



Tilsynsrapport Randers Kommune

Omsorgsområdet

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

Tilsyn i hjemmeplejen
2023



Forord

Dette er afrapporteringen af et anmeldt 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



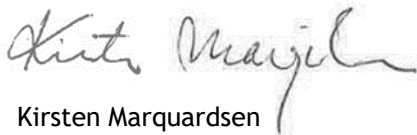
Birgitte Hoberg Sloth

Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: bsq@bdo.dk

Partneransvarlig



Kirsten Marquardsen

Senior Manager

Mobil: 41 89 04 36

Mail: kmq@bdo.dk

Projektansvarlig

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

1. Oplysninger om leverandøren

Tabel med oplysninger om leverandøren og tilsynet

Navn og adresse: Distrikt Kollektivhuset, Parkboulevarden 71, 8900 Randers

Leder: Gitte Blaabjerg Jensen og Carsten Meldgaard

Antal besøgte borgere: Fire

Dato for tilsynsbesøg: Den 8. januar 2024, kl. 08.15 - 14.00 (tilsynet er gennemført som 2023-tilsyn)

Tilsynsresultatet baserer sig på følgende datagrundlag:

Interview med:

- Distriktsleder Carsten Meldgaard
- Distriktsleder Gitte Blaabjerg Jensen
- Fire borgere
- Fire medarbejdere

Tilsynet blev afsluttet med en kort tilbagemelding til ledelsen samt distriktssygeplejerske om tilsynsforløbet.

Tilsynsførende:

Manager Annegrete Feldborg Christensen, sygeplejerske

1.1 Aktuelle vilkår

Tilsynet indledes i samarbejde med distriktets to distriktsledere, der er tiltrådt i henholdsvis marts og juni 2023.

Ledelsen oplyser, at distriktet har gennemgået en længere periode med skiftende ledelse, og heraf har ledelsen det seneste halve års haft fokus på at skabe indsigt og overblik over distriktet via individuelle medarbejdersamtaler, personalemøder samt daglig tilstedeværelse i medarbejdergruppen. Ledelsen beskriver at være godt på vej i denne proces, og de oplever et lovende fundament for videre udvikling.

Af udviklingsindsatser beskriver ledelsen etableringen af sikker drift med fokus på normering, balance i økonomien og fastholdelse af medarbejdere. Ligeledes er fokus på medarbejdernes trivsel og kompetenceudvikling, hvor alle medarbejderne, da nuværende ledelse blev ansat, deltog i en individuel kort "goddag"-samtale med ledelsen, og ligeledes har ledelsen planlagt MUS-samtaler for samtlige medarbejdere med opstart i januar 2024. I samarbejde med medarbejderne blev etableringen af distriktets MED-udvalg sikret, og udvalget arbejder aktuelt med en plan for medarbejderinddragelse i sommerferieplanlægning 2024, idet medarbejderne har ønsket større medindflydelse herpå, og ledelsen ser positivt frem til at understøtte indsatsen.

Af kompetenceudvikling for medarbejderne oplyser ledelsen, at planlægning af undervisning, varetaget af interne samt eksterne samarbejdspartnere, er i støbeskeen, og den planlagte undervisning vil ligeledes, ved behov, suppleres med ad hoc undervisning. Ledelsen beskriver desuden en kommende trivselsindsats med fokus på det interne samarbejde og udarbejdelse af distriktets "Ti Bud" på, hvordan det interne samarbejde fremtidigt kan understøttes.

Af udfordringer beskriver ledelsen et aktuelt højt kort- og langtidssygefravær i medarbejdergruppen, som ledelsen håndterer efter Randers Kommunes sygefraværspolitik. Årsager til langtidssygefravær er ikke arbejdsrelaterede, og ledelsen forsøger aktuelt at lave analyse af manglende fremmøde. Sygefraværet dækkes ind via distriktets egen afløsergruppe, bestående af både faglærte og ufaglærte medarbejdere, hvoraf

en del ufaglærte er undervejs med en sundhedsfaglig uddannelse. Samtidig beskriver ledelsen en væsentlig nedgang i borgerantal og ydelsestid.

Medarbejdergruppen består af 53 medarbejdere, der alle er sundhedsfagligt uddannede, og heraf varetager to medarbejdere disponeringsopgaven. En medarbejder er fuldtidsdisponent, og anden disponent er i kombineret stilling, og deltager i den daglige drift, og ligeledes er en medarbejder ansat som vagtplanlægger. Distriktet har tre sygeplejersker ansat, hvoraf en fungerer som distriktssygeplejerske, og to er en del af plejen, og varetager assistentopgaver. Dog er begge sygeplejersker aktuelt på barsel. Herudover har distriktet ansat to distriktsergoterapeuter. Distriktet har en vakant social-og sundhedsassistentstilling i opslag, og de forventer stillingen besat inden for kort tid.

1.2 Opfølgning

Distriktssygeplejersken beskriver, at anbefalingerne fra seneste tilsyn efterfølgende har været grundlag for en vedvarende indsats med fokus på dokumentation via individuel og fælles undervisning af medarbejderne. Et særligt fokus på udfyldelse af "Borgers hverdag", hvor indhentning af livshistorie og borgerens mål, sikres udfyldt ud fra borgerens perspektiv, og ligeledes oplyser distriktssygeplejersken om et fokus på at oprette handleanvisninger med fyldestgørende beskrivelse af borgernes behov for pleje og praktisk støtte.

1.3 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

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

1.3.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

1.3.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at distriktssygeplejersken i et konkret tilfælde opretter handleanvisning vedrørende praktisk indsats for rengøring af borgerens høreapparater.
2. Tilsynet anbefaler ledelsen og distriktssygeplejersken at planlægge DTR-møder ved distriktets borgere efter aftalt frekvens.
3. Tilsynet anbefaler ledelsen en øget opmærksomhed på at sikre kontinuitet i de leverede ydelser på alle ugens dage.
4. Tilsynet anbefaler ledelsen at medtænke medarbejdernes ønske om at modtage palliationsundervisning i den fremadrettede kompetenceudviklingsplan.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Randers Kommune foretaget et anmeldt 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 er en velfungerende organisation med engagerede medarbejdere og ledelse, der har fokus på, at pleje, omsorg og praktisk hjælp tilrettelægges og leveres i tæt samarbejde med borgerne. Tilsynet vurderer, at ledelsen, i tæt samarbejde med medarbejderne og efter perioden med skiftende ledelse, har etableret et godt fundament for det videre udviklingsarbejde.

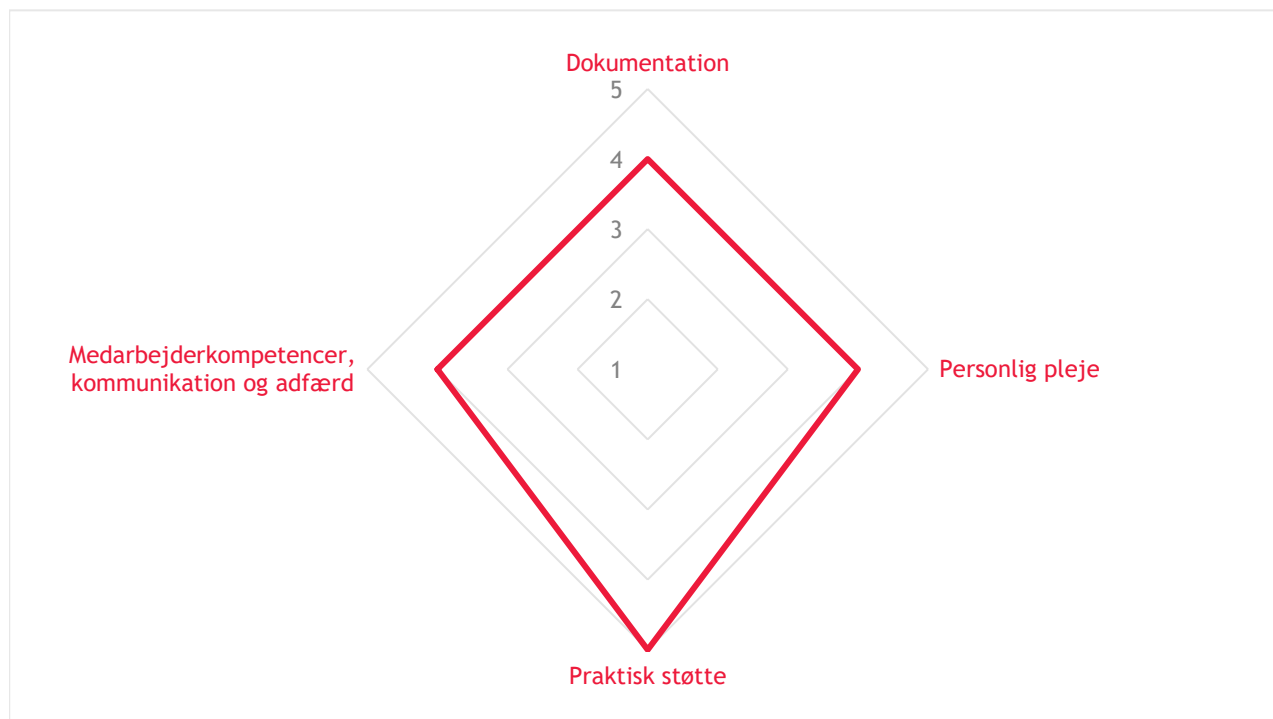
Tilsynet vurderer, at leverandøren lever op til Randers Kommunes kvalitetsstandarder og vedtagne service-niveau på området. Pleje, omsorg og praktisk hjælp leveres med en god faglig kvalitet, og medarbejderne kan på relevant vis redegøre for, hvordan det forebyggende, sundhedsfremmende samt rehabiliterende sigte integreres i hverdagens samarbejde med borgerne.

Tilsynet har givet anledning til fire anbefalinger i relation til dokumentationen samt temaerne *Personlig pleje og praktisk støtte* samt *Medarbejderkompetencer, kommunikation og adfærd*, og tilsynet vurderer, at ledelse og medarbejdere kan forbedre dette med en mindre, målrettet indsats.

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: 4

Vurdering:

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

Dokumentationen er gennemgået med distriktssygeplejersken for fire borgere. Distriktssygeplejersken oplyser, at medarbejderne dokumenterer efter endt borgerbesøg via mobil eller iPad, og hermed sikres tidstro dokumentation. Medarbejderne redegør for et målrettet arbejde med dokumentationen, som understøtter kvaliteten i daglig praksis samt leveringen af visiterede ydelser. Ligeledes redegør medarbejderne for medarbejdergruppens ansvar- og rollefordeling i forhold til oprettelse og opdatering af borgerjournaler. Ifølge distriktssygeplejersken har forløbsansvarlig social- og sundhedsassistent en særlig rolle ift. at sikre journalens løbende opdatering i tæt samarbejde med borgernes kontaktpersoner.

Dokumentationen understøtter de visiterede ydelser, og faglige indsatser fremstår opdaterede og fyldestgørende.

Funktionsevnetilstande ses relevant oprettede, vurderede og ajourførte, svarende til borgernes aktuelle funktionsniveau. Borgernes behov for pleje, omsorg og praktisk støtte er beskrevet handlingsvejledende med udgangspunkt i borgernes helhedssituation og ressourcer. Medarbejdernes pædagogiske tilgang til borgerne fremgår, samt hvorledes borgerne motiveres og støttes i egen mestring. SEL-handleanvisninger er oprettede, fraset en enkelt borgers handleanvisning for rengøring af høreapparater.

Helbredsoplysninger er dokumenterede under generelle oplysninger, og helbredstilstande er relevant oprettede i samtlige journaler med ajourførte faglige notater. Tilsvarende detaljerede SUL-handleanvisninger fremgår med henvisning til MyMedCard og FMK. Faglige indsatser er fulgt op med relevante og ordinerede målinger, fx vægtmåling og blodsuktermåling. En ny-opereret borger er vejret efter lægelig anvisning efter en operation, dog kan referencevægt med fordel indhentes, hvilket er drøftet med distriktssygeplejersken, som vil følge op.

Observationsnotater er relaterede til relevante tilstande, og forværringsnotater ses med tidstro opfølgning.

Borgers hverdag er udarbejdet efter kommunens retningslinjer, og borgernes ressourcer, motivation og mestring er detaljeret beskrevet ud fra borgernes perspektiv. Borgernes mål er formulerede. Feltet livshistorie er fyldestgørende udfyldt i samtlige journaler.

Dokumentationen er beskrevet i et fagligt og anerkendende sprog.

2.3.2 Personlig pleje

Score: 4

Vurdering:

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

Borgerne modtager relevante pleje- og omsorgsydelser, der svarende til deres behov. Borgerne udtrykker tilfredshed med visiterede og leverede ydelser, og de besøgte borgere oplever medinddragelse og indflydelse på hjælpen. Borgerne oplever generelt, at ydelserne leveres til aftalt tid, dog er besøg aktuelt udfordret af vejrlig og ufremkommelige veje, hvilket borgerne udtrykker stor forståelse for. To borgere beskriver samstemmende, at pleje- og omsorgsopgaverne varetages af mange forskellige medarbejdere, hvilket især den ene borger oplever udtrættende, grundet udfordringer med vejrtækningen. Samme borger beskriver, at administration af medicinsk udstyr og medicin foregår trygt, og udføres af dygtige medarbejdere.

Leverandøren arbejder med faglige tilgange og metoder, der sikrer, at borgerne får den nødvendige pleje og omsorg, fx via daglig triagering af distriktets borgere, ugentlige DTR-møder og tildeling af forløbsansvarlige og kontaktpersoner til de enkelte borgere i distriktet. Medarbejderne oplyser, at det daglige fremmøde sker i to faste teams, opdelt efter geografi. Distriktets disponenter har, ifølge medarbejderne, planlagt og koordineret medarbejdernes kørelister ud fra geografi, kontakt- og forløbspersoner, kompetencer, kompleksitet og relationer og med dagligt fokus på kontinuiteten. Medarbejderne læser op på borgerne på egen køreliste ved gennemgang af observationsnotater og adviser, og de oplyser at have en særlig opmærksomhed på borgere, der er markerede med triagering, enten rød eller gul. Teamet samles til fælles gennemgang af triagerede borgere, og social- og sundhedsassistenterne varetager opdatering af FMK og indkomne korrespondancemeddelelser.

Medarbejderne kan med eksempler redegøre for, at varetagelse af kerneopgaven sker med fokus på rehabilitering via inddragelse af borgernes ressourcer og samtidig opmærksomhed på vedligeholdelse af borgernes fysiske funktionsniveau. Medarbejderne anvender viden om borgernes livshistorie, ønsker og vaner, som bruges aktivt i tilgangen og udførelse af pleje- og omsorgsopgaver i det enkelte hjem. Aktuelt har distriktet ikke borgere i § 83a forløb, idet forløbene, som udgangspunkt, varetages af kommunens Borgerteam i et tværfagligt forløb. Efter endt forløb ved Borgerteamet overdrages borgerforløbet, ifølge medarbejderne, via DTR-møderne, hvilket medarbejderne beskriver velfungerende, og det understøtter det videre rehabiliterende træningsforløb. DTR-møderne afholdes ugentligt, og medarbejderne oplyser at borgerne hver 26. uge eller 52. uge drøftes på mødet samt ved behov for tværfaglige drøftelser, og medarbejderne beskriver et trygt læringsmiljø med praksisnær faglig sparring.

Af tværfaglige samarbejdspartnere deltager sygeplejen og distriktets ergoterapeuter i det ugentlige DTR-møde, og ved relevans inviteres fagfolk ind, fx demenskonsulent. Gennemgang af den enkelte borger sker, ifølge medarbejderne, ud fra den faglige metode i Tom Kitwoods blomst, og borgernes forløbsansvarlige og kontaktperson er tovholdere for efterfølgende ajourføring af journalen. Ifølge medarbejderne fungerer det tværfaglige samarbejde godt, og de fremhæver, at sygeplejersker i aftenvagten kommer og afstemmer behovet for faglig sparring, fx ved udskrevne borgere, hvilket værdsættes af medarbejderne.

Pleje og omsorg leveres efter en god faglig standard og med medarbejdernes kliniske blik for sundhedsfremmende og forebyggende tiltag, og ligeledes redegør medarbejderne for relevante observationer, fx adfærdsændringer, nedsat appetit, forandringer af huden, trykspor eller sår. Ved behov kontaktes social- og sundhedsassistent eller distriktssygeplejerske vedrørende sundhedsfremmende indsats eller forebyggende tiltag.

Tilsynet observerer, at de besøgte borgere er soignerede, svarende til egne ønsker og vaner, og tilsynet vurderer, at de tildelte indsatser er svarende til borgernes behov.

2.3.3 Praktisk støtte

Score: 5

Vurdering:

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

Besøgte borgere modtager hjælp til rengøring, vasketøj, indkøb, oprydning og fjernelse af affald, og samtlige adspurgte borgere er tilfredse med kvaliteten af den leverede praktisk støtte, og de oplyser, at medarbejderne kommer som aftalt. En borger oplyser, at rengøring varetages tilfredsstillende, og at medarbejderne, hvis borgeren har andre ønsker eller ændringer til rengøringen, forsøger at imødekomme ønsket. En anden borger glædes over, at medarbejderne hænger vasketøjet pænt op.

Den praktiske hjælp leveres efter en god faglig standard.

Medarbejderne sikrer, i videst muligt omfang, kontinuitet for borgerne, og de efterlever borgernes ønsker og vaner via orientering i handleanvisninger for besøgets planlagte ydelser forinden besøget. Medarbejderne medinddrager borgerne i udførelsen af de praktiske opgaver via delhandlinger, fx har en borger ansvaret for at sætte skraldeposen frem, hvorefter medarbejderne tager den med ud, og en anden borger har ansvaret for at starte vaskemaskinen. Medarbejderne har fokus på hygiejniske risikofaktorer, og de anvender handsker og eventuelt et forklæde ved praktisk støtte.

Tilsynet observerer en hygiejnemæssig tilfredsstillende standard hos borgerne ud fra livsstil, herunder observeres ligeledes rengjorte hjælpemidler. De faglige indsatser i de besøgte hjem vurderes at svare til de visiterede ydelser.

2.3.4 Medarbejderkompetencer, kommunikation og adfærd

Score: 4

Vurdering:

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

Borgerne oplever en god og anerkendende omgangsform og tone, og ligeledes beskrives en respektfuld adfærd fra medarbejderne ved ankomst til hjemmene. En borger værdsætter, at medarbejderne ved ankomst banker på borgerens dør, hilser på og kort beskriver, hvad besøget indeholder. En anden borger oplever, at medarbejderne under udførelse af personlig pleje og bad er til stede og nærværende i samtalen, og at de spørger ind til ønsker på dagen, fx borgerens valg af tøj.

Ledelsen vurderer, at medarbejderne har relevante faglige og personlige kompetencer til de aktuelle visiterede ydelser i distriktet, og ledelsen vurderer et kompetent fremmøde af medarbejdere på daglig basis. Samtidigt beskriver leder sit kontinuerlige fokus på at understøtte og udvikle medarbejdernes kompetencer. Praksisnær kompetenceudvikling og faglig retning understøttes via distriktets DTR-møder, triageringsmøder og gennemgang af UTH. Ledelsen oplever desuden, at distriktets medarbejdere, via indbyrdes uformel faglig sparring over dagen, supplerer kompetenceniveauet i medarbejdergruppen. Distriktssygeplejersken varetager, ifølge ledelsen, kompetencefølgeskab ved introduktion og opstart af nye medarbejdere, og der tilbydes desuden løbende følgeskab til alle medarbejdere i distriktet. Introduktion af nye medarbejdere sker efter et fastlagt program, hvori e-learning i demens, forflytning og GDPR gennemgås. Desuden underviser distriktssygeplejersken i Nexus og medicin håndtering, hvor alle medarbejderne herefter har kendskab til VAR-portalen og MyMedCard. Distriktssygeplejersken beskriver et vedvarende fokus på, at medarbejderne søger e-vidensbaseret viden det korrekte sted, og det forsøges at fremme adfærden via en "nudgende" tilgang til medarbejdernes faglige tvivlsspørgsmål.

Ledelsen oplever ikke omsorgstræthed eller tegn på forråelse, og de fremhæver en sund kultur og et trygt arbejdsmiljø i medarbejdergruppen, hvor ledelsen i samarbejde med medarbejderne har et vedvarende fokus på hensigtsmæssig retorik og tone og ligeledes, at alle ansatte først forsøger at fremhæve det positive og herefter det mindre positive. Ledelsen tilstræber at være på forkant, bl.a. ved hensigtsmæssig disponering af arbejdsdagen, idet ledelsen oplever, at ro og tid i hverdagen er fundamentet for at forebygge omsorgstræthed. Ledelsen oplyser, at hvis uhensigtsmæssig kommunikation oplever i gruppen, håndteres det prompte af ledelsen i dialog med den enkelte medarbejder.

Medarbejderne vurderer sig fagligt kompetente til opgaverne, og de beskriver gode muligheder for tværfaglig sparring og vidensdeling via formelle mono- og tværfaglige møder. Medarbejderne oplever et læringsmiljø i distriktet, som kendetegnes af psykologisk tryghed, ligeværdighed og fokus på faglighed. Medarbejderne redegør for, at introduktionsprogrammet, faglig sparring, undervisning og sparring ved distriktssygeplejersken samt nøglepersoner understøtter udførelse af kerneopgaven, og de oplyser, at den se-

neste eksterne undervisning var et sårkursus², varetaget af et medicinalfirma. Medarbejderne udtrykker et behov for kompetenceløft omhandlende palliation, grundet oplevelser med en del svære, palliative forløb i den seneste tid, og de ønsker at stå bedre fagligt rustede til fremtidige palliative forløb. Ønsket er videregivet til ledelse og distriktssygeplejersken.

Medarbejderne beskriver opmærksomhed på en respektfuld og anerkendende kommunikation og adfærd i forhold til borgerne. Medarbejderne oplever aktuelt ikke tegn på omsorgstræthed eller forråelse, og de har tillid til, at evt. brud på omgangstone indbyrdes eller i relation til borgerne kan drøftes indbyrdes med ledelsen.

Tilsynet observerer en respektfuld og anerkendende kommunikation og adfærd blandt distriktets medarbejderne og ligeledes i omtalen af borgerne.

2.3.5 Årets tema

Velfærds- teknologi Ingen Score	Vurdering: Medarbejderne oplyser, at antallet borgere, der modtager opkald via VitaComm, er væsentligt reduceret over den seneste periode. De virtuelle skærmbesøg beskriver medarbejderne som velfungerende, og de sker fx ved behov for tryghedsopkald, eller hvor borgeren har behov for at blive påmindet om at indtage medicin. Medarbejderne oplyser, at distriktet har en medarbejder, der er nøgleperson, og som sikrer videreformidling angående nye tiltag inden for velfærdsteknologi. Medarbejderne er nysgerrige på velfærdsteknologiens muligheder, og de ser frem til kommende nye tiltag, fx dispensering eller administration af medicin via robot.
---	---

2.4 Vurderingsskema

I tilsynene i Randers Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt <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	Indikatorerne er i høj grad opfyldt <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.

