

## Delaktighet och inflytande via personliga utvecklingsprogram

– intervjuer med brukare och personal i bostad med särskild service

*... Verksamheten ska vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmande och integritet. Den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges...*  
(LSS 5 §)

*Alla som får stöd och insatser upplever att de har ett verkligt inflytande över och delaktighet i planering och utförande av det stöd och de insatser som de har beviljats.*

(Vård- och omsorgsnämndens uppdragsplan 2009)

*Alla brukare ska ha en personlig plan.*

(Vård- och omsorgsnämndens uppdragsplan 2009)

*Brukarna inom vård- och omsorgsverksamheten ska uppleva ökad delaktighet och inflytande över sin situation.*

(Kommunfullmäktiges fokusområde för vård- och omsorgsnämndens verksamheter 2008 och 2009)

**Intervjuundersökningen är genomförd av**

Karin Lindblad, programsekreterare

Mats Hörnquist, programsekreterare

Susanne Sunnermark, programsekreterare

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>4</b>
1.1 Bakgrund.....	4
1.1.1 Personliga utvecklingsprogram.....	5
1.1.2 Uppföljning och revidering av personligt utvecklingsprogram .....	6
1.2 Syfte .....	6
1.3 Metod .....	6
1.4 Urval .....	7
<b>2. Resultatredovisning – intervjuer med brukare</b> .....	<b>9</b>
2.1 Kännedom om personligt utvecklingsprogram.....	9
2.2 Mötet kring personligt utvecklingsprogram.....	9
2.3 Innehållet i det personliga utvecklingsprogrammet.....	10
2.4 Så används det personliga utvecklingsprogrammet.....	11
<b>3. Resultatredovisning – intervjuer med personal</b> .....	<b>12</b>
3.1 Kännedom om personligt utvecklingsprogram.....	12
3.2 Mötet kring personligt utvecklingsprogram.....	12
3.3 Brukarnas delaktighet och inflytande .....	13
3.4 Innehållet i det personliga utvecklingsprogrammet.....	15
3.5 Så används det personliga utvecklingsprogrammet.....	17
<b>4. Slutsatser</b> .....	<b>19</b>
4.1 Brukarens inflytande över sitt personliga utvecklingsprogram .....	19
4.2 Utveckling av instrumentet personligt utvecklingsprogram .....	20
<b>5. Avslutande diskussion</b> .....	<b>21</b>
<b>6. Bilagor</b> .....	<b>22</b>

## Sammanfattning

Vård- och omsorgsprogrammet har genomfört en intervjuundersökning med brukare och personal i boenden med särskild service inom handikappomsorgen. Resultatet av undersökningen redovisas i denna rapport.

Syftet med intervjuundersökningen har varit att

- ta reda på om brukare känner sig delaktiga i och har inflytande över sitt personliga utvecklingsprogram
- använda resultaten för att förbättra och utveckla instrumentet personligt utvecklingsprogram.

Intervjuer har genomförts med personer som är utvecklingsstörda, har psykiska, neuropsykiatriska eller fysiska funktionsnedsättningar. Vi har intervjuat 6 brukare samt 4 personalgrupper som arbetar med målgrupperna.

Nedanstående slutsatser avser deras svar. Brukare och personalgrupper som läser rapporten får själva ta ställning till om de tycker att de känner igen sig i resultaten och våra slutsatser.

Undersökningens övergripande slutsatser är att

- brukarna känner sig delaktiga och har inflytande över sitt personliga utvecklingsprogram framförallt i upprättandefasen.
- brukarna har inflytande över utformningen av handlingsplanen i det personliga utvecklingsprogrammet
- de personliga utvecklingsprogrammen används i begränsad omfattning i vardagen.
- det fortsatta utvecklingsarbetet kring de personliga utvecklingsprogrammen bör fokusera på hur de används i vardagen.

De flesta brukare som har intervjuats menar att de har kunnat påverka vilka som var med på mötet inför upprättandet av det personliga utvecklingsprogrammet och att personalen har lyssnat på deras synpunkter och önskemål. Denna bild bekräftas av intervjuerna med personalgrupper och av att intervjuerna har kunnat se att de mål som uttrycks av brukare i intervjuerna finns med i deras personliga utvecklingsprogram. Intervjuundersökningen pekar på att det personliga utvecklingsprogrammet stärker den enskilde brukarens inflytande genom att sätta honom eller henne i fokus – upprättandet av planen blir ett tillfälle att särskilt efterfråga den enskilde brukarens mål och hur just han eller hon vill ha det.

Undersökningen visar att delaktighet och inflytande inte kan avgränsas till de personliga utvecklingsprogrammen. Men de personliga utvecklingsprogrammen är ett viktigt instrument för att skapa ett sammanhang och struktur för brukarinflytande samt rättsäkerhet för både brukare och eventuella företrädare. De personliga utvecklingsprogrammen behöver därför utvecklas ytterligare för att bli användbara och levande redskap för brukares delaktighet och inflytande i vardagen.

# 1. Inledning

Vård- och omsorgsprogrammet har genomfört en intervjuundersökning för att ta reda på om brukare som bor i bostad med särskilt service känner sig delaktiga i och har inflytande över sina personliga utvecklingsprogram. Programsekreterare inom vård- och omsorgsprogrammet har intervjuat brukare och personal under hösten 2008 och våren 2009. Resultatet av undersökningen redovisas i denna rapport.

Rapporten inleds med en beskrivning av syfte, metod och urval i intervjuundersökningen. Därefter följer en redovisning av resultaten – först redovisas brukarintervjuerna och därefter intervjuerna med personalgrupperna. Kommentarer till resultaten från oss som skrivit rapporten finns återkommande i avsnitten med resultatredovisning. Rapporten avslutas med slutsatser och diskussion.

## 1.1 Historik och nuläge

”Inflytande för personer som är beroende av mycket stöd i sitt vardagliga liv är ofta komplicerat... Beroende uppkommer genom att man på grund av funktionshindret behöver hjälp och stöd med olika aktiviteter; är beroende av andras hjälp. Detta utesluter dock inte autonomi som innebär att man själv kan fatta beslut om sin situation, inklusive när, hur och av vem hjälpen ska ges...” (Välfärd, vård och omsorg SOU 2000:38, s 149)

Det individuella inflytandet betonas i LSS och när vi idag talar om inflytande för personer med funktionsnedsättning menar vi ofta det individuella inflytandet. Detta fokus på individen är i linje med den allmänna samhällsutvecklingen och den handikappolitiska reform som införandet av LSS innebar. Under 1970- och 1980-talen pågick utvecklingen av institutioner och inflytande handlade då mer om det kollektiva inflytande som funktionshindrade utövade genom sina organisationer. (SOU 2000:38, 145 ff).

Sedan några år finns det allmänna råd från Socialstyrelsen för dokumentation i samband med genomförande av insatser<sup>1</sup>. De allmänna råden säger bland annat att det bör finnas genomförandeplaner där det bör framgå på vilket sätt den enskilde har utövat inflytande över planeringen.

”Hur en beslutad insats praktiskt skall genomföras bör dokumenteras i en genomförandeplan, såvida det inte framgår av någon annan plan eller är uppenbart obehövligt. Genomförandeplanen bör

- i regel upprättas inom den verksamhet som svarar för det praktiska genomförandet, och
- med utgångspunkt i ett beslut om en insats och målet för insatsen beskriva hur den praktiskt skall genomföras.

Av planen bör det bl.a. framgå

---

<sup>1</sup> Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om dokumentation vid handläggning av ärenden och genomförande av insatser enligt SoL, LVU, LVM och LSS – SOSFS 2006:5 (S).

- om det ingår flera delar i insatsen och i så fall vilka,
- vilka mål som gäller för insatsen eller delar av den,
- när och hur insatsen eller delar av den skall genomföras,
- på vilket sätt den enskilde har utövat inflytande över planeringen,
- vilka personer som deltagit i planeringen,
- när planen har fastställts, och
- när och hur planen skall följas upp”. (SOSFS 2006:5)

### 1.1.1 Instrumentet personligt utvecklingsprogram

Inom handikappomsorgen i Norrköpings kommun har vi sedan 10 år tillbaka personliga utvecklingsprogram som ska garantera den enskilde delaktighet och inflytande över de insatser som han eller hon har beviljats. Alla brukare inom handikappomsorgen har enligt beslut i vård- och omsorgsnämnden rätt till ett personligt utvecklingsprogram. Personliga utvecklingsprogram är vård- och omsorgsnämndens genomförandeplaner.

Det personliga utvecklingsprogrammet<sup>2</sup> är en skriftlig överenskommelse mellan personen med funktionsnedsättning eller dennes legala företrädare och verksamhetens medarbetare som ska ange

- hur stödet och insatserna ska utformas utifrån den enskildes önskemål, intressen och behov samt hur de mål, som man är överens om ska uppnås,
- ange hur hänsyn till den enskildes personliga integritet har tagits och kommer att tas,
- ange hur den enskildes valfrihet har beaktats och kommer att beaktas.

Varje brukare ska ha **ett** personligt utvecklingsprogram. Tanken med detta är att det personliga utvecklingsprogrammet ska ge en helhetsbild även om brukaren har olika insatser som till exempel boende och daglig verksamhet. Helhetsbilden ska omfatta den enskildes situation och de insatser och det stöd som han eller hon behöver samt målsättningen med de olika insatserna och vem som ansvarar för de olika insatsernas utförande.

Det personliga utvecklingsprogrammet innehåller olika delar som tillsammans ska ge en bild av

- vilka hjälp- och stödinsatser som är aktuella
- hur brukaren vill att omsorgen ska utformas
- brukarens familje-, arbets- och fritidssituation
- brukarens, anhörigas och personals upplevelse av brukarens funktionsnedsättning i förhållande till omgivningen
- sammanfattande nulägesbeskrivning av brukarens styrkor, svagheter och utvecklingsmöjligheter
- önskemål inför framtiden
- handlingsplan med mål och delmål.

---

<sup>2</sup> Se vidare vård- och omsorgsnämnden ”Handbok för personligt utvecklingsprogram”, reviderad den 1 juni 2009.

Ibland kompletteras det personliga utvecklingsprogrammet med ett arbets- och planeringsdokument som kan innehålla till exempel konkret schema för brukarens aktiviteter.

### **1.1.2 Uppföljning och revidering av instrumentet**

Personligt utvecklingsprogram har setts över och handboken har reviderats vid två tillfällen – dels 2005, dels under våren 2009. I samband med revideringen 2005 erbjöds all personal en halv dags utbildning i instrumentet personligt utvecklingsprogram. Därefter har varje enhetschef haft ansvar för att introducera ny personal i arbetet med och dokumentationen av personliga utvecklingsprogram.

Revideringen under våren 2009 innebar bland annat att handboken kompletterades med konkreta instruktioner för de olika momenten i upprättandet av ett personligt utvecklingsprogram och att kontaktmannens ansvar för att informera och förbereda brukaren förtydligades. Samtliga enhetschefer har erbjudits en halv dags information/utbildning om förändringarna i handboken för personligt utvecklingsprogram i maj 2009. Det är sedan varje chefs ansvar att informera/utbilda sin personal.

De personliga utvecklingsprogrammen har följts upp på olika sätt genom åren. Att alla har ett personligt utvecklingsprogram har kontinuerligt följts sedan 2005, först genom regelbunden mätning och därefter genom internkontrollen. Kvaliteten på innehållet i de personliga utvecklingsprogrammen har följts upp genom kollegiegranskning i form av att enhetschefer granskade personliga utvecklingsprogram på varandras enheter.

Fokusgrupper med anhöriga och legala företrädare om hur de uppfattar de personliga utvecklingsprogrammen har också genomförts. Brukarnas delaktighet och inflytande, bland annat genom personliga utvecklingsprogram efterfrågas i de flesta uppföljningar och utvärderingar som har gjorts inom handikappomsorgen de senaste åren. Denna undersökning har initierats genom att chefer för boenden inom handikappomsorgen har efterfrågat brukarnas uppfattning om personligt utvecklingsprogram.

## **1.2 Syfte**

Syftet med denna intervjuundersökning är att

- ta reda på om brukare känner sig delaktiga i och har inflytande över sitt personliga utvecklingsprogram
- använda resultaten för att förbättra och utveckla instrumentet personligt utvecklingsprogram.

## **1.3 Metod**

För att ta reda på brukarnas uppfattning har vi valt en kvalitativ metod i form av en intervjuundersökning. Intervjuerna utgår från en strukturerad intervjuguide. Den övergripande frågeställningen har varit ”Tycker du att du har kunnat påverka innehållet i ditt personliga utvecklingsprogram?” Samtliga frågor till brukare finns i bilaga 5.1 i denna rapport.

Erfarenheten från de första brukarintervjuerna under hösten 2008 var att flera brukare hade en vag uppfattning om vad ett personligt utvecklingsprogram är, att de inte kom ihåg mötet då den togs fram eller vilka som var med på mötet. För att få en mer heltäckande bild har vi därför kompletterat undersökningen med personalintervjuer. Även personalintervjuerna har utgått från en strukturerad intervjuguide. Den övergripande frågeställningen för personalintervjuerna har varit ”Hur kan ni som personal öka brukarnas delaktighet och inflytande över sitt personliga utvecklingsprogram?”. Intervjuguiden finns som bilaga 5.2 i denna rapport.

Undersökningen har genomförts under hösten 2008 och våren 2009 i handikappomsorgens bostäder med särskild service. Karin Lindblad och Mats Hörnquist intervjuade brukare och personalgrupper under hösten 2008. Karin Lindblad och Susanne Sunnermark fortsatte att intervjua brukare och personalgrupper under våren 2009. Rapporten är sammanställd av Karin Lindblad och Susanne Sunnermark i juni 2009.

Intervjuundersökningens resultat redovisas i huvudsak kronologiskt, det vill säga uppdelat på faserna *före, under och efter* framtagandet av den personliga planen. Det innebär att både brukar- och personalgruppsintervjuerna redovisas under rubrikerna

- Kännedom om personligt utvecklingsprogram (före, efter)
- Mötet kring personligt utvecklingsprogram (före, under)
- Innehållet i det personliga utvecklingsprogrammet (under)
- Så används det personliga utvecklingsprogrammet (efter).

Personalgruppsintervjuerna redovisas också under ytterligare en rubrik

- Brukarnas delaktighet och inflytande (före, under, efter).

## 1.4 Urval

Intervjuundersökningen är en urvalsundersökning. Urvalet av både brukare och personalgrupper har varit selektivt. Urvalet av enheter har gjorts av intervjuarna. Urvalet har gjorts så att olika målgrupper inom bostad med särskild service ska finnas representerade. Målet har varit att genomföra 8-10 brukarintervjuer och 4 personalintervjuer.

Förslag på brukare som har ett personligt utvecklingsprogram och som kan och vill bli intervjuade har intervjuarna fått av chefer inom handikappomsorgen. Intervjuarna har utifrån chefernas förslag frågat 1-2 personer per enhet om de vill ställa upp på en intervju. Först har brukaren fått hem ett brev med information och sedan har vi ringt upp och frågat om personen vill vara med i intervjuundersökningen. Intervjuer har genomförts med personer som är lindrigt utvecklingsstörda, har psykiska, neuropsykiatriska eller fysiska funktionsnedsättningar. Totalt har 8 brukare tillfrågats om de vill bli intervjuade. Vi har genomfört 6 intervjuer med brukare och 2 brukare har svarat nej till att bli intervjuade.

Vi har intervjuat 4 personalgrupper som jobbar med antingen utvecklingsstörda personer, personer som har psykiska-, neuropsykiatriska- och/eller

fysiska funktionsnedsättningar. Vid personalgruppsintervjuerna har cirka 10 personer ur personalgruppen samt gruppens chef deltagit.

Brukare har haft möjlighet att välja om de vill att intervjun ska ske i deras hem eller på vård- och omsorgskontoret. Samtliga intervjuer med personalgrupper har genomförts på deras respektive arbetsplats.



## 2. Resultatredovisning – intervjuer med brukare

I avsnitt 2.1-2.4 redovisas resultaten av intervjuerna med brukarna.

### 2.1 Kännedom om personligt utvecklingsprogram

*Känner du till att du har ett personligt utvecklingsprogram?*

De flesta svarar ja på denna fråga.

#### **Kommentar**

Inför intervjun har vi intervjuare bitt personalen att ta fram ett exemplar av den personliga planen som brukaren kan ha vid intervjun. Alla som blir intervjuade har ett exemplar av sin plan framför sig vid intervjun. Vi får intrycket vid de flesta av intervjuerna att den person som vi träffar har blivit påmind om sitt personliga utvecklingsprogram i och med förfrågan om att låta sig intervjuas. Skulle vi ha fått andra svar utan denna förberedelse?

*Har någon ur personalen förklarat för dig vad ett personligt utvecklingsprogram är?*

De flesta svarar ja, en person svarar nej. En del svarar ja helt utan tvekan och en del med tvekan. En person ger en förklaring till vad den personliga planen är i samband med denna fråga – ”handlar om att utveckla dom behov jag har”.

En person säger att han först tyckte att det var onödigt med ett personligt utvecklingsprogram eftersom han ändå vet vad han har för mål utan att det skrivs ner. Han har ändå gjort ett personligt utvecklingsprogram och kan se att det har ett visst värde för att all personal nu vet om hans mål.

En person säger uttryckligen att han hade en vag uppfattning om vad det personliga utvecklingsprogrammet var innan han blev påmind om det i samband med intervjun.

#### **Kommentar**

Vår uppfattning är att det sista svaret ovan är representativ för flera av dem som vi har intervjuat. Intrycket är att de flesta har blivit påmind om sitt personliga utvecklingsprogram inför intervjun.

### 2.2 Mötet kring personligt utvecklingsprogram

*Fick du veta i god tid när ni skulle träffas för att göra den personliga planen?*

*Vilka var med vid träffen? Kunde du påverka vilka som skulle vara med?*

En del har svårt att komma ihåg mötet och eller om de fick veta i god tid när de skulle ha möte för att göra den personliga planen. De flesta kommer ihåg alla eller några av de personer som var med på mötet. En del är lite tveksamma till exakt vilka personer som var med.

De flesta som har blivit intervjuade svarar att de kunde påverka vilka som skulle vara med på mötet. En säger att han är ”en person som säger vad han tycker” när vi frågar om han kunde påverka vilka som var med på mötet.

Några svarar att det var kontaktman eller annan personal som föreslog och eller bestämde vilka som skulle vara med.

### **Kommentar**

Möte kring personligt utvecklingsprogram ligger för de flesta av de intervjuade några månader, och för någon till och med år, tillbaka i tiden. Det framkommer under flera intervjuer att personen vi pratar med har svårt att skilja det möte vi frågar om från andra möten.

### **2.3 Innehållet i det personliga utvecklingsprogrammet**

*Tycker du att man utgått från dina egna önskemål? Tycker du att man lyssnade på dig? Tycker du att man tog hänsyn till dina synpunkter?*

Alla har inte svarat på alla frågor men de svar som ges är jakande. En av de intervjuade svarar att personalen alltid lyssnar och att kommunikationen fungerar bra.

*Pratade ni om konkreta mål som ni skulle uppnå? Tyckte du att du kunde påverka dessa mål? Tyckte du att du kunde påverka hur ni skulle uppnå dessa mål?*

Alla svarar ja på ovanstående frågor. En person säger ”det är mina mål”. En person läser sina mål i samband med intervjun och tycker då att målen är för stora och vida. Han funderar kring att personalen borde ha väglett honom bättre. Han har inte haft så många egna förslag och vill ha hjälp av personalen att formulera lösningar eller delmål.

*Är du nöjd med din PUP?*

De som har svarat på denna fråga säger att de är nöjda. Några kommentarer visar dock att inte alla är helt nöjda. Någon kommenterar till exempel att planen inte säger allt om hur han vill ha det.

Flera funderar på om det är något de vill ändra i planen men kommer inte på något.

*Har du undertecknat din PUP? Har du en egen kopia på PUP?*

De flesta säger att de har undertecknat sin personliga plan. De planer vi får se i samband med intervjuerna är dock inte underskrivna. De flesta planerna är troligen utskrifter från datorn som har gjorts av personalen inför intervjun.

### **Kommentar**

Vi ställde frågor kring både mål och delmål. Vid intervjuerna gick både frågorna om mål och delmål och svaren på dessa frågor delvis i varandra. Intrycket är att de som har blivit intervjuade tycker att de har kunnat vara med och påverka både mål och delmål samt att deras önskemål och synpunkter har efterfrågats av personalen.

Flera av dem som svarar är mycket tydliga med vad som är viktigt för dem i livet – till exempel fysiska eller mentala färdigheter som de vill utveckla eller intressen som de vill utöva eller utveckla. Vi som intervjuar kan se att de mål som uttrycks i intervjuerna finns med i de intervjuades planer. Det framkommer också i intervjuerna att planen inte säger allt om hur brukaren vill ha det. Aktuella händelser sker parallellt med planen och förs inte alltid in där. Å

andra sidan har flera personer svårigheter som gör att de behöver ungefär samma hjälp och stöd som för ett par år sedan.

När vi intervjuare läser planerna kan vi se att målen ligger på olika nivåer i olika planer – vissa planer handlar mycket om livsmål, andra mer om hur städningen ska utföras. En del planer täcker in flera livsområden, till exempel fritid, boende och studier, andra är snävare och fokuserar på något eller några områden.

## **2.4 Så används det personliga utvecklingsprogrammet**

*Tror du att all personal vet om hur du vill ha det?*

Svaren skiljer sig åt mellan olika intervjuade personer. Nedan följer några svar på denna fråga:

”I stora drag. Ja och nej.”

”Tror inte att alla känner till PUP:en men de vet vad jag behöver hjälp med.”

”Personalen vet om mina mål.”

”Ja det tror jag, alla är bra som jobbar här.”

Någon resonerar kring vem som ska känna till det personliga utvecklingsprogrammet. Denna person tycker inte om all personal och menar att endast kontaktmannen har med det personliga utvecklingsprogrammet att göra. Någon uttrycker att han inte trivs med att vara påpassad av personalen och vill ha mer frihet.

Någon säger att kontaktmannen vet. Att andra inte vet tycker inte den personen är så viktigt.

*Tycker du att ni jobbar utifrån det ni var överens om i PUP?*

Alla har inte svarat på denna fråga. De som har svarat har svarat jakande.

Någon säger att det är lätt att sätta upp mål men svårare att genomföra. Några säger att de behöver personalens stöd för att genomföra sina mål. Flera säger att allt inte har fungerat.

Någon berättar att personalen har pratat med honom om att göra en ny personlig plan men att det inte har blivit av än.

### **Kommentar**

Resonemanget kring vem som ska känna till det personliga utvecklingsprogrammet pekar på att det inte är självklart för brukaren att all personal ska veta allt.

Svaren visar att det kan vara svårt både att sätta mål och att följa dem. Det behöver inte betyda att det är något fel på varken mål eller arbetssätt utan kan ibland betyda ”att det är lättare sagt än gjort”.

När vi tittade på de personliga utvecklingsplanerna i samband med intervjuerna kunde vi konstatera att flera av dem hade följts upp vid minst ett tillfälle. Kontinuerlig uppföljning har dock inte gjorts i de flesta fall.

### 3. Resultatredovisning – intervjuer med personal

#### 3.1 Kännedom om personligt utvecklingsprogram

*Tror ni att era boende vet om att de har ett personligt utvecklingsprogram? Hur har ni förklarat för personen vad ett personligt utvecklingsprogram är?* Personalgrupperna svarar att en del vet att de har ett personligt utvecklingsprogram och att andra inte vet. Personalen har försökt informera men för en del brukare är det svårt att förstå vad ett personligt utvecklingsprogram är. En del anhöriga blandar ihop individuell plan<sup>3</sup> och personligt utvecklingsprogram.

Nedan följer ytterligare svar på ovanstående frågor

- tåtare uppföljningar ger större förståelse
- en del brukare tycker inte om att man skriver om dem i dokument, de blir ”nojiga på papper”
- efter första träffen tycker många brukare att det är bra
- en del personer tycker om att vara i centrum och tycker att det är ett trevligt möte där man bland annat fikar ihop.

En personalgrupp säger att de arbetar mycket med skriftlig information som de lämnar ut till brukaren som förberedelse inför mötet som ska leda fram till ett personligt utvecklingsprogram. En annan personalgrupp säger att de saknar något material som talar om eller förbereder personerna inför ett personligt utvecklingsprogram. Ytterligare en personalgrupp förbereder genom samtal där man går igenom blanketten.

En personalgrupp som arbetar med brukare som inte kan förstå vad ett personligt utvecklingsprogram är säger att de anhöriga känner till det. De flesta personer på detta boende har bott där länge och kontakten med anhöriga och eller legala företrädare är väl etablerad.

#### **Kommentar**

Personalgrupperna som vi har intervjuat arbetar med olika målgrupper vilket speglas i svaren på frågorna.

#### 3.2 Mötet kring personligt utvecklingsprogram

*Fick personen veta i god tid när ni skulle träffas för att göra den personliga planen? Vilka brukar vara med vid träffen? Kunde personen påverka vilka som skulle vara med?*

På de boenden som har brukare som går att förbereda inför möten brukar personalen förbereda genom att boka en tid med den boende. En del boende behöver lång framförhållning innan olika möten. En personalgrupp säger att de behöver bli bättre på att förbereda de boende inför mötet. Om de boende är

---

<sup>3</sup> Enligt Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) kan den enskilde, i samband med att insatsen beviljas, begära att en individuell plan med beslutade och planerade insatser upprättas i samråd med honom. I planen ska även redovisas åtgärder som vidtas av andra än kommunen eller landstinget.

bättre förberedda och har förstått vad det handlar om så kan de lättare ha åsikter om vilka som ska vara med på mötet. En personalgrupp säger att det ställer stora krav på kontaktmannen att hålla i mötet.

När det gäller vilka som är med på mötet så svarar personalgrupperna följande

- kontaktmannen är alltid med
- anhöriga och personal från daglig verksamhet är oftast med
- sjukgymnast, arbetsterapeut och bostadens chef är med vid behov eller efter önskemål
- förutom den boende själv är det oftast kontaktsman, anhörig och eller företrädare som är med
- en variant är att man har två möten – först ett med den boende och sedan ett med dennes nätverk
- om legal företrädare inte har varit med så har denne fått skriftlig information om det upprättade personliga utvecklingsprogrammet
- det är helt brukaren som bestämmer vilka som ska vara med
- brukarna vill inte ha med så många personer

Personalen på ett boende säger att de försöker undvika att ha med för många personer. Tidigare har man haft med fler personer än vad man har nu. En personalgrupp säger att deras brukare inte kan ha åsikter om vilka som ska delta. Deras anhöriga bjuds dock alltid in till mötet.

### **Kommentar**

Även när det gäller de här frågorna så präglas svaren av att personalgrupperna arbetar med olika brukargrupper. Vi får uppfattningen vid intervjuerna att det ofta är kontaktsman i boendet som initierar och håller i processen kring det personliga utvecklingsprogrammet.

### **3.3 Brukarnas delaktighet och inflytande**

*Tycker du att ni utgått från personens egna önskemål? Hur gör ni för att personen ska känna sig lyssnad på? Hur gör ni för att ta hänsyn till personens synpunkter?*

Nedan följer en del av svaren på ovanstående frågor

- vi försöker lyssna på personerna
- för att få den boende att känna sig lyssnad på försöker vi lägga fram våra idéer på ett ”fint” och genomtänkt sätt. Personalen menar att det handlar mycket om intervjuteknik.
- de boende har mycket åsikter om vad de vill och vi försöker ta tillvara detta
- personen får avgöra vad som ska tas upp i det personliga utvecklingsprogrammet även om vi ibland har en annan åsikt
- det svåra är att få personen ”att ha fantasi att uttrycka”.
- vi ser det personliga utvecklingsprogrammet som en överenskommelse/kontrakt som man kan referera till senare. Vi använder överenskommelsen för att få brukaren att göra sådant han eller hon har svårt med, till exempel städning.
- det är lättare när man är få personer på mötet.

En personalgrupp säger att de inte kan fråga brukarna eftersom de har svårt att uttrycka sina önskemål. Personalen försöker ”fånga in” vad de boende tycker om och ibland har de även en förkunskap om den boendes intressen, som till exempel musik, via anhöriga. Personalen upplever att de får signaler från brukarna om att de inte tycker om vissa saker, till exempel sin träning. Det som är viktigt för att den boende ska må bra ser personalen ändå till att det genomförs. Personalgruppen säger att de ofta önskar att de boende kunde tala om hur de vill ha det och hur de mår, till exempel om de har ont. De säger också att de önskar att alla boende kunde säga ifrån när det är något de inte vill.

En personalgrupp tar upp att många av deras boende är styrda av sina föräldrar och eller personal. Personalgruppen säger att de har engagerade föräldrar som har svårt att släppa taget. Personalen menar att för en del boende skulle det vara bra om de inte hade med sina föräldrar. Ingen av de boende har dock sagt att de inte vill ha med sina föräldrar. En personalgrupp menar att personalen nog styr en hel del.

En personalgrupp menar att anhöriga gärna fokuserar på det brukaren har svårt för och behöver stöd för att genomföra. Anhöriga och personal ser inte alltid samma saker som framsteg. Personalgruppen som säger detta säger samtidigt att nätverket är bra oavsett om det är bra eller dåligt. En personalgrupp säger att de upplever att de har en samsyn med de anhöriga kring vad som ska finnas med i den boendes personliga utvecklingsprogram.

#### *Hur uppfattar ni betydelsen av ett instrument som PUP?*

Personalen tycker att det är bra att skriva ner det man är överens om och att ha något att gå efter – ”annars kan det bli hur som helst”. En personalgrupp betonar att det är lättare att följa det som man har kommit överens om. En annan personalgrupp svarar ”jättebra, öppnar upp för den boende att tycka till själv”.

En personalgrupp menar att betydelsen av personligt utvecklingsprogram är ytterst begränsad och att de har andra arbetsmetoder som fungerar bättre i deras verksamhet. De menar också att det är viktigt att hela tiden vara lyhörd för de boende och ta tillvara kontakten och samtalen som sker i vardagen. Att vara lyhörd för de boendes önskemål och självbestämmande är grundläggande i LSS och inget som kan avgränsas till det personliga utvecklingsprogrammet.

En personalgrupp menar att både brukare och personal kan känna en press att producera ett personligt utvecklingsprogram även när det inte upplevs som meningsfullt. För en del brukare är det viktigast att ”bara få vara”, inte att sätta upp mål.

En personalgrupp menar att instrumentet borde vara enklare och mindre omfattande än det är nu.

#### *Tycker ni att de boende har mer inflytande med ett personligt utvecklingsprogram?*

Flera personalgrupper svarar direkt ja. En personalgrupp säger att tidigare gjordes planeringen inte tillsammans med den boende utan det var åtgärdspro-

gram som personalen satt med. En personalgrupp säger att mötet är en stund då alla viktiga personer runt den boende bara fokuserar på just honom eller henne. En personalgrupp tycker inte att det personliga utvecklingsprogrammet ger de boende mer inflytande. Denna personalgrupp menar också att det finns boende som inte är intresserade men ändå säger saker för att de tror att ”de måste”.

### **Kommentar**

Vi som har intervjuat uppfattar att personalen är måna om att försöka lyssna på alternativt läsa av brukarens signaler och att det personliga utvecklingsprogrammet kan vara *ett* redskap för detta. Det personliga utvecklingsprogrammet ses som viktigt men delvis av olika skäl för olika personalgrupper. För en personalgrupp var själva mötet det viktiga eftersom det sätter individen i fokus. Vi uppfattar att flera personalgrupper använder processen kring personligt utvecklingsprogram med förberedelser, själva mötet med mera för att stärka individen i dennes utveckling mot större självständighet och förmåga att uttrycka sin egen vilja.

Brukarnas olika funktionsnedsättningar påverkar både deras möjlighet att förstå syftet med ett personligt utvecklingsprogram och personalens val av arbetsmetoder. Om det personliga utvecklingsprogrammet uppfattas som ett värdefullt redskap i arbetet eller inte varierar mellan olika arbetsgrupper. En personalgrupp tycker att de har andra metoder för att uppmuntra brukarnas självbestämmande och integritet och att personligt utvecklingsprogram därmed känns lite onödigt. Flera andra arbetsgrupper säger uttryckligen att redskapet är viktigt men vår uppfattning är att de personliga utvecklingsprogrammen sällan är en levande del av det dagliga arbetet.

Olika personalgrupper nämner de anhöriga olika mycket. För de brukare som inte själva kan uttrycka sina önskemål ses de närstående som företrädare för brukaren oavsett om de formellt har den rollen eller inte. Även för brukare som själva kan uttrycka sina önskemål ses närstående som viktiga men här är bilden mer komplicerad – starka anhöriga kan göra att brukaren själv och hans eller hennes önskemål ”kommer i skymundan”. Alla arbetsgrupper nämner inte de anhöriga i samband med frågorna som rör brukarnas delaktighet och inflytande.

### **3.4 Innehållet i det personliga utvecklingsprogrammet**

*Berätta hur det går till när ni formulerar mål. Är det svårt att komma överens om målen? Med tanke på personens önskningsar och vad som är möjligt, realistiska mål. Pratar ni om hur personen ska nå målen?*

Alla personalgrupper har inte svarat på alla av ovanstående frågor. Flera personalgrupper säger att det är svårt när personen har stora och eller orealistiska mål, till exempel att bli mer självständig i sin lägenhet. Personalen menar att det ändå är viktigt att skriva ner personens mål oavsett om personalen uppfattar dem som realistiska eller inte.

För att hantera stora och eller orealistiska mål arbetar de bland annat med att förbereda personen samt att diskutera och sätta delmål. En personalgrupp menar att man ska tänka ”en sak i taget” och att inte försöka göra allt på en

gång. En personalgrupp låter brukarna önska fritt och brukar säga att brukaren ska sätta upp max tre mål.

En personalgrupp berättar att de fokuserar på små mål. För deras brukare handlar det oftare om att bibehålla än att utveckla olika funktioner. Innehållet i de personliga utvecklingsprogrammen ändras inte så mycket från år till år.

En personalgrupp säger att skattningen är bra eftersom personalen får syn på hur brukaren fungerar i olika situationer.

En personalgrupp säger att allt inte finns med i det personliga utvecklingsprogrammet, varken alla mål eller fullständig arbetsbeskrivning för hur man ska arbeta med varje person. Vissa boende klarar olika mycket olika dagar och det kan vara svårt att hantera i det personliga utvecklingsprogrammet. Ibland sker lösningar i vardagen.

*Är ni nöjda med de personliga utvecklingsprogram som ni varit med och upprättat? Har personen en egen kopia? Vilka får kopia?*

Alla personalgrupper har inte svarat på alla av ovanstående frågor.

En personalgrupp säger att de är nöjda med en del personliga utvecklingsprogram som de har varit med och upprättat, och att en del är sämre. De menar att en orsak till att inte alla personliga utvecklingsprogram blir bra är att en del brukare är så högpresterande att det inte finns så mycket att komma överens om.

När det gäller förvaringen av de personliga utvecklingsprogrammen och vem som får en kopia svarar personalgrupperna följande.

- de personliga utvecklingsprogrammen finns på kontoret samt i sofiasystemet. Den boende lämnar själv ett exemplar till sina anhöriga eller sin gode man om han eller hon vill det.
- det personliga utvecklingsprogrammet ska sitta i pärmen som finns på varje boendes rum.
- det personliga utvecklingsprogrammet finns hos personalen, brukaren har ingen egen kopia.
- brukaren får en kopia om han eller hon frågar efter det.

### **Kommentar**

Vi får uppfattningen att flera personalgrupper mer ser det personliga utvecklingsprogrammet som ett dokument för brukarens önskemål och intressen än som en ”genomförandeplan” för insatsernas utformning.

Vårt intryck är att personalen har svårt att få ihop en helhet av innehållet i de personliga utvecklingsprogrammen. Handlingsplanen och dess mål hänger till exempel inte alltid ihop med och är en naturlig fortsättning på den föregående delen av dokumentet.



### 3.5 Så används det personliga utvecklingsprogrammet

*Hur gör ni för att all personal ska veta om hur de boende vill ha det? Tycker ni att ni jobbar utifrån det ni var överens om i PUP?*

Nedan följer en del av svaren på ovanstående frågor

- alla är skyldiga att läsa alla personliga utvecklingsprogram.
- liten personalgrupp, pratar med varandra.
- försöker planera veckoschemat utifrån överenskommelsen i det personliga utvecklingsprogrammet men allt går inte alltid att genomföra eftersom det kommer saker emellan.
- arbetar oftast efter det personliga utvecklingsprogrammet men ibland är det lite motigt med till exempel träning. Vi brukar påminna varandra.

En personalgrupp ger som exempel att någon av deras boende ville träna på restaurangbesök. Detta har genomförts. Andra mål är mer svåra att arbeta för som personal, som till exempel att skaffa en tjej.

Flera personalgrupper tar upp att de personliga utvecklingsprogrammen tas upp på möten för att delge varandra hur den boende vill ha det och hålla dokumenten levande.

*Hur stämmer ni av hur långt ni har kommit? Uppföljningar, nytt personligt utvecklingsprogram?*

Bra med korta uppföljningsmöten, ”ingen stor affär”. Ofta bara den boende och kontaktmannen. Skulle kunna förbereda uppföljningsmötet genom att gå igenom det personliga utvecklingsprogrammet med övrig personal.

Uppföljningar kan visa på olika saker – ibland är inget genomfört, ibland visar det sig att målen har varit orealistiska eller för lågt satta, ibland har det hänt annat hela tiden.

Flera personalgrupper säger att de kan bli bättre på att följa upp. Ofta går det lite lång tid mellan uppföljningarna.

*Har ni den kunskap och de redskap ni behöver för att kunna jobba med den personliga utvecklingsplanen på ett bra sätt?*

En arbetsgrupp säger att de behöver utbildning i kommunikation, hur man för ett samtal. Rollspel tillsammans med kollegor skulle kunna vara ett sätt att träna på samtal.

Flera personalgrupper tycker att de har den kunskap som krävs för att arbeta med personliga utvecklingsprogram. En personalgrupp upplever stor trygghet i arbetsterapeuten som är med vid behov.

”Handboken känns tung. Är för rörig”. En annan personalgrupp säger att det är ”tungrott i Sofia”.

### **Kommentar**

Vi uppfattar att uppföljning av de personliga utvecklingsprogrammen sker vid få men planerade tillfällen och att förändringar i "vardagen" sällan förs in i de personliga utvecklingsprogrammen.

De flesta personalgrupper säger att de tycker att de har den kunskap de behöver för att arbeta med redskapet personligt utvecklingsprogram. Vi som intervjuar uppfattar dock att personalen skulle kunna vara hjälpta av utbildning kring till exempel

- syftet med de personliga utvecklingsprogrammen
- att föra samtal
- att dokumentera.

## 4. Slutsatser

Syftet med intervjuundersökningen har varit att

- ta reda på om brukare känner sig delaktiga i och har inflytande över sitt personliga utvecklingsprogram samt att
- använda resultaten för att förbättra och utveckla instrumentet personligt utvecklingsprogram.

Våra övergripande slutsatser är att

- brukarna känner sig delaktiga och har inflytande över sitt personliga utvecklingsprogram framförallt i upprättandefasen.
- brukarna har inflytande över utformningen av handlingsplanen i det personliga utvecklingsprogrammet
- de personliga utvecklingsprogrammen används i begränsad omfattning i vardagen.
- det fortsatta utvecklingsarbetet kring de personliga utvecklingsprogrammen bör fokusera på hur de används i vardagen.

I de två följande avsnitten diskuteras och problematiseras svaren i undersökningen utifrån undersökningens två syften. Vi vill påminna om att vi intervjuat några brukare och några personalgrupper och att slutsatserna avser deras svar. Brukare och personalgrupper som läser rapporten får själva ta ställning till om de tycker att de känner igen sig i resultaten och eller våra slutsatser.

### *4.1 Brukarens inflytande över sitt personliga utvecklingsprogram*

Intervjuundersökningen visar att brukarna känner sig delaktiga och har inflytande över sitt personliga utvecklingsprogram framförallt i upprättandefasen. De flesta brukare som vi har intervjuat menar att de har kunnat påverka vilka som var med på mötet inför upprättandet av det personliga utvecklingsprogrammet och att personalen har lyssnat på deras synpunkter och önskemål. Denna bild bekräftas av intervjuerna med personalgrupper och av att vi intervjuare har kunnat se att de mål som uttrycks av brukare i intervjuerna finns med i deras personliga utvecklingsprogram. Intervjuundersökningen pekar på att det personliga utvecklingsprogrammet stärker den enskilde brukarens inflytande genom att sätta honom eller henne i fokus – upprättandet av planen blir ett tillfälle att särskilt efterfråga den enskilde brukarens mål och hur just han eller hon vill ha det.

När vi tittar närmare på resultaten som rör innehåll i och användande av de personliga utvecklingsprogrammen blir bilden mer komplicerad. Vad målen handlar om varierar mycket mellan olika personliga utvecklingsprogram – en del planer innehåller enbart mål som fokuserar på långsiktiga drömmar och livsmål och andra planer har mål som ensidigt fokuserar på det konkreta utförandet av till exempel städning.

När det gäller användandet av de personliga utvecklingsprogrammen uppfattar vi å ena sidan att flera personalgrupper använder processen kring framtagandet av personliga utvecklingsprogram för att stärka individen i dennes utveck-

ling mot större självständighet och förmåga att uttrycka sin egen vilja. Å andra sidan visar samtalen med brukarna tydligt att det personliga utvecklingsprogrammet används i mycket begränsad omfattning i vardagen.

## *4.2 Utveckling av instrumentet personligt utvecklingsprogram*

Handboken för personligt utvecklingsprogram har nyligen reviderats. Arbetet med revideringen har pågått parallellt med denna intervjuundersökning. Erfarenheter och resultat från intervjuundersökningen har i viss mån kunnat användas i revideringsarbetet eftersom Karin Lindblad har deltagit i både revideringsarbetet och genomförandet av intervjuundersökningen. Handboken har bland annat kompletterats med konkreta instruktioner för de olika momenten i upprättandet av ett personligt utvecklingsprogram och kontaktmannens ansvar för att informera och förbereda brukaren har förtydligats.

Som vi pekat på tidigare så har handlingsplanerna olika fokus och vi menar att handboken fortfarande inte ger tillräcklig vägledning i hur handlingsplanen ska skrivas för att både få med långsiktiga mål och hur vardagen konkret ska fungera. Handlingsplanen behöver ses över och konkretiseras så att den får med både brukarens önskemål om hur han eller hon vill ha det i vardagen ("genomförandeplan") och önskemål om att utveckla intressen och dylikt. Handlingsplanen bör också täcka in styrkor, resurser och behov som personal och företrädare ser för personen.

Eftersom en del enheter både arbetar med personligt utvecklingsprogram och "arbets- och planeringsdokument" finns det anledning att förtydliga vad som bör stå i vilket dokument. Vår uppfattning är att "arbets- och planeringsdokumentet" kan tas bort. Vid behov kan det personliga utvecklingsprogrammet istället kompletteras med bilagor i form av aktivitetsscheman och liknande.

En sista fråga som vi vill lyfta utifrån denna undersökning är om det alltid ska upprättas **ett** personligt utvecklingsprogram om personen har både boende och daglig verksamhet. De brukare vi har intervjuat är lindrigt funktionsnedsatta och en del av dem tycker inte att daglig verksamhet/arbetet har med det som rör boendet att göra och tvärtom. Vi kan se ett värde i att upprätta **ett** personligt utvecklingsprogram<sup>4</sup> men det bör alltid ske i samråd med den berörda brukaren eller dennes legala företrädare.

---

<sup>4</sup> Se beskrivningen av syftet med att ha **ett** personligt utvecklingsprogram på s 5 i denna rapport.

## 5. Avslutande diskussion

Vi valde som vi beskrev i avsnittet ”1.3 Metod” att komplettera brukarintervjuerna med personalgruppsintervjuer. Syftet var att komplettera bilden av hur de personliga utvecklingsprogrammen tas fram och hur de används. Vår uppfattning är att syftet har uppnåtts – genom personalintervjuerna har vi bland annat fått en tydligare bild av hur de personliga utvecklingsprogrammen tas fram, hur brukare förbereds inför mötet och hur personalen ser på innehåll i och användande av personliga utvecklingsprogram. Det har också blivit tydligt att personalgrupperna förhåller sig olika till instrumentet personligt utvecklingsprogram, bland annat beroende på vilken målgrupp de arbetar med. En reflektion som vi intervjuare har gjort är att en del svar på våra frågor har känts ”tunna”. Intrycket är att vanan vid att reflektera kring och samtala om den här typen av frågor varierar mellan olika brukare och mellan olika personalgrupper.

Brukarinflytande och den enskildes rätt till självbestämmande och integritet är grundläggande och samtidigt svåra begrepp. Intervjuundersökningen har väckt många frågor hos oss som intervjuat. Vad är egentligen delaktighet och inflytande? Handlar det om att ha inflytande över de insatser man har beviljats eller om att uppleva att man har inflytande över sin livssituation i stort? Hur mycket inflytande kan och tillåts man ha när man är beroende av stödinsatser? Hur mycket går att planera och hur mycket sker i det enskilda mötet mellan den boende och personalen? Ska all personal veta allt om den boende eller kan det ibland finnas anledning att separera boendet från ”arbetet”? Ska anhöriga självklart ses som företrädare för brukare som inte själva kan uttrycka sin vilja? Personligt utvecklingsprogram är ett redskap för inflytande, hur förhåller det sig till andra metoder som personalen använder sig av?

Vår uppfattning är att brukares rätt till delaktighet och inflytande är förankrad hos både brukare och personal. Eftersom delaktighet och inflytande idag främst uppstår i vardagen blir den person- och relationsberoende, vilket kan vara både bra och dåligt i olika situationer och för olika brukare.

Undersökningen visar att delaktighet och inflytande inte kan avgränsas till de personliga utvecklingsprogrammen. Men de personliga utvecklingsprogrammen är ett viktigt instrument för att skapa ett sammanhang och struktur för brukarinflytande samt rättsäkerhet för både brukare och eventuella företrädare. De personliga utvecklingsprogrammen behöver därför utvecklas ytterligare för att bli användbara och levande redskap för brukares delaktighet och inflytande i vardagen.

Personalens kunskap om och användande av instrumentet behöver också hållas levande för att de personliga utvecklingsprogrammen ska få genomslag i vardagen. Kontinuerlig utbildning i form av till exempel introduktion för ny personal, informationstillfällen i samband med uppdateringar i instrumentet eller tillfällen för reflektion och erfarenhetsutbyte skulle kunna vara sätt att ytterligare stärka personalen i deras arbete med personliga utvecklingsprogram.

## **6. Bilagor**

Rapporten innehåller tre bilagor

- Intervjuguide för intervjuer med brukare
- Intervjuguide för intervjuer med personalgruppen
- Inbjudan till samtal (brukare)

## Intervjuguide brukare

**1. Känner du till att du har en personlig utvecklingsplan (PUP)**

Ja

Nej

kommentarer

**2. Har någon ur personalen förklarat för dig vad en personlig utvecklingsplan är**

Ja

Nej

Kommentarer

**3. Fick du veta i god tid när ni skulle träffas för att göra den**

Ja

Nej

Kommentarer

**4. Vilka var med vid träffen**

Kommentar

**5. Kunde du påverka vilka som skulle vara med**

Ja

Nej

Delvis

Kommentarer

**6. Pratade ni om konkreta mål som ni skulle uppnå**

Ja

Nej

Kommentarer

**7. Tyckte du att du kunde påverka dessa mål**

- Ja   
Nej   
Delvis

Kommentarer

**8. Tyckte du att du kunde påverka hur ni skulle uppnå dessa mål**

- Ja   
Nej   
Delvis

Kommentarer

**9. Pratade ni om delmål på vägen**

- Ja   
Nej

Kommentarer

**10. Tyckte du att du kunde påverka dessa delmål**

- Ja   
Nej   
Delvis

Kommentarer

**11. Tyckte du att du kunde påverka hur ni skulle uppnå dessa delmål**

- Ja   
Nej   
Delvis

Kommentarer



**12. Tycker du att man utgått från dina egna önskemål**

Ja

Nej

Delvis

Kommentarer

**13. Tycker du att man lyssnade på dig**

Ja

Nej

Delvis

Kommentarer

**14. Tycker du att man tog hänsyn till dina synpunkter**

Ja

Nej

Delvis

Kommentarer

**15. Har ni stämt av hur långt ni kommit.**

Ja

Nej

Kommentarer

**16. Har ni satt upp nya mål när ni varit överens om att du nått de mål som ni satt upp.**

Ja

Nej

Kommentarer

**17. Är du nöjd med din utvecklingsplan**

Ja

Nej

Kommentarer

**18. Har du undertecknat din PUP**

Ja

Nej

Kommentarer

**19. Har du en egen kopia på PUP**

Ja

Nej

Kommentarer

**20. Tror du att all personal vet om hur du vill ha det**

Ja

Nej

Vet ej

Kommentarer

**21. Tycker du att ni jobbar utifrån det ni var överens om i PUP**

Ja

Nej

Tveksam

Kommentarer

## **Frågeguide Personal**

### ***Förberedelsefas***

1. Tror ni att era boende vet om att de har en personlig utvecklingsplan (PUP)?
2. Hur har ni förklarat för personen vad en personlig utvecklingsplan är?
3. Fick personen veta i god tid när ni skulle träffas för att göra den?
4. Kunde personen påverka vilka som skulle vara med?

### ***Upprättandet av PUP***

5. Vilka brukar vara med vid träffen?
6. Tycker du att ni har utgått från personens egna önskemål?
7. Hur gör ni för att personen ska känna sig lyssnad på?
8. Berätta hur det går till när ni formulerar mål.
9. Är det svårt att komma överens om målen? Med tanke på personens önsknings och vad som är möjligt, realistiska mål.
10. Hur gör ni för att ta hänsyn till personens synpunkter?
11. Pratar ni om hur personen ska nå målen?
12. Är det svårt att komma överens om hur ni ska nå målen?
13. Pratade ni om delmål på vägen?
14. Har ni satt upp nya mål när ni varit överens om att personen nått de mål som ni satt upp?
15. Är ni nöjda med de utvecklingsprogrammen ni varit med och upprättat?
16. Skriver den boende under sitt personliga utvecklingsprogram?
17. Har personen en egen kopia på sitt personliga utvecklingsprogram? Vilka får kopia?

### ***Förankring av PUP***

18. Hur gör ni för att all personal ska veta om hur de boende vill ha det?
19. Tycker ni att ni jobbar utifrån det ni var överens om i personligt utvecklingsprogram?
20. Hur stämmer ni av hur långt ni kommit? Uppföljningar, nytt personligt utvecklingsprogram?
21. Har ni den kunskap och de redskap ni behöver för att kunna jobba med personligt utvecklingsprogram på ett bra sätt?
22. Behöver ni ytterligare utbildning kring personligt utvecklingsprogram?
23. Hur uppfattar ni betydelsen av ett instrument som personligt utvecklingsprogram?
24. Tycker ni att de boende har mer inflytande med ett personligt utvecklingsprogram?

Norrköping kommun  
Vård- och omsorgskontoret  
Karin Lindblad, mobilnr: 073-020 26 55  
Susanne Sunnermark, tel.nr: 011-15 77 47

2009-01-23

Till Dig som har ett personligt  
utvecklingsprogram (PUP)

# Inbjudan

## till samtal

### **Tycker du att du har kunnat påverka innehållet i ditt personliga utvecklingsprogram?**

Vi vill träffa dig för att prata kring hur det har gått till kring ditt personliga utvecklingsprogram.

Vi kommer att träffa 8-10 personer för att prata kring detta enskilt i form av en intervju. Vi kommer även träffa några personalgrupper för att prata kring personligt utvecklingsprogram.

Du får själv bestämma var intervjun ska genomföras.

Det ni berättar för oss kommer att sammanställas och redovisas för vård- och omsorgsnämnden. Det kommer framförallt att användas i vårt förbättringsarbete kring personligt utvecklingsprogram.

Du kommer att vara anonym. Det innebär att det du berättar för oss kommer att sammanställas med de andras berättelser. Vi kommer inte att uppge era namn.

Vi arbetar med frågor som rör personer med funktionsnedsättningar. En av våra uppgifter är att utvärdera och följa upp kommunens verksamheter.

Vi är tacksamma över om du vill och har möjlighet att träffa oss. Dina synpunkter är värdefulla för att vi ska kunna bli bättre i arbetet kring personligt utvecklingsprogram.

Vi kommer att prata med dig om några dagar, för att bestämma tid och plats för en intervju om du vill vara med.

Om du har en legal företrädare skickas samma brev till henne eller honom. Rådgör med din företrädare om du känner dig osäker på om du vill intervjuas eller inte.

Med hopp om att ses,

Karin Lindblad  
Koordinator särskilt boende

Susanne Sunnermark  
Programsekreterare