

1) På bosteder under Habitus-koncernen, er beboere blevet låst ulovligt inde og overvåget ulovligt i deres lejligheder. Der er blevet spyttet på beboere, og en ansat har haft sex med en ung udviklingshæmmet kvinde. Blot for at nævne nogle af hændelserne, der er sket.

*Hvad synes I som ejere om de mange svigt og overgreb, der er foregået på jeres bosteder?

Efter den nuværende direktør Martin Godske er tiltrådt, er der sket flere alvorlige overgreb - bl.a. et på Sølyst som efterforskes af politiet. Samtidig er HabitusHuset Danshøj lukket ned, mens Martin Godske har siddet som direktør for Habitus, fordi socialtilsynet ikke havde tillid til stedet. Martin Godske har bortset fra en kort periode været en del af Habitus-koncernens (tidl. Autismekonsulenterne) øverste ledelse i en lang periode.

*Har I som ejere og bestyrelsesmedlemmer tillid til Martin Godskes evne til at drive bosteder for handicappede og sårbare borgere?

2) En stor del af de mange millioner, som landets kommuner betaler jer for anbringelserne af udsatte borgere, bliver brugt på at betale husleje og købe vikarer, kurser og administration af jeres egne firmaer. Ifølge budgetterne fra 2017, som Fagbladet FOA har fået aktindsigt igennem Socialtilsyn Hovedstaden, forventede I alene på jeres bosteder på Sjælland at bruge over 30 millioner kroner på intern koncernhandel ifølge koncernnoterne. Ifølge min egen gennemgang af jeres budgetter beløber den interne koncernhandel sig på jeres bosteder under Habitus Sjælland og Habitus Nordsjælland sig til 42,8 mio.kr.

*Er det korrekt, at I i 2017 alene på jeres sjællandske bosteder budgetterede med at bruge over 40 millioner kroner på intern koncernhandel?

*I regnskaberne for de enkelte bosteder ser det ud som om, at I i højere grad køber ydelser hos jeres datterselskaber, end jeres budgetter antyder. Hvor mange millioner brugte i samlet på den interne koncernhandel i 2017?

*I regnskaberne for de sjællandske bosteder fremgår det, at Habitus i 2017 brugte 28,9 millioner kroner på vikarer. Er de 28,9 millioner kroner alene blevet brugt på jeres eget vikarfirma, eller har I også købt vikarydelser af eksterne firmaer helt uden for Habitus-koncernen?

3) I budgetterne fra 2016 fra Jernstøbevænget, står der, at man forventer at have 12,82 procent vikardækning hos de fastansatte pædagoger. Det koster 859.035 kr. for døgntilbud og 286.345 kr. for dagtilbud - altså i alt 1.145.380 kr for vikarydelserne, som leveres af et af Habitus' datterselskaber. I samme budget står der, at 10 fastansatte pædagoger på bostederne (inkl. pension) koster 3.699.503 kr. for døgntilbud og 1.233.168 kr. for dagtilbud - altså i alt 4.932.671 kr.

Havde Habitus i stedet for vikarer ansat 12,82 procent ekstra fastansatte pædagoger, ville det koste 632.368kr. Ifølge mine egne beregninger ser vikarerne altså ud til at være 81 procent dyrere end det fastansatte personale på bostederne. Det ser altså ud til, at der sker en fordyrelse, når I bruger jeres egne vikarer frem for at fastansatte på de enkelte bosteder.

*Har I nogle bemærkninger til tallene?

*Hvis vi tager udgangspunkt i det budgetterede vikarforbrug fra det daværende Habitus Sjælland og Habitus Nordsjælland, så kunne I - hvis vi antager at vikarerne fortsat er 81 procent dyrere end en fastansat pædagog - have sparet 8,1 mio. kr., hvis I havde brugt fast personale i stedet for vikarer jf. jeres budgetter, hvor I angiver at skulle bruge 17,8 mio. kr. på vikarer. Og I kunne have

sparet 13 mio. kr., hvis vi tager udgangspunkt i tallene i jeres regnskaber. Har i nogle bemærkninger til regnestykket?

*Hvorfor vælger I at købe vikarer til en relativ overpris i stedet for at ansætte flere fastansatte?

* I flere af socialtilsynets rapporter samt i mails udvekslet mellem Habitus og socialtilsynets tilsynskonsulenter problematiseres det høje vikarforbrug, særligt på Habitus' Nordsjællands bosteder. Det høje vikarforbrug kritiseres også i notater og henvendelser fra pårørende og kommuner til Socialtilsynet, jeg har fået aktindsigt i. Hvorfor bruger I så høj grad jeres vikarbureau, når pårørende og myndighederne påpeger, at jeres autistiske borgere ikke trives med det store vikarforbrug?

4) I jeres regnskaber fra 2017 er der brugt 5,28 mio. kr. i direktørlønninger. Indtil november sad der fire mennesker i direktionen. Er lønnen på 5,28 mio. kr. delt mellem den daværende direktion på fire, eller er den alene delt mellem Martin Godske og Brian Bisgaard?

*Regnskaberne fra 2017 viser, at personaleomkostningerne i moderselskabet Habitus Holding stiger fra 7.7 millioner kroner i 2016 til 13.6 millioner kroner i 2017. Men antallet af ansatte i holdingselskabet voksede ifølge regnskaberne kun fra 11 til 13 i samme periode. Er det korrekt forstået, at gennemsnitslønnen for de 13 mennesker i jeres holdingselskab er mere end en million per ansat?

*Mener I, at en gennemsnitsløn på 1 million kroner er rimelig taget i betragtning af, at pengene, der betaler lønnen, kommer fra skatteborgerne og skulle gå til udsatte børn og voksnes velfærd?

*Kan I oplyse, hvilken jobfunktion de 13 ansatte i holdingselskabet varetager?

5)

*Er det korrekt forstået, at I, Peder Dreyer og Chresten Jepsen, leaser biler, som I har købt, ud til jeres egne selskaber?

6) En ekspert oplyser, at jeres kursusvirksomhed, som I selv udbyder, er lukrativ. Han vurderer, at en kursusdag koster omkring 3000 kroner per medarbejder per dag eller sælges som en samlet pakke til 40.000 eller 50.000 kr. for en kursusdag.

*Tager eksperten fejl i sin vurdering? Uddyb gerne jeres svar.

*I skriver i regnskaberne, at I godt og vel bruger 2 procent af bostedernes omsætning til udgifter til "omkostninger til kompetenceudvikling". Leveres kompetenceudviklingen af Habitus Holding eller et af jeres andre selskaber? Hvis nej, hvor stor en procentvis del af 'omkostninger til kompetenceudvikling' leveres af Dreyer og Jepsen Holding?

*Hvor mange dage om året bliver der brugt på kompetenceudvikling af den enkelte Habitus-ansatte i gennemsnit?

7) I en mail skriver du Chresten til Socialtilsyn Hovedstaden, at det ikke vil være "usædvanlig, at op mod 40 % af alle ansatte har fri samtidig". det bruger du som argument over for tilsynet for at "ca 3 fuldtidsstillinger er ansat som løse vikarer" på Drachmannsvej.

*Hvorfor er det ikke muligt at sammensætte et team omkring hver beboer, som kan dække de de faste timer omkring borgeren?

*Kan du forstå, at der er nogen som mener, at I som ejere har incitament til at skabe et behov for vikarer, som I så til en relativt højere pris kan levere gennem jeres vikarbureau?

*Hvad fortæller det om jeres ledelses planlægningsevnen, hvis de ikke er i stand til at forebygge en vikardækning på op mod 40 procent, som må være den logiske konsekvens af, at 40 procent af alle ansatte har fri samtidigt?

8) Habitus' koncernens konstruktionen og de mange interne køb og salg af ydelser mellem forskellige datter- og holdingselskaber gør det svært at følge med i, hvor mange skatte kroner, der reelt går til borgernes velfærd - og hvor mange der ender i den øverste ledelses lommer. Det fortæller en række eksperter til Fagbladet FOA

*Hvad siger I til eksperternes udsagn?

*Hvorfor holder I jer ikke til jeres kerneydelse - altså bostedsdriften - i stedet for at drive vikarbureau, kursusvirksomhed, boligselskab osv.?

*Kan jeres virksomhedskonstruktion ikke risikerer at skabe en incitamentsstruktur, hvor I kommer til at prioritere driften af jeres andre selskaber, fx jeres vikarvirksomhed, på bekostning af kvaliteten i driften af borgernes bosteder?

*Vil I overveje at øge transparensen i bostedernes og koncernens regnskaber, så man bedre kan se, hvad der reelt bruges på den interne koncernhandel, og hvor stor en andel af omsætningen, der ender i ejernes og den øverste ledelses lommer?