



Tilsynsrapport Randers Kommune

Omsorgsområdet

Område Vest - Distrikt Langå

Kommunal leverandør af personlig pleje og praktisk hjælp

Tilsyn i hjemmeplejen

2024

Forord

Dette er afrapporteringen af et anmeldt tilsyn, som BDO har foretaget og varslet med en dag før ankomst. Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget (herunder deltagere og tidspunkt) samt om den konkrete leverandør.

Anden del af rapporten indeholder de data, som tilsynet har indsamlet ved hhv. interviews og observationer og de individuelle undersøgelser. For hvert tema foretager de tilsynsførende en vurdering ud fra de indsamlede data og øvrige indtryk. Se vurderingsskala.

Tilsynets form, indhold, metode og afvikling er afstemt med kommunen.

På bagsiden findes information om BDO.

Med venlig hilsen



Niels Kristoffersen

Partner

Mobil: 28 99 80 63

Mail: nsk@bdo.dk

Partneransvarlig



Helle Charlotte Nielsen

Senior Manager

Mobil: 41 89 00 92

Mail: henie@bdo.dk

Projektansvarlig

*Tilsynet er altid udtryk
for et øjebliksbillede og
skal derfor vurderes ud
fra dette.*



1. Oplysninger om leverandøren

Tabel med oplysninger om leverandøren og tilsynet

Navn og adresse: Hjemmeplejen Område Vest - Distrikt Langå, Randersvej 23, 8870 Langå

Leder: Hanne Elkjær

Antal besøgte borgere: Fire

Dato for tilsynsbesøg: Den 20. november 2024, kl. 08.00 - 14.30

Tilsynsresultatet baserer sig på følgende datagrundlag:

Interview med:

- Leder
- Distriktssygeplejerske
- Fire borgere
- Fire medarbejdere
- To pårørende

Tilsynet blev afsluttet med en kort tilbagemelding til leder og medarbejdere om tilsynsforløbet.

Tilsynsførende:

Manager Lise-Lotte Sørensen, sygeplejerske, MKS

1.1 Aktuelle vilkår

Tilsynet indledes og planlægges i samarbejde med leder, der oplyser om en stabil og velfungerende tværfaglig medarbejdergruppe. Borgergrundlaget er, ifølge leder, meget svingende, og aktuelt opadgående, hvorfor forbruget af timeafløserer aktuelt er øget.

Af aktuelle udviklingsindsatser oplyser leder om fokus på introduktion af nye medarbejdere, hvor introduktionsprogrammet for nyligt er revideret, og antallet af følgedage er øgede for både dag- og aftenvagter. Ifølge leder er der stor opmærksomhed på nyansattes trivsel og behov for faglig sparring og understøttelse i den første tid, hvilket bl.a. forsøges imødekommet gennem tilbud om løbende evalueringssamtaler.

Af øvrige fokusområder oplyser leder om ændret praksis vedrørende behandling og læring af utilsigtede hændelser. Distriktssygeplejersken, der er ansat i indeværende år, sagsbehandler alle indkomne UTH, og med udgangspunkt i forbedringscirklen igangsættes forbedringstiltag og prøvehandlinger. Dertil afholdes der læringsamtaler med medarbejderne, ligesom mønstre og tendenser drøftes på assistentmøder mhp. fælles læring. Arbejdsmiljøet er ligeledes et kontinuerligt fokusområde, som, ifølge leder, har været i positiv udvikling siden sammenlægningen af to grupper for tre år siden. Leder oplever en god intern omgangstone og høj grad af psykologisk tryghed internt i medarbejdergruppen, hvilket er en vigtig forudsætning for, at medarbejderne kan tilegne sig ny viden og skabe læring.

Korttidsfraværet vurderes som moderat, og leder oplyser igennem en længere periode at have været udfordret af flere medarbejders langtidssygemeldinger, grundet fysiske skavanker. Aktuelt er en medarbejder langtidssygemeldt, og forventes retur igen. Fraværet dækkes af leverandørens eget team af afløserer, og et eksternt vikarbureau anvendes kun yderst sjældent. Ingen stillinger er vakante, og leder oplyser ikke at have rekrutteringsudfordringer.

1.2 Opfølgning

Leder og distriktssygeplejersken oplyser, at der er arbejdet målrettet med anbefalingerne fra sidste års tilsyn vedrørende dokumentationen, herunder kobling af observationsnotater til relevante tilstande samt handleanvisninger på sundhedslovsydelser. Distriktssygeplejersken oplyser om et kommende fokusområde vedrørende handlingsanvisninger på delegerede sundhedslovsydelser og opdatering af helbredstilstande, som fortsat udgør et udviklingsområde.

1.3 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger og anbefalinger i forhold til leverandørens fremadrettede udvikling:

1.3.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

1.3.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler medarbejderne at udfolde handlingsanvisninger yderligere hos to konkrete borgere vedrørende hjælpen til personlig pleje og rengøring.
2. Tilsynet anbefaler sygeplejersker, i samarbejde med social- og sundhedsassistenter, at ajourføre helbredstilstande, svarende til borgernes aktuelle problemområder, samt at handlingsanvisninger på vægtmålinger udfoldes ift. handlinger ved vægtudsving samt angivelse af referenceværdier.
3. Tilsynet anbefaler leder og disponenter et øget fokus på, at den daglige planlægning understøtter kontinuitet og kvalitet i de leverede ydelser.
4. Tilsynet anbefaler leder at sikre, at medarbejderne, herunder afløsere, er grundigt introducerede til opgaverne forud for borgerbesøg.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Randers Kommune foretaget et anmeldt tilsyn hos kommunal leverandør af hjemmepleje, Område Vest, Distrikt Langå. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews, observationer og skriftligt materiale.

Det er tilsynets samlede vurdering, at leverandøren er en meget velfungerende organisation med engagerede medarbejdere og en tydelig ledelse, der har fokus på at pleje, omsorg og praktisk hjælp tilrettelægges og leveres i tæt samarbejde med borgerne.

Tilsynet vurderer, at leverandøren lever op til Randers Kommunes kvalitetsstandarder og vedtagne service-niveau på området. Pleje, omsorg og praktisk hjælp leveres med en god borgeroplevelse og faglig kvalitet, og medarbejderne kan på relevant vis redegøre for, hvordan det rehabiliterende og det sundhedsfremmende og forebyggende sigte er integreret i hverdagen og i samspillet med borgerne.

Tilsynet har afdækket enkelte mangler i dokumentationen, ligesom borger- og pårørendeudsagn vedrørende manglende kontinuitet i relation til levering af kerneopgaven har givet anledning til en enkelt anbefaling.

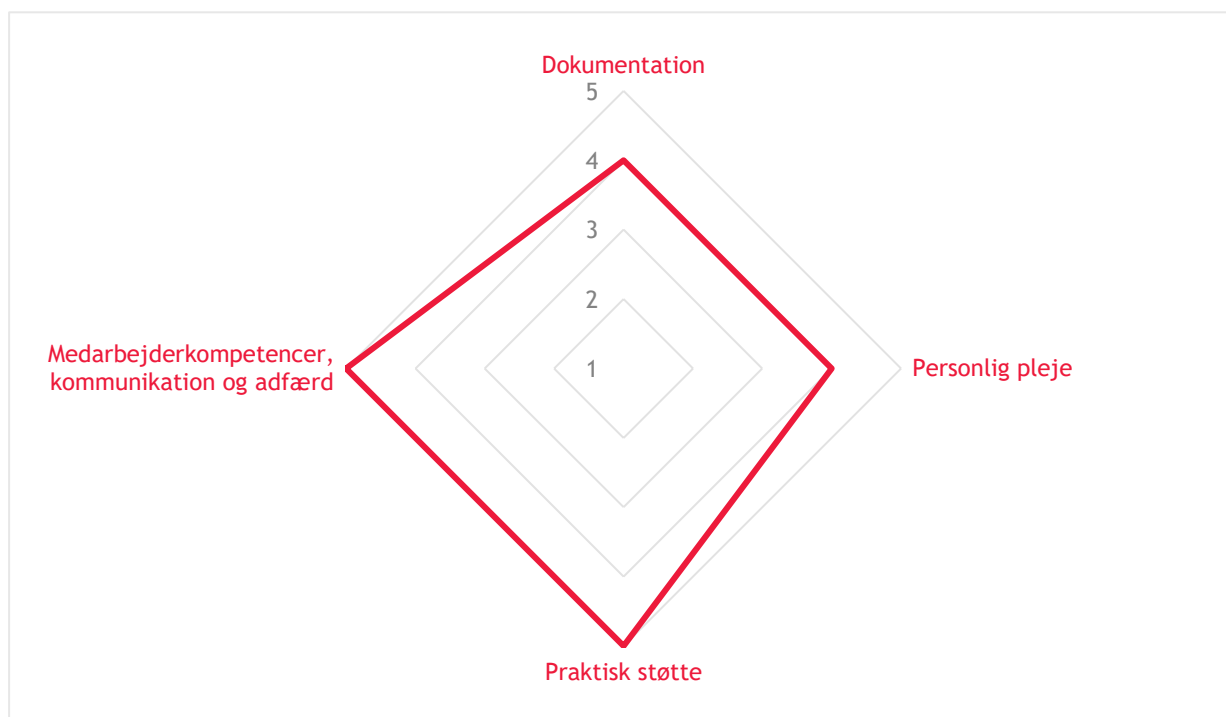
Vedrørende årstemaet *Pårørendesamarbejde* er leverandøren kendetegnet ved et velfungerende samarbejde med inddragelse af de pårørende, som ses som en ressource og vigtig samarbejdspartner.

Tilsynet har givet anledning til fire anbefalinger, som er rettede mod temaet *Dokumentation* og *Personlig pleje*, hvor tilsynet vurderer, at manglerne kan udbedres ved en målrettet indsats fra leder og medarbejdere.

2.2 Score

For hvert overordnet tema, der undersøges i tilsynet, opnår tilbuddet en score fra 1-5, hvor 5 er den bedste. Således fremgår det af nedenstående figur, i hvor høj grad tilbuddet opfylder indikatorerne for hvert tema. (Temaer, som ikke er relevante for det pågældende tilbud, tæller ikke med i den samlede vurdering).

Figurens størrelse er et udtryk for kvaliteten målt på de valgte temaer og indikatorer. Jo større figur, jo højere kvalitet.



2.3 Vurdering i forhold til temaer

2.3.1 Dokumentation

Score: 4

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at leverandøren i høj grad lever op til indikatorerne.

Medarbejderne arbejder målrettede med dokumentationen, som fungerer som et aktivt redskab for hverdagens praksis, og som understøtter kvaliteten af de faglige indsatser/visiterede ydelser. Medarbejderne redegør for, at det faste team, forløbsansvarlige medarbejdere og kontaktpersoner har ansvaret for at sikre opdaterede borgerjournaler. Medarbejderne oplyser ligeledes, at alle medarbejderne har et ansvar for at sikre opdaterede handlingsanvisninger for servicelovsydelser. Distriktssygeplejersken har løbende sparring med medarbejderne ift. konkret ajourføring af borgerjournaler, og tilbyder løbende sidemandsoplæring til medarbejderne.

Dokumentationen for fire borgere er gennemgået med distriktssygeplejersken.

Dokumentationen fremstår overvejende opdateret og fyldestgørende beskrevet. Borgernes behov for pleje og støtte er beskrevet i handlingsanvisninger, og der tages udgangspunkt i borgernes aktuelle helhedssituation og ressourcer. Dog savnes der for to borgere tydelig beskrivelse af plejen og hjælpen ifm., at borgerne smøres med creme ved den daglige pleje. Hos samme to borgere savnes udfoldelse af hjælpen til rengøring. "Borgers hverdag" er udarbejdet efter kommunens retningslinjer, og funktionsevnetilstande foreligger ajourførte og vurderede, svarende til borgernes funktionsniveau.

Relevante helbredstilstande er opdaterede, fraset en tilstand vedrørende kroniske smerter og to tilstande relaterede til borgernes ernæringsproblematikker.

Der ses handlingsanvisninger på uddelegerede sundhedslovsydelser, dog kan handlingsanvisninger vedrørende vægtmålinger med fordel udfoldes ift. handlinger ved vægtudsving samt angivelse af referenceværdier. Der er fulgt op på faglige indsatser, og observationsnotater er koblet på relevante tilstande.

"Den røde tråd" er tydelig i den samlede dokumentation, som er beskrevet i et fagligt og anerkendende sprog.

2.3.2 Personlig pleje

Score: 4

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at leverandøren i høj grad lever op til indikatorerne.

Borgerne tilkendegiver at modtage relevante pleje- og omsorgsydelser, som svarer til deres behov. Borgerne fremhæver positivt de faste medarbejdere for at være ansvarsfulde og dygtige, og at der tages hensyn til deres ønsker og vaner. En pårørende værdsætter medarbejdernes tilgange til ægtefællen, som er kognitivt svækket, og beskriver, hvordan medarbejderne ofte lykkes med pleje- og omsorgsopgaver gennem fællessang. Tre borgere og en pårørende oplyser dog, at der i perioder kommer mange skiftende medarbejdere, der ikke alle er grundigt introducerede til opgaverne. I den forbindelse oplever borgerne og pårørende at måtte informere og instruere medarbejderne, hvilket opleves utilfredsstillende, og indimellem skaber det utryghed. Udsagn er videreformidlet og drøftet med leder, der vil følge op.

Medarbejderne oplyser, at en vagt påbegyndes med, at medarbejderne individuelt orienterer sig i Nexus vedrørende tildelte borgere, hvorved medarbejderne opnår den nødvendige viden om seneste observationer og nyttilkomne opgaver. Herefter følger et kort koordineringsmøde, faciliteret af leverandørens disponenter med tid til afklarende spørgsmål, behov for byt af besøg mv. Medarbejderne redegør for et stort fokus på, at

ufaglærte medarbejdere tildeles opgaver og besøg, svarende til erfaring, borgerkendskab og opgavens kompleksitet. Leder deltager på det fælles indmøde, og supplerer med kort information. Leverandøren understøtter kontinuitet for borgerne gennem disponerens daglige planlægning af ruter, som tager udgangspunkt i borgerkendskab og kompleksitet i borgerforløbene. Medarbejderne oplyser, at de i overvejende grad har en fast rute, som understøtter kontinuiteten hos borgerne og medarbejdernes mulighed for at fordybe sig i borgernes problemstillinger. Dog tilkendegiver medarbejderne igen en periode at gøre hyppig brug af afløser, grundet fravær i medarbejdergruppen, hvilket påvirker kontinuiteten og den borgeroplevede kvalitet.

I løbet af dagen foregår der faglig sparring, bl.a. telefonisk og ved indmøde til frokost. Ved ændringer i borgernes tilstande inddrages social- og sundhedsassistenter, og TOBS udføres, ligesom distriktssygeplejerske eller læge inddrages alt efter vurderet behov.

Medarbejderne redegør for, at tværfaglige samarbejdspartnere involveres, alt efter behov, fx demenskonsulent eller terapeuter, ligesom tværfaglige samarbejdspartnere ligeledes kan inviteres med til DTR-møder, som afholdes ugentligt i de to teams. Medarbejderne redegør for en fast struktur ift. afholdelse af DTR-møder, som altid indledes med triage og med deltagelse af hjemmesygeplejen samt visitator, der deltager ad hoc. Distriktssygeplejersken eller distriktsterapeuten faciliterer DTR-møderne, og medarbejderne tilkendegiver et velfungerende tværfagligt samarbejde vedrørende indsatserne hos borgerne.

Medarbejderne kan redegøre for den rehabiliterende indsats, som, ifølge medarbejderne, fremmer borgernes livskvalitet, og hvor medarbejderne understøtter og motiverer borgerne til at inddrage egne ressourcer i den daglige ADL samt ved mobilisering.

Medarbejderne redegør for sundhedsfremmende og forebyggende tiltag, fx ved mobilisering og forebyggelse af tryksår, ligesom de er opmærksomme på ernæringsindsatser i relation til forebyggelse af utilsigtet vægttab.

Tilsynet observerer ved borgerbesøg, at borgerne er soignerede, svarende til egne ønsker og vaner.

2.3.3 Praktisk støtte

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at leverandøren i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Borgerne oplever, at rengøring udføres fleksibelt og tilfredsstillende ud fra den tid, der er til rådighed, og at medarbejderne tager hensyn til borgernes ønsker og vaner. Borgerne udtrykker ligeledes tilfredshed med hjælpen til øvrige praktiske gøremål, såsom skift af sengelinned, vasketøj og daglig oprydning. En borger har et par gange været nødsaget til at flytte tidspunktet for hjælpen, hvilket blev imødekommet af fleksible medarbejdere.

Den praktiske hjælp leveres efter en høj faglig standard, og medarbejderne redegør for, at de faglige indsatser understøtter de visiterede ydelser. Medarbejderne beskriver, hvordan der i videst muligt omfang tages hensyn til borgernes ønsker i udførelsen af de praktiske ydelser, og de giver eksempler vedrørende daglig oprydning og håndtering af vasketøj hos borgerne. Medarbejderne er meget opmærksomme på inddragelse borgerne ressourcer i den praktiske hjælp. De beskriver, hvordan borgerne motiveres til deltagelse, fx hjælper nogle borgere med afstøvning, mens andre i varierende omfang deltager i oprydning og ifm. opvask.

Medarbejderne kan redegøre for hygiejniske principper, herunder i relation til relevante retningslinjer og arbejdsgange, fx at de arbejder ud fra principperne om at vaske fra rene mod urene arealer samt relevant og hyppig brug af håndsprit og handsker.

Tilsynet observerer en hygiejnemæssig tilfredsstillende standard, svarende til borgernes livsstil og ønsker, og der er sammenhæng mellem visiterede og leverede ydelser.

2.3.4 Medarbejderkompetencer, kommunikation og adfærd

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at leverandøren i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Borgerne tilkendegiver stor tilfredshed med medarbejdernes adfærd i samspillet, ligesom borgerne beskriver en omgangstone, som er præget af omsorg, venlighed og respekt. En borger fremhæver brugen af humor i hverdagen, og hvordan godmodige drillerier, borger og medarbejdere imellem, bidrager til en let og tryk stemning.

En pårørende udtrykker dog, at medarbejdernes adfærd, når de kommer to på besøg, påvirker ægtefællen, der ud over at være meget blufærdig, også bliver forvirret og utryk, hvis den ene medarbejder fx står og observerer under plejeopgaver. Pårørendeudsagn er drøftet med leder og medarbejdere, der oplyser, at det i forbindelse med oplæring af nyt personale kan være nødvendigt at komme to medarbejdere, og de oplyser om fokus på at planlægge med faste medarbejdere i hjemmet.

Medarbejderne reflekterer over, hvordan borgerne og pårørende mødes med individuelle tilgange og en sproglig jargon, som er båret af tillid og respekt for borgernes behov og ønsker. Medarbejderne er opmærksomme på at være respektfulde på borgerbesøg, og de udviser tid, ro og lydhørhed over for borgere såvel som eventuelle pårørende, ligesom medarbejderne banker på døren ved ankomst, og hilser pænt af efter besøg.

Medarbejderne redegør for, hvordan de sikrer forebyggelse af omsorgstræthed og forråelse igennem et tæt kollegialt samarbejde, og de beskriver en kultur, hvor det er legalt at sige fra over for en opgave eller et komplekst borgerforløb, såfremt en medarbejder mangler overskud på dagen. Leder og medarbejdere tilkendegiver sjældent at opleve uhensigtsmæssig adfærd og kommunikation, hvilket de tilskriver en høj grad af indbyrdes psykologisk tryghed og omsorg for hinanden i medarbejdergruppen. Derudover reflekterer medarbejderne over, at komplekse borgerforløb drøftes på DTR-møder, hvor medarbejdernes forskellige fagligheder bringes i spil ift. relationelle og faglige tilgange og løsningsforslag.

Leder vurderer, at medarbejderne har relevante faglige kompetencer til opgaverne og leder oplyser om et kontinuerligt fokus på at understøtte og udvikle medarbejdernes kompetencer, svarende til kompleksiteten i opgaverne. Medarbejdergruppen, der er tværfagligt sammensat, består af cirka 26 medarbejdere, fordelt med ni social- og sundhedsassistenter, en distriktsterapeut, en distriktssygeplejerske og de resterende er social- og sundhedshjælpere. Dertil er der ansat en administrativ medarbejder samt eget afløserkorps bestående af både faglærte og ufaglærte medarbejdere. MySkills som, ifølge leder, aktuelt er under implementering, anvendes ift. oplæring i delegerede ydelser og til skabe et samlet overblik over medarbejdernes kompetencer. Distriktssygeplejersken følger desuden medarbejderne på borgerbesøg ift. kompetenceafklaring og videre opfølgning.

Det tværfaglige samarbejde i medarbejdergruppen beskrives af leder som velfungerende, hvor alles personlige og faglige kompetencer sættes i spil og understøttes af planlagte mono- og tværfaglige sparringsfora, såsom onsdags- og aftenvagtsmøder og DTR-møder samt sygeplejerske-/assistentmøder. Kompetenceudvikling tilbydes med udgangspunkt i medarbejdernes ønsker og behov. Leder fremhæver især temadage som kompetencegivende for medarbejderne, som afholdes to til tre gange årligt. Af faglige emner på temadage nævner leder smertebehandling og palliativ pleje, forestået af palliativt team, samt undervisning i omsorgspåførte skader i forbindelse med forflytninger. Kommende emne er planlagt til at omhandle borgere med psykiatriske og psykiske udfordringer, som leverandøren, ifølge leder, oplever en stigning af. Leder oplyser at have

afholdt MUS-samtaler i indeværende år, og bemærker løbende konstruktive drøftelser vedrørende medarbejdernes trivsel og ønsker til kompetenceudvikling.

Medarbejderne føler sig fagligt kompetente til opgaverne, og anerkender leder for at sætte en tydelig faglig retning. Derudover fremhæves de mono- og tværfaglige møder, herunder DTR-møder, som afvikles efter en fast struktur og med deltagelse af tværfaglige samarbejdspartnere som fagligt udviklende. Medarbejderne anvender MyMedCards som opslagsværk eller ved tvivlsspørgsmål ift. genopfriskning af procedurer. Dertil oplyser medarbejderne om løbende tilbud og deltagelse i kursusaktiviteter, fx undervisning i inhalationsmedicin fra sygeplejerske i nærliggende lægehus, undervisning i stompleje og bleer af kontinenssygeplejerske. Dertil fremhæves medarbejdermøder, som afholdes hver anden onsdag med undervisning i udvalgte faglige emner, fx kompressionsbehandling, hjælpemidler samt psykologisk tryghed.

Medarbejderne oplever en høj trivsel og et velfungerende internt samarbejde med en høj psykologisk tryghed i medarbejdergruppen.

Tilsynet observerer en respektfuld og anerkendende kommunikation og adfærd i den direkte kontakt såvel som i omtalen af borgerne.

2.3.5 Årets tema

Pårørendesamarbejde

Ingen score

Vurdering:

Tilsynet har talt med to pårørende, der enstemmigt sammen med borgerne tilkendegiver et velfungerende og tillidsfuldt samarbejde med leverandøren. Pårørende oplever desuden, at medarbejderne er tilgængelige, lydhøre og nærværende, samt inddrager den pårørende ved besøg i hjemmet med borgerens samtykke.

Leder beskriver løbende fokus på inddragelse af borgernes pårørende og opmærksomhed på at imødekomme og etablere et godt samarbejde med de pårørende. Ved behov tager leder på borgerbesøg i borgernes hjem, hvilket i de fleste tilfælde imødekommer de pårørende og borgernes ønsker og behov.

Medarbejderne beskriver, hvordan de i samarbejdet og mødet med borgerne generelt er opmærksomme på at imødekomme og etablere et godt samarbejde med borgernes pårørende. I den forbindelse vægtes et højt informationsniveau til pårørende i det omfang, borgerne ønsker det. Medarbejderne redegør for, hvordan borgernes pårørende inddrages i planlægningen af hjælpen, fx involveres pårørende ift. kortlægning af borgernes vaner og livshistorie, som for medarbejderne er vigtig og relevant viden i relationsdannelsen.

Medarbejderne reflekterer over, hvordan indsatsen ved nye borgere opstartes, og i hvilket omfang de pårørende inddrages. Hertil efterspørger medarbejderne mulighed for afholdelse af opstartssamtaler med borgere og pårørende og med gensidig forventningsafstemning samt drøftelser vedrørende praktiske oplysninger ifm., at borgernes hjem bliver medarbejdernes arbejdsplads. Medarbejderudsagn er drøftet med leder, der oplyser om en igangværende proces ift. oprettelse af ydelse for opstartssamtaler, og leder vil følge op med medarbejderne.

2.4 Vurderingsskema

I tilsynene i Randers Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

| Vurdering | Vurderingsgrundlag |
|-----------|---|
| Score: 5 | <p>Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er ingen eller få mindre væsentlige mangler i opfyldelsen • Indikatorerne er opfyldt i forhold til alle borgere med ingen eller få mindre væsentlige mangler • Tilsynet har ingen anbefalinger • Der kan forekomme enkelte udviklingspunkter, som drøftes ved tilbagemeldingen og noteres som bemærkning i rapporten. |
| Score: 4 | <p>Indikatorerne er i høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er få mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en mindre indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne • Størstedelen af indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. |
| Score: 3 | <p>Indikatorerne er i middel grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er en del mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en målrettet indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del elementer i indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. |
| Score: 2 | <p>Indikatorerne er i lav grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er flere og/eller væsentlige mangler i opfyldelsen med betydning for borgernes sikkerhed eller autonomi, som vil kræve en betydelig og målrettet indsats for at kunne afhjælpes • Indikatorerne er opfyldt i forhold til få af borgerne • Få elementer i indikatorerne er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. <p>Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.</p> |
| Score: 1 | <p>Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at afhjælpes • Indikatorer i temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne • Der er fare for borgernes sikkerhed og autonomi i en sådan grad, at det er nødvendigt omgående at gribe ind • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. <p>Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.</p> |

Om BDO

BDO er en privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet. På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmepleje samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både handicap- og psykiatriområdet, herunder aktivitets- og samværstilbud, beskæftigelsestilbud og alkoholbehandling.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver inden for alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 90 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering m.m.