

## IOOS HANDLEPLANER:

Initiativer	Ansvar	Tid/status
<b>FÆLLESKLINIKKEN</b>		
<b>Dialog:</b> Der arbejdes med synlighed og anerkendelse af underviserne på fællesklinikken, herunder: <ul style="list-style-type: none"> <li>- tæt dialog medarbejder og leder imellem</li> <li>- daglig tilstedeværelse af ledelsen på klinikken.</li> <li>- Dialogmøder/personalemøder 1-2 gange per semester (aften)</li> </ul>	Birgitte Lüttge / Irene Dige <b>2023</b> Rikke Svanterud Larsen/ Caroline Bindslev Hørsted	Implementeret, fortsættes.
<b>Struktur:</b> Fast struktur for klinikdagen udarbejdet i samarbejde med underviserne: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kl. 8-8.15: fælles opstart: aftale roller og opgaver for studerende/dyader, kliniske lærere og klinikassistenter.</li> <li>- Kl. 8.15-13.30: Patienter med et kvarters pause imellem hver.</li> <li>- Kl. 13.30-14: Fælles afslutning: journalisering, lab, refleksion og rengøring.</li> </ul>	Birgitte Lüttge / Irene Dige <b>2023</b> Rikke Svanterud Larsen/ Caroline Bindslev Hørsted	Er implementeret, forsættes og evalueres løbende.
<b>Onboarding:</b> Der er indført præ- og onboarding for nye medarbejdere inkl. følordning (makker + ekstra timer afsat til erfaren underviser sideoplærer første måned).	Birgitte Lüttge <b>2023</b> Caroline Bindslev Hørsted	Er implementeret.
<b>Patienttildeling:</b> der arbejdes på en udvidelse/styrkelse af ordning for tildeling af patienter til studerende via klinikassistent, med henblik på at aflaste stress i blandt de studerende, samt uhensigtsmæssig fordeling de studerende imellem.	Birgitte Lüttge / Irene Dige <b>2023</b> Rikke Svanterud Larsen/ Caroline Bindslev Hørsted	E22/F23
<b>Styrket samarbejde mellem tandlæger og klinikassistenter:</b> Fast tilknytning af klinikassistent til behandlergrupper (og stoleområde) med henblik på tættere tilknytning af klinikassistenter til såvel studerende som kliniske undervisere. Fremover aftales ved morgen-konference hvorledes opgaver og roller optimeres i teamet (studerende, klinisk underviser og tandklinikassistent).	Birgitte Lüttge / Helle Leegård <b>2023</b> Rikke Svanterud Larsen/ Helle Leegård	Er implementeret, forsættes og evalueres løbende.
<b>Opfølgning:</b> Kvalitativ evaluering i løbet af 2023.	Rikke Svanterud Larsen	2023

Initiativer	Ansvar	Tid/status
<b>Balancering af arbejdsopgaver, tid og ressourcer / fastholde oplevelsen af meningsfulde opgaver</b>		
<b>Kortlægning af opgaver:</b> Med henblik på at opnå balance imellem opgaver, tid og ressourcer. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tandplejer og tandklinikassistentuddannelsen er gennemgået for alle undervisere.</li> <li>- Næste skridt er kortlægning af opgaver hos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o videnskabelige medarbejdere på tandlægeuddannelsen</li> </ul> </li> </ul>	Institutleder / sektionsledere	2022-2024

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sekretariatet</li> </ul>		
<p><b>Afdækning:</b> Dialogmøder, til afdækning af problemstilling omkring tid og opgaver.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Er det ens/forskelligartede udfordringer vi har på tværs af medarbejdere, stillingstyper og arbejdsområder? Eks. Urealistiske krav, uklare roller og opgaver, vanskelige samarbejde, for mange opgaver, manglende indflydelse på egne opgaver?</li> <li>○ Opmærksomhed på ændret belastning i forbindelse med overgang imellem gamle og nye studieordninger.</li> <li>○ Har vi eksempler på en gode/dårlig håndtering af problematikken?</li> <li>○ Har vi kendskab til velfungerende redskaber for håndterer af udfordringen?</li> </ul> <p>- Beslutning omkring lokale tiltag (evt. i samspil med fakultetsniveau)</p>	Fælles LSU/LAMU møde	2022-2024
<p><b>Styrket rekruttering:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Større afdækning af rekrutteringsbehov samt rekrutteringsrunde frem imod implementering af 5-dagsugen E22.</li> <li>- Omfattende rekrutterings- og bemandingsplan for videnskabelig bemanning godkendt, herudover rekruttering i forbindelse med øget optag (2023).</li> </ul>	Institutleder	2022-2030

Initiativer	Ansvar	Tid/status
<i>Krænkende adfærd</i>		
<p><b>Afdækning:</b> lokal dialog i LSU/LAMU:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Erfaringer med brug af materialet? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Håndtering, kommunikation, leder-rollen, kollega-rollen</li> </ul> </li> </ul> <p>- Analyse af APV-data (evt. særtræk)</p> <p>- Beslutning omkring lokale indsatspunkter, herunder rammesætning af dialog omkring roller, grænser og relationer (evt. i samspil med fakultetsniveau)</p>	LSU/LAMU	2022-2023

Initiativer	Ansvar	Tid/status
<i>Fastholde og styrke IOOS fællesskaber</i>		
<p><b>Gennemskuelig struktur:</b> Vi skal forstå betydningen af fællesskaber, og hvordan vi kan arbejde med dem på IOOS. Med henblik på at understøtte opgaveløsningen indenfor enhederne og på tværs af organisationen, skal vi have tydeliggjort organisationens ansvar og roller.</p>	Tværgående ledelsesgruppe	2022-2024

<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Temadag:</b> Typer af fællesskaber (organisatoriske, faglige, opgaverettede og kollegiale), deres styrker og hvordan vi kan arbejde med dem. Hvem: LSU/LAMU/tværgående ledelsesgruppe.</li><li>- <b>Diskussion</b> om hvorledes ansvar og roller kan tydeliggøres for at styrke opgavefællesskaber på tværs af organisationen. Hvem: tværgående ledelsesgruppe.</li></ul>		
--	--	--