

Dagsorden bestyrelsesmøde

Den 20. juni 2023 kl. 14.45-17.00
Sted: Mødelokale 0A + 0B, bygning 6
Evald Krogs gade 6A, 8000 Aarhus C

OBS: Det er samme lokaler som tidligere men adressen og husnummer er siden sidste møde i bestyrelsen ændret fra P.P. Ørums Gade 7 til Evald Krogs Gade 6A

Mulighed for deltagelse via video:
meet.ikhoc@rooms.rm.dk
Såfremt du deltager på video så giv
særskilt besked på kenjuh@rm.dk
senest d. 18. juni 2023

Olav Nørgaard, Regionrådsmedlem (V), Region Midtjylland (FORMAND)
Ditte Fredensborg, Regionsrådsmedlem (A), Region Midtjylland (NÆSTFORMAND)
Almaz Mengesha (V), Aarhus Kommune
Antonielt Vedel Pharao (SF), Aarhus Kommune
Tine Beck Jensen, Konsulent, IKH
Inge Tornbjerg Pedersen, Fysioterapeut IKH
Benedicte Vestbo, Logopæd, IKH
Jette Sloth Flohr, Hjerneskadeforeningen
Lisbeth Leicht Thomsen, Høreforeningen
Gitte Jensen, Landsforeningen LEV
Bjarne Hvidsten, Foreningen Danske DøvBlinde

Sekretær og mødeleder: Gaby Juhl, områdechef, IKH

Afbud samt deltager på video meddeles Gaby Juhl på kenjuh@rm.dk

Forplejning: Der serveres kaffe/the/vand og sødt

1. SAGER VEDR. DAGSORDEN	14.45
---------------------------------	--------------

- 1.1 Afbud og fremmødte**
- 1.2 Bemærkninger til dagsorden**
-herunder meddelelser og spørgsmål
- 1.3 Bemærkninger til referat**
-fra mødet 28. marts 2023

2. SAGER TIL ORIENTERING/DRØFTELSE

14.50

2.1 Orientering fra brugerorganisationerne, v/alle Regionsrådet og Aarhus Kommune 14.50-15.00

Der orienteres fra de forskellige bestyrelsesmedlemmer i det omfang, det er relevant.

Indstilling: At bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

2.2 Siden sidst orientering fra IKH v/områdechef Gaby Juhl m.fl. 15.00 -15.50

- Status på samling af alle IKHs medarbejdere på MarselisborgCentret i bygning 6/7.

Ledelsen på IKH har valgt at samle alle IKHs medarbejdere på MarselisborgCentret i bygning 6/7 i løbet af 2023. Baggrund herfor hænger sammen med ledelsens behov for at reducere i omkostningerne på IKH for at sikre et IKH, der er i balance med plads til udvikling af både medarbejdere og ydelser. Ledelsen oplever, at bl.a. Covid-19 situationen har medført, at flere medarbejdere har hjemmearbejdsdage, holder flere videomøder og derudover løses en del opgaver ude i landet. Der er samtidig altid personale, der er fraværende pga. sygdom, barsel etc. Det betyder, at der er mindre pres på lokaler, mødelokaler etc. end forventet. Derfor igangsatte ledelsen i 2022 en analyse af det samlede lokalebehov på MarselisborgCentret. Analysen skulle give svar på, om det er muligt at reducere lokaler og dermed sparer udgifter hertil i husleje samt løbende driftsomkostninger. Ledelsen har efter analysens resultater valgt, at arbejde videre med en model, hvor bygning 14 opsiges for at samle alle IKHs medarbejdere på MarselisborgCentret i bygning 6/7. Som udgangspunkt er der i LMU opbakning til en samling af medarbejderne. Ledelsen har i 2022 udarbejdet kommissorium nedsat styregruppe samt projektgruppe og inddrager bl.a. medarbejdere i prøvehandling indend den endelige flytning. Selve den fysiske flytning foregik i uge 20 – 2023 og medarbejdere er så småt ved at finde sig til rette i de forandrede omgivelser og for nogle "nye" kontorfæller. Der gives en kort orientering på flytningens status, herunder arbejdsmiljø, den samlede organisering, selve flytningen og stemningen efterfølgende. orienteringen afsluttes med en tur rundt i bygning 6 stuen og 1. sal. (der forefindes elevator således kørestolsbrugere også kan deltage)

Walk and Talk i bygning 6 stuen og 1. sal

- Status på genudbud af rammeaftale om levering af test, afklaring, instruktion og studiestøttetimer til ordblinde på de videregående uddannelser (SPS)

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK) har nu fremsendt tidsplan for kommende udbud på SPS opgaven. IKH har varetaget opgaven i Region Midtjyllands Kommuner siden amternes tid i mindre omfang. I 2016 blev opgaven sat i udbud og IKH vandt opgaven for kommunerne i Region Midtjylland. IKH har siden 2016 fået forlænget og genvundet opgaven som igen er sat i officiel udbud til leverandørstart august 2023. IKH bød ind på opgaven igen til varetagelse fra august 2023 og fik medio april tilbagemelding fra STUK om at IKH havde vundet udbuddet og dermed skulle fortsætte leverandørrollen.

Ifm. generhvervelse af SPS udbuddet har der været møde mellem STUK og IKH hvor afdelingsleder Tina Frederiksen samt områdechef Gaby Juhl deltog. På mødet som primært var et orienteringsmøde fra STUK ift. til den nye aftale bad IKH om mulighed for at kunne vilkår i udbudsprocessen for

medarbejdere ansat i eksisterende udbud – problematikken ift. varsling af medarbejdere m.m. som påvirker arbejdsmiljøet i afdelingen. Der orienteres fra mødet med STUK.

- Lederudviklingsforløb på IKH 2023/2024 - Ledelse af fremtidens IKH / Bilag 1

Områdechef Gaby Juhl har igangsat et lederudviklingsforløb for områdeledelsen på IKH, dvs. afdelingsledere og områdechef. Formålet med forløbet er at arbejde med udvikling af IKH som en del af den proces, der er i gang på hele Socialområdet i Region Midtjylland. Ledelsen skal lede i transformation, ledelsen og medarbejdere skal være medskabere af fremtidens IKH og af fremtidens Socialområde. Der orienteres yderligere om udviklingsforløbet indhold og omfang.

- Opfølgning på brug af videomøder i bestyrelses regi

Ifm. at der ved sidste møde blev drøftet mulighed for brug af videomøder i bestyrelsesregi har områdechef kontaktet de medlemmer som var fraværende ved sidste møde pr. mail. Der er ikke kommet tilbagemeldinger om særlige behov for videomøder og derfor forudsættes at beslutning på sidste møde jv. referat af 28. marts 2023 at være gældende, nemlig at *Referat:...Bestyrelsen drøftede brugen af videomøder og besluttede, at det fremadrettet skal være muligt at benytte videoadgang, såfremt det giver mening. Bestyrelsen besluttede i øvrigt at IKH tager kontakt til de bestyrelsesmedlemmer som ikke var tilstede for at høre til deres behov ift. videomøder...*

- Opsigelse fra afdelingsleder

Afdelingsleder for børneområdet på IKH Bodil Kloborg har opsagt sin stilling pr. 31. december 2023 for at gå på pension. Processen ifm. at få områdeledelsen fuldtallig igen er gået i gang. Der er fokus på bl.a. at involvere både medarbejdere og driftsledelse fra afdelingen.

Indstilling: At bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

PAUSE - 15 min.

2.3 Dialogmøder med medarbejdere på IKH 2023 / områdechef Gaby Juhl 16.05-16.15

Områdeledelsen på IKH vil i 2023 invitere til dialogmøde med medarbejdere i organisationen. Dialogmødet vil udelukkende være online, hvor deltagere fra områdeledelsen sidder samlet, og medarbejdere kan logge sig ind på møderummet enten selvstændigt eller i grupper fra samme lokale. Der vil være 2 muligheder for at deltage, således hvis man er forhindret den ene dag, har man en anden mulighed (begge af ca. 45 min. og med samme temaer). Begge muligheder ligger i samme uge og er vedhæftet denne invitation. Tjek kalenderen og tilmeld dig gerne for at høre kort om den overordnede drift, aktuelle emner og de dilemmaer, som ledelsen arbejder med. Derudover vil ledelsen bringe et aktuelt fokuspunkt op, som vi gerne vil have feedback på i form af dine opmærksomhedspunkter eller dine perspektiver. Ledelsen håber at så mange medarbejdere som muligt vil prioritere dialogmødet.

Formål med møderne:

- At områdeledelsen i IKH har lejlighed til at orientere bredt om status på den overordnede drift, aktuelle emner og dilemmaer samt især arbejdet i den nærmeste fremtid for interesserede medarbejdere. På hvert møde vil ledelsen tage et aktuelt fokuspunkt (aktuelt for hele IKH) op, som der ønskes feedback på i form af opmærksomhedspunkter til det arbejde, ledelsen har om punktet.

- At medarbejdere får et indblik i overordnet drift-status, aktuelle emner og det ledelsesmæssige arbejde i nærmeste fremtid samt de dilemmaer, som fylder i ledelsesarbejdet. Derudover oplevelsen

af at man som medarbejder kan bibringe opmærksomhedspunkter, som ledelsen tager med i overvejelserne, når specifikke emner drøftes.

Indhold på møderne:

Overordnet status på drift, aktuelle emner og dilemmaer fremadrettet samt specifikt fokuspunkt. (eks. på fokuspunkt kunne være emner som transport, hjemmearbejde, el.lign....)

Indstilling: *At bestyrelsen tager orienteringen til efterretning og giver feedback ifm af evt. opmærksomhedspunkter til de fremtidige dialogmøder.*

2.4 Budget samt status 2023 / afdelingsleder Gerd Hultberg / Bilag 2 16.15-16.30

Der gives en orientering om budget 2023 som nu er justeret til ift. at IKH afsluttede regnskab 2022 bedre end forventet. Der orienteres derudover om ledelsens prioriteringer i 2023 samt evt. andre indsatser og endelig de usikkerhedsfaktorer der implicit er i budget 2023.

Indstilling: *At bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.*

2.5 Screening af medarbejdere for læse/skrive udfordringer / områdechef Gaby Juhl 16.30-16.45

I dag brander virksomheder sig på at tage hånd om deres medarbejdere, for bl.a. at kunne rekruttere og fastholde den rette arbejdskraft. Ved at få hjælp og støtte til at kompensere for læse- og skrivevanskeligheder bliver arbejdet mere effektivt, og medarbejderen oplever større trivsel i sit arbejde (Salling Group, 2022). Medarbejdere møder generelt større og mere omfattende krav til skriftsproglige kompetencer på jobbet end tidligere (Matre, 2006). Skriftsproget er en stor del af arbejdsdagen, og teksterne, der skal læses eller formuleres, er ofte komplekse og stiller krav til medarbejdernes skriftsproglige kompetencer (Karlsson, 2006, s. 7). OECD kortlagde i 2012 voksnes kompetencer i en PIAAC-undersøgelse¹. Undersøgelsen viste at hver 6. dansker mellem 16-65 år har mindre gode læse-/skrivefærdigheder i forhold til samfundets skriftsproglige krav (Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, 2013). En af årsagerne til dårlige læse-/skrivefærdigheder er ordblindhed (dysleksi) Det anslås, at 7% af Danmarks befolkning er ordblinde og derudover er der et stort mørketal (Ordblindeforeningen, 2022). Ordblindhed er en varig funktionsnedsættelse som er karakteriseret af vanskeligheder med at lære at læse og skrive (International Dyslexia Association, 2002). Nogle voksne kæmper med læse-/skrivevanskeligheder på studiet eller arbejdet, uden at vide, at de er ordblinde (Børne- og Undervisningsministeriet, 2021). Andre er ikke ordblinde, men oplever alligevel udfordringer, når de skal læse eller skrive komplekse tekster, såsom journalnotater (Børne- og Undervisningsministeriet, 2020). Disse mennesker vil ofte bruge længere tid på dokumentation og administrative opgaver, hvilket på velfærdsområdet kan medføre mindre tid sammen med borgeren. De stigende krav om skriftlighed og dokumentation på arbejdsmarkedet i kombination med læse-/skrivevanskeligheder udgør en risiko for utilsigtede hændelser. I årsrapporten "Patientsikkerhed i Region Midtjylland" fra 2018 står der, at en del af de rapporterede utilsigtede hændelser omhandlede kommunikation og inddragelse af patienter og pårørende samt overlevering af information, ansvar og dokumentation (Region Midtjylland, 2019). Disse utilsigtede hændelser berøres af skriftsproget, og kan derfor skyldes mindre gode læse- og skrivekompetencer. Det er dog usikkert hvor stor andelen er. I disse år er der generelt mangel på arbejdskraft i Danmark, og RM

¹ PIAAC er en forkortelse for "Programme for the International Assessment of Adult Competencies", og omtales på dansk som "Danskernes kompetencer".

oplever også udfordringer med at tiltrække og rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Der er rift om kandidater med de bedste eksamensresultater, og der ansættes i langt højere grad medarbejdere som er tosprogede, hvilket kan medføre udfordringer med det danske skriftsprog. RM vil være en organisation som tager socialt ansvar over for borgere og medarbejdere, og ved at opspore medarbejdere med svage læse- og skrivekompetencer kan der frigives tid til at være sammen med borgere, samtidig med at medarbejderens trivsel understøttes.

Formål og mål for projektet

Projektet er et pilotprojekt, som har til formål via en systematisk screening at identificere medarbejdere med læse-/skrivevanskeligheder og efterfølgende tilbyde dem kompenserende støtte i et målrettet forløb, så medarbejderens kompetencer til at håndtere de skriftsproglige krav øges. Når disse kompetencer styrkes blandt medarbejderne kan det også medvirke til at øge medarbejdernes trivsel og derved fastholdelse i jobbet.

Vi forventer at projektet vil løse et behov på arbejdspladsen og hos medarbejdere med læse-/skrivevanskeligheder, hvor der frigives tid i forhold til dokumentation, og den administrative byrde opleves mindre tung. Der opstilles derfor følgende succeskriterier for projektet:

- At medarbejderne motiveres til at deltage
- At der er ledelsesmæssig opbakning til indsatsen
- At screeningen er nem at tilgå og at den kompenserende støtte til medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder er anvendelsesorienteret dvs. kan overføres til medarbejdernes konkrete hverdagspraksis
- At det ikke bliver for udgiftstungt for arbejdspladsen
- Støtteforløbet kan tilrettelægges fleksibelt og er tidsbesparende i forhold til dokumentation
- Og endeligt er slutmålet at styrke medarbejdernes læse- og skrivekompetencer i jobbet og at de bliver fortrolig med at bruge relevant læse- og skriveteknologiske hjælpemidler og strategier i jobbet som kan kompensere for deres læse- og skrivevanskeligheder

Indstilling: At bestyrelsen tager orienteringen til efterretning og giver feedback.

3. NÆSTE MØDE	16.45	
3.1 Punkter til næste bestyrelsesmøde	v/Formanden	5 min.
4. EVENTUELT	16.50	
4.1 Punkter til eventuelt	v/Formanden	10 min.