Socialstyrelsen

En modell för lovande arbetssätt

Svensk anpassning, prövning och utveckling

Denna publikation skyddas av upphovsrättslagen. Vid citat ska källan uppges. För att återge bilder, fotografier och illustrationer krävs upphovspersonens tillstånd.

Publikationen finns som pdf på Socialstyrelsens webbplats. På begäran kan vi ta fram publikationen i ett alternativt format för personer med funktionsnedsättning. Skicka frågor om alternativa format till alternativaformat@socialstyrelsen.se.

Publicerad: www.socialstyrelsen.se, november 2026

Förord

Lovande arbetssätt är en modell för verksamheter att beskriva och utveckla metoder och arbetssätt inom socialtjänsten. Modellen erbjuder en struktur för att systematisera erfarenheter och skapa förutsättningar för beprövad erfarenhet. Det övergripande syftet är att stödja en kunskapsbaserad socialtjänst.

I den här rapporten beskrivs hur den svenska versionen av modellen utvecklats. Den utgår från ett danskt arbete där Danska Social- och boligstyrelsen och VIVE i samarbete med forskare och praktiker utvecklat en modell för bedömning av lovande arbetssätt.

Att utveckla och pröva modellen har varit ett samarbetsprojekt mellan Anna Gärdegård (FoU Nordväst), Christofer Lindgren (FoU Nordost), Elisabeth Lauritzen (FoU nu) samt Johan Glad (Socialstyrelsen). Till projektet har en referensgrupp knutits som bestått av personer från FoU-miljöer, Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd, Länsstyrelsen Stockholm och Sveriges Kommuner och Regioner.

Vi vill särskilt tacka deltagarna från de nio kommuner och elva verksamheter som har varit med och prövat modellen och bidragit med synpunkter och erfarenheter.

Renée Andersson
Enhetschef
Socialtjänsten på systemnivå/Enheten för forskning och utveckling

Innehåll

Förord **3**

Sammanfattning **5**

Lovande arbetssätt **6**

Ett sätt att stödja lokal kunskapsutveckling 6

En modell från Danmark **8**

Ett gediget utvecklingsarbete 8

Svensk anpassning **10**

Tidigare användning i Sverige 10

Anpassning, prövning och utveckling för svenska förhållanden 10

Genomförande 12

Översikt över gjorda anpassningar 14

Referenser **16**

Bilaga 1. Stödfrågor **17**

Sammanfattning

Modellen för lovande arbetssätt är avsedd att stödja socialtjänstens verksamheter i att systematiskt beskriva, granska och utveckla arbetssätt och insatser. Den kan användas både för nya insatser under utveckling och för etablerade arbetssätt som saknar en samlad och systematisk beskrivning eller uppföljning. Modellen ska bidra till lokal kunskapsutveckling och skapa förutsättningar för att erfarenheter dokumenteras, delas, prövas och utvecklas. Det ger förutsättningar för att tillvarata beprövad erfarenhet.

Modellen har sitt ursprung i Danmark, där Social- og Boligstyrelsen och VIVE, i samarbete med forskare och praktiker, utvecklade en modell för att identifiera och bedöma lovande arbetssätt inom det specialiserade socialområdet. Den danska modellen bygger på ett omfattande utvecklingsarbete med litteraturstudier, intervjuer, fokusgrupper och dialog med intressenter. Utgångspunkten är att det finns arbetssätt som ännu inte är vetenskapligt utvärderade, men som har en trovärdig teoretisk grund och praktiska erfarenheter som talar för att de kan bidra till positiva resultat för brukare. Modellen omfattar elva element, organiserade i fyra kategorier: kunskapsbas, koncept, yrkeskunskap och utövande samt utveckling.

Den svenska anpassningen har genomförts inom ramen för ett samarbete mellan FoU Välfärd och Socialstyrelsen. Arbetet har följts av en referensgrupp med representanter för FoU-miljöer, myndigheter, kommuner och Sveriges Kommuner och Regioner. Nio kommuner och elva verksamheter har deltagit i prövningen av modellen.

Anpassningen har omfattat revidering av språk, begrepp, kategorier och stödfrågor. Underlaget har varit en professionell översättning, tidigare svenska tillämpningar, intervjuer med användare, gemensamt utvecklingsarbete med verksamheter samt workshops. Stödfrågorna har minskats från 59 till 46 och förenklats för att öka användbarheten, utan att modellens centrala innehåll går förlorat. En svensk guide har också tagits fram för att ge verksamheter stöd i att använda modellen, beskriva sina arbetssätt och bedöma vilka utvecklingsbehov som finns. Resultatet är en modell som bedöms vara relevant och användbar för systematiskt utvecklingsarbete inom socialtjänstens olika verksamhetsområden.

Lovande arbetssätt

Lovande arbetssätt är en modell som stödjer utvecklingen av en kunskapsbaserad socialtjänst. Den är särskilt användbar inom områden där det finns behov av att systematiskt beskriva och granska insatser, för att tydliggöra varför just dessa används och vilken nytta de kan ge. Modellen kan användas både för nya insatser under utveckling och för etablerade arbetssätt som har använts länge, men som ännu inte har beskrivits eller följts upp på ett systematiskt sätt.

Ett sätt att stödja lokal kunskapsutveckling

I socialtjänstlagen ska socialtjänstens verksamhet bedrivas utifrån vetenskap och beprövad erfarenhet. Det innebär nya och tydligare krav på att verksamheter har god kunskap om huruvida deras arbetssätt och insatser är verksamma och ger nytta för brukarna.

Det finns en stor mängd arbetssätt inom socialtjänstens olika verksamhetsområden. I dagsläget saknas ofta både forskning och annan form av dokumenterad kunskap om dessa arbetssätt är verkningsfulla. Merparten är inte prövade i vetenskapliga studier och kan inte beskrivas i termer av att vara evidensbaserade metoder. Det pekar på behovet av en modell för att beskriva och bedöma arbetssätt som utgår från professionell och praktisk kunskap, och som synliggör skälen för att anta att de kan bidra till positiva förändringar för brukarna. Att enhetligt kunna beskriva ett arbetssätt och i vissa fall också bedöma beskrivna arbetssätt som mer eller mindre lovande fyller därför ett metodologiskt gap som kan vara till hjälp för arbetet med en kunskapsbaserad socialtjänst.

En möjlig väg att skapa beprövad erfarenhet

Lovande arbetssätt erbjuder en möjlig struktur och processer som kan bidra till att beprövad erfarenhet växer fram, hålls levande och fortsätter utvecklas. Modellen stödjer verksamheter i att beskriva sina arbetssätt, följa upp resultat, reflektera över erfarenheter och identifiera vad som behöver förbättras.

Läs gärna Socialstyrelsens skrift Om beprövad erfarenhet för resonemang kring begreppet beprövad erfarenhet [1].

Syfte

Projektet har syftat till att anpassa den danska modellen för lovande arbetssätt till svenska förhållanden samt att undersöka dess tillämpbarhet som verktyg för aktörer på olika nivåer (lokalt, regionalt, nationellt) för att beskriva och vidareutveckla arbetssätt inom socialtjänstens verksamhetsområde.

En modell från Danmark

Danska Social- och boligstyrelsen och VIVE har i samarbete med forskare och praktiker utvecklat en modell för bedömning av lovande arbetssätt [2]. Den beskriver en uppsättning faktorer som tillsammans bidrar till att identifiera lovande arbetssätt. Utgångspunkten för modellen är att det finns arbetssätt som i dagsläget saknar evidens, men som ändå stöds av både teoretiska argument och praktiska erfarenheter som talar för att de sannolikt skapar goda utfall för klienter, och i förlängningen för samhället. I den danska rapporten betonas att arbetet har handlat om att hitta ett gemensamt språk för och beskrivning av vad som karaktäriserar bra socialt arbete. Det är således ett initiativ för att lyfta fram det goda sociala arbete som genomförs. Ett arbetssätt anses lovande om det i hög grad kännetecknas av ett antal faktorer som tillsammans visar att det har en stabil forsknings- och praktikförankrad grund. Genom att använda modellen kan befintliga arbetssätt i ett första steg beskrivas på ett transparent sätt. I ett nästa steg kan de sedan utvecklas i riktning från mindre lovande till det som kännetecknar lovande arbetssätt. Modellen omfattar alltså en variation från mindre lovande till lovande arbetssätt.

Ett gediget utvecklingsarbete

Den danska modellen togs fram genom ett systematiskt tillvägagångssätt för att identifiera element som kännetecknar ett lovande arbetssätt. Utvecklingsarbetet omfattade analyser och intervjuer med experter i flera steg, inom ramen för en tvådelad forskningsstrategi. I en första fas användes en utforskande metodik för att identifiera olika typer av element från flera olika källor. Därefter användes en fokuserad metod för att precisera och motivera varje elements vikt och betydelse för modellen som helhet.

Undersökande fas

Den undersökande fasen innefattade bland annat fokusgrupper med relevanta personer från Social- och boligstyrelsen i Danmark, för att identifiera vilka element som återfanns i existerande standarder och metoder för att bedöma arbetssätt inom det sociala området. Därefter genomfördes intervjuer med chefer inom socialtjänsten om deras syn på vad som kännetecknar ett välfungerande arbetssätt, samt relevansen i de tidigare identifierade elementen ur socialtjänstens perspektiv. Slutligen gjordes en omfattande genomgång av dansk och internationell forskning, rapporter och myndighetspublikationer för att färdigställa en uttömmande lista av tänkbara element. Materialet samlades in genom en systematisk litteratursökning i utvalda databaser som SocINDEX, PsycINDEX, Forskningsdatabasen, Bibliotek.dk och Google Scholar.

Totalt identifierades 27 element som kännetecknar ett lovande arbetssätt. Dessa reducerades sedan till 13 element när närbesläktade element slogs samman. De 13 identifierade elementen rangordnades efter hur ofta de återkom i de olika typerna av källor, dvs genom intervjuer och de olika formerna av litteratur. I denna syntes deltog fem externa forskare med relevant bakgrund.

Fokuserande fas

I nästa fas användes en fokuserad metod för att minska antalet element och för att strukturera modellen. Det gjordes genom att intervjua intressenter och genomföra en mer fokuserad litteratursökning för att motivera och förklara de olika elementens relevans för modellen. Detta resulterade i att endast de mest centrala och relevanta elementen för att identifiera lovande arbetssätt inkluderades i typologin, som reducerades från 13 till 11 element. De 11 elementen strukturerades sedan logiskt med hjälp av PDSA-modellen (Plan-Do-Study-Act) – en kvalitetsutvecklingsmodell baserad på en serie sammanlänkade steg för att åstadkomma positiv förändring. Det resulterade i modellens fyra huvudkategorier: kunskapsbas, koncept, yrkeskunskap och utövande samt utveckling.

Intervjuer genomfördes därefter med personer från sju olika organisationer, de danska motsvarigheterna till SKR, organisationen för socialchefer, rektorsföreningen för yrkeshögskolor samt ett antal professionsföreningar. Syftet var att säkerställa att elementen var relevanta och tillämpbara inom alla socialtjänstens områden. Den sista delen bestod av en ny litteratursökning för att beskriva kunskapsbasen som förklarar varför vart och ett av de 11 elementen är viktiga för att identifiera lovande arbetssätt.

Svensk anpassning

Flera organisationer och myndigheter har under åren visat intresse för att använda den danska modellen i Sverige. Modellen har följaktligen använts i Sverige, men i regel utan större anpassningar av den danska förlagan, förutom i form av översättningar från danska till svenska. Nedan följer en översikt över den tidigare användningen.

Tidigare användning i Sverige

Nordens välfärdscenter har använt den danska modellen för att undersöka om den är ett värdefullt verktyg för att beskriva och sprida olika arbetssätt i rapporten Tidiga insatser för nyanlända barn, unga och föräldrar i Norden [3]. Man bedömde att beskrivningen av arbetssätten blev bred och grundlig genom användning av modellen. Vidare skriver man att de 11 elementen belyser viktiga komponenter av arbetssätten och bidrar till god systematik. Kontaktpersoner för arbetssätten har även gett positiv feedback, bland annat att typologin lyckas fånga in en bra helhetsbild av deras arbetssätt.

FoU Nordväst i Stockholms län har provat att använda modellen för lovande arbetssätt i några av sina uppdrag från sina ägarkommuner. Erfarenheterna visar att modellen varit till god hjälp för FoU-verksamheten, som ofta har i uppdrag att beskriva och dokumentera arbetssätt som används inom socialtjänsten. De socialtjänster som fått sådan hjälp av FoU har haft nytta av att fundera och formulera sig kring vad de gör för att därefter kunna skriva ned innehållet i sina arbetssätt.

Länsstyrelsen Stockholm har tillsammans med Familjens HUB testat typologin för att beskriva sin verksamhet som riktas till familjer i Järva [4]. Familjens HUB har med hjälp av frågorna i typologin själva testat metodstödet. Det resulterade i ett dokument som beskriver verksamheten och vilka professioner som utgör en viktig del av insatsen. Verksamheten kan nu presentera vad de gör, följa familjernas utveckling och sprida sin arbetsmodell vidare.

Anpassning, prövning och utveckling för svenska förhållanden

Projektet för att göra en mer genomarbetad anpassning av modellen till svenska förhållanden bottnade i bedömningen att om modellen skulle användas i en svensk kontext, behövde den först testas och kvalitetssäkras. Elementen som ingår behövde prövas för att se om alla var relevanta i ett svenskt sammanhang, om fler borde läggas till, och om något kunde tas bort. De stödfrågor som hör till varje element, och som är tänkta att underlätta bedömningen av ett arbetssätt utifrån det aktuella elementet, behövde även

de kvalitetssäkras. Vidare var det av vikt att undersöka relevansen och användbarheten för praktiken, och att ta fram ett användarstöd. Det var därtill angeläget att utforska om modellen kunde fungera för alla socialtjänstens områden, och för olika typer av arbetssätt, samt att involvera praktiker i testarbetet.

Modellens ursprungliga beståndsdelar

Den danska modellen består av elva element, som är grupperade i fyra huvudkategorier. De fyra kategorierna följer på varandra och bildar en vägledande struktur för att identifiera, beskriva och bedöma ett lovande arbetssätt. Elementen under den första kategorin, kunskapsbas, ligger till grund för element under den andra kategorin, koncept, som utgör en förutsättning för elementen under kategorin yrkeskunskap & utveckling, som i sin tur bildar bakgrunden för element under kategorin anpassning. För att kunna bedöma uppfyllnad av de olika elementen finns till varje element ett antal stödfrågor, se bilaga 1. Nedan följer en kort beskrivning av de fyra kategorierna med dess element.

- Kunskapsbas avser två element som handlar om huruvida arbetssättet baseras på vetenskapliga teorier, aktuell kunskap och forskning (Teori och kunskap, Positiv verkan).
- Koncept avser fyra element som handlar om utformningen av arbetssättet och om hur den är uppbyggd och förankrad (Beskrivning, Mål, Överförbarhet, Ekonomi).
- Yrkeskunskap & utveckling avser tre element som handlar om professionalism och yrkeskompetenser och om huruvida den professionella bedömningen (expertis) stöds av och nyttjas i arbetssättet (Professionell reflektion, Relationellt samarbete, Individuell anpassning och samspel).
- Anpassning avser två element som bidrar till att säkerställa en fortlöpande bedömning och justering av arbetssättet så att den förblir effektiv i förhållande till målgruppen (Monitorering, Uppföljning)

Ett samarbetsprojekt

Projektet har sin grund i det samarbete som finns mellan FoU Välfärd och Socialstyrelsen.

I och med FoU Nordvästs långa erfarenhet av modellen bildades en arbetsgrupp bestående av Anna Gärdegård (chef FoU Nordväst), Christofer Lindgren (forskningsledare FoU Nordost), Elisabeth Lauritzen (Bitr. verksamhetschef FoU nu) samt Johan Glad (forskare Socialstyrelsen). Till projektet har en referensgrupp knutits som bestått av personer från FoU-miljöer samt olika myndigheter och SKR, se tabell 1.

Genomförande

En utgångspunkt för projektet var att utvecklingsarbetet i Danmark varit så gediget att en ny eller en omfattande revidering av modellen som sådan inte skulle behövas. De element som ingår bedömdes i stort gå att överföras till en svensk kontext. De svenska versioner som FoU Nordväst, Länsstyrelsen i Stockholm och Nordisk Välfärdscenter tidigare har använt är översatta från danska, men utan en mer omfattande anpassning av språk och begrepp. Det har inte heller funnits instruktioner till hur materialet ska användas.

Vid projektets start arbetade redan FoU Nordväst med modellen och hade därmed erfarenhet av dess praktiska tillämpning. Flera medarbetare hade arbetat med modellen tillsammans med verksamheter, och deras upplevelser av arbetet har tillvaratagits i projektet. Arbetsgruppen har samlat erfarenheter genom intervjuer, gemensamt utvecklingsarbete och workshops, som underlag för anpassning och förbättring av modellen.

Syfte och frågeställningar

Flera av de aktiviteter som beskrivs nedan har bedrivits parallellt och på olika sätt berikat projektet allt efter hand.

Syftet med projektet var att anpassa den danska modellen för lovande arbetssätt till svenska förhållanden samt att undersöka dess tillämpbarhet som verktyg för aktörer på olika nivåer (lokalt, regionalt, nationellt) för att beskriva och vidareutveckla arbetssätt inom socialtjänstens verksamhetsområde.

De övergripande frågeställningarna har varit:

- Hur kan språk och begrepp anpassas till svensk socialtjänst?
- Är omfånget av modellen relevant, behövs alla 11 element?
- Är alla element relevanta i Sverige?
- Hur uppfattar verksamheterna användbarhet och begriplighet?
- Hur fungerar frågorna för att bedöma uppfyllnad av ett element?

Reviderat språk

En professionell översättare har översatt materialet och dess stödfrågor. Denna översättning har sedan jämförts med tidigare översättningar från FoU Nordvästs, Länsstyrelsen Stockholm och Nordens välfärdscenter. Arbetsgruppen har sedan använt samtliga dessa fyra källor för att välja begrepp och termer som ska passa för svensk socialtjänst.

Intervjuer med användare

Verksamheter har använt modellen i olika omfattning och med olika stöd. Sex intervjuer genomfördes under våren 2025 med personer från verksamheter som använt modellen. Frågorna handlade om svårigheter och användning av både enskilda element och om stödfrågorna. Vidare handlade frågorna om olika aspekter av användning och nyttan. Sist ställdes en fråga om modellens relation till beprövad erfarenhet.

Gemensamt utvecklingsarbete

Nio kommuner har deltagit i projektet med ett eller flera arbetssätt. De har provat att själva, eller med stöd av FoU-miljöer eller Socialstyrelsen för att beskriva sitt arbetssätt med hjälp av en manual. Tillämpningarna har omfattat både nya arbetssätt och pågående arbetssätt, som verksamheterna velat beskriva och utveckla.

Genom att arbeta tillsammans med verksamheterna har medlemmarna i arbetsgruppen samlat information om hur modellen behöver anpassas.

Workshops med kommuner

Våren 2025 deltog elva verksamheter i nio kommuner i en workshop, där cirka 30 deltagare medverkade. Under en heldag fick deltagarna i grupper diskutera fördelar och nackdelar med de olika elementen och vad som kunde förbättras. Resultatet av workshopen användes för att justera modellen och en reviderad version presenterades senare under hösten 2025 med möjligheter till vidare inspel från kommunerna.

Tabell 1. Medverkande verksamheter.

Riktade föräldrastödsgrupper för unga i risk för kriminalitet (Upplands Väsby)	**Förebyggande skolprogram våldsprevention** (Duva, Järfälla)	**Anhörigstöd vid demenssjukdom,** (Norrtälje)	**Familjerätten, Dialog utan dom.** (Upplands Väsby, Sollentuna, Vallentuna)
Öppenvårdsinsatser familjebehandling (Intensivteamet, (Sundbyberg)	**Utbildning förskolepersonal våldsprevention** (Sigtuna)	**Intensivutredningar för ungdomar i kombination med nätverksarbete** (Solna)	
Råd och stöd (ROS) i samverkan med skolan öppenvårdsenheten (Ekerö)	**Familjerummet** (Sollentuna)	**Tjänstehund/ terapihund** (Upplands-Bro)	

Referensgruppsmöten

Under projektets gång har två möten med referensgruppen hållits. Ett möte hölls vid uppstarten för att få inspel på projektets upplägg. Vid det sista mötet presenterades den anpassade versionen för att ge gruppen möjlighet till inspel.

Referensgruppens sammansättning

Personer från verksamheterna har under projektets gång deltagit på ett eller flera referensgruppsmöten.

FoU-miljöer	Myndigheter och övriga
FoU Nordväst	Socialstyrelsen
FoU Nordost	Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd
FoU nu	Länsstyrelsen Stockholm
FoU Gävleborg	Sveriges Kommuner och Regioner
FoU Västerbotten	
Malmö stad	
Stockholm stad	
FoU Östergötland	
FoU Värmland	
Äldrecentrum	
Lunds kommun	

Översikt över gjorda anpassningar

I detta avsnitt beskrivs övergripande de anpassningar som genomförts. Alla språkliga och begreppsliga anpassningar kommer inte att beskrivas här.

Två kategorier och tre element har fått helt eller delvis nya namn. Kategorin *yrkeskunskap och utveckling* har fått namnet *yrkeskunskap och utövande*. I den kategorin har element nummer 9 bytt ena halvan av sitt namn, från *individuell anpassning och samspel* till *individuell anpassning och delaktighet*. Kategorin som i det danska materialet kallades *anpassning* heter nu *utveckling*. I denna kategori har båda elementen fått nya namn. Element nummer 10 har bytt namn från *monitorering* till *uppföljning* och element 11 har bytt namn från *uppföljning* till *analys och förbättring*.

Vissa s*tödfrågor* har tagits bort och nya har lagts till. En återkommande kommentar från verksamheterna var att stödfrågorna var för detaljerade och alltför många för att materialet skulle upplevas som användbart. Materialet innehåller nu 46 stödfrågor i stället för 59 i det danska originalet. Sådana förändringar har syftat till att göra materialet kortare och mer

användarvänligt, men utan att viktig information tappas bort vid beskrivningen av arbetssättet. I några fall har det saknats frågor relaterat till elementet. Språket har också förenklats och anpassats till svensk socialtjänst. I vissa fall har ordningen på frågorna ändrats. De nya och förändrade frågorna har stämts av med de operationaliseringar av elementen som det danska materialet anger så att innehållet fortfarande går i linje med modellens intentioner [2]. I bilaga 1 finns en översikt av de förändringar som gjorts.

Till modellen har en *guide* konstruerats. Någon sådan har inte funnits i Sverige förut. Avsikten var att guiden ska vara kort och kärnfull men samtidigt ge användaren ett stöd och en struktur för att kunna arbeta med modellen. Stödet handlar om i vilka syften modellen kan användas och vad modellens element handlar om. Strukturen i guiden är tänkt att göra det enklare att använda modellen i sitt utvecklingsarbete och för att få en översikt över hur arbetet med att besvara elementen fortskrider.

Några exempel på stöd är att det skapats korta instruktioner till de enskilda stödfrågorna och att det vid varje element finns motiveringar till varför de enskilda elementen är av betydelse för modellen för lovande arbetssätt. I slutet av guiden finns ett avsnitt där verksamheterna utifrån sina beskrivningar och svar på stödfrågorna kan göra en bedömning av sitt arbetssätt på ett tydligt och transparent sätt, så att andra kan ta del av den, kunna kommentera och värdera bedömningen.

Referenser

1. Socialstyrelsen. Om beprövad erfarenhet i socialtjänsten. Stockholm: Socialstyrelsen; 2025.

2. Cramer Jensen D, Jin Pedersen M, Hyld Pejtersen J, Amilon A. Indkredsning af lovende praksis på det specialiserede socialområde. Köpenhamn: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd; 2016.

3. Määttä A. Tidiga insatser för nyanlända barn, unga och föräldrar i Norden – evidens och lovande arbetssätt. Stockholm: Nordens välfärdscenter; 2020.

4. Länsstyrelsen Stockholm. Metodstöd för dokumentation av öppna insatser inom socialt arbete. Stockholm: Länsstyrelsen Stockholm; 2024.

Bilaga 1. Stödfrågor

Danska original, direktöversättning	Förändring	Svensk version
1. Teori och kunskap		1. Teori och kunskap
1. Är arbetssättet baserat på en eller flera namngivna teorier eller metoder?	Formulering	1. Är arbetssättet baserat på en eller flera namngivna teorier eller metoder?
2. Är arbetssättet utvecklat eller rekommenderat av experter på området? (externa personer eller organisationer med erkänd kunskap inom området).	Formulering, ny plats (3)	2. Finns det en beskrivning i dessa teorier/metoder av hur och varför arbetssättet förväntas fungera (t.ex. programlogik, förändringsteori, orsakssamband)?
3. Är arbetssättet baserat på erfarenheter från det egna erbjudandet?	Ny plats (4)	3. Är arbetssättet utvecklat eller rekommenderat av experter på området?
4. Är arbetssättet baserat på erfarenhet från andra svenska erbjudanden (regionala, kommunala, privata)?	Formulering, Ny plats (5)	4. Är arbetssättet baserat på tidigare erfarenheter från den egna verksamheten?
5. Är arbetssättet baserat på erfarenhet från utlandet?	Ihopslagen med fråga 4	5. Är arbetssättet baserat på erfarenheter från andra verksamheter (regionala, kommunala, privata eller internationella)?
6. Finns det en motivering till att arbetssättet förväntas fungera (förändringsteori)?	Formulering, ny plats (2)	
2. Positiv verkan	**Förändring**	**2. Positiv verkan**
1. Har arbetssätt positiv verkan i förhållande till målgruppens stödbehov?	Formulering	1. Finns dokumentation eller källor som visar att den här sortens arbetssätt tidigare haft en positiv verkan i förhållande till målgruppens behov av stöd?
2. Finns det dokumentation för att arbetssättet är verkningsfullt i förhållande till målgruppens stödbehov?	Formulering	2. Om *ja* på fråga 1, Använd de olika svaren i a-f nedanför och beskriv den tidigare dokumentationen om att arbetssättet har positiv verkan i relation till målgruppens behov av stöd.
3. Beskrivning	**Förändring**	**3. Beskrivning**
1. Finns det en beskrivning av arbetssättet?	Formulering	1. Finns det en nedskriven beskrivning av arbetssättet?
2. Är beskrivningen av arbetssättet så tillfredsställande att andra erbjudanden och yrkespersoner kan förstå vad arbetssättet innebär mot bakgrund av beskrivningen?	Formulering, ny plats (6)	2. Finns det ett klart uttryckt övergripande syfte med att använda arbetssättet för målgruppen?

3. Beskrivs det vad arbetssättet består av (aktiviteter/element/handlingar)?	Formulering, ny plats (5)	3. Beskrivs vilka behov av stöd som arbetssättet avser att möta?
4. Beskrivs det vilka mål arbetssättet ska uppfylla?	Omformulerat till fråga 2	4. Är det tydligt angivet för vilken målgrupp arbetssättet är tänkt att användas?
5. Beskrivs det vem som är målgruppen för arbetssättet?	Formulering, ny plats (4)	5. Framgår det i beskrivningen vilka konkreta moment/aktiviteter/handlingar som ska utföras inom arbetssättet?
6. Beskrivs det vilket stödbehovet är bland målgruppen för arbetssättet?	Formulering, ny plats (3)	6. Är beskrivningen av arbetssättet så konkret och detaljerad att andra yrkesverksamma kan utföra arbetssättet utifrån den beskrivningen?
7. Beskrivs det vilken yrkesmässig bakgrund medarbetarna ska ha för att utföra arbetssättet?	Ströks, täcks av frågor i element 8	
8. Beskrivs det hur arbetssättet är organiserat?	Ströks	
4. Mål	**Förändring**	**4. Mål**
1. Finns det ett klart syfte med att utnyttja arbetssättet gentemot målgruppen?	Ströks	1. Finns det konkreta och nedskrivna mål med en koppling till brukarnas behov, som anger vad de förväntas få ut av arbetssättet?
2. Avspeglar målen för arbetssättet de målsättningar som har utarbetats av myndigheten i handlingsplanen?	Ströks	2. Är målen uttryckta på ett sätt som gör det möjligt att bedöma huruvida de uppnåtts?
3. Är målen för brukarna konkreta?	Omformulerat till fråga 1	3. Finns det en tidsram för när målen för brukarna ska uppnås?
4. Är målen för brukarna klara?	Formulering	4. Är målen uttryckta på ett sådant sätt att de är begripliga och tydliga för brukarna?
5. Är målen för brukarna formulerade i skrift?	Täcks av ny fråga 1	5. Görs en avstämning så att brukaren förstått och gett sitt samtycke till de mål som arbetssättet ska bidra till att uppnå för hen? (tillagd)
6. Finns det en tidsram för när målen för brukarna ska vara uppfyllda?	Formulering, ny plats (3)	6. Finns det specifika och tillämpliga delmål för de enskilda brukare som tar del av arbetssättet, i de fall det är relevant? (tillagd)
7. Är målen fastställda utifrån brukarnas stödbehov?	Täcks av ny fråga 1	
8. Är målen formulerade så att det är möjligt att bedöma om målen uppfylls?	Formulering, ny plats (2)	
9. Har ni formulerat ett överordnat mål för hela gruppen av brukare som tar emot arbetssättet? (Aggregerade mål).	Täcks av ny fråga 1	
5. Överförbarhet	**Förändring**	**5. Överförbarhet**

1. Kan arbetssättet överföras till andra erbjudanden?	Formulering	1. Är arbetssättet i sin nuvarande form överförbart till andra verksamheter som riktar sig till liknande målgrupper?
2. Finns det speciella omständigheter med arbetssättet som gör det svårt för andra att implementera arbetssättet?	Formulering	2. Finns det några speciella omständigheter kring arbetssättet som behöver finnas på plats hos andra aktörer som vill införa det?
6. Ekonomi	**Förändring**	**6. Ekonomi**
1. Känner ni till omkostnaderna för arbetssättet?	Formulering	1. Är det tydligt vilka kostnader som är förknippade med arbetssättet?
2. Står omkostnaderna för arbetssättet i proportion till resultaten?	Formulering, ny plats (3)	2. Vad kan sägas om kostnaderna i relation till antalet deltagare/brukare som tar del av arbetssättet? (tillagd)
3. Jämförs omkostnaderna för arbetssättet med omkostnaderna för liknande arbetssätt, som ni också vill kunna utnyttja?	Formulering, ny plats (4)	3. Vad kan sägas om kostnaderna i relation till arbetssättets kvalitet och resultat? (tillagd)
		4. Hur står sig dessa kostnader i relation till andra arbetssätt med liknande syften, som ni har kännedom om?
7. Professionell reflektion	**Förändring**	**7. Professionell reflektion**
1. Ingår det i arbetssättet att man systematiskt reflekterar över professionella aktiviteter och handlingar?	Formulering	1. Ingår det i arbetssättet att man systematiskt reflekterar över utövandet av arbetssättet?
2. Får medarbetarna handledning eller annan form av professionell sparring kring arbetssättet?	Formulering	2. Får medarbetarna handledning eller annan form av professionell coachning kring arbetssättet?
3. Har medarbetarna tillgång till de nyaste yrkeskunskaperna (t.ex. facktidskrifter eller nyhetsbrev om ny kunskap) med relevans för arbetssättet?	Formulering	3. Har medarbetarna tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling och uppdatering av aktuell kunskap med relevans för arbetssättet?
4. Använder medarbetarna den nyaste yrkeskunskapen i utövandet av arbetssättet?	Ströks	
8. Relationellt samarbete	**Förändring**	**8. Relationellt samarbete**
1. Finns det riktlinjer för vilka kompetenser medarbetarna ska ha för att kunna inleda relationen till målgruppen för arbetssättet?	Formulering	1. Behövs det någon särskild utbildning, kurs, vidareutbildning/kompetensutveckling för att säkra de relationskompetenser som behövs i utövandet av arbetssättet?

2. Finns det riktlinjer för hur tvärfackligt samarbete organiseras för att stödja arbetssättet?	Formulering	2. Finns det några överenskommelser eller angivna former för hur samarbetet med andra yrkesgrupper och enheter inom organisationen ska fungera, såvida det är relevant för att arbetssättet ska fungera?
3. Finns det riktlinjer för hur tvärsektoriellt samarbete organiseras med hänsyn till att stödja arbetssättet?	Formulering	3. Finns det några överenskommelser eller angivna former för hur samarbetet med externa aktörer eller andra huvudmän ska fungera, såvida det är relevant för att arbetssättet ska fungera?
4. Finns det riktlinjer för hur samarbete med förvaltningen/-arna organiseras med hänsyn till att stödja arbetssättet?	Täcks av fråga 2	
9. Individuell anpassning och samspel	**Förändring**	**9. Individuell anpassning och delaktighet**
1. Anpassas arbetssättet med utgångspunkt i kunskap om brukarens stödbehov (t.ex. i form av ärendehandlingar, utredningar, dialog med brukaren och yrkespersoner)?	Formulering, ny plats (2)	1. Finns det kriterier och verktyg för att bedöma huruvida en brukare eller en grupp tillhör målgruppen för arbetssättet?
2. Anpassas arbetssättet med utgångspunkt i kunskap om brukarens resurser (kompetenser, stödnätverk m.m.)?	Täcks av fråga 2	2. Är det möjligt att anpassa arbetssättet utifrån den enskilde brukarens specifika behov och resurser?
3. Involveras brukaren och/eller anhöriga i utformningen av den insats som brukaren tar emot?	Formulering, ny plats (4)	3. Är det möjligt att anpassa arbetssättet utifrån gruppens specifika behov och resurser?
4. Stödjer arbetssättet att brukaren upplever kontroll över insatsen?	Formulering	4. Innefattar arbetssättet regelbundna avstämningar av brukarens och/eller närståendes och gruppers upplevelse av den insats/det stöd som ges?
5. Innebär arbetssättet en undersökning av brukarens och/eller anhörigas nöjdhet med insatsen?	Formulering	5. Har brukaren/gruppen och/eller närstående möjlighet att bidra till eller påverka innehållet i stödet/insatsen/arbetssättet?
6. Finns det tydliga inkluderingskriterier för när en brukare tillhör målgruppen för arbetssättet?	Formulering, ny plats (1)	
7. Finns det stödredskap för att avgöra om en brukare finns i målgruppen för arbetssättet? (t.ex. screeningkriterier och/eller målgruppsbeskrivningar och/eller visitationskriterier och/eller utredningsmetoder).	Formulering, täcks av fråga 1	

10. Monitorering	**Förändring**	**10. Uppföljning**
1. Innebär arbetssättet en mätning av brukarens utveckling i förhållande till de mål som är uppställda för arbetssättet?	Formulering	1. Innefattar arbetssättet en uppföljning av brukarens utveckling i förhållande till de mål som ska uppnås?
2. Mäts brukarens utveckling över tid? (jämförs brukarens situation/nivå före, under och efter ett arbetssätts förlopp).	Formulering	2. Följs brukarens utveckling upp över tid?
3. Finns det fasta procedurer för hur mätningen sker?	Formulering	3. Finns det fasta rutiner för *hur* och *hur ofta* uppföljningar av brukarna ska göras?
4. Använder ni ett dokumentationsredskap eller IT-system för att samla in dokumentation om brukarens utveckling?	Formulering	4. Använder ni något verktyg eller IT-system för att samla in dokumentation om brukarens utveckling?
5. Finns det fasta procedurer för hur ofta mätningen sker?	Täcks av fråga 3	5. Sammanställs uppföljningarna från enskilda brukare för att få en samlad bild av målgruppens situation och/eller utveckling?
6. Jämför ni mätningarna från de enskilda brukarna för att få en samlad bild av målgruppens situation/utveckling? (Aggregerade data).	Formulering, ny plats (5)	6. Dokumenteras uppföljningen av målgruppens situation/utveckling/resultat i en rapport?
7. Avrapporteras mätningen av målgruppens situation/utveckling i en rapport? (Aggregerad dokumentation).	Formulering, ny plats (6)	
11. Uppföljning	**Förändring**	**11. Analys och förbättring**
1. Diskuteras mätningen av brukarens situation med brukaren och/eller anhöriga?	Formulering, ny plats (2)	1. Ingår det att diskutera resultaten av de sammanställda uppföljningarna vid formella gruppmöten eller seminarier med medarbetarna?
2. Diskuteras mätningen av brukarens situation på formella yrkesgruppmöten eller temadagar?	Formulering, ny plats (1)	2. Är resultaten av de sammanställda uppföljningarna tillgängliga och diskuteras de med representanter för målgruppen och/eller närstående?
3. Anpassas insatsen gentemot brukaren om mätningen visar att något bör ändras?	Ströks, finns i element 9	3. Diskuteras de sammanställda uppföljningarna (aggregerade data) för hela målgruppen med relevanta samarbetspartner?
4. Finns det fasta procedurer för anpassning av brukarförloppet? Här tänker vi på om ni rutinmässigt bedömer om insatsen gentemot den enskilda brukaren bör ändras.	Ströks, finns i element 9	4. Anpassas arbetssättet ifall resultaten från de sammanställda uppföljningarna för hela målgruppen visar att något bör ändras?

5. Anpassas arbetssättet om de jämförda mätningarna för hela målgruppen (aggregerade data) visar att något bör ändras?	Formulering, ny plats (4)
6. Finns det fasta procedurer för anpassning av arbetssättet? Här tänker vi på om ni rutinmässigt bedömer om arbetssättet bör ändras.	Ströks, täcks av fråga 4
7. Diskuteras de jämförda mätningarna för hela målgruppen (aggregerade data) med relevanta samarbetspartner?	Formulering, ny plats (3

Socialstyrelsen

En modell för lovande kan laddas ner från
socialstyrelsen.se/publikationer.