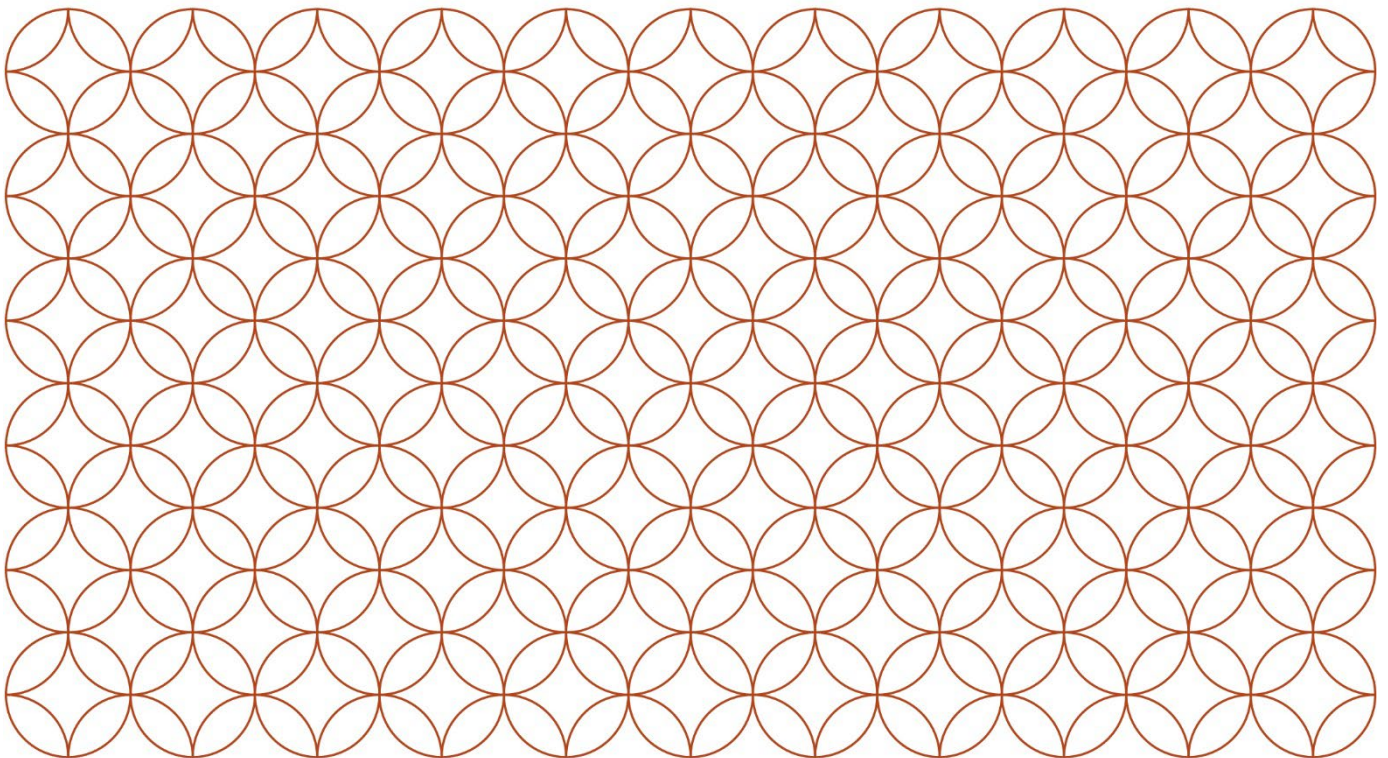




REDOVISNING AV
REGERINGSUPPDRAG

Språkträning för anställda i velfärden

Delredovisning av regeringsuppdrag



Skolverket

Publikationen finns att ladda ner som kostnadsfri
PDF från Skolverkets webbplats:

www.skolverket.se/publikationer

Dokumentdatum: 2024-03-20

Diarienummer: 2022:455

Skolverket, Stockholm

Innehåll

Innehåll	3
Sammanfattning	5
1. Inledning.....	6
1.1 Bakgrund.....	6
1.1.1 Demografiska förändringar	6
1.1.2 Vägval.....	7
2. Den språkutvecklande arbetsplatsen.....	8
2.1 Studier om andraspråksinlärning på arbetsplatsen, styrning och ledning.	8
2.2 Uppdraget om språkutveckling i äldreomsorgen.....	9
2.2.1 Målsättning och syfte	9
2.2.2 Upphandling.....	10
2.2.3 Samråd och samverkan	10
2.3 Uppdraget om språkutveckling i förskolan	12
2.3.1 Målsättning och syfte	12
2.3.2 Upphandling.....	12
2.3.3 Samråd	13
3. Utbildningarnas upplägg.....	13
3.1 Äldreomsorgen.....	13
3.1.1 Utbildningens omfattning i tre nivåer.....	13
3.2 Förskolan	15
3.2.1 Utbildningens omfattning i tre nivåer.....	15
4. Genomförande	17
4.1 Äldreomsorgen.....	17
4.1.1 Statistik	17
4.1.2 Samarbete med utbildningsanordnare samt uppföljning	18

4.2 Förskolan	20
4.2.1 Statistik	20
4.2.2 Deltagande huvudmän.....	20
4.2.3 Samarbete med utbildningsanordnare samt uppföljning	21
5. Kommunikation	21
5.1 Sociala medier, press och webinarier.....	21
6. Ett permanent och långsiktigt stöd – framtid	23
6.1 Framgångsrikt arbete.....	23
6.2 Identifierade behov för fortsatt utveckling	24
Referenser	27
Bilagor	29
Bilaga 1.	29
Bilaga 2.	30

Sammanfattning

Skolverket har sedan 2021 av regeringen haft i uppdrag att verka för att stärka det svenska språket hos anställda i äldreomsorgen. 2022 utökades uppdraget till att även omfatta anställda i välfärden. Skolverket har därför sedan 2022 riktat utbildningsinsatser till anställda både inom äldreomsorgen och förskolan, som genomförts via utbildningsanordnare. Utbildningsinsatserna omfattar hela styrkedjan, dvs både medarbetare och chefer för att därmed bidra till långsiktighet och att ett språkutvecklande arbetssätt ska tillämpas på arbetsplatsen.

Syftet med delredovisningen är att informera och ge en kort sammanfattning av hur regeringsuppdraget hittills genomförts, utbildningarnas syfte och innehåll, samarbetet med utbildningsanordnarna, hur uppföljning skett, några statistiska uppgifter samt några slutsatser.

Några slutsatser vi erfarit i utvecklingsarbetet är att ett språkutvecklande arbetssätt kan ge förbättringar hos anställda vad gäller muntlig och skriftlig kommunikation inom verksamheter i äldreomsorgen och förskola. Det behöver också finnas chefer och handledare som organiserar och stödjer medarbetare och utvecklingsarbetet.

Att en fortsättning av utvecklingsinsatserna mot förskolan är särskilt angelägen för att kunna möta behov, förankra arbetsmetoder och nå långsiktiga effekter.

Positiva erfarenheter av de utbildningsinsatser som genomförts inom förskolan har också medfört att huvudmän ser behov av motsvarande utbildningar för andra grupper av anställda inom förskole- och skolektorn, till exempel lärarassistenter, fritidspersonal, språkstödjare med flera.

Effekter av uppnådda resultat dvs hur kommunikationen på arbetsplatser både inom äldreomsorgen och förskolan har förbättrats hos anställda, beskrivs närmare i den slutredovisning av regeringsuppdraget som lämnas till regeringen i oktober 2024.

En uppföljning inom äldreomsorgen har dessutom genomförts av Skolverket, den innehåller dels resultat från en enkät riktad till språkhandledare och chefer, dels intervjuer av språkhandledare och chefer på tio arbetsplatser geografiskt spridda över landet. För fördjupad läsning finns hänvisningar till uppföljningen i denna delredovisning.

1. Inledning

Skolverket delredovisar här uppdragen om att erbjuda utbildning för anställda i äldreomsorgen och välfärden och därigenom skapa bättre förutsättningar för de anställda att öka sin kunskap i svenska språket. Insatserna ska bidra till ökad kvalitet i kommunikationen på arbetsplatserna. Insatserna ska även bidra till en höjd kvalitet i verksamheterna och tillgodose olika behov hos personal, anhöriga, brukare, barn och andra mottagare av välfärdstjänster. Uppdraget ska slutredovisas till regeringen i oktober 2024.

Regeringsuppdragen gavs i regleringsbrev för 2021–2024. Uppdraget om äldreomsorgen gavs 2021 och därför innehåller denna delredovisning en mer omfattande redogörelse av de insatser som genomförts i äldreomsorgen. Regeringsuppdraget om välfärden gavs 2022 och kan därför inte redovisas i samma omfattning. I denna delredovisning beskrivs de vägval som beslutades initialt av Skolverket och beskriver nuläget i de pågående insatserna.

1.1 Bakgrund

1.1.1 Demografiska förändringar

Redan innan pandemin i november 2019 beslutade regeringen att tillsätta en särskild utredare i rollen som nationell samordnare för att stödja kommunerna med att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom äldreomsorgen. Coronapandemins utbrott våren 2020 drabbade äldreomsorgen stort och dess brister blev synliga. Inte minst bristen på kommunikation mellan personal, gentemot brukare och anhöriga visade sig få stora negativa konsekvenser.

Demografiska förändringar i samhället med ett ökat antal äldre innebär att behovet av personal kommer att öka de närmsta decennierna. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har gjort bedömningen att välfärdssektorn kommer att öka med 132 000 fler anställda under åren 2019–2029¹. I den statliga utredningen *Stärkt kompetens i vård och omsorg* (SOU 2019:20) framkom bland arbetsgivarna att de bristande språkkunskaperna sågs som ett stort problem.

Under 1990-talet utgjorde utrikesfödda omkring 10 procent av den äldre befolkningen. I slutet av år 2018 hade denna andel ökat till nästan 13 procent. SCB beräknar att utrikesfödda kommer att utgöra cirka 24 procent av Sveriges äldre befolkning år 2050². Flerspråkiga anställda bör därför ses som en tillgång i äldreomsorgen, eftersom de bidrar till en höjd kvalitet i kommunikationen med utrikesfödda brukare. Att som anställd både behärska yrkesspråket på svenska och på andra språk är därmed en viktig resurs i äldreomsorgen framöver.

¹ Sveriges Kommuner och Regioner (2020). Möt välfärdens kompetensutmaning. Rekryteringsrapport 2020.

² Socialstyrelsens lägesrapport (2020)

Behovet av att vidareutveckla personalens kommunikativa förmåga i äldreomsorgen har funnits sedan länge och olika utvecklingsinsatser har genomförts på arbetsplatserna. Vård- och omsorgscollegerna har utvecklat ett koncept med språkbud³ som i utvärderingar har visat sig ha positiva effekter för kommunikationen på arbetsplatserna och ökat medvetenheten om språkets betydelse i yrkessammanhang hos såväl anställda som chefer.

Förskolan är en del av utbildningssystemet med ett förtydligt pedagogiskt uppdrag som ställer ökade krav på både personalens pedagogiska och språkliga kompetens. Det finns studier som visar att personalens kompetens är avgörande för kvaliteten i förskolan och därmed för barnens utveckling och lärande⁴. Samtidigt är bristen på behörig personal stor inom förskolan. Det saknas både behöriga förskollärare och utbildade barnskötare samtidigt som barnkullarna blivit större och antalet barn med annat modersmål har ökat. Idag har vart fjärde barn i förskolan utländsk bakgrund.

Statistik visar dessutom att det finns färre förskollärare och utbildade barnskötare i förskolor med en stor andel barn med svag socioekonomisk och/eller utländsk bakgrund. Vidare innebär bristande språkkunskaper i svenska hos förskolepersonalen en utmaning i många förskolor, i synnerhet i de förskolor där det också finns en stor andel flerspråkiga barn. Det leder till att barnens svenska språk inte utvecklas tillräckligt, vilket får negativa konsekvenser när barnen börjar skolan.

1.1.2 Vägval

I regleringsbrevet för 2021 var Skolverkets uppdrag om språkträning för anställda riktat mot äldreomsorgen. I Skolverkets regleringsbrev för 2022 vidgades uppdraget till att omfatta välfärden som helhet och inledningsvis analyserade Skolverket behov inom olika områden i välfärdssektorn⁵. I analysen identifierades förskolan ha störst behov av insatser. Förskolan utgör en stor del av välfärden och har en stor andel obehörig personal som saknar tillräcklig kunskap i svenska. Skolverkets bedömning ligger i linje med vad som framkom i betänkandet *Förskola för alla barn – för bättre språkutveckling i svenska*, SOU 2020:67. Ett flertal kommuner har i kontakt med Skolverket framfört behovet av kompetenshöjande insatser för personal i förskolan som även främjar språkutvecklingen hos de anställda. Med anledning av den begränsade tiden för uppdraget, upphandlingens tidsrymd samt behovet av kompetensutveckling hos personalen, prioriterade Skolverket förskolan inom välfärden.

När det gäller andra områden inom välfärdssektorn, med låga kompetenskrav och personalbrist, pågår redan kompetens- och språkhöjande insatser av olika slag. Värt att nämnas är de insatser som görs via SOBONA⁶, de kommunala företagens

³ Språkbud är en skyddad yrkestitel i Vård- och omsorgscollege. Skolverket använder begreppet språkhandledare som dess motsvarighet.

⁴ Sonja Sheridan, Anette Sandberg, Pia Williams, Förskollärarkompetens i förändring, Studentlitteratur 2015

⁵ Skolverket, (2022) insatsbeskrivning av språkträningssuppdraget

⁶ <https://sobona.se/vara-fragor/enklare-vag/verktygslada/webbutbildning-sprakutveckling-pa-arbetsplatsen>

arbetsgivarorganisation. De har utarbetat material för handledning på arbetsplatsen som inkluderar språkutveckling. Återvinning och avfallshantering är ett område som utvecklats i positiv riktning vad gäller språkutveckling på arbetsplatsen tack vare de genomförda insatserna.

2. Den språkutvecklande arbetsplatsen

2.1 Studier om andraspråksinläring på arbetsplatsen, styrning och ledning.

Skolverket har utgått från aktuella studier om andraspråksinläring på arbetsplatsen i framtagandet av insatserna inom uppdraget.

På många arbetsplatser inom välfärden har många anställda svenska som sitt andraspråk. Enligt SKR har Sveriges kommuner tillsammans nästan 900 000 anställda där 21 procent av de månadsavlönade och 39 procent av de timanställda är födda i ett land utanför Sverige. Det går att jämföra med andelen utrikes födda i befolkningen som är 20 procent. Andelen utrikes födda varierar mellan olika verksamheter, personalgrupper och anställningsform. Det finns även regionala skillnader. De anställdas vistelsetid i Sverige varierar. Vissa kan vara nyanlända som på kort tid har tagit del av formell språk- och yrkesutbildning inom de s. k kombinationsutbildningarna i komvux medan andra har varit längre tid i landet men med en svag etablering på arbetsmarknaden. Andraspråkstälars utbildningsbakgrund och tidigare erfarenheter inom yrkesområdet varierar men även ålder och förmåga att lära språk påverkar. Det finns även kulturella aspekter som påverkar förståelsen av det sammanhang personen befinner sig i. Detta gäller inte minst anställda inom äldreomsorgen och förskolan, vilka är föremål för de utvecklingsinsatser som beskrivs i den här delredovisningen. Arbetet inom dessa yrkesområden ställer höga krav på kommunikationen på arbetsplatsen. Utbildningar i svenska är basen för att lära sig ett nytt språk, men det räcker inte. När den som har studerat svenska kommer till en arbetsplats fortsätter inte språkutvecklingen automatiskt. För att språket ska fortsätta utvecklas behöver personen träna och utveckla språket tillsammans med andra. Det behövs strukturer som stödjer språkutvecklingen på jobbet, och ett öppet och tillåtande klimat kring språkfrågor.⁷

Att arbeta språkutvecklande bör ses som en nödvändighet i äldreomsorgen och förskolan. Det handlar om att behärska det professionella yrkesspråket i tal och skrift, förstå värdegrunden samt att kunna kommunicera med kollegor, brukare/barn men även med anhöriga och vårdnadshavare.

⁷ *Språkförmåga i äldreomsorgen, - underlag för bedömning och utveckling*, Socialstyrelsen, 2023

Att tillägna sig språket på en arbetsplats är så mycket mer än att kunna yrkesspråket. Varje situation som man deltar i på arbetsplatsen har sitt specifika språk och ställer krav på ordval och nyanser i språkbruket. Vardagliga ord och uttryck kan utgöra ett större hinder än fackorden. Att läsa och skriva ingår som en väsentlig del i såväl äldreomsorgen som förskolan. Att till exempel ta del av skriftlig information och att kunna dokumentera uppgifter ställer ytterligare krav på språkbehärskning.

Inom andraspråklärande⁸ är det tydligt att de ovan beskrivna faktorerna påverkar de anställdas möjligheter att fullt ut kunna genomföra sina arbetsuppgifter och delta aktivt i verksamhetens olika delar. Formell språkutbildning bör utgöra grunden för språkutvecklingen men tillägnet av andraspråket på arbetsplatsen görs bäst om det sker med stöttning, ”scaffolding”⁹ vilket är begrepp som beskriver arbetssätt för språk- och kunskapsutveckling på ett andraspråk.

Skolverket har i sin utformning av uppdragen till utbildningsanordnarna utgått från de ovannämnda studierna men även den beprövade erfarenhet som genomförts inom olika projekt gällande språkutveckling på arbetsplatsen sedan början av 2000-talet. Det material¹⁰ som Vård- och omsorgscollegie tagit fram beskriver väl hur ett främjande arbete kan bedrivas för att en arbetsplats ska bli språkutvecklande.

I utformningen av uppdragen till utbildningsanordnarna betonar Skolverket även ledarskapets roll och att utvecklingsinsatserna ska vara väl förankrade i hela styrkedjan. Detta grundar Skolverket på forskningen om framgångsrikt ledarskap i förskola och skola. Bland annat Håkansson & Sundberg¹¹ sammanfattar ledarskapets roll:

Ledare bygger kapaciteter och en utvecklingsorganisation långsiktigt, genom att tillsammans med medarbetare sätta upp mål, löpande följa upp förbättringsinsatser och systematiskt utvärdera vad det betyder för barn och elever.

Detta är generell kunskap om ledarskapets roll och därför även giltigt för målgruppen anställda i välfärden.

2.2 Uppdraget om språkutveckling i äldreomsorgen

2.2.1 Målsättning och syfte

Arbete med språkhandledare på en arbetsplats eller i en organisation ger möjligheter till språkutveckling som leder till att språket stärks hos enskilda medarbetare men också i en hel arbetsgrupp. Genom att medvetandegöra hur språket kan användas av medarbetare i det dagliga arbetet med brukare, och för

⁸ *Flerspråkighet i arbetet* – en vägledning från Språkrådet, Institutet för språk och folkminne, 2021

⁹ Pauline Gibbons, *Stärk språket - stärk lärandet*, Studentlitteratur 2018

¹⁰ *Språket på jobbet*, <https://www.spraketpajobbet.se/>

¹¹ Jan Håkansson, Daniel Sundberg, *Utmärkt ledarskap i skolan*, Natur och kultur, 2018

att arbeta för att utveckla en god kommunikation, både muntligt och skriftligt behövs språkhandledare för att stärka kvaliteten i språket.

Språkhandledarens roll är att bidra till att skapa medvetenhet hos personalen på arbetsplatsen om yrkesspråkets betydelse men också att stödja medarbetare i att utveckla sitt andraspråk svenska. Det kan exempelvis innebära stöd i dokumentation, struktur för kommunikation i olika sammanhang på arbetsplatsen men också hur man kan undvika språkliga missuppfattningar.

För att utbilda språkhandledare behövs utbildare som leder kompetensutveckling i att arbeta kunskapsutvecklande på en arbetsplats. Kompetensutveckling behöver genomföras för att stärka och utveckla språkhandledare till att bli utbildare.

Chefer och ledare som ansvarar för verksamhet behöver ges förutsättningar för att medarbetare får kompetensutveckling i att arbeta språkutvecklande. För att kunna ge personal goda förutsättningar och för att arbetet ska kunna organiseras på mest effektiva och ändamålsenliga sätt, behöver chefer och ledare dels få en utökad kunskap om språkets betydelse och vikten av god kommunikation på arbetsplatsen, dels få tillfälle till erfarenhetsutbyte med andra ledare och chefer.

2.2.2 Upphandling

I regeringsuppdraget¹² anges att Skolverket ska genomföra en konkurrensutsatt urvalsprocess för att utse den utbildningsanordnare som ska tillhandahålla de språkutvecklande insatserna inom äldreomsorgen.

Eftersom en offentlig upphandling tar ett antal månader i anspråk, och för att ta tillvara den tid under 2021 som stått till förfogande, valde Skolverket att genomföra en direktupphandling med föreningen Vård- och omsorgscollege. Syftet med upphandlingen var att pröva ett koncept för utbildning av språkhandledare, utbildare och chefer, för fyra pilothuvudmän. Under den tid som utbildningar genomfördes från maj till och med december 2021, skrevs en offentlig upphandling fram av Skolverket. Utbildningar inom äldreomsorgen startades i januari 2022.

2.2.3 Samråd och samverkan

Skolverket har, i genomförandet av uppdraget, även samverkat med externa aktörer. För att undersöka verksamheternas behov och utmaningar inom äldreomsorgen bjöd Skolverket med hjälp av Vård- och omsorgscolleges kontaktnät under våren 2021 in till samråd med cirka 25 social-och verksamhetschefer inom äldreomsorgen, i både kommunal och privat regi. Syftet med dessa samråd var att fånga in uppfattningar om kommunikationens betydelse för arbetsplatsen och för den enskilda anställda. Några genomgående synpunkter som framfördes under dessa samråd var:

¹² Regleringsbrev 2021 Statens skolverk, Uppdrag 3.15 Språkträning för anställda inom välfärden

- Kommunikation får inte ses som instrumentell språkinläring, glosor utan sammanhang. Det handlar om kommunikation (skriftlig och muntlig) i reella, verklighetsanknutna sammanhang.
- En kommunikativ insats får inte bestå av teoretisk språkinläring utan ska vara förlagd till verksamhet eller i kombination med att man vistas i arbete.
- Kommunikationshöjande insatser kan vara att stärka språket genom att komma in via 'vårdnära tjänster' (tvätt, städ, indirekt mot brukaren).
- Insatserna måste innehålla mer än språk, s.k. kulturell kompetens i kombination med svenska.

Social- och verksamhetschefernas uppfattningar om bland annat nackdelen med instrumentell språkinläring stöds av tidigare studier. I det vetenskapliga supplementet *Hemtjänstchefer om personalens språk och barriärer i skriven och talad svenska*¹³ uttrycker ett antal hemtjänstchefer en skepsis mot att använda standardiserade språktester. En av anledningarna kan vara att språktester inte skulle utgöra ett tillräckligt stort stöd då många söker utannonserade jobb. Men ett troligare argument är att det skulle riskera att sälla bort personer med både intresse och fallenhet för äldreomsorgen.

För att ytterligare undersöka vad aktuella studier visar inom området språkutveckling på arbetsplatser inom äldreomsorgen, genomfördes på uppdrag av Skolverket under 2021, en kartläggning av en extern aktör¹⁴. Kartläggningens syfte var att utgöra ett underlag, vid en planerad uppföljning av förutsättningar på och effekter av de utbildningsinsatser som Skolverket riktat till språkhandledare och språkutbildare.

Andra aktörer för samverkan tillsammans med Skolverket har varit träffar med Socialstyrelsen, särskilt i samband med dialog om utarbetande av språkstöd, *Språkförmåga i äldreomsorgen - underlag för bedömning och utveckling*¹⁵. Arbetsförmedlingen och Nationellt centrum för svenska som andraspråk, Stockholms universitet. Sveriges kommuner och regioner (SKR), har fungerat som dialogpartners. Skolverket har informerat styrelsen för Vård- och omsorgscollege. Skolverket har även deltagit och medverkat under 2022 samt 2023 vid den årliga konferens som Vård- och omsorgscollege arrangerar. Utbildningsdepartementet har informerats från uppdragets start.

Andra externa internationella aktörer har visat intresse för arbetet bland annat förde Skolverket samtal med deltagande universitetslärare från Tammerfors, Finland, 2023. Vid det nordiska mötet i december 2023, inom ramen för EU, *Current policy development in Sweden and language training – a way to increase quality of language and well-being in elderly care and preschool*,¹⁶ presenterade

¹³ *Hemtjänstchefer om personalens språk och barriärer i skriven och talad svenska*, Äldrecentrum, vetenskapligt supplement vol. 3, nr1, 2023.

¹⁴ *Möjligheter till inkludering, språkutveckling och kommunikation på arbetsplatser i äldreomsorgen. En kartläggning*, Aina Bigenstans, 2021

¹⁵ <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/aldre/sprakformaga-i-aldreomsorgen/>

¹⁶ Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL) i samarbete med Islands ordförandeskap i Nordiska Ministerrådet, 2023

Skolverket en kort sammanfattning av uppdraget och dess hittills uppnådda resultat.

2.3 Uppdraget om språkutveckling i förskolan

2.3.1 Målsättning och syfte

Arbete med det professionella yrkesspråket på en arbetsplats eller i en organisation skapar möjligheter för en språkutveckling som leder till att språket stärks hos enskilda medarbetare men också i en hel arbetsgrupp. Genom att medvetandegöra hur språket kan användas för att öka barns språkutveckling och lärande, behövs en utveckling i att stärka det professionella yrkesspråket mellan såväl medarbetare som tillsammans med barn i det dagliga arbetet. Detta gäller både muntligt och skriftligt. Utöver att själv kunna behärska det svenska språket som enskild medarbetare, behöver förskolans personal kunna använda det svenska språket i ett pedagogiskt syfte, för att kunna skapa förutsättningar för barnens språkutveckling i linje med förskolans läroplan och målsättningar.

En personalgrupp med flerspråkig personal kan därför ha specifika behov att stärka sitt svenska språk för att kunna genomföra sina arbetsuppgifter fullt ut och vara delaktiga i förskolans utvecklingsarbete. Insatserna ska företrädesvis riktas mot socioekonomiskt utsatta områden.¹⁷ Insatser för att främja förskolepersonalens språkutveckling behöver vara förankrad i hela styrkedjan. För att stödja, handleda och utbilda den personal som genomgår språkfrämjande kompetensutvecklingsinsatser behöver handledare utbildas. Chefer och ledare som ansvarar för verksamheter behöver skapa förutsättningar för att medarbetare ges stöd i sin språkutveckling och förståelse av förskolans mål och arbetssätt.

För att kunna ge förskolans personal och de handledare som utsetts goda förutsättningar, behöver chefer och ledare få dels en utökad kunskap om språkets betydelse för att skapa en språk- och kunskapsutvecklande miljö, dels tillfälle till erfarenhetsutbyte med andra ledare och chefer.

Det är även viktigt för att arbetet ska kunna organiseras på mest effektiva och ändamålsenliga sätt.

2.3.2 Upphandling

Upphandling för förskolan publicerades av Skolverket första gången i mars 2022 och den kompletterande upphandlingen i augusti 2022. Anbudslämnare var utbildningsanordnare med uppdrag inom bland annat språk- och yrkesutbildningar i Komvux. I den första upphandlingsomgången lämnades endast anbud på de tre geografiska områdena som inkluderar storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö. För att nå ut till hela landet genomfördes en andra upphandlingsomgång genom förhandlat förfarande med de utbildningsanordnare som tilldelats uppdrag i den första omgången. För områdena A, C, D och E vann Merit Utbildning AB

¹⁷ Förfrågningsunderlag dnr 2.7.2 – 2022:430, Skolverket

som utbildningsanordnare, samt för områdena B och F vann Hermods AB (se bilaga 1). I och med de två upphandlingsomgångarna fanns nu möjligheter att genomföra språkträningssuppdraget nationellt över hela Sverige.

2.3.3 Samråd

För att identifiera behov av kompetenshöjande insatser för anställda i förskolan genomfördes samråd med SKR, Göteborgsregionen och ett antal kommuner. Erfarenheter inhämtades från SKR via nätverket för förskolechefer genom samtal och en enkät. Enkäten presenterades även för verksamhetschefer och ansvariga representanter för huvudmän vid de regionala dialoger om komvux som Skolverket genomförde nationellt under 2022. Genom enkäten besvarades frågor om identifierade behov, pågående kompetensutvecklingsinsatser och önskemål om kompetenshöjande insatser via Skolverket.

Skolverket genomförde även intervjuer med representant för Göteborgsregionen samt kommunala förskolechefer (Stockholm, Göteborg, Uppsala, Botkyrka, Borås, Enköping, Örnköldsvik, Skellefteå) för att få en bild av lokala och regionala behov av språkfrämjande insatser för de anställda i förskolan och vilka skillnader och likheter som finns.

Samråd har också skett internt på Skolverket med enheter och experter inom förskolan gällande statistik, pågående utvecklingsarbete samt statsbidrag.

Behov av språkfrämjande insatser har även undersökts bland huvudmän inom Skolverkets uppdrag om riktade insatser för barn och elever som är nyanlända eller har annat modersmål än svenska.

De inkomna synpunkterna och förskoleverksamheternas erfarenheter utgjorde grunden för den offentliga upphandling som sedan genomfördes av Skolverket.

3. Utbildningarnas upplägg

3.1 Äldreomsorgen

3.1.1 Utbildningens omfattning i tre nivåer

Genom målsättningar i Skolverkets upphandlingsunderlag skrevs utbildningarnas syfte och innehåll fram för tre olika roller på arbetsplatsen, dvs. språkhandledare, utbildare samt chefer (se avsnitt 2.2.1). Dessa tre nivåer samspelar och stärker inte bara det långsiktiga arbetet utan bidrar till att arbetsplatsen blir språkutvecklande (se avsnitt 2.1). Skolverket förväntar sig att alla tre yrkesgrupper medverkar i en utbildningsinsats. I förfrågningsunderlaget från Skolverket framställs följande innehåll som krav på vad utbildningarna ska innehålla.

Utbildning för *språkhandledare* ska innehålla:

- Kunskaper i hur man kan arbeta språkutvecklande, möjligheter och ev. hinder på en arbetsplats.
- Kunskaper i andraspråkutveckling.
- Kunskaper i hur man stödjer kollegor med annat modersmål än svenska för att bidra till språkutveckling.
- Kunna ge exempel på olika metoder för att kunna arbeta språkutvecklande.
- Ha kunskap om hur interkulturell kommunikation kan ske.
- Ha kunskap om hur vikten av anpassad kommunikation kan ske i mötet mellan brukare, anhöriga och personal.

Utbildning för *språkutbildare* ska innehålla:

- Kunskaper i att utbilda nya språkhandledare.
- Kunskaper i hur man kan arbeta språkutvecklande, möjligheter och ev. hinder på en arbetsplats.
- Kunskaper i hur man handleder kollegor med annat modersmål än svenska för att bidra till språkutveckling.
- Kunskaper i hur man pedagogiskt handleder språkhandledare.
- Kunskaper om andraspråksinläring.
- Förmåga att kunna stödja språkhandledare på arbetsplatsen.

Utbildningen för *chefer* ska innehålla:

- Kunskaper om vad en interkulturell kommunikation på arbetsplatsen innebär.
- Tillägna sig ett förhållningssätt som innebär att ha höga förväntningar på sina medarbetare avseende språkets betydelse för en kvalitativ kommunikation på arbetsplatsen.
- Kunskaper i andraspråksutveckling.
- Kommunikationens betydelse i mötet mellan omsorgstagare, anhöriga och personal.
- Kunskaper i att vidmakthålla ett kunskapsutvecklande arbetssätt på arbetsplatsen.¹⁸

Inom en utbildningsinsats ska 15–20 språkhandledare, minst två språkutbildare samt minst en chef utbildas. Utbildningsanordnaren kan genomföra flera utbildningsinsatser mot samma kommun/aktör. Utbildningsanordnaren kan också genomföra en utbildningsinsats där flera kommuner/aktörer ingår¹⁹

¹⁸ Skolverket, förfrågningsunderlag upphandling Utbildningsinsatser för Språkhandledare i äldreården dnr 2.7.2–2021:1401

¹⁹ Ibid

För att nå effekter med att förbättra kommunikationen både för den enskilde och på arbetsplatsen, bör utbildningen innehålla möjligheter till att utföra uppgifter på arbetsplatsen mellan utbildningsdagarna för deltagarna. För att skapa förutsättningar för ett långsiktigt lärande, gavs riktlinjer i förfrågningsunderlaget om utbildningarnas omfattning i tid och därmed också det antal personer som ska delta (se ovan). Varje utbildning som genomförs omfattar en tidsperiod för språkhandledare under 4–7 månader, ska ske genom 3–6 obligatoriska fysiskt lärarledda dagar, samt krav på arbetsuppgifter som deltagarna ska genomföra på arbetsplatsen²⁰. I samråd med Skolverket ska utbildningarna spridas nationellt och riktas både till kommunala och enskilda äldreomsorgsutförare.

3.2 Förskolan

3.2.1 Utbildningens omfattning i tre nivåer

Skolverket hade upplägget av utbildningsinsatserna i äldreomsorgen som utgångspunkt vid framtagandet av insatserna för personal i förskolan. I framtagandet av behovsunderlaget (se avsnitt 2.3.3) synliggjordes förskolans specifika behov och därmed framkom önskemålet om att rikta utbildningen direkt mot grupper av anställda och inte enbart via enstaka handledare på arbetsplatsen. Därför gavs utbildningen i förskolan ett eget upplägg där framför allt handledarrollen skiljer sig från handledarrollen i äldreomsorgen.

En handledare i förskolan kan både arbeta på förvaltning och/eller i aktuella förskolor. Handledarrollen i förskolan är att stödja de anställda som har deltagit i den språkutvecklande utbildningen att fortsatt utveckla sitt yrkesspråk på arbetsplatsen och i förhållande till barnen. Handledarrollen innebär också att kontinuerligt och långsiktigt arbeta tillsammans med de anställda med förskolans uppdrag och värdegrund. Det kan exempelvis innebära stöd i dokumentation, struktur för kommunikation i olika sammanhang på arbetsplatsen men också hur man kan undvika språkliga missuppfattningar.

Genom tydliga målsättningar i förfrågningsunderlaget skrevs syfte och genomförande fram för uppdraget om språkträningen i förskolan. Uppdraget omfattar även här i likhet med äldreomsorgen, utbildningsinsatser på tre nivåer hos respektive huvudman: personal i förskolan, handledare och chefer.

Efter avslutad insats ska ett medvetet främjande av ett språkutvecklande arbetssätt vara aktivt bland personalen och på arbetsplatsen för olika funktioner genom att:

Personal

- Har tillgodogjort sig utbildningen genom en högre användning av det svenska språket i kommunikation med barn, vårdnadshavare, medarbetare och chefer.

²⁰ Skolverket, förfrågningsunderlag upphandling Utbildningsinsatser för Språkhandledare i äldrevården dnr 2.7.2–2021:1401

- Bidrar till en högre grad av delaktighet för att tillsammans med chefer, och medarbetare utveckla att arbetsplatsen kan kännetecknas som språkutvecklande.
- Har fått en ökad förståelse för förskolans uppdrag.
- Har fått en ökad trygghet i att använda digitala lärverktyg för sitt eget lärande och i förskolans aktiviteter med barnen.

Handledare

- Ansvarar för att utveckla personal gällande språkutveckling på arbetsplatsen efter särskild fastställd plan och behov.
- Stödjer personal under utbildning.
- Ansvarar för att fokusera på kommunikationens betydelse vid introduktion av ny personal.
- Ansvarar tillsammans med chef för kontinuerlig uppföljning avseende språkutveckling på arbetsplatsen utifrån både individuella handlingsplaner samt handlingsplaner på strategisk nivå.

Chefer

- Ger förutsättningar för kontinuerlig språkutvecklande kompetensutveckling för medarbetare utifrån individens och verksamhetens behov.
- Ansvarar tillsammans med handledare för regelbunden uppföljning avseende språkutveckling på arbetsplatsen utifrån ett individperspektiv och även verka för att handlingsplaner utarbetas på strategisk nivå.
- Medverkar i chefsnätverksträffar för erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling kring språkutveckling.
- Följer kontinuerligt upp förskolan som språkutvecklande arbetsplats som en del i huvudmannens systematiska kvalitetsarbete.

I förfrågningsunderlaget har Skolverket skrivit fram att utbildningsinsatserna företrädesvis ska riktas mot förskolor i socioekonomiskt utsatta områden. Utbildningsinsatserna riktas även mot förskolor med svåra förutsättningar och hög andel barn med utländsk bakgrund även om de inte omfattas av begreppet *socioekonomiskt utsatta områden*. Detta sker mot bakgrund av Skolverkets kompensatoriska uppdrag om likvärdighet samt myndighetens prioriterade mål om att motverka skolsegregationens negativa effekter.

I förfrågningsunderlaget framgår också att utbildningsanordnaren kan genomföra flera utbildningsinsatser hos en huvudman samt även genomföra utbildningsinsatser där deltagare från flera olika huvudmän ingår. Insatsen består i att planera, genomföra och löpande följa upp en språkfrämjande utbildning för 10–20 flerspråkiga anställda i förskolan, utbildning för 1–2 handledare samt informationsträffar och utbildning för ansvariga chefer och beslutsfattare. Informationsträffar för ansvariga chefer och beslutsfattare om förutsättningar för

kompetensutvecklingens genomförande och dess innehåll anordnas av utbildningsanordnaren i samråd med Skolverket.

Målgruppen för handledarutbildning är av huvudman redan anställda läs- och skrivutvecklare, språk- och kunskapsutvecklare (SKUA-utvecklare) eller annan personal med kompetens att arbeta språkutvecklande. De ska även ha erfarenhet av att arbeta med systematiskt kvalitetsarbete i förskolan.

Utbildningen för anställda i förskolan omfattar 10–20 veckor med fyra timmar per tillfälle i grupper om max 10–20 deltagare. Undervisningen sker i teman där praktiska uppgifter genomförs i verksamheten och återkopplas i gruppen för gemensamt lärande. Utbildningen sker i första hand fysiskt men kan utifrån identifierade behov innehålla inslag av fjärrundervisning.

Handledarutbildningen omfattar 4–6 halvdagar, fyra timmar per tillfälle i grupper om max 5–10 deltagare. Utbildningens längd anpassas efter deltagarnas behov och planeras tillsammans med huvudman.

Utbildningen för chefer och beslutsfattare omfattar åtta timmar fördelat på 2–4 tillfällen. Utbildningsträffarna kan genomföras digitalt via fjärrundervisning med möjlighet till fysiska träffar i överenskommelse med huvudmän/deltagare.

4. Genomförande

4.1 Äldreomsorgen

4.1.1 Statistik

Uppgifter om genomförda utbildningar har samlats in genom månatliga möten med Vård- och omsorgscollege samt i de delrapporter (2022 till och med december 2023) som inlämnats till Skolverket. Statistiken omfattar antalet utbildningar som genomförts samt antal personer från varje yrkesgrupp som genomfört utbildningen.

Tabell 1. Äldreomsorgen

Deltagare	2022	2023
Antal utbildningar	63	68
Antal språkhandedare	969	1032
Antal språkutbildare	73	95
Antal chefer	283	375

Enligt Vård- och omsorgscollege inlämnad statistik

Vård- och omsorgscollege har under åren 2022 och 2023 genomfört 131 utbildningar. Det innebär sammanfattningsvis att ca 2001 språkhandledare²¹ 168 utbildare samt 658 chefer genomgått utbildningar under dessa år. Antalet kommuner som deltagit uppgår till 108. Inom äldreomsorgen är olika aktörer verksamma som arbetsgivare. Enligt de siffror som Vård- och omsorgscollege redovisat och som avser personal som utbildats till språkombud, är 93 procent anställda i kommunen, 6 procent i regionen samt 1 procent i privat regi. De kommuner och huvudmän som deltagit i utbildningarna är spridda nationellt över landet (se bilaga 2)

Utbildningarna har genomförts till största delen fysiskt på plats tillsammans med deltagarna. Ett och annat digitalt möte har genomförts. Inför 2024 i det fortsatta arbetet, finns underlag och intresse för att kunna genomföra cirka 75 utbildningar hos huvudmän nationellt.

Skolverket anger i förfrågningsunderlaget att utbildningsanordnaren utser de huvudmän som ska delta. Intresserade huvudmän följer en process utarbetad av utbildningsanordnaren.

Inom Vård- och omsorgscollege finns utarbetade kommunikationsvägar till de respektive 22 regionala college som finns. Vård- och omsorgscollege informerar via sina kontaktnät om möjlighet att ta del av och genomföra Skolverkets finansierade utbildningar. Härigenom kan de huvudmän som anser att de har ett behov, skicka sin intresseanmälan till Vård- och omsorgscollege centralt.²² På de orter där det inte finns Vård- och omsorgscollege (Gotland, Blekinge och Lappland) tar kansliet på Vård- och omsorgscollege kontakt med kommuner/huvudmän direkt, för att kunna organisera utbildningar till språkhandledare eller sprida inbjudan till språkutbildare. Skolverket finansierar utbildningarna, men huvudmannen ansvarar själv för de vikariekostnader som uppstår. Huvudmännen har kunnat söka medel via Äldreomsorgslyftet hos Socialstyrelsen²³, för kostnader för vikarier. Detta har bidragit till ökade möjligheter för huvudmännen att kompetensutveckla sin personal.

4.1.2 Samarbete med utbildningsanordnare samt uppföljning

Under arbetets gång har regelbundna uppföljningsmöten genomförts med ansvariga på Vård- och omsorgscollege. Delrapportering med utvärderingar av genomförda utbildningar från deltagare och chefer samt statistik har även redovisats från utbildningsanordnaren i skriftliga rapporter till Skolverket.

För att öka Skolverkets kunskap om de insatser som tidigare genomförts för att förbättra kommunikationen på arbetsplatserna, samt ge underlag för en

²¹ Utbildningsanordnaren Vård- och omsorgscollege använder begreppet ”språkombud”

²² Uppgifter hämtade från Vård- och omsorgscollege.

²³ <https://statsbidrag.socialstyrelsen.se/kommuner/aldreomsorgslyftet/>

uppföljning av uppdraget inom äldreomsorgen, genomfördes en kartläggning. Detta för att undersöka förutsättningar för språkhandledarens uppdrag avseende stödfunktioner och resurser med anknytning till inkludering, kommunikation och möjligheter till språkutveckling på arbetsplatserna.²⁴

För att få en fördjupad kunskap om de chefsutbildningar som Vård- och omsorgscollege bedriver, deltog Skolverket i två chefsutbildningar under två halvdagar som utbildningsanordnaren genomförde under 2023.

Delredovisningen ingår som ett uppdrag i regleringsbrevet till Skolverket för 2022 och anger att ”i redovisningen ska det ingå en uppföljning av satsningen, bland annat avseende hur många arbetsplatser och individer som har deltagit och hur målet, att förbättra kunskapen i det svenska språket bland anställda inom välfärden, har uppnåtts”.²⁵ Den löpande utvärderingen av hur deltagare uppfattat förbättringar i kommunikationen med andra efter genomförd utbildning samt hur deltagare uppfattat den egna utvecklingen av det svenska språket, har utbildningsanordnarna själva ansvarat för. Utvärderingar har skett efter kurslut och genomförts via enkäter med möjlighet att lämna öppna svar. Resultat av inkomna svar har delgivits Skolverket löpande och pekar på en hög grad av nöjdhet och positiv utveckling hos både språkhandledare och chefer. Sammansatta resultat av hur deltagarna i utbildningsinsatserna upplevt att motivationen ökat och kunskaper förbättrats, redovisas i den slutredovisning för regeringsuppdraget som lämnas till Utbildningsdepartementet i oktober 2024.

I enlighet med uppdraget har Skolverket under 2023 genomfört en fördjupad uppföljning inom äldreomsorgen.²⁶ Syftet har varit att följa upp, genom att undersöka hur arbetsplatser där personalen genomgått språkombudsutbildning²⁷ nu arbetar med språkutvecklande insatser och i vilken grad utbildningarna bidragit till den språkutvecklande arbetsplatsen.²⁸ Resultatet av Skolverkets uppföljning visar på förbättringar på arbetsplatserna som har infört språkombud. Detta synliggörs i form av till exempel skriftlig och muntlig kommunikation hos den del av personalen som hade behov att utveckla detta, samt en större öppenhet kring språkfrågor och en ökad trivsel på arbetsplatsen. Skolverkets uppföljning ger också stöd för att insatsen verkar vara varaktig. Uppföljningen visar att en klar majoritet av språkombud som deltagit i utbildningen för mellan sex månader och tre år sedan fortfarande är aktiva i rollen som språkombud.²⁹ Chefernas roll är viktig och en stödjande chef är en förutsättning för att ett språkutvecklande arbetssätt ska kunna implementeras på arbetsplatserna.

²⁴ *Möjligheter till inkludering, språkutveckling och kommunikation på arbetsplatser i äldreomsorgen. En kartläggning*, Aina Bigestans, 2022.

²⁵ Regleringsbrev 2022 Statens skolverk, Uppdrag 3.15 Språkträning för anställda inom välfärden

²⁶ *Mer än bara språk*, - Uppföljning av regeringsuppdraget Språkträning för anställda inom äldreomsorgen, Skolverket 2024

²⁷ I studien används begreppet *språkombud* vilket är varumärkesskyddat av Vård-och omsorgscollege

²⁸ *Mer än bara språk*, - Uppföljning av regeringsuppdraget Språkträning för anställda inom äldreomsorgen, Skolverket 2024

²⁹ Ibid

4.2 Förskolan

4.2.1 Statistik

Enligt regeringsuppdraget om språkträning i välfärden ska insatserna genomföras under åren 2022–2024 och tillsättning av utförare skulle ske genom ett upphandlingsförfarande. Våren 2022 ägnades åt förberedelser för insatsens genomförande och upphandling. De två utbildningsanordnare som tilldelats uppdraget kunde påbörja sina informationsinsatser gentemot berörda huvudmän som tidigast i juni 2022. Trots att huvudmännen identifierat behov av insatser för personal i förskolan hade de svårt att ta del av insatserna då erbjudandet kom med kort varsel och andra kompetensutvecklingsinsatser redan var planerade. Då insatsens innehåll och upplägg var nytt för såväl huvudmän som anordnare fordrades informationsinsatser för olika konstellationer i huvudmännens organisationer.

De första utbildningsinsatserna startade i september 2022 och till och med december 2023 har totalt 55 utbildningsinsatser genomförts med en geografisk spridning över landet. Ytterligare 29 utbildningar har startat under hösten 2023 och avslutas under 2024. Störst antal genomförda insatser finns i områden D och E (se bilaga 1). Enligt utbildningsanordnarnas prognoser planeras totalt 75 nya insatser starta under 2024. I utbildningsinsatserna deltar såväl kommunala som fristående förskolor. Som tabell 2 visar deltog 669 pedagoger, 173 handledare och 226 chefer i utbildning som genomfördes under tiden september 2022 - december 2023. Under våren 2024 deltar 499 pedagoger, 193 handledare och 163 chefer i utbildningar som startats under hösten 2023. Fram till och med december 2023 har utbildningsinsatser genomförts eller påbörjats hos 50 kommunala huvudmän och 47 fristående förskolor.

Tabell 2. Förskolan

Deltagare	sept. 2022 – dec. 2023 Genomförda	våren 2024 Avslutas
Antal utbildningar	55	29
Antal pedagoger	669	499
Antal handledare	173	193
Antal chefer	226	163

Enligt Merit utbildning och Hermods AB inlämnade uppgifter

4.2.2 Deltagande huvudmän

De huvudmän som tackat ja till erbjudandet om utbildningsinsatser är av olika slag: stora kommuner med både kommunala och enskilda förskolor, små kommunala huvudmän och huvudmän för små enskilda förskolor. Gemensamt för dem är att andelen obehörig personal är hög och att andelen barn och vårdnadshavare med utländsk bakgrund är hög. Huvudmännen har efterfrågat möjligheten till ersättning för vikariekostnader för de pedagoger som deltar i

utbildningen. Skolverket har via utbildningsanordnarna hänvisat till det generella statsbidraget för kompetenshöjande insatser i förskolan. I flertalet kommuner är dock dessa medel intecknade av andra redan planerade insatser.

I Skolverkets riktade insatser för barn och elever som är nyanlända eller har ett annat modersmål än svenska finns bland utvalda huvudmän ett identifierat behov av språkhöjande insatser för anställda i förskolan, vilket framkommit i nulägesanalyser hos tio huvudmän. Huvudmännen har haft ett stort mottagande av nyanlända under de senaste åren. Skolverket har inom ramen för beviljade insatser möjliggjort vikarieersättning för deltagande pedagoger hos de tio huvudmännen.

4.2.3 Samarbete med utbildningsanordnare samt uppföljning

Efter den första upphandlingsomgången tilldelades utbildningsanordnarna uppdraget i juni 2022 och då påbörjades även marknadsföring och informationsinsatser för huvudmän i de aktuella områdena med fokus på storstäderna. Erbjudandet om utbildningsinsatser riktades till huvudmännen och de första insatserna kunde starta i september 2022.

För att fånga upp angelägna frågor och ge stöd i initieringsfasen har Skolverket haft tät kontakt och kontinuerliga möten med de båda utbildningsanordnarna, vilket har gett en god inblick i genomförandet. Uppföljning av bland annat status när det gäller deltagarantal och geografisk spridning har varit en stående punkt på dagordningen vid de månadsvisa träffar som hållits med utbildningsanordnarna. Skolverket har tagit emot skriftliga delrapporter halvårsvis baserade på anordnarnas egna utvärderingar och uppföljningar av genomförd utbildning.

I slutredovisningen av detta regeringsuppdrag kommer Skolverket att genomföra en egen uppföljning av insatserna i förskolan

5. Kommunikation

5.1 Sociala medier, press och webinarier

Eftersom äldreomsorgsuppdraget 2021 omfattade och skulle riktas till nya målgrupper för Skolverket var det särskilt viktigt att en kommunikationsplan i ett tidigt skede upprättades för uppdraget. I samarbete med utbildningsanordnarna syftar kommunikationsinsatserna till att:

- skapa kännedom och kunskap om möjligheten för anställda inom välfärden att utbilda sig och därigenom bidra till ökade kunskaper i yrkessvenska och förbättrad kommunikation på arbetsplatsen

- skapa intresse för möjligheten att ta del av insatserna genom att berätta om hur de bidrar till att förbättra kvaliteten äldreomsorgen samt i förskolan
- på sikt lyfta fram Skolverkets roll i arbetet med att stärka språkkunskaperna och därmed också kvaliteten inom äldreomsorgen och i förskolan.

Primära målgrupper för kommunikationsinsatserna är huvudmän för äldreomsorgen respektive förskolan. Därutöver vänder sig Skolverket framför allt till följande primära målgrupper:

Chefer inom äldreomsorgen, det vill säga förvaltningschefer, verksamhetschefer, chefer på privata omsorgsföretag och andra personer med ledningsfunktion i äldreomsorgen.

Chefer inom förskolan, det vill säga förvaltningschefer, skolchefer, rektorer, chefer på kommunala och enskilda förskolor samt andra personer med ledningsfunktion i förskolan.

Skolverket.se är den enskilt viktigaste kommunikationskanalen, där innehållet ska bidra till att kommunikationen med målgrupperna uppfyller de uppsatta målen inom områdena kännedom och kunskap, attityder och handling.

Skolverket använder framför allt följande egna kanaler för att driva trafik till skolverket.se:

- Skolverkets allmänna nyhetsbrev
- Skolverkets riktade nyhetsbrev till förskolan

På skolverket.se informeras målgrupperna om de aktuella utbildningsinsatserna och uppmuntrar läsare till att klicka sig vidare till utbildningsanordnarnas egna webbsidor, där beslutsfattare inom förskolan respektive äldreomsorgen kan anmäla intresse för insatserna.

Hösten 2022 lät Skolverket ta fram en film där ett språkombud / språkhandledare på Äppelparkens äldreboende i Hallstahammars kommun berättade om yrkesspråkets betydelse för kvaliteten i äldreomsorgen³⁰.

Därutöver har Skolverket i december 2023 och mars 2024 anordnat två webinarier där ett antal lärande exempel på språkutvecklande arbetssätt i förskolor i Malmö stad, Årjängs kommun samt Stockholms stad presenterats. Målgrupperna för webinarier var personer med en ledande befattning inom förskolan, det vill säga huvudmän, rektorer, förvaltningschefer, verksamhetschefer, utvecklingschefer och skolledare.

³⁰ <https://youtu.be/DRghZ7mJb5Q>, Äppelparkens äldreboende, Hallstahammar, 2023

Utbildningsanordnarnas kommunikationsinsatser

I de båda utbildningsanordnarnas kommunikation fortsatte direktkontakter och nätverkande att vara en central del av arbetet för att initiera utbildningstillfällen under det andra halvåret 2023.

Det handlade bland annat om individuella samtal, e-postutskick och informationstillfällen till verksamhetschefer, rektorer, kontaktpersoner på förvaltningar, kommunpolitiker och kontaktpersoner på fristående förskolor.

Båda utbildningsanordnarna använde sig av kampanjer på sociala medier som komplement till kommunikationen på webben. Därutöver redovisar anordnarna även följande exempel på aktiviteter på kommunikationsområdet:

- Nätverkare som har daglig kontakt med huvudmännen och regelbundna informationstillfällen samt utvecklandet av material.
- Annonsering i shoppinggallerior på centrala platser i ex Malmö.
- Inlägg i egna sociala medier med olika syfte och i olika format. Det gäller i allt högre utsträckning om korta, rörliga inlägg på Instagram med deltagarintervjuer och aktiviteter från utbildningstillfällen.
- Reportage om utbildningsinsatser har publicerats i tidningar runt om i landet, och deltagare har intervjuats av Sveriges radio.
- Möten och individuella samtal med kontaktpersoner i kommuner och på fristående förskolor för att informera om och bjuda in till informationsmöten.
- Inbjudningar till webinarier där kontaktpersoner och rektorer har fått information och möjlighet att ställa frågor om utbildningarna.

6. Ett permanent och långsiktigt stöd – framtid

6.1 Framgångsrikt arbete

Ett gemensamt mål för de hittills genomförda utbildningsinsatserna inom uppdraget om språkträning i välfärden, som inkluderar både äldreomsorgen och förskolan, har varit att skapa medvetenhet om språkets roll för en god kommunikation på arbetsplatsen samt att öka kunskaperna om insatser och verktyg som främjar ett andraspråkslärande i yrkesrollen. I de hittills genomförda utvecklingsinsatserna framträder ett antal framgångsfaktorer enligt utbildningsanordnarnas delrapporter och Skolverkets uppföljning av

äldreomsorgen.

Medvetna handledare och chefer med coachande och ledande funktioner framstår som viktiga för att åstadkomma en språkutvecklande arbetsplats och för att skapa förutsättningar för den enskilda individen att utveckla sitt språk och sin kommunikation i olika sammanhang. Inom vården kan dessa vara språkhandledare och äldreomsorgschefer och inom förskolan rektorer och handledare. Dessa nyckelpersoner spelar en avgörande roll för det långsiktiga och hållbara arbetet.

Arbetsplatser som utvecklats till en språkutvecklande miljö kännetecknas av ett öppet och tillåtande klimat, där medarbetare tillsammans skapar rutiner som förenklar kommunikationen i tal och skrift i olika sammanhang, där toleransen för språkliga missförstånd är stor.

Skolverkets uppföljningsrapport³¹ av utbildningsinsatserna i äldreomsorgen visar att exempelvis redan etablerade strukturer som chefsträffar från förvaltningen kan användas som nätverk, för att inte ytterligare betunga chefsrollen.

I Skolverkets studie framkommer också att nätverk för språkhandledare/språkbud bidrar till att framgångsrikt stärka deras roll och ge varandra inspiration samt sprida goda arbetssätt.

När det gäller förskolan visar uppföljningar som utbildningsanordnarna gjort att de pedagoger inom förskolan som deltagit i utbildningen upplever en positiv utveckling av sitt svenska språk, men den positiva utvecklingen visar sig också i att deltagarna förstår förskolans uppdrag bättre och att de vågar utföra mer utmanande uppgifter och ställa frågor när de inte förstår. Handledare och chefer vittnar om motsvarande utveckling i sina utvärderingar.

6.2 Identifierade behov för fortsatt utveckling

Det regeringsuppdrag som Skolverket här delredovisar handlar om att erbjuda språkfrämjande insatser inom två av välfärdens olika sektorer. Genom de hittills genomförda utbildningsinsatserna har det blivit tydligt att utvecklingsarbetet måste ske på olika nivåer samtidigt. För att åstadkomma resultat i verksamheter som äldreomsorg och förskola behöver det finnas kunskap och förståelse hos beslutsfattare kring hur en språkutvecklande arbetsplats kan skapas. Det behöver finnas chefer och handledare som organiserar och stödjer utvecklingsarbetet och medarbetare som både vill utveckla sig själva och bidra till att förbättra kommunikationen på arbetsplatsen.

Den positiva erfarenheten av de utbildningar som genomförts inom förskolan har medfört att huvudmän ser behov av motsvarande utbildningar för andra grupper av anställda inom förskole- och skolektorn till exempel lärarassistenter, fritidspersonal, språkstödjare med flera. Att få möjlighet att utveckla både språk

³¹ *Mer än bara språk*, - Uppföljning av regeringsuppdraget Språkträning för anställda inom äldreomsorgen, Skolverket 2024

och yrkesroll skapar trygghet i arbetet för de anställda och bättre kvalitet i verksamheten för barn och elever.

Det finns både språkliga och kulturella aspekter när det gäller utlandsföddas etablering på arbetsmarknaden, vilket gör det nödvändigt att uppmärksamma såväl språk som kulturella skillnader mellan yrken i Sverige och andra länder. Lärandet på arbetsplatsen är en viktig del oavsett om den utlandsfödda har en utbildning från hemlandet eller om den utbildar sig i Sverige. De utbildningar på gymnasial nivå i komvux som kombinerar språk- och yrkesutbildningar har bidragit till att utveckla arbetssätt i utbildningen där språk- och yrkeslärare samarbetar och på så vis skapat möjligheter för utlandsfödda att rikta in sig på en yrkesutbildning innan de nått en fullgod nivå i svenska.³²

Det finns också en given koppling mellan de utbildningsinsatser som genomförs inom språkträningssuppdraget och det arbetsplatsförlagda lärande, APL som yrkeseleven ska ta del av. På en medveten språkutvecklande arbetsplats underlättas introduktionen på APL-platsen. Skolverket har identifierat att det arbetsplatsförlagda lärandet skulle kunna förbättras ytterligare genom att Skolverkets handledarutbildning utvecklas med ett stödmaterial om språkutveckling på arbetsplatsen samt att Skolverkets APL-handledarutbildning kompletteras med motsvarande innehåll.

När det gäller utbildningsinsatserna inom äldreomsorgen har positiva effekter identifierats redan innan Skolverket fick regeringsuppdraget om språkträning inom äldreomsorgen. Vård- och omsorgscolleges koncept med språkombud har funnits och utvecklats sedan 2009. I den uppföljning som Skolverket gjort i äldreomsorgen³³ bekräftas flera av de positiva effekter som införandet av språkombud tidigare visat men också att språkombudet inte på egen hand kan eller ska driva utvecklingsarbetet på arbetsplatsen. Chefens roll blir tydlig men även medarbetarnas gemensamma ansvar. Frågor som återstår är vilken utveckling av sin yrkesroll och sitt språk de anställda upplever att den språkutvecklande arbetsplatsen bidragit till.

Uppdraget om språkfrämjande insatser för anställda i förskolan är nytt både för förskolans huvudmän och de utvalda utbildningsanordnarna. Sedan starten i september 2022 genomförs utbildningar samtidigt som de utvecklas för att än bättre möta verksamheternas behov. De erfarenheter som redovisas i denna delredovisning är hämtade från utbildningsanordnarnas utvärderingar och uppföljningar. Erfarenheterna är genomgående positiva men visar endast på ett upplevt nuläge. Den utbildning som pedagogerna tagit del av är kort och flertalet pedagoger önskar fördjupa sina kunskaper.

Regeringsuppdraget om språkträning för anställda i välfärden ska slutredovisas i oktober 2024. Till dess kommer Skolverket även att ha genomfört en uppföljning

³² Skolverkets rapport, Kartläggning av kombinationsutbildningar, 2023

³³ *Mer än bara språk*, - Uppföljning av regeringsuppdraget Språkträning för anställda inom äldreomsorgen, Skolverket 2024

av utvecklingsinsatserna i förskolan och det blir möjligt att ytterligare fördjupa analysen av hela uppdragets genomförande och uppnådda resultat.

Sammanfattande slutsatser

- Det finns behov av att fortsätta erbjuda språkfrämjande insatser av detta slag både i äldreomsorgen och förskolan.
- Uppföljningar visar att arbeta med språkutvecklande arbetssätt kan ge förbättringar vad gäller muntlig och skriftlig kommunikation inom verksamheter i äldreomsorgen och förskola.
- För att åstadkomma resultat i verksamheter som äldreomsorg och förskola behöver det finnas kunskap och förståelse hos beslutsfattare hur en språkutvecklande arbetsplats kan skapas.
- Det behöver finnas chefer och handledare som organiserar och stödjer utvecklingsarbetet och medarbetare som både vill utveckla sig själva och bidra till att förbättra kommunikationen på arbetsplatsen.
- Skolverket anser att en fortsättning av utvecklingsinsatserna mot förskolan är särskilt angelägen för att kunna möta behov, förankra arbetsmetoder och nå långsiktiga effekter.
- Den positiva erfarenheten av de utbildningar som genomförts inom förskolan har medfört att huvudmän ser behov av motsvarande utbildningar för andra grupper av anställda inom förskole- och skolektorn till exempel lärarassistenter, fritidspersonal, språkstödjare med flera.
- På en medveten språkutvecklande arbetsplats underlättas introduktionen av elever som ska delta i arbetsplatsförlagt lärande, (APL). Skolverket har identifierat att det arbetsplatsförlagda lärandet skulle kunna förbättras ytterligare genom att Skolverkets handledarutbildning utvecklas med ett stödmaterial om språkutveckling på arbetsplatsen samt att Skolverkets APL-handledarutbildning kompletteras med motsvarande innehåll.

Referenser

- Aina Bigestans, (2021), *Möjligheter till inkludering, språkutveckling och kommunikation på arbetsplatser i äldreomsorgen*. En kartläggning
- Pauline Gibbons (2018) *Stärk språket - stärk lärandet*
- Jan Håkansson, Daniel Sundberg (2018) *Utmärkt ledarskap i skolan*, Natur och kultur
- Institutet för språk och folkminne, (2021), *Flerspråkighet i arbetet – en vägledning från Språkrådet*
- Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL) i samarbete med Islands ordförandeskap i Nordiska Ministerrådet, (2023)
- Regleringsbrev (2021) Statens skolverk, Uppdrag 3.15 Språkträning för anställda inom välfärden.
- Sonja Sheridan, Anette Sandberg, Pia Williams, *Förskollärarkompetens i förändring*, Studentlitteratur (2015)
- Skolverket, förfrågningsunderlag upphandling Utbildningsinsatser för Språkhandledare i äldrevården Dnr 2.7.2–2021:1401
- Skolverket, förfrågningsunderlag Dnr 2.7.2 – 2022:430
- Skolverket (2024) *Mer än bara språk*, - Uppföljning av regeringsuppdraget Språkträning för anställda inom äldreomsorgen,
- Socialstyrelsen (2020) *Vård och omsorg för äldre – Lägesrapport*
- Socialstyrelsen (2023) *Språkförmåga i äldreomsorgen*, - underlag för bedömning och utveckling
- SOU (2019:20) *Stärkt kompetens i vård och omsorg*
- SOU (2020:67) *Förskola för alla barn – för bättre språkutveckling i svenska*
- Sveriges Kommuner och Regioner, *Möt välfärdens kompetensutmaning* Rekryteringsrapport (2020)
- Vetenskapligt supplement (2023) vol. 3, nr1 *Hemstjänstchefer om personalens språk och barriärer i skriven och talad svenska*
- Webbsidor*
- <https://sobona.se/vara-fragor/enklare-vag/verktygslada/webbutbildning-sprakutveckling-pa-arbetsplatsen>
- <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/aldre/sprakformaga-i-aldreomsorgen/>
- Språket på jobbet, <https://www.spraketpajobbet.se/>
- <https://statsbidrag.socialstyrelsen.se/kommuner/aldreomsorgslyftet/>

<https://youtu.be/DRghZ7mJb5Q>

Bilagor

Bil. 1 Upphandlingsområden

Bil. 2 Karta utbildade språkombud

Bilagor

Bilaga 1.



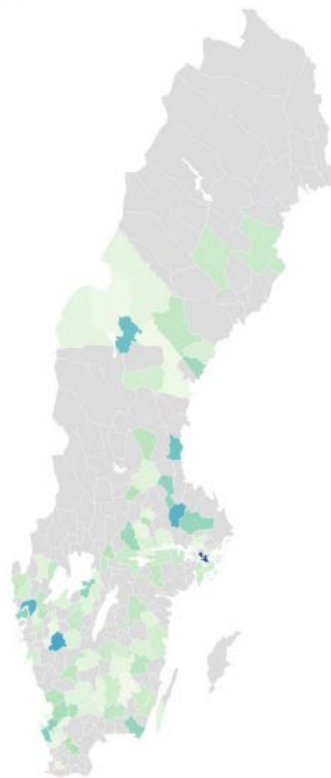
Bilaga 2.



BILAGA KARTA UTBILDADE SPRÅKOMBUD

Klicka på länken för en interaktiv karta: <https://www.datawrapper.de/#/G5W5A/>

Språkombud 2022_2023



Created with Datawrapper

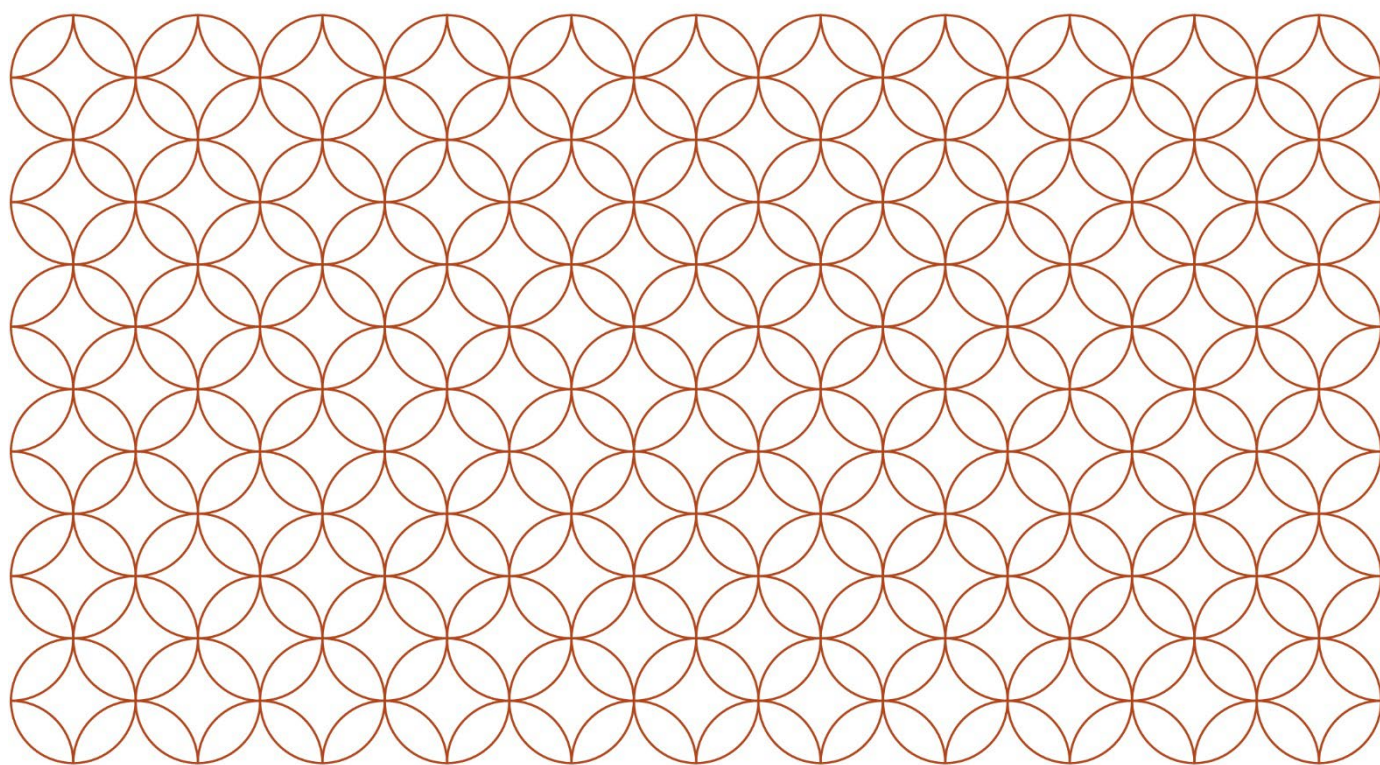
Delrapport Språkträning för anställda i välfärden 2022–2023

Kommuner (108 st.):

Ale
Alvesta
Arboga
Bengtstors
Bjuv
Bollebygd
Borlänge
Borås
Botkyrka
Båstad
Degerfors
Eksjö
Eskilstuna
Essunga
Fagersta
Falköping
Falun
Gislaved
Gnosjö
Gullspång
Hallstahammar
Halmstad
Haninge
Heby
Helsingborg
Huddinge
Hultsfred
Härnösand
Höganäs
Hörby
Höör
Kalmar
Karlskoga
Karlskrona
Katrineholm
Klippan
Kramfors
Krokom

Kungsbacka
Kungsör
Köping
Laholm
Landskrona
Lessebo
Lidingö
Lidköping
Lilla Edet
Lindesberg
Linköping
Ljungby
Lycksele
Mariestad
Markaryd
Munkedal
Mörbylånga
Nacka
Norberg
Nybro
Nynäshamn
Nässjö
Orust
Ovanåker
Ragunda
Sandviken
Sigtuna
Skara
Skellefteå
Skinnskatteberg
Skövde
Sollefteå
Solna
Stockholm
Strängnäs
Strömsund
Sundbyberg
Sundsvall
Svalöv

Svedala
Söderhamn
Tanum
Tingsryd
Trollhättan
Täby
Töreboda
Uddevalla
Ulricehamn
Upplands Väsby
Upplands-Bro
Uppsala
Uppvidinge
Vaggeryd
Vetlanda
Vimmerby
Vårgårda
Vänersborg
Värmdö
Västervik
Västerås
Växjö
Åmål
Ånge
Åre
Åtvidaberg
Älmhult
Ängelholm
Örebro
Örkelljunga
Östersund



Skolverket

www.skolverket.se