

Opsamling af kommentarer/spørgsmål på kortene (4 MAT og adfærdsdesign)-

Da var også 4 spørgsmål til os på kortene som vi hermed besvarer:

1. **Hvordan kommunikerer man bedst med mennesker der slet ikke er bevidste om deres egen læringsstil og kommunikationsform?** De behøver ikke at være bevidste om deres egen så længe at du fornemmer hvilken type DE er så DU kan målrettet din kommunikation.
2. **Hvordan definerer man hurtigt, hvilke typer man har med at gøre?** Ved at lytte med åbenhed og nysgerrighed og være opmærksom på deres stil. Så kan man hurtigere finde ud af hvilken type man har foran sig. ,
3. **Bør vi informere forskerne om hvilken type vi er?** Nej, ikke nødvendigt, se også svar på spørgsmål 1. Men det kunne selvfølgelig give noget hvis forskerne gerne ville tilrettelægge sin stil til andre også.
4. **Hvordan laver man "call to action" i en mail for hver af de fire 4MAT-typer?**

En nem måde at gøre det på er at følge følgende fire skridt:

- 1) Hvorfor (hvorfor skriver du; hvad skal der opnås)
- 2) Hvad (hvad handler det om; hvad er det, læseren skal forholde sig til)
- 3) Hvordan (hvad skal der gøres af modtageren og hvordan, inkl. deadlines)
- 4) Hvad sker der bagefter. (evt.)

Vigtigt (path of least resistance – gør det nemt):

- Start med en personlig hilsen
- Arbejd gerne med klare overskrifter
- Skriv korte sætninger og kun få per afsnit
- Hvis der er brug for mere baggrund, så tilføj det nederst i mailen eller tag et møde.-

Jeres kommentare:

4MAT: mine emails er for praktiske 😊 skal skrive anderledes for at få de empatiske og analytiske med.

Husk at andre er anderledes end di selv-

Tænker at jeg ville prøve knaphedsprincip af for større tilmelding-

Brug power of moments mere bevidst og struktureret

- kom forskeren i mode ift tidspunkt for emails, tidspunkt i deres kalendere (konferencecyklus, undervisnings/-eksamens travlhed)
- + tænk ind at dissemineret til unge lektorer

smart at tænke i at skabe sammenhæng/ fælles projekt med forskeren

Power of moments → ramme bestemte type forskere når de har mindst travlt

Sociale interaktion/gensidighed

Udnytte selv at have dårlig tid, men får forskerne til at levere "Hvis jeg gør xy, men kun det, kan du så..."

Hvordan modtages den mod jeg præsenterer på? Kan godt genkende særligt "POLR" fra mine mails

Kan godt genkende at både det at gøre det let og de personlige henvendelser gør samarbejdet mere glat.
God idé at bruge knaphed som motivation. Bruger også gensidighed ift. at gøre det nemt,

God pointe at personliggøre mails, der sendes til flere på en gang- oplever ofte ikke at få en reaktion, og der vil dette måske kunne bruges

Gensidighed- gøre det klart, hvad man selv har leveret, tror jeg vil virke godt.

Adfærdsdesign: POLR

Power of moments: jeg kunne bruge afvisninger på ansøgninger som en åbning til at gribe fat i en åbenlys (for mig) forbedrings mulighed.

Tænke over hvordan man opsætter sine mails så rammer bredere. God ide med tjek boks.

Nedbryd barrierer i samarbejde ved at arbejde personligt (-mails, + fysiske møder og udnyt power of moments for at få den rette platform. Prioritere at gøre det nemt- fremfor HELT rigtigt. F.eks. i rolle/ansvar ift. admin. systemer.

Forarbejde til konsortium dannelse. Tiltænke potentielle "yngre" forsker udefra fx MSCA-PF applicants

At møde andre på deres bane (personlighed)- at time det rigtigt (PoM)

Kommunikation med forsker- for at engagere dem i processer

Kommunikation med ledelsen- for at få svare på de rigtige spørgsmål- eller de rigtige svar.

TEAM- Toll, etwas andere(s) macht! Forskerstøttecafe- ma-ons-Fre 15-16:30 (free beer)

Vil bruge POLR (med person- lige noter) til det første kontakt (massekommunikation) i kombination med "personligt" til at starte forløbet med den enkelte forsker. Har et afklarende start-up møde med forskeren for at finde ud hvad for en læringstype forskeren har.

Implementere kommunikationstype (4MAT) i fundraisings møde m. forsker v afklaring af nytteværdi/value proposition. PoM indtænkes i ansøgningsplan- hvornår er der højst sandsynlighed for at få svar fra min forskere på div. Dele af ansøgning.

Der kan være en konflikt mellem det personlige og PoLR. F.eks. med personlige emails vs gruppe emails.. Knaphed kan bruges til at få forskere til at holde sig til deadlines

Læringsstile: " når man leder "opad"

Det kræver at man kender forsker godt før man kan analysere deres behov. Det handler også om emne og øvrigt kontekst, når man kommunikerer. Vil bruge det afhængig af kontekst.

Jeg bliver bevist om forskellige læringsstile. Ved selv at være praktisk.

Jeg ville forsøge at tænke mere in the PoM- hvornår er mine forskere særligt modtagelige. F. Eks. I forhold til semesterstruktur. Jeg vile tænke i at vise, at vi allerede er på vej.

Personlig- Ring altid, hvis issue opstår→ hvad er det vigtigste- hvordan vil du have→ derefter ved behov skrive info

PoM: Nudging efter behov→ nogen typer skal ansføres. Støttende i stedet for faktuel.

I det hele taget: Telefonisk uformel/ eller personligt "møde" løser mange ting inden der opstår issues. – Også ift bevillingsgiver/potentielle funders.

Jeg bruger meget nudging i mine mails til forskerne og gør dem personlige. Jeg spiller på Give-and-Take. "Jeg gør det her for dig, hvis du gør det her for mig" Og på social proof og knaphed for at få de sidste svar ind fx

PoLR: God opmærksomhed , det være/blive bevist om mine egne præferencer for kommunikation ift forskernes præferencer. Personligt: Gøre klart for forskerne at jeg vil ham/hende noget, og kortere mail m kun et emne per mail,

At være til stede og "fornemme" mennesket foran en /rummet. Refleksioner 😊

MoP. Opt out emails

Tit succesfuldt at svare hurtigt på mails, så har man forskernes interesse.

Få en klarere ide om forskernes præference

Administrative services eksklusive. Og husk: alle handler logisk ud fra deres

Præferencer er et godt værktøj, men det er nødvendigt at lære forskerne at kende, og ikke bare ens nærmeste kollegaer ift at kunne målrette ens kommunikation og "approach" til forskerne

Knaphed- f. eks også et godt værktøj ift review processer.

PoM: at gribe øjeblikket når nye forsker kommer til og er modtagelig for administrative inputs. Og husk at relationer opbygges i fredstid!- Bevar relation til dine forsker også imellem ansøgninger. Gør vores forsker admin. services eksklusive. Og husk. Alle handler logisk ud fra den kontekst de står i.

4MAT: Det er supernyttigt med en forståelsesramme i mødet med "den anden". PoM: er mit vigtigste redskab, Det svære er at genkende "et moment" hos den anden.

Arbejder hen mod flere personlige henvendelser til forskerne.

Knaphed: At love supportløfte for forskerne, dem melder sig inden deadline.

Vise i en mail hvilke opgaver der allerede er løst- motivation-

Bruge metoderne i tilrettelæggelsen af en ny workshopserie til forskerne som skal starte med at ansøge Horizon Europe- især-søjle 2----

Læringsstile "Bør vi informere forskernes om hvilken typer vi er?"

PoM: Kender frister til konferencer/deadlines /papers-

Hvordan laver man en call to action i en mail for hver af de fire 4 MAT typer?

Bedre understøttelse af en kompleks styregruppes arbejde. Større forståelse for den enkelte forskers "reaktionstid".

Skrive kortere Kommunikationer, som kan afdække behovet for information. Opsummere status quo → forslag til videre proces. Rådgivende info baseret på muligheder (bullets , lad forsker/ledelse tage beslutning.

Et kontor består af personer med forskellige typer. En del misforståelser kan undgås, hvis alle kendte alles type.

Personligt: bruge en stærk relation til den enkelte forsker til at få vedkommende til at "lytte" til mig.

Tage højde for konferencedeadlines. Opbygninger af relationer ved kaffemaskinen. Nærmere at være forpligtende ift forskningsansøgninger end f. eks undervisning.