

Kunskapsstyrning för socialtjänsten  
Johan Glad  
johan.glad@socialstyrelsen.se

## Projektplan för anpassning av modellen för lovande arbetssätt

### Projektägare

Johanna Kumlin, FoU/KST

### Projektledare

Johan Glad, FoU/KST

### Bakgrund

I den nya socialtjänstlagen ska socialtjänsten arbeta utifrån vetenskap och beprövad erfarenhet. Det är troligt att det innebär nya och högre krav på att verksamheter har kunskap om huruvida deras arbetssätt och insatser är verksamma och ger nytta för brukarna.

Det finns en stor mängd arbetssätt inom socialtjänstens olika verksamhetsområden. Dock saknas ofta både forskning eller annan form 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. För närvarande saknas en modell för att beskriva och bedöma arbetssätt som det saknas evidens för, men där det ändå finns goda skäl 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 både ett kunskaps- men också ett metodologiskt gap som kan vara till stor hjälp för socialtjänsten.

### *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.<sup>1</sup> 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 för vilka såväl teoretiska argument såväl som praktiska erfä-

<sup>1</sup> Rapporten "Indkredsning af lovende praksis på det specialiserede socialområde" (2016) finns för nedladdning här: <https://www.vive.dk/da/udgivelser/indkredsning-af-lovende-praksis-paa-det-specialiserede-socialomraade-6467/>.

renheter talar för att det 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 kan ses som ett initiativ för att lyfta fram det goda sociala arbete som genomförs. Ett arbetssätt anses lovande om de i hög grad kännetecknas av ett antal faktorer som tillsammans bildar en forsknings- och praktikförankrad grund. Genom att först beskriva arbetssätt görs arbetssätten transparenta. I ett nästa steg kan befintliga arbetssätt utvecklas i riktning från mindre lovande till det som kännetecknar lovande arbetssätt. Modellen omfattar alltså en variation från mindre lovande till lovande arbetssätt.

### Modellens beståndsdelar

Den danska modellen består av elva element, vilka 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 frågor, se bilaga 2. Nedan följer en kort beskrivning av de fyra kategorierna med dess element. Elementen finns beskrivna i bilaga 1.

- *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*).

### Utveckling av modellen i Danmark

Den danska modellen utvecklades med ett systematiskt tillvägagångssätt för att identifiera element som kännetecknar lovande arbetssätt.

Omfattande analyser och intervjuer med experter användes för att verifiera och vägleda utvecklingen av modellen, vilket resulterade i elva element baserade på en forskningsstrategi som använde två metoder.

Eftersom det inte funnits någon tidigare definition eller tillvägagångssätt

för att avgränsa det danska begreppet "lovande praxis" användes en undersökande metod där så många element som möjligt identifierades från flera olika typer av källor. Därefter användes en fokuserad metod som motiverade och förklarade varför varje element är viktigt för definitionen av lovande arbetssätt.

Den undersökande metoden inkluderade fyra steg. Det första steget bestod av fokusgrupper med relevanta personer från Social- och boligstyrelsen i Danmark, med syftet att identifiera element som i förlängningen stämmer överens med andra standarder och metoder för att bedöma arbetssätt inom det sociala området. Det andra steget handlade om att försäkra sig om relevansen för socialtjänsten genom intervjuer med chefer inom socialtjänsten om deras syn på vad ett fungerande arbetssätt bör innehålla. Det var också ett viktigt led i förankringsprocessen. Elementen baserades därtill på dansk och internationell forskning samt en omfattande genomgång av facklitteratur, rapporter och myndighetspublikationer. Detta material 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 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.

I nästa fas användes en fokuserad metod för att minska antalet element och för att strukturera elementen. 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: förankring, koncept, utveckling och anpassning.

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.

### ***Tidigare användning i Sverige***

Modellen har tidigare använts i Sverige, dock har inga anpassningar gjorts förutom översättningar från danska. Nordens välfärdscenter har använt den danska modellen för att undersöka om den är ett värdefullt verktyg för beskrivning och analys av olika arbetssätt i rapporten *Tidiga insatser för nyanlända barn, unga och föräldrar i Norden* (2020). 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. Det har visat sig vara aktiviteter som verksamheterna ofta inte hinner med i vardagen.

Länsstyrelsen Stockholm har använt den danska modellen på en öppen verksamhet i Järva stadsdelsförvaltning, Stockholms stad, som varit positiva till projektet.

### ***Syfte***

Projektet är indelat i två delprojekt. Det första delprojektet syftar 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. Det beskrivs i denna projektplan. Nästa delprojekt syftar till att testa modellens giltighet och tillförlitlighet. Modellen behöver valideras i relation till att om ett arbetssätt har flertalet element uppfylla också kan anses vara lovande. Hur det ska genomföras beror på utfallet av detta projekt.

### ***Omfattning och avgränsningar***

Modellen ska kunna användas av hela socialtjänsten. Därför behöver prövningen inte bara involvera verksamheter inom individ- och familjeomsorgen utan också äldre- och funktionshindersonsorgen och olika typer av arbetssätt som a) förebyggande arbetssätt, b) biståndsbedömda arbetssätt och c) öppna insatser.

Slutprodukten är en intern rapport som sedan (om resultatet tillåter) kan testas.

## Metod och genomförande

### *Samarbetsprojekt*

Samarbete förefaller naturligt eftersom kunskapsstyrningssystemets aktörer är beroende av varandra, kunskapen behöver färdas både upp och ner mellan nivåerna i systemet. En gemensam modell ger en gemensam begreppsapparat och bedömningsgrund. Det finns flera olika nyttor för de olika nivåerna. Med en modell för lovande arbetssätt kan kommunerna på ett systematiskt sätt beskriva de olika arbetssätt och metoder som används. Det behövs både för brukare, för verksamhetens kvalitetsarbete, och för politikerns möjlighet att utöva översyn och styrning av denna verksamhet. Det blir en grund för egen utveckling av de arbetssätt som verksamheten tillhandahåller. Vidare underlättar det för kommuner att dela och sprida lovande arbetssätt till andra kommuner. FoU-enheter fungerar som stöd för kommuner när de vill undersöka om deras arbetssätt är lovande. De kan dessutom stödja kommunen i utveckling av metoder och arbetssätt och implementering av dessa. FoU-miljöer kan också vara mottagare av lovande arbetssätt från andra håll i landet och stödja sina kommuner vid användning av ny kunskap om arbetssätt. Statliga myndigheter ska basera sina kunskapsstöd på bästa tillgängliga kunskap. När forskning saknas finns i dagsläget inte någon gängse accepterad modell för att bedöma vad som kan vara lovande arbetssätt.

Detta samarbetsprojekt har sin grund i det samarbete som finns mellan FoU Valfärd och Socialstyrelsen. I projektet ingår flera enskilda FoU-enheter myndigheter och SKR. Aktörerna är antingen direkt involverade i arbetet eller deltar i en referensgrupp.

### Projektorganisation

#### Arbetsgrupp

Johan Glad, Socialstyrelsen

Anna Gärdegård, FoU Nordväst

Christofer Lindgren, FoU Nordost

#### Referensgrupper och förankring

I projektet kommer det finnas två referensgrupper, en med regionala och nationella aktörer och den andra med representanter från praktiken. För kontinuerlig avstämning och förankring under projektet gång finns en referensgrupp bestående av flera FoU-enheter, Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd, Länsstyrelsen Stockholm och SKR. Dessa har deltagit i förberedelser av projektet. Genom SKR är tanken att förankring även kan ske med tex socialchefs nätverket och nätverk inom RSS.



För förankring i socialtjänsten bildas en referensgrupp bestående av utvecklingsledare. Tanken är att de ska ge inspel på elementen men senare i projektet också använda modellen för att ge synpunkter på dess användbarhet. Referenspersoner från akademien kommer under 2025 att involveras.

Under projektiden kommer förankring ske med Föreningen Sveriges Socialchefer, FSS, RSS regional uppföljning och analys, SSR, och NSK-S.

### ***Anpassning och prövning av modellen***

Om modellen ska kunna användas behöver modellen testas och kvalitetssäkras. De elva elementen behöver undersökas i svensk kontext för att se om elementen är relevanta eller om fler kan behöva läggas till eller om något ska tas bort. Vad betyder det att ett element är uppfyllt och hur kan det bedömas? Är vissa element viktigare än andra och hur tas hänsyn till det? Huruvida de frågor som finns för att bedöma elementen kan användas behöver prövas. Relevansen och användbarheten för praktiken behöver vidare prövas och ett användarstöd utarbetas. Modellen kommer att prövas för olika typer av arbetssätt modellen till exempel om öppna insatser och gruppinsatser. Modellen ska dessutom fungera för alla socialtjänstens områden. Både praktiker och forskare behöver involveras i arbetet och vissa tester behöver göras i kommuner.

### **Tillvägagångssätt**

Nedan beskrivs övergripande ett antal aktiviteter som planeras genomföras i projektet. Aktiviteterna A-E är inte nödvändigtvis beskrivna i en rak tidslinje.

- A. Modellens relevans och genomförbarhet ska undersökas för olika målgrupper. Detta görs genom att arbetsgruppen och personal på FoU Nordväst och FoU Nordost prövar modellen på arbetssätt i kommuner. Vissa kommuner kommer att använda modellen på egen hand utan stöd.
  - a. Hur kan modellen användas (t.ex. för lokal verksamhetsutveckling och/eller lärande exempel på regional och nationell nivå)? Det kan t.ex. handla om två olika sätt av användning – att beskriva ett arbetssätt utifrån modellen – översiktligt eller mer djupgående med hjälp av frågorna.
  - b. Var passar modellen att användas, vilka har kompetens och resurser att använda modellen (kommuner, FoU, myndigheter mm). Hur bör ett användarstöd utformas på bästa sätt för olika målgrupper av användare?
  - c. Nyttan för dem som ska använda modellen, lokalt, regionalt, nationellt.
  - d. Kan modellen användas för att beskriva beprövad erfarenhet?
- B. Modellen ska genomgå professionell översättning till svenska samt anpassas i enlighet med Socialstyrelsens termer och begrepp.

- C. Intervjuer genomförs för att inhämta erfarenheter från de som använt modellen – till exempel från FoU Nordväst, Länsstyrelsen Stockholm och Nordens välfärdscenter. I ett senare skede ska även utvecklingsledare från ett flertal kommuner involveras. Frågeställningar som ska belysas handlar om:
- Modellens element (t.ex. omfång och språket).
  - Modellens användbarhet (t.ex. bedömning av uppfyllnad av element, behov av användarstöd).
  - Anpassningar som behöver göras (t.ex. förbättringar och förändringar).
- D. Intervju med användare i Danmark (tex. föreningen för specialsocialnärer, VIVE).
- Hur används modellen?
  - Vilka svårigheter och vilka fördelar ser ni?
  - Förbättringar och förändringar.
- E. Intervjuer med forskare från akademien.
- Hur ser de på en modell för lovande arbetssätt och de element som ingår?
- F. Hur görs en samlad bedömning av elementen?
- Kan en strukturerad metod användas för att nå en slutsats om ett (alla) element är uppfyllda.
  - Test av frågor som tillhör modellen och hur de ska/kan användas, är de tillräckliga, relevanta, eller onödiga, hur kan vi hantera möjligt behov av kvantifiering av elementen?

## Aktivitets- och tidplan

| Aktivitet                                              | Ansvarig                 | Tidpunkt            | Kommentar                    |
|--------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------------|
| Punkt A till D                                         | Johan, Anna & Christofer | Fram till juni 2025 | Till viss del redan påbörjad |
| Workshop med kommuner som prövat                       | Johan, Anna & Christofer | Mars 2025           |                              |
| I övrigt finns separat tid- och aktivitetsplan separat |                          |                     |                              |

## Resursplanering

(Tabellen kan anpassas till det enskilda projektet i samråd med projektägaren)

| Aktivitet        | Resurs                              | Tid          | Omfattning  | Ansvarig                                   |
|------------------|-------------------------------------|--------------|-------------|--------------------------------------------|
| Vad ska utföras? | Namn eller beskrivning av kompetens | När i tiden? | Persondagar | Levererar resursen.<br>T.ex. EC xx-enheten |

|                           |            |            |    |  |
|---------------------------|------------|------------|----|--|
| A till D                  | Johan Glad | Våren 2025 | 30 |  |
| E-F                       | Johan Glad | Höst       | 18 |  |
| Beskrivning av nästa steg | Johan Glad | Höst       | 2  |  |

## Kommunikationsinsatser

Inga i nuläget.

## Ekonomiska ramar

### Projektets finansieringsstruktur

| Finanskod(er) | Verksamhetskod(er) | Kostnadsställe(n) |
|---------------|--------------------|-------------------|
| 91010100      | B30523-1           | 2250              |

### Projektbudget<sup>1</sup>

(tabellen kan revideras/kompletteras i samråd med ekonomicontroller)

| Kostnadsslag                       | Budget (tkr) | Antal person-dagar | Kommentar <sup>2</sup> |
|------------------------------------|--------------|--------------------|------------------------|
| Intäkter                           |              |                    |                        |
| Personalkostnader                  |              | 50                 |                        |
| Köpta tjänster                     | 5 tkr        |                    |                        |
| Övriga kostnader                   | 10 tkr       |                    |                        |
| Transfereringar                    |              |                    |                        |
| Overhead                           |              |                    |                        |
| Avdelningsnära indirekta kostnader |              |                    |                        |
| Enhetens indirekta kostnader       |              |                    |                        |
| Avskrivningar                      |              |                    |                        |
| Ej budgeterade medel               |              |                    |                        |
| <b>Total ram år 1</b>              |              |                    |                        |
| <b>Total ram år 2</b>              |              |                    |                        |
| <b>Total ram år 3</b>              |              |                    |                        |

<sup>1</sup> Tabellen baseras på budget i OPUS, där OH-kostnader genereras automatiskt utifrån antal persondagar.

<sup>2</sup> Här kan olika kostnader kommenteras och förtydligas.

Beslutad av:



Projektagare



**Versionshistorik (*exempel i kursivt*)**

| Version | Ändring avser | Datum |
|---------|---------------|-------|
|         |               |       |
|         |               |       |

## Bilaga 1 – Modellens elva element

### Kunskapsbas

#### 1. Teori och kunskap

- Arbetssättet är förankrat i en eller flera väldefinierade teorier och aktuell bästa kunskap (best practice)
- Det finns även inslag av program- och förändringsteori som förklarar varför arbetssättet är verksamt

#### 2. Positiv verkan

- Det finns studier som tyder på att insatsen är verksam med rimlig sannolikhet
- Insatsen har en positiv verkan på ett eller flera av de målsättningar som den avser att påverka

### Koncept

#### 3. Beskrivning

- Arbetssättet är systematiskt beskrivet med tydliga mål, målgrupper, aktiviteter etc.

#### 4. Mål

- Insatsen innehåller tydliga, tidsbestämda och relevanta mål och har tagits fram i samarbete med målgruppen med utgångspunkt i gruppens behov och önskemål
- Målen utgår från SMART-kriterierna (specifika, mätbara, accepterade, realistiska och tidsatta) eller GAS (Goal Attainment Scaling)

#### 5. Överförbarhet

- Arbetssättet kan överföras till andra insatser som är riktade mot liknande målgrupper

#### 6. Ekonomi

- Insatsen är förknippad med viss grad av ekonomisk lönsamhet
- Det finns en bedömning av hur mycket det kostar att genomföra och driva insatsen
- Det finns en rimlig koppling mellan pris och kvalitet

### Yrkeskunskap och utveckling

#### 7. Professionell reflektion

- Arbetssättet bidrar till gemensam professionell reflektion som bl.a. främjar utveckling av det sociala arbetet och kritiskt tänkande

8. Relationellt samarbete

- Arbetssättet understödjer den professionella relationskompetensen som behövs för att ingå i konstruktiva samarbeten med målgruppen, kollegor och andra yrkesverksamma

9. Individuell anpassning och samspel

- Insatsen utgår från målgruppens specifika behov och resurser samt involverar brukaren

**Anpassning**

10. Monitorering

- Insatsen omfattar en systematisk monitorering av målgruppens utveckling kopplad till de mål som insatsen ska bidra till

11. Uppföljning

- Det finns en löpande uppföljning och anpassning av arbetssättet

## Bilaga 2 Frågor för bedömning av element

### 1. Teori och kunskap

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).
3. Är arbetssättet baserat på erfarenheter från det egna erbjudandet?
4. Är arbetssättet baserat på erfarenhet från andra svenska erbjudanden (regionala, kommunala, privata)?
5. Är arbetssättet baserat på erfarenhet från utlandet?
6. Finns det en motivering till att arbetssättet förväntas fungera (förändringsteori)?

### 2. Positiv verkan

1. Har arbetssätt positiv verkan i förhållande till målgruppens stödbehov?
2. Finns det dokumentation för att arbetssättet är verkningsfullt i förhållande till målgruppens stödbehov?

### 3. Beskrivning

1. Finns det en beskrivning av arbetssättet?
2. Är beskrivningen av arbetssättet så tillfredsställande att andra erbjudanden och yrkespersoner kan förstå vad arbetssättet innebär mot bakgrund av beskrivningen?
3. Beskrivs det vad arbetssättet består av (aktiviteter/element/handlingar)?
4. Beskrivs det vilka mål arbetssättet ska uppfylla?
5. Beskrivs det vem som är målgruppen för arbetssättet?
6. Beskrivs det vilket stödbehovet är bland målgruppen för arbetssättet?
7. Beskrivs det vilken yrkesmässig bakgrund medarbetarna ska ha för att utföra arbetssättet?
8. Beskrivs det hur arbetssättet är organiserat?

### 4. Mål

1. Finns det ett klart syfte med att utnyttja arbetssättet gentemot målgruppen?
2. Avspeglar målen för arbetssättet de målsättningar som har utarbetats av myndigheten i handlingsplanen?
3. Är målen för brukarna konkreta? (är det tydligt exakt vilka målen för brukarna är).
4. Är målen för brukarna klara?
5. Är målen för brukarna formulerade i skrift?
6. Finns det en tidsram för när målen för brukarna ska vara uppfyllda?
7. Är målen fastställda utifrån brukarnas stödbehov?
8. Är målen formulerade så att det är möjligt att bedöma om målen uppfylls?
9. Har ni formulerat ett överordnat mål för hela gruppen av brukare som tar emot arbetssättet? (Aggregerade mål).



**5. Överförbarhet**

1. Kan arbetssättet överföras till andra erbjudanden? (går arbetssättet att implementera på andra erbjudanden).
2. Finns det speciella omständigheter med arbetssättet som gör det svårt för andra att implementera arbetssättet? (t.ex. omständigheter som krav på bestämda omgivningar, fysiska lokaler, teknik eller medarbetarkompetenser, som tar lång tid att bygga upp).

**6. Ekonomi**

1. Känner ni till omkostnaderna för arbetssättet? (utgifter som medarbetartid, drift av teknik och verktyg, utbildning samt övriga omkostnader).
2. Står omkostnaderna för arbetssättet i proportion till resultaten?
3. Jämförs omkostnaderna för arbetssättet med omkostnaderna för liknande arbetssätt, som ni också vill kunna utnyttja?

**7. Professionell reflektion**

1. Ingår det i arbetssättet att man systematiskt reflekterar över professionella aktiviteter och handlingar?
2. Får medarbetarna handledning eller annan form av professionell sparring kring arbetssättet?
3. Har medarbetarna tillgång till de nyaste yrkeskunskaperna (t.ex. facktidsskrifter eller nyhetsbrev om ny kunskap) med relevans för arbetssättet?
4. Använder medarbetarna den nyaste yrkeskunskapen i utövandet av arbetssättet?

**8. Relationellt samarbete**

1. Finns det riktlinjer för vilka kompetenser medarbetarna ska ha för att kunna inleda relationen till målgruppen för arbetssättet?
2. Finns det riktlinjer för hur tvärfackligt samarbete organiseras för att stödja arbetssättet?
3. Finns det riktlinjer för hur tvärspektoriellt samarbete organiseras med hänsyn till att stödja arbetssättet?
4. Finns det riktlinjer för hur samarbete med förvaltningen/-arna organiseras med hänsyn till att stödja arbetssättet?

**9. Individuell anpassning och samspel**

1. Anpassas arbetssättet med utgångspunkt i kunskap om brukarens stödbehov (t.ex. i form av ärendehandlingar, utredningar, dialog med brukaren och yrkespersoner)?
2. Anpassas arbetssättet med utgångspunkt i kunskap om brukarens resurser (kompetenser, stödnätverk m.m.)?
3. Involveras brukaren och/eller anhöriga i utformningen av den insats som brukaren tar emot?
4. Stödjer arbetssättet att brukaren upplever kontroll över insatsen?
5. Innebär arbetssättet en undersökning av brukarens och/eller anhörigas nöjdhet med insatsen?
6. Finns det tydliga inkluderingskriterier för när en brukare tillhör målgruppen för arbetssättet?

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).

#### **10. Monitorering**

1. Innebär arbetssättet en mätning av brukarens utveckling i förhållande till de mål som är uppställda för arbetssättet?
2. Mäts brukarens utveckling över tid? (jämförs brukarens situation/nivå före, under och efter ett arbetssätts förlopp).
3. Finns det fasta procedurer för hur mätningen sker?
4. Använder ni ett dokumentationsredskap eller IT-system för att samla in dokumentation om brukarens utveckling?
5. Finns det fasta procedurer för hur ofta mätningen sker?
6. Jämför ni mätningarna från de enskilda brukarna för att få en samlad bild av målgruppens situation/utveckling? (Aggregerade data).
7. Avrapporteras mätningen av målgruppens situation/utveckling i en rapport? (Aggregerad dokumentation).

#### **11. Uppföljning**

1. Diskuteras mätningen av brukarens situation med brukaren och/eller anhöriga?
2. Diskuteras mätningen av brukarens situation på formella yrkesgruppmöten eller temadagar?
3. Anpassas insatsen gentemot brukaren om mätningen visar att något bör ändras?
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.
5. Anpassas arbetssättet om de jämförda mätningarna för hela målgruppen (aggregerade data) visar att något bör ändras?
6. Finns det fasta procedurer för anpassning av arbetssättet? Här tänker vi på om ni rutinmässigt bedömer om arbetssättet bör ändras.
7. Diskuteras de jämförda mätningarna för hela målgruppen (aggregerade data) med relevanta samarbetspartner?