

Språkkompetens i Huddinge kommun

En utredning om att införa
språkkompetensutveckling i
förskola och äldreomsorg



2023-12-06

Ola Gustavsson och Elin Fält



Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
1. Inledning	6
1.1. VIKTEN AV GOD SPRÅKKOMPETENS INOM FÖRSKOLA OCH ÄLDREOMSORG	6
1.2. KOMPETENSFÖRSÖRJNINGENS UTMANINGAR	7
1.3. BEHOVET AV STÄRKT SPRÅKKOMPETENS I HUDDINGE KOMMUN	7
1.4. UTREDNINGENS SYFTE	8
1.5. BEGREPPSDEFINITION OCH AVGRÄNSNINGAR	8
1.5.1. Avgränsningar.....	9
1.6. METOD OCH GENOMFÖRANDE.....	9
1.7. RAPPORTENS DISPOSITION	10
2. Hur är språkkompetensen i Huddinge kommun idag?	11
2.1. DAGENS SPRÅKKOMPETENS I HUDDINGE KOMMUN.....	11
2.2. IDENTIFIERADE PROBLEM SOM BRISTANDE SPRÅKKOMPETENS MEDFÖR	12
2.3. NÅGRA NEDSLAG FRÅN TIDIGARE GENOMFÖRDA INSATSER I KOMMUNEN.....	13
2.3.1. Insatser som genomförts inom förskola	14
2.3.2. Insatser som genomförts inom äldreomsorg.....	16
2.4. UTMANINGAR OCH FRAMGÅNGSFAKTORER I HUDDINGE KOMMUNS SPRÅKARBETE	17
2.4.1. De främsta utmaningarna enligt de intervjuade	17
2.4.2. De främsta möjligheterna enligt de intervjuade	18
2.4.3. Vad önskar rektorer och enhetschefer för stöd framåt?.....	19
2.5. LIKHETER OCH SKILLNADER MELLAN VERKSAMHETERNA	20
2.5.1. Likartade problembeskrivningar och stort engagemang hos medarbetarna	20
2.5.2. Skillnader i verksamheternas förutsättningar och behov	20
2.6. SPRÅKKOMPETENSUTVECKLING HAR FÖRDELAR MEN OCKSÅ KOSTNADER	21
2.6.1. Beskrivning av kostnadseffekter	21
2.6.2. Hur har insatserna finansierats och hur kan de finansieras framåt?	22
3. Analys och rekommendationer	23
3.1. UTGÅNGSPUNKTER.....	23
3.2. MÖJLIGA HANDLINGSLTERNATIV FRAMÅT	23
3.3. REKOMMENDATIONER	25
3.3.1. Samla insatser för hela kommunen	25
3.3.2. Komplettera med särskilda insatser för verksamhetens behov	25
3.3.3. Utveckla kommunens interna och externa samverkan kring språkutveckling	25
3.3.4. Förtydliga krav och förväntningar inför och under pågående anställning	26
3.3.5. Undersök möjligheterna till att nyttja digitala verktyg	26
3.3.6. Informera medarbetarna om språkhöjande insatser och nyttja ambassadörer.....	26
3.3.7. Ha en löpande dialog med de fackliga organisationerna	26
3.3.8. Säkerställ att insatser följs upp och utvärderas.....	26
3.3.9. Håll i och håll ut!	27
4. Referensförteckning.....	28





Sammanfattning

På uppdrag av Huddinge kommun har Governo AB utrett förutsättningarna för att utveckla språkkompetensen inom kommunens förskolor och äldreomsorg. Underlaget bygger på dokumentstudier, ett antal intervjuer inom barn- och utbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen, en enkät riktad till rektorer och enhetschefer samt en workshop med personal från respektive förvaltning och representanter från fackliga organisationer. Utredningen fokuserar i huvudsak på medarbetares kunskaper i svenska och berör i första hand tjänstegrupperna barnskötare, vårdbiträden och undersköterskor.

För att bli anställd i Huddinge kommun krävs god förståelse i svenska språket. Det gäller inom samtliga tjänsteområden. En god svenska är grundläggande för att kunna förstå sin roll och ta ansvar för sina arbetsuppgifter. Av utredningen framgår att kompetensen i svenska varierar mellan verksamheterna. Kompetensen upplevs vara otillräcklig och ha försämrats under de senaste åren, särskilt inom kommunens tre utsatta områden.

Omkring en fjärdedel av medarbetarna i förskolan och en femtedel av medarbetarna inom äldreomsorg bedöms brista i svenska, enligt tillfrågade rektorer och enhetschefer. Språkbrister i den talade och skriftliga förmågan återfinns framför allt hos timvikarier och personal som arbetar kväll och natt, men även hos medarbetare med slutförd undersköterskeutbildning. Medarbetarnas språkbrister kan få allvarliga konsekvenser. Det kan till exempel handla om att förskolan inte uppfyller läroplanens mål om att ge varje barn språkutveckling i svenska, ökade patientsäkerhetsrisker, missförstånd i arbetsmiljön och ökad arbetsbelastning för de medarbetare som kan svenska. För barn och brukare handlar språkbristerna ytterst om rättssäkerhet.

Det pågår insatser i kommunen för att höja medarbetarnas kunskaper i svenska, bland annat veckovis språkträning för medarbetare inom förskola och ett samarbete mellan Komvux och socialförvaltningen kring utbildning i svenska för undersköterskor. Insatserna genomförs inte på alla enheter, vilket delvis kan förklaras av att det finns enheter inom både förskola och äldreomsorg där språkkompetensen redan upplevs som god. Därtill framgår att det finns enheter med stora behov som missat insatser till följd av täta omsättningar i chefsleden.

För att öka språkkompetensen lyfts ett behov av fler systematiska insatser, tydligare språkvärdering inför ny- och tillsvidareanställning samt utbildningar i vårdsvenska. I Huddinge kommun har insatserna främst finansierats genom olika statsbidrag, medan andra kommuner nyttjat statsbidrag samt nationella och internationella fonder.

Det finns olika handlingsalternativ framåt för kommunen. Om kommunen väljer att inget göra utöver de insatser som görs idag är det troligt att de problem som språkbrister medför successivt förvärras. Om kommunen väljer att agera på problemen kan man välja olika ambitionsnivåer, antingen att handla genom kostnadsneutrala insatser eller med ökade resurser.

Utifrån utredningens samlade resultat rekommenderas Huddinge kommun följande:



- ✦ **Samla insatser för hela kommunen.** Det språkutvecklande arbetet behöver styras mer samlat än idag. En gemensam strategi med mål och delmål för språkinsatser kan öppna för samordnade insatser med flera angreppssätt och ökad kostnadseffektivitet. Ett samordnat arbetssätt med en dedikerad arbetsgrupp kan också öka möjligheter för att nyttja statliga medel eller fonder för språkutveckling.
- ✦ **Komplettera med särskilda insatser för verksamhetens behov.** Enskilda förvaltningar kompletterar med särskilda insatser för att tillgodose verksamhetens behov till exempel utbildning i vårdsvenska.
- ✦ **Utveckla kommunens interna och externa samverkan kring språkutveckling.** Det finns potential att utveckla befintliga samarbeten inom kommunen men också mellan kommunen och andra parter. Interna möjligheter är till exempel ökat samarbete med Komvux, andra möjligheter är samarbete med Vård- och omsorgscollege.
- ✦ **Förtydliga krav och förväntningar inför och under pågående anställning.** Ställ tydliga krav och säkerställ medarbetarnas kunskaper i svenska vid nyanställning och stötta medarbetare under pågående anställning med behov av språkutveckling.
- ✦ **Undersök möjligheterna till att nyttja digitala verktyg.** Ett effektivt och enkelt sätt att öka språkkompetensen är att nyttja digitala verktyg i större omfattning.
- ✦ **Informera medarbetarna om språkhöjande insatser och nyttja ambassadörer.** Kommunera vilka insatser som erbjuds, dess syften och vad de innebär för medarbetaren. För att nå ut kan flera informationskanaler behövas, exempelvis genom chef och engagerade medarbetare.
- ✦ **Ha en löpande dialog med de fackliga organisationerna.** Genom en löpande formell och informell dialog med fackliga representanter kan kommunen utbyta synpunkter och förankra kommande insatser.
- ✦ **Säkerställ att insatser följs upp och utvärderas.** Utvärdera på individnivå och kommunnivå ifall de satsade ekonomiska resurserna använts effektivt och för att fånga upp förbättringsområden.
- ✦ **Håll i och håll ut!** Det kan ta tid innan insatserna ger märkbara effekter i medarbetarnas språkkompetens. Det gör det viktigt med långsiktiga insatser och att chefer och medarbetare orkar hålla i det språkutvecklande arbetet över tid.



1. Inledning

Huddinge kommun har gett Governo AB i uppdrag att utreda förutsättningarna för att utveckla språkkompetensen inom kommunens förskolor och äldreomsorg. I detta avsnitt ges en bakgrund till uppdraget. Vidare beskrivs utredningens syfte, avgränsningar samt hur utredningen genomförts.

1.1. Vikten av god språkkompetens inom förskola och äldreomsorg

Med åren har andelen utrikesfödda ökat i Sverige och befolkningen fått en mer mångkulturell sammansättning.¹ Människor som kommer hit erbjuds olika insatser för att lära sig det svenska språket, vilket är en nyckel till att bli en del av det svenska samhället. Bristande svenska kan påverka möjligheten till arbete, stöd och hjälp i vardagen samt i sociala situationer. Även annat stöd än utbildning i svenska kan krävas för att möjliggöra nya invånares inkludering i det svenska samhället, till exempel möjlighet att lära sig om vår kultur, förhållningssätt och normer.²

För de flesta yrken i offentlig verksamhet krävs god svenska för att kunna utföra arbetet på ett säkert sätt. Det behövs exempelvis för att kunna ta till sig instruktioner, styrdokument och verksamhetsutvecklande insatser, men även för att göra sig förstådd i samspel med kollegor, brukare, barn och anhöriga.

Ytterst är språkkompetens hos offentliganställda en rättssäkerhetsfråga. Om utbildningen eller vården inte bedrivs enligt de nationella bestämmelserna kan det innebära fara för det likvärdiga stöd som alla barn och brukare har rätt till. Personalen måste kunna god svenska för att barn med annat modersmål än svenska ska ges bästa möjlighet att lära sig svenska i förskolan. God svenska behövs även för att kunna ge rätt vård och omsorg till äldre. Bristar i språkkompetensen kan alltså leda till betydande konsekvenser för både barnens framtid och de äldres sista tid i livet.

Under de senaste åren har språkbrister hos medarbetare inom äldreomsorg och förskoleverksamhet uppmärksammats i rapporter och media. Inspektionen för vård och omsorg (IVO) har i flera granskningar rapporterat om kvalitetsbrister gällande vårdpersonalens språkliga kompetens.³ Även regeringen har tagit flera initiativ för att stävja utvecklingen med ökande språkbrister hos medarbetare inom förskola och äldreomsorg. Exempelvis har Skolverket fått i uppdrag att under 2021–2024 erbjuda språkförbättrande insatser i svenska till anställda inom välfärden.⁴ I år har det även tillsatts en utredning om språkkrav för medarbetare inom äldreomsorgen med syfte att

¹ Kärnä, Anders, Öhberg, Patrik: "Misrepresentation and Migration" (2022).

² Lindström, Amanda: Så bidrar studier i svenska till migranters inkludering (2021).

³ IVO: Vad har IVO sett 2018? (s. 31), Vad har IVO sett 2019? (s. 51), och, Vad har IVO sett 2022? (s. 14).

⁴ Skolverket: Språkutveckling i förskolan.



stärka patientsäkerheten och öka patienttryggheten inom vård och omsorg av äldre. Denna utredning ska slutredovisas i september 2024.⁵

Vikten av språkkompetens för att främja integration och skapa ett inkluderande samhälle har även lyfts i andra sammanhang. Exempelvis lämnades nyligen en utredning till regeringen om språk- och kunskapsprov för permanent uppehållstillstånd⁶, som skulle innebära att det ställs högre krav för att få vistas i landet.

Att det är angeläget att stärka språkkompetensen inom äldreomsorg och förskola visas också av att flera kommuner har initierat insatser för att stärka medarbetares kunskaper i svenska.

1.2. Kompetensförsörjningens utmaningar

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har konstaterat att det är stor konkurrens om arbetskraften inom välfärdssektorn. Sedan länge råder ett tufft rekryteringsläge och tillgången på kompetens matchar inte alltid arbetsgivarnas krav. Kraven på medarbetarnas kompetens och utbildning har successivt ökat, samtidigt som mer än var tredje anställd inom äldreomsorgen idag är utrikesfödd.⁷ Eftersom personal är nödvändig för att driva äldreomsorg och förskola kan kommunerna inte sällan behöva rekrytera medarbetare som inte fullt ut behärskar det svenska språket. Sammantaget bidrar det till att språkkunskaperna hos vissa medarbetare inom förskola och äldreomsorg är otillräckliga.

Utöver kompetensförsörjningens utmaningar finns det flera nationella projekt och regeländringar som kan påverka förutsättningarna för det språkutvecklande arbetet. Förslag om införande av heltid som norm och nya bestämmelser om att alla medarbetare inom kommun och region ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under en 24-timmarsperiod är exempel på detta. Projekten handlar om en strävan mot ett hållbart arbetsliv men även att kommuner och regioner ska kunna erbjuda invånare tjänster som är trygga, säkra och av hög kvalitet. Potentiellt kan lugnare arbetsförhållanden frigöra tid för exempelvis språkutbildning, mentorskap och mer lärande mellan kollegor. Även de nya reglerna om undersköterska som skyddad yrkestitel skulle kunna bidra till att förtydliga om det är arbetsgivarens, utbildningsanordnarens eller individens ansvar att medarbetare har rätt kompetens.

1.3. Behovet av stärkt språkkompetens i Huddinge kommun

Huddinge kommun menar att kunskaper i svenska är grundläggande för att en medarbetare ska förstå sin roll och ta ansvar för sina arbetsuppgifter. De flesta manualer och instruktioner är skrivna på svenska och alla medarbetare behöver kunna svenska för att delta i verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbete. Kommunen ställer därför krav på god förståelse i det svenska språket. Av Mål och budget 2023

⁵ Dir. 2023:44. Kommittédirektiv: Språkkrav för personal i äldreomsorgen. Regeringen.

⁶ SOU 2023:25. Kunskapskrav för permanent uppehållstillstånd.

⁷ SKR: Välfärdens kompetensförsörjning (2022).



framgår också att den språkliga kompetensen måste förbättras och säkerställas i välfärdsverksamheter för att säkerställa barns och elevers språkutveckling samt äldres trygghet.

Drygt 30 % av Huddinges invånare är födda utomlands, att jämföra med drygt 20 % i landet som helhet.⁸ I Huddinge kommun har också en allt större andel av personalen inom kommunens vård- och omsorgsverksamhet utländsk bakgrund. De utlandsfödda medarbetarna krävs för att äldreomsorgen ska klara sitt uppdrag, men samtidigt är kunskaper i svenska grundläggande för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras korrekt och patientsäkert. Det handlar både om den brukarnära omsorgen och för att kunna dokumentera, skriva avvikelser och hantera kontakter med anhöriga.

De senaste åren har kommunen sett ökande problem med att medarbetare inom vissa tjänstegrupper inom både förskola och äldreomsorg inte kan tillräckligt god svenska. Exempelvis ställs det inom förskolan pedagogiska krav på att barnen ska få en grundläggande språkutveckling i svenska, men bland vissa förskolor i kommunen är medarbetarnas kunskaper i svenska idag för låga för att de ska kunna fungera som språkliga förebilder för barnen.

Mot bakgrund av denna problembild fick kommunstyrelsen i uppdrag i Mål och budget 2023 att tillsammans med förskolenämnden och vård- och omsorgsnämnden utreda möjligheter och konsekvenser av att införa ett mer aktivt arbete kring språkkompetensutveckling inom förskola och äldreomsorg.

1.4. Utredningens syfte

Utredningens syfte är att leverera följande:⁹

- ✦ Utreda möjlighet och konsekvenser av att införa språkkompetensutveckling i svenska inom förskola och äldreomsorg.
- ✦ Kartlägga språkkompetensen i svenska inom förskola och äldreomsorg.
- ✦ Identifiera tidigare insatser för att öka språkkompetensen och vad dessa insatser har lett till.
- ✦ Redogöra för ekonomiska konsekvenser av införande av språkkompetensutveckling.
- ✦ Ge rekommendationer för kommunens fortsatta arbete med språkkompetensutveckling.

1.5. Begreppsdefinition och avgränsningar

I utredningen definieras begreppet språkkompetensutveckling på följande sätt:

⁸ SCB: Kommuner i siffror (2022).

⁹ Tidigt i uppdraget beslutade utredningens styrgrupp att avgränsa utredningen till att endast fokusera på språkkompetensutveckling i svenska. Detta då svenska är Huddinge kommuns arbetsspråk.



Språkkompetensutveckling avser insatser med syfte att utveckla medarbetares kunskaper i svenska för att kunna kommunicera, genomföra sina arbetsuppgifter och öka kvaliteten i verksamheten.¹⁰

Utredningen har analyserat tre scenarier för ekonomiska konsekvenser:

- ✦ Scenario 1: Fortsätt på nuvarande nivå
- ✦ Scenario 2: Satsa mer, men inom ramen för kostnadsneutralitet
- ✦ Scenario 3: Satsa mer, och acceptera att kostnaderna kan behöva öka

1.5.1. Avgränsningar

Utredningen berör enbart språkkompetens inom förskola och äldreomsorg. Detta eftersom kommunen har identifierat att kunskapen i det svenska språket är särskilt svag hos vissa tjänstegrupper i dessa verksamheter. I första hand behandlar utredningen tjänstegrupperna barnskötare, vårdbiträden och undersköterskor.

Utredningen har inte varit i kontakt med barnskötare, vårdbiträden eller undersköterskor. Deras perspektiv har i viss mån inkluderats genom kontakt med enhetschefer, rektorer och andra nyckelpositioner som verkar närmast medarbetarna. Inte heller brukare har inte involverats i denna utredning.

Utredningen har endast omfattat kommunala verksamheter inom förskola och vård och omsorg. Fristående aktörers verksamheter och medarbetare omfattas alltså inte av utredningen.

1.6. Metod och genomförande

Utredningen genomfördes under perioden v.39–49, 2023. I utredningen har 12 intervjuer genomförts med nyckelpersoner inom Huddinge kommuns förskola och vård- och omsorgsverksamhet. Därtill har dokumentstudier och en enkätundersökning genomförts. Enkäten skickades ut till 27 rektorer och 14 enhetschefer inom äldreomsorg som har medarbetare inom tjänstegrupperna barnskötare, vårdbiträden eller undersköterskor. Två påminnelser gjordes. Totalt inkom 31 svar, motsvarande en svarsfrekvens på 76 %.¹¹ För att förankra nulägesbilden av språkkompetens i kommunen hölls en workshop med ett 10-tal deltagare från förskola, äldreomsorg och fackliga organisationer.

I utredningen har även en översiktlig omvärldsanalys gjorts kring hur några andra kommuner arbetar med språkkompetensutveckling (se Bilaga 2).

Utredningsarbetet har löpande stämts av med en arbetsgrupp och en styrgrupp. Arbetsgruppen bestod av: Mona Birgetz (samordnande för utredningen), Elisabeth Söderbäck (HR-chef socialförvaltningen), Ann-Christine Falck Brännström (äldreomsorgschef), Åsa Franzen (chef för verksamhetsstöd) samt Jessica Schultz (HR-chef, barn- och utbildningsförvaltningen). Styrgruppen bestod av: Mona Birgetz

¹⁰ Definitionen har tagits fram av Governo AB i samarbete med utredningens arbets- och styrgrupp.

¹¹ Svarsfrekvensen per verksamhet var 81 % för rektorer i förskola och 57 % för enhetschefer, äldreomsorg.



(samordnande för utredningen), Camilla Broo (Kommundirektör, beställare), Torgny Hagelin (HR-direktör), Johan Skofteröd (Utbildningsdirektör) samt Jenny Swärd (Socialdirektör). Johan Skofteröd ersattes under november månad av Christina Dolke Andersson (Avdelningschef för- och grundskolestöd).

1.7. Rapportens disposition

Den fortsatta framställningen har disponerats på följande sätt. I kapitel 2 sammanfattas intrycken från genomförda intervjuer, workshop och enkätundersökning. I kapitel 3 redovisas utredningens analys och rekommendationer.



2. Hur är språkkompetensen i Huddinge kommun idag?

I detta avsnitt presenteras utredningens resultat. Det baseras på en samlad analys av datainsamling från dokumentstudier, intervjuer och enkätstudie.

2.1. Dagens språkkompetens i Huddinge kommun

Utredningen har visat att språkkompetensen i Huddinge kommun idag är varierande inom förskola och äldreomsorg. I enkätstudien uppger 90 % av respondenterna (enhetschefer och förskolechefer) att kompetensen varierar mellan medarbetare och enheter, se Diagram 1 nedan. Enligt cheferna är lägstanivån i svenska alldeles för låg inom verksamheterna. Kompetensen i svenska sägs också ha försämrats under de senaste åren. Språkbristerna verkar vara särskilt stora i kommunens tre utsatta områden.¹² Samtidigt bör framhållas att det finns flera enheter inom förskola och äldreomsorg där kompetensen i svenska sägs vara god och där behovet av språkhöjande insatser är litet.

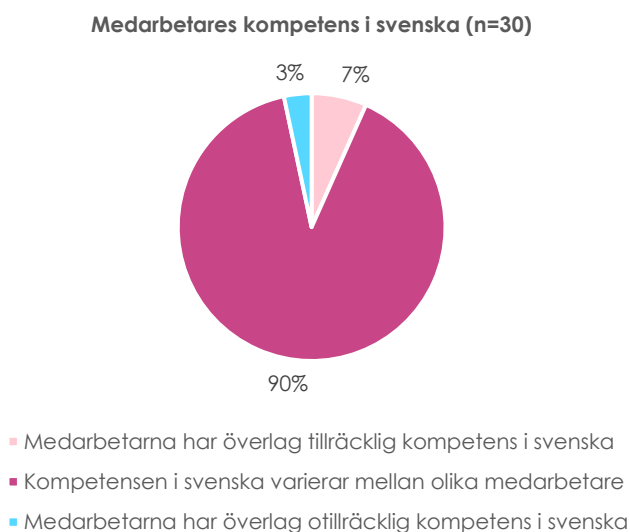


Diagram 1. Respondenternas uppskattning av andel medarbetare som brister i det svenska språket.

Bristande kunskaper i svenska uppges vara vanligast hos timvikarier och kvälls- och nattpersonal. Men även bland dem som har slutförd undersköterskeutbildning finns medarbetare som inte har tillräckliga kunskaper i svenska för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter med god kvalitet. Vissa medarbetare har genomgått undersköterskeutbildning hos fristående utbildningsanordnare, medan andra läst i kommunens regi. Av intervju svar framgår att flera av medarbetarna som brister i svenska har utbildats vid fristående utbildningsanordnare med ett upplägg helt eller

¹² Huddinge kommuns utsatta områden är Vårby, Skogås och Flemingsberg.



delvis på distans. Distansutbildning uppfattas därmed som ett mindre bra upplägg för språksvaga personer.

Av enkätsvaren från förskolerektorer och enhetschefer inom äldreomsorgen framgår att det bedöms förekomma språkbrister hos 23 % av medarbetarna inom förskolan och hos 20 % av medarbetarna inom äldreomsorgen.¹³ Med språkbrister avses i detta fall problem av en sådan grad att det påverkar kvaliteten i verksamheten. De berörda medarbetarna – som omfattar tjänstegrupperna barnskötare, vårdbiträden eller undersköterskor – brister generellt i både muntlig och skriftlig förståelse av det svenska språket.

Det görs idag inga särskilda arbetsprov i språk när medarbetare rekryteras till de aktuella verksamheterna. Med arbetsprov i språk avses i denna utredning någon form av normerande språktest. I stället bedöms kandidatens språkkunskaper genom att varje rektor respektive enhetschef gör en enskild skattning. Skattningen görs utifrån vad som framkommer såväl i ansökningsbrev och CV som vid intervju. Inom äldreomsorgen sker inflöde av nya medarbetare framför allt genom att tidsbegränsade anställningar övergår till tillsvidareanställning enligt reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS). Även inom förskolor förekommer det att medarbetare övergår till tillsvidareanställning genom så kallad "inlasning". Enligt chefer inom förskola och äldreomsorg saknas det i dessa fall möjligheter att följa upp och testa medarbetares språkkunskaper innan anställningsformen övergår till en tillsvidareanställning. Därtill gör den låga personalrörligheten att medarbetare med språkbrister ofta stannar i sin tjänst under många år.

2.2. Identifierade problem som bristande språkkompetens medför

När en verksamhet har medarbetare med bristande språkkompetens kan det medföra allvarliga risker och problem. Ytterst handlar detta om rättssäkerheten för barn och brukare, men även för föräldrar, anhöriga och kollegor.

För barnen på förskola innebär medarbetares bristande kunskap i svenska att barnen kan gå miste om en språklig förebild. Intervjuszvaren lyfter fram att det kan leda till en ökad risk för svårigheter vid skolstart för barnet i form av exempelvis läs- och skrivsvårigheter samt på sikt en ökad risk för socialt utanförskap. För de barn som inte talar svenska hemma är det avgörande att barnet får möjlighet att lära sig svenska för att klara sin framtida skolgång. Språkbrister på förskolan kan också leda till att vårdnadshavare blir irriterade och upplever en ökad oro och förvirring kring barnets utveckling på förskolan.

Enligt Skollagens allmänna bestämmelser ska förskolan ge barn möjlighet att utveckla det svenska språket.¹⁴ Även av läroplanen för förskolans mål framgår att barnen ska ges möjligheter att utveckla det svenska språket.¹⁵ Alltför många medarbetare med

¹³ Beräkningen avser, inom förskola: $108/473=0,228$, inom äldreomsorg: $60/294=0,204$.

¹⁴ Skollagen (SFS 2010:800): 8 kap.

¹⁵ SKOLF 2018:50. Förordning om läroplan för förskolan.



språkbrister i svenska kan medföra att förskolan varken uppnår Skollagens krav eller förskolans läroplan. Av intervjusvaren framgår att enheter med många språkstarka medarbetare klarar sig bättre sett till läroplanens språkliga mål, jämfört med enheter med färre språkstarka kollegor.

För brukare inom äldreomsorgen kan sociala sammanhang och dialoger med medarbetare ge livskvalitet och glädje. Bland olika brukare inom äldreomsorgen finns ofta varierande kognitiv förmåga, där vissa äldre är mer beroende av en social kontakt än andra. När medarbetare inom äldreomsorgen brister i svenska påverkas kvaliteten i verksamheten och begränsar brukarnas möjlighet till sociala interaktioner. Språkbrister kan också leda till missförstånd mellan medarbetare, exempelvis när utlämnande av läkemedel delegeras. Enligt enhetschefer kan missförstånd leda till felmedicinering med allvarliga konsekvenser för brukarens hälsa som följd. Chefer inom äldreomsorgen vittnar också om att diskussionen om bristande kunskaper i svenska kan föda en känsla av rasism och ett obekvämt klimat på arbetsplatsen.

Arbetsmiljön påverkas när medarbetare har språkbrister i svenska. Av intervjusvaren framgår att missförstånd och svårigheter i kommunikation kan leda till både irritation och konflikter mellan medarbetare. Missförstånd kan också uppstå mellan medarbetare och chef, där bristerna i svenska lämnar tolkningsutrymme i kommunikationen. Språkbristerna har på flera håll i kommunen skapat en "vi-och-dem-känsla" där verksamheten går miste om gemenskap och gemensamma erfarenhetsutbyten. Medarbetare med god kunskap i svenska uppges behöva ta över arbetsuppgifter från kollegor med bristande språkkunskaper till följd av återkommande fel eller för låg kvalitet i arbetet. Sammantaget innebär det en snedfördelning i arbetsbelastning och ett sämre resursutnyttjande när verksamhetens tid och kostnader ökar till följd av dubbelarbete.

2.3. Några nedslag från tidigare genomförda insatser i kommunen

Insatser för att förbättra språkkunskaperna har tidigare genomförts i olika utsträckning inom både förskola och äldreomsorg. I enkätundersökningen svarade 55 % av rektorerna och enhetscheferna att kompetenshöjande insatser i svenska har genomförts. Resterande 45 % uppger att insatser inte har genomförts, eller att man inte vet om insatser genomförts.

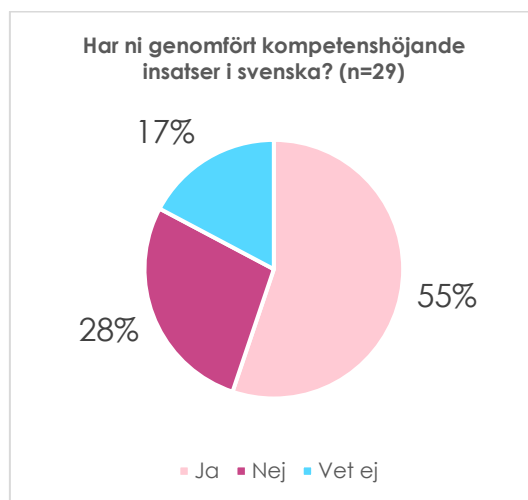
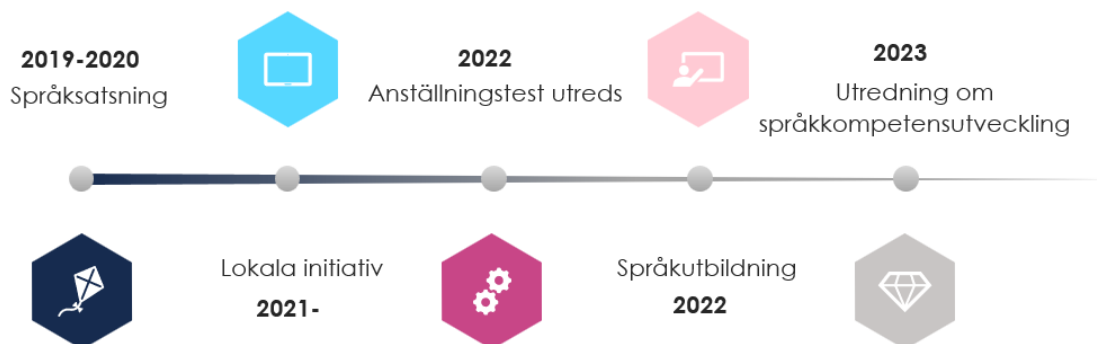


Diagram 2. Respondenternas uppfattning av om det har genomförts kompetenshöjande insatser i svenska i deras verksamhet.

Diagram 2 tyder på att erfarenheterna av att genomföra kompetenshöjande insatser i svenska kan variera mycket inom kommunen. Detta stöds också till en del av vad som framkommit i intervjuerna. Givetvis skulle svaren "nej" och "vet ej" i Diagram 2 i och för sig kunna bero på att det inte informeras eller kommuniceras tillräckligt mellan enheter när insatser genomförs. Men flera intervjupersoner har även uppgett att de insatser som genomförs i kommunen inte alltid sker på alla enheter. Exempelvis har en förskola i ett av kommunens utsatta områden missat insatser till följd av personalomsättning i chefsleden. Att införa nya språkinsatser prioriterades ned och när en ny rektor väl hunnit installera sig upplevdes det ekonomiska läget försämrat. Flera intervjupersoner vittnar också om behovet av struktur och kontinuitet på chefspositioner för att systematiskt kunna driva igenom insatser, framför allt på de enheter där de behövs allra mest.

En majoritet av respondenterna i enkätundersökningen (54 %) anser att ökad kvalitet i verksamheten är det främsta värdet av att genomföra insatser för ökad språkkompetens. Många menar även att det ger en mer attraktiv arbetsplats.

2.3.1. Insatser som genomförts inom förskola





Figur 1. Tidslinje över genomförda insatser för att höja språknivån inom förskola.

Huddinge kommun har tagit flera initiativ för att stärka språkkompetensen inom verksamheterna. I Figur 1 visas en tidslinje över tidigare insatser och initiativ som genomförts inom kommunens förskolor.

Runt år 2019 fick barnskötare och kökspersonal möjlighet att utbildas i svenska ett antal gånger per år genom en språksatsning. Från 2021 och framåt har det förekommit mer lokala initiativ för att stärka språkkompetensen. Ett exempel är en utveckling av de individuella handlingsplaner som rektorer har i uppgift att ta fram för sina medarbetare. En rektor berättar att hen byggt på handlingsplanerna med språkmål och indikatorer där det funnits behov. Arbetet med att implementera dessa individuella handlingsplaner kan underlättas av att det finns pedagogiska handledare och förste förskollärare på vissa enheter. Pedagogiska handledare arbetar ofta närmare ledningsgrupp och mer områdesövergripande. Det innebär att denne inte har placering på en avdelning och arbetar lite eller inget alls i barngrupp. Förste förskollärarens uppdrag utgår från arbetet på förskoleavdelningen och i största del av sin tid i barngrupp. Sammantaget har styrningen av de lokala insatserna främst skett på förvaltningsövergripande nivå.

Av verksamhetsplanen för 2022 framgår att förskolenämnden gav förvaltningen i uppdrag att utreda möjligheten att ta fram ett anställningstest för att säkerställa nyanställdas kunskaper i det svenska språket, förskolans läroplan, demokrati, genus, normkritiskt förhållningssätt och mänskliga rättigheter.¹⁶ I delårsrapporten från augusti samma år anges att en arbetsgrupp inom förvaltningen tillsatts och ett första utkast arbetats fram. Lanseringen bedömdes kunna genomföras under slutet av 2022.¹⁷ I senare verksamhetsplaner och delårsrapporter saknas beskrivning av utredningens genomförande och resultat. Intervjusvar berättar att utredningen pausades i förtid utan att implementeras, men ambitionen för arbetet uppges kvarstå.

Från 2022 erbjuds språkträning för anställda inom förskola. Regeringen gav Skolverket i uppdrag att erbjuda Sveriges förskolor en språk- och kompetenshöjande insats för anställda. Utbildningsföretaget Hermods har fått i uppdrag att genomföra insatsen i Huddinge kommun. Under 17 veckor à 4 timmar per vecka ska språkträningen utveckla pedagogerna i svenska språket, kommunikation och ge fördjupad förståelse för förskolans uppdrag.¹⁸ Utredningen talar för att resultaten från språkträningen har varierat. Somliga av de intervjuade rektorerna upplever att medarbetarna fick med sig positiv språkutveckling, medan andra menar att informationen om språkregler krånglade till det fria talet för vissa medarbetare efter utbildningen.

¹⁶ Huddinge kommun: Förskolenämndens verksamhetsplan 2022 (s. 6).

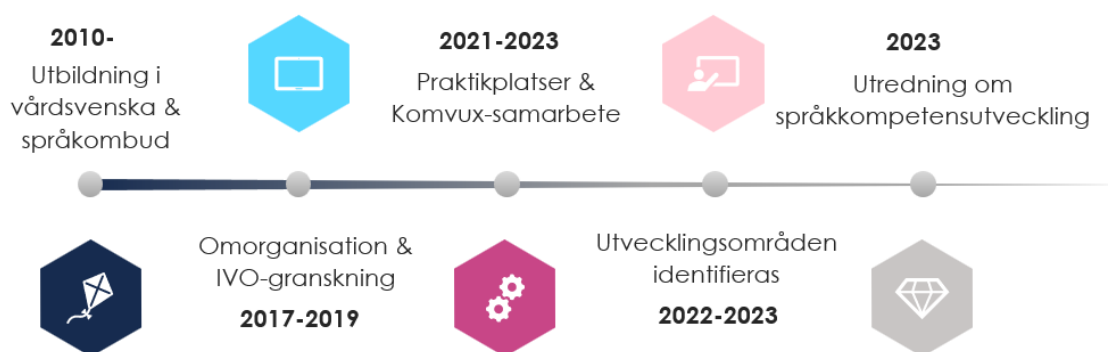
¹⁷ Huddinge kommun: Förskolenämndens delårsrapport per 31 augusti, 2022 (s. 6).

¹⁸ Hermods företag & omställning: språkträning för anställda inom förskolan (2022).



Förskolan köper idag in digitala tjänster riktade mot barn, elever och lärare i språkundervisningen. It-företaget kan även leverera digitala språktjänster riktade mot medarbetare, men gör inte det till Huddinge i dagsläget.

2.3.2. Insatser som genomförts inom äldreomsorg



Figur 2. Tidslinje över genomförda insatser för att höja språknivån inom äldreomsorg.

Även inom äldreomsorgen har vissa insatser genomförts genom åren för att stärka medarbetarnas språkkunskaper, se Figur 2.

Från 2010 och framåt genomfördes en satsning där medarbetare utbildades i vårdsvenska och till språkombud via Äldrecentrum. Insatsen finansierades inledningsvis genom ett EU-projekt som samordnades av Stockholms stad. Utbildning skedde under arbetstid och under utbildningstiden hade språkombuden avsatt ca 2 timmar per vecka för att stödja kollegor som gick utbildningen i vårdsvenska. Intervjupersonerna kan inte fastställa vilket år förvaltningen slutade att utbilda medarbetare till språkombud, men idag finns inga aktiva språkombud i verksamheten.

En insats som kan ha påverkat verksamheterna var den omorganisation som genomfördes 2017 där sjuksköterskor, undersköterskor och vårdbiträden gick från att vara en gemensam organisation, till att tjänstegrupperna skiljdes åt. Detta uppges ha bidragit till att exempelvis planeringsdagar och arbetsmöten inte längre är gemensamma för sjuksköterskor, undersköterskor och vårdbiträden. 2019 genomförde Inspektionen för vård och omsorg (IVO) en nationell rutingranskning, där Huddinge kommuns äldreboenden kritiserades för en bristande kompetens i svenska.

Under perioden 2021 till idag (2023) har kommunen på vissa håll erbjudit praktikplatser ämnade för de medarbetare som vill träna sin svenska i tjänsten. Det kan exempelvis handla om en praktikperiod på några veckor eller månader där medarbetaren genomför enklare arbetsuppgifter och samtidigt får utveckla sin kunskap i svenska.



Kommunen har identifierat studieovana och bristande språkkunskaper som orsaker till att flera medarbetare inte har kunnat ta till sig utbildningsinsatser som genomförts. Enligt verksamhetsplan för 2023 är detta något som kommer att ses över under kommande år.¹⁹ I vård- och omsorgsnämndens verksamhetsberättelse för 2022 betonas dessutom behovet av kompetens i svenska inom hemtjänst och särskilt boende för äldre som två utvecklingsområden framåt.²⁰

Under 2023 påbörjades ett samarbete mellan socialförvaltningen och Komvux kring en utbildning i svenska för undersköterskor. Detta sedan socialförvaltningen hade identifierat ett stort antal undersköterskor och vårdbiträden vars kunskap i det svenska språket innebar kvalitetsbrister i verksamheten. En dialog inleddes med Komvux som genomförde en initial kartläggning av språkförmågan hos 20 av dessa undersköterskor och vårdbiträden. Flera av medarbetarna arbetade redan i vården och andra vill utveckla sin svenska inför en undersköterskeutbildning. Resultatet visade omfattande behov av utbildning i svenska för att nå en godkänd nivå. Medarbetarna uppges visa ett stort engagemang och under hösten 2023 påbörjar Komvux en utbildning av dessa 20 undersköterskor och vårdbiträden i svenska. Utbildningen sker en dag i veckan under arbetstid, där frånvaron på enheten täcks av vikarier.

Under åren uppges även dokumentationsombud förekommit som ett lokalt initiativ på någon enhet, där medarbetare fått stöd och hjälp att mata in text i systemet. Utöver ovan genomförda insatser utreder kommunen nu möjlighet att upphandla ett digitalt verktyg för att öka medarbetarnas kunskaper i det svenska språket.

2.4. Utmaningar och framgångsfaktorer i Huddinge kommuns språkarbete

I utredningen har ett antal utmaningar och framgångsfaktorer identifierats i dagens arbete med språkutveckling, vilka kan påverka såväl möjligheten att införa utbildningsinsatser som konsekvenser av ett införande. Dessa redovisas i det följande. Som avslutning på avsnittet sammanfattas också vad rektorer och enhetschefer framfört i intervjuerna om vilket stöd de framöver önskar se för att arbetet med språkutveckling ska bli framgångsrikt.

2.4.1. De främsta utmaningarna enligt de intervjuade

Verksamheterna har svårt att rekrytera tillräckligt många medarbetare med tillräcklig kunskap i det svenska språket. Det riskerar leda till en ökad arbetsbelastning på de medarbetare som behärskar svenska. Detta problem förekommer framför allt i kommunens utsatta områden där arbetsbelastningen för de språkstarka medarbetarna tenderar att bli extra hög. Huddinge har en ambition att rekrytera fler medarbetare med tillräckliga kunskaper i svenska till de utsatta områdena, men det sägs vara svårt att lyckas med det i praktiken.

¹⁹ Huddinge kommun: Vård- och omsorgsnämndens verksamhetsplan 2023, s. 4.

²⁰ Huddinge kommun: Vård- och omsorgsnämndens verksamhetsberättelse 2022, s. 43.



En annan utmaning rör hur långt kommunens arbetsgivaransvar egentligen sträcker sig när det gäller medarbetarnas språkkunskaper. Ytterst är det individens eget ansvar att skaffa sig så goda kunskaper i svenska att man gör sig anställningsbar. Och utöver kommuner finns också flera andra offentliga aktörer som arbetar för att människor lär sig språket och integreras i det svenska samhället. Som framgått av avsnitt 1.1 har också regeringen tagit flera initiativ på området. Mot denna bakgrund är det inte givet att det formella arbetsgivaransvaret sträcker sig så långt att det innefattar att utbilda sin personal i svenska. Å andra sidan kan sägas att om en kommun i praktiken rekryterar personer som inte kan svenska, och vill att de ska fungera i sina yrkesroller, så framstår det som rationellt för att kommunen att bedriva språkkompetensutveckling.

För att kunna arbeta mer språkutvecklande på arbetsplatsen krävs en ökad dialog kring språkbrister. Det kan uppnås genom ett ökat mod från både medarbetare och chefer att säga till när man inte förstår varandra. Idag upplevs detta som svårt och utmanande på vissa enheter. Chefer vittnar om att det förekommit att de lär sig förstå hur sina medarbetare pratar, snarare än att lyfta språkbristen och gemensamt diskutera fram sätt att hantera den. Detta kan leda till en falsk trygghet där medarbetare under flera års tid uppfattar sin språknivå som tillräcklig, vilket i sin tur gör det än svårare att motivera dessa medarbetare till språkutbildning efter lång tid i sin tjänst.

En annan utmaning som nämns av flera berör svårigheten att kommunicera och förmedla kulturen på arbetsplatsen till de medarbetare som har språkbrister. Om medarbetaren inte vet hur man betar sig och agerar på arbetet kan det leda till missförstånd och säkerhetsrisker i relation till barn, brukare och kollegor.

Slutligen upplever en del intervjupersoner att personalbristen inom verksamheterna gör att det saknas utrymme att arbeta språkutvecklande under arbetstid. Hög arbetsbelastning i kombination med små marginaler uppges vara utmanande för personalen.

2.4.2. De främsta möjligheterna enligt de intervjuade

Kommunen har kommit en bra bit på vägen med att uppmärksamma språkbrister och att öka språkkompetensen. Hos både chefer och medarbetare finns idag en medvetenhet om att medarbetarnas språkutveckling är en viktig fråga. När arbetsgivaren erbjuder utbildningsinsatser för att förbättra språkkompetensen så bygger dess framgång på att medarbetaren är motiverad och villig att fullfölja utbildningsinsatsen. Därför är medarbetarnas engagemang en viktig framgångsfaktor för kommunen när det gäller att säkra goda resultat av utbildningsinsatserna.

I avsnitt 2.3 beskrevs olika insatser som nu genomförs i verksamheterna för att förbättra medarbetarnas språkkompetens. Det tycks finnas ett driv och engagemang för att förbättra språkkompetensen hos enskilda chefer och enheter. Dessutom har vissa nya samarbeten skapats över verksamhetsgränser för att genomföra språkhöjande insatser. Ett exempel på det är samarbetet mellan socialförvaltningen och Komvux. Det pågår också ett arbete med ett nytt kommunhus för att samla den kommunala verksamheten i samma byggnad. Arbetet kommer kunna bidra till en geografisk närhet mellan



förvaltningarna vilket potentiellt skulle kunna främja gemensamma och samordnade insatser kring exempelvis språk. Det nya kommunhuset ligger förvisso längre framåt i tiden, men kommunen bör kunna främja en helhetssyn och samordnade insatser även om personalen sitter i olika lokaler.

2.4.3. Vad önskar rektorer och enhetschefer för stöd framåt?

I intervjuerna har rektorer och enhetschefer tillfrågats om hur de anser att arbetet med medarbetares språkkunskaper bör hanteras framöver. Flera önskemål har framförts, vilka sammanfattas nedan.

Rektorer i Huddinge kommuns förskolor önskar:

- ✦ **Mer systematiska och aktiva insatser.** Korta insatser och lokala initiativ upplevs inte ge effektiva resultat, varför det behöver tas ett helhetsgrepp om arbetet med språkutveckling och låta arbetet ta den tid som krävs. Språkutbildning en gång per vecka upplevs i vissa fall vara för lite.
- ✦ **Värdering av språkkompetensen vid nyanställning och innan tidsbegränsad anställning övergår till tillsvidareanställning.** Eftersom personalrörligheten är relativt låg hos barnskötarna i Huddinge behövs en bedömning av personens kunskaper i svenska innan den tillsvidareanställs. Utmaningar kring bristande kunskaper i svenska som idag kräver insatser uppges delvis bero på anställningar som gjordes för upp till 10–15 år sedan.
- ✦ **Att möjligheter till arbetsprov i språk undersöks.** Frågan började utredas under 2022, men arbetet pausades i förtid. Kan även utgöras av någon form av normerande arbetsprov som möjliggör enhetlighet i chefernas värdering av ny och befintliga medarbetares språkkunskaper.
- ✦ **Att kommunen initierar och driver fler språkutbildningar i svenska för medarbetare.** Enligt rektorerna borgar kommunalt ägda utbildningsinsatser för långsiktighet och möjlighet att anpassa utbildningens innehåll efter lokala behov.

Enhetschefer inom äldreomsorg i Huddinge önskar:

- ✦ **Fler insatser för att höja medarbetares språkkunskaper.** De insatser som görs idag upplevs inte räcka till.
- ✦ **Utbildning i vårdsvenska.** Utbildningen får gärna drivas internt av kommunen.
- ✦ **Tydligare språkkontroll hos Bemanningscenter när nya vikarier rekryteras.** Just bland timvikarier och kvälls- och nattpersonal uppges språkbrister vara vanligt förekommande.
- ✦ **Att möjligheter till arbetsprov i språk undersöks.** Vissa chefer önskar att möjligheterna utreds, medan andra är mer skeptiska till denna typ av arbetsprov.
- ✦ **Gör skillnad på enklare och mer kvalificerade arbetsuppgifter.** Om alla arbetsuppgifter inte kräver samma kunskaper i svenska skulle språksvaga medarbetare kunna utföra enklare arbetsuppgifter till dess att de fått lära sig tillräcklig svenska.



- ✦ **Etablera en kompetensplan där språkutveckling ingår som en parameter.** En (flerårig) infrastruktur för kompetensutveckling med uppföljning och aktiviteter för språk kopplade till planen.
- ✦ **Att möjligheter till språkombud undersöks.** Vissa chefer önskar att möjligheterna utreds, andra upplever att det redan finns för många ombud.

2.5. Likheter och skillnader mellan verksamheterna

I utredningen har det framkommit flera likheter och skillnader mellan förskola och äldreomsorgs förutsättningar och behov vad gäller språkkompetensutveckling. Dessa presenteras nedan.

2.5.1. Likartade problembeskrivningar och stort engagemang hos medarbetarna

De intervjuade företrädarna för förskola och äldreomsorg har en likartad bild av vilka problem som bristen på kunskaper i svenska hos vissa medarbetare kan medföra för verksamheterna.

Vidare har det inom både förskola och äldreomsorg gjorts insatser för att stärka medarbetares kunskaper i svenska. Sedan flera år tillbaka har kommunen tagit olika initiativ för att hantera situationen. Därtill är både chefer och medarbetare mycket engagerade i frågan om språkkunskaper och angelägna om att den hanteras på ett bra sätt. Utredningen har visat att det är kunskaperna i svenska som är problemet, inte medarbetares motivation eller fallenhet för yrket.

Som nämndes i inledningen står hela välfärden inför stora rekryteringsutmaningar framöver. Den tuffa konkurrensen om kompetenta medarbetare märks redan idag inom både förskola och äldreomsorg, inte minst vid tillsättning av sommarpersonal.

Slutligen finns det även likheter avseende kraven på dokumentation inom verksamheterna. Historiskt har krav på dokumentation främst återfunnits inom vården, men har på senare år införts även inom förskolan. Språkbristerna uppges leda till varierande kvalitet i dokumentationen, eller att den saknas helt när medarbetare inte uppfattat vad som är viktigt att skriva, hur de ska uttrycka sig eller när dokumentation ska ske.

2.5.2. Skillnader i verksamheternas förutsättningar och behov

En skillnad mellan förskola och äldreomsorg är vilken språknivå i svenska som krävs hos medarbetarna för att kunna utföra arbetsuppgifterna. Inom äldreomsorg efterfrågas särskilt utbildning i vårdsvenska. Det handlar inte endast om att träna svenska i allmänhet, utan även att lära sig ord, uttryck och förkortningar som används inom vård och omsorg. I förskolan behöver medarbetarna träna svenska som mer liknar allmänna språkstudier med ord och uttryck som används i vardagslivet.

Ytterligare en skillnad mellan verksamheterna är när i tiden konsekvenserna av medarbetares språkbrister påverkar barnen eller brukaren. Inom äldreomsorgen märks konsekvenserna på kort sikt. En språklig missuppfattning vid medicinering eller vid ett



personlyft ger direkta följder som kan påverka liv och död för brukaren. Inom förskolan kan språkbrister hos medarbetare försvåra barnens språkutveckling i svenska, men konsekvenserna märks ofta först på längre sikt när barnen börjar grundskolan. Det bör dock framhållas att medarbetares språkbrister kan ge konsekvenser på kort och lång sikt inom både förskola och äldreomsorg.

Mot bakgrund av ovanstående är det viktigt att insatser för att stärka medarbetares kompetens i svenska skräddarsys för respektive verksamhet. Med anpassade insatser ökar chansen för effekter som gör verklig skillnad.

2.6. Språkkompetensutveckling har fördelar men också kostnader

2.6.1. Beskrivning av kostnadseffekter

Utredningen har analyserat vilka kostnadseffekter som arbete med språkkompetensutveckling kan medföra. Att närmare kvantifiera dessa effekter är visserligen svårt. Men i tabell 1 nedan ges exempel på möjliga kostnadsbesparingar och kostnader för att införa mer aktiv och systematisk språkkompetensutveckling.

Tabell 1. Kostnadsbesparingar och kostnader för verksamheterna på kort sikt vid införande av fler aktiva insatser för att höja språknivån i svenska.

Kostnadsbesparingar/effekter	Kostnader/effekter på kort sikt
Lägre personalomsättning	Kostnader för kontinuerlig utbildning
Lägre korttids- och långtidsfrånvaro när arbetsgruppen är mer fungerande (minskad risk för exv. stress och psykisk ohälsa).	Ökade personalkostnader för vikarier för att täcka medarbetare som utbildas
Bättre kvalitet i verksamheten och en tryggare arbetsplats på lång sikt	Kommunikationsinsatser och interna aktiviteter för att förankra en språksatsning hos medarbetare
Minskad övertid	Ökad belastning på befintlig personal när medarbetare utbildas på arbetstid
Huddinge kommun som en mer attraktiv arbetsgivare	Etablera arenor för samverkan och erfarenhetsutbyte

Det finns potentiellt vissa ekonomiska fördelar med att kommunen själva bedriver de kompetensutvecklande insatserna, exempelvis genom minskade kostnader för lärare och undervisningsmaterial. Bland de intervjuade har flertalet efterfrågat just insatser som kommunen själv bedriver.

Samtidigt kan det finnas kvalitativa fördelar med att låta en extern part genomföra insatserna mot bakgrund av lång erfarenhet och djup kunskap på området. Dessutom



kan det ge en tidsbesparing för kommunens medarbetare som annars behöver lägga mer tid på att själva bedriva insatserna.

En utmaning med manuella insatser är likvärdighet. Att köpa in digitala tjänster eller insatser kan stödja likvärdigheten mellan olika enheter, exempelvis vid bedömning av språkkompetens vid rekrytering. Det kan också innebära ett mer kostnadseffektivt sätt att utbilda eftersom medarbetarna inte behöver ta sig i väg från verksamheten.

Sammantaget kan det konstateras att insatser och initiativ kommer att kosta pengar, dels direkt för själva utbildningen, dels indirekt för vikariekostnader och liknande. Det är viktigt att se till att resurserna används effektivt. Ett steg på vägen kan vara att göra mer systematisk uppföljning och utvärdering av insatsernas utfall, exempelvis genom att kommunen undersöker konsekvenserna på enheterna där medarbetare fått språkträning. Kommunen måste hushålla med sina resurser och sträva efter att få ut så mycket som möjligt av varje använd krona. Varje pausad utredning eller avhopp från språkutbildning kan innebära att resurser inte använts på bästa möjliga vis.

2.6.2. Hur har insatserna finansierats och hur kan de finansieras framåt?

Insatser för att stärka medarbetares språkkompetens kan finansieras på olika sätt. Nedan följer en redogörelse av hur Huddinges pågående insatser finansieras.

Avseende språkträning för anställda inom förskolan via Hermods finansieras själva utbildningen genom Skolverkets statsbidrag, medan respektive förskola får ersätta vikariekostnaden när medarbetare deltar i utbildningen. Undersköterskeutbildningen finansierades genom statsbidraget Äldreomsorgslyftet där verksamheten stod för vikariekostnaden. Utbildning i svenska via Komvux finansieras genom två olika statsbidrag. Statsbidrag som Komvux sökt och tilldelats finansierar själva utbildningen, medan statsbidrag som kommunen sökt och tilldelats inom ramen för Äldreomsorgslyftet finansierar vikariekostnader och kurslitteratur.

Huddinge har även sökt och beviljats medel genom Omställningsfonden för perioden 2021–2023. Socialförvaltningen har använt dessa medel, men alla resurser som tilldelades Huddinge kommun har inte använts fullt ut. En möjlig förklaring till det kan vara att medel från fonden endast ersätter utbildningskostnader, medan verksamheterna får finansiera vikarier själva. Det kan därför finnas potential att nyttja Omställningsfondens medel mer effektivt framöver.²¹

²¹ Fler exempel på finansiering av språkkompetensutvecklande insatser återfinns i Bilaga 2 – Omvärldsanalys.



3. Analys och rekommendationer

3.1. Utgångspunkter

I denna utredning har dagens nivå på kunskaperna i svenska inom Huddinge kommuns verksamheter inom förskola och äldreomsorg analyserats samt förutsättningarna för att införa språkkompetensutveckling i dessa verksamheter.

Det kan konstateras att det finns flera risker med kommunens nuvarande situation där många medarbetare har otillräckliga kunskaper i svenska. Det handlar bland annat om följande:

- ✦ För arbetsmiljön kan missförstånd skapa irritation och konflikter mellan medarbetare, eller medarbetare och chefer.
- ✦ I vardagen innebär språkbristerna snedbelastning i arbetsfördelning, något som här och nu innebär mindre effektivt resursutnyttjande och på längre sikt kan bli en grogrund för vi-och-dem-känslor på arbetsplatsen.
- ✦ För barn och brukare handlar språkbristerna ytterst om rättssäkerhet. Alla barn ska ges möjlighet att lära sig svenska i förskolan för att ha bättre förutsättningar att klara av skolan och livet och alla äldre ska ges rätt vård och omsorg under sin sista tid i livet.

Dessa risker talar för att Huddinge kommun behöver förstärka sina insatser för förbättrad språkkompetensutveckling inom förskola och äldreomsorg.

Förutsättningarna för att förstärka arbetet med språkkompetensutveckling bör vara goda i Huddinge kommun. För det talar att såväl chefer som medarbetare är mycket engagerade i frågan om språkkunskaper och angelägna om att den hanteras på ett bra sätt. Kommunen börjar heller inte från ett nolläge. Tvärtom har kommunen sedan länge konfronterats med språkbrister bland sina medarbetare och har påbörjat arbetet med att hantera problemen, även om utredningens bild är att det tidigare arbetet inte varit helt samordnat.

3.2. Möjliga handlingsalternativ framåt

Analysen av möjliga handlingsalternativ framåt har utgått från tre scenarier med olika grad av ekonomiska konsekvenser.

Scenario 1: Fortsätt på nuvarande nivå

Kommunen skulle kunna fortsätta att arbeta på samma sätt som idag, med den redan pågående språkträningen via Hermods och utbildningen i svenska via Komvux. Men om Huddinge väljer att inget göra utöver de insatser som finns idag är det troligt att problemen i huvudsak kommer att bestå eller förvärras. Då kvarstår också riskerna för barn, brukare, anhöriga och personal. Det kan också tänkas att befintliga medarbetare som kan tillräcklig svenska söker sig vidare till andra kommuner eller branscher om



arbetsbelastningen upplevs för tung. Utifrån dagens rekryteringssvårigheter skulle det utgöra en stor förlust för kommunens kompetensförsörjning.

Scenario 2: Satsa mer, men inom ramen för kostnadsneutralitet

Om kommunen väljer att agera på problemen kan man välja olika ambitionsnivåer. Ett alternativ är att arbeta mer språkutvecklande än idag, men med restriktionen att det ska ske på ett för kommunen kostnadsneutralt sätt. Det skulle innebära att driva befintliga och nya insatser inom befintlig budget. För att åstadkomma det kan kommunen nyttja redan befintliga avtal med exempelvis Vård- och omsorgscollege i större utsträckning och använda befintliga mötesforum, såsom Arbetsplattsträffar (APT), för att regelbundet tala om språk, normer och kultur. En högre grad av samordning av insatser mellan olika enheter och förvaltningar skulle också kunna ge en högre kostnadseffektivitet. Vidare kan kommunen involvera de befintliga medarbetarna mer i planeringen av insatserna. Genom ökad transparens från kommunledning och chefer kan både engagemang och förståelse för nya insatser öka. Involvering främjar mottagarperspektivet genom att väcka intresse och motivera medarbetare att ta ansvar för sin språkutveckling. Att personal går från att vara mottagare av insatser till medskapare kan ge godare förutsättningar för att de uppnår sina kunskapsmål. Kunskapsdelning med andra kommuner i form av gästföreläsningar eller workshops för erfarenhetsutbyte är andra exempel på insatser som kräver relativt liten budget. Risker med att arbeta kostnadsneutralt med språkutveckling inom förskola och äldreomsorg är att insatserna bortprioriteras om aktiviteterna inte ryms i den ordinarie verksamheten. Då förloras långsiktigheten i språkarbetet och därmed de goda effekterna.

Scenario 3: Satsa mer, och acceptera att kostnaderna kan behöva öka

Alternativet till kostnadsneutrala insatser är en högre ambitionsnivå med både befintliga och nya insatser och att kommunen tillåter språkarbetet att kosta mer pengar. Genom att tillsätta övergripande resurser får verksamheterna större möjlighet att erbjuda medarbetare språkutveckling då det inte påverkar verksamhetens budget och resultat.

Om kommunen beslutar att införa fler språkhöjande insatser genom utökad budget kan det innebära mer aktiv och systematisk språkutveckling i kommunen. För att detta ska vara möjligt krävs ett politiskt beslut att avsätta mer ekonomiska resurser. Kostnaderna kommer troligen att öka på kort sikt, varför socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen behöver en ekonomisk ställtid för de inledande kostnaderna nya insatser kan medföra. Med mer ekonomiska resurser kan kommunen utreda möjligheter till cheferna och rektorernas önskemål om nya insatser, så som utbildning i vårdsvenska, språkombud och arbetsprov i språk.

Det krävs fortfarande en involvering av medarbetare och fackliga organisationer för att säkra att de nya insatserna kan tas emot på ett så bra sätt i verksamheterna. På sikt kan Huddinge kommun bli en mer attraktiv arbetsgivare där rekryteringen underlättas av att kommunen aktivt arbetar med att stärka befintliga och nya medarbetares svenska. Dessutom kan språkinsatser ge en bättre arbetsmiljö, både för de medarbetare som



sedan tidigare behärskar svenska och för de medarbetare som lär sig svenska. När medarbetare trivs på arbetet, orkar de också arbeta längre, vilket är en viktig förutsättning för att Huddinge kommun ska klara framtidens kompetensförsörjning.

Utifrån utredningen har det framgått att det finns flera allvarliga risker och problem kopplade till att inte satsa på arbete med språkkompetensutveckling. Då kommunen ser och upplever att språkbristerna leder till negativa effekter för barn och brukare kan den bistra sanningen vara att mer språkkompetensutveckling kräver ekonomiska resurser. Att språkutbilda idag är dyrt, men att ignorera riskerna kan göra morgondagen dyrare.

3.3. Rekommendationer

Slutligen presenteras i detta avsnitt utredningens rekommendationer till barn- och utbildningsförvaltningen, socialförvaltningen samt kommunledningen.

3.3.1. Samla insatser för hela kommunen

Det språkutvecklande arbetet behöver styras mer samlat än idag. En gemensam strategi med mål och delmål för språkinsatser kan öppna för samordning med flera angreppssätt och ökad kostnadseffektivitet. Ett samordnat arbetssätt med en dedikerad arbetsgrupp kan också öka möjligheter för att nyttja statliga medel eller fonder för språkutveckling.

- ✦ Utredningen rekommenderar kommunledningen att initiera en kommungemensam strategi för det språkutvecklande arbetet och undersöka möjligheten att tillsätta en arbetsgrupp.

3.3.2. Komplettera med särskilda insatser för verksamhetens behov

Enskilda förvaltningar kompletterar pågående satsningar med särskilda insatser, till exempel utbildning i vårdsvenska. Det för att angripa problemen med språkbrister från olika håll och för att värna den enskilda förvaltningens behov.

- ✦ Utredningen rekommenderar barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen att prioritera insatser utifrån sin förvaltnings behov.

3.3.3. Utveckla kommunens interna och externa samverkan kring språkutveckling

Utredningen har visat att det finns bra samverkan kring språkutveckling mellan olika förvaltningar i kommunen. Exempelvis socialförvaltningens samarbete med Komvux, där Komvux uppges vara positiva till att utveckla samarbetet. Ett annat exempel är kommunens befintliga samarbete med Vård- och omsorgscollege – ett samarbete som skulle kunna nyttjas för att utbilda språkombud.

- ✦ Utredningen rekommenderar barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen att utveckla de befintliga samarbetena med Komvux och Vård- och omsorgscollege.



3.3.4. Förtydliga krav och förväntningar inför och under pågående anställning

Ställ tydliga krav och säkerställ medarbetarnas kunskaper i svenska vid nyanställning, samt stötta medarbetare under pågående anställning med behov av språkutveckling.

- ✦ Utredningen rekommenderar barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen att stötta cheferna i att ställa krav på kunskap i det svenska språket vid nyrekrytering och under pågående anställning.
- ✦ Utredningen rekommenderar barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen att vara lyhörda för den enskildes under pågående anställning.

3.3.5. Undersök möjligheterna till att nyttja digitala verktyg

Ett effektivt och enkelt sätt att öka språkkompetensen är att nyttja digitala verktyg i större omfattning. Digitala tjänster kan stödja likvärdigheten mellan enheter och vara mer kostnadseffektivt eftersom medarbetarna inte behöver lämna verksamheten.

- ✦ Utredningen rekommenderar barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen att utreda möjlighet till att köpa in digitala verktyg för språkutveckling.

3.3.6. Informera medarbetarna om språkhöjande insatser och nyttja ambassadörer

Utredningen har identifierat vikten av att informera och kommunicera insatsernas syfte och vad de innebär för medarbetaren. Genom att nyttja engagerade och kunniga medarbetare som ambassadörer kan chefernas budskap spridas i fler kanaler och ambassadörerna kan stötta andra anställda med språkfrågor.

- ✦ Utredningen rekommenderar barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen att involvera och informera medarbetarna om insatser som erbjuds.
- ✦ Utredningen rekommenderar barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen att utse engagerade medarbetare till språkambassadörer.

3.3.7. Ha en löpande dialog med de fackliga organisationerna

De fackliga organisationerna är en viktig samarbetspartner i arbetet med att stärka språkkompetensen i kommunen. Genom löpande formell och informell dialog med fackliga representanter kan kommunen utbyta synpunkter och förankra kommande insatser.

- ✦ Utredningen rekommenderar barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen att bjuda in fackliga representanter för dialog om språkhöjande insatser.

3.3.8. Säkerställ att insatser följs upp och utvärderas

För att veta om de satsade ekonomiska resurserna används effektivt behöver utfall och konsekvenser följas upp systematiskt. Detta för att säkra att insatserna ger ett positivt



resultat och fånga upp eventuella förbättringsområden. Dels på individnivå för dem som fått chans att delta i insatser, dels på kommunnivå vid exempelvis utredningar.

- ✦ Utredningen rekommenderar barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen att följa upp språkutvecklande insatser på individnivå och kommunnivå.

3.3.9. Håll i och håll ut!

Det är rimligt att anta att det kommer att ta tid att höja språkkompetensen inom förskola och äldreomsorg i kommunen. Troligen kommer flera olika insatser att krävas och det kan dröja innan effekterna märks i verksamheten.

- ✦ Utredningen rekommenderar barn- och utbildningsförvaltningen samt socialförvaltningen att satsa på att etablera långsiktiga insatser framför punktinsatser för att säkra kontinuitet i arbetet.



4. Referensförteckning

Botkyrka kommun. Intervju september 2023.

Botkyrka kommun: Kompetensutveckling i svenska språket (2022).

<https://www.botkyrka.se/jobb-och-vuxenutbildning/jobba-hos-oss/vart-arbetsgivarerbjudande/kompetensutveckling-i-svenska-spraket>

Dir. 2023:44. Kommittédirektiv: Språkrav för personal i äldreomsorgen. Regeringen.

<https://www.regeringen.se/contentassets/99f2fd65ffe74be78b6d5ed493b5cb08/sprakkrav-for-personal-i-aldreomsorgen-dir--2023--44.pdf>

Eskilstuna kommun. Intervju september 2023.

Hermods företag & omställning: språkträning för anställda inom förskolan (2022).

Huddinge kommun: Bemanningscenter.

<https://www.huddinge.se/arbete-och-karriar/arbeta-i-huddinge-kommun/arbeta-i-var-d-omsorg/bemanningscenter/>

Huddinge kommun: Förskolenämndens delårsrapport per 31 augusti 2022

https://www.huddinge.se/globalassets/huddinge.se/_gemensamma/delarsrapporter-och-bokslut/delarsrapporter-och-bokslut-2022/forskolenamnden-delarsrapport-31-augusti-2022.pdf

Huddinge kommun: Förskolenämndens verksamhetsplan 2022.

https://www.huddinge.se/globalassets/huddinge.se/_gemensamma/styrdokument-overgripande/plan/verksamhetsplaner/verksamhetsplaner-2022/buf-fsn-vp-2022.pdf

Huddinge kommun: Mål och budget 2023.

https://www.huddinge.se/globalassets/huddinge.se/_gemensamma/styrdokument-overgripande/mal-och-budget/Mal-och-budget-2023.pdf

Huddinge kommun: Vård- och omsorgsnämndens verksamhetsberättelse 2022.

https://www.huddinge.se/globalassets/huddinge.se/_gemensamma/verksamhetsberattelser/verksamhetsberattelse-2022/von-verksamhetsberattelse-2022.pdf

Huddinge kommun: Vård- och omsorgsnämndens verksamhetsplan 2023.

https://www.huddinge.se/globalassets/huddinge.se/_gemensamma/styrdokument-overgripande/plan/verksamhetsplaner/verksamhetsplaner-2023/von-verksamhetsplan-2023.pdf

IVO: Vad har IVO sett 2018?

<https://www.ivo.se/globalassets/dokument/publikationer/rapporter/rapporter-2019/rapport-vad-har-ivo-sett-2018.pdf>

IVO: Vad har IVO sett 2019?

<https://www.ivo.se/globalassets/dokument/publikationer/rapporter/rapporter-2020/vad-har-ivo-sett-2019-20200316.pdf>

IVO: Vad har IVO sett 2022?

<https://www.ivo.se/globalassets/dokument/publikationer/rapporter/rapporter-2023/vad-har-ivo-sett-2022.pdf>

Kramfors kommun: Intervju september 2023.



Kärnä, Anders, Öhberg, Patrik: "Misrepresentation and Migration" (2022). IFN Working Paper nr 1445. Stockholm: Institutet för Näringslivsforskning.

Lindström, Amanda: Så bidrar studier i svenska till migranternas inkludering (2021). Linköpings universitet.

Omställningsfonden: Om omställningsfonden. <https://www.omstallningsfonden.se/om-oss/om-omstallningsfonden/>

SAOL: Språkbud. <https://svenska.se/saol/?id=2917280&pz=5>

SCB: Kommuner i siffror (2022). <https://kommunsiffror.scb.se/?id1=0126&id2=null>

SKOLFS 2018:50. Förordning om läroplan för förskolan.

Skollagen (SFS 2010:800).

Skolverket: Språkutveckling i förskolan (2023).

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/anordna-och-administrera-utbildning/anordna-utbildning-inom-komvux/relaterade-lankar/spraktraning-for-anstallda-i-valfarden/sprakutveckling-i-forskolan>

SKR: Valfärdens kompetensförsörjning (2022).

<https://skr.se/download/18.1eb2584e1850542abfaac29/1670940688212/Valfardens-kompetensforsorjning.pdf>

Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (HSLF-FS 2017:37) om ordination och hantering av läkemedel i hälso- och sjukvården.

<https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/regler-och-riktlinjer/foreskrifter-och-allmanna-rad/konsoliderade-foreskrifter/201737-om-ordination-och-hantering-av-lakemedel-i-halso--och-sjukvarden/>

SOU 2023:25. Kunskapskrav för permanent uppehållstillstånd.

<https://www.regeringen.se/contentassets/d61e01ec635d41a9878a0e6d86cad9ad/kunskapskrav-for-permanent-uppehallstillstand-sou-202325/>

Svenska ESF-rådet: Så fungerar det. <https://www.esf.se/soka-stod/sa-fungerar-det/>

Vård- och omsorgscollege: om oss. <https://www.vo-college.se/om-oss>

Vård- och omsorgscollege: Konceptet språkbud och språkbudsrollen.

<https://www.vo-college.se/sprakombud>

Äldrecentrum: Intervju oktober 2023.



Bilaga 1 – Begreppslista

Bemanningscenter: Bemannar Huddinge kommuns egen regi inom äldreomsorg vid korttidsfrånvaro.²²

Delegera: Betyder rent språkligt att överlåta beslutsrätt, men innebär här specifikt att hälso- och sjukvårdspersonal med formell kompetens överlåter en medicinsk arbetsuppgift till en annan medarbetare som saknar formell kompetens.²³

Förste förskollärare: Tidsbegränsat uppdrag på två år med lönetillägg. Tjänsten är knuten till ett förskoleområde och uppdraget kan skilja sig åt. Förste förskolläraren leder det kollegiala lärandet i arbetslaget och verkar för att undervisningen utformas i enlighet med skollagen. Bidrar även till förskolans och förskoleområdets utveckling genom att planera, genomföra, utvärdera och analysera den pedagogiska verksamheten tillsammans med arbetslaget och kolleger.²⁴

Individuell handlingsplan: Ett dokument om respektive medarbetares arbetsuppgifter och mål som rektorer i förskola har i uppdrag att ta fram. Vissa rektorer har utvecklat handlingsplaner för det svenska språket.²⁵

Pedagogiska handledare: Har i sin roll att kontinuerligt träffa arbetslagen för att utveckla verksamheten genom bland annat gemensam reflektion. Kan exempelvis arbeta med medarbetares utvecklingsarbete och mot barn i behov av särskilt stöd.²⁶

Rektor: Ska leda och samordna det pedagogiska arbetet vid en förskole- eller skolenhet. Rektorn ska särskilt verka för att utbildningen utvecklas och beslutar om sin enhets inre organisation samt ansvarar för att fördela resurser inom enheten.²⁷

Språkbud: En metod för intensiv språkinläring i en miljö där bara detta språk talas.²⁸ Den miljö som specifikt avses här är en förskolegrupp.

Arbetsprov i språk: Med arbetsprov i språk avses i denna utredning någon form av normerande språktest. Arbetsprovet görs för att kontrollera en persons kunskaper i svenska. Provet kan utgöras av hörförståelse och läsförståelse och genomföras vid nyrekrytering eller för befintligt anställda medarbetare.²⁹

Språkombud: Medarbetare som genomgått utbildning till språkombud med uppdrag att stödja kollegor när det gäller språkutveckling, t.ex. vid dokumentation och telefonsamtal. Konceptet ägs av föreningen Vård- och omsorgscollege och har utvecklats och prövats sedan 2009. Endast den som har gått språkombudsutbildningen får kalla sig språkombud.³⁰

²² Huddinge kommun: Bemanningscenter.

²³ Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (HSLF-FS 2017:37) om ordination och hantering av läkemedel i hälso- och sjukvården.

²⁴ Information från Barn- och utbildningsförvaltningen, Huddinge kommun.

²⁵ Information från Barn- och utbildningsförvaltningen, Huddinge kommun.

²⁶ Information från Barn- och utbildningsförvaltningen, Huddinge kommun.

²⁷ SKOLFS 2018:50. Förordning om förskolans läroplan, och, Skollagen (SFS 2010:800).

²⁸ SAOL: Språkbud.

²⁹ Botkyrka kommun: Kompetensutveckling i svenska språket (2022).

³⁰ Vård- och omsorgscollege: Konceptet språkombud och språkombudsrollen.



Vård- och omsorgscollege: Förening skapad 2008 som arbetar med utbildning, kompetensutveckling och certifiering inom vård och omsorg. Drivs av fackförbundet Kommunal tillsammans med Sveriges kommuner och regioner (SKR), Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, Vårdföretagarna och Fremia. Driver och utvecklar konceptet språkombud sedan 2015.³¹

Äldrecentrum: Stiftelse som sedan 1986 arbetar med forskning och utredning samt utvecklings- och förändringsarbete till verksamheter inom äldreområdet. Utvecklade och drev konceptet språkombud mellan 2009–2015, därefter överläts förvaltningsrätten till Vård- och omsorgscollege.³²

³¹ Vård- och omsorgscollege: om oss.

³² Äldrecentrum: Intervju oktober 2023.



Bilaga 2 – Omvärldsanalys

Hur gör andra kommuner?

I utredningen har en översiktlig omvärldsanalys gjorts kring hur andra kommuner infört mer systematisk och aktiv språkkompetensutveckling i sina verksamheter. Urvalet har förankrats med utredningens arbetsgrupp och styrgrupp. De studerade kommunerna har valts ut utifrån kriterier om geografisk närhet, invånarstorlek och om språksatserna har initierats centralt från stat, kommun eller lokalt från medarbetarna själva. Följande tre kommuner valdes ut:

Botkyrka kommun. Liknande folkmängd som Huddinge, geografiskt närliggande och liknande andel utrikes födda i kommunen. Medialt uppmärksammas för sitt arbete med språkkompetens genom den centralt initierade s.k. Botkyrkamodellen.

Eskilstuna kommun. Liknande folkmängd som Huddinge, geografiskt relativt närliggande och liknande andel utrikes födda i kommunen. Medialt uppmärksammas för kommunens centralt initierade pilotprojekt SPRÅKA.

Kramfors kommun. Betydligt mindre folkmängd och större geografiskt avstånd till Huddinge samt relativt stor skillnad i andel utrikes födda i kommunen. Kommunens projekt för språkutveckling (Kompetensförsörjning inom äldreomsorgen i Kramfors landsbygd) har uppmärksammas då satsningen började som ett gräsrotsinitiativ från medarbetarna.

Botkyrka kommun har:

- ✦ Digitala arbetsprov i språk inför rekrytering av samtliga anställningsformer och tjänster³³
- ✦ Barnskötarutbildning och språkutveckling i svenska som riktas till kommunens förskolor
- ✦ Språksatsningskurs i vårdsvenska för befintligt anställd personal
- ✦ Preparandkurs inför undersköterskeutbildningen för blivande studenter med bristande svenska

Botkyrkas lärdomar kring arbetsprov i språk

Botkyrka var först ut i landet med att införa arbetsprov i språk och använder det idag inom både förskola och vård- och omsorg. Arbetsprovet har finjusterats över tid och testar läs- och hörförståelse digitalt. En av de mest positiva effekterna uppges vara att arbetsprovet bidragit till en annan anda och stämning. Tidigare var språkbrister tabubelagt, nu är frågan inte längre hemlig. I stället finns en förväntan om att det talas om språk på arbetsplatsen, i medarbetarsamtal och intervjuer. Ytterligare en positiv effekt uppges vara att Botkyrka blivit en mer attraktiv arbetsgivare. Fler söker sig till en kommun med medarbetare som behärskar det svenska språket och kan delta utifrån

³³ It-företaget som digitaliserat Botkyrkas arbetsprov i språk är samma företag som förskolan i Huddinge idag köper flera tjänster av för språkundervisningen till barn, elever och lärare.



mer lika förutsättningar. Två lärdomar är vikten av att få med sig de fackliga organisationerna och att alla tjänstegrupper genomgår arbetsprovet inför anställning för solidaritetens skull. I Botkyrka tillsvidareanställs ingen utan att klara arbetsprovet. Vid misslyckat testresultat får personen förlängd tidsbegränsad anställning och erbjudande om språkutbildning, för att senare få chans att göra arbetsprovet på nytt. Arbetsprov kan därmed användas för att se vilka behov en person har av språkhöjande insatser och behöver inte utgöra ett hinder för rekrytering. Arbetsprovet i Botkyrka kommer att bestå – kommunen har fattat ett politiskt beslut om att införa arbetsprovet även i andra delar av kommunen.

Eskilstuna kommun har:

- ✦ Utbildade språkbud och språkleddare till varje enhet
- ✦ Erbjudit de Komvuxelever som läste undersköterskeutbildning att varva utbildning med praktik
- ✦ Etablerade trivselregler och en språkpolicy
- ✦ En utbildning i kultur och normförståelse som all personal har genomgått

Kramfors kommun har:

- ✦ Inom ramen för ett projekt infört språkutbildning där inskolning av nyanställda utgör ett viktigt moment
- ✦ Dokumentationsombud, språkbud och språkambassadörer
- ✦ Tagit stöd i Socialstyrelsens underlag för språkbedömning (2023)

Hur har andra kommuner finansierat sina insatser?

I andra kommuner har Äldreomsorgslyftet och andra statsbidrag också använts för att finansiera insatser som ska stärka medarbetares språkkompetens. Dessutom har de använt sig av statsbidraget Återhämtningsbonusen, vilken tilldelas av Socialstyrelsen och är ämnad att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg. Vidare finns också exempel där kommuner beviljats medel genom Europeiska socialfonden (ESF) som bland annat kan bevilja bidrag för projekt som bidrar till kompetensutveckling av sysselsatt personal.³⁴ Andra kommuner har också använt sig av den kollektivavtalade stiftelsen Omställningsfonden, vilken drivs och ägs av Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona, tillsammans med Kommunal, OFR:s förbundsområden och AkademikerAlliansen. Arbetsgivare som är medlemmar i SKR eller kommunala företag anslutna till Sobona betalar årligen en premie om 0,25 % av den totala lönesumman för Omställningsfondens insatser.³⁵

Prisexempel från andra kommuner

Inom ramen för utredningen har andra kommuner tillfrågats vilka kostnader de har för att genomföra olika insatser. Botkyrka har sedan 2019 genomfört en språksattningskurs

³⁴ Svenska ESF-rådet: Så fungerar det.

³⁵ Omställningsfonden: Om omställningsfonden.



med fokus på vårdsvenska. Vanligen erbjuds utbildningen för 30 personer uppdelade i tre grupper efter kompetensnivå. Kursen hålls under en eftermiddag per vecka i 40 veckors tid och uppges kosta 150 000 kronor för varje utbildningsgrupp per termin, exklusive vikariekostnader för verksamheten.

Projektet Kompetensförsörjning inom äldreomsorgen i Kramfors kommuns landsbygd erhöll 2,8 miljoner kronor under projektperioden. De ekonomiska resurserna har räckt till övernattningslägenhet, regelbundna arbetsplatsträffar, körkortsutbildning, träningslokal, Heltidsresan via SKR, förbättrad samverkan mellan äldreboende och hemtjänsten och ambassadörsutbildning via Vård- och omsorgscollege.