



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-01-02

Ärendenummer AVO-2021-0577

Handläggare: Tijana Ivanisevic, Simon Cederholm,
Linda Andersson, Teres Moeschlin

Epost:

simon.cederholm@aldrevardomsorg.goteborg.se

Återrapport på uppdrag angående språkkompetens

Förslag till beslut

1. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden godkänner delrapportering av uppdraget om att införa en språkmodul i rekryteringsprocessen.
2. Uppdraget om att införa en årlig kompetensinventering förklaras fullgjort.
3. Uppdraget om att fortsätta samarbetet med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Den 30 maj 2023 beslutade nämnden att ge förvaltningen i uppdrag att införa en årlig kompetensinventering som inkluderar språkförmågan för att fånga upp medarbetare i behov av kompetensutveckling på ett systematiskt sätt. Förvaltningen fick även i uppdrag att fortsätta det påbörjade samarbetet med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning på kompetensförsörjningsområdet (2023-05-30 § 140).

Förvaltningen har påbörjat införandet av en språkmodul i rekryteringsprocessen genom en pilot för befattningen biträde som är den befattning som har den största rekryteringsvolymen. Efter genomförd pilot har förvaltningen beslutat att införa språkbedömningen i det vanliga rekryteringsarbetet för befattningen biträde från och med december 2024 för de som rekryteras genom bemanningsenheterna.

Arbetet med att utveckla de språkhöjande insatserna kommer fortsätta och vidareutvecklas inom ramen för förvaltningens tioårsplan. Det behövs fler utbildningar förutom språkombud och utbildade chefer för att effektivt stödja och utbilda medarbetare som har behov av att förbättra sina språkkunskaper. Språklyftet är också en viktig satsning, anpassad efter förvaltningens och verksamheternas behov. Svenska som yrkesspråk är en annan satsning som är relevant att undersöka förutsättningarna för eftersom yrkesspråk skiljer sig åt från exempelvis svenska för invandrare (sfi). Nästa steg är att anpassa språkbedömningen och införa den i rekryteringsprocessen för de vikarier som rekryteras som biträden i förvaltningens semesterrekrytering. Förvaltningen kommer ta fram en plan för de språkhöjande insatserna som kommer följas upp inom arbetet med tioårsplanen.

Förvaltningen har under 2024 genomfört en övergripande analys av befintlig formell kompetens och undersökt hur behovet av kompetensutveckling fångas upp i verksamheterna. Därefter har förvaltningen tagit fram en metod och systematik på en övergripande nivå för att systematiskt identifiera generella kompetensbehov inom förvaltningen. För att fånga upp individer som bedöms ha behov av språk- och

kompetensutveckling görs detta i medarbetarsamtal. Förvaltningen har utökat samarbetet med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Samarbetet har förtydligats med stöd av framtagandet av en överenskommelse mellan de båda förvaltningarna och fler utbildningsinsatser har genomförts och planerats.

Bedömning ur ekonomisk dimension

De kostnader som kompetensinventering medför behöver sättas i relation till kostnader som brister i kommunikation mellan medarbetare, mellan medarbetare och hyresgäster eller omsorgstagare och andra kostnader det kan leda till. I förlängningen handlar det om att vara en attraktiv arbetsgivare som levererar god vård- och omsorg till dem förvaltningen är till för.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Att ha rätt språkliga förutsättningar att utföra sitt arbete påverkar kvaliteten av den vård- och omsorg som ges. Därför är det viktigt att medarbetare som rekryteras har tillräckliga språkkunskaper. För att klara av arbetet är det även väsentligt att hitta former för kontinuerlig språk- och kompetensutveckling.

Äldreomsorgens möjligheter att rekrytera medarbetare med rätt kompetens försvåras av välfärdsutmaningen med fler äldre och färre i arbetsför ålder. Verksamhetens storlek är ytterligare en aspekt som påverkar förändringsarbetet. Det tar tid att genomföra förändringar i stora organisationer likt äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen med dess 10 000 medarbetare.

Samverkan

Information har skett i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 19 februari 2025.

Bilagor

1. Kompetensinventering 2024
2. Utvärdering av språkmodul i rekryteringsprocessen
3. Protokollsutdrag 2023-05-30 § 140

Ärendet

Vid nämndens sammanträde den 30 maj 2023 (§ 140) beslutades att:

1. Förvaltningen får i uppdrag att, i enlighet med tjänsteutlåtandet, brett införa en språkmodul i rekryteringsprocessen, i syfte att testa kandidatens språkkunskaper. Denna skall utgå från Socialstyrelsens bedömningsstöd och utvärderas ett år efter införande. Utvärderingen skall delges nämnden.
2. Förvaltningen får i uppdrag att, i enlighet med tjänsteutlåtandet, införa en årlig kompetensinventering som inkluderar språkförmågan för att fånga upp medarbetare i behov av kompetensutveckling på ett systematiskt sätt.
3. Förvaltningen får i uppdrag att, i enlighet med tjänsteutlåtandet, fortsätta det påbörjade samarbetet med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning på kompetensförsörjningsområdet.

Detta ärende återrapporterar samtliga uppdrag och förslår att nämnden godkänner återrapporteringen. Förvaltningen föreslår även att nämnden avslutar uppdraget till förmån för att betrakta arbetet som en del av utvecklingen av förvaltningen långsiktiga arbete med att stärka grundförutsättningarna och arbeta enligt en långsiktigt plan för att möta den demografiska utmaningen. Slutrapportering angående uppdraget att införa en språkmodul i rekryteringsprocessen kommer att ske vid ett senare tillfälle.

Beskrivning av ärendet

Införande av språkmodul i rekryteringsprocessen

Förvaltningen har fyra befattningar som rekryteras i äldreomsorgen: biträde, vårdbiträde, undersköterska och specialistundersköterska. Införandet av språkmodul vid rekrytering har börjat med befattningen biträde. Som Sveriges största äldreomsorgsförvaltning rekryterar förvaltningen många personer till befattningen biträde, över 1000 per år rekryteras. De som anställs till befattningen har inte vårdutbildning och anställs vanligtvis som timvikarier eller semestervikarier. Vid urvalet togs hänsyn till att gruppen var den inom förvaltningen med minst utbildning och erfarenhet och därför kan antas vara de som har med sig språkkunskaper som minst motsvarar behovet i verksamheterna.

Språkmodulen som har tagits fram utgår från Socialstyrelsens *Språkförmåga i äldreomsorgen – underlag för bedömning och utveckling*. Materialet från Socialstyrelsen utgår i vissa avseenden från en utbildad undersköterska, bland annat när det gäller vissa kompetensområden som ingår i en undersköterskas utbildning och vissa ansvarsområden såsom exempelvis att vara fast omsorgskontakt. Förvaltningen har anpassat materialet till biträdets uppdrag och roll såsom den är definierad i *karriärvägsmodellen*.

Karriärvägsmodellen, som är antagen av alla kommuner i Göteborgs Regionen, beskriver uppdragen för de fyra befattningarna inom äldreomsorgen, differentierar arbetsuppgifter och ansvar samt skapar en karriärtrappa för omsorgsyrken.

Förvaltningen har tagit fram en beskrivning av den språkförmåga som bedöms behövas för befattningen biträde. Utgångspunkten har varit Göteborgs Stads kompetensramverk för rekrytering och de krav som kan ställas på en person vid rekryteringstillfället.

Förvaltningen använder rekryteringsprocessen för att göra en sammanvägd bedömning av kandidatens kompetens och lämplighet för uppdraget.

I april 2024 påbörjades en pilot på förvaltningens bemanningsenheter som innebär att språkbedömningen utgår från det framtagna stödmaterialet vid alla rekryteringar av

befattning biträde på Bemanningsenheterna. HR-specialisterna bemanningsenheterna har fått en utbildning och genomgång av stödmaterialet samt workshops och reflektion under piloten. Piloten avslutades i november 2024 och utifrån utvärderingen har förvaltningen beslutat att gå vidare till införande av arbetssättet i det vanliga rekryteringsarbetet för befattningen biträde från och med december 2024 för de som rekryteras genom bemanningsenheterna.

Förvaltningen har inte förstärkt språkbedömningen för andra befattningar i äldreomsorgen (vårdbiträde och undersköterska) och anställningsformer (visstid- och tillsvidareanställning) i nuläget. En anledning till att arbetet med de andra befattningarna har dröjt är den pågående *utredningen om språkrav i äldreomsorgen* som Regeringen har gett uppdrag om. Utredningen kommer sannolikt att påverka hur förvaltningen bör ta sig an frågan om språkbedömning och språkutveckling.

Kompetensinventering och språkförmåga

Förvaltningen har under 2024 genomfört en övergripande analys av befintlig formell kompetens. Förvaltningen har undersökt hur behovet av kompetensutveckling fångas upp i verksamheterna. Därefter har förvaltningen tagit fram en metod och systematik på en övergripande nivå för att systematiskt identifiera generella kompetensbehov inom förvaltningen. Kompetensinventeringen redovisas i bilaga 1.

Arbetet med att utveckla de språkhöjande insatserna kommer fortsätta och vidareutvecklas. Det behövs fler utbildningar förutom språkombud och utbildade chefer för att effektivt stödja och utbilda medarbetare som har behov av att förbättra sina språkkunskaper.

I vissa verksamheter finns språkombud som är en värdefull resurs för att stödja medarbetare med språkliga behov. Språklyftet är också en viktig satsning anpassad efter förvaltningens och verksamheternas behov. Svenska som yrkesspråk är en annan satsning som är relevant att undersöka förutsättningarna för eftersom yrkesspråk skiljer sig åt från exempelvis svenska för invandrare (sfi). Förvaltningen kommer ta fram en plan för de språkhöjande insatserna som kommer följas upp inom arbetet med tioårsplanen.

Samtidigt så är det även här viktigt att stärka grundförutsättningarna för att nå långsiktig effekt. *Sunt arbetsliv* lyfter i en rapport fram förutsättningar för hur verksamhet kan lyckas med språkutvecklande arbetssätt. Det handlar om att ge tid för kompetensutveckling, chefs nära ledarskap och att arbetsgivaren ges de förutsättningar som behövs för att driva arbetet. Om tid ges för reflektion, feedback och metodstöd så kan också medarbetare utveckla sina kunskaper i svenska i sitt dagliga arbete.

Förvaltningens fortsatta samarbete med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning

Med stöd av överenskommelse om samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning kan formell utbildning erbjudas. Förvaltningen erbjuder möjlighet till vidareutbildning till undersköterska och vårdbiträde genom *Äldreomsorgslyftet* och vid nyrekrytering av utbildade medarbetare prioriteras kandidater som har de förkunskaper som krävs för att kunna läsa vidare. Behovet av undersköterskor ökar särskilt på grund av nya krav så som skyddad yrkestitel och fast omsorgskontakt inom hemtjänsten.

Förvaltningen har avseende språkutbildning genomfört språklyft för medarbetare i förvaltningens verksamheter. Under hösten 2024 har fler kursstarter påbörjats och fler är

planerade till våren 2025. Det pågår en kontinuerlig dialog mellan förvaltningarna för att beställa ändamålsenliga utbildningar.

Arbetet med att tydliggöra betygskriterier och underlag avseende sfi till medarbetare och chefer behöver fortsätta. Att ha avklarat alla kurser i sfi är viktigt eftersom avklarade studier innebär ett formellt betyg som är viktigt när medarbetare ska söka andra utbildningar som exempelvis vårdbiträde- och undersköterska.

Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning ska, inom ramen för sitt uppdrag enligt skollagen, från och med den 1 januari 2023 erbjuda validering av sfi för personer folkbokförda i Göteborg (Skolverket, 2024). Detta innebär att förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning kan validera och vägleda vilka moment som behövs för att läsa upp och avklara sfi. Detta alternativ är frivilligt och åligger därför inte arbetsgivaren. Information om alternativet behöver därför tydliggöras så att chefer kan informera sina medarbetare.

Förvaltningens bedömning

Välfärden står inför stora förändringar för att möta den växande andelen äldre och samtidigt hantera begränsade personella resurser. Om dagens utveckling fortsätter, med lågt intresse för vårdutbildningar, få examinerade och en fortsatt påverkan av pensionsavgångar, förväntas en betydande brist på utbildade medarbetare i framtiden. Samtidigt konkurrerar många branscher om arbetskraft vilket gör det nödvändigt att förbättra förutsättningarna för äldreomsorgens chefer och medarbetare, både i arbetsmiljö och arbetsvillkor. Att förbättra dessa förutsättningar bedöms också som avgörande för att kunna kompetensförsörja och kompetensutveckla för framtiden.

Arbetet med att utveckla de språkhöjande insatserna kommer fortsätta och vidareutvecklas inom ramen för fokusområde 3 – attraktiv arbetsgivare. Det behövs fler utbildningar förutom språkombud och utbildade chefer för att effektivt stödja och utbilda medarbetare som har behov av att förbättra sina språkkunskaper. Språklyftet är också en viktig satsning anpassad efter förvaltningens och verksamheternas behov. Svenska som yrkesspråk är en annan satsning som är relevant att undersöka förutsättningarna för eftersom yrkesspråk skiljer sig åt från exempelvis sfi. Förvaltningen kommer ta fram en plan för de språkhöjande insatserna som kommer följas upp inom arbetet med tioårsplanen.

Det primära arbetet handlar om att förbättra de strukturella förutsättningarna i stället för att göra flera kompensatoriska åtgärder. Med strukturella förutsättningar menas hållbar grundbemanning, konkurrenskraftiga löner och färre medarbetare per chef. Med kompensatoriska åtgärder avses de åtgärder som vidtas för att kompensera för de strukturella problemen. Förvaltningen har över tid genomfört många åtgärder inom kompetensförsörjningsområdet men bedömer att dessa åtgärder inte ger tillräcklig långsiktig effekt om inte grundförutsättningarna förbättras. Förvaltningen gör också bedömningen att kompensatoriska åtgärder riskerar att pådriva en utökad administration i form av fler stödfunktioner, IT-system samt regler och mallar att förhålla sig till. Det viktigaste är att ge medarbetare och chefer utrymme och tid för kompetensutveckling så nära verksamhet som möjligt.

Nämndens beslutade budget för 2025 innehåller satsningar som avser att över tid skapa bättre förutsättningar för verksamhetsnära kompetensutveckling samtidigt som det ger

chefen bättre förutsättningar att fånga upp sina medarbetare på ett systematiskt sätt genom bland annat medarbetarsamtal och återkoppling. Detta bedöms gynna kompetensutvecklingen och skapa bättre förutsättningar för att stärka svenskan i yrkesutövningen.

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen

Simon Cederholm
Avdelningschef

Babbs Edberg
Förvaltningsdirektör

Linda Andersson
Avdelningschef