

Stärka språk- och kulturkompetens inom vården i Örebro län

– Förslag på insatser



**Stärka språk- och kulturkompetens
inom vården i Örebro län**

Författad av: Anna Bergemalm och Sara Norén, Välfärd och folkhälsa,
Region Örebro län

Diariernr: 22RS9311

Innehåll

1.	Nationell spaning	5
1.1	Språkförmåga i äldreomsorgen – Underlag för bedömning och utveckling	6
1.2	Språkrav för personal i äldreomsorgen	7
1.3	Skyddad yrkestitel undersköterska.....	7
1.4	Språkombud.....	8
1.5	Kompetensutveckling i språk- och kulturkompetens	8
1.6	Språkutvecklande arbete i Timrå kommun	9
2.	Regional spaning	11
2.1	Språkombud i Örebro län	13
3.	Arbetsgruppens arbete	14
3.1	Bakgrund.....	14
3.2	Arbetsgrupp utses	15
3.3	Metod	15
3.4	Kartläggning av goda exempel från Örebro län.....	16
3.5	Intressenter	19
3.6	Problemanalys	20
3.7	Målanalys	21
3.8	Aktiviteter	22
3.9	Arbetsgruppens prioriterade insatsförslag	27
3.10	Om det inte går att göra allt på en gång. Vad börja med?	30
3.11	Möjliga finansieringslösningar	30
4.	Fortsatt arbete	32
5.	Slutord/reflektioner från arbetsgrupp/medskick	33
5.1	Slutsats	35
6.	Tack	36
7.	Bilaga 1 – Platsannonser.....	37
8.	Bilaga 2 - Systematiskt arbetssätt kopplat till den läns- gemensamma kompetensförsörjningsplanen Nära vård	40

Hej!

Du läser just nu förordet till en sammanfattande rapport som beskriver det arbete som gjorts i Örebro län under våren 2023 med syfte att ta fram förslag på insatser för att stärka språk- och kulturkompetens hos baspersonal inom vården.

När demografin utmanar och det är svårt att rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens är det nödvändigt att riva språkliga och kulturella hinder för att skapa förutsättningar för att ta tillvara alla som vill och kan bidra i branschen.

Arbetet har sin grund i kompetensförsörjningsplanen för Nära vård för kommuner och Region Örebro län tillsammans, som togs fram 2022. Kompetensförsörjningsplanen innehåller åtta utvecklingsområden som är tänkta att vara utgångspunkt för länsövergripande kompetensförsörjningsinsatser. Utvecklingsområdet ”*Språk- och kulturkompetens*” var det första området som prioriterades och där man önskade se ett länsövergripande arbete. En arbetsgrupp utsågs för att ta fram förslag på aktiviteter utifrån följande problemformulering:

”Bristande språk- och kulturkompetens hos potentiella och befintliga medarbetare inom vård och omsorg, funktionsstödsområdet samt hälso- och sjukvård i Örebro län.”

Resultatet presenteras i tre olika delar:

- En bredd av möjliga aktiviteter kopplat till både potentiella och befintliga medarbetare.
- Ett prioriterat huvudförslag gällande aktiviteter för befintliga medarbetare.
- Rekommendation om möjliga första steg att ta.

Vi hoppas att arbetsgruppens arbete kan inspirera andra, vara ett inspel till det nationella arbete som pågår, men framför allt fungera som guide i genomförandet av insatserna för att stärka språk- och kulturkompetens i Örebro län!

Anna Bergemalm och Sara Norén, projektledare

1. Nationell spaning

Det pågår en omställning till en Nära vård i vårt land och i vårt län. En rörelse som handlar om att skapa en effektiv och kvalitativ vård anpassad för vår tid och de behov som finns idag. Läs mer om omställningen till Nära vård: [Omställning till Nära vård | SKR](#)

För att uppnå en Nära vård behöver kompetensförsörjningen säkras. Det handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare för både potentiella och befintlig personal, att använda kompetensen rätt och att se till att medarbetarna har rätt kompetens för att kunna bedriva en säker, kvalitativ och effektiv vård där patienter och brukare känner sig trygga.

Antalet gamla och unga ökar snabbare än befolkningen i arbetsför ålder och under den kommande tioårsperioden beräknas gruppen i ålder 80 år och äldre att öka med närmare 50 procent medan gruppen i arbetsför ålder endast bedöms öka med 5 procent. Denna demografiska utveckling innebär stora utmaningar i att både finansiera och inte minst bemanna hälso- och sjukvårdens verksamheter¹. Efterfrågan på arbetskraft inom vård och omsorg kommer öka betydligt, samtidigt som konkurrensen om arbetskraft på hela arbetsmarknaden är hård. För att klara kompetensförsörjningen utifrån det demografiska läget skulle 50 procent av ökningen av sysselsatta behöva välja jobb i vård och omsorg i kommuner eller hälso- och sjukvård i regioner.



Utrikesfödda står för ungefär 95 procent av den totala ökningen av personer i arbetsför ålder, och är således en viktig potential som behöver tas tillvara för att möta kompetensutmaningen. För att frigöra denna kraft behöver hinder rivas genom ökade satsningar på språk- och kulturkompetens. Vid sidan av att staten behöver bistå med resurser för t ex vuxenutbildningens förutsättningar och genomströmningen på Svenska för Invandrare (SFI) så är det viktigt att denna grupp också finns med i det strategiska kompetensförsörjningsarbete som sker hos arbetsgivarna².

¹ Regeringskansliet och SKR, 2020

² Valfärdens kompetensförsörjning, SKR 2022 s 54

Undersköterskor och vårdbiträden samt motsvarande inom funktionsstödsområdet (baspersonal), är de största personalgrupperna inom vård och omsorg och arbetar nära brukare och patienter. Goda kunskaper i svenska språket och förmåga att kommunicera både muntligt och skriftligt är en grundförutsättning för att personalen ska kunna utföra sitt arbete på ett säkert sätt och med god kvalitet.

Flera statliga utredningar och inspektionen för vård och omsorg (IVO) har visat på påtagliga kompetensbrister i det svenska språket hos medarbetare i vården.

- **Betänkandet Stärkt kompetens i vård och omsorg (SOU 2019:20)**
I betänkandet framgår det att arbetsgivare anser att bristande språkkunskaper bland undersköterskor är ett problem och att det gäller såväl den kommunikativa som den skriftliga förmågan samt hör-, läs- och ordförståelse.
- **Coronakommissionen (SOU 2020:80)**
I första delbetänkandet uttrycks att kommunerna måste genomföra språkutbildningsinsatser för omsorgspersonal som saknar tillfredsställande språkkunskaper.
- **Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre (SOU 2021:52)**
Utredningen uppmärksammar förekomsten av språkliga brister i sitt betänkande och lämnade rekommendationer i linje med detta.
- **IVO**
Inspektionen har vid ett flertal tillfällen rapporterat om kvalitetsbrister avseende omsorgspersonalens språkliga kompetens i flera kommuner.

Mot denna bakgrund är det angeläget att fundera på vad som kan göras för att stärka språk- och kulturkompetens hos vårdens medarbetare. Nedan presenteras några nationella initiativ på åtgärder.

1.1 Språkförmåga i äldreomsorgen - Underlag för bedömning och utveckling

I maj 2022 fick Socialstyrelsen i uppdrag av regeringen att ta fram ett stöd för att underlätta för verksamheterna i äldreomsorgen att bedöma vilka kunskaper i svenska språket som personalen behöver för arbetsuppgifter inom den del av äldreomsorgen som avser kommunernas socialtjänst. Genom stödet ska verksamheterna få vägledning i bedömningen av om personalen har tillräckliga kunskaper i det svenska språket för aktuella arbetsuppgifter.

Socialstyrelsen redovisade uppdraget i februari 2023 och har tagit fram stödet Språkförmåga i äldreomsorgen – Underlag för bedömning och utveckling. Det utgår från de kompetensmål för undersköterskor som anger det som Socialstyrelsen bedömt att personalen i

äldreomsorgen behöver för att utföra arbetet med god kvalitet. Stödet ska kunna fungera som ett underlag för verksamheterna när de ska bedöma språkförmågan hos personalen. Det ska också kunna användas som ett underlag för arbete med språkutveckling. Läs mer här: [Språkförmåga i äldreomsorgen – underlag för bedömning och utveckling - Socialstyrelsen](#)

1.2 Språkrav för personal i äldreomsorgen

Regeringen tillsatte i mars 2023 en utredning om språkrav för personal i äldreomsorgen. Syftet är att stärka patientsäkerheten och öka tryggheten inom vård och omsorg av äldre. En särskild utredare har fått i uppdrag att ta fram förslag på hur krav på kunskaper i svenska språket för personal i äldreomsorgen kan regleras.

Utredaren ska bland annat:

- analysera och ta ställning till vilken nivå på kunskaper i svenska språket som är lämplig för undersköterskor och vårdbiträden som arbetar i äldreomsorgen och om kraven bör skilja sig åt mellan yrkesgrupperna,
- analysera och vid behov föreslå krav och lämplig nivå på kunskaper i svenska språket även för andra yrkesgrupper som arbetar i äldreomsorgen, t.ex. personal inom vissa serviceyrken som har direkt kontakt med äldre,
- analysera och föreslå hur språkraven kan utformas, bedömas och skyndsamt införas i verksamheten, samt hur kraven kan följas upp och långsiktigt kvalitetssäkras för att uppnås och bibehållas på ett effektivt och ändamålsenligt sätt,
- analysera och redovisa konsekvenser av språkraven för äldreomsorgens personal- och kompetensförsörjning i såväl offentlig som privat regi,
- analysera och föreslå kostnadseffektiva insatser som exempelvis arbetsgivaren, kommunerna och staten kan vidta och som kan hjälpa befintlig personal i äldreomsorgen att snabbare nå kraven på kunskaper i svenska språket, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet senast den 1 september 2024.

Läs mer om utredningen: [Regeringen tillsätter utredning om språkrav för personal i äldreomsorgen - Regeringen.se](#)

1.3 Skyddad yrkestitel undersköterska

Den 1 juli 2023 blev undersköterska en skyddad yrkestitel. Det innebär att det behövs ett bevis från Socialstyrelsen för att få använda titeln undersköterska inom vård och omsorg. Kraven för att få en skyddad yrkestitel innefattar även krav på svenska:

- För de som påbörjat utbildning före 1994 gäller godkända betyg i svenska eller svenska som andraspråk på gymnasienivå.

- För de som påbörjat utbildning 1994 eller senare är kraven godkända betyg om minst 80 gymnasiepoäng i svenska eller svenska som andraspråk.
- För de som påbörjar sin utbildning efter den 1 juli 2023 krävs godkända betyg som omfattar minst 100 gymnasiepoäng i svenska eller svenska som andraspråk.

Läs mer om skyddad yrkestitel för undersköterska: [Undersköterska blir en skyddad yrkestitel 1 juli 2023 - Legitimation \(socialstyrelsen.se\)](#)

1.4 Språkombud

Språkombud är medarbetare med uppdrag att stödja kollegor när det gäller språkutveckling. Språkombuden arbetar med stöd av chefen för att göra hela arbetsplatsen språkutvecklande och för att förbättra kommunikationen. Det kan både handla om att stödja dem som har ett annat modersmål än svenska och att hjälpa kollegor i frågor om vardaglig språkanvändning. Språkombudskonceptet omfattar en utbildning till språkombud, en utbildning till språkombudsutbildare och en fortbildning för chefer. Konceptet språkombud är varumärkesskyddad och ägs av föreningen Vård- och omsorgscollege sedan 2018.

Läs mer om språkombud: [Konceptet språkombud | Språket på jobbet \(spraketpajobbet.se\)](#)

1.5 Kompetensutveckling i språk- och kulturkompetens

1.5.1 Språkutvecklande arbetssätt på arbetsplatsen 7,5 hp Stockholms universitet

Språkutvecklande arbetssätt på arbetsplatsen är en distanskurs om 7,5 högskolepoäng på kvartsfart som ges av Stockholms universitet. I kursen presenteras teorier om språk och språkutveckling med olika arbetssätt som främjar en kontinuerlig språkutveckling på arbetsplatsen. I kursen ingår seminarium, inlämning av PM och en examinationsuppgift, där ett praktiskt arbete med att använda ett språkutvecklande arbetssätt görs och redovisas. Läs mer: [Språkutvecklande arbetssätt på arbetsplatsen - Stockholms universitet](#)

1.5.2 Orienthälsan och Transkulturellt centrum

Både Orienthälsan och Transkulturellt centrum är organisationer som bidrar med utbildningar och föreläsningar inom migration och kulturella skillnader.

Orienthälsan erbjuder utbildningar i form av föreläsningar eller korta målinriktade kurser bl.a. inom följande områden:

- Interkulturell kommunikation och bemötande av individer med annan kulturell och etnisk bakgrund.
- Konsekvenser av migration och anpassning, relaterat individens och familjens etablering i det nya landet.

Transkulturellt centrum är en del av Region Stockholm och ska vara en resurs för medarbetare i hälso-, sjuk- och tandvård som möter patienter med migrationsbakgrund. Anordnar även utbildningar och nätverk för olika yrkesgrupper.

1.5.3 Fem nycklar till en språkutvecklande arbetsplats

Vård- och omsorgscollege erbjuder en digital utbildning för chefer som vill skapa en språkutvecklande arbetsplats inom vård och omsorg/hälso- och sjukvård. Teoretiska delar varvas med gruppdiskussioner och kompletteras med lärande exempel från arbetsplatser som har provat arbetssättet. Utbildningen kan också lämpa sig för HR-personal, verksamhetsutvecklare med flera.

Målet med utbildningen är att få ökad förståelse för vad som leder till språkutveckling på arbetsplatsen och insikt i vad det innebär att lära sig ett nytt språk som vuxen, samt konkreta verktyg för att kunna påbörja och följa upp det språkutvecklande arbetet.

Läs mer om utbildningen: [Fem nycklar till en språkutvecklande arbetsplats - Vård- och omsorgscollege \(vo-college.se\)](https://vo-college.se)

1.5.4 Nationellt centrum för svenska som andraspråk

Nationellt centrum för svenska som andraspråk har tagit fram stödmaterial för kombinationsutbildningar, alltså utbildningar som kombinerar SFI eller svenska som andraspråk med yrkesutbildning på gymnasial nivå. Stödmaterialet riktar sig till språk- och yrkeslärare samt rektorer och utgår från ett antal didaktiska principer som kan fungera som riktning i arbetet med att integrera språk- och yrkesundervisning.

Läs mer: [Kompetensutveckling - Nationellt centrum för svenska som andraspråk](#)

1.6 Språkutvecklande arbete i Timrå kommun

Timrå är exempel på en kommun som har satsat på att stärka det svenska språket hos baspersonal inom vård och omsorg, som har svenska som andraspråk. Den närmsta chefen har fått avgöra vilka som fått möjlighet att delta i språkutbildning. Utbildningen är förlagd på Komvux och undervisningen sker i grupp om ca 10 personer som träffas fyra timmar varannan vecka. Utbildningen pågår under ett år och sker på betald arbetstid. De som leder undervisningen är en SFI-lärare och en sjuksköterska. Sjuksköterskan medverkar som språk/yrkeshandledare och handleder dessutom språkombud ute på enheterna. Utbildningen varvar teori och praktik och utgår från olika vårdsituationer.

Projektet startades upp 2022 och finansierades med hjälp av Omställningsfonden. Vikariekostnader bekostades av äldreomsorgslyftet.

Utvärderingen av första utbildningsomgången visar goda resultat och Timrå kommun planerar att utöka satsningen med att anställa en språkbudshandledare samt att använda språkappen Lingio som ett komplement.

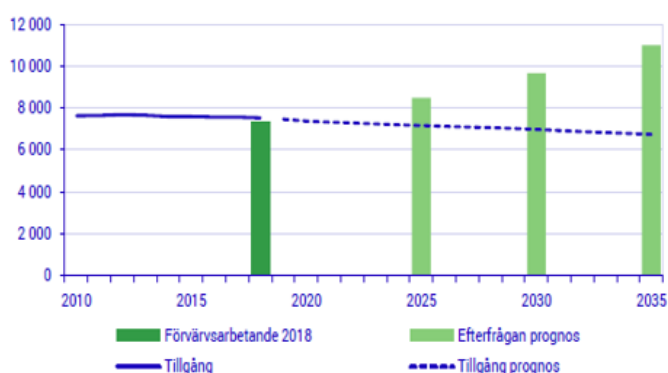
Lingio är ett digitalt verktyg som passar de flesta typer av mobiler. I verktyget finns korta lektioner som är tänkt att medarbetaren ska ta sig igenom under 6 månader. Chefen kan följa var medarbetaren befinner sig i utbildningen. Efter avslutad utbildning erhålls ett certifikat som kan laddas ner. Läs mer om Lingio: [Lingio - Branschsäkrad yrkessvenska](#)

2. Regional spaning

Den demografiska utvecklingen i Örebro län skiljer sig inte nämnvärt från det nationella läget som beskrevs ovan. Även i Örebro län är efterfrågan på arbetskraft inom vården hög och kommer dessutom att öka betydligt, samtidigt som konkurrensen om arbetskraft på hela arbetsmarknaden är hård.

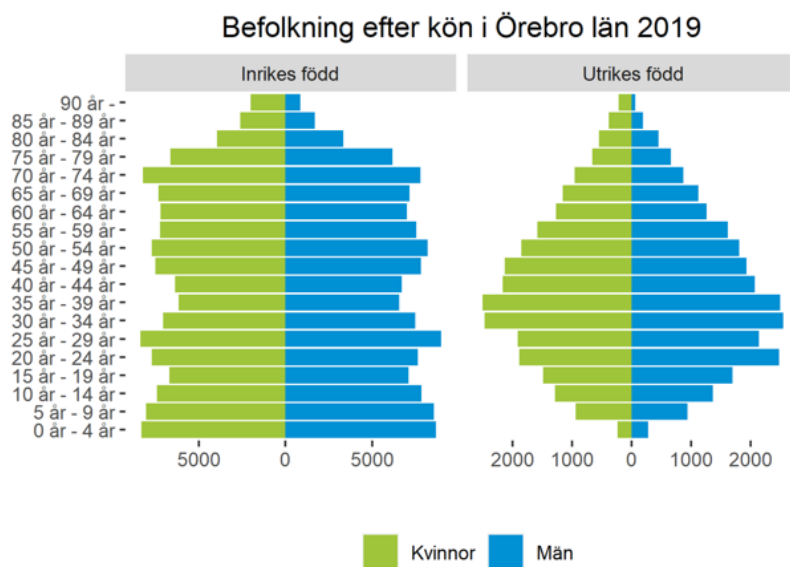
I SCB:s regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Örebro län presenteras tillgång och efterfrågan utifrån olika utbildningsinriktningar fram till år 2035. Statistiken visar antal utbildade i förhållande till antal efterfrågade medarbetare. Prognosen visar att antal gymnasieutbildade inom vård- och omsorg kommer att gå ner samtidigt som efterfrågan kommer att gå upp de kommande åren.

Utbud och efterfrågan - vård- och omsorgsutbildade i länet



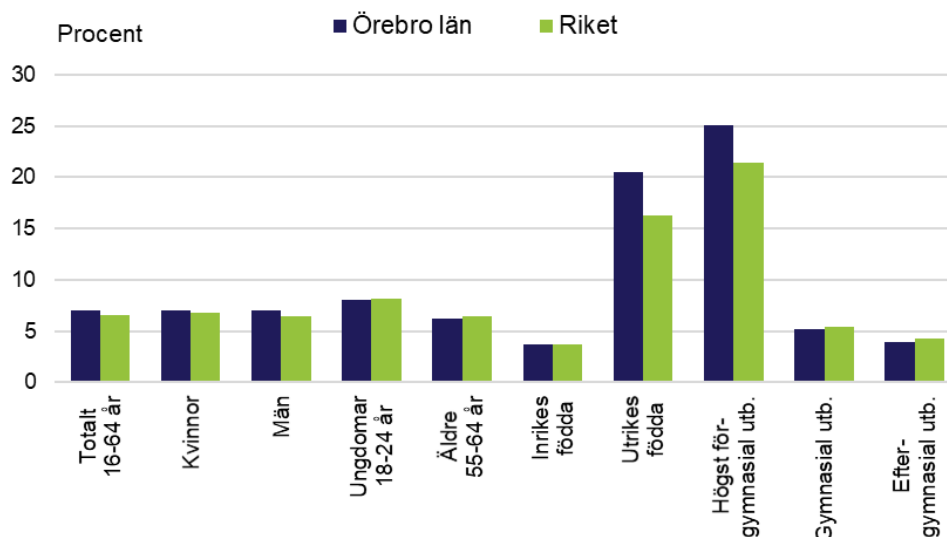
Prognos över tillgång och efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade i länet fram till år 2035.

Bilden nedan visar skillnaden mellan inrikes och utrikes födda i Örebro län 2019. Vi ser att flertalet av de som bor i Örebro län och är födda utomlands befinner sig i arbetsför ålder, vilket kontrasterar till hur det ser ut för de inrikes födda. Detta understryker vikten av att ta tillvara på de människor som är utrikesfödda och betydelsen av att skapa förutsättningar för att de ska kunna bidra i branschen.



Som bilderna nedan visar är den totala arbetslösheten i landet 6,6 procent och i Örebro län är siffran 7 procent. I gruppen för utrikesfödda är siffran betydligt högre, i november 2022 uppmättes arbetslösheten vara 16 procent i landet och 20 procent i Örebro län. Därmed kan det konstateras att det är gruppen av utrikesfödda som är den stora arbetskraftsreserven.

Arbetslöshetsnivåer för inskrivna arbetslösa* genomsnitt perioden juni 2022 - november 2022



*Statistiken i diagrammet avser inskrivna arbetslösa i åldrarna 16-64 år om inget annat anges. Källa: Arbetsförmedlingen och SCB

Nästa bild visar läget uppdelat på varje kommun i länet:

Inskrivna arbetslösa 16-64 år som andel av registerbaserad arbetskraft i respektive grupp, genomsnitt av juni 2022-november

Kommun	Totalt 16-64 år	Kvinnor	Män	Unga 18-24 år	Äldre 55-64 år	Inrikes födda	Utrikes födda	Utbildning		
								Högst för-gymnasial	Gym-nasial	Efter-gymnasial
Lekeberg	3,9%	4,2%	3,7%	8,2%	3,2%	3,0%	14,2%	10,1%	3,7%	2,3%
Laxå	7,1%	7,5%	6,9%	9,1%	4,1%	3,6%	21,8%	23,4%	3,8%	5,6%
Hallsberg	6,1%	7,0%	5,3%	8,9%	5,2%	3,4%	17,3%	18,3%	3,7%	4,7%
Degerfors	8,1%	7,9%	8,3%	11,6%	6,6%	4,7%	26,9%	24,4%	5,2%	5,6%
Hällefors	8,3%	8,0%	8,7%	10,3%	6,0%	4,2%	25,4%	30,4%	5,2%	5,3%
Ljusnarsberg	8,3%	7,8%	8,6%	14,4%	6,7%	5,9%	20,4%	21,8%	5,5%	6,8%
Örebro	7,6%	7,5%	7,8%	7,6%	7,6%	3,7%	20,8%	29,7%	6,4%	3,9%
Kumla	5,4%	5,5%	5,2%	8,9%	4,4%	3,2%	16,7%	17,4%	4,0%	3,3%
Askersund	4,8%	5,3%	4,4%	7,2%	3,7%	3,1%	20,0%	15,4%	3,2%	3,8%
Karlskoga	6,7%	6,8%	6,7%	8,1%	4,7%	3,4%	21,9%	23,9%	4,5%	4,2%
Nora	6,2%	6,2%	6,2%	9,5%	4,7%	3,8%	19,0%	21,4%	4,1%	4,7%
Lindesberg	6,7%	6,7%	6,7%	8,1%	6,0%	4,3%	18,8%	21,7%	4,4%	4,4%
Örebro län	7,0%	7,0%	7,0%	8,1%	6,2%	3,7%	20,5%	25,1%	5,2%	4,0%
Riket	6,6%	6,8%	6,4%	8,2%	6,4%	3,7%	16,3%	21,4%	5,4%	4,3%

2.1 Språkombud i Örebro län

I Örebro län finns utbildade språkombud i några av kommunerna och fler är på väg att utbildas. Örebro kommun var först i länet med att utbilda språkombud, med start 2018. De har sedan dess utbildat drygt 100 st. Kumla kommun och Nora kommun fick möjlighet att via Örebro kommuns satsning utbilda två språkombud vardera. Under 2022 har Lindesbergs kommun startat upp arbete med språkombud och har utbildat ca 30 st. Även den västra länsdelen med Karlskoga och Degerfors kommuner har under hösten 2022 och våren 2023 utbildat sammanlagt 42 språkombud. Det har varit främst undersköterskor men också ett antal bemanningsplanerare. Under hösten 2023 kommer ytterligare 16 personer utbildas i den västra länsdelen och utbildningen kommer då att vara förlagd i Degerfors. Inom kort kommer även Ljusnarsbergs kommun att starta upp språkombudsutbildning, där Hällefors kommun aviserat att man önskar platser om möjlighet finns. I övriga kommuner i länet har informationsinsatser gjorts och det finns ett stort intresse av konceptet.

3. Arbetsgruppens arbete

3.1 Bakgrund

Hösten 2020 startade projektet *Trygga kompetensen för en god och nära vård- En läns gemensam kompetensförsörjningsplan* på Velfärd och folkhälsa, Regional utveckling, Region Örebro län. I projektets inledande fas gjordes en läns gemensam kompetenskartläggning för ett antal yrkesbefattningar som finns i kommunerna och Region Örebro län och som är centrala i omställningen till Nära vård. Syftet med kompetenskartläggningen var att få en helhetsbild över kompetensförsörjningsläget, hur lätt/svårt det är att rekrytera medarbetare i de aktuella yrkesbefattningarna samt fånga upp eventuella kompetensbrister hos potentiella och befintliga medarbetare. I resultatet framkom bland annat att det finns brister i språk- och kulturkompetens bland baspersonalen inom vård och omsorgs olika verksamheter. Kompetenskartläggningen innehöll också frågor kring vad verksamheterna själva ansåg behövde göras för att förbättra kompetensförsörjningsläget, både lokalt och på en länsövergripande nivå. I resultatet lyfts språkfrågan fram som ett centralt område att arbeta kring läns gemensamt.

Resultatet av den läns gemensamma kartläggningen sammanställdes i en rapport och utgjorde sedan underlag i dialoger som fördes med länets socialchefer och områdeschefer från Region Örebro samt med länets personalchefsnätverk. Därefter formulerades en läns gemensam kompetensförsörjningsplan för Nära vård för kommunerna och Region Örebro län tillsammans. Kompetensförsörjningsplanen innehåller åtta utvecklingsområden som är tänkta att vara utgångspunkt för ett systematiskt länsövergripande kompetensförsörjningsarbete kopplat till Nära vård.

De åtta områdena är:



Länk till Läns gemensam kompetensförsörjningsplan Nära vård: [Läns gemensam kompetensförsörjningsplan Nära vård \(regionorebrolan.se\)](https://regionorebrolan.se/kompetensforsorjningsplan-nara-vard)

Det systematiska arbetssättet beskrivs i bilaga 2.

Utvecklingsområdet *Språk- och kulturkompetens* var det första område som prioriterades av chefsgrupperna och där ett länsövergripande arbete önskades.

3.2 Arbetsgrupp utses

Länets socialchefer och områdeschefer från Region Örebro län samt länets personalchefsnätverk utsåg deltagare till en arbetsgrupp. Arbetsgruppen skulle ta fram aktivitetsförslag på hur språk- och kulturkompetens kan stärkas bland baspersonal och chefer inom vården i Örebro län. Deltagarna valdes ut utifrån kompetens och engagemang för området. Arbetsgruppen bestod av representanter från flera av länets kommuner samt Region Örebro län och innefattade både chefer, utvecklingsstrateg, integrationssamordnare, språklärare och HR.

Arbetet startade i januari 2023 och pågick till juni 2023. Under denna tid genomfördes totalt åtta arbetsmöten à 3,5 tim, vilka leddes av processtödare från Valfärd och folkhälsa på regional utveckling, Region Örebro län. Under arbetsprocessen fanns även stöd från metodfacilitator.

3.3 Metod

Arbetsgruppens arbete har i stora delar utgått från metoden LFA (Logical Framework Approach). LFA är en planeringsmetod som växte fram i USA på 60-talet och som idag används världen över av många aktörer inom en mängd olika samhällssektorer för så väl projekt som verksamhetsplanering. Metoden följer nio olika steg som ger struktur och säkerställer att de aktiviteter som tas fram möter roten till det huvudproblem som projektet har för avsikt att lösa. De nio stegen är:

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Omvärldsanalys | 6. Resursplanering |
| 2. Intressentanalys | 7. Indikatorer och verifikationskällor |
| 3. Problemanalys | 8. Riskanalys och riskhantering |
| 4. Målanalys | 9. Analys av antaganden/förutsättningar |
| 5. Aktivitetsplanering | |

Metoden genomsyras av en bred dialog med fokus på vad som är bäst för målgruppen.

Viktiga intressenter inklusive målgruppen är därmed alltid delaktiga i arbetet.

Arbetsgruppen skapar på detta sätt tidigt en bra förankring, vilket sedan underlättar själva genomförandet och stärker möjligheten att nå uthålliga resultat.

Läs mer om LFA-metoden: [LFA \(esf.se\)](https://esf.se)

3.4 Kartläggning av goda exempel från Örebro län

Arbetsgruppens omvärldsanalys består av den nationella och regionala spaning som presenterats ovan. Inför arbetsgruppens arbete gjordes även en regional kartläggning för att ta del av goda exempel på insatser som redan pågår i länet. Nedan presenteras ett urval av det arbete som gjorts och görs i kommunerna och Region Örebro län.

3.4.1 Region Örebro län

Region Örebro län har två anställda språklärare som erbjuder språkundervisning för medarbetare som har behov av det, både intensivspråkkurser och individuella språklektioner. De kan även besöka arbetsplatsträffar (APT) för att leda dialoger i ämnet och arrangera olika typer av språkfrämjande aktiviteter. Undervisningen är tätt kopplad till det som medarbetarna jobbar med och är placerad på Kliniskt träningscentrum (KTC). Även kulturfrågor berörs i stöttningen till medarbetare och chefer. Chefer tar kontakt med språklärare när behov finns. Språklärarna jobbar i huvudsak med legitimerad personal. Mer information och länkar till filmer här:

[Språkstöd för medarbetare ökar patientsäkerheten \(regionorebrolan.se\)](https://regionorebrolan.se/sprakstod-for-medarbetare-okar-patientsakerheten)

Dialogföreläsare finns anställda hos Tolk- och översättarservice. Dessa jobbar med att bidra till en kulturell medvetenhet och på så sätt underlätta möten mellan offentliga verksamheter och individer som inte har en svensk kulturell bakgrund.

3.4.2 Örebro kommun

Örebro kommun erbjuder sedan hösten 2022 språkutbildning i svenska för befintlig baspersonal inom vård och omsorg som är i behov av det (chef anmäler utifrån behov). Utbildningssatsningen är ett samarbete mellan socialförvaltningen och Komvux, där två språklärare har anställts. Utbildningen sker en dag i veckan på betald arbetstid under ett års tid och innefattar svenskundervisning med kulturella inslag. Utbildningen finansieras i dagsläget av statsbidrag som Örebro kommun fått som prestationsbaserad bonus. Här är en film där deltagarna lyfter fram sina tankar om utbildningen: <https://share.mediaflow.com/se/?UFCFPMDBJJ>

Örebro kommun har även valt att satsa på att anställa en ny samordnande funktion som ska analysera och identifiera behov av kompetensutveckling hos individer som söker sig till verksamheterna inom vård och omsorg och funktionsstöd.

Kompetensutvecklingen kan exempelvis vara vårdbiträdesutbildning, validering och svenska språkkurser. Samordnaren kommer att ta kontakt med och vägleda personer som behöver utbildningsinsatser för att klara av arbete inom vård, omsorg och funktionsstöd. Det innebär bland annat att anmäla personer till utbildningar samt kommunicera med utbildningsanordnare och lärare för att säkerställa en smidig process. (Se platsannons, bilaga 1).

Örebro kommun har även utbildat drygt 100 språkombud under perioden 2018-2022.

3.4.3 Karlskoga kommun/Degerfors kommun

Karlskoga kommun, i samarbete med Degerfors kommun, har gjort en satsning på att differentiera arbetsuppgifter med fler yrkesbefattningar inom socialförvaltningen, för att få fler personer att kunna arbeta och bidra och för att klara kompetensförsörjningen. En utbildningstrappa har tagits fram som visar olika yrkesbefattningar och dess krav på utbildning.

En kombinationsutbildning är framtagen där SFI-studier kombineras med kurser inom hygien, service och bemötande och social omsorg. Utbildningen är en lärlingsutbildning på 40 veckor där 70 procent är arbetsplatsförlagd utbildning. Efter genomgången utbildning ska deltagarna kunna arbeta som vårdbiträdesassistent/stödbiträdesassistent.

Det finns ett nära samarbete mellan kompetensförsörjningsenheten/arbetsmarknadsenheten, Vuxnas lärande, socialförvaltningarna i Karlskoga och Degerfors och Arbetsförmedlingen. Parterna arbetar tillsammans och sätter individen i centrum. Ambitionen är att individer ska kunna utvecklas och ta steg uppåt i trappan i takt med att språkkompetens och erfarenhet utvecklas, medan vissa individer också kan behöva stanna på vissa trappsteg. All tillgänglig kompetens behöver tas tillvara. Här är en film som beskriver kombinationsutbildningen: [För livet här - Kombinationsutbildningen - YouTube](#)

Karlskoga och Degerfors har även utbildat språkbud som är ett stöd på arbetsplatserna.



3.4.4 Kumla kommun

Kumla kommun har provat appen Lingio i verksamheten, som är en språkapp med kurser i yrkessvenska.

Kumla har köpt utbildning i vårdsvenska från KompetensUtvecklingsInstitutet (KUI) under 2021/2022 där grundläggande språkkunskaper inom yrket ingick samt även delar inom arbetsmiljö, rättigheter och skyldigheter som arbetstagare, möteskultur, bemötande m.m. Denna utbildning köptes in då de såg en kompetensbrist hos nya vikarier inom dessa områden. Ofta hade medarbetarna läst svenska på SFI men saknade mer branschspecifika vårdtermer etc.

Kumla kommun har en plan för vårdsvenska som en del av introduktionen för sommarvikarier.

3.4.5 Askersunds kommun

Askersunds kommun satsade år 2017 på yrkessvenska för vården i kombination med praktik, inför semestervikariat. 13 stycken sökande till semestervikariat, som behövde förbättra sin svenska för att kunna få ett jobb i kommunen, valdes ut. En utbildare kontaktades och ett utbildningsupplägg för yrkessvenska för vården togs fram. Kontakt togs med Arbetsförmedlingen för att se vilka personer som det var möjligt att få anställningsstöd för. Åtta personer (fyra kvinnor och fyra män) anställdes på heltid från maj-augusti. Under maj månad läste de yrkessvenska för vården heldagar tis-ons-tors och jobbade varannan helg samt ytterligare vardagar på den arbetsplats där de skulle jobba under sommaren. Under praktik- och studiemånaden finansierades deras lön hälften från Arbetsförmedlingen och andra hälften från fonderade integrationsmedel i kommunen. Från 9 juni – 13 augusti arbetade de som semestervikarier. Hösten 2017 var sju av de åtta personerna fortfarande aktiva som vikarier, en hade flyttat. År 2022 var flera av de åtta personerna tillsvidareanställda.

3.4.6 Lindesbergs kommun

Lindesbergs kommun har under 2022 och 2023 utbildat drygt 30 medarbetare till språkombud. Medarbetarna kommer både från vård och omsorg och funktionsstöd. Flertalet av enhetscheferna inom vård och omsorg samt funktionsstöd har deltagit vid ett fortbildningstillfälle. Under våren startades det upp ett nätverk för samtliga språkombud där två träffar genomfördes, med planerad fortsättning.

3.4.7 Activa

Care KIAS är ett ESF-finansierat projekt som riktar sig till kvinnor som flytt från Ukraina till Sverige under kriget. Stiftelsen Activa är projektägare. Projektet syftar till att ge kvinnorna stöd och genom olika insatser underlätta för målgruppen att komma in på den svenska arbetsmarknaden och öka känslan av delaktighet i det svenska

samhället. Som ett led i detta erbjuder projektet praktik där kvinnornas erfarenheter/intressen matchas med en arbetsplats. Projektet samarbetar med Kornellen, ett vård- och omsorgsboende i Örebro kommun där flera kvinnor i projektet gör praktik som ett led i att närma sig arbetsmarknaden genom att stärka det svenska språket, få arbetslivserfarenhet och möjligheter till anställning inom vård och omsorg. Då behovet av arbetskraft inom vård- och omsorgsbranschen är stort finns det planer på att efter sommaren 2023 starta en kortare yrkesutbildning i syfte att göra personer från målgruppen mer anställningsbara och samtidigt hjälpa till att tillgodose det behov av arbetskraft som finns inom vården.

3.5 Intressenter

Arbetsgruppen har genom intervjuer och studiebesök inhämtat information från personer från olika intressegrupper. Chefer på olika nivåer, HR, lärare i svenska som andraspråk, medarbetare som deltar i språkstödande aktivitet samt språkvetare har involverats för att säkerställa att problemet belyses från olika perspektiv. Nedan presenteras några röster från de olika perspektiven.

Jag upplever att det är ca 75- 80% av de som söker jobb hos oss som har utländsk bakgrund.
/enhetschef inom hemvård

Chefer kan inte kunna allt själva, viktigt att stödfunktion kan bistå.
/HR

Olikheter berikar!
/enhetschef,
Region Örebro län

När jag fick frågan om att delta i svenskundervisning kände jag mig först kränkt, jag har ju jobbat i flera år... Men nu är jag så glad att jag får detta, lär mig mycket om både språk och andra verksamheter.
/deltagare i språkutbildning

Språkinläring sker bäst då teori och praktik kombineras.
/lärare i svenska som andraspråk

Vi tolkar språket olika. "Kan du lägga om såret?" Det kan både tolkas som "har du kunskap att göra det" och "jag vill att du gör det" Det finns många liknande exempel.
/språkvetare

Vi uppskattar att ca 20% av ordinarie personal och ca 40% av våra vikarier har språkutvecklingsbehov.
/verksamhetschef

3.6 Problemanalys

Arbetsgruppen enades kring följande problemformulering som huvudproblem:

Bristande språk- och kulturkompetens hos befintliga och potentiella medarbetare inom vård och omsorg, funktionsstödsområdet samt hälso- och sjukvård i Örebro län.

Målgrupp: chefer och baspersonal.



Definition:

Språkkompetens betyder kunskaper i svenska språket.

Kulturkompetens handlar både om förhållningssätt, sociala koder och sätt att använda och tolka språket.

Baspersonal syftar på all personal som inte är legitimerad inom vård och omsorg.

Därefter gjordes en problemanalys utifrån frågorna:

1. Vad är orsakerna till huvudproblemet?
2. Vilka effekter leder huvudproblemet till?

Nedan presenteras några huvudpunkter från arbetsgruppens analys.

3.6.1 Orsaker till huvudproblemet

Arbetsgruppen lyfte flera möjliga orsaker till problemet. Den demografiska utmaningen och hårda konkurrens om arbetskraft gör att det finns få medarbetare att anställa som har tillräcklig kompetens, vilket gör att arbetsgivarna inte har något annat val än att anställa trots språkbrister.

På samhällsnivå finns brister i mottagandet av nyanlända och svårigheter för individer att inkluderas i samhället. En aspekt som lyfts av arbetsgruppen är till exempel avsaknad av samordning mellan myndigheter.

Vad det gäller den reguljära språkutbildningen så kan utbildningsvägen upplevas byråkratisk och inte anpassad till målgruppen. Sviktande motivation hos en del av deltagarna på SFI, avsaknad av incitament och låg genomströmning på utbildningen kan också spela in som en del av orsaken. Även kulturella aspekter såsom en uppfattning att det främst är barn som går i skolan och inte vuxna kan påverka. Vägen från SFI till att bli färdig undersköterska kan upplevas lång för många. Flera av medarbetare som i dag arbetar som undersköterskor inom vården har inte tillräckliga språkkunskaper för att klara arbetet på ett tillfredställande sätt, trots att de har

godkända betyg i gymnasiesvenska. Det finns anledning att undersöka orsaken till detta närmare.

Gällande orsaker som har koppling till arbetsgivarna så lyfts bristande kunskap hos chefer och medarbetare om olika kulturer (sin egen och andras) samt hur språk utvecklas. Vidare påtalar arbetsgruppen att det finns brister i utformningen av introduktionen för nyanställda och att det ibland finns en rädsla hos chefer att kränka medarbetare vilket kan göra att de inte tar tag i problemet. För få utbildade språkombud och att de som finns inte får rätt förutsättningar kan vara en ytterligare bidragande orsak till problemet. Arbetsgruppen lyfter också att det finns för få goda ambassadörer som attraherar till branschen och marknadsför vården.

Personliga hinder som kan förekomma är t.ex. trauman eller att inte våga erkänna språksvårigheter på grund av rädsla för att verka inkompetent.

3.6.2 Effekter av huvudproblemet

De negativa effekter som blir en följd av bristande språk- och kulturkompetens handlar primärt om äventyrad patientsäkerhet, försämrad kvalitet i arbetet, minskad effektivitet samt otrygga patienter och brukare. Vidare påverkas arbetsmiljön negativt, vilket i sin tur kan leda till högre sjukskrivningstal och minskad attraktivitet för yrken i branschen. Med bristande kunskaper i språket försvåras dessutom medarbetarens möjligheter till delaktighet och att kunna tillgodogöra sig nödvändig kompetensutveckling. Låg kompetens om språk och kultur hos cheferna kan leda till att fel lösningar sätts in.

Ovanstående negativa effekterna leder sannolikt till ökade kostnader för verksamheterna. Sammantaget konstaterar arbetsgruppen att det är dyrt att inte arbeta med att utveckla språk- och kulturkompetens hos medarbetarna.

3.7 Målanalys

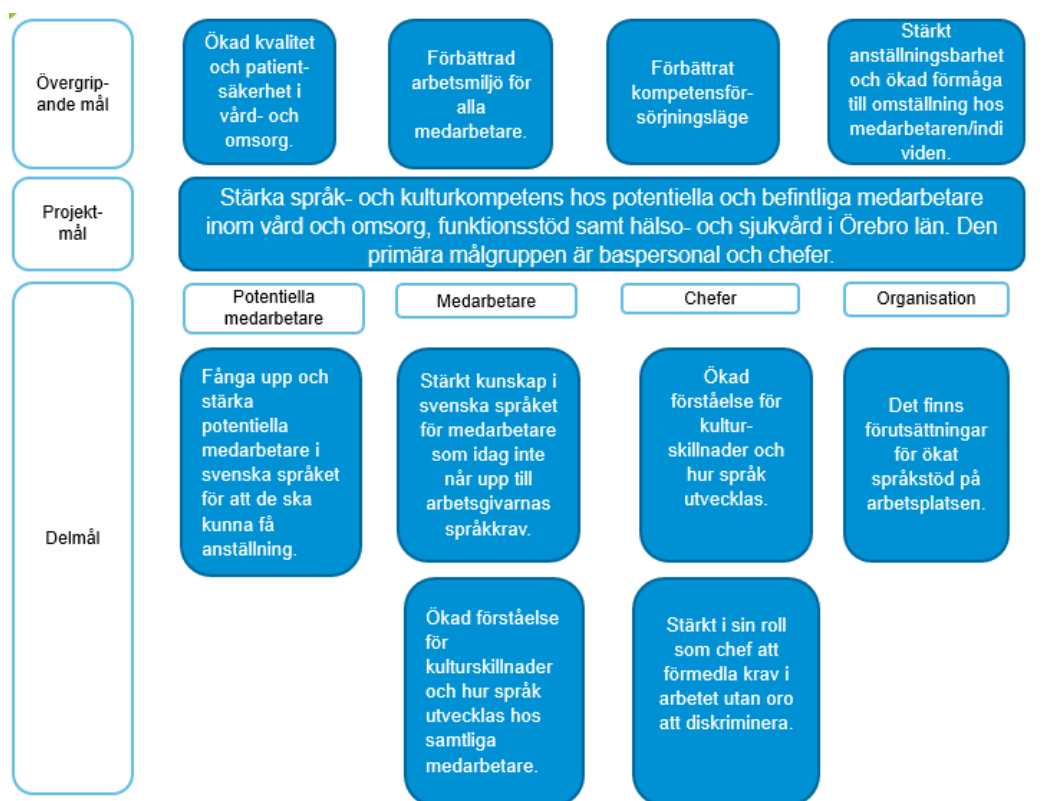
Utiifrån problemanalysen gjordes sedan en målanalys. Målen bygger på problemanalysen enligt följande:

Problemanalys	Målnivåer
Effekter	➡ Övergripande mål (lång sikt)
Huvudproblem	➡ Projekt mål (medellång sikt)
Orsaker	➡ Delmål (kort sikt)

Huvudproblemet som var: Bristande språk- och kulturkompetens hos befintliga och potentiella medarbetare inom vård och omsorg, funktionsstödsområdet samt hälso- och sjukvård i Örebro län ledde till **projekt målet**: Stärka språk- och kulturkompetens

hos potentiella och befintliga medarbetare inom vård och omsorg, funktionsstöd samt hälso- och sjukvård i Örebro län. Den primära målgruppen är baspersonal och chefer.

Nedan ses målanalysen med projekt målet i mitten, övergripande mål på lång sikt som möter effekterna i problemanalysen och delmålen på kort sikt som möter orsakerna till huvudproblemet. Delmålen delades upp utifrån olika målgrupper: potentiella medarbetare, medarbetare, chefer och organisation.

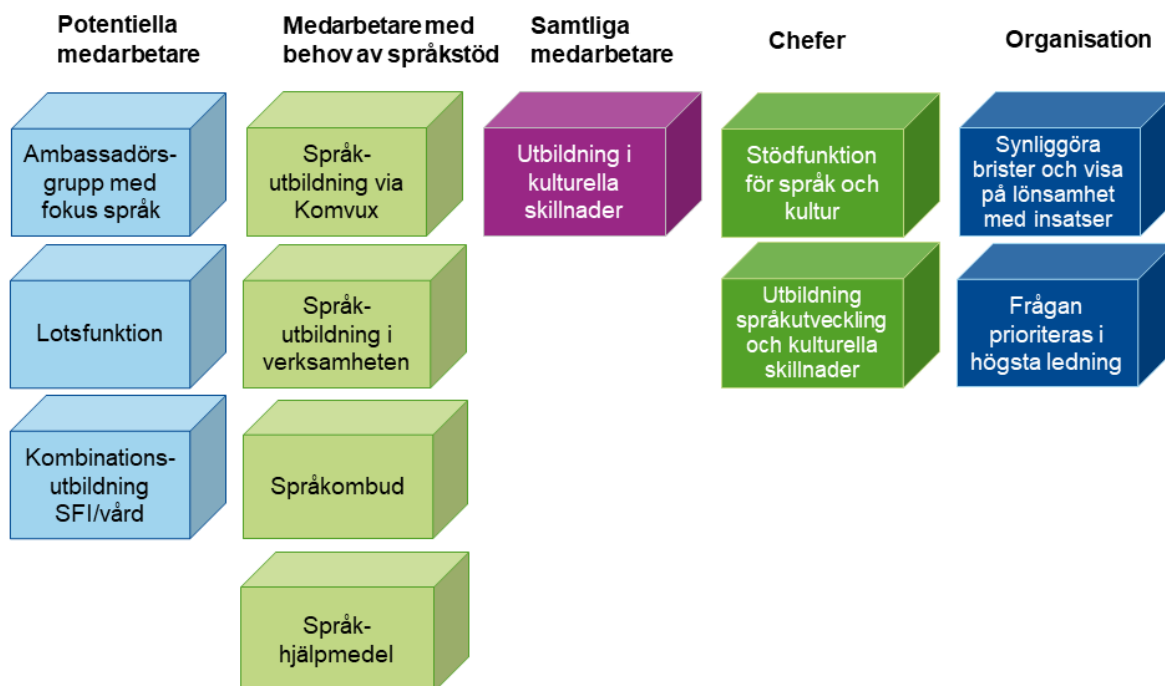


3.8 Aktiviteter

Nästa steg för arbetsgruppen var att ta fram aktiviteter utifrån delmålen. Aktiviteter som, om de planeras och genomförs på ett lämpligt sätt, uppnår delmålen som i sin tur leder till att projekt målet uppnås och på sikt även påverkar de övergripande målen. Logiken är viktig.

Arbetsgruppen identifierade olika aktivitetsförslag mot bakgrund av den omvärldsanalys som gjorts och ett antal aktivitetspaket växte fram enligt bilden nedan.

Aktivitetspaket



3.8.1 Potentiella medarbetare

Ambassadörsgrupp med fokus språk

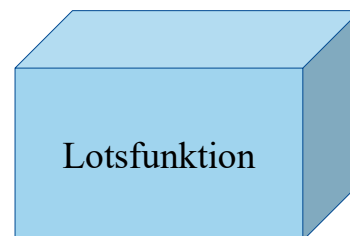
En yrkesambassadörsgrupp består av stolta medarbetare som på ett nyanserat och inspirerande sätt sprider en god bild av sitt yrke för att attrahera till branschen. Det kan bland annat handla om att möta elever på grundskola och SFI, delta på mässor, och informera arbetssökande på arbetsförmedling. Inom Vård- och omsorgscollege i Örebro län har det funnits en ambassadörsgrupp som arbetat med att attrahera nya medarbetare till branschen. Enligt Vård- och omsorgscollege årsplan så ska detta arbete prioriteras 2023.



Arbetsgruppens medskick: Säkerställa att det i ambassadörsgruppen finns medarbetare som har svenska som andraspråk och som kan berätta för potentiella medarbetare om sin egen språkresa och vilken språklig kompetens som krävs för att kunna arbeta inom vården. Det är också till stor nytta att de i mötet med potentiella medarbetare kan använda sitt hemspråk, både för att underlätta dialog och kunna fungera som en brobyggare. Det är viktigt att ständigt utveckla ambassadörsgruppens arbetssätt och tänka nytt.

Lotsfunktion

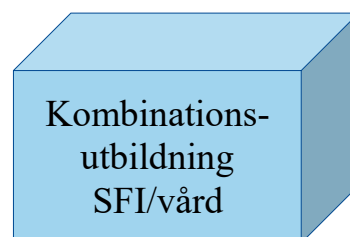
Att ha en lotsfunktion kopplad till arbetsplatsen som kan identifiera behov av kompetensutveckling hos de individer som söker sig till verksamheten, bedöma behovet av svenska språkkurser och ha kontakt med relevanta aktörer inom utbildningssektorn och vägleda individer till språkutvecklande insatser.



Arbetsgruppens medskick: Det blir intressant att följa Örebro kommuns exempel, där man nu anställer en samordnare med inriktning kompetensförsörjning (se platsannons i bilaga 1), som ska ha en lotsande funktion. Det kan vara intressant för fler kommuner att göra samma sak, enskilt eller över organisationsgränserna.

Kombinationsutbildning SFI/vård

Läringsutbildning på SFI där språkkurser och yrkeskurser kombineras och integreras. Efter avslutad utbildning finns möjlighet att få en anställning inom kommunen.

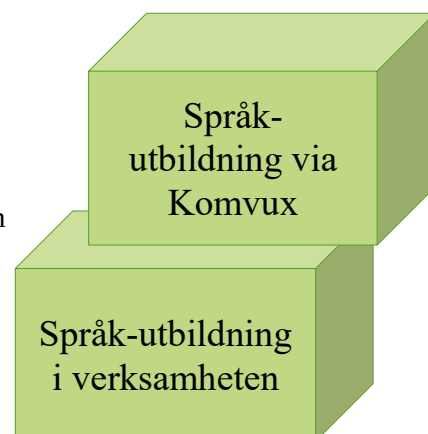


Arbetsgruppens medskick: Karlskoga/Degerfors är ett gott exempel som kan inspirera till liknade insatser på fler ställen i Örebro län. Insatsen är intressant ur flera avseenden. Dels för att individer förflyttas från utanförskap till delaktighet och egen försörjning och samtidigt bidrar till arbetsgivarnas kompetensförsörjning. Insatsen tenderar att öka motivationen hos deltagarna på SFI då det finns en anställning inom räckhåll. Insatsen är ett intressant exempel på hur verksamheten kan arbeta med differentiering kopplat till en utbildningstrappa där det finns möjlighet för individen att på sikt ta flera steg vidare i sin karriär.

3.8.2 Medarbetare med behov av språkstöd

Språkutbildning via Komvux, Språkutbildning i verksamheten

Det finns behov av språkutbildning för befintliga medarbetare inom vården. De två aktivitetspaketen är inspirerade av de exempel på språkstödande insatser som identifierats i den regionala kartläggningen, dels från Örebro kommun och dels från Region Örebro län.



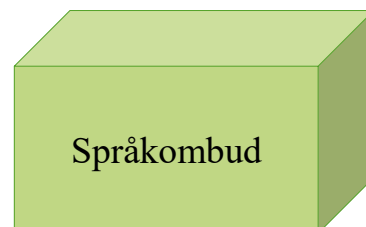
Arbetsgruppens medskick: Det är önskvärt att språklärare samarbetar med vårdpersonal, t ex sjuksköterska, vid upplägg av utbildning. Oavsett om undervisningen sker på Komvux eller sker på plats i verksamheten, så är det viktigt att det finns en god kommunikation mellan lärare och deltagarnas chefer och med

språkombuden (där språkombud finns). Inom Region Örebro län fungerar lärarna dessutom som chefsstöd samt håller i aktiviteter för samtliga medarbetare på APT. Arbetsgruppens medskick är att ta det bästa från båda exemplen när språkinsatser med språklärare planeras.

Idag finns inte någon utbildning i yrkessvenska mot vård i det ordinarie utbildningssystemet, vilket gör att lokala initiativ krävs. En nationell likvärdig utbildning skulle underlätta och säkerställa kvalitet.

Språkombud

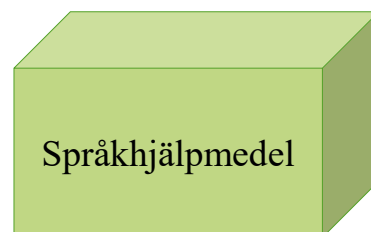
Språkombuden är en viktig del och komplement till den språkundervisning som språklärarna utför. Språkombudet finns som värdefullt stöd i det dagliga arbetet och kan hjälpa till med dokumentation, kommunikation och att främja språkutvecklingen på arbetsplatsen. Språkombuden spelar stor roll för medarbetare och chefer på arbetsplatsen, då de ges rätt förutsättningar.



Arbetsgruppens medskick: Arbetsgruppen anser att konceptet med språkombud är en viktig aktivitet som bör få ytterligare spridning i länet. Vård- och omsorgscollege bör därför förstärka sina informationsinsatser och ge ett ökat stöd för att på så vis sänka trösklarna till att fler språkombud utbildas. Språkombudens roll bör kopplas ihop med språkutbildning som leds av språklärare, på så vis kan språkombudets roll bli tydligare.

Språkhjälpmedel

På marknaden finns flera digitala hjälpmedel (språk-appar för språkinläring) som kan underlätta och stötta språkutvecklingen på arbetsplatsen. Bildstöd är ett annat exempel på språkhjälpmedel som kan vara hjälpsamt.

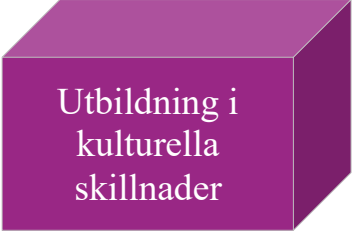


Arbetsgruppens medskick: Lingio är ett exempel på digitalt verktyg som provats i Kumla kommun. Värt att nämna är svårigheten att kontrollera vem som använder appen och genomför utbildningsmoment. Den tekniska utvecklingen går snabbt och det är viktigt att hålla sig uppdaterad och använda den teknik som finns tillgänglig för att trygga kompetensen inom vården.

3.8.3 Samtliga medarbetare

Utbildning i kulturella skillnader

En bidragande orsak till missförstånd och språkförbistring är bristande kunskaper i kulturella skillnader. Detta berör samtliga medarbetare. Kultur kan handla både om förhållningssätt, sociala koder och sätt att använda och tolka språket. Ett exempel på kompetensutvecklingsinsats är att ta fram någon form av APT-material som hela arbetsgruppen kan jobba med för att vidga sina perspektiv och lära sig både vad som krävs på arbetsplatsen men också på vilka sätt olikheter berikar arbetet och blir till nytta för brukare och patienter. Språklärarna som jobbar inom Region Örebro län erbjuder stöd på APT idag så möjligen kan detta material ligga som grund för att ta fram något liknande, anpassat till baspersonal.



Utbildning i
kulturella
skillnader

Arbetsgruppens medskick: Kompetensutveckling kan ske på olika sätt, genom föreläsning och dialog på APT eller med hjälp av spel, film och teater.

3.8.4 Chefer

Stödfunktion språk och kultur

Chefer behöver kontinuerligt tillgång till stöd i språk- och kulturfrågor, samt bli stärkta i sin roll som chef att förmedla krav i arbetet, utan oro att diskriminera. Det kan göras möjligt genom att relevant stödfunktion kompetensutvecklas, till exempel HR eller annan verksamhetsnära funktion.

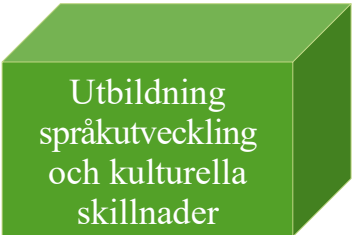


Stödfunktion
för språk och
kultur

Arbetsgruppens medskick: Enhetschefsrollen idag är komplex och det är inte rimligt att chefen ska ha spetskompetens i språk och kultur. Därför behöver lämplig stödfunktion finnas till hands med stöd i dessa frågor. Ett exempel på kompetensutvecklingsinsats för stödfunktionen är kursen Språkutvecklande arbetssätt på arbetsplatsen, 7.5 hp på Stockholms universitet.

Utbildning språkutvecklande arbetsplats

Trots tillgång till stödfunktion är det lämpligt att även chefer tar del av någon form av utbildning i kulturella skillnader samt hur man skapar en språkutvecklande arbetsplats.



Utbildning
språkutveckling
och kulturella
skillnader

Arbetsgruppens medskick: Vård- och omsorgscollege arrangerar utbildningen *Fem nycklar till en språkutvecklande arbetsplats*, som riktar

sig främst till chefer. Arbetsgruppen har även diskuterat ett upplägg där Forumteater används, vilket innebär att verklighetstroga teaterscener spelas upp där språk- och kulturfrågor är i fokus och där cheferna får möjlighet att diskutera det som uttrycks. Scenerna kan filmas för att sedan även användas på APT för samtliga medarbetare. Samarbeten med kulturskolan, folkhögskolor eller lokala teatergrupper är en möjlighet.

3.8.5 Organisation

Synliggöra brister och visa på lönsamhet med insatser

Arbetsgruppens medskick: Arbetsgruppen menar att det är viktigt att ta fram beräkningar som visar på nytta med att göra insatser för att stärka språk- och kulturkompetens.

Ett exempel på nyttoberäkning av insatsen med språkombud:

[Räkna på nyttan | undefined | Språket på jobbet \(spraketsjobbet.se\)](#)



Synliggöra
brister och visa
på lönsamhet
med insatser

Frågan prioriteras i högsta ledning

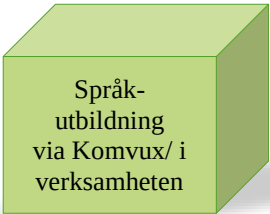
Arbetsgruppens medskick: Arbetsgruppen understryker betydelsen av att frågan prioriteras av högsta ledning inom organisationerna, både politiskt och på tjänstemannasidan.



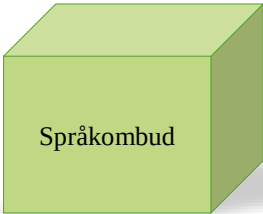
Frågan
prioriteras i
högsta ledning

3.9 Arbetsgruppens prioriterade insatsförslag

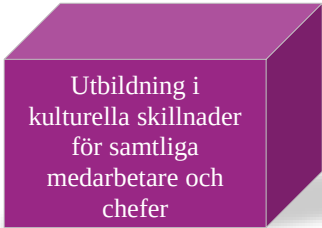
När samtliga aktivitetspaket tagits fram valde arbetsgruppen att lyfta ut ett antal aktiviteter till en prioriterad insats med fokus på befintliga medarbetare, då flera medarbetare som i dag arbetar inom vård- och omsorgsbranschen inte har tillräckliga språkkunskaper för att klara arbetet på ett tillfredställande sätt.



Språk-
utbildning
via Komvux/ i
verksamheten



Språkombud



Utbildning i
kulturella skillnader
för samtliga
medarbetare och
chefer



Stödfunktion
för språk och
kultur

Språkutbildning:

- Språklärare utbildar befintliga medarbetare i svenska språket och kultur-skillnader, utifrån behov.
- Kommunikerar och samarbetar med chefer och språkombud på arbetsplatsen.

Språkombud:

- Stödjer kollegor och chefer med språk och kommunikation på arbetsplatsen för att skapa en språkutvecklande arbetsplats.

Utbildning kulturella skillnader:

- Utbildning för samtliga medarbetare och chefer i kulturella skillnader.

Stödfunktion (t ex HR):

- Kompetensutveckla stödfunktion som kan fungera som chefsstöd i språk- och kulturfrågor.

3.9.1 Möjlig organisering

Arbetsgruppen har fört följande resonemang kring organisering av den prioriterade insatsen för befintliga medarbetare.

Gällande språkutbildning är det inte rimligt att varje kommun har sin egen utbildningsorganisation med egna språklärare. Ett förslag är att organisera arbetet i noder, där de olika länsdelarna samverkar med en Komvux-aktör i respektive länsdel:

- Norra länsdelen
- Södra länsdelen
- Västra länsdelen
- Örebro

Samverkansavtal och finansieringslösningar behöver i så fall tas fram.

Det är bra om det finns möjlighet till fler lärare på varje Komvuxnod och att sysselsättningsgrad anpassas till volym. Finns utbildning på flera ställen i länet är det lämpligt att lärarna knyts samman till ett nätverk som lär av varandra.

Det finns vinster i att samverka länsövergripande även i de övriga insatserna som presenterats i det prioriterade förslaget.

3.9.2 Riskanalys

För varje aktivitetspaket i det prioriterade förslaget har arbetsgruppen identifierat möjliga risker för ett genomförande samt insatser som behövs för att minimera riskerna.

Språkombud	
Risk	Åtgärd
Hög personalomsättning bland chefer och ledning gör att kunskap om språkombud försvinner.	Skapa material med information till chefer. Kan spridas kontinuerligt via lokala styrgrupper i VO-College.
Språkombudets kunskaper kan bli bundna till enskilda personer.	Få till en organisation kring språkombud, utbilda fler. Göra utbildningen lättillgänglig.
Att språkombud inte får rätt förutsättningar att kunna göra ett bra jobb, t ex avsatt tid och att närmaste chef är insatt i vad språkombudsrollen innebär.	Information kontinuerligt till enhetschefer och högsta ledning om vad språkombudskonceptet innebär.

Språkutbildning	
Risk	Åtgärd
Svårigheter med att organisera språkutbildning kan motverka genomförande.	Involvera vuxenutbildningen. Förtydliga vem som ska stå för kostnaden och var resursen ska finnas. Skriv samverkansavtal och räkna på samfinansiering mellan kommuner/region vid delad tjänst.
Svårt med möjlighet att avsätta tid för medarbetare att få gå utbildning och kunna täcka vikariekostnader.	Informera om att alternativet att inte göra insatsen kostar mer och att arbeta långsiktigt.

Utbildning i kulturella skillnader för samtliga medarbetare och chefer	
Risk	Åtgärd
Svårt att få tid på APT, då tiden redan är pressad.	Förankra på högsta nivå. Avsätt rimlig tidsåtgång för insatsen och använd anpassat material.
Chefer har inte möjlighet att delta på grund av tidsbrist.	Ge möjlighet att delta i grupp digitalt från arbetsplatsen och att ta del av materialet i efterhand.

Stödfunktion språk och kultur för chefer	
Risk	Åtgärd
Svårt att veta vilken funktion som ska kompetensutvecklas i språk- och kulturkompetens.	Identifiera vad som är klokast i respektive organisation, utifrån förutsättningar.
Personbundet när någon utbildas och personen slutar.	Skapa länsövergripande nätverk där kompetens byggs upp över tid och finns tillgängligt för alla.

3.10 Om det inte går att göra allt på en gång. Vad börja med?

Arbetsgruppen menar att det prioriterade insatsförslaget för befintliga medarbetare är relevant för att stärka språk- och kulturkompetensen. På grund av förutsättningar med finansiering eller annat kan det vara svårt att starta upp allt samtidigt.

Arbetsgruppen föreslår följande möjliga delar att starta med:

- **Ta fram läns gemensamt utbildningsinnehåll för språkutbildning**

Då utbildningsinsatsen ses som den insats som skulle ge störst effekt, är det relevant att som första steg ta fram ett kvalitetssäkrat och likvärdigt utbildningsinnehåll till språkutbildning. I Örebro kommun och i Region Örebro län finns erfarenheter hos språklärare.

En nationell likvärdig utbildning skulle underlätta och säkerställa kvalitet. Resultatet i denna rapport och erfarenheter från Örebro län skulle kunna användas i ett sådant utvecklingsarbete.

- **Förstärkt informationsinsats om Språkombudskonceptet**

För att få fler att satsa på att utbilda språkombud och för att visa på nyttan med språkombudskonceptet behövs en informationsinsats. Denna insats delegeras till VO-College i Örebro län.

- **Kompetensutvecklingsinsats för stödfunktioner. Språkutvecklande arbetssätt på arbetsplatsen, Stockholms universitet 7.5 hp.**

För att kunna etablera en stödfunktion för språk och kultur i organisationerna krävs en utbildningsinsats för lämplig stödfunktion.

- **Utbildning i kulturkompetens för chefer och medarbetare**

Denna utbildningsinsats går att göra på flera sätt, som tidigare beskrivits, och kan vara lämplig att starta med. Exempel på sätt att genomföra utbildning i kulturkompetens:

- Forumteater
- APT-material
- Föreläsning Oriënthälsan alt Transkulturellt centrum

3.11 Möjliga finansieringslösningar

Frågan om finansiering av insatser är central och arbetsgruppen har lyft upp ett antal möjliga finansieringslösningar:

3.11.1 ESF+

En möjlig finansiering är via socialfonden hos Svenska ESF-rådet. Svenska ESF-rådet finansierar via fonder projekt som arbetar med kompetensutveckling, sysselsättningsåtgärder och integrationsinsatser. Verksamheten syftar till att minska arbetslöshet och utanförskap, att stärka Sveriges långsiktiga kompetensförsörjning och tillväxt och att öka sammanhållningen inom EU.

ESF+ är ett bra finansieringsalternativ om man vill realisera hela det prioriterade insatsförslaget och om hela (eller stora delar av) länet vill vara med.

Läs mer om ESF och aktuella utlysningar här: [Svenska ESF-rådet - Svenska ESF-rådet](#)

3.11.2 Omställningsfonden

Omställningsfonden stöttar arbetsgivare inom välfärden i arbetet med förebyggande insatser och aktiviteter som gör det möjligt att ställa om organisation och medarbetare för att möta framtida kompetensbehov och samtidigt öka medarbetarnas anställningstrygghet.

Varje kommun i länet och Region Örebro län har en summa från Omställningsfonden att använda till olika insatser.

Omställningsfonden kräver att varje organisation självständigt ansöker om medel. Det finns dock möjlighet att gå ihop organisationer emellan med gemensamma aktiviteter, men att medel behöver sökas från respektive part.

Läs mer: [Startsida - Omställningsfonden \(omstallningsfonden.se\)](#)

3.11.3 Nära vård-medel

SKR och staten har träffat en överenskommelse om att under 2023 vidareutveckla den nära vården. Målet med omställningen av hälso- och sjukvården är att patienten får en god, nära och samordnad vård som stärker hälsan. Med denna överenskommelse kommer också medel som dels går till regionerna och dels gemensamma medel för övergripande insatser för kommunerna.

Nära vård-medel kan vara en möjlig finansiering för att starta upp de förslag som arbetsgruppen föreslår som möjliga första steg att ta.

3.11.4 Samfinansiering inom befintlig ram

Ytterligare en möjlighet är att samfinansiera satsningar inom befintlig budget, exempelvis inom respektive länsdel.

3.11.5 Statliga medel

Det kan också finnas möjlighet att nya statliga medel tillkommer, exempelvis utifrån utredningen kring språkkrav som ska slutredovisas i september 2024.

I Skolverkets statsbidragskalender listas aktuella statsbidrag från Skolverket.

[Statsbidragskalendern - Skolverket](#)

Hos Arbetsförmedlingen finns främjandemedel att söka. Detta statsbidrag kan ges till arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, branschorganisationer och partssammansatta organ på arbetsmarknaden.

[Främjandemedel - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](#)

4. Fortsatt arbete

Projektet *Trygga kompetensen för en god och nära vård – en läns gemensam kompetensförsörjningsplan* kommer att fortsätta under 2023-2024. Därmed kommer det att finnas resurs för att hålla ihop delar av ett länsövergripande samarbete kring språk- och kulturkompetens.

Rekommenderade steg framåt:

- Återrapportering av arbetsgruppens arbete till KC/RD (kommunchefer och regiondirektör) och Regionala samverkansrådet.
- Förankra arbetsgruppens arbete i REKO (nätverk för rektorer inom vuxenutbildningen) och inhämta deras inspel.
- Informationsträff för representanter från Region Örebro län och kommunerna i länet: Redovisning av arbetsgruppens arbete.
- Varje organisation behöver ta ställning till och besluta om vilken eller vilka insatser som de önskar genomföra. Frågan kan lyftas i länsdelsgrupp. Om möjligt kan ett gemensamt ställningstagande tas.
- Uppföljande träff där varje organisation redogör för vilka insatser de önskar göra och på vilket sätt samverkan med andra organisationer är möjlig. Lämpligen sker detta i befintliga forum såsom till exempel Chefsgrupp social välfärd samt vård och omsorg, där länets socialchefer samt områdeschefer från Region Örebro län ingår.
- Samarbeten kan uppstå som kan få visst stöd från ”*Trygga kompetensen*” 2023/2024.

5. Avslutande reflektioner

Att erbjuda språkutbildning på betald arbetstid är nödvändigt då det idag finns många medarbetare inom vård- och omsorgsbranschen med bristande språkkompetens. Arbetsgruppen är dock enig om att språkutbildning för befintliga medarbetare inte är tillräckligt för att lösa språkliga kompetensbrister på längre sikt. Rotorsaken sträcker sig utanför arbetsgivarens gränser. Flera parter behöver vidta åtgärder och samverka för att förebygga problemet. Arbetsgruppen menar att det bland annat krävs en tätare samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare för att tänka nytt och skapa samsyn kring vilken språkkompetens som behövs (Vård- och omsorgscollege kan fungera som en viktig samverkansarena). Socialstyrelsens språkbedömningsstöd och kommande resultat från regeringens utredning om språkkrav i äldreomsorgen är något att luta sig mot och ta stöd ifrån.

Arbetsgivaren behöver kunna utgå ifrån att godkända betyg innebär att man har tillräckliga kunskaper i det svenska språket för att utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. Med tanke på rådande kompetensutmaning behöver det dock finnas en balans mellan arbetsgivarnas och utbildarnas ansvar gällande språkutveckling. Arbetsgivare ska inte behöva både språktesta och utbilda i språk för att kompensera för utbildningsanordnarnas utmaningar, samtidigt som det är rimligt att individer ges möjlighet att utveckla sitt språk under sin anställning.

Gällande bristande motivation hos deltagare på SFI så behöver det vara tydligt vilka krav som arbetsgivaren ställer och det behöver finnas incitament att lära sig språket. Kombinationsutbildningen i Karlskoga och Degerfors, där SFI kombineras med vårdkunskap och praktik har visat sig gynna motivationen hos deltagarna. I satsningen finns goda incitament då det är tydligt att en anställning finns inom räckhåll och att det dessutom finns möjlighet att avancera i den utbildningstrappa som är utvecklad. Arbetsgruppen är enig om att vi behöver hitta sätt att organisera våra verksamheter där vi tillvaratar kompetens och arbetsförmåga hos alla individer som har intresse av att arbeta inom vård och omsorg. Vi behöver anpassa oss till den demografiska verkligheten och organisera oss utifrån vilken kompetens och förutsättningar våra medarbetare har och inte utifrån vad vi vill att de ska ha i ett drömscenario.

I regeringens utredning för språkkrav för personal i äldreomsorgen ska utredaren bland annat föreslå lämpliga språkkrav för medarbetare inom äldreomsorgen och hur de skyndsamt kan införas i verksamheterna. Arbetsgruppen menar att arbetet med att införa språkkrav är av betydelse men vill understryka att den demografiska utmaningen som branschen står inför gör att skärpta krav i sig inte är lösningen för att trygga kompetensen i äldreomsorgen. Arbetsgruppen vill särskilt rikta ljuset på den

delen i utredningen som handlar om att föreslå kostnadseffektiva insatser som kan hjälpa befintlig personal att utveckla språket för att kunna nå de krav i svenska språket som kommer föreslås. Balansbrädan med krav på ena sidan behöver vägas upp med möjlighet till utveckling på den andra sidan. Vi hoppas att vårt arbete kan fungera som input till regeringens utredning beträffande språkutvecklande insatser. Vidare anser arbetsgruppen att det är intressant att ta del av de analyser som kommer göras av konsekvenser av språkraven. Arbetsgruppen har uppmärksammat att nationella satsningar har stort fokus på äldreomsorg och ser en risk i att funktionsstödssidan kan hamna på efterkälken.

Avslutningsvis vill arbetsgruppen särskilt understryka att olikheter berikar. En målsättning är att både chef, medarbetare och vårdtagare är bärare av den insikten. Det är en vinst för organisationerna att det finns medarbetare med olika kulturell bakgrund som vid sidan av att tala svenska även behärskar flera andra språk och bär med sig olika perspektiv. Då även flera av patienterna och brukarna har utländsk bakgrund är olikheter bland medarbetarna en fördel som kan skapa trygghet och livskvalitet hos de vi finns till för.

5.1 Slutsats

Språket är en nyckel för att lyckas lösa kompetensförsörjningsfrågan inom vården. Arbetsgruppens slutsats är att befintliga medarbetare som av olika anledningar inte lever upp till arbetsgivarens språkrav bör ges språkutvecklande insatser i sin anställning, som innefattar både språk och kultur i teori och praktik. Språklärare, språkombud och stödfunktioner är viktiga för att detta ska bli framgångsrikt. För att få full kraft i den kompetenshöjning som behövs är det väsentligt att chefer och samtliga medarbetare involveras och får förståelse för sin egen och andras kultur och hur varje medarbetare och chef kan bidra till det språkutvecklande klimat som behövs i verksamheterna.

För att långsiktigt trygga kompetensen behöver vi dessutom sänka trösklarna till arbetslivet så att alla som vill bidra med arbetskraft i vården kan göra det utifrån sina förutsättningar och steg för steg få möjlighet att vidareutveckla sig och avancera till andra yrkesbefattningar.

6. Tack

Vi vill rikta ett tack till alla som har bidragit i arbetet. Det är när vi tänker och arbetar tillsammans som det blir som bäst.

Särskilt tack till arbetsgruppen som uthålligt och engagerat tagit sig an uppdraget:

Sahra Strandberg, verksamhetschef, vård och omsorg, Örebro kommun

Amanda Appel, utvecklingschef, funktionsstöd, Örebro kommun

Ulrika Winnerfjord, verksamhetschef hemtjänst, Kumla kommun

Hanna Tapper, HR-generalist, Kumla kommun

Peter Björklund, utvecklingsstrateg, Lindesbergs kommun

Hannen Collgård Bedoui, integrationssamordnare, Hallsbergs kommun

Märtha Lundkvist, enhetschef, Region Örebro län

Mari Gustafsson, språklärare, Region Örebro län

Tack också till Anna Nilsson, Region Örebro län, metodfacilitator, för värdefullt stöd och samarbete.

Vi vill också rikta ett tack till styrgruppen för Trygga kompetensen som guidat, stöttat och skapat förutsättningar för arbetet:

Maria Åkesson, HR-direktör, Region Örebro län

Ingmar Ångman, områdeschef Välfärd och folkhälsa, Region Örebro län

Lars-Åke Brattlund, HR-direktör, Örebro kommun

Carina Fyrpil, personalchef, Lindesbergs kommun

Malin Holm, HR-chef, Kumla kommun

Johan Mejman, fd HR-chef, Laxå kommun

7. Bilaga 1 – Platsannons

Samordnare med inriktning kompetensförsörjning till Bemanningsenheten

Om du är en självsäker person med stark självinsikt och relationskompetens kan du vara den vi söker! Som samordnare inom kompetensförsörjning kommer du spela en viktig roll i att säkerställa att Örebro kommuns verksamheter är rustade för framtiden.

Om tjänsten

I rollen som samordnare kommer du att ansvara för att analysera och identifiera behov av kompetensutveckling hos de individer som söker sig till våra verksamheter. Du kommer att utvärdera vilka kunskaper dessa individer har med sig från gymnasiet och vilka kompletterande kurser och utbildningar de behöver för att nå upp till kraven. Vidare kommer du även att bedöma behovet av svenska språkkurser samt andra kompetenshöjande åtgärder såsom vårdbiträdesutbildning och validering.

Ett viktigt ansvar i rollen är att skapa och upprätthålla nätverk med relevanta aktörer inom utbildningssektorn. Du kommer att ta kontakt med och vägleda personer som behöver utbildningsinsatser för att klara av arbete inom vård, omsorg och funktionsstöd. Det innebär bland annat att du kommer att anmäla personer till utbildningar samt kommunicera med utbildningsanordnare och lärare för att säkerställa en smidig process. För att underlätta det arbetet så förväntas du att arbeta till viss del utifrån Campus Risbergiska.

Som samordnare för kompetensförsörjning kommer du även att arbeta proaktivt för att hjälpa individer att se möjligheterna med att arbeta inom dessa områden, samt vara en ambassadör för yrken inom vård- och omsorg samt funktionsstöd. Du kommer även att följa upp och utvärdera utbildningssatsningar både på strukturell nivå och på individnivå för att säkerställa att målen uppnås.

Den här rollen är helt ny och du kommer tillsammans med chef, projektledare och representanter från Campus Risbergiska att utveckla den här rollen så att den kan skapa så mycket värde som möjligt för individerna du finns till för!

Exempel på arbetsuppgifter:

- skapa och underhålla nätverk som är nödvändiga för rollen
- ta kontakt med och vägleda personer som behöver utbildningsinsatser för att klara arbetet inom vård och omsorg och funktionsstöd
- anmäla personer till utbildningar och kommunicera med utbildningsanordnare och lärare
- arbeta proaktivt, var en ambassadör och få personer att se möjligheter i inom vård och omsorg och funktionsstöd
- följa upp utbildningssatsningar strukturellt och på individnivå

Om arbetsplatsen

I rollen som samordnare tillhör du Bemanningsenheten för vård- och omsorg. Arbetsgruppen består av administratörer och administrativa samordnare, totalt 10 personer. Verksamheten arbetar med att förse verksamheter inom vård- och omsorg samt funktionsstöd med vikarier. Enheten har i nuläget sina kontor på Citypassagen i närheten av resecentrum, men på sikt kommer enheten att arbeta utifrån kontor i Åbylunden. Både Citypassagen och Åbylunden erbjuder toppmoderna och aktivitetsbaserade kontor.

Läs mer om våra förmåner samt hur det är att jobba i Örebro kommun på www.orebro.se/jobb.

Kvalifikationer

Vi letar efter en samordnare med en utåtriktad och socialt aktiv natur, som trivs i yrkesmässiga sammanhang och har lätt för att kommunicera med människor från alla olika bakgrunder. Du bygger och upprätthåller relationer med lätthet genom att dra nytta av olika nätverk och kommunikationskanaler.

Då rollen är ny och du är med och bygger upp den behöver du vara en person som snabbt kan anpassa dig till förändrade omständigheter och som ser möjligheter och förbättringspotential i förändringar. Att rollen är ny ställer även krav på att du har en hög förmåga att självständigt strukturera ditt angreppssätt, att agera proaktivt och driva dina processer framåt. Genom att planera, prioritera och fatta beslut inom ramen för ditt mandat ser vi att du tar ett helhetsansvar och kan leverera resultat.

Socialt samspel är centralt i den här rollen, därför ser vi att du trivs med att samarbeta med andra, har en sund självinsikt och kan reflektera över ditt eget agerande och hur du uppfattas av andra. Då du kommer

handleda och stödja individer utifrån olika förutsättningar behöver du ha en förmåga att erbjuda kreativa lösningar som tar hänsyn till individernas unika behov.

Vi lägger stor vikt vid personlig lämplighet.

Krav:

- akademisk examen om 180 hp som arbetsgivaren finner lämplig exempelvis studie- och yrkesvägledare, socionom eller lärare
- erfarenhet av arbete inom gymnasium eller vuxenutbildning alternativt inom vård och omsorg och/eller funktionsstöd
- B-körkort
- goda kunskaper i Office365

Meriterande:

- erfarenhet av att arbeta i relationsskapande och samverkande roller där du framgångsrikt har etablerat och upprätthållit professionella relationer
- erfarenhet av handledning och coachning där du har haft möjlighet att stödja och guida andra
- erfarenhet av svåra samtal inom arbetsrelaterade situationer

Omfattning och tillträde

Anställningsform: tillsvidareanställning

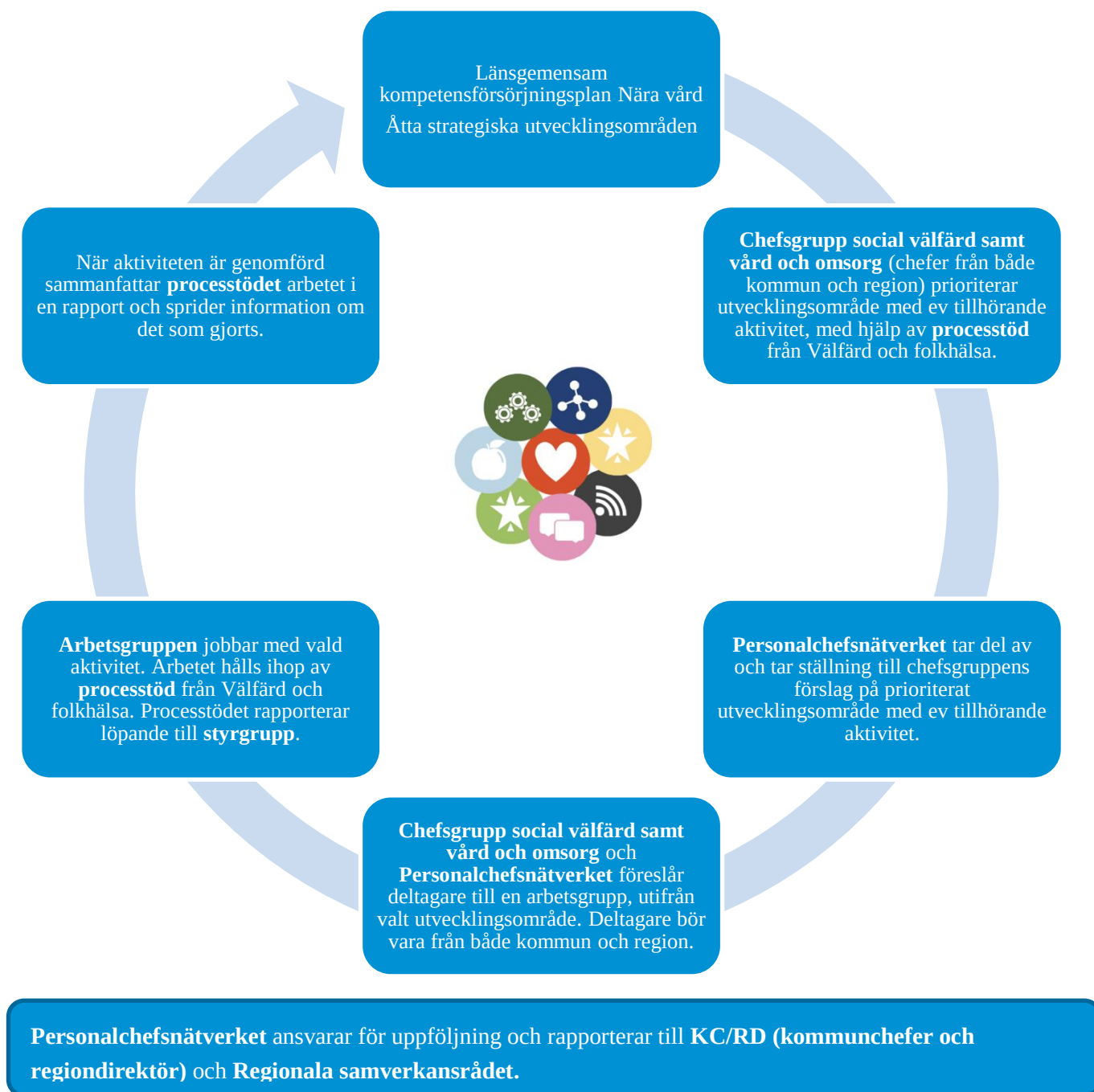
Sysselsättningsgrad: 100%

Tillträde: enligt överenskommelse

Antal tjänster: 1

Tjänsten tillsätts under förutsättning att erforderliga beslut fattas.

8. Bilaga 2 - Systematiskt arbetssätt kopplat till den länsgemensamma kompetensförsörjningsplanen Nära vård



Chefsgrupp social välfärd samt vård och omsorg (Chefer från både kommun och region)

Prioriterar utvecklingsområde och ev. tillhörande aktivitet utifrån aktuella behov, med hjälp av processtöd från Valfärd och folkhälsa.

Föreslår deltagare till arbetsgrupp.

Personalchefsnätverket

Tar del av och tar ställning till chefsgruppens förslag på prioriterat utvecklingsområde med ev. tillhörande aktivitet, med hjälp av processtöd från Valfärd och folkhälsa.

Föreslår deltagare till arbetsgrupp.

Ansvarar för uppföljning av arbetet och rapporterar till KC/RD och Regionala samverkansrådet.

Arbetsgrupp

Utför det arbete som prioriterats av Chefsgrupp social välfärd samt vård och omsorg och Personalchefsnätverket. Träffas regelbundet i arbetsmöten som leds av processtöd från Valfärd och folkhälsa. Förankrar och driver arbetet i sin lokala kontext. Arbetsgruppen utses utifrån prioriterat utvecklingsområde och ny arbetsgrupp bildas inför varje ny aktivitet.

Processtöd

Resurs från Valfärd och folkhälsa, Region Örebro län. Leder processen där utvecklingsområde prioriteras och aktivitet tas fram. Sammankallar arbetsgruppen och leder arbetet, rapporterar till styrgrupp, skriver en sammanfattande rapport och ansvarar för spridning efter avslutad aktivitet.

Styrgrupp

Består av representanter från Personalchefsnätverket samt områdeschef för Valfärd och folkhälsa. Följer upp processtödet arbete och tar beslut kring projektet.

KC/RD (kommunchefer och regiondirektör)

Följer arbetet och tar beslut på en övergripande nivå.

Regionala samverkansrådet

Tar del av arbetets resultat.



Postadress Region Örebro län, Regional utveckling, Box 1613, 701 16 Örebro, E-post: regionalutveckling@regionorebrolan.se
Besöksadress Eklundavägen 1, Örebro, Tel: 019-602 10 00, Organisationsnummer: 232100-0164

www.utveckling.regionorebrolan.se