

### 3. HANDLINGSPLAN

#### 3.1. Udarbejdelse og implementering af handlingsplan

For at sikre sig at det bliver fulgt op på de områder, der er udpeget som indsatsområder, er det vigtigt, at der bliver udarbejdet en handlingsplan med tidsfrister og personer, der er ansvarlige for iværksættelse og gennemførelse af hvert enkelt punkt.

På basis af ovenstående resultater med identificering af indsatsområder, har LSU derfor udarbejdet en handlingsplan for implementeringen af de indsatsområder, der skulle højne trivslen ved MBG:

<b>Indsatsområder</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Dato for iværksættelse og afslutning</b>
<b>TAP'er</b>		
Alle gruppeledere/ledere tager en snak med de(n) TAP'er de er leder for (fx i forbindelse med MUS, hvis denne er nært forestående) for at høre, om deres TAP'er har stress, og om de føler, at der er en balance mellem opgaver og den tid, du har til rådighed – og agere ud fra svarene.	Gruppeledere/ledere	Snarest – og senest 1. september 2022
Booke mødelokalet i bygning 1872-537 (og yderligere et) hver dag kl. 10-10.30 til fælles kaffedrikning for at styrke fællesskabet.	Sekretariatslederen	1. august 2022
<b>Fastansatte VIP'er</b>		
Der diskuteres på et gruppeledermøde, hvad der skal til, for at der bliver en bedre balance mellem opgaver og den tid, gruppelederne har til rådighed. Det foreslås, at fakultetet faciliterer, at udenlandske medarbejdere lærer dansk hurtigst muligt, så de kan undervise på dansk, hvorved de dansktalende undervisere kan blive aflastet. Derudover diskuteres gruppelederne, om der er arbejdsopgaver fra fakultetet, der med fordel kunne udelades, så arbejdspresset kan blive reduceret.	Institutleder Fakultetet	Snarest – og senest 16. december 2022
<b>Alle medarbejdere og ph.d.-studerende</b>		
På medlemsmøder diskuterer tillidsrepræsentanterne med deres medlemmer, gruppelederne diskuterer på gruppeledermøder og institutlederen diskuterer på et fælles institutmøde, hvad vi kan gøre for, at man i højere grad bliver opmærksom på, hvorledes vi behandler hinanden og griber ind, hvis man er vidne til krænkelser eller diskrimination.  Det anbefales, at den krænkede part bør konfrontere krænkeren (eller får hjælp fra leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant) for at gøre opmærksom på problemet, da dette i vid udstrækning får løst problemet.	Tillidsrepræsentanterne, grubeledere og institutleder	Snarest – og senest på de forskellige organisationers første medlemsmøde, førstkommende gruppeledermøde og førstkommende institutmøde for medarbejdere og studerende