



# Tilsynsrapport Randers Kommune

Omsorgsområdet  
Område Vest - Distrikt Kollektivhuset  
Kommunal leverandør af personlig pleje og praktisk hjælp

Tilsyn i hjemmeplejen  
2022

## 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 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*



**Birgitte Hoberg Sloth**  
Partner  
Mobil: 2810 5680  
Mail: bsq@bdo.dk  
Partneransvarlig



**Kirsten Marquardsen**  
Senior Manager  
Mobil: 4189 0436  
Mail: kmq@bdo.dk  
Projektansvarlig

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



# 1. OPLYSNINGER OM LEVERANDØREN

Generelle oplysninger om leverandøren og tilsynet
Navn og Adresse: Distrikt Kollektivhuset, Parkboulevarden 71, 8900 Randers
Leder: Sarah Ankjær Langberg
Antal besøgte borgere: Fire
Dato for tilsynsbesøg: Den 3. februar 2023, kl. 08.30 - 15.00 - Gennemført som 2022 tilsyn
Tilsynsresultatet baserer sig på følgende datagrundlag: Interview med: <ul style="list-style-type: none"><li>• Leder og distriktssygeplejersken</li><li>• Fire borgere</li><li>• Fire medarbejdere</li><li>• En pårørende</li></ul> Tilsynet blev afsluttet med en kort tilbagemelding til leder, distriktssygeplejerske og kommunens sygeplejefaglige konsulent om tilsynets foreløbige vurderinger.
Tilsynsførende: Manager Helle Charlotte Nielsen, sygeplejerske, cand.cur.

## 1.1 AKTUELLE VILKÅR

Aktuelle vilkår
<p>Tilsynet indledes med leder, som startede i august 2022, og som ansat i et vikariat, og distriktssygeplejersken. Anden distriktsleder er fraværende på tilsynsdagen. Medarbejdergruppen har mærket de forskellige lederskift og retninger i det forgange år, hvorfor den nuværende ledelse arbejder målrettet med at samle op, skabe ro og sikre en fælles retning.</p> <p>Leder oplyser, at hun sammen med den anden leder fremadrettet vil have fælles ledelse for gruppen, ligesom de til marts får ansvaret for kommunens natteam. Derudover ændres i april den geografiske opdeling af leverandørens område, og aktuelt er en proces igangsat ud fra en gennearbejdet plan. Medarbejderne er overvejende positive om den kommende opdeling, og der er lagt op til, at medarbejderne selv kan bestemme, om de vil følge deres faste borgere, som skal flytte distrikt, eller om de vil forblive tilknyttet nuværende distrikt. Aktuelt betjener leverandøren 225 borgere.</p> <p>Leder og distriktssygeplejersken oplyser desuden, at det ene team var blevet meget stort, hvorfor det for nyligt blevet opdelt efter medarbejdernes ønske med henblik på at øge fagligheden og kontinuiteten hos borgerne. Ledelsen arbejder desuden målrettet med at kvalitetssikre kerneydelsen hos borgene, herunder at uddelegere ansvarsområder til medarbejdere i de nu tre teams. Medarbejdernes dokumentationspraksis er et vedvarende ledelsesmæssigt fokusområde, og distriktssygeplejersken har løbende seancer og understøtter medarbejderne med sidemandsoplæring. Et andet tiltag er ansættelse af en fysioterapeut, som sammen med leverandørens ergoterapeut vurderer og periodevis varetager helhedspleje hos borgere med større rehabiliteringspotentiale.</p> <p>Medarbejdergruppen har det sidste år været præget af en del udskiftninger, særligt i social- og sundhedsassistentgruppen, hvor fem medarbejdere pt. er på barsel. Leder nævner i den forbindelse rekrutteringsudfordringer i forhold til social- og sundhedsassistenter, hvorfor ledelsen har ansat en sygeplejerske i helhedsplejen. Derudover foregår der aktuelt løbende ansættelser af ufaglærte afløsere, idet mange fra det tidligere faste afløserkorps er stoppet.</p>

De mange introduktionsforløb af nye afløserne kan ifølge leder mærkes hos de faste medarbejdere, som er trætte oven på en længerevarende hektisk periode. Sygefraværet ligger lige under gennemsnittet for kommunen. Aktuelt er en social- og sundhedsassistent langtidssygemeldt, mens korttidsfraværet er højere, grundet bølger af COVID-19 smitte og efterlevelse af de dertilhørende restriktioner. Der er én vakant stilling, og ledelsen har aftaler om flere ansættelser i marts og april med kommende medarbejdere.

## 1.2 OPFØLGNING

### Opfølgning

Distriktssygeplejersken redegør for flere indsatser i forbindelse med sidste år anbefalinger vedrørende dokumentationen, og distriktssygeplejersken tilkendegiver i den forbindelse, at nye retningslinjer ligeledes har medført et øget fokus på at sikre opdatering i relation hertil.

## 1.3 BEMÆRKNINGER OG ANBEFALINGER

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger og anbefalinger:

### Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

### Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at medarbejderne opdaterer handleanvisninger med fyldestgørende beskrivelser af borgernes behov for hjælp til pleje og praktisk støtte.
2. Tilsynet anbefaler medarbejderne at udfylde og ajourføre feltet "Borgers hverdag", jf. kommunens retningslinjer.
3. Tilsynet anbefaler, at distriktssygeplejersken sammen med forløbsansvarlige medarbejder sikrer, at tilstande opdateres med fyldestgørende beskrivelser, svarende til de aktuelle faglige indsatser.
4. Tilsynet anbefaler ledelsen en øget opmærksomhed på at sikre kontinuitet i de leverede ydelser på alle ugens dage.
5. Tilsynet anbefaler ledelsen at følge op på konkret borgerudsagn samt at sikre, at samtlige medarbejdere er introducerede til borgerens behov.
6. Tilsynet anbefaler ledelse og medarbejdere at drøfte medarbejdernes rammer og vilkår ifm. levering af kerneopgaven, herunder at de har den nødvendige tid til at orientere sig i dokumentationen forud for borgerbesøg.
7. Tilsynet anbefaler ledelsen at afdække medarbejdernes individuelle og samlede behov for kompetenceudvikling i relation til kerneydelsen.
8. Tilsynet anbefaler ledelse og social- og sundhedsassistenter at drøfte, hvordan planlægningen af assistentopgaver kan optimeres i perioden med begrænsede assistentkompetencer.

## 2. TILSYN I HJEMMEPLEJE

### 2.1 OVERORDNET VURDERING

BDO har på vegne af Randers Kommune foretaget et uanmeldt tilsyn hos kommunal leverandør af hjemmepleje, Område Vest, Distrikt Kollektivhuset. 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, på trods af en længerevarende hektisk periode med meget medarbejder- og lederudskiftning, rekrutteringsudfordringer samt organisatoriske forestående forandringer, har et vedvarende fokus på at tilrettelægge og levere pleje- og omsorgsydelser samt den praktiske hjælp med øje for borgernes behov.

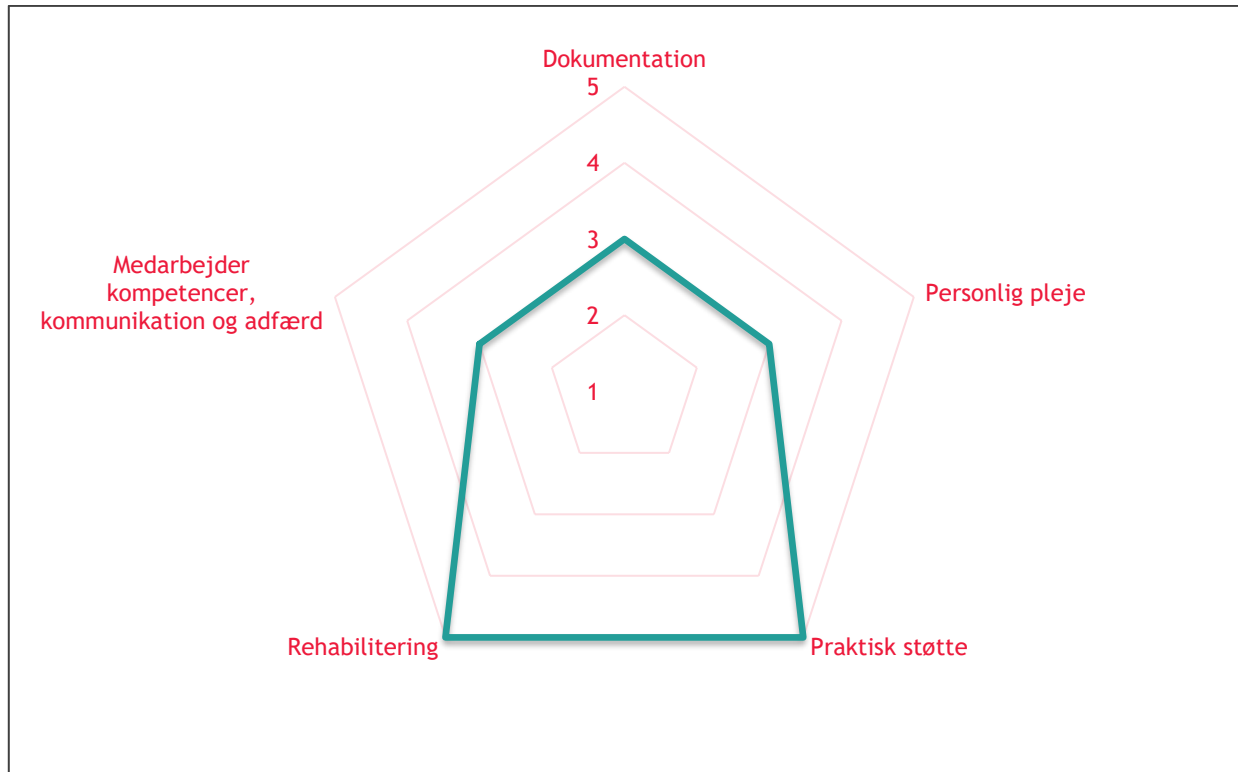
Tilsynet vurderer, at leverandøren lever op til Randers Kommunes kvalitetsstandarder og vedtagne service-niveau på området. Pleje, omsorg og praktisk hjælp leveres med en overvejende tilfredsstillende borgeroplevet kvalitet. Medarbejderne anerkender distriktssygeplejerskens understøttende indsats i hverdagen, som aktuelt er præget af travlhed og oplæring af mange nye kollegaer. Medarbejderne kan med eksempler beskrive sundhedsfremmende og forebyggende indsatser, samt hvordan der arbejdes med det rehabiliterende sigte i samarbejde med borgerne.

Tilsynet har givet anledning til i alt otte anbefalinger, inden for temaerne dokumentation, personlig pleje samt vedrørende medarbejderkompetencer, kommunikation og adfærd. Tilsynet vurderer samlet set, at ledelsen fortsat bør arbejde målrettet og fokuseret på at sikre kontinuiteten og kvaliteten i kerneydelsen, herunder vedrørende dokumentationspraksis. Derudover vurderer tilsynet et ledelsesmæssigt øget behov for at sikre, at medarbejderne individuelt og samlet set har rette kompetencer til opgaverne.

### 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

Tema	Vurdering
<p>Tema 1: Dokumentation</p> <p>Score: 3</p>	<p>Tilsynet vurderer, at leverandøren i middel grad lever op til indikatorerne. Medarbejderne beskriver, hvordan de arbejder med dokumentationen, så den understøtter kvaliteten og de visiterede ydelser i daglig praksis. Der er en klar rolle- og ansvarsfordeling, hvor den forløbsansvarlige medarbejder er tovholder på at opdatere borgerjournaler. Medarbejderne oplyser, at hjælpergruppen for nylig er undervist inden for dokumentation, og at distriktssygeplejersken løbende understøtter med faglig sparring. Dokumentationen for fire borgere er gennemgået med distriktssygeplejersken.</p> <p>Dokumentationen fremstår delvist opdateret og fyldestgørende beskrevet.</p> <p>Borgernes behov for pleje, omsorg og praktisk støtte er i handleanvisninger beskrevet handlingsvejledende med udgangspunkt i borgerne ressourcer. Dog savnes der hos en borger handleanvisning på hjælpen til tøjvask og opdatering af medarbejderindsatsen ifm. borgerens væskeindtag, mens der hos en anden borger savnes beskrivelse af hjælpen til personlig pleje.</p> <p>”Borgers hverdag” er udarbejdet efter kommunens retningslinjer i to tilfælde, mens der hos to borgere mangler udfyldelse af borgernes mestring og motivation, og livshistorie hos den ene borger. DTR-møder ses desuden ikke afviklet hos denne ene borger, som opfylder betingelserne herfor, og der mangler dokumentation for opfølgning på planlagt indsats hos en anden borger.</p> <p>Funktionsevnetilstande er opdaterede, fraset en enkelt mangel.</p>

	<p>Helbredstilstande indeholder faglige beskrivelser af indsatserne, og de er ajourførte i tre tilfælde, mens flere tilstande hos en borger mangler opdatering, svarende til borgerens aktuelle indsatser.</p> <p>Dokumentationen er beskrevet i et fagligt og anerkendende sprog, og medarbejderne kender og overholder GDPR regler.</p>
<p>Tema 2: Personlig pleje</p> <p>Score: 3</p>	<p>Tilsynet vurderer, at leverandøren i middel grad lever op til indikatorerne.</p> <p>Borgerne oplyser, at de modtager pleje- og omsorgsydelser, som svarer til deres behov. Tre borgerne udtrykker stor tilfredshed med den hjælp, som modtages, men de nævner besøg af mange forskellige medarbejdere, som kan virke fortravlede. En fjerde borger og dennes pårørende er overordnet glad for hjælpen, men de bemærker ligeledes travlheden og medarbejdernes varierende erfaring. Borgeren udfordres bl.a. af de mange forskellige medarbejdere, da ikke alle har forståelse for borgerens varierende dagsform, ligesom borgeren ikke motiveres af medarbejdernes mangel på tålmodighed. I weekenden oplever den pårørende og borgeren desuden, at dagens første besøg ofte først leveres sidst på formiddagen, hvilket er længe for borger at være sengeliggende.</p> <p>Leverandøren tilstræber så vidt muligt kontinuitet hos borgerne ud fra disponensens udarbejdede kørelister. Derudover mødes de forskellige teams om morgenen til gennemgang af kørelisterne og faglig sparring, hvor en social- og sundhedsassistent forinden har orienteret sig i Medcom og advis, hvorefter borgerne triageres ud fra seneste døgn's forværringsnotater. Ved ændringer i borgernes tilstande kontaktes en social- og sundhedsassistent, som vurderer næste tiltag. Medarbejderne er opmærksomme på at inddrage borgerne i forhold til deres ønsker og ud fra deres dagsform, men de tilkendegiver, at kontinuiteten hos borgerne pt. kan variere, da borgeropgaverne altid fordeles ud fra kompleksitet og medarbejderressourcer. Weekenderne er ifølge medarbejderne pressede og uden plads til uforudsete hændelser, særligt på assistentruterne. I den forbindelse reflekterer en social- og sundhedsassistent over, at der aktuelt indberettes flere UTH, og at forglemmelser kan forekomme, grundet manglende orientering i dokumentationen fra morgenstunden.</p> <p>Medarbejderne beskriver et velfungerende samarbejde med tværfaglige samarbejdspartnere, fx ernæringsspecialist, demenskonsulent, læger, og borgerteam, mens travlheden hos de udekørende sygeplejersker indimellem bemærkes af medarbejderne ved forespørgsel om hjælp. DTR-møder afholdes en gang ugentligt, og mødet begynder altid med en længere opfølgning på triagerede borgere og de heraf faglige indsatser. Medarbejderne har fokus på sundhedsfremme og forebyggende tiltag, bl.a. i form af vejledning ud fra KRAM faktorer, ligesom den velfærdsteknologiske viewcare-skærm flittigt benyttes til at påminde borgerne om at indtage medicin, væske eller blot at bidrage til tryghed via et opkald.</p> <p>Tilsynet observerer på borgerbesøgene, at borgerne er soignerede, svarende til egne ønsker og vaner.</p>
<p>Tema 3: Praktisk støtte</p> <p>Score: 5</p>	<p>Tilsynet vurderer, at leverandøren i meget høj grad lever op til indikatorerne.</p> <p>Borgerne modtager praktisk hjælp, såsom rengøring, hjælp til indkøb og klippekort, og alle borgerne udtrykker stor tilfredshed med kvaliteten og måden, som ydelserne udføres på. En borger fortæller glædeligt om hjælpen til sine indkøb, hvor borgeren og medarbejderen følges og køber i den lokale Brugs, mens en anden borger netop er tildelt klippekort, som benyttes til gåture.</p> <p>Den praktiske hjælp leveres efter en god faglig standard, og medarbejderne er opmærksomme på, at borgernes ønsker inddrages, og at den praktiske støtte sker i et samarbejde.</p>

	<p>Medarbejderne har øje for at inddrage borgernes ressourcer ud fra deres individuelle formåen, hvor opvasken fx deles mellem medarbejderen og borgeren.</p> <p>Tilsynet observerer en hygiejnemæssig tilfredsstillende standard hos de besøgte borgere, herunder borgernes hjælpemidler, svarende til deres livsstil og vaner.</p>
<p>Tema 4: Rehabilitering</p> <p>Score: 5</p>	<p>Tilsynet vurderer, at leverandøren i meget høj grad lever op til indikatorerne.</p> <p>Borgerne oplever, at medarbejderne er gode til at motivere og inddrage borgernes egne ressourcer.</p> <p>Leverandøren har ikke borgere i 83a forløb, idet kommunens borgerteam varetager levering af disse ydelser. Til gengæld reflekterer en distriktsterapeut over, at leverandørens nye tiltag med øgede borgerbesøg af de to terapeuter er meningsfuldt, og forhåbentligt kan det bidrage til, at flere borgere bliver mere selvhjulpne.</p> <p>Medarbejderne kan kompetent redegøre for, hvordan de både i plejen og ved den praktiske hjælp arbejder rehabiliterende i et samarbejde med borgerne, fx ved guidning og delvis kompenserende pleje. Derudover inddrager medarbejderne ofte de to distriktsterapeuter, som også vejleder medarbejderne på borgerbesøg i tilrettelæggelsen af plejen, hvis det kan understøtte borgerens rehabilitering, ligesom der rådgives ved forflytninger eller i forhold til at sikre rette hjælpemidler.</p> <p>DTR-møder afvikles med fast interval og dagsorden og med deltagelse af ledelse, medarbejdere, distriktssygeplejerske og terapeuter, ligesom visitator og øvrige relevante samarbejdspartnere inddrages, alt efter borgerproblematik. I den forbindelse redegør medarbejderne for, at de med tiden er blevet mere skarpe og fortrolige med at afdække borgernes mål forud for DTR-møderne, hvilket understøtter den rehabiliterende indsats.</p>
<p>Tema 5: Medarbejder kompetencer, kommunikation og adfærd</p> <p>Score: 3</p>	<p>Tilsynet vurderer, at leverandøren i middel grad lever op til indikatorerne.</p> <p>Borgerne udtrykker, at medarbejderne har en god omgangstone og en imødekommende adfærd døgnet rundt. En borger værdsætter de kærlige drillerier og den humor, som borgeren har med enkelte medarbejdere.</p> <p>Leder vurderer, at medarbejderne overvejende har relevante faglige kompetencer til opgaverne, men leder tilkendegiver, at social- og sundhedsassistentkompetencerne aktuelt er reducerede, grundet fem medarbejdere på barsel, og en medarbejder, der er sygemeldt. Leder er derudover opmærksom på, at flere ansatte er forholdsvis nyuddannede, samt at der er ansat en del ufaglærte medarbejdere. Det samlede kompetenceniveau forventes derfor løbende at blive løftet i den kommende tid i takt med, at de nye medarbejdere opnår erfaring og kendskab til borgerne og opgaverne. Leverandøren har, ud over de ufaglærte medarbejdere, ca. 55 fastansatte medarbejdere, hvoraf fire er sygeplejersker og to er terapeuter, mens hovedparten tilhører SOSU-gruppen. Ledelsen har fokus på at understøtte medarbejdernes generelle kompetenceudvikling, og distriktssygeplejersken er tæt på i praksis, bl.a. som tovholder for oplæring af medarbejderne, jf. kommunens kompetenceprofiler.</p> <p>Leverandøren har forskellige mono- og tværfaglige mødefora, hvor relevante faglige emner drøftes, ligesom fagpersoner eller nøglepersoner inddrages ved behov. Medarbejderne har for nyligt været på forflytningskursus, og de har modtaget undervisning via e-learningprogram, bl.a. i demens og dysfagi. Medarbejdertrivslen er ifølge ledelsen et vedvarende fokus, og ønsket er, at ledelsen i den kommende periode inviterer medarbejderne til en individuel trivselssamtale. Leder oplever dog, at trivslen er på vej i en positiv retning, hvilket ses på et øget fællesskab i gruppen i forhold til tidligere.</p>



	<p>Medarbejderne føler sig overvejende klædt på til de opgaver, de udfører. En medarbejder efterspørger dog øget tid til faglige drøftelser med sine kollegaer, ud over de eksisterende mødefora. Samtidig nævnes de mange nyansættelser og deraf løbende introduktion af kollegaer som både positivt, nødvendigt og opslidende. Introduktion af nye medarbejdere er ifølge medarbejderne under revurdering.</p> <p>Medarbejderne værdsætter deres indbyrdes daglige sparring i gruppen samt med distriktssygeplejersken og terapeuterne, og de anvender hyppigt VAR-portalen og MyMedCard til opslag ved tvivl eller søgen efter viden. Forespørgsler om kompetenceudvikling imødekommes, og medarbejderne fortæller om deres deltagelse på forskellige kurser, fx i relation til diabetes.</p> <p>Medarbejderne beskriver, at de er glade for deres job, men året har været turbulent, grundet de mange medarbejder- og lederudskiftninger. Indimellem opleves der en fortsat presset hverdag med baggrund i de mange omstillinger i distriktet og oplevelsen af en manglende og tydelig ledelsesmæssig retning. Medarbejderudsagn er efterfølgende drøftet med ledelsen, distriktssygeplejersken og kommunens sygeplejefaglige konsulent, som anerkender medarbejdernes oplevelser, og de har opmærksomhed derpå.</p> <p>Medarbejderne er opmærksomme på at tilpasse deres kommunikation og adfærd individuelt til borgerne, og de vægter at møde borgerne respektfuld. Der er et kontinuerligt fokus på at foregribe forråelse, og ledelse og medarbejdere har løbende fokus på omtalen af borgere med henblik på at sikre en professionel og ordentlig tilgang til borgerne. En medarbejder oplyser, at medarbejderen fx dagen forinden netop har bedt sine kollegaer om en øget bevidsthed på, at omtalen af borgerne forbliver professionel, hvilket kollegaerne anerkendte og samstemmende blev enige om, at de ville have et øget fokus på.</p> <p>Til grund for vurderingen tillægges det betydning, at leverandøren aktuelt har et midlertidigt kompetencetab, grundet rekrutteringsudfordringer af primært social- og sundhedsassistenter.</p>
--	--

## 2.4 VURDERING

I tilsynene i Randers Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

VURDERING	VURDERINGSGRUNDLAG
<b>SCORE: 5</b>	<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 tilbagemeldingen og noteres som bemærkning i rapporten</li> </ul>
<b>SCORE: 4</b>	<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>

<b>SCORE: 3</b>	<b>Indikatorerne er i middel grad opfyldt</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Der er en del mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en målrettet 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>
<b>SCORE: 2</b>	<b>Indikatorerne er i lav grad opfyldt</b> <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 målrettet 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> Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.
<b>SCORE: 1</b>	<b>Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at kunne 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> Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.

## 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 plejecentre, 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.