



<http://www.diva-portal.org>

This is the published version of a paper published in .

Citation for the original published paper (version of record):

Blom-Nilsson, M., Grahn, R., Wijk, E. (2023)

Socionomers förutsättningar för ett systematiskt arbetssätt?: Organisatoriska hinder i arbetet med ASI Uppföljning

Socialmedicinsk Tidskrift, 100(5): 666-678

Access to the published version may require subscription.

N.B. When citing this work, cite the original published paper.

Detta verk är licensierat under en Creative Commons Erkännande-IckeKommersiell 3.0 Internationell licens.

Permanent link to this version:

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-217892>

Socionomers förutsättningar för ett systematiskt arbetssätt?

Organisatoriska hinder i arbetet med ASI Uppföljning

Marcus Blom Nilsson, Robert Grahn, Emil Wijk

Marcus Blom Nilsson, socionom, fil.dr och lektor vid Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet. E-post: marcus.blom.nilsson@umu.se

Robert Grahn, socionom, fil.dr och lektor vid Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet. E-post: robert.grahn@umu.se

Emil Wijk, socionom, verksamhetsutvecklare, ASI-utbildare, Råbe & Kobberstad, Göteborg. E-post emil.wijk@rk.se

I det systematiserade arbetet med att följa upp hjälpbehov för personer med alkohol- eller narkotikaproblem har Addiction Severity Index uppföljningsintervju (ASI U) en central funktion. I den här deskriptiva tvärsnittsstudien undersöker vi närmare hur demografiska, yrkesrelaterade och organisatoriska faktorer är relaterade till yrkesverksamma socionomers benägenhet att arbeta med ASI uppföljning. Studien omfattar 135 yrkesverksamma socionomer som arbetar med att utreda och följa upp hjälpbehov för personer med skadligt bruk eller beroende av alkohol eller narkotika. Bristande kompetens framträder som förenat med en lägre sannolikhet att arbeta med ASI uppföljning. För att öka medarbetares benägenhet att arbeta med ASI U bör chefer och andra personer i arbetsledande position ge medarbetare reella förutsättningar till fortbildning och vidareutbildning.

In the systematic work of following up on the needs of individuals with alcohol or drug related problems, the Addiction Severity Index follow-up interview plays a central role. In this descriptive cross-sectional study, we investigate how demographic, occupational, and organizational factors are related to the propensity of professional social workers to work with the ASI follow-up interview. The study includes 135 professional social workers who work to assess and follow up on the needs of individuals with alcohol or drug related problems. Lack of competence emerges as being associated with a lower likelihood of working with the ASI follow-up interview. To increase the propensity of employees to work with ASI follow-up, managers and other people in leadership positions should facilitate continued learning.

Inledning och bakgrund

I en evidensbaserad socialtjänst där arbetet utgår från olika standardiserade strukturerade metoder bör kunskap om klientgrupper, insatser och deras resultat utgöra en integrerad del av klientarbetet (Socialstyrelsen, 2022; Socialstyrelsen, 2017). En förutsättning för det är att den kunskapsproduktion som sker i det praktiska arbetet används på ett systematiskt sätt och kommer verksamheten tillgodo. Det handlar om att på ett metodiskt sätt beskriva, mäta och följa upp arbetet med enskilda klienter men även om att sammanställa informationen för att kunna utveckla och förbättra verksamheten, s.k. systematisk uppföljning. Systematisk uppföljning kan bidra till värdefull kunskap, lokal evidens om de klienter och grupper av klienter som de yrkesverksamma socionomerna möter. Exempelvis rör det sig om behov, vilka insatser som erbjuds klienten och hur de genomförs. Men även resultat och klientens upplevelse av instansen (Nyström, 2023; Socialstyrelsen, 2022; SOU 2020:47). Systematisk uppföljning kan även underlätta anpassning av verksamheten så att förutsättningar för att lyckas med implementering av nya metoder och arbetssätt ökar (Socialstyrelsen, 2022).

En metod som är frekvent använd inom socialtjänstens – i arbetet med att kartlägga och utreda hjälpbehov för personer med skadligt bruk eller beroende av alkohol eller narkotika – är den standardiserade strukturerade intervjun Addiction Severity Index (ASI). Vid sidan av det klientrelaterade utredningsarbetet används även ASI intervjun för systematisk uppföljning på individ- och verksamhetsnivå (Nyström et. al., 2005; Socialstyrelsen, 2017; Socialstyrelsen, 2022). Detta förutsätter emellertid att uppföljningar görs regelbundet vilket man åstadkommer genom en metodisk användning av ASI intervjuns uppföljningsintervju, ASI U (Socialstyrelsen, 2017).

Beträffande användning av ASI intervjun och hur utbredd den är finns inga tydliga svar. Klart är emellertid att när det kommer till att utreda och bedöma hjälpbehov för personer med skadligt bruk eller beroende av alkohol eller narkotika i kommunerna är Addiction Severity Index (ASI) det förordade och mest använda bedömningsinstrumentet (Socialstyrelsen, 2019; Socialstyrelsen, 2018). I dagsläget uppskattas ASI intervjun används – i någon form – i 83 procent av Sveriges kommuner (Socialstyrelsen, 2022). Om ASI intervjuns reella användning i socialtjänstens finns emellertid betydande oklarheter. Det vill säga, på vilka, när och hur intervjun används (Alexanderson 2006, Abrahamson & Tryggvesson, 2008; Skogens, 2012; SOU 2020: 47). Det är exempelvis inte tydligt i vilken utsträckning grundintervjun följs av en uppföljningsintervju? Klart är emellertid att grundintervjun nått en högre implementeringsgrad. Detta bland annat som ett resultat av att grundintervjun ofta används för utredning tidigt i kontakten med klienten. I jämförelse, ASI U genomförs senare i kontakten

i samband med att en insats avslutas eller efter ett fast tidsintervall, då vanligen sex månader efter det att grundintervjun genomfördes (Socialstyrelsen, 2017). Beträffande omfattningen av genomförda uppföljningsintervjuer visar forskning att ASI U görs mer sporadiskt och att grundintervjun inte nödvändigtvis följs upp med ASI U (Skogens, 2012). Skälen till varför uppföljningsintervjun inte används i större utsträckning är flera. Bland annat anges personalomsättning, arbetsbelastning och tidsbrist men även att man som yrkesverksam väljer bort att göra uppföljning då man anser att det inte lämpligt utifrån exempelvis klientens hälsotillstånd eller att man som yrkesverksam väljer ett annat verktyg för uppföljning (Abrahamson & Tryggvesson 2009, Skogens, 2012; Stenström, 2020). Bristerna i ASI metodiken och möjligheten till ett systematiskt arbetssätt för socionomer bör förstås motbakgrund av att det finns en rad frågetecken kopplat till uppföljningsintervjun, ASI U och i vilken utsträckning den genomförs (Skogens, 2012; SOU 2020:47).

Ytterligare exempel på faktorer som kan ha en negativ påverkan på arbetet med ASI Uppföljning och systematisk uppföljning är kompetensbrist vilket yttrar sig genom att personalen saknar erfarenhet av hantering och analys av kvantitativt material men även att de it-system som används kan bli mer användarvänliga. Därtill lyfts även otydligt ledarskap, hög personalomsättning och bristande kontinuitet fram som hinder för ett systematiskt arbete med uppföljning (Myndigheten för vård- och omsorgsanalys, 2018; SOU 2020:47; SOU 2021:93).

Socionomers arbetssituation

Det praktiska sociala arbetet präglas av hög arbetsbelastning komplexa arbetsuppgifter och höga krav (Björktomta & Arnsvik, 2016; Tham, 2006). Forskning har visat att organisatoriska såväl som individuella faktorer påverkar socionomers arbetssituation. Krav på dokumentation och administration kommer ofta med bristande förutsättningar, adderar till känslan av otillräcklighet, stress och sker på bekostnad av innehåll, engagemang och kvalité i klientarbetet (Astvik & Melin, 2012; Björktomta & Arnsvik, 2016; Odbratt, 2005; Olsson, 2003). Faktorer som hög arbetsbelastning, stress, otillräckligt stöd från chef och kollegor, konflikter och hög personalomsättning är exempel på faktorer som har en negativ påverkan på socionomers arbetsmiljö och arbetssituation (Wilson, 2004). Även ledarskap och framförallt typ av ledarskap har betydelse för hur medarbetarna mår. I organisationer där arbetsledningen har förmåga att visa de anställda uppskattning – få dem att känna sig betydelsefulla – är medarbetarna också mindre stressade. Även stöd från kollegor har en positiv inverkan och bidrar till minskad stress (Lundgren et. al., 2012; Lundgren et. al., 2013). I organisationer där personal belönas för sitt arbete, känner sig väl omhändertagna och ledningen är intresserad av deras arbete, hälsa och välbefinnande är

medarbetarna mer tillfreds och följaktligen mer benägna att kvarstanna inom organisationen (Socialstyrelsen, 2018; Welander, Astvik, & Hellgren, 2017).

Ovan framträder en bild av att ASI intervjun är väl använd i arbetet med att utreda och bedöma hjälpbehov för personer med skadligt bruk eller beroende av alkohol eller narkotika men att det råder oklarheter i användningen kopplat till ASI uppföljning. Det vill säga när uppföljningsintervjun används och när den inte används och skälen för det. Det är problematiskt med hänsyn till att användningen av ASI U är en viktig komponent för systematisk uppföljning på individ- såväl som verksamhetsnivå. Mot bakgrund av ovanstående undersöker vi i den här artikel hur demografiska, yrkesrelaterade och organisatoriska faktorer är relaterade till yrkesverksamma socionomers benägenhet att arbeta med ASI uppföljning.

Metod och Material

Studien har en kvantitativ design där fokus är att undersöka hur socionomers benägenhet att arbeta med ASI U prediceras utifrån mått hämtade från två olika enkäter, Beredskap för förändring (BFF) och EPI-Bakgrund.

Deltagare

I följande avsnitt presenteras studiedeltagarna. Deltagarna har det gemensamt att de medverkat i universitetskursen Effektiv planering av insatser för missbruk (EPI). EPI kursen är en universitetskurs som riktar sig till yrkesverksamma socionomer/socialarbetare med fokus på tillämpning av evidensbaserade tekniker och en fördjupad förståelse av skadligt bruk och beroende av alkohol och narkotika som ett biopsykosocialt ohälsotillstånd. Syftet med kursen är att synliggöra hur information som inhämtas med standardiserade strukturerade intervjuer av typen ASI kan användas som underlag för systematisk uppföljning och verksamhetsutveckling. Kursen erbjuder även de yrkesverksamma möjlighet att prova olika tekniska stöd och metoder för användning i det dagliga arbetet. Samtliga i undersökningsgruppen har det gemensamt att de deltagit i universitetskursen EPI hösten 2021, våren 2022 eller hösten 2022 och svarat på BFF-enkäten och EPI-bakgrunds-enkäten. Totalt rör det sig 135 personer från fyra kohorter av EPI kursdeltagare.

De individer som utgör studiepopulationen är samtliga yrkesverksamma och arbetar inom socialtjänsten med olika befattningar däribland socialsekreterare, behandlare, behandlingsassistenter etcetera. I studien refererade till som socionom. Med socionom avses i det här sammanhanget följaktligen de som arbetar som socialsekreterare, behandlare, behandlingsassistenter samt kuratorer med det gemensamt att de ansvarar för bedömning och uppföljning av klienternas

hjälpbehov gällande alkohol- och/eller narkotikaanvändning antingen som handläggare på socialtjänsten eller som utförare inom missbruksvården. Detta trots att några av dem saknar socionomexamen. Valet att likväl referera till samtliga i studiepopulationen som socionom görs baserat på att de utför samma typer av arbetsysslor som en socionom gör eller har en utbildning som bedömts likvärdig med socionomexamen – av arbetsgivaren – vid anställning. Mot bakgrund av det finner vi det rimligt att tala om undersökningsgruppen som socionomer.

Oberoende variabler

Den här studien utgår från ett antal variabler som utifrån tidigare forskning framträder som relevanta för att predicera yrkesverksammas socionomers benägenhet att arbeta med ASI Uppföljning. Dessa oberoendevariabler är hämtade från enkätverktyget BFF men även EPI-bakgrundenkät. I några fall baseras de på en enskild fråga medan de i andra fall baserades på ett flertal frågor som tillsammans utgör ett index. De senare gäller de mått som är hämtade från enkätverktyget BFF.

Beredskap för förändring

Nedan följer en mer ingående beskrivning av de prediktorer som analysen utgår ifrån. Samtliga mått är hämtade från enkätverktyget BFF. BFF består av 115 påståenden som representerar 20 områden. Skalan går från 1 till 5 där 1 står för ”instämmer inte alls” och 5 för ”instämmer helt”. Dessa områden är i sin tur indelade i fyra övergripande faktorer: Motivation (t.ex. upplevt behov av nya metoder, omgivningens krav på förändring); Resurser (t.ex. personal, utbildning och utrustning); Personalens egenskaper och förmågor (t.ex. effektivitet, anpassningsförmåga) och Organisationsklimat (t.ex. sammanhållning och stress). För en närmare redogörelse över principerna för poängberäkning BFF se Simpson et al. (2007). Nedan följer en redogörelse för de 20 områdena och vilka faktorer de summeras i.

Områdena *Programbehov*, *Utbildningsbehov* och *Förändringskrav* utgör tillsammans faktorn *Motivation för förändring*. *Programbehov* avser hur personalens upplever att den egna organisationen fungerar. Det inbegriper bland annat insatser men även beslutsprocessen kopplat till dem. Vid sidan av det utgörs programbehov även av organisatoriska aspekter som exempelvis mål och budget. *Utbildningsbehov* rör hur personalen ser på behovet av fördjupade teoretiska såväl som tekniska färdigheter. Omgivningens krav på förändring och hur verksamhetens ska förbättras summeras i området *förändringskrav* (Socialstyrelsen, 2013).

Lokaler, *Personal*, *Utbildning*, *Utrustning* och *Webb* utgör tillsammans faktorn *Resurser*. Med *lokaler* menar man arbetslokalernas storlek, dess möblering men även om man har tillgång till egna arbetsrum eller om arbetet sker i öppet kontors-

landskap. Området avser även om lokalerna är bekväma och anpassade efter den verksamhet som bedrivs i dem. *Personal*: Området avser omfattning av personal och om personalen har den kompetens som krävs för att utföra arbetet. *Utbildning*: Har medarbetarna inom organisationen möjlighet till regelbunden fortbildning. *Utrustning*: Avser IT-miljö, datorutrustning, system för utredning och dokumentation. Med utrustning avses även hur datorproblem hanteras och om personalen är tillfreds med den utrustning de har att tillgå. *Webb* relaterar till området utrustning men avser mer precist användningen av e-post och webbaserad informationssökning och system etc. (Socialstyrelsen, 2013).

Personalgruppens kännetecken fokuserar personalens egenskaper och förmågor. *Tillväxt*, *Effektivitet*, *Inflytande*, *Anpassningsförmåga* och *Tillfredsställelse* utgör tillsammans faktorn *Personal*. Hur och om personalen upplever att de har möjlighet att värdera, söka samt söker ny information inom ramen för sitt arbete omfattas inom området *tillväxt*. *Effektivitet* fokuserar på att mäta kunskaper och färdigheter och om arbetet planeras och genomförs i enlighet med detta. Ett ytterligare område, *inflytande*, rör interaktionen kollegor emellan och om man upplever att man har inflytande på varandra i personalgruppen. Området *Anpassningsförmåga* avser i vilken utsträckning personalen är villig att anpassa sig till en ny organisation. Faktorns avslutande område, *tillfredsställelse*, rör arbetsuppgifter och hur tillfreds personalen är med sina nuvarande arbetsuppgifter och om man känner sig uppskattad och trivs med sina arbetskamrater (Socialstyrelsen, 2013).

Inom *Organisationsklimat* ryms följande områden: *Uppdrag*, *Sammanhållning*, *Medbestämmande*, *Kommunikation*, *Stress*, *Förändring* och *Ledarskap*. *Uppdrag* avser om verksamheten har ett tydligt uppdrag och om arbete ligger i linje med uppdraget. *Sammanhållning*: Fokuserar på förtroende och samarbetsförmåga inom personalgruppen. Beträffande vilket handlingsutrymme personalen har i frågor som rör beslutsfattande men även i vilken mån man upplever att regler och policy begränsar arbetet ryms i området *medbestämmande*. Vad gäller *Kommunikation* så handlar det om den interna kommunikationen och ledningens inställning till och hur de hanterar nya förslag. *Stress* mäter hur personalen upplever arbetsbelastning, stress och frustration kopplat till arbetet. Inom området *Förändring* mäts ledningens inställning till men även förmåga att upprätthålla förändringsarbete. Avslutningsvis, *Ledarskap*, som fokuserar på personalens förtroende för ledningen och i vilken utsträckning personalen deltar i den beslutsfattandeprocessen (Socialstyrelsen, 2013).

Utfallsmått

Utfallsvariabel är hämtad från den enkät som studiedeltagarna svarar på i samband med att de påbörjar EPI kursen, EPI Bakgrund. Fokus i den aktuella enkäten är demografiska uppgifter och yrkesrelaterad information. Utfallsmåttet är ett

binärt mått där utfallet representerade huruvida kursdeltagarna arbetar med ASI uppföljningsintervju eller inte inom ramen för sin nuvarande tjänst, (Ja/Nej)?

Analys

I det statistiska analysarbetet har univariata frekvensanalyser genomförts för att beskriva den studerade populationen. I det bivariata analysarbetet har chi-två-test, samt i fall med lågt förväntad frekvens Fishers exakta test använts, för att analysera sambandet mellan de oberoende kategorivariablerna och den binära beroendevariabeln. Vidare har oberoende t-test använts för att analysera sambandet mellan kontinuerliga variabler och beroendevariabeln. Skillnader mellan grupper bedömdes som statistisk signifikanta då p-värdet för jämförelsen var lägre än 0,05. Multivariabel logistisk regressionsanalys användes för att undersöka faktorer förknippade med att arbeta med ASI Uppföljning och beräknade av oddskvoten (OR) med 95% konfidensintervall (95% CI). I den multivariabla analysen inkluderades endast de variabler som nådde statistisk signifikans i den bivariata analysen. Samtliga analyser utfördes med STATA version 15.1 (StataCorp, College Station, TX).

Resultat

I studien ingick 135 yrkesverksamma socionomer. Den genomsnittliga åldern var 39 år och av dessa var 87,4% kvinnor och 12,6% män. Av 135 personer uppgav 75,6% att de hade en socionomexamen och att de i genomsnitt arbetat omkring 10 år, (9,73) som socionom. (Tabell 1).

Gällande benägenheten att arbeta med ASU Uppföljning så framgår av den bivariata analysen att *Programbehov* men även *Utbildningsbehov* var negativt associerat med att arbeta med ASU Uppföljning, med en oddskvot på 0,49 respektive 0,43. Mer precist, den bivariata analysen visar att skatta den egna organisationens *Programbehov* men även *Utbildningsbehov* högre – var för sig – var förenat med en lägre sannolikhet att arbeta med ASU Uppföljning. (Tabell 2).

I den multivariabla regressionsanalysen, dvs. när samtliga prediktorer som var signifikanta på bivariat nivå tas i beaktande samtidigt i modellen kvarstod endast en av de två oberoende variablerna som signifikant, *Utbildningsbehov*. Analysen visar att skatta ett högre utbildningsbehov var förenat med en lägre benägenhet att arbeta med ASI Uppföljning. Mer precist innebär det att i organisationer där de yrkesverksamma upplever att ett behov av fördjupade teoretiska såväl som tekniska färdigheter är benägenheten att arbeta med ASI Uppföljning också lägre. (Tabell 3).

Tabell 1. Frekvensanalys: Baslinje karakteristika förenad med att arbeta ned ASU Uppföljning.	n	% eller Medelvärde (SD)
Demografiska uppgifter		
Ålder	135	39,2 (9,7)
Kön		
Man	17	12,6%
Kvinna	118	87,4%
Socionom (Nej/Ja)		
Nej	33	24,4%
Ja	102	75,6%
År arbetat som socionom	135	9,73 (6,9)
Beredskap för förändring		
<i>Motivation för förändring</i>		
Programbehov	128	2,36 (0,81)
Utbildningsbehov	129	2,53 (0,75)
Krav på förändring	131	2,46 (0,79)
<i>Resurser</i>		
Kontorslokaler	133	3,37 (1,02)
Personal	134	3,40 (0,72)
Utbildning	134	2,78 (0,76)
Utrustning	132	4,01 (0,58)
Webb	134	4,57 (0,88)
<i>Personalgruppens kännetecken</i>		
Tillväxt	135	3,14 (0,88)
Effektivitet	134	3,86 (0,64)
Inflytande	135	3,81 (0,67)
Anpassningsförmåga	135	3,91 (0,63)
Arbetstrivsel	135	4,05 (0,63)
<i>Organisatoriskt klimat</i>		
Uppdrag	133	3,39 (0,82)
Sammanhållning	135	4,13 (0,74)
Medbestämmande	132	3,35 (0,54)
Kommunikation	134	3,33 (0,81)
Stress	134	2,93 (0,95)
Förändring	135	3,40 (0,69)
Ledarskap	132	3,14 (0,82)
Beroendevariabel		
Arbetar med ASI Uppföljning		
Nej	34%	26,8%
Ja	93%	73,2%

* På grund av visst internt bortfall i några frågor uppgår n inte till 135 i samtliga variabler.

Tabell 2. Bivariat analys: Sambandet mellan demografiska faktorer, förändringsberedskap och arbetar med ASI Uppföljning i tjänsten (n=135) % eller medelvärde \pm SD

Oberoende variabler	Arbetar inte med ASI Uppföljning	Arbetar med ASI Uppföljning	OR (95% CI)
Demografiska uppgifter			
Ålder	39,9 \pm 9,77	38,2 \pm 9,22	0,98 (.94 - 1,02)
Kön			
Man	35,7	64,3	Ref.
Kvinna	25,7	74,3	1,61 (0,49 - 5,19)
Socionom (Nej/Ja)			
Nej	35,7	64,3	Ref.
Ja	24,2	75,8	1,74 (0,71 - 4,27)
År arbetat som socionom	10,3 \pm 7,61)	9,3 \pm 6,44	0,98 (0,93 - 1,04)
Beredskap för förändring			
<i>Motivation för förändring</i>			
Programbehov	2,69 \pm 0,93	2,24 \pm 0,73	0,49 (0,29 – 0,82)**
Utbildningsbehov	2,85 \pm 0,87	2,39 \pm 0,67	0,43 (0,24 – 0,76)**
Krav på förändring	2,62 \pm 0,77	2,39 \pm 0,81	0,71 (0,43 – 1,17)
<i>Resurser</i>			
Kontorslokaler	3,23 \pm 1,09	3,35 \pm 0,96	1,13 (0,76 – 1,68)
Personal	3,31 \pm 0,77	3,41 \pm 0,68	1,22 (0,69 – 2,15)
Utbildning	2,70 \pm 0,69	2,76 \pm 0,76	1,13 (0,66 – 1,93)
Utrustning	3,98 \pm 0,59	4,0 \pm 0,59	1,06 (0,54 – 2,08)
Webb	4,58 \pm 0,36	4,58 \pm 0,46	0,99 (0,39 – 2,48)
<i>Personalgruppens kännetecken</i>			
Tillväxt	3,05 \pm 0,85)	3,07 \pm 0,85	1,04 (0,65 – 1,65)
Effektivitet	3,72 \pm 0,64)	3,88 \pm 0,62	1,52 (0,81 – 2,84)
Inflytande	3,79 \pm 0,63)	3,83 \pm 0,64	1,09 (0,59 – 2,03)
Anpassningsförmåga	3,83 \pm 0,60)	3,91 \pm 0,63	1,19 (0,63 – 2,24)
Arbetstrivsel	4,17 \pm 0,61)	3,98 \pm 0,59	0,57 (0,28 – 1,16)
<i>Organisatoriskt klimat</i>			
Uppdrag	3,28 \pm 0,81	3,35 \pm 0,79	0,99 (0,99 – 1,00)
Sammanhållning	4,09 \pm 0,69	4,11 \pm 0,78	1,03 (0,62 – 1,75)
Medbestämmande	3,28 \pm 0,49	3,35 \pm 0,52	1,29 (0,59 – 2,82)
Kommunikation	3,38 \pm 0,70	3,24 \pm 0,82	0,79 (0,48 – 1,33)
Stress	3,12 \pm 0,93	2,89 \pm 0,94	0,77 (0,50 – 1,89)
Förändring	3,45 \pm 0,67	3,35 \pm 0,71	0,82 (0,47 – 1,45)
Ledarskap	3,27 \pm 0,78	3,04 \pm 0,81	0,69 (0,42 – 1,16)

* $p < 0.05$.

** $p < 0.01$.

Tabell 3. Binomial logistisk regression: Sambandet mellan förändringsberedskap och arbetar med ASI Uppföljning i tjänsten (n=135) %

Oberoende variabler signifikanta i den bivariata analysen	OR (95% CI)
Programbehov	0,64 (0,36 – 1,15)
Utbildningsbehov	0,50 (0,27 – 0,95)*

* p < 0.05.

Diskussion

Fokus i den här artikeln var att närmare undersöka hur demografiska, yrkesrelaterade och organisatoriska faktorer är relaterade till yrkesverksamma socionomers benägenhet att arbeta med ASI uppföljning. Studien visar hur ett större behov av utbildning är förenat med en lägre benägenhet att arbeta med ASI uppföljning och att anledningen till varför man som yrkesverksam socionom inte arbetar med ASI uppföljning kan härledas till att man upplever sig sakna utbildning.

Beträffande utbildning så lyfts avsaknaden av utbildning fram som en faktor till varför socialarbetare inte arbetar systematiskt med ASI U inom ramen för sin yrkesutövning. Upplevelsen av att sakna utbildning kan kopplas till såväl handhavandet av själva intervjun liksom kompetensen för att hantera den administration som följer med intervjun (Socialstyrelsen, 2022). Gällande ASI intervjun så vet vi att implementeringen av uppföljningsintervjun inte har nått lika långt som grundintervjun. Det är problematiskt med hänsyn till att uppföljningsintervjun ASI U är en förutsättning för att systematiskt kunna undersöka om insatser leder till resultat som innebär en förbättring (Myndigheten för vård- och omsorgsanalys, 2016). Standardiserade strukturerade instrument likt ASI är i många avseenden en förutsättning för att kunna följa upp och sammanställa resultat på ett systematiskt sätt (SOU 2020:47). Anledningar till varför socionomer inte arbetar systematiskt med uppföljning kan som tidigare nämnts kopplas till att man som yrkesverksam saknar kompetens och utbildning, men även till att socionomer inom ramen för sitt arbete har etablerat andra former för uppföljning och ändå nås av information om hur det går för deras klienter från kollegor och andra klienter (Alexandersson, 2006). Det är tänkbart att denna informella informationsöverföring, i kombination med ett ointresse från arbetsledning och politiker inför ett mer systematiskt arbete med uppföljning, bidrar till att yrkesverksamma socionomer finner sig i en icke-systematiserad form för informationsinhämtning. Detta eftersom de upplever att ett systematiserat arbetet med ASI U inte är möjligt. Valet att inte arbeta med ASI U kan alltså förstås som ett uttryck för pragmatism i en organisation där förutsättningar för ett systematiskt arbetssätt saknas.

För att möjliggöra arbete med ASI intervjun i allmänhet och uppföljningsintervjun i synnerhet – med hänsyn till socionomutbildningens beskaffenhet som en generalistutbildning – är det angeläget att möjliggöra för ett fortsatt lärande och vidareutbildning inom ramen för yrkesutövningen (Tham & Lynch, 2021). För att öka socialtjänstens möjligheter att uppfylla kraven om lämplig kompetens och utbildning, vilka uttrycks i SoL (SFS 2001:453), är det viktigt att hitta organiserade former för kompetensutveckling inom ramen för arbetet. Det behöver finnas reella förutsättningar för intern såväl som externs fortbildning och vidareutbildning. En tänkbar väg framåt för att säkerställa kompetens är att introducera etablerade och beprövade arbetsmetoder redan under socionomutbildningen. Inom området skadligt bruk eller beroende av alkohol eller narkotika avses ASI intervjun. Detta med hänsyn till att det praktiska utredningsarbetet i allt större utsträckning utgår från den. Genom att göra handhavande av ASI till en integrerad del av socionomutbildningen skulle sannolikt nyutexaminerade socionomer uppleva sig bättre rustade för arbetet. Ur ett organisationsperspektiv skulle det innebära att nya medarbetare kan börja arbeta med ASI tidigt i anställningen och att extern utbildning i huvudsak skulle handla om fortbildning för de med ASI kompetens från socionomprogrammet och vidareutbildning av de medarbetare som saknar den kompetensen. På så sätt skulle ASI intervjun succesivt kunna bli en än mer integrerad del av socialtjänstens arbete med individer med skadligt bruk eller beroende av alkohol eller narkotika.

Begränsningar

I termer av studiepopulation behöver man vara medveten om att den är ett resultat av explicit framskrivna inklusionskriterier. EPI kursen riktar sig till socionomer som har erfarenhet av att arbeta med ASI, eller börjar arbeta med ASI i större eller mindre utsträckning under kursen och som arbetar med att utreda och bedöma eller verkställa insats för personer med skadligt bruk eller beroende av alkohol eller narkotika. Det innebär att samtliga kursdeltagare har liknande yrkesrelaterade erfarenheter, vilket gör studiepopulationen homogen. Även om det finns en viss variation gällande, exempelvis hur länge man har arbetat med ASI är merparten av kursdeltagarna vana ASI användare. I termer av selektion hade mer generella inklusionskriterier sannolikt inneburit en mindre homogen målgrupp, vilket sannolikt även hade återspeglat sig i studiens resultat. Det är alltså viktigt att tolka resultaten i relation till socialtjänsten som organisation, oavsett om man arbetar som handläggare eller utförare.

Konklusioner

I studien har vi visat hur bristande kompetens bland yrkesverksamma sociala arbetare är förenat med en lägre sannolikhet att arbeta med ASU U. För att öka medarbetarens benägenhet att arbeta med ASU U bör chefer och andra personer i arbetsledande position ge yrkesverksamma reella förutsättningar till fortbildning och vidareutbildning inom ramen för arbetet. Detta är viktigt då en mer systematisk användning av ASI U sannolikt skulle ha en positiv inverkan även på socialtjänstens övergripande arbete med systematisk uppföljning.

Referenser

- Abrahamson, M. & Tryggvesson, K. (2009). ASI – terror eller hjälp? Om socialtjänstens användning av standardiserade klientbedömningsinstrument i två kommuner. I Billinger, K. & Hübner, L. (2009). *Alkohol och droger* (67-85). Malm: Gleerups.
- Alexanderson, K. (2006). *Vilja, kunna, förstå: om implementering av systematisk dokumentation för verksamhetsutveckling i socialtjänsten*. Diss. Örebro: Örebro universitet, 2006. Örebro
- Astvik, W. och Melin, M. (2012) Coping with the imbalance between job demands and resources: A study of different Coping patterns and implications for health and quality in human service. *Journal of Social Work*, vol. 13(4), s.337-360.
- Björktomt, S. & Arnsvik, A. (2016). *Socialt arbete – i rörelse*. Sollentuna: FoU Nordväst i Stockholms län.
- 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., Amodeo, M., Chassler, D., Krull, I., & Sullivan, L. (2013). Organizational readiness for change in community-based addiction treatment programs and adherence in implementing evidence-based practices: a national study. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 45(5), 457-465.
- Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2016, *Missar vi målen med missbruks- och beroendevården? Om uppföljning av resultat ur ett patient- och brukarperspektiv*. Rapport 2016:2.
- Myndigheten för vård- och omsorgsanalys 2018, *Fatta läget. Om systematisk uppföljning av den sociala dygnsvården för barn och unga*. Rapport 2018:9;
- Nyström, S., Sallmén, B. & Öberg, D. (2005). *Beslut på bättre grunder – en handbok för ASI-användare*. Stockholm: Institutet för utveckling av metoder i socialt arbete & Socialstyrelsen.
- Nyström, S. (2023). Ett systematiskt arbete med bedömning, uppföljning och planering av insatser. I: L. M. Lundgren (red.), *Effektiv planering av insatser i socialtjänstens missbruksvård*. Studentlitteratur.
- Odratt, G. (2005). *Absolut socialarbetare: samtal med socialarbetare om socialt arbete*. Västerås: FoU Västmanland.
- Olsson, T. (2003). *Socialtjänstens personal och kompetens: en akut framtidsfråga*. Falun: Dalarnas forskningsråd.
- Skogens, L. (2012). ASI i retorik och praktik. *Socionomens forskningsupplägg*, (32), 34–42. Hämtad från: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-80808>
- Socialstyrelsen (2013). *Om enkätverktyget Beredskap för förändring*. Stockholm: Socialstyrelsen.

tema

- Socialstyrelsen (2017). *ASI-manualen: anvisningar till ASI Grund och ASI Uppföljning*. Reviderad version 2017. Socialstyrelsen. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2017-3-18.pdf>
- Socialstyrelsen (2018). *Betydelsen av socialtjänstens organisering och ärendebelastning för kvaliteten i verksamheten En kunskapsammansättning*. Socialstyrelsen
- Socialstyrelsen (2019). *Nationella riktlinjer för vård och stöd vid missbruk och beroende: stöd för styrning och ledning: 2019*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen (2022). *ASI-manualen: anvisningar till ASI Grund och ASI Uppföljning*. Reviderad version 2022. Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen (2022). *Om: individbaserad systematisk uppföljning i socialtjänsten*. Socialstyrelsen. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2022-3-7773.pdf>
- SOU 2020:47 *Hållbar socialtjänst: en ny socialtjänstlag*. Norstedts Juridik.
- SOU 2021:93. *Från delar till helhet: en reform för samordnande, behovsanpassade och personcentrerade insatser till personer med samsjuklighet*. Regeringskansliet.
- Stenström, N. (2020). *Alla gör olika – en kartläggning av användningen av Addiction Severity Index (ASI) inom socialtjänsten i kommunerna i Jämtland län*. Östersund: FoU-Jämt.
- Tham, P. (2006). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37, 1225-1246. 10.1093/bjsw/bcl054.
- Tham, P. & Lynch, D. (2021) 'Perhaps I should be working with potted plants or standing at the fish counter instead?': newly educated social workers' reflections on their first years in practice, *European Journal of Social Work*, 24:3, 541-553, DOI: 10.1080/13691457.2020.1760793
- Welander, J., Astvik, W., & Hellgren, J. (2017). *Stressrelaterad ohälsa och arbetströskel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, 23(2), 8–26. Hämtad från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-67038>
- Wilson, L. (2004) *Socialsekreterare i Sundsvalls kommun – en undersökning om personalomsättning och arbetsmiljö*, FoU Västernorrland, Rapport 2004:4