



Tilsynsrapport

Levuk Job & Samvær

November 2024

Forord

Afrapportering af et anmeldt tilsyn foretaget af Socialtilsyn Øst

Socialtilsyn Øst er blevet tilkøbt til dette tilsyn. Bestillerkommune er fortsat ansvarlig for de myndighedsmæssige forpligtelser.

Ved juridisk og økonomisk sparring/opfølgning henvises til egen kommune.

Rapportens første sider indeholder en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget samt om tilbuddet.

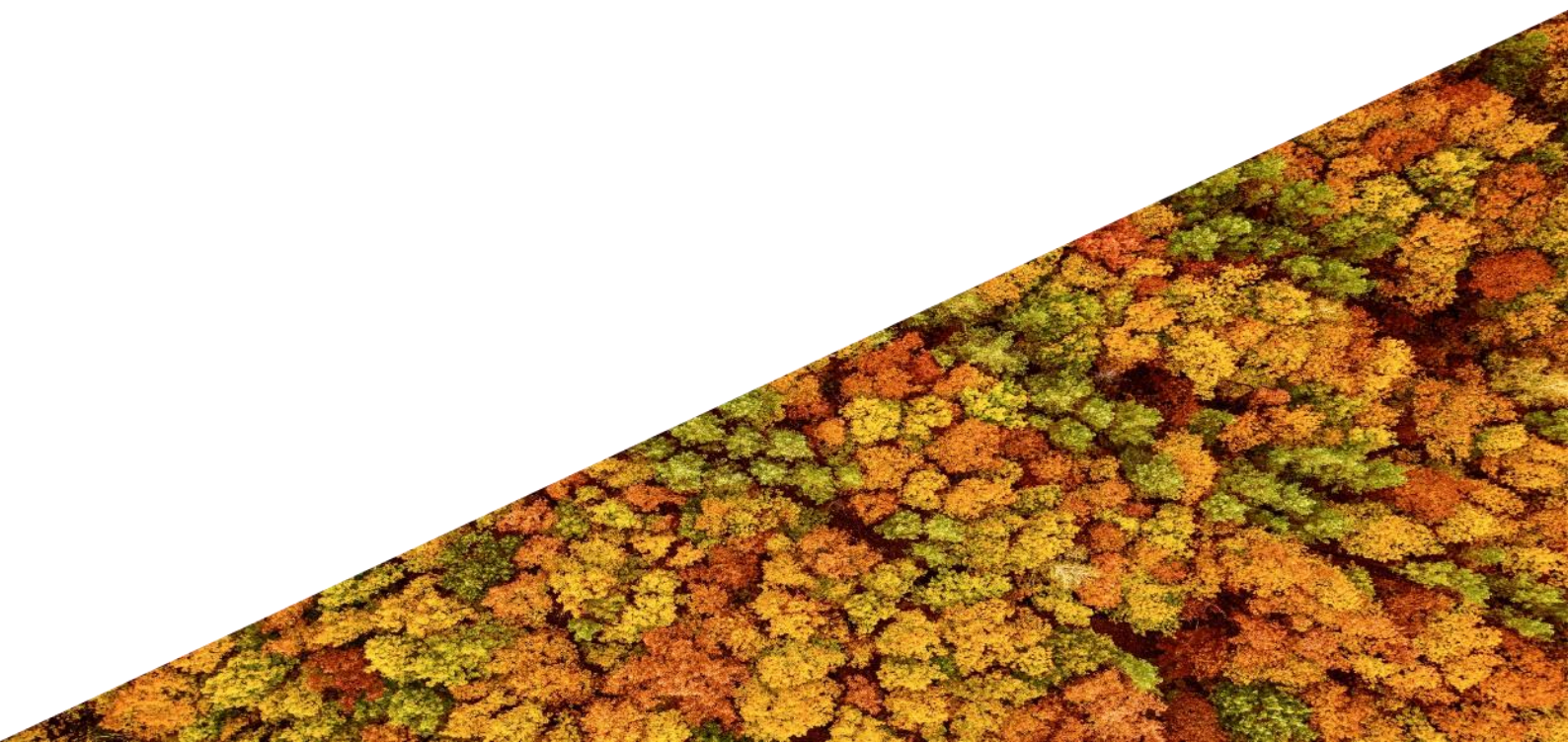
De næste siders indhold omhandler dataindsamling via interviews, observationer og individuelle undersøgelser. Sidst i rapporten er der en vurderingsoversigt.

Temaerne vurderes ud fra de indsamlede data og øvrige undersøgelser, og scores efter skalaen 1-3, hvor 3 er højest. Vurderingerne indeholder en tekst, som begrundet scorene.

Vi bedømmer den generelle kvalitet på tilbud omfattet af den kontrakt, som er indgået mellem Hillerød Kommune og Socialtilsyn Øst.

Med venlig hilsen

Susan Christensen
Tilsynskonsulent
Tlf.: 72 36 29 99
E-mail: susac@holb.dk



Indhold

1	STAMOPLYSNINGER	1
1.2	FAKTA OM TILSYNET	1
1.3	SAMLET VURDERING AF KVALITETEN	3
1.4	SCORE.....	3
1.5	UDVIKLINGSPUNKTER.....	4
2	VURDERING AF TEMAER.....	4
3	VURDERINGSSKEMA.....	17

1 Stamoplysninger

Generelle oplysninger om tilsynet	
Tilbuddets navn:	Levuk, Job & Samvær
Tilbuddets adresse:	Horsebohus i Store Dyrehave Københavnsvej 59 3400 Hillerød
Tilbuddets leder:	Benjamin Goings
Tilbudstype:	§103 og §104
Tilbuddets målgruppe:	Hjerneskade, medfødt Autismespektrum Hjerneskade, erhvervet Anden udviklingsforstyrrelse Udviklingshæmning
Alder:	18-65 år
Pladsantal:	22 borgere: Ifølge Tilbudsportalen er medarbejderne fordelt med 11 pladser på Aktivitets- og samværstilbud, § 104, og 11 pladser på Beskyttet beskæftigelsestilbud, § 103.

1.2 Fakta om tilsynet

Oplysninger om handlinger	
Tilsynsførende:	Susan Christensen og Sine Reitz
Tilsynsbesøg og besøgstype:	Et anmeldt tilsynsbesøg d. 04.11.2024.

Der er talt med medarbejdere, personale og ledelse. Socialtilsynet er vist rundt i tilbuddet af to medarbejdere.
Rapport sendt i faktuel høring: 10.12.2024
Endelig rapport:
Interviewkilder: Medarbejdere Personale Ledelse
Dokumentkilder: Virksomhedsplan 2024 To VUM Tilsynsrapport Levuk Job og Samvær 2023 Godkendt takst 2024 Job Udfyldt spørgeskema Beredskabsplan for håndtering af sager om overgreb Uddannelse og kurser pædagogisk personale Budgetfordeling JOB 2024 - 23 medarbejdere Procedure vold mellem medarbejdere Procedure for vold mod personalet APV Rapport 2024 Levuk Job Samvær Procedure for magtanvendelse Registreringer for voldsomme episoder mm. 2023-2024 Tilbudsportalen Tilbuddets hjemmeside
Observationskilder: Medarbejdere Personale Ledelse
Oplysninger om klager: Ingen klager
Oplysninger om øvrige tilsyn: Ingen tilsyn fra andre myndigheder udover det årlige tilsyn fra Skov – og naturstyrelsen

Tilsynsresultat

1.3 Samlet vurdering af kvaliteten

Det er socialtilsynets vurdering, at Levuk Job & Samvær leverer en indsats, der er i overensstemmelse med servicelovens §§ 103 og 104, hvor formålet er at øge den enkeltes livskvalitet i dagligdagen med mulighed for at indgå i socialt samvær, aktiviteter og med mulighed for personlig udvikling samt for at indgå i beskyttet beskæftigelse.

Det er socialtilsynets vurdering, at Levuk Job & Samvær i høj grad har en hensigtsmæssig organisering med en aktiv bestyrelse, en leder for hele Levuk samt en afdelingsleder, som varetager de ledelsesmæssige opgaver omkring tilbuddet.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet har en kompetent ledelse og med relevant uddannelse og kompetencer til at lede og til at sikre den daglige drift og faglige udvikling, hvilket også på fin vis ses af tilbuddets strategiplan og kontinuerlige udvikling af den narrative praksis.

Det er socialtilsynets vurdering, at Levuk Job & Samvær tilbyder en bred vifte af aktiviteter og arbejdsopgaver til medarbejderne med skoven som fundament samt med kreative opgaver, som tilrettelægges ud fra den enkelte ønsker og ressourcer. Medarbejderne har rig mulighed for at indgå i sociale fællesskaber og danne venskaber og relationer, ligesom medarbejdernes aktive medborgerskab vægtes højt i tilbuddet.

På baggrund af fremsendt materiale, oplysninger fra ledelse, personale og medarbejdere samt observationer ved tilsynet er det socialtilsynets vurdering, at medarbejderne i høj grad trives med deres arbejdsopgaver og aktiviteter samt føler sig hørt og inddraget i hverdagen på tilbuddet.

Det er socialtilsynets vurdering, at personalet i høj grad har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets indsatser.

Personalegruppen består primært af pædagogiske medarbejdere, der også har kompetencer og interesse i aktiviteter med natur og dyr som udgangspunkt. Socialtilsynet vurderer, at personalet møder medarbejderne med en anerkendende tilgang og på bedste vis forsøger at tilpasse arbejdsopgaver og aktiviteter ud fra den enkelte medarbejders forudsætninger og samtidig har blik for at arbejde udviklingsorienteret.

Det er socialtilsynets vurdering, at kompetenceudvikling, supervision og faglig sparring prioriteres højt, hvilket er med til at understøtte fagligheden i tilbuddet. Den anerkendende tilgang sammen med det narrative bidrager til en tydelig faglig profil, som personalet i høj grad anvender i praksis.

Det er socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer og faciliteter fungerer i forhold til tilbuddets indsats og målgruppe, og løbende vedligeholdes, tilpasses og udvikles.

1.4 Score

Figuren giver overblik over socialtilsynets kvalitetsvurdering. Resultatet af kvalitetsbedømmelsen er i figuren illustreret med en farvet linje. Jo længere ude linjen befinder sig i figuren, desto højere er temaerne vurderet til at være opfyldt inden for det enkelte tema.



1.5 Udviklingspunkter

Udviklingspunkter november 2024

Det anbefales, at Tilbudsportalen opdateres, således at antallet af hhv. §§ 103 og 104 pladser er retvisende.

2 Vurdering af temaer

Aktiviteter, beskæftigelse og samvær

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddets indhold i høj grad bidrager til at understøtte meningsfuld beskæftigelse og aktiviteter for borgerne.
- Tilbuddet i høj grad støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til deres aktivitets- og samværstilbud og/eller beskyttet beskæftigelse.
- Borgernes aktivitets- og samværstilbud og/eller beskyttet beskæftigelse i høj grad er tilpasset den enkelte borger med dage/tider og indhold.
- Tilbuddet i høj grad prioriterer borgernes inklusion med det omgivende samfund.

Beskrivelse af tilbuddets indhold:

Tilbuddet støtter medarbejderne i deltagelse i meningsfulde aktivitets- og samværstilbud samt beskæftigelse, hvilket bedømmes på baggrund af, at personale og ledelse samstemmende oplyser,

at man ser det enkelte menneske som selvstændigt, skabende og nysgerrigt. Derfor tilstræbes det, at alle medarbejdere har ansvarsområder, som matcher deres potentiale og udvider deres mulighed for nye færdigheder og kompetencer, der kan være med til at øge livskvaliteten. Medarbejderne mødes af individuelle krav fra personalet, og har muligheden for at udvikle deres potentialer på forskellige jobstationer. Personalet sætter rammen for, at udviklingen foregår i den enkeltes tempo.

Medarbejderen vælger selv deres arbejdsstation for at sikre, at de har interessen og motivationen for at indgå i opgaverne.

Ledelsen oplyser, at der er 18 medarbejdere tilknyttet §103 og fem medarbejdere tilknyttet §104 med i alt 23 medarbejdere. Tilbudsportalen oplyser, at tilbuddet har 11 borgere tilknyttet hver indsats, hvorfor det anbefales, at Tilbudsportalen rettes til.

I hverdagen skelnes ikke mellem indsatserne, idet indsatsen tilpasses den enkelte ift. indhold, længde af dagen mm.

Ledelsen ønsker, at pladserne er fleksible.

Medarbejderne tilbydes følgende arbejdsstationer:

Skovhjelper:

Det gennemgående element på denne arbejdsstation er, at man er udendørs i naturen hver dag, sommer og vinter. De primære opgaver og aktiviteter er koncentreret om vedligehold af Horsebohus, haven, tilbygninger og brændeproduktion. Horsebohus er en fredet skovløberbolig, som kræver løbende og nænsom renovering. Holdet står bl.a. for at male hegn, skure og kaninhuset, der bliver flækket brænde, slået græs samt vask af busserne.

Der er indgået en aftale med Naturstyrelsen om reparation og opfyldning af huller på grusvejene, og der samles skrald på stier og i skovbunden. Det foregår med hjælp fra lille el-bil, og havetraktor. Havetraktoren kan der opnås kørekort til.

Holdet skal også sørge for at holde værkstedet ryddeligt, at indkøbe og vedligeholde det værktøj de bruger og sikre at der er luft i dækkene på havetraktor og el-bil – præcis som på alle andre arbejdspladser.

Dyrepasser:

Dyrepasserfunktionen er grundlagt af medarbejderne, som ønskede dette. Derfor er der bygget kaninbure og indkøbt kaniner, som nu er en vigtig del af huset. Dyrepasserne sørger hver dag for at købe ind, rense bure, give mad – og naturligvis kæle med de 5 kaniner. Holdet sørger også for at passe blomster og have i samarbejde med Køkkenpersonalet, og er drivkraft på den bi- og honningproduktion, som er en del af tilbuddet.

Derudover har Dyrepassernes ansvar at passe høns med alle de opgaver, der knytter sig dertil såsom fodring, muge ud i hønsegård og samle æg til køkkenet. Pt. er man i gang med at bygge ny hønsegård.

To dage om ugen har dyrepasserne en vigtig opgave i lokalsamfundet, hvor de tager ud til fritids-/ungdomsklubben Ødammen og sørger for de mange dyr: Kaniner, heste, geder, lamaer, æsler, gæs, skildpadder, fisk og papegøjer. Dyrene skal have mad, rent hønse og hestene skal strigles.

Derudover får holdet 2 dage om ugen uddannelse i dyrepasning. De lærer om dyrenes behov og pleje og får på den måde løbende en større forståelse for og bevidsthed om den rolle de udfylder.

Køkkenpersonale:

Køkkenpersonalet arbejder ud fra en bæredygtig jord-til-bord tilgang, hvor de dels passer sansehave/køkkenhave, ordner frugt og grønt, laver små retter som bidrag til frokosten og udarbejder kagebog med retter, der kan laves hjemme på bostedet eller hos familien.

Ligesom de øvrige opgaver i Levuk Job & Samvær er arbejdet som køkkenassistent tilpasset årstiderne. Om sommeren er der flest opgaver i køkkenhaven og i vinterhalvåret sættes der mere fokus på kogebog og retter, der tager lidt længere tid at lave.

Dagligt sørger holdet for at planlægge madlavning, skrive indkøbsseddel som piktogram, tage på indkøb – og efter arbejdet med maden tager de fat på rengøring, så køkkenet står klar til næste dag.

Medarbejderne har stor indflydelse på dagens planlægning og arbejdsform, og opgaverne bliver tilpasset den enkeltes dagsform.

Naturguide:

Ugen starter med en fælles gåtur i skoven. Indimellem tager man morgenmaden med på turen. Udover et fokus på bevægelse giver gåturen også mulighed for gode samtaler undervejs. Desuden trænes medarbejdernes kendskab til skoven; det handler om at kunne finde rundt på veje og stier og om at kende til træsorter, svampe, buske og anden botanik i skoven. Målet er, at medarbejderne tilegner sig den viden, der skal til når arbejdsstationen "Naturguide" skal modtage gæster. Naturguiden er vært for bl.a. børnehavebørn og pensionister, der skal på tur rundt i skoven og bruge området ved Horsebohus, som udgangspunkt for en dag i naturen.

Samfundssind:

"Samfundssind" er en arbejdsstation, der kører ud af huset og hjælper private folk samt institutioner i lokalområdet med praktiske gøremål, som de ikke selv er i stand til at udføre. Det kan fx være at køre på genbrugsstationen med storskrald, fliser, haveaffald og lignende. Man hjælper også det lokale værested Street-Lab med at flytte ramper mm. Samfundssind tilbyder medarbejderne en alsidig arbejdsopgave, hvor sociale kompetencer i mødet med nye mennesker er i fokus. Samfundssind-holdet forsøger at fastholde en stabil og bred kontaktflade med mange forskellige mennesker og organisationer. Medarbejderne giver udtryk for, at de er stolte over at være en del af lokalsamfundet.

Brændeholdet

"Brændeholdet" er en arbejdsstation, der producerer og sælger brænde. Stammerne leveres fra naturstyrelsen, eller man fælder selv. Medarbejderne tager aktivt del i alle arbejdsprocesserne fra start til slut. På brændeholdet er det både muligt at fordybe sig i genkendelige og repetitive arbejdsprocesser, samt at samarbejde med kollegaer omkring opgaver som at transportere og stable brændet. På brændeholdet kan medarbejderne få en god fornemmelse for, at deres indsats har betydning, og at de er med til at skabe værdi, f.eks. når brændeskuret bliver fyldt, eller når man møder glade kunder, når man er ude at levere et læs brænde. En gang pr. uge køres med ladvognen ud og leverer et læs brænde til tilbuddets kunder. På disse ture er der god stemning, og man får set mange forskellige steder rundt omkring i Nordsjælland.

Tilbuddet har tidligere arbejdet med kompetencebeviser, men dette gøres ikke mere. Personalet oplyser, at man har fokus på, at den enkelte udvikler sig i eget tempo med arbejdsglæde for øje. Det er muligt for medarbejderne eks. at lære at køre traktor. En medarbejder fortalte, at dette var noget, han var gået i gang med øve, men ikke følte sig helt tryk i endnu.

Køkkenholdet har været på hygiejnekursus med bevis.

Tilbuddets fokus på inklusion:

Tilbuddet inddrager og understøtter medarbejdernes deltagelse i lokalsamfundet. Personalet og medarbejdere oplyser samstemmende, at der gennem forskellige arbejdsopgaver og arrangementer på matriklen skabes sammenhæng med det omgivende samfund. Dette sker bl.a. gennem de opgaver, som arbejdsstationerne står for, som eks. Samfundssind, Brændeholdet, Naturguide etc. Her afleveres eksempelvis brænde til kunder.

Videre passer "Dyreholdet" ud over at tilbuddets egne dyr, også heste hos Dyrehavehus. Én gang

om ugen tager 3 dyrepasserne til fritidsklubben Ødammen, hvor de passer kaniner, heste, geder og lamaer.

Man tager også imod gæster i skoven som fx pensionister i vandregupper, børnehaver eller stu'er. Her består medarbejdernes opgave i at fortælle dem om Job & Samvær samt underholde dem i form af lege, bålhygge og samarbejdsøvelser.

Medarbejderne er således med til at tage ansvar, arrangere og påtage sig værtsrollen, når besøgende skal have en god dag i skoven. Det styrker dem socialt og udfordrer dem med henblik på udvikling, når et arrangement skal planlægges, afholdes og evalueres. Det er en af tilbuddets målsætninger, at medarbejderne til stadighed styrker deres relationer, selvstændighed og kendskab til en mangfoldig verden. Samtidigt har flere af medarbejderne svært ved at holde en samtale i gang, derfor trænes jævnligt samtaleøvelser, som omsættes i praksis ved værtsrollen.

Løn for borgerne i § 103:

Medarbejderne i § 103 modtager løn.

Selvstændighed og relationer

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet i høj grad tilbyder indsatser, der understøtter borgernes sociale kompetencer og selvstændighed.
- Tilbuddet i høj grad har opmærksomhed på borgernes selvstændighed.
- Tilbuddet i høj grad støtter borgerne i deres relationer og sociale kompetencer.
- Borgerne i høj grad har mulighed for at indgå i sociale relationer.

Tilbuddets arbejde med selvstændighed:

Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter medarbejdernes udvikling af selvstændighed. Det bedømmes på baggrund af, at medarbejdere, personale og ledelse samstemmende oplyser, at medarbejderne selvstændigt kan varetager mange arbejdsopgaver. Eks. fik socialtilsynet en grundig og informativ rundvisning af to medarbejdere.

Videre oplyser personalet, at en arbejdsopgave starter med instruktion – og det fejres med en high five, når det bare kører af sig selv og medarbejderen eks. ved, hvor værktøj hænger og selvstændigt går i gang.

Udvikling af selvstændighed ses også, når et hold medarbejdere selv går ud i skoven til en arbejdsopgave og har nummeret med til pædagogen, men klarer ellers selv opgaven, at medarbejderne selv finder varerne i supermarkedet, transporterer sig selv til tilbuddet etc.

Personalet understreger, at man skal tro på medarbejdernes evner og kompetencer og huske sig selv på, at man ikke selv er den, der skal lave tingene. Herved ser man arbejdsglæden og stoltheden hos medarbejderne.

Også ift. hverdagen praktiske gøremål som at få sig et glas vand, varme mad i microbølgeovnen mm. opfordres medarbejderne til at gøre selv, evt. med et personale på sidelinjen.

Personale og ledelse oplyser samstemmende, at man ser det enkelte menneske som selvstændigt, skabende og nysgerrigt, hvorfor det er en naturlig del af hverdagen, at opgaver, som kan løses selvstændigt, prioriteres, anerkendes og italesættes. Det er med til at fremme arbejdsglæde, stolthed og arbejdsidentitet. Videre har man fokus i kommunikationen på, at medarbejderne er voksne, og man møder dem ligeværdigt i kommunikationen, hvilket socialtilsynet så flere eksempler på ved besøget.

Tilbuddets arbejde med sociale relationer:

Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter medarbejdernes sociale kompetencer. Det bedømmes på baggrund af, at medarbejdere, personale og ledelse alle oplyser, at Levuk Job & Samvær har et godt og positivt socialt miljø. Personale og ledelse understreger, at tilbuddet skal være et rart sted for alle, med sammenhold i hverdagen, uanset handicap og ressourcer. Man ønsker, at alle medarbejdere oplever, at de bidrager til fællesskabet og efterlever de fælles retningslinjer for, hvordan man er en god kollega.

Fællesskabet og de sociale relationer styrkes gennem det daglige samarbejde, ved ugentlig fællesspisning og medarbejdermøder, traditionsbundne arrangementer som fx julemarked, påske- og julefrokost, ture ud af huset og kolonier, hvor samværsdelen er i fokus. Det prioriteres og understøttes, at man har samtaler med hinanden og spørger ind til hinanden. Personalet og ledelsen guider og vejleder i, hvordan man kan spørge ind til hinanden. Personalet oplyser, at de kan opfordre medarbejderne til at besøge hinanden, skrive til hinanden m.v. når de kan se, at borgere er blevet nære venner eller et venskab potentielt kunne opstå. Alle borger har sprog og enkelte benytter hertil enkelte tegn til tale tegn.

Målgruppe og dokumentation

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddets i høj grad har en tydelig målgruppebeskrivelse.
- Tilbuddet i høj grad støtter borgerne i deltagelse i at identificere relevante og opnåelige mål.
- Tilbuddet i høj grad arbejder systematisk med mål, dokumenterer og følger op herpå.
- Tilbuddet i høj grad har en praksis for, hvordan der læres af arbejdet med borgernes mål.

Tilbuddets målgruppe:

Af Tilbudsportalen fremgår det, at Levuk Job & Samvær er målrettet 18- 65-årige med varierende grad af udviklingshæmning, der af fysiske og/eller psykiske årsager ikke er i stand til at opnå eller fastholde beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. Eller som har behov for at opretholde eller forbedre sine personlige færdigheder eller livsvilkår. Levuk Job og Samvær henvender sig til mennesker, der er helt eller delvist selvhjulpne, med forskelligt behov for støtte. Nogle har særligt behov for støtte i den sociale kontakt med de øvrige brugere, andre for støtte i forhold til at udvikle arbejdsidentitet.

Medarbejdere er helt eller delvist selvhjulpne - nogle har særligt behov for støtte i den sociale kontakt med de øvrige medarbejdere, andre får støtte i forhold til at udvikle arbejdsidentitet. Nogle er kognitivt velfungerende, mens andre primært har fysiske kompetencer. Det er fælles for dem alle, at de har ønsket at arbejde i naturen, enten fordi de gerne vil udføre fysisk arbejde, passe dyr eller nyde den ro som findes i skoven.

Tilbuddets arbejde med dokumentation heraf mål og opfølgning:

Tilbuddet arbejder systematisk med mål, dokumentation og evaluering af borgers mål. Det bedømmes på baggrund af, at personale og ledelse oplyser, at der udarbejdes medarbejderbeskrivelser med indsatsmål.

Kommunen udarbejder bestillinger og gennem dialog og samarbejde med medarbejderen udarbejdes enkelte pædagogiske mål afstemt ud fra medarbejders ønsker og behov. De pædagogiske mål er beskrevet som SMART-mål.

Med SMART-mål opleves det, at målet bliver mere håndgribeligt og specifikt for medarbejderne. Dermed bliver det også lettere for både medarbejder og pædagog at se, hvorvidt og hvordan man når i mål med sine ønsker. Målene noteres og følges løbende op på i Intra (Sensum).

Det oplyses, at der i personalegruppen er et løbende fokus på at evaluere arbejdet med medarbejdernes mål, både i praksis og i selve skriftligheden omkring mål og beskrivelser.

Evalueringsforegår løbende gennem samtaler med medarbejderne. Personalet oplyser, at der afholdes udviklingssamtaler med medarbejderne, der omhandler om medarbejder er glad for sit arbejde og om noget andet kunne være spændende osv., ligesom mål evalueres på personalemødet, hvor samtlige personaler kan bidrage med deres observationer i forhold til medarbejderens udvikling og mål.

Ved tilsynet havde tilbuddet netop haft pædagogisk dag med Disbuk vedrørende narrativt skriftsprog og udarbejdelse af identitetspapirer, dagbogsnotater mm., som skal indarbejdes i tilbuddets skriftlige arbejde.

Man arbejder med primærkontaktperson. Primærfunktionen indebærer, at man er tovholder på dokumentation, samarbejde med familie, bosted mm. Generelt opleves et godt samarbejde med pårørende, bosteder mm. Ved forespørgsel udarbejdes statusrapporter.

Sundhed og trivsel

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Borgerne i høj grad trives i tilbuddet.
- Tilbuddet i høj grad understøtter borgernes selv- og medbestemmelse.
- Tilbuddet i høj grad har fokus på sundhedsfremmende elementer.
- Tilbuddet i høj grad forebygger, håndterer og dokumenterer magtanvendelser.
- Tilbuddet i høj grad forebygger, håndterer og dokumenterer vold og overgreb.

Borgernes trivsel:

Medarbejderne trives i tilbuddet. Det bedømmes på baggrund af, at medarbejderne oplyser, at de er meget glade for tilbuddet, for deres arbejdsopgaver og kammeratskabet. Personale og ledelse oplyser ligeledes, at de oplever stor trivsel hos medarbejderne. Man ser og hører det i dagligdagen både fra medarbejderen selv, fra pårørende og andre aktører omkring medarbejderen. Trivslen afspejler sig også i, at medarbejderne ofte har lyst og energi på at komme i gang med arbejdsdagen. Personalet oplyser, at de arbejdsopgaver medarbejderne varetager alle er lystbetonet, hvilket i meget høj grad understøtter arbejdsglæden. Videre at processen og glæden er det vigtigste frem for resultatet. Har en borger brug for lidt ekstra omsorg eller en samtale er der altid tid til dette. Personalet oplyser, at de med det nære kendskab til medarbejderne hurtigt spotter evt. mistrivsel.

Der er en tæt daglig kontakt med hver enkelt medarbejder, hvilket gør, at der er stor opmærksomhed omkring den enkelte medarbejders dagsform og generelle trivsel. Personalet har blik for dette fra morgenstunden og tilrettelægger dagen ud fra dette, eks. ift. samtaler, omsorg, ændring i arbejdsopgaver eller hvad medarbejderen ellers kan have brug for med henblik på at opleve at være i trivsel.

Det oplyses, at målsætningen er at give den enkelte medarbejder et stimulerende arbejdsliv med henblik på at øge selvværd og give oplevelsen af succes. Samtidig skal medarbejderne til stadighed styrke deres relationer, selvstændighed og kendskab til en mangfoldig verden.

Tilbuddets arbejde med borgernes selv- og medbestemmelse

Tilbuddet respekterer medarbejdernes værdighed, autonomi og integritet. Det bedømmes på baggrund af, at medarbejdere, personale og ledelse samstemmende oplyser, at medarbejderne har indflydelse på arbejdsopgaverne og afholder medarbejdermøder. Personale og ledelse oplyser, at

medarbejderne anses som kollegaer og ligeværdige partere, som behandles med gensidig respekt. Demokrati er et nøgleord i arbejdet og der er fokus på, at alle får mulighed for at ytre deres idéer, meninger, holdninger etc. Medarbejdere skal føle sig hørt og respekteret. Vigtige beslutninger der omhandler fællesskabet, bliver truffet på medarbejdermøderne, gennem dialog og afstemning. Personlige ønsker og indflydelse på den daglige arbejdsdag bliver indfriet ved medarbejderudviklingssamtaler, ligesom medarbejderen har mulighed for at vælge en anden arbejdsstation, hvis der lige er behov for det en dag.

Personale og ledelse anser det som vigtigt at have indflydelse på egen arbejdsplads, da man tror på, at det skaber motivation og trivsel hos medarbejderne at blive inddraget i beslutningsprocesser. Der holdes medarbejdermøder hver 2. uge. Det er medarbejderne og personalets fælles ansvar at stå for dagsordenen, og personalet skriver referat. Alle emner er velkomne – ideer til produktionen, udfordringer i hverdagen, idéer til ture, forslag til ændring af den daglige struktur og nye tiltag, og planlægning af forskellige arrangementer.

Tilbuddets fokus på sundhedsfremmende elementer:

Tilbuddets understøtter i borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Personalet oplyser, at det sikres, at medarbejderne kan håndtere deres opgaver, hvis de arbejder på egen hånd. Sikkerhed vægtes og der er eks. fokus på rigtige arbejdsstillinger og at der benyttes sikkerhedssko, sikkerhedsudstyr m.v.

Endvidere introduceres medarbejderne til en sund livsstil. Kost, motion og egen hygiejne er en fast del af samtalerne på arbejdspladsen. Personalet oplyser, at man er bevidst om, at man ikke kan presse medarbejderne, men man kan oplyse – herunder at grønt kan spises på mange måder. Der er lavet kokebog og der laves eks. ofte lakselagsagne fra denne. Der er altid adgang til frugt. Herudover har medarbejderne selv madpakke med. Der er fælles morgenmad til mandagsmorgenmad, varm mad onsdag og en gang om måneden er der bålmad. Man får ikke kage til alle fødselsdage, men dessert til bålmeden.

Ydermere er der fokus på at have fysisk aktivitet på arbejdsstationerne og der er eks. vandrehold. Sundhed anskues ikke blot som det, der spises, men ses i et helhedsperspektiv:

- At opleve sig som værdifuld er sundt.
- At mærke medbestemmelsen.
- At være en del af demokratiske processer.
- At holde sig aktiv fysisk
- At spise sundt og varieret.

Tilbuddets viden om forebyggelse og håndtering af magtanvendelser:

Tilbuddet forebygger, håndterer og dokumenterer magtanvendelser. Det bedømmes på baggrund af, at tilbuddet ikke har magtanvendelser og der er fokus på at forebygge evt. situationer inden de eskalerer.

Personale og ledelse oplyser, at man har fokus på det kompetente pædagogiske arbejde, sådan at brug af magt undgås. I stedet benyttes pædagogiske midler og metoder. Personalet på Levuk har et godt kendskab til medarbejderne som sammen med de pædagogiske tilgange medvirker til konfliktløsning. Personalet oplyser, at man i dette inddrager medarbejderne og at man eks. kan have aftaler med en borger om, hvordan denne bedst kan hjælpes i svære eller tilspidsede situationer, eks at gå over i bålhytten eller sætte sig ud på gyngen.

Videre er der fokus på at skabe et miljø og en ramme, der ikke højner kaos.

Generelt håndteres konflikter med en ikke eskalerende tilgang, afledning/guidning, low arousal,

Tilbuddet har udarbejdet procedurer ift. magtanvendelser, som er fremsendt til socialtilsynet.

Civitas Advokaterne har afholdt kursus for alle medarbejdere omkring magtanvendelse.

I efteråret 2024 blev de nye magtanvendelsesregler gennemgået på MEDmøde.

Tilbuddets viden om forebyggelse og håndtering af vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd:

Tilbuddet forebygger, håndterer og dokumenterer vold og overgreb. Det bedømmes på baggrund af oplysninger fra medarbejdere, personale og ledelse, hvoraf det fremgår, at der ikke forekommer vold og overgreb. Medarbejderne oplyser, at der er rar atmosfære i tilbuddet. Skulle man opleve konflikt, trækker man sig som oftest eller søger hjælp hos personalet.

Personale og ledelse oplyser, at man generelt forebygger dette ved relationelt og pædagogisk arbejde, hvor der er fokus på at skabe gode rammer for de unge, en god tone, anerkendelse og respekt, fællesskabende aktiviteter mm.

Tilbuddet har udarbejdet procedurer for tilfælde af vold, overgreb eller grænseoverskridende adfærd, som er fremsendt til socialtilsynet.

Organisation og ledelse

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet i høj grad har en kompetent og ansvarlig ledelse.
- Tilbuddets ledelse i høj grad har fokus på tilbuddets strategiske udvikling.
- Tilbuddet i høj grad prioriterer supervision for ledelse og medarbejdere.
- Tilbuddet i høj grad prioriterer fora til faglig og personalemæssig sparring.
- Tilbuddet i høj grad har en normering, som kan imødekomme borgernes behov for kontakt, støtte og vejledning.

Ledelsens kompetencer:

Ledelsen- herunder bestyrelsen - har relevant uddannelse og erfaring. Det bedømmes på ledelsens oplysninger. Heraf fremgår det, at der sidder erfarne fagpersoner, ledere samt forældrerepræsentanter i bestyrelsen. Ledelsen oplyser, at bestyrelsen er meget aktiv.

Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet, hvilket bedømmes på baggrund af, at øverste leder og souschef har hhv. 19 og 17 års erfaring som ledere i Levuk. De har begge grunduddannelse og mange års erfaringer som pædagoger. Begge har taget Skandinavisk leder og konsulentuddannelse. Øverste leder har lederuddannelse fra Frederiksborg Amt. Souschef, der også er afdelingsleder i Job og Samvær har 3-årig narrativ familierapeutisk/samtaletterapeutisk uddannelse. Derudover er indsendt overblik over kurser og efteruddannelse, som ledelsen har deltaget i.

Ledelsens fokus på udvikling af tilbuddet:

Tilbuddets ledelse er aktive i den strategiske og organisatoriske ledelse af tilbuddet. Det bedømmes på baggrund af, at ledelsen kontinuerligt har fokus på at udvikle tilbuddet og skabe kvalitet for medarbejderne. I 2024 har der ifølge tilbuddets virksomhedsplan været fokus på at skabe arbejdsstationer andre steder end på matriklen i skoven for at sprede medarbejderne i løbet af arbejdsdagen, og det giver samtidig mulighed for en udvidet forståelse af en arbejdsstation. Det

er ligeledes et mål at arbejde mod en arbejdsdag, der i større udstrækning er præget af ture ud af huset for at give samarbejdet bedst mulige vilkår i mindre grupper.

Herudover er der fortsat fokus på den pædagogiske faglighed – herunder på skriftlighed i den narrative pædagogik, fordi man ønsker, at personalet oplever en lethed og naturlighed i arbejdet med at beskrive og dokumentere medarbejdernes mål og udvikling

Tilbuddet overordnede vision er at skabe en arbejdsplads for voksne medarbejdere med et handicap, hvor medarbejderne får et aktivt arbejdsfællesskab, og hvor samvær og socialt netværk med kollegaer har største prioritet. Alle, uanset kompetencer og udviklingsniveau, skal føle sig værdsatte og betydningsfulde i tilbuddet. Medarbejderne skal have mulighed for at udvikle en arbejdsidentitet blandt ligesindede, og opleve glæden ved at være værdifuld og en del af et meningsfuldt fællesskab. Tilbuddet har en målsætning om at give den enkelte medarbejder et stimulerende arbejdsliv med henblik på at øge selvværd og give oplevelsen af succes. Samtidig skal medarbejderne til stadighed styrke deres relationer, selvstændighed og kendskab til en mangfoldig verden. Derudover er fokus på primært at anvende naturens materialer på de forskellige arbejdsstationer.

Socialtilsynet bedømmer, at tilbuddet i høj grad lykkes med sin vision.

Supervision og sparring for ledelse og medarbejdere:

Tilbuddet har relevant praksis for ekstern supervision eller anden form for sparring for medarbejdere og ledelse. Det bedømmes på baggrund af, at personale og ledelse samstemmende oplyser, at man har fælles fagligt sprog og at supervisionen understøtter dette. Tilbuddet har fast og kontinuerligt supervision, der faciliteres af tidligere underviser på DISPUK.

Personale og ledelse oplyser, at det har høj prioritering på Levuk Job & samvær, at benytte interne fora til faglig og personalemæssig sparring. Hver anden mandag afholdes personalemøde efter afsluttet arbejdstid for medarbejderne. Ydermere benyttes Sensum også, som et fora til at have overblik og lave dagsbogsnotater, så alle er orienteret.

Tilbuddets normering:

Ledelsen sikrer, at medarbejderne i tilbuddet har tilstrækkelig og relevant kontakt med kompetente medarbejdere. Der tages individuelle hensyn i forhold til normeringen, nogle dage er der særligt behov for 1:1 støtte, andre dage er behovet 1:4. Generelt er normeringen 1:3-4. Medarbejdere og personale oplyser samstemmende, at normeringen er god. Medarbejderne fortæller, at der altid er personale omkring dem og at de kan få den hjælp og støtte, de har brug for. Personalet oplyser, at man kan nå sine ting. Man har tid til medarbejderne og man er tilgængelig for dem, der er tid til en snak, til hygge mm.

Personalegennemstrømning og sygefravær:

Ledelsen understøtter aktivt et positivt arbejdsmiljø, der medvirker til trivsel og begrænset personalegennemstrømning og sygefravær. Det begrundes på baggrund af, at det samstemmende oplyses, at der ikke forekommer særlig gennemstrømning, ligesom sygefraværet opleves lavt.

Personalet oplyser, at der er MUS samtaler hvert andet år. Der er kort vej til ledelsen og strukturen opleves flad. Det oplyses samstemmende af personale og ledelse, at ledelsen deltager aktivt i Levuks hverdagsaktiviteter, kolonier og arrangementer sammen med personalet og medarbejderne, hvilket giver ledelsen de bedste muligheder for et tæt samarbejde med personalet og desuden et blik for eventuelle fokuspunkter i det praksisnære pædagogiske arbejde. Personalet oplyser, at samarbejdet er præget af en god og varm tone og et åbent miljø og at ledelsen opleves oprigtig interesseret og meget engageret i, at alle skal trives.

Kompetencer

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddets medarbejdere i høj grad har relevante faglige, relationelle og personlige kompetencer.
- Tilbuddet i høj grad anvender relevante faglige tilgange og metoder.
- Tilbuddets medarbejdere i høj grad kan redegøre for faglige tilgange og metoder.
- Tilbuddets tilgange og metoder i høj grad er forankret i praksis.
- Tilbuddet i høj grad har en kompetenceudviklingsplan der sikrer, at tilbuddet opdateres med de nødvendige kompetencer.

Medarbejdernes uddannelse og kompetencer:

Personalet har relevante faglige kompetencer, der modsvarer målgruppen og medarbejdernes individuelle behov og forudsætninger. Det bedømmes på baggrund af, at personale og ledelse oplyser, at personalemøder og supervision konsoliderer fokus på personalets faglige, relationelle og personlige kompetencer. Personalemøder skaber dialog om faglig praksis, observationer, kompetence og ønsker for forandring. Kontinuerligt har personalet supervision i det omfang, der er brug for med minimum fire gange årligt.

Fem ud af seks ansatte er pædagog af grunduddannelse. Alle ansatte har gennemgået kompetenceudvikling i "Det neuroeffektive kompas". Herudover har der været andre temadage med relevant indhold.

Tilbuddet bedømmes til at have relevante faglige kompetencer i forhold til målgruppens behov, tilbuddets indsats og valgte metodetilgang. På Levuk Job & Samvær benyttes en anerkendende og relationspædagogisk tilgang samt den narrative metode.

Medarbejdernes viden om tilgange og metoder:

Metoder afspejles relevant i praksis. Det bedømmes på baggrund af interviews med medarbejdere, personale og ledelse. Heraf fremgår det, at personalet opleves som nærværende, hjælpsomme og at de er gode til at understøtte, at medarbejdernes beskæftigelse og samvær opleves givende og udviklende.

På Levuk Job & Samvær benyttes en anerkendende og relationspædagogisk tilgang. Den narrative praksis er det pædagogiske fundament. Personale og ledelse oplyser samstemmende, at narrativ praksis giver mulighed for at opnå fornyet indsigt i, hvem man er, og hvad man kan, og dermed skabe andre og rigere historier om sig selv og hinanden. Personalet oplyser, at det narrative hele tiden er på spil i praksis, bl.a. når man som personale folder ud og bevidner det, man ser hos en medarbejder.

Der har netop været pædagogisk dag om narrativ skrivning, hvor det især opleves givende at skrive TIL borgeren fremfor OM borgeren.

Personale og ledelse understreger, at der aldrig kun er én fortælling om et menneske, men altid mulighed for en mere nuanceret forståelse af identiteten – blandt andet en arbejdsidentitet.

Fortællingen om medarbejdernes handicap skal ikke skygge for fortællingen om, at de er unikke og aktive mennesker. Personalet understreger, at fokus er på håb, intentioner, værdier og principper, og anerkender dagligt på forskellig vis medarbejders positive handlinger gennem bevidning.

Udgangspunktet er, at alle gør deres bedste ud fra deres forudsætninger, og at der bag hvert problem skjuler sig et ønske om forandring. Personalets bidrag er at støtte medarbejderen i at

komme bedre i kontakt med sig selv, finde ind til egne værdier og derved også få øje på flere handlemuligheder.

Naturen er et vigtigt pædagogisk redskab i medarbejdernes personlige og sociale udvikling, idet den skaber ro til fordybelse, så man både kan koncentrere sig om en arbejdsopgave og mærke sig selv, uden forstyrrende elementer. Roen og det, at der er højt til loftet, opleves at mindske konflikter. Man kan trække sig fra fællesskabet, og finde ro i omgivelserne. Udover mental balance, giver naturen mulighed for at få brugt kroppen. Tilbuddets arbejdsstationer appellerer til naturlig bevægelse hvilket styrker den fysiske sundhed.

Personalet oplyser, at de generelt oplever at have de fornødne kompetencer og at nyt personale også kompetencesikres ift. narrativ grunduddannelse.

En gang årligt afholdes fælles kursusdag for alle personalegrupperne i Klub, Job & Samvær og STU. Her er temaerne fx relationel pædagogik, det neuro affektive kompas, narrative samtaler. Der bliver givet kurser efter personalet ønske med udgangspunkt i MUS, fx motorsavskursus, kostvejlederkursus samt kurser af mere praktisk faglig karakter. Al personale gennemgår et narrativ basiskursus.

Tilbuddets prioritering af kompetenceudvikling:

Tilbuddet prioriterer et strategisk fokus på udvikling og vedligeholdelse af medarbejdernes kompetencer, herunder specialistkompetencer.

Ledelsen deltager aktivt i Levuvs hverdagsaktiviteter, kolonier og arrangementer sammen med personalet og medarbejderne, hvilket giver ledelsen et blik for eventuelle fokuspunkter i det praksisnære pædagogiske arbejde.

En gang årligt afholdes fælles kursusdag for hele personalegruppen Klub, Job & Samvær og STU. Her er temaerne fx relationel pædagogik, det neuro affektive kompas, narrative samtaler. I indeværende år har vi inviteret Martin Nevers fra Disbuk til at undervise os i det narrative i skriftsprog og udarbejdelses af identitetspapirer.

Der bliver givet kurser efter personalet ønske med udgangspunkt i MUS, fx motorsavskursus, kostvejlederkursus samt kurser af mere praktisk faglig karakter.

Alt personale gennemgår et narrativ basiskursus.

Fysiske rammer

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- De fysiske rammer i høj grad understøtter formålet med tilbuddets indsats.
- De fysiske rammer i høj grad er velegnede til målgruppen.
- borgerne i høj grad trives i de fysiske rammer.
- Tilbuddets beliggenhed i høj grad er velegnet til målgruppen.

Borgernes trivsel i de fysiske rammer:

Tilbuddets fysiske rammer inde og ude understøtter medarbejdernes trivsel og tryghed

På baggrund af observationer ved rundvisning, oplysninger fra medarbejdere, personale og ledelsen, er det socialtilsynets indtryk, at medarbejderne trives i de fysiske rammer. Rammerne understøtter på rigtig fin vis formålet med tilbuddet og der er gode muligheder for at arbejde

sammen og hver for sig. Endvidere er der faciliteter til at imødekomme medarbejdernes forskellige præferencer, ønsker og behov, således at der både er aktiviteter inde og ude.

Ved tilsynet er der flere aktiviteter i gang både inde og ude.

Tilbuddets fysiske rammer og faciliteter:

De fysiske rammer og faciliteter er tilpasset målgruppen og tilbuddets målsætning.

Levuk Job & Samvær har sine lokaler "Horsebohus" i midten af St. Dyrehave i Hillerød Københavnsvej 59.

Horsebohus er en fuldt istandsat skovløberbolig. I hovedhuset er der fællesrum, køkken og kontorer, og ligesom i den tilhørende Jagthytte er der brændeovn. Horsebohus er fuldt handicaptilgængelig. Udenfor er forskellige redskabsskure, garage, kaninbure, drivhus og hønsehus. Der er stor have, sansehave, shelter til overnatning, bålplads og naturligvis skoven. St. Dyrehave er på Unescos verdensarvsliste pga. den særlige opbygning til Parforcejagt. Udover lokalerne i skoven benyttes lokalerne på Milnersvej 39 og lokalerne i Stængehus.

Andet:

Socialtilsynet bemærker, at det er pågældende kommune, der skal vurdere, om de bygningsmæssige rammer kan anvendes og er godkendt til formålet.

Selv om tilbuddet ligger i skoven er tilbuddet også handicaptilgængeligt.

Økonomi

Score: 3

Tilsynet forholder sig ikke til tilbuddets driftsøkonomi dvs. budget/regnskab. Fokus i forhold til tilbuddets økonomi er udelukkende vedrørende takstberegning og om denne er udarbejdet i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddets i middel grad har en gennemskuelig takstberegning.

Økonomi:

Der er til brug for tilsynet indhentet oplysninger om grundlaget for tilbuddets økonomi i form af takstberegning og budget for 2024 samt årsresultat for 2023.

Af takstoversigten fremgår både takster for 2023 og 2024. Taksterne er fremskrevet med 4,1 % i 2024 og tilbuddet oplyser at der forventes en fremskrivning på 3,9 % i 2025.

Der er 3 takstniveauer med forskelligt støtteniveau.

Der er ikke separate takstberegninger for § 103 og § 104, hvilket er et krav i finansieringsbekendtgørelsen.

3 Vurderingsskema

Socialtilsynene anvender følgende bedømmelsesskala:

Score	Forklaring	Bemærkninger
Score 3: I høj grad opfyldt	Udtømmende opfyldelse	Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold: • Der er ingen mangler i opfyldelsen • Temaet er opfyldt i forhold til alle borgere • Alle elementer i temaet er opfyldt • Tilsynet har ingen bemærkninger til opfyldelsen
Score 2: I middel grad opfyldt	Delvis opfyldelse	Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold: • Der er en del mangler i opfyldelsen • Temaet er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del elementer i temaet er opfyldt • Tilsynet har en del bemærkninger til opfyldelsen
Score 1: I lav grad opfyldt	Meget mangelfuld opfyldelse	Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold: • Der er omfattende mangler i opfyldelsen • Temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne

Socialtilsyn Øst – Tilkøb

Vores opgave er at sikre, at sociale tilbud har den nødvendige kvalitet socialfagligt og pædagogisk.

Vi fører tilsyn som tilkøb. Et tilsyn fra os er altid uvildigt og systematisk, og udføres af fagligt kompetente konsulenter. Afhængigt af opgavens indhold, inddrages medarbejdere med lang og bred praksiserfaring fra det sociale område. Vi er fleksible og har stort kendskab til målgrupperne på det sociale område. Der er kort fra kontakt til opgaveudførelse. I vores tilsyn tager vi udgangspunkt i kvalitetsmodellen, der i forhold til opgaven tilpasses lokale og faglige behov.

Lovgivning

Lovbekendtgørelse 2024 01-22 nr. 67 serviceloven § 148a.

Lovbekendtgørelse 2022 07-01 nr. 1109 lov om Socialtilsyn § 3.