

Lovande arbetssätt

En modell för beskrivning och utveckling
av arbetssätt och metoder i socialt arbete

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.

Artikelnummer: 2026-5-10232

Publicerad: www.socialstyrelsen.se, maj 2026

Innehåll

Om lovande arbetssätt	5
Modellens struktur	6
När kan modellen användas?	6
Värden och nyttor	7
Syftet med denna guide	7
Att komma i gång	8
Planering	8
1. Välj ett arbetssätt inom verksamheten	8
2. Formera en arbetsgrupp med olika kompetenser	8
3. Formulera en plan för genomförandet	8
Genomförande	9
4. Välj var ni ska börja.....	9
5. Beskriv elementen med hjälp av stödfrågorna	9
6. Gör en sammanställning och bedömning av ert arbetssätt	9
Vårt valda arbetssätt.....	10
Använd modellen Lovande arbetssätt.....	11
Kategori A – Kunskapsbas.....	12
Beskriv elementen i kategorin Kunskapsbas	12
Element 1. Teori och kunskap	12
Element 2. Positiv verkan.....	15
Kategori B – Koncept	19
Beskriv elementen i kategorin Koncept.....	19
Element 3. Beskrivning.....	19
Element 4. Mål	22
Element 5. Överförbarhet.....	25
Element 6. Ekonomi.....	27
Kategori C – Yrkeskunskap och utövande	30
Beskriv elementen i kategorin Yrkeskunskap och utövande	30
Element 7. Professionell reflektion	30
Stödfrågor till element 7 – Professionell reflektion	31
Element 8. Relationellt samarbete	33

Element 9. Individuell anpassning och delaktighet.....	35
Kategori D - Utveckling.....	38
Beskriv elementen i kategorin Utveckling.....	38
Element 10. Uppföljning	38
Element 11 - Analys och förbättring.....	42
Sammanställning och bedömning.....	45
Vår samlade beskrivning.....	45
Vår bedömning:.....	49

Om lovande arbetssätt

Lovande arbetssätt är en modell som är avsedd att stödja utvecklandet av en kunskapsbaserad socialtjänst, i synnerhet på områden där man har ett behov av att aktivt beskriva och granska insatser för att synliggöra varför man använder sig av just dem. Det kan handla både om nya insatser som är under utveckling, och om insatser som använts länge men som hittills inte beskrivits eller undersökts på ett systematiskt sätt. Modellen togs ursprungligen fram i Danmark¹ i syfte att skapa en gemensam förståelse och ett gemensamt språk för att bedöma sociala insatser där säker vetenskaplig kunskap saknas. Det handlar om insatser för vilka det finns både praktiska erfarenheter och teoretiska argument som pekar på att de fungerar och är till nytta för brukare. Inom det sociala området finns många sådana insatser. Vissa studier kan ha gjorts om dessa, men ofta är det samlade vetenskapliga underlaget alltför litet för att tala om dem som evidensbaserade metoder eller säker kunskap.

I Sverige innebär kraven på kunskapsbaserat arbete i socialtjänsten, att profession och verksamheter behöver ta ett eget ansvar för att visa att dessa insatser är likvärdiga, effektiva och säkra för brukarna. Den kunskap och de erfarenheter som finns om dem behöver synliggöras, värderas och systematiseras genom uppföljning, dokumentation, kritisk granskning och spridning². Modellen *Lovande arbetssätt* är utformad för att ge struktur och vägledning i processen med att skapa och tillvarata beprövad erfarenhet avseende dessa insatser.

Lovande arbetssätt kan användas för att bedöma arbetssätt, insatser eller metoder som används inom socialtjänsten. I denna guide används begreppet "arbetssätt" men ni kan själva välja att använda guiden för att beskriva en insats eller metod



Om lovande arbetssätt

Det finns goda skäl att tro att socialtjänstens insatser skapar nytta för brukarna. Många insatser är dock inte systematiskt beskrivna eller utvärderade. Alla insatser kommer inte att kunna utvärderas vetenskapligt, varför det behövs mer fokus på att tillvarata lokal kunskap och beprövad erfarenhet. Modellen beskriver en uppsättning element som tillsammans bidrar till att identifiera lovande arbetssätt.

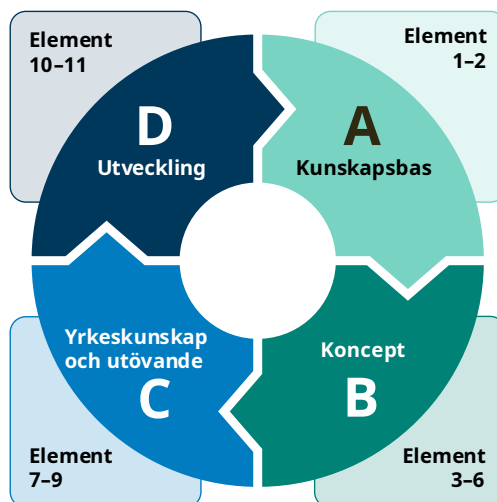
Om du vill läsa om hur modellen togs fram i Danmark och om hur den prövats och anpassats i Sverige kan du läsa mer i rapporten *En modell för lovande arbetssätt - anpassning, prövning och utveckling (kommande)*.

¹ <https://www.vive.dk/da/udgivelser/indkredsning-af-lovende-praksis-paa-det-specialiserede-socialomraade-2z1069vj/>

² Lagrådsremiss - En förebyggande socialtjänstlag – för ökade rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Modellens struktur

Modellen är indelad i fyra övergripande kategorier med totalt elva element, som tillsammans ska säkerställa att arbetssättet är grundat på bästa tillgängliga kunskap, att det finns en god kvalitet i utförandet och en systematik i den löpande utvecklingen av dess resultat.



De fyra övergripande kategorierna är:

- A. Kunskapsbas
- B. Koncept
- C. Yrkeskunskap och utövande
- D. Utveckling

Till de enskilda elementen finns ett antal frågor som stöd för att beskriva elementet. I avsnittet Vår samlade beskrivning på s.45 finns en sammanställning av de elva elementen.

När kan modellen användas?

Modellen är utformad som ett universalverktyg, som kan användas för många insatser i socialtjänsten och för flera syften. Den kan exempelvis vara ett stöd i planeringen vid införande av *nya arbetssätt* eller för att identifiera områden som behöver preciseras, undersökas närmare eller resurssättas. *Lovande arbetssätt* kan också användas för att granska *befintliga arbetssätt*, i syfte att utveckla dem vidare.



Lovande arbetssätt är ett sätt att utveckla och tillvarata beprövad erfarenhet.

Modellen är till för att stödja utvecklingen av arbetssätt som används i arbetet med brukare och den kan användas både för arbetssätt som vänder sig till en enskild brukare och för gruppverksamhet. Däremot är den inte ett verktyg för rent interna arbetssätt och processer i organisationen, såsom rutiner kring handläggning, samverkans- eller utredningsarbete.

Värden och nyttor

Arbetet med att dokumentera och granska ett arbetssätt utifrån modellen kan ha olika värden för olika aktörer, men dess viktigaste syften är att bidra till ett lärande om arbetssättet och att tillgängliggöra kunskapen för andra. Att systematiskt beskriva ett arbetssätt skapar förutsättning för kvalitetsarbete över tid, och för insyn och dialog med brukare, anhöriga, nämnder och andra berörda parter. Det förenklar även erfarenhetsutbytet mellan verksamheter, och en spridning av välfungerande arbetssätt till fler socialtjänster.

Nyttor

- Gemensamt språk för att beskriva och granska arbetssätt
- Förenklar spridning & erfarenhetsutbyte
- Synliggör vad man gör och varför man gör det
- Stärker professionen
- Tillvaratar och utvecklar beprövad erfarenhet och lokal kunskap
- Möjliggör välgjorda beskrivningar som underlag för framtida forskningsstudier.

Syftet med denna guide

Denna guide kan användas som arbetsdokument för enheter och arbetsgrupper som dokumenterar och granskar ett arbetssätt utifrån modellen *Lovande arbetssätt*.

I guiden beskrivs de fyra kategorier och de elva element som modellen består av. Till varje element finns stödfrågor som tar upp olika aspekter av det som elementet handlar om och som ska vara till hjälp för att komma fram till en strukturerad beskrivning av arbetssättet utifrån elementet. Modellen stödjer en bedömning av i vilken grad arbetssättet uppfyller kriterierna för lovande arbetssätt. Här kan också anges identifierade utvecklingsbehov för varje element. Guiden är tänkt att fungera som ett "levande" dokument som fungerar som stöd för kontinuerlig utveckling av arbetssättet.

Att komma i gång

Att beskriva och dokumentera ett arbetssätt enligt modellen kräver planering. Använd guiden för att gemensamt undersöka, granska och diskutera era arbetssätt, och inte som en checklista för att snabbt bocka av de olika stödfrågorna. För att gå igenom hela modellen behövs fler än en träff i arbetsgruppen och ibland även ett visst för- och efterarbete. Nedan följer ett förslag på punkter som kan vara till hjälp i planeringsarbetet.

Planering

1. Välj ett arbetssätt inom verksamheten

Välj ett arbetssätt utifrån era behov, och gärna genom gemensamma diskussioner på er enhet. Vad är mest angeläget att beskriva? Säkerställ att valet är förankrat hos berörda chefer och ledningsgrupper, om inte uppdraget kommer därifrån.

2. Formera en arbetsgrupp med olika kompetenser

För att besvara de flesta stödfrågorna i modellen behövs dialog, och det underlättar därför om ni är fler personer som arbetar i en grupp. Skapa delaktighet från medarbetare med olika bakgrund och roller i gruppen, eftersom det är viktigt både för dialogen och förankringen av arbetet i verksamheten. Låt gärna en kollega med utvecklingsuppdrag eller annan stödfunktion bistå med att processleda arbetet och dokumentera vad ni kommer fram till.

3. Formulera en plan för genomförandet

Läs igenom alla element och tillhörande beskrivningar. Samla ihop det material som eventuellt redan finns om det arbetssätt ni ska beskriva. Gör en plan för arbetet där ni anger tider, olika aktiviteter och deltagare. Fundera på när ni kan behöva stöd utifrån, exempelvis från er lokala FoU-miljö eller RSS.

Genomförande



Att diskutera och formulera beskrivningarna för stödfrågorna tillsammans är kärnan i arbetet med modellen och utvecklingen av ert arbetssätt.

4. Välj var ni ska börja

Kategorierna och elementen presenteras i en viss ordning i denna guide, men ni behöver inte följa den. Det kan underlätta att börja med en kategori som känns enkel att beskriva. Arbeta med en kategori i taget och slutför alla element i kategorin innan ni går vidare. Om ett element inte är relevant för ert arbetssätt, förklara varför.

5. Beskriv elementen med hjälp av stödfrågorna

Till varje element finns ett antal stödfrågor som är avsedda att vara till hjälp för att beskriva elementet. Till de flesta frågor hör en kort text (så kallade tips) som förklarar innebörden av frågan och ger förslag på aspekter som kan tas upp i svaret. Alla frågor är dock inte lika relevanta för alla arbetssätt, och det är inte nödvändigt att besvara samtliga med *ja*. Syftet med stödfrågorna är att underlätta arbetet med att formulera ett sammanfattande svar på elementet, genom att fungera som en dokumentationshjälp. I anslutning till frågorna finns även ett fält för status där ni kan fylla i hur långt ni kommit i arbetet, och om ni till exempel planerar att utveckla ert arbetssätt gällande denna fråga.

6. Gör en sammanställning och bedömning av ert arbetssätt

När ni arbetat igenom guiden för *Lovande arbetssätt* kan ni summera det ni kommit fram till för varje element, se avsnittet *Vår samlade beskrivning* s.45. Därefter gör ni också en bedömning av i vilken grad arbetssättet uppfyller kriterierna för *Lovande arbetssätt*. Här kan ni även ange om ni identifierat några förslag på utvecklingsområden för att ytterligare stärka arbetssättet.

Denna del kan vara användbar för att sprida kunskap till andra om ert arbetssätt.

Vårt valda arbetssätt



I fälten nedan anger ni vilket arbetssätt ni valt. Ni kan även skriva en kort bakgrund till varför ni använder arbetssättet.

Arbetssätt (t.ex. namn eller kortare beskrivning)

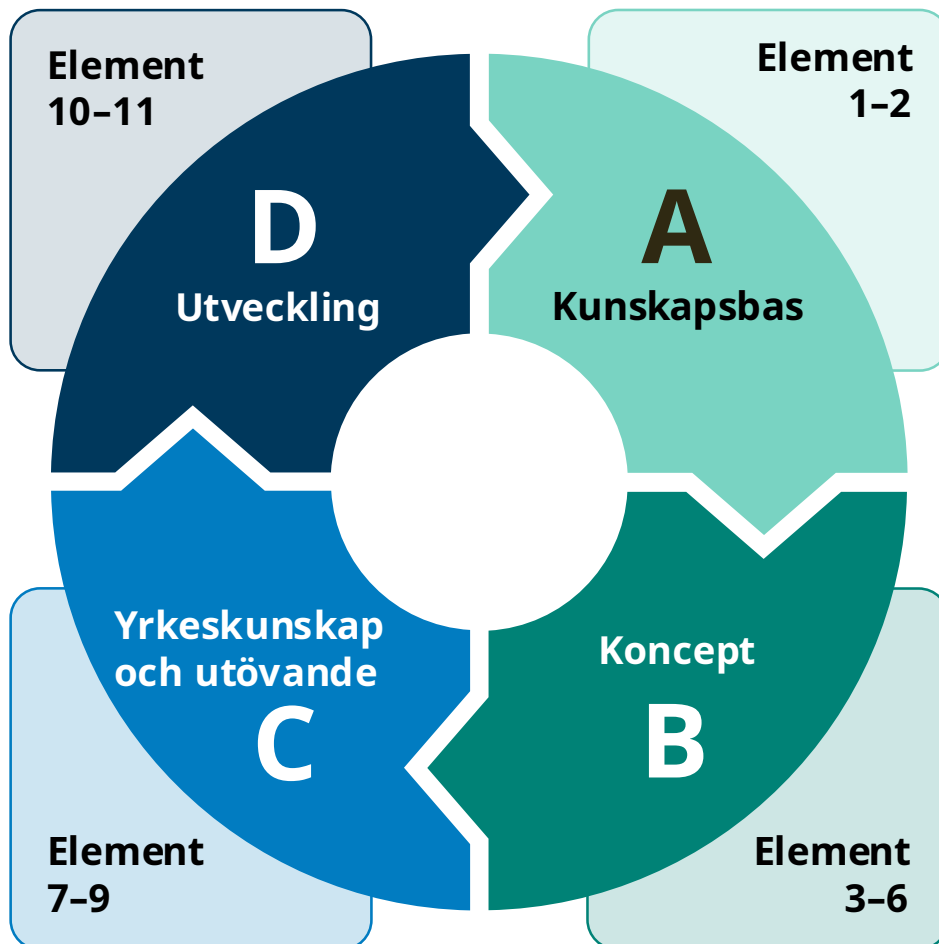
Motiv till att arbetssättet valdes

Namn och funktion på dem som medverkat i genomlysningen

Datum, revideringar

Använd modellen Lovande arbetssätt

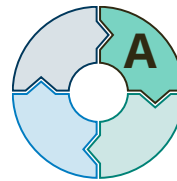
Gå till de olika kategorierna genom att klicka på modellen. Klicka på hussymbolen för att komma tillbaka till denna sida.



Navigationsfält i materialet som visar vilket av de 11 elementen du arbetar med:



Kategori A – Kunskapsbas



Kategorin kunskapsbas innehåller två element, *teori och kunskap* samt *positiv verkan*. Den är tänkt att fånga vilken tidigare etablerad kunskap ett arbetssätt stödjer sig på, och varför denna kunskap ger en grund för att anta att det kan ha en positiv verkan.

Beskriv elementen i kategorin Kunskapsbas

Använd stödfrågorna för att beskriva på vilket sätt ert arbetssätt är grundat i teoretisk och empirisk kunskap. Beskriv och motivera era svar på stödfrågorna.

Element 1. Teori och kunskap



Här handlar det om att arbetssättet är förankrat i en eller flera väldefinierade teorier och bygger på aktuell kunskap. Teori ska säga något om hur och varför arbetssättet förväntas fungera för de brukare och de behov som det används för.

Lovande arbetssätt bygger på forskningsbaserad kunskap om vad som fungerar. Det innebär att arbetet är förankrat i en eller flera väldefinierade teorier och i bästa tillgängliga kunskap. Arbetssättet kan till exempel utgå från teorier som beskrivs i facklitteratur eller vetenskapliga artiklar. Ofta innehåller dessa en program- eller förändringsteori, som visar på de antaganden och mekanismer genom vilka arbetssättet förväntas bidra till önskade resultat för målgruppen.

När ett arbetssätt planeras med stöd i teori och forskning ökar förutsättningarna för att insatserna blir ändamålsenliga och effektiva. Att synliggöra teorigrunden kan också bidra till att förklara varför de förväntas fungera och därmed stärka kunskapsunderlaget för arbetssättet.

Stödfrågor till element 1 – Teori och kunskap

I elementet Teori och kunskap är frågorna 1 och 2 de mest centrala, men även övriga frågor kan bidra till att visa kunskapsgrunden för ert arbetssätt. Stödfrågorna handlar om den teoretiska förankringen, om den förändringsteoretiska grunden och om tidigare dokumenterade erfarenheter. Ni kan beskriva hela arbetssättet eller de beståndsdelar som det består av.

Element 1: Teori och kunskap

Stödfråga 1

Är arbetssättet baserat på en eller flera namngivna teorier eller metoder?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Tänk på teorier som rör själva arbetssättet, inte vad enskilda medarbetare har utbildning i. Om arbetssättet har flera delar, beskriv vilka som är kopplade till vilka teorier och hur.

Stödfråga 2

Finns det en beskrivning i dessa teorier/ metoder av hur och varför arbetssättet förväntas fungera (t.ex. programlogik³, förändringsteori, orsakssamband)?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Sök efter en logisk kedja eller centrala mekanismer som visar hur aktiviteterna i arbetssättet antas framkalla de önskade resultaten för brukaren. Varför förväntas arbetssättet fungera?

Stödfråga 3

Är arbetssättet utvecklat eller rekommenderat av experter på området?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Med experter avses externa personer eller organisationer med erkänd kunskap på området (t.ex. nationella myndigheter, kompetenscentra, forskare, universitet).

³ Se exempel i Stöd för utvärdering i kommuner och verksamheter s.13–15.

<https://www.socialstyrelsen.se/contentassets/7372df8e3dd44d919dd427140c2867e4/2024-6-9177.pdf>

Element 1: Teori och kunskap

Stödfråga 4

Är arbetssättet baserat på tidigare erfarenheter från den egna verksamheten?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Här kan ni fundera över huruvida ni arbetar på liknande sätt med andra målgrupper, eller i andra delar av socialtjänsten. Här syftas på dokumenterad erfarenhet av tidigare resultat.

Stödfråga 5

Är arbetssättet baserat på erfarenheter från andra verksamheter (regionala, kommunala, privata eller internationella)?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Har ni inspirerats av någon annan verksamhet som jobbar på liknande sätt? Var kom idén ifrån och fanns resultat dokumenterade?



Element 2. Positiv verkan



Här handlar det om huruvida det finns studier eller tidigare dokumentation som tyder på att arbetssättet är verksamt, givet dess syften och de mål som ska uppnås.

En central fråga när det gäller *Lovande arbetssätt* är huruvida det finns empiriskt stöd för att arbetssättet bidrar till att nå de uppsatta målen. Verksamheter inom socialtjänsten bör kunna visa att deras arbetssätt ger sådana resultat. Det är därför viktigt att inte bara ge teoretiska argument till varför ett arbetssätt bör fungera, utan även att kunna visa på empiriska studier eller tidigare dokumentation som pekar på att det de facto har en positiv verkan. För lovande arbetssätt är dock kraven inte lika höga som vid evidensbaserade metoder, som fordrar starka bevis från experimentella studier. Det kan räcka med enklare upplägg, såsom uppföljningar efter en insats, utan jämförelsegrupper eller expertbedömningar. Hur en undersökning har genomförts är viktigt men inte avgörande, särskilt när praktiska begränsningar finns. Det är emellertid väsentligt att utvärderingar håller hög kvalitet och följer etablerade standarder.

Stödfrågor till element 2 – Positiv verkan

I elementet *Positiv verkan* är fråga 1 övergripande. De övriga frågorna ska hjälpa till att förtydliga och specificera svaret på denna fråga. Stödfrågorna handlar om huruvida det finns dokumentation som visar att arbetssättet leder till goda resultat i relation till målgruppens behov och utmaningar. Det är också viktigt att bedöma kvaliteten på dokumentationen, det vill säga hur väl undersökningarna är genomförda. Ni kan till exempel ta hjälp av SBU:s stöd för att reflektera kritiskt kring påståenden om forskning och forskningsresultat⁴. Om detta element upplevs som svårt, ta hjälp av er lokala FoU-miljö eller RSS.

⁴ Vetenskapligt förhållningssätt hos SBU, se vidare <https://www.sbu.se/sv/vetenskapligt-forhallningssatt/>

Element 2: Positiv verkan

Stödfråga 1

Finns dokumentation eller källor som visar att den här sortens arbetssätt tidigare haft en positiv verkan i förhållande till målgruppens behov av stöd? Beskriv vilken.

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Beskriv tidigare kunskap om huruvida arbetssättet medför positiva resultat för brukaren. Informationen kan komma från olika håll. Det gäller både egna och andras källor, t.ex. rapporter och artiklar. Om arbetssättet består av flera delar, beskriv dem var för sig.

Stödfråga 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.

Tips: Försök att bedöma tillförlitligheten i den tidigare dokumentationen.

a. Vetenskaplig studie av arbetssättet för denna målgrupp.

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Försök bedöma studiens relevans och tillförlitlighet. Det kan handla om hur studien har genomförts, hur målgruppen är utvald och hur många som ingår i studien. Var det samma arbetssätt som ni själva har? Hur rapporteras resultaten?

b. Vetenskaplig studie av liknade arbetssätt, men för en något *annorlunda* målgrupp.

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Försök att bedöma studiens relevans och tillförlitlighet. Fokusera specifikt på vad konsekvenserna blir för er om målgruppen är annorlunda. Går det att överföra resultaten till er verksamhet?

c. Vetenskaplig studie av liknade arbetssätt, men där *arbetssättet* var något annorlunda.

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Försök att bedöma studiens relevans och tillförlitlighet. Fokusera specifikt på vad konsekvenserna blir för er om arbetssättet är annorlunda. Går det att överföra resultaten till er verksamhet?

d. Extern utvärdering av arbetssättet för denna målgrupp.

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Ni kan ställa er liknande frågor som finns i tipsen till frågorna 2a-c. Vem har genomfört utvärderingen?

e. Intern uppföljning eller utvärdering av arbetssättet för denna målgrupp.

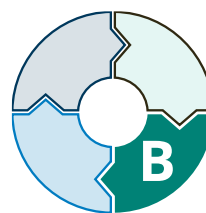
Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Om ni följt upp arbetssättet, fundera på om det var representativt för er målgrupp. Kan ni ha missat vissa deltagare systematiskt? Är utfallen relevanta för att uttala er om arbetssättets positiva verkan? **Har ni gjort egna uppföljningar (element 10) kan de beskrivas här.**



Kategori B – Koncept



Kategorin koncept innehåller fyra element, beskrivning, mål, överförbarhet och ekonomi. Tanken är att fånga element som beskriver hur arbetssättet är utformat, det vill säga element som berör det sätt på vilket det är uppbyggt och förankrat.

Beskriv elementen i kategorin Koncept

Använd stödfrågorna för att beskriva på vilket sätt ert arbetssätt är utformat. Beskriv och motivera era svar på stödfrågorna.

Element 3. Beskrivning



Här handlar det om att arbetssättet är så väl beskrivet att andra yrkesverksamma kan förstå och utföra det utifrån beskrivningen.

Ett tredje kännetecken för ett *Lovande arbetssätt* är att det är så systematiskt och noggrant beskrivet att andra kollegor och yrkesverksamma kan förstå vad det innebär. Det ska framgå vilka konkreta verktyg, aktiviteter och handlingar som ingår i arbetssättet, vilken målgrupp det riktar sig till, och vilka stödbehov det avser att möta. Beskrivningen ska också tydliggöra hur arbetssättet är organiserat. En sådan god beskrivning är väsentlig av flera skäl. Om arbetssättet ska kunna följas upp och utvärderas, eller spridas och användas på andra platser, behöver det vara så detaljerat beskrivet att tillvägagångssättet kan återupprepas. En tydlig beskrivning är även viktig för att säkerställa att arbetssättet kan uppnå sina mål, och för att visa på kopplingen till den kunskapsgrund som arbetssättet vilar på.

Stödfrågor till element 3 – Beskrivning

Stödfrågorna nedan handlar om olika kännetecken på vad som är en god beskrivning. Den viktigaste frågan i avsnittet är huruvida det finns en nedtecknad beskrivning som tar upp alla relevanta aspekter av hur och varför arbetssättet utförs. Övriga frågor handlar om innehållet i denna beskrivning.

Element 3: Beskrivning

Stödfråga 1

Finns det en nedskrivna beskrivning av arbetssättet?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Beskrivningen kan röra både enskilda moment och hela arbetssättet. Tydliggör vilket som är fallet i anteckningsfältet nedan.

Stödfråga 2

Finns det ett klart uttryckt övergripande syfte med att använda arbetssättet för målgruppen?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Tänk på övergripande syften i relation till dem som verksamheten är till för. Varför görs detta?

Stödfråga 3

Beskrivs vilka behov av stöd som arbetssättet avser att möta?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Behov bör ha något med brukarnas problembild eller livsomständigheter att göra.

Element 3: Beskrivning

Stödfråga 4

Är det tydligt angivet för vilken målgrupp arbetssättet är tänkt att användas?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: En målgrupp är de deltagare eller brukare som man riktar sig till. Ofta utgår den från en viss behovsbild, livssituation, hälsa, funktion samt faktorer såsom kön, ålder, ursprung eller hemvist.

Stödfråga 5

Framgår det i beskrivningen vilka konkreta moment/aktiviteter/handlingar som ska utföras inom arbetssättet?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Om det finns en manual, guide eller annan nedskrivna dokumentation om hur arbetssättet ska utföras, kan ni hänvisa till denna.

Stödfråga 6

Är beskrivningen av arbetssättet så konkret och detaljerad att andra yrkesverksamma kan utföra arbetssättet utifrån den beskrivningen?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Fundera gärna på graden av konkretion både utifrån egna och andras medarbetare. Kan en nyanställd utifrån denna beskrivning förstå vilka handlingar som utförs samt när, hur ofta och med vilka de utförs?



Element 4. Mål



Här handlar det om att arbetssättet innehåller tydliga och relevanta mål för målgruppens önskade resultat. Målen ska ha en tydlig koppling till brukarnas behov och önskemål, och de ska vara möjliga att följa upp under och efter arbetssättets genomförande.

Ett fjärde kännetecken för *Lovande arbetssätt* är att det finns tydligt formulerade, tidsbestämda och mätbara mål som är relevanta för målgruppen. Målen ska vara konkreta, entydiga och möjliga att följa upp utifrån individens/målgruppens behov och de bör avspegla de problem och utmaningar som arbetssättet syftar till att möta. Att formulera sådana mål är viktigt för både kvaliteten och resultatet i ett arbetssätt. Genom att arbeta med uttryckliga mål skapas struktur och öppenhet i arbetet, och de bidrar till en samsyn mellan yrkesverksamma och brukare kring vad man strävar efter.

För att underlätta uppföljning och dokumentation kan man använda verktyg som SMARTa mål, vilket innebär att målen ska vara specifika, mätbara, accepterade, realistiska och tidsbestämda. Ett annat sätt är att ta hjälp av Målinriktad och systematisk utvärdering av insatser för enskilda personer (MOS)⁵ som beskriver hur man kan följa huruvida en klient uppnår sitt mål och värdera huruvida den genomförda insatsen har varit till nytta. Dessa metoder bidrar till att konkretisera insatser och möjliggör en systematisk utvärdering av resultat.

Stödfrågor till element 4 – Mål

Om det finns en programlogik⁶ för arbetssättet kan den vara till hjälp när man ska sätta upp mål som är möjliga att följa upp. Även om arbetssättet ges som gruppverksamhet går det att formulera mål som anger vad som ska åstadkommas med arbetssättet och vad deltagarna ska få ut av sin medverkan.

⁵ <https://www.socialstyrelsen.se/publikationer/med-malet-i-sikte--malinriktad-och-systematisk-utvardering-av-insatser-for-enskilda-personer-mos-2012-9-3/>

⁶ Se exempel i Stöd för utvärdering i kommuner och verksamheter s.13–15.

<https://www.socialstyrelsen.se/contentassets/7372df8e3dd44d919dd427140c2867e4/2024-6-9177.pdf>

Element 4: Mål

Stödfråga 1

Finns det konkreta och nedskrivna mål med en koppling till brukarnas behov, som anger vad de förväntas få ut av arbetssättet?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Många sociala insatser handlar om att stärka den enskildes förmåga, möjligheter eller motivation för att hantera eller förbättra sin situation, alternativt att tillgodose vissa varaktiga stödbehov. Konkreta mål för ett arbetssätt kan då t.ex. vara att brukarna ska ha blivit stärkta på det sätt som avsågs, eller fått vissa stödbehov tillgodosedda.

Stödfråga 2

Är målen uttryckta på ett sätt som gör det möjligt att bedöma om de uppnåtts?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Använd exempelvis SMART-kriterier för att bedöma detta.

Stödfråga 3

Finns det en tidsram för när målen för brukarna ska uppnås?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Tänk gärna i perspektivet av hur och när uppföljningar sker i verksamheten.

Element 4: Mål

Stödfråga 4

Är målen uttryckta på ett sådant sätt att de är begripliga och tydliga för brukarna?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Här undrar vi huruvida det är klart för brukarna vad målen innebär för dem.

Stödfråga 5

Görs en avstämning så att brukaren förstått och gett sitt samtycke till de mål som arbetssättet ska bidra till att uppnå för hen?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Insatser som bygger på SoL baseras på frivillighet och fordrar i regel ett informerat samtycke från brukaren och/eller vårdnadshavare.

Stödfråga 6

Finns det specifika och tillämpliga delmål för de enskilda brukare som tar del av arbetssättet, i de fall det är relevant?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Här tänker vi t.ex. på delmål som kan avspegla framsteg hos brukaren, i de fall det är relevant i arbetssättet. Delmålen varierar mellan olika brukare utifrån deras behov av stöd.



Element 5. Överförbarhet



Här handlar det om att arbetssättet är möjligt att sprida och användas av andra verksamheter med liknande grupper av brukare.

Ett femte kännetecken för *Lovande arbetssätt* handlar om överförbarhet mellan olika verksamheter som arbetar med liknande målgrupper. Överförbarhet innebär att arbetssättet inte genomförs slumpmässigt eller unikt på varje arbetsplats, utan att det kan upprepas av olika yrkesverksamma på ett likartat sätt. För att det ska vara möjligt behöver arbetssättet vara systematiskt beskrivet med tydliga verktyg och metoder, samt sakna inslag som kan försvåra för andra verksamheter att använda det på det avsedda sättet. Exempel på hinder kan vara kostsamma licenser eller teknik som inte finns tillgänglig i alla miljöer, eller insatser som är starkt beroende av en specifik kontext eller plats. Ett arbetssätt som är överförbart kan spridas och komma till bredare användning. Det stärker i sin tur både kvaliteten och möjligheten att uppnå positiva resultat för fler målgrupper inom det sociala området.

Stödfrågor till element 5 – Överförbarhet

Stödfrågorna nedan handlar främst om att bedöma och synliggöra huruvida det finns omständigheter i arbetssättet, eller i det sammanhang som det utförs i, som är bra att känna till för andra verksamheter eftersom de kan antas spela roll för arbetssättets resultat.

Element 5: Överförbarhet

Stödfråga 1

Är arbetssättet i sin nuvarande form överförbart till andra verksamheter som riktar sig till liknande målgrupper?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Fundera gärna på vilken typ av verksamhet detta arbetssätt lämpar sig för, och huruvida det finns varianter av sådan verksamhet som det sannolikt inte lämpar sig för.

Stödfråga 2

Finns det några speciella omständigheter kring arbetssättet som behöver finnas på plats hos andra aktörer som vill införa det?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Här tänker vi både på direkta förutsättningar såsom krav på vissa omgivningar, lokaler, tillgång till viss teknik eller kompetens som tar lång tid att bygga upp, och på mer indirekta möjliggörande faktorer. Exempel på de senare är viktiga samarbeten med andra parter, närvaron av andra parallella stödjande insatser för brukarna, vissa avtalsmässiga förutsättningar som möjliggör arbetssättet etc.



Element 6. Ekonomi



Här handlar det om att det finns en rimlig balans mellan kostnader och resultat i arbetssättet.

Ett sjätte kännetecken för *Lovande arbetssätt* är att det är ekonomiskt rimligt. Ett arbetssätt kan vara både väldokumenterat, kunskapsbaserat och effektivt, men ändå inte vara lovande om det är oproportionerligt kostsamt. Därför ingår det i ett *Lovande arbetssätt* att ta ställning till vad det kostar att implementera och driva det, i relation till andra fungerande alternativ. Dessa hänsyn handlar inte om att välja det billigaste alternativet, utan om att ha en balans mellan kostnad och kvalitet. Om ett arbetssätt är för dyrt riskerar det att avbrytas i förtid, vilket kan få negativa konsekvenser både för brukarna och för möjligheten att utveckla och anpassa insatsen över tid. Ekonomisk hållbarhet är därmed viktigt för att säkra långsiktighet och främja en kontinuerlig kunskapsutveckling kring arbetssättet.

Stödfrågor till element 6 – Ekonomi

Tänk på att kostnader kan beskrivas på många olika sätt. Det kan uttryckas i arbetstid (t.ex. två heltidsanställda som hanterar 40 klienter per år) eller i kronor (t.ex. 800 000 kr per år). Det väsentliga är att ge en bild av hur mycket det kostar att uppnå ett visst resultat. Det vanligaste sättet är att ange kostnad per hjälpt individ. Det kräver emellertid att det finns data för hur många som blir hjälpta av ett visst arbetssätt.

Element 6: Ekonomi

Stödfråga 1

Är det tydligt vilka kostnader som är förknippade med arbetssättet?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Här tänker vi på utgifter såsom medarbetartid, drift av teknik och verktyg, utbildning och andra direkta omkostnader. Om det är svårt att uppskatta dessa, försök att beskriva hur stora resurser i form av arbetstid som går åt till arbetssättet, inklusive för- och efterarbete.

Stödfråga 2

Är kostnaderna rimliga i relation till antalet deltagare/brukare som tar del av arbetssättet?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Gör ett överslag av kostnaderna per deltagare som tar del av arbetssättet, alternativt till den mängd stöd som genereras genom arbetssättet (t.ex. antal stödtimmar).

Stödfråga 3

Är kostnaderna rimliga i relation till arbetssättets kvalitet och resultat?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Finns det en rimlig balans mellan resurserna som krävs och antalet som t.ex. blir hjälpta genom arbetssättet? Tänk på kostnaderna i relation till hur många som blir hjälpta genom arbetssättet, eller som uppnår de önskade resultaten.

Element 6: Ekonomi

Stödfråga 4

Har ni kännedom om hur dessa kostnader står sig i relation till andra arbetssätt med liknande syften?

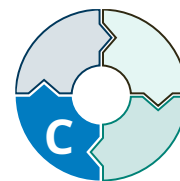
Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Om sådan kännedom saknas, hoppa över denna fråga.



Kategori C – Yrkeskunskap och utövande



Kategorin yrkeskunskap och utövande innehåller tre element, professionell reflektion, relationellt samarbete och individuell anpassning. Tanken är att fånga element som handlar om säkrandet av den professionalism och den relationskompetens som är viktiga vid utövandet av arbetssättet, och om hur hänsyn tas till brukarnas perspektiv och livsomständigheter under genomförandet av arbetssättet.

Beskriv elementen i kategorin Yrkeskunskap och utövande

Använd stödfrågorna för att beskriva på vilka sätt behovet av professionell reflektion, relationellt samarbete och individuell anpassning hanteras inom ert arbetssätt. Beskriv och motivera era svar.

Element 7. Professionell reflektion



Här handlar det om att arbetssättet understödjer en gemensam professionell, yrkesmässig reflektion om hur det utförs. I arbetssättet bör ingå att skapa utrymme, ramar och former för hur denna yrkesmässiga reflektion ska äga rum.

Ett sjunde kännetecken för *Lovande arbetssätt* är att det inom arbetssättet skapas utrymme och möjlighet för gemensam professionell reflektion. Det innebär att avsätta tid och skapa ramar och strukturer för hur reflektion och kollegial dialog och lärande ska ske. Detta gäller både inom verksamheten och mellan olika berörda verksamheter. Reflektion påverkar kvaliteten i arbetet genom att främja kritiskt tänkande, självinsikt och lärande. Genom handledning, coaching eller strukturerade forum för reflektion ges yrkesverksamma möjlighet att löpande förankra sina handlingar i teori, erfarenheter och aktuell forskning. På så vis fungerar reflektion inte enbart som en individuell process, utan som en metod för kontinuerlig utveckling, kvalitetssäkring och gemensamt ansvarstagande i verksamheten.

Stödfrågor till element 7 – Professionell reflektion

Observera att frågorna 1 och 2 kan vara överlappande. Om handledning finns kopplat till arbetssättet kan det exempelvis fyllas i under både fråga 1 och fråga 2. I de fall formell handledning saknas, kan det dock finnas andra relevanta former för systematisk reflektion för de medarbetare som utför arbetssättet, som passar bra att beskriva under fråga 1.

Element 7: Professionell reflektion

Stödfråga 1

Ingår det i arbetssättet att man systematiskt reflekterar över utövandet av arbetssättet?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Beskriv när, var och hur detta görs.

Stödfråga 2

Får medarbetarna handledning eller annan form av professionell coaching kring arbetssättet?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Det kan handla om både intern och extern handledning/coaching.

Stödfråga 3

Har medarbetarna tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling och uppdatering av aktuell kunskap med relevans för arbetssättet?

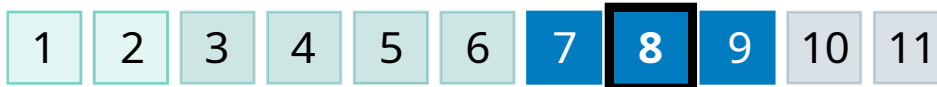
Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: T.ex. deltagande på seminarier, fortbildning, konferenser, facktidskrifter, nyhetsbrev med relevans för arbetssättet.



Element 8. Relationellt samarbete



Här handlar det om att säkerställa att utövarna av arbetssättet har de relationella kompetenser och förmågor som behövs för att etablera och ingå ett konstruktivt samarbete med målgruppen, kollegor och andra yrkesverksamma.

Ett åttonde kännetecken för *Lovande arbetssätt* är att yrkespersonerna som tillämpar arbetssättet har de relationskompetenser och förmågor som behövs för att utföra arbetet på rätt sätt. Förmågan att skapa och bibehålla en konstruktiv samarbetsrelation med brukaren/målgruppen är i sig viktigt för ett lovande arbetssätt. Att kunna bygga förtroende, tillit och trygghet i samspelet påverkar möjligheten att stärka egenmakt, självtillit och tilltro till den egna förmågan hos dem som insatserna riktar sig till, vilket gynnar utfallet av arbetssättet.

Av samma skäl är det viktigt att kunna skapa och upprätthålla goda samarbetsrelationer med andra professionella grupper, vars stöd eller expertis behövs för ett sammanhängande stöd kring individen/målgruppen. Ett *Lovande arbetssätt* säkerställer därför att det finns förutsättningar för detta relationella samarbete inom och mellan organisationer, genom att tydliggöra ansvarsområden och hur samarbetet bör ske.

Stödfrågor till element 8 – Relationellt samarbete

Fråga 1 handlar om den individuella yrkesutövarens utbildning och förmåga till relationellt samarbete, medan frågorna 2 och 3 handlar om samverkan och samarbete inom organisationen och mellan organisationer.

Element 8: Relationellt samarbete

Stödfråga 1

Behövs det någon särskild utbildning, kurs, vidareutbildning eller kompetensutveckling för att säkra de relationskompetenser som behövs i utövandet av arbetssättet?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Det kan handla om en specifik grundutbildning, kunskap om målgruppens problematik och dess specifika utmaningar, om samtalsmetoder och om anpassning av bemötande utifrån sådan kunskap.

Stödfråga 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?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Det kan vara interna överenskommelser, processbeskrivningar och rutiner för samarbete inom organisationen.

Stödfråga 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?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Det kan vara överenskommelser mellan olika aktörer som möter målgruppen i olika sammanhang.



Element 9. Individuell anpassning och delaktighet



Här handlar det om att man inom arbetssättet utgår från brukarens/målgruppens specifika behov, problem och resurser. Planeringen av det stöd som ges baseras på målgruppens önskingar och behov, och involverar brukaren eller dennes närstående.

Ett nionde kännetecken för *Lovande arbetssätt* är att arbetssättet är utformat så att det kan anpassas till brukarens individuella behov, resurser och livssituation. Det kan innebära att aktivt undersöka såväl främjande som hindrande omständigheter hos individen, men även att göra brukaren delaktig och medskapande. När den enskilde själv är aktiv i planeringen stärks motivationen och känslan av egenmakt, och därmed blir insatsen mer relevant. På så sätt kan förutsättningar skapas för ett arbetssätt som är flexibelt och träffsäkert, och som bygger på ett tillitsfullt samarbete mellan yrkesverksamma och brukare.

Stödfrågor till element 9 – Individuell anpassning och delaktighet

Observera att fråga 2 endast gäller arbetssätt som riktas till enskilda brukare, och att fråga 3 främst avser arbetssätt som bedrivs som öppen gruppverksamhet.

Element 9: Individuell anpassning och delaktighet

Stödfråga 1

Finns det kriterier och verktyg för att bedöma huruvida en brukare tillhör målgruppen för arbetssättet?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Det kan handla om screeningskriterier, målgruppsbeskrivningar, bedömnings- och/eller utredningsmetoder.

Stödfråga 2

Är det möjligt att anpassa arbetssättet utifrån den enskilde brukarens specifika behov och resurser?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Exempelvis med utgångspunkt i ärendehandledning, utredningar, dialog med brukaren och yrkespersoner gällande den enskildes behov och resurser, i fråga om t.ex. kompetenser, stödnätverk och skyddande faktorer.

Stödfråga 3

Är det möjligt att anpassa arbetssättet utifrån gruppens specifika behov och resurser?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Det kan t.ex. handla om att anpassa universellt utformade stödprogram till en viss specifik målgrupp, eller utifrån särskilda förutsättningar eller riskfaktorer såsom språksvårigheter, kognitiva funktionsnedsättningar eller särskilda livsomständigheter.

Element 9: Individuell anpassning och delaktighet

Stödfråga 4

Innefattar arbetssättet regelbundna avstämningar av brukarens och/eller närståendes upplevelse av den insats/det stöd som ges?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Här avses olika löpande sätt att ta reda på brukarnas upplevelser under insatsens gång. Dock avses inte specifik uppföljning, som hanteras under element 10.

Stödfråga 5

Har brukaren/gruppen och/eller närstående möjlighet att bidra till eller påverka innehållet i det stöd som ges genom arbetssättet?

Ja Nej Ej relevant Status

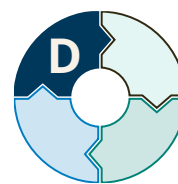
Beskrivning

Tips: För individorienterad verksamhet kan det handla om olika former av brukardelaktighet, såsom delat beslutsfattande, kommunikationsstöd, genomförandeplaner etc.

För grupporienterad verksamhet: t.ex. medskapande i utveckling av arbetssätt, fokusgrupper.



Kategori D – Utveckling



Kategorin utveckling innehåller två element, uppföljning samt analys och förbättring. Tanken är att fånga element som bidrar till att säkerställa en fortlöpande bedömning och justering av arbetssättet så att det ger förväntade resultat och/eller förbättras över tid.

Beskriv elementen i kategorin Utveckling

Använd stödfrågorna nedan för att beskriva på vilket sätt ert arbetssätt följs upp och förbättras över tid. Beskriv och motivera era svar.

Element 10. Uppföljning



Här handlar det om att arbetssättet innefattar uppföljning av målgruppens utveckling i förhållande till de mål som arbetet ska bidra till att uppnå. Uppföljning är viktigt både för att kvalitetssäkra arbetet och för att stärka deltagarnas engagemang genom att synliggöra individuella framsteg.

Det tionde elementet handlar om att arbetssättet innefattar uppföljning av målgruppens situation i relation till de målsättningar som har satts upp. Arbetssättet ska ge stöd både för individuppföljning och för sammanställning av relevanta uppgifter från denna uppföljning på gruppnivå. Denna typ av sammanställning benämns ofta individbaserad systematisk uppföljning (ISU). Uppföljningen behöver anpassas till den information som är möjlig och relevant att samla in inom ramarna för arbetssättet.

Uppföljningen bör genomföras strukturerat och den bör dokumenteras enhetligt så att den kan sammanställas. Uppföljningen kan ske på olika sätt, till exempel som självrapportering, strukturerade samtal eller med hjälp av bedömningsmetoder för objektiva mått. Det kan också vara viktigt att ställa frågor om hur brukare själva upplevt att arbetssättet fungerat och hur de har uppfattat förändring. Uppföljning möjliggör tidig identifiering av bristande framsteg och skapar förutsättningar för att justera arbetssättet eller vid behov revidera brukarens mål. Forskning visar att uppföljning är avgörande för att säkerställa arbetssättets kvalitet och resultat.

Dokumentation av brukares resultat genom uppföljning bidrar både till att stärka professionens yrkeskompetens och till att öka målgruppens engagemang genom att dess framsteg synliggörs. Därutöver bidrar

uppföljningen till ett förbättrat kunskapsunderlag om arbetssättets resultat för olika målgrupper. Mer information om individbaserad systematisk uppföljning finns på Kunskapsguiden⁷.

Stödfrågor till element 10 – Uppföljning

En ”modell” för hur uppföljningen kan ske ska ingå i arbetssättet. Där kan specificeras hur en uppföljning går till och hur ofta den ska genomföras. Frågorna handlar om hur och när en uppföljning görs samt om huruvida uppgifterna sammanställs på gruppnivå. Fråga 1 är en förutsättning för de övriga frågorna.

⁷ <https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/arbetsmetoder-och-perspektiv/systematisk-uppfoljning/>

Element 10: Uppföljning

Stödfråga 1

Innefattar arbetssättet en uppföljning av brukarens utveckling i förhållande till de mål som ska uppnås?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: I arbetssättet kan det beskrivas hur uppföljning kan gå till, vad som kan vara relevant att följa upp och i relation till vad, d.v.s. mål.

Stödfråga 2

Följs brukarens utveckling upp över tid?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Här avses huruvida ni följer upp och jämför brukarens situation/nivå före, under och efter ett arbetssätts förlopp.

Stödfråga 3

Finns det fasta rutiner för *hur* och *hur ofta* uppföljningar av brukarna ska göras?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Beskriv hur dessa rutiner ser ut, och vad uppföljningen innebär.

Element 10: Uppföljning

Stödfråga 4

Använder ni något verktyg eller IT-system för att samla in dokumentation om brukarens utveckling?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: T.ex. uppföljningsverktyg, Excel eller bedömningsmetoder som fungerar för uppföljning, SU-reg. Kanske ert ordinarie verksamhetssystem fungerar för ändamålet?

Stödfråga 5

Sammanställs uppföljningarna från enskilda brukare för att få en samlad bild av målgruppens situation och/eller utveckling?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Finns det t.ex. en utpekad funktion som gör sammanställningar av data från enskilda brukare? Här avses aggregerade data.

Stödfråga 6

Dokumenteras uppföljningen av målgruppens situation/utveckling/resultat i en rapport?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Här menas huruvida uppföljningen kan användas för verksamhetsutveckling. Det som avses är den aggregerade dokumentationen i fråga 5. Om sådana rapporter finns, kan de beskrivas närmare i element 2.



Element 11 – Analys och förbättring



Här handlar det om att det finns en löpande och systematisk bearbetning och analys av den information som samlats in som underlag för beslut om anpassning och utveckling av arbetssättet.

Det elfte och sista kännetecknet för ett lovande arbetssätt är att det omfattar en analys och en kontinuerlig förbättring av arbetssättet. Om uppföljningen enligt element 10 visar att vissa delar inte fungerar ändamålsenligt för målgruppen bör dessa delar justeras. Samtidigt är det viktigt att anpassningarna inte underminerar de delar som fungerar. Löpande analys och förbättring behövs för att säkerställa att arbetssättet förblir relevant i förhållande till målgruppens föränderliga behov och förutsättningar.

Ett strukturerat förbättringsarbete har flera syften. Först och främst kan samarbetet mellan yrkesverksamma och brukare stärkas. Särskilt gynnsamt för att det ska ske är att mål och justeringar diskuteras gemensamt. Vidare kan återkoppling av uppföljningar bidra till ökad effektivitet och förbättrade resultat, eftersom professionen då får möjlighet att reflektera över och utveckla sina metoder. På så vis fungerar analysen både som ett kvalitetssäkrande verktyg och som en mekanism för lärande och utveckling inom socialt arbete. Detta stärker arbetssättet som helhet och säkerställer dess fortsatta relevans och resultat.

Stödfrågor till element 11 – Analys och förbättring

Frågorna utgår ifrån hur ni använder den information som samlats in genom uppföljning, och som beskrivits i element 10. Det handlar om huruvida ni diskuterar resultaten från uppföljningarna och därefter anpassar arbetssättet inom de ramar som är möjliga.

Element 11: Analys och förbättring

Stödfråga 1

Ingår det att diskutera resultaten av de sammanställda uppföljningarna vid formella gruppmöten eller seminarier med medarbetarna?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Med "ingår" menar vi att det momentet är en del av arbetssättet, och att medarbetarna ges möjlighet att reflektera kring resultatet för att utveckla arbetssättet. Syftet är att gemensamt förstå huruvida det behövs justeringar eller om det fungerar bra som det är.

Stödfråga 2

Är resultaten av de sammanställda uppföljningarna tillgängliga, och diskuteras de med representanter för målgruppen och/eller närstående?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Finns det en struktur för att få med brukarnas perspektiv i analysen som en del av arbetssättet? Analysen kan användas för att justera eller anpassa innehållet (givet de ramar som finns) i arbetssättet för att det ska fungera för målgruppen.

Stödfråga 3

Diskuteras de sammanställda uppföljningarna (aggregerade data) för hela målgruppen med relevanta samarbetspartner?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning

Tips: Om samarbetspartner ingår i arbetssättet bör de involveras i diskussioner om hur resultat från sammanställningar kan tolkas, och i förlängningen hur arbetssättet ska justeras (det kan t.ex. vara skola, BUP, polis etc.).

Element 11: Analys och förbättring

Stödfråga 4

Anpassas arbetssättet ifall resultaten från de sammanställda uppföljningarna för hela målgruppen visar att något bör ändras?

Ja Nej Ej relevant Status

Beskrivning:

Tips: Anpassas arbetssättet löpande, eller finns det rutiner för hur anpassningar går till när ni ser över och justerar arbetssättet? Det kan t.ex. vara pilottester eller årliga metod- eller planeringsdagar.



Sammanställning och bedömning

När ni har arbetat er igenom guiden *Lovande arbetssätt* behöver ni sammanfatta vad ni har kommit fram till. För att få en överblick över samtliga element – börja med att sammanställa resultaten för varje element i avsnittet Vår samlade beskrivning nedan. Utgå från motiveringarna till era svar på stödfrågorna för respektive element och gör en sammanfattande beskrivning för varje element. Där kan ni också ange status för varje element: *mycket bra*, *på god väg* eller *behöver utvecklas vidare*. Diskutera vilka utvecklingsbehov ni har identifierat i arbetssättet och prioritera de viktigaste behoven.

Utifrån elementbeskrivningarna kan ni sedan göra en gemensam bedömning av arbetssättet som helhet i avsnittet Vår bedömning på sida 49. Bedöm huruvida arbetssättet till största delen uppfyller kriterierna för *Lovande arbetssätt* väl, eller om det behöver utvecklas i flera delar innan det kan bedömas som lovande. Skriv en tydlig motivering till er bedömning. Redovisa även de eventuella prioriterade utvecklingsområden ni har identifierat under arbetet. Tänk på att era bedömningar och sammanfattande elementbeskrivningar bör formuleras så pass tydligt och transparent att andra kan ta del av dem, förstå innehållet och kunna värdera det. Ett av syftena med Lovande arbetssätt är att möjliggöra erfarenhetsutbyte och en kollegial granskning där professionen gemensamt bidrar till kunskapsutveckling inom socialt arbete.

Vår samlade beskrivning

Element 1: Teori och kunskap

Arbetssättet är förankrat i teori och aktuell kunskap.

Sammanfattande beskrivning av elementet

Kommentar

Status

Element 2: Positiv verkan

Det finns studier/dokumentation som tyder på att arbetssättet är verksamt.

Sammanfattande beskrivning av elementet

Kommentar

Status

Element 3: Beskrivning

Arbetsättet är väl beskrivet.

Sammanfattande beskrivning av elementet

Kommentar

Status

Element 4: Mål

Det finns relevanta mål för resultatet för målgruppen som går att följa upp.

Sammanfattande beskrivning av elementet

Kommentar

Status

Element 5: Överförbarhet

Arbetsättet kan spridas till andra.

Sammanfattande beskrivning av elementet

Kommentar

Status

Element 6: Ekonomi

Det finns en rimlig balans mellan kostnader och resultat.

Sammanfattande beskrivning av elementet

Kommentar

Status

Element 7: Professionell reflektion

Arbetssättet stödjer/innehåller professionell reflektion

Sammanfattande beskrivning av elementet

Kommentar

Status

Element 8: Relationellt samarbete

De som utför arbetssättet har rätt relationella kompetenser för att samarbeta med berörda parter.

Sammanfattande beskrivning av elementet

Kommentar

Status

Element 9: Individuell anpassning och delaktighet

Arbetssättet utgår från målgruppens behov och involverar den enskilde och anhöriga.

Sammanfattande beskrivning av elementet

Kommentar

Status

Element 10: Uppföljning

Målen för arbetssättet följs upp.

Sammanfattande beskrivning av elementet

Kommentar

Status

Element 11: Analys och förbättring

Uppföljningar och analyser leder till anpassning och utveckling av arbetssättet.

Sammanfattande beskrivning av elementet

Kommentar

Status

Vår bedömning:

Efter att ha arbetat igenom guiden för *Lovande arbetssätt* gör vi här en samlad bedömning.

Kommun/organisation

Datum

Deltagare vid bedömningen:

Namn, funktion, organisation, intern/ extern

Kort beskrivning av arbetssättet och målgrupp:

(vad, för vilka, omfattning, med mera).

Summerande bedömning av arbetssättet utifrån elementen i Lovande arbetssätt, Se avsnittet Vår samlade beskrivning s.45:

- Arbetssättet uppfyller kriterierna i Lovande arbetssätt **mycket bra**
- Arbetssättet uppfyller **till största delen** kriterierna i Lovande arbetssätt
- Arbetssättet **behöver utvecklas** i flera delar innan det kan bedömas som "lovande".

Lovande arbetssätt

Motivera er bedömning

Förslag till utvecklingsområden för att förstärka det lovande arbetssättet

Ansvarig för bedömningen

Lovande arbetssätt



Lovande arbetssätt (artikelnr 2026-5-10232)
kan laddas ner från socialstyrelsen.se/publikationer.