



Tilsynsrapport Randers Kommune

Omsorgsområdet

Område Nord - Distrikt Åbakken

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: Distrikt Åbakken, Bakkevænget 1, Øster Tørslev, 8983 Gjerlev

Leder: Lene Brøbech

Antal besøgte borgere: Fire

Dato for tilsynsbesøg: Den 18. november 2024, kl. 08.15 - 14.30

Tilsynsresultatet baserer sig på følgende datagrundlag:

Interview med:

- Leder
- Distriktssygeplejerske
- Fire borgere
- Fire medarbejdere
- Tre pårørende

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

Tilsynsførende:

Manager Lise-Lotte Sørensen, sygeplejerske, MKS

1.1 Aktuelle vilkår

Tilsynet indledes og planlægges med leder, der beskriver en velfungerende og engageret tværfaglig sammensat medarbejdergruppe, der tæller i alt ca. 60 medarbejdere, som er fordelt på tre geografiske områder i det store arealmæssige distrikt. Aktuelt har leverandøren 28 dagvagtsruter og ni aftenvagtsruter, og leder oplever en generel stigning i borgergrundlaget.

Det ledelsesmæssige fokus er rettet mod levering af kerneopgaven og driften, herunder rekruttering af faglærte medarbejdere. Ifølge leder er rekruttering en stor udfordring, gældende for alle faggrupper, hvor der løbende er stillinger i opslag. Et forbrug af eksterne vikar har derfor været en nødvendighed i indeværende år, ligesom leverandøren har fået hjælp fra kolleger fra et nærliggende distrikt. Ifølge leder er der kigget individuelt på borgerforløb ift. fordeling og prioritering af faste medarbejdere, og leder oplyser, at borgerne overvejende har taget godt imod vikarer og afløsere. Leder oplyser ligeledes om stor opmærksomhed på medarbejdergruppens samarbejde og trivsel i en tid med vakancer, som stiller øgede krav til de faste medarbejders fleksibilitet og overblik.

Leder tilkendegiver, at udvikling af medarbejdernes dokumentationspraksis ligeledes er et kontinuerligt fokusområde, hvor leverandørens distriktssygeplejerske forestår løbende undervisning af medarbejderne. Distriktssygeplejersken har desuden stor opmærksomhed på medarbejdernes kompetencer ift. dokumentationspraksis og er, ifølge leder, både opsøgende og tilgængelig for medarbejderne ved spørgsmål og behov for sparring.

Korttidsfraværet vurderes som lavt, og aktuelt er en medarbejder langtidssygemeldt, og to medarbejdere på nedsat tid. To social- og sundhedsassistentstillinger og fire social- og sundhedshjælperstillinger er i øjeblikket vakante, og leder oplyser at have tre ufaglærte afløsere til samtale i indeværende uge. Grundet den geografiske placering i kommunens yderområde er der begrænsede muligheder for kollektiv trafik, hvilket ifølge leder, begrænser antallet af mulige kandidater, da ansættelse forudsætter egen bil.

1.2 Opfølgning

Leder oplyser om opfølgninger vedrørende sidste års anbefalinger, som omhandlede dokumentationspraksis og lederunderstøttelse i en tid med øget brug af ufaglærte medarbejdere.

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 handlingsanvisninger oprettes med fyldestgørende beskrivelser af hjælpen til borgernes pleje og omsorg og praktisk støtte, samt at ikke relevante handlingsanvisninger afsluttes.
2. Tilsynet anbefaler sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter at ajourføre og oprette relevante helbredstilstande, svarende til borgernes aktuelle problemområder, samt at sikre løbende opfølgninger.
3. Tilsynet anbefaler leder, distriktssygeplejersken og medarbejderne et øget fokus på at sikre fyldestgørende og opdaterede handlingsanvisninger vedrørende delegerede sundhedslovsydelser, herunder at beskrive handlinger ved afvigelser, samt at observationsnotater kobles til relevante tilstande.
4. Tilsynet anbefaler at der følges op med en konkret borger og dennes pårørende, der har frasagt sig hjælpen om aftenen, grundet oplevelsen af afløsernes manglende kendskab til opgaverne, og drøfte mulige tiltag.
5. Tilsynet anbefaler leder og disponent et øget fokus på, at planlægningen understøtter kontinuitet og kvalitet i de leverede ydelser i en tid med vakancer og brug af afløsere og eksterne vikarer.
6. Tilsynet anbefaler leder at sikre, at afløsere og eksterne vikarer orienterer sig i dokumentationen inden selvstændigt arbejde ved borgerne.
7. Tilsynet anbefaler leder og medarbejdere en opmærksomhed på at sikre overholdelse af hygiejniske retningslinjer, herunder anvendelse af plastforklæder, jf. kommunens retningslinjer.
8. Tilsynet anbefaler leder at følge op på et konkret borgerudsagn vedrørende medarbejderkommunikationen.
9. Tilsynet anbefaler leder et fortsat fokus på rekruttering af faglærte medarbejdere samt opmærksomhed på medarbejdernes oplevelse af øgede arbejdspress i en tid med stort vikar- og afløserforbrug.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Randers Kommune foretaget et anmeldt tilsyn hos kommunal leverandør af hjemmepleje, Område Nord, Distrikt Åbakken. 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 velfungerende organisation med engagerede medarbejdere og ledelse, der har fokus på, at pleje, omsorg og praktisk hjælp tilrettelægges og leveres i tæt samarbejde med borgerne og på borgernes præmisser.

Tilsynet vurderer, at leverandøren lever op til Randers Kommunes kvalitetsstandarder og vedtagne service-niveau på området. Pleje, omsorg og praktisk hjælp leveres med en delvis tilfredsstillende borgeroplevelse og faglig kvalitet. Det er dog tilsynets vurdering, at leverandøren er påvirket af en længere og forsat periode med vakante stillinger samt et moderat samlet sygefravær, hvilket afføder et dagligt forbrug af afløsere og vikarer. Medarbejderne kan på relevant vis redegøre for, hvordan det rehabiliterende, sundhedsfremmende og forebyggende sigte indgår i det tværfaglige samarbejde med borgerne.

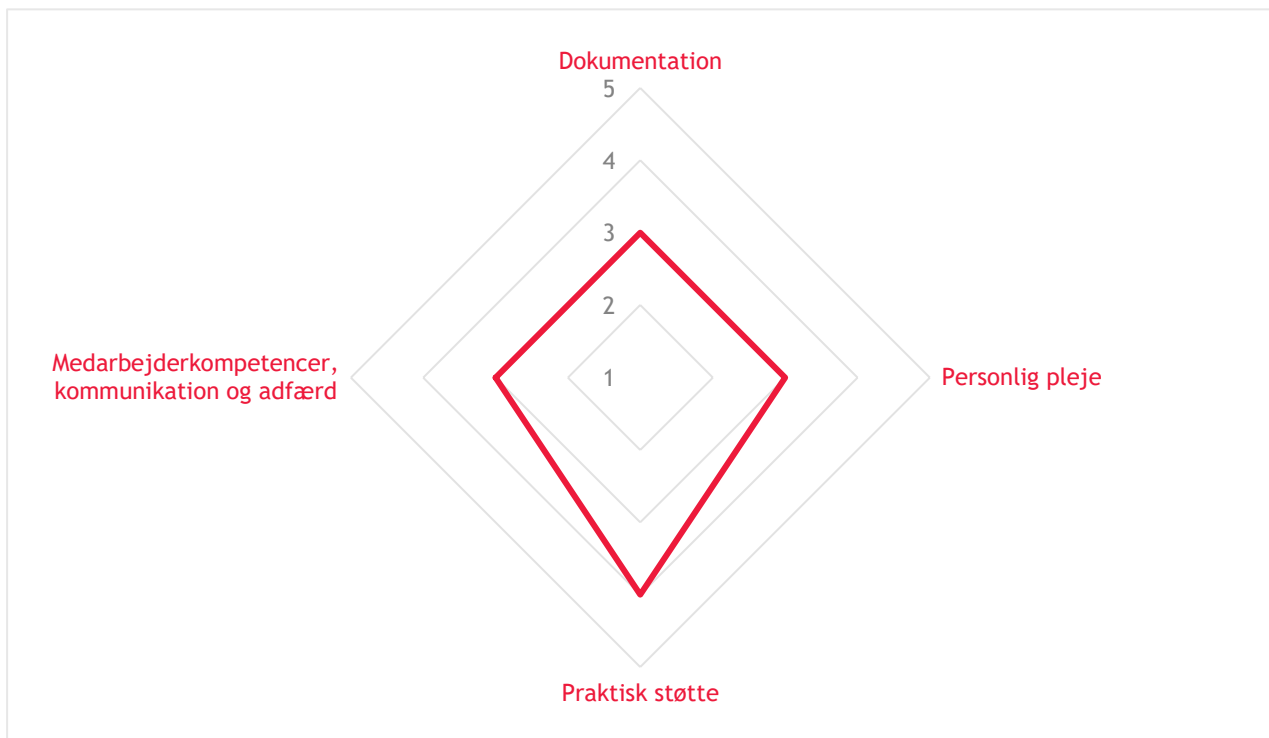
Tilsynet har derudover afdækket mangler i relation til dokumentationen, som tilsynet vurderer udgør et udviklingsområde.

Tilsynet har givet anledning til i alt ni anbefalinger, som er rettede mod samtlige temaer. Det er tilsynets vurdering, at manglerne vil kræve en målrettet ledelsesmæssig indsats at udbedre.

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: 3

Vurdering:

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

Medarbejderne beskriver, hvordan de arbejder med dokumentationen, så den understøtter kvaliteten i daglig praksis. Medarbejderne oplyser desuden om en klar rolle- og ansvarsfordeling, hvor forløbsansvarlige medarbejdere og kontaktpersoner er tovholdere på ajourføring af borgerjournaler. Alle medarbejderne dokumenterer afvigelser og opfølgninger på faglige indsatser i observationsnotater. Dertil oplyser distriktssygeplejersken om et aktuelt fokusområde vedrørende opdatering af helbredstilstande, herunder at social- og sundhedsassistenter i højere grad dokumenterer i faglige notater og i mindre grad i observationsnotater. Leverandøren har to nøglepersoner i Nexus, hvor distriktssygeplejersken er den ene, og begge fremhæves positivt af medarbejderne for deres kontinuerlige sidemandsoplæring og undervisning.

Dokumentationen er gennemgået med distriktssygeplejersken for fire borgere.

Dokumentationen fremstår delvist opdateret og fyldestgørende beskrevet. Borgernes behov for pleje, omsorg og praktisk støtte er i handleanvisninger beskrevet handlingsvejledende, og der tages udgangspunkt i borgerens helhedssituation og ressourcer. Dog savnes der udfoldelse af påklædning i et tilfælde, og der mangler beskrivelser af praktisk støtte i et andet tilfælde. Dertil bemærkes en aktiv handlingsanvisning vedrørende kateterpleje om aftenen, som ikke længere er aktuell. "Borgers hverdag" er udarbejdet efter kommunens retningslinjer hos alle borgerne, og funktionsevnetilstande ses ajourførte, svarende til borgernes aktuelle funktionsniveau.

Helbredstilstande er overvejende opdaterede, dog finder tilsynet manglende beskrivelse af en borgers behov og plan for blodtryksmåling. Samme borger har fået målt blodtryk og puls, hvor tilsynet observerer beskrivelse af en puls uden for normalområdet, som der ikke er fulgt op på. Hos samme borger, som for nyligt har fået sondeernæring, savnes der opfølgning og stillingtagen til oprettelse af helbredstilstand vedrørende ernæringsindsats og vægtmåling. Hos en anden borger observeres et vægttab på to kilo, som mangler opfølgning, ligesom der mangler en handleanvisning på vægtmåling. Dertil finder tilsynet handleanvisning på kompressionsbehandling, som er skrevet sammen med handlingsanvisning på øjendrypning, og der mangler kobling på relevant indsats. Observationsnotater ses overvejende koblet op på relevante tilstande.

Dokumentationen er beskrevet i et professionelt og anerkendende sprog.

2.3.2 Personlig pleje

Score: 3

Vurdering:

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

Borgerne modtager relevante pleje- og omsorgsydelser, som svarer til deres behov, og borgerne og pårørende tilkendegiver tilfredshed med medarbejderes imødekomende og hjælpsomme måde at være på. Særligt fremhæves de faste medarbejdere for at være grundige, kompetente og fleksible. Flere borgere oplyser, at der kommer mange vikarer og afløsere, der ikke alle orienterer sig i dokumentationen, hvorfor borgerne jævnligt er nødt til at instruere vikarer og afløsere, hvilket opleves frustrerende. En borger, der modtager hjælp til stompleje, oplever ofte, at medarbejderne ikke har de nødvendige kompetencer, hvorfor der må ringes efter andet personale. En pårørende beskriver en god dialog med medarbejderne om hjælpen til ægtefællen, og oplever sig hørt og imødekommet, når ægtefælles behov for hjælp ændrer sig. En anden pårørende oplyser at

have afmeldt hjælpen om aftenen, grundet mange vikarer og afløsere, der ikke alle var klædt på til opgaverne, hvilket var til stor frustration for borgeren og pårørende og årsagen til, at ægtefælle nu selv varetager hjælpen

Medarbejderne beskriver faglige tilgange og metoder, som har til hensigt at sikre borgerne den nødvendige pleje og omsorg, hvor fx observationsnotater og handleanvisninger i dokumentationen læses forud for besøg. Disponenter udarbejder ruterne til de forskellige teams, som fordeles mellem medarbejderne med afsæt i kompleksiteten. De faste teams understøtter, ifølge medarbejderne, kontinuiteten hos borgerne og medarbejdernes mulighed for at fordybe sig i borgernes problemstillinger. Dog tilkendegiver medarbejderne, at kontinuiteten påvirkes på dage med afløsere og vikarer, ligesom medarbejderne ikke altid oplever, at vikarer påtager sig et fagligt ansvar for borgernes problemstillinger. Faglig sparring foregår, ifølge medarbejderne, i løbet af dagen og ved indmøde til frokost. Ved ændringer i borgernes tilstande inddrages social- og sundhedsassistenter eller distriktssygeplejersken, hvorefter TOBS udføres med vurdering af evt. lægekontakt. Medarbejderne er opmærksomme på at tilpasse pleje og omsorg til borgerens individuelle behov, og de kan med eksempler beskrive, hvordan den helhedsorienterede indsats sikres gennem ugentlige DTR-møder i hvert team. Distriktssygeplejersken agerer tovholder på DTR-møder, hvor både hjemmesygepleje, terapeuter og leder deltager, og hvor udvalgte borgere drøftes. Medarbejderne oplever et velfungerende tværfagligt samarbejde med både distriktssygeplejersken og hjemmesygeplejen, som altid er imødekommende og lydhøre ved behov for sparring.

Medarbejderne beskriver med eksempler, hvordan de arbejder rehabiliterende i dagligdagen, og at de har fokus på at inddrage borgerens ressourcer, fx i forbindelse med den daglige ADL, hvor borgerne motiveres og guides til at udføre mest muligt selv. Medarbejderne er opmærksomme på sundhedsfremmende og forebyggende tiltag, fx fokus på borgernes ernærings- og væskeindtag og forebyggelse af tryksår igennem mobilisering og rette hjælpemidler.

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

I temaets vurdering tillægges de manglende opfølgninger på borgernes indsatser samt manglerne i dokumentationen betydning, idet manglerne vanskeliggør, at medarbejderne kan danne sig det fulde overblik og kendskab ift. levering af pleje- og uddelegerede sundhedslovsindsatser.

2.3.3 Praktisk støtte

Score: 4

Vurdering:

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

Borgerne modtager hjælp til rengøring, vasketøj, indkøb samt tilberedning- og anretning af mad, og de oplyser, at hjælpen kommer som aftalt. Borgerne tilkendegiver stor tilfredshed med kvaliteten og måden, hvorpå hjælpen udføres.

Medarbejderne kan redegøre for, hvordan de er opmærksomme på, at hjælpen ydes i samarbejde med borgerne, og at hjælpen tilgodeser borgernes ønsker og vaner. Medarbejderne har fokus på at inddrage borgernes ressourcer i videst muligt omfang, fx at borgerne tørrer støv af, mens medarbejderne støvsuger, eller at borgernes hjælper til ved skift af sengetøj.

Medarbejderne kan redegøre for hygiejniske principper, herunder arbejdsgange fra rent mod urent samt brug af håndsprit og handsker. Dertil er medarbejderne opmærksomme på retningslinjer vedrørende brug af plastforklæde, men de tilkendegiver samstemmende, at forklæderne ofte ikke anvendes i praksis.

Tilsynet observerer en hygiejnemæssig tilfredsstillende standard hos de besøgte borgere og sammenhæng mellem visiterede og leverede ydelser til den praktiske hjælp.

2.3.4 Medarbejderkompetencer, kommunikation og adfærd

Score: 3

Vurdering:

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

Borgerne oplever en god og anerkendende omgangsform fra medarbejderne, som beskrives som venlige og omsorgsfulde. En borger udtrykker stor tryghed i relationen, og oplever at blive respekteret og mødt med værdighed. En anden borger beskriver, hvordan medarbejderne kommer med godt humør, og hvordan det påvirker borgeren positivt. En tredje borger oplyser at være udfordret vedrørende kommunikationen med en medarbejder. Ifølge borgeren samtaler medarbejderen ikke med borgeren under hjælpen til personlig pleje, bortset fra at sige goddag ved ankomst og farvel ved endt besøg. Borgeren oplyser flere gange at have forsøgt at igangsætte en samtale, men er ikke blevet imødekommet. Borgeren er uforstående over for dette, og oplever det anstrengende. Borgerudsagn er drøftet med leder, der vil følge op på sagen.

Ledelse og medarbejdere har fokus på at foregribe forråelse via faglige drøftelser, særligt i komplekse borgerforløb, og medarbejderne oplyser om en kultur, hvor det er tilladt at bede om hjælp eller sige fra over for opgaver, de ikke føler sig fagligt rustede til. Medarbejderne har tillid til at drøfte evt. brud på omgangstone, hvis det måtte opstå, ligesom medarbejderne er opmærksomme på en respektfuld omgangstone indbyrdes og i omtalen af borgerne. Medarbejderne beskriver i perioder med fravær og brug af vikarer og afløsere at opleve et højt arbejdspress, som påvirker det interne arbejdsmiljø og omgangstone. I den forbindelse anerkender medarbejderne leder for at tilbyde supervisorsforløb og en-til-en samtaler ved coach og trivselsmedarbejder, som, ifølge medarbejderne, forebygger uhensigtsmæssig kommunikation og adfærd, ligesom det styrker det interne samarbejde og trivslen generelt.

Medarbejderne redegør for, hvordan de tilpasser deres tilgange og kommunikation alt efter borgernes individuelle behov, og hvordan de er meget opmærksomme på, hvad der interesserer og motiverer borgeren. Medarbejderne har ligeledes fokus på og respekt for, at de arbejder i borgernes hjem. Medarbejderne anvender en anerkendende og respektfuld kommunikation, tilpasset den enkelte borgers jargon og livsstil og kognitive formåen, og de kan med eksempler beskrive, hvad der lægges vægt på i tilgangen til borgerne, hvor særligt tillid og nærvær er vigtigt.

Når medarbejdergruppen er fuldtallig, vurderer leder at have relevante faglige kompetencer ift. den aktuelle borgergruppes behov. Medarbejdergruppen tæller cirka 57 faste medarbejdere, der overvejende er social- og sundhedsassistenter og -hjælpere. Derudover tæller gruppen to distriktsterapeuter og en distriktssygeplejerske. Dertil er der ansat en sygeplejerske i aftenvagte, der deltager i plejen. Endelig er ufaglærte medarbejdere ansat som timelønnede afløsere samt i vikariater.

Af kompetencegivende indsatser nævner leder temadag vedrørende diabetes gennem regionens fælles skolebænk, som flere medarbejdere har været sendt af sted til. Derudover er medarbejderne undervist i sårbehandling, og leverandørens demensvejleder og distriktssygeplejerske har planlagt kursus i antipsykotisk medicin. Dertil underviser leverandørens nøglepersoner i fx kontinens og forflytninger.

Medarbejderne oplever sig fagligt rustede til opgaverne, og de tilkendegiver i det daglige gode muligheder for faglig sparring og vidensdeling i relation til borgerforløb og faglige emner. Af faglige møder fremhæves ugentlige DTR-møder og assistent-distriktssygeplejerskemøder med faglige drøftelser ud fra en fast dagsorden.

Nye medarbejdere introduceres, ifølge medarbejderne, gennem fastlagt introduktionsprogram og med planlagt følgeskab i den første tid, afhængigt af den enkeltes erfaringer og behov. Hertil følger undervisning i dokumentation og e-learningprogrammer gennem MySkills samt grundig indføring i faglige og praktiske emner og arbejdsgange. Delegering af sygeplejeopgaver sker, ifølge medarbejderne, med udgangspunkt i kommunens

ramme for delegeringspraksis, hvor distriktssygeplejersken eller social- og sundhedsassistenter sikrer grundig praksisnær oplæring inden overdragelse til medarbejderne, ligesom MyMedCards anvendes i oplæring og løbende i kvalitetssikring af opgaverne.

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

Til grund for vurderingen tillægges desuden de vakante stillinger betydning, da andelen medvirker til et dagligt forbrug af ufaglærte medarbejdere og vikarer, som samlet set påvirker medarbejdergruppens kompetenceniveau.

2.3.5 Årets tema

Pårørendesamarbejde	<p>Vurdering:</p> <p>Tilsynet har talt med tre pårørende, der alle udtrykker tilfredshed med samarbejdet med leder og medarbejdere. En pårørende tilkendegiver at føle sig imødekommet ved henvendelser, fx ved behov for ændringer i hjælpen til familiemedlemmet. En anden pårørende, der dagligt kommer i borgerens hjem, udtrykker tilfredshed med løbende at blive involveret og informeret - særligt vedrørende lægefaglige spørgsmål og behandling. Dertil beskrives medarbejderne som lydhøre og opmærksomme på pårørendes behov, ligesom aftaler overholdes.</p> <p>Leder oplyser, at pårørendesamarbejdet er en prioriteret indsats, og såfremt en pårørende udtrykker bekymring eller har behov for involvering af leder i et konkret borgerforløb, prioriteres et møde med den pårørende, hvor der, via dialog, forventningsafstemmes og drøftes fremtidige muligheder og tiltag.</p> <p>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 samtykker heri. Hertil beskriver medarbejderne, hvordan de prioriterer at imødekomme pårørende på en omsorgsfuld måde, ligesom medarbejderne vægter en ærlig og åben dialog med de pårørende, fx i relation til borgere med demens, hvor medarbejderne inddrager de pårørende i faglige drøftelser samt anerkender, at situationen kan være svær for de pårørende.</p>
Ingen Score	

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.

Vurdering	Vurderingsgrundlag
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.