Tilsynsrapport
Randers Kommune

Omsorgsområdet
Område Nord – Distrikt Dronningborg
Kommunal leverandør af personlig pleje og praktisk hjælp

Tilsyn i hjemmeplejen
2024

Forord

Dette er afrapporteringen af et anmeldt tilsyn, som BDO har foretaget og varslet med en dag før ankomst.

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

Helle Charlotte Nielsen
Senior 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 om leverandøren

Tabel med oplysninger om leverandøren og tilsynet
Navn og adresse: Distrikt Dronningborg, Egholmsvej 4, 8900 Randers
Leder: Christina Poulsen
Antal besøgte borgere: Fire borgere
Dato for tilsynsbesøg: Den 6. september 2024, kl. 08.15 – 13.45
Tilsynsresultatet baserer sig på følgende datagrundlag: Interview med: • Leder • Fire borgere • Tre medarbejdere • To pårørende Tilsynet blev afsluttet med en kort tilbagemelding til leder om tilsynsforløbet.
Tilsynsførende: Senior Manager Helle C. Nielsen, sygeplejerske, cand.cur.

1.1 Aktuelle vilkår

Tilsynet indledes og planlægges sammen med leder, der oplyser om en velfungerende medarbejdergruppe, og at leverandøren betjener ca. 280 borgere, fordelt på 22 ruter på hverdage og 13 ruter i weekender. Det ledelsesmæssige fokus er vedvarende rettet mod levering af kerneopgaven og opmærksomhed på medarbejdernes faglighed.

Af tiltag nævner leder arbejdet med faglige temaer ud fra et årshjul, hvor nøglepersoner videndeler, bl.a. på "vidensvæggen" på gangarealet hos leverandøren og i de faglige drøftelser i hverdagen. Aktuelt er der fokus på ernæring og udskillelse, hvor leverandørens dysfagi- og kontinensnøglepersoner er tovholdere. Derudover oplyser leder om afvikling af to temadage med eksterne konsulenter fra regionen, hvor formålet var at skabe klarhed og forståelse for de følelser, der kan opstå hos medarbejderne i samspillet med borgere og pårørende med høj kompleksitet, samt blive klogere på redskaber til, hvordan de høje følelsesmæssige krav i hverdagen kan håndteres i medarbejdergruppen. Leder oplyser desuden, at opkvalificering af medarbejdernes dokumentationspraksis er et kontinuerligt fokus og om igangværende implementering af MySkills, ligesom der tidligere har været opmærksomhed på, at "VitaComm"-skærmløsninger er implementerede i kommunen mod tidligere "Viewcare". Sidste år opstartede leverandøren med mindre faste teams med henblik på at understøtte kontinuitet i kerneopgaven med MED-udvalg og medarbejderinddragelse. Leder tilkendegiver en god proces og om løbende optimeringer, hvor medarbejderne i dagligdagen anerkendes for deres ansvarstagen med afsæt i den givne ledelsesmæssige retning.

Leder oplever ingen nævneværdige udfordringer, og søger at være tæt på i medarbejdergruppen i dagligdagen, og er tydelig og går i dialog, hvis behovet er der, bl.a. er der i enkelte borgerforløb, hvor pårørendesamarbejdet er i fokus, aftalt, at leder kommer på faste besøg i hjemmet.

Ifølge leder er det også positivt, at tidligere rekrutteringsvanskeligheder er vendt, og leder bemærker stor ansøgning fra både faglærte medarbejdere og tidligere elever.

Medarbejdersituationen er kendetegnet ved stabilitet, og leverandøren har ingen vakante stillinger. Sygefraværet ligger i den lave ende, og aktuelt er en medarbejder langtidssygemeldt og i sin opsigelsesperiode. Dog oplever leder pt., at kortidsfraværet er præget af virusinfektioner med medarbejderfravær på to til tre dage. I den forbindelse nævner leder, at faste medarbejdere og afløsere dækker ind, ligesom leverandøren kan modtage hjælp fra andre distrikter. Leder følger op på sygefraværet, jf. kommunens sygefraværspolitik.

1.2 Opfølgning

Leder tilkendegiver, at der er fulgt op på sidste års anbefalinger vedrørende dokumentation, bl.a. udvikling af medarbejdernes opmærksomhed på, at feltet "Borgers hverdag" er udfoldet.

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 medarbejderne at udfolde handlingsvisninger yderligere hos en konkret borger vedrørende hjælpen til udskillelse og personlig pleje samt ajourføre helbredstilstand vedrørende frekvens på vægtmåling, så det stemmer overens med ydelsen.
2. Tilsynet anbefaler medarbejderne at udfylde "ønsker til min hverdag" hos en konkret borger.

2. Kommunalt tilsyn

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Randers Kommune foretaget et anmeldt tilsyn hos kommunal leverandør af hjemmepleje, Område Nord, Distrikt Dronningborg. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews, observationer og skriftligt materiale. Der er foretaget fire stikprøver.

Det er tilsynets samlede vurdering, at leverandøren er en meget velfungerende organisation med engagerede medarbejdere og en tydelig ledelse, der har fokus på at pleje, omsorg og praktisk hjælp tilrettelægges og leveres i tæt samarbejde med borgerne.

Tilsynet vurderer, at leverandøren lever op til Randers Kommunes kvalitetsstandarder og vedtagne serviceniveau på området. Pleje, omsorg og praktisk hjælp leveres med en høj faglig kvalitet, og medarbejderne kan på relevant vis redegøre for, hvordan det rehabiliterende og det sundhedsfremmende og forebyggende sigte er integreret i hverdagen og i samspillet med borgerne. Dokumentationsgennemgangen har givet anledning til enkelte anbefalinger.

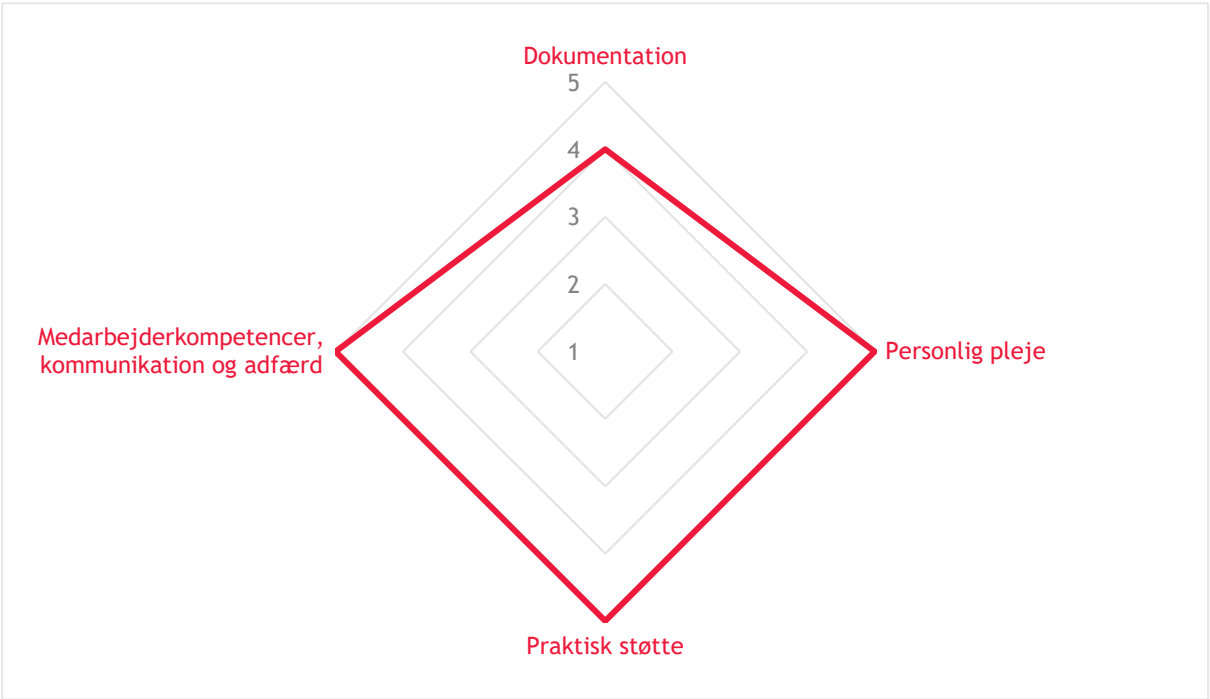
I relation til årstemaet "*pårørendesamarbejde*" er leverandøren kendetegnet ved fokus på en individuel forventningsafstemning af samarbejdet med pårørende, såvel samboende som mere perifere pårørende, ligesom ledelse og medarbejdere har opmærksomhed på, at pårørende ses som en ressource og samarbejdspartner.

Tilsynet har givet anledning til to anbefalinger, som er rettede mod temaet *Dokumentation*, hvor tilsynet vurderer, at mangler kan udbedres ved en relativt målrettet og beskeden indsats fra leder 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: 4

Vurdering:

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

Medarbejderne arbejder målrettede med dokumentationen, som fungerer som et aktivt redskab, og som understøtter kvaliteten og de faglige indsatser/visiterede ydelser i daglig praksis. Medarbejderne redegør for, at det faste team, forløbsansvarlige medarbejdere og kontaktpersoner, har ansvaret i relation til at sikre opdaterede borgerjournaler. Leverandøren har to superbrugere i Nexus, hvor distriktssygeplejersken er den ene, og superbrugerne fremhæves af medarbejderne for vedvarende sidemandsoplæring og undervisning.

Dokumentationen for fire borgere er gennemgået med en medarbejder.

Dokumentationen er overvejende opdateret og fyldestgørende beskrevet. Borgernes behov for pleje og støtte er beskrevet handlingsvejledende, og tager udgangspunkt i borgernes aktuelle helhedssituation og ressourcer. Dog savnes der hos en enkelt borger yderligere udfoldelse af hjælpen ved udskillelse samt den delvis kompenserende støtte ifm. den personlig pleje. Feltet "Borgers Hverdag" er udarbejdet efter kommunens retningslinjer, fraset en enkeltstående mangel hos en borger med sparsom udfyldelse af feltet "ønsker til min hverdag". Funktionsevnetilstande foreligger ajourførte og vurderede, svarende til borgernes aktuelle funktionsniveau. Relevante helbredstilstande er opdaterede, og der er fulgt op på aktuelle faglige indsatser med undtagelse af en helbredstilstand vedrørende vægtmåling, hvor ydelsen er korrekt oprettet og udmøntet. Der ses handlingsanvisninger på uddelegerede sundhedslovsydelser, og den røde tråd er tydelig i den samlede dokumentation.

Dokumentationen er beskrevet i et fagligt og anerkendende sprog.

2.3.2 Personlig pleje

Score: 5

Vurdering:

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

Borgerne modtager relevante pleje- og omsorgsydelser, som svarer til deres behov, og de udtrykker tilfredshed og tryghed med de ydelser, de modtager. Borgerne oplever, at de medinddrages og har indflydelse på hjælpen, som overvejende leveres af kendte og faste medarbejdere. Pårørende tilkendegiver en kvalificeret pleje og støtte til deres kære, og de er trygge ved hjælpen.

Leverandøren arbejder med faglige tilgange og metoder, der sikrer, at borgerne får den nødvendige pleje og omsorg, fx ved fælles indmøde og koordinering i de mindre faste teams, herunder orientering i dokumentationen samt gennemgang af daglig triagering og advis. Fordeling af opgaver sker med fokus på at sikre kontinuitet for borgerne og i relation til de faglige ydelser, og medarbejderne redegør for et tæt samarbejde med disponenten, ligesom medarbejderne indbyrdes bytter besøg, fx ved ændringer i tilstande. Samme struktur forløber, ifølge en medarbejder, på aftenholdet.

Medarbejderne redegør desuden for, at når en ny borger tilknyttes teamet byder alle medarbejdere ind, alt efter opgaverne, erfaring og kompetencer mhp. at sikre "det rette match" mellem borgeren og medarbejderen. De faste teams har, ifølge medarbejderne, øget kontinuiteten hos borgerne og medarbejdernes mulighed for at fordybe sig i borgernes problemstillinger. I løbet af dagen foregår der faglig sparring, bl.a. te-

lefonisk og ved indmøde til frokost. Ved ændringer i borgernes tilstande inddrages social- og sundhedsassistenter eller distriktssygeplejersken, TOBS udføres, eller lægekontakt etableres ved vurdering deraf.

Der er faste rammer for det tværfaglige samarbejde i form af afvikling af DTR-møder, hvor forløbsansvarlige medarbejdere, sammen med distriktssygeplejersken, har forberedt borgerens mål forinden med inddragelse af borgeren. Ved DTR-møderne deltager hjemmesygeplejen samt Visitationen. Det tværfaglige samarbejde omkring borgerindsatser understøttes ligeledes med øvrige relevante samarbejdspartnere, som fx demenskoordinator, terapeuter, mestringsvejleder, ernæringsspecialist eller pårørende, og generelt tilkendegiver medarbejderne et velfungerende tværfagligt samarbejde vedrørende indsatserne hos borgerne.

Pleje og omsorg leveres efter en høj faglig standard, hvor medarbejderne kan redegøre for, hvordan de arbejder rehabiliterende i hverdagen, fx ved delvis kompenserende støtte og motivation i den daglige pleje.

Medarbejderne kan kompetent reflektere over sundhedsfremmende og forebyggende tiltag, bl.a. opmærksomhed på borgernes hudpleje og på at sikre borgerne sufficient væskeindtag, ligesom borgere med diabetes vejledes vedrørende kostindtag, mens aktive misbrugere motiveres til at overholde aftaler.

Tilsynet observerer på besøg i borgernes hjem, at borgerne er soignerede, svarende til deres egne ønsker og vaner.

2.3.3 Praktisk støtte

Score: 5

Vurdering:

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

Borgerne modtager hjælp til rengøring, vasketøj, anretning af mad og væske, og de er tilfredse med kvaliteten af den praktiske hjælp. Borgerne oplyser, at hjælpen leveres som aftalt og i samarbejde med borgerne ud fra deres ønsker og vaner.

Den praktiske hjælp leveres efter en høj faglig standard, og medarbejderne redegør for, at de faglige indsatser understøtter de visiterede ydelser. Medarbejderne reflekterer over deres fleksible tilgange, alt efter borgernes dagsform, som både understøtter og efterlever borgernes ønsker. Samtidigt er medarbejderne opmærksomme på at inddrage borgernes ressourcer mest muligt, fx kan en borger tørre støv af eller lægge hovedpudebetrækket på, mens medarbejderne udfører andre rengøringsopgaver. Medarbejderne kan fortælle om særlige indsatser vedrørende fokus på de hygiejniske risikofaktorer hos borgerne, fx anvendelse af forklæder, handsker, visir samt hyppig afspritning af hænder.

Tilsynet observerer en hygiejnemæssig tilfredsstillende standard hos borgerne ud fra deres livsstil, herunder borgernes 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 god og anerkendende omgangsform fra medarbejderne, og flere borgere værdsætter de faste og kendte medarbejdere, der dagligt færdes i hjemmene.

Medarbejderne kan redegøre for, hvad der lægges vægt på i adfærden hos borgerne, fx bankes der på døren, inden man går ind, ligesom medarbejderne præsenterer sig ved ankomst. I den forbindelse reflekteres der ligeledes over en ydmyghed og respekt ved

at færdes i andre menneskers hjem. Medarbejderne er opmærksomme på, at kommunikation til borgerne er båret af respekt og en anerkendende tilgang, herunder at vise interesse samt "se mennesket" og ikke kun opgaven. Medarbejderne nævner desuden ord som ordentlighed, ligeværdighed og nærvær som altoverskyggende pejlemærker i tilgangen til borgerne.

Ledelsen og medarbejderne har opmærksomhed på at foregribe forråelse, bl.a. ved fokus på omgangstonen og omtalen til og om borgerne, og de har tillid til at drøfte evt. brud på omgangstonen indbyrdes og med ledelsen, såfremt det skulle opstå. Ifølge medarbejderne er det tilladt at sige til og fra over for en opgave, hvis overskuddet ikke er der på dagen, eller at en kollega tilbyder sig, med sigte på, at den faglige og professionelle hjælp til borgerne har førsteprioritet.

Leder vurderer, at medarbejderne har relevante faglige kompetencer til opgaverne, og at leverandøren samlet set har de nødvendige ressourcer. Medarbejdergruppen tæller 47 ansatte, primært sosu-personale med en overvægt af social- og sundhedshjælpere. Derudover er der ansat to pædagoger, en distriktssygeplejerske og en distriktsterapeut, en del elever samt et afløserkorps. Leder redegør for fokus på de ufaglærtes opgaver, og at de også oplæres og godkendes i appen MySkills. Leverandøren har en oplæringsvejleder på fuld tid, der understøtter eleverne, ligesom en medarbejder varetager introduktionen til nyansatte mhp. at sikre ens oplæring til stedet og opgaverne hos borgerne.

Leder redegør for arbejdet med kvalitetsudvikling af medarbejderne, og nævner aktive nøglepersoner inden for relevante områder, årshjulet med faglige emner, ligesom afholdelse af faglige møder, såsom DTR, ad hoc teammøder og koordinerende morgenmøder, løbende udvikler medarbejdernes kompetencer. De fire faste teams tager, ifølge leder, et stort ansvar for deres faglige udvikling, og de inddrager relevante samarbejdspartnere til sparring, fx i komplekse borgerforløb. Derudover har distriktssygeplejersken, med undtagelse af få medarbejdere, været med på følgedage med efterfølgende opfølgning og afklaring af nærmere behov for konkret kompetenceudvikling. "Vidensvæggen" på gangen med omskiftelige temaer medvirker, ifølge leder, også til kontinuerlig udvikling af kompetencer eller genopfriskning af relevante procedurer inden for området.

Leder er i gang med MUS-samtaler, og oplyser, at medarbejdernes tilbagemeldinger og ønsker er meget varierende. Leder tilkendegiver oplevelsen af, at trivslen i medarbejdergruppen er god, og at der et stærkt fællesskab.

Medarbejderne føler sig fagligt godt rustede til opgaverne, og de tilskriver det en velorganiseret struktur og tydelig retning fra leder. Derudover fremhæves de fælles faglige møder, herunder DTR- og teammøder samt de monofaglige møder for hhv. hjælper- og assistentgruppen med relevant undervisning eller genopfriskning. Fokus fra årshjulet og følgedage med distriktssygeplejersken fremhæves positivt af medarbejderne, ligesom løbende oplæring i fx inhalationsmedicin og sårpleje og arbejdet med MySkills bidrager til vedvarende udvikling. Medarbejderne oplever gode muligheder for tværfaglig sparring både internt og med eksterne samarbejdspartnere. Medarbejderne anvender MyMedCard eller VAR-portalen som opslagsværk ved tvivl om retningslinjer. Medarbejderne bemærker og omtaler, at medarbejdergruppen har et læringsmiljø og en kultur, hvor medarbejdere lærer af hinanden og af eleverne, der kommer fra skolen med nyeste viden.

Medarbejdertrivslen er, ifølge medarbejderne, god, og medarbejderne oplever medbestemmelse i hverdagen, og at de arbejder med frihed under ansvar – både i gruppen og i relation til borgerne. Ifølge medarbejderne understøtter dette også medarbejdernes faglige stolthed i det daglige virke. En medarbejder værdsætter desuden muligheden for at bede om en "inde-dag", hvis behovet er der, og at dette er blevet imødekommet.

Tilsynet observerer en respektfuld og anerkendende kommunikation og adfærd i den direkte kontakt mellem en medarbejder og en borger og dennes pårørende såvel som i omtalen af borgerne.

2.3.5 Årets tema

Pårørende-samarbejde Ingen Score	Tilsynet har talt med to pårørende. Begge pårørende tilkendegiver et velfungerende samarbejde, og de føler sig velinformerede med deres familiemedlems samtykke. Pårørende oplever lydhørhed og respektfuldhed fra medarbejderne, når de færdes i hjemmet. Leder redegør for et velfungerende og velorganiseret samarbejde med de pårørende, og særlig pårørende, der bor sammen med borgere, der modtager hjælp. Ved opstart af nye borgere har leverandøren blik for forventningsafstemning af samarbejdet med de pårørende, selv om der ikke afholdes deciderede møder. Leder har derudover løbende fokus på italesættelsen af at få inddraget pårørende mest muligt, og at pårørende er en ressource. Generelt er der en opmærksomhed på, at pårørende ikke udtrættes, og at kommunen har tilbud, der kan hjælpe pårørende, som leder og medarbejdere kan henvise til, fx pårørendeaften for pårørende med borgere med demens samt aflastende tilbud. Derudover oplever leder givende faglige drøftelser med medarbejderne vedrørende samarbejdet med de pårørende, hvor der arbejdes med perspektivskifte, og hvor medarbejderne skal sætte sig ind i pårørendes sted. Det udarbejdede årshjul med faglige temaer tæller også samarbejdet med de pårørende, og der er planlagt med opfølgning og fokus i november og december måned. Medarbejderne samstemmer om et overvejende velfungerende pårørendesamarbejde, som samtidigt beskrives som meget forskelligt, alt efter borgernes og de pårørendes ønsker og behov. Forventningsafstemning af samarbejdet sker, ifølge medarbejderne, løbende på besøgene, og samarbejdet er, ifølge medarbejderne, en ressource, bl.a. afstemning af praktiske aftaler, såsom at hente medicin eller at sørge for indkøb. Ved uoverensstemmelse eller øget kompleksitet bliver leder inddraget, og medarbejderne redegør for et borger-/pårørendeforløb, hvor der er aftalt månedlige møder mellem leder og pårørende, hvilket har medvirket til forbedring i samarbejdet. Medarbejderne anerkender de pårørende, og reflekterer over, at nogle pårørende kan være i krise eller er "trætte", idet de pårørende igennem en lang periode har varetaget mange opgaver i hjemmet. Medarbejderne redegør ligeledes for deres bevidsthed om at være lydhøre og opsøgende, hvis medarbejderne fornemmer uro. eller at pårørende har behov for øget omsorg. Hos enkelte borgere har medarbejderne fået en fuldmagt af borgerne til at kontakte pårørende, der ikke bor sammen med en borger, fx hvis borgeren ikke vil modtage hjælpen.

2.4 Vurderingsskema

I tilsynene i Randers Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

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

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 4	**Indikatorerne er i høj grad opfyldt** • 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	**Indikatorerne er i middel grad opfyldt** • 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	**Indikatorerne er i lav grad opfyldt** • 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. Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.
Score: 1	**Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt** • 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. 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 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.