

Från kunskap till praktik: vad underlättar socialarbetares kunskapsanvändning

Robert Grahn, Lena Lundgren

Robert Grahn, socionom, fil.dr. och lektor, Umeå Universitet. E-post: robert.grahn@umu.se.

Lena Lundgren, professor, Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet, Umeå, Sverige.

Graduate school of social work, University of Denver, Denver, CO, United States.

E-post: lena.lundgren@de.edu

Bakgrund: Interventionsforskning betonar vikten av kunskapsbaserade metoder i socialt arbete. Denna studie undersöker faktorer som möjliggör implementering av ny kunskap och sådana metoder bland socialarbetare som arbetar med klienter med riskfylld substansanvändning.

Metod: 174 socialarbetare deltog i utbildningen Effektiv Planering av Insatser (EPI) mellan 2020 och 2023. Efter utbildningen skrev deltagarna examinationsuppgifter om sina erfarenheter av att implementera ny kunskap och kunskapsbaserade metoder. Trettio examinationsarbeten analyserades kvalitativt.

Resultat: Fyra centrala teman identifierades: tillgång till och tid för att lära sig nya kunskaper, motivation, stöd från organisation och ledning, samt klientomtanke.

Diskussion: Studien belyser vikten av systemnivå (tillgång till kunskap), individnivå (motivation), organisationsnivå (ledarskap) och klientnivå (klientomtanke) för framgångsrik implementering av ny kunskap och nya metoder.

Background: Intervention research emphasizes the importance of evidence-based methods in social work. This study examines factors that enable the implementation of new knowledge and such methods among social workers dealing with clients with risky substance use.

Method: 174 social workers participated in the Effective Planning of Interventions (EPI) training between 2020 and 2023. After the training, participants wrote assignments about their experiences implementing new knowledge and evidence-based methods. Thirty assignments were qualitatively analyzed.

Results: Four key themes were identified: access to and time for learning new knowledge, motivation, support from the organization and management, and client care.

Discussion: The study highlights the importance of system level (access to knowledge), individual level (motivation), organizational level (leadership), and client level (client care) for successful implementation of new knowledge and methods

Inledning och bakgrund

Skadligt bruk och beroende av alkohol, läkemedel och illegala droger utgör en komplex problematik som betonar samspelet mellan medicinska, psykologiska och sociala faktorer. Personer med beroendeproblematik riskerar således att lida av både omfattande och komplexa svårigheter, där exempelvis psykisk ohälsa, fysiska besvär, arbetslöshet, kriminalitet, sociala svårigheter och hemlöshet kan vara en del av deras livssituation (Boden et al., 2013; Gomez et al., 2010; Grahn et al., 2020; Grahn & Padyab, 2020; Lundgren et al., 2023; McLellan et al., 2006; Swendsen et al., 2010; Wangensteen & Hystad, 2022). Det är därför viktigt att förstå skadligt bruk och beroende som en biopsykosocial utmaning, där olika faktorer samverkar och påverkar individens livsvillkor (Karila et al., 2012; Lundgren et al., 2023; Murphy et al., 2012; Wangensteen & Hystad, 2022).

För socialarbetare som arbetar med dessa klienter innebär detta att de möter individer vars behov spänner över flera livsområden. Stöd- och behandlingsinsatser behöver därför inte enbart rikta sig mot själva beroendet, utan även inkludera andra sociala och personliga aspekter som påverkar klientens situation (McLellan et al., 2006). För att kunna möta klienternas komplexa behov förutsätts att socialarbetare har möjlighet att tillägna sig ny kunskap och utveckla sina arbetsmetoder i takt med att forskning och praxis förändras (Blom Nilsson et al., 2023). Samtidigt är det viktigt att de också ges goda förutsättningar att omsätta denna kunskap i praktiken, både inom ramen för utredningsarbete som vid genomförande av insatser.

Tidigare forskning har pekat på att det finns flera utmaningar vid implementering av ny kunskap och nya metoder i det praktiska arbetet. Ett vanligt hinder är motstånd mot själva förändringen, vilket kan uppstå när personalen är starkt förankrad i etablerade förhållningssätt och befintliga arbetsmetoder (Abraham et al., 2009; Roman et al., 2011). Socialarbetare som förväntas tillämpa ny kunskap och nya metoder är ofta otillräckligt förberedda på förändringens krav (Amodeo et al., 2006; Blom Nilsson et al., 2023) och saknar i många fall en djupare förståelse för själva förändringsprocessen (Alatawi et al., 2020). Forskning har också visat att praktisk övning, tid för reflektion och tillgång till stöd ofta är otillräckliga eller helt saknas, vilket försvårar tillämpningen av ny kunskap och nya färdigheter i det dagliga arbetet (Alatawi et al., 2020; Bergmark et al., 2024; Paci et al., 2021). Även när medarbetare är positiva till att tillämpa ny kunskap och nya färdigheter kan strukturella hinder, såsom brist på resurser och organisatoriskt stöd, försvåra implementeringen i praktiken (da Silva et al., 2015; Lundgren et al., 2012; Paci et al., 2021). Forskning har således identifierat flera faktorer som kan utgöra hinder vid implementering av ny kunskap och nya färdigheter inom socialt arbete.

Mot denna bakgrund syftade studien till att undersöka socialarbetares perspektiv på vilka faktorer de uppfattade som viktiga för att möjliggöra implementering och praktisk tillämpning av ny kunskap och nya färdigheter i det sociala arbetets praktik. Studien analyserar hur socialarbetare beskriver de faktorer som underlättade denna tillämpning.

Teori

I denna studie använder vi oss av implementeringsteorin TCU ORC (Texas Christian University Organizational Readiness for Change) (Lehman et al., 2002; Greener et al., 2007). Denna teoretiska modell fokuserar på organisatorisk förberedelse för förändring och identifierar tre centrala faktorer: motivation för förändring, institutionella resurser och organisationsklimat. Dessa faktorer spelar en avgörande roll i hur organisationer implementerar ny kunskap och nya arbetsmetoder inom socialt arbete. Modellen beskriver en process i fyra steg, *exponering*, *provning*, *implementering* och *integrering*, vilka bygger på varandra och beskriver hur förändringar successivt kan bli en del av det praktiska arbetet.

Stegen i TCU ORC-modellen

Exponering utgör det initiala steget i förändringsprocessen och handlar om att skapa medvetenhet och kunskap kring en ny metod eller arbetsmodell (Lundgren et al., 2023). Detta steg påverkas av motivationella faktorer såsom upplevt behov av förändring och eventuella externa krav (Lehman et al., 2002). Organisationens ledning och kollegors erfarenheter spelar en central roll i att motivera och stödja personalens deltagande i utbildningssatsningar.

Provning är det andra steget, där arbetsplatsen skapar utrymme för att pröva den nya kunskapen och metoden. Provning omfattar både beslutsprocesser och handlingsprocesser (Lehman et al., 2002). Ledningens engagemang är avgörande, dels genom att fatta beslutet att testa en metod, dels genom att tillhandahålla en arbetsmiljö där förändringar kan prövas med rimliga förutsättningar. Här spelar institutionella resurser, såsom tillgång till utbildning, personal och materiella resurser, en viktig roll.

Implementeringsfasen utgör det tredje steget och avser en övergång från att pröva till ett mer systematiskt användande av den nya metoden i det dagliga arbetet. En framgångsrik implementering beror på flera faktorer, såsom organisatoriskt stöd, personalens kompetensutveckling samt tillgången till resurser som stödjer användandet av metoden (Lehman et al., 2002). Ett förståelseinriktat organisationsklimat, där personal och ledning uppfattar förändringen som genomförbar och fördelaktig, ökar sannolikheten för en långsiktig förändring (Simpson & Flynn, 2007).

Integreringsfasen, det fjärde och sista steget, innebär att den nya metoden blir en

naturlig och varaktig del av organisationens arbetssätt och kultur. En förändring är inte enbart tänkt att testas och genomföras den ska också bibehållas över tid (Lehman et al., 2002). Detta kräver kontinuerligt stöd, uppföljning och en organisationskultur som främjar innovation, utveckling och lärande (Lundgren et al., 2012). Ledningens roll samt arbetsplatsens kultur är avgörande för att skapa förutsättningar för att metoden inte bara testas, utan bibehålls över tid och blir ett naturligt inslag i det dagliga arbetet.

TCU ORC som analytiskt ramverk

Genom att använda TCU ORC som teoretiskt ramverk ges möjlighet att undersöka och analysera de faktorer som påverkar implementeringen av ny kunskap och nya arbetsmetoder i socialt arbete. Det teoretiska ramverket gör det möjligt att analysera och förstå hur faktorer som till exempel motivation, stress, ledarskap, institutionella resurser och organisationsklimat påverkar socialarbetare för att främja förändringsprocesser. Genom att undersöka och analysera faktorer som stödjer implementeringsprocessen ges möjlighet till en ökad förståelse för hur organisationer kan främja införandet av ny kunskap och nya arbetssätt i det praktiska sociala arbetet.

Metod

Studien baseras på empiri från universitetskursen Effektiv Planering av Insatser för missbruk (EPI), som riktade sig till yrkesverksamma socialarbetare inom socialtjänsten. Kursens syfte var att stärka socialarbetares förmåga att använda evidensbaserade metoder samt att fördjupa deras förståelse för skadligt bruk och beroende av alkohol och narkotika som ett tillstånd påverkat av biologiska, psykologiska och sociala faktorer. För en mer utförlig beskrivning av forskningsprojektet Effektivisering av socialtjänsten genom forskning gällande systematisk uppföljning, utbildning och tekniskt stöd (ESTR) samt universitetskursen EPI, se Sandlund et al. (2023).

Deltagare

Deltagarna i studien är yrkesverksamma socialarbetare inom socialtjänsten, som arbetar med klienter som har skadligt bruk eller beroendeproblematik. De representerar 73 olika kommuner och har samtliga genomgått universitetskursen EPI, som fokuserar på evidensbaserade metoder, strukturerad uppföljning och tekniska stöd i socialt arbete. Studien baseras på 30 slumpmässigt utvalda examinationsarbeten från en total grupp om 174 deltagare. Studien ingår i det etikprövade forskningsprogrammet ESTR, och samtliga deltagare har lämnat informerat samtycke till att deras examinationsuppgifter får användas i forskningssyfte.

Empiri

Empirin utgörs av skriftliga examinationer (n=174) från deltagarna i EPI-kursen. Denna studie baseras på slumpvis utvalda examinationer (n=30). Urvalet av 30 examinationer gjordes genom enkelt slumpmässigt urval för att få en hanterbar mängd empiri med bred geografisk spridning. I examinationerna besvarade deltagarna fyra frågor: Vilken kunskap var ny för mig? På vilket sätt blev kunskapen användbar i mitt arbete? Vilka faktorer bidrog till att jag kunde använda den nya kunskapen? Vilka faktorer gjorde det svårt att implementera och arbeta systematiskt med bedömning, planering, indikator för högrisk samt valet av insatser (UBÅT)? De skriftliga svaren utgör grunden för analysen.

Analys

Empirin kodades av forskarna Grahn och Lundgren och analyserades med konventionell innehållsanalys (Hsieh & Shannon, 2005). Under analysprocessen skapades koder och kategorier utifrån empirin, vilket möjliggjorde en nyanserad förståelse av svaren och lyfte fram de centrala aspekterna i relation till studiens syfte.

Kodnings- och tematiseringsprocessen genomfördes i två steg. I det första steget kodades tio slumpmässigt utvalda texter, fem per forskare. Därefter granskades och reviderades kodningen gemensamt. I det andra steget kodades ytterligare tjugo slumpmässigt utvalda texterna, samtliga av förste författaren. Efter kodningsprocessen kategoriserades koderna, vilket i sin tur resulterade i en tematisering av empirin. Genom denna process säkerställdes en systematisk, noggrann och transparent analys av empirin.

Resultat och analys

Nedan presenteras de teman som framträdde genom den konventionella innehållsanalysen (Hsieh & Shannon, 2005) av de trettio slumpmässigt utvalda texterna. Studiens syfte var att undersöka socialarbetares perspektiv på vilka faktorer de uppfattade som viktiga för att möjliggöra implementering och praktisk tillämpning av ny kunskap och nya färdigheter i det sociala arbetets praktik.

Genom en systematisk kodning, kategorisering och tematisering av det empiriska materialet identifierades fyra övergripande teman. Dessa belyser centrala faktorer som socialarbetarna uppfattade som avgörande för implementeringen och användningen av ny kunskap och nya färdigheter i deras arbete. De identifierade temana var: *kunskap*, *motivation*, *arbetsplatskultur* samt *klientomtanke*.

Kunskap

I temat *kunskap* framträder att socialarbetarna betonar vikten av både teoretisk ämneskunskap och metodkunskap i det klientnära arbetet. Denna kunskap omfattar såväl etablerade arbetsmetoder som nya tillvägagångssätt som de förväntas tillämpa. Med stöd av TCU ORC-modellen (Lundgren et al., 2023) kan temat förstås utifrån förändringsprocessens första steg, exponering, vilket handlar om medvetenhet och kunskap om teori, metod eller arbetsmodell. Exponering framstår som en avgörande faktor i hur socialarbetarna reflekterar kring vad som möjliggör användningen av kunskap och färdigheter i praktiken.

Empirin visar att teoretisk kunskap om målgruppen och deras livssituation är central. Begrepp som helhetssyn återkommer, vilket innebär att socialarbetaren behöver förstå att klienter med substansbruk ofta har komplexa behov inom flera livsområden. Denna förståelse kräver en bred kunskapsbas och förmåga att integrera olika perspektiv i det praktiska arbetet.

Metodkunskap, såsom utbildning i och användning av Addiction Severity Index (ASI) som utredningsmetod, lyfts fram som ett konkret verktyg för att fånga klientens helhetssituation. Behovet av kontinuerlig kompetensutveckling betonas, där vidareutbildning ses som ett stöd för att fördjupa och uppdatera förståelsen för befintliga metoder. Detta kan relateras till det fjärde steget i TCU ORC, integrering, där förändring inte bara ska genomföras utan också upprätthållas över tid (Lehman et al., 2002).

Kunskap framstår i empirin inte enbart som individuell förståelse, utan också som något som utvecklas i samspel med andra. Socialarbetarna lyfter vikten av kollegialt meningsutbyte, särskilt med yrkesverksamma från andra kommuner. Dessa samtal fungerar som forum för reflektion, där erfarenheter delas och nya perspektiv utvecklas. Det kollegiala stödet bidrar till att skapa referensramar för att analysera det egna arbetet, med fokus på teori, metod och genomförande. Reflektion i samtal med kollegor framhålls också som ett sätt att bredda perspektivet på det praktiska sociala arbetet. I detta sammanhang lyfts särskilt EPI-utbildningen fram som betydelsefull, både för att den har stärkt förståelsen för klienters komplexa problematik och för att den har betonat vikten av kunskapsbaserade metoder.

Sammantaget visar analysen att möjligheten till vidareutbildning är central för socialarbetarnas yrkesutövning. Den bidrar både till att fördjupa befintlig kunskap och till att tillägna sig ny. EPI-utbildningen kan därmed anses ha varit central för kunskapsutveckling, reflektion och professionellt utbyte, faktorer som i sin tur möjliggör implementering av ny kunskap i det dagliga arbetet.

Motivation

I analysen av empirin framträder temat *motivation* som en central faktor för socialarbetares förmåga att tillgodogöra sig, implementera och använda ny kunskap samt kunskapsbaserade metoder i det praktiska klientarbetet. Med stöd av TCU ORC-modellen (Lehman et al., 2002) kan temat förstås utifrån förändringsprocessens första steg, exponering, där medvetenhet om behovet av ny kunskap eller arbetsmetod utgör en grund för att stimulera motivation.

Socialarbetarnas inre drivkraft framstår som en möjliggörande faktor i implementeringsprocessen. Samtidigt visar empirin att denna inre motivation kan förstärkas av yttre faktorer, såsom utbildning, tillgång till teoretisk och praktisk kunskap samt möjligheter till reflektion. Dessa faktorer bidrar till en ökad förståelse för den egna yrkesrollen och stärker engagemanget i det dagliga arbetet. Motivationen att använda kunskapsbaserade metoder, exempelvis ASI-intervjun, beskrivs som kopplad till en inre vilja att förbättra klientarbetet. När socialarbetare förstår metodens fördelar, ökar deras motivation att hitta lösningar för att möjliggöra implementering. Detta ligger i linje med TCU ORC:s syn på exponering som en drivkraft för förändring.

Nyfikenhet och vilja till lärande framträder som viktiga motivationskällor. Deltagande i utbildningar beskrivs som en del av en kontinuerlig utvecklingsprocess, där motivationen att söka ny kunskap förstärks genom erfarenheten av att lära. Utbildning fungerar därmed inte bara som en kunskapskälla, utan också som en katalysator för fortsatt professionell utveckling. Empirin visar också att kunskap om det vetenskapliga stödet bakom metoder ökar motivationen att använda dem. När socialarbetare förstår att en metod vilar på tillförlitlig forskning, upplever de en ökad känsla av mening och engagemang. I empirin lyfts EPI-utbildningen fram som ett exempel där ett helhetsperspektiv på klienter och kunskap om metoder framhålls som en motivationshöjande faktor.

Sammantaget visar analysen att motivationen att tillämpa ny kunskap och nya metoder inom socialt arbete formas i samspelet mellan inre drivkrafter och yttre stödjande faktorer. Utbildning, teoretisk förståelse, metodkunskap och reflektion bidrar till att stärka den professionella identiteten, yrkesstoltheten och arbetstillfredsställelsen. Dessa faktorer samverkar och skapar förutsättningar för en framgångsrik implementering av kunskapsbaserade arbetssätt i det sociala arbetets praktik.

Arbetsplatskultur

Temat *arbetsplatskultur* belyser den organisatoriska kontext inom vilken socialarbetarna verkar. Analysen visar hur arbetsplatsens värderingar, normer och strukturer påverkar möjligheterna att implementera och tillämpa ny kunskap samt använda kunskapsbaserade metoder i det klientnära arbetet.

Empirin tydliggör betydelsen av ledarskap och arbetsgivarens engagemang. Det framkommer att arbetsgivarens intresse, i kombination med avsatt tid för utbildning, är avgörande för att möjliggöra användningen av exempelvis ASI-intervjun i klientarbetet. Detta kan förstås i relation till stegen provning och implementering i TCU ORC-modellen (Lehman et al., 2002), där ett engagerat ledarskap bidrar till att skapa en arbetsmiljö som främjar implementering av ny kunskap och nya metoder, vilket i sin tur stärker en positiv arbetsplatskultur.

Vidare framträder vikten av en stöttande och samarbetsinriktad arbetsgrupp. Ett nära samarbete mellan socialsekreterare, präglat av en gemensam positiv inställning och aktiv användning av ASI, skapar en miljö där kunskap delas kollegor emellan. Detta stärker både implementeringen och den praktiska tillämpningen av ny kunskap och nya metoder. Även detta kan förstås utifrån TCU ORC-modellens steg provning och implementering, där kollegialt stöd bidrar till ett arbetsklimat som uppmuntrar till att testa och använda ny kunskap.

Analysen visar också att när kunskap och metoder redan är integrerade på arbetsplatsen, sker implementeringen av ny kunskap mer naturligt och utan större hinder. Detta illustrerar arbetsplatskulturens roll i att underlätta en hållbar och långsiktig användning av kunskapsbaserade metoder. Det kan kopplas till det fjärde steget i TCU ORC-modellen, integrering, där ledningens stöd och en gynnsam arbetsplatskultur är avgörande för att metoder ska kunna bibehållas över tid (Lundgren et al., 2012).

Sammanfattningsvis identifieras tre centrala faktorer inom temat arbetsplatskultur som främjar användningen av ny kunskap och kunskapsbaserade metoder: chefsstöd, kollegialt stöd och befintligt kunskapskapital. Dessa faktorer tydliggör hur organisationen skapar förutsättningar för socialarbetare att implementera och tillämpa ny kunskap i praktiken.

Klientomtanke

Det fjärde temat, *klientomtanke*, belyser hur omtanken om klienterna och viljan att bidra till förändring fungerar som en drivkraft för socialarbetare att tillämpa ny kunskap och kunskapsbaserade metoder i klientarbetet. Genom socialarbetarnas reflektioner kring hur kunskap och metoder påverkar interaktionen med klienter, samt hur dessa möjliggör delaktighet och inkludering, framträder en nyanserad bild av klientomtanken som en central faktor i kunskapsanvändningen. Noterbart är att denna faktor inte återfinns i TCU ORC-modellen, trots modellens omfattning och komplexitet. Studiens resultat bidrar därmed med ett nytt och fördjupat perspektiv på vad som möjliggör implementering och tillämpning av kunskap i socialt arbete.

Klientomtanke framstår inte enbart som en etisk hållning, utan också som en professionell strategi. Användningen av kunskap och kunskapsbaserade metoder

ses inte bara som ett verktyg för utredning, utan som ett sätt att skapa ömsesidig förståelse och förtroende mellan socialarbetare och klient. Temat synliggör socialarbetarnas inre drivkraft att bistå med relevant kunskap och stöd, i syfte att möjliggöra förändring i klientens livssituation. En central aspekt är viljan att främja klientens delaktighet i sin egen förändringsprocess. Genom att skapa sammanhang där kunskap och metoder stärker klientens inflytande, ökar möjligheten till meningsfullt deltagande. Detta betonar vikten av att respektera individens rättigheter och att inkludera klientens perspektiv i utformningen av insatser.

Metoder som motiverande samtal och ASI nämns som konkreta exempel på hur kunskapsbaserade arbetssätt kan främja reflektion och ökat deltagande. Dessa metoder stärker inte bara brukarperspektivet, utan ger även klienten en känsla av kontroll och möjlighet att påverka sin vård. Vidare betonas vikten av att involvera klienter i uppföljning och utvärdering av insatser. Genom att aktivt söka feedback erkänns klientens erfarenheter som värdefulla, vilket stärker relationen mellan socialarbetare och klient samt möjliggör förbättring av framtida insatser. Utvärdering och återkoppling blir därmed en integrerad del av både relationsskapande och kvalitetsutveckling.

Att involvera klienter i dessa processer skapar inte bara bättre förutsättningar för individanpassade insatser, utan bidrar också till att synliggöra klientens roll som aktiv medskapare i sin egen förändringsresa. Klientomtanke sträcker sig därmed bortom standardiserade metoder och bedömningsinstrument, och betonar vikten av att skräddarsy insatser utifrån varje individs unika behov och förutsättningar.

Sammanfattningsvis visar temat klientomtanke hur socialarbeters vilja att bidra till förändring, i kombination med respekt för klientens perspektiv, fungerar som en inre drivkraft för att använda ny kunskap och kunskapsbaserade metoder. Temat lyfter därmed kunskapsanvändningen från ett instrumentellt plan till en omsorgsfull och relationell praktik, där professionellt socialt arbete bedrivs med fokus på att stödja klienter i deras förändringsprocesser.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka vilka faktorer socialarbetare inom den svenska socialtjänsten, efter genomgången EPI-utbildning, upplevde som främjande för implementeringen och användningen av ny kunskap och nya färdigheter i det ordinarie arbetet. Det är viktigt att notera att samtliga deltagare genomgått en fyradagars intensivkurs, varefter de arbetade med att implementera den nya kunskapen i praktiken. Under implementeringsperioden hade deltagarna även tillgång till frågestunder. Den skriftliga examinationen genomfördes efter ungefär fyra månaders praktiskt arbete med att tillämpa den nya kunskapen.

Analysen av empirin identifierade fyra centrala teman som socialarbetare inom svensk socialtjänst uppfattar som avgörande för att implementera och använda ny kunskap och nya färdigheter: *kunskap*, *motivation*, *arbetsplatskultur* och *klientomtanke*.

Den teoretiska modell som tillämpats i denna studie liknar tidigare modeller som använts för att förstå implementeringen av evidensbaserade metoder (EBP) inom missbruksvården (se t.ex. Greener et al., 2007). Det som särskiljer vår modell är inkluderingen av klientomtanke som en positiv och stödjande faktor i implementeringsprocessen. Vi menar att omtanke om klienten inte enbart utgör en etisk grundprincip, utan även kan fungera som en drivkraft för att tillägna sig och tillämpa ny kunskap och nya arbetssätt.

Studien visade även tydliga likheter med TCU ORC-modellen. Exempelvis framkom att kunskap var en central faktor för EPI-deltagarna. Resultaten visade att motiverade individer, som aktivt söker ny kunskap och får stöd från sina chefer under implementeringsprocessen, tenderar att ha en mer positiv inställning till förändring och tillämpning av ny kunskap i det ordinarie arbetet.

En tydlig skillnad mellan vår studie och TCU ORC-modellen var att svenska socialarbetare lyfte fram klientomtanke som en central faktor för implementeringen av systematisk utvärdering och uppföljning. Kursdeltagarna ansåg att både grundläggande och uppföljande intervjuer var värdefulla, inte enbart som utredningsinstrument, utan även som ett sätt att gynna klienterna.

Socialarbetarnas beskrivningar indikerar att kunskap och motivation förstärker varandra, medan arbetsplatskulturen har en central betydelse genom stöd från chefer och kollegor, vilket främjar tillämpningen av ny kunskap. De upplevde dessutom att arbetsplatser där strukturerade metoder redan är integrerade ytterligare förenklar implementeringen av nya arbetssätt. Arbetsplatskulturen kan därmed ses som en ram som formar deras yrkesutövning.

Mot bakgrund av att den nya socialtjänstlagen, som trädde i kraft 2025, rekommenderar användning av kunskapsbaserade metoder inom socialtjänsten, kan vår studie erbjuda vägledning till kommunala verksamheter. Vi rekommenderar fördjupade utbildningsinsatser som förmedlar både teoretisk kunskap och praktiska färdigheter (se även Lundgren et al., 2023). Sådana insatser bör vila på en pedagogisk grund som främjar motivation, involverar både chefer och socialsekreterare, samt sätter klientens behov i centrum.

Socialarbetarna strävar efter att göra skillnad för sina klienter genom att basera sitt arbete på vetenskapligt underbyggda metoder. Dessa metoder bidrar inte bara till mer precisa bedömningar och anpassade insatser, utan fungerar även som verktyg för att skapa en stark arbetsallians och öka klientens delaktighet. Synen på klientomtanke som en drivkraft för att använda strukturerade metoder speglar socialt arbets ideal och den grundläggande övertygelsen om yrkets syfte. Klientomtanke är ett centralt tema i vår studie. Tidigare forskning har visser-

ligen nämnt klientomtanke, men utan att utforska dess djupare innebörd eller betydelse för implementering. Engström och Armelius (2002) undersökte exempelvis hur ASI-intervjun påverkar alliansen mellan klient och socialarbetare, men tidigare studier har ofta stannat vid att konstatera att ASI är gynnsamt för relationen, utan att analysera hur och varför. Vår studie bidrar med kunskap om att klientomtanke fungerar som en drivkraft för implementering av strukturerade metoder, då socialarbetarna upplever att det stärker relationen till klienten, ökar klientens delaktighet och säkerställer att insatserna anpassas till dennes behov, vilket i förlängningen kan leda till bättre resultat.

Sammanfattningsvis visar vår studie att *kunskap, motivation, arbetsplatskultur* och *klientomtanke* är viktiga faktorer i implementeringsprocessen. Klientomtanke och motivation identifieras dessutom som särskilda drivkrafter, vilka tidigare forskning inte har utforskat i tillräcklig omfattning. Dessa resultat kan bidra till utvecklingen av framtida implementeringsstrategier inom socialt arbete, med fokus på att skapa en mer gynnsam miljö för användning av ny kunskap och nya färdigheter i praktiken.

Begränsningar

En begränsning i denna studie är att den bygger på kvalitativa data i form av skriftliga examinationer från kursdeltagare. Detta innebär att resultaten utgår från deltagarnas subjektiva uppfattningar och reflektioner, vilket kan påverka studiens generaliserbarhet. En ytterligare begränsning är att vi inte haft möjlighet att ställa följdfrågor, då empirin hämtats från redan genomförda examinationsarbeten. Detta har begränsat möjligheten att fördjupa vissa resonemang eller klargöra otydligheter i materialet.

Referenser

- Abraham, A. J., Ducharme, L. J., & Roman, P. M. (2009). Counselor attitudes toward pharmacotherapies for alcohol dependence. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 70(4), 628-635.
- Alatawi, M., Aljuhani, E., Alsufiany, F., Aleid, K., Rawah, R., Aljanabi, S., & Banakhar, M. (2020). Barriers of implementing evidence-based practice in nursing profession: A literature review. *American Journal of Nursing Science*, 9(1), 35-42.
- Amodeo, M., Ellis, M. A., & Samet, J. H. (2006). Introducing evidence-based practices into substance abuse treatment using organization development methods. *The American journal of drug and alcohol abuse*, 32(4), 555-560.
- Bergmark, M., Markström, U., Richter Sundberg, L., & Rosenberg, D. (2024). Implementing evidence-based practices in rural areas : development and testing of a researcher practitioner collaboration in mental health. *Journal of Evidence-Based Social Work*. Epub ahead of print. <https://doi.org/10.1080/26408066.2024.2430567>
- Boden, J. M., Fergusson, D. M., & Horwood, L. J. (2013). Alcohol misuse and criminal offending: Findings from a 30-year longitudinal study. *Drug and alcohol dependence*, 128(1-2), 30-36.
- da Silva, T. M., Costa, L. D. C. M., Garcia, A. N., & Costa, L. O. P. (2015). What do physical therapists think about evidence-based practice? A systematic review. *Manual therapy*, 20(3), 388-401.

- Engström, C., & Armelius, B.-Å. (2002). Klienters acceptans av strukturerade intervjuer i socialtjänsten. *Nordisk socialt arbeid*, 22(4), 210-216.
- Gomez, R., Thompson, S. J., & Barczyk, A. N. (2010). Factors associated with substance use among homeless young adults. *Substance Abuse*, 31(1), 24-34.
- Grahn, R., Padyab, M., Hall, T., & Lundgren, L. (2020). The associations between risky psychosocial environment, substance addiction severity and imprisonment: A Swedish registry study. *Substance Use & Misuse*, 55(5), 697-706.
- Grahn, R., & Padyab, M. (2020). The predictability of the Addiction Severity Index criminal justice assessment instrument and future imprisonment: A Swedish registry study with a national sample of adults with risky substance use. *Drug and alcohol dependence*, 217, 108396.
- Greener, J. M., Joe, G. W., Simpson, D. D., Rowan-Szal, G. A., & Lehman, W. E. (2007). Influence of organizational functioning on client engagement in treatment. *Journal of substance abuse treatment*, 33(2), 139-147.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288.
- Karila, L., Petit, A., Lowenstein, W., & Reynaud, M. (2012). Diagnosis and consequences of cocaine addiction. *Current medicinal chemistry*, 19(33), 5612-5618.
- Lehman, W. E., Greener, J. M., & Simpson, D. D. (2002). Assessing organizational readiness for change. *Journal of substance abuse treatment*, 22(4), 197-209.
- Lundgren, L., Chassler, D., Amodeo, M., D'Ippolito, M., & Sullivan, L. (2012). Barriers to implementation of evidence-based addiction treatment: A national study. *Journal of substance abuse treatment*, 42(3), 231-238.
- Lundgren, L., Wossenseged, B. J. & Sandlund, M. (2023) Biopsykosocialt perspektiv och implementeringsteori. I L. Lundgren (red.). *Effektiv insatsplanering vid svår substansanvändning* (s. 43-58). Studentlitteratur.
- McLellan, A., Cacciola, J., Alterman, A., Rikoon, S., & Carise, D. (2006). The Addiction Severity Index at 25: origins, contributions and transitions. *American Journal on Addictions*, 15(2), 113-124.
- Murphy, A., Taylor, E., & Elliott, R. (2012). The detrimental effects of emotional process dysregulation on decision-making in substance dependence. *Frontiers in integrative neuroscience*, 6, 101.
- Nilsson, M. B., Grahn, R., & Wijk, E. (2023). Socionomers förutsättningar för ett systematiskt arbetssätt?: Organisatoriska hinder i arbetet med ASI Uppföljning. *Socialmedicinsk tidskrift*, 100(5), 666-678.
- Paci, M., Faedda, G., Ugolini, A., & Pellicciari, L. (2021). Barriers to evidence-based practice implementation in physiotherapy: a systematic review and meta-analysis. *International journal for quality in health care*, 33(2), mzab093.
- Roman, P. M., Abraham, A. J., & Knudsen, H. K. (2011). Using medication-assisted treatment for substance use disorders: Evidence of barriers and facilitators of implementation. *Addictive behaviors*, 36(6), 584-589.
- Sandlund, M., Grönlund, A. S., & Blom-Nilsson, M. (2023). Att förbättra värden vid missbruk - hur gör man? *Socialmedicinsk tidskrift*, 100(5), 648-654.
- Simpson, D. D., & Flynn, P. M. (2007). Moving innovations into treatment: A stage-based approach to program change. *Journal of substance abuse treatment*, 33(2), 111-120.
- Swendsen, J., Conway, K. P., Degenhardt, L., Glantz, M., Jin, R., Merikangas, K. R., ... & Kessler, R. C. (2010). Mental disorders as risk factors for substance use, abuse and dependence: results from the 10-year follow-up of the National Comorbidity Survey. *Addiction*, 105(6), 1117-1128.
- Wangenstein, T., & Hystad, J. (2022). A comprehensive approach to understanding substance use disorder and recovery: Former patients' experiences and reflections on the recovery process four years after discharge from SUD treatment. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 9(1), 45-54.