

# Beretning

1. april 2004 - 31. marts 2005

KFBU's repræsentantskabsmøde

29. april 2005

på Skole- og behandlingshjemmet Solhjem





## Forord

I lighed med tidligere år fremsender KFBU, forud for årets repræsentantskabsmøde den 29. april 2005 på Skole-behandlingshjemmet Solhjem i Haslev, såvel foreningens beretning som institutionernes orientering om årets gang.

Indholdet i beretningen skal som tidligere år danne baggrund for en drøftelse på mødet.

Året 2004 har været et år præget af stor opmærksomhed om den forestående kommunalreform, idet året begyndte med forelæggelse af strukturkommissionens redegørelse. Efterfølgende tog tingene fart dels med udarbejdelse af høringssvar dels med at følge udviklingen centralt, men ikke mindst at følge de tanker og overvejelser, der blev gjort i amter og kommuner.

Foreningen har gennem året holdt forstanderkredsen orienteret om udviklingen, såvel som forstanderne fra hver deres samarbejdspartnere er blevet løbende informeret. Informationerne er også bredt ud til alle bestyrelsesmedlemmer gennem de afholdte bestyrelsesmøder.

Hovedbestyrelse og hovedkontor har løbende søgt at tænke foreningens arbejde og opgaveløsning ind i den ændrede fremtid og har således også taget initiativer for at afsøge de nye muligheder.

Hovedbestyrelsen vil med denne beretning udtrykke sin tak til de mange bestyrelsesmedlemmer, der anvender deres tid, energi og engagement i foreningens mange institutionsbestyrelser. Samtidig vil hovedbestyrelsen sige tak til forstandere og medarbejdere for det store arbejde, der udføres for at virkeliggøre foreningens formål. Endelig skal der lyde en tak til vore samarbejdspartnere for det gode og konstruktive samarbejde, hvor vi i fællesskab formår at løse mange vanskelige og udfordrende opgaver til gavn for de børn, unge og familier, der har behov for hjælp og støtte.

På gensyn til KFBU's  
repræsentantskabsmøde  
Fredag den 29. april 2005 kl. 13.45 på  
Skole- behandlingshjemmet Solhjem

## Indholdsfortegnelse.

<b>Indledning.....</b>	<b>6</b>
<b>Begivenheder det forløbne år.....</b>	<b>6</b>
<b>KFBU i en udfordrende tid.....</b>	<b>7</b>
<i>KFBU i en ændret kommunalstruktur – status og konsekvenser.....</i>	<i>7</i>
<i>KFBU's kvalitets- og effektmålingsprojekt.....</i>	<i>8</i>
<b>Værdier og holdninger.....</b>	<b>8</b>
<i>Dialogforum og de selvejende institutioners fremtid.....</i>	<i>8</i>
<i>KFBU's menneskesyn – formidling og implementering.....</i>	<i>9</i>
<i>Socialpolitisk udvalg.....</i>	<i>10</i>
<b>Udvidet samarbejde mellem de fire foreninger.....</b>	<b>10</b>
<i>Udvikling af en fælles portal.....</i>	<i>10</i>
<b>Arrangementer i det forløbne år.....</b>	<b>11</b>
<i>Medarbejderdøgn.....</i>	<i>11</i>
<i>Arrangement for tidligere forstandere og HB medlemmer.....</i>	<i>12</i>
<i>Forstander- og HB møder i det forgangne år.....</i>	<i>12</i>
<i>Temadage.....</i>	<i>12</i>
<i>Det årlige samrådsmøde på Nyborg Strand.....</i>	<i>13</i>
<b>Arrangementer og møder i det kommende år.....</b>	<b>13</b>
<i>Forstander- HBmøder.....</i>	<i>13</i>
<i>Arrangementet for nye medarbejdere.....</i>	<i>13</i>
<i>Kursus for nye bestyrelsesmedlemmer.....</i>	<i>14</i>
<b>Afslutning.....</b>	<b>14</b>
<b>Oversigt over foreningens aktiviteter.....</b>	<b>16</b>

<b>Institutionernes beretning.....</b>	<b>17</b>
<i>Døgncentret for Børn og Familier.....</i>	<i>17</i>
<i>Familieinstitutionen Bülowvej.....</i>	<i>17</i>
<i>Vuggestuen Chr. X.....</i>	<i>19</i>
<i>Familieplejen i KFBU.....</i>	<i>20</i>
<i>KFBU's Børne- og Familiecenter "Hostruphøj".....</i>	<i>21</i>
<i>Behandlingshjemmet Hvidborg.....</i>	<i>22</i>
<i>Børnehaven Lykkesholm.....</i>	<i>24</i>
<i>Skole- og behandlingshjemmet Orøstrand.....</i>	<i>27</i>
<i>Opholdsstedet Paideia.....</i>	<i>28</i>
<i>Skodsborg Observations- og behandlingshjem.....</i>	<i>29</i>
<i>Skolehjemmet Skovly.....</i>	<i>30</i>
<i>Behandlingshjemmet Solbjerg.....</i>	<i>31</i>
<i>Skole- og behandlingshjemmet Solhjem.....</i>	<i>34</i>
<i>Ungdomshøjskolen Søndbjerggård.....</i>	<i>35</i>
<i>Ungdomshjemmet Thorshøjgård.....</i>	<i>36</i>
<i>Tjek-Punkt.....</i>	<i>38</i>
<i>Unnerup Efterskole.....</i>	<i>39</i>
<i>Den Gl. Brugs.....</i>	<i>40</i>
<i>Aalborg Socialpædagogiske Seminarium.....</i>	<i>40</i>

## **Hovedbestyrelsens beretning ved KFBU's repræsentantskabsmøde på Skole- og behandlingshjemmet Solhjem**

### **Indledning.**

Fra hovedbestyrelsen skal der lyde en stor tak til ledelse og medarbejdere på Skole- og behandlingshjemmet Solhjem for, at de i år har åbnet dørene for dette års repræsentantskabsmøde i KFBU.

I 1987 og i 1999 blev foreningens årlige repræsentantskabsmøde også holdt på Solhjem. Meget er sket siden da. I 1999 havde man netop fået ombygget og istandsat skolen og lokalerne overfor gymnastiksalen. Gården er efterfølgende blevet anlagt og beplantet, og institutionen fremstår i dag velfungerende såvel bygningsmæssigt som pædagogisk. Det skyldes ikke mindst, at bestyrelse, ledelse og medarbejdere er optaget af og engageret i at tilbyde de bedst mulige forhold til de børn og unge, som i en periode af deres liv, skal opholde sig på en døgninstitution væk fra deres forældre.

Skolehjemmet Solhjem har eksisteret siden 1918, hvor det blev oprettet til ”25 ukonfirmerede drenge”. Hjemmet havde stået tomt en periode og havde tidligere været indrettet som drankerhjem. Institutionen har således en lang og traditionsrig historie og en lokal tilknytning til Haslev kommune.

### **Begivenheder det forløbne år.**

De ledelsesmæssige opgaver på vore institutioner bliver mere og mere omfattende ikke mindst på grund af vores offentlige samarbejdspartneres krav om stadig mere skriftlig dokumentation og opfølgning. Det kræver både faglig ekspertise, personlige ressourcer og ikke mindst stort engagement og energi at løse de mangeartede opgaver, hverdagen byder på. Foreningen har en kreds af fagligt dygtige, ansvarsfulde og engagerede ledere og forstandere på vore institutioner; det sætter vi pris på og er taknemmelige over. Vi kan i år se med stor tilfredshed på, at der ikke er sket ledelsesmæssige ændringer på vore institutioner.

Aage Nørfeldt fyldte 100 år den 23. januar 2005. Aage Nørfelt var formand for KFBU i en periode, men var også engageret i en lang række andre kirkelige arbejdsområder bl.a. Dansk Bibelskole, Kristelig Dagblads bestyrelse og Det Kgl. Vajsenhus. Aage Nørfelt var skoleinspektør i Roskilde, og kom senere til Frederiksberg, hvor han blev rektor for KFUM's Seminarium – det nuværende Frederiksbergs Seminarium. Aage Nørfelt blev senere skoledirektør på Frederiksberg, hvor han sluttede sin lange arbejdsmæssige karriere. Aage Nørfelt har betydet overordentlig meget for de mange mennesker, han gennem sit lange liv har været i kontakt med, og hans stærke personlighed og engagement har skabt udvikling og forandring specielt indenfor skoleverdenen.

Den 2. februar 2005 døde Karsten Ruggård 74 år gammel efter længere tids sygdom. Karsten Ruggård var forstander på behandlingsinstitutionen Frydekær i Ishøj i mere end 25 år. Karsten Ruggård var en højt skattet forstander i KFBU, og hans seriøse og indlevende måde at arbejde blandt de dårligst stillede ældre narkomaner var kendt i mange kredse. Karsten Ruggård var i en årrække forstandernes repræsentant i hovedbestyrelsen, og også her var der megen respekt omkring Karstens arbejde. Vi vil alle huske Karsten Ruggård som en engageret, opmærksom og kærlig person, der havde sin helt egen måde at skabe respekt og opmærksomhed omkring de ringest stillede misbrugere, et eksempel til efterfølgelse.

## **KFBU i en udfordrende tid.**

### **KFBU i en ændret kommunalstruktur – status og konsekvenser.**

Med resultatet af Folketingsvalget den 8. februar 2005 tyder alt nu på, at de initiativer, regeringen har foretaget omkring ændringerne i den kommunale struktur, vil blive fuldført med støtte fra Dansk Folkeparti. Vi kan derfor allerede nu forudse, at hovedparten af de amtslige institutioner, hvilket vil sige Behandlingshjemmet Hvidborg, Skolehjemmet Skovly og formentlig en del af Døgncentret for Børn og Familier i Århus, vil overgå til beliggenhedskommunerne. For Ungdomshjemmet Thorshøjgårds vedkommende tyder meget på, at denne vil blive placeret i den kommende Hovedstadsregion, og for en del af tilbudet i Døgncentret for Børn og Familier kan man forestilles sig, at den vil blive placeret i Region Midtjylland. De endelige forhandlinger er endnu ikke tilendebragt, men de indstillinger, amterne har givet til socialministeriet vedrørende den fremtidige placering af de amtslige institutioner, vil sandsynligvis blive fulgt af socialministeriet. Vi venter derfor i spænding på, at de sidste brikker desangående snarest falder på plads.

For de 3 amtslige institutioner - Behandlingshjemmet Hvidborg, Skolehjemmet Skovly og den del af Døgncentret for Børn og Familier, som ikke overgår til Region Midtjylland, vil det betyde, at driftsgrundlaget vil blive ændret senest med virkning fra januar 2007. Der er allerede skabt de første indledende kontakter til de kommuner, som fremover skal føre disse institutioner videre, og det er naturligvis af interesse for foreningen, men også for vore fremtidige samarbejdspartnere så tidligt som muligt, at se på de muligheder, der fremover vil være for et stabilt og konstruktivt samarbejde. Foreningen har mødt stor forståelse og interesse fra vore kommende samarbejdspartnere, men det står også klart, at der er meget stor usikkerhed fra kommunernes side om, på hvilket økonomisk grundlag driften af de tidligere amtslige institutioner skal foregå. Hovedbestyrelsen føler sig godt rustet til de fremtidige forhandlinger og udfordringer, hvor beliggenhedskommunerne får ansvaret for at drive disse institutioner videre minimum frem til udgangen af 2007. Det er endnu for tidligt at lægge detaljerede planer for, hvorledes et fremtidigt driftsgrundlag vil blive, men de to modeller, som indtil nu har været anvendelige, vil ikke i tilstrækkelig udstrækning være dækkende for fremtidige driftsforhold. Traditionelt har driftsoverenskomsterne været anvendt i forbindelse med, at kommuner og amter har været ansvarlige for hele driften af en døgninstitution, og opholdsstedsloven har været anvendt i forbindelse med drift af opholdssteder, hvor pladser over en bred front er blevet udbudt til forskellige kommuner. Der mangler således en driftsform, som kan tage hensyn til, at enkelte kommuner kan købe sig til en andel af pladserne på en døgn-

institution, og de øvrige pladser kan udbydes som enkeltpladser. I samarbejde med de 3 øvrige foreninger i Samrådet har vi sendt skrivelse til Socialministeren, for at man allerede nu kan få udtænkt og indarbejdet nye driftsaftaleformer i lovgrundlag, cirkulærer og vejledninger.

### **KFBU's kvalitets- og effektmålingsprojekt.**

KFBU har i gennem de sidste snart 3 år arbejdet på at udvikle en metode til dokumentation af kvalitet og måling af effekt af den socialpædagogiske indsats på vore institutioner. Arbejdet har vist sig ganske omfattende og kompliceret, men også spændende og udfordrende. Arbejdsgruppen, som består af forstanderne for de fire institutioner Behandlingshjemmet Hvidborg, Behandlingshjemmet Solbjerg, Skolehjemmet Skovly og Ungdomshjemmet Thorshøjgård, en repræsentant fra hovedkontoret og formanden for hovedbestyrelsens socialpolitisk udvalg, har det sidste års tid deltaget i udviklingen af metoden, og på trods af et stort arbejdspress i dagligdagen på de enkelte institutioner har forstanderne for de fire institutioner ydet en meget stor indsats for at udvikle metoden. Det mest omfattende arbejde for institutionerne har formentlig været at udforme institutionsbeskrivelserne efter den i forvejen vedtagne skabelon, som i detaljer beskriver institutionens fysiske, pædagogiske og organisatoriske rammer. Den mest udfordrende opgave har været på den mest enkle måde at dokumentere effekt af den socialpædagogiske indsats. At måle effekt i traditionel betydning på så komplicerede og indbyrdes forbundne sammenhænge, er ganske enkelt umuligt. Effektbegrebet har således også måttet anskues i et andet perspektiv, der i højere grad tager hensyn til det komplicerede område, hvorpå effektmålingen skal tage sit udgangspunkt. Vi er nu så langt fremme i processen, at vi i øjeblikket planlægger en kursusdag for de medarbejdere, der skal deltage i afprøvningen af metoden. Kurset vil ligge i august måned 2005, og vi forventer, at pilotprojektet kan starte den 1. september 2005. Det er næsten med et års forsinkelse, men opgaven har vist sig mere omfattende og kompliceret end først antaget. Hovedbestyrelsen ser frem til resultaterne fra pilotprojektet og håber, at metoden kan udvikles til et brugbart instrument for vore institutioner herunder også i forholdet til vore offentlige samarbejdspartnere.

### **Værdier og holdninger.**

#### **Dialogforum og de selvejende institutioners fremtid.**

Dialogforum blev oprettet i 2003 og er en fælles organisering af selvejende sociale institutioner og de organisationer/foreninger, der står bag disse. Dialogforum blev først og fremmest oprettet, fordi man så en værdi i at stå sammen i forhold til de voksende opgaver, som specielt organisationerne bag de selvejende institutioner i stigende grad må påtage sig. KFBU var med fra starten i Dialogforum, og vi har deltaget aktivt i de møder og aktiviteter, der er foregået siden da. Dialogforum så hurtigt nødvendigheden af at få beskrevet og dokumenteret de mange problemer, der eksisterer i forhold til kommuner og amter, men også i forhold til den lovgivning, der råder på området. I stigende grad har de selvejende institutioner og deres organisationer/foreninger oplevet forhold, som er helt urimelige i samarbejdet med de kommuner eller amter, de har driftsoverenskomster med. De forskellige organisationer har indsendt eksempler på disse forhold, som blev samlet og redigeret, og i oktober 2004 udkom Hvidbogen om de selvejende sociale institutioner. Den 27.

oktober 2004 blev Hvidbogen præsenteret på et møde i Odense. Her blev den genstand for en debat

mellem kommunernes Landsforening repræsenteret ved Kurt Hjortsø, Amtsrådsforeningen repræsenteret ved Elisabeth Lenzing og fra Socialministeriet ved Grethe Buss. Fra socialministeriets side var der megen ros for eksemplificeringen af de problemer, de selvejende foreninger og organisationer oplever, og Grethe Buss komplimenterede for det valgte tidspunkt, Hvidbogen blev udgivet på. Fra både Kommunernes Landsforening og Amtsrådsforeningen var kommentarerne væsentlig mere kritiske, og udtalelserne bar tydeligvis præg af manglende indsigt og forståelse for den store opgave, de selvejende institutioner og de frivillige organisationer udfører. Elisabeth Lenzing erkendte, at med den vægt som Dialogforum repræsenterer, må man naturligvis lægge øre til de problemer, der fremkommer og skabe en fornuftig dialog mellem parterne.

Arbejdet i Dialogforum fortsætter, og alt tyder på, at der her er skabt en konstruktiv mulighed for at støtte hinanden i de mange opgaver, der forventeligt vil komme specielt i forbindelse med ændringerne i den kommunale struktur, men også en platform, hvor man kan stå sammen og præge udviklingen både på det kommunale og det regionale område, men også lovgivningsmæssigt. En opgave, som ligger lige for, er at få beskrevet betydningen af at have de selvejende institutioner og frivillige organisationer i samspillet med det offentlige. I al for stor udstrækning er der manglende forståelse for og indsigt i, fra offentlig side om, hvad de selvejende institutioner og frivillige foreninger står for, og hvad de kan løse af opgaver. Selvstændigheden bliver i mindre og mindre grad respekteret fra offentlig side, og her er det vigtigt at stå sammen og markere os med det, vi kan og det, vi vil.

### **KFBU's menneskesyn – formidling og implementering.**

I det forløbne år har hovedbestyrelsen arbejdet med at færdiggøre beskrivelsen af foreningens menneskesyn. Det har været et udfordrende og spændende arbejde, og arbejdsgruppen, der blev nedsat, har ydet et stort arbejde med at få formuleret og bearbejdet materialet, så det fremstår imødekommende både indholdsmæssigt og designmæssigt. Forstandergruppen har været en vigtig og inspirerende sparringspartner i arbejdet med at formulere foreningens menneskesyn, og uden denne dialog, havde materialet ikke fået den udformning og værdi, som vi føler, det har fået. Materialet "Mennesket er Unikt" blev trykt i slutningen af januar måned, og i forbindelse med det årlige Samrådsmøde på Nyborg Strand kunne vi offentliggøre materialet. Materialet består af en lille folder, der i meget korte vendinger fortæller om foreningens baggrund og menneskesyn kombineret med faktaoplysninger om foreningen. Den større udgave er en 16 siders pjece, der mere detaljeret beskriver foreningens kristne menneskesyn. Pjecen giver også historisk tilbageblik på, hvorledes man tidligere har betragtet menneskesynet, men også et tilbageblik på den relativt lange historie foreningen har. Endelig beskrives sammenhængen mellem foreningens menneskesyn og de værdier og handlinger, som præger vores forening.

En væsentlig opgave er fremover at formidle materialet til vore samarbejdspartner, men nok så væsentligt til bestyrelser og medarbejdere på vore institutioner. Arbejdet har allerede fået en god start, og flere bestyrelser og forstandere har i samarbejde med hovedkontoret holdt medarbejderdage, hvor materialet er blevet drøftet på baggrund af oplæg fra hovedkontoret. Tilbagemeldingerne fra disse mødedage har været meget positive, og det er vores indtryk, at der er stor opmærksomhed og interesse for at drøfte disse centrale spørgsmål. Repræsentanter fra Hovedbestyrelsen

og Hovedkontoret stiller sig meget gerne til rådighed i forbindelse med afholdelse af mødedage med institutionerne, hvor foreningens menneskesyn skal drøftes, og det er hoved-

bestyrelsens håb, at materialet vil skabe inspiration og debat, og at menneskesynet vil blive implementeret i de enkelte institutioners værdigrundlag.

I forbindelse med de løbende kontakter foreningen har til kommuner og amter, er materialet også blevet modtaget meget positivt. Hovedbestyrelsen er overbevist om, at materialet vil medvirke til at skabe forståelse for, hvad foreningen står for, og at de værdier, der er formuleret, vil være en rettesnor for det arbejde, vi ønsker at udføre. Materialet er nu færdigt, men det ikke er gjort med det. En fortsat drøftelse af og debat, om hvorledes vi på den mest hensigtsmæssige måde kan udføre et socialpædagogiske arbejde ud fra et kristent menneskesyn, er en opgave, som foreningen aldrig bliver færdig med. Det er i hovedbestyrelsens interesse, at materialet vil medvirke til, at denne drøftelse får nyt liv, og at bestyrelsesmedlemmer og forstandere aktivt vil medvirke til, at disse drøftelser løbende bliver fulgt op på institutionerne.

### **Socialpolitisk udvalg.**

Socialpolitisk udvalgs opgave er overfor hovedbestyrelsen at udarbejde ideer, forslag og indstillinger til aktuelle opgaver. Udvalget har blandt andet arbejdet med forslag til, hvorledes nye opgavetyper kan løses dels af eksisterende institutioner, men også hvorledes institutioner sammen kan løses opgaver af mere kompleks karakter, som kræver ekspertise, faciliteter og viden, som en enkelt institution nødvendigvis ikke selv har.

Socialpolitisk udvalg har også arbejdet med spørgsmålet om, hvordan man bedst muligt kan implementere foreningens menneskesyn på vore institutioner. Materialet i sig selv har kun begrænset værdi. Værdien kommer først rigtig til sin ret, når materialet aktivt bliver brugt til at skabe debat og drøftelse af den måde, vi ønsker at udføre vores arbejde på. Tanken om i højere grad at værdistyre end regelstyre medfører grundlæggende en debat om, hvorledes dette får indflydelse på den hverdag, man opbygger på institutionerne. Et aktuelt emne, som socialpolitisk udvalg i nær fremtid må drøfte, er, hvad indholdet af anbringelsesreformen vil få af virkningerne på den måde, man i dag løser opgaver på. En nøjere analyse af reformen vil kunne medvirke til at klargøre, hvilke opgavetyper der i fremtiden vil blive op- eller nedprioriteret, og hvorledes vi indretter os på disse vilkår.

### **Udvidet samarbejde mellem de fire foreninger.**

#### **Udvikling af en fælles portal.**

Samrådet, bestående af de 4 foreninger Jysk Børneforsorg/Fredehjem, Ungdommens Vel, Barnet Hus og KFBU, har gennem årene udviklet sig som et samarbejde, der gensidigt har styrket de enkelte foreninger indadtil såvel som udadtil. Det fælles kristne grundlag, de fire foreninger er funderet i, danner den fælles platform, hvor vi kan samarbejde, støtte og rådgive hinanden i en lang række forhold. Der har således været et konstruktivt samarbejde i forbindelse med kontakt til socialministeriet vedrørende forhold omkring overgangen fra det amtslige til det kommunale regi, men også en fælles indsats, i forbindelse med lovgivningsmæssige forhold, har været en styrke for alle.

Senest er de fire foreninger blev enige om at oprette en fælles portal/hjemmeside, hvor vi samlet kan udbyde de meget forskellige aktiviteter, foreningerne står til rådighed med. Ideen er naturligvis, at vi, som frivillige non profit foreninger med et kristent værdigrundlag, kan være et godt alternativ i forbindelse med udbud af bl.a.

institutionspladser til de kommende nye kommuner og regioner. Hjemmesiden er således et fælles ansigt ud til kommuner og regioner, men samtidig er det fortsat vigtigt, at de fire foreninger hver for sig fremstår som selvstændige foreninger med de

institutioner og aktiviteter, de er kendt for. På hjemmesiden vil sagsbehandlere, og andre der har behov for at finde egnede tilbud til børn, unge, voksne og familier, kunne søge efter netop det tilbud, de ønsker. Samlet vil de fire foreninger kunne tilbyde omkring 75 forskellige tilbud, og vi vil således blive den største samlede udbyder af døgntilbud m.v. i Danmark. Hjemmesiden vil indeholde beskrivelser af de forskellige tilbud, ligesom det vil fremgå, hvem man kan kontakte for at få nærmere information og vejledning. Der vil også være links til de forskellige institutioners hjemmesider. Vi håber, med oprettelsen af denne portal, at kunne fremstå som et konkurrencemæssigt og kvalitativt godt alternativ til de mange andre tilbud, der findes. Vi forventer, at portalen vil være klar til brug inden sommerferien, men det er indlysende, at der er meget arbejde at gøre, inden alle tekster er klar til at blive lagt ud. De enkelte institutioner vil derfor også blive inddraget således, at beskrivelsen af de enkelte tilbud fremstår så klart og hensigtsmæssigt som muligt.

Udover den fælles portal er de fire foreninger blevet enige om at etablere et samarbejde omkring udbud af kurser til medarbejderne i de fire foreninger. Foreningerne har allerede for år tilbage i mindre målestok indledt et samarbejde, hvor de enkelte medarbejdere på foreningernes hovedkontorer har afholdt fælles kurser. Samarbejds mæssigt er der store fordele ved at udveksle viden og erfaringer indenfor tilgrænsende områder, men også økonomisk er der klare fordele ved at kunne dele udgifterne mellem flere foreninger. De erfaringer, der her er opnået, ønsker vi nu at kunne anvende i lidt større omfang, og i første omgang er det planen, at når de enkelte foreninger tilbyder kurser til deres medarbejdere, at også de øvrige foreningers medarbejdere får mulighed for at deltage. På sigt vil det kunne udvikle sig til, at der bliver oprettet kurser, som vil være specielt indrettet på netop de aktiviteter, som de fire foreninger har behov for at kunne tilbyde medarbejderne. Det kunne dreje sig om mellemlideruddannelse, kurser for kontormedarbejdere og meget andet.

Det er vores opfattelse, at det fremtidige samarbejde vil kunne udvikle sig positivt og give foreningerne større muligheder for at tilpasse sig de forandringer, der naturligt vil komme bl.a. i forbindelse med den ændrede kommunale struktur.

## **Arrangementer i det forløbne år.**

### **Medarbejderdøgn.**

Foreningen holdt sit efterhånden traditionsrige medarbejderdøgn i Tisvildeleje i dagene 1. og 2. oktober 2004. Mere end 50 medarbejdere fra foreningens forskellige institutioner deltog i stævnet, og kombinationen af faglige indlæg og drøftelser og socialt samvær er medvirkende til, at der skabes kontakter, og at der bliver udvekslet viden og erfaringer på en lang række områder. Psykolog Per Revstedt fra Sverige

holdt fredag eftermiddag et inspirerende foredrag om motivationsarbejde, og hvorledes man skaber relationer til de børn og unge, som er vanskeligst at komme i kontakt med. Om aftenen var der festmiddag, og efterfølgende blev de forskellige institutioner præsenteret af medarbejderne. Lørdag morgen efter morgenmaden blev vi guidet rundt i det gamle sommerhusområde i Tisvildeleje, hvor mange berømtheder har boet. En spændende tur som også bød på smukke oplevelser i den særprægede natur.

Helle Møller Jensen, som er sognepræst og hospitalspræst, holdt et meget inspirerende foredrag ud fra en af Søren Kierkegaards taler omhandlende skammens udtryk. På en smuk og meget anderledes måde, blev dette vanskelige stof formidlet, og Helle Møller Jensen tryllebandt forsamlingen i næsten 1½ time.

Det er hovedbestyrelsens indtryk, at disse medarbejderstævner har fået et indhold og en betydning som bidrag til at skabe sammenhæng og fællesskab i foreningen.

### **Arrangement for tidligere forstandere og HB medlemmer i KFBU.**

Den 23. september 2004 mødtes tidligere forstandere og HB medlemmer til en sammenkomst på Diakonissestiftelsen. Foreningen har et stort og rigt bagland, der gennem mange år har været og fortsat er foreningens faste støtte, og som på mange måder fortsat tegner foreningen. En forenings betydning og værdi er blandt andet kendetegnet ved, at have et netværk af personer i alle aldre, som er forankrede i foreningens holdninger og menneskesyn, og som medvirker til, at der kan trækkes linier såvel bagud som fremad. I løbet af aftenen blev der orienteret om foreningens aktiviteter, og foreningens formand Mark Thorsen fortalte om de ændringer, der er på vej i forbindelse med den kommende kommunale reform, men også med den ændring i anbringelsespraksis, som efterhånden bliver mere og mere tydelig.

### **Forstander- og HB møder i det forgangne år.**

Den tradition, der efterhånden er opbygget omkring forstander- HB møderne, er meget værdifuld, og dialogen er forudsætningen for et godt og stabilt samarbejde omkring de mange opgaver, der skal løses. En gennemgående opgave det sidste års tid har været i fællesskab at skabe det bedst mulige materiale vedrørende foreningens menneskesyn. Flere drøftelser, hvor engagement og interesse har præget arbejdet, har medvirket til det resultat, der nu foreligger. Vi har fået mange positive tilbagemeldinger fra foreningens bagland, medarbejdere og ledelse på institutionerne samt samarbejdspartnere i amter og kommuner.

Forstander- HB møderne har også drøftet konsekvenserne af en tilsyneladende ændring i anbringelsespraksis, og hvilke konsekvenser anbringelsesreformen vil få for den kommende drift af foreningens institutioner. Sammenholdt med de ændringer, der vil komme i driftsgrundlaget i forbindelse med kommunalreformen, har dialogen drejet sig om, hvordan hovedbestyrelsen og institutionens ledere bedst mulig forbereder sig på disse ændringer, så KFBU's institutioner fortsat kan være et holdningsmæssig og fagligt godt tilbud til de børn, unge og familier, der har brug for hjælp og støtte.

I de drøftelser, der har været mellem forstanderne og hovedbestyrelsen, er det hovedbestyrelsens opfattelse, at der er stor opbakning bag de initiativer, hovedbestyrelsen tager, og at forstanderne på vore institutioner opfatter foreningen som en god støtte og samarbejdspartner i de mange opgaver, der skal løses.

Hovedbestyrelsen ser frem til at dette positive samarbejde fortsætter og udvikles til gavn for institutionerne, i forhold til de børn, unge og familier, som vi skal tage os af.

### **Temadage.**

KFBU har i det forløbne år, udover medarbejderdøgnet, også arrangeret temadage for foreningens institutioner. Temadagene er godt besøgte, og der er tilmeldt mellem 50 og 60 deltagere. Til temadagene inviteres også gæster fra socialcentre og andre, som har tilknytning til foreningen.

Først og fremmest skal temadagen ses som et arrangement, hvor medarbejdere og ledelse fra vore forskellige institutioner kan komme og lade sig inspirere af aktuelle emner, der er oppe i tiden. Vi forsøger at finde indlægs- og foredragsholdere, som er optaget af spændende behandlingsmæssige eller pædagogiske emner, og som kan medvirke til at skabe opmærksomhed og interesse omkring nye områder, som har tilknytning til institutionsområdet. Til vore temadage har blandt andre Else Christensen og Anne-Dorthe Hestbæk fra Socialforskningsinstituttet fremlagt deres forskningsresultater af to forløbsundersøgelser for henholdsvis almindelige danske børn født i 1995 og for anbragte børn født i 1995. Med passende mellemrum vil disse forløbsundersøgelser blive rapporteret, og hensigten er, at vi gennem temadagene vil følge disse resultater.

### **Det årlige samrådsmøde på Nyborg Strand.**

Det årlige samrådsmøde for de fire foreninger Barnets Hus, Jysk Børneforsorg/Fredshjem, Ungdommens Vel og Kristelig Forening til Bistand for Børn og Unge var i år tilrettelagt af Barnets Hus. Det var første gang Barnets Hus skulle stå for arrangementet, og det forløb til alles tilfredshed. Det overordnede emne var *Dilemmaer*, og emnet blev foldet ud på mange forskellige og meget spændende måder. Emnerne omhandlede både faglige, etiske og moralske dilemmaer, og der var stort engagement og deltagelse i de drøftelser, det medførte.

Samrådet har de senere år med al tydelighed fået større og større betydning for de enkelte foreninger og med det fælles udgangspunkt for arbejdet, vil fremtiden sandsynligvis også vise, at der er brug for at stå sammen og anvende hinandens viden, kompetencer og ressourcer for at stå stærkere i forhold til at synliggøre vores holdningsbaserede arbejde overfor eksisterende og kommende samarbejdspartner.

Det er med stor glæde, at hovedbestyrelsen kan konstatere, at rigtig mange af foreningens særligt tilknyttede personer, bestyrelsesformænd og institutionsledere sammen med deres ægtefæller bakker op om disse møder og gør fællesskabet både indholdsrigt og værdifuldt.

### **Arrangementer og møder i det kommende år.**

#### **Forstander- HBmøder.**

De traditioner, der er skabt omkring forstander- og HBmøderne, vil naturligvis også fortsætte i det kommende år, og der vil fortsat være aktuelle emner og spørgsmål, som vi i fællesskab kan og skal løse. Ikke mindst de forandringer, der vil komme i forbindelse med den ændrede kommunale struktur, vil kræve, at vi sammen tager disse udfordringer og udviklingsmuligheder op til drøftelse og får skabt nye samarbejdsrelationer, som kan dække de ønsker og behov, der vil opstå, når nye forhold og strukturer kommer til at gøre sig gældende.

### **Arrangementet for nye medarbejdere.**

I hovedbestyrelsen er vi klar over, at det kræver tålmodighed og tid at indføre nye traditioner. Arrangementet for nye medarbejdere har været arrangeret 4 år i træk, og deltagerantallet vokser år for år. De nye medarbejdere, der har deltaget i arrangementet, er de bedste advokater for arrangementet, og vi ser da også, at nye medarbejdere deltager på opfordring fra medarbejdere, der tidligere har været med. Mund til mund metoden har stor gennemslagskraft, men det er også betydningsfuldt, at institutionen ser det som en vigtig ting, at medarbejdere får en tilknytning og et kendskab til for-

eningens historie, menneskesyn og de mangeartede aktiviteter, der foregår rundt om på vore institutioner.

### **Kursus for nye bestyrelsesmedlemmer.**

I forbindelse med kommunalvalget til efteråret, vil der til foreningens forskellige institutionsbestyrelser også ske ændringer i bestyrelsessammensætningen. For at kunne varetage bestyrelsesarbejdet bedst muligt, vil foreningen i lighed med tidligere år tilrettelægge et bestyrelseskursus, hvor nye såvel som erfarne bestyrelsesmedlemmer vil blive orienteret om forventninger til og mål med bestyrelsesarbejdet samt mere konkret det ansvar og de forpligtelser, der påhviler bestyrelsesmedlemmer på KFBUs institutioner. Kurset strækker sig over en weekend, og der vil blive både faglige, holdningsmæssige og mere underholdende indslag. Først og fremmest drejer det sig om, at de nye bestyrelsesmedlemmer kommer til at føle sig som en del af KFBUs fællesskab og får skabt kontakter på tværs af de institutioner, de repræsenterer.

Ovennævnte arrangementer skal ses som hovedbestyrelsens initiativer til at skabe fællesskab og sammenhæng i det arbejde, som KFBU står for. Det er et vigtigt signal for hovedbestyrelsen, at de ledere, medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer, der er på foreningens institutioner, har et grundlæggende kendskab til foreningens historie og det menneskesyn, som er fundamentet og grundlaget for det arbejde, der udføres.

### **Afslutning.**

Endnu et år er gået med stor aktivitet både på foreningens institutioner, i bestyrelserne, i hovedbestyrelsen og på hovedkontoret. Mange større ændringer står for døren, og det er vores indtryk, at ledelse, medarbejdere og bestyrelser er særdeles opmærksomme på de ændringer, der vil komme i forbindelse med kommunalreformen, men også de løbende ændringer, der sker i forbindelse med kommunernes tilpasning af institutionspladser i forhold til de økonomiske prioriteringer. Det vil betyde øget opmærksomhed for specielt lederne og bestyrelserne, når institutionerne skal tilpasse medarbejderstaben i forhold til et svingende elevtal. Hvad anbringelsesreformen vil medføre er endnu vanskeligt at sige, men meget tyder på, at der vil ske omprioriteringer af de arbejdsopgaver, som for år tilbage var højt prioriterede.

Hovedbestyrelsen har tidligere drøftet at etablere kurser for mellemledere og potentielle ledere på foreningens institutioner. Tankerne om dette er afgjort ikke skrinlagt, men i det forgangne år har vi oplevet, at flere af vore institutioner er blevet pålagt at deltage i leder- og mellemlederuddannelse gennem de kommuner og amter,

de har driftsoverenskomster med. Hovedbestyrelsen har derfor foreløbigt valgt at vente med at udbyde disse kurser, og hvis muligheden byder sig, vil det måske blive muligt, sammen med de øvrige 3 foreninger i Samrådet at udbyde leder- og mellemlideruddannelse.

De initiativer foreningen har taget i det forgangne år, med hensyn til en præcisering af foreningens menneskesyn, udvikling af en metode til dokumentation af kvalitet og effekt af det socialpædagogiske arbejde og et udvidet samarbejde med de 3 øvrige foreninger i Samrådet, skal være medvirkende til, at vi står styrket i forbindelse med de udfordringer, der vil komme i løbet af de næste par år.

Hovedbestyrelsen vil takke alle ledere, medarbejdere og bestyrelser for et meget spændende, udfordrende og konstruktivt samarbejde i det forløbne år, og det er hovedbestyrelsens håb, at vi som forening også i de kommende år kan fortsætte arbejdet med at få opbygget et fællesskab, hvor alle er interesserede i at støtte og udvikle fællesskabet til gavn for vore institutioner og det arbejde, vi er sat til at udføre.

## **Oversigt over foreningens aktiviteter**

Foreningens virksomhed omfatter.

### **Døgninstitutioner**

KFBU driver på landsplan 8 forskellige børne-, ungdoms- og familieinstitutioner. Heraf har flere skole- og/eller behandlingstilbud. Enkelte institutioner har dagbehandling og familiebehandling.

### **Familiepleje**

KFBU formidler familiepleje gennem Familieplejen i KFBU, der fører tilsyn med ca. 55 børn og unge på Sjælland.

### **Andre aktiviteter**

KFBU's virksomhed omfatter også:

- 2 daginstitutioner
- 4 opholdssteder
- 1 ungdomshøjskole
- 1 pædagogseminarium
- 1 ferieejendom til brug for institutioner m.fl.
- 1 feriehus i Sverige til brug for institutioner m.fl.
- 3 boligafdelinger for unge
- Tjek-Punkt (opsøgende arbejde på Vesterbro og Christiania)

## Forretningsføreraftaler

Flere selvejende institutioner har aftale med KFBU om forretningsførervirksomhed:

Familieplejen for Børn og Unge – FABU  
 Familieplejen Slagelse  
 Bofællesskabet Måløvgård  
 Behandlingshjemmet Egelundshuset.

## Institutionernes beretning

### Døgncentret for Børn og Familier

At det allerede er et år siden jeg, til repræsentantskabet, skrev om sammenlægningen af Bethesda, Chr. IX's Børnehjem og Rishøj og den forestående etablering af Døgncentret er helt ubegribeligt. Nu er det en realitet, og vi er på vej mod institutionens 1 års fødselsdag. Det har været et meget travlt og spændende år med utroligt mange bolde i luften. Spændende ikke mindst fordi medarbejderne har været meget åbne overfor hinanden og de muligheder, der ligger i forandringer som denne.

Institutionen har indtil nu været begunstiget af, at belægningen har været god, hvilket har gjort, at vi har kunnet bruge kræfterne på opbygning og organisering i stedet for manglende efterspørgsel og budgetreducinger.

Nøgleordene, i forbindelse med sammenlægningen fra Århus Amts side, var kontinuitet, fleksibilitet og rummelighed. Ikke fordi de tre ”gamle” institutioner ikke har praktiseret dette, men fordi en styrkelse af disse områder er afgørende for at kunne møde kommunernes skiftende efterspørgsel og undgå nedlæggelser af pladser i nedgangstider, som der var i 2003. Vi har allerede nu oplevet at stå i situationer, hvor vi har kunnet byde ind med anderledes fleksible løsninger end tidligere. Problemet er, om ressourcerne rækker til på sigt at kunne arbejde på denne måde, for en fleksibel opgaveløsning fordrer også, i et eller andet omfang, en fleksibel økonomi.

Hovedopgaverne videre i dette år bliver arbejdet med faglig udvikling i forhold til observationer, skriftlighed, værdigrundlag, udvikling af samarbejdsstrukturen, en ny organisering af socialrådgivere og psykologer i teams og meget, meget mere – herunder ikke mindst det fortsatte arbejde med at udvikle ny kultur og identitet for institutionen og medarbejderne. Men viljen og energien er til stede i organisationen, så mon ikke vi er kommet et stort skridt videre, når der skal skrives til repræsentantskabet i 2006.

Henrik Ernst  
 Forstander

## **Familieinstitutionen Bülowsvej**

Kommunalreformen og opgaven med at hjælpe de særlige udsatte familier, har endnu ikke fundet sin endelig udformning. Meget tyder dog på her først i marts, at opgaven til forveksling ligner den måde Frederiksberg har arbejdet på i mange år. Ifølge den aftale som regeringen og Danske Folkeparti har indgået får Københavns kommune, Frederiksberg Kommune og Regionskommune Bornholm lov til at beholde deres familie, børne- og unge institutioner på anbringelsesområdet.

Som en ny samarbejdsmodel er Frederiksberg kommune overgået til kontraktstyring den 1. januar 2005. Som selvejende institution skal bestyrelsesformanden og social-

direktøren underskrive en såkaldt intern kontrakt, som er en afløser for mål og rammestyringens modellen. De selvejende institutioners kontrakt er justeret ind i forhold

til overenskomsten mellem kommunen og bestyrelsen. Således er bl.a. udviklingsmål vedr. personale et anliggende mellem bestyrelsen og medarbejderne.

Jeg ser med spænding frem til, hvordan kontraktstyring som arbejdsform kommer til at virke i hverdagen, og hvordan det påvirker institutionens udvikling. *Bliver institutionens faglige arbejde mere synligt overfor det politiske system end mål og rammemodellen var?* Vi glæder os til udfordringen.

De mål, som er aftalt i kontrakten i 2005, er mange, og der er en del gentagelser fra 2004.

I 2004 færdiggjorde børneafdelingen deres 2 pjecer. Den ene er rettet sig mod samarbejdspartnere. Den anden henvender sig til barnet og forældrene i forbindelse med indflytning og ophold.

På lederplan har vi besluttet at gennemfører en fælles 1-årig lederuddannelse med fokus på den anerkendende kommunikation. Vi forventer opstart efter sommerferien. Det bliver erhvervspsykolog Mette Petersen fra Attractor, der skal fører os gennem processen.

### ***Belægningsprocenten i 2004 var på døgnafdelingerne, henholdsvis:***

- 95 % for børneafdelingen
- 88 % for familieafdelingen.

### ***I familieværkstedet, som er et dagtilbud, var belægningsprocenten***

- 134 %

Af **børneafdelingens** 10 pladser er 40 % defineret som akutpladser, hvilket vil sige, at sagsbehandlere kan anbringe børn her og nu i en akut opstået familiekrise.

Børneafdelingens hovedopgave er 3 måneders observationsopgaver, som der er udført 12 af, med efterfølgende udslusning til hjemmet, familiepleje, opholdssted eller anden institutionsplacering. Der har været 21 indskrivninger og 19 udskrivninger og således en stor praktisk og administrativ aktivitet. Af de 21

indskrivninger var 11 akutanbringelser. I perioden hen over sommeren har vi haft overbelægning, idet vi modtog 2 søskendeflokke inden for kort tid.

I **familieafdelingen** er der 3 familiepladser til rådighed. Det samlede antal personer på de 3 familiepladser varierede i forhold til den enkeltes families størrelse. Der har boet 9 familier gennem året. 6 familier er indskrevet, og 6 er udskrevet. En familien blev efter eget ønske delt, idet barnet flyttede i familiepleje. De øvrige flyttede samlet hjem.

I **familieværkstedet** er belægningsprocenten igen i år over 100 %. Normeringen var pr. 1. januar 2004 sat til 14 familier. Vi forsøger at "holde" antallet af familier så konstant som muligt for at sikre et faglig forsvarligt niveau. Der har været 2 familier færre indskrevet, men alligevel er belægningsprocenten steget fra 2003 til 2004. Forklaringen er, at flere familier har en længere indskrivningsperiode(dage).  
Henvendel-

serne stiger forsat støt, og medarbejderne er ofte i et tidsdilemma. Det er vigtigt, at familierne ikke føler sig afvist ved at komme på en venteliste.

**Samarbejdsudvalget (SU)** har nu virket i 5 år og har gennem årene besluttet en rygepolitik, en alkoholpolitik, en sygefraværspolitik, en ansættelses- og lønpolitik og sidst, er MUS konceptet revideret. Det er målet, at SU i de kommende år udbygger sit personalepolitiske arbejde med følgende undertemaer:

- Personalepolitiske værdier
- Tjenestefrihed
- Seniorpolitik
- 

SU er fortløbende i gang med at formulere og evaluere personalepolitikken på institutionen. Der blev afholdt 2 heldagsmøder og 5 tre timers møder i 2004.

Gennem **personalepolitikken** er det målet, at ledelsen gennem daglig kontakt, udviklingssamtaler, mødevirksomhed og traditionsbundne arrangementer fremmer:

- åbenhed, dialog og udvikling
- engagement, motivation og parathed til kerneydelsen og de aktuelle opgaver
- delegation for styrkelse af afdelingernes faglighed og uddannelse
- et godt arbejdsmiljø som fundament for arbejdsglæde og trivsel

Vi har i 2004, med hjælp fra BST, haft det psykiske arbejdsmiljø på en fælles temadag.

Sidst med ikke mindst en tak til institutionens bestyrelses for et engagement på og uden for møderne. KFBU støtter op med at afholde informationsmøder for bestyrelsesmedlemmer om regler og pligter i forbindelse med samarbejdet. I 2004 blev der afholdt 4 ordinære bestyrelsesmøder.

Se [www.fam-bulowsvej.dk](http://www.fam-bulowsvej.dk)

Niels E. Grube

## **Vuggestuen chr. X .**

Året 2004 er forløbet i harmoni og uden de store begivenheder. Vi har i forhold til børnegruppen arbejdet med sproget som indsatsområde dvs., at vi har sat fokus på vores måde at kommunikere med børnene på og børnenes måde at kommunikere med hinanden på. Vores 4 forskellige stuer har arbejdet med forskellige fokusområder, det kan f. eks være rim og remser, højtlesning eller fokus på den sproglige læring, der foregår, når vi holder morgensamling med børnene.

Vi har i denne forbindelse haft besøg af 2 talepædagoger fra Lyngby-Taarbæk kommune, som dels har afholdt en temadag for personalet og dels mødte frem til vores forældremøde i oktober og holdt foredrag for forældrene.

I personalegruppen har vi arbejdet med kompetenceudvikling i forhold til hele personalegruppen og i forhold til den enkelte medarbejder. For personalet betyder det, at den årlige Mus-samtale nu også skal indeholde en kompetenceudviklingsplan for den enkelte.

Vi er også ved at diskutere og nedskrive en fælles personalepolitik. Og derudover er vi så småt gået i gang med at arbejde med læreplaner. Det betyder dels, at vi skal have en konsulent ud til et personalemøde og fortælle den samlede personalegruppe om arbejdet med læreplaner og dokumentation og dels, at vi skal have forskellige medarbejdere på kurser og temadage.

I personalegruppen har der kun været få udskiftninger, bl.a. har vuggestuen fået ny souschef. Stemningen i huset er rigtig god, vi har et godt arbejdsklima, og der er et godt samarbejde stuerne imellem.

Vuggestuen har de sidste par år haft en del fokus på hygiejne, og vi har, sammen med forældrene i vores forældreråd, udarbejdet en sygdomsplan, der dels omhandler, hvad forældrene kan gøre, og hvad vi som institution kan gøre for at mindske sygdom og smitte blandt børnene.

Marianne Dinesen  
leder

## **Familieplejen i KFBU**

Fører tilsyn med ca. 35 børn og unge i døgnpleje og aflastningspleje.

*Familieplejeanbringelser er vores kerneområde. Derudover tilbyder Familieplejen konsulentfunktioner som:*

- Overvåget samvær i Familieplejens lokaler på Frederiksberg eller i plejehjem
- Personlig rådgiver. Støttefunktion ved udskrivning fra familiepleje
- Forældre støtteordning (§ 40 a)
- Specialdagpleje
- Slægtsanbringelser og netværksanbringelser

- Familierådslagning/samordnerfunktion
- Forundersøgelser og uddannelser af kommende plejefamilier
- Børnesamtaler

Familieplejen i KFBU har et tæt samarbejde med Cafabu - Center for anbringelse og forebyggende arbejde i Roskilde og FABU - Familieplejen for børn og unge i Vanløse.

Samarbejdet drejer sig om uddannelse af kommende plejeforældre og videreuddannelse af plejeforældre samt kursusvirksomhed for familieplejekonsulenter.

Familieplejen har kontakt med mange veluddannede, erfarne og professionelle plejefamilier, som er parate til at modtage børn og unge i deres hjem. Familierne er fordelt på Sjælland og Lolland-Falster.

Året 2004 har for Familieplejens vedkommende været et år med faldende anbringelses- og konsultantsager. De unge udskrives af familieplejen, og helt naturligt flytter

mange af de unge "hjemmefra". Enkelte flytter i bofællesskaber og i andre tilfælde hjemtages tilsynsfunktionen af barnets opholdskommune.

Kommunerne anbringer i stigende grad selv deres børn. Det indebærer færre sager til os, og det er derfor nødvendigt også at tænke i andre opgaveløsninger for familieplejen i KFBU.

Familieplejen har på baggrund af færre arbejdsopgaver måttet justere medarbejderstaben i takt med den aktuelle situation.

Trods alt tror vi på, at Familieplejens vindmølle fortsat snurrer, som det gamle kinesiske ordsprog siger:

*"Når forandringens vinde blæser, bygger nogle læhegn- andre bygger vindmøller"*

Inger Houengaard  
Leder

### **KFBU's Børne- og Familiecenter "Hostruphøj"**

Året igennem har vi haft en tilfredsstillende belægning, og for året 2004 var belægningen 106,5 % på døgnpladser, 150,2 % på dagpladser og 121,9 % i skolen. En del af dageleverne har vi, efter aftale med anbringende kommune, haft i døgnafkastning efter individuelt aftalt omfang.

I år 2005 er vi dog startet ud med 1 døgnelev i underbelægning, men vi har til gengæld 3 dagelever i overbelægning. Det betyder, at vores interne skole Penallhuset har 2 elever i overbelægning.

En lærer har, efter lang tids sygdom, måtte opgive jobbet som lærer, og da en døgnpædagog akut blev langtidssygemeldt, har vi udfra en helhedsbetragtning sagt nej til en døgnelev, så længe de fornødne faste personaleressourcer ikke er til stede. Vi ved, at dette arbejde stiller meget store krav til medarbejdernes personlighed og faglighed, og at rekrutteringsgrundlaget gennem årene er blevet mindre. En pædagog er påbegyndt Pædagogisk Diplomuddannelsen i specialpædagogik.

1. september 2004 kunne vores skoleleder Jan Michelsen fejre 25 års jubilæum som ansat på Hostruphøj. Dagen blev festligholdt af både børn og voksne.

Fyraftensmøder er fredag eftermiddage, hvor enten vores egen psykolog eller eksterne oplægsholdere har bidraget til at udvikle og fastholde fagligheden med inspirerende oplæg og efterfølgende diskussioner. Af temaer kan nævnes: Sorg og krise, aggressioner samt fremmede kulturer. I sidstnævnte deltog blandt andet en af elevernes fædre, der har gjort tjeneste på Balkan og i Irak med et spændende oplæg.

Kvartalsmøde med deltagelse af alle faggrupper er et nyt tiltag. Her er bl.a. drøftet Nordjyllands Amts krav vedr. handleplan for forebyggelse af seksuelle overgreb.

Efterfølgende har alle elevers forældre været inviteret til orientering og debattmøder om vores handleplan vedr. forebyggelse af seksuelle overgreb fra personalet eller eleverne imellem. Handleplanen er til sendt Nordjyllands Amt til godkendelse.

På elevsiden kan vi konstatere, at en homogen målgruppe hører fortiden til. I dag forventes det, at vi løser de opgaver, der efterspørges fra kommunerne. Vores elever er en broget sammensat flok i den skolepligtige alder fra 6 til 16 år, alle med behov for vidtgående specialundervisning. En del er tidlig følelsesmæssigt skadet og dermed tilknytningsforstyrret i svær grad, flere er medicineret for en Damp problematik, en med diagnosen infantil autist, samt udenlandske adoptivbørn mærket efter flere års ophold på diverse udenlandske børnehjem.

Børn, som har særlige behov, og hvor forældrene af forskellige årsager ikke magter forældreopgaven at give omsorg og at stille relevante og aldersvarende krav, og hvor også misforstået omsorg er blevet til omsorgssvigt, oplever ofte mødet med samfundet som kaotisk og uforståeligt.

Forældrearbejdet prioriteres forsat højt, og pt. har vi fem forældre i samtale/træningsforløb. Dette arbejde udvikles i et tæt samarbejde mellem psykolog, lærer og pædagog. Et tilbud, som er indregnet i vores døgn- og dagtakst.

Traditioner ser vi som et meget vigtigt element i behandlingsarbejdet. Derfor har vi i 2004 afholdt de traditionelle aktiviteter som: Skitur til Norge, fjeldvandringstur til Norge, oplevelsestur for de yngste ved Limfjorden samt sommerkoloni i Lystrup. Der er afholdt de 2 traditionelle forældredage, som der er overordentlig stor tilslutning til, kulturdage for medarbejderne samt festligholdelse af årets højtider og mærkedage.

De bygningsmæssige rammer vedligeholdes fortløbende, og Hostruphøj fremtræder både udvendigt og indvendigt meget velholdt.

Om skattestoppet eller den kommende kommunesammenlægning er årsag til den vigende efterspørgsel på vores døgn pladser, og at tidligere ventelister er en saga blot, kan der kun gættes om. En ikke planlagt udskrivning af en døgnelev kan resultere i underbelægning, og da Hostruphøj er en indtægtsreguleret virksomhed, kan det på sigt blive en belastning for den i forvejen stramme økonomistyring amtet udøver med gennemsnitstal, som en begrænsende faktor.

Sven Bang  
Leder

## **Behandlingshjemmet Hvidborg**

### **Generelt**

Året har generelt været præget af den endelige implementering af besparelserne fra 2003. Yderligere har det faktum, at kommunerne har været tilbageholdende med henvisning af sager til specialinstitutionerne skabt usikkerhed i personalegrupperne. Udskiftning af og i personalegrupperingerne har naturligvis også haft sin virkning i organisationen.

### **Belægning**

Vi kom godt ud af året 2003 med 97,4 % i belægning, mens virkningen af kommunernes tilbageholdenhed med anbringelser slog igennem i 2004. Vi landede på en belægningsprocent på 91,6 %, lige med skindet på næsen. Der blev udskrevet 14 børn og indskrevet 7 nye. De indskrevne børn har været i alderen 7 - 9 år med en overvægt af de 7 årige.

### **Aktiviteter**

I uge 5 var alle afdelinger på skitur i Trysil i Norge, hvilket som altid var en stor succes for vore børn. Den oplevelse bærer langt hen i året. Især på Dagafdelingen har denne tur stor betydning i behandlingsarbejdet med vore børn, da samværet i døgnets 24 timer giver personalet en kærkommen ekstra mulighed for at styrke børnenes evne til relationsdannelse.

Denne mulighed for at være sammen med børnene tog Dagafdelingen op igen efter sommerferien, hvor de med børnene tog til Falster på "Rystesammentur" i uge 33 - alle mand af huse. Her fik de startet op igen efter den lange ferie og sat tingene og relationerne på plads såvel i børne-, som i voksengruppen.

Hver afdeling har gennemført deres faste traditioner med bl.a. tilbagevendende kanotur, fisketur på Øresund, heldagscykelture, juletræsture o. lign. traditioner med oplevelser, som vore børn altid ser frem til med stor forventning.

### **Medarbejder**

2004 har været præget af mange ændringer i medarbejdergrupperne.

Ledergruppens arbejde har været stærkt påvirket af en afdelingsleders afrejse og en afdelingsleders optagelse på årskursus, ligesom den nye viceforstander Mikala Frølich først kunne tiltræde 1. august 2004. Ingen områder er gået ram forbi.

Afdelingsleder Kurt D.V. Larsen fratrådte på Hvidborg den 1. april 2004 for at tiltræde stillingen som forstander ved Måløvgaard. Ny afdelingsleder tiltrådte 1. juni 2004 på Dagafdelingen.

Som konsekvens af besparelserne er stillingen som ledende psykolog nedlagt på institutionen, og psykologen er trådt ud af ledergruppen.

Vores gennem ca. 25 år ansatte pedel Arne Moos og den ene "husmor" fratrådte for at gå på pension/ efterløn i juni 2004.

Pedelstillingen blev besat internt af en pædagog fra Dagafdelingen, hvilket for en tid udtyndede afdelingen helt for mandlige ansatte.

Der har været 3-5 medarbejdere på barselsorlov, og tre pædagoger har valgt at søge nye udfordringer, så der har været en del for det øvrige personale at gøre.

Alle disse forandringer til trods har et vedholdende og stabilt personale klaret at udgøre en forskel for vore børn. De har holdt sammen på det hele og stadig præsteret et solidt og professionelt stykke behandlingsarbejde og skabt et godt udviklingsmiljø for børnene. Jeg er imponeret og stolt over deres indsats!!

### **Vedligeholdelse**

Atter i år har vi måtte bruge af vore opsparede og overførte midler til vedligeholdelsesarbejder på institutionen for at kunne holde en rimelig standard. Det var egentlig midler, der var tiltænkt vedligeholdelse af medarbejdernes kompetencer og aktivite-

ter med børnene. Pengene måtte nødvendigvis prioriteres for at holde blot et rimeligt niveau i børnenes bo- og opholdsfaciliteter.

### **Kursus/uddannelse**

Vi har i 2004 fortsat vore bestræbelser på at implementere Livshistoriebogen i arbejdet med vore børn. Ellers har temaet for den interne kursusvirksomhed været fokuseret på arbejdet med Magtanvendescirkulæret og dets udmøntning i den pædagogiske hverdag.

I et ønske om at styrke vort arbejde med barn og forældre har vor psykolog-/socialrådgivergruppe udarbejdet et kursusforløb ud fra den norske psykolog Haldor Øvreide og hans kones erfaringer med samtalen med barnet og forældrene. Vi forsøgte at etablere kurset i KFBU's regi i et forløb over et halvt år. Desværre var der ikke tilslutning nok fra institutionerne, men vi fortsætter vort forsøg på at få kurset i gang med flere deltagere.

Dion Hansen  
Forstander

## **Børnehaven Lykkesholm**

Året 2004 var endnu et år med store projekter i Lykkesholm. En stor del af året deltog vi i et projekt, der skulle bryde den sociale arv – Kvalitet i daginstitutionerne, eller Kid projektet, som det hed i daglig tale. Den daværende Socialminister Henriette Kjær afsatte 25 millioner kroner til projektet.

Projektet blev afsluttet den 15. september, og jeg vil her give et resume af vores udviklingsarbejde.

Gentofte kommune søgte midler til et projekt ”En daginstitution til alle børn” og fik 500.000 kroner.

Formålet var at sætte fokus på inkludering af børn med særlige behov i Gentofte kommune ved at udvikle børns sociale kompetencer. Dette skulle ske med henblik på, at børnene og deres forældre på længere sigt ville mærke en kvalitets forbedring i daginstitutionerne i kraft af den rummelighed, der skabes.

I projektet deltog de 8 institutioner med de særlige tilbud – i alt 133 ansatte. En pædagogisk konsulent fra Gentofte kommune samt 6 konsulenter udefra var med som henholdsvis tovholder og igangsættere. Den pædagogiske konsulent, de 6 konsulenter samt de 8 institutionsledere udgjorde styregruppen.

Udviklingsarbejdet startede i januar 2004 med et fælles oplæg om begreberne rummelighed og social inklusion. Rummelighed forstås som en social version af at udvide og differentiere samfundets normalitetsforventning til borgerne – her børnene i daginstitutionen, social inklusion som et svar på alle ekskluderende mekanismer i institutionen og samfundet.

Vi valgte en metode i vores udviklingsarbejde – iagttagelser og fortælling, som er en metode, hvor vi kan beskrive den konkrete virkelighed i form af fortællinger fortalt så sandfærdigt som muligt om det levende liv for børn og voksne i Lykkesholm. Metoden baner vej for en analyse og en medanalyse, som danner udgangspunkt for pædagogisk refleksion.

Som teoretisk ramme valgte vi de anerkendende relationer. Vi definerede begrebet som at bekræfte barnets budskab, forstå barnets intention, at være åben og følge barnets tankegang – helt overordnet er den voksne ansvarlig for relationen.

Vi udarbejdede en problemformulering: ”I erkendelse af voksenansvaret i forbindelse med inklusionsprocessen vil vi arbejde med at afdække, bevidstgøre samt tage stilling til egen praksis. Hvad gør vi i arbejdet og samværet med børnene? Hvad er vi gode til? Hvordan kan vi hver især blive bedre til at styrke den sociale inklusion i Lykkesholm?”

Vi tog udgangspunkt i fællesskabet ved frokosten, fordi frokosten er dagens samlingspunkt. Vi har intentioner om at styrke fællesskabet, og netop frokosten er en sammenlignelig stund i huset – alle deltager i frokosten, det er overskueligt at se, om de voksne inkluderer eller ekskluderer, da alle har mulighed for at se og blive hørt.

Vi beskrev historier fra frokosten på alle stuer – de blev analyseret ud fra rummelige og trange mønstre samt fra voksen- og barneperspektivet. Vi valgte herefter en fortælling ud, som viser det personalet gerne vil med frokosten – børnene hjælper hinanden, børn og voksne følger op på hinandens tankegange, og de voksne er ikke irettesættende. Ud fra denne fortælling kan vi konkludere, at vi kan spise sammen i et inkluderende miljø, ligeledes kan vi konkludere, at det er et voksen ansvar at skabe et inkluderende samt anerkendende miljø.

Vi valgte at lave interviews med de store børn for at få barneperspektivet med. Her valgte vi et interview som eksempel på inklusion og anerkendende kommunikation – samtalen er glidende, og børnene virker afslappede. Børnene er lydhøre overfor hinanden, børnene kender rutinerne, de er ikke usikre på de voksne, de må selv

bestemme, hvor de vil sidde, de taler med ”bedste-vennerne”, men giver også udtryk for ønsket om, at de voksne deltager – ”Vi taler med de voksne og vores bedste venner, og nogle gange fortæller vi historier fra virkeligheden, f.eks. da min far fik stjålet sin radio”.

Hvad har vi så fået ud at være med. Begreberne er blevet implementeret i det daglige sprog, tanke og begyndende handling. Den helt store oplevelse var, at historiefortællingerne blev gjort til fælles eje gennem fællestolkning, hvilket gav et mere nuanceret og helhedsorienteret billede af de enkelte børn og voksne.

Det indbyrdes samarbejde betegnes som godt – der er stor tilfredshed med, at ingen stod af. Der har været knoklet, og det har været frustrerende og lærerigt. Tid er en mangelvare, men alle har følt ejerskab af projektet, selvom det er kommet oppefra, så har vi følt, at det var vores projekt.

Samarbejdet med konsulenten, Lis Skriver, har været rigtigt godt. Hun har været inspirerende og anerkendt vores indsats – vi var ret spændte på samarbejdet og måske en smule forbeholdende. Til vores store glæde blev frygten hurtigt manet i jorden, idet hun var ærlig fra starten og sagde, at samarbejdet var ligesom et arrangeret ægteskab – vi havde ikke valgt hinanden. Vi har lært meget af den bistand, Lis Skriver har bidraget med.

***De største succeser, der blev nævnt:***

- At vi kom i gang med og var en del af projektet
- At vi blev opslugt af iagttagelse og fortælling samt dokumentation
- At projektet blev færdigt med et resultat, vi var tilfredse med – en fælles platform ved teori og metode
- Personalets engagement
- At tidsplanen blev overholdt
- At være en del af noget større

***De største begrænsninger, der blev nævnt:***

- Projektet havde for kort tid
- PC problemer
- Tid til ekstra møder, tid til læsning udenfor arbejdstiden
- For lidt personale
- Tiden, der går fra børnene
- At få tingene til at passe sammen i hverdagen

***Konsulentens afsluttende ord:***

”Medarbejderne har holdt alle aftaler med at nedskrive iagttagelser, lave interviews, læse artikler, og som afslutning afleverede hver især sin skriftlige evaluering. Møderne var præget af interesse og engagement samt villighed til at påtage sig opgaver. Fra ledelsens side har jeg oplevet stor optagethed af projektet, og også ”det

må vi kunne organisere”, når det brændte på med f.eks. skrivning, der skulle være færdigt”.

Nu er udviklingsarbejdet afsluttet og evalueret både i konsulentgruppen og i Børn og forebyggelses afdelingen i Gentofte kommune. Lykkesholm fik den største ros for udviklingsarbejdet. Målet var klart – vi prøvede mange metoder, men der var en rød tråd gennem hele arbejdet. Udviklingsarbejdet var blevet et fælleseje.

Nu er de nationale læreplaner en realitet. Der har været mange diskussioner for og imod disse læreplaner. Jeg mener, det er vigtigt, at et samfund har nogle mål for, hvad de vil med børn – det er der nu. Der er skabt et stort landskab, hvor læreplanerne kan folde sig ud.

Det blev af Socialministeriet besluttet, at alle dagtilbud skulle i gang med læreplaner fra den 1. august 2004. Her i Gentofte har kommunen taget ansvar for at skabe en ramme for læreplanerne, da både Børne og Unge politikken samt inklusionen skal implementeres i læreplanerne.

Jeg synes, det er meget spændende, det vi nu er i gang med, og ser det som et kvalitetsløft, idet vi diskuterer, hvordan man på mange forskellige måder kan skabe læring i dagligdagen.

Evelyn Andersen  
Leder

## **Skole- og behandlingshjemmet Orøstrand**

*Pisaundersøgelser*, test af forskellige slags, individuelle undervisningsplaner, logbøger osv. alle disse tidens skolemådeord påvirker naturligvis også Orøstrand. Vi er glade for fokus på børns indlæring og også meget tilfredse med, at vi har fået tilknyttet en skolepsykolog, som er til stor inspiration for vore lærere.

Samtidig er vi meget opmærksomme på, at vi ikke, i tidens ensidige fokusering på intellektuel indlæring, giver køb på vort grundlag for undervisning. Citat fra vores hjemmeside:

”På Orøstrand har vi altid taget udgangspunkt i det, barnet var god til. I den traditionelle skole har barnet haft mange nederlag. Karakteristisk har det været for folkeskolen, at var der noget barnet var dårlig til, regning og dansk, så fik man ekstratimer i dette. Vi ved, at nederlag ikke giver selvtillid og selvfølelse.

Med dette udgangspunkt er en traditionel form for undervisning dømt til at mislykkes. Derfor har vi gjort en dyd ud af nødvendighed og udformer vort tilbud, så det klart adskiller sig fra den skole, barnet kender til. Her bruger vi på Orøstrand naturskolen som det pædagogiske middel, mens vi på afdelingen i Viskinge anvender turfunktionerne som det pædagogiske middel.”

Ud fra det enkelte barn tilrettelægger vi en undervisning/behandling, der skal udvikle barnets:

- Sociale udvikling
- Emotionelle udvikling
- Motoriske udvikling
- Intellektuelle udvikling.

Siden 1980 har Howard Gardners begreb om de mange intelligenser været en del af vort teoretiske grundlag, idet Orøstrands beliggenhed, med skov strand og dyrepark, giver optimale muligheder for at bruge disse teorier i det daglige pædagogiske arbejde.

Den daglige debat og diskussion om vore teorier, og den måde vi anvender dem i hverdagen, skal der hele tiden holdes gang i, så vores teoretiske grundlag ikke kun bliver noget, vi har liggende i en skrivebordsskuffe eller på en hjemmeside. Her er det vigtigt, at ”gamle medarbejdere” sørger for at inddrage nye medarbejdere i denne debat således, at det er den løbende debat, der hele tiden justerer og udvikler vore pædagogiske tilbud.

På det mere praktiske plan kan vi oplyse, at vi har udskiftet vort oliefyr med biodynamisk varme fra en nærliggende svinefarm. Dette virker perfekt, og vi imødeser besparelser på vores energiudgifter, idet vi nu ikke længere er bundet af de svingende oliepriser, men har en fast pris.

Til årsberetningen er her til slut at nævne, at vi har haft et godt arbejdsår med børn, der passer til vort tilbud, forældre, der aktivt samarbejder og dygtige og gode medarbejdere. Vi imødeser derfor med glæde, fortrøstning og optimisme fremtidens udfordringer.

Troels Lohmann  
Forstander

## **Opholdsstedet Paideia**

Endnu et år er gået, og det har været et år med mange gøremål.

Først på sommeren 2004 flyttede en af ”vores store” piger hjem til sin moder, efter eget og moderens ønske gennem lang tid. Pigen har været hernede på weekend en enkelt gang, og moderen ringede for at ønske os en glædelig jul, en tilkendegivelse vi satte pris på.

Vi har været så heldige, at der igen kom gang i henvendelserne fra kommunerne, så vores bekymringer med hensyn til fremtid og økonomi nåede ikke at blive så store. Efter megen snak frem og tilbage i medarbejdergruppen, blev det besluttet, at en lille dreng på knap fem år skulle flytte ind den 1. oktober 2004.

I forbindelse med vores nye dreng har der været mange og tydelige reaktioner fra både børn og voksne. Der er i høj grad blevet rykket rundt på de rutiner, vi havde før,

og vi har måttet holde på hat og briller, når hele huset har sydet af uro og uforudsigelige hændelser.

Nogle af ”vores” børn har udvist et overskud, vi ikke var bevidste om, at de havde, og andre er blevet påvirket i sådan en grad, så vi har været bekymret for deres reaktioner.

Alt i alt har det været en lærerig periode for både børn og voksne, og der er så småt ved at falde mere ro over alle. Vi er ikke i tvivl om, at vi valgte rigtigt, da vi besluttede, at den pågældende lille dreng skulle bo på Paideia. Vi har i dagligdagen mange sjove oplevelser med ham. Det hjælper, når han, grundet sine mange vanskeligheder, kræver en voksen omkring sig i alle de timer, han er vågen.

Som altid vægter vi forældresamarbejdet højt, og vi synes, at det, for de fleste af ”vores” forældre, er lykkedes. Men desværre har nogle af børnene en forældre, der bruger megen energi på at modarbejde på en destruktiv måde, der med al tydelighed skader børnene. Vi har ikke på nuværende tidspunkt nogle planer om at inddrage forældrene mere aktivt, men måske det kan blive et mål i fremtiden.

Vi er fortsat så heldige, at der, på de snart fire år Paideia har eksisteret, kun er et barn, som er flyttet, samt et nyt barn flyttet ind. Det giver forhåbentlig den tilsigtede ro og mulighed for at slå rod, som børnene i høj grad har brug for.

I medarbejdergruppen har der ingen udskiftninger været de sidste par år, og flere har været med fra starten. En af de kvindelige medarbejdere er gravid og går fra på barsel i begyndelsen af sommeren. Reaktionerne hos børnene har været blandet, de ud-

trykte glæde på medarbejderens vegne, men samtidig bekymring for, om det bliver endnu en voksen, der forsvinder ud af deres liv.

Dette er jo desværre en virkelighed, som anbragte børn må leve med, og det er noget, som vi i dagligdagen har øget opmærksomhed på.

Vi har alle været på Livshistorie kursus med Ingrid Strøm, og det var to spændende dage. Et tema på Paideia er, at vi alle og hele tiden skal tænke livshistorie i forhold til børnene, så det integreres i vores måde at være sammen med børnene på.

Vi skal huske at gemme ting, som vi mener kan få betydning for deres historie. Vi skal tage mange billeder og skrive deres ”guldkorn ned i vores guldkornsbog osv.

Vores ansvar er, at der er og bliver en forbindelse mellem fortid, *nutid* og fremtid, ”vores” børn skal ikke være historieløse, men have noget at kunne videregive til deres børn.

Vi har haft et travlt år med flere vanskelige begivenheder. En af ”vores” børn mistede sin far. Vi var hos faderen på hospitalet, da han døde. Vi har efter bedste evne forsøgt at tage hånd om det ud fra, hvad vi mente har været det bedste for drengen.

Samme dreng har nu efter lang tid fået sig en voksenven gennem en frivillig forening. Det ser ud som om, at det venskab kan blive til stor glæde for både barnet og den voksne.

Vi har også købt to små klapheste, og vores dyrestand er nu oppe på tre får, snart flere, da vi venter lam, et marsvin, to mus, og en kat. Dyrene er til glæde for de fleste af børnene, og vi ser, at de med hjælp og støtte fra de voksne udvikler evnen til omsorg samt får større tålmodighed.

Lone Boll  
Leder

## **Skodsborg observations- og behandlingshjem**

Skodsborg har haft endnu et travlt år med stort set fuld belægning. Vores hverdag har været præget af vort ønske om at fastholde kvalitetene i vores behandlingsmiljø og samtidig løse nye opgaver i en omstillingstid. Vi har i den forbindelse oprettet det, vi kalder Skodsborgs Tænk tank med det sigte at have et innovativt forum, hvor nye ideer kan tænkes og skabes – efter vores opfattelse vigtigt og nødvendigt i en tid med omstilling på anbringelsesområdet.

Samtidig har vi evalueret vores struktur i forhold til det hensigtsmæssige i at have store og små børnegrupper, og vi er nået frem til, at institutionen fungerer mest optimalt, under de givne vilkår, med fire aldersintegrerede børnegrupper.

I årets løb har vi været særligt optaget af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø for institutionens aften- og natpersonalet – bl.a. i et forsøg for at mindske de generelle risici ved aften- og natarbejdet samt at få disse personalegrupper til, i højere grad, at indgå i den samlede institutionskultur.

Endelig har vi med succes afholdt forældrearrangementer og ser fortsat det nære samarbejde med familierne som en af Skodsborgs forcer.

Charlotte Guldborg  
Forstander

## **Skolehjemmet Skovly**

Det sidste år på Skovly har været et godt, spændende og travlt år.

Vi har haft 9 indskrivninger og 10 udskrivninger af elever. I året 2004 havde vi samlet en belægningsprocent på 99,5 %. Det er vi særdeles tilfredse med, og vi tager det som udtryk for, at det arbejde, der udføres, har en kvalitet de anbringende kommuner forventer.

I skrivende stund har vi indskrevet 28 elever, (normering 28). I tallene gemmer sig, at der er indskrevet 1 ekstra elev på døgn, og at der mangler 1 elev på dag.

Ændringerne “udefra” med kommunale strukturændringer i horisonten har således endnu ikke kunne spores i anbringelsespraksis i forhold til Skovly.

Vi kan også i år sige, at langt hovedparten af vores indskrevne børn/unge er i god trivsel og udvikling.

Vi betragter det enkelte barn som unikt og forsøger at behandle det derefter. Det er en spændende, men også yderst krævende og udfordrende pædagogisk opgave.

Ikke mindst set i lyset af, at Skovlys målgruppe med efterværnsafdelingen nu aldersmæssigt spænder fra 11-23 år.

En af vores unge bestod glarmester-svendeprøven juni 2004, og de elever, der gik til Folkeskolens Afgangsprøve, fik et fint resultat.

I det hele taget mener vi, at vores undervisningstilbud fungerer fint. Vi har haft tilsyn med undervisningen fra Københavns Amts kulturel Forvaltning, KVIS (Kvalitet I Specialundervisningen), som konkluderer: ”Skovly har et godt undervisningsmiljø, der understøtter de undervisningsformer og metoder, som eleverne har brug for. Det er tilsynets vurdering, at Skovlys undervisningstilbud lever op til gældende krav, og at Skovly løser udfordringen på en hensigtsmæssig måde.”

Vores forældresamarbejde forløber som planlagt med forældreråd, (inkl. nyvalgt forældrerådsformand) forældrerepræsentant i bestyrelsen og den ”daglige” kontakt. Ligeledes har der været afholdt de traditionelle fester, hvor mange forældre, bedsteforældre, søskende mv. har deltaget.

Vi har netop været på den traditionelle skitur til Italien. Det nye var i år, at de to døgnafdelinger havde slået sig sammen, således at der deltog elever og medarbejdere fra begge afdelinger.

***Med hensyn til den nærmeste fremtid arbejder vi på det overordnede plan med:***

- At færdiggøre lederuddannelsen for Skovlys ledelsesgruppe. (Københavns Amts lederudviklings-projekt LIP)
- At omstrukturere ledelsesopgaverne på Skovly. Bl.a. af hensyn til den kommende strukturreform
- At deltage i Københavns Amts kvalitetssikringsprojekt
- At igangsætte projekt ”Kvalitets- og effektmåling” i KFBU regi.
- At beskrive og kvalitetsudvikle kerneydelserne i Skovlys tilbud
- At satse på medarbejderudvikling og kompetenceudvikling således, at Skovly også i fremtiden kan være en fleksibel, dynamisk og udviklingsorienteret institution
- At forberede situationen pr. 1.1. 2007, hvor vi efter al sandsynlighed skal drives i et samarbejde mellem KFBU og Rudersdal Kommune. (En sammenlægning af Søllerød - og Birkerød Kommune)
- At styrke Skovlys MED udvalg således, at nødvendige tilpasninger og ændringer kan gennemføres på en ordentlig måde

Vi glæder os til et år med udfordringer på alle niveauer. Vi tror, at der, også i årene fremover, er behov for en institution af Skovlys karakter og ser frem til arbejdet med de børn og unge, der er i vores varetægt.

## **Behandlingshjemmet Solbjerg**

Også i år 2004 har nytænkning, udvikling og forandring såvel på det faglige som på det organisatoriske område været i højsædet på Behandlingshjemmet Solbjerg.

### Sammenlægning af afdelingerne

Da en af døgnafdelingernes leder fratrådte sin stilling i slutningen af marts måned, benyttedes lejligheden til at samle begge døgnafdelinger under én afdelingsleder. Det havde længe været klart, at der gennem årene havde udviklet sig forskellig teoriforståelse, pædagogisk praksis og kulturer på de to afdelinger, og det var et ønske på Solbjerg, at disse forskelligheder skulle arbejdes sammen til noget, der gav fælles retning for alle. Arbejdet med at sammenlægge afdelingerne har været en lang proces med mange overvejelser. Flere arbejdsmodeller har været i cirkulation, og enkelte prøvet af og forladt igen. Selve sammenlægningen er blevet meget positivt taget imod af medarbejderne, men det har naturligvis også affødt bekymring over, hvor meget det ville påvirke det daglige arbejde. Vi har brugt flere temadage, personalemøder og lederseminarer på at strikke en løsning sammen, der kunne møde de fleste af de ønsker, som medarbejderne og lederteamet havde. Også skolen blev berørt af ændringer, og lærerne skulle således inddrages i processen.

Før omstruktureringen blev stort set alt forældresamarbejde varetaget af afdelingslederne på de to døgnafdelinger. Da Solbjerg ønskede at opkvalificere dette arbejde, og dette i øvrigt var for omfattende for afdelingslederen med de mange nye opgaver, der

kom til, oprettedes en toårig projektstilling til udviklingen af forældre- og familiarbejdet. Denne varetages af en af Solbjergs mest erfarne medarbejdere.

Også flere af de administrative opgaver måtte flyttes fra afdelingslederfunktionen, og der blev derfor oprettet en ledelsesekretærstilling, som varetages af den tidligere sekretær. Til stillingen er knyttet en del koordinerende opgaver samt overordnede opgaver for ledelsesteamet.

### Fælles teoretisk grundlag

Selve det teoretiske og kliniske arbejde med at indarbejde fælles forståelser af det teoretiske grundlag, fælles forståelse af det enkelte barns situation og dermed behandlingsindsatsen blev påbegyndt i forsommeren og er fortsat resten af året.

Eksempelvis er der indført børnesamtaler for alle børn, og børnegrupperne på døgnafdelingerne er blevet sammensat, så børnene indbyrdes matcher hinanden. Dette har især indflydelse på børnemøderne.

Samtidig fortsatte den løbende undervisning og arbejdet med at forberede Solbjergs Forårskonference i maj, hvor vi igen havde inviteret den franske psykoanalytiker og institutionsleder René Lew. Det blev to meget spændende og indholdsrige dage, dels med oplæg ved René Lew, dels med intenst spændende diskussioner om institutionens pædagogiske arbejde ud fra to cases, vi havde forberedt. I konferencen deltog flere personer udefra, bl.a. fra Frederiksberg Familierådgivning og medlemmer af Psykoanalytisk Kreds samt de, der har analytiske forløb med nogle af Solbjergs børn.

I efterårssemesteret er undervisningen fortsat med mindre ændringer i form og indhold, og i skrivende stund er vi i fuld gang med at forberede den næste konference.

### Studiebesøg i Paris

På baggrund af det frugtbare samarbejde med René Lew opstod ønsket om at besøge den institution i Paris, som René Lew er leder af for at se, hvordan en psykoanalytisk tænkning giver sig udslag i det praktiske behandlingsarbejde dér.

Dette ønske blev omsat til virkelighed i september, hvor ledelsesteamet på Solbjerg modtog en invitation fra Ivry-sur-Seine, en forstadskommune til Paris, til at besøge 5 forskellige børneinstitutioner, der alle arbejder på et psykoanalytisk grundlag, der tager udgangspunkt i psykoanalytikerens Jacques Lacans arbejde. De fem institutioner var fordelt på et dagbehandlingstilbud, et skoletilbud for 5 psykotiske børn, en meget stor behandlingsinstitution med intern skole og et familiebehandlingstilbud samt to døgninstitutioner for unge.

Det blev til et par dejlige dage med mange informationer, stor gæstfrihed og nogle gode kontakter, som vi kan udveksle vores overvejelser over det pædagogiske arbejde med.

### Teoriens betydning for pædagogisk praksis

Den løbende teoretiske opkvalificering har i det daglige pædagogiske arbejde bl.a. medført, at der skelnes mellem de tidspunkter og de rum, hvor der sker en egentlig, konkret behandlingsmæssig indsats overfor barnet, og de sammenhænge, hvor det lever en så normal og aktiv dagligdag som muligt. Medarbejderne opfordres til at iværksætte aktiviteter med børnene, som de selv er engagerede og har kompetence i, så børnene mærker, at de voksne har lyst til at være sammen med dem om noget, de værdsætter. (Til forskel fra den situation, hvor den voksne er sammen med barnet om

barnets interesse – uden selv at være særlig interesseret i aktiviteten). Når barnet ser, at den voksne har en personlig interesse i aktiviteten, ønsker det selv at deltage, dels for at være sammen med den voksne, og dels for at tilegne sig de færdigheder, som den voksne har. Kort sagt, det søger anerkendelse fra den voksne, og ved at aktiviteten foregår ud fra den voksnes interesse og kompetence, bliver barnet nødt til at anerkende og acceptere normer og regler for såvel aktivitetens udførelse som for samspillet.

Dette har helt konkret vist sig i Musikaktiviteten, der blev iværksat i løbet af efteråret. Vi har en meget kompetent musikmedarbejder, der har inddraget flere af børnene i at indrette musiklokalet og deltage i undervisning og sammenspil. Det er en aktivitet, der har stor betydning for de deltagende børns følelse af selvværd og kompetence.

### Skolegang

Såvel vort teoretiske grundlag og empiriske undersøgelser af, hvad der har betydning for en vellykket anbringelse, er baggrunden for, at der på Solbjerg lægges stor vægt på, at barnet kommer i skole. Der gøres derfor et stort arbejde på døgnafdelingen for, at barnet er parat til at modtage undervisning.

I skolen tilrettelægges undervisningen til gengæld således, at de enkelte fag dels understøtter barnets psykiske arbejde, dels at barnets interesse, motivation og lærelyst udvikles og fastholdes. Børnene på Solbjerg er faktisk rigtigt glade for at gå

i skole, og det er derfor en glædelig udvikling, at det med døgnafdelingens omstrukturering og den deraf følgende omlægning af arbejdet er blevet muligt at lægge flere egentlige undervisningslektioner ind i de større børns skema. Solbjergs skole har i løbet af året afviklet såvel forældresamtaler som skoleafdelingssamtaler – begge med børnenes deltagelse. Der blev udviklet et samtalskema, som er individuelt tilpasset, således at også de mindste børn kunne være med.

Der har hele året været særlig fokus på læsning, og flere af børnene har lært at læse, endda rigtig godt.

#### Hjemmeside

Et af Solbjergs indsatsområder i 2004 har været at få udviklet en hjemmeside, der både kan bruges af ansatte, børn, forældre og samarbejdspartner. Det tog sin tid, men nu er hjemmesiden oppe at køre, og kan ses på [www.solbjerg.org](http://www.solbjerg.org). Der mangler stadig en del, men flere af Solbjergs medarbejdere er superbrugere og kan udvikle og udbygge den, bl.a. sammen med børnene som et led i undervisningen.

#### Konference med sagsbehandlerne

På vores årlige konference med Familieafdelingen i efteråret var et af tre hovedtemaer samarbejdet mellem Solbjerg og forvaltning – hvor det blev tydeligt, at virkeligheden altid lader noget tilbage at ønske, og at sådanne ønsker også altid er meget forskellige, afhængig af den enkeltes temperament. Det blev aftalt, at forvaltningen kommer med et samlet udspil til Solbjerg om sagsbehandlerens ønsker og forventninger til samarbejdet, såsom involvering i ændring af weekendaftaler, tidsfrister for mødeindkaldelser og tilsendelse af statusrapporter m.m.

De andre hovedtemaer var orientering om projektstillingen som Familiekonsulent og Solbjergs nye struktur, og hvilken betydning det får for Solbjergs indsats overfor børnene.

Konferencen var som altid et meget vellykket arrangement, som vi glæder os til at gentage i 2005.

#### Bygningerne

Igen i år har vi kunnet fortsætte arbejdet med at vedligeholde og forskønne vores bygninger. I elevbygningen blev den kedelige gulvbelægning på trappen skiftet ud, gangen og dørene i stueetagen og kælderen blev malet, stuerne på alle 3 etager ligeså, og der blev lagt ny gulvbelægning på i kælderen. Badeværelserne på døgnafdelingen er blevet grundigt renoverede, så de fremstår lækre og indbydende for børnene, og villaens dagligstue fik et tiltrængt ansigtsløft.

#### Aktiviteter og traditioner

Til stor glæde for børnene kunne vi i foråret arrangere en Cirkusworkshop, hvor forældrene også var inviterede. Vi fik besøg af alle tiders børnevenlige klovn, Frederico,

som vi kender fra Solbjergs fødselsdagsfester. Og i slutningen af august drog alle børn og medarbejdere til Kullen på en heldagsudflugt, der bød på klatring, huleudforskning og badning (for de friske!). Vi havde frokosten med, og til aften

spiste vi på et vandrerhjem. Det var et herligt arrangement, der betød meget for fællesskabet.

Alle årets traditioner, såsom Nytårskur (en ny tradition, hvor vi ønsker hinanden godt nytår og en god start på arbejdet i det nye år), fastelavnsfest, Solbjergs fødselsdag, sommerkolonier, efterårskoloni, juleforberedelser og -fest er blevet gennemførte til stor glæde og fornøjelse for alle, der deltog, såvel børn, deres forældre, bestyrelsesmedlemmer og personale.

Susanne Snej Jensen  
Forstander, cand.psych.

## Skole- og behandlingshjemmet Solhjem

Vi har gennem det meste af 2004 kunnet mærke en væsentlig nedgang i henvisningerne til Solhjem. Eks. har vi ikke i hele efteråret fået henvisninger om nye børn. Dette, sammenholdt med stor usikkerhed omkring den nye budgetmodells vedtagelse og iværksættelse, har lagt et meget stort pres på såvel ledelse som medarbejdere.

Vi har derfor i ledelsen og i SU-regi været i gang med overvejelser om konsekvenser i form af tilpasning af Solhjems organisation i forhold til en forventet nedgang i antallet af børn i løbet af 2005 med 6 til 7 større børn/unge frem til sommerferien 2005. Det betyder også, at vi har måttet drøfte mulige tiltag og procedurer omkring afskedigelse af medarbejdere.

Vi er imidlertid endt med at gennemføre et forslag om omorganisering, der betyder, at vi kan give et tilbud til de unge, som ellers skulle udskrives til en anden institution, og har i marts måned 2005 etableret en afdeling med 8 unge på afdeling Haven.

Desuden har vi oplevet, at vi i de første måneder af 2005 har fået flere henvendelser om indskrivning af børn end i hele 2004. Det betyder, at vi, som situationen ser ud lige nu, vil vi have fuld belægning – medmindre der opstår helt uforudsigelige udskrivninger.

Processen med omorganisering har været uhyre belastende og tidskrævende både for ledelse, medarbejdere og børn og har skabt en meget stor usikkerhed hos alle, hvilket har kunnet mærkes i det daglige arbejde.

Situationen er nu stabiliseret – indtil videre.

Vores KABU-projekt blev afsluttet med udgangen af 2004 og har resulteret i en rapport med titlen: *Erfaringsoverførsel mellem den henvisende instans og døgninstitutionen set i et miljøterapeutisk perspektiv*. Fokus i projektet har været inddragelse af barne- og unge perspektivet og dets betydning for behandlingssucces. Det er blevet

til en meget spændende rapport, hvor det vises, hvordan man enkelt og konkret kan inddrage barneperspektivet – med anerkendelse som omdrejningspunkt – med udgangspunkt i den professionelle børn- og unge samtale som metode. Rapporten kan findes på [www.kabuprojektet.dk](http://www.kabuprojektet.dk).

Vores interne miljøterapeutiske uddannelse, der også omfatter vores udviklingsplan og organisationsudviklingsprojekt, afsluttes med udgangen af 2005. Der er planlagt en afsluttende evaluering i foråret 2006.

Som led i en vellykket etablering af vores ungeafdeling tager de unge og medarbejderne i uge 14 til Idre Fjell i Sverige. Udover at stå på ski skal de sammen drøfte og gennemtænke, hvilket grundlag der skal skabes for at give et bæredygtigt afsæt for den nye afdelings fremtidige funktion.

Alle har mod på opgaven og har med stor energi og lyst engageret sig i arbejdet med at opbygge den nye afdeling.

Vi tror, at vi med denne omorganisering både har skabt fornøden tryghed hos medarbejdere, børn og unge og også, at vi kan give gruppen af unge på Solhjem et nyt tilbud, som de kan profitere af i deres videre udvikling.

Niels Stage  
forstander

### **Ungdomshøjskolen Søndbjerggård**

I det forløbne år har vi haft fuld belægning. Vi har således indtil nu ikke mærket noget til en ændret anbringelsespraksis eller tilbageholdenhed i anbringelserne på grund af usikkerhed i forhold til den nye kommunalreform.

I juni måned var vi på vores årlige studietur, i år til Tjekkiet, og alle elever og medarbejdere deltog i turen. Vi var 4 dage i Beroun og 4 dage i Spindlruv Mlyn ( i bjergene ved den polske grænse.) En vellykket tur med godt fællesskab og gode kulturelle og naturmæssige oplevelser.

Efter et langt forarbejde i personalegruppen startede vi efter sommerferien på en ny struktur:

Skolen er nu delt i 2 teams med 7 elever og 4 lærere tilknyttet hvert team. Ud over faste aften/weekendvagter tilrettelægger hvert team sin egen arbejdsplan. Eleverne

inddrages i langt højere grad i beslutningerne om indholdet i undervisningen samt i planlægningen og gennemførelsen.

Hvert team er på skift hver 2. måned ansvarlig for køkkenet og for have/drivhus.

Idræt, svømning, ture og rejser er stadig fælles for alle.

Erfaringerne indtil nu er særdeles gode. Det har givet ny energi og et øget engagement hos både elever og personale.

Kurt Kristiansen  
Forstander

### **Ungdomshjemmet Thorshøjgård**

Vi startede år 2004 med at sige, at vi skulle konsolidere vores virksomhed. Og hvad betyder så det?

I 2003 foretog vi mange investeringer på vores bygninger, parkeringspladser, aktivitetssteder til de unge og en ny bil til Hedebo.

Samtidig havde vi et regnskab, der kom til at balancere pænt på trods af de mange udgifter og en mindre bevilling til vores skole.

Så i året 2004 har vi arbejdet mere på de indre linier.

Første halvdel af 2004 husker jeg mest som en noget turbulent periode, hvor vi var uden viceforstander i størstedelen af tiden.

Bestyrelsen og et ansættelsesudvalg fra THG ansatte en ny viceforstander, der startede i marts – men holdt op efter ganske kort tid. Opgaven med både at være viceforstander og leder for skolen var ikke lige Anettes kop te.

Samtidig rejste Helle Munk, vores skoleleder og lærer på Thorshøjgård gennem mere end 10 år.

I første halvår ændrede vi organiseringen af skolelærerne således, at skolelederen nu er viceforstanderen. Dette betyder, at der næsten er en lærerkraft mere end førhen, eftersom Helle havde meget administrativt arbejde.

Vi ændrede også indsatsen for psykologiske ydelser – således at vi i ca. halvdelen af tiden kunne bruge eksterne psykologer og konsulenter.

Dette medførte at psykolog Turid Hansen stoppede med udgangen af august.

På den anden side af bjerget – så at sige – nemlig pr. 1.8.2004 – fik vi en frisk start efter en god sommerferie, gode ture for de unge og en ny viceforstander, Jakob Dalsgaard. Jakob er her endnu, skal jeg hilse og sige.

På afdelingerne har der været stor aktivitet med at gøre opholdsstuer og køkkener mere tidssvarende og hyggelige at være i.

På værkstederne har vi skiftet en del gamle maskiner ud, og på gartneriet har vi anskaffet en 'pottemaskine' (her skulle næsten være et billede), som 1-2 voksne og 2-3 unge betjener i en rasende fart. Flere tusinde planter bliver pottet på væsentlig mindre tid end før.

Husk i øvrigt at gartneriet allerede den 18.3. har første salgsdag. Vi har mange planter i år!!

Vi har også i det forgangne år arbejdet meget med vores kantinekøkken – det er nu faktisk helt up-to-date hvad angår de formelle regler, der gælder for køkkener.

Vores daglige frokost på THG er et af dagens højdepunkter, og (Kan)Tina er en dygtig kok, der laver sund og god mad.

I oktober fik vi et tilbud om to brugte Ford Transitter til afløsning for vores udtjente Folkevognsbusser. Det tog vi imod – bl.a. fordi de pga. specielle regler for brugte institutionsbusser kunne erhverves så relativt billigt, at købsprisen svarede til to års reparation af de gamle busser. Til gengæld er der nogle chauffører, der har fået nye udfordringer for busserne har kørt som handicapbusser og er begge med automatgear.

Forårets store tur gik til Polen, hvor vi besøgte vores nye 'venner'.

Nemlig 4 institutioner, hvis medarbejdere besøgte THG i efteråret 2003.

De vil gerne have os til at hjælpe med at lave et gartneri til beskæftigelse for deres mange unge.

Roskilde festivalen gik rigtig godt – planlægningen af arbejdet var endnu mere præcis end i de andre år, og der var stor tilfredshed med Thorshøjgårds indsats.

Det er sådan at Roskilde Festivalen er THG's største enkeltkunde, og vi arbejder faktisk hele året med forskellige opgaver for festivalen. Vi laver gangbroer, smeder og reparerer hegn, laver 20-30.000 markeringspæle og meget mere. Derudover lejer vi selvfølgelig vores telte ud.

Elevrådet har holdt flere møder i 2004, og en af vores elever foreslog, at vi tog kontakt til en venskabsinstitution. Nogle af de tidligere elever vil måske kunne huske, at vi har haft det før – men nu tog vi kontakt til Søndbjerggård, som ligger i nærheden af Struer. Se i øvrigt [ww.soendbjerggaard.dk](http://ww.soendbjerggaard.dk)

Søndbjerggård er en af KFBU's mange institutioner.

Vi glæder os til samarbejdet.

Vi har også i løbet af året haft megen glæde af vores kontakt til Grennesminde. Der har været afholdt to spændende arrangementer med mange deltagere fra begge institutioner. Se [www.grennessminde.org](http://www.grennessminde.org)

I øvrigt har vi lånt Grennesmindes store 'farm' (hus) i Sydspanien i uge 7 og uge 10 og laver to ture dertil.

I 2004 blev vi også færdige med vores store projekt sammen med Skovtofte Seminarium: KABUprojektet. For jer med internet vil jeg henvise til

[www.thorshoejgaard.dk](http://www.thorshoejgaard.dk)

Men kort fortalt har vi fra januar til juni 2004 arbejdet meget intenst med interviews af de unge og deres forældre om, hvordan de oplevede at bo og arbejde på Thorshøjgård.

Jeg kunne skrive meget og længe om dette – men vil her fortælle, at man lærer meget af at lytte til 'græsrodderne'. F.eks. sagde flere af de unge, at de syntes de voksne skulle iværksætte flere aktiviteter, så de mødte nogle andre unge og fik flere chancer for at skabe sig venner og bekendtskaber.

Det tog både Hedebo og Marievej øjeblikkelig til sig og arrangerede samvær med Grennesminde, som nævnt ovenfor, og vi tog kontakt til Søndbjerggård.

Men der kom også mange andre ting ud af vores spændende undersøgelsesprojekt, som mange af vores unge deltog i. Det kan I læse mere om på vores hjemmeside:

[www.thorshoejgaard.dk](http://www.thorshoejgaard.dk)

Apropos hjemmeside har vi i slutningen af december 2004 lavet et helt nyt design for hjemmesiden, som gør det nemmere at finde rundt i alle de mange oplysninger, der er om en stor og dynamisk institution som Thorshøjgård.

Vi skal forberede os til en ny fremtid når den nye kommunal- og strukturreform træder i kraft i år 2007. Det er endnu uvist hvilke driftsvilkår vi kan regne med for Thorshøjgård – men vi forbereder os grundigt sammen med KFBU og vores lokalbestyrelse.

Finn Alring  
Forstander

## **Tjek-Punkt**

Nu er der gået et år, siden politiet rykkede ind på Christiania og ryddede Pusherstreet. Den synlige konsekvens er, at hashhandlen har taget nye former, både

indenfor og udenfor Christiania (og i andre dele af byen, i hashklubber). Det har ikke fået

en mærkbar indflydelse på Tjek-Punkt ungearbejde, da vi kan konstatere, at vi i år 2004 har haft ca. 30 ungeforløb mere, end vi havde i år 2003.

Vi har bevidst arbejdet og udviklet på dels de opsøgende metoder og dels på kontaktetableringen til de unge, hvilket har styrket det daglige pædagogiske arbejde. Medarbejderne i Tjek-Punkt skal have stor ros for, at de formår at omstille sig i takt med, at miljøerne og de unge ændrer udtryksformer og attituder.

Tjek-Punkt har i samarbejde med Anette Skjold og C/O udarbejdet et forslag – og en ansøgning til et tidsbegrænset pigeprojekt og fik midler til forsøgsprojektet af Socialministeriet. Projektet blev igangsat 1. oktober 2004 og varede en måned, og den skriftlige evaluering er, i skrivende stund, ved at blive afsluttet. (Vil hen over sommeren blive lagt ud på vores hjemmeside).

Tjek-Punkt udlånte en medarbejder til U-Turn, Københavns Kommunes nye tiltag i forhold til unge hashmisbrugere, da de skulle påbegynde deres åbne rådgivning. Baggrunden var dels at bruge Tjek-Punkts viden om unge og stoffer og dels vores mangeårige erfaring i åben anonym rådgivningsarbejde.

Ydermere har vi haft en Tjek-Punkt medarbejder i ”praktik” i Sjakket i en periode på fjorten dag. Formålet var at få et bedre kendskab til arbejdet med større grupper af unge, da en stor del af Tjek-Punkts arbejde er baseret på individuel kontakt.

Tjek-Punkt er af Københavns Kommune K. 10 blevet bedt om, og har sagt ja til, at varetage arbejdet omkring unge under 18 år, der bliver fundet i Københavns Kommune, og som er blevet handlet til prostitution. Det betyder i praksis, at vi har udarbejdet en handlingsplan, som træder i kraft i det øjeblik, vi får opgaven. I handlingsplanen indgår en alliance med en anden institution under KFBU, hvilket har løst nogle praktiske problemer for os.

Vi tror mere og mere på netværksdannelse i forhold til dels det konkrete arbejde med børn og unge og dels i forhold til at bruge hinandens erfaring, viden og ressourcer.

Jeannie Hegstrup  
Leder

## **Unnerup efterskole**

Skolen kom i 2004 ud med et flot overskud på bundlinjen, hvilket hænger sammen med et tilfredsstillende årstal.

Derudover er der blevet sparet på den almindelige drift således, at skolens økonomi nu generelt er blevet forbedret.

Personalegruppen har arbejdet med skolens selvevaluering på en pædagogisk weekend med efterfølgende opfølgning.

Processen med selvevaluering affødte mange gode ideer til nye aktiviteter for eleverne. Specielt den mørke tid om vinteren har vi sat fokus på og tilført ekstra ressourcer ved hjælp af øget personale indtil kl. 21.00.

Strukturen med kreative fag i linjer er en succes. Eleverne har mulighed for at snuse til de udbudte tilbud, inden de vælger den linje, de vil følge. Vi har dog talt om, at eleven tidligere i forløbet end hidtil skal have mulighed for at vælge den linje, han/hun brænder mest for.

I løbet af året har vi tilrettelagt flere tema/projektuger.

”Sundhed” var temaet først på efteråret. Her arbejdede eleverne i grupper med ernæring, fysiske aktiviteter og naturfagligt emne.

I november kom temaet ” Ånder på Unnerup Efterskole” på programmet. Eleverne optrådte hver dag for hinanden og fremviste her det produkt, de havde arbejdet med den pågældende dag.

Derudover har vi både efterår og forår arbejdet med den obligatoriske projektopgave.

Traditionen tro har vi naturligvis vores ”Gallafest” i efteråret. Også i år var eleverne festligt klædt på i flotte kjoler og jakkesæt. Efter en flot middag, hvor vi serverede for eleverne, blev der danset lancier efter alle kunstens regler. Aftenen sluttede med diskotek.

En ubetinget succes!

Her i foråret har vi foretaget en skolemiljøundersøgelse. Resultatet af denne viste, at eleverne er generelt glade for at gå hos os, dog får vi et lille hip over vores fysiske rammer!

Dette er der ikke noget at sige til, idet vores skole jo trænger til renovering.

Vi har dog håb om at kunne igangsætte den renoveringsplan, der forligger, her i løbet af 2005.

Afslutningsvis vil vi sige tak for samarbejdet med skolens bestyrelse og KFBU. Tak for støtte og vejledning.

Vi ser frem til det fortsatte samarbejde, der har til formål at udvikle Unnerup Efterskole til en attraktiv efterskole.

Jette Strøjer Schmidt  
Forstander

## **Den Gl. Brugs**

På Den gl. Brugs har det forløbne år været lidt på godt og ondt. Vi har så småt mærket vigende efterspørgsel på pladser, uden at vi dog af den grund er presset i bund. Vi

har haft en medarbejder med en meget lang sygdomsperiode, og endelig har vi haft en elev med et meget veludviklet ødelæggelsesgen. Tre forhold der hver især har været medvirkende til at presse økonomien. I skrivende stund blæser der dog mildere vinde, og vi ser med fortrøstning fremtiden i møde.

Vi har i årets løb været på adskillige ture i ind- og udland med vinterturen i Norge, sommerturen til Rumænien og efterårsturen til Samos i Grækenland som årets højdepunkter. Planlægningen af dette års ture er netop nu noget, der optager elever og voksne meget. Økonomi, ønsker og tidspunkter skal helst gå op i en højere enhed.

Såvel de unge som medarbejdergruppen fungerer vældig godt i øjeblikket. Skolen har 3 dagelever, og på Opholdsstedet er vi ved at sige farvel til en ung mand på 18 år, der har været hos os i 3 år. Nye elever er på vej ind, og vi glæder os alle til at lære nogle nye unge mennesker at kende.

I vores efterværn har vi haft den solstrålehistorie, at en af vores ”drengene” er kommet i mesterlære som elektriker og ser ud til at klare sig godt.

Må vi benytte lejligheden til at takke såvel vores lokale bestyrelse som hele KFBU for et godt samarbejde i det forløbne år.

Palle Rose  
Leder

## **Aalborg Socialpædagogiske seminarium**

2004 var for Aalborg Socialpædagogiske Seminarium et år fyldt med aktivitet og udvikling. På trods af et generelt vigende ansøgstal lykkedes det at fastholde det dimensionerede antal studerende på grunduddannelsen.

Ligeledes fik vi ansøgere til at etablere en meritklasse. I samarbejde med Skipper Clement Seminariet oprettedes en forberedelsesklasse for flygtninge og indvandrere. Samtidig har aktivitetsniveauet i kursus- og udviklingsafdelingen været større, end vi havde forventet, og vi har haft flere videntcenteraktiviteter igangsat. Seminariets lokaleudlejning er i god udvikling. Aalborg Kommune og Nordjyllands Amt har i stort omfang været lejere, og seminariets kantine har formået at betjene disse kunder på tilfredsstillende vis.

Seminariets idræts- og naturfagslokaler er i 2004 renoveret og udbygget. Således er der nu skabt optimale rammer inden for undervisningen i disse fag. Der har været et fortrinligt samarbejde mellem KFBU, arkitekt, håndværkere og seminariet om at løse denne opgave. Samtidig er der blevet skabt rum og mulighed for at indrette et særligt motionsrum for personalet, som allerede bliver meget brugt - også i eftermiddags- og aften timerne. Samtidig er der arbejdet på til stadighed at forbedre seminariets gamle bygninger.

### **Strategi**

Aalborg Socialpædagogiske Seminariums aktiviteter har i 2004 taget udgangspunkt i seminariets virksomhedsplan for 2004, hvor hovedpunkterne bl.a. var:

- Erfaringsopsamling og evaluering ift. udviklingsarbejde for 1.-2. semester. Herunder beskrivelse af mål, indhold og struktur for 1. studieår
- Forsat implementering af ny studievejlederrolle i 2004. Herunder indførelsen af personlige samtaler mellem studievejleder og den enkelte studerende i forhold til faglige og personlige udviklingsmål
- Igangsættelse af udviklingsarbejde, hvor der søges udviklet nye metoder i forhold til at dokumentere og kvalificere de studerendes læring i praktikken
- Renovering af seminariets idræts- og naturfagsfaciliteter
- Strategisk planlægning og udvikling af fælles fokus på optagelse og markedsføring igangsættes. Herunder også kreative og utraditionelle aktiviteter med deltagelse af både studerende og undervisere, bl.a. formidlingsdage, kulturaftener, temadage, åbent hus m.m.

Seminariet har deltaget aktivt i at få udviklet CVU Nordjylland. Mange af seminariets medarbejdere har deltaget i særlige arbejdsgrupper, tværinstitutionelle nedværk indenfor IT, bibliotek, økonomi m.m. Endvidere har flere af seminariets medarbejdere deltaget i undervisning, tilrettelæggelse og gennemførelse af de pædagogiske diplomuddannelser, efter- og videreuddannelses og videntcenter aktiviteter.

I forhold til CVU Nordjyllands ledelsesopgaver er personaleudvikling uddelegeret til rektor Birthe Marie Pilgaard. Her er bl.a. gennemført et 2-årigt kompetenceudviklingsprojekt for alle administrative medarbejdere i CVU Nordjylland, 67 større tværinstitutionelle projekter finansieret af SCKK midler omkring vidensdeling og fokuseret på kompetenceudvikling af vejledning i forhold til diplomuddannelser. Ligeledes har Birthe Marie Pilgaard deltaget i opbygningen af CVU Nordjyllands hovedsamarbejdslignende udvalg (forhandlingsudvalget), hvor der er indgået og revideret aftaler om fælles vilkår.

Endvidere har der i 2004 været arbejdet med at udvikle og beskrive aftalegrundlaget for fusionen mellem Skipper Clement Seminariet og Aalborg Socialpædagogiske Seminarium.

Ligeledes har der i 2004 været arbejdet med at beskrive og udvikle videnscenterprojekter.

Her har Aalborg Socialpædagogiske Seminarium arbejdet med følgende projekter:

- Profession og dannelse
- Udvikling af evalueringskompetencer
- Udvikling af forældresamarbejdet på døgninstitutioner for anbragte børn
- Dokumentation af tidlig indsats for de 0-3 årige i Frederikshavn kommune

**Målsætninger og forventninger for det kommende år**

For 2005 forventes et svagt fald i STÅ-tal, jævnfør praktikpladsudvalgets nedsættelse af dimensioneringen.

Seminarieret har i 2005 budgetteret med et lille overskud på kr. 49.949. Dette nås kun såfremt handleplanens besparelse gennemføres fuldt ud samt en fortsat stram omkostningsstyring.

Institutionens investeringer forventes på et lidt lavere niveau end i 2004.

I 2005 gennemføres fusionen med Skipper Clement Seminarieret, som vil være særdeles ressourcekrævende på alle niveauer i organisationen. Endvidere vil det fortsatte arbejde med udviklingen henimod det ubetingede CVU Nordjylland og akkrediteringen som University College være krævende for både ledelse og medarbejdere. Ligeledes forventes vedtaget en reform af pædagoguddannelsen med ikrafttræden 1. august 2006, hvilket betyder, at der skal udarbejdes ny studieordning og semesterplan på grunduddannelsen.

I forhold til Aalborg Socialpædagogiske Seminarium sættes bl.a. fokus på følgende områder:

- Udvikle kvaliteten i grunduddannelsen – herunder særlig fokus på evaluering og kvalitetssikring samt undervisernes kompetenceudvikling
- Måltrettet profilering af Aalborg Socialpædagogiske Seminarium i forhold til optagelse af nye studerende. Herunder større fokus på markedsføring og studievejledning
- Måltrettet og strategisk udvikling af samarbejdet med CVU Nordjylland bl.a. i forhold til efter- og videreuddannelsen og videncenteraktiviteterne
- Arbejde med fusionsprocessen med Skipper Clement Seminarieret, herunder fokusering på inddragelse af medarbejderne i forhold til processen.

Birthe Marie Pilgaard  
Rektor

