

Verktyg och arbetssätt i verksamheten

Uppföljning av projektet *Mat och måltider för äldre i Värmdö*

Stina Engelheart

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

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

Stina Engelheart
Verkttyg och arbetssätt i verksamheten. Uppföljning av projektet *Mat och måltider för äldre i Värmdö*.

Innehåll

SAMMANFATTNING	4
INLEDNING.....	5
BESKRIVNING AV PROJEKTET <i>MAT OCH MÅLTIDER FÖR ÄLDRE I VÄRMDÖ</i>	5
RAPPORTENS SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH METOD	6
RESULTAT AV UPPFÖLJNINGEN	7
ATT ANVÄNDA VERKTYGEN.....	7
ATT SPRIDA ARBETET VIDARE	8
EXTERN HANDELDNING SOM STÖD VID SPRIDNING AV VERKTYG OCH ARBETSSÄTT.....	9
ÖVRIGT ARBETE INOM KOST OCH NUTRITION	10
EFFEKTER.....	11
INFÖR FRAMTIDEN	11
AVSLUTNING OCH DISKUSSION	12

Sammanfattning

Under 2008 deltog ett arbetslag (Grön paviljong) på Slottsovalens äldreboende i projektet *Mat och måltider för äldre i Värmdö*. Inom projektet varvades tre moment: arbetsplatsförlagt förändringsarbete, seminarium och handledning. Det arbetsplatsförlagda förändringsarbetet bestod av användningen av ett arbetssätt (en metod) och ett antal verktyg för att öka möjligheten för de äldre personerna att uttrycka sina individuella önskemål och få dessa tillgodosedda. Verktygen och arbetssättet togs fram och testades i ett pilotprojekt i Södertälje kommun (2006). Därefter reviderades materialet och testades i större skala (2007-2008) i Södertälje, Haninge och i det ovan nämnda projektet i Värmdö. Verktygen publicerades under 2009 med titeln *Verktyg för individuell bedömning av mat och matsituation för äldre*.

Utöver förändringsarbete genomfördes fyra heldagsseminarier och en utbildning i livsmedelshygien inom projektet. Dessutom fanns stöd av en lokal handledare. Projektet avslutades med att arbetslaget presenterade sitt arbete vid en konferens i november 2008.

Efter projektet skrev verksamhetschefen på Slottsovalens äldreboende tillsammans med Nestor FoU-center en plan för införande och uppföljning av projektet. I dokumentet framgår att verktygen och arbetssättet skulle spridas till övriga paviljonger (avdelningar) på Slottsovalen, med början 2009 och att arbetet skulle följas upp under 2010.

Den här rapporten redovisar uppföljningen av projektet samt spridning av arbetssättet och verktygen. Uppföljningen grundar sig på två intervjuer: en intervju med verksamhetschefen på Slottsovalen och en intervju med två personer ur det arbetslag som deltog i projektet under 2008.

I båda intervjuerna framkommer att verktygen inte längre används och inte heller har någon uppföljning av den information som samlades in eller av de förändringar som genomfördes under projektet gjorts. Däremot säger alla intervjuade personer att en del generella förändringar finns kvar i verksamheten, exempelvis nya rutiner för servering av maten och att personalen har ett mer öppet och uppmärksamt förhållningssätt till maten, måltiderna och ätandet.

Arbetet med att sprida verktygen till Blå, Röd och Gul paviljong på Slottsovalen avstannade under sommaren 2009, på grund av personalomsättningar och andra faktorer som gjort situationen ostabil.

Alla intervjuade personer är dock positiva till verktygen och arbetssättet för att sprida arbetet till de tre andra avdelningarna. Verksamhetschefen menar att arbetet fortfarande är aktuellt, även om det inte praktiseras just nu, och allt som behövs är en knuff eller ett startskott. Nu planerar verksamheten för ett startskott och en nystart till hösten 2010.

Inledning

Nestor FoU-center har fokuserat på äldre personers kost, nutrition, ätande och måltider genom olika projekt och utvecklingsarbeten sedan 2004. Bland annat genomfördes ett projekt under 2006 för att ta fram och testa en metod (ett arbetssätt) och ett antal verktyg för att individanpassa maten och måltiderna inom äldreomsorg och äldreomsorg. Projektet kallades *Mat och måltider för äldre i Södertälje*. Metoden reviderades därefter och testades under perioden 2007-2008 i större skala i Södertälje, Haninge och Värmdö kommuner.

Den här rapporten redovisar uppföljningen av det projekt som genomfördes i Värmdö kommun: *Mat och måltider för äldre i Värmdö*. Att delta i projektet var frivilligt och alla privata och kommunala utförare av äldreomsorg i Värmdö kommun bjöds in att delta. Av dessa var Slottsovalens äldreboende, som drivs på entreprenad av Attendo Care AB, den enda verksamheten som visade intresse att delta. I projektet involverades ett arbetslag (fem personer) med omsorgspersonal från Grön paviljong – en av fyra paviljonger¹ på Slottsovalens äldreboende. Projektet finns redovisat i en intern rapport till Värmdö kommun: *Mat och måltider för äldre i Värmdö 2008. Ett lokalt projekt i Nestor FoU-centers regi*.

Efter den större testomgången har metoden och verktygen som användes reviderats en andra gång och finns nu publicerat under namnet *Verktyg för individuell bedömning av mat och matsituation för äldre* och finns för beställning på Nestor FoU-centers hemsida.

Beskrivning av projektet *Mat och måltider för äldre i Värmdö*

Projektet *Mat och måltider för äldre i Värmdö* pågick under större delen av 2008 och syftade till

- att öka omsorgspersonalens förståelse och kunskap om måltidernas och måltidssituationens betydelse för äldre personer;
- att förbättra och utveckla måltidsmiljön och måltidssituationen i samverkan med de äldre personerna.

Under projektetiden varvades tre moment: arbetsplatsförlagt förändringsarbete, seminarier och handledning.

Det arbetsplatsförlagda förändringsarbetet bestod av användningen av det framtagna arbetssättet. Det syftade till att, med hjälp av fyra verktyg, underlätta för äldre personer att få sina individuella önskemål och behov tillgodosedda. Detta skedde genom att den äldre personens nuvarande mat-, ätande och måltidssituation kartlades genom att kontaktpersonen gjorde en intervju med den äldre och/eller dennes närstående (verktyg 1). Dessutom gjordes en nutritionsbedömning (verktyg 2) för att få en sammanfattad bild av eventuella nutritionsproblem. Resultaten diskuterades i arbetslaget och tillsammans med den äldre. Därefter planeras eventuella förändringar. Förändringarna dokumenterades (verktyg 3) och följdes upp (verktyg 4) enligt metoden.

Under året genomfördes fyra heldagsseminarier samt en utbildning i livsmedelshygien. Seminarierna innehöll föreläsningar, planering, diskussioner och erfarenhetsutbyte. Ämnen som berördes var bland annat äldre personers behov av energi och näring, tugg- och sväljsvå-

¹ På Slottsovalen kallas de fyra avdelningarna för Grön, Blå, Gul och Röd paviljong, varför dessa också härnäst benämns som paviljonger.

righeter, sittställning och hjälpmedel vid måltider samt användning av berikning av mat och kosttillskott.

Under projektet hade deltagarna stöd av Värmdö kommuns kostcontroller (utbildad kostekonom) som i egenskap av lokal handledare stödde arbetet via telefon, e-post och vid besök på arbetsplatsen. Projektet avslutades med en halvdagskonferens i november 2008, där arbetslaget presenterade sitt arbete.

När projektet avslutats skrev Slottsovalen, tillsammans med Nestor FoU-center, en plan för hur införande och uppföljning av projektresultaten skulle gå till. I dokumentet framgår att man på Slottsovalen under 2009 skulle sprida användningen av verktygen till de resterande tre paviljonger (Blå, Röd och Gul paviljong). I spridningsarbetet skulle de personer som deltagit i projektet från Grön paviljong fungera som handledare till personalen på de övriga paviljongerna. Under spridningsarbetet erbjöds även stöd genom extern handledning av dietist från Nestor FoU-center. Möten för extern handledning arrangerades vid fyra tillfällen under 2009. Även handledning per telefon eller e-post erbjöds mellan tillfällena.

Rapportens syfte, frågeställningar och metod

Denna uppföljning syftar dels till att se hur det fortsatta arbetet kring mat och måltider har utvecklats på Grön paviljong som deltog i projektet, men även att se hur spridningen till övriga paviljonger har förlopt. Frågeställningarna inför uppföljningen har varit: 1) Hur har arbetet och fortsatt användning av verktyg och arbetssätt fungerat på Grön paviljong? 2) Hur har spridningen av användningen av verktyg och arbetssätt till övriga paviljonger fungerat? 3) Vilka effekter kan ses av utvecklingsarbetet?

I uppföljningen av projektet genomfördes två intervjuer med totalt tre personer. En intervju gjordes med verksamhetschefen på Slottsovalen och en intervju gjordes med två representanter från arbetslaget som deltog i projektet under 2008². Intervjuerna ägde rum på Slottsovalen i april 2010.

Utöver intervjuer baseras uppföljningen på anteckningar från de ovan nämnda fyra handledningstillfällena.

² Hädanefter benämns dessa två personer som personalrepresentanter.

Resultat av uppföljningen

Nedan följer en redovisning av vad som kom fram under intervjuerna med verksamhetschefen och representanterna för arbetslaget.

Att använda verktygen

I båda intervjuerna framkom att personalen på Grön paviljong inte längre använder de verktyg som introducerades och användes under projekttiden. De har inte heller följt upp den information som samlades in eller de förändringar som genomfördes under projektperioden. Personalrepresentanterna framhöll ändå att verktygen var bra och diskuterade vid intervjun att de borde göra nya kartläggningar för de äldre personer som är inflyttade efter projekttiden. De menade också att det skulle vara ett bra tillfälle för de nyanställda att lära sig använda metoden.

En av personalrepresentanterna har ett övergripande ansvar för inköp och planering av mat på Slottsovalen och är deltagare i kostrådet³ på Slottsovalen. Användningen av verktygen har även diskuterats i detta forum.

Arbetet med att göra nutritionsbedömningar har till viss del fortsatt, men görs nu av sjuksköterskorna och med ett annat verktyg. De gör MNA⁴ på alla personer som flyttar till Slottsovalen. Någon struktur för regelbunden uppföljning av MNA verkar inte göras, men däremot mäts kroppsvikten regelbundet på de äldre personerna, på sjuksköterskornas initiativ.

Anledningen till att verktygen inte används beskrevs i båda intervjuerna som att det har runnit ut i sanden i och med en stor personalomsättning och andra faktorer som gjort situationen ostabil. Verksamhetschefen förklarade att arbetet försvårats av att grupplederen⁵ på Grön paviljong har bytts ut vid två tillfällen. Personalrepresentanterna förklarade det även med att fokus under 2009 har varit att sprida arbetssättet till Blå paviljong och därmed har arbetet med användningen av verktygen på den egna paviljongen fått stå tillbaka.

Verksamhetschefen såg dock positivt på att Grön paviljong, trots personalomsättning, har lyckats att behålla sina generella förändringar kring måltiderna, som exempelvis rutiner kring serveringen av mat. Det ses som ett mycket gott resultat, då det tyder på att arbetslaget verkligen har stadiga rutiner kring de frågorna. Verksamhetschefen menade att arbetet är aktuellt även om inte verktygen används rent praktiskt. Därför skulle personalen snabbt kunna ta upp arbetet med verktygen igen. Allt som behövs är en knuff eller ett startskott. Verksamhetschefens uppföljning av arbetet består av kontakt med personalen på Grön paviljong med frågor om hur arbetet går och om det är något de saknar.

Svårigheter som lyftes fram av personalrepresentanterna var av praktiskt karaktär, som till exempel oförutsedda händelser som kan göra att rutiner inte följs. Ett sådant exempel är att en person ur personalen behöver lämna en måltidssituation, vilket får till följd att de annars så stadiga rutinerna bryts. Då kan andra ur personalen börja göra saker utanför rutinerna,

³ Kostrådet på Slottsovalen är ett forum där en representant ingår från varje paviljong. Vid dessa möten diskuteras gemensamma frågeställningar, menyval med mera.

⁴ MNA = Mini Nutritional Assessment. Ett screeninginstrument för att identifiera personer som är i risk för undernäring och således behöver vidare utredning.

⁵ På varje paviljong finns en gruppleader. Gruppledarens uppgift är att, tillsammans med sjuksköterskan, leda det praktiska arbetet. Grupplederen är också länken mellan personalen och verksamhetschefen.

som att dela läkemedel vid måltiden eller att börja servera maten fastän det är någon annans uppgift.

Ett annat problem som kom upp i intervjun med personalrepresentanterna, och som är återkommande sedan början av projektiden, är att matsalen på Grön paviljong också fungerar som ett genomgångsrum för all personal på Slottsovalen. Störst problem är det vid lunchtid och matsalen passeras av sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster som har lunchrast. Arbetslaget menar att det har blivit bättre och de som passerar igenom rummet idag gör det med respekt för den måltid som pågår, men att det fortfarande kan finnas tillfällen då det är störande. På kvällsmåltiderna är det mindre personal i omlopp och måltiderna är därför lugnare.

Personalrepresentanterna önskade praktiskt stöd i form av extra personal vid måltiderna, till exempel om det under någon period är många som behöver matas. Men utöver det efterfrågades inte något stöd för att hantera de svårigheter som upplevts, varken av verksamhetschefen eller av personalrepresentanterna.

Att sprida arbetet vidare

Verksamhetschefens mål för 2009 var att etablera användningen av verktygen på minst en paviljong till, förutom Grön paviljong. Planen var att inkludera en paviljong varje halvår. Arbetslagets mål för 2009 beskrevs av personalrepresentanterna som att behålla de generella arbetssätten som projektiden resulterade i (god måltidsmiljö, lugna måltider med mera), men även att sprida synsättet till nyanställda så att personalen på avdelningarna får ett gemensamt arbetssätt och förhållningssätt. Användningen av verktygen nämndes inte i intervjun som ett mål för 2009 utan som en kommande uppgift.

Arbetet med att sprida arbetssätt och verktyg till de övriga paviljongerna på Slottsovalen startades planenligt i början av 2009. Personal från Grön paviljong fungerade som handledare för personal på Blå paviljong och under våren hade varje handledare möten med en till två personer från Blå paviljong. Till sommaren hade personalen på Blå paviljong genomfört kartläggningar med de flesta äldre personer på paviljongen. Planen var att Gul och Röd paviljong på Slottsovalen skulle inkluderas i arbetet under hösten 2009 och 2010.

I verksamhetschefens kontakter med personalen på både Grön och Blå paviljong har de flesta uttryckt att metoden för att sprida arbetssättet har varit bra. Möten i små grupper (2-3 personer) och att mötena kan ske efter behov, vid ett eller flera tillfällen uppfattades positivt. Verksamhetschefen poängterade också att metoden där personal handleder annan personal har stärkt personalen.

Personalrepresentanterna ansåg också att det var ett bra sätt att sprida information. De poängterade dock att de inte var vana att agera handledare och att de inte var helt trygga i den rollen i början, men att de snabbt växte in i rollen och då kändes det bra. Att just handleda kring användandet av arbetssättet och verktygen kändes tryggt, eftersom de själva hade använt de under en längre period. Det kändes dessutom bra att kunna ge lite tips och råd kring användandet och hur man kan tänka kring resultatet.

Två av fem personer som arbetade på Grön paviljong under projektet har slutat och kvar finns endast tre personer som har erfarenhet av verktyg och arbetssätt och därför kan sprida arbetet vidare. Detta är sårbart eftersom personer dessutom är olika intresserade av att driva ett arbete vidare.

Verksamhetschefen berättade vid intervjun att det under hösten 2009 uppstod en del problem i personalgrupperna på Slottsovalen. Oroligheterna började på en paviljong men spred sig även till personalen på övriga paviljonger. Ungefär samtidigt fick boendet kritik för hur den sociala dokumentationen sköttes, varför detta istället blev den fråga som prioriterades under hösten 2009. Omständigheterna ledde till att arbetet med att införa verktygen gällande mat och måltider på Blå paviljong avstannade.

För att sprida information till nyanställda eller vikarier har en pärm med information sammanställts som beskriver hur arbetet på Grön paviljong ska fungera. Personalrepresentanterna tycker att det fungerar bra och att ny personal har förståelse för rutinerna. De menade även att kosten är en betydelsefull del av arbetet, så det är viktigt att man går igenom informationen om arbetssättet grundligt.

Extern handledning som stöd vid spridning av verktyg och arbetssätt

Under 2009 genomfördes fyra tillfällen med extern handledning från Nestor FoU-center. Handledningen syftade till att stötta personalen på Grön paviljong i arbetet med att sprida verktyg och arbetssätt till de andra paviljongerna och att stötta dem i deras roll som handledare. Förutom möten med handledning erbjöds stöd i form av kontakt via telefon eller e-post. Ingen person hörde dock av sig mellan mötena.

Innehållet vid sammankomsterna planerades inför varje möte. Enligt planen för införande och uppföljning skulle arbetslaget inför varje möte skicka frågor, funderingar och förslag på teman eller ämnen som behövde tas upp vid mötet. Önskemål och förslag skulle även kunna komma från enhetschef, sjuksköterska, arbetsterapeut eller sjukgymnast på Slottsovalen. I praktiken kom inga önskemål från deltagarna och den externa handledaren tog fram ett innehåll i samarbete med verksamhetschefen. Detta framhålls, av verksamhetschefen, som en svaghet i handledningen, vilket kanske kunnat undvikas om handledningen tydligare hade inlett med en diskussion om gruppens och de enskilda personernas förväntningar.

Varje sammankomst inleddes med att arbetslaget berättade vad som hade hänt sedan föregående möte och eventuella svårigheter diskuterades. Diskussioner fördes om hur arbetslaget kunde inspirera till fortsatt arbete, vilka svårigheter som kan uppstå i arbetet med att sprida verktyg och arbetssätt och vad handledarnas uppgift var. Även praktiska saker i verksamheten diskuterades såsom hur BMI och nutritionsbedömningar kan användas, hur kosttillägg kan piffas upp, recept och tips på konsistensanpassad mat och vad som gäller vid mat vid diabetes och demenssjukdom. Dessutom diskuterades hur fortsatt spridning av verktyg och arbetssätt skulle gå till med erfarenhet av det pågående arbetet, men även hur kontinuitet i arbetssättet kan uppnås, hur nyanställda ska informeras och hur kartläggningen ska följas upp. Många bra idéer för hur arbetet skulle hållas levande på Slottsovalen och hur arbetet med verktygen rent praktiskt skulle fungera på paviljongen diskuterades. Men trots att det fattades beslut för hur arbetet skulle ske, genomfördes det inte.

Verksamhetschefen nämnde i intervjun att den externa handledningen inte har haft den effekt som önskades och kan se flera potentiella förklaringar till det. En anledning var att uppdraget till personalen kan ha varit otydligt. Verksamhetschefen avsåg att delegera ansvaret att planera och driva arbetet med att införa och sprida verktygen till gruppen. Tyvärr uppfattade inte personalen att ansvaret låg på deras bord eller så var de osäkra på om de ville ta ansvaret. En annan anledning kan ha varit att verksamhetschefen inte poängterade att uppdraget var viktigt och att det var viktigt för verksamheten att förvalta arbetssättet. Men även om inte handledningen hade den effekt som önskades säger verksamhetschefen att den ändå fungerade som en typ av uppföljning och en påminnelse om arbetet.

Övrigt arbete inom kost och nutrition

Även om spridningsarbetet inte gick enligt planerna menade verksamhetschefen att projektet har gett ringar på vattnet och haft goda effekter. Slottsovalen lokalt och Attendo Care i stort har under 2009 genomfört en del övriga arbeten gällande mat och måltider.

Enligt verksamhetschefen har alla paviljonger under 2009 har arbetat med att förbättra måltidssituationerna och att personalen reflekterar på ett annat sätt än tidigare över måltidssituationerna. Hur gör vi? Vem sitter var? Hur fungerar det? Vem vill äta med vem? Hur ska vi duka för att det ska bli så bra som möjligt? Kan vi använda karottsystem?

I båda intervjuerna framkom att personalen på Grön paviljong har ett bättre förhållningssätt till maten, måltiderna och ätandet efter projektets genomförande. Generella förändringar som gjordes i samband med projektet finns kvar, som exempelvis förändrade rutiner kring servering av maten. Enligt verksamhetschefen är också personalen, efter projektet, mer flexibla och mer orädda att testa idéer för att förbättra olika situationer. Det finns en vilja i arbetsgruppen att utveckla vården och omsorgen om de äldre.

Under året har den lokala menyn omarbetats och därmed har också behov av utbildning för personalen uppmärksammats, framförallt gällande konsistensanpassning och matallergier.

I arbetet med menyn bjöds äldre representanter från alla paviljonger in och de äldre personerna hade möjlighet att komma med synpunkter, idéer, kommentarer och önskemål på matsedel och planering. I början av 2010 arrangerades också den första smakpanelen som bestod äldre personer och personal. Fyra olika maträtter utifrån samma huvudkomponent lagades och avsmakades. Därefter fick smakpanelen rösta på vilken av maträtterna som skulle läggas på menyn. Smakpanelen kommer framöver att återsamlas två gånger per termin för att testa nya maträtter till menyn.

Under 2010 planerar kostrådet att göra en kokbok som ska finnas på varje paviljong. Boken ska innehålla recept, portionsanvisning samt tillagningsbeskrivningar med tips och råd till de rätter som finns på menyn. Den ska även innehålla förslag på tillbehör som grönsaker, sylt, bröd med mera. Menyn kommer också att näringsberäknas och portionsstorlekar bestämmas, tillsammans med de dietister som Attendo Care centralt har ett löpande konsultavtal med (se även nedan).

Slottsovalen anordnade under hösten 2009 en dukningstävling där varje paviljong deltog med ett bidrag. Denna typ av aktiviteter, menar verksamhetschefen, har en god effekt på samarbetet inom de olika arbetslagen, vilket i förlängningen kommer att gynna både de äldre personerna och verksamheten som helhet.

Under 2009 har Attendo Care tagit fram ett centralt kostkoncept⁶. Konceptet är en vägledning för hur verksamheterna ska arbeta med kost- och nutritionsfrågor. Attendo har även ett löpande avtal med privata dietister som på konsultbasis kan stödja verksamheterna i övergripande arbeten.

⁶ Kostkoncept. Attendo Care AB 2009.

Effekter

Följande effekter har observerats av verksamhetschefen och/eller av personalrepresentanterna.

- Personalen har ökat sitt medvetande om måltidernas betydelse.
- Måltiderna är lugnare och trevligare.
- Personal som passerar i ett rum med en pågående måltid visar mer hänsyn.
- Handledarna från Grön paviljong har blivit tryggare i rollen att förmedla kunskap.
- Personalen är mer tillåtande till att pröva sig fram till bra lösningar.
- Det är ett mer öppet klimat att komma med förslag på olika aktiviteter, exempelvis att anordna en fest.

Inför framtiden

Personalrepresentanterna tyckte att det fungerade bra med att kontaktpersonen genomförde intervjun med den äldre personen. Men för spridningsarbetet efterfrågar de en huvudansvarig på varje paviljong, som ansvarar för att kontinuerligt efterfråga resultat, regelbundet stämma av arbetet och att se till att resultaten från intervjuerna införlivas. Vid intervjutillfället erbjöd sig en av personalrepresentanterna att, tillsammans med gruppledaren, bära huvudansvaret för Grön paviljong. Inför fortsatt arbete menade de att det är viktigt att gruppledaren fungerar som en spindel i nätet, framförallt under spridningsarbetet. De menade vidare att det varit bra att personalen på Grön paviljong informerar de andra paviljongerna om arbetssättet men att det bör vara gruppledaren som följer upp arbetet lokalt på paviljongen. De önskar också tydliga direktiv av verksamhetschefen, så att alla involverade är införstådda i ansvarsfördelningen, exempelvis av vem som ansvarar för att följa upp att arbetet följer planeringen och vem som ansvarar för att ta fram nya rutiner och sedan följa upp dessa.

Trots att införande och spridning av verktyg och arbetssätt under 2009 inte fungerat helt enligt planerna, menade verksamhetschefen i intervjun att det troligen var bra att arbetet stannade av när fokus riktades mot oroligheterna kring personalomsättningen. Nu har verksamheten en bra grund att stå på, när situationen har stabiliserats, och en nystart av införande och spridning kan ske under 2010.

Avslutning och diskussion

Vid diskussionerna om användningen av verktygen med arbetslaget och med verksamhetschefen framkommer att dessa inte använts under 2009. Arbetslaget säger i intervjun att de tycker att det är bra verktyg – men att de ändå inte används. Som nämnts tidigare påverkade personalomsättningar stämningen på Slottsovalen, vilket troligen är en anledning. Ändå visar intervjun med personalrepresentanterna att arbetet är aktuellt – om än inte rent praktiskt. Vid intervjun börjar personalen fundera över vilka äldre personer som de inte gjort intervjuer med och en av personerna tar på sig att driva arbetet lokalt på avdelningen, tillsammans med gruppchefen. Detta bådär gott inför 2010 och kommande nystart av användningen av verktygen. Även verksamhetschefen menar att det bara behövs ett nytt startskott så startar arbetet igen. Kanske kan den här uppföljningen vara det startskottet i och med att planeringen startats.

Metoden med verktygen som användes under projektet går ut på att undersöka önskemål på förändringar, för att sedan testa och utvärdera förändringarna. Det som fungerar bra (både ur den äldres och ur personalens perspektiv) kan läggas till den ordinarie verksamheten och det som fungerar mindre bra kan avslutas, förändras eller testas igen under andra förhållanden. Ett sådant arbetssätt kräver personal som är flexibla och orädda. Att våga testa en idé och vid utvärderingen komma fram till att det inte var en så bra idé. Verksamhetschefen upplever att personalen just har kommit dit, vilket bådär gott för kommande verksamhetsutveckling.

Nutritionsbedömningen är en del av kartläggningen och ett verktyg för ett underlag finns i materialet som användes under projektet. Vid uppföljningen framkommer att sjuksköterskorna på Slottsovalen använder en annan metod (MNA). Vilken metod man väljer spelar ingen större roll. Alla verktyg är subjektiva och ger endast grundinformation. Det som är viktigt är hur verksamheten tar vara på informationen och hur man går vidare med en grundligare undersökning och eventuell behandling av nutritionstillståndet vid behov. Denna del har inte undersökts inför den här rapporten, men är viktigt.

När projektet avslutades och planen för att sprida arbetet till de andra paviljongerna tog form var det verksamhetschefen som tog initiativet och beslutade hur det skulle göras. Som verksamhetschefen kommenterar i intervjun skulle mandatet ha överlämnats tydligare till arbetslaget, så att alla involverade visste vilket uppdrag som varje person hade och vad verksamheten förväntade sig för resultat. Det visade sig exempelvis genom att det, vid den externa handledningen fattades beslut för hur fortsatt arbete skulle genomföras, men det gjordes inte. Anledningen är troligen att arbetslaget inte tydligt kände att de hade fullt förtroende från verksamhetschefen för att planera och driva arbetet på egen hand.

En frågeställning inför den här rapporten har varit vilka effekter som personal och chef kan se av arbetet. Det är en svår del i uppföljningen, men som ändå är viktig att få med. Om vi inte får några effekter av arbetet – varför ska vi då lägga tid och kraft på det? Svårigheten ligger i att de önskade effekterna är att det ska bli bättre för de äldre personerna, men att det är mycket svårt att mäta om det blivit bättre. I den här uppföljningen har istället frågan ställts till verksamhetschef och personalrepresentanter. De effekter som presenteras i rapporten är alltså beroende av vilka effekter som uppmärksammats och som berörts under intervjuerna. Man ska också komma ihåg att frågan egentligen sträcker sig så långt tillbaka som mer än två år, då projektet startade i början av 2008. Att förändringar till det bättre har skett i verksamheten kan följaktligen inte enbart tillskrivas det genomförda projektet, men är goda effekter av ett förändringsarbete.

Erfarenheter från andra projekt har visat att resultat av förbättringsarbete, införande av nya verktyg och metoder med mera är tydligt personbundet. Resultaten är beroende av vilka enskilda personer som finns på respektive befattning. Det gäller omsorgspersonal, sjuksköterskor, verksamhetschef och andra som på ett eller annat sätt är involverade i verksamheten. Att olika personer är olika engagerade i olika frågor är viktigt att ta hänsyn till vid införande och spridning av olika arbetssätt. Det gäller alltså att se till varje persons intresse och engagemang, så att rätt person utnyttjas till rätt uppgifter. I det aktuella utvecklingsarbetet gäller det alltså att identifiera personer på Grön respektive Blå paviljong som är intresserade att driva arbetet framåt.

Att handleda sina kollegor verkar ha fungerat bra och kan det vara en modell att arbeta vidare med. Det kräver att personalen är ödmjuk inför att alla inte är specialister på allt och att man alltid kan lära av varandra. En sådan inställning ger bra förutsättningar för kompetensutveckling på arbetsplatsen. Ett arbete där varje person får använda sina starka sidor och en kombination av olika personers starka sidor skapar en god gemensam verksamhet. Arbetssättet kan dock bli sårbart om en nyckelperson i en viss fråga eller med en viss uppgift skulle sluta på arbetsplatsen. Grunden är att hela organisationen ska kunna erbjuda en god och säker vård och omsorg till alla äldre, där de äldre har möjlighet att själva påverka sin situation – oberoende vilken person som är kontaktperson och oberoende vilken paviljong man bor på.

Den externa handledningen fungerade inte helt enligt planerna och kanske var det också det som var anledningen till att den inte hade den effekt som önskades. Om deltagarna själv hade kommit med önskemål för teman eller diskussionsfrågor till sammankomsterna, hade innehållet tydligare kunnat anpassas efter deras önskemål. Personalen uttryckte att de inte var vana vid att få handledning och kanske skulle mer tid ha lagts på att diskutera förväntningar och funderingar kring vad handledning kan innebära. För att stimulera till att använda handledning mer effektivt hade den exempelvis kunnat kompletteras med individuella hemuppgifter att göra inför varje tillfälle för att sedan diskuteras.

Slutligen kan den här rapporten konstatera att de verktyg som användes under projektiden inte längre används. Men trots det har arbetet stimulerat till annat förändringsarbete på respektive paviljong och på Slottsoalen i stort. Målet med verktygen och arbetssättet är dock att öka de äldre personernas inflytande över sin egen situation kring maten, måltiderna och ätandet och det arbetet bör återupptas.

Förhoppningsvis har de intervjuer som genomförts till grund för den här rapporten också fungerat som påminnelse om att arbetet med mat och måltider är viktigt, och kanske också har tankar på hur det ska komma att se ut ha väckts. Förändrings- och förbättringsarbeten kring kost- och nutritionsfrågor behövs kontinuerligt i verksamheten. I den här rapporten har en del funderingar lyfts kring hur verksamhetschef och arbetslag önskar att arbeta vidare i framtiden. Förhoppningsvis kan den information tas tillvara och den här rapporten fungera som ett avstamp i den kommande utvecklingen kring mat, måltider och ätandet för äldre personer på Slottsoalen och i Värmdö.