



Målsætningsrapport

Blå Kors Pensionat Taastrup 2014/15

Målsætningsrapport 2014/15 beskriver resultaterne af Blå Kors Pensionat Taastrups indsats i 2014 og målene for 2015.

Rapporten er således både en indføring i pensionatets arbejde i det forløbne og det kommende år, et arbejdsredskab for bestyrelsen og en rettesnor for medarbejderne.

En beskrivelse af Blå Kors Pensionats organisation, diagram over organisationen, værdigrundlaget og beskrivelser af pædagogik og behandling samt Pensionatets historie ligger som bilag.

Året, der gik

Beretning om de væsentligste begivenheder i 2014

Forandringerne i Pensionatets daglige liv samlede sig i den sidste halvdel af året. Efter en meget lang periode, hvor vi af pladmangel måtte sige nej til mange, som gerne ville ind og bo hos os, kom der pludselig skred i udslusningen sidst på sommeren. En række beboere fik efter lang ventetid egen bolig, og enkelte blev overført til andre, mere permanente institutioner.

På personalesiden var det meste af året præget af, at vi måtte køre med mange vikarer. Ud over at en af pædagerne havde barselsorlov med tvillinger, har vi haft en langtidssygemeldt og en, som var hyppigt fraværende på grund af efteruddannelse. Men allersidst på året faldt der ro over personalsituationen, og vi fik en ny pædagog i stedet for den medarbejder, der havde været på barselsorlov, og som i sidste ende valgte at sige op. For første gang i over et år var vi fuldtallige.

Lørdag, den 21. juni fejrede Pensionatet sit 30 års jubilæum med åbent hus og servering i haven. Borgmester Michael Ziegler holdt tale, og der var rundvisning en gang i timen i huset. På p-pladsen var der loppemarked. Det var primært naboer og andre Taastrup-borgere, som efterkom vores åbne invitation. Det var en fin dag, og vi overvejer, om der er elementer, som vi med fordel kan gentage i 2015, f.eks. at holde åbent hus en sommerlørdag eller at afholde loppemarked – eller begge dele.

Praktiske forbedringer

Huset som sådan har ikke undergået de store forandringer i 2014, men under jorden er der i efteråret sket en meget stor forbedring i og med, at kloakkerne er blevet ordnet, så der ikke mere stinker i kælderen. Taget er blevet gennemgået for løse eller skæve tagsten, og køkkenet har fået nyt lysarmatur og dermed et væsentlig bedre arbejdslys.

I spisestuen har beboerne fået et nyt lille køkkenhjørne med en vask og en stor kaffemaskine til erstatning for det gamle thekøkken. En del beboerværelser er blevet istandsat med maling og i et par tilfælde også nye lofter, når værelserne for en kort stund har været ledige.

Levnedsmiddelkontrollen har besøgt vores køkken og tildelt en elitesmiley.

Mere aktivitet

En del af det praktiske arbejde med maling af vægge og med etablering af det lille køkkenhjørne er udført af en medarbejder sammen med et par beboere. Vi har også søgt at involvere nogle beboere i reparation af cykler sammen med en medarbejder. Det er sket ud fra et ønske om at aktivere beboerne. Vi arbejder i det hele taget hen mod at få mere aktivitet ind i beboernes hverdag, både for deres egen skyld, og fordi de mødes med krav fra Jobcentret.

Træning i fitness center to gange om ugen er derfor også fortsat med uformindsket styrke i 2014, og vi havde – og har – fortsat fitnessinstruktør Pernille Uhrbrand som beboernes egen coach. Hun udarbejder individuelle programmer og kommer i huset for at motivere beboerne til at tage med til træning.

De små udflugter med en medarbejder er udvidet med en mulighed for beboere med kørekort til selv at arrangere en tur i Pensionatets minibuss. I samarbejde med beboerrådet er der udarbejdet et regelsæt for vilkårene for lån af minibussen. Muligheden betød, at otte beboere tog på en vellykket tur til Puttgården. Det sker dog ikke så ofte, at vi har beboere med kørekort.

I forsommeren var en gruppe beboere og to pædagoger i Berlin, og de havde alle en fin tur.

Styrket samarbejde

Vi har i løbet af året styrket det gode samarbejde, vi har fået med vores kommune, Høje-Taastrup Kommune. Der er skabt en forståelse af, at vores socialrådgiver ikke er ansat til at modarbejde kommunens krav og ønsker, men at hun tværtimod er hos os for at formidle et godt samarbejde mellem beboerne og deres hjemkommune. Også i forhold til Jobcentret har vi opnået et tættere samarbejde.

Målene for 2015

Vi har længe planlagt en række ændringer i Pensionatet, både i de fysiske rammer, i vores tilbud og i den pædagogiske tilgang til beboerne, herunder en øget aktivering af beboerne. Alle tre former for ændringer ønsker vi at nå i 2015.

Som socialarbejdere siger vi ofte:

"Jeg vil gerne arbejde med mennesker.

Jeg vil gerne gøre en forskel".

På Pensionatet siger vi:

"Vi vil gerne tilbyde en forskel.

Vi vil gerne være tilstede, når borgerne vil gøre en forskel".

De fysiske rammer

Inden vinteren er forbi, går vi i gang med at indrette beboerværelser i kontorerne på 2. sal og at ændre kontorer og beboerværelser i stueetagen til kontorer. I samme omgang skal vi have renoveret badeværelserne og køkkenet på 2. sal.

Målet er at få fire beboerværelser på 2. sal, to toiletter, det ene med bad samt et køkken. Den store sal beholdes som hidtil.

I stueetagen indrettes de nuværende beboerværelser og kontoret, ligger lige ved siden af, til kontorfaciliteter. Forstanderens store kontor omdannes til to møderum, og forstanderen rykker ind i det lidt mindre forkontor til højre for hovedindgangen.

To formål

Der er to formål med ændringerne. Dels bliver der plads til yderligere to beboere, og dels får vi samlet vores arbejds- og mødelokaler.

Der er til kommunen indsendt ansøgning om at måtte udvide kapaciteten til 19 beboere. Vi har desuden planer om yderligere ændringer i forbindelse med beboerværelserne på 2. sal. Derom længere nede i denne rapport.

Ændringen fra flere mindre kontorer på hhv. 2. sal og i stueetagen til et storrumskontor understøtter det pædagogiske og det øvrige arbejde, der udføres til beboernes bedste. Alle er med til at trække læsset, og samarbejdet om beboerne afspejles rent fysisk i, at alle, der hele tiden eller somme tider har kontorarbejde eller i øvrigt har brug for at arbejde på en pc, befinder sig i samme lokale.

Kun i særlige tilfælde kan en medarbejder booke sig ind på et af de mindre møderum, hvis det f.eks. drejer sig om en dybt fortrolig telefonsamtale. Møderummene er der ud over til forsamtaler og lignende.

Udslusning

Det har længe været et stort ønske på Pensionatet at kunne hjælpe sårbare beboere til at få en udslusningsbolig, så de gradvist lærer at klare sig selv i egen bolig. En udslusningsbolig højner erfaringsmæssigt sandsynligheden for, at det går godt, når beboeren får egen bolig, og at der ikke kommer tilbagefald – i hvert fald ikke i en sådan grad, at det går helt galt for beboeren med udsætning og hjemløshed til følge.

Pensionatet har derfor nu søgt om tilladelse til at oprette fire udslusningspladser i de fire værelser på 2. sal. Her vil beboerne kunne leve for sig selv og lave mad i fællesskab, men de har også mulighed for at booke sig ind på et måltid i stuen, ligesom Husets venner kan det. Men det er hensigten, at de skal leve som om, de var flyttet ud af Pensionatet og så alligevel får al mulig støtte – også til at lave mad, indtil de selv kan finde ud af det.

Pædagogiske ændringer

Et andet længe planlagt projekt er at ændre i vores arbejdsformer i forhold til beboerne. Vi har en længe afprøvet og for så vidt velfungerende kontaktpersonordning. Den ordning vil vi nu yderligere forbedre ved i højere grad at trække på hinandens forskellige ekspertiser.

Som det har været hidtil, er det kontaktpersonen, der har stået for og haft ansvar for stort set alt omkring en beboers liv. Det har både været kontakten til kommunen, samtaler om beboerens liv og fremtidsmuligheder, herunder problemer i forhold til familie og øvrige netværk, medicinforbrug, skavanker og sygdomme og alle de andre udfordringer en hjemløs kan stå over for. Det har fungeret godt med denne nære kontakt, der ikke afbrydes ved beboerens udflytning, men fortsætter i efterværnet, hvis eller når beboeren ønsker det.

De særlige kompetencer i spil

Denne nære kontakt bevares, men ikke i forhold til alt omkring beboerens liv. Vi er gået i gang med og fortsætter i 2015 med at inddrage al den viden, kunnen og ekspertise, der findes i huset til at hjælpe beboerne.

Det betyder f.eks. at en beboer, der især føler sig ramt af en problematisk relation til sin nære familie, kan samtale med den medarbejder, der har været på kursus i netop familierelationer. Det betyder også, at det netop *ikke* skal være den medarbejder, som er kontaktperson for vedkommende. Det ville stride mod hele tanken med at sprede medarbejdernes kompetencer til gavn for beboerne.

Medarbejdere, der har en terapeutisk uddannelse, skal kunne tage beboere til terapeutiske samtaler. Dem, der har et praktisk håndelag skal kunne gå sammen med en eller flere beboere om at udføre arbejdsopgaver sammen.

iPads mere i brug

Alle skal melde tilbage til kontaktpersonen om, hvordan det går. Det kan også bare være noget så almindeligt som, at en kollega opdager, at en beboer f.eks. ikke kan finde ud af at vaske sit tøj. Ændringerne gør derfor den interne kommunikation endnu mere vigtig, end den var i forvejen. Og her bliver medarbejdernes iPad et endnu vigtigere redskab, fordi de hurtigt og med det samme kan føre opdagelser, iagttagelser og konkrete begivenheder ind i det fælles journalsystem Bosted.

Dialogerne mellem kollegerne vil desuden gøre det nemmere at dokumentere, hvad der sker, og alle kan blive mere specifikke på mål og delmål for beboerne.

Kontaktpersonen koordinerer

Samtidig med, at alles rolle ændres i forhold til beboerne, ændres kontaktpersonernes rolle også. Kontaktpersonerne skal ikke holde op med at skabe en fortrolig relation til beboerne. De skal fortsat være den, som beboeren altid kan regne med. Men kontaktpersonen kan "bestille" kolleger til at udføre en opgave, ligesom de selv kan blive bedt om at udføre en opgave for andre beboere end dem, de er kontaktperson for.

Ansvar for forskellige dele af hjælpen til beboerne bliver derved fordelt på flere personer, men det er kontaktpersonen, der samler og koordinerer og konkluderer, hvad der yderligere skal ske, sammen med de enkelte beboere. Kontaktpersonerne bliver derved også koordinatører for beboerne.

Pensionatets medarbejdere er allerede inde på det spor, når de i deres arbejde med beboerne inddrager socialrådgiverens socialfaglige kompetencer.

Fastere rammer

Den ændrede fordeling af arbejdsopgaver betyder også, at indholdet af medarbejdernes arbejdstider bliver mindre fleksibelt. En arbejdsdag, der er sat som en dag på kontoret med indgående telefonopkald og andre praktiske opgaver, kan ikke bruges til udviklingssamtaler eller til ærinder i byen eller besøg i forbindelse med efterværnsarbejde. Kollegerne vil ikke kunne springe ind i mellemtiden, for de har andre forpligtelser i forhold til de arbejdsopgaver, de har påtaget sig.

Denne opstramning betyder ganske vist mindre fleksibilitet for den enkelte, men større sikkerhed for, at alle arbejdsopgaver udføres efter hensigten, og at der er større kontinuitet i arbejdet, hvilket igen kan give en større tilfredsstillelse i arbejdet. Under alle omstændigheder er det beboerne og deres trivsel, der er i centrum.

Bosted med overalt

En væsentlig forudsætning for, at ændringerne kan gennemføres med succes, er Pensionatets forholdsvis nye journalsystem Bosted. Her skal alle ændringer, meddelelser og forespørgsler føres ind, og det kan ske let og ubesværet og i takt med, at arbejdsdagen går sin gang, fordi alle har en iPad at skrive på. Der kan noteres på iPad'en hvor som helst i huset. Det kræver ikke, at man går ind på kontoret, men kan ske i en af stuerne eller om sommeren på terrassen. Arbejdet med at rapportere til systemet bliver derved en naturlig del af arbejdsdagen sammen med beboerne.

Mere hjem end institution

Den tredje ændring til gavn for beboerne er, at vi vil arbejde hen imod at af-institutionalisere Pensionatet. Det skal ske på alle de områder, hvor det overhovedet er muligt.

Udgangspunktet er, at Pensionatet ikke skal fungere som en opbevaring af mennesker, der har en række hjemløseproblematikker, men at det skal fungere som et midlertidigt hjem for mennesker, der har brug for støtte til at genvinde evnen til at klare sig selv i vores samfund.

Jo mere beboerne kommer til at fungere i huset, som om det var deres hjem, som de må tage et vist medansvar for – og ikke et pensionat med betjening – jo nemmere bliver det for dem at fungere, når de flytter ud.

Som det fungerer nu, deltager alle beboere i rengøringen eller i visse dele af køkkenarbejdet, der ikke har med selve maden at gøre. Den arbejdsfordeling vil vi ændre, både for at give beboerne et større ansvar for husets funktion og for at give beboerne flere valgmuligheder.

Tre teams

Vi opretter tre arbejdsteam

- et køkkenteam
- et rengøringsteam og
- et praktisk team.

Køkkenteam skal langt mere ind i arbejdet med hele madlavningsprocessen, fra indkøb til servering, opvask og oprydning. Det sker under ledelse af kokken.

Rengøringsteam skal langt mere ind i baggrund og viden om renholdelse og vedligeholdelse af et hus og dets møbler. Det sker under ledelse af assistenten.

Praktisk team tager sig af reparation og vedligeholdelse af cykler og af mindre reparations- og vedligeholdelsesarbejder i huset eller haven. Det sker under ledelse af to eller flere pædagoger på skift.

Ud over at give beboerne et medansvar og et indhold i dagligdagen kan de tre teams hver især både give beboere nogle kompetencer, de kan bruge i hverdagen, og være grundlag for en yderligere kompetenceudvikling, der vil kunne bruges i en arbejdsmæssig sammenhæng.

- At være i køkkenteam kan på sigt betyde, at man kan komme på hygiejnekursus og får et hygiejnebevis, som igen kan åbne muligheder for at få et arbejde.
- At være på rengøringsteam kan på sigt betyde, at man kommer på rengøringskursus, som igen kan åbne muligheder for at få et arbejde.
- At være på praktisk team kan både give færdigheder, der kan bruges i hverdagen, og på sigt skabe grobund for en tilstrækkelig stor interesse for et praktisk fag, som igen kan åbne muligheder for at få et arbejde.

Aftale med Høje-Taastrup Kommune

Pensionatet har aftalt to mål med Høje-Taastrup Kommune. Det ene mål er identisk med et af de ovennævnte mål. Det andet vedrører samarbejdet med kommunen. Målene indgår i "Administrations- og Resultataftale for Blå Kors Pensionat 2015, tillæg til driftsoverenskomst mellem Blå Kors Pensionat og Høje-Taastrup Kommune" og er indsat i kopi neden for.

Samarbejde om forankring af hjemløsestrategien

Blå Kors Pensionat tager del i Høje-Taastrup Kommunes forankring af hjemløsestrategien. Det sker bl.a. ved, at medarbejdere fra Pensionatet deltager sammen med medarbejdere fra Høje-Taastrup

Kommune i CTI-undervisning. Blå Kors Pensionats medarbejdere har mange års erfaring med en kontaktpersonordning, der ikke hører op, når beboere er flyttet i egen bolig.

Pensionatets forstander, Ole Hjuler, bidrager til kompetenceudvikling og implementeringen af projekt forankring af hjemløsestrategien samt i at udarbejde et metodekatalog i Høje-Taastrup Kommunes projektstyringsgruppe.

Give beboerne større medansvar for deres dagligdag

Blå Kors Pensionat vil i det kommende år medinddrage beboerne i det daglige, praktiske arbejde i huset, for på den måde at give beboerne et større medansvar for dagligdagen. Der oprettes derfor et køkkenteam, et rengøringsteam og et cykelteam. Sidstnævnte omfatter ud over vedligeholdelse og småreparationer af cykler også andre mindre praktiske opgaver i huset af håndværksmæssig karakter.

Formålet er dels at tildele beboerne et medansvar og dels at trække dem ud af passivitet. Medinddragelsen kan derfor også ses som et første lille skridt mod at kunne komme til at fungere på arbejdsmarkedet.

Blå Kors Pensionats organisation

Blå Kors Pensionat åbnede den 1. juli 1984 som en selvejende institution med sin egen bestyrelse og blev drevet i et samarbejde mellem Blå Kors Danmark og Københavns Amt. Ved årsskiftet 2006/07 afløstes samarbejdet af en driftsaftale mellem Høje-Taastrup Kommune og Pensionatet, som fortsat er en del af Blå Kors Danmark.

Bestyrelsen består af minimum fem personer. Tre af medlemmerne er udpeget af Blå Kors Danmark, hvoraf den ene er formand. Høje Taastrup Kommune udpeger to medlemmer.

Bestyrelsen er Blå Kors Pensionats øverste myndighed, som udstikker de store linjer.

Lederen (forstander) har det fulde ansvar for Pensionatets daglige ledelse – med ansvar over for bestyrelsen, Blå Kors Danmark og Høje Taastrup Kommune. Ledelsen varetages i henhold til vedtægter, stillingsbeskrivelser, ansvarsfordeling mv. og i tæt samarbejde med personalet.

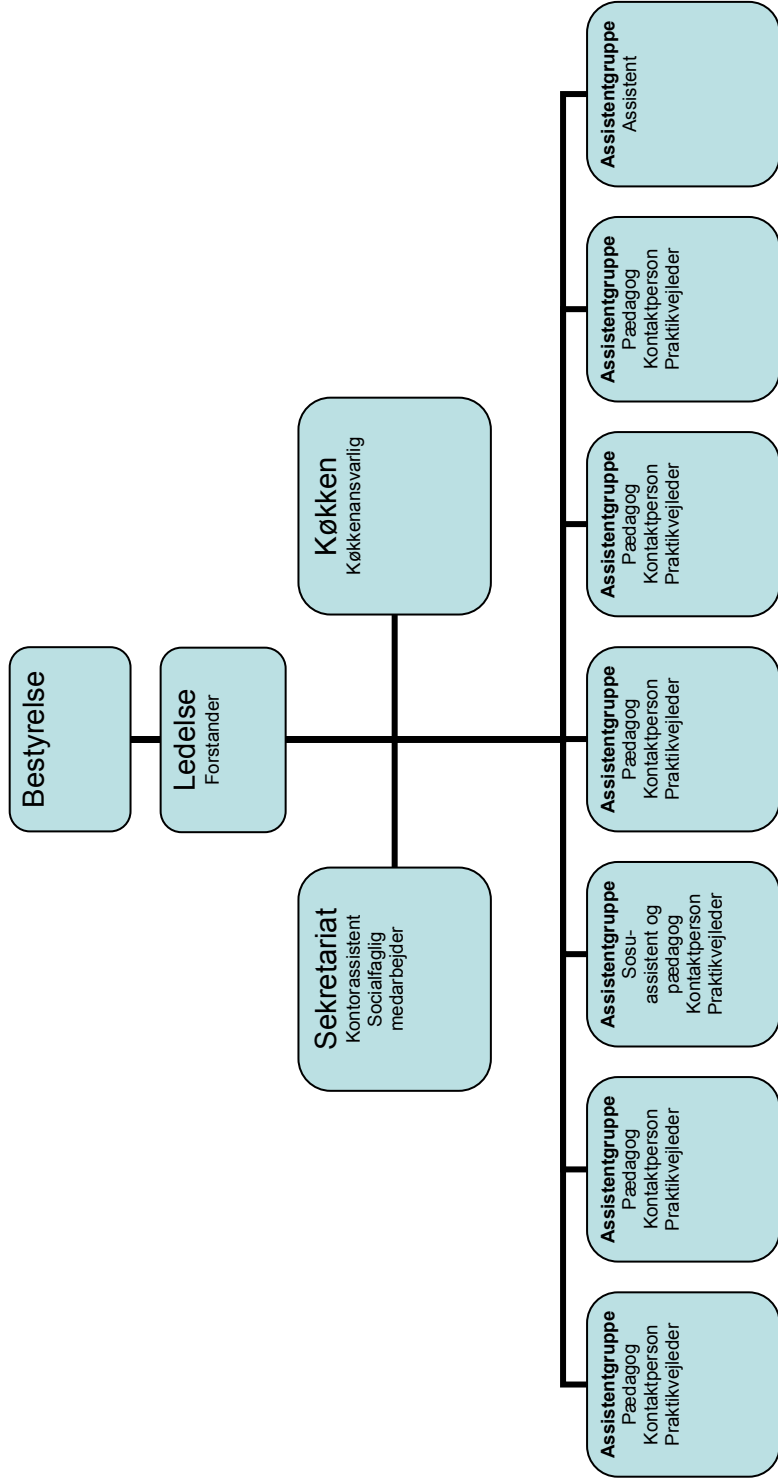
Assistentgruppen er medarbejdere med primær beboerkontakt, dvs. kontaktpersoner, der dækker arbejdstiden fra morgen til aften. Hver kontaktperson har pædagogisk ansvar for "sine" beboere, dvs. ansvar for, at beboerne får en god oplevelse af opholdet, og at der arbejdes konstruktivt med de problemområder, den enkelte beboer ønsker. Assistentgruppen arbejder tværfagligt i forhold til deres forskellige uddannelsesmæssige baggrunde og kompetencer og er desuden vejledere for pædagogpraktikanter. Vi har desuden en praktisk medhjælper, som arbejder sammen med beboerne, men som ikke er kontaktperson eller praktikvejleder.

Stabsfunktionerne socialfaglig medarbejder, kontorassistent og køkkenansvarlig understøtter både ledelse og assistentgruppe.

Hele personalegruppen arbejder sammen som en enhed. Husets grundholdning er, at ingen medarbejdere er uundværlige, men at samtlige arbejdsopgaver har betydning for arbejdet med beboerne.

Praktikanterne er pædagogstuderende fra Pædagoguddannelsen i Storkøbenhavn og engang imellem en fra Diakonhøjskolen i Århus. Vi har næsten altid en eller flere praktikanter.

Organisationsdiagram



Værdigrundlag

Menneskesyn

Vores menneskesyn tager udgangspunkt i det kristne, diakonale grundsyn ("diakoni" er kristen næstekærlighed i praksis, dvs. ved handling). Her betragtes mennesket som en unik skabning med en fri vilje og dermed også et ansvar for egne handlinger. Alle mennesker er lige meget værd og skal behandles med respekt, uanset handlinger, religion, etnisk oprindelse, handicap, politisk standpunkt, alder og køn osv. Der findes ikke håbløse mennesker, men Pensionatet kan have begrænsninger, der betyder, at den enkelte ikke kan rummes her, men må hjælpes videre til et mere velegnet sted.

Vi tager ikke afstand fra selve mennesket, men kan godt – i en grundlæggende medmenneskelig og næstekærlig forståelse – tage afstand fra de handlinger, et menneske har foretaget. Med Søren Kierkegaards ord:

"At man, når det i sandhed skal lykkes en at føre et menneske hen til et bestemt sted, først og fremmest må passe på at finde ham der hvor han er og begynde der. Dette er hemmeligheden i al hjælpekunst. Enhver der ikke kan det, han er selv i en indbildning når han mener at kunne hjælpe en anden. For i sandhed at kunne hjælpe en anden, må jeg forstå mere end han – men dog vel først og fremmest forstå det han forstår. (...) Men al sand hjælpen begynder med en ydmygelse; hjælperen må først ydmyge sig under den han vil hjælpe og herved forstå at det at hjælpe er ikke det at herske, men at tjene..."

Pædagogik

Det er Pensionatets opfattelse, at alle beboere ønsker at ændre deres liv, og at de er ansvarlige for deres eget liv. Men beboerne skal have hjælp til at erkende, at de selv kan skabe forandringerne, og hjælp til at gennemføre dem. Hver beboer tildeles en fast kontaktperson, som støtter beboeren hele vejen igennem, indtil beboeren ønsker at afslutte kontakten. (Bilag 4, Kontaktpersonordningen)

Blå Kors Pensionat tilbyder målgruppen ophold i et beskyttet og rusfrit miljø. Vi ser Pensionatet som et fristed imellem "systemet" og den enkelte. Et sted hvor der fokuseres på det, der kom før hjemløseproblematikkerne.

I begyndelsen af opholdet fungerer medarbejderen, der er kontaktperson for den nye beboer, som "containere" for de følelser og oplevelser, beboeren trænger til at få læsset af for at få lidt mere overblik. Det kan være tung viden om beboerens fortid og nutid og om uhensigtsmæssig adfærd, som kontaktpersonen først begynder at arbejde med, når hun/han vurderer, at beboeren er klar. Men når der er "læsset af", er det kontaktpersonens vigtigste opgave at få den enkelte beboer til at tage mere og mere ansvar for sit eget liv og at støtte den enkelte i at hente følelser og oplevelser tilbage fra "containeren", når beboeren er klar til at bearbejde dem på en måde, der gør dem mere håndterlige.

For den enkelte medarbejder betyder "containerfunktionen" at kunne rumme og lytte til de problemer, beboeren har, og handle derefter – og at mestre at lade være med at give igen af samme skuffe, men i stedet give beboeren plads til at udvikle sig i sit eget tempo. Det gælder i særdeleshed kontaktpersonen, der er beboerens "nærmeste" under opholdet på Pensionatet, i udslusningsfasen og i et eventuelt efterværn.

Vi kalder processen for "bevidst medleven i et andet menneskes liv" med stor respekt for den enkeltes individuelle behov inden for de givne rammer. Vi ønsker at støtte op om den enkeltes kompetenceudvikling, så personen bliver i stand til at leve et selvstændigt liv i en egnet bolig – ud fra den enkeltes ønsker og (nuværende) funktionsniveau. Det betyder, at vi under og efter opholdet vil stræbe efter at bibringe beboerne færdigheder, så de er i stand til at bo i en egnet bolig.

Vi betragter misbrug af alkohol og euforiserende midler som et produkt af samspillet mellem psykiske processer og sociale forhold omkring den enkelte. Ved at arbejde med sin habitus skal beboeren lære at leve et liv uden et overlevelseshmønster, der indbefatter misbrug. Opholdet på Pensionatet skal give værktøjer til at handle anderledes i pressede situationer, så de gamle mønstre kan brydes. I praksis betyder det, at beboere med alkoholmisbrug får ordineret

antabus, og at kontaktpersonerne taler meget med "deres" beboere om misbrugsmønstre generelt.

Behandling

Social behandling

Pensionatet er i "systemets" sprog en omsorgsinstitution, men i vores egen fortolkning er vores ydelse social behandling, der består af to hoveddele:

Selve behandlingen, hvor medarbejderne engagerer sig, står hos, yder omsorg, giver modstand, tør give kritik, fastholder deres synspunkter og desuden gør sig umage med at formidle til beboeren, hvordan vi ser og opfatter det, der sker i og omkring den pågældende.

Den anden hoveddel er brobygning og ressourcefremskaffelse, hvor medarbejderne holder sig orienterede om relevant lovgivning og til mulighederne for at skaffe blandt andet bolig, arbejde og penge. Personalet støtter beboeren i at skaffe sig menneskelige resurser ved at genetablere kontakt til familie og venner eller ved at skabe nye relationer, jf. relationstræning (se næste afsnit).

Relationstræning

Generelt

Pensionatets hovedydelse er en behandlingsform, vi kalder relationstræning. Her er kontaktpersonordningen igen den faste ramme. Relationstræningen har en begyndelse, en midte og en afslutning. Kontaktpersonen har ansvaret for de enkelte faser og skal sørge for at oprette, udvikle, fastholde og afslutte relationen konstruktivt. Det er som en rejse i en relation.

Træningen foregår i et socialt fællesskab, hvor princippet for samværet er, at det skal være et forpligtende socialt fællesskab inden for beskyttende rammer. Som beboer på Pensionatet skal man deltage i fællesskabet, mens man bor her.

En væsentlig del af opholdet består i at overholde dagligdagens struktur, der er bygget op omkring måltider, møder og praktisk arbejde. Beboerne tilbydes desuden fritidsaktiviteter, ture og fællesarrangementer. Beboerens deltagelse i fællesskabet er en uundværlig del af arbejdet, idet vi tager udgangspunkt i, at mennesket kun dårligt kan leve alene – man må kunne indgå i det omkringliggende samfund såvel som i Pensionatets brugernetværk.

Arbejdet er meget langsigtet. Mange brugere har behov for årelang kontakt med Pensionatet, mens andre har nok i at vide, at de kan henvende sig efter behov.

Brugerne tager i reglen ganske små skridt i deres videre udvikling efter udskrivningen og har brug for Pensionatets netværk som støtte i deres proces, også ved gentagne tilbagefald.

Pensionatets mange tilbud skal styrke brugernes fællesskab og genopbygge deres selvtillid – både hvad angår de aktuelle beboere og Husets venner, dvs. tidligere

beboere, som jævnligt kommer på pensionatet. Personalet deltager altid i aktiviteterne og har klare, definerede mål med dem.

Begyndelsen

Beboeren skal fra begyndelsen føle sig velkommen og tages godt imod. I dette øjemed viser beboerrådsformanden den pågældende rundt i huset. Det er vigtigt at skabe ro og tryghed omkring en ny beboer, dels ved at trykke hånd med menneskene i huset, dels ved at møde tydelighed, forudsigelighed og pålidelighed. Selvom medarbejderne oplever det som en naturlig sag at opbygge en relation, må vi være bevidste om, at en stor del af beboerne mangler kompetencer til at opbygge relationer.

I denne begyndelsesfase af relationen har beboer og kontaktperson den identificerende samtale, hvor beboerens liv og hovedproblemer klarlægges, dvs. den samtale, hvor kontaktpersonen fungerer som "container", men som også er udgangspunkt for en individuel opholdsplan, som kontaktpersonen udarbejder sammen med beboeren.

Midten

I midterfasen arbejdes der videre på de enkelte punkter i opholdsplanen, og andre aktører inddrages, f.eks. kommunens sagsbehandler. Allerede i denne fase arbejdes der med at finde en afklaring af, hvordan beboeren kommer videre. Og grundlaget for efterværnsarbejdet lægges også allerede her med en afdækning af beboerens behov for netværk og for at etablere kontakt med familie og venner. I denne midterste del af relationen kan beboeren bruge sin kontaktperson til at afprøve forskellige reaktioner – og kontaktpersonen får mulighed for at give udtryk for, hvordan beboeren opleves i ord og handlinger. De to har samtaler mindst hver 14. dag; samtaler, hvor nogle af de ting, som beboeren i begyndelsen læssede i "containeren", tages op og bearbejdes. Der er ikke tale om psykoterapi, men om støttende, fremtidsorienterede og løsningsfokuserede samtaler.

Afslutningen

Afslutningen er lige så vigtig som begyndelsen, for en stor del af beboerne har mange uafsluttede relationer bag sig – både med private og offentlige personer i deres liv. De fleste har skiftet sagsbehandlere mange gange uden at have fået sagt farvel til dem og mangler dette "farvel"; mangler at håndtere det ikke at skulle gense en, man har fået et forhold til.

Der er forskel på at *afbryde* en relation og at *afslutte* en relation. En afbrydelse er uden afslutning. Mange beboere undgår begravelser – en ceremoni, der hjælper os med at afslutte en relation – fordi tabet er smertefuldt. Men selvom sorgen skræmmer, er den en nødvendig og vigtig del af afslutningen. Ved at være omhyggelige med at afslutte vores relationer kommer vi til at repræsentere noget andet end et

nyt svigt. Relationstræningen kan fortsætte, efter beboeren er flyttet, hvis den pågældende ikke er klar til en afslutning. Alle beboere får ved flytningen tilbudt at forsætte med samtaler hver 14. dag.

Efterværn

Blå Kors Pensionat har en lang tradition for Efterværn, eller efterbehandling, som vi ofte kalder det. Ønsket om at kunne yde efterværn var Pensionatets begrundelse for at bede Blå Kors Danmark om at oprette to bofællesskaber i Taastrup til Pensionatets fraflyttede beboere.

Sidst i 80'erne grundlagde Pensionatet en kultur omkring fraflyttede beboeres fortsatte færden i huset. I det daglige kalder vi det under et for Husets venner, og det indebærer, at tidligere beboere fortsat kan komme og spise, deltage i aktiviteter eller bare være med i det sociale samvær. Det betyder også, at alle beboere, der flytter fra Pensionatet, tilbydes efterbehandling af deres kontaktperson, som regel i seks måneder.

Efterbehandlingen er uundværligt for de mange, der har et meget sparsomt netværk. Også efter fraflytning har de fleste brug for at være del af et fællesskab og have nogle at tale med. Kort før fraflytningen udarbejder beboer og kontaktperson en udskrivningshandleplan, der tydeliggør beboerens ønsker og behov samt Pensionatets muligheder for at opfylde dem. Her drøftes også muligheden for at inddrage beboerens opholdskommune i betalingen af efterværnsarbejde, hvis behovet er større end Pensionatets formåen.

Det er kontaktpersonen, der fortsætter efterbehandlingen, fordi den relation, de to har opbygget under opholdet, hverken kan eller skal erstattes af en ny relation med en anden medarbejder. Vi ønsker at vise beboeren et alternativ til den hyppige erfaring, de fleste har for, at en relation, de har fået til en socialarbejder, afbrydes, fordi de er flyttet eller er kommet over i en anden afdeling.

Det aftales i forbindelse med udskrivningshandleplanen, at beboeren kan forsætte sine samtaler hver 14. dag, eller sjældnere med kontaktpersonen efter fraflytning. En del af efterbehandlingen er, at den tidligere beboer kan deltage i arrangementer for beboere og Husets venner. Der føres regnskab over, hvor mange af Husets venner, der kommer på Pensionatet. Hvis omfanget af dette efterværnsarbejde er større, end Pensionatet kan leve op til, søger vi kommunen om resurser til personale og andet.