**Virksomhedsplan 2022**

**Ungdomspensionen**

**Jens Jessens Vej**

# Indholdsfortegnelse

1. Forord 3

1. Beskrivelse af organisationen 4
	1. Adresse 4
	2. Ejerforhold og bestyrelse 4
	3. Formål 5
	4. Lovgrundlag, ydelser og visitation 5
	5. Fysiske rammer 6
	6. Personale 6
	7. Møder, udvalg og supervision 8
	8. Sygefravær i 2021 9
2. Målgrupper og ydelser 9
	1. Ungdomspensionsafdelingen 10
	2. Hybelafdelingen 12
3. Årsberetning for 2021 13
	1. Nye typer af problemstillinger, udfordringer og positive fremstød i opgaveløsningen 13
	2. Målopfølgning 14
	3. Årshjul og aktiviteter med de unge i 2021 15
	4. Uddannelsesaktiviteter og kompetenceudvikling 16
	5. Samarbejdspartnere 17
4. Budget og regnskab 18
5. Mål og indsatsområder for det kommende år 18
6. Belægning og statistik 21
	1. Ungdomspensionsafdelingen 21
	2. Hybelafdelingen 23

**Forord**

Hermed fremlægges virksomhedsplanen (herefter VP22) for *Ungdomspensionen Jens Jessens Vej*udarbejdet i februar 2022. Formålet med VP22 er at give vore samarbejdspartnere et indblik i institutionens opbygning og organisation, den økonomiske og driftsmæssige ramme samt pædagogiske forståelser og metoder i forhold til kerneydelsen, således at institutionens profil fremstår klart. Til det formål vil VP22 i nogenlunde lige stor udstrækning sætte fokus på såvel forløbet af 2021 som på forventninger, planer og målsætninger for 2022.

Samtidig er det både vores erfaring og forståelse, at en virksomhedsplan med fordel kan indgå som et centralt arbejds- og styringsinstrument i forhold til den pædagogiske indsats i hverdagen. Dette er således også ambitionen med VP22.

2021 har som 2020 været et år uden sidestykke, hvor Covid-19 har sat sit tydelige præg på snart sagt alle aspekter af livet på *Ungdomspensionen Jens Jessens Vej.*

Den lange række af meget indgribende restriktioner og forholdsregler, som vi alle som døgninstitution enten har været underlagt fra centralt hold eller har pålagt os selv, har haft stor indvirkning på vores unges hverdag i form af mange begrænsninger og afsavn; ikke mindst i forhold til skolegang og sociale aktiviteter.

I forhold til den faglige og professionelle side af sagen har Covid-19 ligeledes skabt store udfordringer i medarbejdernes hverdag og samtidig, som det vil fremgå af VP22, afstedkommet en lang række af aflyste initiativer i forhold til f.eks. efteruddannelse, sociale arrangementer, mødeaktiviteter, supervision med meget mere.

Denne virksomhedsplan er denne forstanders første, idet undertegnede er ansat som forstander pr 1. januar 2022.

Jeg vil gerne benytte lejligheden til at rette en kæmpe stor tak til både I unge og jeres familier for tålmodig-heden og det flotte samarbejde samt til medarbejderne for indsatsen, fleksibiliteten og et stort mod i en ekstraordinær situation. Derudover vil jeg gerne takke den tidligere forstander Klaus Peick for et godt og tæt samarbejde igennem mange år.

Esben Enggaard

Forstander

**2. Beskrivelse af organisationen**

**2.1 Adresse**

*Ungdomspensionen Jens Jessens Vej* er beliggende Jens Jessens Vej 12, 2000 Frederiksberg, matr. Nr. 44bg Frederiksberg. <https://jensjessensvej.dk/>

**2.2 Ejerforhold og bestyrelse**

Institutionen er selvejende og har driftsoverenskomst med Frederiksberg Kommune. Driftsoverens-komsten er senest revideret og godkendt i februar 2022. Ejendommen ejes af institutionen.

Bestyrelsen for *Ungdomspensionen Jens Jessens Vej* består af fem medlemmer, hvoraf ét medlem er udpeget af Frederiksberg Kommune. Her ud over er bestyrelsen i henhold til vedtægter af 28. januar 2008 selvsupplerende og vælger formand og næstformand af sin midte. I forbindelse med bestyrelsens sammensætning lægges der vægt på, at en række relevante kompetenceområder er repræsenteret; herunder f.eks. jura, kendskab til forhold vedrørende bygningen samt den pædago-giske kerneydelse.

Det er bestyrelsen, der ansætter en forstander til at forestå den daglige ledelse og drift af institu-tionen. Bestyrelsen skal herudover godkende antallet af pædagogiske medarbejdere.

Bestyrelsen fastsætter principper for lokal løndannelse og orienteres om resultatet af lokale lønfor-handlinger.

Bestyrelsen påser, at den selvejende institutions administrative og økonomiske anliggender vare-tages under hensyntagen til institutionens formål og de regler, der til enhver tid gælder for institu-tionens ledelse og drift.

Indgåelse og ophævelse af aftaler der rækker ud over institutionens daglige ledelse og drift kræver bestyrelsens godkendelse.

Bestyrelsen godkender institutionens budget og regnskab. Regnskabet revideres af en af bestyrelsen valgt registreret eller statsautoriseret revisor. Regnskabet underskrives af samtlige bestyrelsesmed-lemmer.

Konkret har revisionen på *Ungdomspensionen Jens Jessens Vej* igennem en længere årrække været forestået af *BHA Statsautoriseret Revision A/S.* Således også i 2022.

Bestyrelsen på *Ungdomspensionen Jens Jessens Vej* består af følgende medlemmer:

 **Pernille Høxbro** (formand

 **Carsten Bøtker** (næstformand)

 **Johnny Gehlsen**

 **Susanne Schou**

 **Thorkild Tejsen** (udpeget af Frederiksberg Kommune)

I henhold til årsplanen har der været afholdt 4 bestyrelsesmøder i 2021, om end et enkelt møde har måttet rykkes som følge af Covid-19 restriktioner.

Ved bestyrelsesmøder deltager ud over bestyrelsen institutionens forstander og stedfortræder samt en medarbejderrepræsentant.

**2.3 Formål**

I henhold til vedtægterne § 1, stk. 2 er det institutionens formål at drive ungdomspension for unge i alderen 14-23 år.

**2.4 Lovgrundlag, ydelser og visitation**

I henhold til driftsoverenskomsten og § 66 i Lov om social service stiller *Ungdomspensionen Jens Jessens Vej* 12 døgnpladser til rådighed for Frederiksberg Kommune til unge i alderen 14-18 år. I den forbindelse er der i oktober 2021 godkendt en allonge mellem Frederiksberg Kommune og *Ungdomspensionen Jens Jessens Vej,* hvor antallet af døgnplader nedskrives fra 12 til 10 pr. 1. marts 2022.

Institutionen stiller tillige 1 akutplads til rådighed for Frederiksberg Kommune.

Herudover er der til institutionen knyttet 5 hybelpladser, som stilles til rådighed for unge i alderen 17-23 år under SEL § 76, stk. 3, nr. 1.

I henhold til driftsoverenskomsten og § 52.3.7 i Lov om social service har Frederiksberg Kommune visitationskompetencen til begge institutionens tilbud. Dette forhold indebærer, at samtlige pladser er til rådighed for Frederiksberg Kommune til brug for egne eller andre kommuners børn og unge.

**2.5 Fysiske rammer**

Ungdomspensionen har til huse i egen murstensbygning, som oprindeligt er opført i 1939/40. Bygningen er i to etager med fuld kælder. På husets 1. sal forefindes 13 enkeltværelser i varierende størrelse, hvoraf det ene anvendes til akutmodtagelse, et vagtværelse samt et mindre kontor. Her ud over er der 3 toiletter/baderum, som deles af husets beboere.

Stueetagen rummer beboernes fællesarealer: En opholdsstue, et lektierum samt et gamingrum. Herudover forefindes der i stueetagen tre kontorer, fælles køkken/alrum samt et depot.

I kælderen forefindes vaskerum, motionsrum, værksted, aflåst arkivrum samt diverse opbevarings-rum. Et enkelt rum indrettes løbende efter beboernes ønske og har bl.a. været hhv. danserum og senest lydstudie.

Hybelafdelingen er beliggende i en nyere tilbygning i direkte forlængelse af ungdomspensionens stueplan.

Hybelafdelingen rummer køkken/alrum, kontor, handicaptoilet samt 5 enkeltværelser med eget bad og toilet. Hybelværelserne har separat udgang til egen terrasse.

Der hører til institutionen et mindre gårdanlæg/have som grænser op til Frederiksberghallerne, KB´s anlæg samt fodboldklubben FCK´s træningsfaciliteter.

**2.6 Personale**

Personalesammensætningen på *Ungdomspensionen Jens Jessens Vej* består af 1 forstander, 1 sted-fortræder, 8 fuldtidsansatte uddannede pædagoger 1 deltidsansat pædagog til varetagelse af akut-

funktionen, 1 37-timers rengøringsassistent/pedel, 1 medarbejder i flexjob (8 timer) samt 2

30-timers pædagogstuderende. Herudover er der til institutionen knyttet et varierende antal time-lønnede vikarer.

Stillingen som ansvarlig for akutfunktionen er i skrivende stund vakant og funktionen varetages indtil videre af ledelsen.

I forhold til personalegennemstrømning har der været to fratrædelser i løbet af året. Vores tidligere forstander igennem 15 år valgte at søge nye udfordringer og en medarbejder opsagt sin stilling og er flyttet til Jylland. Der er endnu ikke ansat nye medarbejdere hverken i pædagogstillingen ej heller i stedfortræderstillingen.

På den baggrund tager personalesammensætningen i februar 2022 sig således ud:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ledelse:  |   | Esben Enggaard (Forstander) 37 timer |
|     |   | Vakant (stedfortræder) 37 timer |
| Pædagoger:  |   | Jacob Thorenfeldt 37 timer  |
|  |   | Bo Lindholm (TR og hybelmedarbejder) 37 timer |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Louise Matz (AMR) 37 timer  |
|  |   | Rikke Stier 37 timer  |
|  |   | Vakant stilling 37 timer  |
|  |   | Rasmus Bo Hammer-Nielsen 37 timer  |
|  |   | Anja Mia Jakobsen 37 timerBo Gotskalk Jensen 37 timerAkutmedarbejder 20 timer (vakant) |
|  |   |   |
| Rengøring: |  | Steen Jensen 37 timer (25 timer til rengøring og 12 til gårdmandsfunktionen) |
| Indkøb mm.: |   | Finn Garben 8 timer |
|  |  |  |

Forstanderen har det overordnede ansvar for den daglige ledelse og drift og herunder ansvaret for, at gældende love og forskrifter overholdes. Forstanderen ansætter det øvrige personale, dog således, at bestyrelsesformanden deltager i ansættelsen af stedfortræderen. Forstanderen er tillige ansvarlig for løbende ind- og udbetalinger samt for at budgettet holdes. Der aflægges løbende rapport til bestyrelsen.

Efter aftale og i samråd med forstanderen varetager stedfortræderen en række administrative opgaver og er herudover pædagogisk ansvarlig.

Pædagogerne forestår det direkte arbejde med institutionens beboere i det daglige og er ansvarlige for, at kerneydelserne og herunder det samlede sagsarbejde til stadighed leveres på et højt fagligt niveau.

**2.7 Møder, udvalg og supervision**

Som beskrevet forestår forstander og stedfortræder den daglige drift og ledelse, mens de pædagog-iske opgaver varetages af det pædagogiske personale. Herudover er en lang række mere konkrete opgaver uddelegeret til medarbejderne, ligesom flere administrative og praktiske opgaver i fraværet af teknisk/administrativt personale, løses i et samarbejde mellem medarbejderne og ledelsen, f.eks. i form af udvalg.

Der afholdes på institutionen faste ugentlige personalemøder med deltagelse af ledelsen og det pædagogiske personale.

Mødestrukturen herfor tager sig således ud:

|  |  |
| --- | --- |
| Uge 1:   | Personalemøde |
| Uge 2:   | Temamøde  |
| Uge 3:   | Personalemøde  |
| Uge 4:  | Supervision  |
|  |  |

Der er, som det fremgår, supervision af personalet minimum en gang om måneden og ellers efter aftale og behov.

Supervisionen er narrativt funderet og forestås af *Annelise Murakami,* leder af *Red Rådgivning.*

Ledelsen superviseres ad hoc.

Ledelsen er repræsenteret på samtlige personalemøder men ikke nødvendigvis til supervision, da det indimellem skønnes hensigtsmæssigt, at personalet modtager ledelsesfri supervision.

I forhold til personalemøder og supervision i 2021 har disse i meget vid udstrækning været påvirket af Covid 19-situationen, idet de fysiske møder over lange stræk har været erstattet af møder på Teams, mens forårets løbende supervision har været helt aflyst. Dette har vi kompenseret for igennem efteråret, hvor der er afholdt 2 hele dage med vores supervisor.

Ud over de egentlige personalemøder afholdes der ledermøde en gang om ugen samt MED-møder som følger MED-strukturens mødekadence med kvartalsvise møder. MED-udvalget består af for-stander og stedfortræder samt to medarbejderrepræsentanter.

Arbejdsmiljøudvalget består af forstander og AMR. Der afholdes møde i udvalget fire gange årligt – typisk i nær forbindelse med MED-møderne.

Beboermøder afholdes på såvel ungdomspensions- som hybelafdelingen månedligt med deltagelse af for ungdomspensionsafdelingens vedkommende (bl.a.) stedfortræderen og for hybelafdelingens hybelmedarbejderen

Der afholdes ledermøde en gang om ugen.

Der afholdes ugentlige hybelmøder med deltagelse af hybelmedarbejder og forstander.

Med hensyn til medarbejdernes trivsel og udviklingsmuligheder afholdes der minimum hvert 2. år MUS-samtaler, mens trivselssamtaler afholdes efter behov.

Der afholdes tillige feedbacksamtaler, hvor forstanderen har en samtale med hver enkelt medarbej-der, om hvordan det går lige nu og her med den pågældende og dennes sager. Feedbacksamtaler afholdes som udgangspunkt to gange årligt.

**2.8 Sygefravær i 2021**

Det samlede sygefravær i 2021 er opgjort til 4,74% (ud fra beregningsmodellen fraværsdage/mulige kalenderdage x 100 = fravær i %).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

**3. Målgrupper og ydelser**

Fra 1. januar 2022 til 28. februar 2022:

Ungdomspensionen Jens Jessens Vej består af 2 afdelinger: en ungdomspensionsafdeling med 13 pladser til unge i alderen 14-18 år – heraf 1 akutplads og 12 pladser til længerevarende ophold og en hybelafdeling med 5 pladser til unge i alderen 17-23 år med henblik på støtte og udslusning til en selvstændig tilværelse.

Fra 1. marts 2022 til 31 december 2022:

Ungdomspensionen Jens Jessens Vej består af 2 afdelinger: en ungdomspensionsafdeling med 11 pladser til unge i alderen 14-18 år – heraf 1 akutplads og 10 pladser til længerevarende ophold og en hybelafdeling med 5 pladser til unge i alderen 17-23 år med henblik på støtte og udslusning til en selvstændig tilværelse.

**3.1 Ungdomspensionsafdelingen**

Ungdomspensionens målgruppe er unge i alderen 14-18 år, der har behov for en anbringelse i nær-miljøet, med mulighed for at fastholde og udvikle kontakten med forældre og øvrigt netværk, skole-tilbud, fritidsaktiviteter mv. Der er typisk tale om unge, som i løbet af deres opvækst har været ud-sat for forskellige former for omsorgssvigt med sociale, psykiske og/eller emotionelle vanskelig-heder til følge. Der er oftest behov for en længerevarende anbringelse, hvor et tilbud om en udslus-ning via Ungdomspensionens hybler ligger i naturlig forlængelse af et ophold på Ungdomspensio-nen.

Problematikkernes tyngde og karakter på anbringelsestidspunktet er individuelt varierende men typisk ses:

* *Skader på den unges personlighed – i forhold til selvværd, selvtillid og selvindsigt*.
* *Lettere udviklingsforstyrrelser – i forhold til personlige og sociale kompetencer*.
* *Lettere autismespektrumforstyrrelser*.
* *Manglende eller ringe tillid til voksne*.
* *Manglende eller begrænset evne til at kunne fastholde en motivation over tid.*
* *Vanskeligheder i forhold til at indgå forpligtende i sociale sammenhænge*.
* *Vanskeligheder i forhold til at honorere krav*.
* *Vanskeligheder i forhold til skolegang*.
* *Forskellige psykiatriske udfordringer i lettere grad*

Disse problematikker bliver som oftest synlige i form af følgende symptomer eller former for adfærd:

* *Begyndende kriminalitet*.
* *Eksperimenteren med hash*.

*Negative kammerabsrelationer*.

* *Lettere spiseforstyrrelser*.
* *Identifikation med ”negative” rollemodeller*.
* *Grænsesøgende adfærd*

Det pædagogiske arbejde på Ungdomspensionen Jens Jessens Vej tager afsæt i en tydelig og let aflæselig struktur, som er kendetegnet ved fokus på forudsigelighed, genkendelighed, synlige rammer og regler samt sammenhæng og kontinuitet i det pædagogiske arbejde. Denne struktur udspringer på den ene side af hensynet til fællesskabet og ambitionen om at tilbyde alle husets beboere et trygt miljø og på den anden af at tilbyde hver enkelt af disse en tryg og forudsigelig hverdag.

Samtidig forstår vi det som vores fornemste opgave altid at se det særlige og unikke i hver enkelt ung for så efterfølgende at anlægge den pædagogiske tilgang og individorienterede linje i henhold til denne præmis. Ud over den primære omsorgsopgave har vi således altid fokus på aspekter som social læring samt forandrings- og udviklingspotentialer med udgangspunkt i hver enkelt ungs kompetencer, ressourcer og særlige situation.

Vi bestræber os på altid at anlægge et ressourcesyn i arbejdet med den unge, ligesom det er vores forståelse, at denne altid har krav på at blive mødt med respekt, interesse og autenticitet af relevante voksne, som tager ansvar for relationen og relationsdannelsen og i kraft af høj faglighed, professionalisme, personlig integritet og stabilitet både formår at vejlede og sætte grænser for den unge og ad den vej hjælper og støtter denne i en positiv udvikling.

I forhold til familiearbejdet forstår vi afdækning og styrkelse af vilje og evne til at skabe forandring som forudsætning for et godt resultat. Det er ligeledes vores forståelse, at alle implicerede omkring den unge, herunder som en selvfølge også både familien og os som professionelle i kraft af vores kendskab til problemet er medansvarlige for dets (op)løsning.

I kraft af at vi qua vores udviklings- og forandringsperspektiv ikke forstår de unges eller deres familiers problemer som statiske størrelser er vi løbende i dialog med den unge med henblik på en løbende justering og målretning af indsatsen ligesom vi i samråd med de respektive sagsbehandlere ligeledes løbende reviderer handleplaner.

Som led i bestræbelsen på at holde den pædagogiske indsats på et højt fagligt niveau modtager vi løbende narrativt funderet supervision

I arbejdet anvendes relationspædagogik og narrative metoder.

På Ungdomspensionsafdelingen arbejder 7 uddannede pædagoger i rulleskema på en sådan måde at hovedparten af medarbejderressourcerne ligger om eftermiddagen og aftenen, hvor de unge er hjemme. Der er typisk 2-3 på arbejde i løbet af en aften, mens der om natten er 1 pædagog i rådighedsvagt, som også dækker dagvagten frem til næste vagskifte kl. 14.30. Alle pædagoger har kontaktpædagogfunktion.

Alt dette med henblik på at døgnet rundt at tilbyde hver ung individuel og varieret pædagogisk støtte til f.eks.:

* Morgenvækning og diverse morgenrutiner herunder morgenmad og madpakke
* Følgeskab til læge mm om formiddagen ved sygdom
* Lektiehjælp og socialt samvær om eftermiddagen
* Følgeskab til fritidsaktiviteter
* Deltagelse i diverse møder
* Indkøb og madlavning om aftenen
* Fællesspisning om aftenen
* Almindelig hygge og aktiviteter med de unge – herunder f.eks. ungemøder.
* Afslutning på dagen med den unge.
* Stand by-funktion om natten

Det er magtpåliggende for os, at den unge oplever at være i en tryg ramme, hvor betingelserne er optimale i forhold til at skabe positiv forandring i dennes liv. Vi arbejder også henimod, at den unge ud over sin egen individuelle handleplan bliver en del af fællesskabet på institutionen. Sidstnævnte f.eks. i form af demokratiske beslutningsprocesser (ungemøder) fælles aktiviteter (fælles spisning og hygge i stuen) og ture (koloni).

Vi er til stadighed optaget at tilbyde den unge at være en del af en kultur, hvor vi vægter uddannelse og beskæftigelse, ligesom vi omvendt står på, at den unge er en aktiv spiller heri.

Vi forventer ligeledes, at den unge er indstillet på at benytte sig af den pædagogiske støtte, der tilbydes til aktivt at forholde sig til samt arbejde med sig selv og sin situation og de udfordringer der må være i spil og som er fastholdt i handle- og delmålsplaner.

Er der særlige udfordringer som f.eks. misbrugsproblematikker betinger vi os, at den unge arbejder aktivt hermed – typisk i et samarbejde mellem den unge selv, Frederiksberg Kommunes Rådgiv-ningscenter/U-turn og ungdomspensionen.

**3.2 Hybelafdelingen**

Ungegruppen på hybelafdelingen består af 17-23-årige unge, som næsten alle tidligere har været anbragt på ungdomspensionsafdelingen og således er anbragt på hybelafdelingen efter efterværns-paragraffen SEL §76, stk. 3, nr. 1. Der er således typisk tale om unge som i løbet af deres ophold på ungdomspensionsafdelingen har nået en alder, en modenhed og et stade i deres peronlige udvikling, hvor de har brug for at være i en ramme, hvor de kan modtage støtte og vejledning specifikt rettet imod at komme godt ud i en selvstændig tilværelse.

De faglige grundforståelser og tilgange er for så vidt de samme som kendetegner ungdomspensions-afdelingen, men her med intensiveret fokus på selvstændiggørelse og klargøring til at bo i egen bolig.

Ved ophold på hybelafdelingen er uddannelses- og beskæftigelseskravet skærpet i forhold til ungdomspensionen; bl.a. fordi der her opkræves husleje af samtlige beboere.

Der er til afdelingen knyttet en hybelmedarbejder som arbejder i både aften- og dagvagter og som støtter de unge i forhold til eksempelvis boligsøgning, møder med sagsbehandlere og andre samarbejdspartnere samt mere pædagogiske støttebehov.

På hybelafdelingen afholdes der løbende beboermøder, ligesom der er fælles spisning en til to gange om ugen.

**4. Årsberetning for 2021**

## **4.1. Nye typer af problemstillinger, udfordringer og positive fremstød i opgaveløsningen**

Sagt med det samme; håndteringen af Covid 19-situationen har overskygget alle andre planer, indsatser, målsætninger, faglige intentioner og ambitioner vi måtte have haft for året, der nu er gået. På samme måde som i 2020 måtte vi som institution i foråret gå i nødberedskab og stort set udelukkende fokusere indsatsen på de unges fysiske sikkerhed samt mentale sundhed og trivsel i en helt ekstraordinær situation. Dette forehavende er i meget vid udstrækning lykkedes takket være stor tålmodighed og samarbejdsvilje fra beboerne og deres familier samt en helt ekstraordinær indsats fra personalets side.

Vi har ikke som sådan ud over den helt særlige i forhold til Covid 19 registreret nye typer af problemstillinger målt i mod tidligere år og følgelig heller ikke nye udfordringer i forhold til kerneydelsen og målgruppen som sådan.

Det helt centrale nye fremstød i opgaveløsningen har ligget i at håndtere Covid 19-krisen; i første omgang mere eller mindre ad hoc og efterfølgende i form af, via en koordineret indsats og under hensyntagen til diverse restriktioner og anbefalinger fra myndighederne, at skabe en sikker drift og et trygt miljø for både beboere og medarbejdere.

Dette sagt havde vi ved indgangen til 2021 opstillet en række mål, som vi i særlig grad ville sætte fokus på i løbet af året:

**Mål 1:** At styrke vores indsats i forhold til de unges uddannelse og beskæftigelse.

**Mål 2:** Under temaet*Sundhed og trivsel* at styrke den almene samt hver enkelt ungs trivsel på institutionen.

**Mål 3:** Sammenhæng og overgange. At skabe endnu bedre overgange fra ungdomspensionen til hybelafdelingen

Som det fremgår af overskrifterne på især mål 1 og 2 blev målene ikke overflødige som følge af Covid 19-udfordringen; de blev bare noget andet men jo mindst lige så vigtige.

I det følgende vil der blive forsøgt en form for opfølgning på de oprindelige mål ud fra de særlige betingelser, der skulle komme til at gøre sig gældende i forhold til målopfølgningen.

**4.2 Målopfølgning**

**Mål 1**:

Igen i år har vi haft fokus på temaet Uddannelse og beskæftigelse, da det til stadighed er et helt centralt tema med stor samfundsmæssig bevågenhed og samtidig et område, hvor de udsatte unge både traditionelt set og i dag har haft og fortsat har store udfordringer.

Vi havde i lighed med tidligere til hensigt at arbejde intensivt med på den ene side den unges motivation for at være i beskæftigelse eller et skoletilbud og på den anden side styrke samarbejdet med de respektive skoletilbud eller arbejdspladser. Her tænkes der i første række på folkeskolerne på Frederiksberg, FGU, diverse ungdomsuddannelsesinstitutioner, Frederiksberg Kommunes særligt tilrettelagte undervisningstilbud eller håndværksmestre og arbejdsgivere i det hele taget.

Mens samarbejdsinitiativerne imidlertid som følge af Covid-19 i langt højere grad kom til at handle om at få hverdagen til at fungere end om f.eks. at etablere nye samarbejdsaftaler kom indsatsen over for de unge i udtalt grad til at bestå i at motivere og understøtte sunde arbejdsrytmer i forhold til nu pludselig at skulle modtage digital hjemmeundervisning. Mange af vores unge har klaret denne udfordring rigtig flot, mens det for andre har været rigtig svært.

Den forsatte indsats på uddannelses- og beskæftigelsesområdet har resulteret i en stigning på 0,3 point i Socialtilsynets scoring af temaet til 5,0. (Socialtilsyn Syd har aflagt 1 fysiske tilsynsbesøg i 2021).

I og med at vi dels ønsker at fastholde uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen på et højt niveau og dels måtte sande, at opgaven i 2021 blev en anden end vi havde forestillet os, vil uddannelse og beskæftigelse blive ”genbrugt” som mål i 2022 (jf. Afsnit 6), da det til stadighed er relevant.

**Mål 2: Sundhed og trivsel**

Både i 2021 og året inden, har vi haft et skærpet fokus på de unges sundhed og trivsel. Vi har selvsagt igennem alle årene haft stor opmærksomhed på disse temaer, men det skærpede fokus udsprang af en periode med et særligt højt konfliktniveau i huset. I den situation satte vi fokus på at styrke vores forståelser og øge mængden af værktøjer i forhold til at arbejde med borderlineproblematikker og konflikthåndtering. Det har været en spændende proces og konfliktniveauet er stærkt aftagende.

Med Covid-19 fik temaet sundhed og trivsel imidlertid et noget andet fokus end ovenstående, idet hele indsatsen har været rettet imod de unges trivsel og såvel fysiske som mentale sundhed under løbende nedlukninger og begrænsninger i forhold til deres sociale liv og færden. Det er i den situation lykkedes at etablere en dagsorden om, at vi er sammen om det her og at vi løser det sammen. Det har været en rigtig fin proces, som har styrket sammenholdet på institutionen, mens konfliktniveauet i en svær tid er forblevet iøjnefaldende lavt.

Indsatserne på Sundheds- og trivselsområdet har resulteret i, at vi har kunne fastholde Socialtilsynets scoring af temaet til 5,0.

**Mål 3: Sammenhæng og gode overgange**

Som nævnt i forbindelse med målopfølgningen er vi igennem de senere år i stigende grad blevet opmærksomme på vigtigheden af at skabe gode overgange for og med vores unge. Det gælder selvfølgelig i forhold til at komme godt videre ud i voksenlivet efter endt ophold på *Jens Jessens Vej*. Det gælder imidlertid også, når vi kigger på overgangen fra ungdomspensionsafdelingen til hybelafdelingen, som mange af vores unge - heldigvis – får lov at prøve kræfter med i løbet af deres ophold på Jens Jessens Vej.

Med henblik på at få det bedst mulige overblik over den unges behov og udfordringer i forbindelse med både ophold og overgange har vi siden 2019 beskæftiget os med de værktøjer, der ligger i *Voksenudrednings-metoden* *(VUM)*; herunder især screenings- og scoringsdelen.

Disse har været bragt i anvendelse i forbindelse med en enkelt overflytning fra ungdomspensions-afdelingen til hybelafdelingen i 2021 og hvor det skal siges, at der har været tale om en vellykket overflytning (og proces) skal det samtidig også bemærkes, at der kun har været tale om denne ene overflytning.

Vi håber i 2022 at få et lidt større materiale at arbejde med i form af flere overflytninger, hvorfor målet fortsat er gældende for 2022.

**4.3 Aktiviteter med de unge i løbet af året**

På Ungdomspensionen tager vi udgangspunkt i nedenstående årshjul i forhold til aktiviteter med de unge:

* I **vinterferien** er er der tradition for at af afholde en 1-dags skitur til Isaberg i Sverige med deltagelse af alle unge og hele personalet. Denne måtte i 2021 aflyses pga. Covid-19 og kunne desværre ikke erstatte af dag-til-dag aktiviteter i Danmark da der var ’lock-down’.
* I **påskeferien** er der tradition for at afholde en 4-dages ferietur til Lalandia. Denne tur måtte i 2021 aflyses som følge af Covid-19.

Den årligt tilbagevendende påskefrokost for beboerne blev gennemført under hensyn til diverse Covid-19 restriktioner for afstand etc.

* I **sommerferien** er der tradition for at afholde en uges feriekoloni i den første uge af skolesommerferien. Turen går som oftest til udlandet i form af enten storby- eller charterferie. De unge er altid medvirkende i beslutningen om, hvor turen går hen og peger typisk på netop et udlandsophold.

På grund af Covid-19 blev der i år ikke tale om ferie i udlandet. Sommerferieturen gik i stedet til luksus sommerhus i Djursland, hvilket var en mulighed i den første uge af sommerferien.

Her ud over er sommerferien bygget op om ca. 3 aktiviteter pr uge som planlægges sammen med de unge fra uge til uge (fisketure, go cart, bio, museumsture etc). Dette lod sig også gennemføre i 2021.

* Som følge af Covid-19 har der ikke været afholdt **grillaften for tidligere** beboere i haven som tidligere år
* I **Efterårsferien** blev der afholdes der dag-til-dag aktiviteter, som de unge selv er med til at planlægge. Dette lod sig gennemføre i 2021.
* I **julemåneden** blev der traditionen tro afholdt beboerjul på begge afdelinger med deltagelse af alle beboere og medarbejdere og her ud over selvfølgelig fine middagsarrangementer og hygge på den rigtige juleaften og til nytår. Alt sammen under behørigt hensyn til Covid-19 restriktioner.

**4.4 Uddannelsesaktiviteter og kompetenceudvikling**

Selv om meget har ligget stille i forhold til uddannelsesaktiviteter og kompetenceudvikling i 2021 skal det alligevel nævnes, at:

* To medarbejdere har afsluttet narrativ efteruddannelse i DISPUK-regi.
* Forstanderen har gennemført det første år af en toårig lederuddannelse i DISPUK-regi.
* Alle medarbejdere har gennemført et tre dags autismekursus i SPUTNIK-regi.
* Der er afholdt Brush up på medicinhåndtering i ISU-regi hvor alle medarbejdere og ledelsen. deltog.
* Der er afholdt to temadag med Annelise Murakami for alle medarbejdere og ledelsen.

I 2022 har vi indgået et samarbejde med Josephine Schneiders Hus og konsulenterne Ken Rasmussen og Per Aarkrog med henblik på at etablere et flerårigt kompetenceudviklingforløb. Dette forløb er etableret for at imødekomme udvidelsen af målgruppen. Denne udvidelse skaber en kompleksitet i arbejdet, hvad angår teoretisk indsigt, forskelle i interventioner og organisering, der løbende skal vedligeholdes. Formålet er at skabe rammer og muligheder for, at kan udvikle en fælles referenceramme og behandlingstilgang, der såvel teoretisk som i praksis er i overensstemmelse med målgruppens aktuelle behov og omverdenens krav og forventninger.

Målet er at medarbejderne gennem kompetenceudvikling, får forøget deres viden om målgruppens vanskeligheder og behov, om teori og metoder, der kan gøre dem bedre i stand til at kunne understøtte de unge i deres udvikling.

* Alle medarbejdere skal deltage i et 6 dages Kompetence forløb 6 dage i 2022.

**4.5 Samarbejdspartnere**

Institutionens primære samarbejdspartner er Frederiksberg Kommunes Familieafdeling til hvem vi oplever at have et godt og smidigt samarbejde. På ledelsesniveau opleves stor lydhørhed og et højt informationsniveau såvel i hverdagen som på de løbende møder i forstanderkredsen, hvor sektionslederen og områdechefen er repræsenteret. På sagsbehandlerniveau er der ligeledes en fin løbende dialog i forhold til sagerne.

I kraft af vores målgruppe har vi ligeledes løbende samarbejde og faglig udveksling med *Frederiksberg kommunes Familie* *- og Ungerådgivning*

Det samme gør sig gældende i forhold til *Frederiksberg Kommunes Rådgivningscenter* med hvem vi både arbejder tæt sammen i konkrete sager, når dette er relevant og herudover har en spændende faglig udveksling i forhold til mere generelle problemstillinger omkring unge og rusmidler. I den forbindelse skal det nævnes, at vi i form af deltagelse på opstartsmøde samt løbende opfølgning har fulgt processen i forhold til implementering af behandlingsmodel U-Turn på Frederiksberg

Endelig skal det nævnes, at *Ungdomspensionen Jens Jessens Vej* har et tæt samarbejde med Ungecenter Frederiksberg i forhold til de unges uddannelses- og beskæftigelsessituation.

På administrationssiden har vi samarbejdsaftale med *Livsværk* i forhold til lønadministration.

Af centrale eksterne samarbejdspartnere skal slutteligt nævnes de øvrige døgntilbud på Frederiksberg med hvem vi har en løbende faglig udveksling og f.eks. kan afholde fælles kursusdage.

I løbet af 2021 har der ad flere omgange på sagsniveau været samarbejder på tværs med i første række Allégården Ungdomscenter og vi har på den baggrund en ambition om at indlede en dialog med hhv. Allégården og Frederiksberg Kommunes Familieafdeling om hvordan vi sammen bedst kan styrke fremtidige samarbejder på tværs.

**5. Budget og regnskab**

Årsregnskab 2021 udviser et mindreforbrug på kr. 121.473.- eks. moms.

Årsregnskabet blev godkendt af bestyrelsen i januar 2022 med en revisionspåtegning uden forbehold.

Institutionens budget i 2022 udgør:

Ekskl. moms Inkl. moms:

Udgifter: 8.838.812 9.241.022

Indtægter: -95.106 -95.106

Netto: 8.743.706 9.145.916

**6. Mål og indsatser for det kommende år**

I forhold til mål og indsatser for det kommende år tages der afsæt i Socialtilsynets kvalitetsmodel.

Socialtilsyn Syd har i løbet af 2021 aflagt et driftsorienteret tilsynsbesøg på institutionen; et anmeldt besøg d. 16.11.21 (endelig tilsynsrapport 03.01.22) med det formål at vurdere, om institutionen fortsat har den fornødne kvalitet og samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse jf. §§ 6 og 12-18 i Lov om socialtilsyn. Der er på baggrund af tilsynsbesøget udarbejdet tilsynsrapport, hvorfra udvalgte oplysninger er publiceret på Tilbudsportalen.

I lighed med tidligere år er tilsynsrapporten bygget op om 7 temaer i den såkaldte kvalitetsmodel. Af nedenstående fremgår de samlede scores for de respektive temaer i forbindelse med det seneste tilsynsbesøg (af 16.11.21) i rapport (af 03.01.22).

* **Uddannelse og beskæftigelse 5,0**

* **Selvstændighed og relationer 4,8**

* **Målgruppe metoder og resultater 4,8**

* **Sundhed og trivsel 5,0**
* **Organisation og ledelse 5,0**
* **Kompetencer 5,0**
* **Fysiske rammer 4,7**

Scorerne for de respektive temaer bygger på følgende skala:

 **5 I meget høj grad opfyldt**

 **4 I høj grad opfyldt**

 **3 I middel grad opfyldt**

 **2 I lav grad opfyldt**

 **1 I meget lav grad opfyldt**

Som det fremgår, ligger institutionens scorer på de respektive parametre i alt overvejende i feltet mellem *I høj grad opfyldt* og *I meget høj grad opfyldt*, hvilket må betegnes som tilfredsstillende. Særligt glade er vi for scoren 5.0 under temaet *Sundhed og trivsel,* der ikke alene er det største af temaerne i tilsynskonstruktionen men i vores optik også det vigtigste i vurderingen af et tilbud som vores.

I 2022 vil vi som antydet under målopfølgningen (afs. 4.2) ”genbruge” de oprindelige mål fra 2021; dels fordi disse til stadighed udgør helt centrale områder og dels fordi de fik et noget andet twist i 2021 end, hvad der egentlig var tanken med dem

**Mål 1: Uddannelse og beskæftigelse**

Selv om vi faktisk er steget en smule i forhold til scoren på Uddannelse og beskæftigelse vil vi igen i år sætte fokus på dette tema, da det til stadighed er et helt centralt tema med stor samfundsmæssig bevågenhed og samtidig et område, hvor de udsatte unge både traditionelt set og i dag har haft og fortsat har store udfordringer. Derfor vil vi igen i årlægge stor vægt på hver enkelt ungs uddannelses- eller beskæftigelsessituation derved, at vi arbejder intensivt med på den ene side den unges motivation for at være i beskæftigelse eller et skoletilbud og på den anden side samarbejder tæt med de respektive skoletilbud eller arbejdspladser. Her tænkes der i første række på folkeskolerne på Frederiksberg, FGU, diverse ungdomsuddannelsesinstitutioner, Frederiksberg Kommunes særligt tilrettelagte undervisningstilbud eller håndværksmestre og arbejdsgivere i det hele taget.

**Mål 2: Sundhed og trivsel**

Med henblik på altid at arbejde for at ungdomspensionen er et rart sted at være for både beboerne og for medarbejderne har vi derfor valgt dels at sætte fokus på at styrke vores forståelser og øge mængden af værktøjer i forhold til at opretholde den meget høje grad af trivsel der præger institutionen i dag.

**Mål 3: Sammenhæng og gode overgange**

Som nævnt i forbindelse med målopfølgningen er vi igennem de senere år i stigende grad blevet opmærksomme på vigtigheden af at skabe gode overgange for og med vores unge. Det gælder selvfølgelig i forhold til at komme godt videre ud i voksenlivet efter endt ophold på *Jens Jessens Vej*. Det gælder imidlertid også, når vi kigger på overgangen fra ungdomspensionsafdelingen til hybelafdelingen, som mange af vores unge - heldigvis – får lov at prøve kræfter med i løbet af deres ophold på Jens Jessens Vej.

Med henblik på at få det bedst mulige overblik over den unges behov og udfordringer i forbindelse med både ophold og overgange har vi i siden 2019 beskæftiget os med de værktøjer, der ligger i *Voksenudrednings-metoden* *(VUM)*; herunder især screenings- og scoringsdelen.

Ud over at vi i denne proces har tilegnet os effektive metoder i forhold til helt overordnet at tydeliggøre indsatsområderne har vi tillige arbejdet målrettet med at omsætte eller oversætte eksempelvis screeningerne til klare og operationelle delmål, som en hjælp til både os og den unge i hverdagen. Det er selvfølgelig fortsat Familieafdelingens handleplan, der er det primære arbejds- og styringsredskab, men det er ambitionen at skabe en spændende dynamik mellem handleplaner og VUM-screeninger med henblik på altid at have relevante og hverdagsnære delmålsplaner, som den unge kan forhold sig til og som vi sammen kan måle på.

Det er planen at kvalificere dette arbejde yderligere i 2022.

**Mål 4: Kompetencer**

Idet Ungdomspensionen målgruppes ændres, har vi i 2022 et stort fokus på kompetenceudvikling. Der er planlagt 6 undervisningsdage i 2022, og vi vil fortsætte med samme kadence i 2023 og 2024. Vi tyvstartede lidt i 2021 med et 3 dags autismekursus. I 2022 vil vores teoretiske fokus være på personlighedsforsyrrelse, autismespektrumforstyrrelse, ADHD, tilknytningsforstyrrelse og objektrelationsteori. Året afsluttes med en forankringsdag, hvor vi vil forankre arbejdet med forløbets elementer, så de finder vej ind i organisationen og i hverdagen.

**7. Belægningstal og statistiske opgørelser for 2021**

## **7.1 Ungdomspensionsafdelingen**:

Belægningsprocenten for ungdomspensionsafdelingen endte i 2021 på 49,84 % og der er tale om et fald i forhold til året før, og ændrer ikke ved, at vi igennem de seneste år har oplevet vigende belægning i forhold til, hvad vi historisk har været vant til.

Der har i 2021 været 3 indskrivninger (imod 8 året før) og 6 udskrivninger (imod 10 året før). Af indskrivningerne var ingen akutindskrivninger, hvilket er atypisk i forhold til den tendens der har været siden etableringen af akutfunktionen i 2017.

Med hensyn til beboernes aldersfordeling i 2021 var denne 17,44 år imod 16,79 år 2020. Således placerer gennemsnitsalderen sig fortsat fint inden for den aldersmæssige normering (14-18 år), omend nu igen i den øvre ende.

I forhold til den gennemsnitlige opholdslængde ligger denne på godt 1,5 år (641,67 dage) og således noget højere end året før (1 år i 2020) Den gennemsnitlige opholdslængde dækker over stor statistisk variation, idet der både ses meget lange og meget korte ophold i løbet af året.

Der har været foretaget 2 magtanvendelser på institutionen i 2021.

Skematisk opstillet tager nøgletallene for 2021 sig således ud:

|  |  |
| --- | --- |
| **Nøgletal for 2021** | **Institutionens navn og tilbud****Ungdomspensionen Jens Jessens Vej** **Ungdomspensionsafdelingen** |
| Samlet belægningsprocent i år 2021(udfyldes for hvert tilbud fx kontaktperson, kontaktperson for den unge og familien, ambulant familiebehandling, døgnanbringelse, hybel mv.) | 49,84% |
| Gennemsnitlig indskrivningslængde opgjort i år og måneder på baggrund af samtlige indskrevne i løbet af året |  **1 år og 7,58 måneder (641,67 dage)** |
| Aldersfordeling på samtlige indskrevne børn og unge i året | **Alder** | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| **Antal** | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 |  |  |  |
| **Alder** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Antal** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Fordeling på køn på samtlige indskrevne i året | Antal drenge: 3 Antal piger: 7 |
| Antal udskrivninger i året  | I alt: 6 |
| Antal indskrivninger i året | I alt: 3 |
| Antal akutanbringelser – børn eller unge der anbringes indenfor 24 timer fra den første henvendelse fra Familieafdelingen | I alt: 0 |
| Antal af frivilligt anbragte børn og unge der har eller har haft ophold på institutionen i løbet af året | 10 |
| Antal af tvangsanbragte børn eller unge der har eller har haft ophold på institutionen i løbet af året | 0 |
| Antallet af børn eller unge med anden etnisk baggrund der har haft ophold på institutionen.*Def. Børn eller unge med anden etnisk baggrund – hvor en eller begge forældre er født i et land underfor Skandinavien* | 7 |
| Antal magtanvendelser | 2 |
| Sygefraværsprocent for hele institutionens personale | 4,74 |
| Andet personale fravær fx barsel, orlov o.lignAntal personer og antal måneder | 2 personer, 8,5 måneder. |
| Skolefraværs procent for anbragte børn og unge i folkeskolen | Under 10 % |

**7.2 Hybelafdelingen**

På hybelafdelingen ses en markant stigning i belægningsprocenten for 2021 målt imod sidste år og ligner afdelingens normale leje i det hele taget, hvor 2020 var undtagelsen. Belægningsprocenten i 2021 var således 94,96% imod 77,86 året før, 98,47 i 2019 og 97,97 i 2018. Udsvinget i 2020 ses som en undtagelse, hvor de unge fra Ungdomspensionen ikke har haft den rigtige alder eller fornødne modenhed til en naturlig overflytning til hybelafdelingen. De meget små udsving i belægningstallene de øvrige år tilskrives logistik i forbindelse med ind- og udflytning.

Den gennemsnitlige opholdslængde er steget fra 1 år og 3 måneder i 2020 til 1 år og 10 måneder i 2021.

Gennemsnitsalderen i 2021 var 19,83, hvilket er stort set det samme som året før, hvor den var 19,71. Gennemsnitsalderen ligger fint inden for den aldersmæssige definition af målgruppen.

Skematisk opstillet tager nøgletallene for hybelafdelingen i 2020 sig således ud:

|  |  |
| --- | --- |
| **Nøgletal for 2021** | **Institutionens navn og tilbud****Ungdomspensionen Jens Jessens Vej** **Hybler** |
| Samlet belægningsprocent i år 2021(udfyldes for hvert tilbud fx kontaktperson, kontaktperson for den unge og familien, ambulant familiebehandling, døgnanbringelse, hybel mv.) | 94,96 |
| Gennemsnitlig indskrivningslængde opgjort i år og måneder på baggrund af samtlige indskrevne i løbet af året |  **1 år og 9,70 måneder (719 dage)** |
| Aldersfordeling på samtlige indskrevne børn og unge i året | **Alder** | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| **Antal** |  |  |  | 1 | 1 | 2 | 2 |  |  |
| **Alder** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Antal** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Fordeling på køn på samtlige indskrevne i året | Antal drenge: 3 Antal piger: 3 |
| Antal udskrivninger i året  | I alt: 2 |
| Antal indskrivninger i året | I alt: 1 |
| Antal akutanbringelser – børn eller unge der anbringes indenfor 24 timer fra den første henvendelse fra Familieafdelingen | I alt: 0 |
| Antal af frivilligt anbragte børn og unge der har eller har haft ophold på institutionen i løbet af året | 6 |
| Antal af tvangsanbragte børn eller unge der har eller har haft ophold på institutionen i løbet af året | 0 |
| Antallet af børn eller unge med anden etnisk baggrund der har haft ophold på institutionen.*Def. Børn eller unge med anden etnisk baggrund – hvor en eller begge forældre er født i et land underfor Skandinavien* | 1 |
| Antal magtanvendelser | 0 |
| Sygefraværsprocent for hele institutionens personale | 4,74 |
| Andet personale fravær fx barsel, orlov o.lignAntal personer og antal måneder | 2 personer, 8,5 måneder. |
| Skolefraværs procent for anbragte børn og unge i folkeskolen |  |