



Tilsynsrapport

Tønder Kommune

Pleje og Omsorg
Fritvalgsområdet - Kommunal leverandør af hjemmepleje
Distrikt Toftlund

Uanmeldt tilsyn
September 2024

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 det konkrete center.

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



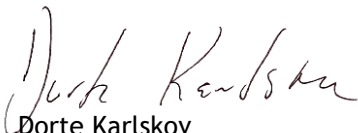
Niels Kristoffersen

Partner

Mobil: 28 99 80 63

Mail: nsk@bdo.dk

Partneransvarlig



Dorte Karlskov

Senior Manager

Mobil: 30 63 47 05

Mail: dokar@bdo.dk

Projektansvarlig

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



1. Oplysninger

Tabel med oplysninger om leverandøren

Navn og adresse: Hjemmeplejedistrikt Toftlund, Danavej 15, 6520 Toftlund

Leder: Linda Sørensen

Antal besøgte borgere: Fire borgere og to pårørende

Dato for tilsynsbesøg: Den 24. september 2024, kl. 08.00 - 13.45

Deltagere i interviews:

- Leder, fire borgere, to pårørende og tre medarbejdere

Tilsynet blev afrundet med leder, der fik en tilbagemelding om tilsynsforløbet og foreløbige vurderinger.

Tilsynsførende:

Manager Lise-Lotte Sørensen, sygeplejerske, MKS

1.1 Aktuelle vilkår

Tilsynet indledes med distriktsleder, der beskriver en stabil og engageret medarbejdergruppe, som for et år siden blev organiseret i tre teams med dagligt fælles indmøde sammen med sygeplejerskerne. Det etablerede tværfaglige samarbejde er, ifølge distriktsleder, velfungerende, ligesom samarbejdet med terapeuterne, der også har fremmøde på samme matrikel, beskrives som veletableret.

Af fokusområder oplyser distriktsleder om igangværende kompetenceudvikling af alle medarbejdere ift. undervisning i psykiatri, bestående af i alt tre hele dage og tre halve dage. Gruppen af borgere med psykiatriske problemstillinger er stigende, hvorfor aktuelle undervisningsforløb, ifølge distriktsleder, er yderst relevant. Leverandøren har bl.a. borgere med tidligere ophold på Forsorgshjemmet i Toftlund.

Distriktsleder oplyser om ansættelse af flere social- og sundhedsassistenter, og at ingen stillinger aktuelt er vakante. Distriktsleder forventer, grundet flere medarbejders forestående pension i de kommende år, at skulle rekruttere nye medarbejdere, men oplever generelt ikke at have rekrutteringsudfordringer, ligesom distriktsleder oplyser ofte at ansætte dygtige elever efter endt uddannelse. Sygefraværet er lavt, men har tidligere på året ligget højere, grundet årstidsbestemte infektioner. En medarbejder er aktuelt langtidssygemeldt i opsagt stilling, hvortil fraværet dækkes internt samt af leverandørens tilknyttede afløsere, ligesom distriktsleder oplyser om modtagelse af seniorordningspuljepenget til ansættelse af to ekstra medarbejdere, der bidrager til at dække fravær. Med sigte på forebyggelse af årstidsbestemte infektioner planlægger distriktsleder kommende undervisning i hygiejne for alle medarbejdere.

Klager har distriktsleder ikke modtaget i en længere periode, men hun oplever i øjeblikket at modtage flere henvendelser fra borgere og pårørende vedrørende Corona-vaccine og mulighed for vaccination i eget hjem. Alle henvendelser modtages med åbenhed og dialog, og ved behov tager distriktsleder med ud på borgerbesøg, ligesom distriktsleder oplyser om gode erfaringer med inddragelse af visitator ift. henvendelser vedr. APV og forventningsafstemning ift. visiterede ydelser.

1.2 Opfølgning

Tilsynet vurderer, at der er fulgt relevant op på sidste års anbefalinger vedrørende delegering af sundhedslovsydelser. Anbefalingen vedrørende dokumentationen vurderes fortsat at udgøre et udviklingsområde.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Tønder Kommune foretaget et uanmeldt tilsyn hos kommunal leverandør af hjemmepleje Distrikt Toftlund. 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 leverandørens engagerede distriktsleder og medarbejdere arbejder målrettet på at sikre kontinuitet og kvalitet i de leverede ydelser og på at tilrettelægge og levere hjælpen på borgernes præmisser. Borgerne fremhæver medarbejderne som omsorgsfulde og hjælpsomme, og det er tilsynets vurdering, at medarbejderne er vellidte, og at ydelser tilrettelægges i respektfuldt samarbejde med borgerne ud fra deres ønsker og vaner. Distriktsleder og medarbejdere har desuden fokus på, at borgerne inddrages i lokalsamfundets arrangementer, og at de løbende tilbydes aktiviteter forestået af lokalområdets gruppe af frivillige.

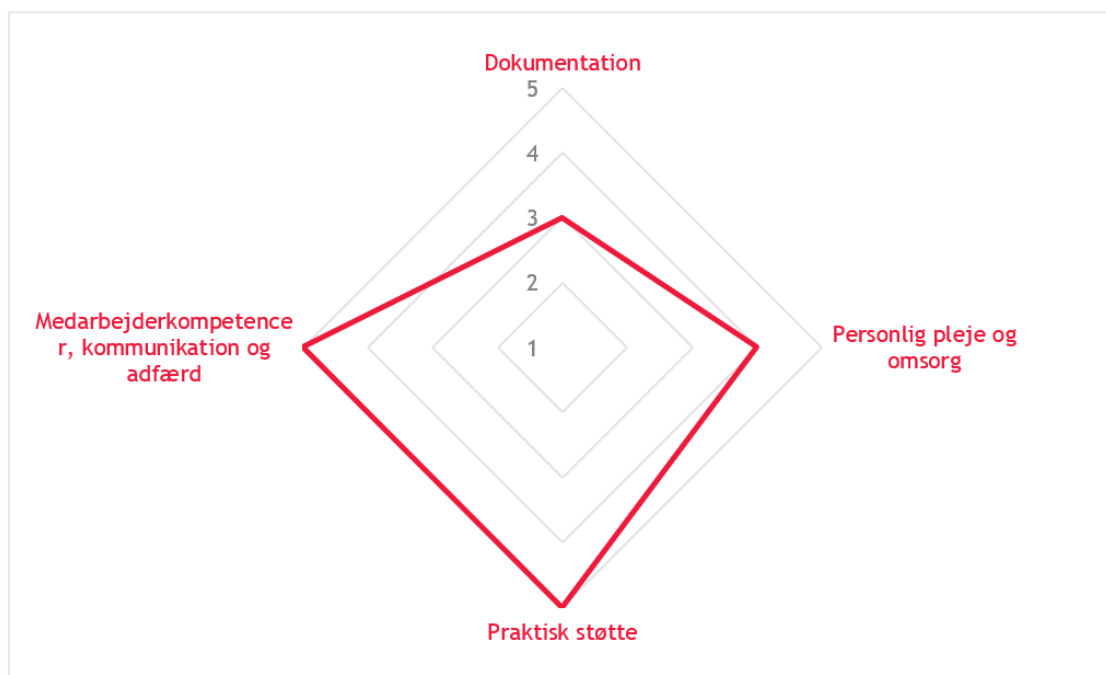
Tilsynet vurderer, at leverandøren lever op til Tønder Kommunes kvalitetsstandarder og vedtagne serviceniveau på området. Pleje, omsorg og praktisk hjælp leveres med en god faglig og borgeroplevet kvalitet, og medarbejderne kan på relevant vis redegøre for, hvordan det rehabiliterende, sundhedsfremmende og forebyggende sigte er integreret i hverdagens samarbejde med borgerne.

Tilsynet har givet anledning til to anbefalinger, fordelt på dokumentation og personlig pleje og omsorg, hvor anbefalingen vedrørende dokumentationen er udfoldet i fem underpunkter, hvoraf en er målrettet borgere i rehabiliterende forløb. Det er tilsynets vurdering, at manglerne kan udbedres ved en målrettet indsats fra ledelse og medarbejdere.

2.2 Score

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

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



2.3 Vurdering i forhold til temaer

2.3.1 Dokumentation

Score: 3

Vurdering:

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

Dokumentationen for fire borgere er gennemgået sammen med den ene af leverandørens to gruppeledere, der også er superbruger i Nexus. Gruppeleder oplyser om gældende dokumentationspraksis, hvor leverandørens i alt tre superbrugere i Nexus løbende underviser medarbejderne gennem både fællesundervisning og sidemandsoplæring, ligesom gruppelederne løbende afsætter tid på medarbejdernes kørelister til ajourføring af borgernes journaler. Gruppeleder oplyser, at kommunens kvalitetssygeplejersker, i samarbejde med Nexus-superbrugerne, har fokus på forenkling af nuværende dokumentationspraksis, særligt vedrørende døgnrytmeplaner, som flere medarbejdere er udfordrede på. Medarbejderne arbejder med dokumentationen, så den understøtter kvaliteten i daglig praksis, og de oplyser, at Nexus understøtter kontinuitet i de leverede ydelser.

Dokumentationen fremstår overvejende opdateret og fyldestgørende udfyldt.

Borgernes behov for pleje og omsorg er delvist handlingsvejledende beskrevet i døgnrytmeplaner med udgangspunkt i borgernes helhedssituation og ressourcer. Hos to borgere mangler der opdatering af hjælpen om aftenen, og hos en tredje borger mangler der generel opdatering af døgnrytmeplanen efter borgerens ophold på korttidscenter. Funktionsevnetilstande er oprettede, jf. kommunens retningslinjer, og planlægger oplyser, at Visitationen er ansvarlige for oprettelse og opdateringer, og at medarbejderne melder tilbage til Visitationen ved ændringer. Flere funktionsevnetilstande mangler dog opdateringer, svarende til borgernes aktuelle funktionsniveau og til beskrivelser i døgnrytmeplaner, hvor flere tilstande ikke ses opdaterede siden 2020 og 2022.

Helbredstilstande er oprettede med beskrivelser, svarende til borgernes samlede helbredssituation, og handleanvisninger på SUL-indsatser er oprettede, dog ses flere med sparsomme eller manglende beskrivelse af den konkrete indsats, fx vedrørende brug af hjælpemidler ifm. af- og påtagning af kompressionsstrømper og placering af smerteplaster. Ligeledes savnes der beskrivelser af, hvilke observationer og handlinger medarbejderne skal være opmærksomme på, særligt ved afvigelse.

Hos en borger, der er i målrettet rehabiliteringsforløb, er det ikke muligt for gruppeleder at fremsøge beskrivelser af den rehabiliterende indsats og borgerens mål, og gruppeleder oplyser, at der generelt mangler systematik ift., hvordan den rehabiliterende indsats dokumenteres.

Faglige indsatser er evaluerede og fulgt op i dokumentationen, fraset opfølgning på en borgers udskillelsesproblematikker og rødme i huden. Observationsnotater er tilknyttede relevante tilstande.

Dokumentationen er beskrevet i et professionelt og anerkendende sprog, og medarbejderne efterlever skærmmning af personfølsomme data.

2.3.2 Personlig pleje og omsorg

Score: 4

Vurdering:

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

Borgerne udtrykker overvejende tilfredshed med den hjælp, de modtager, og de oplever, at ydelserne svarer til deres behov, vaner og ønsker. Alle borgerne udtrykker at modtage hjælp af faste medarbejdere, fraset i sommerperioden, hvor de oplever at

møde afløsere, der dog beskrives som søde og oplærte til opgaverne. En borger fortæller dog ikke at få tilbudt hjælp til opvarmning af mad om aftenen til trods for, at borgeren er visiteret hertil. En anden borger tilkendegiver ifm. med aftenbesøg, at en medarbejder har afvist klargøring af morgenmad, og ved forespørgsel er borgeren blevet opfordret til at bede sin partner om at hjælpe til. Borgerudsagn er videreformidlet til distriktsleder, der vil følge op med de konkrete borgere.

Leverandøren arbejder med faglige tilgange og metoder, der understøtter, at borgerne får den visiterede hjælp og pleje, hvilket sker via daglig fælles indmøde i hvert af de tre teams med borgergennemgang, efterfulgt af medarbejdernes orientering i egen køreliste og Nexus. I hvert af de tre teams er der fast deltagelse af en sygeplejerske, der understøtter med faglig sparring samt koordinering af opgaver. Kontinuitet tilstræbes gennem planlægningen, hvor medarbejderne, så vidt det er muligt, kommer hos de samme borgere, og kørelister planlægges, så medarbejderne varetager helhedsplejen omkring borgerne. Medarbejderne er opmærksomme på at tilpasse pleje og omsorg til borgerens individuelle behov. De kan med eksempler beskrive, hvordan den helhedsorienterede indsats sikres gennem faste refleksionsmøder med deltagelse af både sygeplejersker, terapeuter og visitator, og hvor udvalgte borgere drøftes. Ved behov inddrages demenskoordinator og øvrige samarbejdspartnere.

Ifølge medarbejderne bidrager kontinuiteten til et godt borgerkendskab, som sikrer, at de kan reagere på selv små ændringer hos borgerne. Hertil beskriver medarbejderne, hvordan de inddrager sundhedsfremmende og forebyggende indsatser i kerneydelsen, fx vedrørende ernæringsindsatser og mobilisering. Ved ændringer i borgernes habituelle tilstande kontaktes først en social- og sundhedsassistent, og ved behov inddrages en sygeplejerske, ligesom der udføres TOBS ved behov. Samarbejdet med sygeplejerskerne er, ifølge medarbejderne, velfungerende, og skal ses i sammenhæng med, at sygeplejerskerne har fast tilknytning til ét af de tre teams. Medarbejderne oplyser om daglig sparring med både sygeplejersker eller terapeuter, såfremt behovet opstår.

Medarbejdere beskriver, hvordan de arbejder rehabiliterende med udgangspunkt i borgernes ressourcer og helhedssituation, både i relation til borgere i SEL §83a forløb og vedrørende den mere vedligeholdende træning. Borgerne motiveres, ifølge medarbejderne, ud fra deres ønsker og ressourcer, og medarbejderne oplyser, at et godt borgerkendskab sikrer den målrettede rehabilitering via fx inddragelse af borgernes livshistorier og betydningsfulde hændelser. Den rehabiliterende indsats følges op på tværfaglige refleksionsmøder med deltagelse af medarbejdere, sygeplejersker og terapeuter, og medarbejderne beskriver et velfungerende tværfagligt samarbejde med løbende drøftelser af borgerne.

Tilsynet observerer en hygiejnemæssig tilfredsstillende standard, og borgerne er soignerede, svarende til deres vanlige livsstil.

2.3.3 Praktisk støtte

Score: 5

Vurdering:

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

Borgerne oplever at modtage rengøring og øvrig praktisk støtte, svarende til deres behov, og de udtrykker stor tilfredshed med rengøringen, som udføres fleksibelt ud fra den tid, der er til rådighed. En borger beskriver, hvordan medarbejderne er hjælpsomme og effektive, og en anden borger beskriver, hvordan medarbejderne gerne gør noget ekstra inden for rammerne, og at de altid er opmærksomme på borgerens ønsker og behov.

Medarbejderne redegør for, hvordan der i videst muligt omfang tages hensyn til borgernes ønsker i udførelsen af praktiske ydelser, fx vedrørende håndtering af vasketøj og oprydning. Medarbejderne er opmærksomme på borgernes ressourcer og inddragelse

heraf, hvilket dog indimellem kan være udfordrende, og medarbejderne forsøger at opmuntre borgerne til deltagelse gennem en anerkendende og motiverende tilgang, fx ved at samarbejde og deles om opgaverne.

Medarbejderne kan med eksempler redegøre for særlige hygiejniske indsatser og principper, herunder rengøring fra rent til urent samt anvendelsen af værnemidler, som anvendes i forebyggelse af smittespredning. Tilsynet observerer en hygiejnemæssig tilfredsstillende standard i de besøgte borgers hjem, herunder hjælpemidler.

2.3.4 Medarbejderkompetencer, kommunikation og adfærd

Score: 5

Vurdering:

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

Borgerne oplever en respektfuld og anerkendende omgangstone og adfærd fra medarbejderne, og flere borgere og pårørende fremhæver medarbejderne for altid at udvise venlighed og omsorg. Medarbejderne beskrives af borgerne som engagerede og interesserede i, at borgerne trives og har det godt. En borger værdsætter at drøfte både alvorlige og lette emner med medarbejderne, ligesom borgeren fremhæver brugen af en "frisk tone" og humor i hverdagen.

Medarbejderne redegør for, hvordan en respektfuld og ligeværdig kommunikation vægtes i samspillet med borgerne, samt hvordan kommunikationen afstemmes individuelt ift. jargon, adfærd og borgernes kognitive formåen. Nye medarbejderne og elever introduceres til den ønskede adfærd og kommunikation gennem praksisnær oplæring og med stor opmærksomhed på løbende opfølgninger ift. den enkelte medarbejders erfaringer og forudsætninger. Medarbejderne beskriver et godt internt samarbejde, som er præget af stor opmærksomhed og omsorg for hinandens trivsel og med plads til hinandens forskelligheder, og hvor det altid er legalt at spørge om hjælp. Medarbejderne udtrykker at være gode til at udnytte og trække på hinandens kompetencer, ligesom medarbejderne oplever gode kollegiale rammer, som bruges til ventilering efter en hektisk dag.

Medarbejderne har ikke oplevet forrået adfærd, hvilket i høj grad tilskrives et godt internt samarbejde samt en kultur, hvor det er legalt at sige fra i komplekse borgerforløb. Ved behov foretages omrokering i planlægningen, og medarbejderne beskriver en lydhør ledelse, der står til rådighed, når medarbejderne har behov for sparring eller omsorg, ligesom ledelsen udviser fleksibilitet vedrørende planlægning og andre emner, som indimellem påvirker medarbejdernes arbejdsmiljø.

Medarbejderne føler sig fagligt rustede til opgaverne, som de beskriver som komplekse og meget forskelligartede. Medarbejderne tilkendegiver gode muligheder for løbende kompetenceudvikling, og de oplever ledelsen som lydhør, når de fremlægger ønsker til undervisning og kurser. Medarbejderne har alle gennemført akutuddannelsen, og de tilbydes relevant undervisning inden for fx forflytning, magtanvendelse og førstehjælp, ligesom de fremhæver igangværende undervisningsforløb i psykiatri. Dertil planlægges der med ugentlig undervisning i faglige emner, initieret af både medarbejdere og distriktsleder, hvor leverandørens egne nøglepersoner, eksterne samarbejdspartnere og sygeplejen forestår undervisning, der bl.a. har afholdt undervisning i kateteranlæggelse og hjælpemidler i forbindelse med forflytninger. Vidensdeling omkring borgerne sker på ugentlige refleksionsmøder i hvert team med deltagelse af terapeuter, sygeplejersker og visitator, og øvrige relevante samarbejdspartnere, fx demenskoordinator, inddrages ved behov. Dertil afholdes aftenvagtsmøder og assistentmøder, ligesom medarbejderne kvartalsvist deltager i personalemøder, og generelt oplever gode rammer og muligheder for faglig sparring. Medarbejderne kan redegøre for ansvarsfordeling i forhold til sygeplejeopgaver hos borgerne, hvor SUL-ydelser uddelegeres med afsæt i kommunens kom-

petenceprofiler, ligesom handleanvisninger oprettes inden overdragelse. Medarbejderne kender til og anvender VAR-portalens procedurer, som både anvendes i oplæringen af elever og nye medarbejdere samt i den daglige kvalitetssikring af opgaver.

Distriktsleder vurderer, at medarbejderne har relevante faglige kompetencer til målgrupperne og opgavernes kompleksitet, hvilket stabilt fremmøde samt succes med rekruttering og fastholdelse understøtter. Distriktsleder arbejder fokuseret på at sikre rette kompetencer til opgaverne, herunder med blik ind i fremtiden, hvor flere erfarne medarbejdere forventes at gå på pension, og distriktsleder er opmærksomhed på at tilbyde ansættelse til elever efter endt uddannelse. Distriktsleder redegør for løbende opmærksomhed på kompetenceudvikling af medarbejderne i form af kurser, undervisning og faglig sparring, og oplever engagerede medarbejdere, der løbende henvender sig med ønsker til undervisning, eller bringer faglige emner op til drøftelser. MUS-samtaler afholdes løbende, og planlægges i den måned, medarbejderne har fødselsdag.

Tilsynet observerer fagligt reflekterede medarbejdere, der kompetent kan redegøre for anvendte faglige metoder og tilgange.

2.3.5 Årets tema: åbenhed over for lokalsamfundet

Ingen score

Distriktsleder redegør for samarbejde og etablerede mødefora i det Multifunktionelle team, hvor lederne fra hhv. hjemme- og sygeplejen mødes ugentligt med leder fra Toftegårdens Plejehjem. Ifølge distriktsleder giver drøftelserne et indblik i hinandens hverdag og udfordringer, og leder oplever en positiv udvikling af samarbejdet på tværs og stor villighed til at finde gode løsninger ift., hvordan de kan understøtte hinanden. Af eksempler på det gode samarbejde oplyser distriktsleder om mulighed for at "låne" medarbejdere ud på tværs af enhederne i tilfælde af sygdom eller andet fravær, hvilket dog kun sjældent praktiseres. Dertil fremhæves et nyt tiltag vedrørende samarbejde i overgangen fra eget hjem til indflytning på plejehjem, hvor medarbejdere fra hjemmeplejen deltager i overflytningen sammen med borgeren. Medarbejderne sikrer overlevering af relevante oplysninger om borgeren, og de understøtter, at information ikke går tabt i overgangen, ligesom det skaber stor tryghed for borgerne.

Ledelse og medarbejdere udtrykker stort fokus på inddragelse af lokalsamfundet og de mange tilbud, som lokalområdets frivillige tilbyder til borgerne. Gennem "Frivillighedskataloget" skaber medarbejderne sig et overblik over mulige aktiviteter, som efterfølgende foreslås til borgerne. Af mulige aktiviteter nævnes fx fællesspisning i IT-huset, bankospil på plejehjemmet og "Rollatorbanden", som tilbyder ugentlige gåture samt mandeklub, arrangeret af lokale kirketjenere. Frivillighed i form af besøgsvenner fremhæves ligeledes af medarbejderne, som et velfungerende tilbud, som mange borgere benytter sig af, ligesom medarbejderne positivt fremhæver "spisevenner", hvor efterspørgslen ofte er stor, og derfor ikke altid muligt at imødekomme. Samarbejdet med ÆldreSagen ift. tryghedsopkald gennem "telefonstjerne" er, ifølge medarbejderne, ligeledes et tilbud flere borgere benytter sig af. I tilfælde af, at ÆldreSagen ikke kan få fat på borgerne, kontaktes leverandøren, og de kører efterfølgende ud til borgerne og sikrer, at borgerne har det godt, hvilket både borgere og pårørende finder stor tryghed i.

2.4 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

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

2.4.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

2.4.2 Anbefalinger

- Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer en målrettet indsats på dokumentationsområdet, i tæt samarbejde med sygeplejersker og medarbejdere, med fokus på, at dokumentationen inden for følgende områder opdateres:
 - At døgnrytmeplaner opdateres med fyldestgørende beskrivelser, særligt vedrørende hjælpen om aftenen.
 - At funktionsevnetilstande opdateres, svarende til borgernes aktuelle funktionsniveau.
 - At handleanvisninger i relation til sundhedslovsydelser udfyldes med fyldestgørende beskrivelser af den konkrete indsats, herunder handlinger ved observerede forandringer samt indsatser.
 - At dokumentationen på borgere i § 83a forløb understøtter den rehabiliterende indsats med tydelige beskrivelser af borgernes mål, medarbejdernes indsats samt progression og evalueringer af borgernes rehabiliteringsforløb.
 - At observationer og faglige indsatser konsekvent følges op og systematisk evalueres i dokumentationen.
- Tilsynet anbefaler ledelsen at følge op på konkrete borgerudsagn vedrørende hjælpen om aftenen.

2.5 Vurderingsskema

I tilsynene i Tønder Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	<p>Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> Der er ingen eller få mindre væsentlige mangler i opfyldelsen Indikatorerne er opfyldt i forhold til alle borgere med ingen eller få mindre væsentlige mangler Tilsynet har ingen anbefalinger Der kan forekomme enkelte udviklingspunkter, som drøftes ved tilbagemeldingen og noteres som bemærkning i rapporten.
Score: 4	<p>Indikatorerne er i høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> Der er få mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en mindre indsats Indikatorerne er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne Størstedelen af indikatorerne i temaet er opfyldt Tilsynet har en eller flere anbefalinger.

Vurdering	Vurderingsgrundlag
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.