

Tjänsteutlåtande

Utfärdat: 2024-05-24

Diarienummer N608-0540/21

Handläggare: Åsa Holmstrand

E-post: asa.holmstrand@forskola.goteborg.se

Återrapportering av uppdrag gällande språktest vid rekrytering

Förslag till beslut

1. Förskolenämnden förklarar uppdraget att ta fram förslag på hur språktester i det svenska språket kan inkluderas i rekrytering till förskola och pedagogisk omsorg som slutfört.
2. Förskolenämnden ger förvaltningen i uppdrag att införa test av kandidatens språk vid nyrekrytering i enlighet med den inriktning som beskrivs i tjänsteutlåtandet.

Sammanfattning

Vid nämndsammanträdet 24 november 2021 § 270 fick förvaltningen följande uppdrag:

1. Förskoleförvaltningen får i uppdrag att, i samverkan med berörd facklig organisation, ta fram ett förslag på hur språktester i det svenska språket kan inkluderas i rekrytering till förskola och pedagogisk omsorg. Uppdraget ska återredovisas till nämnden senast december 2021.
2. Förvaltningen får i uppdrag att inkludera validering av svenska språket vid nyrekrytering inom förskola och pedagogisk omsorg.
3. Förvaltningen får i uppdrag att säkerställa att validering av svenska språket är enhetlig i alla våra verksamheter.

Av den månatliga uppdragslistan till nämnden per februari 2023 i Netpublicator framgår att förvaltningen har bedömt att aktuellt uppdrag avslutats i samband med och utifrån den muntliga redovisningen som nämnden fick del av den 26 november 2022, protokoll nr 11/2022, § 2023. En genomgång av delårs- och årsrapporter visar att uppdraget inte avslutats på annat sätt. Den 21 maj 2024 framför nämndens ordförande till förvaltningsdirektören att punkten 1 i uppdraget från 24 november 2021 ska redovisas i ett tjänsteutlåtande vid nämndens möte den 19 juni 2024. Punkterna 2 och 3 anses vara omhändertagna inom och avslutat i KF- uppdraget: "Förskolenämnden får i uppdrag att tillsammans med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning arbeta med kompetenshöjande insatser för befintlig personal med annat modersmål än svenska samt inkludera validering av svenska språket vid nyrekrytering". Av årsrapporten för 2023 framgår att KF-uppdraget bedöms som avslutat i delårsrapporten per mars 2023.

Förskoleförvaltningen redovisar i detta tjänsteutlåtande uppdraget i punkten 1 och beskriver pågående interna språkutvecklande insatser, strategiska samarbeten samt erfarenheter från andra förvaltningar och kommuner. Mot bakgrund av detta redogörs hur

språkbedömning i förskoleförvaltningen kan genomföras. Förvaltningen förordar upphandling av ett digitalt språktestverktyg. Testet föreslås att införas som en pilot och användas vid rekrytering av pedagogisk personal som saknar betyg i Svenska 1 eller Svenska som andraspråk 1.

Att förskoleförvaltningen fortsatt har en specialistkompetens i svenska som andraspråk och vuxnas lärande är nödvändigt för att kvalitetssäkra förvaltningens språkfrämjande arbete där språktest är en del. Införande av språktest innebär ett förändrat arbetssätt i förvaltningen vid rekryteringar som genomförs av både HR-specialister och rektorer, och innebär därför ett mer omfattande arbete med att utveckla och kvalitetssäkra den kompetens som krävs för uppgiften.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Att genomföra språktester vid rekrytering kräver ett antal åtgärder varav en del är förenade med kostnader. Kostnaden för det digitala verktyget som är upphandlat i staden uppgår till 460 000 kr för en årsprenumeration och 441 600 kr/år vid tecknande av ett avtal om tre år. Vid en sådan prenumeration har förvaltningen obegränsad tillgång till testverktyget. För att kvalitetssäkra såväl processen att genomföra språktest som fortsatta språkbedömningar krävs resurser i form av specialistkompetens inom svenska som andraspråk och vuxnas lärande. Specialistkompetensen är nödvändig för att följa upp språktesterna på ett kvalitativt sätt. En tillsvidareanställning av specialistkompetens inom svenska som andraspråk och vuxnas lärande uppgår till en kostnad om cirka 800 000 kronor per år. Utöver detta kommer det initialt att behövas utökade resurser av denna specialistkompetens motsvarande 20% av en heltidsanställning. Detta motsvarar en ungefärlig kostnad om 160 000 kronor per år.

Sammantaget innebär genomförande av språktester vid rekrytering ökade kostnader. Långsiktiga fördelar kan ses i form av en bättre arbetsmiljö, bättre språkutveckling för barnen samt minskad segregation, vilket gynnar såväl invånarna som stadens ekonomi.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Skollagen (2010:800) betonar vikten av att främja språkutveckling hos barn med annat modersmål än svenska. Språk, lärande och identitetsutveckling är tätt sammanlänkade, och förmågan att kommunicera, söka ny kunskap och samarbeta är avgörande i ett samhälle som kännetecknas av ett stort informationsflöde och ständig förändring. Interkulturell och flerspråkig kompetens hos medarbetare är en viktig tillgång och resurs i möten med barn och vårdnadshavare med andra modersmål än svenska, men för att främja barns språkutveckling krävs även tillräckliga kunskaper i det svenska språket. Att skapa förutsättningar för medarbetare att behärska båda delar utgör en viktig del av förskolans kompensatoriska uppdrag.

Barnkonventionen

Barns förutsättning för språkutveckling är avgörande för deras lärande och utveckling i ett livslångt perspektiv.

Samverkan

Information har skett med de fackliga organisationerna vid förvaltningssamverkan den 12 juni 2024.

Bilagor

1. Rapport om språkfrämjande insatser i Göteborgs Stads förskolor
2. Strategi för förskoleförvaltningens språkfrämjande insatser
3. GERS språknivåer kopplat till intervjusituationer
4. Språkkompetens hos omsorgsnära personal i ÄVO

Ärendet

Ärendet redovisar förslag på hur språktester i det svenska språket kan inkluderas i rekrytering till förskola och pedagogisk omsorg.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Förskolans verksamhet styrs i huvudsak av läroplanen och skollagen. I skollagen (2010:800) framgår att "förskolan ska medverka till att barn med annat modersmål än svenska får möjlighet att utveckla både det svenska språket och sitt modersmål" (8 kap. 10 §). Även Läroplan för förskolan (Lpfö18) lyfter att "förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla ett nyanserat talspråk och ordförråd samt förmåga att leka med ord, berätta, uttrycka tankar, ställa frågor, argumentera och kommunicera med andra i olika sammanhang och med skilda syften".

En förutsättning för barns språkutveckling är personalens språkkompetens. I betänkandet av utredningen om fler barn i förskolan för bättre språkutveckling i svenska, förskola för alla barn (SOU 2020:67), konstaterar skolminister Lotta Edholm att bristande kunskaper i svenska är vanligast förekommande hos den personal som saknar utbildning för arbete med barn, men det förekommer även att barnskötare med slutförd barnskötarutbildning har för svaga kunskaper i svenska för att kunna utveckla barnens språk. Samtidigt betonar flera av de aktörer som utredningen har talat med att flerspråkigheten är en tillgång. Det är dock viktigt att den flerspråkiga personalen har pedagogisk utbildning och vid sidan om sitt modersmål också har ett utvecklat svenskt språk.

Definitionen av språklig kompetens har utvecklats över tid. Under de senaste decennierna har en sociolingvistisk synvinkel, som betonar kommunikativ kompetens, blivit dominerande. Detta synsätt inkluderar även strategisk kompetens, samspel och interkulturalitet. Förmågan att använda språk på ett kommunikativt sätt innefattar både kunskap om och behärskning av språket, samt förmågan att tillämpa eller använda denna kompetens (Bedömning av språklig kompetens, Skolverket 2012).

Språkutvecklande insatser är vidare en viktig del i förskoleförvaltningens strävan mot ökad likvärdighet, där alla barn oavsett förutsättningar får tillgång till undervisning av god kvalitet. Att säkerställa personalens kompetens i detta hänseende är ett av nämndens och förvaltningens prioriterade mål och har även bäring på Göteborgs Stads övergripande budgetmål 2024: "Göteborg ska klara kompetensförsörjningen" och "Segregationen ska brytas". Såväl stadens som förvaltningens kompetensförsörjningsplan fokuserar på nämnda områden.

Sedan 2021 har förvaltningen arbetat mer strategiskt med olika insatser för att stärka kompetens hos medarbetare i det svenska språket. Insatserna har tagits fram med utgångspunkt ur förskolans läroplan (Lpfö18), Rapport om språkfrämjande insatser i Göteborgs Stads förskolor (bilaga 1) och Strategi för förskoleförvaltningens språkfrämjande insatser, 2021–2026 (bilaga 2).

Rapport och strategi utgår ifrån förskoleutredningens förstärkningsområden:

- tydligare ansvar, styrning och ledning för barns lärande och utveckling
- ökad kvalitet i undervisningen för barns lärande och utveckling

- ökad likvärdighet mellan förskolor för att alla barn ska få tillgång till undervisning av hög kvalitet och kompensera för barns olika förutsättningar

Vid nämndsammanträde den 24 november 2021, protokoll nr 12/2021, § 269 redovisade förvaltningen en plan med åtgärder och insatser i syfte att höja den pedagogiska personalens språkkunskaper i det svenska språket. Planen har fokus på långsiktiga insatser där hela styrkedjan ingår. Utöver ovan nämnda rapporter (bilaga 1 och 2) har även forskning, omvärldsanalys, dialog i referensgrupp bestående av rektorer samt dialog med fackförbundet Kommunal legat till grund för planens val av aktiviteter.

Förvaltningen har utifrån planen initierat ett flertal insatser som avser såväl formellt som informellt lärande. Det formella lärandet sker genom organiserade utbildningssatsningar, och det informella lärandet syftar på det lärande som sker i vardagen på arbetsplatsen.

Pågående språkfrämjande insatser för pedagogisk personal

- Förskoleförvaltningen deltar i Språklyftet, ett stadsgemensamt initiativ som startade genom ett budgetuppdrag 2023 ”Kommunstyrelsen får i uppdrag att samordna införandet av ett språklyft i svenska för befintlig personal inom äldreomsorgen, funktionsstöd, förskola och skola som bedöms vara i behov av språklig kompetensutveckling”. Målet är att anställda i Göteborgs Stad ska ha goda arbetsvillkor och en bra arbetsmiljö. Språklyftet fokuserar på att stödja personal som behöver språklig kompetensutveckling. Inledningsvis ligger fokus på utbildning i yrkesspråk för att i nästa steg skifta fokus till språkstödande aktiviteter på arbetsplatsen och stöd till chefer. Språklyftet är en aktivitet under stadens kompetensförsörjningsplan, och förvaltningarna delar erfarenheter och utmaningar för att gemensamt utvecklas.
- I mars 2023 visstidsanställde förskoleförvaltningen, med finansiering av omställningsfonden, en utvecklingsledare med specialistkompetens i svenska som andraspråk med fokus på vuxnas lärande. Specialistkompetensen är betydelsefull för att förstå vilken språklig nivå som krävs av medarbetare för att klara sitt arbete i förskolan. Genom att erbjuda kompetensutveckling i svenska som andraspråk, både individuellt och i arbetsgrupper, stärker förvaltningen språkutvecklande arbetssätt på arbetsplatserna. Förvaltningen utvecklar metoder och material och följer upp resultaten. Det långsiktiga målet är att förbättra arbetet med barns språkutveckling.
- Förskoleförvaltningen erbjuder olika utbildningsinsatser på arbetstid för att stärka svenska språket hos medarbetare. Dels två utbildningar i samverkan med Studium, dels en kurs i yrkesspråk för barnskötare med svenska som andraspråk. Vidare erbjuder förvaltningen en utbildning som riktas mot förskoleassistenter som saknar betyg i grundläggande svenska, motsvarande årskurs 9.
- Utbildningen ger genom validering av svenska som andraspråk betyg i grundläggande svenska och förbereder inför start av barnskötarutbildning. Barnskötarutbildningen omfattar, förutom de 1300 poäng som Göteborgsregionen har kommit överens om, även Svenska 1 eller Svenska som andraspråk 1. Enligt förordningen om vuxenutbildning (2011:1108) ska en nationell yrkesutbildning innehålla ämnen och

nivåer som uppfyller de nationella kompetenskraven. Svenska 1 och Svenska som andraspråk 1 är i nivå med övriga yrkeskurser. Förvaltningen anser därför att kravet på Svenska 1 eller Svenska som andraspråk 1 är rimligt med tanke på utbildningens mål. Det är väsentligt att framhålla att språkutveckling för vuxna med ett annat modersmål än svenska är en långsiktig process. Därför är det angeläget att skapa möjligheter för lärande och språkutveckling på arbetsplatsen.

- Förskoleförvaltningen genomför ett pilotprojekt med den digitala lärplattformen Lingio för att ge medarbetare kompetensutveckling. Målet är att under 2024 förbättra yrkesspråket hos 50 medarbetare genom regelbunden språkträning. Pilotprojektet ska också visa om plattformen kan användas i större skala.
- Förskoleförvaltningen genomförde under 2023 ett pilotprojekt på förskolor i behov av språkutvecklande insatser för personal. Piloten leddes av förvaltningens utvecklingsledare med specialistkompetens i svenska som andraspråk och vuxnas lärande på arbetsplatsen. I piloten påbörjades ett självskattnings- och kartläggningsarbete av personalens språkkompetens. En viktig och bärande del i piloten var att ta fram verktyg och strategier för hur rektor och personal med enkla medel kan arbeta språkutvecklande på förskolan.
- I mars 2024 påbörjades ytterligare ett pilotprojekt som utgår från förskoleförvaltningens pågående arbete med Språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt i förskolan (SOKA). SOKA innebär kompetensutveckling för rektorer och personal i syfte att utveckla förskolans arbete med det svenska språket och flerspråkighet för barnen. I piloten som delvis finansieras av Omställningsfonden får rektorer och processledare ytterligare verktyg, nu med fokus på vuxnas lärande och svenska som andraspråk, att planera och leda språkutvecklande arbetssätt och sprida goda exempel. Arbetet i piloten är inspirerat av Vård- och omsorgscollege arbete med språkombud, vilket innebär att språkstarka medarbetare stöttar de kollegor som har behov av språkstöd. Piloten som kallas ”SOKA yrkesspråk” pågår till mars 2026.
- Rektorer får stöd och kompetensutveckling för att arbeta språkutvecklande på arbetsplatserna. Arbetsplatserna behöver strukturer som stöder språkutveckling och ett positivt klimat kring språkfrågor, och att bara erbjuda språkutbildning i svenska är sällan tillräckligt. Språk behöver tränas genom interaktion med andra. Forskning visar att arbetsplatsen är den miljö där både yrkeskompetensen och den språkliga kompetensen utvecklas bäst.¹ Förskoleförvaltningens utvecklingsledare ger stöd till områden med behov att stärka svenska språket, till exempel genom webinarier och verksamhetsbesök. Rektorer har fått böckerna ”Lyft språket på jobbet” och ”Med språket som strategiskt verktyg” som stöd i sitt språkfrämjande arbete på förskolan. Inom pilotprojektet SOKA yrkesspråk testas ett nytt stödmaterial för rektorer för att diskutera personalens språkkompetens. Detta material är framtaget av Vård- och omsorgscollege och anpassat för förskolan med deras godkännande.

¹ Med språket som strategiskt verktyg, guide till ett språkutvecklande arbetssätt för chefer, Hr-personal och beslutsfattare, Vård och Omsorgscollege, 2022.

- I rektors kvalitetsuppföljning ingår numera behov av kompetensutveckling. Det innebär att förskoleförvaltningen får underlag att analysera, bedöma behov och prioritera framtida kompetensutvecklingsinsatser, inklusive språklig kompetens. Genom att kartlägga personalens behov i språkliga och kommunikativa situationer på arbetsplatsen kan förvaltningen identifiera styrkor samt stödja medarbetares språkutveckling. Medarbetare kan använda självskattning och samtal för att reflektera över vad som är språkligt utmanande i arbetet och kommunicera detta med chefer och kollegor.
- Förskoleförvaltningen har påbörjat ett arbete med att kartlägga vilken språknivå som krävs för att arbeta som barnskötare. Arbetet innebär att definiera barnskötarens kompetensområden och koppla den nödvändiga språkkompetensen till varje område. Detta arbetssätt liknar Socialstyrelsens bedömningsstöd för undersköterskans kompetensområden. Arbetet kommer att vara ett stöd i språkbedömning för befintligt anställd personal men vara ett komplement vid rekrytering.

Språkbedömning vid rekrytering i förskoleförvaltningen

Förskoleförvaltningen har integrerat språkbedömning i rekryteringsprocessen och använder idag en modell för språkbedömning vid rekrytering av timanställda vikarier. Under 2022 började rekryteringsenheten arbeta med hur man kan bedöma språkkunskaper i samband med rekrytering till förskolans bemanningsenheter. Dessa språkbedömningar görs integrerat med intervjuer. Rekryteringen använder ett stödmaterial baserat på den Gemensamma europeiska referensramen för språk (GERS), som beskriver gemensamma språknivåer. Nivåbeskrivningarna gör det möjligt att jämföra färdigheter i olika språk och kan beskrivas kort utifrån A1 och A2 (användare på nybörjarnivå), B1 och B2 (självständig språkanvändare) och C1 och C2 (avancerad språkanvändare). I bilaga 3 beskrivs de olika språknivåerna mer detaljerat.

Rekryteringen har anpassat nivåerna för intervjusituationer och HR-specialisterna bedömer utifrån den kandidats tal- och hörförståelse, det vill säga kandidats förmåga att förstå frågorna och ge rimliga svar. Intervjuerna är semistrukturerade och inkluderar inte några tester, vilket innebär att bedömningen till viss del alltid blir subjektiv. Det beror på att bedömningen görs av en person och baseras på kvaliteten på kandidats prestation.

Erfarenheter av språktest i förvaltningen för funktionsstöd

Förvaltningen för funktionsstöd genomför språktest vid nyrekrytering när den sökande inte kan uppvisa betyg i Svenska 1 eller Svenska som andraspråk 1, enligt förvaltningens beslutade krav för befattningen stödassistent. En rutin har tagits fram för hur digitala språktester ska genomföras vid rekrytering.

Vid upphandlingen har det krävts att testet mäter vad det är avsett att mäta, det vill säga individens reella språkkunskaper.

Funktionsstöd har haft krav att testet utgår från likabehandling, rättssäkerhet samt saklighet och proportionalitet samt att det uppfyller kraven enligt dataskyddsförordningen. HR-avdelningen ansvarar för att testet genomförs när kandidaten saknar betyg i svenska. Resultatet av testet ger en rekommendation om nästa steg för den

sökande. Har den sökande tillräcklig nivå, men det bedöms finnas behov av språkstödjande insatser tar rekryterande chef fram en handlingsplan för att beskriva vilka språkfrämjande insatser som behöver genomföras för den nyanställda.

Erfarenheter språkbedömning från äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen (ÄVO) genomför ett pilotprojekt vid rekrytering av målgruppen biträden. Förvaltningen har integrerat språkbedömning i rekryteringsprocessen. I pilotprojektet får HR-specialister som rekryterar utbildning i språkbedömning samt hur de ska använda Socialstyrelsens stödmaterial. Om kandidaten inte bedöms ha tillräcklig nivå av svenska för att arbeta som biträde i äldreomsorgen rekommenderar förvaltningen fortsatta studier i svenska.

För att ytterligare säkerställa kvaliteten vid bedömning av språkkunskaper vid rekrytering, har förvaltningen lagt till en modul i rekryteringsprocessen. Modulen är baserad på Socialstyrelsens bedömningsstöd och de språknivåer som krävs vid nyanställning. Pilotprojektet kommer att utvärderas ett år efter införandet. Rekryterande enhetschefer ingår inte i pilotprojektet och innefattas inte av arbetet med språkbedömning.

Erfarenheter av digitala språktestverktyg

Under våren 2023 kontaktade förskoleförvaltningen Botkyrka kommun för att undersöka deras användning av språktester vid rekrytering enligt "Botkyrkamodellen". Det visade sig att Botkyrkas testverktyg var mer av ett arbetsprov än ett språktest. Botkyrkas test innehåller frågor om värdegrund, dokumentation och andra arbetsuppgifter. Modellen motsvarar inte förskoleförvaltningens krav på validitet (att testa rätt saker) och reliabilitet (att hålla hög kvalitet och vara tillförlitligt). Testet är just nu under utveckling. Förvaltningen för funktionsstöd samt Arbetsmarknad och vuxenutbildning (Arbvux) har tecknat avtal med Educateit och även Katrineholm och Uddevalla kommuner använder Educateits digitala språktestverktyg. Sedan 2021 har Katrineholm använt testet inom förskola, äldreomsorg och stödfunktioner/LSS. Uddevalla använder testet främst inom äldreomsorg och stödfunktioner. Båda kommunerna rapporterar att de är nöjda med verktyget utifrån följande aspekter:

- en likvärdig, kvalitetssäkrad och objektiv språkbedömning i rekryteringsprocessen,
- sökande som klarat testet utan anmärkningar klarar sina språkliga uppgifter väl,
- pedagogiskt stöd från Educateit,
- testresultaten underlättar planering av kompetenshöjande insats för befintlig personal,
- talet om språklig kompetens har blivit en naturlig del av den generella kompetensen.

Educateit erbjuder digitala tester för att bedöma språklig kompetens. Dessa tester är yrkesinriktade och mäter språknivån från nybörjare till självständig användare, baserat på Skolverkets och GERS² skalor. Efter testet får man en bild av kandidatens språkförmåga

² GERS: Gemensamma europeiska referensramen för språk

kopplad till framtida arbetsuppgifter. Testerna mäter förmågorna att läsa, höra, skriva och tala. Resultaten visar tydligt vilken språklig nivå en person har i relation till barnskötarens arbete. Om språknivån är för låg för anställning rekommenderas fortsatta studier i svenska. Om kandidaten har tillräcklig språknivå men ändå behöver språkstöd, ska arbetsgivaren skapa en handlingsplan för språkfrämjande åtgärder för den nyanställda.

Om förskoleförvaltningen vill använda samma yrkestest kan hängavtal tecknas via Göteborgsregionens kommunalförbund. Kostnaden baseras på antalet invånare i kommunen och har en fast årlig kostnad för ett eller tre år. Innan testerna kan införas måste flera frågor lösas, såsom att teckna avtal och planera med leverantören, göra riskbedömningar enligt GDPR, skapa rutiner och utbilda personalen i användningen av det digitala testverktyget.

Hur språktest kan användas vid rekrytering och språkfrämjande insatser

Socialstyrelsen har allmänna råd (SOSFS 2011:12) som rekommenderar att personal inom exempelvis äldreomsorgen ska kunna förstå, tala, läsa och skriva svenska. Sådana råd eller rekommendationer saknas för förskolan. Det finns alltså ingen nationell vägledning om språkrav för förskolans personal. Utredningen "Förskola för alla barn - för bättre språkutveckling i svenska" (SOU 2020:67 §10.8.6) visar att det finns behov av allmänna råd om språkrav för förskolepersonal. Utredningen föreslår att regeringen ska be Skolverket att göra en konsekvensanalys och, om det bedöms lämpligt, ta fram råd. I Äldre samt vård - och omsorgsförvaltningens utredning (Språkkompetens hos omsorgsnära personal i ÄVO, 2022) framgår att språktester kan användas både vid rekrytering för att bedöma om en kandidat har tillräckliga språkkunskaper och för att bedöma språknivån hos redan anställd personal för att erbjuda rätt kompetensutveckling. Det är viktigt att ha ett tydligt syfte med språktesterna. Vid testning och bedömning av språkkunskaper är det viktigt att testerna är både giltiga (testar rätt saker) och tillförlitliga (håller hög kvalitet och är säkra). Kraven på tillförlitlighet ökar när tester används vid urval, till exempel vid rekrytering. Därtill måste den som utför testningen ha rätt kompetens för att göra en korrekt och rättssäker språkbedömning.

I ÄVO:s utredning framgår att det oftast är HR-specialister som genomför språkbedömningar och tester. Den visar också att flera kommuner har medarbetare som utför språkbedömningar utan rätt utbildning. Utredningen betonar att det är viktigt att ha specialistkompetens i svenska som andraspråk och i vuxnas lärande. Detta säkerställer kvaliteten på språkbedömningarna. ÄVO:s möjlighet att anlita specialistkompetens från förvaltningen arbetsmarknad och vuxenutbildning gör det möjligt att följa upp resultaten och identifiera vilka insatser som behövs för att stötta personalen i svenska som andraspråk (ÄVO, 2022). Språktest kan även användas för att mäta befintlig personals reella språkkunskaper för att kartlägga i större omfattning. Det är viktigt att testresultatet används som underlag för fortsatt planerad kompetensutveckling.

Förvaltningens bedömning

Förskoleförvaltningen har föreslagit olika åtgärder för att förbättra ansvar, ledning och undervisningskvalitet samt öka likvärdigheten för barns lärande och utveckling. En central del är att fortsätta vara med och utveckla stadens språklyft. Andra betydelsefulla åtgärder är att fortsätta arbetet med självskattning och kartläggning av språkkompetens och att ge chefer stöd i samtal om språkkompetens med sina medarbetare. Att arbeta nära verksamheten och fokusera på språkutveckling på arbetsplatsen innebär även att ge chefer stöd i arbetsmiljöfrågor där språket spelar en avgörande roll. Förvaltningens satsning på specialistkompetens inom svenska som andraspråk och vuxnas lärande är avgörande för att dessa åtgärder ska ge kvalitetssäkrade resultat. Det är också väsentligt att förvaltningen fortsätter att erbjuda utbildning under betald arbetstid. Många av dessa insatser ingår i stadens och förskoleförvaltningens plan för kompetensförsörjning.

Att använda språktest vid rekrytering kan vara en viktig del i förvaltningens arbete med att främja språkutveckling. Förvaltningen ser både fördelar och utmaningar med att införa språktest. För att genomföra detta behövs avtal och planering med leverantören, riskbedömningar för GDPR, utveckling av rutiner och utbildning i det digitala språkverktyget. Det behövs också nya rutiner för att följa upp testresultaten och ge stöd till dem som behöver förbättra sina språkkunskaper. Språktestet ger rekommendationer baserade på språknivån som är kopplad till barnskötarens arbetsuppgifter. Detta ger förvaltningen ett tydligt verktyg för att kunna ge rätt stöd till nyanställda.

Välfärdssektorn står inför stora utmaningar med att säkerställa kompetensförsörjning i framtiden. Detta kräver ett strategiskt arbete med olika lösningar, både beprövade och nya, för att säkerställa att medarbetarna har tillräckliga språkkunskaper. Förvaltningen anser att den bästa insatsen för språkutveckling är en arbetsplats som både stöttar och ställer krav på språkanvändning i arbetet. Förvaltningen väljer initialt att fokusera på pedagogisk personal, men framöver kan språktest även omfatta annan personal.

Det är förvaltningens bedömning att det digitala språktestverktyg som används av förvaltningen för funktionsstöd, arbetsmarknad och vuxenutbildning samt andra kommuner i Göteborgsregionen (GR), är en rättssäker metod att bedöma språkkunskaper, bland annat utifrån erfarenheter från förvaltningen för funktionsstöds krav på ett språktest. Det skapar en trygghet och förutsägbart process för både kandidat och rekryterare.

Språktest av extern part säkerställer en likvärdig och rättssäker bedömning. Oavsett vem som rekryterar sker bedömningen på samma sätt och baseras på standardiserade kriterier. Testet är utvecklat i samarbete med experter och språkforskare, eliminerar godtycklighet och ser till att alla sökande bedöms utifrån samma grund. Bedömningen blir objektiv och rättvis, genom avkodning av testet kan subjektiva tolkningar undvikas. Språktestet är tydligt och enkelt att förstå, resultat visas i färger och symboler för att visa språknivåns gradering. I tjänsten ingår även stöd till HR-specialister och rektorer för att utveckla sin kompetens genom kommentarer från språkpedagoger, vilket förbättrar språkbedömningen i rekryteringsprocessen.

Förskoleförvaltningen har i dag en visstidsanställd specialistkompetens inom svenska som andraspråk och vuxnas lärande. Denna tjänst finansieras av externa medel. Specialistkompetensen är nödvändig för att följa upp språktesterna på ett kvalitativt sätt. Förskoleförvaltningen planerar för att tjänsten finansieras inom ram från 2025.

Tidigare språkfrämjande insatser och pilotprojekt har genomförts med goda resultat och börjar nu sprida sig inom förvaltningen. Nästa steg i arbetet med språkutveckling för både nuvarande och framtida personal är att införa språktester. Genom att kartlägga och analysera behoven i större skala kan förvaltningen sätta in rätt åtgärder. Det pågående arbetet med språkbedömning vid rekrytering av timanställda är viktigt. HR-specialisterna har kompetens inom språkbedömning vilket kommer att underlätta införandet av språktester. Språktestet kommer också att användas för att systematisera och digitalisera kartläggningen av personalens språkkompetens. På så sätt kan fler medarbetare nås och dra nytta av förvaltningens utvecklingsledare med specialistkompetens.

Sammanfattningsvis är det förvaltningens bedömning att:

- införa språktest vid all nyrekrytering av pedagogisk personal när kandidaten saknar betyg i Svenska 1 eller Svenska som andraspråk¹ i syfte att bedöma språklig kompetens vid rekrytering,
- testning sker med ett digitalt språkverktyg,
- språktestet genomförs i en pilot parallellt med förvaltningens arbete med språkbedömningar. Utvärdering sker efter ett år,
- språktestet blir en del av helheten i förvaltningens språkfrämjande arbete,
- språktestet kan användas som verktyg för att kartlägga befintlig personals språkliga kompetens i syfte att erbjuda rätt kompetensutvecklingsinsatser.

Johan Olofson

Maria Axberg

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef HR