

Tilsynsrapport

Rebild Kommune

Center Pleje og Omsorg
Støvring Ældrecenter

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



Birgitte Hoberg Sloth

Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: bsq@bdo.dk

Partneransvarlig




Helle Charlotte Nielsen

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

1.1 Generelle oplysninger om tilsyn

Tabel med oplysninger om ældrecentret og tilsynet

Adresse: Støvring Ældrecenter, Mastruplundvej 21, 9530 Støvring

Leder: Stinna Julie Sørensen

Antal boliger: 19 boliger

Dato for tilsynsbesøg: Den 8. maj 2023, kl. 08.15 - 12.45

Tilsynsresultatet baserer sig på følgende datagrundlag:

Interview med:

- Leder
- To medarbejdere
- Tre borgere

Tilsynet foretog desuden observationer på fællesarealer.

Tilsynet blev afrundet med leder, som fik en kort tilbagemelding om tilsynsforløbet.

Tilsynsførende:

Manager Helle C. Nielsen, sygeplejerske, cand.cur.

1.2 Aktuelle vilkår

Leder, som tidligere har varetaget ledelsen af to centre, herunder den overordnede ledelse af Støvring Ældrecenter, har fra maj måned overtaget den fulde ledelse, mens tidligere daglige leder er tiltrådt anden lederstilling. Leder beskriver en god modtagelse fra borgere, pårørende og medarbejdere, og at ældrecentret ikke har ledige boliger, men aktuelt har en bolig omkonverteret til en aflastningsplads.

Leder oplyser, at et komplekst borgerforløb har trukket veksler i personalegruppen, hvorfor en fast vagt i dag- og aftenvagten nyligt er opstartet og tilknyttet pågældende borger. Derudover har leder planlagt en seance med en erhvervspsykolog i juni måned med henblik på at understøtte medarbejderne i at navigere i et komplekst arbejdsmiljø og forandringsprocesser, da ældrecentret indgår i kommunens moderniseringsplan. Ældrecentret skal ifølge moderniseringsplanen lukke fra 2025.

Samtidig beskriver leder det kommende år som et driftsår med fokus på at sikre en stabil økonomi og at bevare kvaliteten i kerneydelsen, hvor leder bl.a. planlægger at afdække forbedringstiltag i forhold til arbejdsgange og fordeling af opgaver i dagligdagen. Leder afventer dog en kommende økonomidrøftelse og øget indsigt for at afklare muligheden for nyansættelser i forhold til fire medarbejders fravær, som alle er i deres opsigelsesperiode. Medarbejdernes vagter dækkes i nuværende periode af afløsere og faglærte medarbejdere fra et andet ældrecenter, som ældrecentret har samdrift med.

Medarbejdersituationen har ifølge leder været præget af en del medarbejderudskiftninger og et højt sygefravær, hvor leder tilkendegiver, at flere sygemeldinger har været arbejdsrelaterede. Sygefraværet er faldet en smule, men det ligger stadig i den høje ende. Leder anerkender samtidig en stor andel af de faste medarbejdere for at tage ekstra vagter i en længere periode.

1.3 Opfølgning

I forhold til opfølgning på seneste tilsyns anbefalinger er leder bekendt med en ansættelse af en medarbejder i fleksjob fra april måned, som skal varetage udmøntningen af klippekortsydelse. Derudover arbejdes der løbende med at understøtte medarbejdernes dokumentationspraksis, bl.a. med undervisning fra Nexus-tovholder. Tilsynet bemærker, at anbefaling vedrørende opdatering af feltet Generelle oplysninger fortsat gør sig gældende.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Rebild Kommune foretaget et uanmeldt kommunalt tilsyn på Støvring Ældrecenter. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews, observationer og skriftligt materiale.

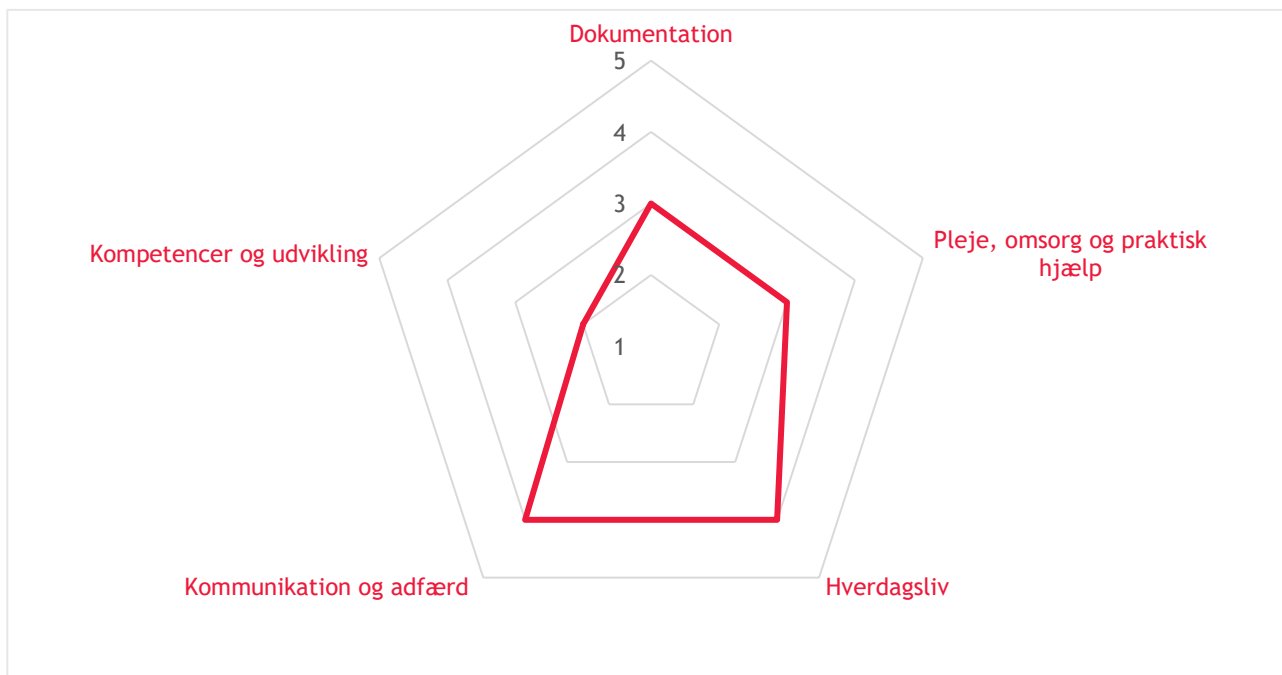
Det er tilsynets overordnede vurdering, at Støvring Ældrecenter aktuelt er i en brydningstid og påvirket af en længere periode med øget pres, grundet en større medarbejderudskiftning, mangel på faglærte medarbejdere og et aktuelt borgerforløb, som samlet set påvirker den daglige kontinuitet og kvalitet i kerneydelser. Ældrecentrets engagerede medarbejdere og ledelse arbejder ihærdigt på at skabe et godt og meningsfuldt hverdagsliv for borgerne, hvor flere borgere dog ytrer ønske om et øget aktivitetsniveau. Pleje og omsorg leveres med en god borgeroplevet kvalitet, og medarbejderne arbejder ud fra et rehabiliterende og vedligeholdende sigte. Det er desuden tilsynets vurdering, at ældrecentret, fraset manglen på faglærte kompetencer, lever op til Rebild Kommunes kvalitetsstandarder og vedtagne serviceniveau på området.

Tilsynet har givet anledning til 13 anbefalinger, som både er målrettet opkvalificering af dokumentationen og kerneydelser samt forbedringstiltag relateret til medarbejdernes kompetencer og trivsel. Tilsynet vurderer, at det vil kræve en målrettet og skærpet ledelsesmæssig indsats at rette op på medarbejdernes samlede kompetenceniveau og generelle trivsel og på at genskabe kontinuitet og planlægning af kerneopgaven.

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 ældrecentret i middel grad lever op til indikatorerne.

Medarbejderne oplyser, hvordan de arbejder med dokumentationen, så den fungerer som et aktivt redskab for hverdagens praksis. Dog tilkendegiver medarbejderne, at dokumentationen i en periode har været nedprioriteret, hvilket bl.a. begrundes med manglende dokumentationstid og travlhed. Ifølge medarbejderne er dette tidligere adresseret, hvor tilbagemeldingen har været, at dokumentationen er en del af kerneopgaven. Nuværende leder er ikke bekendt med medarbejdernes forespørgsel om øget tid. Medarbejderne er klar over, og de kan beskrive rolle- og ansvarsfordelingen i forhold til opdatering af borgerjournaler. Tilsynet har gennemgået dokumentationen hos tre borgere sammen med leder.

Dokumentationen fremstår delvist opdateret og fyldestgørende beskrevet. Borgernes behov for pleje og omsorg er i døgnrytmeplaner beskrevet handlingsvejledende for hele døgnet i to tilfælde, og der tages udgangspunkt i borgernes helhedssituation og ressourcer. Hos en borger savnes der konsekvent opdatering af hjælpen i dagtimerne, ligesom der mangler oprettelse og beskrivelse af hjælpen i aften timerne. I feltet Generelle oplysninger ses forskellige mangler hos alle tre borgere, herunder to sparsomme udfyldte livshistorier samt manglende opdatering af punkterne ressourcer og mestring. Funktionsevnetilstande er ajourførte, fraset enkelte tilstande hos en borger. Hos to borgere savnes der opfølgning på borgernes vejning, hvoraf den ene borger er småtspisende og skal nødes. Ligeledes savnes der dokumentation for udført vejning i april måned hos pågældende borger, og handleanvisningen angående udførelsen af vejningen ikke er fyldestgørende beskrevet.

Dokumentationen er beskrevet i et fagligt og anerkendende sprog.

Tilsynet observerer på en afdeling, at en borgers væskekema med personhenførbare oplysninger ligger frit tilgængeligt på et rullebord i fællesarealet.

2.3.2 Pleje, omsorg og praktisk hjælp

Score: 3

Vurdering:

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

Borgerne modtager relevante pleje- og omsorgsydelser, som svarer til deres behov. Borgerne er meget tilfredse med den hjælp, de ydes, og som svarer til deres behov, hvor en forholdsvis selvhjulpne borger bemærker, at medarbejderne har begrænset tid til at tale med borgeren ved besøgene.

Medarbejderne oplyser, at de tilstræber at skabe mest mulig kontinuitet, der sikrer borgerne den nødvendige pleje og omsorg. Dog tilkendegiver medarbejderne, at tilrettelæggelsen af plejen til tider udfordres, grundet mangel på faste faglærte kollegaer og et stort forbrug af afløsere. Strukturen er, at medarbejderne mødes til morgensamling, hvor observationer gennemgås, og opgaverne fordeles ud fra kompleksitet og delegeringsramme. Medarbejderne arbejder desuden ud fra en "assistentliste" med opgaver, som ligger inden for social- og sundhedsassistenternes kompetencer. Medarbejderne nævner, at den daglige normering er svingende ift. tilstedeværelse af faglærte kollegaer, og begge medarbejdere har haft dagvagter, hvor de har været de eneste faglærte sammen med afløsere og elever. Ifølge medarbejderne påvirker sådanne situationer kerneydelsen i form af udskydelse af bade, triage og manglende opfølgning på fx væskekemaer, ligesom de mange afbrydelser og spørgsmål fra afløsere påvirker deres egen udførelse af opgaver i en negativ retning. Triagemøder afholdes to gange ugen, hvor medarbejdere og centersygeplejersken gennemgår borgere, som er kategoriseret gule og røde. Medarbejderne beskriver, at de sikrer en helhedsorienteret indsats via et velfungerende tværfagligt samarbejde med centersygeplejersken og relevante samarbejdspartnere, såsom terapeuter og kostvejleder. Medarbejderne har stor opmærksomhed på, at borgerne er medinddragede i forhold til plejen, og at de arbejder med et rehabiliterende sigte, bl.a. i form af motivation til, at borgerne benytter egne ressourcer mest muligt. Ligeledes har medarbejderne et relevant fokus på sundhedsfremme og forebyggelse, herunder et særligt fokus på at sikre borgerne sufficient ernærings- og væskeindtag og på at forebygge UVI hos borgerne.

Tilsynet observerer en tilfredsstillende hygiejnemæssig standard på fællesarealer og i de besøgte boliger, som ligeledes gør sig gældende for borgernes hjælpemidler. Manglende opfølgning på faglige indsatser i forhold til borgernes vejning tillægges ligeledes betydning for den samlede vurdering.

2.3.3 Hverdagsliv

Score: 4

Vurdering:

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

Borgerne giver overvejende udtryk for tilfredshed med deres hverdag, som tager afsæt i egne ønsker og vaner, og en borger er fx meget glad for arrangerede busture. Dog bemærker to borgere, at de aktuelt oplever mangel på aktiviteter. Borgerne oplever indflydelse og selvbestemmelse både i forhold til plejen, døgnrytme og ved måltiderne.

Medarbejderne oplyser, at eleverne er gode til at arrangere aktiviteter for borgerne, fx kortspil, gåture og puslespil, ligesom medarbejderne tilbyder aktiviteter, såsom nærvær,

og særligt om aftenen hygges der i fællesskabet. Medarbejderne redegør for forskellige aktivitetstilbud, men de tilkendegiver, at borgere også takker nej, hvis deres energi eller dagsform ikke rækker på tidspunktet. Ældrecentret har, foruden aktivitetsmedarbejderen i fleksjob til udmøntning af klippekortsydelse, frivillige som ligeledes tilbyder aktiviteter til borgerne.

Madens kvalitet beskrives af borgerne som overvejende god, dog ytrer en borger ønske om mere varieret smørrebrød om aftenen, hvilket borgeren har formidlet videre til medarbejderne. Måltiderne er ifølge borgerne hyggelige, og flere borgere nyder samværet med deres bofæller.

Medarbejderne redegør engageret for deres roller og ansvar i forhold til måltiderne, hvor de har værtsrollen, og hvor de har fokus på at skabe hygge, fællesskab og dialog, hvilket fx understøttes ved, at medarbejderne sidder sammen med borgerne. Aktuelt er borgernes behov forskellige på de to afdelinger, idet flere borgere på den ene afdeling har behov for hjælp til ernæringsindtag, mens borgerne på den anden afdeling har et behov for socialt samvær, og de efterspørger faste medarbejders deltagelse til måltiderne. Medarbejderne har desuden fokus på at kræse lidt ekstra for borgerne, fx serveres der øl og sild til borgere, som værdsætter dette, ligesom medarbejderne observerer borgernes appetit og ernæringsmæssige udfordringer løbende under måltiderne.

Tilsynet observerer frokostmåltidet på den ene afdeling, hvor flere borgere hjælpes, og borgerne og medarbejdere småludrer med hinanden.

2.3.4 Kommunikation og adfærd

Score: 4

Vurdering:

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

Borgerne oplever, at de bliver mødt med anerkendelse og respekt, og de beskriver medarbejderne som hjælpsomme.

Leder oplyser om et løbende fokus på, at alle medarbejdere anvender en professionel og anerkendende omgangstone og adfærd over for hinanden og borgerne. Drøftelserne er bl.a. foregået på personalemøder, hvor leder har sat retning for, at medarbejderne gerne må undre sig på konstruktiv vis og være åbne over for hinanden.

Medarbejderne kan redegøre for, hvad de lægger vægt på i kommunikationen til borgerne, og de sikrer en værdig omgangstone og tilgang til borgerne, bl.a. i form af en respektfuld og anerkendende tone og ved at vise empati, omsorg og godt humør i samspillet med borgerne. Ligeledes inddrages borgernes livshistorie eller viden fra pårørende ofte i tilgangen til borgerne, og medarbejderne reflekterer samtidig over deres bevidsthed om, at de altid har ansvaret for det professionelle afsæt i relationen.

Medarbejderne beskriver sig selv som omsorgstrætte, men de tilføjer, at borgerne ikke mærker dette i hverdagen, fordi medarbejderne altid lige strækker sig lidt ekstra. Samtidig tilkendegiver medarbejderne, at de har viden om enkeltstående episoder, hvor kollegaer har haft en uhensigtsmæssig adfærd over for borgerne, som efterfølgende er blevet drøftet med de involverede. Ledelse og medarbejdere har opmærksomhed på at foregribe forråelse i den aktuelle periode, og de har tillid til at drøfte brud indbyrdes og med ledelsen.

Tilsynet observerer på rundgang en anerkendende kommunikation og adfærd fra medarbejderne i det indbyrdes samspil med borgerne.

2.3.5 Kompetencer og udvikling

Score: 2

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at ældrecentret i lav grad lever op til indikatorerne.

Leder og medarbejdere vurderer, at den aktuelle periode, hvor der mangler fire ud af tolv faglærte medarbejdere mærkes i forhold til stedets samlede kompetenceniveau. Leders egne ord er: "at det er stramt, og at leder helst så faglærte ansatte i forhold til opgaveløsningen". Dog anerkender leder de faglærte og afløsernes kompetencer og fleksibilitet, og leder oplyser, at vagterne altid er dækket med en faglært medarbejder, ligesom medarbejderne kan søge sparring på rehabiliteringspladserne, som ligger dør om dør med ældrecentret. I relation til det aktuelle komplekse borgerforløb er en pædagog og en social- og sundhedsassistent ansat, og leder oplyser, at VISO har været involveret, men at det ikke er muligt at supplere med et VISO-forløb uden borgerens samtykke. Udvikling af medarbejdernes kompetencer er sket i form af et tæt samarbejde med relevante samarbejdspartnere, herunder behandlingsansvarlige læger og vejledning fra demenskoordinator. Derudover tilbydes medarbejderne e-learningssundervisningsseancer i fx kateterpleje og forebyggelse af UVI. Ifølge leder understøttes vidensdeling og medarbejdernes kompetenceudvikling ligeledes via de faglige mødefora, fx triage og personalemøder, hvor huslæge drøfter cases eller borgerrelaterede problemstillinger. Leder er opmærksom på medarbejdernes aktuelle travlhed, hvorfor indsatsen med en erhvervspsykolog er iværksat.

Medarbejderne oplever sig generelt fagligt klædt på til opgaverne, og de fremhæver positivt samarbejdet med centersygeplejersken. Medarbejderne tilkendegiver samtidigt, at de savner faglærte kollegaer og daglige opsamlinger, ligesom de beskriver en øget arbejdsomfang og ansvar i en hverdag med mange afløser og elever. I den forbindelse reflekterer medarbejderne over deres forsøg på at uddelegere og oplære afløserne i ydelser inden for delegeringsrammen, men de udfordres, bl.a. grundet manglende tid, til grundig oplæring, fx i forhold til at læse instruksen sammen med afløseren på VAR-portal. Ifølge medarbejderne er enkelte uddelegeringer også trukket tilbage, fx vedrørende håndtering af en borgers iltbehandling, idet opgaveløsningen ikke blev kvalificeret udført. De faste medarbejdere oplyser, at de flittigt benytter VAR-portal ved tvivlsspørgsmål.

Medarbejderne beskriver et dilemma, idet de oplever et velfungerende kollegialt arbejdsmiljø, omvendt påvirkes deres daglige travlhed af deres aktuelle begrænsede overskud, mangel på faglærte kollegaer og den øgede opgavemængde. Medarbejderne oplyser, at der har været løbende dialog med ledelsen, uden at der helt er oplevelsen af en fælles forståelse. Skønt hverdagen til tider er presset og urolig beskriver medarbejderne, at de får praksis til at fungere, idet alle på stedet gerne vil borgerne og kerneopgaven.

Introduktion af nyansatte sker ud fra fastlagt introduktionsprogram og følgedage. En medarbejder tilkendegiver dog utilstrækkelighed ved en ny kollegas introduktion ugen forinden, hvor den nyansatte på sin første dag ikke kunne følges med den faste medarbejder, da denne som den eneste social- og sundhedsassistent skulle løse andre opgaver. På andendagen blev den nyansatte tildelt selvstændige opgaver i plejen. Medarbejderen har på tilsynsdagen fulgt op med sin nye kollega, som beskrev opstarten som hovedkulds. Tilsynet har orienteret leder om ovenstående, og leder var ikke bekendt med oplevelserne eller den mangelfulde introduktion.

Til grund for den samlede vurdering tillægges det manglen på aktuelt fire faglærte medarbejdere og et højt sygefravær.

2.4 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

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

2.4.1 Bemærkninger

På tilsynsdagen var der sygemelding i personalegruppen, hvorfor det kun var muligt at interviewe to medarbejdere til fokusgruppeinterview.

2.4.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at leder følger op på medarbejdernes udsagn om manglende dokumentationstid og sikre rammer og strukturer, der understøtter medarbejdernes behov for tid til at opdatere dokumentationen.
2. Tilsynet anbefaler, at medarbejderne opdaterer og opretter døgnrytmeplaner med fyldestgørende beskrivelser af borgernes pleje- og omsorgsbehov for hele døgnet.
3. Tilsynet anbefaler medarbejderne at ajourføre generelle oplysninger, jf. gældende retningslinjer.
4. Tilsynet anbefaler, at medarbejderne i alle tilfælde opdaterer funktionsevnetilstande samt sikrer fyldestgørende handleanvisninger i relation til faglige indsatser.
5. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer, at personhenførbare oplysninger skærmes for uvedkommende.
6. Tilsynet anbefaler leder, centersygeplejerske og medarbejdere en øget opmærksomhed på konsekvent at følge op på faglige indsatser, herunder borgernes vejning.
7. Tilsynet anbefaler leder at målrette og skærpe fokus på, at kerneydelsen udføres rettidigt, og på at understøtte faglærte medarbejdere i dagligdagen med henblik på at sikre kontinuitet og kvalitet i opgaveløsningen.
8. Tilsynet anbefaler, at leder sammen med medarbejderne drøfter en struktur, som kan imødekomme medarbejdernes ønske om faglig sparring og opfølgning på indsatser.
9. Tilsynet anbefaler, at leder følger op på to borgeres udsagn vedrørende oplevelsen af manglende aktiviteter på ældrecentret.
10. Tilsynet anbefaler, at leder og medarbejdere drøfter medarbejderudsagn om oplevelsen af omsorgstræthed og initierer forbedringstiltag.
11. Tilsynet anbefaler leder og faste faglærte medarbejdere at drøfte, hvordan planlægningen af opgaver kan optimeres i perioden med begrænsede faglærte kompetencer.
12. Tilsynet anbefaler, at leder sikrer nyansatte medarbejdere en grundig introduktion før varetagelse af selvstændige opgaver.
13. Tilsynet anbefaler, at leder har en øget opmærksomhed på at understøtte medarbejderne i en kvalificeret oplæring af kolleger i forhold til ydelser inden for delegeringsrammen.

2.5 Vurderingsskema

I tilsynene i Rebild 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 tilbage-meldingen 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>

Vurdering	Vurderingsgrundlag
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.

