



Matglädje inom hemtjänsten

SLUTRAPPORT

Matglädje inom hemtjänsten	Eva Berglind	Version1	Dnr 600-364 2008
Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning Äldreomsorg	Fastställd av styrgrupp 2010-01-14	Senast ändrad 2010-01-15	Sida 1 (28) Lilla ratten

Innehållsförteckning

1.	Inledning	4
1.1	Bakgrund	4
1.2	Mål och avgränsningar	5
1.2.1	Effektmål	5
1.2.2	Projektmål	5
1.2.3	Avgränsning	6
1.3	Projektbeskrivning	6
1.3.1	Utbildningar och kurser	7
1.3.2	Matlagningsutbildning	10
1.3.3	Kostombud	12
1.3.4	Verktyg	15
1.3.5	Rutiner och arbetsbeskrivningar.....	17
1.3.6	Stadens kostpolicy, handbok och kostpärm	19
1.3.7	Samarbete med beställarenheten.....	19
2.	Resultat och måluppfyllelse	20
2.1	Effektmål	20
2.2	Projektmål	21
2.2.1	Utbildningar och kurser	21
2.2.2	Matlagningsutbildning	22
2.2.3	Kostombud	23
2.2.4	Verktyg	24
2.2.5	Rutiner och arbetsbeskrivningar.....	25
2.2.6	Stadens kostpolicy, handbok och kostpärm	25
2.2.7	Samarbete med beställarenheten.....	25
2.3	Projektbudget	25
2.4	Ändringsönskemål och restlista	25
3.	Arbetssätt	26
3.1	Projektorganisation	26
3.2	Metod.....	28
4.	Övriga erfarenheter	28



SLUTRAPPORT

Matglädje inom hemtjänsten

1. INLEDNING

Projektrapporten inleds med en kort bakgrund till projektet. Sedan skildras först mål och avgränsningar följt av en övergripande projektbeskrivning. Längre fram i respektive avsnitt skildras arbetet kring de olika målen mera grundligt. Andra delen redogör för resultatet och hur målen uppfylldes. Projektorganisation och övriga erfarenheter beskrivs i slutet av rapporten.

1.1 Bakgrund

Maten och måltiden har en central funktion för hälsa och välbefinnande. Mat är viktigt för vår sociala gemenskap och för våra traditioner. Samtidigt är mat livsnödvändigt för överlevnad, immunförsvar och hälsa. Maten och måltidssituationen är en viktig kvalitetsfaktor i äldreomsorgen. Stockholms stads kostpolicy ställer tydliga krav på verksamheten att arbeta med kvalitets- och servicetänkande genom hela organisationen. Det formuleras så här i Stockholms stads äldreplan 2007-2011: "Den mat som serveras ska vara god, vällagad och anpassad efter äldres behov. Personal inom äldreomsorgen ska ha goda kunskaper i livsmedelshygien och kostens betydelse för den enskildes hälsa och välbefinnande. Det ska vara möjligt att få hjälp med matlagning eller leverans av matlådor". Vidare belyser planen att "anställda inom äldreomsorgen ska ha adekvat utbildning och kompetens som svarar mot de krav som verksamheten ställer".

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning är en av 14 stadsdelar i Stockholms stad. I stadsdelen bodde det 2008-2009 ungefär 63 000 invånare, varav ungefär 10 000 var äldre än 65 år. Av dessa hade ungefär 1350 beviljande insatser och hjälp med hemtjänst. Hässelby-Vällingby hemtjänst hjälpte cirka 60 % av dessa. Knappt 9 % fick hjälp dygnet runt medan 18 % hade hjälp mindre än två timmar per månad. Stockholms stad har enligt socialtjänstlagen ansvar för att de som bor och vistas här får det stöd och den hjälp som de behöver. Det innebär att de som inte själva kan tillgodose sina behov eller kan få dem tillgodosedda på annat sätt har rätt till bistånd. Biståndet kan bland annat gälla hemtjänst som ska ge insatser för att underlätta den dagliga livsföringen och för att göra det möjligt att bo kvar i det egna hemmet. Till hemtjänstens uppgifter hör både personlig omvårdnad och insatser av servicekaraktär, såsom inköp från affär eller hjälp med frukost, lunch och andra måltider. Hemtjänsten i Hässelby-Vällingby bestod av fem enheter med varsin enhetschef. Till sin hjälp hade chefen en eller flera samordnare, som planerade hur arbetet skulle utföras hos den enskilda äldre. Ungefär 200 medarbetare arbetade i verksamheten som undersköterskor eller vårdbiträden enligt uppgift från enhetscheferna. Inom hemtjänsten kan det vara en utmaning att inspirera till bra val av mat och det är både ett viktigt och svårt arbete personalen ställs inför.

Enligt tjänsteutlåtande fanns det ett behov av att öka kunskapen hos omvårdnadspersonalen vad det gäller pensionärers dagliga näringsintag, matsituation samt mathantering. Enhetscheferna inom kommunal hemtjänst sökte och tilldelades medel från regeringens stimulansbidrag till kommuner och landsting för att kunna utbilda personal inom hemtjänsten i enklare matlagning och näringslära för äldre. Syftet med

stimulansmedlen var att höja kvaliteten i vården och omsorgen om äldre kvinnor och män. Insatser inom exempelvis kost och nutrition prioriterades. Inom Stockholms stad ansökte och beviljades flera stadsdelsförvaltningar medel till liknande projekt.

Arbetet kring mat och måltider är ordinarie verksamhet inom hemtjänsten. Då projektformen kunde möjliggöra att fokusera på utveckling och testa nya idéer beslutades det att arbetet skulle ske i form av ett projekt. Detta skulle undersöka och fokusera på hur verksamheten kunde utvecklas i Hässelby-Vällingby hemtjänst samt för att få mera kunskap och ta fram verktyg för kunna erbjuda de äldre bra mat och måltider.

Syftet och målet med projektet var att omvårdnadspersonalen i hemtjänsten skulle ha kunskap och tillgång till verktyg för att erbjuda pensionärerna en individanpassad matsituation som leder till matglädje.

1.2 Mål och avgränsningar

I stycket beskrivs både det långsiktiga målet samt de mål som projektet skulle leverera.

1.2.1 Effektmål

Effektmålet var att:

Omvårdnadspersonalen i hemtjänsten ska ha kunskap och tillgång till verktyg för att erbjuda pensionärerna en individanpassad matsituation som leder till matglädje.

1.2.2 Projektmål

Projektmålen var att:

- Genomföra schemalagd utbildning för all kontinuerligt anställd omsorgspersonal inom hemtjänsten i näringslära för äldre samt praktiska moment i enklare matlagning. 90 % av all tillsvidareanställd omvårdnadspersonal samt 60 % av all resterande omvårdnadspersonal skulle medverka vid två teoriföreläsningar samt genomgå utbildning i enklare matlagning.
- Alla fem enheter skulle ha minst ett aktivt kostombud/ processledare som skulle få hjälp att starta upp arbetet i personalgruppen och skulle fungera som ambassadörer i mat och måltidsfrågor i sin enhet/ arbetsgrupp.
- Kostombud/processledare skulle ges utbildning samt få tydliga rollbeskrivningar, direktiv och förutsättningar för att arbeta.
- Kostombudens/processledarens kunskap inom området kost för äldre skulle förbättras.
- Omsorgspersonalen skulle få verktyg och dokument till sitt förfogande för att förenkla det dagliga arbetet i verksamheten. 70 % av omvårdnadspersonalen skulle känna till minst 65 % av de verktyg som projektet levererat.
- Rutiner och kvalitetsdokument kring mat och måltider skulle skapas och implementeras i verksamheten.
- Kunskap kring Stadens kostpolicy, råd och rekommendationer samt kostpärm skulle implementeras i verksamheten.
- Projektet skulle samarbeta med beställarenheten för att alla led ska ha kunskap kring äldres behov kring mat och måltider.

1.2.3 Avgränsning

I projektplanen gjordes avgränsningar som projektet inte skulle göra men som var av vikt för att nå målet, följande avgränsningar gjordes:

- Utbilda inom mun- och tandhälsa. Enhetscheferna ansvarade för att ett företag gjorde detta.
- Tydliggöra biståndshandläggarnas beslut, arbeta med genomförandeplaner eller skapa rutiner kring varje enskild pensionärs önskemål kring mat och måltiden. Enhetscheferna ansvarade för att detta gjordes, delvis genom kontaktmanna-utbildningen som genomfördes under 2009. Projektet arbetade till viss del med det.
- Ge kunskap i sittställningar eller annan kunskap om äthjälpmiddel som skulle ges från arbetsterapeut. Enhetscheferna ansvarade för att detta skulle göras.
- Tydliggöra samarbete med andra yrkesgrupper, såsom distriktssköterskor. Vilket ändå delvis gjordes genom rutinen för att förebygga undernäring.

1.3 Projektbeskrivning

Målet med projektet var att medarbetarna, det vill säga omsorgspersonalen skulle få kunskap och hjälpmedel/verktyg för att kunna erbjuda de äldre vårdtagarna bra mat och måltider, utifrån individens behov. Projektet genomfördes inom den kommunala hemtjänsten i Hässelby-Vällingby. Det startades i januari 2008. Projektet skulle pågå under ett år, till slutet av 2008. Då det fanns möjlighet till mera medel förlängdes det till att drivas ytterligare ett år till slutet av december 2009. Beställare av projektet var äldreomsorgschefen. En legitimerad dietist anställdes som projektledare och hemtjänstens enhetschefer fungerade som styrgrupp. Projektet omfattade framtagning av utbildningsmaterial, planering och genomförande av utbildning i form av föreläsningar eller så kallade lärandeträffar, matlagningsutbildningar samt livsmedelshygienutbildning. Utbildningarna hölls för omvårdnadspersonal inom hemtjänsten. Totalt genomfördes 3439 utbildningstimmar i projektet. Projektet omfattade även rekrytering av kostombud/processledare. Varje enhet utsedde en eller flera kostombud. Dessa hade 26 stycken nätverksträffar, varav 18 under 2009, med möjlighet för erfarenhetsutbyte och vidareutbildning. Kostombuden fick spetskompetensutbildning samt fungerade som projektgrupp under projektet. Tillsammans med kostombuden tog projektet fram verktyg, bland annat en matsedel och snabba recept, som var anpassade efter verksamhetens behov. Ett samarbete med beställarenheten kring mat och måltider inleddes och projektet höll bland annat en föreläsning för biståndshandläggare om undernäring. Framtagning av rutiner kring mat och måltider är ordinarie linjeverksamhet men skedde inom ramen för projektet, även här bidrog kostombuden till att anpassa rutiner och arbetsbeskrivningar till verksamhetens behov. En utförligare beskrivning av utbildningar, rutiner och verktyg samt om kostombudens arbete följer under respektive rubrik nedan.

För att få reda på mera om de äldre vårdtagarnas behov samt vad det var som gav dem matglädje initierade projektet en studie. Den fokuserade både på hur vårdtagarna upplevde matglädje samt vilka strategier de använde sig av för att hantera det dagliga livet kring maten inom hemtjänsten. Samtidigt studerades hur hemtjänstens medarbetare upplevde att det fungerade kring mat och måltider. Sofie Larsson genomförde studien som en del i projektet. Hon var student vid institutionen för kostvetenskap på Uppsala universitet och gjorde studien som sin D-uppsats. Uppsatsen *"Måltidsservice inom*

äldreomsorgen” fördjupade sig även i vilka faktorer som verkade befrämjande för att skapa matglädje. Totalt intervjuade Sofie 26 vårdtagare som fick hjälp med matlagning eller matlåda samt de medarbetare som gav dem hjälp. Studien visade att de som fick maten lagad hemma uppskattade den insatsen. De som valde matlåda hade antingen medvetet valt detta eftersom att de upplevde en osäkerhet att inte veta vem som skulle laga maten (om inte samma personal kom kontinuerligt) eller att den äldre inte ville ha personal i sitt hem mer än nödvändigt. Samtidigt var det möjligt att många inte kände till alternativet att de kunde välja mat lagad i deras hem, en insats de möjligen skulle uppskattat bättre än matlåda. I studien framkom att medarbetarna använde sig av den kunskap de fått på matlagningskurs och föreläsningar, delvis genom att berika maten. Detta var positivt eftersom att det även framkom att det var mera regel än undantag att de som åt matlåda enbart åt en halv portion från den, någon som ger för lite energi och näring. Detta är visserligen inte unikt för stadsdelen, utan har visats av forskare tidigare, men är fortfarande lika allvarligt. Studien uppmärksammade att vissa medarbetare tyckte att det var svårt att veta vilka tillbehör som passade till vilken mat, vilket givetvis kunde göra att den äldres upplevelse av maten inte blev lika bra. Som ett led för att minska denna risk arbetade projektet bland annat fram en guide för vilka tillbehör som passar till olika traditionella svenska maträtter till hemtjänstens receptpärm. Under kommande matlagningskurs fick information om tillbehör ett särskilt fokus eftersom att det är en viktig del kring mat. Tillbehören ger inte bara extra näring och energi utan är samtidigt en viktig del i vår kulturella tillhörighet. Studien *Måltidsservice inom äldreomsorgen* i sin helhet finns att läsa på intranätet.

1.3.1 Utbildningar och kurser

Ambitionen i projektet var att ta tillvara på personalens kompetens och engagemang för att höja kvaliteten vid måltiderna och att medarbetarna skulle känna sig delaktiga. Då det var medarbetarna som skulle genomföra den tänkta förbättringen inom verksamheten gavs de möjlighet påverka utbildningens innehåll genom att projektledaren träffade alla enheter initialt i projektet på deras APT. Samt att de informerades genom nyhetsbrev och uppmanades att höra av sig. De åsikter som kom in rörde ofta att man ville att kollegor skulle lära sig mera om äldres grundläggande behov av mat och enklare matlagning. Det var till exempel många som ville att deras kollegor skulle bli bättre på att koka gröt eller lära sig mera om ”rätt” tillbehör till maten eller svensk matkultur. Ofta var det enkla saker som efterfrågades att det skulle betonas på utbildningen, såsom att kalvsylta inte ska värmas upp eller att jordgubbssylt inte passar till köttbullar. Detta är sådant som är väldigt svårt att veta om man inte har lärt sig det eller vuxit upp med svensk matkultur. Andra önskemål var till exempel att alla skulle veta att äldre bör äta helfeta produkter istället för lightprodukter samt inte bör banta eller minska i vikt.

Vid två tillfällen vardera bjöds alla medarbetare in till föreläsningar om mat för äldre framför allt under våren 2008. För att så många som möjligt skulle kunna få gå hölls även ett par föreläsningar i september 2008. Inbjudan skickades till alla enheter och det var chefernas och samordnares ansvar att samtliga medarbetare skulle bjudas in och samtidigt schemaläggas för att kunna medverka. Totalt 34 föreläsningar genomfördes, varav 18 av del ett och 17 av del två. Två föreläsningar ställdes in då inga medarbetare kom. Totalt deltog 165 medarbetare vid del ett och 126 medarbetare vid del två. Detta ger sammanslaget 655 teoretiska utbildningstimmar som genomfördes i projektet. Kursen var på totalt 4,5 timme och behandlade äldres behov av mat och näring. Kursen innehöll både

teoretiska föreläsningmoment samt diskussioner och skriftliga övningar. Det var delvis en föreläsning med fakta om mat för äldre som exempelvis näringslära men fokuserade framförallt på vad personalen konkret själva kunde göra för att erbjuda den äldre en individanpassad matsituation som leder till matglädje. Ett problembaserat lärande användes, vilket innebär att man utgår från deltagarnas egna tankar och erfarenheter. Bland annat så diskuterade gruppen gemensamt utifrån olika fallbeskrivningar och fann lösningar och gav råd och vägledning till varandra. Detta för att ta tillvara på medarbetarnas egna kunskaper och göra inläsningen så verklighetsbaserad som möjligt. Ofta så visade det sig att många medarbetare hade kunskap men svårt att omsätta kunskapen i handling. Konkreta förslag på bra mat och livsmedel för äldre samt olika möjligheter och svårigheter kring maten behandlades. Målet var att de skulle bli bekräftade i det de redan kunde och lyfta av kollegors lyckade arbetssätt kring mat för äldre. Faktainnehållet i kursen omfattade näringslära, måltidsordning, nattfasta och livsmedelshygien samt speciella behov såsom exempelvis kost vid tugg och sväljsvårigheter, diabetes typ 2 och undernäring. Kursen gavs vanligtvis i små grupper om fem till tio personer och ibland i större grupper på upp till 22 personer. Medvetet så blandades medarbetare från olika enheter för att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte. Att flera enheter bjöds in samtidigt underlättade dessutom för enheterna att kunna skicka färre medarbetare vid flera tillfällen. Varje medarbetare fick åhörarkopior med fakta utifrån föreläsningar, broschyrer om livsmedelshygienföreskrifter samt en "Metodbok för hemtjänstpersonal". Metodboken bestod av mer än 50 sidor med information om mat för äldre och var skraddarsydd för personal inom hemtjänsten, framtagna av Borlänge kommun. Projektledaren, vilken även var legitimerad dietist höll i kursen. Eftersom problem och möjligheter till att konkret erbjuda matglädje diskuterades vid varje föreläsning och fler än hundra medarbetare medverkade och gav sin syn på vad som behövde optimeras gav detta projektledaren stor insikt i hur verksamheten såg ut. Detta gav en god möjlighet för projektledaren få en bild av både verksamheten och dess medarbetare och en la en grund för det fortsatta arbetet med att ta fram verktyg, rutiner och arbetsbeskrivningar för hemtjänsten.

I december 2008 svarade 108 personer från alla fem enheterna på en enkät. Den delades ut till de medverkande på varje enhets respektive APT, arbetsplatsträff dit samtliga medarbetare bjöds in. Av svaren framkom att 50 respondenter hade medverkat på alla tre kurserna, det vill säga båda föreläsningarna och matlagningskursen. Femton personer, knappt 14 % svarade att de inte hade medverkat vid någon kurs, resten hade varit med på en eller två av kurserna. Enkäten visade att 71 % (77 av 108) ansåg att påståendet "*jag har lärt mig mycket om mat för äldre på föreläsningarna*" stämde helt "stämde mycket bra" eller "stämde ganska bra". Tre personer tyckte att det "stämde mindre bra", vilket ger en svarsfrekvens på 2,7 %. Resterande 26 % svarade inte på frågan. Bortfallet kan tyckas högt, men eftersom att nästan lika många inte hade medverkat vid föreläsningarna var det inte konstigt att de valt att inte svara på frågan. De som ansåg att de lärt sig mycket kommenterade att det exempelvis gett nya kunskaper om berikning av mat, att de lärt sig nya saker de inte tänkt på tidigare eller att de hade fått bra råd om vad gott man kan göra av "lite". Medan de som tyckte att de inte lärt sig mycket förklarade sitt svar med att de bara var med på en föreläsning eller att de hade kunskapen sedan tidigare.

Under utbildningens gång var det få medarbetare som hade kunskap om rekommendationen för äldres nattfasta och kunde redogöra för den aktuella tiden. Det var ett ämne som diskuterades mycket under båda kurstillfällena. På enkäten 2008 svarade 88

% helt korrekt att äldre max bör ha 11 timmars nattfasta (95 av 108. Sju svar, 6,5 % räknades som bortfall då inget svar lämnades på frågan). Medarbetarna redogjorde även för hur det påverkar den äldre att äta för lite kalorier, att de kan tappa muskler, bli svaga eller riskera sjukdom. Detta bör visa att kunskapen ökade kring äldres behov av energi och fördelning av måltider. I samband med utvärderingen av projektet vittnade flera kostombud om att många av deras kollegor hade fått nya insikter. De blev bland annat medvetna om att äldre som äter små portioner behövde få stöd att få i sig tillräckligt med energi och näring. Insikten resulterade i att många äldre blev erbjudna efterrätter. Den ökade kunskap och det förändrade beteendet som de serverade efterrätterna påvisar var en förändring som tog tid och kunde antas påvisa en permanent förbättring då resultatet visade sig lång tid efter att kurserna avslutades.

I enkäten 2008 fick medarbetarna även beskriva vad de själva ansåg att de lärt sig som de haft nytta av. Exempel som de gav var att äldre behöver mera näring och hur de kunde berika maten enkelt med hjälp av feta eller söta produkter, såsom grädde, olja, äggula, majonnäs eller sylt. Bland 60 kommentarer som lämnades på påståendet *"jag lärde mig detta under utbildningen som jag har haft användning för"* handlade nästan 30 % av svaren om berikningar. Många svarade även att de lärt sig hur viktigt det är med näring för äldre och att inte nattfastan får vara för lång (9 % nämnde nattfasta). Andra svarade att de lärt sig att laga snabb mat eller någon annan praktisk kunskap, till exempel hur länge man kan spara fryst mat eller hur man lagar pannkaka eller näringsdryck. Ett par personer skrev att de hade nytta av den kunskap de fått om mat för diabetiker.

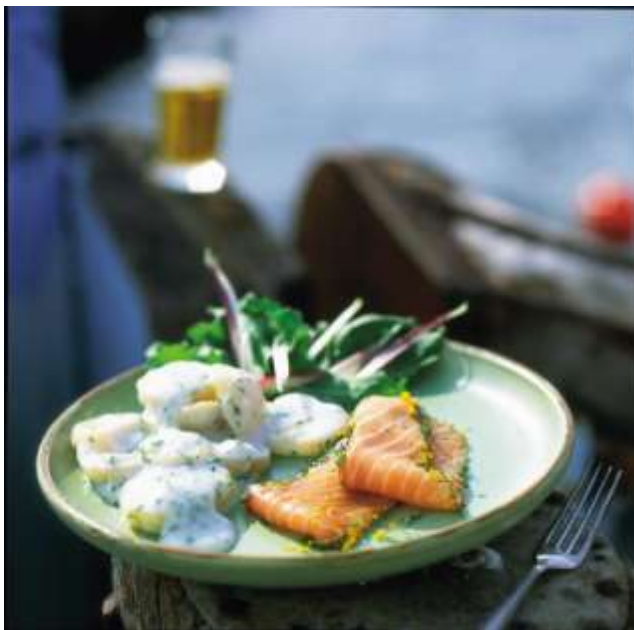
Efter kursen har flera medarbetare spontant berättat goda exempel på hur de har förbättrat det för de äldre. En medarbetare berättade att hon fick hon lära sig om att man kan bryta nattfastan med en "förfrukost" vilket hon sedan började servera hos en äldre kvinna hon hjälpte. Damen i fråga hade lång nattfasta och led av väldigt lågt blodsocker på morgonen, vilket resulterade i att hon var svår att både kontakta och hjälpa på morgonen. Efter diskussioner under utbildningen, där olika sätt att korta nattfastan diskuterades började undersköterskan servera en "förfrukost" (en liten frukost, innan frukosten, i det här fallet en kopp nyponsoppa redan på sängkanten) vilket resulterade i att vårdtagaren piggnade till på morgonen och själv kunde hjälpa till med morgonhygien och påklädning. Tack vare medarbetarens kunskap kunde en mycket liten förändring (som bara tog ett par minuter för medarbetaren) ändra tillvaron märkbart för denna kvinna varje morgon, vilket vi kan anta ger henne större livskvalitet. Små förändringar kan göra stor skillnad!

Alla verksamheter som hanterar mat och livsmedel måste enligt lag ha ett system för egenkontroll. Därför skapades en rutin för livsmedelshygien. Rutinen innebar att verksamheten tvingades säkerställa att alla medarbetare kände till vilka arbetssätt de skulle ha kring maten varför en utbildning anordnades. Den fokuserade kring hur medarbetaren konkret skulle arbeta för att säkerställa en säker hantering av maten och information av olika livsmedelsburna sjukdomar och hur dessa kan undvikas. Traditionellt så brukar ofta livsmedelshygienutbildningar vara väldigt teoretiska, istället skraddarsyddes denna utifrån rutinen. Syftet med detta var att utbildningen skulle vara lättare att förstå och ta till sig. Ämnen som brukar tas upp fanns med men precisades utifrån hemtjänstens verksamhet. Totalt medverkade 114 medarbetare på kursen som hölls under tre timmar vid 10 tillfällen under hösten 2009 av kostekonom Liselott Lejdegård.

1.3.2 Matlagningsutbildning

Redan i startgroparna för projektet så var tanken att medarbetarna skulle få delta i en matlagningskurs. Kursen gavs inom loppet av sammanlagt fyra veckor under sommarmånaderna. Då fanns det nämligen möjlighet att hyra kök från en skola. Det visade sig vara lyckat att ha den under tidig juni då många semestervikarier finns att tillgå samtidigt som många ordinarie personal arbetade. Totalt 156 medarbetare deltog vid en dags (8 timmar) matlagningsutbildning vardera. Två till 15 medarbetare deltog vid varje kurstillfälle och totalt 17 kursdagar genomfördes. Ett stort antal snabba klassiska maträtter lagades av alla deltagare och alla medverkande fick ett recepthäfte med de recept som ingick i kursen. Utbildningen fick positiv respons från medarbetarna. I efterhand har många medarbetare berättat om att kunskapen på kursen har underlättat deras dagliga arbete eftersom det lärde sig att laga enkel svensk husmanskost. Många hade exempelvis inte kokat fisk innan, de berättade att i deras matkulturer steker eller friterar man fisk. Kokt fisk är en klassisk svensk rätt som är passar bra till de äldre som behöver lättuggad kost. Många medarbetare uppskattade att lära sig att steka pannkakor och göra soppa, lättlagade och billiga rätter som kan passa bra i arbetet hos de äldre. Åtskilliga berättade att det dagliga arbetet blev roligare, ett exempel är en medarbetare som talade om att en dam blev fantastiskt glad då hon serverades stekt strömming till lunch, en måltid hon längtat efter länge. Att kunna steka strömming till den äldre kvinnan gjorde medarbetaren mycket stolt och glad.

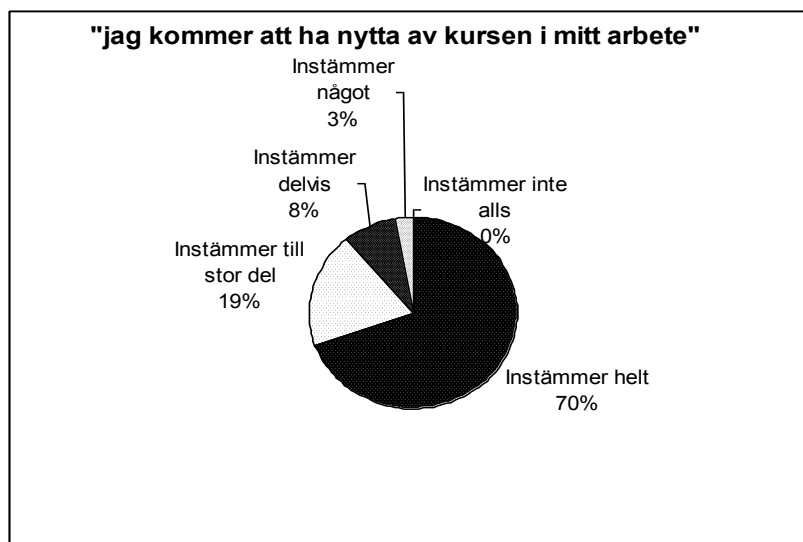
I den enkät som delades ut under december 2008 menade 67 % (72 av 108) att det *"stämde bra"*, *"stämde mycket bra"* eller *"stämde ganska bra"* med påståendet *"Jag tycker att jag har haft nytta av det jag lärt mig på matlagningskursen"*. Fyra personer tyckte att det *"stämde mindre bra"* och en person ansåg att det *"stämmer inte alls"*. Bortfallet var stort (29 % eller 31 av 108) eftersom att många som svarade på enkäten inte hade medverkat vid matlagningsutbildningen eller svarat på frågan. De som ansåg att påståendet inte stämde alls eller stämde mindre bra hade kommenterat sina svar och förklarade att de inte arbetade med de äldre (troligtvis någon som jobbade på kontoret) eller att de redan hade kunskapen sedan tidigare. En person svarade att *"hon är en duktig kock"*. De som tyckte att de haft nytta av sina nya kunskaper beskrev exempelvis att de fått ny inspiration, hade lärt sig nya maträtter som de sen lagade hemma hos de äldre, eller att den enskilda äldre blev glad när de hade serverat något som de lärt sig på kursen.



Lax med dillstuvad potatis. Ett exempel på en maträtt från hemtjänstens matsedel som deltagarna på matlagningskursen 2009 fick laga och provsmaka

En andra omgång med matlagningskurs hölls under hösten 2009. Eftersom att det ständigt tillkommer nya medarbetare och då målet på 90 % inte hade uppfyllts fanns det efterfrågan på mera matlagningskunskaper inom hemtjänsten. Samtidigt hade projektet tagit fram en två veckors matsedel med snabba recept som var anpassade efter verksamheten. För att flera medarbetare skulle lära sig dessa rätter genomfördes ytterligare en kurs i matlagning. Kursen var 8 timmar lång, en arbetsdag, och sammanlagt medverkande 36 personer, varav 8 kostombud under fyra dagars utbildning. På kursen ingick matlagning varvat med teori om äldres behov av mat och näring. Anledningen till att den blev fyra dagar var av praktiska skäl, då en skola i närområdet hade möjlighet att hyra ut sina kök under dagtid på grund av höstlovet. Kursen startades med att alla medverkande fick berätta om sina förväntningar, för att kunna individanpassa dagens agenda. Sedan lagade gruppen tillsammans tillbehör och kursledaren tillagade och visade ett av de vinnande recepten för hemtjänstens recepttävling, som bara tar ett par minuter att laga. Sedan fick medarbetarna två och två tillsammans laga rätter ut hemtjänstens egen matsedel med recept. När alla hade lagat klart fick de presentera rätten för sina kollegor och samtliga fick provsmaka. Ett par snabba rätter demonstrerades av kursledaren följt av provsmakning. Den svenska matkulturen diskuterades samt vikten av tillbehör och vilka tillbehör som passar till vilka rätter. Rårörda lingon och inlagd gurka är exempel på tillbehör som de medverkande fick laga och provsmaka. Teori varvades med praktik genom att äldres näringsbehov praktiskt förklarades, exempelvis att lax innehåller mycket protein och D-vitamin, något som är extra viktigt för äldre. Snabba mellanmål med exempel på hur de kan berikas lagades av gruppen. Portionsstorlekarna jämfördes med det som ”deras” äldre äter och förslag på hur de kan berika maten eller göra en E-kost (extra små portioner till dem som inte orkar äta så mycket) av A-kosten. Varje dag medverkade ett eller flera kostombud. Deras uppgift blev att laga upp och presentera de olika grundkosterna (SNR- A- och E-kost) för att illustrera hur dessa ser ut i praktiken. Samtidigt förklarades varför det är viktigt att medarbetare i hemtjänsten kan berika och

anpassa maten till varje enskild brukare. I slutet av dagen gjorde samtliga medverkande ett kunskapstest. De fick även skatta om de själva upplevde att utbildningen ökat deras kunskaper om mat för äldre och snabba maträtter. Majoriteten ansåg att det hade fått mera kunskap detta. Hela 89 % instämde helt eller till stor del att de ansåg att de skulle få nytta av kursen i sitt arbete, se Figur 1.



Figur1. Majoriteten 70 % (25 av 36) svarade att de "instämmer helt" på påståendet "jag kommer att ha nytta av kursen i mitt arbete". Sju svarade att de "instämde till stor del", 3 svarade att de "instämde delvis" medan en person svarade "instämmer något". Ingen valde alternativet "instämmer inte alls".

De kommentarer som var vanligast i utvärderingen var att deltagarna uppskattade att de lärt sig laga så pass snabba maträtter och fått lära sig mera om äldres behov av näring. Matsedeln för hemtjänsten finns att hämta på intranätet.

1.3.3 Kostombud

Redan innan projektstart bestämdes att det skulle finnas kostombud på varje enhet. Kostombudet skulle vara en medarbetare inom hemtjänsten vilken var extra intresserad av mat för äldre som ville verka för att alla äldre skulle få bra mat och måltider. Syftet med kostombud beslutades under projektet till att innefatta att värna om maten och dess betydelse genom att inspirera och ha en rådgivande funktion för medarbetare. Det ingick även i deras roll att informera om litteratur, material, rutiner och arbetsbeskrivningar kring mat och måltider samt att ta emot synpunkter kring mat och måltider och föra dessa vidare till enhetschef. Ambitionen var hela tiden att deras uppdrag på respektive enhet skulle fortsätta efter projektets slut och att projektet framförallt skulle stödja dem att starta igång sitt arbete. Medarbetare inom hemtjänsten tillfrågades av sin chef eller blev föreslagna av projektledaren att utses av chefen till posten som kostombud. Deras arbete startades upp i juni 2008 med ett nätverksmöte. Totalt hade de åtta möten under 2008 och 18 möten under 2009. De erbjöds även flera utbildningar samt arbetade enskilt på respektive enhet. Utöver detta hade de även individuella möten med projektledaren. I slutet på 2008 såg projektet att det fanns ett behov att förtydliga viken tid kostombuden behövde till sitt förfogande. Styrgruppen beslutade att 16 timmar varje månad skulle

vigas åt kostombudens uppdrag, i enlighet med resurskontakt och individuellt schema där de själva ansvarade för att planera sitt arbete. Under dessa 16 timmar skulle de hinna både medverka på deras gemensamma nätverksmöten samt förbereda sig för att informera kollegor på APT och andra aktiviteter som de gjorde på sin respektive enhet. Arbetet på enheterna innebar bland annat att informera och inspirera kollegor till att utveckla arbetssätt kring mat och måltider. Informationen kunde delvis nå kollegor genom anslagstavlor som sattes upp för ändamålet och fylldes med fakta och artiklar om mat och måltider. Alla kostombud arbetade olika på sina enheter. Exempel på olika aktiviteter som gjordes på enheten för att uppmärksamma vikten av bra mat och måltider är att kostombuden gav information eller berättade om material. Det kunde vara information kring olika tema såsom undernäring, berikningar, allergier eller diabetes. Eller material som kollegorna hade tillgång till, såsom receptpärmen, e-lärandet om mat och hälsa för äldre på kompetensplatsen och de böcker som projektet har köpt in. På en enhet lagade ett av kostombuden lunch till sina kollegor och delade ut receptet på lunchrätten, för att uppmärksamma hur lätt det kunde vara att laga mat och på flera enheter bjöd kostombuden på lättlagade mellanmål eller fika utifrån recept i receptpärmen. Att bjuda på något var ett enkelt och uppskattat sätt att uppmärksamma att det fanns många bra recept att tillgå. Två av kostombuden visade när de lagade Janssons frestelse, ett recept från hemtjänstens matsedel och bjöd på under ett möte för timvikarier. Det var mycket uppskattat och öppnade upp för dialog och diskussion kring mat och matsedeln. Kostombuden tog initiativ till att sätta upp ”fråge-lådor” där deras kollegor kunde lämna frågor kring mat, som de fick svar på under nästkommande APT möte. Möten mellan dag- och kvällspersonal där de kunde diskutera mat för enskilda vårdtagare har även initierats som ett sätt att kunna få en helhetssyn kring denna vårdtagares hjälp med mat och måltider. Det visade sig att det var ett bra sätt att skapa samsyn och stödja varandra att ge en bättre hjälp till den enskilda äldre. Kostombuden beskrev hur de ensamma eller tillsammans med sina kollegor hade förändrat sitt arbetssätt hemma hos de äldre. De kunde gälla att byta ut livsmedel till mer energirika eller med rätt konsistens eller att berika maten för dem som behövde det. En man hade tack vare samarbetet i personalgruppen börjat få hemlagad bra mat varje dag. Det resulterade i att han hade gått upp i vikt och började orka promenader. Andra vårdtagare hade fått stöd i planeringen med matsedel och kunde därför få hemlagad mat från hemtjänsten varje dag.

Under projektet fungerade kostombuden som projektgrupp vilket innebar att deras arbete var starkt sammankopplat med projektet. Framtagandet av rutiner, arbetsbeskrivningar och verktyg togs fram i samråd med kostombuden. Oftast gick det till så att projektledaren skapade ett utkast eller förslag. Sedan korrigerade eller modifierade projektgruppen så att det skulle passa för verksamheten. Ett nära samarbete mellan kostombud och projektledare innebar att en diskussion hela tiden kunde föras vad som behövdes för att projektet skulle nå sina mål.

Ett mål i projektet var att kostombuden skulle få mera kunskap om mat för äldre. De fick liksom övriga medarbetare medverka vid två föreläsningar och en dags matlagningskurs under 2008. För att de skulle få spetskompetens om mat för äldre fick de även vidareutbildningar på nätverksmöten samt litteratur, både personlig och till sin enhet. Varje nätverksmöte hölls under minst 3 timmar, vilket gav möjlighet för kostombuden att både dela erfarenheter och dessutom få en kort föreläsning om ett specifikt ämne. Vissa teman återkom under hela projektet, exempelvis vikten av en bra måltidsordning och förslag på bra frukostar, mellanmål, efterrätter och kvällsmål. För att konkretisera bra hur

de kunde erbjuda de äldre exempelvis mycket proteiner och näring på liten portion förberedde projektledaren vid varje nätverksmöte olika fika eller efterrätter. Detta för att ge exempel på bra mellanmål eller fika med tillhörande recept och fakta om livsmedel och mera information om äldres behov. Vissa av de olika teman som behandlades närmare under nätverksträffarna var:

- Äldres behov av näring och kalorier
- Fakta om BMI (body mass index)
- Information och provsmakning av näringsdrycker
- Grundkosterna A-E och SNR kost
- E-learning: "Mat för äldre" och "Svårt att äta". Både introduktion om e-lärandet och individuell tid att arbeta med programmen framför datorn
- Födoämnesallergier
- Diabetes, fakta om diabetes typ 1 och typ 2 samt kostbehandling för äldre
- Filmer om mat för äldre, bland annat "Frukostklubben" och "Matglad på äldre dar"
- Livsmedelshygien
- Mötesteknik
- Mellanmål och kvällsmål

Vid vissa nätverksträffar har externa föreläsare bjudits in, såsom Christina Pettersson, arbetsterapeut från Växthuset som undervisade om äthjälpmiddel och matning. En mycket omtyckt föreläsare var Stefan Pettersson, mental coach som föreläste om hur man kan ta ett steg i taget för att nå sitt mål och hur man kan vända problem till möjligheter. Mötet med den mentala coachen var mycket uppskattat och gav en skjuts framåt i arbetet att våga inspirera och stödja kollegor kring mat och måltider. Annette Andersson från företaget Findus special foods föreläste om olika konsistenser och varför äldre kan ha behov av att få maten anpassad. Kostombuden träffade och hade även möjlighet att dela erfarenheter med andra, såsom kostombud från Farsta hemtjänst och Skolörtens äldreboende samt Profilerade för mat och måltider från Haninge kommun.

Under projektet hade kostombud och enhetschefer tillsammans två planeringsdagar varav en under 2008 och en under 2009. Dessa workshops resulterade i en gemensam planering för arbetet med mat och måltider på enheten och en arbetsbeskrivning för kostombuden.

På tre enheter finns vid projektets slut två kostombud, en enhet hade tre kostombud och en enhet hade ett kostombud. Anledningen till att enheten hade ett kostombud var att en omorganisation delade enheten, då det andra kostombudet valde att avslutade sitt uppdrag. Vilka som har arbetat i projektet finns beskrivet under 3.1, projektorganisation. Under projektet fanns vissa kostombud med från start medan andra tillkom under tiden, då tre slutade i samband med byte av tjänst, nedlagd enhet eller föräldraledighet. Under projektets gång skapade kostombuden en stark sammanhållning i gruppen vilket möjliggjorde att de kunde stödja och hjälpa varandra samt dela erfarenheter. Det visade sig att det var svårt att "sticka ut" inom den egna gruppen i hemtjänsten och därför var det viktigt med stödet från andra som hade samma roll att påverka och informera kollegor. En broschyr som beskriver kostombudens roll och arbete skapades för att informera medarbetare inom hemtjänsten vilken hjälp de kan få av kostombuden samt kontaktuppgifter till dem. Broschyren finns att hämta på intranätet.

1.3.4 Verktyg

Omsorgspersonalen skulle få verktyg och dokument till sitt förfogande för att förenkla det dagliga arbetet i verksamheten. Verktyg användes som ett samlingsnamn för mallar, dokument eller broschyrer som kunde förenkla arbetet kring mat och måltider. När de togs fram hade kostombuden som projektgrupp ett stort ansvar att finna vad det kunde finnas behov av. Verktygen skulle svara mot ett behov eller en möjlighet till problemlösning. Projektet tog fram en informationsbroschyr i A5-format med råd för de äldre, en receptpärm samt en näringsberäknad matsedel. Arbetsgången var att projektledaren tag fram ett utkast för att sedan låta kostombuden läsa och komma med förslag på ändringar för att kunna revidera och skapa ett material som skulle vara anpassat till verksamhetens behov. För att medarbetarna skulle känna till de verktyg som skapades informerade kostombuden dem på APT. Projektledaren skrev nyhetsbrev samt informerade också på APT. Materialet samlades i en särskild hylla på varje enhet. Allt för att det skulle vara lättillgängligt för alla medarbetare.

Då medarbetarna fick kunskap om äldres behov var det flera som gärna ville kunna påverka de äldre till att exempelvis korta sin nattfasta eller köpa helfeta produkter istället för livsmedel med light- eller lättmärkning. Det fanns ett uttalat behov att kunna informera de äldre och deras anhöriga om vad som är bra mat för dem, vilket framkom efter föreläsningarna. Medarbetarna ansåg att det var svårt att ge bra råd till de äldre, och att deras vårdtagare inte riktigt lyssnade eller trodde på dem. Därför förslög projektet att en kort broschyr om mat för äldre skulle skapas. Broschyren skulle ha flera funktioner. Den skulle sammanfatta för medarbetarna de viktigaste råden och samtidigt fungera att dela ut till de äldre och deras anhöriga för att delge dem de goda råden. Resultatet blev en broschyr i A5 format som förklarade varför det är så viktigt för äldre att äta bra mat och gav tips om till exempel bra mellanmål. Broschyren trycktes upp i hundratals exemplar. Informationsbroschyren om bra mat för äldre finns att hämta på intranätet.

Det framkom att det finns många hinder för att kunna laga mat hemma hos den äldre. Åsikterna gick isär vilken slags mat hemtjänsten hade möjlighet att laga och vilken mat som passade för de äldre. Vissa medarbetare var oerhört skickliga att planera för att kunna erbjuda bra mat, men för många var det svårt att förbereda så att de hann laga mat under den begränsade tid hemtjänsten hade på sig. Alla äldre som behöver hjälp med mat och måltider skulle själva kunna välja om de vill ha matlåda eller matlagning i hemmet, men många äldre var osäkra på vad det innebar i praktiken. Bland de svårigheter som fanns så var ett exempel problem med inköp. Ett stort antal medarbetare berättade att det sällan fanns livsmedel hemma, samtidigt så rapporterar enskilda äldre att hemtjänstens medarbetare beställde och handlade hem mat som inte åts upp (vilket blev väldigt dyrt för den enskilde). Det var svårt för medarbetaren att laga mat när det inte fanns råvaror. Samtidigt krävdes det en god planering för att använda de livsmedel som köptes hem. Därför såg projektet ett behov till någon lösning. För att exemplifiera för vårdtagaren vilken slags mat hemtjänsten kunde erbjuda och för att underlätta planeringen gjordes en matsedel. Där kunde både medarbetaren och den äldre se exempel just på vad för slags mat som hemtjänsten kunde laga. Samtidigt skapades en arbetsbeskrivning för matlagning, vilken matsedeln utgår ifrån (se mera under rubriken verktyg). Matsedeln innehåller recept och förslag på två veckors lunch och middag. Recepten inkluderar förslag på tillbehör och dryck till maten och är näringsberäknande för äldre. En kort inledning berättar om vikten av en god måltidsordning med förslag på frukost och övriga mellanmål som äldre rekommenderas att äta. Målet var att samla klassiska svenska rätter,

som samtidigt skulle vara lättlagad mat av prisvärda råvaror. Två inköpslistor skapades till vardera vecka för matsedeln, för att det skulle vara lätt att planera och använda den. Detta skulle möjliggöra att maten kunde lagas oavsett vem det var som gjorde inköpen. Matsedeln blev väldigt populär både bland medarbetare och äldre. De äldre kunde få matsedeln från hemtjänst eller biståndshandläggare och många äldre hörde av sig till projektledaren och ville "beställa" flera matsedlar. Matsedeln finns att hämta på intranätet.

Till varje enhet tog projektet fram en receptpärm. Syftet var att lyfta fram att det finns mycket mat som är enkel att laga. Från pärmerna var det lätt för varje medarbetare att kopiera och ta med sig receptet när de lagade mat hemma hos en brukare. Pärmerna fylldes med receptförslag på enkel matlagning. Den innehåller bland annat tips på frukost, mellanmål, lunch, middag och kvällsmål samt en massa annan information om mat för äldre. Exempel på information den rymmer är om berikningar, näringsdrycker, allergiinformation, svensk matkultur och mat vid högtider. I Sofie Larssons studie framkom det att flera medarbetare har svårt att veta vilka tillbehör som passar till viss mat eller hur traditionella svenska rätter tillagas. Efter det så skapades information om detta till receptpärmerna. Det huvudsakliga innehållet i pärmerna var ett hundratal snabba recept på rätter som är lätta att laga, med prisvärda livsmedel. Vanligtvis var recepten anpassade så att det skulle vara maträtter som var lätta att tugga.

Projektet utlyste en tävling under våren 2009 där medarbetarna i hemtjänsten kunde vinna genom att bidra med sina bästa recept som de lagade till de äldre. Syftet med tävlingen var att sprida goda exempel på mat som var möjlig att laga under de förutsättningar hemtjänsten hade. Totalt inkom 93 receptbidrag. En jury bestående av Dic Henriksson som är kock, Liselott Lejdegård, som är kostekonom och projektledaren, som är dietist utsåg de fem bidrag som gick vidare till finalen. Pensionärsrådet i stadsdelen fick smaka på de fem finalisträtterna och utsåg slutligen en vinnare. Vinnarrätten blev kokt torsk med riven pepparrot, skirat smör, kokt potatis och broccoli. Samtliga finalister firades med tårta och priser på sin enhet. Alla tävlingsbidrag samlades i hemtjänstens receptpärm så att alla medarbetare kunde ta del av recepten.



Pensionärsrådet smakar och betygssätter finalisträtterna i recepttävlingen

Det framkom i enkäten från 2008 att medarbetarna såg att ett hinder till att erbjuda bra mat till sina vårdtagare var bristen på bra råvaror hemma hos den äldre. För att underlätta att det skulle finnas bra livsmedel initierade kostombuden att skapa en tydligare inköpslista till underentreprenören med kompletterande förslag på livsmedel som de äldre rekommenderas att ha hemma. Inköpslistan delades upp i olika delar för att möjliggöra att

lättare komma ihåg exempelvis färska grönsaker, mejeriprodukter eller städ- och hygienprodukter och lämnades ut till alla enheter.

För att det skulle finnas tillgång till relevant och aktuell information lättillgängligt för både medarbetare och kostombud köpte projektet in litteratur och receptböcker om mat för äldre ut till varje enhet. Följande köptes in eller införskaffades:

Litteratur och handböcker:

- ESS-gruppen. (2003) *Mat och näring för sjuka inom vård och omsorg*. Svenska livsmedelsverket, Ödershög.
- Svensson, Jesscia. (2007) *Metodbok för hemtjänstpersonal*. Borlänge kommun.
- Nestor FOU-center. (2008) *Mat och ätande för äldre*.
- Bergerson, Gunilla, Larsson, Ingrid. (2009) *Äldre och matsituationen: om att äta och dricka på ett säkert sätt*. Hjälpmedelsinstitutet, Stockholm.
- Äldreförvaltningen. (2009) *Mat för äldre, Råd och rekommendationer för Stockholms stads äldreomsorg*.

Receptböcker:

- Granbo, Birgit (2009) *VillGott, tips för det lilla hushållet*. Solna stad
- Andersson, M. Arvidsson, K. Ström, M. (2008) *Kryddat för äldre*. Kalmar.

1.3.5 Rutiner och arbetsbeskrivningar

Rutiner och arbetsbeskrivningar framställdes i samarbete med kostombud och chefer från att få fungerande rutiner för enheterna. Följande skapades finns att hämta på intranätet:

- Arbetsbeskrivning för matlagning
- Arbetsbeskrivning för kostombud
- Introduktion till rutiner och arbetsbeskrivningar kring mat för äldre
- Rutin för livsmedelshantering – system för egenkontroll
- Rutin för att identifiera och åtgärda undernäring i samarbete med primärvården

Ett av de första dokumenten som skapades var en arbetsbeskrivning för matlagning. I hemtjänsten arbetar man utifrån insatser hos den äldre. För den äldre som behöver hjälp med mat är aktuell insats antingen matlåda eller ”enklare matlagning”. Det visade sig vara oklart vad insatsen ”enklare matlagning” innebar. Medan vissa medarbetare eller biståndshandläggare menade att all mat kan lagas, bortsett från långkok, menade andra att enklare matlagning innebar ”tiden det tar att koka potatis”, ytterligare andra menade att det knappt fanns tid att koka mannagrynsgröt utan på sin höjd innebar det att man kunde värma en microlåda eller laga en påse pulversoppa, typ ”Varma koppen”. I projektgruppen såg man ett problem med detta och kände en oro för hur den äldre skulle uppleva hjälpen samt att det kunde vara svårt för den äldre att själv ge förslag på mat, eftersom att de inte visste vad de kunde be om. Samtidigt var det väldigt svårt för medarbetaren att veta vad de skulle göra. Arbetsbeskrivningen förtydligar således vikten av planering tillsammans med äldre, behovet av förberedelser samt hur man kan arbeta med ett rehabiliterande arbetssätt. Erfarna medarbetare inom verksamheten bidrog till att skapa ett trovärdigt dokument som kunde stödja nyanställda. I enkäten som delades ut under 2008 framkom att en majoritet, hela 2 av 3, av alla som svarade ansåg att den förutsättning som behövdes för att erbjuda en bra mat och måltidssituation var tid. Här såg projektet en paradox eftersom att både biståndshandläggaren och chefer inom hemtjänsten menade att det skulle finnas tid för att laga mat, då denna insats hade

beviljats. För att förtydliga detta för medarbetarna inom hemtjänsten skapades en arbetsskrivning för matlagning. För att belysa ytterligare, samt underlätta för den enskilde äldre skapades senare en matsedel för hemtjänsten. Där kunde både medarbetaren och den äldre se exempel just på vad för slags mat som hemtjänsten kunde laga, med hänsyn till tid och äldres behov. Matsedeln utgick ifrån arbetsbeskrivningen för matlagning. (Se mera under rubriken verktyg).

En arbetsbeskrivning för kostombuden skapades gemensamt av chefer och kostombud. Arbetsbeskrivningen beskriver hur enheten vill att kostombudens roll ska se ut och fungerar som ett kontrakt mellan kostombud och chef.

När nya medarbetare börjar i verksamheten behöver de introduceras i arbetet med hänsyn till mat och måltider, vilket enhetens kostombud ska ansvara för. För att underlätta för kostombudet att ta med alla viktiga bitar har en introduktion till rutiner och arbetssätt kring mat för äldre skapats. Rutinen hänvisar till vilka lagar och policys som verksamheten måste ta hänsyn till. Den beskriver när det kan vara extra viktigt att stödja den äldre kring mat och måltider med hänvisning till faktakällor.

All verksamhet som hanterar mat måste enligt rådande lagstiftning ha ett system för egenkontroll. Inom hemtjänsten hanterar man matlådor, lagar mat och handlar mat och därför skapades en rutin för livsmedelshygien -system för egenkontroll. Systemet är framtaget av kostekonom Liselott Lejdegård och anpassat till respektive fem verksamheter med hjälp av projektgruppen, samordnare och enhetschefer inom hemtjänsten. Vilka medverkade vid två möten kring rutinen. Liselott var under våren 2009 ute på samliga enheter och träffade chefer, samordnare och kostombud för att beskriva den dokumentering som krävs enligt systemet för egenkontroll. Efter utbildningen i livsmedelshygien i oktober följdes implementeringen av systemet upp av Liselott Lejdegård tillsammans med respektive enhetschef under december. Projektet införskaffade termometrar och annat material som enheterna behövde för att kunna arbeta i enlighet med de nya rutinerna. Egenkontrollen belyser att det är respektive enhetschef som ansvarar för att följa upp, revidera och se till att verksamheten följer rutinerna.

Forskare har visat att undernäring är vanligt bland äldre i Sverige. Anja Saletti visade till exempel i sin studie *"Nutritional and Mealtime Experiences in Elderly Care Recipients"*. 2007 att nästan hälften (49 %) av de äldre som får hjälp av hemtjänsten riskerade undernäring eller var undernärda. Inom hemtjänsten träffar medarbetarna varje månad hundratals äldre och eftersom att undernäring är lättare att förebygga än att behandla väcktes tanken att skapa en rutin som skulle förebygga undernäring. Där skulle det förtydligas hur hemtjänstens medarbetare kunde hjälpa dem som redan var undernärda eller som riskerade undernäring. Det finns många vinster att göra på ett lyckat förebyggande arbete. Om undernäring kan förebyggas skulle inte bara personligt lidande minska. Det skulle även kunna minska behovet för äldre att få stöd hemma och den äldre skulle klara sig mera självständigt. Liknande rutiner finns i andra stadsdelar. Exempelvis i Hägersten- Liljeholmen och Årsta- Enskede-Vantör har deras dietister tagit fram rutiner för att identifiera och åtgärda undernäring. Projektet utgick från deras rutiner och anpassade dem efter samtal med primärvården och projektgruppen till en rutin som projektet antog skulle passa vår stadsdel. Då hemtjänstens medarbetare inte är sjukvårdspersonal behövdes ett samarbete med primärvården. I maj 2009 träffade projektledaren företrädare för primärvården i stadsdelen. Under mötet diskuterades vad

hemtjänsten respektive primärvården behövde göra för att ett samarbete skulle fungera. Efter att tagit hjälp av stadsdelens jurist samt diskuterat med andra kommuners dietister tog projektledaren fram ett utkast på rutin. En arbetsgrupp, bestående av två chefer samt ett kostombud arbetade med rutinen. I diskussion med arbetsgruppen justerades den ytterligare för att passa i nuvarande verksamhet. Styrgruppen godkände rutinen. Primärvården fick under ett möte i september 2009 information om hur hemtjänstens ska arbeta och har medgivit till att de ska göra vad som samarbetet kräver. Projektet köpte in en personvåg till varje enhet för att de ska kunna erbjuda sina brukare att dokumentera och följa deras vikt, för att kunna följa om de minskar ofrivilligt i vikt. Hemtjänsten kan i sådana fall diskutera en eventuell viktninskning med primärvården och insatser kan sättas in i tid. Hemtjänstens medarbetare kommer även att fråga den äldre om deras måltidsordning, för att kunna rekommendera och erbjuda att skapa en måltidsordning som kan hjälpa den enskilda att behålla en sund vikt. Kostombuden fick stöd från projektledaren att börja följa rutinen. För att underlätta kommunikationen till de äldre tog projektgruppen fram en informationsbroschyr. Där informeras äldre och anhöriga om varför hemtjänsten erbjuder att ta vikt och frågor kring måltidsordningen. Syftet med broschyren var att det ska underlätta för den enskilda medarbetaren att meddela äldre och anhöriga om rutinen. Det återstår fortfarande arbete att informera och få samtliga medarbetare att följa rutinen.

1.3.6 Stadens kostpolicy, handbok och kostpärm

Kunskap kring Stadens kostpolicy, råd och rekommendationer samt kostpärm skulle implementeras i verksamheten. En laminerad kostpolicy delades ut till samtliga enheter genom kostombuden samt till varje enhetschef. Projektledaren har även medverkat att tillsammans med kostenheten ta fram en handbok med "råd och rekommendationer om bra mat för äldre" till stadens äldreomsorg. Handboken ska förtydliga hur enskilda medarbetare i staden ska arbeta enligt policyn i praktiken. Handboken delandes ut till samtliga kostombud och till varje enhet. Både kostpolicyn och handboken ska finnas väl synlig på varje enhet och lättillgänglig för samtliga medarbetare. Kostpärm som stadens kostenhet skulle ta fram färdigställdes först under december 2009 och det fanns därför inte tid att implementera den i verksamheten under projektiden.

1.3.7 Samarbete med beställarenheten

Beställarenheten var till stor hjälp i projektet genom att de gav projektledaren fakta och information om deras arbete kring mat och måltider och insatser för de äldre. Enheten medverkade vid en föreläsning om äldre och undernäring, som hölls i samband med deras veckomöte. Diskussion har förts med ledningen för biståndshandläggare kring rutiner för hur de kan arbeta förebyggande och på bästa sätt ge den enskilda äldre stöd kring mat och måltider. Inga rutiner har ännu skapats. Biståndshandläggare bjöds in till en information kring mat för äldre och matlådor, där de fick möjlighet att provsmaka och diskutera äldres behov av mat och näring samt portionsstorlekar och grundkost. De fick även information kring livsmedelshygien och de kalla matlådor som hemtjänsten levererade. Under projektets gång hade de även möjlighet att kunna rådgöra med projektledaren kring äldres behov av mat och måltider. Biståndsenheten har tillgång till den informationsbroschyr om bra mat för äldre samt matsedel att dela ut till de äldre. Därmed har de möjlighet att informera pensionärerna om bland annat livsmedelsval och vilken måltidsordning som rekommenderas äldre.

2. RESULTAT OCH MÅLUPPFYLLELSE

Här beskrivs budgetutfall samt hur projektets formulerade mål blev uppnådda.

2.1 Effektmål

Den långsiktiga effekten av projektet kunde möjligen urskiljas redan vid projektavslut. Målet var att pensionärerna skulle uppleva matglädje genom att personalen hade kunskap och verktyg för att erbjuda dem en individanpassad matsituation. Det visade sig i resultatet för den årliga brukarundersökningen att hela åtta procent fler brukare var nöjda med maten och måltidssituationen under 2009 jämfört med 2008. Enkätundersökningar bland hemtjänstens brukare i Stockholm har sedan mitten av 1990-talet varit en del av uppföljningsarbetet och totalt har sex undersökningar gjorts. Uppdragsgivaren för de två senaste från 2008 och 2009 var Äldreförvaltningen i Stockholms stad. I föregående undersökning från 2006 och tidigare ställdes ingen specifik fråga om maten och därför kunde inte någon jämförelse göras från tiden innan projektet. I de båda senaste undersökningarna fick de med insatser kring maten i någon form, det vill säga matlagning, matlåda eller både och, ta ställning till hur nöjda de var med maten. Frågan löd: *"Hur nöjd är du med maten och måltidssituationen?"*. Svarsalternativen var *"Mycket nöjd"*, *"Ganska nöjd"*, *"Varken eller"*, *"Ganska missnöjd"* eller *"Mycket missnöjd"*. De som valde något av de två första alternativen betraktades som nöjda, medan de två sistnämnda alternativen tolkades som missnöje. Personer som enbart hade matdistribution utan andra serviceinsatser uteslöts och fick inte svara på enkäten. I utfallet från 2008 framkom att i staden som helhet var sju av tio nöjda medan 11 % var missnöjda. I Hässelby-Vällingby framkom liknande siffror, dock var enbart 67 % nöjda här och andelen missnöjda var en procent högre, nämligen 12 %. Undersökningen från 2009 visade att siffrorna för staden som helhet förbättrades något, nu svarade fler än sju av tio, alltså 71 % att de var nöjda och 10 % att de var missnöjda. I Hässelby-Vällingby framkom att 75 % var nöjda med maten och matsituationen medan 6 % var missnöjda. Detta innebär att åtta procent fler var nöjda än året innan och att andelen missnöjda halverades. Resultatet från undersökningen kan givetvis spegla många aspekter kring mat och måltider men att brukare skulle uppge att de är nöjda kunde betraktas snarlikt till projektets mål att de ska uppleva matglädje. I det fallet kan man tolka att projektet har lyckats i sin strävan mot effektmålet.

Att medarbetare skulle ha kunskap och verktyg gick att mäta. Verktyg skapades och fanns till medarbetarnas förfogande. Medarbetarna ansåg själva att de hade kunskap om mat för äldre som de kunde använda hos de äldre. Framförallt kostombud fick stor kunskap om äldres individuella behov av mat och måltider. Samtliga medarbetare fick möjlighet att ta hjälp av kostombud på sin enhet för att få rådgivning om den äldres enskilda behov kring mat och måltider. Rutiner och arbetsbeskrivningar skapades för att generera bra kvalitet på arbetet med mat och måltider hemma hos samtliga vårdtagare.

2.2 Projekt mål

Samtliga projektmål har mätts och är helt eller delvis uppfyllda. Ekonomiskt klarade sig projektet bra på de resurser som fanns till förfogande. Projektet förlängdes ett år jämfört med den ursprungliga planen då det fanns ekonomiska möjligheter att utöka projekttiden.

2.2.1 Utbildningar och kurser

Målet var att 90 % av all tillsvidareanställd omvårdnadspersonal samt 60 % av all resterande omvårdnadspersonal skulle medverka vid två teoriföreläsningar. Enligt enhetscheferna arbetade totalt 138 personer tillsvidare och 76 timanställda medarbetare fanns på enheten under våren 2009 som skulle gå på föreläsningen. Av dessa gick 128 stycken tillsvidareanställda samt ytterligare 61 personer på första föreläsningen/lärotillfället, vilket ger en procent på 92 % samt 80 %. På andra föreläsningen medverkade 115 (83 %) tillsvidareanställda samt 45 (60 %) övriga medarbetare. Det innebär att målet med de tillsvidareanställda medarbetarna inte riktigt uppnåddes då ytterligare nio personer borde ha medverkat. Däremot nåddes det med råge hos de resterande medarbetarna. Målet på 90 % var högt satt. Det fanns flera skäl till att målet inte uppnåddes, en anledning var att vissa medarbetare var sjukskrivna eller föräldralediga. Varje enhet hade möjlighet att skicka ett fåtal medarbetare vid många tillfällen för att det skulle underlätta att hålla ordinarie verksamhet. Flera enheter hade ett stort antal medarbetare som läste på grundutbildningen, till vårdbiträde eller undersköterska flera dagar i veckan. Detta gjorde det svårt att få loss ytterligare personal. Trots att projektet ökade antalet föreläsningar och höll föreläsningar på de tider och dagar som enheterna föreslog hade enheterna svårt att få tillräckligt med personal för ordinarie verksamhet. Detta gjorde att de inte kunde skicka medarbetare i den utsträckning som hade krävdes för att nå målet. Projektet ansåg dock att det fick räcka med 36 tillfällen, då det dessutom var två tillfällen som ställdes in och flera föreläsningar hölls med ett fåtal medverkande personal.

Kostombuden berättade i samband med utvärderingen av projektet att det blev stor skillnad på deras kollegors arbetssätt hemma hos de äldre. Bland annat var det många äldre som fick berikad mat eller efterrätt om de åt små portioner, vilket inte var fallet innan projektet. De beskrev även att många äldre har förstått att det är okej att äta fetare produkter och att de inte behöver vara rädda för att välja gräddor eller lite extra fett.

I enkäten som delades ut 2008 framkom att medarbetarna själva ansåg att de hade fått kunskap om mat för äldre under föreläsningarna. En majoritet ansåg att de hade lärt sig mycket, 96 % valde alternativen ”*stämmer helt*”, ”*Stämmer mycket bra*” eller ”*stämmer delvis*”, se Figur 2. Bortfallet på frågan redovisas inte i tabellen, men de 28 som inte svarade på frågan kan relateras till lika många som inte medverkade på föreläsningarna, men ändå svarade på enkäten.



Figur 2. Under december 2008 svarade medarbetarna på påståendet "Jag tycker att jag lärt mig mycket om mat för äldre på föreläsningarna". Majoriteten ansåg att de hade lärt sig mycket, 96 % valde alternativen "stämmer helt", "Stämmer mycket bra" eller "stämmer delvis". De 28 som inte svarade på frågan, eftersom de inte medverkade på föreläsningen eller valde att inte svara redovisas ej i figuren.

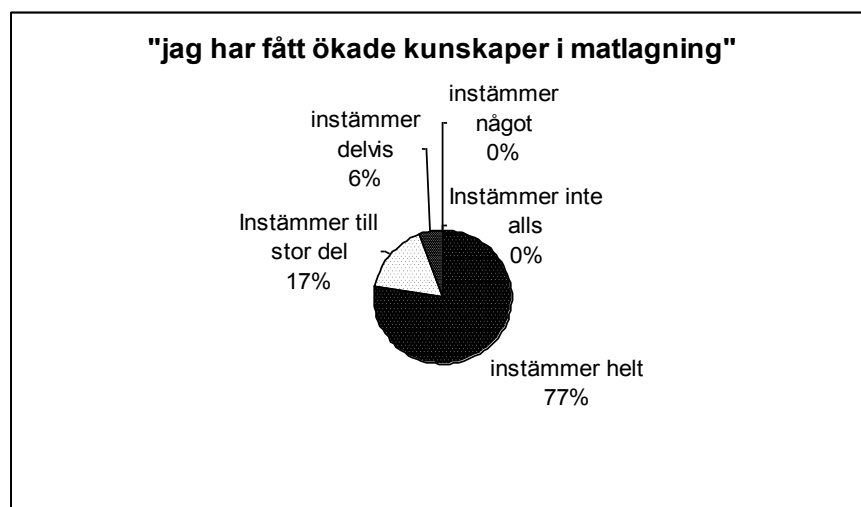
2.2.2 Matlagingsutbildning

Totalt medverkade 109 stycken tillsvidareanställda samt ytterligare 48 personer på första matlagingskursen. Enligt enhetscheferna arbetade totalt 138 personer tillsvidare och 76 timanställda medarbetare fanns på enheten under våren 2008. Det innebär att 78 % (109 av 138) av de tillsvidareanställda samt 63 % (48 av 76) av resterande medarbetare medverkade på kursen. Då målet var att 90 % av all tillsvidareanställd omvårdnadspersonal skulle genomgå utbildning i enklare matlagning borde ytterligare 15 tillsvidare anställda medarbetare ha medverkat för att nå målet. Orsaken till att inte flera deltog var att enheterna hade svårt att skicka medarbetare i den utsträckning som hade behövts. Vissa dagar var flera medarbetare anmälda men de behövde sedan ändra sina planer då det fattades medarbetare för att kunna sköta ordinarie verksamhet. Samtidigt konstaterades att målet på 90 % medverkande var högt satt och att väldigt många från verksamheten fick möjlighet att medverka på kursen. Tillräckligt många av resterande personal medverkade vid kursen för att nå upp till målet.

En relevant fråga kring utbildning är om det gav medarbetarna kunskap som de kunde använda i sitt arbete. Medarbetarna som fyllde i enkäten under december 2008 ansåg själva att de hade nytta av matlagingsutbildningen. Bortfallet på frågan var nästan 30 %. Det är visserligen stort, men eftersom att det var en lika stor andel av dem som fyllde i enkäten som inte medverkat vid matlagingsutbildningen, var detta naturligt. Endast fyra personer ansåg att de inte hade nytta av kursen, vilka sedan kommenterade att de inte arbetade med de äldre eller de redan hade bra kunskap innan kursen.

På kursen under hösten 2009 medverkade totalt 36 medarbetare, varav vissa även deltog på första matlagingskursen. Efter kursavslut tillfrågades alla skriftligt om de själva ansåg att deras kunskaper kring mat för äldre hade ökat samt om de hade fått ökade

kunskaper i matlagning. Figur 3 illustrerar att 94,5 % (34 av 36) ansåg att ”*de instämde helt*” eller ”*instämde till stor del*” att de hade fått ökade kunskaper i matlagning. Lika många, 94,5 % (34 av 36) ansåg att de ”*instämde helt*” eller ”*instämde till stor del*” att de hade fått ökade kunskaper om kost för äldre. Resterade två personer valde alternativet ”*instämmer delvis*” medan ingen svarade ”*instämmer något*” eller ”*instämmer inte alls*”. De fick även frågan om de ansåg att de skulle ha nytta av sina nya kunskaper i sitt arbete vilket hela 89 % avsåg att de skulle få, vilka svarade ”*instämde helt*” eller ”*instämde till stor del*”. Detta bör belysa att målet att medarbetarna skulle ha kunskap uppnåddes.



Figur 3. Medarbetarna svarar på påståendet ”jag har fått ökade kunskaper i matlagning” efter matlagningskursen 2009. Totalt 28 av 36, det vill säga 78 % svarade ”instämmer helt”, 17 % svarade ”instämmer till stor del” medan 5,5 % valde alternativet ”instämmer till viss del”. Ingen valde alternativen ”instämmer något” eller ”instämmer inte alls”.

2.2.3 Kostombud

Samtliga enheter hade kostombud vid projektets slut, vilket var ett av målen. De hade startat upp arbetet på sin respektive enhet. En arbetsbeskrivning skapades och ansvar och roll definierades. De enheter där kostombuden upplevde att de fick stöd från sin chef och där chefen uppmuntrade och belyste matens betydelse för äldre tyckte kostombuden att det gick bra att inspirera och informera kollegor. Emellertid framkom det att på vissa enheter hade kostombuden önskat att chefen hade varit mer tydlig mot gruppen att arbetet med maten var prioriterat och hur viktigt det är för de äldre. I dessa grupper fick kostombuden väldigt svårt att få med sina kollegor ”på tåget”. Chefens roll visade sig vara oerhört viktig och även fortsättningsvis är chefens stöd en förutsättning för att kunna utveckla arbetet kring mat och måltider.

Kostombudens kunskap inom området kost för äldre skulle förbättras. Det råder inga tveksamheter att detta mål uppnåddes, vilket bland annat märktes genom deras egna goda exempel på hur de arbetade vid projektets slut hemma hos sina vårdtagare och på enheten. I samband med utvärderingen av projektet framkom det att samtliga kostombud själva ansåg att de ökat sin kunskap. De fyllde i en enkät där de redogjorde för vilken kunskap

de ansåg att de tillskansat sig under projektet och det framkom på vilket sätt då gruppen resonerade kring hur detta visade sig i deras dagliga arbete.

Kostombuden fick förutsättningar att fortsätta sitt arbete efter projektet genom en arbetsbeskrivning och rutiner för hur enheten ska arbeta kring mat och måltider. En broschyr skapades som informerar om kostombudens roll. Detta för att de lättare skulle kunna informera sina kollegor om vad deras uppdrag innebar samt vara väl synliga på enheten. Kostombudens fortsatta arbete kommer att stödjas av en enhetschef som efter projektavslut sammankallar till möten och sörjer för att de ska få fortbildning.

2.2.4 Verktyg

Projektet nådde sitt mål att 70 % av omvårdnadspersonalen skulle känna till minst 65 % av de verktyg som projektet levererat. Sju av tio kände till hemtjänstens receptpärm eller matsedel. Detta enligt de fem enhetscheferna som frågade samtliga medverkande på APT under december 2009. Då kände 85 % till hemtjänstens receptpärm (79 av 93), 70 % kände till hemtjänstens matsedel (66 av 93) och 61 % kände till broschyren om bra mat för äldre (57 av 93).



Strömming med potatismos, ett av de 14 recepten i hemtjänstens matsedel

Projektet införskaffade litteratur och receptböcker om mat för äldre. Projektet skapade även flera informationsbroschyrer, bland annat för kostombuden samt information till de äldre om rutinerna kring undernäring. Litteraturen finns på samtliga enheter och kostombuden ansvarar för att informera och hålla ordning på den. Omsorgspersonalen skulle få verktyg och dokument till sitt förfogande för att förenkla det dagliga arbetet i verksamheten. Följande verktyg skapades:

- Informations broschyr till pensionär och anhöriga om bra mat för äldre
- Näringsberäknade matsedlar inklusive inköpslistor
- Receptpärm för hemtjänsten

2.2.5 Rutiner och arbetsbeskrivningar

Rutiner och kvalitetsdokument kring mat och måltider skulle skapas och implementeras i verksamheten. Projektet har skapat följande rutiner:

- Arbetsbeskrivning för matlagning
- Arbetsbeskrivning för kostombud
- Introduktion till rutiner och arbetsbeskrivningar kring mat för äldre
- Rutin för livsmedelshantering – system för egenkontroll
- Rutin för att identifiera och åtgärda undernäring i samarbete med primärvården

Arbetet att implementera rutinerna påbörjades och en planering togs fram för att fortsätta arbeta mot att tillämpa rutinerna samt att alla medarbetare skulle känna till och arbeta enligt rutinerna. Den plan som kostombud och enhetschefer själva tog fram lyfter vikten av att kostombud får möjlighet att informera på APT om bland annat rutiner samt att alla nya medarbetare ska få introduktion kring mat och måltider av kostombuden.

Under 2010 kommer hemtjänsten att revidera sina rutiner och arbetsbeskrivningar, varför rutinerna lämnades över så att de ska finnas med bland de andra rutinerna. Rutinerna finns att hämta på intranätet.

2.2.6 Stadens kostpolicy, handbok och kostpärm

Både kostpolicy och handboken lämnades ut till varje enhet. Det krävs framöver mer information och diskussioner i personalgruppen kring vilken innebörd kostpolicy har för verksamheten för att kunna anse att kunskapen har implementerats i verksamheten. Projektet har formulerat i kostombudens uppdrag att introducera kostpolicy till nya medarbetare, så på längre sikt kommer flera medarbetare känna till policy och handboken. Kostpärmen färdigställdes under slutet av december 2009 och projektet föreslår att äldreförvaltningen samarbetar med kostombuden för att varje enhet ska kunna ta del av kostpärmen under 2010.

2.2.7 Samarbete med beställarenheten

Projektet skulle samarbeta med beställarenheten för att alla led skulle ha kunskap kring äldres behov kring mat och måltider. Detta skedde genom föreläsningar och skriftlig information till beställarenheten samt genom att beställarenheten och projektledaren har kunnat rådgöra med varandra angående enskilda ärenden.

2.3 Projektbudget

Budgeten hölls inom ramarna för stumulusmedlen. Vid projektets slut fanns 200 000 kronor kvar, vilka överförs till kommande projekt kring mat och måltider i stadsdelen.

2.4 Ändringsönskemål och restlista

Projektet skulle samarbeta med beställarenheten vilket gjordes genom dialog samt genom att tillhandahålla information om mat för äldre. Det behövs emellertid fortfarande en större kunskap och förståelse för äldres behov av mat och kring riskerna med

undernäring. När rutiner skapas för biståndshandläggarnas arbete är det önskvärt att de fokuserar på hur de kan hjälpa och stödja de äldre på bästa sätt kring mat och måltider. Projektet föreslår att detta ska göras av projektet för mat och måltider under 2010.

Mycket arbete återstår innan de skapade rutinerna är en självklar del av verksamheten. Kostombuden har på sitt uppdrag att arbeta med detta framledes. Det är naturligt att det tar tid att implementera nya rutiner och det är mycket viktigt att tid och engagemang läggs på detta. Framförallt är det viktigt att chefer stödjer och samarbeta med kostombuden för att lyfta frågan med rutiner och arbetsbeskrivningar. Chefer har möjlighet att stödja detta arbete i samband med att övriga rutiner och arbetssätt ska implementeras under 2010.

3. ARBETSSÄTT

Här redovisas erfarenheter från projektets organisation och metod.

3.1 Projektorganisation

Projektet hade följande organisation, beställare var äldreomsorgschef Annica Dominus, styrgrupp var samtliga enhetschefer inom hemtjänsten och projektgrupp var samtliga kostombud för hemtjänsten. Projektledaren var legitimerad dietist och arbetade 100 % inom projektet. Projektorganisationen har fungerat bra.

Att kostombuden ingick som projektgrupp var mycket viktigt, för att projektet skulle arbeta nära ordinarie verksamhet och kunna anpassa projektets aktiviteter till verksamhetens behov. De arbetade både med implementering samt fungerade som bollplank för projektledaren. Projektets ambition var hela tiden att inte bygga luftslott utan att kostombuden skulle fortsätta sitt arbete efter avslutat projekt. Resursplaneringen för kostombud tydliggjordes i ett resurskontrakt där varje kostombud gavs totalt 16 timmar per månad för att kunna arbeta i projektet. Tiden finansierades till hälften av projektet och till 50 % från enheterna själva. Anledningen till detta var för att pröva om kostombudens tid kan finansieras även efter projektets avslut, då de rimligtvis har byggt upp en verksamhet och kunde klara sig på halva tiden jämfört med under projektiden. Kostombuden skulle själva planera sin tid i samråd med enhetschef. På vissa enheter fungerade detta utmärkt och på andra enheter visade det sig att tiden varje månad fick prioriteras bort till förmån för löpande verksamhet. Under projektets gång har ombuden byggt upp en stabil grupp med en stark gruppkänsla. De samarbetade på ett bra sätt, vilket har byggt upp en styrka för deras framtida samarbete över enhetsgränserna. Två kostombud i varje enhet visade sig vara lyckat då man hade en person kvar även om någon avgick och behövde ersättas, då det inte blev något tomrum utan var lätt för nykomlingen att få stöd. Att kunna stödja varandra på enheten är något som kostombuden uttalade som positivt. Flera kostombud avgick och flera kom till under projektets gång på grund av föräldraledighet, att de har slutat sin anställning eller på grund av omorganisationer. Givetvis hade det varit enklare om samtliga hade arbetat tillsammans hela tiden, eftersom att en grupp alltid måste börja från början med gruppdynamiken varje gång någon kommer till eller faller ifrån. Sammanfattningsvis har kostombuden fungerat

bra som projektgrupp och projektet vill önska dem lycka till i deras framtida arbete.

Dessa personer hade uppdraget som kostombud och ingick i projektgruppen:

Dilber Alici, Vällingby hemtjänst

Ann-Charlotte Andersson, Hässelby gård hemtjänst (juni 2008 till februari 2009)

Gunvor Andersson, Hässelby gård hemtjänst (februari 2009 till december 2009)

Richard Andersson, Råcksta/Vinsta/Grimsta (mars 2009 till december 2009)

Bo Bernth, Hässelby villastad hemtjänst (juni 2008 till mars 2009)

Anna Eklund, Hässelby gård hemtjänst

Johanna Forslund, Hässelby strand hemtjänst

Ann-Sofie Edenfjäll, Seniorboendets hemtjänst

Britt-Marie Gottkamp, Hässelby strand hemtjänst

Birgitta Neuman, Råcksta/Vinsta/Grimsta hemtjänst (juni 2008 till mars 2009)

Kiran Singh, Råcksta/Vinsta/Grimsta hemtjänst

Saila Päрни, Vällingby hemtjänst

Irené Wahlén, Råcksta/Vinsta/Grimsta hemtjänst

Styrgruppen bestod av enhetschefer från hemtjänsten, vilket visade sig lyckat eftersom beslut förankrades och togs av dem som hade befogenheter att genomföra dem.

Styrgruppen var mycket aktiva och fungerade under hela projektet både som beslutinstans och bollplank. De planerade så att projektet tog beslut som fungerade för den ordinarie verksamheten. Detta var väldigt viktigt för att projektet skulle arbeta på ett sätt som var hållbart även efter projektavslut. Ett inledande möte för styrgruppen, där alla inblandades ansvar hade förtydligas skulle ha gjort att beslut hade tydliggjorts och projektet hade hanterats effektivare. Väldigt positivt var att styrgruppsmöten hölls under enhetschefernas ordinarie mötestid vilket möjliggjorde att cheferna kunde prioritera styrgruppsmöten och ta sig tid för att engagera sig i projektet. Styrgruppen bestod av följande enhetschefer från hemtjänsten:

Marina Axelsson, enhetschef Seniorboendet (januari 2008 till juni 2008)

Mukkades Cilgin, enhetschef Hässelby gård hemtjänst

Ana-Maria Estrella, enhetschef Vällingby hemtjänst (november - december 2009)

Bitte Keyzer, enhetschef Seniorboendet (juni 2008 till oktober 2009)

Barbara Laaksonen, enhetschef Seniorboendets hemtjänst (tidigare chef i Vällingby)

Annette Mathiesen, enhetschef Råcksta/Vinsta/Grimsta hemtjänst

Joanna Tomczyk, enhetschef Hässelby strand hemtjänst

Beställare och äldreomsorgschef Annica Dominius involverades i alla frågor och fungerade som ordförande i styrgruppen. Det stora intresset och engagemanget från ledningens sida var betydelsefullt och skapade förutsättningar för arbetet i projektet.

Projektledaren arbetade heltid i projektet vilket har möjliggjort att till hundra procent kunna fokusera på projektets behov. Projektledaren var legitimerad dietist vilket gav ett perspektiv till projektet som ständigt fokuserade på äldres behov av bra mat och måltider. Andra projektledare och verksamheter inom äldreomsorgen har stöttat projektet, exempelvis har Liselott Lejdegård tillfört sin kompetens som kostekonom och möjliggjort att projektet kunde skapa en väl fungerande egenkontroll. Under projektet sex första månader arbetade Annika Söderblom, undersköterska och delprojektledare för demensprojektet deltid i detta projekt. Under matlagningskursen var det bra med en extra person som stöd då ett 20-tal personal ofta medverkade och då det var många som behövde handledning samtidigt som det ibland behövdes kompletterande inköp.

3.2 Metod

Stockholms stad använder två projektmetoder, Stora Ratten och Lilla ratten. Lilla Ratten har använts i detta projekt för att underlätta administrering och förtydliga för projektorganisationen att ta del av dokumentation. Genom att alla projektmöten, styrgruppsmöten och kostombudsmöten har protokollsförts eller dokumenterats i mötesanteckningar har alla medverkande haft möjlighet att följa projektets beslut och gång.

4. ÖVRIGA ERFARENHETER

Under projektet har det framkommit olika erfarenheter som stadsdelen kan ha glädje av att beakta i framtida organisation.

Stockholms stads kostpolicy ställer tydliga krav på verksamheten att arbeta med kvalitets- och servicetänkande genom hela organisationen. Samtidigt saknar Hässelby-Vällingby en organisation för att kontinuerligt utveckla arbetet kring mat och måltider. Inom många kommuner runt om i landet ser man goda resultat då en dietist arbetar som NAD, nutritionsansvarig dietist. En NAD arbetar övergripande med kvalitet och arbetssätt inom äldreomsorgen. En NAD samarbetar med andra yrkesgrupper såsom beställare och utförare men även primärvården, för att få en helhetssyn på maten inom stadsdelen. I framtiden kan en liknande roll säkerställa att arbetet fortsätter med kvalitet kring mat och måltider.

Det visade sig att det ofta fanns frågeställningar kring de äldres matintag. I de fallen hade en legitimerad dietist kunnat hjälpa till om denna hade arbetat med individuell rådgivning hos våra äldre. Då hade de äldres individuella behov av anpassad mat eller hjälp och stöd kring måltider kunnat undersökas och tillgodosetts i samarbete mellan dietist och personalen i hemtjänsten.

Ambitionen vid projektets start var att ha utbildningar för medarbetarna. Kunskap är visserligen en förutsättning för att medarbetare ska ge varje vårdtagare en anpassad mat och måltidssituation. Dock ger det inte automatiskt förändring i verksamheten. Då målet är att det ska ske en förändring kan andra metoder användas. Många projekt har använt olika former av genombrottsprojekt, vilket tycks vara ett effektivt sätt att utveckla arbetssätt och skapa en bestående förändring i verksamheten. Det visade sig förvisso att många medarbetare ändrade både sitt förhållningssätt och arbetssätt efter de kurser de medverkat på. Vilket kan innebära att de förändringar som skett har permanentats. Framgångsfaktorn kan ha varit att projektet varade under relativt lång tid och inte enbart fokuserade på utbildning.

Det är mycket viktigt att enhetschefer fortsätter att följa upp de förändringar som har skett samt fortsätter att uppmärksamma matens betydelse för att de äldre ska få matglädje, en god livskvalitet och god omvårdnad.