid för återhämtning/matpaus innan kvällslaborationer. TFK håller på att utreda schemaläggningen vid kvällslaborationer men tror inte på en generell lösning utan mer individualiserade lösningar för olika kurser.

SAc kommer tillsammans med AMOs på sektionerna framöver att planera inför AMO-veckan som infaller v.9 både på campus Valla och campus Norrköping. SAc arbetar också med att förbereda studenthälsoenkäten, LivsLUST som ska ut i februari.

SAc har genom Studenthälsan gått utbildningen Mental Health First Aid som är ett utbildningspaket från Karolinska Institutet som lämpar sig för personer som kan komma i kontakt med personer med psykisk ohälsa.

SAc har tillsammans med EventU genomfört Kåraktivs HT-sittningen på Trappan i Norrköping. Det gick bra och EventU är nöjda med evenemanget. EventU kommer framöver planera inför vårens evenemang, bla Kåraktivs VT-sittningen som inträffar den 25 april.

Projektledare LARM2020 [PL]

Sammanfattning

- LARM-organisationen har haft värduutbildning
- Kontaktsamtalsperioden har öppnat (stänger 26 Jan)

Rapport

Signerat värdavtal, korrläst tryck och orderbekräftelser. Representation i form av artikel i Affärsstaden, prata om Talent Attraction på Mjärdevi Update och hålla i tips&trix workshop med utställare på rekryteringsmässan. Utvärderingarna revideras av projektgruppen och förberedelser saker inför LARMdagen. Snart MF period för preLARM och LARM. pre-LARM sker 3-7 feb, LARM 11 feb.

Näringslivsansvarig [NA]

Sammanfattning

- LinTeks Klimatvecka
- Förberedelser och marknadsföring av Rekryteringsmässan
- Förberedelser inför event efter jul

Rapport

Sedan senaste FuM har NA jobbat hårt med Klimatveckan, både marknadsföringsperioden som sedan mynnade ut i temaveckan själv! Klimatveckan bestod av 4 stycken företag som kom och pratade om deras arbete med miljöpåverkan och svårigheterna med detta. NA är väldigt nöjd med resultatet av denna vecka och är oehört stolt över LinTek Näringsliv med deras första temavecka!

Förberedelserna inför Rekryteringsmässan började med att skriva avtal med alla företag som kommer ställa ut. Mässan är den 23 januari och behövde därför börjas med redan innan jul för allt ska hinnas med.

Inför juledigheten var NA tvungen att planera inför event med företag som kommer ske i januari/februari.

Utöver detta har NA även planerat skiftesdagen lördagen den 18 januari när hälften av Kårledningen byts ut!

Marknadsföringsansvarig [MF]

Sammanfattning

- Har haft personlig överlämning med efterträdare
- Har förberett MafU inför den kommande terminen och vårens kampanjer

Rapport

Sedan senaste ROM har MF främst jobbat med personlig överlämning och testamente. MF har förberett MafU inför vårterminen för att skiftet till nya MF ska gå så smidigt som möjligt.

Utbildningsansvarig [UAs]

Sammanfattning

- Fastställt morotsgruppen och avslutat planeringsfasen för GM
- Läst kursutvärderingar från sektionerna
- Presenterat doktorandombudsfrågan på SLR, frågor ska lyftas vidare.
- Träffat enhetsansvarig för examination ang. digitala examensbevis. De ska göras om och kårerna ska få medverka.
- Diskuterat tentamensregelverket i studentrådet, kårernas position gentemot universitetet. Se rapporten.

Rapport

Sedan slutet av november har UAs primärt arbetat med gyllene moroten, läst kursutvärderingar och doktorandombudsfrågan inför SLR. Frågan lyftes och sammanfattningsvis finns det fortfarande en syn från fakulteternas sida att det är överflödigt, men rektor vill att den saknade funktionen utreds, och det råder konsensus kring att eventuellt ombud bör vara disputerad.

I övrigt har gyllene moroten planerats färdigt och framtagning av grafiskt material har påbörjats. Morotsgruppen är sammansatt och ska ha sitt uppstratsmöte inom kort. Kursutvärderingarna från HT1 har lästs igenom och processen har diskuterats med sektionernas utbildningsutskott, som anser att det fungerat bra.

Utöver det ordinarie arbetet har två studentpolitiska frågor diskuterats i olika forum, tentaregelverket ang. Möjligheten att skriva tentamina oanmäld, samt de digitala examensbevisens utseende. Examensbevisen kommer att uppdateras till sommarens examensomgång (de som går ut VT 2020) och kårerna har lovats insyn i processen med möjlighet att tycka till om de nya grafiska utkast som kommer tas fram under våren. Tyvärr är utseendet till stor del låst av nya Ladok, men inte helt. Den snedställda logotypen är inte låst. Vad det gäller tentamensregelverket togs det upp i studentrådet där kårerna uttryckte ett missnöje över hur beslutet att implementera ett digitalt system utan hänsyn till konsekvenserna togs. Kårerna kommer givetvis göra det bästa av situationen och hjälpa till vid framtagningen av ett nytt system för tentamensanmälan, men inte stå för det ursprungliga beslutet utåt sätt.

Utbildningsansvarig [UAu]

Sammanfattning

- Överlämning

Rapport

Överlämning av posten och påbörjat KL-arbete.

General München-Hoben [MH]

Sammanfattning

- Överlämning med den nya generalen
- Skrivit testamente + lagt fram budgetförslag
- Det finns en MH2020 kommitté

Rapport

inte gjort mycket själv men nya generalen är i full gång och har till och med en kommitté på 10 personer redan tillsatt.

Ordförande Mattehjälpen [Mattehjälpen]

Sammanfattning

- Överlämning

Rapport

Överlämning av posten.

Chefredaktör LiTHanien [Chefred]

Sammanfattning

- Har fortsatt med arbetet kring #1 2020
- Stoppandet av en artikel i #1 har lett till att frågan om vem som får bestämma om vad som publiceras i LiTHanien har lyfts.

Rapport

#1 har fortgått relativt smärtfritt, förutom att en artikel inte föll i god jord hos kårledningen. De fick möjlighet att läsa den innan den publicerades, och ville därefter inte att den skulle publiceras alls. Eftersom detta inte är första gången som kårledningen påverkar tidningens innehåll har vi nu börjat diskutera/fundera kring vem som har mandat att stoppa innehåll från att publiceras, och målet är att det ska vara utrett tills dess att nästa chefred tillträder.

Projektledare IT

Sammanfattning

- **Support för hemsida**
- **Administrerat mailadresser**

Rapport

Har inte gjort så mycket utvecklingsarbete då det varit juluppehåll och tenta-p. Har administrerat mailadresser och enklare support för hemsidan.

Projektledare kårstugan

Sammanfattning

Rapport

Mottagningsansvarig Norrköping [MA-N]

Sammanfattning

- **Överlämning**

Rapport

Överlämning av posten.

Mottagningsansvarig Linköping [MA-L]

Sammanfattning

- **Överlämning**
- Dragit igång arbete på riktigt!
- Haft individuella möten med alla generaler(förutom CM)
- Satt preliminära fokusområden för året.

Rapport

Arbete har precis startat och mycket av jobbet har handlat om att förstå och planera arbetet. Detta har inneburit att ta in feedback från generalerna, studerat information från LinTek och testamenten. Utifrån detta har preliminära fokusområden beslutas vilket kan innebära en del förändringar som jag hoppas att jag kan få genomföra. Framåt ska jag planera utbildningar för de olika posterna och dra igång arbetet med generalsgruppen på riktigt.

Hållbart Engagemang och LinTek

Fredrik Lindeberg
Kårstyrelsen, LinTek

Sammanfattning

Den här rapporten är ett resultat av verksamhetsplanen för verksamhetsåret 17/18 och punkten ”Hållbart Engagemang”. Bland annat behandlar rapporten begreppet hållbart engagemang, vetenskapligt stöd för olika former av hållbart engagemang (med fokus på ideell sektor), en enkätundersökning gjord av LinTeks medlemmar (heltidare, halvtidare, kåraktiva och medlemmar utan ytterligare engagemang) och semi-formella intervjuer.

Keywords: hållbart engagemang, LinTek, liu

Inledning

Den här rapporten använder begreppet ”Hållbart Engagemang” för att diskutera hållbart engagemang på lång sikt med mestadels ideella krafter i en ideell kontext. Rapporten är utformad för att på lång sikt hjälpa LinTek komma tillrätta med en del av de problem som präglar verksamheten i termer av att, exempelvis, studier, privatliv eller psykosomatisk hälsa blir lidande av ett alltför stort engagemang.

Rapporten är skriven som ett svar på verksamhetspunkten ”Hållbart Engagemang” som ålades LinTeks styrelse för verksamhetsåret 17/18. Rapporten har tyvärr dröjt pga föräldraledighet och färdigställande av avhandling.

Denna rapport är huvudsakligen författad av Fredrik Lindeberg, doktorand i Industriell Ekonomi med inriktning mot Ekonomiska Informationssystem (dvs verksam som lärare vid de flesta ingenjörsutbildningars strategi-, styrnings- och affärs/informationssystemsinriktningar). Med det sagt så har jag, rapportförfattaren, klurat en hel del på hur organisationer fungerar i snabb teknisk förändring, men det som står i denna rapport är inte sanningen utan snarare en beskrivning av hur nuvarande vetenskaplig litteratur, enkäten som genomfördes av LinTeks medlemmar, och några intervjuer sammanfaller och kan tolkas. Vilket mynnar ut i tre rekommendationer i hur LinTek, och framför allt LinTeks medlemmar, kan fortsätta bedriva ideellt engagemang.

Huvudsakligen rekommenderar jag att tonvikt ska läggas på att (a) undvika formalisering och planering i fall där det inte är nödvändigt så att en perfekt plan från en föregångare inte innebär mer arbete för en ersättare, (b) att tydliggöra ansvar och ge ansvar istället för kontrollstrukturer för att ge individer möjlighet att förändra sin situation och det som förväntas av engagemanget, och (c) att ge tillit där det är möjligt och bjuda in till dialog istället för att ställa krav.

Dessa rekommendationer är baserade på min tolkning av enkätsvar och mina intervjuer av vad problemet egentligen är, och färgat av min akademiska och epistemiska bakgrund i hur sådana problem bör hanteras och lösas. Och ska därmed inte ses som den enda eller ens bästa lösningen, och snarare som en vägledning för att hantera problematiken med Hållbart Engagemang idag.

Metod

Den här rapporten bygger på en enkät gjord för LinTeks medlemmar med 123 fullföljda svar. Enkäten ställer frågor kring Hållbart Engagemang och hur ens engagemang har sammanfallit med studier och privatliv. Enkäten kan inte ses som kvantitativt representativ för alla engagerade utan snarare som en representation av de som tidigare har klurat kring dessa frågor. Bland annat så är det flera som har påbörjat med inte fullföljt hela enkäten vilket indikerar att ämnet inte är lika viktigt för alla.

Enkäten skickades ut till samtliga LinTek-medlemmar under hösten 2017 och våren 2018. Första svaret inkom 2017-11-15 och det sista svaret 2018-02-11. En stor del av de svarande började sitt engagemang under 2014, med den tidigast engagerade 2007 och den senast engagerade började sitt engagemang i december 2017 (medan enkäten låg ute).

Det finns ett fåtal svar som har angett ”omöjliga” datumintervall (ex att första engagemanget inte börjat ännu, eller att första engagemanget är efter sista engagemanget¹), detta bortser jag ifrån när det kommer till engagemangets längd men använder tankar kring engagemanget.

Utöver enkäten genomförde jag flertalet halv-formella samtal med gamla och dåvarande (2017) hel- och halvtidare, med fokus på hur organisationen (dvs LinTek, utskott, sektioner etc) fungerade då. Under samtalen letade jag efter styr signaler och hur de som deltog i processerna mådde (dvs om engagemanget kan ses som hållbart).

Denna rapport är skriven med en modifierad apa6-mall² och typsatt med Lua \LaTeX för att efterlikna LinTeks Word-mall.

Litteratur på ämnet

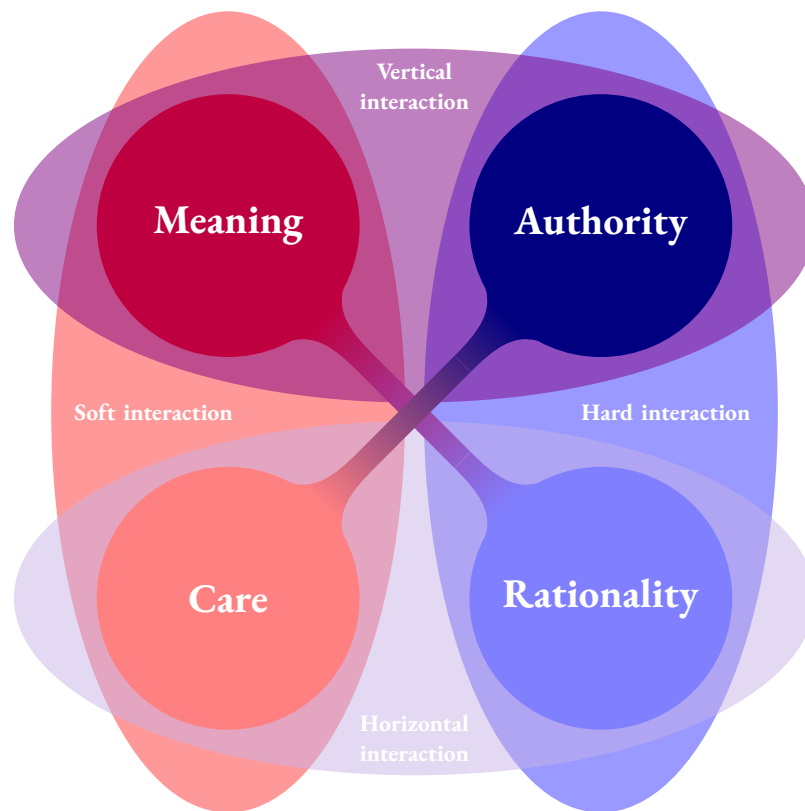
Den akademiska organisationslitteraturen är full av tankar kring hur man organiserar sig optimalt, och har sin epistemiska hemvist i hur man kan planera och optimera arbete (se exempelvis Taylor, 1914) eller varför organisationer (rationellt) har ett existensberättigande (se exempelvis Coase, 1937), som senare har fyllts på med mer nyanserad litteratur på varför organisationer ser ut och fungerar som de gör. Bland annat genom organisatorisk homomorphism (vi utbildar chefer likadant, därför liknar organisationer varandra, se exempelvis DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977), styrbarhet (se exempelvis Simons, 1995), begränsad rationalitet (”homo economicus” finns inte, det är mer nyanserat än så, se exempelvis Simon, 1997), med flera. Det ontologiskt intressanta med LinTek är dess status som ideell organisation, dvs ägarens vinstintresse som anses driva på processen (cf. Coase, 1937; Taylor, 1914, mfl.) finns inte och vi måste söka oss till andra litteraturströmmar för att försöka förklara och problematisera vad som händer.

Generellt är ideella organisationer (som är mindre än, exempelvis, FN) inte särskilt välbeforskade (en av de mer välkända texterna är Worth, 2008, som i stort belyser skillnaderna i organisation mer än motivationen av medlemmarna), och i det stora hela inte differentierade från exempelvis kyrkor och deras organisation (se specifikt Mintzberg, 1993, som utvidgades med religiösa samfund men som fortfarande inte problematiserar den generella ideella organisationen). I styrningslitteraturen finns det texter som gör anspråk på att förklara styrning mer generellt än ”strategi-implementation”³, bland annat Kaplan och Norton (1996), Mintzberg (1994), men där den tankeskola jag finner mest användbar är där man släpper

¹Det går att tolka detta som att man avslutat ett engagemang, och ska påbörja ett nytt och just nu är i period utan engagemang, men fritextsvaren indikerar att det snarare rör sig om en datummiss än detta.

²En \LaTeX -mall, se ”apa6” på CTAN.

³Klassiskt brukar (ekonomi)styrning på högskolenivå beskrivas som hur man implementerar strategi, dvs man antar strategins existens och att alla är överens om den. Alla som varit aktiva i en organisation vet att dynamiken är betydligt mer komplex än så, och inte sällan så har styrningen en central roll i att sätta strategin, se exempelvis problematisering i Mintzberg (1994).



Figur 1. MARC-modellen (känd på svenska som KRAM-modellen), tolkad från Westelius, Westelius och Brytting (2013) och Westelius och Westelius (2018)

taget om lön och finansiell avkastning som drivande faktorer, och istället fokuserar vad det är som driver människor i organisationer att göra vad de faktiskt gör. Oavsett om det är långa fikaraster eller att ändra sättet universitetet styrs på.

Mintzberg (1993) beskriver flera perspektiv på varför organisationer gör vad de gör, och använder sig bland annat av terminologin ”koordineringsmekanism”⁴ som det som avgör vad som görs, oavsett om det är order från ovanstående eller vad du är skolad till att göra.

På ett liknande tema skiljer Westelius, Westelius och Brytting (2013, den så kallade MARC- eller KRAM-modellen) hårda, klassiska och rationella styrverktyg från de mjukare faktorer som visar sig spela en väsentlig roll i vad som egentligen händer i organisationer, speciellt i organisationer med välutbildade som tänker högt om sig själva (se exempel med läkare i Mintzberg, 1993) där det ofta inte är den formella styrningen som faktiskt avgör vad som händer i organisationen (se det faktiska svenska exemplet kring NKS i Öhrming, 2017).

MARC-modellen är intressant i den mening den ger ytterligare nyans i vilka former av styrning som kan användas (och påverkar) i hur en organisation fungerar (jag rekommenderar starkt en läsning av Westelius & Westelius, 2018; Westelius m. fl., 2013, även fast jag vill höja ett varnande finger om att innehållet

⁴Fritt översatt från ”coordination mechanism”

kan te sig svårfångat om man inte innan funderat på hur mjuka faktorer påverkar hur organisatoriskt liv utspelar sig, särskilt på den ideella arenan).

Förkortat föreslår modellen att man kan dela upp signaler och ”annat som påverkar” i en byrå med fyra lådor; (a) meaning (mening), hur det större syftet påverkar (b) authority (auktoritet), vertikala strukturer och exempelvis styrdokument och (kompetenta) chefer (c) rationality (rationalitet), logik och ifrågasättande i kontexten (d) care (kärlek), mänskliga relationer och uttryckande av känslor

En viktig poäng jag vill återkomma till är att man deltar i en ideell organisation på frivillig basis (oftast) och inte är ekonomiskt ersatt för sin tid, och där ger MARC-modellen stöd för att förklara att en ideell organisation kan ge mening (M i modellen) eller en trevlig kontext att vara i (C i modellen, K i svenska versionen), istället för företagets eller myndighetens rationalitet (R i modellen) i att man har råd att betala hyran eller sätta mat på bordet om man deltar (dvs är anställd eller motsvarande). Sen ska det inte förglömmas att det kan finnas strikt rationella anledningar att vara med i en ideell organisation med, exempelvis att det ser fint ut på CV:et och leder till drömjobbet (en kombination av R och M).

Westelius och Westelius (2018) föreslår att en balans av styrsignaler är att föredra över en entydigt auktoritär organisation (som lätt kan tappa mening och kontext för medarbetarna) eller en entydigt kärleksfull sådan (som lätt kan tappa all form av effektivitet då man är för upptagen med att se till att har det bra för att komma framåt i organisationens egentliga syfte). Och argumenterar ytterligare för att man kan se auktoritet och kärlek som motpoler, dvs för att balansera en starkt auktoritär organisation behövs det kärlek (dvs socialt fungerande sammanhang) för att inte få obalans, och organisation baserad på en högre mening har behov av rationalitet i hur verksamheten utformas för att få balans. Värt att understryka är att denna balans är viktig för att medarbetarna ska må bra (enligt argumentation i Westelius & Westelius, 2018; Westelius m. fl., 2013).

Det är akademiskt tämligen okontroversiellt att en organisation behöver balans för att fungera väl över tid, och jag vill också påminna om att tidigare forskning, och tyvärr en stor del av styrningsundervisningen vid Linköpings universitet, fokuserar på hårda styrmekanismer (belöningssystem, strategiformulering, planer, budgetar, etc) snarare än balans av styrmekanismer (redan Simons, 1995, var inne på det här spåret, men med en annan katalogstruktur eller uppdelning i byrålådor).

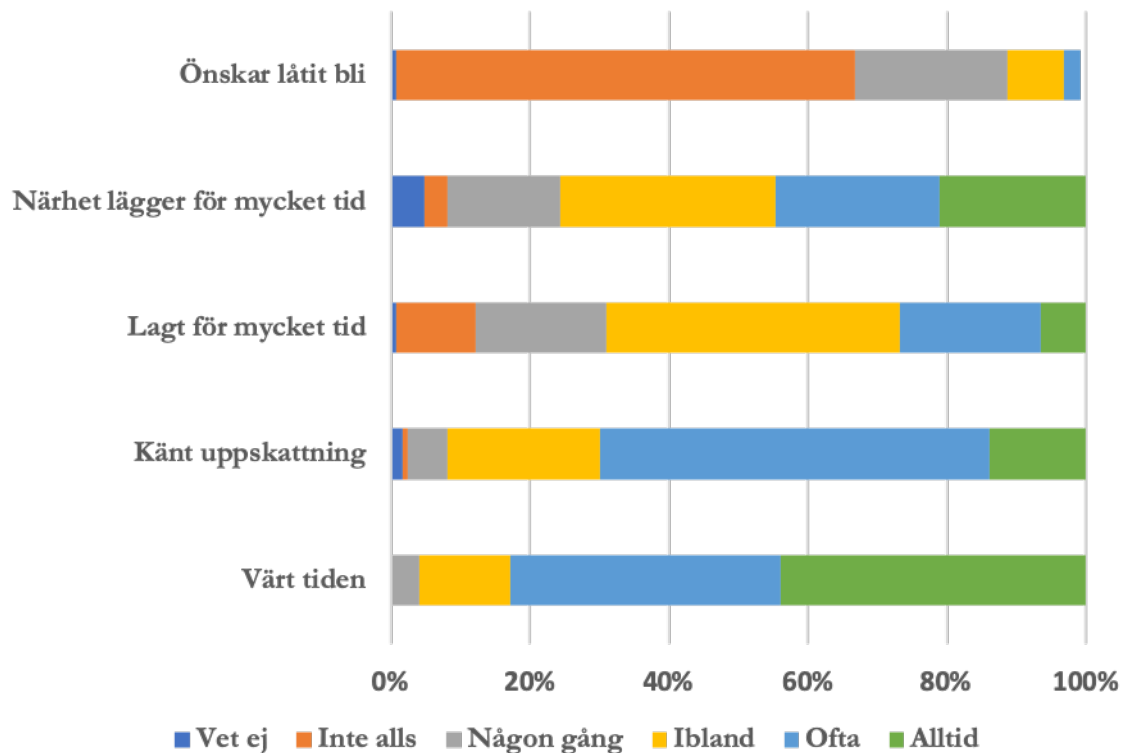
Istället för att göra en fullständig litteraturgenomgång på ämnet stannar jag här, och har hittills konstaterat att ideella organisationers styrning inte är ett väl beforskat område (jämförelsevis företag och myndigheter) och att det finns anledning att tro att andra styrsignaler än starka (och kompetenta) chefer, styrdokument och formalia spelar in på hur ideella organisationer fungerar i praktiken och varför medlemmar väljer att delta.

Undersökning

Här följer en kort genomgång av resultatet av enkäten och mina diskussioner med LinTek-medlemmar.

Av de som svarade på enkäten var 3 % forskarstuderande (doktorander), 24 % på mastersdelen av utbildning, 70 % på bachelorsdelen och resterande enstaka procent har antingen fullföljt sina studier eller hoppat av.

Svaren på vad Hållbart Engagemang är varierar tydligt, från ”Engagemang som inte tar mer energi än det ger” till ”Att studierna hinns med eller nästan hinns med”. I stort är det dessa perspektiv, det personliga och studier som dyker upp som kort svar på frågan ”Var ser du som ett hållbart engagemang?”. Det finns några exempel som sticker ut, som dessa två ”Om man kan skriva det på sitt CV är det värt tiden (oftast)” och ”Jag vet inte vad det är för något”, och en handfull svar som beskriver Hållbart Engagemang som en miljöfråga snarare än en personfråga. Den här rapporten fokuserar på Hållbart Engagemang ur



Figur 2. Svar i enkäten kring nedlagd tid och engagemang. Kompletta frågor är "Jag önskar att jag låtit bli att engagera mig", "Det finns någon i min närhet som lägger för mycket tid på sitt engagemang", "Jag har lagt för mycket tid på mitt engagemang", "Jag har känt uppskattning för mitt engagemang" och "Jag tycker att det har varit värt tiden att vara engagerad"

perspektivet att personer ska må bra, och kommer vidare inte diskutera de andra aspekterna i detalj, utan nöjer sig med att konstatera att de finns.

Övergripande ser de flesta positivt på sitt engagemang, men de flesta noterar också explicit eller implicit fall då engagemanget gått ut över studier eller privatliv i termer av tid (formuleringar inkluderar hur många kvällar i veckan något tar, hur många lektioner / labbar / föreläsningar man har missat, osv). I en del fall rör det sig om flertalet samtidiga engagemang eller väldigt intensiva perioder (specifikt återkommer nolle-P för fadderist som behöver skriva tentor eller LARM för koordinatörer).

Nedan följer en semi-kvantitativ sammanställning av svaren. Och här ber jag läsaren att åter igen ta allting med en nypa salt då jag inte anser att resultaten är representativa för hela gruppen engagerade eller alla som någonsin engagerat sig, utan snarare vad gruppen som fyllde i enkäten och de jag pratade med tyckte och kände då.

Värt att notera är att ingen deltar (enligt enkäten) för att styrdokument eller formalia säger så, utan snarare därför att man är intresserad och att det verkar kul. Mina samtal indikerar detsamma, att man deltar för att själv utvecklas eller att man känner mening i att delta på sättet man gjort (i MARC-termer överväldigande fokus på de mjukare delarna, M och C).

Jag hade förväntat mig att det skulle finnas ett eller två svar åt hållet att man tog ett uppdrag som gav arvodering för att man inte hade CSN en termin, men enkäten visar inte det (därmed inte sagt att det inte förekommer).

I Figur 2 vill jag trycka på att 69 % av de som svarat på enkäten någon gång (eller oftare) tyckt att de lagt ner för mycket tid. Här ska man dock tolka in att de som lagt för mycket tid (enligt dem själva) förmodligen är mer motiverade att svara på enkäten, och att resultatet därför är vridet i den riktningen. I samma veva är det ca 17 % som tvekar kring att det oftast är värt tiden att vara engagerad, och de 32 % som önskat någon gång (eller mer) önskat att de låtit bli att engagera sig (dock enbart 2 % som ofta önskat det).

Det är ca 30 % som tycker att de själva lagt för mycket tid på sitt engagemang men nästan 50 % tycker att någon i sin närhet ofta lägger för mycket tid på sitt engagemang.

Fritextsvaren ger inte en tillräckligt klar bild för att svara på var ovanstående siffror kommer ifrån, då flertalet svar är väldigt korta. Exempelvis varierar svaren på frågan ”Har något / några av dina engagemang påverkat dina studier positivt eller negativt?” från ”Nej” till mindre uppsatser kring 400 ord som nyanserat går igenom för- och nackdelar med engagemang.

Fritextsvaren förstärker bilden av att en majoritet av svaren är övervägande positiva till engagemang, men att det ibland har tagit för mycket tid. Det finns flertalet utförliga svar som beskriver hur engagemanget påverkat studier positivt, då genom att engagemanget gett glädje under en period av bristande studiemotivation (pga studietrötthet, strul i hemmet, eller andra faktorer). Åter igen värt att poängtera att de sociala delarna av att engagera sig ofta återkommer (dvs C).

I mina diskussioner dök det ofta upp att ”man inte alltid måste var bättre [än föregående år]”, vilket inte syns lika tydligt i enkäten. Detta beskrivs i mina intervjuer / diskussioner som det övergripande problemet med väldokumenterad verksamhet, att oavsett om det är LARM, ett fadderi / phadderi, festeri, eller sektionsstyrelse så kan man alltid mäta sig med året innan och försöka göra allting 3 % bättre (vilket i det långa loppet visar sig omöjligt)⁵.

Till diskussionsdelen av rapporten tar jag med att det största problemet med Hållbart Engagemang är att det är de som lägger för mycket tid på ett sätt så att det går ut över studier, privatliv eller på annat sätt kan ses som ohälsosamt.

Det finns mer att hämta från att noggrannare gå igenom alla svar. Jag rekommenderar LinTek att göra samma enkät igen för att se om något har förändrats och då lägga betydligt mer tid på att verkligen gå till botten med hur det står det och söka upp samtliga som är beredda att prata med (jag har inte tagit kontakt med samtliga, jag tog kontakt med två av dem som indikerat att de kunde tänka sig att utveckla sina tankar).

Diskussion

Överlag indikerar diskussionerna och enkäten att en övervägande majoritet finner att sitt engagemang är värdefullt och ger mycket tillbaka (oavsett om det är mening, samhörighet eller något att skriva på CV:et), och ångrar inte att man lägger sin tid. Det finns även indikationer på att engagemang kan hjälpa till att hitta mening i studierna, och jag förmodar även i tillvaron på Linköpings universitet, när andra delar av livet bär emot.

Vidare i diskussionen här gör jag antagandet att det är för många som känner att de lägger för mycket tid och att det finns ett värde i att se vad man skulle kunna göra annorlunda för att göra det enklare att

⁵På lärarsidan på universitetet har vi ett liknande problem, man ska göra samma kurs år efter år med ca 1.86 % mindre resurser (pga inflation, effektivitetsmål, etc) vilket leder till att över tid så ska samma kurs genomföras med halva lärarkraften, vilket visar sig vara omöjligt i flera fall (i andra fall kan man bara öka självstudietiden och lägga mer ansvar på studenterna och därigenom låtsas att allting är bra, detta brukar benämnas ”resursurholkningen”).

förhindra att engagemanget blir osunt eller ohälsosamt.

Diskussionerna och enkäten indikerar också att kortare perioder av intensivt engagemang inte är problematiskt i det långa loppet, utan att det mest är störande att man inte hinner träffa partner, vänner, familj eller hinner städa hemma under en vecka eller två. Indikationerna är snarare att det finns vissa uppdrag som är missvisande när det kommer till förväntad tidsåtgång över hela terminen ⁶.

Denna missvisande tidsåtgång leder minskar styrfart i egna livet vilket snabbt visar sig genom att man känner att man inte hinner med eller orkar. Det finns också enstaka indikationer i enkäten och lyftas fram i nästan alla diskussioner att det finns socialt stigma kopplat till att påpeka att man inte hinner med ett engagemang enligt rådande förväntningar.

Min egen uppfattning är att det sociala stigma med utmattningssyndrom och långvarig stress har minskat över tid men fortfarande finns där och spökar⁷, vilket ställer till det rejält för att lösa situationen. Syftet med den här rapporten är inte att lösa ohälsan som symptom, utan att diskutera hur man undviker att komma till ohälsa och ha ett Hållbart Engagemang, dvs att ge sig på orsaken.

Övergripande är en balans att föredra, oavsett om det är i termer av MARC-modellen eller någon annan fyrfältare, och här följer några paragrafer om hur man kan röra om i de fyra lådorna i MARC-modellen.

Meaning (mening) rör det högre syftet med organisationen eller gruppen. Det är svårt att förändra en grups mening eller högre syfte, och en lösning om man inte finner tillräcklig mening i nuvarande engagemang är att sluta eller byta engagemang, då det ofta är svårt att förändra syftet med en redan existerande organisation. Exempelvis om man är trött på att plugga för att man inte ser meningen med att ta en examen så är det svårt att ändra om hur Linköpings universitet ska förhålla sig till dig.

Authority (auktoritet) rör den vertikala strukturen och det faktiska ledarskapet i organisationen eller grupperingen. Ett väldigt starkt ledarskap som kväver gruppen kan motverkas av en social grupp man vill umgås med. Precis som med mening kan det vara svårt att förändra det vertikala landskapet, och i praktiska termer kan det vara enklare att sluta med engagemanget eller byta engagemang.

Rationality (rationalitet) rör sin förmåga att förändra och ifrågasätta i kontexten (horisontellt snarare än vertikalt). Praktiskt spelar det roll vilka möjligheter gruppen eller individen har att välja sätt och ram inom vilken man själv kan lösa problem. Exempelvis så uppskattar majoriteten av högutbildade att själv kunna välja sättet man löser problem på snarare än att bli givna en lösning man bara ska implementera. Möjlighet att själv välja lösningsverktyg går det exempelvis att göra plats för i styrningsdokument.

Care (kärlek) rör hur man emotionellt är välkommen och kan uttrycka sig i gruppen, vilket man kan styra genom gruppammansättning och explicita aktiviteter som teambuilding. Det kan också uppkomma problem kring Care om det finns en kärngrupp som det läggs till fler personer till utan att de egentligen blir en del av kärngruppen. Exempelvis skulle en person som inte känner sig trygg i sin grupp dela med sig om man känner sig utmattad eller trött på det som gruppen gör.

Intervjuerna och enkäten indikerar problem kring rationalitet och hur man har mandat att lösa problem eller lägga över dem på andra när arbetsmängden inte motsvarar den förväntade (beskrivet i termer av R). Man kan också se på det som att det finns strukturella auktoritära problem i att förväntningar ökar med tiden på ett sätt som inte är långsiktigt hållbart (beskrivet i termer av A). Det går också att beskriva det som ett förtroendeproblem, dvs att det inte finns tillräckligt förtroende för individer så att man behöver skapa en auktoritär struktur med inbäddade förväntningar för att organisationen ska kunna leva vidare (en beskrivning i termer av A och C).

⁶Jag väljer aktivt att inte specifikt diskutera dessa uppdrag, utan kommer hålla diskussionen på en generell nivå kring hur man skulle kunna tänka sig lösa dessa problem eller missförstånd kring förväntad tid att lägga på vissa uppdrag.

⁷Utmattningssymptom stöts på relativt ofta hos forskarstuderande jämfört med den arbetande befolkningen i helhet.

Rekommendationer

Innan vi går in på faktiska rekommendationer vill jag poängtera att de här rekommendationerna baseras på hur läget fångades under årsskiftet 17/18 och därmed inte nödvändigtvis behöver reflektera nuläget.

Som helhet ser jag det problematiskt att förväntningar ökar med tiden, ofta inte explicit utan mer som "lite bättre än förra året" utan att egentligen reflektera kring vad det innebär över tid, vilken leder till ohälsa och stress i tillvaron. En problematik som ytterligare förstärks av att det finns sociala stigma kring att erkänna att man inte mår bra eller har för mycket att göra.

För att LinTek med medlemmar i större utsträckning ska utöva ett Hållbart Engagemang ger jag i den här sektionen tre rekommendationer som man praktiskt kan resonera kring för att bli av med icke Hållbart Engagemang i specifika fall. Rekommendationerna går in i varandra men syftar till att lösa tre identifierade orsaker till icke Hållbart Engagemang.

(1) Implicit formalisering. Först ut är den krypande och ibland implicita formaliseringen av vad uppdrag och engagemang innebär. Det är viktigt att den formalisering av engagemang som finns faktiskt stämmer, så att de formella kraven inte alltid ökar (ex högre omsättning än föregående år, fler gäster på festen, fler sponsorer till väskan osv) eller kan uppfattas som att de ökar.

Formaliseringen är viktig så att man vet vad ett uppdrag innebär, men får inte gå för långt så att en engagerad helt tar vatten över huvudet. Liknande så bör formalisering också vara befogad, så att man inte formaliserar eller skriver styrdokument eftersom de riskerar att läsas och följas i framtiden.

(2) Ansvarshantering, som hänger ihop en hel del med ovanstående. Hur kan en engagerad förändra *vad* eller *hur* det ska göras. Det är viktigt att undvika kontrollstrukturer som tvingar ideellt engagerade att lösa problem på alltför hårt angivna ramar då det lätt nöter på syfte, mening eller intresse för att delta.

I samma tecken är det också viktigt att se och höra individer och ge möjlighet att anpassa och lösa problem på deras sätt där det är möjligt. Även när det kommer till mängden arbete eller insats som förväntas.

(3) Tillit och dialog över onödig kravställning. Vilket också hänger ihop med den första punkten. Går det att ge tillit i större utsträckning och bjuda in till dialog istället för formell kravställning. Dialog ger också möjlighet att stöta på ointresse eller oegentligheter i engagemanget tidigt, då man inte kan anta att alla kontrollstrukturer är korrekt utformade och upptäcker sådant. Exempelvis i hur stämman, fullmäktige eller styrelse anser att något behövs göras.

Tillit har visat sig vara särskilt viktigt vid organisering av högutbildade som i regel inte uppskattar att bli tillsagda precis vad de ska göra och hur de ska göra det. Det har visat sig vara svårare att styra genom starka chefer eller standarder för hur arbete ska genomföras kontra att lita på utbildningen eller ge mandat till involverade att lösa problem på eget bevåg.

Och det ska inte heller stickas under stolen att dessa problem är vanligt förekommande även utanför den ideella sektorn, men det finns en problematik i ideella organisationer som är unik i att det inte bara är att ge någon en hög lön för ett arbete som är tråkigt eller som man av annan anledning inte vill utföra.

De ovan nämnda rekommendationerna är förslag på vad man bör tänka på, snarare än en guide för vad LinTek exakt ska göra. En förhoppning är att just denna sida ska kunna stå för sig själv och att man genom att läsa den får lite att tänka på. Den här sidan skulle kunna delas ut till i stort vem som helst.

Ordlista

Hållbart Engagemang Ett engagemang utformat på ett sådant sätt att det bidrar till helheten utan att långsiktigt bidra till olika former långsiktig ohälsa för den engagerade.

I detta perspektiv ses kortvarig stress (exempelvis på grund av mycket att göra under en kort period) inte som ett problem, men långvarig psykosomatisk utmaning, depression eller motsvarande är problematiskt.

Linköpings universitet Universitetet vid vilket den här rapporten är skriven. Universitetet som sådant har fyra fakulteter (teknisk, filosofisk, utbildningsvetenskaplig och medicinsk) med tre studentkårer (LinTek för teknisk, StuFF för filosofisk och utbildningsvetenskaplig och Consensus för medicinsk).

LinTek Studentkåren vid den tekniska fakulteten vid Linköpings universitet. Representerar samtliga studenter vid tekniska fakulteten, oavsett studienivå (bachelor, master och forskarnivå).

Referenser

- Coase, R. H. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, (November), 386–405.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
- Kaplan, R. S. & Norton, D. (1996). Linking the Balanced Scorecard to Strategy. *California Management Review*, 39(1), 53–79.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
- Mintzberg, H. (1993). *Structure in Five — Designing Effective Organizations* (Second ed). Pearson.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Free Press.
- Simon, H. A. (1997). *Administrative behavior: a study of decision-making processes in administrative organisations* (4. utg.). New York, NY, USA: Free Press.
- Simons, R. (1995). *Levers of Control: How Managers Use Innovative Control Systems to Drive Strategic Renewal*. Harvard Business School Press.
- Taylor, F. W. (1914). *The principles of scientific management*. Harper.
- Westelius, A. & Westelius, A.-S. (2018). Sustainable management control – capturing the dynamics of the management control field. I *ANZAM December 2018, Adelaide* (s. 1–14).
- Westelius, A., Westelius, A.-S. & Brytting, T. (2013). Meaning, authority, rationality and care as MARCs of sustainable organisations. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 20(2), 161–185.
- Worth, M. (2008). Nonprofit Governing Boards. I *Governing and Leading nonprofit organizations* (s. 61–89).
- Öhrming, J. (2017). *Allt görs liksom baklänges*. Stockholm: Elanders.

Bilaga Enkäten

Nedan följer enkäten i dess slutgiltiga utformning. Den fanns tillgänglig på Google Forms på LinTeks G-Suite under tiden den låg ute och här är en pdf-version av densamme.

Tanken var att enkäten skulle vara kort nog att fylla i på en rast utan problem, men samtidigt ge möjlighet för de som var intresserade att fylla ut sina svar.

Hållbart Engagemang

Detta formulär är kopplat till LinTeks satsning på Hållbart Engagemang, och har du fått en länk till detta formulär uppskattar vi om du vill svara på det. Om du har haft flera olika roller så fyller du i formuläret bara en gång totalt, men i textfrågorna får du gärna försöka förtydliga om något särskilt hör ihop med en viss roll eller uppdrag.

Även "gamlingar" är välkomna att svara, så sprid gärna vidare till företrädare som ni tror skulle ta sig tiden att svara seriöst.

***Required**

1. Var / hur har du varit engagerad? *

Markera alla svarsalternativ som är relevanta för dina engagemang
Tick all that apply.

- Kommitté inom LinTek
- Annan grupp inom LinTek
- Fadderi / Phadderi
- Sektionskansli
- Annat uppdrag inom sektionen
- Festeri
- Sektionsstyrelse
- Heltidare LinTek
- Deltidare LinTek
- Studeranderepresentant (grundutbildning och forskarnivå)
- Studienämnd
- Styrelseledamot LinTek
- Annan LUST-förening
- Utskott inom LinTek
- Fullmäktigeledamot LinTek
- Other: _____

2. Jag har varit engagerad som *

Fyll i alla som passar
Tick all that apply.

- Bachelorstudent (ink innan masters-delen av civing-program)
- Masterstudent (ink masters-delen av civing-program)
- Forskarutbildningsstuderande

3. Var är du i din utbildning just nu? *

Mark only one oval.

- Bachelor (ink innan masters-delen av civing-program)
- Master (ink masters-delen av civing-program)
- Licentiat (dvs första halvan av en forskarutbildning)
- Doktor (dvs andra halvan av en forskarutbildning)
- Klar med utbildningen (oavsett nivå)
- Hoppade av utbildningen (dvs tog inte examen)

4. Vad ser du som ett hållbart engagemang? *

Svara gärna utförligt men koncist (om möjligt)

Engagemang

Hur ser du på ditt engagemang? Hållbart?

5. Har något / några av dina engagemang påverkat dina studier positivt eller negativt?

Exemplifiera gärna! Långa svar är inte läskiga utan bra för att LinTek ska kunna utvecklas! Var tydlig med vilka engagemang som haft vilka konsekvenser för dina och potentiellt andras studier.

6. Har något / några av dina engagemang påverkat dig positivt eller negativt?

Som frågan ovan, fast fokuserad på utanför studierna. Exemplifiera gärna!

7. Fyll i påståenden så korrekt du kan*Mark only one oval per row.*

	Vet ej	Inte alls	Någon gång	Ibland	Ofta	Alltid
Jag har lagt för mycket tid på mitt engagemang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag önskar att jag hade låtit bli att engagera mig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tycker att det har varit värt tiden att vara engagerad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det finns någon i min närhet som lägger för mycket tid på sitt engagemang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag har känt uppskattning för mitt engagemang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. När började ditt första engagemang?*Example: 15 December 2012***9. Om du inte fortfarande är engagerad, när slutade ditt senaste engagemang?***Example: 15 December 2012***10. Skulle du beskriva ditt engagemang som hållbart? Varför?**

Problematisera gärna, och utveckla om möjligt.

Avslut

Några korta avslutande frågor

11. Övrigt

Har du något ytterligare som du vill ha sagt om att vara engagerad som grund- eller forskarutbildningsstuderande vid LiTH?

12. **Kontaktuppgift**

Absolut INTE obligatorisk, men om du känner att du har något mer du vill berätta så tydliggör det gärna i ett fritextsvar och skriv din mail-adress här.

Powered by



Medlemsrekrytering

Hampus Back, Styrelseledamot 17/18

Word finns:

Fillager => styrdoc => handlingsplaner => plan för medlemsvärning

Sammanfattning från utredningen

Insamlande av data och åsikter

Nuläget generellt

Sammanfattat så blir idag inte studenter medlemmar i LinTek eftersom de inte riktigt vet vad LinTek gör samt vad de har för nytta av ett medlemskap. Detta grundas i en bristfällig marknadsföring, som i sin tur grundas i att det inte riktigt finns något uppdaterat direktiv för hur denna ska ske samt att vi har ett extremt föråldrat och bristfälligt IT-system.

Den generella åsikten från LinTek är att detta är något som behövs tas itu med direkt. Förutom åsikten om att studenter bör få en bättre insikt om vad LinTek gör så påträffades även tankar om nya tidsperioder för medlemskap (att man ska kunna ha ett 3 eller 5 årigt medlemskap) samt att man bör kunna ändra medlemsavgiften. Vad det gäller medlemsavgiften så var det viktigt att man faktiskt betalar för ett medlemskap, men summan var inte betydelsefull.

Frekvensen av antal sålda medlemskap är som störst i början av terminerna, och framförallt under höstterminen. Bland de som blir medlemmar är en stor del nyantagna studenter.

Plan för LinTeks medlemsvärvning

Det har sedan innan funnits ett dokument som beskriver hur medlemsrekryteringen ska gå till. Efter att ha läst igenom detta så kom jag fram till följande:

Direkt i inledningen skrivs:

LinTeks marknadsföringsansvarig har ansvaret för att planen implementeras under sitt verksamhetsår samt att densamme noterar vad som behöver förändras i rekryteringsplanen.

Detta är något som inte har uppfyllts.

Sammanfattningsvis känns dokumentet som ett bra arbetsdokument, ett levande dokument som ständigt uppdateras. Dock för att det ska vara applicerbart idag så krävs en stor revidering, då det är väldigt föråldrat.

Analys

För att öka kårens medlemsantal måste två aspekter ses över, hur den löpande rekryteringen ser ut samt vilka stora förändringar som kan behöva göras. Men stora förändringar menar jag sådant som bör/behövs beslutas av FuM. För att den löpande verksamheten ska fungera på ett bra sätt så behövs en ny handlingsplan för hur medlemsrekrytering ska utföras.

Vad det gäller större förändringar så är detta något som bör tas itu med efter att den löpande verksamheten fungerar på ett bra sätt. Exempel på större förändringar som kan göras finns även det i handlingsplanen, där står det t.ex. att man kan ändra medlemsavgiften, ändra medlemsperioder m.m..

Ett stort hinder för rekryteringen i nuläget är vårt interna IT-system samt kårservice medlemsregister.

Slutsats

Innan några större förändringar sker så måste grunden för medlemsrekrytering i den löpande verksamheten stabiliseras. Med utgångspunkt i detta så har jag, tillsammans med MF, arbetat på en handlingsplan för hur denna ska gå till. Handlingsplanen, som är ett levande dokument, innehåller allt som man behöver veta angående medlemsrekrytering; varför vi behöver medlemmar, när man blir medlem, hur man ska gå tillväga för att rekrytera medlemmar, vilken roll MF har i rekryteringen m.m.. Detta dokument är utformat så att MF alltid ska kunna stödja sig på detta. I handlingsplanen har vi också arbetat ut nya verktyg för MF, så som en utskottspost som kontinuerligt arbetar med rekrytering och utbildningsunderlag för de som någon gång arbetar med rekrytering.

Jag rekommenderar även att prata med Kårservice för att få ett nytt medlemsregister. Om det skulle finnas möjlighet till att köpa ett 3- eller 5årsmedlemskap till ett förmånligt pris så kommer med största sannolikhet vårt medlemsantal att öka väsentligt. Detta eftersom många blir medlemmar i LinTek då de börjar studera för att sedan inte förnya sitt medlemskap. Skulle alternativet med ett flerårigt medlemskap skulle med stor sannolikhet flera välja detta, och man ”bevarar” då dessa medlemmar då samma medlemskaps-boom kommer nästkommande år.

Med hjälp av detta nya förhållningssätt till medlemsrekryteringen kommer förhoppningsvis den nedgående trenden att upphöra.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Sedan kårobligatoriet avskaffades 2010 så har LinTek behövt arbeta med att aktivt rekrytera medlemmar. Det grundläggande behovet i att ha medlemmar ligger i att vi ska ha en hävstång gentemot universitetet, att vi verkligen kan säga att vi representerar alla studenter.

1.2 Syfte

Syftet med denna **handlingsplan** är att vara ett stöd för MF och andra involverade i arbetet med att utföra en effektiv medlemsrekrytering. Genom att utgå från denna handlingsplan ska LinTek få ett högre medlemsantal.

1.3 Hur man använder dokumentet

Dokumentet ska, som nämnt i syftet, vara ett hjälpmedel för de inom LinTek som direkt håller på med medlemsrekrytering. Man ska kunna rikta sig mot **handlingsplanen** för att få stöd, tips, förhållningssätt och beskrivningar hur man utför event relaterade till medlemsrekryteringen.

Detta dokument är levande, det vill säga att MF själv får justera, och det är just efter rubrik 2 som kommer att ändras kontinuerligt. Detta är viktigt för **handlingsplanens** väsentlighet, att den alltid håller sig uppdaterad. Man bör se över dokumentet efter varje utfört evenemang, för att se om det behövs uppdateras. Dokumentet bör också ses över och uppdateras vid behov innan MF lämnar över posten till nästa person.

När man uppdaterar dokumentet så skriver man datum i rubriken, samt under rubriken förändringen är gjord. Detta för att man ska se hur väsentlig informationen faktiskt är.

2. Hur rekryteringen fungerar

Generell information för hur rekryteringen ser ut i dagsläget.

2.1 Varför folk blir medlemmar

2.1.1 Hur det ser ut idag

(2017-12-12)

Idag blir studenter främst medlemmar antingen för att de engagerar sig inom LinTek, för att de är nya i skolan och bara hänger med eller/och för att få rabatter på fester.

2.1.2 Vad vill vi visa upp, varför ska folk bli medlemmar

Det är viktigt att vi visar upp vad vi gör, hur vi påverkar vår omgivning. Det optimala vore om studenter stödjer oss för att de tycker att vi gör ett bra arbete och vill stödja vårt fortsatta arbete.

Det är inget fel med att studenter blir medlemmar på grund av rabatterna, men det är viktigt att LinTek erbjuder något för de flesta. Att våra grunder **Framtid**, **Gemenskap** och **Utbildning** finns representerade.

2.3 När folk blir medlemmar

Idag blir majoriteten medlemmar under och strax efter nolleP, detta beror mycket på att nya studenter väljer att bli medlemmar första året.

2.2 Våra förmåner

3. Kanaler och Verktyg

3.1 Hur man signar upp för att bli medlem samt betalning

3.2 Verktyg

(Facebook, snapchat, hemsida, Stå i monter, instagram, trycksaker, nyhetsbrev)

3.3 Utskott

3.4 Internutbildning

(Som Unionens för alla som ska hålla på med medlemsrekrytering)

4. När, var, hur ska LinTek värva medlemmar

4.1 Löpande

4.2 Tidslinje

5. Anteckningar

5.1 Förändringsförslag

5.1.1 Stora

Sådant som måste upp till FuM.

Sänkt medlemspris

(2017-12-12)

Eftersom medlemsavgiften står för en väldigt liten del av LinTeks budget så kan LinTek sänka sin medlemsavgift för att få mer medlemmar.

Ändrade medlemsavtalstider

(2017-12-12)

Man bör kunna signa upp för längre medlemsperioder än 1-2 terminer. Detta stöds just nu inte av vårt IT-system.

5.1.2 Mindre

Förändringar av event, approach och dylikt.

Rabatt BokAB

(2017-12-12)

Det vore bra om medlemmar kunde få någon form av rabatt på BokAB, kanske 5%. Detta skulle ge något inom **Utbildning** inom våra rabatter som idag inte finns representerat.

5.2 Det var inte bättre förr

Här skrivs sådant som man har försökt med innan, men som inte lyckats/inte varit lönsamt.

Kårstugerappport 2k19

Mina damer och herrar och ickebinära, vi har ett M***** hus

Inledande ord från Projektledaren

Hej! Kul att du hittat till min lilla rapport. Nedan kommer en kortfattad redogörelse för vad som hänt under det gångna året. Vad som förväntas hända under 2020 tas upp under en rubrik som inte heter ”framtida studier”, mn som lätt hade kallats så i en rapport av mer akademisk karaktär.

Viktiga händelser 2019

2019 var ett avgörande år för Projektet Kårstugan. Efter en vakantsättning av posten som projektledare inför VT19 stod arbetet stilla under en längre tid. I mars fyllnadsvälades Molly Hultman till projektledare för kårstugan och arbetet kunde återupptas. Projektledaren kunde påbörja arbetet redan under VT iochmed att det var ett fyllnadsväl, och viss framgång nåddes. Någon gång under det gångna året har ett skifte gjort att Projektledare för Kårstugan hädan efter väljs in läsårsvi men Undertecknad har inga källor på att ett officiellt beslut tagits angående det eller om det helt enkelt bara blivit så. Sittande projektledare kommer alltså sitta mer än ett år.

Under resterande vårtermin arbetade projektledaren, nedan kallad PK, med att leta passande objekt och gå på visningar. Ett objekt godkändes av kårstyrelsen, nedan kallad KS, för budgivning. LinTek vann den budgivningen men säljarna valde att sälja till en annan budgivare av personliga anledningar. Parallellt med det tog KS beslut om en ny kravlista till kårstugan där vissa av kraven lättades på, nya listan kan hittas i bilaga 1.

HT19 inleddes med att PK letade objekt och åkte på visningar för att sedan presentera lämpliga objekt för KS. Ett objekt godkändes av KS och ett bud på knappt fyra miljoner kronor lades på en fastighet utanför Lingham. LinTek stod som enda intressent på huset men fastigheten tillhörde en större bit åkermark med flera intresserade köpare. Efter en spännande budgivning vann en lokal bonde som gick med på att sälja fastigheten till LinTek och behålla åkermarken själv.

Plan för 2020

Den 30e januari får LinTek tillgång till huset. Inför det har möbler som redan stått i huset förvärvat av PK, tillsammans med en gräsklippare. Första steget blir att renovera källaren och bastun till en moderns bastu-/badanläggning med kapacitet för många teknologer. Parallellt ska köket ses över och renoveras till ett mer industriköksliknande utrymme. Mer möbler ska köpas in. Ett samarbete med Kårservice ska tas fram och riktlinjer för hur huset ska hyras ut ska skapas. En marknadsföringsinsats ska sättas in för att presentera huset och det nya konceptet för alla teknologer på Liu.

Huset står som sagt på en större bit mark och den lokale bonden kommer påbörja arbetet med att stycka av tomten så fort denne fått tillgång till marken, vilket också är den 30e januari. När tomtstyckningen väl gått igenom, det kan ta upp till 10 månader, så kommer LinTek att köpa huset av markägaren. D

En ny PK kommer förhoppningsvis tillsättas inför sommaren och sedan ska nya och sittande PK tillsammans göra en action plan.

Resurser

PK kommer behöva jättemycket pengar för renovering och möbelinköp. PK kommer också behöva pepp och glada minder från resten av LinTek. PK kommer dessutom behöva låna LinTeks aktiva för olika användarstudier där i testar Kårstugan i skarpt läge. Ett tätare samarbete med marknadsföringsansvarig (MF) kommer krävas när stugan öppnar upp för den allmänna teknologen. Hoppas LinTek kan bistå med allt som PK begär.

Proposition angående IT-ansvarig i LinTek

Genom åren har LinTek haft många IT-relaterade projekt som hanterats av olika poster inom Kårledningen, fördelningen har baserats på privatpersonernas kompetens snarare än postspecifikt ansvarsområde. I samband med tillkomsten av LinTeks nya hemsida tillsattes en Projektledare IT för att driva projektet vidare, vilket blev den första IT-posten inom LinTek. Snart ett år har gått och Kårstyrelsen ser behovet av att en roll likt Projektledare IT finns i LinTeks verksamhet framöver. För att säkerställa att posten kompletterar och inte ersätter uppgifter inom Kårledningen genomför styrelsen just nu en behovsanalys inom organisationen. Baserat på analysen kommer postens arbetsbeskrivning tas fram.

Med anledning av ovanstående yrkar kårstyrelsen

att LinTek rekryterar en IT-ansvarig för verksamhetsåret 20/21.

KÅRSTYRELSEN 19/20

Proposition angående val av kårstyrelseordförande

Idag väljer kårfullmäktige kårordförande och vice kårordförande specifikt, och sedan kårstyrelsens 3–5 ledamöter. Den ny tillsatta kårstyrelsen ska sedan internt välja styrelseordförande. Detta är något som kårstyrelsen nu anser bör ses över.

Tanken är god med att välja in de personer som är intresserade av styrelsearbetet och att låta de mellan sig välja styrelseordförande eftersom det innebär att möjliga ledamöter inte sällas bort i en ordföranderekrytering. Det finns också ett signalvärde i att styrelseordförande inte ska behöva lägga mer tid på sitt engagemang än de andra ledamöterna. Även om det här i praktiken skulle vara sant finns det dessvärre problem som är stora nog för att ändra i dagens upplägg.

Kårstyrelseordförande har förväntningar på sig som särskiller denne från de andra i kårstyrelsen. Förutom att internt vara ansvarig för gruppens välmående och för att sätta struktur i arbetet är styrelseordförande också utåt sett en person verksamheten vänder sig till i diverse frågor. Förväntan på att denne är kontaktbar och insatt upplevs vara en stor del av uppdraget.

Ett mer handgripligt problem är de förväntningar som ställs på den nyinvalda kårstyrelsen. Om gruppen har tur vill en person vara styrelseordförande och resterande ledamöter kan välja denne i konsensus. Ett scenario vi i kårstyrelsen inte vill att våra efterträdare ska uppleva är det i vilket ingen person vill vara ordförande och att en ledamot endast går med på att väljas till ordförande för att det måste finnas en. Skulle det hända kan det bli skadligt för LinTek.

Med anledning av ovanstående yrkar kårstyrelsen

att i LinTeks stadga §8.6 Styrelseordförande ändra

Styrelseordförande väljs av kårstyrelsen under dess första sammanträde för verksamhetsåret. Styrelseordförande väljs på mandat för kårstyrelsens verksamhetsår. Styrelseordförande leder och övervakar arbetet inom kårstyrelsen. Presidial är ej valbar till Styrelseordförande.

till

Styrelseordförande väljs av kårfullmäktige på mandat för kårstyrelsens verksamhetsår. Styrelseordförande leder och övervakar arbetet inom kårstyrelsen. Presidial är ej valbar till styrelseordförande.

KÅRSTYRELSEN 19/20

Proposition angående ägartillskott till LoLAB

LinTek har ett dotterbolag, Linus & Linnea AB, som i sin tur äger bokhandeln BokAB. LoLABs styrelse består av sittande kårordförande, sittande styrelseordförande och en företrädare till någon av posterna. Enligt det ägardirektiv LinTek som är skrivet från LinTeks kårstyrelse till LoLAB:s styrelse där ägarens (dvs. LinTek) förväntningar på LoLAB specificeras ska det finnas en ekonomisk buffert. Följande är ett utdrag från ägardirektivet:

LoLAB ska tillse att en ekonomisk buffert finns och förvaltas. Bufferten ska uppgå i minst 1,5 Mkr. Bufferten anser att säkerställa BokABs verksamhet utan att LinTek påverkas ekonomiskt. Ingen rörelsedrivande verksamhet ska bedrivas i föreningen.

Ägardirektivet omarbetades under verksamhetsåret 18/19 med avsikt att förtydliga den rollfördelning som är avsedd att finnas mellan LinTek och LoLAB. Det har dock framkommit att det i LoLAB inte finns några medel att hålla som ekonomisk buffert. LoLABs styrelse ber därför om ett ägartillskott från LinTek. Då det i verksamhetsplanspunkten ”Finansiella medel” 18/19 framkom att LinTek har ca 7 Mkr som ej är planlagda anser kårstyrelsen att ägartillskottet är skäligt.

Med anledning av ovanstående yrkar kårstyrelsen

att till LoLAB ge ett ägartillskott om 1,5 Mkr.

KÅRSTYRELSEN 19/20