



Hälsosamma förändringar i kosten till korvpack- arbetare

En pilotintervention på Snellman Ab

Frida Åkerlund

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Idrott och hälsopromotion
Identifikationsnummer:	
Författare:	Frida Åkerlund
Arbetets namn:	Hälsosamma kostförändringar hos korvpackarbetare – en pilot-intervention på Snellman Ab.
Handledare (Arcada):	Riitta Vienola
Uppdragsgivare:	Snellman Ab
<p>Sammandrag:</p> <p>Detta är ett beställningsarbete åt Snellman Ab. Syftet med arbetet är att planera och genomföra en intervention på korvpackavdelningen med fokus på kostförändringar. Arbetet betraktar beteendeförändring genom förändringsstadierna och MI metoden. Finlands näringsrekommendationer 2014 fungerar som grund för kostdelen.</p> <p>Arbetet är praktiskt inriktat och följer Vilka och Airaksins bok Toiminnallinen opinnäytetyö och Carlström & Carlström-Hagmans processbeskrivning används som stöd till interventionen.</p> <p>Interventionen går ut på att skribenten håller fyra tematräffar med fem deltagare från korvpackavdelningen. Under träffarna diskuteras vad som rekommenderas att äta, motivation och målsättning vid en beteendeförändring, hur man klarar av hinder och prövningar, förändringsstrategier och stödpersoner. Dessutom ifylls ett frågeformulär före och efter interventionen för att se om deltagarna har kommit längre i förändringsprocessen. Frågeformuläret tar i beaktande deltagarnas upplevelser av de olika förändringsstadierna (förnekelse-, begrundande-, förberedelse-, aktivitets-, upprätthållandestadiet).</p> <p>Till resultat hör produktutveckling i form av en manual som man kan använda sig av vid liknande interventioner i framtiden. Manualen ger idéer för innehåll till ett liknande upplägg med fyra tematräffar som syftar på att föra deltagare närmare en förändring. Resultaten av frågeformulären visar att det skett framsteg hos deltagarna och att alla deltagare kommit längre i förändringsprocessen.</p>	
Nyckelord:	MI metoden, Stages of change, Finlands näringsrekommendationer, Snellman Ab, beteendeförändring
Sidantal:	45
Språk:	svenska
Datum för godkännande:	21.5.2015

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Sports and Health promotion
Identification number:	
Author:	Frida Åkerlund
Title:	Healthy nutrition changes for sausage packers – a pilot intervention at Snellman Ab
Supervisor (Arcada):	Riitta Vienola
Commissioned by:	Oy Snellman Ab
Abstract:	
<p>This thesis was ordered by Oy Snellman Ab. The purpose of this thesis is to plan and implement an intervention in the sausage packing department, with a focus on dietary changes. The thesis measures the stages of change and the MI method. The Finnish nutritional recommendations for 2014 will be serving as the basis for a healthy diet.</p> <p>The work is practically oriented and follows Vilkka and Airaksinen book Toiminnallinen opinnäytetyö and Carlström & Carlström-Hagmans process description is used as a support for the intervention.</p> <p>The intervention is based on the author holding four meetings with five participants from sausage packing department. During the meetings we will be discussing what is recommended to eat. We also will talk about motivation and goals in behavioral change, how to cope with obstacles and trials, how to create strategies and support persons and their role. Additionally all participants filled out a questionnaire before and after the intervention to see if the participants have progressed further in the change process. The questions on the form takes into account the participants' perceptions of the different stages of change (pre contemplation-, contemplation-, preparation-, activity-, maintenance stage).</p> <p>The results consist of the author creating a manual that you can use in similar interventions in the future. The manual provides ideas for content for a similar arrangement with four themed meetings aimed at bringing participants closer to a change. Results from questionnaire show progress of the participants and that all the participants has experienced change in the process.</p>	
Keywords:	MI, Stages of change, Finnish nutritional recommendations 2014, Snellman Ab, behavior change
Number of pages:	45
Language:	Swedish
Date of acceptance:	21.5.2015

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Urheilu ja terveyden edistäminen
Tunnistenumero:	
Tekijä:	Frida Åkerlund
Työn nimi:	Terve ruokavalion muutokset makkarapakkaamolle – pilotti interventio Snellman Oy:lle
Työn ohjaaja (Arcada):	Riitta Vienola
Toimeksiantaja:	Snellman Oy
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tämä on tilaustyö Snellman Oy:ltä. Tämän työn tavoitteena on suunnitella ja toteuttaa interventio makkarapakkaamolla, jossa keskitytään ruokavalion muutoksiin. Työssä käytetään muutosvaihetta ja MI menetelmää muutokseen tarkasteluun. Suomen ravitsemus suositukset 2014 toimii pohjana ruokavalion osana.</p> <p>Työ on käytännönläheistä ja seuraa Vilkkä ja Airaksisen kirjaa Toiminnallinen opinnäytetyö ja Carlström ja Carlström Hagmanin prosessikuvausta käytetään tukena interventioon. Interventio koostuu kirjailijan pitämistä neljästä teema tapaamisesta viidelle osallistujalle makkarapakkaamolta. Tapaamisissa keskustellaan mitä on suositeltavaa syödä, motivaatio ja tavoite, esteet ja haasteet, muutosstrategioita ja tukihenkilöiden merkitys. Sen lisäksi kysely täytetään ennen ja jälkeen intervention, jotta nähdään jos osallistujat ovat tulleet pidemmälle muutosprosessiin. Kyselyssä otetaan huomioon osallistujien käsitykset eri muutosten vaiheissa (esiharkinta-, harkinta-, valmistautuminen-, toiminta-, ylläpitovaihe)</p> <p>Tuloksiin kuuluu tuotekehitys, käsikirjan muodossa. Käsikirjaa voi käyttää vastaavanlaisessa toiminnassa tulevaisuudessa. Käsikirja antaa ideoita ja sisältää samanlaiseen järjestykseen neljällä teema tapaamisella, joiden tarkoituksena on tuoda osanottajat lähemmäksi muutosta. Tulokset kyselystä osoittavat että osanottajat ovat edistyneet ja että he ovat tulleet pidemmälle muutosprosessiin.</p>	
Avainsanat:	MI menetelmä, Stages of change, Suomen ravitsemusneuvottelut 2014, Snellman oy, elämäntapamuutos
Sivumäärä:	45
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	21.5.2015

INNEHÅLL / CONTENTS

1	INLEDNING	9
2	BEGREPP	10
3	SNELLMANS	11
3.1	Korvpack.....	11
4	KOSTEN	12
4.1	Kostens betydelse för oss	12
4.2	Näringsrekommendationerna	13
4.3	Kort om näringsrekommendationerna idag	13
4.4	Finländarnas förhållande till kosten.....	15
5	BETEENDE FÖRÄNDRING	15
5.1	Motivation	16
5.1.1	<i>Självbestämmandeteorin</i>	16
5.1.2	<i>Målsättning</i>	17
5.2	Förändringsstrategier	18
5.3	Förändringsstadierna	18
5.4	Motiverande samtal	20
5.4.1	<i>Fyra grundprinciper</i>	21
5.4.2	<i>Begreppen diskrepans och ambivalens</i>	23
6	GRUPPBETEENDE	23
6.1	Struktur och innehåll.....	24
6.2	FIRO modellen	25
6.3	Motiverande samtal i grupp	26
6.4	Österbottningar som grupp i relation till Finland angående matvanor	27
6.4.1	<i>Hur Österbottningarna orkar i jobbet</i>	27
7	SYFTE	27
8	FRÅGESTÄLLNINGAR	28
9	FUNKTIONELLT EXAMENSARBETE	28
9.1	Processbeskrivning	28
9.2	Reliabilitet och validitet.....	30
9.3	Etiska aspekter	31
10	RESULTAT	32

10.1	Processen.....	32
10.1.1	<i>Utgångsläget</i>	32
10.1.2	<i>Planeringen</i>	33
10.1.3	<i>Val av deltagare</i>	34
10.1.4	<i>Planering av träffarna</i>	34
10.1.5	<i>Frågeformuläret</i>	34
10.1.6	<i>Arbets- och tidsplan</i>	35
10.1.7	<i>Genomförandet</i>	35
10.2	Manualen	37
10.3	Förändringsprocessen.....	37
11	DISKUSSION.....	39
11.1	Process.....	39
11.2	Manualen.....	40
11.3	Förändringsprocessen.....	40
11.4	Etiska aspekterna	41
11.5	Förslag på fortsatt forskning.....	41
	KÄLLOR / REFERENCES.....	42
	Bilagor / Appendices	47

Figurer

Figur 1. Nya kosttriangeln år 2014	14
Figur 2. Motivation på ett kontinuum enligt självbestämmandeteorin	23
Figur 3. Illustration av processbeskrivning	29
Figur 4. Tidsplanen för hela arbetet	35
Figur 5. Resultat av frågeformulären framställt i Excel tabell	38

FÖRORD

Examensarbetsprocessen har varit en lärorik resa för mig. Jag har fått utvecklas inom mitt intresseområde och göra ett roligt examensarbete.

Tack till Snellman Ab för att jag fick möjligheten att göra detta!

Tack till alla från personalen som hjälpt mig med det praktiska.

Tack till min handledare Riitta Vienola som inom det teoretiska fört mig på de rätta spåren när det behövts!

Framförallt vill jag rikta mitt tack till deltagarna i interventionen, det har varit super roligt att jobba med er! Jag önskar er lycka till i fortsättningen.

Helsingfors, mars 2015

Frida Åkerlund

1 INLEDNING

De första näringsrekommendationerna för en frisk befolkning publicerades år 1943 i USA. I Norden har man utarbetat näringsrekommendationer sedan början av 1980-talet. Finlands näringsrekommendationer bygger på de Nordiska (Finlands näringsrekommendationer 2014).

Kost och motion är en viktig del av vår hälsa. En hälsosam kost kan bidra till lägre risk för en del kroniska sjukdomar, bl.a. hjärt- och kärlsjukdomar, cancer och diabetes. En ohälsosam kost och för lite motion är de ledande riskfaktorerna till ohälsa globalt sett. Förebyggandet av fetma och uppmuntran till hälsosamma kostvanor hör till individens, men också till samhällets ansvar (WHO 2014a).

I Finland är fetma ett av de största folkhälsoproblemen och orsakar årligen 330 miljoner euro inom hälso- och sjukvården (Männistö et. al 2013). I Finland räknar man att 52 % av befolkningen i arbetsför ålder är överviktiga (Statistikcentralen 2012).

Enbart goda näringsrekommendationer är alltså inte tillräckligt för att få en befolkning att äta hälsosamt. Förändringsprocessen är en viktig del som måste tas i beaktande. Förändringsprocessen innefattar motivation som förhoppningsvis leder till ett handlande för att få ett resultat (Geithner 2011).

En studie där man implementerat motiverande samtal och transteoretiska modellen vid beteendeförändring visar att båda modellerna ger lika bra resultat under en sex månaders period. Studien är även den första som visar att med hjälp av MI och transteoretiska modellen kan man verka mot förändring på flera olika beteenden på samma gång (Prochaska et. al 2007).

Detta examensarbete är ett beställningsarbete åt Snellman Ab. Beställningsarbetet består av att utveckla, leda och utvärdera en kostintervention till en grupp på Snellmans. Syftet med interventionen är att deltagarna skall finna motivation till en kostförändring och att ta reda på hur man bäst utformar en sådan intervention. Från företagets sida är det gynnande att uppmuntra till en hälsosam kost eftersom det utgör en av grundstenarna för vår hälsa.

2 BEGREPP

Näringsrekommendationer: I detta arbete syftar näringsrekommendationer på de Finländska näringsrekommendationerna som utkom 2014 av statens näringsdelegation och som är sammanställt från de nordiska näringsrekommendationerna.

Intervention: komma mellan, ingripa. Inom medicinen term för en vetenskaplig studie där verkningarna av ett ingripande testas (Nationalencyklopedin). I detta arbete syftar intervention på planeringen, genomförandet och utförandet av de fyra tematräffar som hållits i grupp.

Förändringsstadierna: (eng. Stages of change) Modell som utvecklades av Prochaska & DiClemente. Modellen innehåller fem olika stadier som visar hur redo en person är till förändring.

Motiverande samtal, MI: Är en samtalsform som skall locka fram den redan befintliga motivationen till förändring på klientens egna villkor.

Överviktig: BMI 25-30. (WHO 2014b)

Fetma: BMI över 30 (WHO 2014b)

BMI: eller kroppsmasseindex består av en uträkning av relationen mellan en persons vikt i kilogram dividerat med personens kroppslängd i meter i kvadrat (WHO 2014c)

3 SNELLMANS

Oy Snellman Ab är ett familjeföretag som grundades år 1951 i Jakobstad. Företaget tillverkar högklassiga kött- och charkprodukter. Till verksamheten hör anskaffning, slakteri, nedskärning, köttförädling och charkproduktion. Verksamhets- och livsmedelssäkerhetspolitiken på Snellmans är ärlig, människonära och bygger på hög företagsetik. Till produkterna används rena råvaror och god kvalitet. Snellmans strävar till att minska miljöbelastningen förorsakad av verksamheten genom att använda råvaror och energi så effektivt som möjligt. Snellmans satsar på personalens välbefinnande genom olika motionskampanjer, motionssedlar, billigare massörstjänster och genom att ha en anställd friskvårdscoach (Snellmans hemsidor).

Snellmans köttförädling är det största delområdet som hör till Snellman-koncernen och sysselsätter ca.700 personer i Jakobstad. Till verksamheten här hör primärproduktion, styckning, nedskärning, paketering av kött, vidareförädling, skivning och tillverkning av medvurst och leverkorv (Snellmans hemsidor).

3.1 Korvpack

Avdelningen som detta examensarbete utförs på är korvpack. Till arbetsuppgifterna på korvpack hör att packa all korv (grillkorv, knackkorv, delikatesskorv etc.) som görs på Snellmans. På korvpack jobbar 20 personer heltid, av dem är 14 st. linjearbetare och 6 st. maskinförare. Fördelningen man och kvinna är 6 män och 14 kvinnor. Överlag är det unga människor som jobbar på avdelningen, de flesta är kring 18-25 år. Heltidsanställda på avdelningen jobbar endast morgonskift. Kvällsjobbare och inhoppare sköter om kvällsskiftet som är ca.2 per vecka.

Korvpack har gått igenom stora förändringar senaste tiden. För två år sedan flyttades avdelningen in i nya produktionsutrymmen på Granholmen där alla avdelningar finns numera. Flytten betydde många förändringar för såväl arbetarna som ledningen. Visionen för hur avdelningen skall se ut och fungera är inte ännu uppfylld men man har kommit en bra bit på vägen

(Intervju med Toni Liedes arbetsledare, och Peter Hjulfors skiftesledare, den 29.12.2014).

4 KOSTEN

4.1 Kostens betydelse för oss

Kosten har en viktig betydelse för människan, det påverkar hälsotillståndet på flera olika plan. Alla processer och rörelser i kroppen behöver energi. Energibehovet påverkas av flera olika saker; främst basalmetabolismen/grundomsättningen som motsvarar ca.2/3 av det totala energibehovet för vuxna. Ytterligare påverkas energibehovet av hur mycket vi rör på oss och en liten del går åt när vi äter till att ta hand om maten (Johansson 2007 s. 49).

I maten som vi äter kommer energi från kolhydrater, proteiner och fett. Dessutom får vi också energi från alkohol. Energi kan förekomma i olika former. T.ex. energi i maten som vi äter kan sedan omvandlas till rörelseenergi eller värmeenergi (Brunnberg 2006 s. 18).

Mat (energi) behövs alltså för att vi skall överleva men det är också mycket mer än så. Maten har även en social, kulturell och individuell betydelse för oss som är viktig att komma ihåg. Mat och att äta tillsammans associeras med gemenskap och livskvalitet (Fjellström & Sydner Mattson 2009).

Studier visar också att kost och depression har ett samband. I en studie där finländska medelålders eller äldre män deltog kom det fram att en hälsosam kost har ett samband med en lägre förekomst av depressiva symptom. Likaså hade en ohälsosam kost innehållande mycket korv, kött, söta snacks och drycker, fransk potatis och processerad mat en höjd förekomst av depressiva symptom (Ruusunen et al. 2013).

4.2 Näringsrekommendationerna

De nordiska näringsrekommendationerna har utarbetats av en grupp på mer än 100 nordiska forskningsexperter för att representera de nyaste forskningsrönen gällande samband mellan kost och hälsa. De nyaste näringsrekommendationerna publicerades i oktober 2013 och har varit under process sedan 2009. De finska rekommendationerna bygger på dem men tar i beaktande den finska matkulturen och finländarnas matvanor. Rekommendationerna kan användas vid planering av större bespisningar, i närings- och kostundervisning samt som vägledning i undersökningar. I kostrådgivning till enskilda personer skall man använda dem med försiktighet eftersom näringsbehoven varierar mycket från olika individer (Nordiska näringsrekommendationer, Finlands näringsrekommendationer 2014).

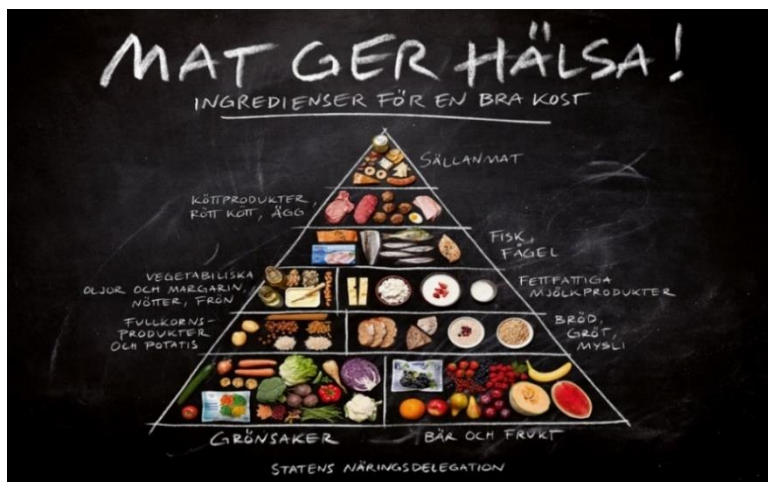
Näringsrekommendationerna ser kostvanorna som en helhet, och regelbundna, dagliga val understryks. Man sätter inte tyngd på enskilda näringsämnen eller tillfälliga vanor. Grundstenarna för god mat är att den skall vara smaklig, mångsidig och färgrik. Intaget av näring skall ske i relation till förbrukningen. Målet med näringsrekommendationerna är att förbättra befolkningens hälsa och är avsedd för hela befolkningen dvs. friska människor som motionerar måttligt. Kosttillskott behövs inte om man äter en mångsidig och balanserad kost som motsvarar rekommendationerna (Finlands näringsrekommendationer 2014).

4.3 Kort om näringsrekommendationerna idag

Som nämnts tidigare behöver alla människor olika mycket mat beroende på flera faktorer. I näringsrekommendationerna kommer det fram inom vilka ramar man borde hålla sig för att inte äta för mycket men inte heller för lite. Dessa rekommendationer är säkra att följa och gynnar en hälsosam kost.

Följande rekommendationer ges åt den finländska befolkningen:

- 500 gram, dvs. 5-6 portioner grönsaker, bär och frukt per dag.
- Rekommendationen för spannmålsprodukter är ca.6 portioner för kvinnor och ca.9 portioner för män per dag, minst hälften borde vara fullkorn. (1 portion spannmål motsvarar en brödskiva, 1 dl. fullkornspasta eller ris, en gröttallrik motsvarar två portioner.)
- Potatis ingår också i den dagliga kosten, den rekommenderas att kokas eller tillredas i ugn utan att tillsätta grädde eller annat mättat fett.
- Mjolkprodukterna rekommenderas till fettfria eller fettsnåla produkter.
- Fisk rekommenderas 2-3 gånger i veckan.
- Lämplig konsumtion av tillrett rött kött och köttprodukter är 500 gram i veckan.
- Ägg rekommenderas till 2-3 st. i veckan.
- Fett på brödet borde vara växtoljebaserat och innehålla minst 60 % fett.
- Salladsdressingen rekommenderas också vara växtoljebaserad.
- Vätskemängden som borde intas utöver det som maten innehåller rekommenderas till 1 – 1,5 liter.
- Alkohol användningen är begränsad till en portion för kvinnor och två för män per dag. (En portion alkohol = 12 cl vin eller 33cl mellanöl eller 4 cl. stark alkohol) (Finlands näringsrekommendationer 2014).



Figur 1: Nya kosttriangeln år 2014.

4.4 Finländarnas förhållande till kosten

Finländarna har börjat äta mera hälsosamt under de senaste årtiondena och ökningen av BMI har blivit långsammare eller t.o.m. planat ut. Trots detta är fetma i Finland liksom i övriga världen ett av de största folkhälsoproblemen (Männistö 2013). Sedan 1950-talet har konsumtionen av grönsaker, frukt och bär fyrdubblats men ännu finns det människor som äter allt för små mängder. Sockerkonsumtionen är speciellt hos barn över två år högre än rekommendationerna, hos vuxna ligger konsumtionen nära gränsen också. Köttkonsumtionen har fördubblats sedan 1950-talet och också kvaliteten på köttet har blivit bättre. Intaget av mättat fett ligger över rekommendationerna och har troligtvis att göra med de ökade kolesterolhalterna i blodet. Saltintaget var på väg neråt men senaste befolkningsundersökning visar en ökning igen. D-vitaminintaget har höjts i och med att man berikat mjölkprodukter och bredbara fetter. Kolhydraternas och fetternas kvalitet är det som oroar mest i finländarnas kost (Finlands näringsrekommendationer 2014).

5 BETEENDE FÖRÄNDRING

En beteendeförändring påverkas av många saker och ett litet snedsteg kan leda till att man åker tillbaka till de gamla vanorna. Att ändra sina matvanor eller sitt beteende överlag kräver tid. Vid en förändring finns det olika strategier som man använder sig av för förändringen skall gå framåt, s.k. förändringsstrategier (Faskunger & Hemmingson 2005 s. 25-38).

Motivation är en grundläggande faktor för att en beteendeförändring skall lyckas. Det finns många olika motivationsteorier, i detta kapitel har jag valt att ta upp och gå djupare in på självbestämmandeteorin. Självbestämmandeteorin passar bra som komplement till motiverande samtal, MI metoden är mycket praktisk och har egentligen ingen teori som den grundar sig på, självbestämmandeteorin däremot har en stark grund i det teoretiska. De tre grundbegreppen i självbestämmandeteorin om kompetens, autonomi och gemenskap kan kopplas direkt till MI (Miller & Rollnick 2012).

5.1 Motivation

“Motivation är en kognitiv process som kopplar en tanke eller känsla med ett handlande” (Geithner 2011).

Motivation är ett första steg till förändring. Talesättet ”du kan tvinga en häst till vatten men inte tvinga den att dricka” pekar på hur viktig motivationen är och att människor inte kommer att göra något som de inte känner sig motiverade att göra (DiClemente et al. 1999 s.86). Motivation är ett komplext begrepp, människor har inte bara olika mycket motivation utan också olika sorters motivation. Typen av motivationen har att göra med varför man gör en viss sak (Deci & Ryan 2000b s.56).

5.1.1 Självbestämmandeteorin

Självbestämmande teorin (Self determination theory) är en metateori som har ett differentierande synsätt på motivation genom att undersöka olika typer av motivation som uppstår vid olika tillfällen. Teorin anser att en människas inre växande och de medfödda psykologiska behoven är grunden till självmotivation, personlig integration och förhållandena som främjar dessa positiva processer. Man har hittat tre behov som behövs för att detta skall uppfyllas. Dessa tre är; känslan av kompetens, gemenskap och autonomi. Känslan av dessa tre faktorer underlättar inre växande och integration, konstruktiv social utveckling och personligt välmående (Deci & Ryan 2000a).

Självbestämmande teorin ser motivation som ett kontinuum där olika aktiviteter och situationer bidrar till framkallande av olika slag av motivation (Deci & Ryan 2000a).

Inre motivationen definieras som något man gör för själva nöjet i sig, inte för någon specifik konsekvens av handlandet. Inre motivation kan finnas inom en människa, men också i relationen mellan en människa och en aktivitet. Ett tecken på inre motivation är att en människa gör en viss sak för att det är roligt eller för utmaningen (Deci & Ryan 2000b s.56-57, Vallerand 2004). För att den inre motivationen skall vara som starkast är det viktigt för individen att den känner autonomi, kompetens och samhörighet (Deci & Ryan 2000a).

Yttre motivation är det motsatta till inre motivation, något man gör för att uppnå ett visst tillstånd eller känsla. Den yttre motivationen kan variera mycket beroende på autonomi man upplever till utförandet i fråga. (Deci & Ryan 2000b s. 60-62, Vallerand 2004).

Yttre motivation kan ta sig uttryck i flera olika typer; då man gör det för att få belöning såsom medaljer eller troféer (yttre reglering), då man gör en viss sak p.g.a. press, självpåtagen skuld eller ångest om handlandet uteblir (introjicerad reglering) t.ex. tränar endast för att slippa ångesten som kommer om träningen uteblir. Identifierad reglering kännetecknas av ett beteende som värderas eller bedöms viktigt för individen trots att det inte känns trevligt alltid, t.ex. tränar för att man "måste". Till slut, integrerad reglering, ett handlande som samstämmer med individen i övrigt, t.ex. stannar hemma på en lördagkväll för att vara förberedd för match nästa dag (Deci & Ryan 2000b s. 60-62, Vallerand 2004).

Med amotivation menas avsaknaden av motivation och det är längst bort från inre motivation på kontinuumet. Man saknar mening till att utföra en viss sak (Deci & Ryan 2000b s. 61). Även detta begrepp kan delas i fyra olika typer; en följd av att man känner sig ha brist på kapacitet och förmåga, man är övertygad av att man inte kommer att få de önskade resultaten, individen upplever beteendet allt för krävande, relaterad till känslor av hjälplöshet och brist på kontroll (Hassmen et. al 2003 s. 171).

5.1.2 Målsättning

Målsättningen är en väsentlig del av förändringen. Som samtalsledare kan man hjälpa klienten att utforma mål som är uppnåeliga. Inom rehabiliteringen har "mål" två karaktärer; mål är avsedd för framtiden, det betyder ofta en förändring från den nuvarande situationen även om det ibland kan betyda ett upprätthållande av den nuvarande situationen så att den inte skall förvärras. Den andra karaktären är att målet borde vara ett resultat av ett ingripande, inte enbart en förutsägning av vad som kommer att hända i framtiden. Det har visat sig att genom målsättning ökar motivationen till beteendeförändring. För att en målsättning skall vara bra måste den anses vara viktig av klienten. En annan viktig sak är

diskutera kring vilka förändringar är möjliga och vad som krävs för att dessa skall kunna uppfyllas (Wade 2009).

Det finns olika modeller som man kan använda sig av när man skall utforma mål. En känd modell är SMART (från engelskan) modellen där varje bokstav i ordet pekar på fem aspekter som man skall tänka på gällande ett bra mål. S står för specifikt, m för mätbart, a för uppnåeligt (achievable) r för relevant eller realistiskt, t för tidsbestämt (Wade 2009).

5.2 Förändringsstrategier

När man väl har motivation att göra en förändring kan man använda sig av olika strategier för att komma vidare i processen. Insikt är den första strategin som man behöver komma till för att en förändring skall ske. Känsloupplevelser handlar om att man gör en känslomässig och personlig koppling till det nya hälsosamma beteendet. Personlig omvärdering betyder att man omvärderar sin nuvarande situation med framtidsmålen, väger upp för- och nackdelar med en förändring. Social omvärdering tar i beaktande människorna, omgivningen och hur det nya beteendet skulle påverka dem. Närmiljöalternativ handlar om att bekanta sig med vilka möjligheter det finns runtomkring en som gynnar det hälsosamma beteendet. Engagemang betyder att man engagerar sig i det nya beteendet, planerar och prioriterar. Socialt stöd får man när man tar hjälp av andra människor som kan stötta en på vägen. Omgivningskontroll betyder att man söker sig till miljöer som främjar det nya beteendet som underlättar att välja det mera hälsosamma beteendet. Frestelsehantering handlar om att lära sig att handskas med situationer som frestar till snedsteg. Sista förändringsstrategin är belöning som pekar på att det är viktigt med belöning för att uppehålla motivationen till förändringsresan (Faskunger & Hemmingson 2005 s. 25-38).

5.3 Förändringsstadierna

Förändringsstadierna (eng. Stages of change) ingår i en den transteoretiska modellen som består av fyra avgörande dimensioner i en förändring. Dessa fyra dimensioner är: processer av förändring, förändringsstadierna, för- och nackdelar med förändring och förändringens nivåer (DiClemente & Prochaska 2005 s.148). Denna text kommer endast att fo-

kusera på förändringsstadierna som ibland också beskrivs som en skild modell till förändring. De olika stadierna delar in människor i olika kategorier eller stadier, beroende på personens förändringsbenägenhet (Faskunger 2003 s. 23).

Stadierna är fem till antalet: förnekelsestadiet, begrundandestadiet, förberedelsestadiet, aktivitetsstadiet och vidmakthållandestadiet (DiClemente & Prochaska 2005 s. 150).

Första stadiet är alltså förnekelsestadiet, de som befinner sig där upplever få känsloreaktioner till de negativa aspekterna av deras problem. De är inte heller öppna för sitt problem och anstränger sig lite för att ändra på miljön som deras problem förekommer i. För att komma vidare från detta stadie måste individen bli medveten om sitt problem, ta över problemet, konfrontera försvarare och se de negativa aspekterna (DiClemente & Prochaska 2005 s. 149). Som rådgivare till en person i förnekelsestadiet är det viktigt att vara försiktig, mycket information och intensiv ansträngning av rådgivaren kan besvaras med motsatt effekt av förnekaren. Lågintensiv ansträngning och med sikte på att nå små förändringar är ett bra förhållningssätt av rådgivaren i denna fas (Faskunger 2003 s. 59).

Nästa stadie är begrundandestadiet, tecken på att en individ befinner sig i begrundandestadiet är att den är medveten om sitt problem och känner till de negativa sidorna med det (DiClemente & Prochaska 2005 s. 150). Rådgivarens uppgift i detta stadie är att stärka självförtroendet och peka på att en förändring är realistisk och möjlig. Personer i detta stadie upplever ofta ambivalens (Faskunger 2003 s. 72).

Förberedelsestadiet indikerar att de är redo att förändra i den närmsta framtiden. De är vid kanten av att göra förändring och behöver sätta mål och prioritera rätt. Oftast gör de upp en plan för hur de skall gå framåt. Individerna i detta stadie börjar redan ofta ta små steg mot aktivitet (DiClemente & Prochaska 2005 s. 150). Rådgivarens uppgift är att undanröja hinder tillsammans med förberedaren och att uppmuntra till kreativitet och flexibilitet (Faskunger 2003 s. 101).

I aktivitetsstadiet är det viktigt att individerna känner att de har autonomi att ändra deras liv på ett avgörande sätt. Det är också viktigt att de har en känsla av självfrigörelse (DiClemente & Prochaska 2005 s. 150). Viktigt att komma ihåg för rådgivaren i detta stadie är

att inte ta för givet att målet är uppnått, ännu här behövs utvärdering, utveckling och förändring. Nya hinder har kanske uppstått och som rådgivare skall man försöka övervinna dem tillsammans med klienten. Stödet från familjen och vänner är oerhört viktigt i detta stadie (Faskunger 2003 s. 119).

Vidmakthållandet bygger på de andra stadierna som har gått igenom. Viktigaste i detta stadie är att individen känner att den börjar bli mer som den person den vill vara. Mest effektivt när det baserar sig på en känsla av sig själv som är högt värderat av sig själv och åtminstone en annan (DiClemente & Prochaska 2005 s. 151). I detta stadie kan rådgivaren hjälpa att se förändringen ur det långa perspektivet. Ett återfall kan leda till att personen inte kommer tillbaka och man skall vara försiktig med ”oväntade situationer”. För att undvika detta kan man gå igenom problemsituationer och värdera hur motiverad man är att fortsätta trots att dessa uppstår (Faskunger 2003 s. 135).

Ett stadie representerar både en tidsperiod och en del ”uppgifter” som måste göras för att övergången till ett nytt stadie skall lyckas. Tiden på de olika stadierna kan variera (DiClemente & Prochaska 2005 s. 149).

Återfall kan ses som ett stadium eller som en tillbakarörelse mellan stadierna. Återfall är vanliga, det som är utmaningen är att inte stanna i ett återfall. Istället borde man gå tillbaka till förberedelsefasen och inleda processen igen (Ewles & Simnett 2005 s. 256).

5.4 Motiverande samtal

Motiverande samtal (motivational interviewing, MI) handlar om, som namnet antyder, motivationen vid förändring. I motiverande samtal är klienten i centrum och det är snarare frågan om förändring skall ske, inte hur (Barth & Näsholm 2006 s.9).

Motiverande samtal är en samtalsteknik som redan från början var meningen att skulle fungera som en förberedelse för kommande behandling och att det skulle fungera tillsammans med andra metoder (Miller & Rollnick 2002 s. 26). Tre fundamentala komponenter som motiverande samtal andan består av är samverkan, framkallning och autonomi. Samverkan betyder i motiverande samtal att man som samtalsledare respekterar klientens ex-

pertis och perspektiv. Samtalsledaren skall inte ta på sig auktoritets roll utan istället fungera mer som en partner i samtalet. Framkallning i detta sammanhang betyder att samtalsledaren inte skall ha en roll att få personen att komma till insikt eller utbilda den utan att framkalla kunskapen/motivationen som redan finns hos personen. Med autonomi menas att ansvaret till förändring lämnas hos individen. Samtalsledaren skall respektera individens autonomi. När motiverande samtal görs på rätt sätt är det klienten som kommer med argumenten till förändring snarare än samtalsledaren (Miller & Rollnick 2002 s. 34).

5.4.1 Fyra grundprinciper

Vidare finns ännu fyra grundprinciper som är viktiga att ta upp för att få en helhetsförståelse för MI. Dessa fyra principer är: uttrycka empati, utveckla diskrepans, rulla med motstånd och att stöda självkompetensen (eng. self-efficacy). Med att uttrycka empati menas att samtalsledaren skall ha ett reflektivt lyssnande och ett empatiskt sätt. I detta fall har empati en underliggande princip i accepterande. Accepterande betyder ändå inte att man godkänner eller håller med, men man får en förståelse och kan acceptera klientens känslor och upplevelser utan att döma och kritisera (Miller & Rollnick 2002 s. 37-41).

Med att utveckla diskrepans menas att man som klient får uppmuntran till att gå noggrannare in på varför ens handlande krockar med hur man vill se sig själv. Genom att noga få fundera kring det kommer klienten förhoppningsvis själv fram till argumenten för förändring och motivationen till förändring kommer från en upplevd diskrepans till det nutida beteendet och viktiga personliga mål eller värderingar (Miller & Rollnick 2002 s. 37-41).

Som samtalsledare sätter man sig inte mot resistans från klienten. Att börja förespråka förändring medan klienten argumenterar emot det kan få klienten att inta försvarsposition. Som samtalsledare om man möter på motstånd skall man istället för att kämpa mot klienten rulla eller flyta med motståndet. Som samtalsledare skall man inte heller ha svar på alla frågor som ställs utan hellre då svara med en fråga tillbaka som kan ta klienten vidare i förändringen och få klienten att tänka problemlösande. Tillslut är det viktigt att komma ihåg för samtalsledaren att beteenden som är markerade som ”motstånd” utgör ett tecken om att man skall svara annorlunda och testa andra närmandesätt (Miller & Rollnick 2002 s. 37-41).

Med självkompetens (eng. self-efficacy) menas en persons tro på ens förmåga att göra en viss sak. Samtalsledarens roll är att visa att den tror på klientens förmåga att göra ändring, men det är alltid viktigt att komma ihåg att det är klientens uppgift att göra ändringen. Det är inte samtalsledaren som gör förändringen för klienten. Utan klienten måste inse att ingen förutom den själv kan göra det (Miller & Rollnick 2002 s. 37-41).

Motiverande samtal kräver god färdighet att lyssna av samtalsledaren. Samtalsledaren skall vara accepterande, ha ett icke moraliserande intresse och försöka förstå. Innan samtalsledaren får ge råd skall klienten ha möjlighet att välja att ta till sig eller inte. T.ex. är det okej om jag informerar dig om kolhydrater? (Statens folkhälsoinstitut 2008 s. 80).

En studie gjord i Hong Kong under 11 månader åren 2010-2011 visar att motiverande samtal ger goda resultat på barn med övervikt och fetma. Barnen som deltog i studien gick i lågstadiet, (klass 5-6) och var överviktiga då studien började. I den ena gruppen fick barnen delta i sammanlagt fem MI samtal med en sjukskötare som fått kunskaper i MI metoden. I den andra gruppen gällde samma sak för barnen, utöver det fick även föräldrarna råd om hur man kan stöda barnets viktnedgång via telefonkonsultation (Wong & Cheng 2013).

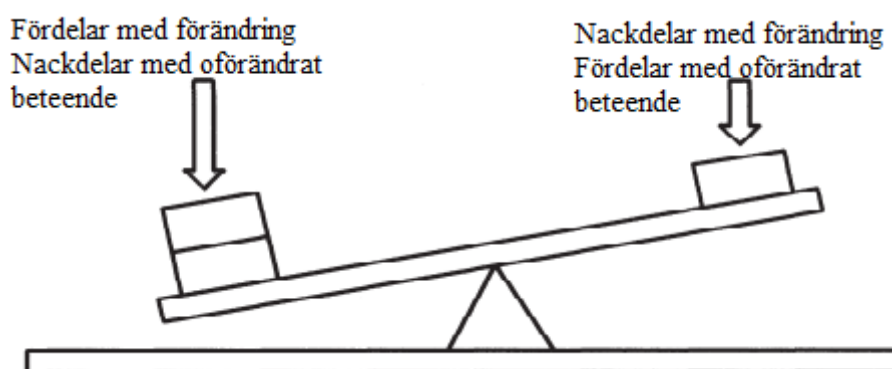
Studien visar att deltagarna i båda grupperna förbättrade sina matvanor och träningsvanor. I gruppen där föräldrarna också fått råd om hur man kan stöda sina barn fanns tydligare resultat i beteendeförändringen. Medelvärden för BMI, midjemått, höftmått och vikt visade på en minskning. Där fanns ingen signifikant skillnad på de båda grupperna. Från studien kan man dra slutsatsen att MI är en användbar metod i att öka barns inre motivation. Studien framhåller också att MI lätt kan integreras i den allmänna hälsopromotionen (Wong & Cheng 2013).

I en annan studie där man genomfört sammanlagt 37 empiriska artiklar inom områden kost och träning, diabetes och munhälsa kunde man dra slutsatserna att MI konsultation är lovande i att uppmuntra till bättre munhälsan och förbättra upprätthållandet av mat- och träningsprogram. MI konsultation är bättre än ingen konsultation alls men i flera fall även effektivare än andra aktiva behandlingar. Man kan också dra slutsatsen att det är mindre troligt att klienter utvecklar resistans vid MI konsultationer eftersom MI anses vara ”snällare”, respektfullare och effektivare än andra behandlingar (Martins & McNeil 2009).

5.4.2 Begreppen diskrepans och ambivalens

Två viktiga begrepp inom MI metoden är diskrepans och ambivalens. Diskrepans handlar om att handlandet hos en människa inte stämmer överens med hur människan egentligen skulle vilja handla. Många människor är medveten om att de gör saker som skadar dem på lång sikt, ändå uppfattar de inte det som besvärande utan ser det som en del av dem själva. Klienter observerar så småningom diskrepanser om kommer till insikt om att ens handlande kolliderar med hur man vill se på sig själv (Bath & Näsholm 2006 s. 86).

Ambivalens utgör motstridiga känslor för en förändring. Klienten kan veta att en förändring måste ske, men upplever osäkerhet och tvekan. Klienten undrar om förändringen är nödvändigt, värt allt slit och om det kommer att innebära att de förlorar något. Klienten argumenterar för och emot (Barth & Näsholm 2006 s. 91).



Figur 3: Illustration av ambivalens. (Miller & Rollnick 2002 s.15 fritt översatt)

6 GRUPPBETEENDE

"En grupp är två eller flera individer som är sammankopplade av och inom en social relation" (Forsyth 2009 s.3).

Teoretiker är inte helt enade om hur man definierar ordet grupp. Man kan se grupp ur flera olika perspektiv; t.ex. kommunikationen mellan medlemmarna, det ömsesidiga beroendet bland medlemmarna eller det enade målet/syftet bland medlemmarna. Det som är det mest centrala är dock att en grupp måste bestå av minst två personer. Ytterligare är

vissa av åsikten att det inte kan vara en grupp innan ännu en person kommer med i sammanhanget. Förutsättning för en grupp är att människorna skall kopplas till varandra genom gruppen. I de flesta fall är kopplingen socialt meningsfull (Forsyth 2009 s.2).

Det finns både negativt och positivt med att använda sig av grupper i förändringsprocesser. Det som är positivt är att när medlemmarna väl ser gruppen som en källa till nya upplevelser fördjupas deras öppenhet och genuinitet som kan medföra en större tillgång till deras sanna tankar och känslor (Wagner, Ingersoll et. al 2013 s. 56).

6.1 Struktur och innehåll

När man håller en samtalsgrupp eller förändringsgrupp är det viktigt att fundera över struktur och innehåll i gruppen. För att en gruppprocess skall fungera bra behövs ett bra innehåll och en tydlig struktur. Hela gruppen behöver vara på det samma gällande mål och riktning för att styrkan med grupparbete skall uppstå (Thomassen 2011 s. 3-16).

Innehållet består av det som man kommer att prata om i gruppen och strukturen ger ramar; dvs. hur ofta gruppen träffas, hur länge och hur många som skall delta. Till strukturen hör även reglerna för gruppen. Gruppreglerna är till för att skapa samhörighet som stärker gruppprocessen och för att träffarna skall fungera bra. Gruppledaren skall själv tycka att reglerna är viktiga och behövliga för att gruppen också skall tycka det. Det är ledarens uppgift att hålla reglerna levande och att påminna och dem (Thomassen 2011 s. 3-16).

En grundläggande gruppregel är anonymitet, i praktiken innebär det att man inte pratar om vem som deltar i gruppen eller vad de sagt för någon utomstående. Detta är en förutsättning för att medlemmarna i gruppen skall våga vara ärliga och öppna med sina känslor (Thomassen 2011 s. 3-16).

Storleken på gruppen beror förstås på vilken typ av grupp det är. Man kan hitta flera olika rekommendationer för hur stor en grupp borde vara. En grundregel som man kan följa är att för en effektiv grupp (t.ex. i arbetssituationer) behövs mer än fyra personer men mindre än tio (Svedberg 2012 s.112). En för stor grupp blir känslig för störningar och ledarens

uppgift blir att hålla samman gruppen istället för att hjälpa den vidare i förändringsprocessen (Thomassen 2011 s. 5).

6.2 FIRO modellen

FIRO modellen (från engelskans Fundamental Interpersonal Relationship Orientation) utvecklades av Schutz under 1950-talet då han studerade olika gruppers effektivitet under Koreakriget. Schutz kom fram till att en grupp genomgår tre faser och två mellanfaser under sin utveckling. De tre faserna är; tillhörandefasen, rollsökningen och samhörigheten, efter tillhörandefasen kommer en mellanfas som kallas gemyt och efter rollsökningen kommer en mellanfas som kallas idyll (Svedberg 2012 s.175-178).

Tillhörandefasen handlar det om man blir accepterad och vill vara med i gruppen. Till denna fas hör att man granskar medlemmar och speciellt ledaren. När man bestämt sig att man vill ingå i gruppen och har fått tillåtelse till det går gruppen in i första mellanfasen – gemyt. Gemyt kännetecknas av låg konfliktnivå och ger vila till gruppen efter den första ansträngningen. Här kan man tro att arbetet är klart men egentligen är det bara lugnet före stormen (Svedberg 2012 s.175-178).

Rollsökningsfasen är den mest krävande och räcker längst tid. Ledarskap, makt, hierarki och ansvar behandlas under denna fas. Konflikthantering, ansvarsfördelning, förhandling om vilken roll man vill/tillåts ha hör till denna fas. I synnerhet ledaren lever farligt i denna fas och skall helst söka förtroende genom lyhördhet och ödmjukhet istället för det traditionella maktutövandet. Efter rollsökningen behöver gruppen igen tid att stabilisera sig och vila, gruppen går då in i andra mellanstadiet, idyll. Gruppen upplever ett starkt vi efter maktstriderna (Svedberg 2012 s.175-178).

När gruppens roller accepterats och blivit tydliga övergår man från maktfrågor till samhörighetsfrågor. I samhörighetsfasen är det tillåtet att uttrycka starka och varma känslor och uppleva en tillit där det är möjligt att samtala fritt och öppet. Gruppen litar på ledarens auktoritet som märks då den behövs. I denna fas kan man lägga energin på att lösa uppgifterna effektivt (Svedberg 2012 s.175-178).

FIRO modellen lägger tyngdpunkten på ledaren och ledarskapet. Ledarens uppgift är i början att utöva traditionell makt och ”visa var skåpet skall stå”, därefter skall ledaren dra sig tillbaka och handleda för att slutligen bli en ödmjuk men bestämd auktoritet (Svedberg 2012 s.175-178).

6.3 Motiverande samtal i grupp

Att adaptera MI till gruppformat kräver vissa modifieringar av konceptet, strategier och tekniker. Vissa aspekter av MI tillämpas direkt på MI i grupp medan andra inte passar i grupp sammanhang. Likadant är det andra vägen, vissa aspekter som ingår i MI grupper ingår inte i MI individuellt. Ett mål med MI i grupp är att hjälpa människor att få en känsla av balans i deras liv. MI i grupp hjälper medlemmarna att få perspektiv och att bredda deras tankar om möjligheterna i livet. Gruppen kan få medlemmarna att inse att det är flera personer i samma sits och att de därför inte behöver känna skam eller isolera sig med problemen. När medlemmarnas perspektiv breddas ser de att problemen och utmaningarna med dem inte är så stora längre. När de lyckas med förändringar får de en större känsla av att de äger sina liv, när det tidigare kanske känts som att de endast är med på resan (Wagner, Ingersoll et. al 2013 s. 52-53).

Accepterande både av samtalsledaren och andra medlemmar i gruppen är en viktig del i gruppssessionerna i MI. Guidning är också viktigt, speciellt i situationer där det handlar om att acceptera en sjukdom eller nya omständigheter. Information kan presenteras i gruppssessioner men de skall inte fungera som utbildningstillfällen. Ingjuta hopp är en viktig del i MI, det kan komma från att man visionerar om en bättre framtid, berättar om förändringar som lyckats och upplever stöd från andra. Självupptäckning är viktigt i MI grupper, speciellt i lägen där MI medlemmar känner sig defensiva emot utmaningar som de kommer att stöta på. Genom större självförståelse utrustas medlemmarna med mod till nytt handlande mot ett mera fullbordat liv (Wagner, Ingersoll et. al 2013 s. 55).

Några aspekter som inte spelar så stor roll i det individuella MI men som har desto mer betydelse i grupp MI är osjälviskhet, mångsidighet och ställföreträdande inläring (Wagner, Ingersoll et. al 2013 s. 55).

6.4 Österbottningar som grupp i relation till Finland angående matvanor

Andelen feta personer i Österbotten är lite mindre än jämfört med hela Finland. Andelen som använder obetydliga mängder grönsaker i kosten är i Österbotten så låg som 25 % medan motsvarande siffra i Finland är 30 %. Andelen som äter bakelser varje dag är litet högre i Österbotten jämfört med resten av Finland. Österbotten ligger på ca.11 % medan resten av Finland ligger på 8 %. Andelen som har tillgång till mat på arbetsplatsen eller studiestället är i Österbotten 60 % medan det i resten av landet ligger på strax över 55 % (THL 2014).

6.4.1 Hur Österbottningarna orkar i jobbet

Andelen som bedömer sin arbetsförmåga dålig på grund av den fysiska prestation som krävs är i Österbotten den lägsta i hela Finland och ligger på 5 % jämfört med resten av Finland som ligger närmare 8 %. Den andel som upplever arbetet fysiskt ganska tungt är också lågt i Österbotten överlag. I Österbotten är också andelen som svarat att de inte tror att de orkar arbeta till ålderspensionen låg med en procent på 22-23 % (THL 2014).

7 SYFTE

Syftet med detta examensarbete är att planera, genomföra och evaluera en intervention gällande kostförändring som skall ske i en samtalsgrupp. Interventionen som planeras skall sedan genomföras på korvpack avdelningen på företaget Oy Snellman Ab. Evaluationen av interventionen sker främst genom ett frågeformulär som deltagarna fyller i både före och efter interventionen. Frågeformuläret innehåller frågor som gäller deras förhållande till kosten och kostförändringar.

8 FRÅGESTÄLLNINGAR

Vilka aspekter skall man beakta vid planeringen av denna typs intervention?

Blir deltagarna mera redo för förändring genom interventionen?

9 FUNKTIONELLT EXAMENSARBETE

Detta är ett praktiskt inriktat arbete. Metoden som används hela arbetet igenom är den metod som beskrivs i Vilkka och Airaksinen's bok *Toiminallinen opinnäytetyö 2004*, som stöd och speciellt för planeringen av interventionen används Carlström och Carlström Hagmans processbeskrivning.

Några ledord för ett praktiskt arbete är att arbetet skall ha sin grund i arbetslivet, vara praktiskt, ha en undersökande inställning, och visa på en tillräcklig nivå av kunskaper och färdigheter på området i fråga (Vilkka & Airaksinen 2003 s. 10). Ett praktiskt inriktat arbete slutar alltid i något konkret; t.ex. bok, manual, portfolio eller ett evenemang (Vilkka & Airaksinen 2003 s.51).

Ett bra ämne för ett praktiskt arbete är något som man under studiernas gång tagit upp och som väcker intresse för en själv. Det rekommenderas även att man hittar en beställare till sitt arbete, på så sätt slipper man förhoppningsvis och testa det som man planerat i riktiga livet (Vilkka & Airaksinen 2003 s. 16).

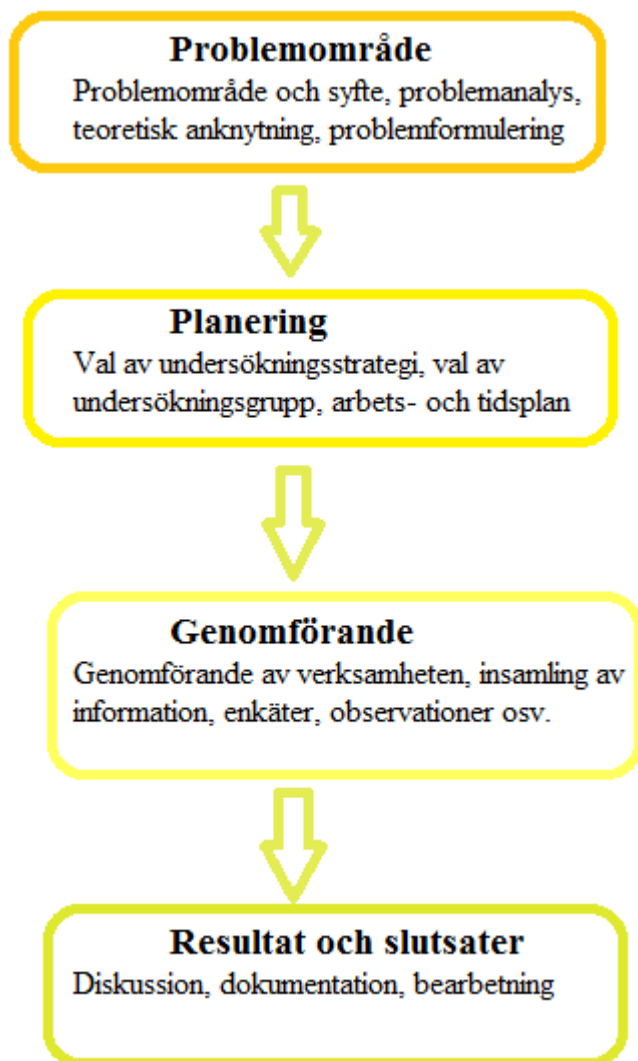
Rapporten som skrivs skall innehålla vad, varför och hur man agerat i olika skeden, hur processen har varit och vilka slutsatser man uppnått (Vilkka & Airaksinen 2003 s. 65).

9.1 Processbeskrivning

Processbeskrivningen i detta arbete är en kombination av Carlström och Carlström Hagmans (2006) modell för utvecklingsarbete och modell för uppsatsskrivande. De båda mo-

dellerna går in i varandra och berör samma saker, jag använder de fyra faserna från modellen för uppsatsskrivande men för att kunna gå mera djupgående och förklara bättre använder jag lite av det som ingår i de samma stadierna i modellen för utvecklingsarbete.

De fyra faserna är; problemområde, planering, genomförande, utvärdering.



Figur 3. *Illustration av processbeskrivning enligt Carlström & Carlström Hagman 2006*

I första fasen tittar man noggrannare på problemområdet. För att få mera kunskap och kunna analysera området läser man relevant litteratur. Då förstår man också aspekterna kring problemområdet. Utifrån detta kan man avgränsa problemområdet och formulera

ett syfte. Första fasen handlar om att beskriva och analysera ett rådande tillstånd (Carlström & Carlström Hagman 2006 s. 105-110, 121).

När man känner till problemområdet samt dess aspekter kan man gå vidare till planering. I planeringsfasen bestäms undersökningens upplägg, undersökningsstrategi och design. I planeringsfasen funderar man på genomförandet, tidsaspekten, vilka som behöver kontaktas eller engageras, material, resurser och hinder. Planeringen handlar om att sätta ambitionerna i relation till praktiska möjligheter (Carlström & Carlström Hagman 2006 s. 111-113, 121).

När man har en klar arbets- och tidsplan är det dags att genomföra det man planerat. Har man en bra plan är hälften gjort och det gäller bara att följa den. Om data skall samlas in görs det i denna fas (Carlström & Carlström Hagman 2006 s. 113 & 121).

Sista fasen i arbetet är bearbetning, resultat och slutsatser. Information som samlats in sammanställs, granskas och analyseras samt tolkas i relation till målet. Sammanställningen skall ske på ett överskådligt sätt. Studenten skall även granska studiens tillförlitlighet och visa på möjliga konsekvenser eller fortsatt arbete (Carlström & Carlström Hagman 2006 s. 114-115, 121-122).

9.2 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet är en undersöknings stabilitet, pålitlighet och förutsägbarhet. Reliabiliteten handlar alltså om säkerheten och noggrannheten vid mätningen. Validitetens aspekt gäller om man verkligen mäter det som man säger att man gör. Validitet går att dela in i intern och extern validitet. Den interna validiteten berör sådana aspekter som händer inom forskningen och forskningsgruppen medan den externa validiteten handlar om generaliserbarhet, dvs. om det går att generalisera resultaten till andra grupper av människor (Hassmen & Hassmen 2008 122-170).

I mitt tycke har denna intervention en hög reliabilitet. Genast från början har jag strävat till att söka färskare källor och i mån av möjlighet har jag använt mig av källor som är

mindre än 10 år gamla. Jag har förhållit mig kritiskt till källorna under hela processen. Undersökningarna som jag lyft fram kommer från professionella och erfarna inom de olika områdena. Jag utgår från näringsrekommendationerna i frågan om kost, näringsrekommendationerna passar hela befolkningen, ger inga extrema anvisningar och är säkert att följa. Interventionen är noga genomtänkt och planerad så att den skall passa målgruppen.

Jacobsen skriver i sin bok att för att vara på den säkra sidan och göra ett trovärdigt intryck till läsarna är det bra att ha alla resultat öppet och åskådligt. På så sätt får var och en göra egna uträkningar och se om de kommer till samma resultat (Jacobsen 2012 s.37-38). Som bilaga till detta arbete finns alla deltagares svar från frågeformulären. För att skydda deltagarna används endast siffror (1-5) och endast jag vet vem som står för person 1 osv.

Validiteten är hög eftersom syftet med detta arbete är att utreda hur man på bästa sätt planerar en kostintervention och huruvida deltagarna blir mera redo till förändring genom den. Genom frågeformuläret som deltagarna får fylla i före och efter interventionen får jag reda på om de blivit mera redo för förändring genom att titta på förändringsstadierna.

Den externa validiteten är ett problem eftersom det är så få som deltar i denna intervention. Dock har jag kollat på hur en beteendeförändring sker – vilka faktorer som behöver ingå för att en förändring skall lyckas allmänt. Utifrån detta har jag planerat interventionen och tagit med de aspekter som är motiverande vid en beteendeförändring. På så sätt skulle man kunna tänka sig att om dessa människor som deltar i denna pilotintervention klarar att göra förändringar kan också andra klara det, det som interventionen inte utreder är huruvida det är interventionen eller andra bakgrundsfaktorer såsom nyårslöfte eller liknande som påverkar en eventuell beteendeförändring.

9.3 Etiska aspekter

När man jobbar i grupper med andra människor är det viktigt att fundera igenom de etiska aspekterna. Som jag redan nämnt har jag funderat på de etiska aspekterna gällande anonymitet i gruppen och hur jag skyddar deltagarna (val av deltagare, vid resultatredovisning osv.). I ledarrollen har jag också andra skyldigheter. Ewles och Simett skriver att

ledaren skall ansvara för att deltagarna kan identifiera och klargöra sina intressen. Ledaren skall höra vad deltagarna önskar få ut av gruppen och skapa en avspänd atmosfär där deltagarna kan vara öppna, förtroendefulla och agera fritt. Som ledare skall man även erbjuda sakkunskap på de premisserna att deltagarna får fritt acceptera eller avböja och värdesätta alla bidrag från deltagarna. (Ewles & Simnett 2005 s. 235)

Som redan nämnts är det bra att sätta upp gemensamma gruppregler innan man börjar. Reglerna kan gälla allt från förtydligande av att det råder konfidentialitet i gruppen till att man som samtalsledare behöver säga vad som förväntas av deltagarna. För att stärka detta och fastställa reglerna kan man göra ett kontrakt mellan deltagarna och samtalsledaren. (Ewles och Simnett 2005 s. 243)

10 RESULTAT

Denna resultatdel skall svara på forskningsfrågorna som utformades i samband med att syftet formulerades. Genom att beakta hela processen från idé om en intervention till genomförande och utvärdering är det tänkt att den huvudsakliga forskningsfrågan skall kunna besvaras. Frågan lyder; Vilka aspekter skall man beakta vid planeringen av denna typs intervention?

Som stöd till den frågan och som en evaluering på själva interventionen skapades den andra frågan. Frågeformuläret är tänkt att ta den frågan i beaktande och ge svar. Andra frågan lyder; Blir deltagarna mera redo för förändring genom interventionen?

10.1 Processen

10.1.1 Utgångsläget

Första fasen innefattar val av område; syftet med studien, litteraturstudier inom området, begränsning och problemformulering.

På våren 2014 föddes idén om att göra ett beställningsarbete till Snellmans. Jag gjorde min praktik där och med personalansvarige bestämde vi att efter sommaren, då det var dags att ta itu med examensarbetet, skulle jag kontakta dem igen om saken. Under tiden

hade jag fått fria händer att fundera vilket område som intresserar mig. När jag på hösten kontaktade dem igen fastslog vi att arbetet skulle handla om kost och korvpack avdelningen skulle ingå. Efter funderande hit och dit på hur vi skulle gå vidare var det slutligen jag som kom med idén om en kostförändringsgrupp. Litteratursökandet tog fart och skrivandet likaså.

På samma sätt som vid en förändring måste man börja med att ta en titt på utgångsläget. I detta fall ligger mitt intresse för MI metoden av Miller och Rollnick och Förändringsstadierna av DiClemente och Prochaska som grund. MI metoden har visat sig vara mycket framgångsrik vid förändringsarbete (Martins och McNeil 2009). Hur en förändring sker och vilka stadier man går igenom för att uppnå en förändring har setts ur DiClemente och Prochaskas modell om förändringsstadierna (eng. Stages of change). I och med att också frågeformulären tangerar dessa stadier är detta den återkommande modellen genom hela arbetet. Utöver dessa fanns ett intresse för att synliggöra Finlands näringsrekommendationer och de har också funnits i grunden för detta arbete. Finlands näringsrekommendationer passar för Finlands befolkning, de innehåller inga extrema rekommendationer och går att förlita sig på (Finlands näringsrekommendationer 2014).

10.1.2 Planeringen

Efter att ha läst på lite förstod jag att interventionen måste starta i början på år 2015 för att jag skall hinna få examensarbetet klart under våren. Jag kontaktade avdelningsansvariga och efter godkännande där kontaktades arbetsledaren på avdelningen. Jag presenterade min idé och vi funderade tillsammans hur man på bästa sätt skulle ordna träffarna för de som ville delta i gruppen. Tiden var den främsta faktorn som vi beaktade. För att mitt examensarbete skulle hinna bli klart fick interventionen inte pågå längre än till mitten av mars men samtidigt krävs det tid för att man skall få resultat. Fyra träffar kändes som det mesta jag kunde hålla inom ramarna för examensarbetet som utgör 15 studiepoäng.

För att det skulle passa ihop med tiden som krävs för förändringsarbete blev träffarna varannan vecka. På avdelningen börjar man senare på måndagar och med förslag av arbetsledaren blev det bestämt att träffarna skulle hållas då. På så sätt blev det minst belastning för produktionen och arbetarna behövde inte stanna kvar efter jobbet.

10.1.3 Val av deltagare

För att få motiverade personer med bad jag dem skriva en kort motivering varför just de ville delta i detta projekt. Eftersom jag känner en del personer på avdelningen från tidigare och för att detta inte skulle påverka i valet av vem som får delta bad jag dem skriva endast den personliga nummer som alla anställda har. På så sätt blev den etiska biten inte till problem. Fem personer var intresserade, på så sätt behövde ingen väljas bort och alla som ville fick delta.

10.1.4 Planering av träffarna

Vid planeringen av träffarna ligger utgångspunkterna i MI-samtalet, förändringsstadierna och grundläggande aspekter vid en beteendeförändring. För det konkreta innehållet hade jag mycket hjälp av Nylund och Faskungers bok, Det löser sig. Planeringen av träffarna följer en logisk ordning där medlemmarna flyttas fram i förändringsprocessen för varje gång. Diskussioner, funderingar och aktivitet av deltagarna uppskattas under träffarna. Planeringen av träffarna började strax innan julen och i början på januari planerades det sista så att alla träffar var planerade i frågan om innehåll innan den första träffen ägde rum.

Vi planeringen hade jag alltid målgruppen, som jag i detta fall hade ganska stor kännedom om, som utgångspunkt. Att tillämpa MI metoden på gruppnivå var en utmaning och det krävdes påläsning för att jag skulle veta hur jag skulle förhålla mig till det. Att läsa mera om grupprocesser gav mig många nya synvinklar som jag sedan använde mig av vid tematräffarna. Struktur och innehåll var något jag också tittade närmare på och som gav mig många bra tankar och tips som jag kunde använda mig av i mina egna träffar.

10.1.5 Frågeformuläret

När jag läste olika undersökningar fastnade jag för EMME-3 formuläret som använts i en undersökning om diabetes och motivation till en hälsosammare levnadsvanor. Frågeformuläret testar motivationen till förändring. Frågeformuläret har god reliabilitet och validitet (Centis et al. 2014). Jag mejlade till personen bakom undersökningen och fick tag på formuläret den vägen. Eftersom det var på engelska blev det översatt till svenska.

Frågeformuläret består av 18 påståenden som man skall gradera med en siffra från 1 till 6 beroende på hur bra de stämmer överens med en själv.

10.1.6 Arbets- och tidsplan

Jag har under hela processen siktat på att få färdigt arbetet under våren, så att jag kan presentera det i april. Utifrån det har jag planerat och då ser min planering, som också följts, ut på följande sätt.

År	Månad	Arbete
2014	September	Kontakt med Snellman Ab
2014	Oktober	Ideén konkretiseras
2014	November	Informationssökning + skrivning
2014	December	Ideén blir klar + skrivning
2015	Januari	Idé presentation + planering av intervention
2015	Februari	Interventionen kör igång + planpresentation
2015	Mars	Interventionen avslutas + resultat framställande
2015	April	Thesis forum
2015	Maj	Finslipning + inlämning av det färdiga arbetet

Figur 4. Tidsplanen för hela arbetet.

10.1.7 Genomförandet

Interventionen utgick från att deltagarna var öppna till en förändring redan innan start och att kunskapsluckorna om hälsosam kost inte var alltför stora. Dock behövs alltid repetition och eftersom det nyligen kommit ut nya näringsrekommendationer tog just interventionen fart därifrån genom att ge en uppdatering på hur det rekommenderas att man skall äta.

Efter det förlöpte teman i en logisk ordning med motivation, målsättning, hinder och utmaningar, stödpersoner, positiva miljöer och slutligen när tematräffarna slutar – hur gå vidare på egen hand.

Eftersom interventionen pågick endast 6 veckor ville jag att deltagarna skulle hållas aktiva under hela den perioden och hålla upp tanken på förändring för att komma framåt och hitta motivation. Det löstes genom att ge hemuppgifter från varje gång som var tänkta att fundera på mellan tematräffarna.

Måndagen den 2.2.2015 hölls den första tematräffen med deltagarna. Deltagarantalet var få p.g.a. sjukdom och försening så under en tid var vi endast tre personer vilket å ena sidan kändes lite få, å andra sidan blev det mycket öppna diskussioner och på en mycket personlig nivå. Jag var nöjd över att deltagarna var aktiva och med min insats. Deltagarna ville gärna få en uppdatering på hur näringsrekommendationerna lyder, det hade jag planerat in också men tiden som jag ägnade till det blev längre än jag hade tänkt. Det ledde till att tiden blev lite knapp på slutet för att hinna med allt men eftersom det uppenbart fanns behov så antar jag att det var bäst att sätta mera tid på det än planerat.

16.2.2015; på andra gruppträffen var det fem deltagare och de som ännu inte hade fyllt i frågeformuläret gjorde det. Med det ökade deltagarantalet blev stämningen annorlunda än första gången. Önskan var att ännu få vidare förklaring på näringsrekommendationerna så vi började med måltidsrytm och mellanmål. Under den andra gången tyckte jag att vi riktigt kom till kärnan av förändring i grupp. Det var flera som delade med sig av sina positiva upplevelser från träning, hur de höll sig motiverade, vad som fungerade för dem osv.

2.3.2015; hinder och utmaningar var temat för träffen. Deltagarna diskuterade mycket över hur de såg på hinder och utmaningar. Stämningen i gruppen var bra och deltagarna fick stöd av varandra. Tiden räckte till denna gång eftersom jag hade planerat in mera tid för diskussioner. Det verkade som om deltagarna kommit längre in i förändringen.

16.3.2015; sista gången fanns tid för frågor som deltagarna undrade på. Frågorna handlade mest om träning och kost och hur man skall tänka kring den biten. Utöver frågorna

funderade vi kring hur det blir efter att tematräffarna tar slut, hur man går vidare på egen hand. Positiva miljöer diskuterade vi också – hur man kan skapa positiva miljöer för sig själv för att förändringen skall ske lättare. Frågeformulären fylldes i igen i slutet och jag tackade gruppen för att de deltagit. Det var positiva deltagare som gick ut därifrån och jag var nöjd med vad vi åstadkommit.

10.2 Manualen

Manualen är tänkt att fungera som stöd vid planering av en intervention. Denna manual som gjorts är förstås inriktad på kostförändringar men går att tillämpa på andra beteendeförändringar också, med endast små justeringar. Manualen ger förslag på vad man kan ta upp på de olika tematräffarna och vilken ordning man kan följa. Dock finns också utrymme för interventionsledaren att komma med egna idéer, deltagarna har också påverkningsmöjligheter gällande vad som tas upp på tematräffarna och det ges det även utrymme för i manualen. Manualen finns som bilaga till detta arbete.

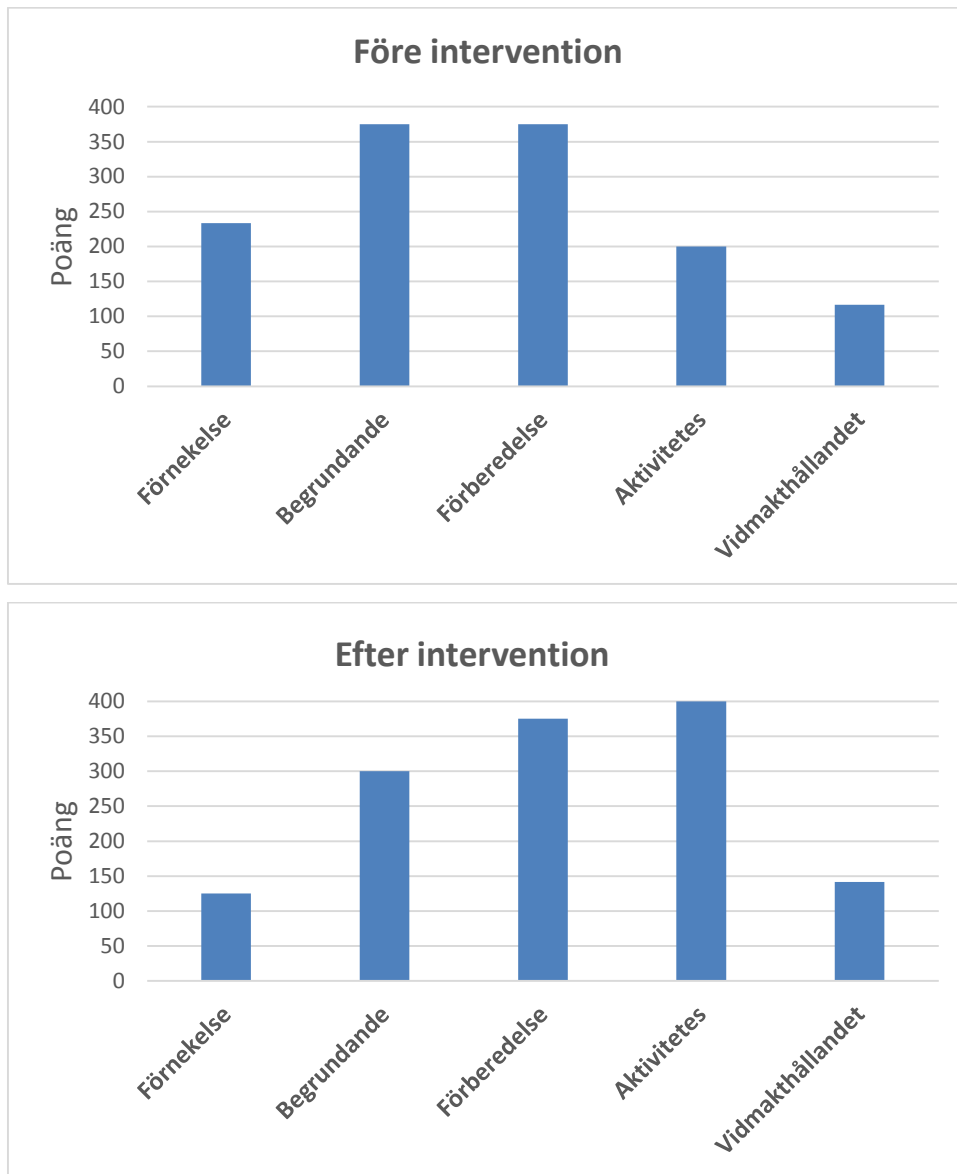
10.3 Förändringsprocessen

Till interventionen hörde att ett frågeformulär fylldes i före och efter interventionen. Resultat av dessa frågeformulär består av siffror som visar hur starkt de olika stadierna i DiClemente och Prochaskas förändringsstadier (Stages of change) upplevs.

Överlag kan man se att deltagarna gått framåt i förändringsprocessen. Från att det i början har varit höga tal i de första faserna har talen blivit lägre där och istället ökat i de mittersta och sista fasen. Före interventionen var det begrundande-, och förberedelsefasen som hade högsta poäng och efter interventionen ligger högsta poängen i aktivitetsfasen. Poängen för förnekelsefasen har sjunkit rejält mellan de två mätningarna. Vidmakthållandestadiet har lite gått uppåt.

Frågeformulären fylldes i som det första deltagarna gjorde när vi träffades och det sista de gjorde innan vi avslutade och de kan också ses som en utvärdering av interventionen.

Diagrammen under visar totalpoängen för varje stadie, räknat ihop från alla fem svar – före och efter. I bilagan finns en tabell som visar varje person och varje stadie, före och efter.



Figur 5. Resultat av frågeformulären, varje stadie enskilt, framställt i excel tabell.

11 DISKUSSION

11.1 Process

Detta slutarbete resulterar i en produkt och på så sätt var det lämpligt att välja ett praktiskt inriktat arbete som metod (Vilkka & Airaksinen 2003). Metoden passade mig väldigt bra och jag har tyckt om att jobba inom ramarna för ett praktiskt inriktat arbete. Denna rapport är till för att beskriva, precis som Vilkka och Airaksinen (s. 65) påpekar, hur, vad och varför jag gjort som jag gjort gällande interventionen.

Denna rapport är en del av arbetet men när det gäller ett praktiskt arbete måste man alltid ha i åtanke att det finns mycket arbete vid sidan om det som man kan läsa. Att hela arbetet skulle vara praktiskt inriktat kändes och känns ännu som ett självklart val.

I ett praktiskt arbete sätter den som gör arbetet sin prägel på det och om någon annan skulle göra samma är det inte stor sannolikhet att resultatet skulle bli det samma.

Det som man ännu kunde utveckla är frågeformuläret som fylls i innan man börjar och när man avslutar interventionen. I ursprungsfrågeformuläret fanns frågor som även tangetade träningen och hur pass redo man är att göra en förändring där. Det kunde vara en idé att använda den biten också eftersom de går hand i hand och jag märkte att deltagarna i gruppen hade många frågor gällande träningen. En studie visar att människor överlag är mera redo till en förändring inom kosten än inom träningen. (Centis et al. 2014) I framtiden kunde man ta in träning lite mera i interventionen och använda hela frågeformuläret för att kolla den delen också.

I min intervention satte jag största vikten på tematräffarna. Jag planerade dem från scratch och de måste vara välplanerade för att interventionen skall ge resultat. Det man ännu kunde satsa på är att göra en bra utvärdering med hjälp av deltagarnas åsikter. Det kunde ske som några enkla frågor eller som öppen diskussion om hur de upplevt interventionen.

11.2 Manualen

Manualen är i princip en kortare version av det arbete som jag gjorde med min förändringsgrupp. Till mina tematräffar hade jag planerat lite mera innehåll, men i denna manual ville jag att det skulle finnas rum för ledaren att lägga till innehåll beroende på gruppen och ledaren själv.

Manualen är alltså planerad för fyra tematräffar och ger målsättning och innehåll för de fyra träffarna. I något skede undrade jag om man skulle få resultat med fyra träffar. Dock visar studier att MI metoden är väldigt effektiv och man kan få positiva resultat med endast lite MI coaching vid en förändring (bl.a. Prochaska et al. 2007, Martins & McNeil 2009).

Även om fyra träffar är tillräcklig kan man i fortsättningen fundera på tiden. I de forskningar som jag läst har det ofta handlat om en längre tid som interventionen pågått (6 – 11 mån). Att göra mätningar med längre tid emellan blir mera pålitligt, speciellt då det handlar om en beteendeförändring.

11.3 Förändringsprocessen

Resultaten från frågeformuläret visar på en förändring åt rätt håll och att deltagarna har kommit längre in i förändringsprocessen. Att förvänta sig att deltagarna skall bli ”klara” efter en intervention på så kort tid är orealistiskt, det har inte heller varit mitt mål. Att framkalla motivation till en förändring och hjälpa dem i rätt riktning är det som jag strävat efter under hela arbetet. Faskunger och Hemmingsson skriver att en förändring kräver tid och för en beteendeförändring som denna krävs mera tid än 6 veckor (Faskunger & Hemmingsson 2005).

Jag poängterade även till deltagarna att göra små förändringar hela tiden. Förändringar som de känner att de klarar av men ändå är en utmaning. Det är de förändringarna som håller i längden och gör att man verkligen klarar att hållas på rätt spår. Det är också det som är grunden i SMART målsättning som vi pratade om på en av träffarna. (Wade 2009)

11.4 Etiska aspekterna

Jag har haft de etiska aspekterna i baktanke under hela arbetets gång. Som det framkommer i boken Hälsoarbete så är det viktigt för ledaren i ett hälsofrämjande arbete att förmedla sann kunskap, visa samma respekt för alla människor utan någon form av diskriminering, stärka självständigheten och förbättra situationen för en viss grupp (Ewles & Simnett 2005 s. 60-62). Utifrån allt detta har jag utgått och gjort efter bästa förmåga. MI metoden har också bidragit till att det har varit lättare med de etiska aspekterna eftersom metoden är väldigt accepterande till sin natur och uppfattningen om att beslutet om förändring i sista hand är klientens poängteras väldigt ofta (Miller & Rollnick 2002 s. 231).

11.5 Förslag på fortsatt forskning

För att se hur interventionen påverkat deltagarna på lång sikt skulle det vara av stor nytta med en uppföljning. I uppföljningen kunde man använda sig av de samma personerna och undersöka vad de åstadkommit gällande matvanor, rutiner och hälsan.

KÄLLOR / REFERENCES

- Barth, Tom & Näsholm, Christina. 2006, *Motiverande samtal – MI*, Studentlitteratur 180 s.
- Brunnberg, Martin. 2006, *Allt om näringslära*, Fitnessförlaget: Stockholm 144 s.
- Carlström Inge & Carlström Hagman Lena-Pia. 2006, *Metodik för utvecklingsarbete & utvärdering*. Studentlitteratur. Femte upplagan. 447 s.
- Centis et. al. 2014, Stage of change and motivation to healthy diet and habitual physical activity in type 2 diabetes. *Acta Diabetologica*, nr 4, s. 559-566. Tillgänglig: <http://www.villaaprica-gsd.it/upimages/File/Reprint-online.pdf> Hämtad: 4.3.2015
- Deci, E.L. & Ryan, R. M. 2000a, Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, nr 55, s. 68-78. Tillgänglig: <http://www.youblisher.com/p/7435-Self-Determination-Theory/> Hämtad: 22.1.1015
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2000b, Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions, *Contemporary Educational Psychology*, nr 25, s.54-67. Tillgänglig: http://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_Ryan-Deci_IntExtDefs.pdf Hämtad: 28.11.2014
- DiClemente, C Carlo et al. 1999, Motivation for change and alcoholism treatment. *Alcohol research and health*, nr 2, s.86-92. Tillgänglig: <http://web.a.ebsco-host.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/detail/detail?sid=ab6f9fc5-32cc-4d4b-b7b8-0d9caf5d902e%40sessionmgr4005&vid=5&hid=4206&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=afh&AN=2738913> Hämtad: 16.12.2014
- DiClemente, Carlo C & Prochaska, James O. 2005, *Handbook of Psychotherapy Integration*. 2:a upplagan. New York: Oxford University Press. [E-bok] Tillgänglig: <http://www.google.fi/books?id=w-wpACyzL9gC&printsec=frontcover&hl=sv#v=onepage&q&f=false> Hämtad: 12.12.2014
- Ewles Linda & Simnett Ina. 2005, *Hälsoarbete*. 2:a upplagan. Studentlitteratur. 354 s.
- Finlands näringsrekommendationer. 2014. Tillgänglig: <http://www.ravitse-musneuvottelukunta.fi/portal/se/naringsrekommendationer/> Hämtad: 25.11.2014

- Fjellström, Christina & Sydner Mattson, Ylva. 2009, Måltidens sociala betydelse – ett äldre perspektiv. *Nordisk nutrition*, nr 2, s.10-11. Tillgänglig: http://nordisknutrition.se/wp-content/uploads/2014/01/0902_s10-11_Maltidens_social_betydelse-ett_aldreperspektiv-Fjellstrom_C_Mattson-Sydner_Y.pdf Hämtad: 11.12.2014
- Faskunger, Johan. 2003, *Motivation till motion*. Sisu idrottsböcker. 224 s.
- Faskunger, Johan & Hemmingsson Erik. 2005, *Vardagsmotion – vägen till hållbar hälsa*. Forum. 173 s.
- Forsyth, Donelson. 2009, *Group dynamics*. [E-bok] Tillgänglig: http://www.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=IV0EAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=forsyth+group+processes&ots=Dyx5E9c3ks&sig=-DtQnX1DvhcZ_0V_uFoEjhX-2fQ&redir_esc=y#v=onepage&q=forsyth%20group%20processes&f=false Hämtad: 18.12.2014
- Geithner, Christina. 2011, Finding the Motivation for Exercise and Fitness Within, *Acsm Fit Society page*. Tillgänglig: http://www.acsm.org/docs/fit-society-page/2011summerfspn_behaviorchange.pdf Hämtad: 25.11.2014
- Hassmen et. al, 2003, *Idrottspsykolgi*. Stockholm: natur & kultur 398 s.
- Hassmén, Nathalie & Hassemén, Peter. 2008, *Idrottsvetenskapliga forskningsstudier*. Sisu idrottsböcker. 414 s.
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2012, *Förståelse, beskrivning och förklaring*. 2. uppl., Studentlitteratur. 327 s.
- Johansson, Ulla. 2007, *Näring och hälsa*. Studentlitteratur 343 s.
- Martins, Renata & McNeil, Daniel. 2009, Review of Motivational Interviewing in promoting health behaviors. *Clinical Psychology Review*, nr 29, s. 283-293 Tillgänglig: http://ac.els-cdn.com/S0272735809000099/1-s2.0-S0272735809000099-main.pdf?_tid=8df2f83a-a093-11e4-a63c-00000aab0f26&acdnat=1421751813_ca3f4de414c032c67634d8df41147894 Hämtad: 20.1.2015
- Miller & Rollnick. 2002, *Motivational interviewing*. 2:a upplagan. The Guilford Press New York 428 s. [E-bok] Tillgänglig: <http://my.fit.edu/~tharrell/cbhc/Motivational%20Interviewing/3%20Motivational%20Interviewing%20The%20Book.pdf#page=222> Hämtad: 11.12.2014

Miller & Rollnick. 2012, Meeting in the middle: motivational interviewing and self-determination theory. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*. Tillgänglig: http://download.springer.com/static/pdf/267/art%253A10.1186%252F1479-5868-9-25.pdf?auth66=1424853131_b992960beb383412f3f0af31ba93f486&ext=.pdf

Hämtad: 25.2.2015

Männistö et. al. 2013, *Finländarnas fetma förr och nu*. Tillgänglig: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114872/URN_ISBN_978-952-302-083-2.pdf?sequence=1 Hämtad: 25.11.2014

Nationalencyklopedin, *intervention*. Tillgänglig: <http://www.ne.se/s%C3%B6k/?t=uppslagsverk&q=intervention> Hämtad: 1.4.2015

Nationalencyklopedin, *grupp*. Tillgänglig: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/grupp> Hämtad: 2.12.2014

Nordiska näringsrekommendationer, 2013, *How is the NNR made* Tillgänglig: <http://www.norden.org/sv/tema/nordic-nutrition-recommendation/hur-utarbetas-nnr> Hämtad: 25.11.2014

Nylund, Kamilla & Faskunger Johan. 2004, Det löser sig! SISU idrottsböcker. 72 s.

Prochaska, James et. al. 2007, Initial efficacy of MI, TTM tailoring and HRI's with multiple behaviors for employee health promotion. *Preventive Medicine*, nr 46, s. 226–231. Tillgänglig: http://ac.els-cdn.com/S0091743507004872/1-s2.0-S0091743507004872-main.pdf?_tid=34d9aac8-ad09-11e4-af77-0000aacb361&acdnat=1423121758_6180716f9c36f95ce68455a778985983

Hämtad: 5.2.2015

Ruusunen et al. 2013, Dietary patterns are associated with the prevalence of elevated depressive symptoms and the risk of getting a hospital discharge diagnosis of depression in middle-aged or older Finnish men. *Journal of Affective Disorders*, nr 159, s. 1-6, Tillgänglig: http://ac.els-cdn.com/S0165032714000482/1-s2.0-S0165032714000482-main.pdf?_tid=7b1e69c4-812b-11e4-8332-

00000aab0f27&acdnat=1418298627_46d87fbda44cbbaddd0c6fa9f25f54fd Hämtad: 11.12.2014

Snellmans hemsidor. Tillgänglig: <http://www.snellman.fi> Hämtad: 15.12.2014

Statens folkhälsoinstitut. 2008, *FYSS 2008 – Fysisk aktivitet I sjukdomsprevention och sjukdomsbehandling*. Andra upplagan, Elanders. 613 s.

Statistikcentralen. 2012. Tillgänglig: http://www.stat.fi/ajk/tiedotteet/2012/tiedote_012_2012-12-11_sv.html Hämtad: 25.11.2014

Svedberg, Lars. 2012, *Gruppsykologi – om grupper, organisationer och ledarskap*. Studentlitteratur. Femte upplagan. 359 s.

THL. 2014. Tillgänglig: <http://www.terveytemme.fi/ath/> Hämtad: 25.11.2014

Thomassen, Ulf. 2011, *Att leda en samtalsgrupp*. Recito förlag. Första upplagan. [E-bok] 113s.

Vallerand, Robert J. 2004, Intrinsic and Extrinsic Motivation in Sport. *Encyclopedia of Applied Psychology*, Nr 2, s. 427-435. Tillgänglig: <http://www.er.uqam.ca/nobel/r26710/LRCS/papers/128.pdf> Hämtad: 24.11.2014

Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina. 2003, *Toiminallinen opinnäytetyö*. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 168 s.

Wade, Derick T. 2009, Goal setting in rehabilitation: an overview of what, why and how. *Clinical rehabilitation*, nr 4, s. 291-295. Tillgänglig: <http://cre.sagepub.com/content/23/4/291.full.pdf+html> Hämtad: 26.1.2015

WHO. 2014a. Tillgänglig: <http://www.who.int/dietphysicalactivity/background/en/> Hämtad: 25.11.2014

WHO. 2014b. Tillgänglig: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/en/> Hämtad: 19.1.2015

WHO. 2014c. Tillgänglig: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/disease-prevention/nutrition/a-healthy-lifestyle/body-mass-index-bmi> Hämtad: 21.4.2015

Wong, E MY & Cheng, M MH. 2013, Effects of motivational interviewing to promote weight loss in obese children. *Journal of Clinical Nursing*, nr 22, s. 2519-2530. Tillgänglig: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23472881> Hämtad: 28.11.2014

Wagner, Christopher C & Ingersoll, Karen S et.al. 2013, *Motivational Interviewing in Groups*. Guilford Publications. 416 s. [E-bok] Tillgänglig: <http://books.google.fi/books?id=GfTyuwGbK4AC&pg=PA411&lpg=PA411&dq=>

[group+mi+motivational+inter-viewing&source=bl&ots=Yp3rMcAWvm&sig=I7jhkhZ6gpkiay9NpVoj7E5CmK4&hl=fi&sa=X&ei=u018VMC7HYukygoilo-LwDg&ved=0CHEQ6AEwCO#v=onepage&q=group%20mi%20motivational%20interviewing&f=false](#) Hämtad: 18.12.2014

Intervju med Toni Liedes (arbetsledare på korvpack) och Peter Hjulfors (skiftesledare)
29.12.2014

BILAGOR / APPENDICES



☰

▶ **Att leda en grupp mot
hälsosammare matvanor**



Manual åt Snellman Ab

Examensarbete gjort av Frida Åkerlund
Intervention om kostförändringar



Frida Åkerlund

Frida Åkerlund
0504098860
frida.wiklund@arcada.fi
Yrkeshögskolan Arcada
I samarbete med:
Snellmans köttförädlings Ab

Motiverande samtal handlar om att framkalla den redan befintliga motivationen till förändring hos klienterna. I motiverande samtal fungerar samtalsledaren som en partner och respekterar klienternas perspektiv och expertis. Samtalsledaren respekterar även individens autonomi och lämnar ansvaret till förändring hos individen.

Motiverande samtal förutsätter god färdighet i att lyssna av samtalsledaren. I motiverande samtal utgår man från att alla kan göra förändringar och det är även samtalsledarens roll att visa att den tror på klientens möjlighet till förändring.

Motiverande samtal i grupp förutsätter att deltagarna går in med en osjälvisk inställning, uppskattar mångsidighet och vill lära sig av andra.

I en grupp som denna är det viktigt att deltagarna känner tillit. Innan man börjar kan det vara en god idé för gruppen att bilda gemensamma regler. Grundläggande för att deltagarna skall känna tillit och att de kan vara ärliga i gruppen är att det råder anonymitet. Det betyder att det inte är tillåtet att prata utanför gruppen om det som sägs i gruppen eller vem som är med.

Förslag på fortsatt läsning:

Rollnick Stephen & Miller William 2002, Motivational interwiewing
Åkerlund Frida 2015, Hälsosamma förändringar i kosten till korvpack arbetare—en pilotintervention på Snellman Ab
Hittas på <http://www.theseus.fi/> -> Arcada—Nylands svenska yrkeshögskola -> UP för idrott och hälsopromotion

Denna manual ger riktlinjer hur man kan planera en förändringsgrupp mot hälsosammare matvanor utgående från fyra tematräffar. Träffarna berör olika teman som är relevanta vid en förändring och pekar deltagarna mot förändring.

Första träffen handlar om att hitta en startpunkt. För att få en bra grund diskuteras de nyaste näringsrekommendationerna och tillsammans funderar man på vad som är utgångsläget. På andra träffen försöker man få fram motivationen till en förändring. Målsättning tas också upp som behövs för att hålla motivationen uppe. Tredje gången behandlar hinder och prövningar, som kommer att uppstå under vägen—om de inte redan gjort det. Från sista träffen är det meningen att deltagarna har fått redskap och verktyg så att de klarar av att göra resan mot bättre matvanor på eget initiativ.

Gruppens storlek

För en grupp som denna rekommenderas 5-10 deltagare.

Tid

Deltagarna får gärna diskutera och fundera inom ramarna för träffen. Nittio minuter per träff är bra att reservera.

LYCKA TILL!

Tematräff 1

Målet med den första träffen är att presentera innehållet för deltagarna, gå igenom Finlands näringsrekommendationer och diskutera relevanta teman för första träffen.

Deltagarna skall få en klar struktur över vad träffarna går ut på, vad som förväntas och börjar redan på första träffen fundera i förändringsbanor.

Innehåll

1. Om du väljer att använda ett frågeformulär kan du börja med att låta deltagarna fylla i det.

2. Presentera träffarna, dig själv, medlemmarna.

3. Titta på Finlands näringsrekommendationer. Gör en sammanfattning som ni går igenom. Hur tänker deltagarna kring de olika rekommendationerna? Svårt/lätt att följa osv.

4. Diskutera tillsammans:

- Hälsosam kost för mig
- Utgå från nuläget



HEMUPPGIFTER:

1. Tänk dig 3 år framåt: hur ser ditt liv ut? Levnadsvanor etc. Rita en bild.
2. Förändring: för och nackdelar med en förändring. Gör upp en lista.

Tematräff 2

Målet med andra träffen är att diskutera om motivation och hur den påverkar vid en förändring. Målsättning och speciellt smarta mål diskuteras också.

Deltagarna skall fundera på vad som motiverar dem och få en uppfattning om hur de själv kan hålla motivationen uppe.

Innehåll

1. Gå igenom hemuppgifterna

2. Målsättning och smarta mål. Diskutera vad är ett bra mål? Delmål? SMART modellen. Hur ser ditt eget SMART mål ut? Berätta till resten av gruppen.

3. Skalfråga: Hur motiverad är du? Vad skulle behövas för att motivationen skall höjas/stanna kvar på denna nivå?

4. Skynda långsamt – vad menas? Hur kan du skynda långsamt?



HEMUPPGIFT: Löftesfrågan: Vilken förändring skall du ha klarat av till nästa gång?

SKALFRÅGOR:

Med skalfrågor (som används mycket i MI metoden) gäller det att rita upp en axel från 0 till 10. Deltagarnas uppgift är att kryssa för vilken siffra de befinner sig på just nu gällande en viss aspekt. T.ex. hur motiverad är du att göra en förändring just nu?

Tematräff 3

Målet med träff 3 är att gå igenom hur man kan klara av hinder och utmaningar samt att gå igenom förändringsstadierna. Stödpersoner diskuteras också.

Deltagarna skall fundera på typiska situationer som utgör hinder/utmaning för dem. De skall också få en bild av hur en förändring kan se ut med hjälp av förändringsstadierna.

Innehåll:

1. Gå igenom hemuppgift.
2. Vilka hinder och frestelser har de själva upplevt? Allmänt om hinder och frestelser
3. Skaffråga: hur bra skulle du klara av att motstå en frestelse nu?
4. Förändringsstadierna—hur sker en förändring
5. Stödpersoner, vem är din stödperson i en förändring? Hur reagerar familjemedlemmar?



HEMUPPGIFTER:

1. Vilken förändring skall du ha klarat av till nästa gång?
2. Prata med en stödperson om din förändring

Tematräff 4

Målet med sista träffen är att behandla förändring på lång sikt. Att diskutera hur deltagarna skall gå tillväga efter att gruppträffarna tar slut. Hur man skall tänka så att motivationen hålls uppe.

Deltagarna skall känna att de har de verktyg som behövs för att klara av att fortsätta på egen hand. Deltagarna kan gärna dela med sig av olika förändringsstrategier som de använder sig av. Om det finns teman som gruppen önskar att man tar upp kan man gärna göra det sista gången om man har tid. Om ett frågeformulär använts fyller deltagarna i det igen innan man avslutar.

Innehåll:

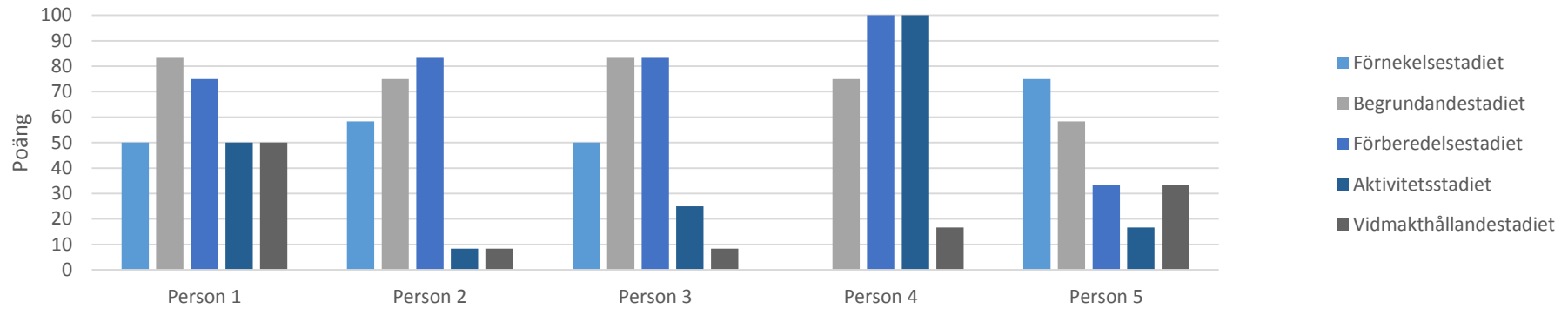
1. Diskutera generellt om resan de gjort hittills. Vad har du upptäckt med dig själv, vad motiverar dig osv.
2. Positiva miljöer: vad menas?
3. Hur blir det efter att förändringsgruppen är slut? Hur går man vidare på egen hand?
4. Tips och idéer som kommit upp under resans gång för att göra en förändring lättare.
4. Fyll i frågeformulär igen.



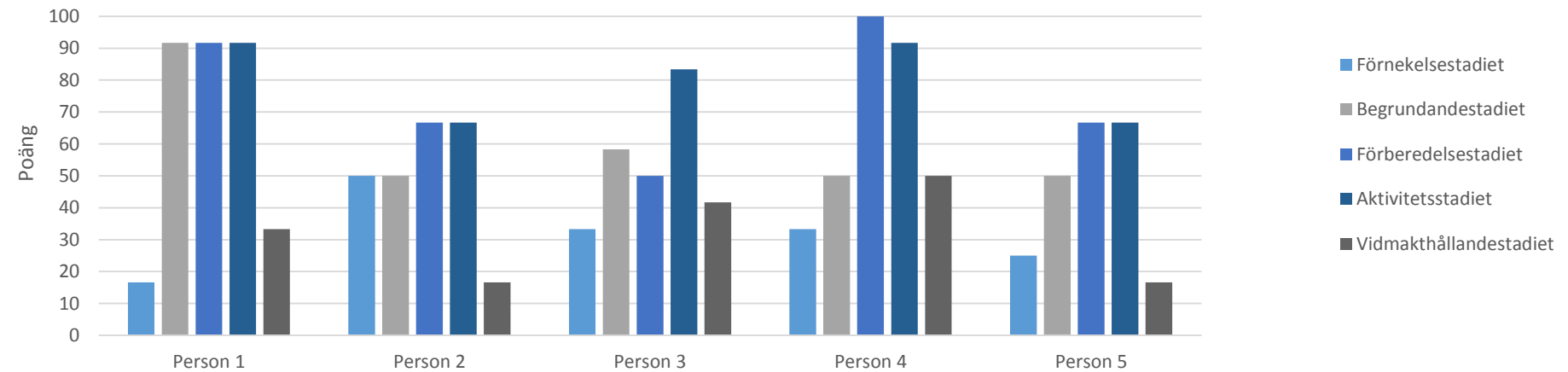
Per- son	Fråga 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Förnekelse	Begrun- dande	Förberedelse	Aktivitetes	Vidmak- thållandet
Före																							
1	5	5	6	3	3	3	3	6	6	5	5	6	3	3	3	6	5	6	50	83,3333333	75	50	50
2	4	4	3	4	0	0	5	5	5	5	3	5	3	1	1	5	3	5	58,3333333	75	83,3333333	8,33333333	8,33333333
3	5	4	4	3	1	2	6	4	4	5	3	5	3	0	1	4	5	6	50	83	83	25	8
4	3	4	5	0	2	6	6	1	4	6	5	6	0	0	6	6	3	4	0	75	100	100	17
5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	3	1	1	75	58,333	33,3333333	16,666	33,3333333

Efter	Fråga 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Förnekelse	Begrun- dande	Förberedelse	Aktivitetes	Vidmak- thållandet
1	6	5	6	0	3	5	5	4	5	5	5	5	2	1	6	6	2	3	16,6666667	91,6666667	91,6666667	91,6666667	33,3333333
2	1	4	4	5	2	4	3	3	4	5	4	5	1	0	4	5	3	5	50	50	66,6666667	66,6666667	16,6666667
3	3	6	5	2	4	5	1	1	3	4	5	5	2	1	5	5	2	2	33,3333333	58,3333333	50	83,3333333	41,6666667
4	1	6	5	0	4	6	6	0	1	5	5	5	0	0	5	6	1	1	0	50	100	91,666666	33,3333333
5	2	3	1	2	1	4	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	4	4	25	50	66,6666667	66,66666667	16,6666667

Före intervention



Efter intervention



Frågeformulär 1

Datum/...../.....

.....
Namn

Nedan följer 18 meningar som uttrycker åsikter om mat.

Fyll i hur bra de stämmer överens just nu.

Kryssa i en ruta efter meningen.

Om meningen innehåller två aspekter, fundera på de båda och kryssa sedan för.

1. Å ena sidan skulle jag vilja fortsätta äta som jag alltid gjort, å andra sidan vet jag att jag borde hålla ett öga på min kost.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

2. Jag tror att jag kan följa en hälsosam kost.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

3. För mig är det väldigt viktigt att följa en hälsosam kost.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

4. Jag lägger inte speciellt mycket uppmärksamhet på min kost och det är inte ett problem för mig.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

5. Jag håller stabila hälsosamma matvanor.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

6. Jag har nyligen ändrat mina matvanor och tänker fortsätta hålla dem.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

7. Just nu känner jag verkligen att jag vill ändra mina matvanor.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

8. Om jag tänker på mina matvanor är jag väldigt missnöjd med mig själv.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

9. Matnöjen är väldigt frestande för mig.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

10. Nu som då tänker jag att jag borde ändra mina matvanor.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

11. Jag har självförtroende gällande att följa en balanserad kost.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

12. Att följa en balanserad kost är viktigt för att ta hand om min hälsa.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

13. Min kost är inte värst balanserad men för ögonblicket är det okej för mig.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

14. Jag har inte ätit rätt på en lång tid och jag vill fortsätta med det.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

15. Jag började nyligen göra något för att följa en balanserad kost.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

16. Nu när jag har beslutat mig för att ändra mina kostvanor försöker jag hitta bästa sättet att göra det på.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

17. Jag är orolig för konsekvenserna av mina kostvanor.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)

18. Jag känner ofta sug efter mat som jag inte borde äta.

0 (Inte alls sant) 1 (Något sant) 2 (Lite sant) 3 (Medel) 4 (Måttligt sant) 5 (Sant) 6 (Absolut riktigt)