



# Tilsynsrapport Aalborg Kommune

Senior og Omsorg  
Skipper Klement Demensplejehjem

Uanmeldt socialfagligt tilsyn  
Maj 2023



# Forord

Dette er afrapporteringen af et uanmeldt tilsyn, som BDO har foretaget.

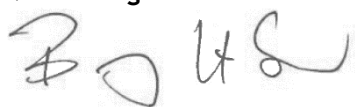
Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget (herunder deltagere og tidspunkt) samt om tilbuddet.

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. Vurderingsskala findes sidst i rapporten.

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

På bagsiden findes information om BDO.

Med venlig hilsen




Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: bsq@bdo.dk

Partneransvarlig



Kirsten Marquardsen

Senior Manager

Mobil: 41 89 04 36

Mail: henie@bdo.dk

Projektansvarlig

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

# 1. Oplysninger om plejehjemmet

Tabel med oplysninger om plejehjemmet og tilsynet

Navn og adresse: Skipper Klement Demensplejehjem, Runddyssen 289, 9230 Svenstrup J.

Leder: Helle M. Larsen

Tilbudstype og juridisk grundlag: Kommunalt demensplejecenter

Målgruppebeskrivelse: Borgere visiteret til plejebolig

Antal boliger: 48 demensboliger, heraf 12 aflastningspladser

Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg: Den 3. maj 2023, kl. 08.00 - 13.00

Deltagere i interviews:

To assisterende ledere, tre medarbejdere og tre borgere.

Tilsynet er drøftet og afrundet med konstitueret leder og en assisterende leder, som har modtaget en kort tilbagemelding om tilsynets foreløbige vurderinger.

Tilsynsførende:

Manager Kristine Vigh Thordahl, sygeplejerske MHH

## 1.1 Aktuelle vilkår

Tilsynet indledes med assisterende leder, som oplyser, at leder aktuelt er fraværende i længere tid, og at ledelsen derfor aktuelt varetages af de to assisterende ledere i samarbejde med en leder fra et andet plejecenter, som er konstitueret i stillingen, og som har et godt kendskab til huset. Den anden assisterende leder og konstitueret leder støder også til tilsynet senere. Den ene assisterende leder tiltrådte sin stilling for en måned siden, og har baggrund som faglig koordinator på et andet plejecenter. De to assisterende ledere har sammen med den konstituerede leder fordelt ledelsesopgaverne mellem sig, og de får i leders fravær desuden hjælp til arbejdstidsplanlægning fra et andet plejecenter i kommunen.

Assisterende leder oplyser, at internt samarbejde og trivsel er væsentlige opmærksomhedspunkter. Demensplejehjemmet har igennem en længere periode været ramt af flere langtidssygemeldinger, hvilket har presset den daglige tilstedeværelse af faste medarbejdere, og det har medført et højt forbrug af afløsere og vikarer. Aktuelt er en medarbejder langtidssygemeldt, og tre medarbejdere er på vej tilbage i arbejde efter længere sygeforløb, alle grundet fysiske skavanker. To vakante assistentstillinger er lige nu i opslag, og de dækkes aktuelt ind af vikarer fra kommunens interne vikarkorps, men også eksterne vikarer anvendes i et vist omfang. Assisterende leder oplyser, at ledelsen i samarbejde med TR og AMR har påbegyndt et arbejde med henblik på en tilrettelæggelse af arbejdet og en fordeling af opgaver, så medarbejderne støttes bedst muligt i den nuværende situation.

I relation til arbejdsmiljø oplyser assisterende leder desuden, at plejehjemmet nu er halvvejs i et toårigt Affectumforløb, hvor medarbejderne bl.a. gennem udarbejdelse af DISK-profiler arbejder med den interne kommunikation og forståelse for kollegers måde at agere på.

Assisterende leder oplyser, at plejehjemmet i den kommende uge får besøg af ældretilsynet, og i den følgende uge har arbejdstilsynet meldt et besøg.

Assisterende leder er ikke bekendt med, at plejehjemmet har modtaget klager eller bekymringshenvendelser.

## 1.2 Opfølgning

Assisterende leder oplyser om et aktuelt arbejde med opdatering af dokumentationen, hvor en medarbejder har afsat timer til opgaven. Demensplejehjemmets aktivitetsmedarbejder og medarbejderne har opmærksomhed på aktiviteter tilpasset borgernes individuelle behov, og assisterende leder oplyser desuden, at triagemøder afvikles efter en fast struktur. Tilsynet bemærker, at sidste års anbefalinger vedrørende dokumentation og faglige møder fortsat gør sig gældende.

# 2. Socialfagligt tilsyn

## 2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Aalborg Kommune foretaget et uanmeldt socialfagligt tilsyn på Skipper Klement Demensplejehjem. 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 overordnede vurdering, at Skipper Klement Demensplejehjem efterlever det politisk fastsatte serviceniveau og de dertil knyttede kvalitetsstandarder. Plejehjemmet gennemgår aktuelt en periode, hvor leders fravær, sygefravær blandt medarbejderne samt vakante stillinger påvirker den daglige drift, men ledelsen har stor opmærksomhed på medarbejdertrivsel og på en hensigtsmæssig koordinering af kerneopgaven ud fra de givne omstændigheder.

Det er tilsynets vurdering, at demensplejehjemmet, trods de aktuelle driftsudfordringer, er velfungerende, og at engagerede medarbejdere og ledelse medvirker til trivsel for borgerne. Der er overensstemmelse mellem ledelsens og medarbejdernes fokus på, at hverdagslivet på stedet tilrettelægges på borgernes præmisser. Pleje, omsorg og praktisk hjælp leveres med en tilfredsstillende faglig kvalitet og et rehabiliterende sigte, ligesom neuropædagogiske metoder inddrages i den daglige pleje. Det er samtidig tilsynets vurdering, at der er behov for en øget ledelsesmæssig opmærksomhed på medarbejdernes mulighed for faglig sparring og vidensdeling omkring borgerne og på at sikre tilstedeværelsen af de rette medarbejderkompetencer.

Tilsynet vurderer, at ledelse og medarbejdere har stor opmærksomhed på, at borgernes værdighed og selvbestemmelse understøttes mest muligt og på, at pårørende og deres viden om borgerne inddrages som en ressource i tilrettelæggelsen af borgernes hverdag.

Tilsynet har givet anledning til i alt fire anbefalinger, hvoraf de tre relaterer sig til demensplejehjemmets faglige metoder og dokumentationen, og en anbefaling vedrører medarbejderkompetencer. Tilsynet vurderer, at manglerne vil kunne udbedres gennem en målrettet og vedvarende ledelsesmæssig indsats.

## 2.2 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger og anbefalinger:

### 2.2.1 Bemærkninger

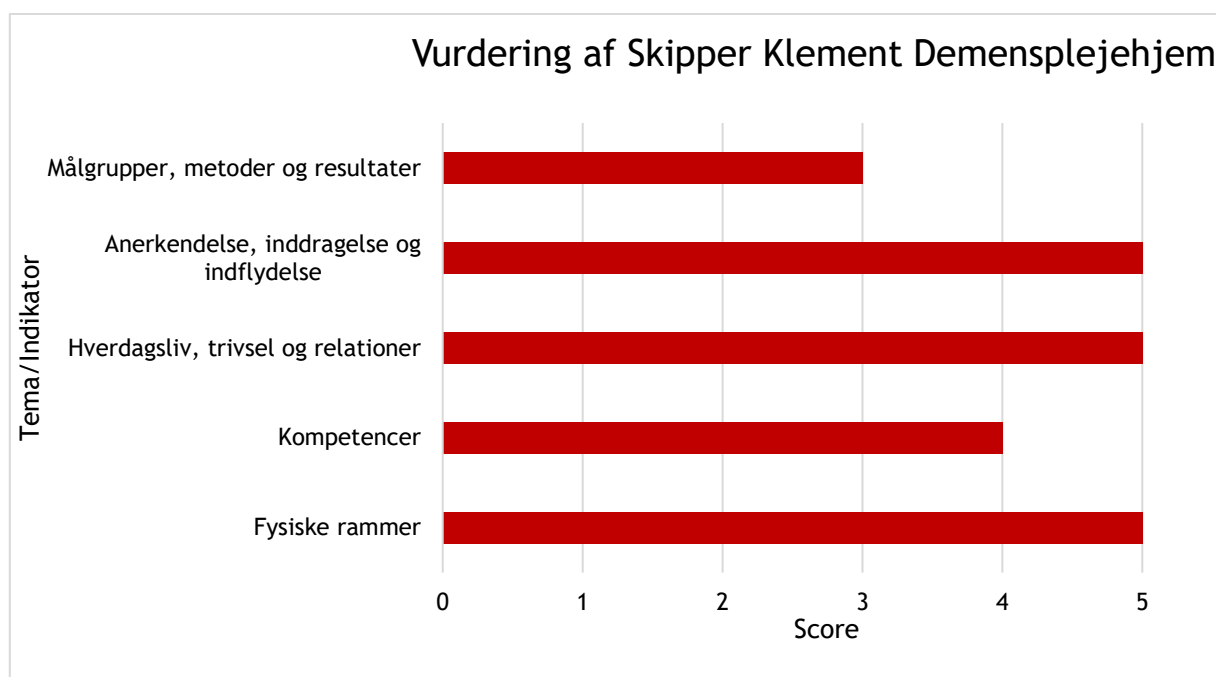
En af demensplejehjemmets afdelinger er på tilsynsdagen ramt af et udbrud af norovirus, hvorfor tilsynet ikke har foretaget borgerinterview på den pågældende afdeling, og hvorfor tilsynet kun i begrænset omfang har foretaget rundgang. Det bemærkes dog positivt, at isolationsregime hos smittede borgere er iværksat.

## 2.2.2 anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at ledelsen følger op på medarbejderudsagn vedrørende genoptagelse af fastlagte møder med borgerrelaterede drøftelser.
2. Tilsynet anbefaler, at medarbejderne udfolder besøgsplaner med beskrivelser af borgernes behov for pleje og støtte, herunder den pædagogiske tilgang og hjælpen til bad.
3. Tilsynet anbefaler, at medarbejderne løbende opdaterer Generelle oplysninger vedrørende mestring, motivation, ressourcer og vaner.
4. Tilsynet anbefaler ledelsen en fortsat opmærksomhed på at nedbringe det aktuelle høje forbrug af eksterne vikarer med henblik på at sikre kontinuitet hos borgerne og at sikre et mere stabilt kompetenceniveau.

## 2.3 Score

For hvert overordnet tema, der undersøges i tilsynet, opnår demensplejehjemmet en score fra 1-5, hvor 5 er den bedste. Således fremgår det af nedenstående bjælke-diagram, i hvor høj grad demensplejehjemmet opfylder indikatorerne for hvert tema.



## 2.4 Vurdering i forhold til temaer

### 2.4.1 Målgruppe, metoder og dokumentation

Score: 3

**Vurdering:**

Tilsynet vurderer, at demensplejehjemmet i middel grad lever op til indikatorerne. Borgerne udtrykker tilfredshed med den pleje, de modtager, og måden hvorpå den udføres. Grundet borgernes hukommelsessvækkelse er det ikke muligt at afklare oplevel-

sen af kontinuitet og opgavekendskab hos medarbejderne, men de adspurgte borgere opleves af tilsynet som trygge og velbefindende.

Demensplejehjemmet arbejder med faglige tilgange og metoder, der skaber kontinuitet, og som sikrer borgerne den relevante pleje og omsorg, herunder inddeling i faste teams, dagligt koordinerende morgenmøde samt orientering i dokumentationen. Opgaverne fordeles med afsæt i kompetencer og relation. Ved ændringer i borgernes tilstand tages der kontakt til social- og sundhedsassistent, som, hvor der skønnes behov, udfører TOBS og delir-udredning med henblik på et overblik over borgernes tilstand forud for kontakt til hjemmesygeplejen, som tager stilling til evt. lægekontakt. Demenskoordinator deltager ligesom hjemmesygeplejen i de ugentlige triagemøder, og demenskoordinator har desuden tilstedeværelse på demensplejehjemmet en dag ugentligt, hvor hun bidrager med sparring, hvilket ligesom et velfungerende samarbejde med psykiatrien, terapeuter samt de praktiserende læger sikrer den helhedsorienterede indsats i relation til borgernes komplekse behov.

Medarbejderne oplyser, at borgerrelaterede drøftelser og sparring løbende finder sted i hverdagen, men at der igennem længere tid ikke, som vanligt, har været afholdt teammøder eller andre fastlagte møder med borgerrelaterede drøftelser. Medarbejderne udtrykker et ønske om, at møderne genoptages, hvilket er formidlet til ledelsen, som vil følge op.

Medarbejderne beskriver, hvordan den rehabiliterende tilgang integreres i det daglige samarbejde med borgerne, herunder anvendelse af metoder, såsom verbal og fysisk guidning i forbindelse med den daglige ADL, ligesom forflytningsteamet kontaktes ved behov for rette forflytningshjælpemiddel.

Medarbejderne har kendskab til reglerne for magtanvendelse, og de beskriver pædagogiske tilgange, der forebygger magtanvendelse og indgreb i selvbestemmelsesretten, fx sekvenspleje og sceneskift. I den forbindelse oplyser medarbejderne, at der igennem længere tid ikke har været tilfælde, hvor magtanvendelse har været nødvendigt.

Demensplejehjemmet arbejder målrettet med dokumentationen, så kvaliteten i den daglige praksis understøttes, og medarbejderne beskriver en klar rolle- og ansvarsfordeling. Medarbejderne oplyser desuden, at demensplejehjemmets superbruger løbende tilbyder sparring og sidemandsoplæring vedrørende brugen af Cura.

Dokumentationen fremstår overvejende opdateret og fyldestgørende beskrevet. Borgernes behov for pleje og støtte er i besøgsplaner beskrevet handlevejledende med udgangspunkt i borgers ressourcer og helhedssituation og med beskrivelser af borgernes ønsker samt pædagogiske tilgange til borgere med kognitiv svækkelse. Der foreligger desuden opdaterede generelle oplysninger og funktionsevnetilstande.

Hos en borger savnes der beskrivelse af den individuelle pædagogiske tilgang samt hjælpen, der ydes til bad, ligesom borgerens generelle oplysninger ikke er opdateret siden indflytning.

Hos samtlige borgere ses relevante opfølgninger på faglige indsatser.

Dokumentationen er beskrevet i et fagligt og professionelt sprog.

## 2.4.2 Anerkendelse, inddragelse og indflydelse

Score: 5

### Vurdering:

Tilsynet vurderer, at demensplejehjemmet i meget høj grad lever op til indikatorerne. Borgerne oplever, at de bliver hørt, respekteret og anerkendt, og de beskriver, at de har indflydelse på deres hverdag. En borger værdsætter medarbejdernes kendskab til borgerens ønske om orden og overskuelighed i boligen, og en anden borger oplever en behagelig og positiv omgangsform med medarbejderne.

Medarbejderne redegør for, hvordan borgerne sikres indflydelse i hverdagen, hvor kommunikationen tilpasses borgernes individuelle behov, ønsker og egen jargon, og hvor de daglige opgaver tilrettelægges med afsæt i borgernes stemning og dagform. Medarbejderne redegør endvidere for anvendelse af neuropædagogiske metoder, fx kan dagen startes med stille musik, og morgenrutinen udskydes, hvis borgeren har behov for det. En medarbejder oplyser desuden, at hverdagens stjernestunder sammen med borgerne ofte fotograferes, og at billederne af fx en dans kan genkalde gode fælles minder hos borgerne.

Tilsynet observerer overalt en anerkendende og respektfuld omgangstone og atmosfære samt samspil mellem borgere og medarbejdere.

### 2.4.3 Hverdagsliv, herunder aktiviteter, mad og måltider

Score: 5

#### Vurdering:

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

Borgerne giver udtryk for tilfredshed med en hverdag, der tager afsæt i egne ønsker og vaner, og samtlige borgere oplever mængden af aktiviteter i hverdagen som passende. En borger nyder små samtaler med andre borgere og medarbejdere på fællesarealerne, og en anden borger værdsætter fællessang og musik.

Medarbejderne redegør for, hvordan borgerne mødes individuelt i hverdagen, fx gennem inddragelse i praktiske hverdagsopgaver, som er genkendelige, og som giver mening for den enkelte borger. En aktivitetsmedarbejder varetager aktiviteter individuelt og i mindre grupper med vægt på sansestimulerende aktiviteter, gåture og samtaler. Medarbejderne redegør med eksempler for en anerkendende tilgang, hvor der lægges vægt på borgernes oplevelse af genkendelighed og fællesskab, fx ved at se en gammel dansk film sammen om aftenen med lidt godt til kaffen.

Medarbejderne oplyser, at aktiviteter, der indeholder musik, er populære. En musikterapeut kommer på besøg ugentligt, og musikterapeuten tilbyder både fællessang og individuelle seancer, og en fysioterapeut, som varetager vedligeholdende træning, deltager ind imellem i musikterapeutens besøg, og fysioterapeuten anvender musikken som motivation til bevægelse. En aktiv gruppe af frivillige står for ugentlig fællessang og gåture, og de giver en hånd med ved større fællesarrangementer, ligesom en cirkusforestilling er planlagt senere på foråret.

Borgerne oplever måltiderne som hyggelige, og de fremhæver, at der serveres god mad. Medarbejderne er bevidste om deres rolle under måltiderne, som tilrettelægges, så borgernes individuelle behov for fællesskab, socialt samvær eller skærmning tilgodeses. Medarbejderne redegør ligeledes for faglige overvejelser og observationer i relation til borgernes ernæring.

Tilsynet observerer under middagsmåltidet i tre afdelinger en rolig stemning med samtale eller ro, tilpasset borgernes behov under måltidet. Medarbejderne sidder med ved bordet eller hjælper med servering. Efter måltidet er der i en fællestue tændt for musikken, og flere borgere sidder sammen og lytter, mens en medarbejder udfører praktiske opgaver i køkkenet.

### 2.4.4 Kompetencer

Score: 4

#### Vurdering:

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

Assisterende leder vurderer, at de relevante kompetencer er til stede i forhold til målgruppens særlige og individuelle behov, og hun oplyser om et målrettet arbejde med den



generelle kompetenceudvikling, som har et efterslæb, grundet aflyste kurser under pandemien. Flere medarbejdere fra både assistent- og hjælpergruppen har for nyligt været på demenskursus, og andre medarbejdere har deltaget i kursus vedrørende voldsforebyggelse, og flere medarbejders deltagelse er planlagt.

Medarbejderne oplever gode muligheder for løbende sparring i hverdagen og på de ugentlige triagemøder, både kollegialt og med demenskoordinator. Medarbejderne oplyser, at en daglig "debriefing" over middag, før de første medarbejdere har fri, er indført i en afdeling. Her drøftes oplevelser og formiddagens forløb, ligesom der samles op på dagens opgaver. Debriefingen opleves som givende, og den er under implementering i de øvrige afdelinger. Medarbejderne tilkendegiver desuden, at ledelsen er lydhør over for ønsker om kurser og kompetenceudvikling, og medarbejderne oplyser om planlagt deltagelse i flere kurser, bl.a. vedrørende palliation.

Nye medarbejdere gennemgår et struktureret introduktionsprogram, hvor kommunens læringspakker gennemgås, og med følgevagter, hvor medarbejderen introduceres til opgaverne. En medarbejder, som er relativt nyansat, har oplevet sit introduktionsforløb som velplanlagt og trygt. Eksterne vikarer introduceres med en kort information om borgerne i den pågældende afdeling og de praktiske opgaver i den pågældende vagt. Medarbejderne oplyser, at arbejdet tilrettelægges på en måde, så faste medarbejdere varetager de mest komplekse opgaver, og de bemærker, at flere vikarer efterhånden har et godt kendskab til borgerne og huset.

Medarbejderne oplever generelt god trivsel, trods travle dage, hvor det kan mærkes, at kolleger er fraværende pga. kurser og sygefravær. Medarbejderne tilkendegiver et positivt udbytte af det igangværende Affectum-forløb, og de anerkender de assisterende leders indsats under leders fravær, og oplever tryk ved den konstituerede leder, som har godt kendskab til huset.

Medarbejdernes kompetencer afspejles i samspillet med borgerne, og tilsynet observerer hvordan en medarbejder med anerkendende og rolig kommunikation, guider en borger, som er urolig og usikker.

Til grund for tilsynets vurdering af temaet tillægges det aktuelle kompetencetab, grundet et højt forbrug af eksterne vikarer, betydning.

## 2.4.5 Fysiske rammer

**Score: 5**

### Vurdering:

Tilsynet vurderer, at demensplejehjemmet i meget høj grad lever op til indikatorerne. Borgerne finder de fysiske rammer velindrettede og hyggelige, og de opholder sig efter eget ønske i egen bolig, i fællesrum og i den afskærmede have.

Assisterende leder og medarbejderne vurderer, at omgivelserne understøtter borgernes trivsel og behov for enkelhed og tryk, hvor de rummelige fællesrum og den store afskærmede have tilgodeser borgernes oplevelse af at bevæge sig frit, hvor det samtidig er trygt. Medarbejderne fremhæver desuden, at demensplejehjemmet råder over flere aktivitetsrum med forskellig anvendelse, herunder et sanserum, hvor borgerne tilbydes aktiviteter, såsom sansestimulation, spil og musik i mindre grupper eller individuelt, uden forstyrrelser.

Leder og medarbejdere kan redegøre for, hvordan de arbejder for at skabe en god stemning, miljø og atmosfære gennem hyggelig borddækning med foldede servietter samt små glas til snaps eller en Bailey i weekenden.

Tilsynet observerer en rolig stemning og en hensigtsmæssig indretning af fællesarealer, ligesom der bemærkes en tilfredsstillende hygiejnisk standard i borgernes boliger og vedrørende hjælpemidler.



## 2.4.6 Årets fokusområde: Værdighed

Ingen score

### Vurdering:

Assisterende leder og medarbejderne redegør med eksempler for, hvordan et godt borgerkendskab danner grundlag for en værdig og individuel tilgang til borgerne, som alle har kognitive udfordringer.

Pårørende inviteres til at deltage i indflytningssamtalen, hvor vigtig viden om borgerens livshistorie, ønsker og vaner indhentes og efterfølgende inddrages i hverdagen, med henblik på at understøtte borgerens oplevelse af genkendelighed og selvbestemmelse. Pårørende inviteres til løbende dialog med medarbejdere og ledelse, og assisterende leder oplyser, at pårørende ved behov tilbydes en opfølgende samtale, da det af mange pårørende er en svær proces, når deres kære flytter på plejehjem. Borgerens ønsker vedrørende den sidste tid berøres ved indflytningssamtalen, men assisterende leder og medarbejderne tilkendegiver, at det kan være en svær samtale på det tidspunkt for borgeren og pårørende, hvorfor emnet følges op, fx ved ændringer i borgerens tilstand.

Medarbejderne er opmærksomme på, at borgerne ikke udstilles i sårbare situationer, og de redegør for faglige tilgange, som understøtter borgernes værdighed, herunder skærmning og guidning.

Medarbejderne har fokus på omgangstonen, og de har opmærksomhed på at foregribe forråelse. Medarbejderne tilkendegiver, at de ikke har oplevet uhensigtsmæssig adfærd fra kolleger, og at alle medarbejdere udviser stor forståelse for målgruppens behov og udfordringer. Medarbejderne beskriver en åben kultur, hvor svære situationer kan drøftes, bl.a. på den daglige debriefing, ligesom de tilkendegiver en åbenhed og gensidig tillid til at drøfte brud på omgangstonen indbyrdes og med ledelsen.

Tilsynet bemærker overalt en respektfuld og anerkendende kommunikation fra ledelse og medarbejdere, både direkte over for borgerne og ved omtale.

## 3. Vurderingskema

I tilsynene i Aalborg Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

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

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 1	<p><b>Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at afhjælpes</li><li>• Indikatorer i temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne</li><li>• Der er fare for borgernes sikkerhed og autonomi i en sådan grad, at det er nødvendigt omgående at gribe ind</li><li>• Tilsynet har en eller flere anbefalinger.</li></ul> <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.

