



# Målsætningsrapport 2012 - 2013

BLÅ KORS  PENSIONAT  
TAASTRUP



## Målsætningsrapport 2012 - 2013

er udarbejdet og udgivet  
i 2013 af

Blå Kors Pensionat Taastrup,

Mere information om  
pensionatet findes på  
[www.taastrup-p.blaakors.dk](http://www.taastrup-p.blaakors.dk)

Foto:  
Torben Huss og  
Tommy Verting

Tilrettelæggelse og design:

Rugaard & Hvidtfeldt,  
[www.rugfeldt.dk](http://www.rugfeldt.dk)

### Billeder:

Forsiden, foroven:  
*Socialminister Karen Hækkerup  
vises rundt i huset af en  
beboer.*

Forsiden, forneden:  
*Der blev lyttet interesseret, da  
Pensionatet holdt konference  
på Christiansborg om  
forebyggelse af hjemløshed.*

Side 3:  
Forstander Ole Hjuler  
fortæller om Pensionatets  
arbejdsmetoder til  
socialminister, borgmester,  
centerchef og øvrige gæster  
under ministerbesøget.



## Rapporten og dens bilag

**M**ålsætningsrapport 2012/13 fra Blå Kors Pensionat Taastrup viser ledelsens mål for 2013 og er en status over 2012. Rapporten er således et arbejdsredskab for bestyrelsen og en rettesnor for medarbejderne.

En beskrivelse af Blå Kors Pensionats organisation findes som bilag (bilag 1) og ligeledes med organisationsdiagram (bilag 2), værdigrundlag (bilag 3), pædagogik (bilag 4), behandling (bilag 5) og Pensionatets historie (bilag 6).

I bilagssamlingen findes også en række andre uddybende informationer og statistikker.

Målsætningsrapporten er opbygget på følgende måde:

- |    |                                     |      |
|----|-------------------------------------|------|
| 1. | Indledning                          | s. 3 |
| 2. | Indhold, herunder bilagsfortegnelse | s. 3 |
| 3. | Året, der gik                       | s. 5 |
| 4. | Analyse af statistikker for 2012    | s.   |
| 5. | Mål for Blå Kors Pensionat 2013     | s.   |

Bilagslisten står på næste side

### Indledning

### Indhold



1. Pensionatets organisation
2. Organisationsdiagram
3. Værdigrundlag
4. Pædagogik
5. Behandling
6. Pensionatets Historie
7. Frivillighedspolitik i praksis
8. Antal opholdsdage
9. Henvist fra
10. Indskrevet fra
11. Udskrevet til
12. Aldersfordeling
13. Misbrugsproblemer ved indskrivning
14. Forsørgelsesgrundlag ved indflytning
15. Forsørgelsesgrundlag ved udflytning
16. Udskrivningsmåde
17. Antal besøg af Husets Venner
18. Kommunalt tilhørsforhold 2008-2012
19. Arrangementer



## Beretning om de væsentligste begivenheder i 2012

Pensionatet har igennem de seneste år sat en række nye arbejdsmetoder i gang i forhold til beboerne. I løbet af 2012 har vi fået konsolideret vores metoder til at være en konstruktiv hjælp i hverdagen. Samtidig har vi fået et tæt samarbejde med Høje-Taastrup kommune om beboernes udflytning. Året har været præget af stille og roligt arbejde og én meget begivenhedsrig dag.

Den 24. september om formiddagen fik vi besøg af socialminister Karen Hækkerup og borgmester Michael Ziegler. Vi havde desuden inviteret Høje-Taastrup kommunes centerchef for Social og Handicap, Susanne Strandkjær.

Besøget i Pensionatet var samtidig et møde med Blå Kors Danmark ved generalsekretær Christian Bjerre, som introducerede ministeren for hele organisationen Blå Kors.

Karen Hækkerup var meget interesseret i vores arbejde med at dokumentere behandlingen af beboerne og stillede flere uddybende spørgsmål til den del af gennemgangen af Pensionatets arbejde. Hun var forinden vist rundt i huset af en af husets beboere og fik også talt med en anden beboer, som fremviste sit værelse.

Det blev således et møde, hvor vi fik mulighed for at vise, hvad Blå Kors kan med sin diakonale tilgang til arbejdet med hjemlø-

**Minister- og borgmesterbesøg**

**Billedet øverst:**  
Pensionatet, som man ser det en sommerdag, når man kommer fra stationen.





Socialministeren og Høje-Taastrups borgmester på Blå Kors Pensionat i Taastrup.

se, samtidig med at vi formår at være i front med at dokumentere virkningerne af vores indsats.

## Konference om hjemløshed

Samme dags eftermiddag indtraf årets næste højdepunkt, da Pensionatet igen var vært for en stor konference på Christiansborg om forebyggelse af hjemløshed. Vi havde inviteret hjemløseorganisationen SAND til at være medvært, og vi kunne byde ca. 120 mennesker velkomne i Landstingssalen. De fik et righoldigt program af oplæg fra en række personer, som i forskellige sammenhænge har en stor viden om, hvad der er sket i hjemløses barn- og ungdom, og hvad der kunne gøres for at hindre, at det ender med hjemløshed og ofte også alkohol- og andet misbrug.

Nævnt i kronologisk rækkefølge var oplægsholderne:

Forstander Ole Hjuler

Leder af SAND Ask Svejstrup

Daværende formand for Børnerådet  
Lisbeth Zornig Andersen

Landsleder for TUBA Henrik Appel

MF og sundhedsordfører Sophie Hæstorp Andersen

(Se referat på <http://www.taastrup-p.blaakors.dk/Default.aspx?ID=6243>)



Lisbeth Zornig Andersen taler på hjemløsekonferencen.

Den tredje store begivenhed denne septemberdag fandt sted under konferencen. En ny film, *Bundlinjen*, produceret på initiativ af Pensionatets tidligere souschef Henrik Appel sammen med filmmanden Jens Arentzen, havde premiere på konferencen.

*Bundlinjen* viser hvilke enorme summer, det koster samfundet at undlade at hjælpe hele familien, når en eller begge forældre har et alkoholmisbrug – rent bortset fra de menneskelige lidelser.

Filmen er bygget op som en samtale mellem en af Pensionatets daværende beboere, Anette, og filmproducenten Jens Arentzen.

Mens Anette fortæller om sin opvækst sammen med sine søskende i et hjem med en alkoholiseret mor og om, hvordan det senere er gået hende og de andre børn, viser en talkolonne i filmens højre side, hvad det har betydet af udgifter til hospitalsvæsen, anbringelser uden for hjemmet osv. Den endelige sum på *Bundlinjen* runder de 12 mill.kr.



*Bundlinjen vises på konferencen i Landstingssalen*

Den 24. september var alt i alt en meget begivenhedsrig og god dag, hvor vi bagefter følte, at alle parter havde fået et godt udbytte. Ud over de betalende gæster, var husets medarbejdere og en del af beboerne med ved konferencen.

## Ny film



## Værdier og faglighed

### Mestringsstrategier

Arbejdet med beboernes mestringsstrategier ser ud til at kunne fungere rigtig godt. Medarbejderne har fået en god fornemmelse af værktøjet og arbejder videre for, at alle også får en følelse af at kunne bruge værktøjet. Det er tydeligt, at øvelse fremmer forståelsen.

Hver gang, en medarbejder har udarbejdet mestringsstrategier sammen med en beboer, tages det op på personalemødet. Her vurderes det, om der er behov for yderligere undervisning i mestringsstrategier.

### Akkreditering

I år har vi genansøgt om akkreditering ved Akkreditering Danmark. Spørgsmålene gik denne gang på andre emner, end da vi søgte første gang for tre år siden. Vi fik således gennemgået andre dele af vores arbejde samtidig med, at vi fortsat skal leve op til kravene i de sagsområder, vi blev spurgt om ved den første akkrediteringsansøgning. Der forelå endnu ikke svar på ansøgningen, da vi afsluttede denne målsætningsrapport.

### Frivillige

I januar udarbejdede vi en frivillighedspolitik. Det var ikke fordi, vi var tvunget til det, men fordi vi gerne på forhånd ville have gennemtænkt, hvad vores holdning er, hvis vi af den ene eller anden grund fik behov for at tage frivillige ind. Vores frivillighedspolitik handlede også om hvilke rettigheder, en frivillig skulle have, og hvilke forpligtelser Pensionatet skulle have. Vi gjorde os desuden mange tanker om, hvilke opgaver vi mener, vi kan overlade til frivillige, og hvilke opgaver vi ikke kan – og hvorfor.

Vi var derfor ganske afklarede, da Blå Kors Danmark i sommer sendte et udkast til frivillighedspolitik for alle organisationens tilbud og enheder i høring og kunne sende et svar. Vi hilste initiativet velkommen og skrev et hørings svar. Det fremgår heraf, at vi dog ikke er enig i alle punkter af udkastet. Men Blå Kors Danmarks tanker om frivillighedspolitik har ansporet os til at tænke i nye baner – for vi har jo ikke penge til alt, hvad vi ønsker af aktiviteter og veludførte arbejdsopgaver. Og

Pensionatet har derfor på denne baggrund vedtaget "Frivillighedspolitik i praksis for Blå Kors Pensionat Taastrup." (se nærmere i særskilt afsnit samt i bilag 7)



Den del af sundhedspolitikken, der drejer sig om, hvad køkkenet kan levere, fungerer fint, selvom økonomien ikke slår til at købe varerne økologisk, med mindre de er på tilbud. Der er fundet en fin balance mellem en sund kost med et højt fiberindhold og en lav fedtprocent og nogle frie valg mellem fedtholdige og fedtfattige mælkeprodukter. Dog er fedtfattig ost droppet, fordi ingen af beboerne brød sig om den.

Pensionatet kan tilbyde halalslagtet kød til beboere, som er muslimer, men det er ikke praktisk muligt at tilbyde, at maden er tilberedt i særskilt køkkengrej, der aldrig har været i berøring med svinekød.

Disse forhold bliver gjort klart helt fra begyndelsen, så nye beboere kan træffe en beslutning om indflytning ud fra det, og således at muslimske beboere også tør stole på, at det er halalslagtet kød, de får serveret.

I sommer var vi værter for en fodboldturnering i Ombold. Ni hold spillede på p-pladsen bag Pensionatet. Pensionatets hold var med helt til sidst, men tabte så finalen.

Til gengæld blev en af vore spillere udtaget til holdet, der var til VM i Mexico. Han var da flyttet i egen bolig, men kommer tit i Pensionatet som en af Husets venner.

Vores arbejde for også at forbedre beboernes fysik gennem træning i fitnesscentret anser vi fortsat for en succes, og de to ugentlige træningsdage er netop udvidet til tre.

Hver onsdag og fredag året igennem har fitnessinstruktør Pernille Uhrbrandt og en medarbejder fra Pensionatet taget fem beboere/Husets venner med til fitness-træning i City 2 Centret. I begyndelsen var det kun to beboere, som var interesserede, men ved at fastholde konceptet og takket være god opbakning fra både ledelsen og deltagerne er antallet nu mere end fordoblet og nogle gange endda tredoblet.

For at videreudvikle projektet har Pensionatet indledt et samarbejde med løbeklubben Sparta, som har doneret 100 T-shirts, 50 tynde rygsække og 50 drikkedunke. Derved undgår vi, at beboerne og Huset venner bliver stigmatiserede pga. deres påklædning. Donationen har desuden givet os en ny mulighed:

Her i efteråret har vi afprøvet den ordning, at når en beboer begynder til fitness og har været der mere end to gange, er der en belønning i form af en fitnesspakke med T-shirt og drikkedunk pakket ned i rygsækken.

En anden væsentlig motivationsfaktor er, at det ikke koster den enkelte beboer noget at deltage. Beboerne får desuden lagt et personligt og individuelt træningsprogram, hvilket har stor betydning for, at den enkelte er motiveret og fastholder sin træning.

Vi motivere og coacher den enkelte beboer til at ville deltage, fordi det er vores klare opfattelse, at fitness og motion kan give den enkelte beboer et tiltrængt pusterum i en dagligdag med mange tanker og frustrationer.

Ved at dyrke fitness får beboerne desuden mulighed for at opnå nogle målbare resultater, som kan opleves som en sejr.

Fodbold og fitness og andre fysiske udfordringer

”

*det koster ikke den enkelte beboer noget at deltage*

”



Succeskriterierne er meget målbare. Når den enkelte beboer gider deltage uden tvang eller konsekvenser er projektet en succes.

#### Fakta:

- Opstart fitness marts 2011
- Der har i gennemsnit deltaget fem beboere/Husets venner
- Alle deltager har fået udarbejdet et individuelt program.
- Kun en aflysning, som skyldtes manglende deltagerantal.

I slutningen af vinteren var et hold af sted på skitur i Sverige. Det er for mange af beboerne første gang, de kommer ud på ski og en fin fysisk udfordring ved siden af de udfordringer, der giver at være af sted i en gruppe i flere dage sammen.

I sommer var der udfordringer til deltagerne i en tur til Bornholm. Her var det ture med svævebane over Opalsøen, rappelling og cykelture.

En efterårstur til Læsø med en flok beboere indeholdt andre fysiske udfordringer: En tur på hesteryg, en tur på tandemcykel og en tur i bassinerne i et wellnesscenter.

(Bilag 19, Arrangementer, omfatter også måltider ved højtider og fester)

Det flotteste eksempel på kommunikation af et af vore budskaber er den nye kunstfilm Bundlinjen, produceret af Jens Arentzens filmselskab. Dvd'er med filmen blev solgt i pausen på konferencen. Filmen kan også ses på Pensionatets hjemmeside: <http://www.taastруп-p.blaakors.dk/Default.aspx?ID=6350>

Ministerbesøget bragte os i de lokale medier, Dagbladet og Taastруп Avis.

Succesen med at gå til fitness blev omtalt i en stort opsat artikel i Politiken:

<http://politiken.dk/tjek/sundhedogmotion/motion/ECE1664019/hjemloes-om-fitnessstraening-jeg-kalder-det-naturligt-hash/>

For at fortælle om hjemløseproblematikker og om vores arbejde lægger vi jævnligt en blog på vores hjemmeside med henvisning fra vores facebookside. Bloggen handler om de almene spørgsmål, vi beskæftiger os med i hverdagen på Pensionatet, og om de tanker, vi gør os, og den viden, vi har samt om vore arbejdsmetoder.

Facebook-siden opdateres desuden med større og mindre begivenheder, der har med beboerne at gøre: Når der er udflugter, når de er med på det vindende hold i Ombold, og når der er andet, som kan interessere Pensionatets venner på facebook.

En anden måde at kommunikere om hjemløseproblematikker til omverdenen er gennem

besøg hos os eller ved at vi selv tager på besøg. Vi har besøgt skoleklasser sammen med en beboer, som fortalte om sit liv, og vi har haft besøg af elever, som har hørt et par beboeres fortællinger om deres opvækst og baggrund. Der er ingen tvivl om, at det i alle tilfældene gjorde et dybt indtryk, og at det vil ændre elevernes opfattelse af de medmennesker, som har haft vanskelige vilkår.

Frivillighedspolitikken i praksis går ud på at knytte et par af Husets venner nærmere til Pensionatet gennem praktisk arbejde i hhv. haven og køkkenet.

Konceptet tager udgangspunkt i, at vi i forvejen har en tidligere beboer, som igennem længere tid har arbejdet som frivillig have-mand. En anden af Husets venner begyndte for et stykke tid siden at gå til hånd i køkkenet.

Disse to frivilliges indsats har vi nu formaliseret ved at knytte en række regler til det. De frivillige er ikke forpligtet til at møde dagligt. Men Pensionatets medarbejdere føler sig naturligvis forpligtet til at yde disse to frivillige samme sociale omsorg, som Husets øvrige venner kan få.

I sommer sagde vi farvel til souschef Henrik Appel Esbensen, der er blevet landsleder for TUBA. Han har været ansat på Pensionatet i mange år, idet han startede som vikar og siden var en markant souschef.

I efteråret var det en anden mangeårig medarbejder, vi sagde farvel til, da Winnie Jacobsen gik på pension. Med Winnie Jacobsen gik også en del af Pensionatets historie på pension, idet hun var den, der havde været her længst og bl.a. kunne fortælle om dengang, spritterne samledes om aftenen i det gamle køkken og spiste pandekager.

Camilla Christensen kom tilbage fra barsel i februar og Ann-Christina H. P. Lundin begyndte igen i august efter sin barselsorlov. Selvom det betød afsked med gode vikarer har det højnet arbejdet, at vores egne medarbejdere er retur i arbejdet med beboerne. Den høje kvalitet i arbejdet med beboerne på Pensionatet skyldes i det hele taget i vid udstrækning det meget engagerede og veluddannede personale, vi har. Med lutter dygtige medarbejdere er det klart, at det mærkes, når nogle af de fast kontaktpersoner, er væk i længere tid pga. orlov.

Sygefraværet er fortsat meget lavt.

## Frivilligheds-politik i praksis

## Personaleforhold i årets løb



Ole Hjuler og Henrik Appel Esbensen.

## Også anden form for motion

## Kommunikation og pr





## ... og i fremtiden

I forbindelse med Henrik Appels fratræden har først forstander og siden hele medarbejdergruppen sammen gjort sig en del tanker om den fremtidige medarbejdersammensætning på Pensionatet. Der er ændret meget i Pensionatets arbejdsformer i de senere år. Blandt meget andet er der indført en række nye arbejdsmetoder, herunder hele dokumentationsarbejdet. Der er brug for, at det arbejde og de nye metoder bliver konsoliderede og siden evaluerede.

Samtidig er nye ideer på vej til at blive afprøvet. Og da der ikke er noget i disse arbejds- eller ledelsesmæssige forhold, som specifikt kræver, at Pensionatet har en souschef, har forstander og medarbejdere besluttet at ønske en eller flere andre (deltidsansatte) profiler ansat frem for en souschef. Med de nye tanker og ideer tegner der sig også et behov for medarbejdere med en anden profil og et andet arbejdsindhold, end vi hidtil har kendt på Pensionatet. (Se mere under Mål)

## Trivsel og sygefravær

Et af parametrene på et personales trivsel – eller mangel på samme – er den samlede sygestatistik. Er der mange sygedage i alt? Er de spredt over mange korte perioder? Disse og lignende spørgsmål kan Pensionatet svare klart nej til.

Der har i 2012 været 2,8 sygedage pr. medarbejder, når man regner i hele stillinger. Det svarer til 28 sygedage i alt hos de faste medarbejdere. Praktikantene har haft ti sygedage, fordelt på tre praktikanter i løbet af året.

Antallet af sygedage pr. medarbejder viser således en meget stor ansvarlighed hos den enkelte medarbejder, både over for beboerne og over for kollegaerne. Og også over for Pensionatet i sin helhed, både når man oplever det i hverdagen, og når man ser på det over flere år.

Pensionatet har haft en sygefraværspolitik igennem en del år, og den gælder hele personalegruppen. Den betyder, at hvis en medarbejder har flere korte sygeperioder inden for 12 måneder, holder vi en omsorgssamtale for at se, om Pensionatet kan støtte medarbejderen i at nedbringe antallet af sygedage og sygeperioder.

Nok så væsentligt er også, at det er en del af Pensionatets værdigrundlag, som gælder for alle, at vi skal tage vare på hinanden som kolleger, og her har ledelsen naturligvis et særligt ansvar.

Vi har fået opbygget en kultur, der betyder, at man melder sig syg, når man er syg. Man melder sig ikke syg, fordi man har en off-day. Så ringer man hellere og hører, om det er muligt at afspadsere.

I en lille personalegruppe som Pensionatets, er alle i personalegruppen afhængige af hinanden, og hver enkelt ved godt, at hvis han eller hun er fraværende en dag, så må kollegaerne arbejde hurtigere. Ligeledes har beboerne en forventning om, at den enkelte møder på arbejde, sådan som det fremgår af arbejdsplanen.

## Fest og receptioner

Sommerfesten forløb som vanligt i en hyggelig og rar stemning med musik og mange gæster i slutningen af maj. Det var en lidt kold dag, men det holdt tørt, så grillen kunne fungere ude problemer.

Det store telt kom i brug igen, da Pensionatet, Husets venner og

samarbejdspartnere sagde tak for mange års indsats for Pensionatet og dets beboere ved en afskedsreception for souschef Henrik Appel i juni.

I oktober var det Winnie Jacobsen, som var midtpunkt for en afskedsreception, hvor flere samarbejdspartnere og navnlig Husets venner også mødte op.



Afsked med souschef  
Henrik Appel Esbensen

## De fysiske rammer

Der er sat nye vinduer i huset, og det er kun to tredjedele af den halvdel, der skulle være udskiftet i år. Hele resten forventes udskiftet i 2013. Det er et projekt, som Blå Kors Danmark har stået for, da det hører med til den udvendige vedligeholdelse.

ABA-anlægget (brandalarmen) er også blevet udskiftet, og det er vores egen udgift. Udskiftningen gik gnidningsfrit, selvom installatørfolkene skulle ind på alle værelser, og de fyldte i huset i en hel uge. Vi måtte i perioden have en medarbejder på nattevagt, fordi vi ikke havde nogen brandalarm, mens arbejdet stod på. Udgiften til nyt ABA-anlæg er indregnet i budgetopfølgningen pr. 30.11.2012

Vi har fået nyt køleskab i køkkenet, og igen måtte vi konstatere, at installationerne i køkkenet ikke var i orden. Der, hvor det nye køleskab skulle tilsluttes, var de elektriske installationer ulovlige og udgjorde en risiko for dem, der bruger køkkenet. Vi måtte derfor have en elektriker til at ændre installationerne, så de nu er i orden der.

Indkøbet af det nye køleskab medført i øvrigt en del omflytninger, således at mad og opvask nu er fordelt i de to rum.

Ved Levnedsmiddelkontrollens seneste besøg meddelte den (nye) kontrollant, at vores hidtidige egenkontrol ikke var efter reglerne, uanset at vi igennem de seneste seks år har udført en egenkontrol nøjagtig efter de anvisninger, vi har fået. Vi blev derfor frataget vores elitesmiley og må "nøjes" med en smiley. Kontrollanten meddelte, at der vil blive udarbejdet et nyt sæt regler for Pensionatets egenkontrol.

Mens vi har gennemført de mål, som var til at betale inden for de eksisterende rammer, dvs. en ny konference og en ny film, har vi ikke kunnet løfte større projekter, der kræver store summer, f.eks. fra fonde.



## Øvrige mål

Det drejer sig om PTSD-forskningsprojektet, som også kræver en stor indsats fra forskerhold, og som derfor foreløbig er skrinlagt. Og det er teaterprojektet, som foreløbig er udskudt.

## Økonomien

Pensionatet har den helt faste holdning, at den realiserede økonomi skal passe til budgettet. Derfor er det lykkedes at komme ud af 2012 med et mindre overforbrug på kr. 21.000 trods nogle store udgifter, der ikke alle var til at forudse. Beløbet vil blive indregnet i budgettet for 2013, uden at det får nævneværdig betydning for beboernes dagligdag.

De uventede udgifter lå inden for flere områder. Et af dem var forplejningen. Mange basisprodukter blev dyrere i 2012, uden at budgettet var justeret tilsvarende op. Det forsøgte vi at håndtere gennem forskellige spareforslag, men det havde ikke den ønskede effekt. Derefter blev hele huset inddraget i drøftelserne af, hvor og hvordan vi kunne spare, således at det blev et anliggende, som alle bakker op om.

I fællesskab fandt vi frem til den meget enkle løsning, at nogle varer er billigere i almindelige supermarkeder end hos vores vanlige leverandør, og det klares nu ved, at en medarbejder og en beboer kører i supermarked en til to gange om ugen og handler ind. Det er indstiftet som et fast punkt på "praktisklisten". Herefter forventer vi at kunne spare nogle tusinde kroner i løbet af året i forhold til de priser, vi ellers har betalt.

Køb og installation af det nye automatiske brandalarmeringsanlæg blev som nævnt under "Fysiske rammer" dyrere end forventet. Det har betydet, at nogle vedligeholdelsesopgaver, som var planlagt til 2012, er blevet udskudt til 2013. Vi må ændre på planen for vedligeholdelser, dog uden at Pensionatet på nogen måder skal se nedslidt ud.

Der blev under budgetpunktet administration brugt ekstra midler til filmen Bundlinjen og den konferencen af samme navn på Christiansborg i september måned 2012.

Udgifterne til re-akkreditering er blevet bogført i 2012, selvom vores akkreditering først kommer op i Akkrediteringsnævnet i 2013, hvor den endelige afgørelse bliver truffet om, hvorvidt Pensionatet igen bliver akkrediteret.

Det har således været et år med nogle store udgifter, men de er stort set holdt inden for budgettet. Nogle udgifter til vedligeholdelse er blevet udskudt, men det er ikke udgifter, der kan fjernes.

Konklusionen er, at det alt i alt lykkedes at drive Pensionatet på tilfredsstillende måde for de tildelte midler, fremgår det af Revisionsprotokollatet for 2012:

"Vi har foretaget en vurdering af institutionens forvaltning af de midler, der er omfattet af regnskabet for 2012.

Vores vurdering af den økonomiske forvaltning på institution er:

- at der tages skyldige økonomiske hensyn
- at der udvises en sparsommelig adfærd, og
- at produktiviteten er på niveau med tidligere år og tilfredsstillende."



Der er megen viden gemt i de statistikker, der er tradition for at føre på Blå Kors Pensionat. Det er en tradition, som hele tiden skal videreudvikles og hvis resultater, der skal graves dybere i for at hente endnu mere viden. Statistik kan aldrig erstatte mødet med det enkelte menneske, men kan være med til at gøre vores relationer bedre.

Det statistiske materiale er uddraget fra det elektroniske journal-system pcdKlient, som Pensionatet har benyttet siden 2003. Derfor vil der på største-delen af det statistiske materiale ikke være sammenlignelige tal længere tilbage end til 2003. Men systemet er et godt værktøj til at trække faktabaseret statistik ud af, og med det udgangspunkt følger her en gennemgang af væsentlige statistiske oplysninger fra 2012 sammenlignet med tidligere år.

Der har i 2012 været 48 indskrivninger, hvilket er flere end i de seneste tre år. Det højere antal indskrivninger skyldes bl.a., at nogle af de beboere, som har boet på Pensionatet i meget lang tid, er flyttet. Derved er der kommet et bedre flow. Indskrivningerne svarer til, at der har været fire udflytninger og fire indflytninger om måneden. Eller at alle beboerne er udskiftet 2,85 gang i løbet af året.

Det skal tilføjes, at de analyser, der behandler indskrivninger i 2012, kun medtager personer, indskrevet i kalenderåret 2012. Det betyder, at de 17 beboere, der allerede boede på Blå Kors Pensionat ved årets begyndelse, ikke er talt med i indskrivningerne. De er dog synlige i opgørelsen over udskrivninger, ligesom de er medta-

## Indskrivninger og opholdsdage

**Billedet øverst:**  
Beboernes værelser rummer det nødvendige, men giver plads til privat udsmykning.



get i statistikken over antal opholdsdage for at give det mest rigtige overblik over antallet af opholdsdage.

Det ses også på opgørelsen over opholdsdage, at antallet af dem, som har boet på Pensionatet i mere end et år, er reduceret kraftigt. Det var godt for dem, som kom videre efter et meget langvarigt ophold, og det var godt for dem, som gerne ville ind, ligesom det var en fordel for hele systemet. Pensionatet er med sit nuværende koncept ikke velegnet til længerevarende ophold. (bilag 8, Antal opholdsdage)

Henvist fra ...

I forhold til tidligere år er antallet af personer, som selv har henvendt sig, faldet med ca. syv pct. Årsagen er, at socialforvaltningen og andre §110 tilbud har henvist lidt flere. Også fra Behandlingscentret (nabo til Pensionatet) er der en lille stigning gennem de seneste fire år. Det drejer sig om meget små ændringer i tallene, og det er svært at pege på en enkelt årsag til stigningen. Men måske kan der ligge lidt af forklaringen i, at vi har arbejdet meget på at forbedre samarbejdet med Høje Taastrup kommune, således at kommunen måske mener at kende os bedre nu. Vi har desuden været rundt i en del kommuner i 2012 og fortælle om Blå Kors. (Bilag 9, Henvist fra)

Halvdelen af de indskrevne kommer fra eget hjem. De kommer, fordi de enten har mistet deres bolig, eller fordi de har brug for at komme på restitution (et kort stabiliserende ophold). Den sidste gruppe (restitution) udgør ca. ti pct. Det er de ca. ti pct., som flytter tilbage til egen lejlighed. De øvrige 40 pct., som er indskrevet fra eget hjem, mister deres hjem i forbindelse med, at de flytter ind på Pensionatet. Igen i 2012 var der mange, som kom direkte fra gaden, nemlig næsten en femtedel. Og ellers var det stort set samme billede af hvor, beboerne kommer fra, som tidligere år.

(Bilag 10, Indskrevet fra)

Udskrevet til ...

I statistikken over, hvor beboerne flytter hen, når de udskrives, ligger en positiv nyhed. Hele 60 pct. får anvist en bolig. Men denne positive stigning er også forbundet med mange udfordringer. Vi ved jo, at 40 pct. af beboerne kom fra en lejlighed, som de mistede i forbindelse med, at de flyttede ind.

Vi arbejder derfor gennem hele opholdet på, at beboerne bliver i stand til at fastholde den nye lejlighed, de får anvist ved udflytningen.

Vores arbejde foregår både på det praktiske plan og på det psykiske plan med at finde svar på spørgsmål som:

- Hvordan vil jeg gerne have en hverdag til at fungere i en lejlighed?
- Hvordan vil jeg gerne indrette mig?
- Hvordan kan jeg få skabt mig et hjem, som ikke kun er et rum med fire vægge?

(Bilag 11, Udskrevet til)

Aldersfordelingen har kun ændret sig minimalt gennem årene. Især er gruppen 50-59 år meget stabilt. Den ligger på ca. 15 personer og har gjort det siden 2003. Procentvis er der sket en svag stigning i gruppen gennem de sidste 5 år, ligesom der har været et svagt fald for aldersgruppen 40-49 år.

I 2012 var der ingen under 20 år, hvilket kan betragtes som positivt. Det er en meget ung alder at flytte ind et sted som Pensionatet. Tidligere var der en tendens til, at kvinderne var ældre end mændene, men det ses ikke i 2012. Om det kun er et enkelt års ændringen må ses over tid. (Bilag 12, Aldersfordeling)

Der er forsat en lille gruppe på ca. fem pct., som ikke har en misbrugsproblematik bestående af alkohol, stoffer eller hash. 60 pct. tilkendegiver, at de har et alkoholmisbrug ved indflytningen, og 5 pct. oplyser, at de har haft et stofproblem. Desuden er der forskellige varianter af blandingsmisbrug med alkohol og hash osv. Det har ligget meget fast gennem årene.

(Bilag 13, Misbrugsproblem ved indskrivning)

Krisen kradser også hos de hjemløse - en flokkel, som desværre er sand. Det ses af, at procentandelen, som havde job ved udskrivningen i 2007, er faldet fra 25 pct. til fem pct. i 2012. Et drastisk fald. I 2007 havde ti pct. en lønindtægt ved indflytningen, og det er i dag faldet til ca. to pct.

Der er dog forsat en positiv udvikling i procentdelen, der går fra ikke at have en lønindtægt, når de flyttet ind, til at få en lønindtægt efter et ophold. Men i faktiske tal drejer det sig om langt færre, der i det hele taget har haft eller får en lønindtægt.

Det vil være spændende at afprøve, om Pensionatet kan hjælpe beboerne langt mere med at få et job og hjælpe med til, at beboerne fastholder deres arbejde. Det er lagt overvejende overførselsindkomsterne, der slår ud i statistikken for Pensionatets beboere.

Derfor ville det være godt at prøve at give dem en ekstra hjælpende hånd til at få fodfæste på arbejdsmarked igen.

(Bilag 14, Forsørgelsesgrundlag ved indflytning og bilag 15, Forsørgelsesgrundlag ved udflytning)

Tidligere beboere har gennem tiden fortalt os, at det er vigtigt at "komme godt af sted fra Pensionatet". Den handler altså om den gode udflytning. Og at udflytningen får lov at tage lidt tid. Den tid er givet godt ud på den lange bane, fordi det, siger de tidligere beboere, har givet dem et mere stabilt liv.

70 pct. er flyttet planmæssigt i 2012. Det er et tal, som har svinget lidt gennem årene, men det har ligget på 70 pct. og opefter. Når vi ser på opholdslængden, var der en større koncentration, som flyttede inden for den første måned i 2012.

Det giver også udslag på tallet for de planmæssige og de ikke planlagte flytninger. Der er ca. en femtedel som flytter "ikke planlagt". Det uplanmæssige kan bestå i, at de ikke har fået opfyldt deres mål i opholdsplanen og er flyttet før. Det er ikke nødvendigvis negativt, men et udtryk for, at de hellere ville noget andet.

(Bilag 16, Udskrivningsmåde)

Aldersfordeling

Misbrugsproblemer

Forsørgelsesgrundlag

Udskrivningsmåde



## Husets venner

Der kommer forsat mange besøg på Pensionatet. Tallet har ligger omkring 3.500 de seneste ti år. Tallet har ikke ændret sig, uanset at der er kommet et bostøtteteam i Høje-Taastrup kommune, betalt af midler fra hjemløsestrategien. Det har heller ikke haft indflydelse på antallet af besøg på Pensionatet, at KFUMs sociale arbejde har åbnet Cafe Paraplyen på Kingosvej.

Vi har fra begyndelsen haft den holdning, at bostøtteteamet og cafeen var et yderligere tilbud til de tidligere beboere, og at vi ikke var konkurrenter, men kunne supplere hinanden. Vi tilbyder ikke det samme, og det skal vi heller ikke. Den holdning ser ud til at blive delt af Husets venner.

(Bilag 17, Antal besøg af Huset Venner)

## Kommunalt tilhørsforhold

For fjerde år i træk er procentandelen af borgere med tilknytning til Høje-Taastrup kommune, som flytter ud til andre kommuner, større end andelen af borgere, som kommer fra andre kommuner og får en bolig i Høje-Taastrup kommune. Myten om, at kommuner, som har et forsorgshjem liggende, bliver overbelastet af tidligere hjemløse, gælder således ikke for Pensionatet i Taastrup.

Vi gør meget for at få beboerne tilbage til deres tidligere kommune, ligesom vi ser en stadig udfordring i at udbringe viden om Pensionatet til andre kommuner, således at der kan blive en mere jævn fordeling mellem kommunerne.

(Bilag 18, Kommunalt tilhørsforhold)

## Andre statistikker

Ud over de faktabaserede statistikker, som primært er udtræk fra pcdKlient, laver vi også andre statistikker på Blå Kors Pensionat.

## Brugerundersøgelse

Siden 2002 er der gennemført brugerundersøgelser. De har primært til formål at belyse, hvordan beboerne oplever at bo på Pensionatet, fra de kommer ind, til de flytter igen. Det foregår på to tilfældige månedsmøder, et om foråret og et i løbet af efteråret.

De viser nogle klare tendenser: Beboerne vil gerne have indflydelse på de nære ting. Men budget og ansættelser ønsker de i meget lille grad at have indflydelse på.

Beboerne bliver også spurgt, hvordan kontakten og troværdigheden er med og hos personalet. Svarene er et rigtig godt input i personalegruppen, som på den måde får lov at høre, hvordan andre oplever samspillet, og om beboerne oplever, at vi er troværdige, forudsigelige osv. som vi ønsker at være. Der ligger megen læring for personalegruppen i brugerundersøgelserne.

Generelt viser undersøgelsen, at personalet hele tiden har for øje, at beboerne skal være i centrum.

(Bilaget ligger på hjemmesiden under dokumenter, brugerundersøgelse)

## Udviklingsskema

Et andet tiltag, der er indført for nogle år siden, er et udviklingsskema til beboerne. Det er udarbejdet i samarbejde med Blå Kors Danmarks kvalitetschef. Og der ligger mange nyttige data i udviklingsskemaerne.

Skemaet består af 40 spørgsmål, som beboerne spørges om med faste intervaller i opholdet. Der er først nogle faktuelle spørgsmål,

f.eks. om personalet har læst værdigrundlaget op dem, og om værelsesmappen er gennemgået.

Derefter kommer spørgsmål, som retter sig mod, hvordan de oplever eget liv, og om de gennem et stykke tid kan se en udvikling/ændring.

Både beboer og kontaktperson udfylder skemaet. Der er mulighed for at gennemgå spørgsmålene sammen og se, hvor man er "enig og uenig". Derefter tages en drøftelse ud fra de forskellige punkter. Det giver gode samtaler, hvor der er tid og rum til refleksion.

På det overordnede plan er det muligt at trække oplysninger ud og på den måde gøre nogle generelle betragtninger. Bl.a. ses det, at beboerne de første seks måneder er i en progressiv proces, som er aftagende, når de har boet på Pensionatet ud over de seks måneder. Derfor anbefaler vi som udgangspunkt, at beboerne ikke bor her længere end et halvt års tid.





## Mål for Blå Kors Pensionat 2013

### Billedet side 13:

Socialminister Karen Hækkerup i mødeværelset flankeret af Blå Kors Danmarks generalsekretær Christian Bjerre (tv), borgmester Michael Ziegler (ved hjørnet) og centerchef Susanne Strandkjær (længst th) samt ministerielle embedsmænd.

I det kommende år vil vi undersøge, om vi kan etablere et projekt "Ud af starthullerne". Målet er at finde forskellige metoder til at få beboere ud af starthullerne og ind på arbejdsmarkedet.

De helt foreløbige tanker om projektet er at få etableret en servicevirksomhed, som med udgangspunkt i Pensionatet og med Pensionatets beboere som den potentielle arbejdskraft kan tilbyde forskellige former for praktisk hjælp. Pensionatet ønsker samtidig at søge kontakt til lokale arbejdsgivere med henblik på at formidle job til beboerne, og det kan være en del af projektet, men kan også blive en selvstændig opgave for Pensionatet.

Første skridt er at undersøge, hvordan projekt Ud af starthullerne kan etableres og finansieres som en selvstændig enhed uden indblanding af Pensionatets økonomi, men dog som et projekt, der er forankret i Pensionatet. En oplagt mulighed er at afklare, om Blå Kors Danmark kunne have interesse i et sådant projekt. En anden mulighed er at søge fonde. Målet er, at Pensionatet står for driften, når driften er så sikker, at den betaler sig selv hjem – inkl. løn til en ansat, som evt. på timebasis, kan styre driften.

Innovækst er et innovationseksperiment, der har udgangspunkt i Københavns kommune, og som egentlig går ud på at hjælpe større virksomheder til at blive bedre til at udnytte den mangfoldighed af kompetencer, som mennesker med vidt forskellig baggrund og uddannelse besidder. Det sker ud fra deisen, at forskellighed ud-

Projekt "ud af starthullerne"

Innovækst



fordrer faglighed – og at forskellighed er med til at give et bedre resultat.

Selvom Pensionatet ikke ligger i Københavns kommune, kan Pensionatet godt deltage. Pensionatet kan med baggrund i, at medarbejderne har en mangfoldighed af kompetencer, være med i nogle af de nye projekter, som skal iværksættes i løbet af 2013. Det er et projekt, som vi går med i som en del af Blå Kors Danmark, og som Blå Kors Danmark er tovholder på.

Projekt "den gode udflytning" er startet som aftalt i 2012. "Den gode udflytning" er et fælles projekt med Høje-Taastrup kommune. Formålet er at sikre en tydelig forventningsafstemning og arbejdsdeling mellem kommunen og Pensionatet ved udflytning af beboere. Projektet skal således munde ud i fælles retningslinjer.

Blå Kors Pensionat havde ansvaret for at indlede processen, og der har foreløbig været afholdt to møder. I den forbindelse har kommunen også inddraget hjemløseorganisationen SAND. Høje-Taastrup kommune har styringen af projektet.

Vi fortsætter vores arbejde med beboerne ud fra mestringsstrategierne med det mål at kunne bruge metoden ubesværet. Arbejdet med mestringsstrategier evalueres på næste internatskursus, både kvantitativ og kvalitativt.

Træning i fitnesscentret har givet så gode resultater, at Pensionatet udvider med holdtræning om mandagen. Således tilbydes holdtræning mandag og individuel træning i fitnesscentret onsdag og fredag. Instruktøren deltager onsdag og fredag som sædvanlig. Fremover skal instruktøren deltage i personalemødet de første 10-15 min, én gang i kvartalet, så medarbejderne kan få og give feedback.

Pensionatet vil desuden gå videre med overvejelser om, hvorvidt beboere og husets venner skal tilbydes massage. Der er ingen tvivl om, at mange beboere har behov for at arbejde med deres egen kropsopfattelse, og med de mange spændinger, de har. Med i overvejelserne indgår også, om der skal være massage, fysioterapi, zoneterapi eller evt. andre sundhedsfremmende behandlinger. Derfor vil vi i 2013 få lavet en projektbeskrivelse, træffe en afgørelse og evt. iværksætte.

Målet er at få ansat to forskellige medarbejdere i begyndelsen af 2013.

Den ene skal være en "praktisk, pædagogisk blæksprutte". Planen er, at medarbejderen skal være til stede hver formiddag og have ansvaret for formiddagens aktiviteter med morgenmad, rengøring osv. sammen med beboerne. En mulighed kunne være, at fire-fem beboere gør hele huset rent og udfører andre praktiske opgaver under ledelse af formiddagsmedarbejderen. Pensionatet vil i givet fald overveje en dusørordning for beboerne og afventer afgørelser i de kommuner, hvor der er rejst sager om beskatning eller ikke-beskatning af dusører til kontanthjælpsmodtagere, som

udfører et mindre stykke arbejde. Medarbejderen kan evt. også være den person, som på lidt længere sigt kan indgå i projekt "ud af starthullerne".

Den anden medarbejder skal være en socialrådgiver, som skal hjælpe beboerne og personalet med de specifikke lovgivningsmæssige opgaver, der ligger i samarbejdet med kommunerne. Opgaven skønnes at ligge på 10 – 15 timer om ugen, fordelt på to dage.

Pensionatet vil i 2013 arbejde på at forfine samarbejdet med Ombold og igen afvikle et af Ombolds stævner på Pensionatet.

Pensionatet vil i 2013 udfærdige nogle rammer for, hvornår og hvor Nada-behandling med akupunktur foregår på Pensionatet. Der arbejdes videre med, om Nada-behandling kan bruges i forskellige sammenhænge, f.eks. på ture.

På næste internatskursus skal det evalueres, hvordan det er gået, både kvantitativ og kvalitativt.

Taastrup cup

Nada

## Visioner for de næste 3-5 år

- Blå Kors Pensionat skal være et hurtigt, effektivt og kvalificeret tilbud, der udvikler den enkelte beboer til at komme videre i sit liv.
- Blå Kors Pensionat skal være kendt for, at beboerne oplever, at deres ophold på Pensionatet ændrer deres liv radikalt og bemærkelsesværdigt. Også deres pårørende skal have denne oplevelse. Brugere og pårørende skal efterfølgende kunne tale positivt om Blå Kors Pensionat.
- Blå Kors Pensionat skal være et botilbud, der ved, hvilket socialt arbejde, der virker.
- Blå Kors Pensionat skal være et af de sociale tilbud, som myndigheder, politikere og andre henvender sig til, når de ønsker særlig viden om behandlingen af mennesker med hjemløseproblematikker.
- Blå Kors Pensionat skal være konkurrencedygtig i kvalitet og pris sammenlignet med tilsvarende botilbud.

Den gode udflytning

Mestringsstrategier

Fitness

Massage

Ledige stillinger

