



# Målsætningsrapport 2015 - 2016

BLÅ KORS  PENSIONAT  
TAASTRUP





# Målsætningsrapport 2015/16

Målsætningsrapport 2015/16 beskriver resultaterne af Blå Kors Pensionat Taastrups indsats i 2015 og målene for 2016.

Rapporten er en indføring i pensionatets arbejde i det forløbne og det kommende år. Den er også 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 og teorierne bag pædagogikken og behandlingen samt Pensionatets historie ligger som bilag.

## Året, der gik

### Rammerne

En større ombygning i 2015 har på mange måder haft indflydelse både på beboere og medarbejdere og betyder, at der nu er plads til 19 beboere på Pensionatet mod tidligere 17, og at fire beboere kan blive særlig trænet i at skulle fungere med en dagligdag uden for Pensionatets beskyttende rammer.

Det meste af 2. sal er blevet omdannet til fire udslusningsboliger med fælles toilet, bad og køkken. Køkkenet kom først på plads sidst på året, og en yderst tiltrængt modernisering af badeværelset blev udskudt af økonomiske årsager. De fire udslusningsboliger er til beboere, som har brug for at få en mere glidende overgang til at skulle leve i egen bolig uden for Pensionatet.

## Målsætningsrapport 2015 - 2016

er udarbejdet og udgivet  
i 2016 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,  
Tommy Verting og  
Ole Hjuler

Tilrettelæggelse og design:

Rugaard & Hvidtfeldt

I løbet af sommeren fik vi tilladelse fra Høje-Taastrup kommune til at udvide til 19 beboere og til at ændre fire pladser til udslusningspladser. De fire boliger på 2. sal blev straks taget i brug. Om efteråret fik vi besøg af vores nye tilsynsmyndighed, Tilsyn Nord, som fortalte, at det var Tilsynet, som vi skulle spørge om tilladelse til at udvide til 19 beboere og til at ændre fire pladser til udslusningsboliger. Det gjorde vi derefter - og fik tilladelse til udvidelsen, men ikke til at omdanne fire pladser til udslusningsboliger. Alle 19 pladser er derfor fortsat §110 pladser, men for fire af beboerne retter det pædagogiske arbejde sig mere mod færdigheder i at kunne klare den daglige livsførelse uden for Pensionatet.

På 2. sal havde vi haft kontorer, f.eks. til brug for forsamlinger. Til erstatning for de kontorer, inddrog vi de to eneste beboerværelser i stueetagen og slog dem sammen og udvidede yderligere med bogholderikontoret. Det kom der et storrumskontor ud af. Tanken er, at her kan der umiddelbart ske en vidensdeling, som ligger ud over det, der dagligt noteres i vores journalsystem Bosted.

Da der stadig er brug for et kontor, hvor man kan sidde uforstyrret og f.eks. holde forsamlinger, blev forstanderkontoret ændret til to små kontorer og et depotrum. Forstanderkontoret blev rykket til det hidtidige noget mindre pædagogkontor. Mødesalen på 2. sal står uændret.

Det blev en langtrukken ombygning, bl.a. fordi vi i vid udstrækning selv stod for ændringerne, som derved var afhængige af, hvem der var på arbejde, og om der skete andet i huset, som beslaglagde deres tid. Kun de ændringer, der kræver fagfolk som f.eks. elektrikere, blev udført af håndværkere udefra. Det betød også, at alle i en længere periode måtte klemme sig sammen i de kontorarealer, der endnu var uberørte af ombygningerne.

### Aktiviteter

Det kunne ikke undgås, at også beboerne mærkede den belastning, ombygningen var for medarbejderne, uden at nogen dog blev forsømt. Men der var lidt færre aktiviteter ud af huset sammen med beboerne, end der plejer at være om sommeren. Vi har dog været en tur i Berlin med en flok beboere i bussen i begyndelsen af sommeren. Senere på sommeren var vi på udflugt til Knuthenborg Safaripark og bagefter til Sakskøbing og spille minigolf. Dagen sluttede med aftensmad på Overdrevskroen. I december var der fælles udflugt til julemarked i København, hvor vi også fik kaffe og æbleskiver.

Der er fortsat fitness to gange om ugen for beboerne. Nogle af Husets venner (tidligere beboere) slutter sig til, når vi går over i fitnesscentret.

### Beboerne

Vores beboergruppe har i 2015 været præget af nogle udfordringer lidt ud over det sædvanlige for pensionatet. Den ændrede sammensætning af den samlede gruppe af hjemløse i Danmark har ikke kunnet undgå at afspejle sig i pensionatets beboersammensætning. Vi har derfor skullet håndtere, at vi er nødt til at huse helt unge hjemløse med de udfordringer, de unge står over for, inkl. at de ikke "taler samme sprog" som den lidt ældre beboergruppe, der er typisk for pensionatet. Vi har også skullet håndtere alkohol-demens og alvorlige sindslidelser. Men vi har også haft den glæde, at nogle beboere er kommet i arbejdspraktik.

Udfordringen for pensionatet har været, at vi ikke har samme erfaring med unge hjemløse, som med de ældre, og at pensionatet heller ikke umiddelbart havde særlige tilbud til de unge. Det er også en udfordring, at det i dag er mere almindeligt, at beboerne har alvorlige sindslidelser end at de ikke har.



Grundfilosofien - menneskesynet og vores værdisæt - har naturligvis været det samme, uanset beboerens sindstilstand eller alder. Men de unges problematikker er lidt anderledes, og pensionatets indsats måtte justeres ind efter det. Vi valgte f.eks. at give de unge et adgangskort til fitnesscentret, så de kunne gå ned i træne i stedet for at gå ud og ryge hash. Det hjalp dem bedre, end hvis vi havde smidt dem ud (i hjemløshed igen), og deres hashforbrug blev væsentligt nedsat.

### Teams

Alle beboere skal være med i et af de tre teams, vi har oprettet med hver sin tovholder blandt personalet. Det er køkkenteam, rengøringsteam og praktisk team. Vores tre teams er i gang, men vi slås stadig med begyndervanskeligheder. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at mange af beboerne ikke ser det som den vigtigste opgave i livet at deltage i de arbejdsopgaver, der ligger i de tre teams. Men vi ser det som en vigtig opgave at skubbe på i den retning, at arbejdsopgaver er noget, man er nødt til at påtage sig og udføre. Beboerne mødes af et krav om at være arbejdsparate i Jobcentret.

Arbejdet i de tre teams fortsætter i det nye år, og også rent pædagogisk udvikler vi hele tiden vores indsats.

### Anden træning

Alle beboere skal nu have en bankkonto. Det har mange af dem ikke kunnet få tidligere, men nu er bankerne blevet pålagt at acceptere alle borgere, fordi alle transaktioner til og fra offentlige myndigheder efterhånden foregår elektronisk. Vi har derfor afviklet den mulighed, vi havde med, at beboerne kunne have penge stående hos os. Nu har de alle en konto i et pengeinstitut. Det betyder, at de stadig skal have pædagogisk hjælp til at få deres økonomi til at fungere, og vi prøver at hjælpe dem med, hvordan de kan være bankkunder, og hvordan de kan bruge de muligheder, der er i banken, bl.a. med at aftale, at der kun står et vist beløb til rådighed hver uge.

## Hus Forbi

Pensionatet har siden slutningen af sommeren solgt Hus Forbi til Hus Forbi sælgere på Vestegnen. Hidtil har vi videresolgt ca. 120 aviser pr måned, og det vil sikkert stige i takt med, at det bliver mere udbredt, at vi er distributør af avisen.

## Medarbejderne

På internatskurset 2014 besluttede vi, at vi i langt højere grad end hidtil ville udnytte de særlige kompetencer, de enkelte medarbejdere besidder. Det ville ændre kontaktpersonernes rolle, fordi kontaktpersonerne nu ikke mere selv skulle stå for alle dele af rådgivningen og støtten til beboerne. De skulle i stedet inddrage kollegerne, så de med deres respektive spidskompetencer kunne yde beboerne den bedst mulige hjælp.

Ændringer i hverdagens rutiner og arbejdsgange og i måden, vi organiserer os på i det daglige arbejde, vil altid skabe lidt rod i hverdagen og i samarbejdet. Det gælder både i forhold til ansvarsfordelingen og i forhold til den enkeltes prioritering af opgaverne. Det indbyrdes samarbejde i personalegruppen var derfor et hovedemne på internatskurset 2015.

Alle medarbejdere var i forvejen blevet typetestet, så alle vidste, hvilken typekode, de hver især er kendetegnet ved. Typekoderne kan bl.a. bruges til at vise, hvordan man taler sammen - om man er klar i mælet, og om det, man siger, også opfattes som klar tale af andre. Typekoderne er således også et redskab i arbejdet med at sikre en god og tydelig indbyrdes kommunikation i medarbejdergruppen.

Medarbejderne fik større indblik i hinandens - og deres egne - styrker og svagheder i forhold til tydelig indbyrdes kommunikation. Dermed har vi fået et nyt arbejdsredskab i vores arbejde på hele tiden at styrke samarbejdet i personalegruppen.

Kontorassistenten fratrådte med udgangen af september, og vores regnskaber klares nu af en ekstern bogholder, som også har Behandlingscentret og Humlegården blandt sine kunder.

Behandlingscentret og Pensionatets medarbejdere har genoptaget tidligere tiders fælles møder med foreløbig et møde i 2015. Et nyt møde er planlagt til afholdelse i begyndelsen af 2016.

Vi har tegnet abonnement i Fødevarerbanken og er begyndt at få varer derfra. Det betyder, at beboerne får mange gode sager, og som de ikke fik tidligere. Ud over at menuplanen nu bliver lavet efter det, som kommer fra Fødevarerbanken, betyder det også, at vi kan sætte færdige salater og retter i køleskabet til beboere, som bliver sultne i løbet af natten.



## Målene for 2016

I det nye år tager vi hul på nogle nye arbejdsmetoder, som betyder, at vi får en større indsigt og forståelse af beboerne og de udfordringer, de står over for, og at vi derefter kan give dem en endnu mere kvalificeret hjælp. Vi skal også arbejde videre med at få de fire beboerværelser på 2. sal til for alvor at fungere som udslyningsboliger, og så er det vores mål i 2016 at blive sagens talerør.

### FIT

En ny arbejdsmetode er FIT, Feedback Informed Treatment, som er baseret på beboernes egen oplevelse af, om vores indsats hjælper dem. Det er både vores støtte og samarbejdet med beboeren, som beboeren bliver spurgt ud om, og som vores støtte og samarbejde derefter vil blive rettet ind efter.

Hvordan vi i detaljer skal indføre systemet og bruge det, vil høre nærmere om til januar, når Alex Kastrup Nielsen fra TUBA kommer og holder foredrag for os om FIT.

### ASI

Vi er gået sammen med en række andre bosteder om at bruge et screenings- og udredningsværktøj, som skal vise brugernes vurdering af belastningsgrad ved hjemløshed samt giver et generelt billede af målgruppen som helhed. Screenings- og udredningsværktøjet hedder ASI forsorg, og ASI står for Addiction Severity Index.

Målet er, at der i 2016 og fremover vil foreligge en årlig landsdækkende rapport, som dels beskriver målgruppen på § 110 boformer i Danmark, og dels viser brugernes vurdering af belastningsgrad ved hjemløshed samt giver et generelt billede af målgruppen som helhed.

Det er boformerne i Aarhus Kommune, som i et samarbejde med Center for Socialfag-

lig Udvikling (CSU) har udarbejdet dokumentationskonceptet ASI Forsorg. Forsorgshjemmet Østervang har stået i spidsen for den landsdækkende spredning.

Der er 15 forsorgshjem tilknyttet projektet, og ved systematisk brug af ASI Forsorg vil vi kunne opsamle dokumenteret viden om den beboer, gruppe der er indskrevet, og få viden om den effekt, vores indsats har. Det betyder, at vi gennem de skemaer, der udfyldes, får en viden om virkningen af vores indsats, og at vi vil kunne tilrette og målrette vores indsats i et samarbejde med beboerne. Her er det, at FIT kommer ind.

#### Ændre skemaer

Fra begyndelsen af januar 2016 ændrer vi opbygningen af vores skemaer til opholdsplaner og voksendredningsmetode til et skema, som ligner kommunernes skema til udredning af borgerne, kommunernes handleplaner. Vi kan derved sørge for, at vores skemaer ligner kommunernes handleplaner så meget, at man næsten kan overflytte informationer fra det ene skema til det andet. Det vil være en stor hjælp for kommunerne i deres hjælp til borgerne. Det sker naturligvis altid kun efter forudgående tilladelse fra beboerne, og beboerne er næsten altid klar over, at samarbejdet er til gavn for dem.

#### 2. sal

I 2016 vil vi arbejde videre med at få 2. sal til at fungere som udslusningsbolig, uanset at det formelt er §110 pladser. Vi ved erfaringsmæssigt, at nogle af vores beboere har særlig brug for at blive trænet i at skulle klare en hverdag i egen bolig. Det kan vi bedre støtte dem i på 2. sal, hvor det er nemmere at yde en individuel træning med det lille fælles køkken.

Andre beboere har brug for Pensionatet som et helle i deres kaotiske liv, og de vil have gavn af en bolig på 2. sal, fordi de der mere kan være sig selv - og stadig have personalets støtte.

#### Sagens talerør

Det er også et mål i 2016 at blive sagens talerør. Der er efterhånden mange, som fortæller om hjemløse, herunder især Hus Forbi. Kendskabet til hjemløse skulle derfor efterhånden være mere udbredt. Vores mål er at sætte nogle flere nuancer på opfattelsen af hjemløse: At hjemløse ikke bare er ofre i samfundet, men at de er mennesker, der står med forskellige problematikker, hvoraf en af dem er hjemløshed. Det er vores mål, at vi gennem medierne giver offentligheden et billede af hjemløse, som stemmer mere overens med vores menneskesyn.

#### Årshjul 2016

Vi ønsker at få flere aktiviteter med beboerne ud af huset. Det er der mange gode pædagogiske grunde til. Vi har derfor lavet et årshjul for det kommende års arrangementer for og med beboerne. Årshjulet skal som planlægningsværktøj give flere aktiviteter for beboerne, sikre en større spredningen af aktiviteterne og derved få flere af husets beboere som deltagere samt give et kontinuerligt flow af arrangementer.

Der er sat personaleansvarlige på, men indholdet er fortsat åbent for en del af arrangementerne, således at det kan indrettes efter beboernes ønsker. Vi har besluttet at have en fast egenbetaling for alle arrangementer ude af huset - uanset udgiftens reelle størrelse. Egenbetalingen er tilpasset beboernes muligheder for at betale, og vi øger derved deres motivation for at deltage. Der vil også være flere deltagere, når alle på forhånd ved, at der foregår to ting hver måned ud af huset.



## Bilag

1. Blå Kors Pensionats organisation
2. Organisationsdiagram
3. Værdigrundlag
4. Pædagogik
5. Behandling
6. Pensionatets historie

## 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.

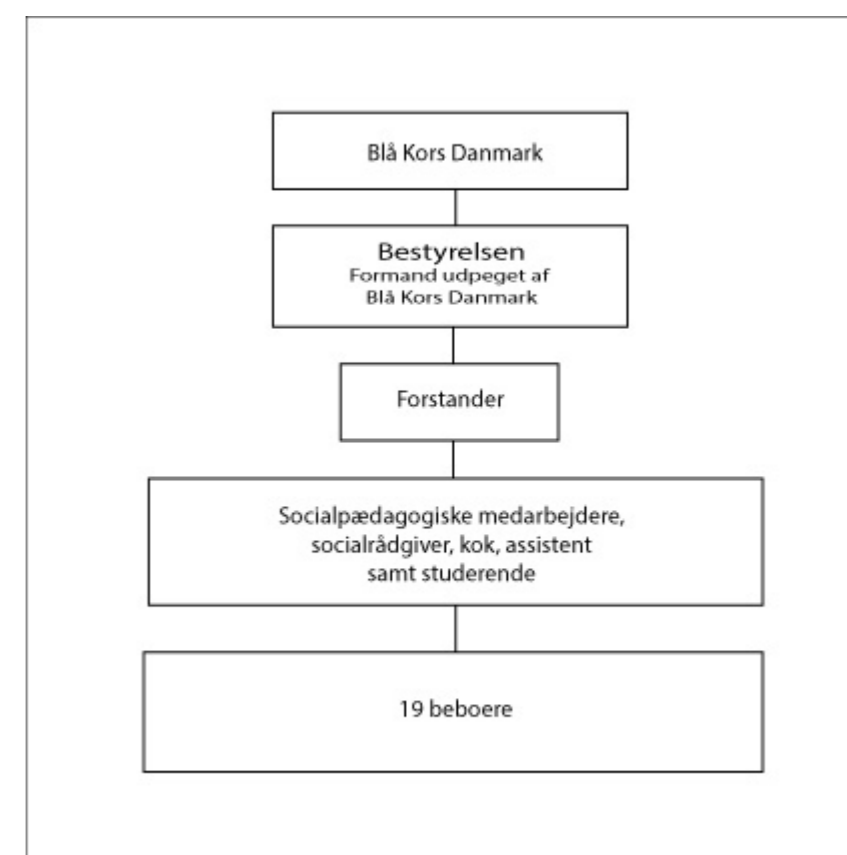
**Assistentgruppen** er medarbejdere med primær beboerkontakt, dvs. kontaktpersoner, der dækker arbejdstiden fra morgen til aften. Hver kontaktperson har pædagogisk ansvar for "sine" beboere, dvs. ansvar for, at beboerne får en god oplevelse af opholdet, og at der arbejdes konstruktivt med de problemområder, 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 og køkkenansvarlig samt en mere løst tilknyttet regnskabsmedarbejder 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.

## Som diagram ser strukturen på Blå Kors Pensionat Taastrup således ud



## 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 hjælpkunst. 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.

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 "læst 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 overlevelsesmønster, 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. Brugere 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 dét 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.

## Pensionatets historie

I slutningen af forrige århundrede kom kongelig kapelmester Ludvig Hegner i hestevogn forbi gården Lykkens Gave i Taastrup. Et opløb på marken tiltrak sig hans opmærksomhed, og han stoppede for at se, hvad der foregik. Gårdens jord var ved at blive solgt til byggegrunde, og Ludvig Hegner købte det areal, der nu ligger mellem Jernbane Allé, Ibsensvej, Ludvig Hegners Allé og Køgevej. Han tegnede selv en villa, Hvidehøj, som han flyttede ind i med sin kone og deres 6 børn. Der blev både komponeret og undervist i de rummelige stuer, der var ramme om familiens liv indtil 1917.

Herefter overtog Københavns Indre Mission villaen og omdannede den til afvænningshjem for kvindelige alkoholikere. Bymissionær frk. Louise Bruun - hendes portræt hænger i gangen på pensionatet - var afvænningshjemmets første forstanderinde.

Huset blev udvidet i 1924, og i 1949 købte Blå Kors Danmark villaen for 100.000 kr. og oprettede *Behandlingshjemmet - Taastrup Kurhjem*. Midt i 70-erne blev der bygget nyt igen, denne gang dét der i dag er Blå Kors Behandlingscenter. Få år senere opstod idéen om at etablere et sted at bo for dem, der havde gennemgået behandling. Også Københavns Amt var interesseret i et sted for hjemløse, som ikke havde andre tilbud inden for amtets grænser. Blå Kors Danmark og Københavns Amt samarbejdede derfor om at oprette en selvejende institution, *Blå Kors Beskyttede Pensionat*, med følgende formål:

*”Institutionens formål er, med baggrund i Blå Kors’ vedtægter, at tilbyde midlertidigt ophold til mænd og kvinder, der på grund af alkoholmisbrug befinder sig i en socialt truet situation, hvor det skønnes nødvendigt, at de i en periode får en rimelig god bolig som ramme om en stabiliserings- og resocialiseringsproces.”*

De anslåede driftsudgifter var 1,7 millioner kr., og ophold kostede 73 kr. pr. døgn, da Pensionatet åbnede den 1. juli 1984.

Amterne er nedlagt, vilkårene er blevet anderledes, og der er nyt inventar og nye ansigter, men formålet er stadig det samme. I dag drives Blå Kors Pensionat efter servicelovens § 110, og arbejdet tager udgangspunkt i Blå Kors’ vedtægter og en driftsoverenskomst med Høje-Taastrup Kommune.

