

Utvecklat profilerarbete?

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

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
Utvecklat profilerarbete? Uppföljning av projektet
Mat och måltider för äldre i Haninge

Innehåll

SAMMANFATTNING	4
INLEDNING.....	5
BESKRIVNING AV PROJEKTET <i>MAT OCH MÅLTIDER FÖR ÄLDRE I HANINGE</i>	5
RAPPORTENS SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH METOD	6
RESULTAT AV UPPFÖLJNINGEN	6
UPPNÅDDA MÅL	7
ARBETE MED MAT OCH MÅLTIDER UNDER 2009 OCH 2010	7
SVÅRIGHETER SOM UPPSTÅTT MED FORTSATT ARBETE MED MAT OCH MÅLTIDER	9
DE PROFILERADES ROLL I UTVECKLINGSARBETET	10
ATT FÖLJA UPP ARBETET OCH DE PROFILERADES ROLL.....	10
ARBETSSÄTTETS FORTLEVNAD OCH EFFEKTER.....	11
ÖNSKEMÅL OM KOMMANDE FÖRBÄTTRINGAR.....	12
AVSLUTNING OCH DISKUSSION	13

Sammanfattning

Under 2008 genomfördes projektet *Mat och måltider för äldre i Haninge*. I projektet deltog profilerade i Kost & Måltid inom Haninge kommuns äldreomsorg. Profilerade är omsorgspersonal med ett särskilt ansvar och intresse för att, tillsammans med enhetschefen, medverka till att utveckla profilområdet på arbetsplatsen.

Projektet bestod av seminarier, arbetsplatsförlagt förändringsarbete samt handledning. De profilerade från äldreboende deltog i alla tre delarna medan de profilerade från hemtjänst endast deltog i seminarierna.

Under projektet genomfördes fem gemensamma seminarier. Det arbetsplatsförlagda förändringsarbetet bestod av användningen av ett arbetssätt och ett antal verktyg för att öka möjligheten för äldre personer att uttrycka sina individuella önskemål och få dessa tillgodosedda. Under arbetet fanns stöd av en lokal handledare. Projektet avslutades med ett seminarium där de profilerade från fem av sju äldreboenden samt hemtjänst presenterade sina respektive arbeten under 2008 och planer inför 2009.

Den här rapporten redovisar en uppföljning av projektet, drygt ett år efter avslut. Den baseras på intervjuer med 12 enhetschefer inom hemtjänst och för äldreboenden och syftar till att se hur enhetscheferna, tillsammans med profilerade i Kost & Måltid, har fortsatt sitt arbete med att utveckla maten och måltiderna. Men syftet har också varit att se hur de har fortsatt att använda de verktyg som användes i projektet och om några effekter av projektet har kunnat identifieras.

Tre chefer berättade vid intervjun att arbetet med mat och måltider under 2009 har blivit så som de planerade. Två chefer menade att det delvis blivit som de planerade och två uppgav att det inte blivit så som de planerade.

Ingen av enheterna hade aktivt arbetat för att införa de verktyg och det arbetssätt som användes under projektet trots att fem enheter, i slutet av projektet, uppgav att det var ett mål för 2009. Däremot har andra förändringsarbeten genomförts på enheterna. Bland annat har det skett omorganisationer kring beställning av livsmedel och utformning av matsedel och kompetenshöjning i hela arbetsgrupper genom diskussioner på arbetsplatsträffar.

Vid intervjuerna med cheferna diskuterades även svårigheter som upplevts under perioden. Cheferna berättade då att de upplevt svårigheter i samarbetet med andra verksamheter så som hemsjukvård och biståndshandläggare på beställaravdelningen men även svårigheter kring informationsspridning inom personalgrupper eller mellan olika avdelningar på äldreboende.

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 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*. Arbetssättet 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 Haninge kommun: *Mat och måltider för äldre i Haninge*. Projektet finns redovisat i en intern rapport till Haninge kommun. I projektet involverades totalt 23 profilerade i Kost & Måltid från sex äldreboenden, tre hemtjänstområden och ett korttidsboende. Kost & måltid är ett av flera profilområden inom äldreomsorgen i Haninge kommun. Profilerade är omsorgspersonal som, tillsammans med enhetschefen, ska medverka på arbetsplatsen till att utveckla profilområdet. Profileransvariga för området är personer med ledningsfunktioner inom äldreförvaltningen. Antalet profilerade inom varje enhet varierade beroende på storlek och verksamhet med en till fyra profilerade per enhet.

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

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

Projektet *Mat och måltider för äldre i Haninge* pågick under 2008 och syftade till

- att öka de profilerades kunskap och förståelse om måltidernas och måltidssituationens betydelse för äldre personer;
- att stärka de profilerade i sin roll inom profilområdet Kost & Måltid;
- att i samverkan med äldre personer förbättra och utveckla måltidsmiljön och måltidssituationen.

Under projekttiden varvades tre moment: seminarier, arbetsplatsförlagt förändringsarbete och handledning. Vid seminarierna deltog alla profilerade medan arbetsplatsförlagt förändringsarbetet och handledning riktades till de 19 profilerade från äldreboenden. De fyra profilerade inom hemtjänst deltog i stället i ett projekt som arrangerades av Haninge kommun och riktade sig specifikt till hemtjänstpersonal. Projektet, kallat *Gyllene måltider*, var en utbildning där teori om mat och måltider för äldre kombinerades med praktisk matlagning.

Under *Mat och måltider för äldre i Haninge* arrangerades fem seminarier, tre halvdagar och två heldagar. Seminarierna bestod av föreläsningar, diskussioner och planering av förändringsarbetet på arbetsplatsen. Ämnen som berördes var bland annat äldre personers behov av energi och näring, tugg- och sväljsvårigheter, sittställning och hjälpmedel vid måltider samt beräkning av mat och kosttillägg.

Det arbetsplatsförlagda förändringsarbetet bestod av att använda det framtagna arbetssättet som 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 de profilerade i sin roll som kontaktperson gjorde en intervju med den äldre och/eller dennes närstående (verktyg 1). Dessutom gjordes ett underlag för en nutitionsbedömning (verktyg 2) för att få en sammanfattad bild av eventuella nutitionsproblem. Resultaten diskuterades i arbetslaget och till-

sammans med den äldre. Därefter planeras eventuella förändringar. Förändringarna dokumenterades (verktyg 3) och följdes upp (verktyg 4) enligt arbetssättet.

Under det arbetsplatsförlagda förändringsarbetet hade deltagarna stöd av Haninge kommuns koststrateg (utbildad kostekonom) som i egenskap av handledare stödde arbetet via telefon, e-post och vid besök på arbetsplatsen.

Projektet avslutades med ett seminarium där, enhetschefer, biståndshandläggare och samordnare inom äldreomsorgen bjöds in. På seminariet presenterade profilerade från fem av sju äldreboenden samt hemtjänst sina respektive arbeten under 2008 och deras planer inför 2009.

Projektet utvärderades bland annat i form av en enkät till de profilerade. Enkäten innehöll, förutom frågor om projektet, även en fråga om hur de planerade att arbeta vidare med sitt uppdrag som profilerad inom Kost & Måltid under 2009.

När projektet avslutats skrev profilansvariga, tillsammans med Nestor FoU-center, en plan för hur införande och uppföljning av projektresultaten skulle gå till. I dokumentet framgår att verktyg och arbetssätt skulle införas i verksamheterna under 2009. Arbetssättet skulle diskuteras på möten med de profilerade i Kost & Måltid och hemuppgifter delas ut mellan mötena. Enligt planen skulle arbetet ha följts upp under slutet av 2009 men blev uppskjutet, efter diskussion med berörda parter, till våren 2010.

Rapportens syfte, frågeställningar och metod

Den här uppföljningen syftar till att se hur enhetscheferna, tillsammans med de profilerade i Kost & Måltid, har fortsatt sitt arbete med mat och måltider under 2009 samt att se hur införandet av verktyg och arbetssätt har gått. Frågeställningarna inför uppföljningen har varit: 1) Hur har arbetet fortsatt med användning av verktyg och arbetssätt? 2) Hur har planerna för arbetet under 2009 fortlöpt? 3) Hur har arbetet för de profilerade i Kost & Måltid utvecklats? 4) Vilka effekter kan ses av arbetet?

I uppföljningen av projektet genomfördes intervjuer med 12 chefer inom äldreförvaltningen. Intervjuerna ägde rum i maj 2010. Följande chefer intervjuades:

- Avdelningschefen för särskilt boende (tillika profilansvarig för Kost & Måltid)
- Åtta enhetschefer inom särskilt boende
- Tre enhetschefer inom hemtjänst (varav en även är profilansvarig för Kost & Måltid)

Med avdelningschefen och enhetscheferna inom särskilt boende genomfördes individuella telefonintervjuer. Två av tre enhetschefer inom hemtjänst intervjuades i grupp, då även avdelningschefen för ordinärt boende var närvarande (inga specifika frågor ställdes dock till denne). En enhetschef inom hemtjänsten fick förhinder och intervjuades per telefon.

Under 2008 och 2009 har flera enhetschefer nyanställts eller bytt chefsuppdrag inom kommunen. En enhetschef inom hemtjänsten och fyra enhetschefer för äldreboenden var inte chef för den verksamhet som uppföljningsintervjun gällde, under projektiden.

Resultat av uppföljningen

Nedan följer en beskrivning av vad som kom fram vid intervjuerna. För frågor där det kan vara relevant redovisas enhetschefer för äldreboende och hemtjänst separat.

Uppnådda mål

Tre chefer uppgav vid intervjun att arbetet med mat och måltider under 2009 blev som de planerat. Två chefer menade att det delvis blev som planerat och två chefer uppgav att det inte blivit som planerat. Fyra chefer svarade att de inte visste eller att de inte hade planerat något särskilt, bland annat beroende på att de var nya enhetschefer inom aktuell verksamhet.

Fem enhetschefer hade satt upp mål för arbetet med kost och måltid under 2009. Målen och chefernas upplevelse huruvida de uppfyllts eller inte redovisas i tabell 1. Resterande fem enhetschefer hade inte några mål för arbetet under 2009.

Avdelningschefen för särskilt boende berättade att äldreförvaltningens mål för 2009 var att kartlägga kostverksamheten i Haninge kommuns äldreomsorg. Målet upplevs som uppfyllt även om arbetet till sköts fram till 2010.

Tabell 1 Redovisning av uppsatta mål för enheterna samt om enhetschefen ansåg att målet uppfylldes eller inte. Vissa enhetschefer uppgav vid intervjuerna flera mål, men respektive mål nämndes bara av en chef.

Mål för 2009	Uppfyllt
Dela ut handboken <i>Mat och ätande</i> till befintlig personal och vikarier	Ja
Duka extra fint till helgerna	Ja
Förbättra rutiner kring servering av frukost	Ja
Fungerande dokumentation av egenkontroll ¹	Ja
Minskade matkostnader	Ja
Ökad delaktighet bland de äldre personerna	Ja
De äldre personerna ska vara med nöjda med maten	Delvis
Använda måltiden som en social aktivitet	Delvis
Att fortsätta utbildningar inom projektet <i>Gyllene måltider</i>	Nej

Arbete med mat och måltider under 2009 och 2010

Både centralt i kommunen och på flera av de lokala enheterna har förändrings- och förbättringsarbeten med mat och måltider pågått under 2009 och 2010.

Äldreförvaltningen i Haninge kommun planerade under 2009 en kartläggning av kostverksamheten. I februari 2010 påbörjade en projektanställd kostekonom arbetet med att inventera och utveckla måltidsverksamheten inom äldreomsorgen, med syftet att ge de äldre personerna en hög och jämn kvalitet gällande mat och måltider. Ett förslag till organisation presenteras under hösten 2010, för vidare beslut i äldreförvaltningen och äldre nämnden.

Centralt i kommunen planerades en fortsättning inom projektet *Gyllene måltider* (som pågick parallellt med det uppföljda projektet) samt en halvdagsutbildning med temat "Bra mat för äldre" för profilerade i Kost & Måltid och sjuksköterskor. Båda utbildningen ställdes in, den senare på grund för få anmälda.

¹ För att säkerställa livsmedelshygienen är alla verksamheter som hanterar livsmedel skyldiga att ha ett system för egenkontroll.

Cheferna nämnde följande aktiviteter och förbättringar som pågått under 2009:

- Vid en hemtjänstenhet används matdagböcker för personer med demenssjukdom där personalen skriver upp vad och när de äldre personerna äter.
- En enhet har omorganiserat arbetet kring måltiderna, så att en person är ansvarig för att servera maten och övriga ansvarar för att göra måltiden till en social aktivitet samt att hjälpa och stötta de äldre personerna vid bordet.
- På ett äldreboende har en profilerad i Kost & Måltid fått uppdraget att göra matsedel samt administrera inköp av livsmedel.
- Ett äldreboende har omorganiserat så att en profilerade i Kost & Måltid ansvarar för beställning av livsmedel.
- Fördelningen av personalresurser vid matleveransen har förändrats på ett äldreboende. En person som tidigare jobbade med beställning, mottagning och organisation av matleveranserna, kombinerar numera det arbetet med omsorgsarbete.
- Ett äldreboende har börjat laga mat på respektive avdelning och har utformat en gemensam matsedel för alla avdelningar.
- På ett äldreboende har arbetsgrupper diskuterat bland annat näringsberikning och diabeteskost tillsammans med sjuksköterskan på arbetsplatsträffar.
- En enhetschef har visat en film om mat för äldre för all personal som kompetenshöjning och inspiration. Filmen utmynnade i diskussioner kring måltidsordning och innehåll i måltiderna.

De regelbundna träffarna med mellanliggande hemuppgifter som de profilansvariga i Kost & Måltid planerade att arrangera, enligt planen för att införande och uppföljning, uteblev. Avdelningschefen för särskilt boende (även profilansvarig) menade i intervjun att det är varje enhetschefs uppgift att hålla de profilerade fortsatt engagerade i sitt uppdrag. Detta ska alltså inte behöva ske på gemensamma träffar utan kan arrangeras lokalt på enheterna.

Vid projektets avslutande seminarium fick de profilerade beskriva hur de planerade att arbeta under 2009 för att förbättra maten och måltiderna för de äldre personerna. Detta presenteras i tabell 2, där det i högra kolumnen anges hur många enhetschefer som uppger att arbetet genomförts (helt eller delvis) jämfört med hur många som planerade att genomföra det.

Tabell 2 Redovisning av enheternas planerade fortsatta arbete samt om enhetschefen ansåg det uppfyllt. Inom parentes visas antalet enheter som planerade att genomföra arbetet.

Planerat fortsatt arbete	Antal
Fortsätta de förändringar som påbörjades under 2008	0 (1)
Fortsätta med <i>Gyllene måltider</i>	0 (3)
Använda de verktyg och det arbetssättet som användes under projektet	0 (5)
Göra en kokbok (utifrån den lokala menyn)	1 (1)
Arbeta aktivt för bättre mat och måltider	1 (2)
Söka information om mat och nutrition, för att informera kollegor	1 (3)
Som profilerade visa sig mer i verksamheten och utveckla samarbete mellan profilområden	1 (3)
Informera kollegor regelbundet	2 (2)
Sträva efter en "grönare" arbetsplats med mer ekologiska livsmedel	2 (2)
Involvera de äldre vid matsedelsplanering	2 (2)

Svårigheter som uppstått med fortsatt arbete med mat och måltider

De flesta enhetscheferna (8 av 11) berättade i intervjuerna att de upplevt svårigheter av olika karaktär och på olika nivåer under arbetet med mat och måltider. Cheferna hade uppmärksammat svårigheter med samarbete mellan olika vård- och omsorgsgivare men också mellan olika avdelningar eller inom personalgrupper. De hade också uppmärksammat kunskapsbrister hos vård- och omsorgspersonal.

Vid intervjuerna tog enhetscheferna inom hemtjänsten upp brister i samarbetet med hemsjukvården och med biståndshandläggare inom kommunen. Det exemplifierades med ordinationer av nutritionsåtgärder från hemsjukvården som personalen i hemtjänsten inte fick information om. För att undvika detta påtalades vikten av regelbundna så kallade omvårdnadsmöten, där omsorgspersonal från hemtjänsten och distriktssköterskor från hemsjukvården diskuterar de äldre personernas insatser. Kontinuiteten av omvårdnadsmöten skiljde sig mellan hemtjänstgrupperna, och cheferna upplevde logistiska problem i och med att en hemtjänstgrupp kunde ha flera hemsjukvårdsteam att arbeta med samt både landstinget och privata aktörer. Samarbetet med biståndshandläggare vid kommunens beställarenhet lyftes också som viktigt för en bra fungerande hemtjänst. Enhetscheferna sa vid intervjuerna att de upplevde att kunskaperna om mat och måltider hos biståndshandläggarna hade ökat, men det var fortfarande ofta oklart vad syftet med de olika insatserna var, exempelvis vid beslut om tillsyn vid måltider.

Enligt intervjuerna fanns svårigheter med informationsspridning och kommunikation inom flera arbetsgrupper, och det upplevdes svårt att nå ut med specifik information till all personal i en eller flera arbetsgrupper. Det gällde exempelvis information om verktygen som användes inom projektet men även information från chefen, profilerade eller annan personal. I hemtjänsten exemplifierades det med att grönsaker köptes in till de äldre personerna, men att inte all personal använde dessa. Detta fick konsekvensen att grönsaker blev dåliga, fick slängas och att de äldre personerna fick i sig mindre näring. På äldreboende exemplifierades svårigheterna med information med att matsedeln inte följdes vid matlagning och att karoter inte användes vid måltiderna, trots att flera äldre personer klarade att ta mat själv och att enhetschefen påtalat arbetssättet.

Chefernas upplevelser av bristande kunskaper om kost, måltider och livsmedelshygien gällde framförallt i grupper med mycket nyanställd personal, men även bland etablerad personal. Bristerna hade i flera fall uppmärksamrats i samband med omorganisationer, exempelvis på ett äldreboende där omsorgspersonal börjat laga kvällsmålet på respektive avdelning. Förändringen hade, enligt chefen, aktualiserat att olika kompetens och intresse fanns bland personalen vad gällde planering, inköp såväl som tillagning av mat. En annan chef berättade att det förekom oenigheter i arbetsgruppen om livsmedelshygien, vilket hänvisades till brister i kunskaper och förståelse inom området.

På ett äldreboende har en omorganisation i det lokala köket inneburit att utbudet av två maträtter att välja mellan till lunch tagits bort. Chefen för äldreboendet berättade att det orsakade mycket diskussioner mellan de äldre personerna och enhetschefen, då de äldre önskade att två alternativa maträtterna skulle återinföras. Enligt chefen var detta inte möjligt för tillfället, men hänvisade till den kartläggning av kostorganisationen som pågår centralt inom äldreomsorgen i Haninge kommun.

Trots de svårigheter som diskuterades var det endast två enhetschefer som önskade någon typ av stöd för att hantera svårigheterna. Dessa hade svårt att specificera hur stödet skulle se ut men bland annat efterfrågades verktyg eller annat stöd för att planera maten.

De profilerades roll i utvecklingsarbetet

I intervjuerna diskuterades hur de profilerade i Kost & Måltid arbetar, samt hur och om deras kompetens används i verksamheten.

De profilerade i Kost & Måltid beskrevs av cheferna som duktiga i sitt arbete och kunniga inom profilområdet, men cheferna poängterade även att kunskapen inte spreds och användes av övrig personal. I flera intervjuer nämnde cheferna att profilområdet Kost & Måltid behövde struktureras och menade att de profilerade inte tog den roll som cheferna önskade eller förväntade sig, men det var oklart hur och om detta hade kommunicerats med de profilerade. Vid fyra intervjuer framkom att flera profilerade inte jobbade kvar eller att de var tillfälligt frånvarande (exempelvis barnledighet). En chef berättade att en vikarie till en profilerad utsetts, men eftersom inte personen hade nödvändiga kunskaper och att inte några gemensamma träffar eller kompetensutveckling organiserats för de profilerade hade det inte fungerat som önskat.

Att kunskap sprids till all personal är viktigt. Om kunskap eller rutiner finns hos endast en person blir verksamheten sårbar. Vid intervjun berättade en chef om en profilerad som var engagerad och kunnig inom området, men då personen slutade uppdagades stora svårigheter i planering och tillagning av måltiderna. Bland annat serverades olika mat på olika avdelningar och alla avdelningar serverade inte dessert. En annan chef berättade att egenkontrollen för en säkerställd livsmedelshygien inte fungerade när en profilerad var frånvarande. Dessa exempel visar vikten av att inte enbart de profilerade har kunskap om mat och måltider samt organisationen och göromålen omkring.

Att följa upp arbetet och de profilerades roll

Avdelningschefen för särskilt boende berättade i intervjun att ingen uppföljning på central nivå av hur projektresultaten förvaltades hade gjorts. Inga problem eller svårigheter hade heller rapporterats varför förvaltningen ansågs ha fungerat bra.

Fem enhetschefer hade följt upp arbetet med kost och måltid och de profilerades arbete på respektive enhet. Uppföljning hade skett genom olika metoder, vilka presenteras i tabell 3. Resterande sex enhetschefer hade inte har följt upp arbetet.

Tabell 3 Redovisning av metod för uppföljning sorterat på typ av enhet. Metoderna har använts av en eller flera chefer.

Typ av enhet	Metod för uppföljning
Hemtjänst	Tar upp profileringen på medarbetarsamtalet varje år.
Särskilt boende	Diskuterar kontinuerligt med de profilerade om utbildningar som de deltagit i, med mera.
Särskilt boende	Diskussioner en gång i veckan med den profilerade som även ansvarar för att beställa livsmedel.
Särskilt boende	Enhetschefen frågar inför varje arbetsplatsträff om de profilerade har något att ta upp.
Särskilt boende	De profilerade inbjöds till ledningsgruppen (med ny enhetschef) och berättade vad de jobbade med för tillfället, och hur det gjordes. Ett profilområde bjuds in till varje ledningsgruppsmöte.
Särskilt boende	Regelbundna möten i samband med byte av matleverantör, där den profilerade deltagit.

Utöver uppföljningarna menade två enhetschefer att enheten diskuterat mat och måltider på arbetsplatsträffar, då de profilerade tillfrågats om de vill ta upp något. Dessa två upplevde att det fungerade bra. En tredje chef hade använt denna metod tidigare, men menade att de profilerade ändå sällan tog till orda, varför det upplevdes ineffektivt.

Arbetsättets fortlevnad och effekter

Flertalet förändringar och förbättringar inom kost och måltid har genomförts under 2009, vilket redovisas på flera ställen i denna rapport. Vid alla intervjuer framkom dock att mycket lite av arbetet som genomfördes inom projektet lever kvar. Men det är svårt att avgöra vad som är effekter av projektet och vad som är inte är det, bland annat beroende på den långa tidsperiod som uppföljningen gällde. I tabell 1 visas de mål som satts upp för enheterna, där man kan utläsa att enheterna förbättrat exempelvis rutiner kring servering av frukost, dokumentation av egenkontroll samt ökad delaktighet för de äldre. Under rubriken "Arbete med mat och måltider under 2009 och 2010" beskrivs flera aktiviteter och förbättringar som pågått under året, där det bland annat beskrivs hur omorganisationer förbättrat hanteringen av planering, inköp och tillagning av maten. Dessa förbättringar kan ha varit effekter av arbetsättet och projektet i och med att de profilerade och enhetscheferna kan ha inspirerats av projektarbetet, men de kan även ha tillkommit oberoende av projektet.

I intervjuerna framkom att ingen verksamhet har fortsatt att använda de verktyg för individuella bedömningar som användes under projektet. En enhetschef trodde att en av de profilerade använde verktygen i sitt eget arbete, men att arbetsättet inte spridits till kollegorna. Avdelningschefen för särskilt boende trodde att en förklaring till att arbetet avstannat kunde ha varit att det var svårt för profilerade och omsorgspersonal att arbeta med individuella bedömningar om cheferna inte deltar i arbetet samt stöttar och följer upp arbetet regelbundet. En annan förklaring kan vara att flera enhetschefer var nya på sin nuvarande tjänst och arbetsplats och därför inte var delaktiga under projektets genomförande. Vid flera intervjuer framkom exempelvis att cheferna inte sett de verktyg som användes i projektet. En chef menade också att det gedigna program av seminarier som arrangerades inom projektet inte hade gett några effekter för de profilerades arbete.

I intervjuerna nämnde cheferna många goda effekter, på olika nivåer i verksamheten, av projektet eller efterarbetet. Nedan finns effekterna uppdelade under organisation, personal och de äldre personerna. Effekterna har uppmärksamats av en eller flera chefer. Avdelningschefen för särskilt boende och två enhetschefer menade att de inte hade sett några effekter.

Organisationen

- Lägre matkostnader
- Mer tid används till planering av måltider och matlagning

Personalen

- Ökad flexibilitet och bättre planering av personalen så att de kan laga mat hemma hos de äldre (hemtjänst)
- Ökad kunskap kring mat och måltider
- Ökad uppmärksamhet på måltidsordningen för de äldre personerna
- Ökad medvetenhet om kostens betydelse
- Ökat intresse och mer delaktighet i planering av måltider och matlagning

De äldre personerna

- Samma maträtter serveras på de olika avdelningarna
- Mer nöjda med maten²
- Ökad kroppsvikt
- Äter mer mat

Önskemål om kommande förbättringar

Ett antal önskemål för kommande förbättringsarbeten med mat och måltider nämndes i intervjuerna. Det gällde bland annat att cheferna ansåg att personal behövde mer kunskap om beställning av livsmedel samt hur näringsriktiga matsedlar kan planeras.

Vid en intervju framkom en idé om en konsulttjänst med en kostkunnig person. Förslaget innebar att de svårigheter inom mat och måltider som omsorgspersonal uppmärksammar rapporteras till konsulten. Konsulten kan stödja personalen i den aktuella situationen, men kan även sammanställa de upplevda svårigheterna som grund för verksamhetsutveckling.

² Uppgifter om att de äldre är mer nöjda med maten hänvisar enhetscheferna till sin egna subjektiva bedömning, att färre synpunkter och klagomål inkommit än tidigare år eller till resultatet av kundundersökningen i kommunen.

Avslutning och diskussion

Den här uppföljningen sträcker sig tillbaka ända till början av 2008 då projektet *Mat och måltider för äldre i Haninge* startade under våren och avslutades under samma höst. Uppföljningen innefattar alltså både projektiden och tiden efter projektet, vilket medför ett långt perspektiv. Under den långa perioden har mycket hänt inom kost och måltid på både lokal och central nivå i kommunen, men det har även varit andra förändringar centralt i kommunen och lokalt i verksamheterna som påverkar utfallet. Det har skett mycket positiva förändringar inom området mat och måltider, men det är svårt att avgöra vad som är resultat eller effekter av projektet.

Projektets syfte att använda och sprida verktygen för individuella bedömningar har inte levt kvar i verksamheterna, vilket det troligen finns flera förklaringar till. En förklaring kan vara att viktiga personer eller funktioner inte varit tillräckligt delaktiga i arbetet under projektiden. Exempelvis kanske inte enhetschefer varit så delaktiga som arbetet krävde, vilket också diskuteras i intervjuerna. Cheferna kan, i högre grad, ha behövt vara involverade och delaktiga i arbetet med att föra in verktygen i verksamheterna men även för att stötta de profilerade i arbetet.³ Under projektiden informerades enhetscheferna regelbundet via e-post efter varje seminarium som de profilerade hade, men utöver detta involverades cheferna inte. Det kan ha varit en svaghet i projektupplägget att inte involvera cheferna tydligare, så att de kunde driva arbetet vidare tillsammans med de profilerade.

Flera enhetschefer som intervjuades vid uppföljningen var inte enhetschefer i den aktuella verksamheten under projektiden, varför flera inte visste så mycket om vare sig projektet eller de verktyg som användes⁴. Men informationsöverföringen från en lämnande chef till sin efterföljare kan inte rymma allt. Att fundera över är om uppdraget att informera en nyttkommen chef (och andra nya medarbetare) om hur verksamheten arbetar inom profilområdet, skulle kunna ingå i de profilerades uppgifter. Detta skulle även kunna tydliggöra de profilerades roll, vilket efterfrågades av flera enhetschefer. Vid tydliggörandet av de profilerades uppgifter kan också diskuteras hur eventuellt behov av ersättare eller vikarie hanteras. Uppföljning av profilområdet och de profilerades arbete gjordes på olika sätt av de olika cheferna. Vad som är bättre eller sämre metoder är beroende av typ av verksamhet och personer. En enhetschef berättade att uppföljning sker genom att de profilerade regelbundet presenterar sitt arbete för ledningsgruppen. Med den metoden tydliggörs uppföljningen och det kan vara en hjälp att driva arbetet framåt, då ledningsgruppen förväntar sig att de profilerade utför något mellan mötena.

Flera chefer nämnde svårigheter kring inköp av livsmedel, planering av matsedlar och tillagning av maten. Det gällde både enheter som nyligen övergått till att laga mat på avdelningen och enheter som har gjort det under en längre period. Svårigheterna är fullt förståliga då uppgiften är svår och omsorgspersonal sällan har någon utbildning för detta. I kommunen finns heller inte någon person med kostkompetens inom äldreförvaltningen som har i uppdrag att stötta i dessa göromål.⁵ Att planera matsedlar med tillhörande recept, är en kompli-

³ Betydelsen av chefs delaktighet i förändringsarbete är något som flera studier visat på tidigare, se bland annat Åhlfeldt & Engelheart (2009). *Socialt innehåll. Om förändringsarbete för enhetschefer i äldreomsorgen*. Haninge: Nestor FoU-center.

⁴ De verktyg som publicerades efter projektet skickades i några fall till cheferna efter intervjun.

⁵ Med kostkompetens i det här sammanhanget menas här kostvetare och kostekonom som har utbildning för att planera menyer och matsedlar. Inom Haninge kommun finns idag två personer med kompetens (koststrateg och projektanställd kostekonom), men som inte har uppdraget.

cerad uppgift, då det är viktigt att ta hänsyn till äldre personers energi- och näringsbehov i kombination med deras önskemål. I det sammanhanget kan det också vara intressant att diskutera om exempelvis matlagning är en arbetsuppgift (med tillhörande kompetenskrav) som ingår i omsorgsarbetet eller inte. Flera chefer nämnde i intervjuerna att det var olika kvalitet på maten beroende på vilken person som för tillfället arbetade avdelningen. En chef nämnde också i intervju att mycket personalresurser gick åt till att planera, förbereda och laga mat på ett äldreboende som övergått till att laga kvällsmål på respektive avdelning. Den tid som lades på att planera måltider och laga mat var, enligt enhetschefen, tid som annars kunde ha tillbringats tillsammans med de äldre personerna. Svårigheter kring inköp, planering och matlagning kan dock vara tillfälliga, då den kartläggning av matförsörjning inom äldreomsorgen som pågår ska utmynna i ett förslag på hur det ska organiseras på ett tillfredsställande sätt för de äldre personerna, för personalen och för organisationen.

De effekter på organisation, personal och de äldre personerna som cheferna hade uppmärksammat under året kan vara indikatorer på att de äldre har fått det bättre. De flesta cheferna hade uppmärksammat goda effekter, men det fanns också enhetschefer som sa att de inte kunnat se några effekter av projektet. Att inga effekter kunnat uppmärksammas efter projektet kan bero på att innehållet legat på fel nivå, att projektet inte har anpassats efter verksamheternas behov eller att nytillträdde chefer haft svårt att uppmärksamma eventuella förändringar. Anledningar kan dessutom ha förekommit i kombination och i olika stor omfattning för olika verksamheter. Vid den här uppföljningen intervjuades enhetschefer, men kanske skulle dessa ha kompletterats med synpunkter från personer som var delaktiga i projektet för att få en mer heltäckande bild av effekterna av arbetet.

Två enhetschefer nämnde vid intervjuerna att en effekt som kunnat ses av arbetet med mat och måltider har varit att de äldre personerna, i en generell mening, har ökat sin kroppsvikt. Detta aktualiserar frågan om att individanpassa vård- och omsorgsåtgärder och även att utvärdera resultat på individnivå. En viktökning kan vara positivt för somliga, men för andra kan en ökad kroppsvikt medföra minskad fysisk rörlighet, vilket kan ge negativa konsekvenser på hälsan.

Sammanfattningsvis visar uppföljningen att förändringar av mat och måltider under 2008 och 2009 kan ha haft goda effekter för verksamheterna och i förlängningen och troligen även för de äldre personerna. Uppföljningen av det specifika projektet *Mat och måltider för äldre i Haninge* visar att resultaten inte tagits tillvara på det sätt som avsågs och att verktygen för individuell bedömning av maten och måltidssituationen inte används. Chefernas och de profilerades roll i förändringsarbetet har diskuterats och ett antal svagheter i förändringsarbetet har identifierats och diskuterats.

Aktiviteter och förändringsarbete med anknytning till mat och måltider har genomförts lokalt inom både särskilt boende och hemtjänst. Kommunens kartläggning av kostsituationen samt förslag på organisation för kostfrågor inom äldreförvaltningen blir ett spännande komplement till det arbete som pågår ute i verksamheterna. För att få bra mat med trevliga stimulerande måltidssituationer krävs ett kontinuerligt förbättringsarbete. Många profilerade i Kost & Måltid har mycket kunskap, vilket verksamheterna bör använda kontinuerligt.

Utvecklat profilerarbete? Den här rapporten behandlar uppföljningen av projektet *Mat och måltider för äldre i Haninge* med syftet att stärka de profilerades roll inom profilområdet Kost & Måltid samt att fördjupa kunskap och förståelse om måltidernas och måltidssituationens betydelse inom äldreomsorgen. Projektet genomfördes i Haninge kommun under 2008.

Uppföljningen av projektet gjordes genom intervjuer med chefer inom äldreomsorgen drygt ett år efter projektets avslut. Uppföljningen innefattar projektresultat likväl som övrigt förändrings- och förbättringsarbete inom området mat och måltider som pågått under perioden.



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