



Språkutveckling inom äldreomsorgen

En kartläggning av språkrav och
språkutveckling inom äldreomsorgen i
Göteborgsregionens kommuner
Linda Karlsson
Juni 2025



Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

Göteborgsregionen 2019
Avdelningen arbetsmarknad och social
välfärd
Box 5073, 402 22 Göteborg
gr@goteborgsregionen.se
www.goteborgsregionen.se
Linda Karlsson

Innehåll

Inledning	4
Genomförande	5
Syfte	5
Metod	5
Rapportupplägg.....	5
Ett språkkrav för språkutveckling	6
Språknivån inom äldreomsorgen.....	7
Språkkrav vid rekrytering	9
Mål kopplat till språknivå	9
Utredningen förslår inget språktest	9
Språkbedömning vid rekryteringen i GR	10
Språkutveckling på arbetsplatsen	12
Språkombud	12
Språkombud i Göteborgsregionen.....	13
Samverkan med vuxenutbildningen	14
Samverkan inom GR	16
Verktyg för språkbedömning.....	16
Verktyg för språkutveckling.....	16
Digitala verktyg.....	17
Erfarenhetsutbyte	17
Utvärdering.....	17
Avslutande reflektioner	18

Inledning

Denna rapport bygger på en kartläggning om hur kommunerna i GR arbetar med språkrav och språkutveckling inom äldreomsorgen. Kartläggningen har genomförts på initiativ av GR:s branschråd för äldreomsorg och är tänkt som ett underlag för dialog om fortsatt utveckling och samverkan inom GR. Kartläggningen är också gjord i syfte att bidra till erfarenhetsbyte och lärande kommunerna emellan.

Branschråd äldreomsorg

Det övergripande syftet med branschråd äldreomsorg är att bidra till en långsiktig och strategisk kompetensförsörjning i Göteborgsregionens kommuner och göra branschen mer attraktiv. Det ska uppnås genom att branschrådet:

- Samlar olika aktörer och perspektiv
- Arbetar fram konkreta förslag och metoder
- Fungerar som kontaktyta mot och samarbetspart till nationella aktörer
- Fungerar som arena för påverkansarbete

Språknivån inom äldreomsorgen är en aktuell fråga, såväl regionalt som nationellt. Under slutet av 2024 presenterade utredningen om språkrav för personal i äldreomsorgen sitt slutbetänkande (Ett språkrav för språkutveckling, SOU 2024:78). Betänkandet innehåller bland annat förslag på krav om språkutveckling inom äldreomsorgen. Kartläggningen kan också bidra till förberedelsen inför att förslagen eventuellt träder i kraft.

På uppdrag av branschråd funktionsstöd har en liknande kartläggning gjorts om språkrav och språkutveckling inom funktionsstöd i GR.

Genomförande

Syfte

Syftet med denna kartläggning är att få en bild av hur kommunerna i Göteborgsregionen (GR) arbetar med språkrav och språkutveckling inom äldreomsorgen. Kartläggningen har genomförts på initiativ av GR:s branschråd för äldreomsorg och ämnar både svara på hur kommunerna arbetar med språkrav vid rekryteringen och vilka metoder som finns för språkutveckling för redan anställda.

Kartläggningen kommer ligga till grund för branschrådets fortsatta dialog om språkutveckling inom äldreomsorgen och hur regional samverkan kan bidra till att förstärka arbetet.

Under slutet av 2024 presenterade utredningen om språkrav för personal i äldreomsorgen sitt slutbetänkande. Betänkandet innehöll bland annat förslag på krav om språkutveckling inom äldreomsorgen. I denna rapport beskrivs delar av förslagen i utredningen. Detta görs i syfte att bidra till förberedelserna inför att förslagen eventuellt träder i kraft.

Metod

Kartläggningen är i huvudsak genomförd i två steg. I ett första skede skickades en enkät till samtliga kommuner i GR. Enkäten skickades via enkätverktyget Esmaker till representanter i GR:s nätverk för äldreomsorgs-/hälso- och sjukvårdschefer. Mottagarna hade i sin tur möjlighet att skicka enkäten vidare till den som bäst bedömdes svara på frågorna. Tolv av tretton kommuner svarade på enkäten under perioden februari till maj 2025. I ett andra steg genomfördes intervjuer med ett urval kommuner. Den kommun som inte svarade på enkäten deltog i intervjuerna, samtliga kommuner i GR ingick därmed i kartläggningen. Totalt genomfördes nio intervjuer med representanter från åtta olika kommuner. Urvalet baserades på svaren i enkäten. Syftet var att få fördjupad kunskap om metoder och arbetssätt som beskrevs i enkätsvaren. Idéer om områden för regional samverkan har också inhämtats under en dialogträff om språkutveckling inom äldreomsorgen, som genomfördes den 15 maj 2025 i samverkan mellan vård- och omsorgscollege och Göteborgsregionen.

Rapportupplägg

Denna rapport börjar med en sammanfattning av slutbetänkandet "Ett språkrav för språkutveckling". Därefter beskrivs hur kommunerna upplever språknivån inom äldreomsorgen idag, språkraven vid rekrytering och språkutveckling för redan anställda. Exempel på arbetssätt i kommunerna lyfts löpande i rapporten. Avslutningsvis lämnas förslag om hur kommunerna i GR kan samverka kring språkutveckling samt reflektioner om det fortsatta arbetet.

Ett språkrav för språkutveckling

Utredningen om språkrav för personal inom äldreomsorgen presenterade sitt slutbetänkande i december 2024. I slutbetänkandet, med namnet "Ett språkrav för språkutveckling" föreslogs bland annat att:

- Det införs ett språkrav för språkutveckling i socialtjänstlagen. Språkravet skulle innebära att arbetsgivare ska arbeta för att omsorgspersonalen har relevanta kunskaper i svenska.
- Relevant nivå i svenska föreslås vara nivå B2 enligt den gemensamma europeiska referensramen för språk (Gers).
- Det införs ett statsbidrag "svenskalyftet" som syftar till att underlätta språkutvecklingen på arbetsplatserna.
- Lämplig myndighet får i uppdrag att ta fram stöd och vägledning för hur arbetet med språkbedömningar kan gå till.
- Det görs en vidare översyn av den språkutbildning som erbjuds vård- och omsorgselever inom komvux.
- Nationella myndigheter får i uppdrag att ta fram underlag till en kurs i språk och kommunikation inom äldreomsorgen.
- Olika myndigheter får i uppdrag att följa upp arbetet med språkrav för språkutveckling.

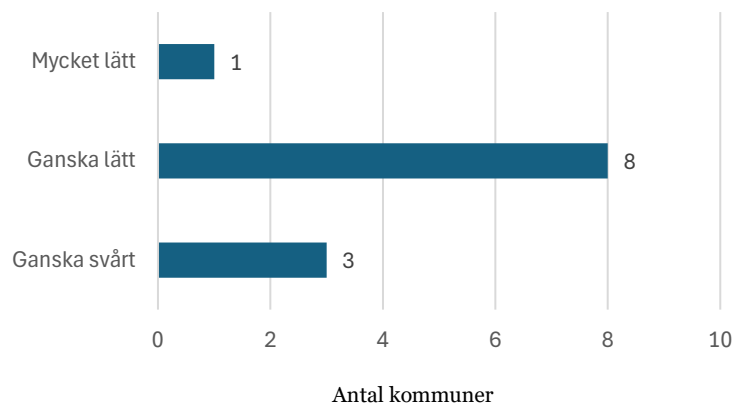
Utredarna konstaterar att språknivån inom äldreomsorgen behöver höjas både genom språkutveckling på arbetsplatsen och genom utbildningssystemet. De utbildningar som finns behöver vara anpassade efter behoven hos arbetsplatserna. Utredarna övervägde att lämna förslag om språkrav vid rekryteringen men valde att inte göra så. De menade att ett sådant krav skulle få oönskade effekter. Däribland att äldreomsorgens kompetensförsörjningsutmaning skulle förstärkas ytterligare. När denna rapport skrivs finns inga beslut angående de förslag som lämnas. Utredarna föreslår att förslagen träder i kraft den 1 januari 2026.

Språknivån inom äldreomsorgen

I betänkandet ”ett språkkrav för språkutveckling” konstateras att det finns medarbetare inom äldreomsorgen som har otillräckliga kunskaper i svenska. Problemet är olika stort i olika kommuner men tycks förekomma i hela landet, såväl hos tillfälligt anställda som bland tillsvidareanställda.

I GR svarar en majoritet, nio av de tolv kommuner som svarat på enkäten, att det är mycket eller ganska enkelt att rekrytera medarbetare som har tillräckliga kunskaper i svenska. Tre kommuner svarar att det är ganska svårt.

Diagram 1. Kommunernas upplevelse av möjligheten att rekrytera medarbetare med tillräckliga kunskaper i svenska



*Även svaren ”mycket svårt” och ”vet ej” kunde väljas

I de uppföljande intervjuerna problematiseras begreppet tillräckliga kunskaper. Svaren bygger på en uppskattad känsla av den dagsaktuella situationen. Flera lyfter dock att de för närvarande upplever det som relativt enkelt att hitta rätt kompetens. De konstaterar att det tidigare varit tuffare, inte minst i samband med pandemin. Verksamheterna tvingades då sänka kraven och rekrytera medarbetare som saknade viktiga kunskaper och färdigheter, däribland tillräckliga kunskaper i svenska. För närvarande tycks det dock (i flertalet kommuner) vara något enklare att rekrytera.

Hur vanligt det är att medarbetare inom äldreomsorgen i GR har för låg kunskap i svenska kan vi inte uttala oss om i denna kartläggning. I det ovan nämnda betänkandet angavs att verksamhetsföreträdare uppgett alltifrån 15 till 90 procent när de ombetts skatta hur stor andel av medarbetarna som, på grund av brister i språket, behöver stöd för att klara det dagliga arbetet. Den mest återkommande uppskattningen var 25 procent. I GR uppskattar de flesta (nio av tolv kommuner) att det rör sig om mellan 0-20 procent av medarbetarna. Endast en kommun skattar andelen till över 20 procent (21-40%) och två kommuner svarar ”vet ej” på frågan.

Hur stort problemet med otillräckliga kunskaper i svenska är kan vi som sagt inte avgöra i denna kartläggning. När språket brister kan det dock få stora konsekvenser såsom patientsäkerhet, att insatser utförs fel eller inte alls och att rätten till delaktighet äventyras. Under intervjuerna lyfter flera respondenter också språkskillnaderna som en möjlighet. Eftersom många äldre har andra modersmål än svenska kan många språk inom äldreomsorgen utgöra en tillgång. En respondent lyfter också behovet av brukarundersökningar, för att få bättre kunskap om brukarnas erfarenheter av språknivån inom äldreomsorgen.

Språkrav vid rekrytering

Hälften av kommunerna som svarade på enkäten (sex av tolv) uppger att de infört språkrav vid rekryteringen till äldreomsorgen. Av de som ännu inte infört det anger samtliga utom en att de ser behov av att göra så. En kommun anger i stället svarsalternativet ”vet ej”.

Kommunerna som infört språkrav vid rekryteringen arbetar på olika sätt för att bedöma den språkliga nivån. Det finns både exempel som utgår ifrån skriftliga test och exempel på hur kommunerna i stället gör en bedömning i samband med intervjun. De flesta kommuner anger att de metoder som finns fungerar relativt väl men respondenterna problematiserar samtidigt möjligheten att bedöma språknivån. Särskilt problematiskt anses det vara att bedöma på vilken nivå (till exempel på Gers-skalan) den sökande befinner sig. Det anses snarare handla om subjektiva bedömningar än en nivåbedömning på en förutbestämd skala.

Mål kopplat till språknivå

Hälften av kommunerna i GR svarar att det finns kommunala politiska mål som handlar om språknivån inom äldreomsorgen. Under intervjuerna beskrivs det oftast som politiska ambitioner som ännu inte konkretiserats i konkreta mål. Några kommuner uttrycker att de avvaktar nationella beslut för att hamna ”rätt” i målen från start. Kungsbacka kommun har under flera år haft politiska ambitioner kopplade till den gemensamma europeiska referensramen för språk (Gers). Samma skala som föreslås i betänkandet ”Ett språkrav för språkutveckling”. Tidigare har kommunens målsättning varit att alla som rekryteras ska nå B1 på skalan, under hösten 2024 höjdes ambitionen till B2.¹

Utredningen förslår inget språktest

Ett sätt att bedöma språknivån i samband med rekrytering är att använda sig av test. I betänkandet ”Ett språkrav för språkutveckling” konstateras att det finns standardiserade språktester på marknaden, samtidigt problematiseras dessa. Bland annat menar utredarna att det inte går att säkerställa att testen håller en tillräckligt hög nivå. Utredningen menar att test i samband med rekrytering kan få långtgående konsekvenser för individer. Därför anses det vara av stor vikt att testen håller en hög standard och är kvalitetssäkrade. Utredarna lyfter också tidigare studier som visat att språktest ibland är för allmänna för att tillgodose behoven vid rekrytering. För att vara relevanta måste testen ta hänsyn till den kontext språket ska användas i. Utredarna nämner också att de övervägt möjligheten att lämna förslag om

¹ Gers är en gemensam europeisk referensram för språk. Den består av en skala på sex nivåer. Där nivå B1 och B2 avser självständiga språkanvändare. B2 är den högre nivån av att vara en självständig användare av språket.

utvecklande av ett nationellt språktest. Detta anses dock alltför tidskrävande och kostsamt i förhållande till nyttan. Användningen av test ses också som problematiskt utifrån frågan om de verkligen får önskvärd effekt. Exempelvis om det är språket som testas eller förmågan att svara på test. Mot denna bakgrund lämnar utredarna inget förslag om införande av test, utan föreslår i stället att fokus läggs på språkutveckling för redan anställda.

Språkbedömning vid rekryteringen i GR

I GR testar kommunerna olika metoder för att bedöma språket i samband med rekryteringen. Flera lyfter att det är en utmaning som de hade önskat nationellt eller regionalt stöd i. Ett antal kommuner beskriver att de har tagit fram egna frågor för att pröva den språkliga nivån. Det kan exempelvis handla om förståelsefrågor som kopplas till genomförandeplanen. Kandidaten kan ombes svara på frågorna i samband med att ansökan skickas in, eller i samband med intervjuerna. Både skriftliga och muntliga frågor förekommer. Den som ansvarar för rekryteringen gör sedan en bedömning av kandidatens språknivå.

I Partille kommun har en pilotomgång med ”språkkollen” genomförts. Språkkollen är ett språktest som kommunen upphandlat. Flera andra kommuner anger att de undersöker möjligheten att upphandla språktest men tycker att det är en utmaning att veta vilket som ska väljas. Många problematiserar användningen av test samtidigt som de uttrycker att det behövs ”något” att utgå ifrån. De svårigheter som lyfts handlar bland annat om administrationen runt testen och osäkerhet i vad som egentligen testas. Eftersom målgruppen upplevs relativt ovan vid prov finns det en oro över om det verkligen är rätt aspekter som mäts i samband med testen. En annan svårighet som lyfts är avgränsningen i vem som ska testas. Ska alla som söker genomföra ett språktest eller bara vissa?

Exempel - stödmaterial i Göteborg

Göteborgs Stad använder inget skriftlig test. I stället har ett stödmaterial för HR-specialister tagits fram. Stöd materialet är tänkt att tydliggöra och kvalitetssäkra bedömningen av den språkliga yrkeskompetensen i samband med rekryteringen. Materialet utgår ifrån Socialstyrelsens stödmaterial, se nedan. Eftersom materialet från Socialstyrelsen är riktat mot undersköterskor har anpassningar gjorts för att kunna användas vid rekryteringen av biträden. Anpassningen har gjorts utifrån hur biträdens uppdrag är definierade i GR:s karriärvägmodell. Fokus för bedömningen är språklig yrkeskompetens, muntlig färdighet och hörförståelse.

Utvärderingen av pilotomgången visar på positiva effekter. Den konstaterar att HR-specialisterna har god förmåga att bedöma kandidaters kompetens och att de alltid gjort bedömningar av språknivå. Tanken med stöd materialet är att skapa en än tydligare och mer enhetlig process för hur språket bedöms.

Socialstyrelsens stödmaterial

Socialstyrelsen har tagit fram ett material som syftar till att underlätta för verksamheter att bedöma om medarbetare har tillräckliga kunskaper i svenska för deras aktuella arbetsuppgifter. Stödet kan användas som underlag för att ta fram språkutvecklande insatser som stärker medarbetarnas språkförmåga. Stödet riktar sig framför allt till chefer, HR och verksamhetsutvecklare inom äldreomsorgen. Materialet utgår ifrån Socialstyrelsens kompetensmål för undersköterskor. Läs mer här: ["Språkförmåga i äldreomsorgen – underlag för bedömning och utveckling"](#).

Språkutveckling på arbetsplatsen

I betänkandet ”Ett språkkrav för språkutveckling” föreslås att:

”Socialnämnden och enskild verksamhet som utför en kommuns uppgifter ska arbeta för att den personal som genomför insatser i socialtjänstens omsorg om äldre personer har en nivå av kunskaper i svenska språket som är relevant för insatsernas genomförande.”

”Vad som avses med relevant nivå av kunskaper i svenska språket regleras i socialtjänstförordningen (2001:937), förkortat SoF. Den relevanta nivån ska vara B2 enligt Gemensam europeisk referensram för språk (Gers).”

Förslaget innebär att äldreomsorgens verksamheter får i uppdrag att arbeta språkutvecklande. Målet är att medarbetare som ännu inte anses ha tillräckliga kunskaper i svenska språket ska nå en sådan nivå. Utredarna lämnar förslaget mot bakgrund av att det inte anses möjligt att införa ett språkkrav redan vid rekryteringen. En av orsakerna till bedömningen är den rådande kompetensförsörjningsutmaningen inom äldreomsorgen. Att införa ett språkkrav vid rekrytering anses försvåra utmaningarna på ett sätt som inte ses som önskvärt. Bedömningen är att fokus i stället bör ligga på språkutveckling för redan anställda. Verksamheterna föreslås få ansvaret att verka för att de som ännu inte når upp till nivå B2 på Gers-skalan, får förutsättningar att göra så.

Under kartläggningen har i huvudsak två metoder för språkutveckling för redan anställda identifierats i GR-kommunerna. Den ena är språkombud och den andra samverkan med vuxenutbildningen. Det finns också exempel på användning av upphandlade språkverktyg. Dessa används dock i samband med utbildningsinsatser varför de nedan beskrivs under avsnittet om samverkan med vuxenutbildningen.

Språkombud

Ett koncept som används för språkutveckling på arbetsplatser är språkombud. Språkombud har funnits sedan 2009 och ägs idag av föreningen Vård- och omsorgscollege. Språkombud beskrivs som en medarbetare som har ett särskilt uppdrag att bidra till att arbetsplatsen blir mer språkutvecklande. Det kan exempelvis handla om att stödja enskilda medarbetare som behöver stöd i användningen av svenska. Inom språkombudskonceptet sker utbildning med tre inriktningar:

- Utbildning till språkombud
- Utbildning till språkombudsutbildare
- Fortbildning för chefer

Vård och omsorgscollege uppskattar att det idag finns cirka 4 500 utbildade språkombud i landet. Hur många som finns i GR saknar vi uppgift om. Språkombudskonceptet har i viss mån utvärderats. Bland annat av Stockholms

universitet, nationellt centrum för svenska som andraspråk.² Utvärderingen lyfter vikten av att de organisatoriska förutsättningarna är de rätta för att språkombuden ska kunna ha önskvärd effekt. Utvärderingen lyfter också behovet av fortsatt forskning, inte minst för att mäta effekterna av språkombud. Någon sådan studie har inte hittats och behovet tycks därmed kvarstå.

Språkombud i Göteborgsregionen

I kartläggningen anger sju av 13 kommuner att de använder sig av språkombudsmodellen, två kommuner anger att de gjort så tidigare. Modellen anges fungera ganska eller mycket bra i de kommuner som använder den. Under intervjuerna lyfts dock några utvecklingsområden kopplade till språkombud. Framför allt anses det finnas utmaningar med implementering och uppföljning.

”Vi upplever modellen som positiv men svår att få in i praktiken”

(Respondent vid intervju)

Precis som för andra ombudsroller lyfts risken med att rollen urholkas och att det blir otydligt vad medarbetaren som innehar den ska göra. Flera respondenter lyfter dock att det finns ett stort engagemang hos dem som gått språkombudsutbildningen och att arbetet upplevs som positivt. I ett antal av kommunerna beskrivs arbetet med språkombud vara i omstart eller nystart och att utvärdering planeras längre fram. Medan andra kommuner, exempelvis Alingsås, har använt språkombud under flera år.

Exempel på insatser som språkombuden gör:

- Enskilt stöd
Det kan handla om att ha ett särskilt ansvar för att stödja nyanställda som har annat modersmål än svenska. Ge enskilda stöd i hur begrepp och ord bör användas utifrån kontexten. Det kan också handla om att gå bredvid någon som bedöms ha behov av språkstöd.
- Gruppvningar på APT
Olika övningar som syftar till att öka förståelsen för varandra inom medarbetargruppen nämns. Ett exempel på övning är att låta alla prata engelska under ett apt. Syftet är att synliggöra hur svårt det är att arbeta på ett annat språk än modersmålet.
- Aktiviteter
Språkombuden beskrivs ta initiativ till aktiviteter och insatser. Exempelvis lyfts språkcaféer och läsecirklar, där så väl medarbetare som boende kan träffas och få möjlighet att träna språket tillsammans.

² A. Bigestans, ”Språkombudet som resurs på arbetsplatsen – en uppföljning av språkombudsfunktionen på äldreboenden och i hemtjänsten i fyra kommuner”, Stockholms universitet, Nationellt centrum för svenska som andraspråk (2019)

Kartläggningen har inte gett någon samlad bild av vilka resurser som avsätts för uppdraget som språkombud. Flera lyfter dock att arbetet integreras med ordinarie arbetsuppgifter och att tid exempelvis avsätts på APT. För själva utbildningen lyfter flera kommuner att de använder tillgängliga stadsbidrag.

Exempel – Alingsås språkombud

Alingsås kommun har arbetat med språkombud i flera år. Ombudens roll beskrivs till stor del handla om att ge praktiskt stöd till kollegor. På Tuvegårdens äldreboende finns exempelvis fem språkombud. De arbetar med att stödja nyanställda som har annat modersmål än svenska. Den som är nyanställd får information av enhetschef om språkombudens roll och att de kommer ge tips och coachning i språket. Vikten av att se det som en del av sin egen utveckling betonas. Språkutvecklingen ses som en integrerad del av verksamheten och det anses viktigt att fokusera på praktiskt stöd i det ordinarie arbetet. Språkombuden beskrivs bidra till att arbetet blir mer systematiskt, samtidigt som vikten av att hela arbetsplatsen är språkutvecklande lyfts.

Exempel – Härryda språkombud

Härryda kommun beskriver att de började arbeta med språkombud under hösten 2024. I kommunen finns förutom utbildade språkombud även språkombudsutbildare som upplevs ha en viktig roll i att hålla samman och vara drivande i arbetet. Bland annat sammankallas regelbundna träffar med alla språkombud.

Språkombuden har i uppdrag att tillsammans med ansvarig chef ta fram en handlingsplan för vad som ska göras på respektive arbetsplats. På så vis är språkombuden aktiva i att själva utforma rollen. Utifrån handlingsplanen skapas också en tydlig roll för uppföljning med ansvarig chef.

Samverkan med vuxenutbildningen

I tio av tretton kommuner finns en samverkan med vuxenutbildningen kring språkstärkande insatser för redan anställda medarbetare. Olika typer av samverkan beskrivs. Några kommuner beskriver att det finns en samverkan kring språkombud. Exempelvis att vuxenutbildningen är med i styrgrupp eller har en anställd språkombudsutbildare. Det kan också handla om kurser i yrkessvenska eller andra kompetensstärkande insatser kopplade till medarbetares kompetensutvecklingsplaner. I Alingsås finns exempel där medarbetare som ännu inte klarat svenskanivån i sin utbildning anställs på deltid medan övrig tid ägnas åt studier i svenska, på så vis får personen möjlighet att arbeta och samtidigt avsluta sin utbildning.

Exempel: Partille och språkkollen

Partille kommun har genomfört en pilot där alla medarbetare fick göra ett test via Språkkollen*. De medarbetare som, utifrån resultaten på testet, bedömdes ha behov av det fick möjlighet att delta i en utbildningsinsats som togs fram i samverkan med vuxenutbildningen. Utbildningen utgick från det nationella verktyget för språkstöd.

*Språkkollen är ett upphandlat språktest

Exempel: Mölndal och Lingio

Mölndal har upphandlat Lingio, en digital kurs i yrkessvenska. Verktöget används i kombination med språkträning tillsammans med lärare på Campus Mölndal. Under 16 veckor får medarbetare, en dag i veckan, möjlighet att träna sin svenska. Första halvdagen tillsammans med lärare på Campus Mölndal och andra halvan av dagen genom självstudier, bland annat med hjälp av Lingio. Kombinationen av självstudier och studier tillsammans med lärare upplevs som positiv.

Även Stenungsund är i uppstart för att börja använda Lingio.

Att motivera anställda till vidareutveckling

I samband med kartläggningen har flera respondenter reflekterat över möjligheten att motivera medarbetare att delta i vidareutbildningsinsatser som syftar till att stärka språket. Vissa har uttryckt att de ser en svårighet i detta. Även när utbildningar finns och det upplevs finnas medarbetare som har behov av dem kan det vara svårt att fylla platserna. En anledning kan vara att medarbetarna redan har deltagit i många kurser och det finns en "skoltrötthet".

Det finns också de som menar att de inte ser detta problem utan i stället har väl utvecklade metoder för att motivera anställda att delta. De lyfter att det handlar om tydlighet och långsiktighet och att behovet av kompetensutveckling behöver finnas med i medarbetar- och utvecklingsplaner. Så att behovet inte lyfts först när en utbildning startar. Någon kommun lyfter att de har en systematik kring kompetensutveckling i samband med att tidigare biträden blir tillsvidareanställda. I samband med erbjudande om tillsvidare tjänst skriver medarbetaren under ett åtagande om att delta i de kompetensutvecklingsinsatser som bedöms behövas.

"Att man skriver under något betyder inte att man måste göra det men vi tror det är viktigt ändå"

(respondent vid intervju)

Samverkan inom GR

I samband med kartläggningen lyfts flera exempel på vad kommunerna i GR skulle kunna samverka vidare kring gällande språkutveckling inom äldreomsorgen.

Förslagen rör i huvudsak fem områden:

- Verktyg för språkbedömning
- Verktyg för språkutveckling
- Digitala verktyg
- Erfarenhetsutbyte
- Utvärdering

Nedan beskrivs de förslag som lyfts i kartläggningen.

Verktyg för språkbedömning

Under kartläggningen lyfter många kommunrepresentanter svårigheten med att veta hur bedömningen av språknivån ska göras. Det finns därför en efterfrågan på nationellt och regionalt stöd i arbetet. Önskemålet gäller både bedömningsmaterial som kan användas i samband med rekryteringen och i urvalet av vilka medarbetare som har behov av utbildningsinsatser. Det kan exempelvis handla om att lära av varandra, ett exempel som lyfts är det stödmaterial som Göteborgs Stad utvecklat.

Verktyg för språkutveckling

Flera lyfter önskemål om ett enhetligt och gemensamt koncept för språkutveckling för redan anställda. Olika idéer och tankar lyfts men gemensamt tycks vara tanken om att likhet är gynnsamt. Att samma verktyg, metoder och utbildningar finns i GR:s olika kommuner anses bidra till ökad kvalitet och igenkänning. Medarbetare som byter arbetsgivare känner igen sig i kommunernas arbetssätt och kommunen som arbetsgivare har bättre förståelse för insatser som medarbetare redan genomgått hos en av grannkommunerna. Ett mer konkret förslag handlar om att vidareutveckla språkombud, en modell som redan idag används i flera av GR-kommunerna. Ett annat handlar om att samordna de medel som eventuellt kan komma med det ”språklyft” som föreslås i betänkandet ”Ett språkkrav för språkutveckling”.

Språkombud

Förslaget handlar om att vidareutveckla och skapa ett gemensamt förhållningssätt kring språkombud (liksom övriga ombudsroller). Vad ska språkombudens roll vara? Förslag lyfts också om att skapa gemensamma utbildningar för språkombudsutbildare respektive språkombud.

Samordning av språklyftet

Ett annat förslag handlar om att utgå från den samverkan som byggts upp inom GR kring äldreomsorgslyftet. Om det föreslagna ”språklyftet” införs föreslås en liknande samverkan som den som byggdes upp inom GR kring äldreomsorgslyftet. Det skulle innebära en samordning av de statliga medlen för att skapa:

- ett gemensamt utbud av utbildningsinsatser för redan anställda
- en gemensam modell för att bedöma vilka medarbetare som ska delta i utbildningsinsatserna.

Digitala verktyg

De verktyg som finns på marknaden upplevs kostsamma och förslag lyfts därför att utveckla ett kommungemensamt verktyg alternativt gå samman om en gemensam upphandling.

Erfarenhetsutbyte

Forum för erfarenhetsutbyte har varit ett återkommande önskemål i samband med kartläggningen. Flera lyfter behovet av att lära av varandra och önskar att GR sammankallar forum för utbyte av idéer, erfarenheter och metoder. Önskemålet lyfts både rent allmänt och mer specifikt kring särskilda områden, däribland språkbud och digitala verktyg.

Utvärdering

Flera kommunrepresentanter beskriver att de önskar utvärdera de metoder för språkutveckling som används. Det handlar både om språkbudsmodellen, upphandlade verktyg och utbildningsinsatser i samverkan med vuxenutbildningen. Det handlar framför allt om att mäta effekter av insatser.

Avslutande reflektioner

Syftet med denna kartläggning har varit att skapa en bild av hur kommunerna i GR arbetar med språkrav och språkutveckling inom äldreomsorgen. Under arbetets gång har avstämningar gjorts med branschrådet för äldreomsorg, som också är initiativtagare till kartläggningen. Branschrådet har resonerat kring hur samverkan inom GR kan bidra till språkutvecklingen. I samband med kartläggningen har flera förslag framkommit. Arbetet har också visat att det finns en stor kompetens och ett stort engagemang hos medarbetare i verksamheterna. Ett förslag är att samla kompetensen inom GR för att arbeta vidare och prioritera bland de möjligheter till samverkan som framkommit. Detta skulle kunna göras genom bildandet av en arbetsgrupp eller anordnade av workshops. Några reflektioner och medskick inför det fortsatta arbetet:

- Kartläggningen har syftat till att både undersöka hur kommunerna arbetar med språkrav vid rekrytering och språkutveckling för redan anställda. Enligt svaren i kartläggningen upplevs det för närvarande relativt enkelt att rekrytera medarbetare med tillräcklig kompetens i svenska. Det tyder på att utmaningen framför allt finns bland redan anställda och att det är där fokus för arbetet bör vara.
- När det gäller språkrav vid rekrytering visar både kartläggningen och betänkandet "Ett språkrav för språkutveckling" på stora utmaningar med att använda sig av språktest. Det tyder på att sådana bör undvikas och att andra metoder för att bedöma språket bör användas. Ett exempel är det bedömningsmaterial som Göteborgs Stad tagit fram. Materialet bygger i sin tur på Socialstyrelsens stödmaterial ("[Språkförmåga i äldreomsorgen – underlag för bedömning och utveckling](#)"). Båda dessa material kan fungera som underlag i ett fortsatt GR-samarbete.
- Under kartläggningen har många framhållt behovet av att skapa kunskap om vilka metoder som ger resultat. Språkutvecklingen behöver bygga på beprövade metoder. För att möjliggöra detta behöver vi också utvärdera och följa upp de verktyg och metoder som används.
- I samband med kartläggningen har det visat sig finnas ett stort engagemang och mycket kunskap kring språkutveckling inom äldreomsorgen. De erfarenheter som redan finns behöver tas vara på i ett fortsatt utvecklingsarbete.
- I betänkandet "Ett språkrav för språkutveckling" föreslås flera nationella aktörer få uppdrag som stärker äldreomsorgens arbete med språkutveckling. Det kan finnas fördelar med att invänta beslut kring förslagen. Så att det regionala och lokala arbetet harmoniserar med det nationella.

Slutligen, Språket väcker engagemang! Viljan att göra det som är bra för såväl brukare som medarbetare har varit framträdande under kartläggningen.

"One small step towards a language is one giant leap towards inclusion."
(Abhijit Naskar)