

Hur publicerat material kommer till användning i praktiken

Uppföljning av Nestor FoU-centers handbok *Mat och ätande för äldre*

Stina Engelheart

Emanuel Åhlfeldt

Nestor FoU-center ägs gemensamt av Haninge, Nynäshamn, Södertälje, Tyresö och Värmdö kommuner samt Stockholms läns landsting. Vi vill genom praktknära forskning och utveckling bidra till en bättre kvalitet inom vården och omsorgen om äldre människor.

Nestor FoU-center
Marinens väg 30, 136 40 Handen
Hemsida: www.nestor-foucenter.se
tel: 070-814 59 31
e-post: nestor@haninge.se

Rapporten kan laddas ner på
www.nestor-foucenter.se

Nestor FoU-center 2010

Stina Engelheart & Emanuel Åhlfeldt
Hur publicerat material kommer till användning i praktiken. Uppföljning av Nestor FoU-centers handbok Mat och ätande för äldre

© Nestor FoU-center
Citera oss gärna, men ange källan.

Förord

År 2007 fick Nestor FoU-center en förfrågan från en undersköterska i Tyresö kommun. Hon hade uppmärksammat ett behov av kunskapsstöd kring mat och måltider för omsorgspersonal inom hemtjänsten. Därför togs handboken *Mat och ätande för äldre* fram. Boken riktades dock inte bara till hemtjänsten utan till alla som arbetar med vård och omsorg om äldre (inom särskilt boende, hemtjänst, geriatrik, hemsjukvård, korttidsverksamhet etcetera) och även till de äldre själva och deras anhöriga. Boken publicerades sommaren 2008 och har fram till idag beställts i cirka 5 000 exemplar. Det var fler än vi hade förväntat oss och redan inom ett år trycktes handboken upp i en andra upplaga.

Vårt syfte med handboken är att ge information och tips till personal inom vård och omsorg, men målet är också att detta i sin tur ska förbättra omhändertagandet av äldre personer när det gäller kost- och nutritionsfrågor. Därför föll det sig naturligt att vi började fråga oss om vi hade uppnått vårt egentliga mål, i och med att boken fick en sådan stor spridning. Har det blivit bättre för de äldre? Frågan är svår att besvara på ett direkt sätt genom mätning av hälsoeffekter för de äldre. Inte minst för att det inte genomförts någon mätning innan boken publicerades och för att äldreomsorg och äldreomsorg är komplexa verksamheter där det är svårt att urskilja vad som eventuellt förändrats just på grund av boken och vad som orsakats av andra faktorer.

Av den anledningen har vi istället valt att fokusera på hur boken har kommit att användas i verksamheterna. Har den delats ut till personalen? Har man läst boken? Har man haft diskussioner om innehållet? Har man integrerat boken i utbildningar? Dessutom har vi valt att undersöka vad läsarna tyckte om bokens innehåll. Är det något som saknas, något som behöver förbättras eller förtydligas?

Uppföljningen är intressant för oss när det gäller den här specifika boken, men även gällande andra publikationer som Nestor FoU-center ger ut. Det är viktigt för oss att veta hur vi kan göra dessa ännu bättre. Vi vill även utveckla vår kommunikation med verksamheterna för att underlätta att publikationerna verkligen kommer till användning. Att de används är en förutsättning för att vi ska nå vårt mål: att göra situationen bättre för de äldre och deras närstående.

Uppföljningen är genomförd av Stina Engelheart (leg dietist) och Emanuel Åhlfeldt (fil mag i samhälls- och kulturanalys), båda författare till handboken *Mat och ätande för äldre* och projektledare vid Nestor FoU-center.

Haninge, november 2010

Britt Almberg
FoU-chef

Innehåll

FÖRORD.....	3
SAMMANFATTNING.....	5
INLEDNING OCH BAKGRUND	6
LÅNGSIKTIGT HÅLLBAR UTVECKLING.....	6
SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	7
MATERIAL OCH METOD	8
ENKÄT OM INNEHÅLLET I BOKEN	8
INTERVJUER OM ANVÄNDNINGEN AV BOKEN.....	9
RESULTAT	10
HANDBOKENS INNEHÅLL OCH SPRIDNING.....	10
HUR HANDBOKEN HAR ANVÄNTS	13
AVSLUTNING OCH DISKUSSION	22
NESTOR FOU-CENTERS ROLL OCH ANSVAR.....	23
REFERENSER.....	26

Sammanfattning

Handboken *Mat och ätande för äldre* publicerades av Nestor FoU-center 2008 som ett resultat av ett uttalat behov inom hemtjänsten. Syftet med boken är att sprida kunskaper om mat och ätande för äldre personer och att öka intresset för att arbeta med och förbättra de äldres matsituation. Boken blev en storsäljare och inom ett år var 5 000 exemplar slutsålda och den trycktes upp i en andra upplaga. Den stora spridningen väckte följande frågor på Nestor: Betyder många sålda exemplar att de äldres matsituation har förbättrats? Hur har köparna använt boken i praktiken?

Den uppföljning som presenteras i den här rapporten syftar till att svara på dessa frågor. Dessutom söker vi svar på frågor om vilka som använder boken är och vad de tycker om den. I rapporten diskuteras även vilka strategier som kan användas för att omsätta innehållet i boken till praktiskt arbete och hur Nestor FoU-center kan stödja detta arbete. Uppföljningen har genomförts med enkäter och intervjuer, där enkäterna syftade till att undersöka vad användarna tyckte om boken medan intervjuerna syftade till att mer djupgående undersöka hur den har använts i praktiken, vilka effekter den kan ha haft samt vilka strategier som funnits för att använda den i verksamheten.

Enkäterna sändes till alla beställare av boken mellan 2008 och 2009 (340 personer). I de 125 enkätsvaren angav de flesta att de arbetade inom särskilt boende eller hemtjänst, men även hemsjukvård, korttidsboende, dagverksamhet, slutenvård och primärvård fanns representerade. Svaren visade att användarna tyckte att boken var bra, intressant, relevant och potentiellt användbar, vilket är en förutsättning för att nå målet om förbättring för de äldre personerna.

Samtliga verksamheter inom Nestor FoU-centers ägarorganisationer som beställt fler än 50 exemplar av boken tillfrågades om medverkan i intervjuerna. Det resulterade i tre gruppintervjuer i tre kommuner. Två intervjuer genomfördes med hemtjänstgrupper och en intervju med en grupp från särskilt boende. Vid intervjuerna deltog respektive enhetschef samt representanter från omsorgspersonalen.

Intervjuerna visade att verksamheterna hade sett olika användningsområden för boken och hade hanterat och använt boken på olika sätt. Bland annat uttryckte deltagarna i intervjun med en av hemtjänstgrupperna att de inte hade någon användning av boken eftersom många äldre fick matlådor levererade. Den andra hemtjänstgruppen sade istället att de hade stor användning av den trots att många äldre fick levererade matlådor. Gemensamt för alla intervjuer var att det framkom att ansvaret för att läsa och ta till sig boken till stor del lämnats till varje enskild medarbetare och att det inte fanns några utvecklade planer för hur bokens innehåll skulle omsättas i praktiken.

Viktiga lärdomar från uppföljningen sammanfattas i slutet av rapporten i ett antal punkter som bland annat tar upp hur Nestor FoU-center kan stötta verksamheterna i de frågeställningar som framkommit. Bland annat behöver Nestor en struktur för spridning och implementering av de produkter som tas fram, vilket bör vara en bredare satsning än bara försäljning av materialet. Framtaget material bör också användas inom ramen för bredare satsningar.

Inledning och bakgrund

Nestor FoU-center är ett forsknings- och utvecklingscenter som arbetar med äldreomsorg och äldreomsorg. Centret samfinansieras av Stockholms läns landsting och de fem kommunerna Haninge, Södertälje, Nynäshamn, Tyresö och Värmdö. Syftet med verksamheten är att bidra till ökad kvalitet inom vården och omsorgen om äldre och att därmed också höja livskvaliteten för äldre personer och deras närstående. Det arbetet bedrivs i första hand i form av utvecklingsarbeten och utbildningssatsningar för att förbättra arbetssätt, kunskap och rutiner i verksamheterna. Det görs även genom studier, utvärderingar och kartläggningar för att ta fram ny kunskap. Genom rapporter, utbildnings- och studiecirkelmateriel och annan litteratur sprids idéer, metoder och kunskap till personal och chefer som arbetar med vård och omsorg om äldre människor.

Nestors arbeten försöker alltid utgå ifrån de behov som finns i verksamheterna och bygger därför på idéer från kommuner och landsting. Idéerna kan komma från centrets styrgrupp, FoU-råd eller seniorråd, men kan även komma från enskilda personer i verksamheterna. Denna rapport handlar om ett exempel på det senare; handboken *Mat och ätande för äldre* är resultatet av ett uppmärksammat behov och en idé från en undersköterska vid hemtjänsten i Tyresö kommun. Hon kontaktade Nestor och ville göra någonting för att förbättra matsituationen för de äldre genom att förmedla praktiska tips på hur matsituationerna kan hanteras inom äldreomsorgen. Förslaget resulterade i att den aktuella handboken togs fram och publicerades sommaren 2008. Därefter har denna distribuerats i över 5 000 exemplar och blivit en storsäljare på Nestor FoU-center. Föreliggande rapport är en uppföljning av vad handboken har haft för betydelse och hur den har använts inom äldreomsorgen.

Långsiktigt hållbar utveckling

Nestor driver kontinuerligt en mängd projekt. Dessa utvärderas och avrapporteras i anslutning till att de avslutas. Ambitionen är dock att det projektarbete som bedrivs, från stora utbildningssatsningar till publicering av mindre broschyrer, även på lång sikt ska påverka utvecklingen av äldreomsorgen och äldreomsorgen. Att lyckas med en hållbar utveckling är dock en stor utmaning för samtliga inblandade. Detta kapitel ger därför en kort teoretisk bakgrund till ett hållbart utvecklingsarbete. Därefter ges en beskrivning av hur föreliggande rapport kommer in i detta sammanhang i arbetet på Nestor.

Inom vården och omsorgen om äldre pågår många utvecklingsprojekt. Exempelvis har regeringen sedan 2006 avsatt stimulansmedel i syfte att stödja kvalitetsutvecklingen inom detta område, vilket bidragit till ett ökat antal projektsatsningar. Alla kommuner och landsting har kunnat söka dessa stimulansmedel och för åren 2007 till 2009 utbetalades cirka fyra miljarder kronor (Socialstyrelsen, 2010). Utvecklingsprojekt kan ofta hållas igång med externa medel, men den verkliga utmaningen kommer när projektresultatet ska förvaltas i den ordinarie verksamheten. För att projektresultat ska få effekt på längre sikt måste det överlämnas till de naturliga ägarna i det ordinarie verksamhetssystemet (Parmsund, 2006).

Utvecklingsprojekt är ofta kortsiktiga och lokala. Därför misslyckas de ofta med att skapa hållbara förändringar i det praktiska arbetet (Roselius & Sundell, 2008; Fixsen m.fl., 2005). Detta är ett nationellt och internationellt problem. I en komplex verklighet med pressad ekonomi ökar risken för att den kortsiktiga driften prioriteras på bekostnad av den långsiktiga utvecklingen vilket leder till att utvecklingsarbetet blir splittrat och avgränsat (Larsson, 2008; Ellström, 2004; Gustavsson 1994). De möjligheter till lärande och utveckling som finns i en verksamhet realiseras inte med automatik, utan istället krävs mer uthålliga insatser (Svensson m.fl., 2007).

Det finns forskning kring implementering av metoder och arbetssätt samt utveckling av verksamheter (Ludwick & Doucette, 2009; Fixsen m.fl., 2005), men kunskapen är begränsad om hur utvecklingsprojekt blir just långsiktigt hållbara (Roselius & Sundell, 2008; Svensson m.fl., 2007). Några framgångsfaktorer återkommer dock i flera studier: det gäller förekomsten av ett yttre förändringstryck, ett ledningsstöd, en nära koppling mellan drift- och utvecklingsfrågor (Gustavsen m.fl., 1997), tillgång till resurser för utveckling (i form av tid, stöd och expertkompetens), en utvärdering som bidrar till lärande och reflektion (Ellström, 2009), en effektiv projektorganisation samt, inte minst, delaktighet från berörda i hela utvecklingsprocessen (Larsson, 2008; Stjernberg m.fl., 2008; Svensson m.fl., 2007; Fixsen m.fl., 2005).

Nestors styrgrupp har tagit beslut om att genomförda projekt ska följas upp ett år efter avslut. Detta för att erhålla kunskap om vad som händer med projekten på lite längre sikt. Att genomföra dessa uppföljningar ger dessutom värdefull kunskap om vad som fungerar, vad som inte fungerar och vad som behöver göras för att förbättra möjligheterna till en långsiktigt hållbar utveckling. Fokus i dessa uppföljningar ska ligga på hur projektresultaten har tagits tillvara och hur projektet fortlever i verksamheten. Ytterligare fokus kan vara hur stödet för att arbeta vidare med projektresultatet har sett ut, exempelvis avseende delaktighet från chefer, ledning och personal, informationsspridning, ansvarsfördelning, dokumentation, resurser och balans mellan drift och utveckling. Även effektmått är givetvis intressanta i detta sammanhang. Efter ett år kan en del mer långsiktiga effekter ha visat sig.

Syfte och frågeställningar

Syftet med uppföljningen av handboken *Mat och ätande för äldre* var att ta reda på vad verksamheterna tyckte om handboken samt *om* och i så fall *hur* den har använts. Syftet var även att få bättre kunskap om hur Nestor FoU-center kan utveckla strategier och stödja en effektiv användning av publicerat material. Rapporten kretsar kring och försöker besvara följande frågeställningar:

1. Vilka är användarna av handboken? Hur har den spridits och blivit känd för dessa?
2. Vad tycker användarna om boken? Anser de att den tar upp rätt frågor, i lagom omfattning och på ett bra sätt? Är den skriven på ett tydligt och tillräckligt praktiskt sätt?
3. Hur har boken använts? Går den att använda praktiskt i verksamheterna? Vad kan hindra respektive stödja att boken används på ett bra sätt?
4. Vilka strategier finns för att bokens innehåll ska omsättas i det praktiska arbetet och bidra till utveckling? Hur kan Nestor FoU-center stödja detta arbete?

Material och metod

Uppföljningen har genomförts med hjälp av både enkäter och intervjuer. Enkäten syftade till att få svar på vad läsare och användare tyckte om handboken och om de haft nytta av den i sin verksamhet. Intervjuerna syftade till att ge kunskap om hur verksamheter inom Nestor FoU-centers ägarorganisationer har använt sig av handboken, vilka effekter det kan ha haft samt vilka strategier som funnits för att denna bok (och liknande publikationer) ska komma till användning.

Enkät om innehållet i boken

I september 2009 skickades e-post till alla personer som beställt handboken mellan januari 2008 och augusti 2009 (totalt 340 personer). Enkäten innehöll frågor inom följande områden:

- Bakgrundsfrågor – organisation och yrkestitel/funktion för den person som fyllde i enkäten.
- Bokens användning – om den lästs, om man haft nytta av den eller tipsat andra.
- Innehållet i boken – faktadelen, receptdelen och boken som helhet.
- Information – hur man fått kännedom om boken.

Bokbeställarna uppmanades att själva fylla i enkäten och dessutom att sprida den till andra personer som kommit i kontakt med boken. Enkäten kunde besvaras på Nestor FoU-centers hemsida men det fanns även möjlighet att skicka in den via e-post eller med traditionell post. Enkäten på hemsidan var tillgänglig under fyra veckor.

Totalt svarade 125 personer på enkäten, varav cirka 60 procent svarade via hemsidan. Restande 40 procent svarade genom att skicka e-post med enkäten bifogad. Endast en person svarade genom att skicka in enkäten med traditionell postgång. Tabell 1 visar att de flesta som svarade arbetade inom särskilt boende eller inom hemtjänst. En relativt stor andel svarade "Annat", vilket betyder att de arbetade i en verksamhet utan fördefinierat svarsalternativ i enkäten. Dessa angav oftast att de arbetade på en central position i kommunen eller inom en köksorganisation.

Tabell 1. Organisationstillhörighet för de personer som svarat på enkäten (n=125). En och samma person kan ha svarat att de tillhör flera organisationer.

Organisation	Antal svar	Andel svar
Särskilt boende	54	43 %
Hemtjänst	29	23 %
Hemsjukvård	10	8 %
Korttidsboende	7	6 %
Dagverksamhet	5	4 %
Slutenvård	4	3 %
Primärvård	2	2 %
Annat	40	32 %

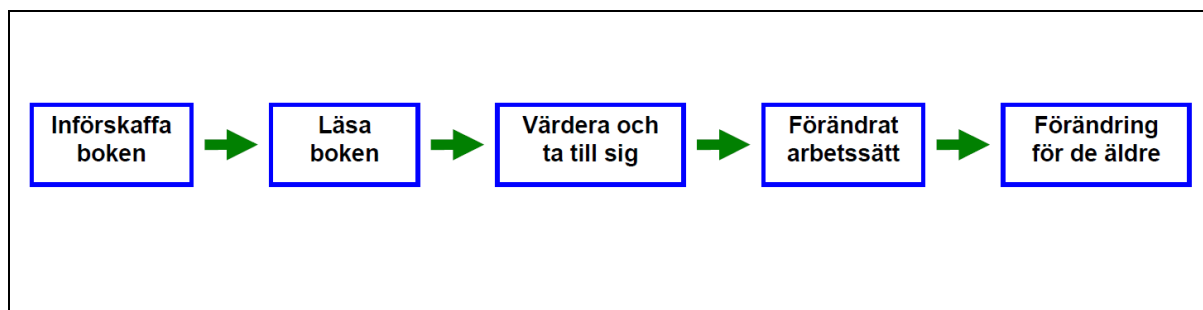
De flesta som svarade på enkäten uppgav att de arbetade som enhetschefer, gruppchefer eller verksamhetschefer (33 personer, 27 procent). Flera var även dietister (26 personer, 21 procent). Det var 21 personer (17 procent) som arbetade som undersköterskor eller vårdbiträden, vilket är handbokens primära målgrupp. Övriga svarande arbetade främst som sjuksköterskor, projektledare, kökspersonal eller lärare.

Intervjuer om användningen av boken

För att få djupare kunskaper om användandet av handboken har enkäten kombinerats med tre kvalitativa semistrukturerade gruppintervjuer i verksamheter inom Nestors ägarorganisation. E-post skickades till de personer som beställt 50 eller fler exemplar av boken, vilket gav totalt sju kontaktpersoner från alla fem ägarkommunerna. Ingen verksamhet från landstinget hade dock beställt fler än 50 exemplar av boken. Mottagarna av e-posten fick en förfrågan om att delta i en intervju eller att vidarebefordra förfrågan till någon person som de ansåg var lämplig.

Av totalt tre intervjuer genomfördes två med arbetsgrupper inom hemtjänst och en med en grupp på ett särskilt boende. De tre grupperna representerade tre olika kommuner. Intervjuerna bokades via enhetschefen som ombads att välja ut tre till fem personer plus sig själv som deltagare i intervjun. Deltagarna tillhörde omsorgspersonalen, var gruppchefer, kostombud, matansvariga eller liknande.

Intervjuerna strukturerades kring figur 1 som är en övergripande modell för vad som krävs för att en handbok av det här slaget ska nå det slutgiltiga målet, i det här fallet att förbättra matsituationen för de enskilda äldre personerna. Först och främst måste beslut tas om att införskaffa boken (ruta 1). Därefter förutsätter det att användarna läser boken (ruta 2). Informationen behöver värderas och man måste ta till sig informationen och anpassa den till den egna verksamheten (ruta 3). För att informationen som man tagit till sig ska kunna gynna den enskilda äldre personen (ruta 5) behöver personalens arbetssätt förändras på ett eller flera sätt (ruta 4). En viktig poäng med figuren var att tydliggöra att ett inköp av en bok inte med automatik leder till en förändring för målgruppen utan att det krävs aktivt arbete för att åstadkomma denna förändring.



Figur 1. Modell över processen för att handboken ska kunna leda till förändring för målgruppen, det vill säga de äldre personerna.

Modellen är som sagt övergripande och illustrerar fyra nödvändiga steg mot en förändring för målgruppen. Dessa steg kan i sig delas upp i ett flertal mindre processer och steg. Intervjuerna har därför till stor del handlat om vad de olika stegen kan innehålla och hur man tänker kring dem i verksamheten. Vad hade man för tanke med att införskaffa boken? Avsattes tid för att läsa boken? Har boken diskuterats gemensamt som ett sätt att värdera innehållet?

Intervjuerna tog cirka 60 minuter vardera och spelades in och transkriberades. Därefter kategoriserades intervjuerna utifrån ett antal teman som framträdde i materialet. Kategorierna identifierades alltså utifrån empirin, men de identifierades även utifrån teoretiska perspektiv på långsiktigt hållbara utvecklingsprojekt samt utifrån modellen i figur 1. Textmassan i dessa kategorier sammanställdes och utgjorde grunden för analysen och skrivandet.

Resultat

I det här kapitlet redovisas och diskuteras resultatet från enkätundersökningen och intervjuerna. Det första avsnittet *Handbokens innehåll och spridning* bygger på enkätundersökningen medan det andra avsnittet *Hur handboken har använts* till största delen bygger på intervjuerna.

Handbokens innehåll och spridning

Nästan 90 procent av dem som svarade på enkäten hade läst handboken helt eller delvis. De flesta (80 procent) hade också informerat andra om boken. Tabell 2 visar vilka grupper eller personer som de tipsat om att handboken fanns tillgänglig. Vanligast var att de tipsat vård- och omsorgspersonal, vilket är den uttryckta målgruppen för handboken. Många svarade även att de hade tipsat kollegor och medarbetare (vilket är svårtolkade svar eftersom det inte är självklart vilka personer det rör sig om, och personerna i denna kategori skulle sannolikt kunna sorteras in i de andra kategorierna). Övriga grupper som informerats var bland annat medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS), studenter, äldre personer, politiker och styrgrupper.

Tabell 2. Fördelning av svar på den öppna frågan "Vilka har du tipsat om handboken?" (n=97). En och samma person kan ha svarat att de tipsat flera olika av nedanstående kategorier.

	Antal svar	Andel svar
Vård- och omsorgspersonal	44	45 %
Kollegor och medarbetare	27	28 %
Kostombud	12	12 %
Chefer	12	12 %
Kök	6	6 %
Dietister	4	4 %
Sjuksköterskor och distriktssköterskor	3	3 %
Övrigt	15	15 %

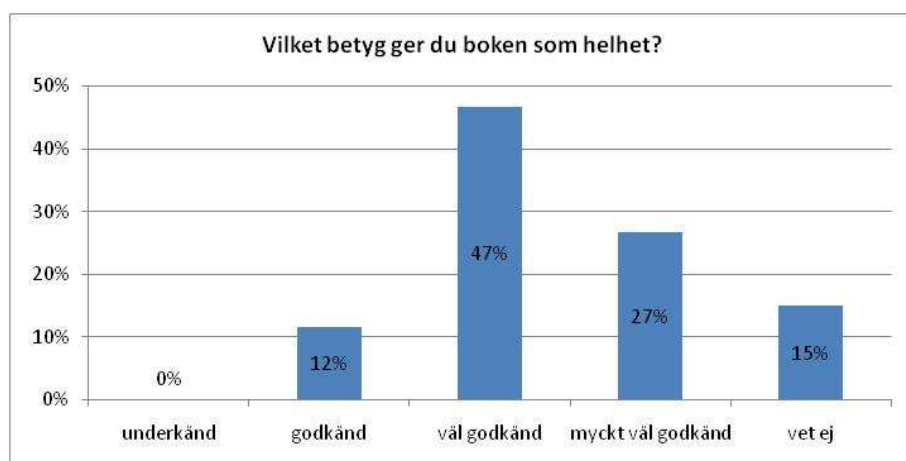
Information om att handboken kunde beställas på Nestor FoU-centers hemsida fanns i Nestors nyhetsbrev (nr 2/2008). Dessutom skickades ett separat pressmeddelande ut via e-post till cirka 400 adresser (inom kommun och landsting). Det var ungefär 30 procent som i enkäten svarade att de fått information om handboken via nyhetsbrevet. Omkring 34 procent svarade att de fått informationen på annat sätt än något av de fasta svarsalternativen, exempelvis genom en kollega, chef eller dietist. Det var 17 personer (14 procent) som svarade att de fått informationen i samband med någon utbildning (arrangerad av Nestor FoU-center eller någon annan). Endast fyra personer (3 procent) svarade att de fått informationen via Nestor FoU-centers pressmeddelande. En möjlig tolkning av denna låga siffra kan vara att begreppen nyhetsbrev och pressmeddelande inte är tydligt definierade varför pressmeddelandet kan ha uppfattats som ett nyhetsbrev och vice versa. Det var också ett fåtal personer som fått informationen via bibliotek, radioprogram eller via Internet.

Handboken ansågs vara bra till sitt innehåll

Handboken kan grovt delas in i två delar. Första delen utgörs av en faktadel som bland annat tar upp varför maten är viktig för äldre personer, hur man kan förbättra måltiden som helhet och vad man bör tänka på gällande mat vid ett antal vanliga sjukdomar. Den andra delen innehåller en receptsamling med enkla och snabblagade maträtter och en del praktiska tips kring mathantering och planering av mat och måltider.

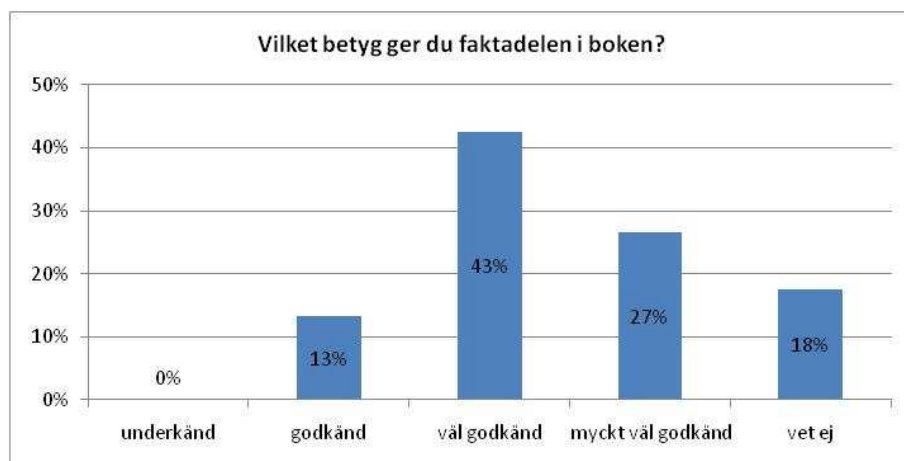
Målet med boken är att matsituationen och ätandet för äldre personer ska förbättras och optimeras. En grundläggande förutsättning för att nå målet är att användaren uppfattar boken som bra, intressant och potentiellt användbar. För att få fram vad användarna tyckte om just det innehöll enkäten tre frågor om bokens innehåll: om boken som helhet, om faktadelen samt om receptdelen i boken. På frågorna fanns fyra fasta svarsalternativ: underkänd, godkänd, väl godkänd och mycket väl godkänd. Dessutom fanns utrymme att komplettera med övriga synpunkter och kommentarer.

Figur 2 visar att de allra flesta (74 procent) gav boken som helhet betyget "väl godkänd" eller "mycket väl godkänd". Inga personer gav betyget "underkänd" men 15 procent svarade "vet ej" (vilket är något fler än de som uppgav att de inte läst boken). Kommentarer var exempelvis att boken var lättläst, överskådlig, innehöll bra och enkel information samt många bra tips. Dessutom kommenterades att boken var utgiven i ett praktiskt format med en snygg layout och att det var bra med flikar för de olika kapitlen. Kommentarer om förbättringsmöjligheter var bland annat att den fokuserade för mycket på matlagning, vilket enligt dessa informanter sällan förekommer inom vården och omsorgen. Andra svarade omvänt, att de önskade fler recept. Det förekom också önskemål om fler praktiska tips, exempelvis vid dysfagi (sväljsvårigheter). En del kommenterade vilka typer av verksamheter som har mest nytta av boken, där vissa ansåg att den passade bra i både hemtjänst och särskilt boende medan andra menade att den passar bäst för särskilt boende.



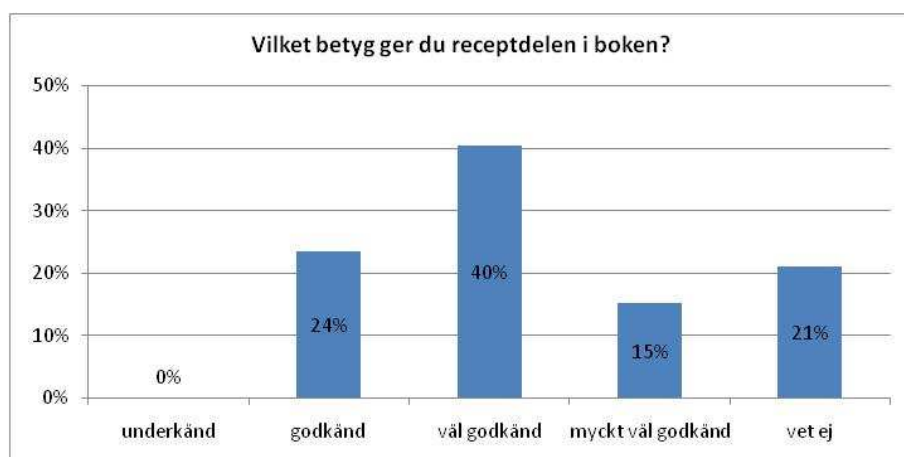
Figur 2. Fördelning av svaren på frågan om uppfattningen av boken som helhet (n=120).

De flesta (70 procent) gav faktadelen i boken omdömet "väl godkänd" eller "mycket väl godkänd" (se figur 3). Inte heller på den här frågan var det någon som gav betyget "underkänd". Kommentarererna gällde att faktadelen var välskriven, på en lagom nivå för omsorgspersonal och att fakta förmedlades på ett sätt som ansågs vara enkelt att förstå.



Figur 3. Fördelning av svar på frågan om uppfattningen av faktadelen i boken (n=120).

I figur 4 framgår att även för receptdelen gav majoriteten (55 procent) betyget ”väl godkänd” eller ”mycket väl godkänd”. Inte heller för denna del av boken var det någon som gav betyget ”underkänd”. Receptdelen kommenterades med att den innehöll bra tips och idéer. Däremot framfördes önskemål om att fler recept skulle grunda sig på butikernas halvfabrikat och fler recept för frukost, mellanmål, grönsaker och tillbehör efterfrågades. Det framkom även förslag på att inkludera en uppskattad tidsåtgång för recepten och att dessa skulle finnas beräknade även för 1-2 portioner¹.



Figur 4. Fördelning av svar på frågan om uppfattningen av receptdelen i boken (n=119).

Sammanfattningsvis kan konstateras att handboken var uppskattad av användarna, vilket är en förutsättning för att den ska kunna användas på ett bra sätt. För att uppnå Nestor FoU-centers långsiktiga mål att förbättra och/eller underlätta maten, måltiderna och ätandet för de äldre personerna är det viktigt att så många som möjligt faktiskt har haft användning av handboken i sitt praktiska arbete. Nästa avsnitt handlar om hur boken har använts och om

¹ Recepten i boken är skrivna för olika antal portioner, från en till fyra. Anledningen till att vissa recept är skrivna för upp till fyra portioner är praktiskt motiverat av två skäl. Dels för att det tar hänsyn till förpackningsstorlek så att man exempelvis undviker att använda en halv burk krossade tomater. Dels för att det är tidseffektivt att lag mat för flera måltider när matlagningen ändå pågår.

strategier för hur denna och liknande publikationer ska kunna komma till användning på ett bra sätt.

Hur handboken har använts

Av dem som svarade på enkäten hade 34 procent haft ”mycket” eller ”ganska mycket” användning av handboken. Huvudsakligen handlade enkäten inte om hur boken hade använts i arbetet, men det fanns utrymme för öppna kommentarer om detta. Utifrån kommentarerna kan utläsas att boken bland annat använts som underlag för att ta fram lokala rutiner kring mat och matsituationen. Men boken hade också använts av personal inom hemtjänst och i särskilt boende samt vid hembesök hos äldre. Boken hade använts vid utbildning av vård- och omsorgspersonal och som material i studiecirkelar, den hade diskuterats på lokala arbetsplatsträffar och använts som inspiration för föreläsare. Boken hade också delats ut till nyanställda, vikarier och kostombud samt rekommenderats som läsning för personal och kollegor.

Stora skillnader mellan olika verksamheter

De tre intervjuerna som genomfördes blev mycket olika till innehåll och karaktär, delvis beroende på om deltagarna vid intervjun hade läst handboken eller inte. Intervjudeltagarna från den ena hemtjänstgruppen använde boken flitigt och hade många synpunkter, idéer och kommentarer. De flesta i den andra hemtjänstgruppen hade inte läst boken eller använt den i verksamheten. Intervjupersonerna från särskilt boende hade läst boken men inte använt sig av den i någon större utsträckning. Till följd av att de intervjuade grupperna var så olika, innehåller intervjuerna stor bredd som ger en möjlighet att se förutsättningarna att använda handboken ur olika perspektiv.

Den ena hemtjänstgruppen menade att de inte hade någon användning av handboken, då de inte lagade så mycket mat eftersom många äldre istället fick matlådor levererade. Den andra hemtjänstgruppen menade att de hade stor användning av boken, trots att många fick matlådor levererade även i deras område. I den senare gruppen sågs matlådan som en del av en måltid och man menade att denna behövde kompletteras med dryck och tillbehör. Dessutom lyfte man i denna grupp fram att måltiden behövde kompletteras med fler måltider under dagen: frukost, mellanmål och middag/kvällsmål. När det gällde synen på matlådans roll och betydelse fanns det alltså en skillnad mellan de två grupperna, men inom respektive grupp framkom inte att man hade olika uppfattning. Detta kan tolkas som att en viss kultur och attityd kan etableras och bli dominerade inom gruppen. Vad som ligger bakom de olika attityderna har dock inte analyserats vidare i denna rapport, men sannolikt beror det på en kombination av individuella faktorer, kunskap, ledarskap och andra organisatoriska förutsättningar.

Den hemtjänstgrupp som ansåg att de hade användning av handboken sade att det var viktigt att man läste boken ordenligt och att man förde diskussioner i arbetsgruppen för att få förståelse för innehållets betydelse. De poängterade också att det är viktigt att vård- och omsorgspersonal har kunskap om att de har en viktig roll i att förbättra maten och måltiderna för de äldre och inte får föra över sin egen matkultur eller sina egna vanor på den äldre personen, som kan ha helt andra behov, förutsättningar och önskemål.

Att införskaffa boken

Processen, från att införskaffa en bok till att faktiskt få till stånd en förbättring för de enskilda äldre personerna, diskuterades vid intervjuerna. Den teoretiska modellen (figur 1) som visades vid intervjuerna ansågs vara rimlig och alla grupper höll med om att samtliga steg behöver tas. Alla steg ansågs dessutom kräva aktiva arbetsinsatser. Under intervjuerna dis-

kuterades att de i figuren definierade stegen kan delas upp i ytterligare moment och process-beskrivningen därmed göras mer detaljrik. I intervjuerna framgick det samtidigt att de intervjuade inte brukade tänka på detta i dessa termer. Figuren hjälpte till att problematisera en process som tenderar att förenklas. För Nestors del räcker det inte att skicka ut boken för att åstadkomma en förändring och för verksamheterna räcker det inte med att införskaffa boken. Både avsändare och mottagare kan mer aktivt stödja processen för att boken ska göra skillnad i arbetet. Det underlättas sannolikt om processens olika delar synliggörs så att de kan lyftas till diskussion. En undersköterska sade följande i samband diskussionen om behovet av en mer aktiv strategi vid utdelandet av boken:

Det går ju inte att bara dela ut boken, för då händer ingenting. Då kommer de flesta bara säga "aha, va kul!" (Undersköterska)

Vid alla tre intervjuerna framkom att initiativet till att införskaffa boken hade kommit från enhetschefen. På frågan om enhetschefens tankegångar och planer med att skaffa boken, poängterade en chef vikten av matsituationen för de äldre personerna, en chef kopplade boken till en pågående utbildning och en chef hänvisade till ett kompetenshöjande arbete, som inkluderade utdelning av boken och diskussioner på arbetsplatsträffar (ledda av en utsedd undersköterska). Initiativet att införskaffa boken kom alltså från enhetscheferna, men uppgiften att införa boken och använda den i verksamheten delegerades, på ett mer eller mindre tydligt sätt, till underordnad gruppchef, utbildare eller liknande. En enhetschef sade följande:

Det är upp till gruppcheferna. Det är ju ett tema som man kan ha på arbetsplatsträffarna. Jag håller i stora planeringsdagar, men inte i arbetsplatsträffarna. (Enhetschef)

Enligt denna chef var det alltså mest rimligt att ansvaret för hur boken användes låg på gruppcheferna eftersom det ansågs vara en fråga som skulle hanteras på arbetsplatsträffarna. Det var dock olika mellan kommunerna huruvida det fanns gruppchefer under enhetschefen eller inte. I vissa kommuner höll enhetschefen i arbetsplatsträffarna medan det i andra kommuner var gruppcheferna som ansvarade för dessa möten. Flera ansåg dock att dessa möten, oavsett vem som håller i dem, var ett lämpligt forum för denna typ av frågor och diskussioner. Andra tyckte istället att omvårdnadsmöten, där de enskilda äldre personerna diskuterar, var det bästa forumet för detta.

Endast en av de tre verksamheterna hade en strukturerad plan för hur handboken och dess innehåll skulle spridas. Övriga verksamheter hade övergripande tankar om hur spridningsarbetet skulle gå till, men inte någon strukturerad plan. De önskade stöd med förslag på hur man kunde arbeta med boken på arbetsplatsen, exempelvis med diskussionsfrågor. Önskemål fanns också om en föreläsning om boken och ämnet för all personal. Inför en sådan föreläsning skulle personalen ha läst boken.

Att läsa boken

Vid två intervjuer hade de flesta som deltog läst boken. Vid den tredje intervjun hade bara ett fåtal personer läst boken och det hade gjorts för så länge sedan att de inte längre hade innehållet aktuellt för sig. De som läst boken menade att den kunde vara bra som uppslagsbok, men det var ingen i gruppen som använde den på det sättet.

I en av grupperna ansåg de intervjuade att boken framförallt var bra att ge till ny personal och vikarier. De menade att många vikarier i hemtjänsten är unga och relativt oerfarna och då ansågs framförallt recepten kunna vara ett stöd i det dagliga arbetet. De menade också att faktadelen i boken var bra, men att den kunde vara något svårare att ta till sig och därför pas-

sade bättre för dem som hade lite mer erfarenhet inom omsorgen. En undersköterska beskrev det på följande sätt:

Jag tror att man har mer nytta av den [faktadelen] när man har jobbat ett tag, för det är då man börjar undra varför de mår så dåligt. Om man tittar där [i boken] kan man få sig en tankeställare. Oj, han får sin lunch och sen får han inget förrän morgonen därefter. Då ser man ju ganska klart att det är därför han antagligen mår så dåligt. Han behöver äta något mer. (Undersköterska)

Verksamheterna använde olika metoder och tekniker för att stimulera personal till att läsa boken. Alla upplevde dock svårigheter i detta. Vid en intervju efterfrågade personalen att någon måste "väcka intresset på något sätt och tala om att det här är viktigt". Man menade att enhetschefen eller någon annan borde motivera varför personalen ska prioritera läsning. Personalen trodde även på större effekt om det tydligt märktes att det boken handlade om var prioriterat i verksamheten, exempelvis genom att tid avsattes för att läsa, diskutera och reflektera över innehållet.

Vid intervjuerna diskuterades också *när* läsningen hade skett: på arbetstid eller på fritiden. I samband med det diskuterades även huruvida verksamheten kan kräva att personalen ska läsa litteratur utanför arbetstid. Det framkom att det fanns olika åsikter i frågan, såväl mellan olika personer i personalgruppen som mellan olika chefer. De personer som hade läst boken hade gjort det utanför arbetstid. På följande sätt kommenterades det av en undersköterska:

Jag skulle ju hellre läsa på arbetstid. För när jag går ut härifrån och stänger dörren, då är det ju min fritid. Då tänker jag inte på jobbet. (Undersköterska)

En enhetschef sade följande:

Alla ska ha tillgång till boken. Att läsa boken, det tog jag för givet att man gör när man får en bok. Speciellt om man får den personligen. (Enhetschef)

Att lägga fritid på att läsa boken motiverades och försvarades av omsorgspersonal bland annat med att man själv har nytta av informationen och att man gör sig själv en tjänst om man läser den. Enhetschefen i det fallet menade att detta förfaringssätt inte var något problem eftersom personalen var så engagerad i sitt arbete. En annan enhetschef menade dock att verksamheten aldrig kan kräva att personalen ska använda sin fritid till arbetsrelaterad kompetensutveckling. Hon uttryckte istället att det handlade om prioritering av arbetstiden och att det ligger ett ansvar på den person som planerar verksamheten.

Det fanns alltså svårigheter när det gällde att motivera och möjliggöra för personalen att läsa en inköpt bok. Både chefer och omsorgspersonal hade dock svårt att sätta ord på hur problemet skulle lösas. En grupp poängterade vikten av uppföljning, att kontinuerligt fråga personalen hur det går, om materialet används, hur det används och så vidare. Om man köper in en bok som på ett eller annat sätt delas ut till personalen med en tanke om att den ska läsas, så ansågs det också vara viktigt att chefen efter en tid följer upp och frågar hur många som faktiskt har läst. En sådan uppföljning antogs även fungera som en påminnelse för dem som inte läst samt få till följd att det tydliggjordes att det var viktigt att ta till sig materialet.

Att värdera innehållet och förändra arbetssätt

Att förändra inarbetade arbetssätt är en avgörande del i en förändringsprocess, men kanske också en av de svårare delarna. I detta menade intervjupersonerna att det behövdes stöd, både utifrån (exempelvis från Nestor) och från chefer på olika nivåer inom verksamheten. Ett

exempel som kom upp i detta fall var att koppla handboken till matlagning, för att knyta den till ett praktiskt moment i verksamheten. Omsorgspersonalen beskrev sig som praktiskt lagda människor och därför ansågs det viktigt med en tydlig koppling till konkreta arbetsuppgifter.

När man läser litteratur för att utvecklas i sitt arbete är det avgörande att man kan tillägna sig informationen, värdera den och sätta den i ett sammanhang i det praktiska arbetet. Vid intervjuerna framkom att det i praktiken främst hade handlat om enskild läsning av boken. Men man menade också att det var viktigt att informationen kopplades till ett större sammanhang i verksamheten genom diskussioner på arbetsplatsen. Det föreslogs att det exempelvis kunde göras i samband med en utbildning, i samband med matlagning, i samband med diskussioner utifrån teoretiska frågeställningar eller diskussioner om aktuella brukare. Oavsett metod menade informanterna att det mest väsentliga var en tydlig koppling mellan boken och den praktiska verksamheten. Följande citat visar hur en enhetschef resonerade om diskussioner som blir för teoretiska och inte är kopplade till de konkreta fall som man möter i vardagen:

Intervjuare: Det här med förhållningssättet kring maten, måltiderna och matsituationen tas ju upp i boken. Skulle det kunna vara sådana generella saker som diskuterades, snarare än specifika diskussioner på individnivå?

Enhetschef: Ja, men sen är det ju en annan sak. Vi kan ju tycka, i teorin, att det borde vara på ett sätt, men det är fortfarande egna individer som vi går hem till. Och Asta vill inte äta det där, hon vill inte ha några grönsaker. Punkt slut. Det är ju den verkligheten som vi möter ganska ofta och som faktiskt personalen hela tiden måste förhålla sig till. Vi kan ju läsa hur mycket som helst, teoretiskt. Det kan finnas hur mycket vetenskaplig fakta som helst om det, men när vi kommer hem så är det ju fortfarande en person som säger ”ja” eller ”nej”.

I intervjuerna poängterade flera personer att diskussion och reflektion kring bokens innehåll bör ske i inom ramen för redan befintliga möten (exempelvis arbetsplatsträffar) eftersom denna mötesstruktur redan finns inarbetad och för att praktiskt taget all personal som berörs då är närvarande. Dessutom är tid för extra möten en bristvara och en enhetschef sade följande:

Det finns inte utrymme för fler möten. Vi har mycket möten, men... Det finns inte tid för det. (Enhetschef)

Enligt de intervjuade var det även viktigt att chefen är delaktig i arbetet med att värdera och ta till sig informationen. Det var ytterligare ett argument för att arbetsplatsträffarna ansågs vara ett lämpligt forum för en diskussion om bokens innehåll och hur det kunde kopplas till den egna verksamheten. Intervjucitatet nedan visar hur en enhetschef och en undersköterska pratade om arbetsplatsträffarna och även behovet av särskilda möten som inte ingår i den ordinarie verksamheten.

Intervjuare: Hur brukar det gå till när man får ett nytt material levererat? Hur informerar ni kring ett nytt material?

Enhetschef: När det gäller nytt material, så gör man det ofta på arbetsplatsträffarna. Det är ju det som är liksom huvudpunkten. Sen om det är något speciellt, som just med den här boken, så kan man ha särskilda möten för uppföljning och höra med alla i hemtjänstpersonalen. Som vi pratar om till våren. Hur tänker ni? Vad har ni för åsikter? Vad är det som har kommit upp i den här boken? Och hur kan vi jobba vidare? Det gäller ju att hålla i det här. Det är ju det som är... som kan vara svårt ibland.

Intervjuare: Tror ni att det är viktigt att man följer upp och diskuterar?

Enhetschef: Det måste man göra.

Undersköterska: Mycket viktigt. Annars tar man boken, bläddrar i den och så lägger man den på hyllan.

Enhetschef: Ja, då lägger man den på hyllan.

Undersköterska: Ja, då glömmar man den.

Ett annat sätt som sades kunde vara framgångsrikt för att föra in boken (eller annan information) i verksamheten var att koppla denna till ett redan pågående projekt. I en intervju diskuterade man huruvida boken skulle kunna ha kopplats till ett tidigare arbete kring *Rehabiliterande och aktiverande förhållningssätt*² vilket byggde på studiecirkelar och praktisk handledning. Man menade att detta skulle ha varit önskvärt.

En annan metod som lyftes fram för att värdera och ta till sig innehållet var diskussioner kring ett enskilt kapitel som varje person läst igenom som förberedelse. Ingen av grupperna hade dock arbetat på det sättet, men alla tyckte att det verkade vara en bra idé. De menade också att ett sådant arbete skulle visa att boken var viktig och även leda till att verksamheten prioriterade kompetensutveckling kring mat och ätande. En undersköterska kommenterar idén med att diskutera bokens innehåll på följande sätt:

Alla tycker ju olika och alla tar till sig olika saker. Så det är väl bra om man kan sitta i grupp och värdera saker och diskutera. Det ger ju fler olika synvinklar. För själv är det lätt att vara enkelspårig och tänka: "Jag kan bara göra denna del. Jag bara fixar det och det tycker jag är bra." Men så kanske någon annan säger: "Men det går ju också att göra så istället." Det är ju alltid bra. (Undersköterska)

Det är inte säkert att ett förändrat arbetssätt leder till eftersträvat förändring för de enskilda äldre personerna, vilket är den sista pusselbiten i förändringsprocessen enligt figur 1. Den delen är inte minst svårt att mäta och utvärdera eftersom det är flera faktorer som påverkar de äldre samtidigt. Vid frågan om enheterna hade sett några effekter för de äldre som möjligen kunde kopplas till boken framkom inga tydliga svar. En av de tre grupperna svarade dock enhälligt positivt, men hade svårt att specificera vilken effekt det handlade om. Denna rapport handlar inte primärt om effekter för de äldre personerna och det är inte konstigt att personal och chefer inte heller kan uttala sig om detta. När det gäller förändring för de äldre bör boken ses som en pusselbit bland många andra. Att köpa in och använda boken är sannolikt inte en effektiv intervention som en isolerad insats, men kan ingå i en bredare strategi för att utveckla matsituationen för äldre personer.

Även om ingen tydlig plan fanns när boken beställdes så fanns ett tydligt intresse när det diskuterades och många idéer kom upp. Det diskuterades bland annat att ett visst stöd skulle kunna komma utifrån (exempelvis från Nestor FoU-center). Det skulle ge en större legitimitet till arbetet i verksamheterna. Även en person från verksamheten skulle kunna hålla i diskussioner, men då ansågs det viktigt att alla kände förtroende för den personen och att det var tydligt att det fanns ett mandat från chefen. Personalen ansåg att de tydligt behöver veta att den person som driver ett arbete har fått mandat att göra något utöver den ordinarie driften.

Hinder för utveckling

Vid alla intervjuer förekom förklaringar till vad som hindrade att boken användes fullt ut samt till varför personalen ansåg att det kan vara svårt att arbeta med förbättringar kring mat

² I det här fallet åsyftades ett studiecirkelmateriel för ett ökat rehabiliterande och aktiverande förhållningssätt inom vård och omsorg. Se mer på www.nestor-foucenter.se

och ätande för äldre. Bland annat var en förklaring att den ökade förekomsten av färdiglagad mat gör att personalen inte kan påverka sådant som har med maten och ätandet att göra, vilket bland annat tydliggörs i följande två citat:

Intervjuare: Använder ni den här boken nu?

Undersköterska 1: Nej...

Undersköterska 2: De har ju färdiga matlådor, de flesta har Samhall-lådor. Och de som inte har det, de väljer ju själva vad de vill äta. De är så pass att de själva kan bestämma vad de vill äta.

Intervjuare: Är det realistiskt att tänka att man ska kunna ta sig tid på arbetstid för att hinna läsa?

Undersköterska: Nej, man jag känner så här – det är inte så mycket matlagning man sysslar med. Det är vissa som man lagar lite mat till, men oftast har de ju från Samhall. Tyvärr är det ju så.

Intervjuare: Så du tycker att den här boken hade passat bättre om ni själva lagat maten?

Undersköterska: Ja, absolut.

Idag är det ganska vanligt att både personer som får hemtjänst och personer som bor på särskilt boende äter mat som är lagad på en annan plats än där den äldre befinner sig (vilket var fallet vid alla tre intervjuerna). Ofta får den äldre levererad mat till lunch (inom hemtjänst) eller lunch och middag (inom särskilt boende). En möjlig tolkning utifrån intervjuerna är att denna utveckling gjort att framförallt personal inom hemtjänsten upplever att de inte har något ansvar för maten, ätandet och måltiderna. Synsättet illustreras av att personalen talade om "färdiga lådor". Att man väljer uttrycket färdiga lådor signalerar att matlådan betraktas som en komplett måltid som är klar att servera. Detta förhållningssätt till matlådan kan möjligen osynliggöra att det finns flera sätt att göra matlådan till en mer komplett måltid med bröd, dryck, färska grönsaker med mera, men också till en trevligare upplevelse. Många gånger finns det utrymme för personalen att tillsammans med den äldre påverka hur måltiden ska se ut och serveras. Och i intervjuerna framkom även detta synsätt:

Intervjuare: En del tycker att boken inte riktar sig till dem för att de flesta äldre har matlådor. Hur ser ni på det?

Undersköterska: Ja, fast det är ju fel. Matlådor är ett mål, eller eventuellt två mål. Men man behöver frukost, man behöver mellanmål och man måste dricka. Alltså det där runtomkring. Det är inte bara de där matlådorna.

En annan återkommande förklaring till varför det är svårt att arbeta med utveckling kring maten och måltiderna för de äldre handlade om hygienregler och livsmedelslagar. Reglerna uppfattades ofta som mycket strikta. Vid en intervju berättade deltagarna om heta diskussioner inom arbetsgruppen. En del av omsorgspersonalen ansåg att man får tumma lite på hygienreglerna för att sätta den äldre personens behov och önskemål i fokus. Andra satte hygienreglerna främst och försökte anpassa verksamheten efter dessa. Liknande svårigheter och diskussioner berörde nattfastan³. I det fallet kunde åtgärder för en förkortning av nattfastan ställas mot att väcka de äldre på natten eller föranleda diskussioner om huruvida de äldre ska eller inte ska äta i sängen. Såväl hygienregler som riktlinjer om exempelvis nattfasta kan få olika typer av effekter, såväl önskvärda som icke önskvärda. De kan i bästa fall leda till ett tryck för förändring av situationer som inte lever upp till förväntad kvalitetsnivå, men de kan

³ Nattfasta kallas den tid som de äldre inte äter något under natten, och definieras som tiden mellan sista näringsintaget på kvällen och det första påföljande morgonen. Riktlinjerna är att det bör vara mindre än 11 timmars nattfasta.

också i sämsta fall legitimera en passiv och icke förändringsbenägen hållning. En slutsats av detta är att man bör reflektera över och ifrågasätta hur man refererar till och använder sig av regler, riktlinjer, kvalitetsmått, rekommendationer etcetera. Är det en rimlig användning som bygger på en rimlig tolkning av dessa? Detta ifrågasättande kan man med fördel rikta mot sig själv men också gentemot kollegor och medarbetare.

Vid diskussioner om huruvida handboken var anpassad till den egna verksamheten eller inte framkom olika synpunkter på hur boken kunde eller inte kunde användas på den egna arbetsplatsen. Det framkom exempelvis att boken skulle vara mer anpassad till och mer användbar i andra verksamheter än den där man själv arbetade. Mat och måltider upplevdes dock som svårt att arbeta med och utveckla inom både särskilt boende och hemtjänst. Inom hemtjänsten lyftes svårigheter med utveckling till följd av att de äldre bestämmer över sig själva. Inom särskilt boende upplevdes istället svårigheter med att involvera de äldre och skapa delaktighet i och med att de ofta är multisjuka, har nedsatt kognitiv funktion etcetera. En hemtjänstgrupp menade att det är enklare att jobba med maten och måltiderna inom särskilt boende eftersom de erbjuder heldygnssorg. Den andra hemtjänstgruppen trodde istället att det var svårare eftersom personalen på särskilt boende behöver ta hänsyn till en hel grupp människor i verksamheten – hemtjänsten ansågs då lättare kunna arbeta på individnivå.

Balans mellan drift och utveckling

Diskussioner om tid, att ha tid eller att inte ha tid, är återkommande inom äldreomsorgen. Och kom även upp i intervjuerna om mathandboken. I forskningen är resurser och tid en av de aspekter som lyfts fram som en förutsättning för att kunna lyckas med ett hållbart utvecklingsarbete. Att det krävs tid är självklart, men i en komplex verklighet med hårt pressad ekonomi så ökar risken för att den kortsiktiga driften prioriteras på bekostnad av den mer långsiktiga utvecklingen. Utvecklingsarbetet riskerar därmed att bli splittrat, avgränsat och kortsiktigt (Larsson, 2008). Enligt Larsson kan dock mellanchefer (enhetschefer) ha en drivande och sammanhållande roll i utvecklingsarbetet. De har kunskap om verksamheten och kan föra en dialog uppåt i organisationen om vilka konsekvenser beslut får för brukarna och personalen. De har även förutsättningar att integrera drifts- och utvecklingsfrågor. Schartau (1997) visar att de flesta mellanchefer som verkligen vill förändra också kan lyckas med detta. För att lyckas med förändringsarbete ansåg mellancheferna i Larssons (2008) studie att de var tvungna att själva prioritera utvecklingsarbetet genom att skapa utrymme, ha egna visioner och skapa tid för lärande och reflektion för personalen. De ansåg vidare att delaktighet hos personalen var nödvändig för ett hållbart utvecklingsarbete. Det var dock ingen självklarhet att personalen ville vara delaktig; i flera fall upplevde mellancheferna istället ett motstånd från personalen. Larsson visar att förutsättningar för delaktighet måste skapas och att mellancheferna kan bidra till detta. Personalen måste känna trygghet på arbetsplatsen, få nödvändig information, ha bra kommunikation med berörda, ges tillräcklig tid för deltagande och inte minst motiveras genom ansvar och belöningar.

Verksamheternas pressade schema var en faktor som gjorde att personerna som intervjuades bedömde att det inte skulle få någon effekt om man valde att bara dela ut boken till vård- och omsorgspersonal. Man sade att det då skulle vara en mycket liten del av personalen som på egen hand skulle ta initiativet att läsa boken och reflektera över innehållet. Man menade att boken istället borde kopplas till andra aktiviteter och till ett större sammanhang. Vid intervjuerna diskuterades att det krävs att man i verksamheten sätter av och prioriterar tid för att ha diskussioner kring ett material som mathandboken. Att värdera och ta till sig informationen lyftes upp som ett avgörande steg i processen för att nå en förbättring för de äldre och det är ett steg som just ansågs kräva tid för reflektion och diskussion. En slutsats av detta är

att en enhetschef bör ha en tanke med varför ett material införskaffas och en plan för hur detta ska kunna användas. Det krävs att tid för läsning frigörs, men också att det finns tid och ett forum för att reflektera kring och diskutera innehållet så att det kan kopplas till den egna verksamheten och de utmaningar som är aktuella där. En enhetschef nämnde att inskaffandet av boken gjordes för att förankra en tidigare utbildning:

Enhetschef: Tanken med att skaffa boken var ju att förankra det som vi hade gjort i [X-projektet]. För det är ju också det här med livsmedelshygien, näringslära, problem, lösningar och så recepten.

Intervjuare: Användes boken i den utbildningen?

Enhetschef: Ja, vi visade ju den och poängterade att de alla skulle få den. Om vi tog något exakt ur den, det vet jag faktiskt inte.

Intervjuare: Ni hänvisade inte till de olika kapitlen och så?

Undersköterska 1: Vi lagade ju mat så vi satt inte och bläddrade igenom den där.

Undersköterska 2: Det var mer som att "nu har jag gjort den här kursen, så nu får jag boken". Det kändes lite så, faktiskt.

Angående möjligheter och förutsättningar för att på arbetstid läsa och ta till sig materialet samt om verksamheten kan kräva att omsorgspersonal läser litteratur på fritiden, har intervjuerna visat på olika åsikter vilket även poängterats tidigare i rapporten. En del av omsorgspersonalen antydde att man valde att läsa på fritiden för att hinna med och för att få det gjort. Andra menade att verksamheten inte kan kräva att personalen ska ägna fritiden åt kompetensutveckling för arbetet. Endast vid en intervju uttryckte sig enhetschefen tydligt i frågan. Hon sade följande:

Att läsa hemma, det kan vi aldrig begära, utan det är på arbetstid det ska göras. Det är en bok som ska vara i arbetet. Så den ska vara på arbetsplatsen och där ska den läsas.
(Enhetschef)

De olika inställningarna till hur arbetstid och fritid ska användas kan analyseras utifrån den forskning som visar att ett hållbart utvecklingsarbete kräver en balans mellan drift och utveckling samt att en för stor prioritering av de kortsiktiga driftsfrågorna leder till att utvecklingsarbetet blir splittrat och inte långsiktigt hållbart. En verksamhet som ska åstadkomma förändring på ett långsiktigt hållbart sätt bör hitta sätt att integrera utvecklingsarbetet med det ordinarie arbetet. Att förlägga tid för att läsa litteratur och utveckla sin kompetens till fritiden är i sammanhanget inte en bra balans mellan drift och utveckling. Det leder sannolikt till att utvecklingsarbetet inte blir av; boken läses inte av tillräckligt många och den skapar ingen diskussion om möjligheter till utveckling av verksamheten. Denna slutsats stöds av att det i intervjuerna framkom att en stor del av personalen inte hade läst boken.

Organisation och rutiner

För att litteratur och annan information ska kunna användas i verksamheterna krävs en organisation som kan underlätta det. Vid intervjuerna framkom att det i vissa fall var otydligt vilket ansvar som låg på chefen och vilket ansvar som låg på omsorgspersonalen. Enligt intervjuerna kunde exempelvis ny litteratur (böcker, artiklar med mera) placeras i en gemensam bokhylla eller läggas på ett bord i ett gemensamhetsutrymme. En sådan strategi kan säkerligen fungera under förutsättning att det finns tid och att personalen vet vad som är det individuella ansvaret och vad andra personer ansvarar för. Vem har exempelvis ansvar för att uppmärksamma artikeln eller boken? Har omsorgspersonal ansvar att regelbundet gå igenom böcker/tidningar som ligger framme för att se vad som är nytt? Har chefen ansvar för att informera om att ny litteratur kommit? Vem tar ansvar för att sortera gammalt material?

Dessa frågor bör klargöras för att underlätta användning och spridning av information och litteratur.

Enheterna hade också olika typer av gemensamma möten mellan chef och omsorgspersonal. Det förekom arbetsplatsträffar, gruppmöten, omsorgsmöten och brukarmöten. Innehållet kunde skilja mellan olika enheter trots att man använde samma begrepp för mötena. Vad man väljer att kalla ett möte är dock oviktigt i förhållande till att det är tydligt för alla vad som är syftet med respektive möte och vilket forum som är anpassat för respektive frågeställning eller diskussion. På frågan om det fanns något befintligt forum för att diskutera exempelvis en bok av detta slag, kan svaren sorteras i två huvudsakliga kategorier. Dels mer verksamhetsövergripande möten (exempelvis arbetsplatsträffar) och dels möten som specifikt inriktas mot de enskilda äldre personerna (exempelvis omsorgsmöten/brukarmöten). Det viktigaste enligt personalen var, som nämnts tidigare, att boken tydligt skulle kopplas till verksamheten och till de praktiska göromålen som ingår i arbetet. Detta kommenterades även av en enhetschef:

Jag tror inte på att bara ge ut en bok. Du måste ha någon taktik bakom. Det är begränsat utrymme för personalen att sätta sig ner och läsa och gå igenom ett helt kompendium och sen verkligen använda det. Därför tror jag snarare att det ska göras i kombination med ett praktiskt tillfälle. (Enhetschef)

Vid intervjuerna förordade några personer även att arbetet med exempelvis en ny bok bör läggas upp som ett projekt (antingen externt eller internt), men andra menade att det skulle bli för otympligt om allt gjordes i projektform. Det skiljde dock hur olika personer definierade vad ett projekt är. Likheten var dock att alla intervjuade poängterade att det är viktigt att sätta en sådan här typ av bok i ett större sammanhang och ha en bredare strategi för hur den ska nyttjas. Huruvida man väljer att kalla det projekt eller inte är egalt. Det väsentliga är att det finns en struktur och en planering för hur införskaffandet av boken i fråga ska kunna leda till en förbättring av verksamheten.

Avslutning och diskussion

Nestor FoU-centers uppgift är bland annat att medverka till långsiktig kunskapsutveckling för personal inom vård och omsorg om äldre. Utöver utbildningar görs detta bland annat genom publikationer riktade till personal. För att göra materialet tillgängligt för Nestors ägare (kommuner och landsting) har Nestors styrgrupp beslutat att materialet ska vara gratis för dessa, vilket har gjort att materialet fått stor spridning inom ägarområdet. När det gäller handboken *Mat och ätande för äldre* har cirka 2 000 exemplar beställts av ägarorganisationerna och cirka 3 000 exemplar har sålts till övriga landet.

Föreliggande rapport är en del i Nestor FoU-centers arbete med att följa upp tidigare genomförda projekt. Att redovisa försäljningssiffror är ett mått på framgång, men det ger en mycket begränsad bild av det avtryck som materialet fått i praktiken. Det är inte säkert att materialet används. En potentiell risk med gratisdistributionen är dessutom att beställningar görs utan en tydlig plan för hur materialet ska användas för att i förlängningen gynna de äldre personerna. Intresset i denna rapport har därför riktats mot vad som hänt med de mathandböcker som har skickats ut. Syftet var att ta reda på om och hur böckerna har använts, men syftet var också att få bättre kunskap om hur Nestor kan stödja en effektiv användning av publicerat material.

Boken tycks i första hand ha använts av vård- och omsorgspersonal i äldreomsorgen, vilket också är den primära målgruppen. Enkäten visade att informationen om boken främst spreds vidare till kollegor och annan vård- och omsorgspersonal men även till kostombud och enhetschefer. I mindre utsträckning har man även informerat dietister, kökspersonal och sjuksköterskor. Enkäten visade också att de flesta som svarade hade läst boken och var nöjda med innehållet, såväl med faktadelen som med receptdelen. Intervjuerna visade att två av de tre intervjuade grupperna hade läst boken, och även sade sig vara nöjda med innehållet. Detta kompletterar den bild som försäljningssiffrorna ger, eftersom en viktig förutsättning för att boken ska få ett positivt genomslag är att den läses och anses vara bra och anpassad till målgruppen. Men utifrån detta går det ändå inte att säga att boken har förändrat någonting i verksamheterna. Det räcker inte med att man har köpt boken, läst den och tyckt att den varit bra. Man måste också omsätta innehållet i praktiskt arbete, det vill säga den måste förändra attityder eller ge kunskaper som i sin tur kan förändra hur man arbetar med maten och matsituationen för de äldre personerna. När man kommit så långt finns möjligheterna att det slutgiltiga målet uppnås; att situationen förbättras för de äldre personerna så att de kan få en bättre matsituation.

Hur har då boken använts? Uppföljningen har i detta avseende riktat in sig på de verksamheter som har gjort de största beställningarna inom Nestors ägarorganisationer. Två hemtjänstgrupper och en arbetsgrupp på ett särskilt boende intervjuades och det är alltså utifrån denna empiri det går att uttala sig. Huruvida boken hade lästs av personalen i de respektive verksamheterna skiljde mellan de olika arbetsplatserna. I en grupp trodde intervjupersonerna att många av kollegorna hade läst boken och i två grupper trodde de inte att det var så många av kollegorna som hade läst den. Personerna som deltog vid intervjuerna var utvalda av cheferna, varför de troligen var intresserade och engagerade i ämnet och därför i större utsträckning än sina kollegor hade använt sig av boken. Till stor del hade ansvaret för att läsa och ta till sig boken lämnats till varje enskild medarbetare, vilket troligen gjorde att de personer som var intresserade läste boken. Det fanns dock inte några utvecklade planer för hur innehållet skulle värderas, hur nya kunskaper skulle omsättas i praktiken eller vad man tillsammans i verksamheten kunde göra för att förbättra matsituationen utifrån innehållet i boken.

För att en bok av denna typ ska få önskad effekt är det givetvis en förutsättning att den används. Om skriftligt material ska läsas och användas, så är tillräcklig tid för detta en nödvändighet. I intervjuerna framkom att man upplevde att läsning bortprioriterades på grund av tidsbrist. Det framkom även att det fanns en delvis spridd förväntan om att läsning skulle ske på fritiden. Utgångspunkten måste dock vara att kompetensutveckling för vård- och omsorgspersonal ska ske inom ramen för arbetet. Och eftersom tid inte kan skapas handlar det om att prioritera vad den tillgängliga tiden ska användas till. Prioriterar omsorgspersonal att läsa en bok? Prioriterar verksamhetens ledning att personalen ska läsa och utveckla sina kunskaper? Hur ska prioriteringarna gå till?

Utöver tillgänglig tid så underlättar det även om det finns en viss vana av att läsa, värdera och ta till sig texter. I intervjuerna framkom att omsorgspersonal generellt anser sig vara relativt ovana vid att använda sig av litteratur. Detta tillsammans med tidsbrist gör det ännu viktigare att det finns en plan för hur materialet ska nyttjas och när, var och hur det ska läsas och på vilket sätt innehållet ska diskuteras i relation till den egna verksamheten. I detta vilar ett ansvar på den enhetschef (eller annan person) som har beställt boken. Uppslag till några strategier som framkom i intervjuerna var att innehållet skulle läsas bit för bit och diskuteras på arbetsplatsträffar. En annan idé var att anordna studiecirkelträffar med boken som utgångspunkt där en person med särskilt ansvar för matfrågor (kostombud, kostprofilerad eller dylikt) skulle hålla i studiecirkeln. Det uttrycktes även i intervjuerna att enhetschefen bör följa upp om och hur införskaffat material används.

Vilken strategi som krävs för att en inköpt bok ska leda till ökad kompetens och en förbättrad vård och omsorg om de äldre är beroende av den verksamhet som det handlar om. I en grupp med personer som redan är engagerade i frågor som har med mat och näring att göra, behövs kanske ingen större satsning för att använda en bok av det här slaget. Däremot i en grupp som inte har samma engagemang för och kunskap om frågorna, kommer det sannolikt att krävas mer av organisationen och en tydligare planering för att använda ny litteratur i ämnet.

Nestor FoU-centers roll och ansvar

Allt ansvar vilar dock inte på verksamheterna som mottagare av projekt och material. Nestor kan sannolikt göra mer för att stödja och underlätta att det material som skickas ut kommer till användning på ett bra sätt. Frågan är då hur Nestor kan göra för att stödja verksamheten i detta. I intervjuerna har flera deltagare poängterat att den aktuella uppföljningen i sig har fungerat som en påtryckning för att aktualisera användandet av boken. Frågan har väckts i verksamheten och flera uttryckte att de skulle gå vidare med en intern uppföljning och en plan för hur användandet av boken skulle utvecklas. Att boken aktualiserats i och med intervjuerna kommenterades av en undersköterska:

Jag tycker att det här [intervjun] var bra. Att vi nu träffas efter ett år, då vaknar det ju till liv igen. ”Javisst ja, den där boken. Nu måste jag hem och sitta och fundera.” Tankar väcks och den annonseras igen, liksom. Att man inte glömmer den, att man har återträffar. (Undersköterska)

Vid intervjuerna framkom även önskemål om att Nestor ska komma ut på exempelvis arbetsplatsträffar för att berätta om boken, för att öka intresset och initiera vidare diskussioner. Detta önskemål ligger i linje med Nestors egna tankar som går ut på att Nestor, när vi har ett nytt material, erbjuder oss att komma ut till respektive ägare (kommun/landsting) för att berätta om materialet i fråga. Det kan vara på ett mindre möte eller i något större sammanhang. Denna rutin har i skrivande stund ännu inte prövats, men ett erbjudande om detta har gått ut via Nestors FoU-råd.

Den avgörande och slutliga frågan är vad vi har lärt oss av denna uppföljning och vilka slutsatser som kan dras om hur Nestor kan utveckla sitt arbete för att publicerat material ska komma till verklig användning. Följande punkter sammanfattar detta och får avrunda denna rapport:

- Det är helt skilda saker att i en utvärdering sätta fokus på huruvida ett material (en utbildning, ett projekt eller dylikt) upplevs vara bra och att fokusera hur det har använts eller vilken effekt det har fått. Denna uppföljning visar att det inte är självklart att en bok används fullt ut bara för att den anses vara bra och anpassad till verksamheten. Att materialet är användbart är en första och viktig fråga, men det är nog så intressant att utvärderingar och uppföljningar ställer ytterligare frågor om hur material används.
- Om och hur material används är givetvis beroende av engagemang och kunskap hos chefer och personal. Man får dock inte nöja sig med denna förklaring utan försöka förstå hur möjligheterna till en bra användning påverkas av organisatoriska förutsättningar. Det gäller inte minst tidsresurser, men också vilket stöd som finns från ledningen samt vilket stöd chefer och personal får från Nestor.
- Nestor behöver en struktur för spridning och implementering av de produkter som tas fram. Det är inte en framgångsrik strategi att lämna användandet åt slumpen eller enskilda personers vilja och engagemang. Det blir sårbart. Istället måste det till bättre strategier, metoder och stöd för att resultat ska användas och göra skillnad.
- När materialbeställningar kommer från verksamheter inom de egna ägarna bör Nestor kommunicera med dem som beställer om hur detta kan användas, vad syftet med materialet är etcetera. En fråga som kan lyftas är om det är önskvärt att materialet är gratis för ägarna, eftersom det kan uppmuntra till att beställningar görs utan tillräckliga planer för hur det ska nyttjas. En eventuell lösning är att material är fortsatt kostnadsfritt men att Nestor vid större beställningar frågar hur det är tänkt att materialet ska komma till användning.
- En konkret metod som Nestor ska testa är att aktivt följa implementeringen och förvaltandet av ett projekt efter att det avslutats och resultatet har överlämnats till verksamheten. Detta läggs upp som en så kallad interaktiv processutvärdering. Med det avses att processen följs genom en löpande datainsamling (exempelvis i form av intervjuer). Nestor sammanställer och analyserar insamlad data och återför kontinuerligt resultat till verksamheten som underlag för beslut om hur implementeringsprocessen ska fortgå. Det finns då möjlighet att identifiera, diskutera och bättre förstå eventuella brister och problem. Detta upplägg kan beskrivas som ett mellanting av fortsatt projektledning och att helt överlämna projektet i verksamhetens händer. Alla beslut ligger på verksamheten så det är inte fråga om att Nestor leder projektet. Där emot följer Nestor arbetet för att ge verksamheten så bra underlag för beslut som möjligt. Detta är ett sätt att testa en för Nestor ny roll vid överlämnningen av projekt och ett försök att hitta en bra balans i Nestors engagemang efter projektavslut.
- Framtaget material bör användas inom ramen för bredare satsningar. De enskilda verksamheterna ska givetvis få beställa och använda material på egen hand, men Nestor kan ta ansvar för att producerat material används i nya projekt där de passar in. Inför det programarbete (för 2011) som arbetats fram tillsammans med kommunerna och landstinget har detta varit en bärande tanke, det vill säga att så långt det är möj-

ligt använda sådant som redan finns framtaget och bygga in det i bredare strategier för att utveckla vården och omsorgen om äldre.

Referenser

Ellström, P-E (2004). Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet. I: Ellström, P-E & Hultman, G (red). *Lärande och förändring i organisationer: om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Ellström, P-E (2009). Användning och nytta av utvärderingar: ett användarperspektiv. I: Svensson, L, Brulin, G, Jansson, S & Sjöberg, K. *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur

Fixsen, D, Naoom, S; Blasé, K & Friedman, R (2005): *Implementation Research: a Synthesis of the Literature*. Florida: University of South Florida, Louis de la Parte Florida Mental Health Institute, The National Implementation Research Network

Jeding, K, Hägg, GM, Marklund, S, Nygren, Å, Theorell, T & Vingård, E (1999). *Ett friskt arbetsliv. Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering*. Arbete och Hälsa 1999:22, Arbetslivsinstitutet

Gustafsson, RÅ (red) (1994). *Köp och sälj, var god svälj? – vårdens nya ekonomisystem i ett arbetsmiljöperspektiv*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden

Gustavsen, B, Colbjornsen, T & Pålshaugen, Ö (1997). *Development Coalitions in Working Life*. Amsterdam: John Benjamins

Larsson, K (2008). *Mellanchefer som utvecklar. Om förutsättningar för hållbart utvecklingsarbete inom vård och omsorg*. Linköping: Linköpings universitet, Institutionen för beteendevetenskap och lärande

Ludwick DA, Doucette J (2009). Adopting electronic medical records in primary care: lessons learned from health information systems implementation experience in seven countries. *International Journal of Medical Informatics* 78(1):22-31

Parmsund, M (2006). *Att organisera för hållbar utveckling. Utvärdering av nätverk som metod för arbetsmiljöarbete*. Stockholm: Arbets- och miljömedicin, rapport 2006:4. Centrum för folkhälsa

Roselius, M & Sundell, K (red) (2008). *Att förändra socialt arbete. Forskare och praktiker om implementering*. Stockholm: Gothia förlag; Socialstyrelsen, IMS

Socialstyrelsen (2010). *Redovisning av 2007-2009 års stimulansmedel riktade till vård och omsorg om äldre personer*. Stockholm: Socialstyrelsen

Stjernberg, T, Söderlund, J & Wikström, E (2008). *Projektliv. Villkor för uthållig projektverksamhet*. Lund: Studentlitteratur

Svensson, L, Aronsson, G, Randle, H & Eklund, J (2007). *Hållbart arbetsliv. Projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling*. Malmö: Gleerups

Hur publicerat material kommer till användning i praktiken. Det är en grundläggande fråga vid utvärderingar av Nestor FoU-centers egen verksamhet. I denna rapport har vi följt upp en av våra storsäljare: *Mat och ätande för äldre. En handbok för dig som arbetar med vård och omsorg om äldre*. Synpunkter om bokens innehåll och spridning har undersökts med en enkät. Och intervjuer med enhetschefer och omsorgspersonal har genomförts för att få kunskap om hur verksamheterna använt boken i praktiken.



Nestor FoU-center
Marinens väg 30, 136 40 Handen
hemsida: www.nestor-foucenter.se
tel: 070-814 59 31
e-post: nestor@haninge.se