



Tilsynsrapport

Levuk Job og Samvær

Maj 2025

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.

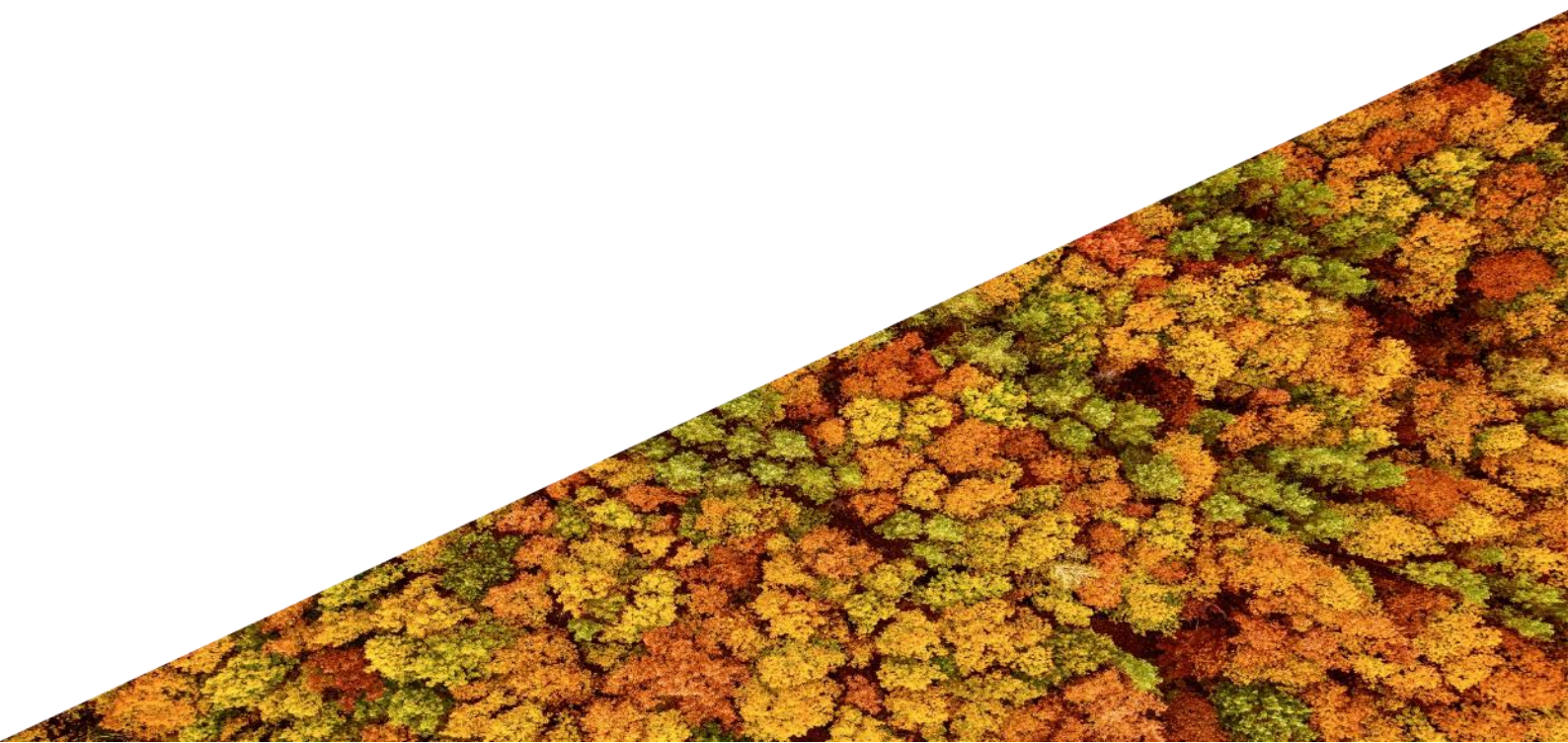
Med venlig hilsen

Susan Christensen

Tilsynskonsulent

Tlf.: 72 36 29 99

E-mail: susac@holb.dk



Indhold

1	STAMOPLYSNINGER	1
1.2	FAKTA OM TILSYNET	1
2	TILSYNSRESULTAT	3
2.2	SAMLET VURDERING AF KVALITETEN	3
2.3	SCORE	3
2.4	UDVIKLINGSPUNKTER	4
3	VURDERING AF TEMAER	5
4	VURDERINGSSKEMA	18

1 Stamoplysninger

Generelle oplysninger om tilbuddet (Tilbudsportalen)	
Tilbuddets navn:	Levuk Job og Samvær
Tilbuddets adresser:	Horsebohus i Store Dyrehave Københavnsvej 59 3400 Hillerød
Tilbuddets leder:	Henrik Søgaard Afdelingsleder: Steen Frank Sørensen
Tilbudstype:	Beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud jf. servicelovens §§ 103 og 104
Tilbuddets målgrupper på Tilbudsportalen:	Autismespektrum Hjerneskade, medfødt Hjerneskade, erhvervet Udviklingshæmning Anden udviklingsforstyrrelse
Alder på Tilbudsportalen:	18-65 år
Pladsantal:	23 pladser. Ifølge Tilbudsportalen er medarbejderne fordelt med 5 pladser på Aktivitets- og samværstilbud, § 104, og 18 pladser på Beskyttet beskæftigelsestilbud, § 103.

1.2 Fakta om tilsynet

Oplysninger om handlinger	
Tilsynsførende:	Susan Christensen og Sine Reitz
Tilsynsbesøg og besøgstype:	Der er aflagt anmeldt tilsyn d. 4. juni 2025.

<p>Rapport sendt i faktuel høring:</p> <p>04.07.2025</p>
<p>Endelig rapport:</p> <p>18.08.2025</p>
<p>Interviewkilder:</p> <p>Medarbejdere (borgere)</p> <p>Ansatte</p> <p>Ledelse</p>
<p>Dokumentkilder:</p> <p>Levuk Forretningsplan 2025</p> <p>Virksomhedsplan 2025</p> <p>Oversigt over borgere og ansatte</p> <p>Tre VUM</p> <p>Tilsynsrapport Levuk Job og Samvær 2024</p> <p>Takst 2025</p> <p>Budget 2025</p> <p>Registreringer over magtanvendelser og voldsomme episoder mm. 2024-2025</p> <p>Tilbudsportalen</p> <p>Tilbuddets hjemmeside</p>
<p>Observationskilder:</p> <p>Medarbejdere</p> <p>Ansatte</p> <p>Ledelse</p>
<p>Oplysninger om klager:</p> <p>Der har ikke været klager.</p>
<p>Oplysninger om øvrige tilsyn:</p> <p>Ingen tilsyn fra andre myndigheder udover det årlige tilsyn fra Skov – og naturstyrelsen</p>

2 Tilsynsresultat

2.2 Samlet vurdering af kvaliteten

Socialtilsynet har foretaget et anmeldt tilsynsbesøg på Levuk Job og Samvær.

Tilbuddet er godkendt efter Servicelovens §§ 103 og 104. Tilbuddet er godkendt af Hillerød Kommune og fremgår på Tilbudsportalen

Udgangspunktet for tilsynsbesøget har været det socialfaglige fokus med afsæt i kvalitetsmodellen jf. lov om social service, dog tilrettet dette tilsyn. Socialtilsynet har endvidere foretaget en økonomisk vurdering.

Det er socialtilsynets vurdering, at Levuk Job og Samvær leverer en indsats, som har den fornødne kvalitet.

Vi vurderer hertil at:

Tilbuddet i høj grad arbejder fagligt kompetent, idet tilbuddets indsats i høj grad medvirker til trivsel hos borgerne og resulterer i vedligeholdelse af kompetencer og/eller udvikling hos målgruppen.

Tilbuddet i høj grad har organiseret sig hensigtsmæssigt i forhold til at skabe en gennemgående kvalitet og sammenhæng mellem samværs- og beskæftigelsestilbud og botilbud til gavn for borgerne.

Tilbuddet i høj grad har en ansvarlig og kompetent ledelse og bestyrelse, der har relevant fokus på tilbuddets strategiske, faglige, administrative samt økonomiske drift og udvikling.

Tilbuddets ledelse i høj grad formår at skabe et robust fagmiljø, der understøtter målgruppens behov og formålet med indsatsen.

Tilbuddets medarbejdere i høj grad har de nødvendige faglige, personlige og relationelle kompetencer samt at tilbuddets ledelse i høj grad relevant understøtter løbende kompetenceudvikling.

Tilbuddets målgruppe i høj grad er veldefineret samt at metoder og tilgange er relevante og i høj grad forankrede i praksis.

Tilbuddets fysiske rammer i høj grad er velholdte og velegnede til målgruppen.

2.3 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.



2.4 Udviklingspunkter

Opfølgning af udviklingspunkter fra tilsynet 2024

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

Tilsyn 2025: Tilbuddet har tilrettet oplysningerne på Tilbudsportalen, sådan at antallet af pladser er retvisende.

Udviklingspunkter 2025

Det anbefales, at tilbuddet opdaterer sin hjemmeside, sådan at alle hold og arbejdsstationer fremgår heraf.

3 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/eller 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:

Det fremgår af oplysninger i Levuks Forretningsplan 2025 for Job og Samvær, at visionen for tilbuddet er at skabe en arbejdsplads for voksne med et handicap, hvor medarbejderne får et aktivt arbejdsfællesskab med samvær og socialt netværk med kolleger. Medarbejderne skal opleve muligheden for at udvikle en arbejdsidentitet blandt ligesindede og glæden ved at bidrage til samfundet med eget potentiale.

Videre fremgår det af interviews med ansatte og ledelse, at tilbuddet søger at støtte medarbejderne i deltagelse i meningsfulde aktivitets- og samværstilbud samt beskæftigelse ved, at det tilstræbes, at alle medarbejdere har ansvarsområder, som matcher deres potentiale og udvider deres mulighed for at opnå nye færdigheder og kompetencer. Man ser det enkelte menneske som selvstændigt, skabende og nysgerrigt og ved at understøtte dette hos den enkelte søger man, at bidrage til øget livskvalitet og oplevelsen af at have en meningsfuld hverdag.

De ansatte oplyser i forlængelse heraf, at de lægger stor vægt på relationen i arbejdet, for skal andre rykke sig kræver det en fundamental oplevelse af tryghed. Medarbejderne mødes derfor af individuelle krav fra de ansatte, så de gives mulighed for at udvikle deres potentialer på forskellige jobstationer og med forskellige opgaver. De ansatte sætter på den måde rammen for, at udviklingen foregår i den enkeltes tempo.

Medarbejderen er selv med til at vælge deres hold – og arbejdsstation for at sikre, at de har interessen og motivationen for at indgå i opgaverne.

I hverdagen skelnes ikke mellem indsatserne for hhv. §§ 103 og 104, idet indsatsen tilpasses den enkelte ift. indhold, længde af dagen mm.

Mødetiden er 8-12 mandag og tirsdag-fredag 8-14. Der aftales 5 ugers ferie om året. Herudover kan der laves individuelle aftaler om mødetider og hjemmedage.

Medarbejderne møder ind kl. 8, hvor dagen startes stille op, hvorefter der er morgenmøde kl. 9. Her er der samling og gennemgang af dagen ved den store oversigtstavle i stuen. Man gennemgår skemaet i fællesskab, så alle har styr på hvad de skal.

Mellem kl. 9.15-12.00 er dagens hold i gang, hvor medarbejderne fordeler sig på arbejdsstationerne, og der arbejdes koncentreret indtil frokost. Hvert hold har tilknyttet en ansat, der instruerer, vejleder og hjælper medarbejderne i at udføre den konkrete arbejdsopgave. Der holdes fælles pause på holdet, men den enkelte medarbejder kan få en individuel pause, når der er behov for det, og vælger selv, hvor og hvordan pausen skal holdes. Fællesskabet på de individuelle hold er bygget op af venskabelig småsnak, humor og gode spørgsmål.

Efter frokost færdiggøres dagens arbejdsopgaver på de enkelte hold og der ryddes op. Holdene afrunder dagen på forskellig vis, alt efter behov. Det kan være bevidning af en medarbejder og planlægning af næste dags indhold eller almindelig hyggesnak.

Medarbejderne tilbydes ifølge tilbuddets beskrivelse i deres virksomhedsplan for 2025 mange forskellige hold – og arbejdsstationer:

Skovpatruljen

Skovpatruljen er i gang hele året i skoven, hvor tilbuddet har en aftale med Naturstyrelsen om reparation og opfyldning af huller på grusvejene, og medarbejderne samler skrald på stier og i skovbunden. Som skovhjælper kan man være tilknyttet en skovpatrulje, der kører ud i skoven i el-bil, og ordner disse opgaver, samt samler mos, gran og kogler mm. til det årlige julemarked.

Arbejdsstation Dyrepasser

Dyrepasserfunktionen er grundlagt af medarbejdere, som ønskede dette hold. 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 – 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.

Dyrepasserne passer dagligt høns, kaniner, katte og hunde. De sørger for at rense bure, give mad og masser kærlighed til tilbuddets kaniner. De passer høns, med alle de opgaver der knytter sig dertil, og samler æg, som køkkenholdet bruger i køkkenet. Hundelufferholdet går forskellige steder og medarbejderne samarbejder omkring hundene. Flere af medarbejderne har svært ved at holde en samtale i gang, derfor trænes jævnligt samtaleøvelser. Én gang om måneden rides der hos Dyrehavehus, der ligger tæt på skoven. Medarbejderne rider på islænderheste på ridebanen og på agilitybane. Ridning styrker motorikken, muskulaturen og balancen. Derudover giver det god kropsfornemmelse, og et godt samvær, at samarbejde omkring hestene. En gang om ugen tager dyrepasserne ud til fritids-/ungdomsklubben Ødammen, hvor de passer kaniner, heste, geder og lamaer. Dyrene skal have mad, rent hønse og strigles. Der skal muges ud og områdes skal holdes pænt.

Alle arbejdsopgaver som dyrepasser sker i samarbejde med hinanden og styrker medarbejderne socialt. Ønsket er gennem ansvar, at udvikle og udfordre grænser.

Arbejdsstation Køkken

Køkkenpersonalet arbejder ud fra en bæredygtig jord-til-bord tilgang, hvor de dels passer sansehaver/køkkenhave, ordner frugt og grønt, laver små retter som bidrag til frokosten og udarbejder kogebog 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.

Arbejdsstation 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 f.eks. 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.

Netværk og Samvær

Netværk og Samværs-holdet har fokus på hyggeligt samvær, og på hvordan man kan få noget godt ud af sociale relationer. Der laves ture ud af huset, hvor man besøger hinanden og lærer hinanden bedre at kende. Man øver os i at samtale, at spørge ind til hinanden og i at begå sig ude i byen. Man besøger (andre beskyttede) arbejdspladser og skoler, og spørger ind til, og hører om deres hverdag. Man tager også imod gæster her i skoven som f.eks. ældre mennesker i vandregupper, børnehaver eller STU'er. Medarbejderne fortæller om Job & Samvær samt underholder med lege, bålhygge og samarbejdsøvelser. Opgaven kræver at man tager ansvar, arrangerer og påtager sig værtsrollen, når besøgende skal have en god dag i skoven. Det styrker medarbejderne socialt og udfordrer dem, når et arrangement skal planlægges, afholdes og evalueres.

Arbejdsstation Brændehold

Brændeholdet producerer og sælger brænde. Stammerne får tilbuddet leveret fra naturstyrelsen, eller man fælder selv. Medarbejderne tager aktivt del i alle arbejdsprocesserne fra start til slut. Der er mulighed for at dygtiggøre sig i de enkelte opgaver, det være sig at bruge en flækøkse, eller at save stammer op i korrekte længder. 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. Medarbejderne får 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 man møder glade kunder, når man er ude at levere et læs brænde. Brændeholdet bidrager til at arbejdspladsen kan fungere, når man leverer brænde til bålstederne, eller opvarmer Horsebohus om vinteren. At arbejde på brændeholdet kan være med til at give en stærk arbejdsidentitet. Der er god sammenhæng mellem den fysiske ramme, midt i Store Dyrehave, og det praktiske arbejde, der udføres. Brændeholdet kan være en god mulighed hvis man har lyst til at bruge sin fysik samt at blive øvet i at anvende forskellige maskiner og værktøj. En gang pr. uge kører man 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.

Vedligehold

Vedligehold er et hold, hvor medarbejderne i fællesskab udfører små dagligdags opgaver i og omkring huset. Det kan blandt andet være at vande blomster, vaske køleskab af, feje, salte, vaske busser mm.

Bygge/vedligehold

Bygge/vedligeholdet har som primær arbejdsopgave at vedligeholde Horsebohus, der er en fredet skovløberbolig, som kræver løbende og nænsom vedligeholdelse. Hertil kommer haven, tilbygninger og brændeproduktionen. Holdet står blandt andet for at male hegn, skure og kaninhuset. Der bliver flækket brænde, slået græs, bygget, repareret og malet. 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. Derudover er byggeproduktion / værksted en stor del af at være skovhjælper, efter ønske fra flere af medarbejderne.

Arbejdsstation Bosted

Om torsdagen har tilbuddet en arbejdsstation som tager ud og besøger forskellige bosteder, bofællesskaber, opgangsfællesskaber, handicapvenlige boliger mm. Mange af medarbejderne er på spring til at flytte hjemmefra. Det at bo for sig selv kan være komplekst og udfordrende på mange måder. For at støtte medarbejderne arrangeres besøg og at komme ud og besøge den mangfoldige verden som det er at bo i egen lejlighed eller på bosted. Medarbejderne får en viden om de forskellige tilbud og får et visuelt indblik i, hvad de forskellige bosteder repræsenterer. Tilbuddet har i gruppen udarbejdet et spørgeark med de spørgsmål som gruppen finder relevante at få svar på. Dette er med tanke om at udarbejde en lille bog med billeder og fakta oplysninger om det enkelte sted, i et forsøg på at huske og konkretisere besøgs oplevelsen. Manualen er også

anvendelig, hvis forældre har brug for et indblik i et specifikt sted at bo. Udover at få et indblik i de forskellige botilbud vil denne arbejdsstation også have fokus på at træne individuelle kommunikative færdigheder i mødet med ” fremmede” mennesker. Man øver sig i at snakke med mennesker, man ikke kender endnu.

Tilbuddet har tidligere arbejdet med kompetencebeviser, men dette gør man ikke mere. De ansatte oplyser, at man i højere grad har fokus på, at den enkelte udvikler sig i eget tempo og med arbejdsglæde for øje. Køkkenholdet har dog været på hygiejnekursus med bevis. Det er muligt for medarbejderne eksempelvis at lære at køre traktor. En medarbejder fortalte, at det var noget af det første han gjorde, da han startede i tilbuddet og at man som medarbejder kan køre selvstændigt ud på opgaver i skoven.

Medarbejderne viste tilsynet rundt og fortalte detaljeret om de forskellige opgaver, der laves i tilbuddet – herunder om den kreative produktion, som blandt andet sælges på julemarked. De ansatte oplyser i forlængelse heraf, at nogle medarbejdere i højere grad er drevet af det kreative, hvorfor man har grebet dette, så der er noget for alle.

De ansatte og medarbejderne beskriver også, hvordan alle medarbejdere oplever sig inddraget gennem at bidrage med det, hver især kan, hvilket kan være stort som mindre.

Medarbejderne fortæller samstemmende, at de er glade for den natur der er omkring dem og som de bruger aktivt i hverdagen.

Tilbuddets fokus på inklusion:

Tilbuddet inddrager og understøtter medarbejdernes deltagelse i lokalsamfundet. Personale og medarbejdere oplyser samstemmende, at der gennem forskellige arbejdsopgaver og arrangementer på matriklen skabes sammenhæng med det omgivende samfund. Dette sker blandt andet gennem de opgaver, som arbejdsstationerne står for, som eks. Samfundssind, Brændeholdet, Netværk og Samvær etc. Her afleveres eksempelvis brænde til kunder eller tager imod gæster i skoven.

Dyreholdet passer ikke kun tilbuddets egne dyr, men passer også heste hos Dyrehavehus. 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 og Samvær samt at 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 medarbejdernes sociale kompetencer og udfordrer dem i forhold til personlig 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. Samtidig har flere af medarbejderne svært ved at holde en samtale i gang, derfor trænes jævnligt samtaleøvelser, som omsættes i praksis ved værtsrollen.

Løn i forhold til beskyttet beskæftigelse:

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:

Det fremgår af oplysninger fra ansatte og ledelse, at tilbuddet arbejder med at understøtte medarbejdernes udvikling af selvstændighed. Medarbejdere, ansatte og ledelse oplyser samstemmende, at medarbejderne selvstændigt kan varetage mange arbejdsopgaver. Eksempelvis fik socialtilsynet en grundig og informativ rundvisning af flere medarbejdere.

Derudover oplyser de ansatte, at en arbejdsopgave starter med instruktion – og det fejres med en high five, når opgaven kører af sig selv og medarbejderen f.eks. ved, hvor værktøjet 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 et telefonnummer med til den ansatte, men ellers selv klarer opgaven. Videre når medarbejderne selv finder varerne i supermarkedet, transporterer sig selv til tilbuddet, kører selvstændigt ud i havetraktor etc.

De ansatte 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, men være den der understøtter deltagelsesmuligheder for medarbejderne. Man har fuld tillid til medarbejderne og understøtter, at de tør tage initiativer, som når en medarbejder f.eks. låner nogle nøgler og går ud og åbner op om morgenen. De ansatte ser det som essentielt, at de skaber muligheder for, at medarbejderne kan udfolde sig og få øje på nye muligheder. Dette kan være ved at være den, der maler eller lakerer det andre har bygget eller skåret ud. Herved kan en medarbejder i kørestol lige så vel opleve sig som en del af processen i et byggeri. De ansatte ser, at det er den opmærksomhed, der understøtter arbejdsglæden og stoltheden hos medarbejderne og medvirker til at skabe arbejdsidentitet hos dem. Der lægges vægt på, at der skabes denne arbejdsidentitet og dette understøttes blandt andet ved at medarbejderne får udleveret arbejdstøj.

Når medarbejderne modtager deres arbejdstøj, oplever de sig som en del af holdet. Alle medarbejdere får endvidere en bog i julegave – en bevidningsbog i billedeform, ligesom der hænger billeder inde i huset af medarbejderne i færd med deres opgaver.

De ansatte 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 har set flere eksempler på.

Tilbuddets arbejde med sociale relationer:

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, ansatte og ledelse, at tilbuddets pædagogiske indsats understøtter medarbejdernes sociale kompetencer. Alle oplyser samstemmende, at Levuk Job og Samvær har et godt og positivt socialt miljø. Ansatte 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 søger at efterleve de fælles retningslinjer for, hvordan man er en god kollega.

Fællesskabet og de sociale relationer styrkes gennem dagligt samarbejde, 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 også, at man har samtaler med hinanden og at man spørger ind til hinanden, hvor de ansatte og ledelsen guider og vejleder i, hvordan man kan samtale.

De ansatte 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.

Medarbejderne oplyser, at flere er venner uden for tilbuddet og har private aftaler. Flere går i Levuk Klubben sammen og flere har tidligere gået på STU sammen.

Målgrupper og dokumentation

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet 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.
- Tilbuddet i høj grad arbejder systematisk med resultatdokumentation på borgerniveau.

Tilbuddets målgrupper:

Af Tilbudsportalen fremgår det, at "Levuk Job og 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.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddets medarbejdere alle er inden for ovenstående målgruppe.

Tilbuddets arbejde med dokumentation heraf mål og opfølgning:

Det fremgår af oplysninger fra ansatte, ledelse og af indsendt materiale, at tilbuddet arbejder systematisk med mål, dokumentation og evaluering af borgernes mål. Det bedømmes på baggrund af, at det oplyses, at der udarbejdes medarbejderbeskrivelser med indsatsmål.

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

Med SMART-mål opleves det, at målet fremstår 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 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.

Evaluering foregår løbende gennem samtaler med medarbejderen. Personalet oplyser, at der afholdes udviklingssamtaler med medarbejderne, der handler om, hvorvidt medarbejderen er glad for sit arbejde og om noget andet kunne være spændende etc. Mål evalueres desuden på personalemødet, hvor samtlige ansatte kan bidrage med deres observationer i forhold til medarbejderens udvikling og mål.

Man arbejder med at hver borger har en 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:

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, ansatte og ledelse, at medarbejderne trives i tilbuddet. Det bedømmes på baggrund af, at medarbejderne oplyser, at de er meget glade for tilbuddet, for deres arbejdsopgaver og kammeratskabet. Ansatte og ledelsen 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 som oftest har lyst og energi på at komme i gang med arbejdsdagen. De ansatte oplyser, at alle de arbejdsopgaver medarbejderne varetager er lystbetonet, hvilket i meget høj grad understøtter arbejdsglæden. De understreger desuden, at processen og glæden er vigtigere end selve resultatet. Hvis en borger har brug for lidt ekstra omsorg eller en samtale er der altid plads til det. De ansatte oplyser, at de med deres nære kendskab til medarbejderne hurtigt får øje på 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 herfor, når medarbejderen møder ind om morgenen og dagen tilrettelægges ud fra dette f.eks. i forhold til samtaler, omsorg, ændring i arbejdsopgaver eller hvad medarbejderen ellers kan have brug for med henblik på at opleve at have en positiv arbejdsdag.

Medarbejderne oplyser, at de er meget glade for deres arbejdsopgaver på Levuk Job og Aktivitet. De fortæller også, at hvis man har brug for det, kan man skifte arbejdsopgaver for dagen eller længere tid, hvis det er et behov. Desuden tilføjer de, at de ansatte er gode til at hjælpe dem.

Tilbuddets arbejde med borgernes selv- og medbestemmelse:

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, ansatte og ledelse, at medarbejderne har indflydelse på arbejdsopgaverne. De ansatte og ledelsen oplyser, at medarbejderne anses som kollegaer og ligeværdige partnere, og at alle behandler hinanden 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 og synspunkter. Medarbejdere skal føle sig hørt og respekteret. Vigtige beslutninger, der omhandler fællesskabet, bliver truffet gennem dialog og afstemning. Personlige ønsker og indflydelse på den daglige arbejdsdag imødekommes ved medarbejderudviklingssamtaler, ligesom medarbejderen har mulighed for at vælge en anden arbejdsstation, hvis der er behov for det en enkelt dag.

De ansatte og ledelsen 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.

De ansatte oplyser, at der ikke er fælles medarbejdermøder for tiden, da det er svært for nogle medarbejdere at være i så stort et forum. Men der er muligheder for medarbejderne for at ytre ønsker ved daglige morgenmøde. Det er drøftet, hvorvidt medarbejdermøder kan have en anden form – eks. udendørs. Man oplever, at man alligevel har godt styr på trivslen, ønsker og drømme hos medarbejderne ved det daglige tætte samarbejde.

Tilbuddets fokus på sundhedsfremmende elementer:

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, ansatte og ledelse, at tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. De ansatte oplyser, at det sikres, at medarbejderne kan håndtere deres opgaver, hvis de arbejder på egen hånd. Sikkerhed vægtes og der er fokus på rigtige arbejdsstillinger og at der benyttes sikkerhedssko, sikkerhedsudstyr etc.

Desuden vægtes det, at medarbejderne introduceres til en sund livsstil. Kost, motion og egen hygiejne er en fast del af samtalerne på arbejdspladsen. De ansatte oplyser, at man er bevidst om, at man ikke kan presse medarbejderne, men man kan oplyse – herunder omkring, at grøntsager kan indgå på mange forskellige måder i et måltid. Der er lavet kogebog og lakselasagnen fra denne bog tilberedes ofte, ligesom 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.

De ansatte oplyser, at man ikke blander sig i medarbejdernes madpakker, men man har øje for om, det f.eks. ofte er tank-mad, der medbringes, hvor man kan tage en snak om det. På køkkenholdet har man forskellige temaer kørende – herunder, hvordan man kan lave mad, der egner sig til madpakken.

Tilbuddet er en aktiv arbejdsplads med naturlig bevægelse, højt til loftet, frisk luft og der er fokus på at have fysisk aktivitet på arbejdsstationerne. Sundhed ansues ikke blot som det, der spises, men ses i et helhedsperspektiv med fokus på medarbejdernes fysiske og psykiske trivsel.

Tilbuddets viden om forebyggelse, håndtering og opfølgning af magtanvendelser:

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, ansatte og ledelse, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet.

Ansatte og ledelse oplyser, at man har fokus på det kompetente pædagogiske arbejde, hvilket betyder, at tilbuddets pædagogiske midler og metoder forebygger magtanvendelser.

De ansatte har et godt kendskab til medarbejderne, som sammen med de pædagogiske tilgange medvirker til konfliktløsning. De ansatte oplyser, at man i dette inddrager medarbejderne og at man f.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.

Der er et fokus i tilbuddet 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 i forhold til magtanvendelser, som er fremsendt til socialtilsynet ved tilsynet i 2024.

I efteråret 2024 blev de nye magtanvendelsesregler gennemgået.

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

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, ansatte og ledelse, at tilbuddet forebygger, håndterer og dokumenterer vold og overgreb. Medarbejderne oplyser, at der er en rar atmosfære i tilbuddet. Skulle man opleve konflikt, trækker man sig som oftest eller søger hjælp hos personalet.

Ansatte og ledelse oplyser, at man generelt forebygger voldsomme episoder 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 og lignende. Siden sidste tilsyn har der været en episode.

Tilbuddet har udarbejdet procedurer i tilfælde af vold, overgreb eller grænseoverskridende adfærd, som er fremsendt til socialtilsynet ved tilsynet i 2024.

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 tilbuddenes strategiske udvikling.
- Tilbuddets ledelse i høj grad prioriterer supervision for ledelse og medarbejdere.
- Tilbuddets ledelse i høj grad prioriterer fora til faglig og personalemæssig sparring.
- Tilbuddets ledelse i høj grad har en normering, som kan imødekomme borgernes behov for kontakt, støtte og vejledning.
- Tilbuddet har en hensigtsmæssig anvendelse af ikkefastansatte medarbejdere.

Ledelsens kompetencer:

Det fremgår af oplysninger fra interview med ledelsen, at ledelsen – herunder bestyrelsen – har relevante kompetencer og erfaring. Det fremgår, at der sidder erfarne ledere, fagpersoner samt forældrerepræsentanter i bestyrelsen. Ledelsen oplyser, at bestyrelsen er meget aktiv.

Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet. Siden sidste tilsyn er det planlagte ledesskift for Levuk effektueret. Således er den tidligere leder overgået til en konsulentrolle med klart definerede opgaver i tilbuddet, mens den nye leder er tiltrådt i rollen. Den nye øverste leder er uddannet pædagog og har været ansat i Levuk i en årrække. Han er i gang med en narrativ lederuddannelse hos DispuK.

Den daglige leder af Levuk Job og Samvær er også souschef i Levuk. Han har knap 20 års erfaring som leder i Levuk og er pædagog af grunduddannelse med Skandinavisk leder og konsulentuddannelse bag sig.

Ledelsens fokus på udvikling af tilbuddet:

Det fremgår af oplysninger fra indsendt materiale i form af virksomhedsplan og forretningsplan samt af interview med ledelse samt ansatte, at ledelsen er aktiv i den strategiske og organisatoriske ledelse af tilbuddet.

I 2024 har der været fokus på at både medarbejdere og ansatte har været rundt og prøve nye arbejdsstationer, samtidig med at man har arbejdet med at øge kvaliteten af de eksisterende, blandt andet ved at etablere et nyt hønsehus, forbedre kaninhuset, og bygge nye åbne skure, der kan rumme de mange initiativer i Job og Samvær.

Der var i efteråret 2024 besøg af Martin Nevers fra DISPUK, som gav nye vinkler til at inddrage medarbejderne i egen dokumentation, og dermed give mere plads til medarbejderens eget narrativ. Nogle medarbejdere har derefter valgt at sætte deres mål på en tavle, så andre kan følge med i deres udvikling og bakke op.

For 2025 gælder det, at såvel medarbejdere som ansatte har fået øjnene op for hvordan engagementet vokser, når man er ude for at løse opgaver for andre – tilbuddet kalder det styrkelse af samfundssind. I dette kan også ligge at man hjælper, når en medarbejder skal flytte.

Det kan også være at hjælpe med små opgaver i haven eller levere brænde.

Indsatsen i 2025 er rettet både mod eksterne, f.eks. andre institutioner, og mod de opgaver, der ligger i at hjælpe pedellen i klubben på Milnersvej. Det sidste vil samtidig kunne imødekomme enkelte medarbejderes behov for indimellem at være i andre fysiske rammer.

Desuden oplyses det, at personalegruppen i 2025 modtager sparring med en ekstern supervisor om håndtering af forandringer, og hvordan det kan styrke den måde, man arbejder på.

Det fremgår også af virksomhedsplanen, at tilbuddets 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 skal 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 selvværdet 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 ansatte og ledelse. Det bedømmes på baggrund af, at ansatte og ledelse samstemmende oplyser, at man oplever, at man har et fælles fagligt sprog og at supervisionen understøtter dette. Tilbuddet har fast og kontinuerligt supervision, der faciliteres af tidligere underviser på DISPUK.

Ansatte og ledelse oplyser, at det har høj prioritering på Levuk Job og Samvær, at benytte interne fora til faglig og personalemæssig sparring. Der afholdes personalemøde hver uge. Desuden benyttes Sensum også som et forum til at have overblik og lave dagsbogsnotater, så alle er orienteret.

Tilbuddets normering:

Det fremgår af oplysninger fra ledelsen, at den daglige normering er 1:3-4. Der tages individuelle hensyn i forhold til normeringen, nogle dage er der særligt behov for 1:1 støtte, og andre dage er behovet 1:4.

Medarbejdere og ansatte 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 behov for.

De ansatte oplyser, at man kan nå sine ting. Man har tid til medarbejderne og man er tilgængelig for dem og der er tid til en snak, til hygge og til i det hele taget at imødekomme medarbejdernes behov.

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 gennemstrømning, ligesom sygefraværet er meget lavt.

De ansatte oplyser, at der er PUS samtaler hvert andet år.

Der er en meget nærværende ledelse og der er kort vej til ledelsen. Det oplyses samstemmende af medarbejdere, ansatte og ledelse, at ledelsen deltager aktivt i Levuks hverdagsaktiviteter, kolonier og arrangementer sammen med de ansatte og medarbejderne.

Ledelsen oplever, at dette giver de bedste muligheder for et tæt samarbejde med de ansatte og desuden giver et blik for eventuelle fokuspunkter i det praksisnære pædagogiske arbejde.

De ansatte oplyser, at samarbejdet er præget af en god og varm tone og et åbent miljø samt at

ledelsen opleves oprigtig interesseret og meget engageret i, at alle skal trives. Dette gør sig fortsat gældende efter ledelsesskiftet.

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.
- Tilbuddets medarbejdere i høj grad sikres vedligeholdelse og udvikling af kompetencer.
- Tilbuddet i høj grad har en kompetenceudviklingsplan.

Medarbejdernes uddannelse og kompetencer:

Det fremgår af oplysninger fra ansatte og ledelse, at fem ud af seks ansatte er pædagoger af grunduddannelse. Alle ansatte har gennemgået kompetenceudvikling med Narrativt Basiskursus samt i "Det neuroeffektive kompas". Herudover har der været andre temadage med relevant indhold.

Ledelse og ansatte oplyser samstemmende, at personalemøder og supervision medvirker til at konsolidere fokus på personalets faglige, relationelle og personlige kompetencer. Personalemøder skaber dialog om faglig praksis, observationer, kompetence og understøtter udvikling. Kontinuerligt har personalet supervision i det omfang, der er behov for og med minimum fire gange årligt.

Tilbuddet bedømmes til at have relevante faglige kompetencer i forhold til målgruppens behov, tilbuddets indsats og valgte metodetilgang.

Medarbejdernes viden om tilgange og metoder:

Det fremgår af oplysninger fra Tilbudsportalen, indsendt materiale samt af oplysninger fra ledelse og ansatte, at der i tilbuddet 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, blandt andet når man som personale folder ud og bevidner det, man ser hos en medarbejder.

Ansatte 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 medarbejderes 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.

De ansatte oplyser, at de generelt oplever at have de fornødne kompetencer og at nye ansatte også kompetencesikres i forhold til narrativ grunduddannelse.

En gang årligt afholdes fælles kursusdag for alle personalegrupperne i Klub, Job & Samvær og STU. Her er temaerne f.eks. relationel pædagogik, det neuroaffektive kompas, narrative samtaler. Der bliver givet kurser efter de ansattes ønsker med udgangspunkt i PUS, som f.eks. motorsavskursus, kostvejlederkursus samt kurser af mere praktisk faglig karakter. Alle ansatte gennemgår et narrativ basiskursus.

Medarbejdere fortæller, at de ansatte opleves som nærværende, hjælpsomme og rigtig søde. Socialtilsynet kunne observere en god stemning og at de ansatte og ledelsen på mange forskellige måder understøttede, at medarbejderne kom i spil på en positiv og anerkendende måde. Der var en varm og humoristisk tone mellem medarbejdere og ansatte. Det kunne også observeres, at der var aktivitet mange steder i tilbuddet med nærværende ansatte. De unge, der viste rundt, kunne detaljeret fortælle om de projekter og aktiviteter, der var i gang.

Tilbuddets prioritering af kompetenceudvikling:

Det fremgår af oplysninger fra ledelsen, at tilbuddet prioriterer et strategisk fokus på udvikling og vedligeholdelse af medarbejdernes kompetencer, herunder specialistkompetencer.

Ledelsen deltager aktivt i Levuks hverdagsaktiviteter, kolonier og arrangementer sammen med de ansatte 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 neuroaffektive kompas, narrative samtaler, det narrative i skriftsprog og udarbejdelse af identitetspapirer.

I øjeblikket arbejdes med mulighederne for at hele Levuk uddannes i Relationskompetencer hos Dansk Familierapeutisk Institut. Hensigten er, at det skal foldes ud over tid i hele organisationen, når de første deltagere har evalueret udbyttet, og hvis det lever op til forventningerne.

Der bliver givet kurser efter de ansattes ønske med udgangspunkt i PUS.

Alle ansatte 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 målgrupperne.
- Borgerne i høj grad trives i de fysiske rammer.
- Tilbuddets beliggenhed i høj grad er velegnede til målgrupperne.

Borgernes trivsel i de fysiske rammer:

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, ansatte og ledelse, at tilbuddets fysiske rammer inde og ude understøtter medarbejdernes trivsel og tryghed.

På baggrund af observationer ved rundvisning, oplysninger fra medarbejdere, ansatte og ledelsen, er det socialtilsynets indtryk, at medarbejderne trives i de fysiske rammer. Rammerne understøtter på fin vis formålet med tilbuddet og der er gode muligheder for at arbejde sammen og hver for sig. Det ses, at medarbejderne bruger faciliteterne og bevæger sig hjemmevant rundt på matriklen.

Medarbejderne har køkken og køleskab til rådighed, som bruges til madpakker. Desuden er der faciliteter til at imødekomme medarbejdernes forskellige præferencer, ønsker og behov sådan, at der både kan være aktiviteter af fysisk karakter og af mere stillesiddende karakter.

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

Ledelsen og ansatte har arbejdet løbende med at etablere hold og jobstationer, der spreder ansatte og medarbejderne ud, sådan at man ikke går i vejen for hinanden.

Tilbuddets fysiske rammer og faciliteter:

Det fremgår af oplysninger fra observationer ved tilsynet, at de fysiske rammer og faciliteter er tilpasset målgruppen og tilbuddets målsætning. Levuk Job & Samvær har til huse i "Horsebohus" i midten af St. Dyrehave i Hillerød på Københavnsvej 59.

Horsebohus er en fuldt istandsat skovløberbolig. I hovedhuset er der fællesrum, køkken og kontorer. Overfor hovedhuset ligger den tilhørende Jagthytte, hvor der er en stor opholdsstue og stort køkken til medarbejderne. Medarbejderne har deres gang i begge huse.

I begge huse er der brændeovne.

Horsebohus er fuldt handicaptilgængelig.

Udenfor er forskellige redskabsskure, garage, kaninbure, drivhus og der skal etableres nyt hønseshus. Der er stor have, sansehøns, shelter til overnatning, bålpladser 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

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet i middel grad har en gennemskuelig takstberegning.

Oplysninger om økonomi:

Der er til brug for tilsynet indhentet oplysninger om grundlaget for tilbuddets økonomi i form af takstberegning og budget for 2025 samt årsresultat for 2024.

Af takstoversigten fremgår både takster for 2024 og 2025. Taksterne er fremskrevet med 3,9 % i 2025.

Der er 3 takstniveauer med forskelligt støtteniveau. Det fremgår ikke hvordan de enkelte takstniveauer er beregnet, hvilket mindsker gennemsigtigheden.

4 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • Der er enkelte mangler i opfyldelsen • Temaet er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del elementer i temaet er opfyldt • Tilsynet har nogle bemærkninger til opfyldelsen
Score 1: I lav grad opfyldt	Meget mangelfuld opfyldelse	Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold: <ul style="list-style-type: none"> • 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

LBK nr. 155 af 11/02/2025 om lov om social service, § 148a.

LBK nr. 236 af 25/02/2025 om lov om socialtilsyn, § 3.