

# 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, Vårdförhållanden och folkhälsa, Region Örebro län år 2023. Uppdaterad av Emma Svanberg, Vårdförhållanden och folkhälsa, Region Örebro län år 2025.

Diarienummer: 22RS9311  
Rapport 2025:02

# Innehåll

1.	Sammanfattning .....	5
2.	Nationell spaning .....	6
3.	Regional spaning .....	11
4.	Arbetsgruppens arbete .....	15
4.1	Bakgrund .....	15
4.2	Arbetsgrupp utses .....	16
4.3	Metod .....	16
4.4	Kartläggning av goda exempel från Örebro län .....	17
4.5	Intressenter .....	22
4.6	Problemanalys .....	23
4.7	Målanalys .....	24
4.8	Aktiviteter .....	26
4.9	Arbetsgruppens prioriterade insatsförslag .....	31
4.10	Om det inte går att göra allt på en gång <b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>	
4.11	Möjliga finansieringslösningar .....	34
5.	Fortsatt arbete .....	36
6.	Avslutande reflektioner .....	37
6.1	Slutsats .....	38
7.	Tack .....	39



# 1. Sammanfattning

Rapporten identifierar behovet av att stärka språk- och kulturkompetensen inom vården för att möta utmaningarna med en åldrande befolkning och en ökande andel utrikesfödda i arbetskraften. Det finns stora behov av kompetensutveckling inom vård och omsorg, särskilt bland baspersonalen, där goda kunskaper i svenska språket och kulturförståelse är avgörande för patientsäkerhet och kvalitet.

Omställningen till nära vård ökar behovet av att integrera utrikesfödda i arbetsstyrkan för att täcka personalbristen. Flera statliga utredningar, har påpekat brister i språkkunskaper inom vården och rekommenderar språkutbildningar, nu senast regeringens utredning om språkkrav i äldreomsorgen. Utbildningsinsatser och språkombud, som stödjer kollegors språkutveckling, är viktiga komponenter i arbetet.

Den arbetsgrupp som tillsattes för att titta på språkfrågan i Örebro län våren 2023 ger förslag på konkreta insatser, såsom kombinationsutbildningar för SFI och vård och införande av fler språkombud. Vidare betonas att chefer och HR-personal behöver utbildning i språk- och kulturfrågor för att skapa språkutvecklande arbetsplatser. Utbildningar i kulturella skillnader lyfts fram som nödvändiga för alla medarbetare och digitala språkhjälpmedel bör användas för att komplettera utbildningsinsatser. För att realisera aktiviteterna föreslås olika finansieringskällor bland annat ESF+, Omställningsfonden och statliga medel.

Förhoppningen är att denna rapport tydliggör behovet av ökad aktivitet i språkfrågan, men även ger konkreta förslag på åtgärder som redan visat sig ha god effekt. Språk- och kulturkompetens är en fråga vi inte kan ducka för om vi vill ha en kvalitativ vård och omsorg i framtiden. Den angår därför oss alla och behöver prioriteras inom den egna organisationen, men samverkan mellan kommuner och regionen betonas för att säkerställa en hållbar kompetensförsörjning.

## Definitioner:

**Språkkompetens** betyder kunskaper i svenska språket.

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

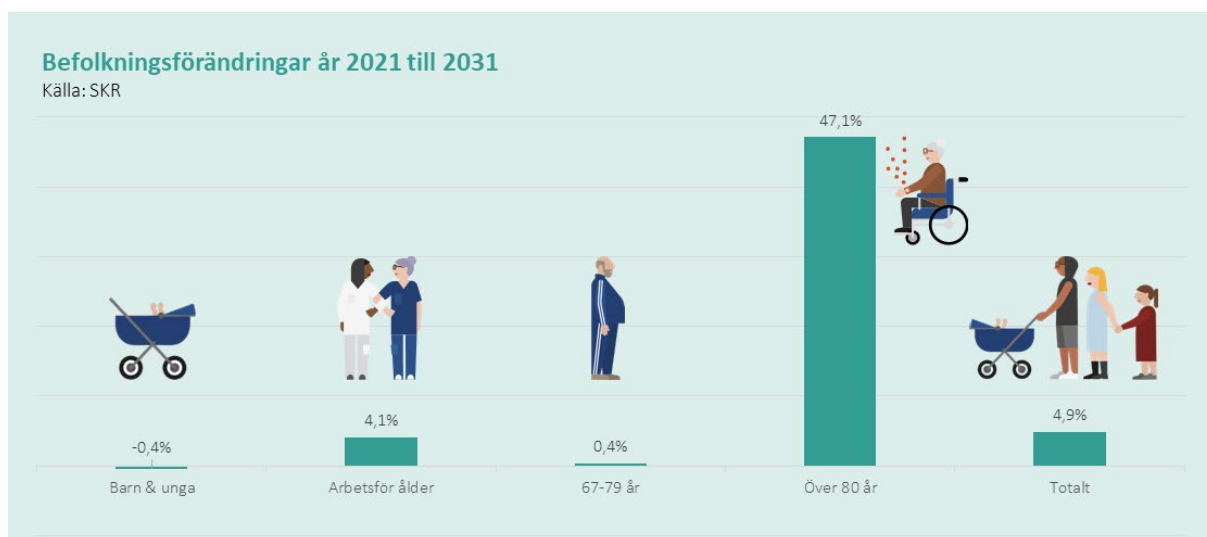
**Baspersonal** syftar på all personal som inte är legitimerad inom vård- och omsorgsområdet.

## 2. 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 runt 4 procent. Denna demografiska utveckling innebär stora utmaningar i att både finansiera och inte minst bemanna hälso- och sjukvårdens verksamheter<sup>1</sup>. 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.



<sup>1</sup> Regeringskansliet och SKR, 2020

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 arbetsgivarna<sup>2</sup>.

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 uppmärksammade 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.

---

<sup>2</sup> Valfärdens kompetensförsörjning, SKR 2022 s 54

## 2.1 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](#)

## 2.2 Språkrav för personal i äldreomsorgen

Regeringen tillsatte i mars 2023 en utredning om språkrav för personal i äldreomsorgen. Syftet var att stärka patientsäkerheten och öka tryggheten inom vård och omsorg av äldre.

Utredningen (SOU 2024:78) blev klar i slutet av november 2024 och det är tydligt att språkproblem är en utbredd utmaning inom äldreomsorgen, med betydande konsekvenser för såväl omsorgstagarnas trygghet som personalens arbetsmiljö. För att säkerställa att personalen har tillräckliga språkkunskaper föreslår utredningen en språknivå motsvarande Gers B2 som minimikrav för alla som genomför omsorgsinsatser, oavsett roll. Denna nivå anses vara nödvändig för att personalen ska kunna dokumentera, kommunicera effektivt och anpassa sig till komplexa vårdssituationer.

Utredaren anser att språkutveckling bör ske både i arbetet och genom utbildning. Insatser som språkombud, språkutvecklande arbetsplatser och kombinerade utbildningar som integrerar språk och yrkeskunskaper är avgörande. Dessa rekommendationer stöder även behovet av långsiktiga satsningar på språkutveckling bland befintlig personal med stöd av arbetsgivare. Ett särskilt stadsbidrag, svenskalyftet, föreslås som bland annat ska stimulera arbetsgivarna till att skapa språkutvecklande arbetsplatser samt ge den personal som behöver det möjlighet att studera svenska på arbetstid.

Läs mer om utredningen: [Ett språkrav för språkutveckling - Regeringen.se](#)



## 2.3 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 \(socialstyrelsen.se\)](#)

## 2.4 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 (VOC) sedan 2018.

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

## 2.5 Kompetensutveckling i språk- och kulturkompetens

### 2.5.1 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](#)

### 2.5.2 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)

### **2.5.3 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. Stödmaterialen 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](#)

## **2.6 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 språkombudshandledare samt att använda språkappen Lingio som ett komplement.

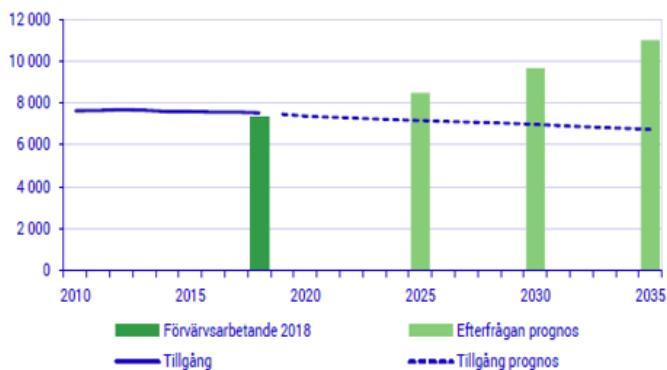
Lingio är ett digitalt verktyg som passar de flesta typer av mobiler. I verktyget finns korta lektioner som är tänkt att medarbetaren ska ta sig igenom under 6 månader. Chefen kan följa var medarbetaren befinner sig i utbildningen. Efter avslutad utbildning erhålls ett certifikat som kan laddas ner.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

### 3. 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.

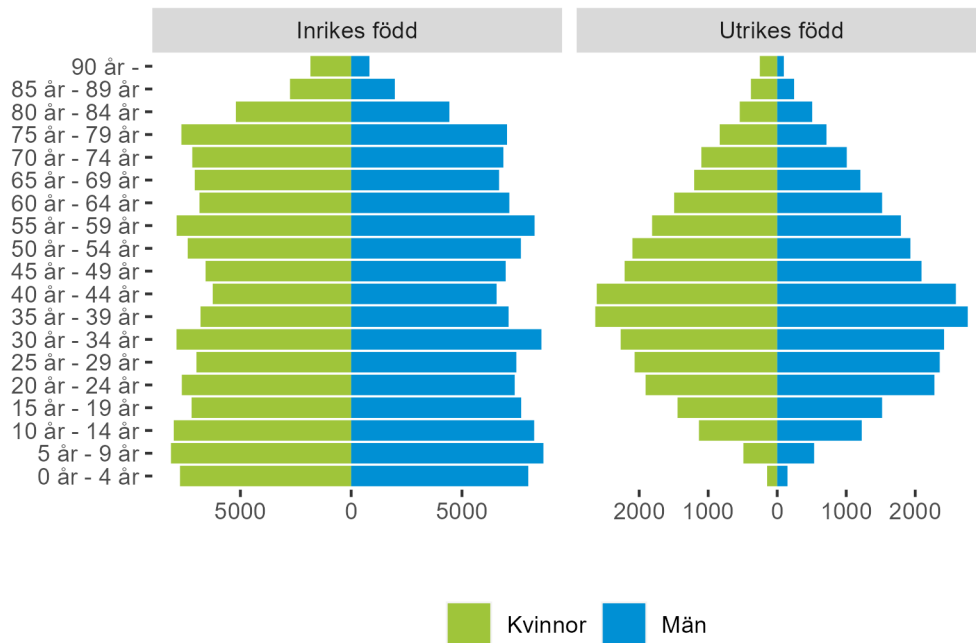
#### Utbud och efterfrågan - vård- och omsorgsutbildade i länet



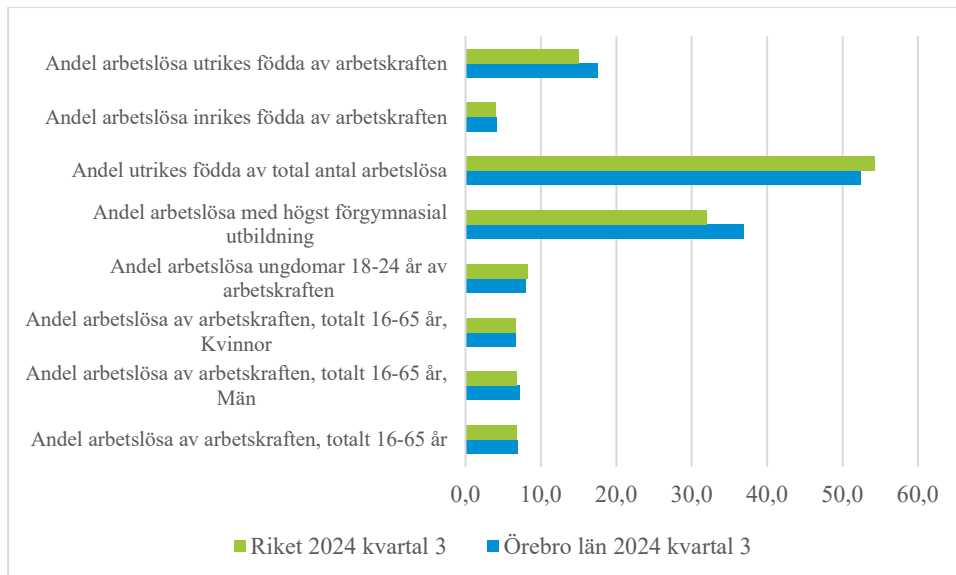
Prognos över tillgång och efterfrågan på vård- och omsorgsutbildade i länet fram till år 2035.

Bilden nedan visar skillnaden mellan inrikes och utrikes födda i Örebro län 2023. 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.

## Befolkning efter bakgrund och kön i Örebro län 2023



Som bilderna nedan visar är den totala arbetslösheten i landet 6,8 procent och i Örebro län är siffran 7 procent. För utrikesfödda är siffran betydligt högre, under kvartal 3 år 2024 uppmättes arbetslösheten i gruppen till 15,1 procent i landet och 17,5 procent i Örebro län. Därmed kan det konstateras att det är gruppen av utrikesfödda som är den stora arbetskraftsreserven.



Nästa bild visar läget uppdelat på varje kommun i länet:

### ANDEL ARBETSLÖSA AV ARBETSKRAFTEN

All statistik avser 16–65 år från och med januari 2023, om inget annat anges.

KOMMUN	Totalt 16 65 år	Män	Kvinnor	Unga 18 24 år	Högst förgymnasial utbildning	Inrikes födda	Utrikes födda
Lekeberg	4,0	4,1	3,8	6,6	35,7	3,0	14,3
Laxå	6,9	6,5	7,3	6,7	38,3	4,0	18,3
Hallsberg	6,4	6,1	6,7	8,7	37,9	3,8	15,7
Degerfors	7,4	8,0	6,7	9,6	40,6	5,0	19,7
Hällefors	7,2	7,5	6,8	6,1	43,8	4,4	19,2
Ljusnarsberg	7,3	8,1	6,3	8,8	42,9	6,2	12,1
Örebro	7,8	8,2	7,5	7,9	36,8	4,3	18,8
Kumla	5,4	5,1	5,7	8,1	33,1	3,5	14,1
Askersund	4,4	4,2	4,7	5,5	37,8	3,4	12,8
Karlskoga	6,2	6,7	5,7	7,9	37,4	3,8	16,7
Nora	5,7	6,0	5,5	8,8	34,4	4,4	12,8
Lindesberg	6,5	6,9	6,1	11,7	35,9	4,9	13,9
<b>Örebro län</b>	<b>7,0</b>	<b>7,2</b>	<b>6,7</b>	<b>8,1</b>	<b>36,9</b>	<b>4,2</b>	<b>17,5</b>
<b>Riket</b>	<b>6,8</b>	<b>6,9</b>	<b>6,7</b>	<b>8,2</b>	<b>32,1</b>	<b>4,1</b>	<b>15,1</b>

### 3.1 Språkombud i Örebro län

I Örebro län finns utbildade språkombud i de flesta kommuner. Örebro kommun var först i länet med att utbilda språkombud, med start år 2018. Under 2022 har Lindesbergs kommun startat upp arbete med språkombud och utbildat ca 30 st. Även 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 utbildades ytterligare 16 personer i den västra länsdelen och utbildningen var förlagd i Degerfors. Våren 2024 startade Ljusnarsbergs kommun upp språkombudsutbildning, där Hällefors kommun också fick några platser. Totalt beräknas det nu finnas runt 180 språkombud i länet. Under år 2025 utbildar även Nora och Lekebergs kommun språkombud.

Det har under 2024 genomförts flera insatser från Vård- och omsorgscollege sida för att hålla liv i och sprida språkombudskonceptet. Under våren hölls digital information om Språkombud på arbetsplatsen för länets enhetschefer vid fem tillfällen. Under maj och juni startades det upp regionala digitalt nätverk för språkombud respektive språkombudsutbildare. I södra länet hade man i september ett dialogforum om språk- och kulturkompetens, med betoning på språkombud, för enhetschefer. I november genomfördes det årligen

återkommande språkbudsforumet och VOC deltog även i en digital dialogträff med enhetschefer inom vård och omsorg på temat ”Den språkutvecklande arbetsplatsen”.

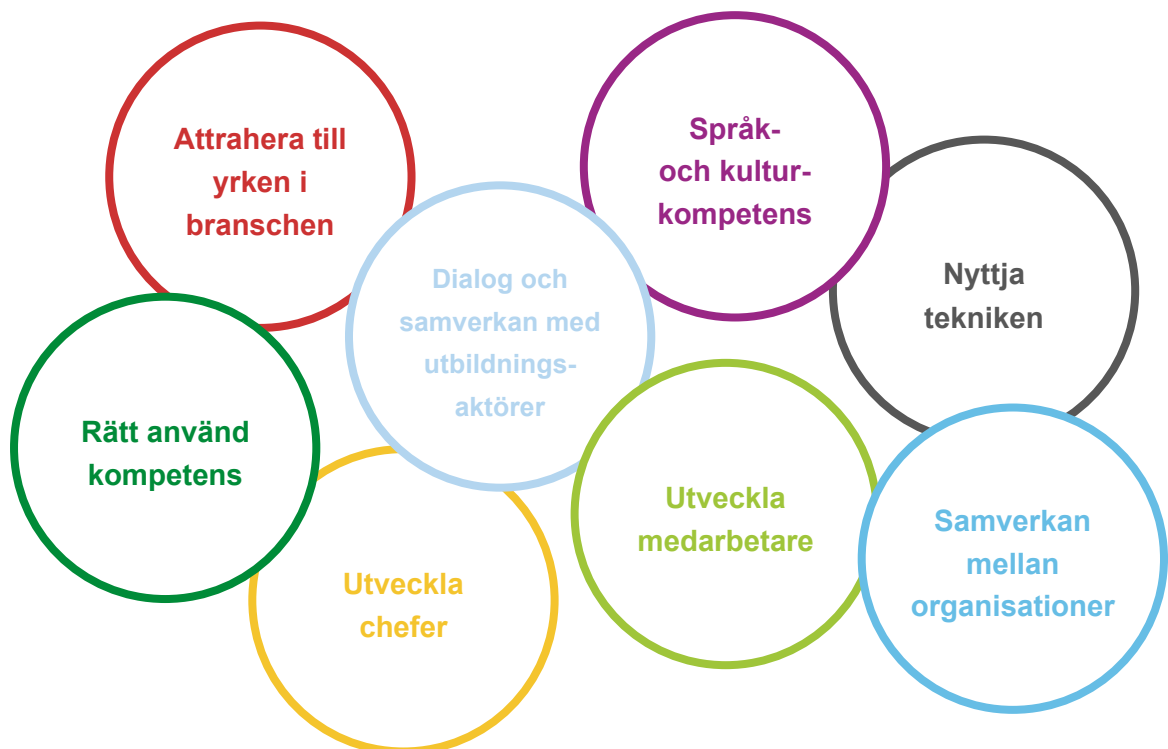
## 4. Arbetsgruppens arbete

### 4.1 Bakgrund

Hösten 2020 startade projektet *Trygga kompetensen för en god och nära vård – En läns gemensam kompetensförsörjningsplan* på Valfärd 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/regionorebrolan/om-regionen/regionens-utvecklingsomraden/regionens-utvecklingsomraden/sprak-och-kulturkompetens)

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

## 4.2 Arbetsgrupp utses

Länets socialchefer och områdeschefer från Region Örebro län samt länets personalchefs nätverk 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 baserat på kompetens och engagemang inom 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, vilka leddes av processtödjare från Vårdförhållanden och folkhälsa på regional utveckling, Region Örebro län. Under arbetsprocessen fanns även stöd från metodfacilitator.

Under 2024 startades en ny arbetsgrupp upp i syfte att verka för ökad aktivitet kring språk- och kulturkompetens i Örebro län. Deltagarna var i stora delar de samma som tidigare och tanken var att dela med sig av aktuella språkinsatser i den egna organisationen för att kunna inspireras och dra lärdom av varandra. Arbetsgruppen har också bidragit till uppdateringen av denna rapport.

## 4.3 Metod

Arbetsgruppen våren 2024 utgick i stora delar 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
2. Intressentanalys
3. Problemanalys
4. Målanalys
5. Aktivitetsplanering
6. Resursplanering
7. Indikatorer och verifikationskällor
8. Riskanalys och riskhantering
9. Analys av antaganden/förutsättningar

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://www.esf.se)

## 4.4 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 Örebro län. (Kartläggningen har sedan originalrapporten skrevs uppdaterats med de aktiviteter och satsningar som skett i länet sedan våren 2023.)

### 4.4.1 Region Örebro län

Region Örebro län har haft två anställda språklärare som erbjudit språkundervisning för medarbetare med behov av det, både intensivspråkkurser och individuella språklektioner. De besökte även arbetsplatsträffar (APT) för att leda dialoger i ämnet och arrangerade olika typer av språkfrämjande aktiviteter. Undervisningen var tätt kopplad till det som medarbetarna jobbade med och var placerad på Kliniskt träningscentrum (KTC). Även kulturfrågor berördes i stöttningen till medarbetare och chefer. Chefer kunde ta kontakt med språklärare när behov uppstod. Språklärarna jobbade i huvudsak med legitimerad personal. Mer information och länkar till filmer här: [Språkstöd för medarbetare ökar patientsäkerheten \(regionorebrolan.se\)](https://www.regionorebrolan.se)

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.

### 4.4.2 Örebro kommun

Sedan hösten 2022 började Örebro kommun erbjuda språkutbildning i svenska för baspersonal inom vård och omsorg som har behov av det, baserat på chefens bedömning. Utbildningen, som är ett samarbete mellan socialförvaltningen och Komvux, leds av språklärare och sker en dag i veckan under betald arbetstid i ett års tid. Den finansieras med statsbidrag och innehåller svenskundervisning med kulturella inslag. Här finns en film där deltagarna delar sina tankar om utbildningen: <https://share.mediaflow.com/se/?UFCFPMDBJJ>

För att avlasta chefer i kartläggning av kompetens och språknivå har Örebro kommun infört en lotsfunktion. Lotsen samlar in betyg, använder språkbedömningsverktyg vid behov, och samarbetar med Yrkesutbildningscenter (YUC) för att forma utbildningar efter verksamhetens behov. Detta kan inkludera vårdbiträdesutbildning, validering

och svenska språkkurser. Lotsen vägleder individer som behöver utbildningsinsatser och koordinerar med utbildningsanordnare för att säkerställa en smidig process.

Mellan 2018 och 2022 utbildade kommunen drygt 100 språkombud, men många har lämnat sina roller, liksom deras chefer som såg värdet i ombudsrollen. Det är tydligt att det är svårt att vidmakthålla ombudsrollen och strukturen på längre sikt. Kommunen planerar nu en nystart och ser över strukturer för språkombuden genom att bland annat skapa nätverk och överväger att göra språkombudsutbildning meriterande vid rekrytering.

#### **4.4.3 Karlskoga kommun/Degerfors kommun**

I samarbete med Degerfors kommun har Karlskoga genomfört en satsning för att differentiera arbetsuppgifter och införa fler yrkesbefattningar inom socialförvaltningen. Syftet är att fler personer ska kunna arbeta och bidra, samtidigt som man säkrar kompetensförsörjningen. En modell för kompetensgrupper har tagits fram, som visar olika yrkesroller och de utbildningskrav som ställs.

En kombinationsutbildning har skapats, där SFI-studier kombineras med kurser i hygien, service och bemötande, samt social omsorg. Utbildningen är en lärlingsutbildning på 40 veckor, där 70 procent sker ute på arbetsplatsen. Efter utbildningen ska deltagarna kunna arbeta som vårdbiträden inom vård och omsorg.

Det finns ett nära samarbete mellan kompetensförsörjningsenheten/arbetsmarknadsenheten, Vuxnas lärande, socialförvaltningarna i Karlskoga och Degerfors samt Arbetsförmedlingen. Dessa parter arbetar tillsammans med individen i fokus, med ambitionen att varje individ ska kunna utvecklas och förflytta sig inom modellen i takt med att språk och erfarenhet förbättras. Samtidigt kan några individer behöva stanna i en viss roll. Det viktiga är att all tillgänglig kompetens tas tillvara. Här finns en film som beskriver kombinationsutbildningen: [För livet här - Kombinationsutbildningen - YouTube](#)

#### **4.4.4 Kumla kommun**

Under 2021/2022 köpte Kumla kommun in en utbildning i vårdsvenska från KompetensUtvecklingsInstitutet (KUI) för att stärka språkkunskaperna hos nya vikarier. Utbildningen täckte grundläggande vårdtermer, arbetsmiljö, rättigheter och skyldigheter, möteskultur och bemötande. Behovet av utbildningen uppstod då många vikarier hade läst SFI, men saknade språkkunskaper anpassade till vårdsektorn. Satsningen var överlag framgångsrik och förbättrade inte bara deltagarnas kompetens utan också omvårdnadens kvalitet.

Våren 2023 reviderades konceptet till fem halvdagar med yrkessvenska, webbutbildning och hemuppgifter mellan träffarna, nu riktat enbart till vikarier. Cirka 40 personer deltog och arbetade sedan under sommaren, där man såg tydliga förbättringar i både kvalitet och trygghet. Vikarierna vågade ställa frågor och följde instruktioner bättre, vilket var positivt för både individ, kollegor och brukare. En ny omgång genomfördes våren 2024 med 50 platser, finansierad av Omställningsfonden.

För ordinarie personal har Kumla kommun övergått till individuella handlingsplaner baserade på utvecklingssamtal med chefen samt tillgång till Lingio-appen för fortsatt språkutveckling.

#### **4.4.5 Askersunds kommun**

År 2017 satsade Askersunds kommun på yrkessvenska för vården i kombination med praktik, i syfte att förbereda semestervikarier. Av 13 sökande som behövde förbättra sin svenska valdes åtta personer ut och ett utbildningsupplägg togs fram i samarbete med en utbildare och Arbetsförmedlingen. Deltagarna anställdes på heltid från maj till augusti och under maj läste de yrkessvenska tre dagar i veckan samtidigt som de praktiserade varannan helg och vardagar. Lön finansierades via Arbetsförmedlingen och kommunens integrationsmedel. Från juni till augusti arbetade de som semestervikarier och hösten 2017 var sju av de åtta fortfarande aktiva. År 2022 hade flera av dem fått tillsvidareanställning.

Våren 2024 genomförde kommunen en ny satsning på yrkessvenska, denna gång för medarbetare inom funktionsstöd samt vård och omsorg i samarbete med Allevux. Utvärderingen visade goda resultat: 8 av 10 deltagare kände sig tryggare i sin svenska och alla kände sig mer inkluderade på arbetsplatsen. Deltagarna vågar nu prata om sina språkliga utmaningar och ställa frågor vid osäkerhet. En fortsättning planeras under hösten 2024 och man överväger även att erbjuda ett steg 2. Ett positivt resultat är också att chefer blivit mer bekväma med att ta upp språkfrågor med sina medarbetare.

#### **4.4.6 Lindesbergs kommun**

Lindesbergs kommun genomförde under hösten 2022 och början på 2023 utbildning för drygt 30 medarbetare till språkombud. Medarbetarna kommer både från vård och omsorg och funktionsstöd. Flertalet av enhetscheferna deltog då även på en halvdags chefsutbildning och senare vid ett gemensamt informationsmöte.

Under våren 2023 startades det upp ett nätverk för samtliga språkombud i kommunen, där det hittills genomförts sex träffar, två per termin.-Erfarenhetsmässigt kan man säga från träffarna och arbetet hittills att tydlighet och vilket mandat ett språkombud har är viktigt för ombudens uppdrag. Likaså att närmaste chef har vetskap om att

språkbudens finns och deras syfte. Tydlighet kring vad språkbudet kan och ska göra i sitt uppdrag på sin arbetsplats och att chef stödjer det.

#### **4.4.7 Hallsbergs kommun**

I Hallsberg har en satsning genomförts under våren 2024 där deltagarna kombinerat arbete på avdelning med yrkessvenska och språkinläring via appen Lingio. Av de 11 deltagarna fick sju sommarjobb, vilket visar att insatsen givit konkreta resultat. Deltagarna vågar nu fråga när de inte förstår och har en tydligare bild av vad som krävs för att bli anställningsbara. Fortsatt arbete pågår för att stödja de fyra som ännu inte kunnat erbjudas arbete.

En ny grupp om tio personer startade i november 2024. Utifrån erfarenheterna från våren har vissa justeringar gjorts, vilka inkluderar mer fokus på omvårdnad och dokumentation. Lingio kommer även fortsatt användas då man ser att det varit ett bra stöd som bidragit till de goda resultaten.

#### **4.4.8 Lekebergs kommun**

Lekeberg testar under 2024, inspirerade av Karlskoga, en kombinationsutbildning som redan visat sig vara ett framgångsrikt koncept för att utveckla svenskspråket. Deltagarna läser 400–500 gymnasiepoäng, men en stor del av utbildningen är praktiskt utformad. Kommunen bygger nu en 800-poängs vårdbiträdesutbildning med start i januari 2025, både med och utan språkstöd.

På uppdrag av politikerna har kommunen börjat genomföra språkkartläggningar för nyanställda som saknar SVA1, med ett nivåtest baserat på Socialstyrelsens bedömningsstöd. Detta är en kontroversiell men nödvändig åtgärd då många anställda och personer utanför arbetsmarknaden behöver stöd i svenska språket. Medarbetare som uppvisar behov kommer erbjudas en yrkessvenskakurs, med ett seminarieliknande upplägg där samtal baseras på boken *Yrkessvenska i vården*.

Under hösten 2024 utbildade Lekeberg språkbud och målet är minst ett ombud per enhet.

#### **4.4.9 Activa**

Stiftelsen Activa i Örebro har genomfört flera projekt finansierade av Europeiska socialfonden (ESF), bland annat Care KIAS, ett projekt som riktade sig till ukrainska kvinnor som flytt till Sverige under kriget. Projektet, som pågick från 16 december 2022 till 30 september 2023, syftade till att stödja kvinnorna i att närma sig den svenska arbetsmarknaden och öka deras delaktighet i samhället. En viktig del av insatsen var att erbjuda praktikplatser som matchade kvinnornas erfarenheter och intressen med arbetsplatser, i samarbete med bland annat Kornellen, ett vård- och

omsorgsboende i Örebro. Praktiken gav deltagarna möjlighet att förbättra sina språkkunskaper, få arbetslivserfarenhet och öka sina chanser till anställning inom vård och omsorg.

I oktober 2023 startade KIAS 2.0, som fortsätter att hjälpa målgruppen att lära sig svenska, närma sig arbetsmarknaden och integreras i samhället. Projektet samarbetar med Vuxenutbildningen och erbjuder arbetsplatsförlagd utbildning, praktik, Sverigekunskap och undervisning i svenska. Fokus ligger på att ge individuellt stöd och skapa ett tryggt socialt sammanhang, där deltagarna aktivt deltar i planeringen av projektets aktiviteter. KIAS 2.0 pågick till december 2024.

## 4.5 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

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

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

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

## 4.6 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.

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.

### 4.6.1 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 språkkombud 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 vårddyrket.

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

#### 4.6.2 Effekter av huvudproblemet

De negativa effekter som blir en följd av bristande språk- och kulturkompetens handlar primärt om äventyrad patientsäkerhet, försämrad kvalitét 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.

### 4.7 Målanalys

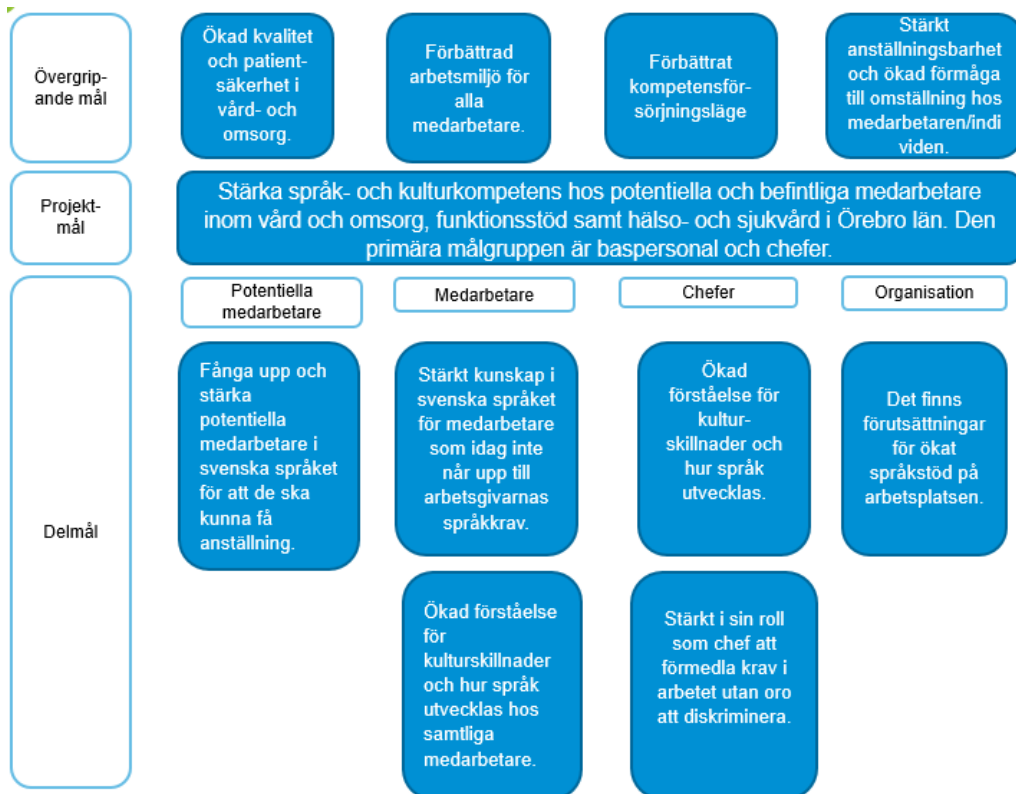
Utifrån problemanalysen gjordes sedan en målanalys. Målen bygger på problemanalysen enligt följande:

Problemanalys	Målnivåer
Effekter	➔ Övergripande mål (lång sikt)
Huvudproblem	➔ Projektmål (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 **projektmalet**: 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.

På nästa sida ses målanalysen med projektmalet 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.



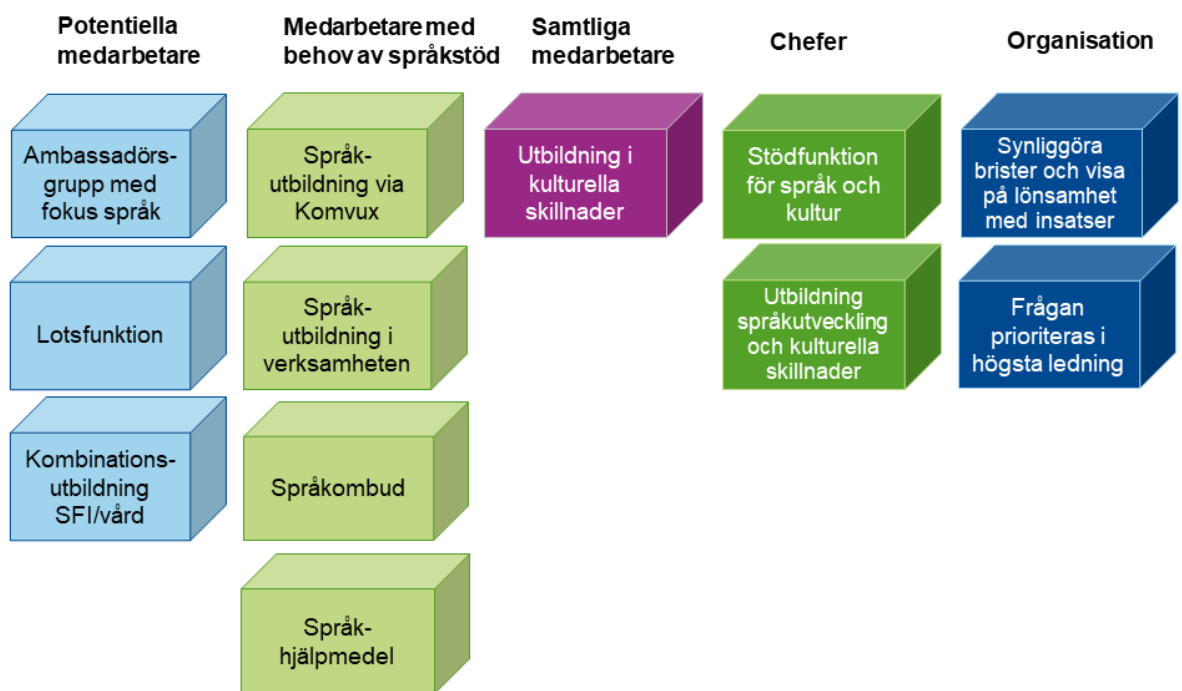


## 4.8 Aktiviteter

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. (Vissa uppdateringar av innehållet är gjord under hösten 2024.)

### Aktivitetspaket



#### 4.8.1 Potentiella medarbetare

##### Ambassadorsgrupp med fokus språk

En yrkesambassadorsgrupp 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

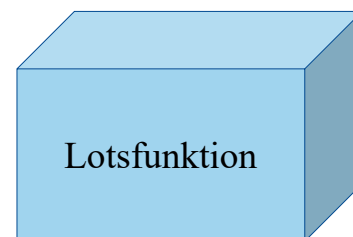


ambassadörsgrupp som arbetat med att attrahera nya medarbetare till branschen. Den är nu återupplivad och det finns förnärvarande fem yrkesambassadörer i länet.

*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**

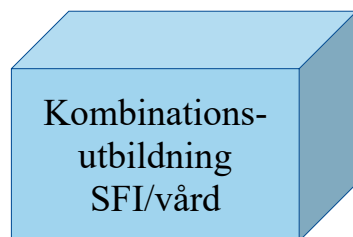
Att ha en lotsfunktion kopplad till arbetsplatsen som kan identifiera behov av kompetensutveckling hos de individer som söker sig till verksamheten, bedöma behovet av svenska språkkurser och ha kontakt med relevanta aktörer inom utbildningssektorn och vägleda individer till språkutvecklande insatser.



*Arbetsgruppens medskick:* Örebro kommun har anställt en lotsfunktion. Utvärderingen visar att satsningen varit lyckosam – det har både varit avlastande för chef, medarbetare har fått rätt utbildningsinsatser och det har i sin tur lett till en kvalitetshöjning och fler medarbetare som uppnår formell kompetens. Det kan vara intressant för fler kommuner att dra lärdom av det och 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.



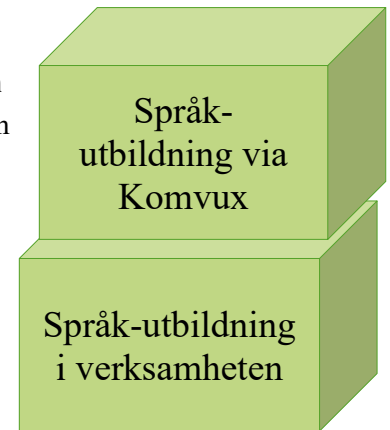
*Arbetsgruppens medskick:* Karlskoga/Degerfors är ett gott exempel som kan inspirera till liknade insatser på fler ställen i Örebro län. Insatsen är intressant ur flera avseenden. Dels för att individer förflyttas från utanförskap till delaktighet och egen försörjning och samtidigt bidrar till arbetsgivarnas 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.

#### 4.8.2 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.

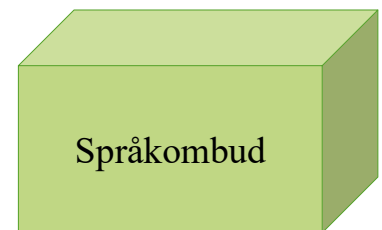
*Arbetsgruppens medskick:* Det är önskvärt att språklärare samarbetar med vårdpersonal, t ex sjuksköterska, vid upplägg av utbildning. Oavsett om undervisningen sker på Komvux eller sker på plats i verksamheten, så är det viktigt att det finns en god kommunikation mellan lärare och deltagarnas chefer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

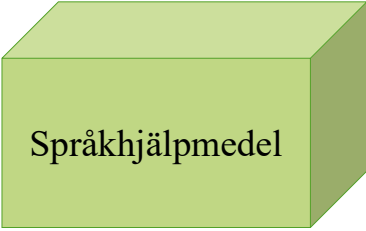
Språkombuden är en viktig del och komplement till den språkundervisning som språklärarna utför. Språkombudet finns som värdefullt stöd i det dagliga arbetet och kan hjälpa till med dokumentation, kommunikation och att främja språkutvecklingen på arbetsplatsen. Språkombuden spelar stor roll för medarbetare 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. Det har även identifierats en svårighet att hålla i språkombuds rollen och strukturen kring densamma över tid. VOC skulle här behöva stötta kommunerna mer för en ökad långsiktighet i frågan.

## 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.



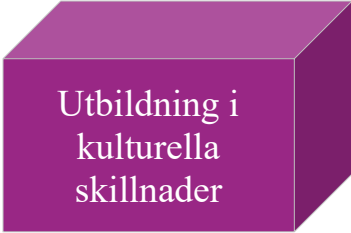
Språkhjälpmedel

*Arbetsgruppens medskick:* 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. Lingio är ett exempel på digitalt verktyg som prövats i länet med positiva resultat. Lingio avropas via Adda och kräver därmed ingen upphandling. Priset är volymberoende och kostar mellan 3000–5000 kr/kursstart, vilket gör det fördelaktigt att gå samman flera kommuner för att få del av mängdrabatten. Värt att nämna är dock svårigheten att kontrollera vem som använder appen och genomför utbildningsmoment.

### 4.8.3 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.

### 4.8.4 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.

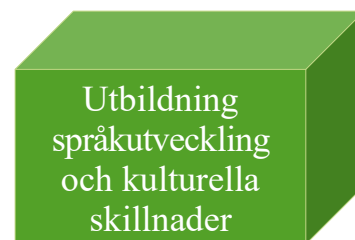


Stödfunktion  
för språk och  
kultur

*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.



*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.

#### **4.8.5 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.

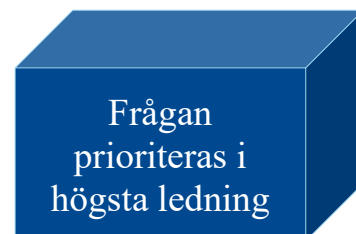
Ett exempel på nyttoberäkning av insatsen med språkombud:

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



##### **Frågan prioriteras i högsta ledning**

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



## 4.9 Arbetsgruppens prioriterade insatsförslag

Då en del tid förflutit sedan arbetsgruppen våren 2023 tog fram sina insatsförslag och förutsättningar därmed kan ha ändrats beslutade den nya arbetsgruppen 2024 att via en workshop värderade de rekommenderade aktiviteterna utifrån följande frågeställningar:

1. Är aktiviteten fortfarande aktuell/relevant?
2. Är det en aktivitet vi bör samverka kring, dela erfarenheter kring eller endast arbeta med i den egna organisationen?

Värderingen gjordes genom att gruppen delades in i bikupor. När vi gjort ovanstående selektion fick varje bikupa sätta upp lapparna på en tavla utifrån kategori. Arbetsgruppen diskuterade sedan de vägval som gjorts och enades om ett antal aktiviteter som gruppen anser bör tas i någon form av samverkan.

Nästa steg blev att fundera kring vart samverkan ska ske. Här hade vi tre olika hemvister:

- Vård- och omsorgscollege
- Arbetsgruppen Språk- och kulturkompetens under hösten 2024
- Annat forum

Fredrik Jönsson från VOC deltog i workshoppen för att berätta om vad de kan arbeta med utifrån sin certifiering samt vad som var planerat och vilket utrymme för ytterligare aktiviteter som fanns för år 2025.

Arbetsgruppen landade i följande:

- **Språkombud** samverkas inom VOC.
- **Språkhjälpmedel** ska arbetsgruppen samverka kring genom att under hösten tar fram rekommendationer för ett basutbud.
- **Kombinationsutbildning SFI/vård** – VOC bör sammanföras med nätverket för komvuxrektorer (REKO) där tanken är att ett likvärdigt koncept ska kunna erbjudas i hela länet.
- **Frågan prioriteras i högsta ledning** – arbetsgruppens existens är ett bevis på att frågan är prioriterad från socialchefernas håll, men att vi i arbetsgruppen behöver verka för att frågan fortsätter vara levande. Se mer i nedanstående punkt.
- **Synliggöra brister och visa på lönsamhet med insatser** – arbetsgruppen ska komplettera den rapport som tidigare gruppens arbete utmynnade i med aktuella exempel på lyckade satsningar, dess utvärderingar och effekter.

Informationen ska sedan spridas i olika nätverk/chefsgrupper för att få upp språkfrågan på dagordningen mer och hålla den levande.

- **Utbildning i språkutveckling och kulturella skillnader** (chefer) ska arbetsgruppen ta fram koncept för under hösten, genomföra första utbildning i november och verka för att frågan sedan får sin hemvist hos VOC till 2025.

Övriga aktiviteter anser arbetsgruppen hör hemma i den egna organisationen.

## Arbete hösten 2024

### Språkhjälpmedel

Under hösten undersökte arbetsgruppen vilka språkhjälpmedel det finns på marknaden och dess utvärderade effekt på språkutvecklingen. Lingio, som redan används av flera kommuner i länet, är den app som arbetsgruppen utifrån utvärderingar ser som mest beprövad och tillförlitlig. Därtill kräver inte Lingio upphandling utan avropas från Adda, vilket underlättar processen. Lingio använder sig av mängdrabatt i sin prissättning något som gör det fördelaktigt för kommuner att gå samman och på så sätt få ner priset per kursstart.

Utifrån regeringens utredning i språkravsfrågan anser arbetsgruppen att det är än mer angeläget med ett bredare införande av Lingio-appen. Regeringens utredning anser att det bör vara Gers B2-nivå som ska gälla som krav inom äldreomsorgen och det är upp till den nivå som Lingios digitala kurser i yrkessvenska ligger på.

Språkravsutredningen framhåller att språkutveckling behöver ske både i arbetet och genom utbildning och att arbetsgivare bör erbjuda insatser som stärker medarbetares språkkunskaper. Digitala språkhjälpmedel kan vara ett praktiskt verktyg för att integrera språkträning i vardagen, särskilt som komplement till utbildning och språkutvecklande aktiviteter på arbetsplatsen. I avsnitten om språkutvecklande insatser nämns vikten av att skapa arbetsplatser och insatser som möjliggör kontinuerlig språkträning på individnivå. Lingio är utformat för att vara interaktivt och anpassa innehållet till användarens nivå, vilket ligger i linje med utredningens princip om individanpassad språkinläring.

Utredningen pekar också på behovet av att arbetsplatser erbjuder flexibla lösningar för språkutveckling för att inte äventyra bemanningen i den redan ansträngda äldreomsorgen. Digitala appar, så som Lingio, kan användas både på och utanför arbetsplatsen och kräver inte speciell avsatt tid, vilket gör att man kan anpassa användandet efter när det är lämpligt verksamhetsmässigt.



## **Utbildning i språkutveckling och kulturella skillnader (chefer)**

I ett samarbete mellan arbetsgruppen, projektet *Trygga kompetensen* och VOC utformades och genomfördes en digital dialogträff med enhetschefer inom vård och omsorg på temat ”Den språkutvecklande arbetsplatsen”. Innehållet fokuserade bland annat på kommunikationen och därmed även språkets roll för arbetsmiljön. Detta i syfte att lyfta språkfrågan till att även ses som en angelägen pusselbit i arbetsmiljöarbetet och därmed att språkombud kan vara en god hjälp för chefer i arbetet med såväl språk som kommunikation i allmänhet. På så sätt blir det också en fråga som inte bara rör de som är andraspråkstalare utan alla på arbetsplatsen. VOC informerade under träffarna om sin roll och hur man kan gå till väga om man vill utbilda språkombud samt att det finns utbildningar även för chefer via VOC. Under dialogträffen gavs stort utrymme till egen reflektion och diskussioner med kollegor för erfarenhetsutbyte och inspiration.

Dock identifierades ett problem vid genomförandet av dialogträffen och det är att målgruppen (enhetschefer) är väldigt upptagen och många gånger tvingas prioritera bort egen kompetensutveckling och möjligheter till strategiskt arbete. I det här fallet fick det som konsekvens att de planerade två dialogträffarna fick bli en, på grund av stora avhopp. Till den träff som ändå genomfördes dök endast 70 % av de anmälda upp, detta trots att mötet var digitalt. Här behöver man fundera på formerna för den här typen av insats samt förankring i högre chefsled för att deltagande ska prioriteras.

## **Synliggöra brister och visa på lönsamhet med insatser**

Under hösten 2024 samt början av 2025 uppdaterades den tidigare språkrapporten med aktuella exempel, insikter från arbetsgruppens arbete samt omvärldsbevakning inkluderande regeringens utredning av språkkrav i äldreomsorgen. Resultatet är denna rapport.

Via projektet Trygga kompetensen togs det under hösten även fram två nya filmer för att lyfta positiva satsningar på språkutveckling i länet.

[Film från Karlskoga kommun](#)

[Film från Kumla kommun](#)

De båda filmerna kompletterar den film som Region Örebro län sedan tidigare tagit fram kring arbetet med språkcoacher på avdelning 96, se filmen [här](#).

## 4.10 Möjliga finansieringslösningar

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

### 4.10.1 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 \(omstallningsfonden.se\)](https://omstallningsfonden.se)

### 4.10.2 Nära vård-medel

Målet med omställningen till nära vård är att patienten får en god, nära och samordnad vård som stärker hälsan. I satsningen ingår 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. Hur medlen fördelas efter 2024 är dock i skrivande stund oklart.

### 4.10.3 Samfinansiering inom befintlig ram

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

### 4.10.4 Statliga medel

Det kan också finnas möjlighet att nya statliga medel tillkommer, exempelvis det bidrag kallat Svenskalyftet som regeringens utredare i språkkravsfrågan föreslår.

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 \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se)

#### **4.10.5 Europeiska socialfonden (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 ett eller flera insatsförslag 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](#)

## 5. Fortsatt arbete

Rekommenderade steg framåt:

- Återrapportering av arbetsgruppens arbete till socialcheferna för att synliggöra och sprida lyckade satsningar inom språk, men även för att presentera en rekommendation vad gäller språkhjälpmedel.
- Sprida resultatet från denna rapport till ytterligare nätverk inom vård och omsorg samt funktionsstöd för att få bredare förankring för språkfrågan.
- Förankra arbetsgruppens arbete i REKO (nätverk för rektorer inom vuxenutbildningen) för att utveckla ett länskoncept för kombinationsutbildning SFI/vård i samverkan med Vård- och omsorgscollege.
- Varje organisation behöver ta ställning till och besluta om vilken eller vilka insatser som de önskar genomföra. Frågan kan även lyftas i länsdelsgrupperna. Om möjligt kan ett gemensamt ställningstagande tas.
- Vård- och omsorgscollege förordas att hålla konceptet med språkombud levande genom informationsinsatser till medarbetare och chefer. Arbetsgruppen anser även att VOC bör arbeta för att stötta kommunerna i att få till ett långsiktigt arbete med språkombud samt tillhandahålla språkombudsutbildare. Arbetsgruppen ser med fördel att insatserna riktade till chefer tar vara på innehållet och lärdom från dialogträffen som genomfördes under hösten 2024.

## 6. 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. Här kan Vård- och omsorgscollege fungera som en viktig samverkansarena. Socialstyrelsens språkbedömningsstöd och regeringens utredning om språkkrav i äldreomsorgen är något att luta sig mot och ta stöd från.

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 kompetensmodell 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 föreslås att B2-nivå enligt Gers är ett lämpligt språkkrav för medarbetare inom äldreomsorgen. 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

kostnadseffektiva insatser som kan hjälpa befintlig personal att utveckla språket för att kunna nå de krav på språklig nivå som föreslagits. Balansbrädan med krav på ena sidan behöver vägas upp med möjlighet till utveckling på den andra sidan. Vi ser att förslagen som denna arbetsgrupp lämnar från sig på ett välbalanserat sätt ligger i linje med utredarens förslag samtidigt som de är genomförbara utifrån kommunernas förutsättningar. Arbetsgruppen noterar att nationella satsningar har stort fokus på äldreomsorg, lika så utredningen om språkkrav och det föreslagna nya stadsbidraget, och ser en risk i att funktionsstödssidan kan hamna på efterkälken samt skapar en intern konkurrens. Det är något man i kommunerna behöver ha i åtanke vid genomförande av språkutvecklande insatser.

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.

## 6.1 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 språkkrav 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.

## 7. 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 deltagarna i arbetsgrupperna 2023 och 2024 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 Kollgård Bedoui, integrationssamordnare, Hallsbergs kommun

Märtha Lundkvist, enhetschef, Region Örebro län

Mari Gustafsson, språklärare, Region Örebro län

Camilla Andersson Larsson, processledare Nära vård, Ljusnarsbergs kommun

Camilla Uhr, enhetschef, Degerfors kommun

Carin Neanro, verksamhetschef, Nora kommun

Lise Ohlin, verksamhetschef, Askersunds kommun

Stefan Lillhager, rektor, Lekebergs kommun

Tina Lindstedt, verksamhetschef, Karlskoga kommun

Tack också till Anna Nilsson, Region Örebro län, metodfacilitator, för värdefullt stöd och samarbete vid arbetet 2023.

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 Valfärd 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







Postadress Region Örebro län, Regional utveckling, Box 1613, 701 16 Örebro, E-post: [regionalutveckling@regionorebrolan.se](mailto:regionalutveckling@regionorebrolan.se)  
Besöksadress Klostergatan 23, Örebro, Tel: 019-602 10 00, Organisationsnummer: 232100-0164

[www.utveckling.regionorebrolan.se](http://www.utveckling.regionorebrolan.se)