

Stödmaterial till PPT om Socialstyrelsens underlag Språkförmåga i äldreomsorgen

Detta stödmaterial kan användas som stöd för att gå igenom PPT:n som riktas till chefer gällande språkförmåga i äldreomsorgen. Välj själv vilka delar av texterna till varje bild som används. Läs igenom och välj ut det som är användbart och hjälpsamt för ert syfte med genomgången. En del av er har kommit långt i sitt arbete med språkutveckling och andra ska precis börja. Det finns tre olika varianter av PPT inklusive stödmaterial, en som riktar sig till politiker och ledning, en till chefer och en till arbetsgrupper.

Till dig som chef, bild 1

Socialstyrelsen publicerade under 2023 Språkförmåga i äldreomsorgen – underlag för bedömning och utveckling. Underlaget anger Socialstyrelsens bedömning av vilken språkförmåga i svenska som personalen i äldreomsorgen behöver. Denna presentation är tänkt att ge dig som chef hjälp att förstå hur underlaget kan användas för språkutvecklande arbete.

Vi måste arbeta med språkförmåga i äldreomsorgen, bild 2

De senaste åren har frågan om kompetensförsörjning i äldreomsorgen varit i fokus, både gällande brist på bemanning och adekvat kompetens för arbetet. Det är centralt att medarbetarna har rätt kompetens för sina arbetsuppgifter för att äldre ska känna sig trygga med den vård och omsorg som ges. Språkkunskaper och förmåga att kommunicera både muntligt och skriftligt är grundförutsättningar för att medarbetare ska kunna utföra arbetet inom äldreomsorgen på ett säkert sätt.

I en rapport från SKR framkommer att kommande behov av anställda är ökar mest inom äldreomsorgen på grund av den demografiska utvecklingen. Det behövs omkring 58 500 fler anställda fram till år 2031 jämfört med år 2021. Det är en ökning med drygt 31 procent – från cirka 186 000 anställda till cirka 245 000 anställda år 2031. Under samma period går nästan lika många i pension från äldreomsorgen. Tillsammans betyder det att äldreomsorgen skulle behöva cirka 111 000 nya anställda för att möta de ökade behoven av omsorg och ersätta de som går i pension.

Ett flertal utredningar har de senaste åren beskrivit brister i äldreomsorgens kompetensförsörjning, de flesta utredningar tar i sammanhanget upp frågan om språk.

I utredningen om regleringen av yrket undersköterska anges bristande språkkunskaper som ett specifikt kompetensområde som behöver stärkas. Den låga språknivån är en återkommande synpunkt och bristerna handlar om både den kommunikativa och den skriftliga förmågan samt hör- läs- och ordförståelse. Arbetsgivare betonar vikten av att undersköterskan kan hantera språket. Att undersköterskan ska kunna kommunicera muntligt och skriftligt är centralt för att hen ska kunna ge brukaren rätt vård och omsorg, föra samtal samt förmedla iakttagelser till andra yrkesgrupper.

I en rapport Kommunal har tagit fram framgår att språkkunskaper är en grundförutsättning för att undersköterskan ska kunna utföra sina arbetsuppgifter med kvalitet och säkerhet. Det handlar om den brukarnära omvårdnaden och omsorgen, men också om att kunna dokumentera, larma, skriva avvikelser, föra samtal med anhöriga och andra anställda inom vården. Om inte alla i personalen har tillräckliga språkkunskaper för att utföra alla sina arbetsuppgifter, bidrar det till en ökad arbetsbelastning för de som har bättre språkkunskaper. Det kan också innebära problem för andraspråkstalaren själv och bristande omsorgskvalitet eller patientsäkerhet.

Tvåspråkig personal behövs i äldreomsorgen då det blir fler äldre personer med ett annat första språk än svenska som har insatser inom äldreomsorgen. Det kan vara någon som invandrat, eller en person som har något av de nationella minoritetsspråken eller teckenspråk som sitt första språk. Det finns också personer som förlorar språk som de har lärt sig i vuxen ålder, efter att ha drabbats av till exempel stroke eller kognitiv svikt. Tillgång till medarbetare som talar samma språk som den äldre blir då en viktig resurs.

Läs mer i bilagan [Information till verksamheter som ska använda underlaget](#)

Äldreomsorgslyftet ska stärka kompetensen inom den kommunalt finansierade vården och omsorgen om äldre genom att ge personal möjlighet att utbilda sig på arbetstid. Inom ramen för äldreomsorgslyftet är följande språkstudier godkända:

- Kurser i svenska i kombination med utbildning till undersköterska eller vårdbiträde. Det gäller oavsett nivå.
- Kurser i vårdsvenska. En sådan kurs kan utgå ifrån språkbedömningsstödet Språkförmåga i äldreomsorgen – underlag för bedömning och utveckling.

Språkutvecklande arbete – vad kan det vara? bild 3

Att arbeta språkutvecklande är något som alla på arbetsplatsen behöver göra för att det ska bli framgångsrikt och ge effekt. Som chef skapar du förutsättningarna men alla behöver engagera sig och delta för att det ska ske utveckling.

Språklig kompetens kan alltid utvecklas. Det sker bäst i den miljö språket ska användas. Språket behöver användas tillsammans med andra som redan kan det i en trygg och tillåtande atmosfär. Språkutveckling gynnas av att du som chef och dina medarbetare lyfter fram frågor om språk och kommunikation och skapar en språkutvecklande miljö.

Det är viktigt att det görs särskilda satsningar på de medarbetare som behöver höja sin språkförmåga. Det är ditt ansvar som chef, och ytterst nämndens, att göra de individuella kompetenshöjande insatser som behövs. I kvalitetsparagrafen i socialtjänstlagen anges det att det ska finnas personal med lämplig utbildning och erfarenhet för utförandet av uppgifter inom socialtjänsten.

I samband med rekrytering kan man inte enbart utgå från en bedömning av den sökandes språkkunskaper. Man behöver även bedöma arbetsplatsens förmåga att stötta nyanställda i sin fortsatta språkutveckling på arbetsplatsen.

Alla vinner på att arbeta språkutvecklande, bild 4

Alla vinner på språkutvecklande arbetsplatser. Det leder till färre missförstånd, bättre kommunikation och bättre arbetsmiljö samt ökad kvalitet för brukare.

Många fler än andraspråkstalare gynnas av att arbetsplatsen arbetar språkutvecklande. Vikarier och praktikanter är exempel på grupper som kan behöva stöd för att komma in i rutiner, traditioner och i språkbruket på arbetsplatsen. Ett språkutvecklande arbete som till exempel att ta fram textmallar eller samtalsmallar för vanligt förekommande kommunikation, gynnar fler än bara andraspråkstalare. Det kan även fungera som ett stöd för många förstaspråkstalare.

Att rusta individen med språkkunskaper kommer inte bara lyfta äldreomsorgen utan också individen. Dessutom gynnar det hela arbetslaget om alla kan göra alla arbetets uppgifter.

Styrning och ledning – din roll som chef, bild 5

För att verksamheten ska leva upp till lagens krav på god kvalitet och för att en språkutvecklande kultur ska utvecklas har chefen en viktig roll. Du har en nyckelfunktion i att säkerställa att den språkliga förmågan hos dina medarbetare höjs. Som chef måste du stötta ett språkutvecklande arbetssätt för att det ska bli en fråga som prioriteras. Dina medarbetare behöver bland annat tydligt stöd och mandat för att arbeta språkutvecklande. Tillgång till tid är också en viktig förutsättning. Du är också viktig i rollen som den som driver förändring och utveckling.

Din roll som möjliggörare, bild 6

En engagerad och aktiv chef är ofta avgörande för att en arbetsplats ska lyckas bygga upp en språkutvecklande miljö. Som chef behöver du vara övertygad om att förändring behövs och vara beredd att sätta igång arbetet. Du behöver förankra arbetet med att arbeta språkutvecklande, skapa en positiv förväntan och få arbetsgruppen att se att det finns fördelar för alla med att arbeta språkutvecklande. Ansvaret för att stötta och ge det språkutvecklande arbetet mandat ligger också hos dig. Det krävs för att arbetet ska leva vidare och utvecklas på lång sikt.

Arbetet med att anpassa strukturer på arbetsplatsen för att underlätta för andraspråkstalare tar både tid och resurser. Det arbetet utförs ofta redan idag i det tysta av arbetskamrater som försöker hitta lösningar. Ett språkarbete på arbetet, som till exempel att ta fram textmallar eller samtalsmallar för vanligt förekommande kommunikation, gynnar fler än bara andraspråkstalare. Det kan öka effektiviteten och fungera som stöd för många förstaspråkstalare.

Som chef behöver du kompetens i att leda språkutvecklande arbete, bild 7

Exempel på utbildning och kompetensutveckling för chefer.

- Fem nycklar, Vård- och omsorgscollege. Utbildningen vänder sig till dig som är chef och vill skapa en språkutvecklande arbetsplats oavsett om du har språkombud eller om du funderar på att satsa på det. Utbildningen kan också lämpa sig för HR-personal, verksamhetsutvecklare med flera.
- Språkutvecklande arbetssätt på arbetsplatsen, Stockholms universitet. Distanskurs, i kursen presenteras teorier om språk och språkutveckling med olika arbetssätt som främjar en kontinuerlig språkutveckling på

arbetsplatsen. Ett praxisnära projektarbete på en arbetsplats eller en fiktiv arbetsplats ligger till grund för en examinerande uppgift i kursen.

Språkförmåga i äldreomsorgen – underlag för bedömning och utveckling, bild 8

Underlaget är utformat för att kunna anpassas till lokala behov och förutsättningar. Behov och förutsättningar ser olika ut i olika verksamheter. En del har arbetat språkutvecklande länge och har rutiner, strukturer, stödfunktioner, kunskap och en lärande kultur och andra ser sig mer som nybörjare inom språkutvecklande arbetsplats. Vi vill också tipsa om Vård- och omsorgscollege arbete med språkombud och övriga insatser och utbildningar. Socialstyrelsens underlag och Vård- och omsorgscollege språkutvecklande arbete kompletterar varandra.

Underlaget bygger på, bild 9

Både Socialstyrelsens kompetensmål för undersköterska och GERS finns publicerade om man vill fördjupa sig. Länkar finns i slutet av presentationen.

Varje område av underlaget innehåller två delar, bild 10

Den språkförmåga som beskrivs är tänkt som mål att sträva mot. Det är inte en utgångspunkt att all personal har den språkförmågan när de anställs.

Varje område (25 stycken) i underlaget innehåller två delar: en med kompetensmål för området (grön) och en som anger den språkförmåga som behövs för att uppnå målen inom kompetensområdet (blå).

Ord som anger språkförmåga som är central är markerad med **fet** text på flera ställen.

Språkutvecklande verksamhet, vad kan det vara? Bild 11

Det är bra om du som chef, men också eventuella rekryterare, och dina medarbetare känner till hur språket fungerar för en person som håller på att lära sig det. Det är viktigt att veta hur man som förstaspråkstalare kan underlätta kommunikationen och stödja en arbetskamrat som vill utveckla

sitt språk. Att språket fungerar i samhället och på arbetet är ett gemensamt ansvar för alla som talar svenska, både för andra- och förstaspråkstalare. Som förstaspråkstalare är man en resurs och ett stöd för den som lär sig svenska i vuxen ålder. Oavsett hur långt en andraspråkstalare har kommit i inlärnigen av svenska är det i tal eller skrift med andra svensktalande som språket testas och kommer till användning.

Att prata om språk, språkbrister och språkutveckling innebär att komma nära individens integritet och självkänsla. Därför är tillit och bra ledarskap, samt en tillåtande, trygg atmosfär centralt på arbetet.

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 stöttar språkutvecklingen på jobbet, och ett öppet och tillåtande klimat kring språkfrågor.

Medarbetare som behöver höja språkförmågan, bild 12

Äldreomsorgslyftet kan ge dina medarbetare möjlighet att utbilda sig på arbetstid. Kurser i svenska som är godkända för Äldreomsorgslyftet kan utgå ifrån underlaget Språkförmåga i äldreomsorgen – underlag för bedömning och utveckling. Exempel på hur underlaget Språkförmåga i äldreomsorgen kan användas till medarbetare som behöver höja språkförmågan finns i slutet av presentationen. Men det kan användas utifrån era behov och förutsättningar Till exempel:

- som underlag för medarbetares självskattning och efterföljande dialog
- till att sätta mål för individuell språkutveckling och uppföljning.
- för planering av utbildning eller annat lärande till medarbetare som har behov av det.

Språkbedömning vid rekrytering, bild 13

Utifrån vårt underlag kan ni ta fram checklistor och mallar att använda i samband med rekrytering för att bedöma om den sökande har den språkförmåga som behövs. Om den sökande inte når upp till målen men ändå erbjuds anställning kan underlaget användas i arbetet med att planera och lägga upp språkutvecklande insatser för att den nyanställda ska nå målen.

I samband med rekrytering av nya medarbetare som behöver höja sin språkförmåga behöver chefen också bedöma och ta hänsyn till arbetsplatsens kapacitet att stötta nya sökanden i sin fortsatta språkutveckling.

Att arbeta med Socialstyrelsens underlag, bild 14

Flera i äldreomsorgen har efterfrågat exempel på hur Socialstyrelsens underlag kan användas. I kommande bilder ger vi några förslag på hur det kan användas i arbetet men det finns ingen begränsning i hur just ni kan använda underlaget efter era behov och förutsättningar.

Chefer och HR har framfört att Socialstyrelsens underlag är omfattande och kan vara svårt att arbeta med. När vi har träffat medarbetare och språkbud har bilden delvis ändrats. De har i större utsträckning gett uttryck för att de känner igen sig i kompetensområdena och den beskrivna språkförmågan. Vi tror att underlaget går att använda som det är i arbetsgrupper men att det kan behöva delas upp och anpassas till verksamhetens behov och förutsättningar.

Exempel på hur man kan arbeta, bild 15

Mötetid med arbetsgruppen kan användas till att gå igenom kompetensmålen och välja de som är mest relevanta för er just nu. Ni kan tillsammans fördjupa er i kompetensmålen och gå igenom vilken språkförmåga som behövs för respektive kompetensmål. Genom att göra denna koppling omfattas både språk- och kunskapsutveckling. Ni kan särskilt fokusera på det **fetade** orden och begreppen i texten, de är återkommande i underlaget. Se även sammanfattningen nedan av den språkförmåga som personal i äldreomsorgen behöver för att utföra arbetet med god kvalitet:

Kommunikation är ett av de viktigaste verktygen inom äldreomsorgen. Många arbetsuppgifter i äldreomsorgen utförs i dialog med brukaren. I det behövs det "vardagliga" språket. Medarbetaren behöver kunna ställa frågor om brukarens hälsa och mående men också kunna småprata om till exempel hans liv och tidigare yrke. Personalen arbetar ofta i team med medarbetare ur andra yrkesgrupper som till exempel sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter. Det innebär att man behöver kunna delta i samtal med dem och kunna förstå deras instruktioner. Ofta behöver medarbetaren också kunna vidarebefordra en instruktion. Viktigt för arbetet är även att kunna ställa frågor för att säkerställa att informationen uppfattas på rätt sätt.

Dina medarbetare kan sedan skatta sin egen förmåga inom respektive kompetensområde. Det kan vara stärkande att identifiera områden där man är bra. Det blir också en hjälp i att ringa in de kompetensområden där utveckling behövs. Självskattningen kan ske individuellt eller i grupp. I en del grupper finns förutsättningar att göra detta arbete i grupp men för andra kan det vara tryggt att börja enskilt eller tillsammans med en kollega eller med dig som chef.

Du behöver sammanställa gruppens resurser och utvecklingsbehov. Utifrån sammanställningen kan du som chef, hela eller delar av arbetsgruppen tillsammans göra en handlingsplan på gruppnivå. Där kan ni bestämma regler, struktur och arbetssätt inom er verksamhet som syftar till språkutveckling. Det är ditt ansvar men alla måste delta aktivt i arbetet för att språkutveckling ska ske. I vissa fall behöver du som chef göra en åtgärds- och handlingsplan på individnivå.

Exempel på hur man kan arbeta, bild 16

Dina medarbetare kan till exempel få i uppgift att själva läsa, alla eller utvalda kompetensområden, och sedan välja och berätta om de kompetensområden som de känner igen från arbetet. De kan välja områden som de tycker att de är bra på och ge exempel och dela med sig av. Eller så kan de välja områden de behöver, eller vill, utvecklas inom och ge exempel på det. En viktig del av att arbeta språkutvecklande är att göra det pratbart. Att ta del av varandras erfarenheter och tankar stärker gruppen. Det är också nyttigt att se att alla behöver och har nytta av språkutveckling, inte bara de som har ett annat modersmål. Du eller någon i gruppen samlar ihop gruppens styrkor och svagheter och presenterar. Beskrivningen behöver hänga ihop med en åtgärds- och handlingsplan för att höja språkförmågan. Det är bra om arbetsgruppen tillsammans tar fram åtgärds- och

handlingsplanen för att den ska bli förankrad och får funktionen som stöd i ert arbete.

Varje genomgång av kompetensområden kan med fördel avslutas med reflektionsfrågor i gruppen. Det kan till exempel vara allmänna reflektioner i gruppen som:

- Vad har vi lärt oss i dag?
- Vad är nytt?
- Hur kan vi fortsätta arbeta språkutvecklande?

Att sätta mål för arbetet, bild 17

Kopplat till varje kompetensområde som ni valt att jobba med kan ni sätta mål för att följa arbetet. Det skulle kunna se ut så här:

Gruppnivå:

Kan alla dokumentera självständigt?

Kan alla dokumentera med hjälp av en mall?

Kan alla dokumentera med personligt stöd?

Ni kan sätta mål på det som är av störst vikt i er verksamhet utifrån era lokala behov och förutsättningar. Om det ska vara på grupp eller individnivå bestämmer ni själva och det kan vara olika vid olika tillfällen. Om det känns stort att sätta mål kan man kalla det för checklista och koppla den till varje kompetensområde ni jobbat med. Det är viktigt att inte skapa rädsla eller en tro på krav man inte kan leva upp till.

Att sätta mål för arbetet, bild 18

Kopplat till varje kompetensområde som ni valt att jobba med kan ni sätta mål för att följa arbetet. Det skulle kunna se ut så här:

Individnivå:

Kan hen ringa ett telefonsamtal självständigt?

Kan hen ringa med hjälp av en mall?

Kan hen ringa med personligt stöd?

Mål kopplat till dina medarbetares språkförmåga, både på grupp och individnivå, bör följas upp löpande. Utvecklas språkförmågan i gruppen eller hos den enskilde medarbetaren? Ger det språkutvecklande arbetet effekt eller behöver ni ändra på något ytterligare? Vad har blivit bättre? Hur har det påverkat arbetsgruppen och enskilda medarbetare? Ser ni skillnad i hur och vem som utför arbete? Och framförallt, blir det skillnad för de äldre?

Det är tillfredsställande för alla att se att språkförmågan höjs. Att prata om språk och genomföra språkutvecklande insatser leder till kompetenshöjning för alla medarbetare. Inte mist för den enskilde medarbetaren men det ger vinster för alla. I vissa grupper kan uppföljning ske i grupp och för en del behöver uppföljningen vara på individnivå. Att prata om språkbrister och språkutveckling innebär att komma nära individens integritet och självkänsla.

Vad är nästa steg? Bild 19

Fundera på hur ni arbetar idag i er verksamhet. Hur ser våra förutsättningar ut att jobba språkutvecklande? Finns det något vi behöver ändra på? Behöver vi mer information och kunskap om något? Hur och var kan vi i så fall få tillgång till det? Vad kan behöva utvecklas som vi inte själva styr över? Till vem kan vi i så fall lyfta de behoven?

Lycka till!