

Fountain House 2:

Mogens Seider 1.oktober

Dette er en kortere gennemgang af strategi papiret som FH `s bestyrelse vedtog på bestyrelsesmødet den 19. september. Der bliver aktuelt orienteret om strategien internt i huset på husmøder og alle er velkommen til at skrive eller rejse spørgsmål om indholdet i strategien.

Formålet med dette oplæg er at fremtidssikre Fountain House, således at Hovedstadens psykisk sårbare borgere fortsat har et værdigt sted at komme på attraktive kurser, meningsfulde arbejdsfællesskaber og aktiviteter, som understøtter deres recoveryproces.

Vi vil værne om vores rehabiliterende tilgang, samtidig med vi fornyr os med den nyeste viden inden for vores felt. Vi sigter efter at være et hus, hvor man kan komme sig og komme videre.

Det økonomiske mål er at forbedre Fountain Houses risikoprofil, således at husets økonomi ikke er bundet op på én kunde.

Socialforvaltningerne landet over er presset på økonomi og udsigten til, at der kommer endnu flere borgere med komplekse problematikker er stigende. Derfor stilles der nye krav til registrering af effekt. Kommunerne forventes fremadrettet at visitere til de mest effektive tilbud.

I Københavns socialforvaltning er der varslet store besparelser. Derfor er det vurderingen, at FH fremover skal arbejde hårdt for at bevare de kommunale tilskud som de ser ud i dag.

Driften af sociale tilbud i Danmark fungerer i tiltagende grad på markedsbetingelser, og selvom markedet er presset, er borgerne stadig de samme og har de samme ønsker og behov. Faktisk kommer der flere borgere indenfor målgruppen. Denne tilvækst gør det muligt at skabe nye fællesskaber, hvor ensomhed elimineres i skabelsen af værdige og attraktive fællesskaber.

Vi har derfor sigtet efter at lave ændringer som er mindst mulig indgribende overfor medlemmerne ved at have fokus på den bagvedliggende struktur og organisering samt afrapportering til kunderne efter de nye markedskrav og lovgivning (persondataforordning).

Selvom langt hovedparten af investeringerne går til de unge, ønsker vi fortsat at være et tilbud til voksne. Vi har en tro på, at Fountain Houses rammer er gode for voksne, hvis vej er brolagt med komplekse problematikker. Faktisk sigter vi mod at kunne tilbyde nye og forbedrede rammer for de voksne.

Vi ønsker at blive en stærkere *relationspædagogisk* indsats med en mere struktureret tilgang, der er inspireret af nyeste viden om recovery og rehabilitering.

Vi indfører en ny velkomst- og mødestruktur samt arbejdsredskaber, som alt sammen skal føre til, at vi optimerer vores måde at være der på for medlemmerne på. Vi implementerer IT-understøttelse for at måle vores tilgang, metode, for at måle progression og for at dokumentere indsatsen overfor kunderne.

Vi vil åbne os op og omfavne nye initiativer, altid tænke, her er der plads til flere, og nysgerrigt imødekomme alle. Vi vil samarbejde på nye og mere fleksible måder, så vi bedre følger medlemmerne og er der, hvor opgaverne er.

Overfor kommuner og samarbejdspartnere vil vi agere proaktivt ved løbende at orientere om nyheder. Vi vil aflægge afrapporteringer baseret på relevante nøgletal fra den faglige indsats, som giver kommuner, borgere og medarbejdere værdi og tryghed. Vi vil arbejde struktureret med salgsarbejdet for at skaffe nye kommuner.

Vi vil arbejde med strategisk kommunikation og public affairs blandt andet for at øge fondenes interesse i samarbejde med FH, for at øge kendskabsgraden blandt politikere, organisationer og meningsdannere og for at tiltrække nye medlemmer.

Det er nødvendigt at tilføre nye ledelses- såvel som faglige kompetencer for at kunne levere en mere struktureret og tværfaglig rehabiliteringsindsats. Forslaget bygger på en ansvarlig respekt overfor den økonomiske situation samt medarbejdernes trivsel.

Ud over den faglige opgradering står vi som fond overfor en grundlæggende investering i vores ejendom, både i relation til husets funktionalitet/indretning samt slitage/forfald. Der er i skrivende stund dialog med et realkreditinstitut, som er grundlæggende positiv overfor vores tanker.

Det bliver en længerevarende proces, som har et endemål i 2026, men selv om vejen er lang er det vigtigt, at alle loyalt arbejder hen imod målene i dette oplæg.

Den langsigtede vision: 2026

Huset er gennemrenoveret med store vinduespartier hele vejen rundt, hvorfra der drives forskellige socialøkonomiske virksomheder. Dette er sket i et tæt samarbejde med fonde. Boderne sælger alt fra street food lavet i eget køkken til andre lokale varer. Køkkenet anvendes også til at levere mad ud af bygningen til samarbejdspartnere inden for hotel og catering.

Området på Østerbro, hvor vi bor, er ikke færdigt med den omfattende byudvikling, men FH har fået en central rolle i området og er en anderkendt aktør i civilsamfundet.

FH's omsætning er vokset og har en anden risikoprofil med en fordeling af midler fra fonde, nye partnerskaber og kommuner.

En andel kommer stadig fra København, hvor vi har udviklet nye samarbejdsformer og fungerer som anden aktør og har konkrete driftsaftaler på andre områder.

Bogstøtten ligger i 3 større byer og kan dokumentere effekten af indsatsen.

Der er udviklet og implementeret en struktureret faglig praksis med udgangspunkt i nyeste viden om recovery i samarbejde Psykiatrisk Center København, Forskningsenheden. Effekten kan dokumenteres, og kunderne oplever, at FH giver værdi og bistår med at holde omkostningerne nede. Medlemmerne finder den metodiske tilgang værdifuld, da den er med til at give dem indsigt i deres recoveryproces. Fordi husets datagrundlag er så gennearbejdet, er det normalt, at medierne og andre fagfolk ringer til lederen for at få indsigt.

Det strategiske kommunikationsfokus har båret frugt, og der er husvenner inden for lokal og landspolitik. Erhvervslivet handler med den socialøkonomiske virksomhed og afholder gerne møder på stedet. Ligesom region og kommuner værdsætter samarbejdet, idet FH er med til at forløse problematikker og skabe værdige rammer for mennesker med psykiske lidelser. Der er også et tæt samarbejde med forskere og uddannelsesinstitutioner, som følger huset og har interesse i at afprøve nyeste viden i samspil med praksis.

De ansatte har kompetencerne til at løse arbejdsopgaverne, og de oplever sig værdsatte som bidragende til en positiv kultur. De er stolte af deres arbejdsplads, trives med tværfaglighed, struktur og med at arbejde med nyeste viden indenfor recoveryområdet.

Medlemmerne er stolte af det nye hus og de mange samarbejdspartnere, hvor de oplever, at der er meningsfulde aktiviteter og inklusion. Der er en åben kultur, hvor man anerkender selv de små skridt, og hvor der er mulighed for at deltage i arbejdsfællesskabet på flere måder. Nogle medlemmer har været/er ansatte i FH.

Der er en etableret peer-uddannelse i huset udviklet sammen med kollegaer fra Recoverykolen mv. Medlemmerne bliver aktivt involveret i strategigennemførelsen. Forretningsudvalget, med repræsentation af 2 medlemmer, bliver aktiveret for at sikre medlemmernes medindflydelse i den daglige forandringsproces

De ansatte har kompetencerne til at løse arbejdsopgaverne, og de oplever sig værdsatte som bidragende til en positiv kultur. De er stolte af deres arbejdsplads, trives med tværfaglighed, struktur og med at arbejde med nyeste viden indenfor recoveryområdet.

De kortsigtede tiltag: 2018-2020

2018-2019 bliver år med forandringer for både medarbejdere og medlemmer. Der lægges op til en række organisatoriske tiltag, som er nødvendige at foretage.

Huset tilføres nye ledelseskompetencer, som får til opgave at styre forandringsprocessen, sikre medlemsinddragelse, samtidig med de ansatte har så meget tryghed i deres stilling, at de kan være der for medlemmerne.

Husets leder trækkes delvist ud af driften for at fokusere på salget til kommuner, lobbyisme og for at drive en arbejdsgruppe samt et advisory board bestående af innovative forretningsfolk og investorer, som har fokus på dannelse af en socialøkonomisk virksomhed. Dette arbejde er vigtigt, da FH vil være et attraktivt tilbud til voksne i Kernehuset..

Det er et ønske at skabe bedre synergi mellem tilbuddene i huset. Derfor sammenlægges personalet fra Bogstøtten og Fontana i bestræbelse på at skabe nye fællesskaber mellem medlemmerne – og for at gøre Fontanas tilbud mere synlige for de studerende i Bogstøtten.

Generelt bliver der indført nye strukturer, således at personalet i 2019 mere flydende følger medlemmerne rundt i huset.

Bogstøtten har et salgspotentiale, som skal afprøves i 2019. For at tydeliggøre det arbejde, som pågår i Bogstøtten, introduceres forskellige ydelser, som alle har til formål at understøtte medlemmet

gennem studiet. Det er ikke sikkert, medlemmet ser den store forskel, men pakketeringen er vigtig i salgsarbejdet.

Fontana er kommet godt fra start, og i 2019 skal der være en bredere paillette af tilbud til de unge. Ligesom et salgsarbejde påbegyndes.

For at kunne måle og følge, om forandringer som metode har effekt, ansættes en økonomichef, som skal være med til at optimere på processerne og sikre en stram økonomistyring.

I driften ansættes profiler med systemkompetence, således at vi bliver bedre til at tale med kommunerne og kan tilbyde at støtte medlemmerne med viden om Serviceloven samt LAP-lovgivningen. I overskrifter er forandringerne i 2018-2020 (se de tilhørende bilag):

I overskrifter er forandringerne i 2018-2020:

1. Gøre sig klar til at ansøge om strategiske partnerskaber hos fonde med henblik på at danne en socialøkonomisk virksomhed.
2. Egen investering i medarbejderressourcer fra Fonden svarende til DKK 2 mio. Der foreligger en forhåndsgodkendelse fra Nykredit. Investeringer går til
 - a) Ansættelser af nye kompetencer og fagligheder. (se bilag)
 - b) Office-pakken og Outlook, back-up og firewall.
3. Ændre risikoprofilen, således at FH's økonomi ikke er bundet op på én stor kunde, København ved aktivt at arbejde med salg i omegnskommunerne.
4. Implementere IT-understøttelse samt højne IT-sikkerheden.
5. Der er udviklet og implementeret en struktureret faglig praksis med udgangspunkt i nyeste viden om recovery i samarbejde Psykiatrisk Center København, Forskningsenheden, som understøtter medlemmets recovery.
6. Pakketerer ydelserne i Bogstøtten for at kunne måle progression. Herunder dannelse af Jobstøtte til færdiguddannede.
7. Positionere FH som den førende aktør inden for det rehabiliterende område ved påbegyndelse af strategisk kommunikation og public affairs-aktiviteter.
8. Kompetenceløft af medarbejderne, således at de har redskaberne til at arbejde struktureret, metodisk og kan betjene den understøttende IT
9. Implementere en Peer-model i samarbejde med PEER-skole organisationerne / udviklerne i DK.