

INSATSMÄTNING

1. Intervjuarens manual

Daglig verksamhet,
9§10 LSS

Grundmaterial inför beräkning av nyckeltal i kommunerna Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nacka, Nynäshamn, Nykvarn, Salem, Södertälje, Tyresö och Värmdö.

INSATSMÄTNING PERSONALSTÖD I DAGLIG VERKSAMHET, 9§10 LSS

SYFTE

Syftet är att bedöma omfattningen av det personalstöd som personer med insats enligt 9§10 LSS, daglig verksamhet, erhåller. Personerna tillhör personkrets enligt 1 § punkterna 1 eller 2 LSS.

Resultatet av gjorda insatsmätningar ligger till grund för nyckeltalsberäkningen för daglig verksamhet enligt LSS i Södertörnskommunerna Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nacka, Nykvarn, Nynäshamn, Salem, Södertälje, Tyresö och Värmdö.

METOD

Intervju

Insatsmätningen sker genom en intervju av personal som arbetar med att ge stöd till den person som erhåller insatsen. Minst två personal bör medverka vid intervjun. Det är viktigt att intervjuaren informerar om att han/hon inte är informatör till verksamhetsledningen.

Intervjuaren ska ha grundliga kunskaper om funktionsnedsättning och dess konsekvenser. Intervjuaren ska ha en "neutral" tjänst, det vill säga ej vara verksamhetsansvarig, ekonomiskt ansvarig eller anställd inom samma enhet som den personal som intervjuas.

Frågorna som ställs skall vara konkreta och börja med

Hur ofta?

Hur länge?

I vilka situationer?

Vad händer?

Vad gör ni då?

Sammanfattning. Här ska intervjuaren anteckna speciella omständigheter eller avvikelser, till exempel om personalstödet skiftar under året på grund av stora variationer i den enskildes fysiska, psykiska och sociala tillstånd. Försök få fram hur brukaren är som person, beskriv egenskaper och egenheter.

Svarsalternativ

I rutorna i svarsformuläret skriver intervjuaren de uppgifter personalen ger under intervjun. När intervjun är avslutad tolkar intervjuaren personalens svar till poäng, detta bör ske med eftertanke när man är åter på kontoret. Alternativen bygger på varandra i stigande skala, vilket innebär att stöd och hjälpinsatserna ökar för varje steg.

Den siffra som motsvarar det nuvarande personalstödet skall anges.

0 innebär att inget personalstöd ges till personen.

8 innebär att ständigt personalstöd ges till personen.

Det är viktigt att ta med **det psykiska och det sociala stödet** i form av närvaro av personal, för att påminna, motivera och ”initiera”, och **det fysiska och konkreta stödet** som ges till en person med till exempel rörelsehinder.

Definitioner

Med **fysiskt stöd** avses att personen har en fysisk eller motorisk nedsatt förmåga och behöver praktiskt stöd.

Med **psykiskt stöd** avses att personen har psykisk eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning som ger svårighet att starta, genomföra och slutföra aktiviteter samt svårigheter att tolka omgivningen. Kan också ge oro, osäkerhet och rädsla som genererar stödbehov.

Med **socialt stöd** avses att personen har svårigheter att tolka sociala koder och interagera i sociala sammanhang som kräver stöd från personal.

Personalförberedelse En sammanfattning av denna manual, med enbart frågorna och utan ”poängberäkningen”, finns i ett separat formulär ”2. Arbetshandledarens material” som ska delges personalen senast en vecka före intervjutillfället.

Nivåindelning

Vid nivåindelningen finns möjlighet att ta hänsyn till speciella omständigheter. Det kan i vissa fall vara nödvändigt att göra avsteg från nivåindelningspoängen för till exempel en person med avsevärda psykiska och/eller sociala svårigheter som inte ger rättvisande poäng i denna modell. Det är viktigt att i den årliga analysen av nivåindelningen i hela kommunen kommentera om det finns personer som har ett exceptionellt stort personalstöd det vill säga är i ”Nivå över 5” enligt nedan.

Det är även angeläget att i denna analys kommentera om det finns personer som får mycket litet stöd av personalen det vill säga är i ”Nivå under 1” enligt nedan.

- ”Nivå under 1”, dvs. personer som har daglig verksamhet på ”vanliga” arbetsplatser, utan regelbundet stöd av ”LSS-personal”
- ”Nivå över 5”, dvs. personer som har ett exceptionellt stort Personalstöd.

Nya personer

När det gäller bedömning av ”nya” personer som ska börja i daglig verksamhet kan en **preliminär bedömning** göras genom att sammanväga uppgifter från till exempel aktuell utredning och jämföra med nivåbedömningen för bostad med särskild service (om sådan finns) samt genom att intervjua anhöriga.

Justering av nivåindelning

Varje kommun ansvarar för regelbunden uppföljning av dessa mätningar samt för ommätning vid ändrade förutsättningar. Såväl ansvarig för den verksamhet där insatsen utförs som den beställande myndigheten kan begära att en ny insatsmätning genomförs.

Resultatredovisning

Resultat redovisas till Södertörnsgruppen LSS i form av antalet helårsplatser per nivå för hela kommunen. Detta kopplas samman med produktionskostnader/nivå och redovisas som ekonomiska nyckeltal.

De personer som får stöd enligt ”Nivå under 1” respektive ”Nivå över 5” skall redovisas med asterisk (*) tillsammans med dem inom Nivå 1 respektive Nivå 5. Ange i texten antal personer i ”Nivå under 1” respektive ”Nivå över 5”.

Därutöver har varje kommun att själv besluta hur resultatet behandlas och hur svarsformulären hanteras.

NIVÅINDELNING

Efter mätning av det personalstöd som deltagarna i den dagliga verksamheten erhåller, beräknas en genomsnittspoäng för varje person.

Med hänsyn till eventuella kommentarer sker därefter en nivåindelning.

Nivå under 1.

Personen har en lättare/lindrigare funktionsnedsättning. Denna grupp avser personer som har daglig verksamhet som är individuellt integrerad på "vanliga" arbetsplatser. Arbetshandledare från daglig verksamhet följer upp med viss regelbundenhet och kan vid behov komma för att ge stöd till personen och/eller arbetsplatsens personal.

Nivå 1.

Personen har en lättare/lindrigare funktionsnedsättning. Personen är i stort sett självständig i sitt arbete. Arbetshandledaren finns till hands under dagen då kortare stöd kan ges som till exempel att komma igång med arbete/aktivitet.

Poäng i insatsmätningen bör ligga mellan 0,1 och 1,7.

Nivå 2.

Personen har en mindre/måttlig fysisk, psykisk och/eller social funktionsnedsättning. Arbetshandledaren behöver i regel stödja personen med att komma igång med arbetsuppgifter/aktiviteter. Arbetshandledaren kan även medverka i enstaka moment, men behöver inte vara med hela tiden som arbetet/aktiviteten pågår. Stödet kan även bestå av att komma igång igen och att komma ihåg tider eller vad som ska göras under dagen.

Poäng i insatsmätningen bör ligga mellan 1,8 och 3,5.

Nivå 3.

Personen har en fysisk, psykisk och/eller social funktionsnedsättning. Personen utför själv enklare arbetsuppgifter efter introduktion. Arbetshandledaren är i närheten och kan ge stöd vid flera moment när olika arbetsuppgifter och aktiviteter utförs. Viss tid för motiveringsinsatser.

Poäng i insatsmätningen bör ligga mellan 3,6 och 5,3.

Nivå 4.

Personen har en omfattande fysisk, psykisk och/eller social funktionsnedsättning. Personen kräver i stort sett arbetshandledare hela tiden för att kunna utföra arbetsuppgifter eller delta i aktiviteten. Det krävs även tid för motiveringsinsatser.

Poäng i insatsmätningen bör ligga mellan 5,4 och 6,9.

Nivå 5.

Personen har en mycket omfattande fysisk, psykisk och/eller social funktionsnedsättning. Personen har minst en arbetshandledare för att kunna delta i arbetsuppgifter eller aktiviteter. Ofta krävs speciella lösningar i den dagliga verksamhetens utformning och/eller läge. Arbetshandledarens insatser är ansevärda och/eller består av ett omfattande motivationsarbete.

Poäng i insatsmätningen bör ligga mellan 7,0 och 8,0.

Nivå över 5.

Personen har en väldigt omfattande fysisk, psykisk och/eller social funktionsnedsättning. Stödet till personen är exceptionellt stort och dessutom krävs i regel att ytterligare arbetshandledare arbetar i närheten för att finnas till hands. Ofta krävs specialanpassade lösningar i den dagliga verksamhetens utformning och/eller läge.

INTERVJUARENS FRÅGEFORMULÄR

Manual med svarsalternativ

1. FÖRFLYTTNINGAR

**Frågoråden
avseende grad av
personalstöd**

Hur genomförs?

Hur ofta?

Hur ser personalens stöd
ut?

I vilka situationer?

Till & från daglig
verksamhet

Mellan aktiviteter

Inomhus

Utomhus

Trappor/olika underlag

Årstider

Hjälpmedel - hantera

Påminnelse

Motivering

Initiera/avsluta

Närvaro

Frånvaro

Frågan avser personalstöd vid förflyttningar. Frågan gäller såväl inomhus som utomhus samt resor till och från daglig verksamhet.

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till personen, allt från påminnelse till att personalen finns med hela tiden.

0 Inget stöd - självständig

Eventuellt med hjälp av annan än personalen.

2 Stöd ibland - till större delen självständig.

Arbetshandledaren ger stöd endast i vissa situationer som inte förekommer så ofta till exempel på vintern vid risk för halka eller vid tillfällig osäkerhet.

4 Lite stöd – ett dagligt stöd i mindre omfattning

Personal måste finnas till hands i enstaka situationer som inträffar dagligen, till exempel i trappan, på väg till och från taxi och/eller för att motivera.

6 Mer stöd – ett stöd som är mer frekvent och sammanhållet

Personal ger stöd fysiskt eller i form av motivationsarbete vid flertalet förflyttningar. Personal kan också ge stöd i form av uppmärksamhet en stor del av dagen.

8 Omfattande stöd – ständig närvaro av personal.

Stöd av minst en eller två personal krävs vid alla förflyttningar.

2. PERSONLIG OMVÅRDNAD och medicinering

Frågoområden avseende grad av personalstöd

Hur genomförs?

Hur ofta?

Hur ser personalens stöd
ut?

Ytterkläder +efter
väder, temperatur

Kläder efter aktiviteter

Byta smutsiga

Praktiskt kläder:

- Av/på
- Bak&fram/ut&in
- Dragkedjor, knäppa,
knyta
- Skor

Toalettbesök

Ev. utförande av basal
hygien, tandborstning,
rakning, dusch...

Medicinering

Hygienskydd

Påminnelse

Motivering

Initiera/avsluta

Närvaro

Frånvaro

Frågan avser personalstöd vid personlig omvårdnad, kläder och medicin.
Beskriv vilket stöd som ges och hur ofta.

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till
personen, allt från påminnelse till att personalen finns med hela tiden.

0 Inget stöd - självständig

2 Stöd ibland - till större delen självständig

Personalen påminner om personlig omvårdnad, till exempel
toalettbesök, handtvätt, medicin eller på- och avklädning, men
behöver inte närvara eller följa med.

4 Lite stöd – ett dagligt stöd i mindre omfattning.

Personal ger stöd vid enstaka moment och kan närvara vid oro eller
osäkerhet i dess situationer. Personalens stöd kan även bestå av
mindre initiering och motivationsinsatser.

6 Mer stöd – ett stöd som är mer frekvent och sammanhållet

Personal finns med vid nästan varje tillfälle och/eller hjälper till
med flera moment. Mer tid behövs för motiveringsarbete och
psykiskt stöd. Stöd ges vid kramper, flera gånger veckan

8 Omfattande stöd – ständig närvaro av personal

Minst en personal är med hela tiden och ger stöd vid alla moment.
Personalens stöd kan också innebära mycket tidskrävande
motiverings- och aktiveringsinsatser

3. MÅLTIDER, Äta mat

Frågområden avseende grad av personalstöd

Hur genomförs?

Hur ofta?

Hur ser personalens stöd
ut?

Före måltid

Under måltid

Efter måltid

Värma/tillaga

Bära

Hälla upp dryck

Skära

Äta

- Själv

- Med personal

- I grupp

Stöd under måltiden

Hålla tiden

Påminnelse

Motivering

Initiera/avsluta

Närvaro

Frånvaro

Frågan avser personalstöd vid måltider.

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till personen allt från påminnelse till att personalen finns med hela tiden.

0 Inget stöd - självständig

2 Stöd ibland – till större delen självständig

Till större delen självständig.

Personalen påminner om att det är dags att äta och/eller ser till att personen kommer till bords. Personal behöver inte sitta vid personens bord under måltiden.

4 Lite stöd – ett dagligt stöd med mindre omfattning

Personalen ger stöd till vid enstaka moment, till exempel för att skära upp maten, hälla upp dryck eller att bära tallriken till och från matbordet. Personalen kan gå ifrån en stund.

6 Mer stöd – ett stöd som är mer frekvent och sammanhållet

Personalen sitter vid samma bord som personen under hela måltiden och ger stöd vid flera moment eller sondmatar. Personalen kan hjälpa fler vid bordet.

8 Omfattande stöd – ständig närvaro av personal

Minst en personal är med personen under hela måltiden, till exempel för att mata eller för att förhindra/bryta destruktiva beteenden vid matbordet. Personal kan även sitta avskilt och äta tillsammans med personen.

4. SJÄLVSTÄNDIGHET i arbetet eller aktiviteterna

Frågoråden avseende grad av personalstöd

Hur genomförs?

Hur ofta?

Hur ser personalens stöd
ut?

Uppgifter

- Komma igång
- Koncentration/fokus
- Nya moment

Oväntade situationer

Kramper/olycksrisk

Påminnelse

Motivering

Initiera/avsluta

Närvaro

Frånvaro

Frågan avser personalstöd för att personen ska kunna utföra sina arbetsuppgifter eller vara aktiv i sin dagliga verksamhet.

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till personen allt från påminnelse till att personalen finns med hela tiden.

0 Inget stöd - självständig

Personen utför sina arbetsuppgifter självständigt men har behov av tryggheten i att tillhöra en arbetsgrupp.

2 Stöd ibland – till större delen självständig

Personalen ger regelbundet stöd i att komma igång vid nya moment och/eller i oväntade situationer.

4 Lite stöd – ett dagligt stöd i mindre omfattning

Personal finns i närheten för påminnelser och/eller uppmuntran, ibland även som stöd. Personal kan även introducera enklare arbetsuppgifter.

6 Mer stöd – ett stöd som är mer frekvent och sammanhållet

Personal ger ofta hjälp och stöd för att personen ska kunna utföra arbetsuppgifter eller delta i någon aktivitet.

Personalen ger stöd i form av uppmärksamhet en stor del av dagen.

8 Omfattande stöd – ständig närvaro av personal

Minst en personal ger ständigt stöd för att personen ska kunna utföra arbetsuppgifter eller delta i aktiviteter.

Alternativt mycket krävande och tidsödande motiverings- och aktiveringsinsatser. Ständig uppmärksamhet på grund av risk för tillexempel kramper eller olyckor.

5. KOMMUNIKATION, Olika former av samtal

Frågoråden avseende grad av personalstöd

Hur genomförs?

Hur ofta?

Hur ser personalens stöd
ut?

Vad händer då ngn inte
förstår vad personen
försöker uttrycka?

Särskilda kunskaper hos
personal för tolkning?

Kommunikation med
socialt
nätverk/myndigheter?

Tolka...
... saker
... symboler
... ord
... enkla meningar
... enkel text
... talat språk

Uttrycka...
... vilja. Ja/Nej
... känslor
... kroppsspråk
... tal
... stödtecken
... skriva
... ringa

Frågan avser stöd och hjälp vid kommunikation

Vad händer om någon inte förstår vad personen säger, vill eller menar? Krävs det särskilda kunskaper av personalen, teckenspråk eller annat kommunikationsstöd för att kommunicera med personen? Ange i så fall detta i sammanfattningen.

Frågan avser även det stöd som personalen ger vid kommunikation med till exempel med myndigheter och det sociala nätverket.

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till personen allt från påminnelse till att personalen finns med hela tiden. Sociala berättelser, bilder, olika metoder, kognitiva hjälpmedel

0 Inget stöd - självständig

2 Stöd ibland – till större delen självständig

Personalen ger stöd ibland för att personen ska kunna förstå eller bli förstådd, till exempel vid samtal med "främmande" personer eller i situationer som inte förekommer dagligen eller regelbundet.

4 Lite stöd – ett dagligt stöd i mindre omfattning

Personalen ger stöd några gånger i veckan och/eller lite stöd med hjälpmedel för att kunna kommunicera.

6 Dagligt stöd – ett stöd mer frekvent och sammanhållet

Personalen ger dagligen kommunikationsstöd. Personal närvarar för att tolka till exempel tecken, kroppsspråk, signaler, Bliss-karta och/eller beteenden i övrigt.

8 Omfattande stöd – ständig närvaro av personal

Personal ger ständigt aktivt stöd vid kommunikation för att personen ska kunna förstå eller bli förstådd. Personal är ständigt närvarande personen kommunicerar på ett sätt som ställer stora krav på personalen.

6. BETEENDEN SOM KRÄVER AKTIVT PERSONALSTÖD

Frågoråden avseende grad av personalstöd

Hur genomförs?

Hur ofta?

Hur ser personalens stöd
ut?

Vilket beteende?...

- ... aggressiva utbrott
- ... notorisk upprepning
- ... oro
- ... överaktivitet
- ... självskadande
- ... skada andra

Vad kan utlösa...

- ... årstid
- ... miljöombyten
- ... hormoner
- ... blir ej förstådd
- ... förstår inte
- ... speciella platser
- ... situationer

Hur bemöter/hanterar
personalen detta?

Förebyggande åtgärder

Närvaro

Frånvaro

Avleda

Frågan avser beteende som kräver särskilt personalstöd. Beter sig personen på ett sätt som fysiskt, psykiskt och/eller socialt kan vara skadligt eller nedbrytande för honom själv eller någon annan person?

Förekommer situationer där kraftigt hot och/eller våld kan uppstå?

Beakta även för omgivningen psykiskt påfrestande egenheter såsom extrem överaktivitet eller notorisk upprepning.

Beskriv situationen och vilka stödinsatser som ges.

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till personen.

0 Inget stöd - självständig

2 Stöd ibland – till större delen självständig

Personalen ger förebyggande och/eller aktiva insatser någon gång i månaden.

4 Lite stöd – ett dagligt stöd i mindre omfattning

Personalen ger stöd i form av aktiva insatser någon gång varje vecka och/eller vid situationer som uppstår dagligen men inte är hotfulla, till exempel överaktivitet eller notorisk upprepning.

6 Mer stöd – ett stöd som är mer frekvent och sammanhållet

Personalen ger stöd i form av aktiva insatser dagligen. Personal är närvarande för att förebygga eller förhindra ett destruktivt/skadligt beteende.

8 StåOmfattande stöd – ständig närvaro av personal

En till två personal är ständigt i personens omedelbara närhet för att ha möjlighet att förebygga eller förhindra ett destruktivt eller skadligt beteende.

INSATSMÄTNING

2. Arbetshandledarnas material

Daglig verksamhet

9 § 10 LSS

Grundmaterial inför beräkning av nyckeltal i kommunerna Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nacka, Nynäshamn, Nykvarn, Salem, Södertälje, Tyresö och Värmdö.

INSATSMÄTNING

DAGLIG VERKSAMHET 9 § 10 LSS

SYFTE	<p>Syftet är att bedöma omfattningen av det personalstöd som personer med insats enligt 9 § 10 LSS, daglig verksamhet, erhåller.</p> <p>Personerna har rätt till stöd enligt 1 § punkterna 1 eller 2 LSS.</p> <p>Resultatet av gjorda insatsmätningar ligger till grund för nyckeltalsberäkningen för daglig verksamhet enligt LSS i Södertörnskommunerna Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nacka, Nykvarn, Nynäshamn, Salem, Södertälje, Tyresö och Värmdö.</p>
INTERVJU Deltagare	<p>Arbetshandledare (eller motsvarande)</p> <p>Insatsmätningen sker genom intervju av personal som arbetar med att ge stöd till den person som erhåller insatsen. Minst två personal bör medverka vid intervjun.</p> <p>Intervjuare</p> <p>Intervjuaren är inte någon informatör till verksamhetsledningen om brister i verksamheterna som kan bli synliga genom intervjun!</p> <p>Intervjuaren ska ha grundliga kunskaper om funktionsnedsättning och dess konsekvenser. Intervjuaren ska ha en "neutral" tjänst, det vill säga ej vara verksamhetsansvarig, ekonomiskt ansvarig eller vara anställd inom samma enhet som den personal som intervjuas</p>
PERSONALENS FÖRBEREDELSE	<p>De frågor som ligger till grund för insatsmätningen skall delges personalen senast en vecka före intervjutillfället.</p> <p>Avsikten är att personalgruppen ska kunna förbereda sig genom att diskutera kvalitén på och omfattningen av det stöd som de ger idag.</p>
REDOVISNING	<p>Resultat för varje kommun redovisas årligen till Södertörnsgruppen LSS i form av antalet helårsplatser per nivå för hela kommunen. Detta kopplas samman med produktionskostnader/nivå och redovisas som ekonomiska nyckeltal. Därutöver har varje kommun att själv besluta hur resultatet behandlas och hur svarsformulären hanteras.</p>

1. FÖRFLYTTNINGAR

Ges fysiskt, psykiskt och/eller socialt stöd av personal vid förflyttning?

Frågan gäller såväl inomhus som utomhus, i trappor, in och ut ur fordon, på olika underlag, olika årstider.

På vilket sätt och hur ofta hjälper personal till?

Frågan gäller även resorna till och från daglig verksamhet.

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till personen. Allt från påminnelse till att personalen finns med hela tiden.

2. PERSONLIG OMVÅRDNAD och KLÄDER

Ges personalstöd för att kunna sköta hygien och vid toalettbesök?

Vilket stöd ges vid på- och avklädning vid ankomst, avfärd, promenader eller vid andra aktiviteter och väderlek.

Beskriv vilket stöd som ges och hur ofta.

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till personen. Allt från påminnelse till att personalen finns med hela tiden.

3. MÅLTIDER, ÄTA MAT

Beskriv situationen under måltiden.

På vilket sätt ges stödet före, under och efter måltiden?

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till personen. Allt från påminnelse till att personalen finns med hela tiden.

4. SJÄLVSTÄNDIGHET i arbetet eller aktiviteterna

På vilket sätt och hur ofta ges personalstöd för att personen ska kunna utföra sina uppgifter eller vara aktiv i sin dagliga verksamhet?

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till personen. Allt från påminnelse till att personalen finns med hela tiden.

5. KOMMUNIKATION, Olika former av samtal

Ger personalen stöd och hjälp vid kommunikation?

På vilket sätt och hur ofta?

Vad händer om inte någon förstår vad personen säger/vill/menar?

Krävs det särskilda kunskaper av personalen, t.ex. annat hemspråk, teckenspråk eller annat kommunikationsstöd för att kommunicera med personen.

Frågan avser även det stöd som personalen ger vid kommunikation med t ex med myndigheter och det sociala nätverket.

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till personen. Allt från påminnelse till att personalen finns med hela tiden.

**6. BETEENDEN SOM
KRÄVER AKTIVT
PERSONALSTÖD**

Beter sig personen på ett sätt som fysiskt, psykiskt och/eller socialt kan vara skadligt eller nedbrytande för honom själv eller någon annan person?

Förekommer situationer där kraftigt hot och/eller våld kan uppstå?

Beakta även för omgivningen psykiskt påfrestande egenheter såsom extrem överaktivitet eller notoriskt tjat.

Beskriv situationen och beteendet.

På vilket sätt och hur ofta ingriper personalen?

Beakta både fysiska, psykiska och sociala skäl till att personal ger stöd till personen. Allt från påminnelse till att personalen finns med hela tiden.

INSATSMÄTNING

3. Svarsformulär

Daglig verksamhet

9 § 10 LSS

Grundmaterial inför beräkning av nyckeltal i kommunerna Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nacka, Nynäshamn, Nykvarn, Salem, Södertälje, Tyresö och Värmdö.

Deltagare

Namn	
Arbetsplats/ daglig verksamhet (grupp)	

Genomsnittspoäng		Nivå	
------------------	--	------	--

Bedömningen har gjorts av

Intervjuare	
Personal	
Personal	
Datum	

Skala

Markera omfattningen av personalens stöd med en ring runt rätt siffra.	Skalan är graderad från 0 till 8. 0 innebär att personen har inget eller endast mycket lite stöd av personalen. 8 innebär att personen är i mycket hög grad eller helt och hållet beroende av stöd från personalen. Se vidare i intervjuarens manual.
--	---

SAMMANFATTNING**1. FÖRFLYTTNINGAR****0 2 4 6 8**

Svar

Är personens behov av stöd tillgodosett?

**2. PERSONLIG OMVÅRDNAD
och medicinering****0 2 4 6 8**

Svar

Är personens behov av stöd tillgodosett?

3. MÅLTIDER, ÄTA MAT**0 2 4 6 8**

Svar

Är personens behov av stöd tillgodosett?

**4. SJÄLVSTÄNDIGHET
I arbetet eller aktiviteterna****0 2 4 6 8**

Svar

Är personens behov av stöd tillgodosett?

5. KOMMUNIKATION	0	2	4	6	8
Olika former av samtal					
Svar					
Är personens behov av stöd tillgodosett?					

6. BETEENDEN SOM KRÄVER	0	2	4	6	8
AKTIVT PERSONALSTÖD					
Svar					
Är personens behov av stöd tillgodosett?					

