



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Språk- och kommunikationskompetensen behöver utvecklas

Vård- och omsorgscollege nationellt

Kerstin Sjösvärd

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Bakgrund	3
Förändrat arbetsliv	3
Förändrat arbetsinnehåll i vård och omsorg	3
Krav från Socialstyrelsen	4
Utlandsfödda i vård och omsorg	4
Strukturer för integrering.....	4
Strukturer för språkinläring.....	5
Diskriminering	5
Yrkessvenska.....	5
Erfarenheter från andra länder	5
Diskussion inom Vård- och omsorgscollege	6
Tillvägagångssätt/metod	6
Resultat.....	7
Vad säger forskningen om språkinläring och språkutveckling?	7
Krav på språklig kompetens i utbildning och arbetsliv.....	8
Goda exempel.....	9
Analys	11
Nyanlända är en möjlig resurs.....	11
Kunskaper i svenska	12
Strukturer för samverkan	12
Slutsatser/rekommendationer	13
Referenser	14

Inledning

Det förberedande nationella ESF-finansierade projektet Fokus vård och omsorg genomfördes mellan 1 december 2015 och 30 juni 2016. Projektet byggde på ett utredande arbete inom Vård- och omsorgscollege (VO-College) som pågick hösten 2014 och våren 2015. I grunden fanns ett inriktningsbeslut angående huvudinriktningarna för ett utvecklingsprojekt inom ramen för VO-College som styrelsen fattade i maj 2014.

I arbetet har flera strukturella och organisatoriska utmaningar för en fungerande kompetensförsörjning i branschen identifierats. Under det förberedande projektet har flera av de viktigaste utmaningarna för kompetensförsörjningen inom vård och omsorg kartlagts, konkretiserats och analyserats. Hur VO-College kan bidra i den fortsatta utvecklingen har också utretts.

Bakgrund

I ansökan till projektet Fokus Vård och omsorg beskrivs en rad utmaningar i arbetet med att utveckla språk- och kommunikationskompetensen inom vård och omsorg. På den strukturella nivån ökar kraven på såväl skriftlig dokumentation som förmåga att kommunicera muntligt. De utmaningar som finns på strukturell nivå avspeglar sig också på organisationsnivå. Individuella brister i språkförmåga kan medföra att medarbetare inte klarar att arbeta självständigt. Det saknas oftast stödstrukturer för språkutveckling på arbetsplatserna. Dessutom tas inte flerspråkighet som resurs tillvara optimalt, en kompetens som skulle kunna vara en tillgång för både brukare och patienter men även vara en resurs i undervisningen.

Förändrat arbetsliv

De förändringar vi kan se på arbetsplatser inom vård och omsorg kan ses som ett resultat av den generella utvecklingen i arbetslivet som medför förändrade produktionsvillkor och organisering av arbetet i mindre hierarkiska strukturer. Effektiviseringen av omsorgsarbetet kan ses i relation till sociala och ekonomiska förändringar i samhället. På de flesta arbetsplatser idag förväntas de anställda i allt högre grad vara flexibla, vilket innebär att de måste kunna ha en helhetsförståelse av verksamheten. Det räcker inte med att den anställde behärskar ett avgränsat arbetsmoment, det krävs också en förståelse av hur det praktiska arbetet hänger ihop med andra led i organisationen. Varje arbetstagare måste därtill kunna reflektera över sin arbetsinsats och sin roll.

De förändrade kraven har gjort att kommunikationen och språkbruket på dagens arbetsplatser blivit mer komplext och mångfacetterat jämfört med för ett tjugotal år sen. Inte minst har skrivande och läsande ökat i många yrken, vilket i sin tur har att göra med kvalitetskontroll och målstyrning av arbetet samt införande av datorstöd. Många organisationer blir idag mer utsatta för bedömning och jämförelse. Förändringarna har skapat en ny arbetsordning som karaktäriserat arbetslivet under senare år och som innebär en ökad betoning på kommunikation.

Förändrat arbetsinnehåll i vård och omsorg

Att det idag finns ett större behov av att formulera vård- och omsorgsarbetets innehåll med ord kan också kopplas till en rad förändringar som branschen har genomgått under senare år. Hela arbetsplatsens organisation har påverkats. Utvecklingen mot mindre institutionsbunden vård och omsorg har inneburit att mer arbete utförs i hemmet. En större andel av arbetet utförs av anhöriga. Denna utveckling innebär att patienter och brukare som tar del av samhällets vård och omsorg har mer komplexa behov vilket kräver hög kompetens hos personalen. En annan faktor som kan kopplas

till förändringarna av arbetet är att många arbetsplatser i vård och omsorg, som förut drevs i offentlig regi, nu genom kommuners och landstings upphandlingar drivs av privata vårdföretag. Branschen har ”marknadiserats”.

Detta medför i sin tur ett ökat behov av kontroll och kvalitetssäkring. Nya tekniker, rutiner och arbetssätt har införts som understödjer denna omvandling. Inte minst har nya sätt att dokumentera blivit ett viktigt redskap för att standardisera och säkra en god kvalitet i omsorgsarbetet. Såväl ansvariga för vård och omsorg som vårdföretag vill erbjuda både brukare/patienter och deras anhöriga kvalitetsmässigt god dokumentation och information, en ambition som är i linje med Socialtjänstlagens mål att garantera den enskildes rätt till omsorg och integritet.

Digitaliseringen av dokumentationen inom vård och omsorg har haft stor betydelse. Den har gjort det möjligt att kontrollera att dokumentationen utförs på ett sätt som är i samklang med Socialtjänstlagens riktlinjer.

Krav från Socialstyrelsen

I Socialstyrelsens allmänna råd SOSFS 2011:12 anges att personalen behöver tillräckliga kunskaper i svenska för att uppnå förmågan att förstå, tala, läsa och skriva svenska. Kunskaperna kan inhämtas genom godkänd kurs i det gymnasiegemensamma ämnet svenska eller svenska som andraspråk i vård- och omsorgsprogrammet eller genom annan motsvarande utbildning. Personalen bör vid behov också få fortbildning i syfte att upprätthålla kunskaperna. Det innebär en utmaning för branschen att dels se till att redan anställd personal uppnår kraven, dels göra det möjligt att de som rekryteras kan uppnå dem. Detta gäller både de som har svenska som modersmål och de som har svenska som andraspråk.

Utlandsfödda i vård och omsorg

En av fem anställda i vård och omsorg är född i ett annat land. Motsvarande andel av samtliga sysselsatta i Sverige är 15 %. Fördelningen varierar i olika delar av landet och andelen utrikes födda är generellt större i storstadsområden, särskilt i stockholmsregionen.

Sverige hade under 2015 det största per capita-inflödet av asylsökanden som någonsin registrerats i ett OECD-land vilket kan innebära en viktig rekryteringsbas för branschen. De anställda med bakgrund i ett annat språk och en annan kultur än den svenska bidrar med sina erfarenheter och kunskaper till en bransch med stor mångfald. För många fungerar introduktion och språkinläring bra, men alltför många får inte tillräckligt stöd och möjligheter att få en säker ställning på arbetsmarknaden där de kan utveckla hela sin potential. Det gäller särskilt de som har kort skolbakgrund.

Strukturer för integrering

Det saknas system för att integrera utlandsfödda i branschen och det brister i samverkan mellan Arbetsförmedlingen, arbetsgivare, fackliga organisationer, utbildningssystemet och andra främjande aktörer. I en rapport från OECD i maj 2016 påpekas vikten av att bygga vidare på den samverkan som finns och att vidareutveckla den. Rapporten belyser även att kunskaper i majoritetsspråket är viktigare för immigranter i Sverige än i andra jämförbara länder. Det kan delvis förklaras av att enklare arbeten i Sverige ofta kräver en viss språklig kompetens och att infödda svenskar har en relativt hög utbildningsnivå, men rapporten tar också upp diskriminering som ett hinder för utlandsfödda att få en anställning.

Strukturer för språkinlärning

Det saknas strukturer för att stödja andraspråktales språkutveckling i svenska. I OECD:s rapport konstateras att Sverige har en väl utbyggd svenskundervisning, men att kvaliteten varierar i olika delar av landet. I en artikelserie från maj 2016 i Dagens Nyheter beskrivs att bara en tredjedel av de flyktingar som kom 2007 genomgick hela utbildningen i svenska för invandrare (sfi) och att det kan ta flera år från att man kommer till Sverige till att första kursen i sfi är avslutad. De som slutför sin sfi-utbildning har en betydligt bättre ställning i arbetslivet. En annan strukturell utmaning för vård- och omsorgsbranschen är bristande samverkan mellan yrkesutbildningen och sfi-undervisningen samt att undervisningen ofta har en svag koppling till yrkesverksamheten.

Diskriminering

Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet förekommer i arbetslivet och även i vård- och omsorgsbranschen. Även om de fall som anmäls till Diskrimineringsombudsmannen oftast inte leder till fällande dom betraktar DO etnisk diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet som ett stort problem. Kommunal har i ett antal rapporter beskrivit skillnader mellan utrikes och inrikes födda när det gäller exempelvis anställningstrygghet och upplevelser av diskriminering. De utrikes födda drabbas av att arbetsmarknaden generellt är könssegregerad och att manligt kodade arbeten värderas i regel högre än kvinnligt kodade arbeten. Exempelvis har undersköterskor och maskinoperatörer samma utbildningslängd och liknande svårighetsgrad och kravbild i arbetet, men det skiljer i genomsnitt 2 800 kr i lön mellan dem. Det är också vanligare med tidsbegränsade anställningar i kvinnodominerade arbetaryrken och den grupp som har högst andel tidsbegränsade anställningar var vårdbiträden där 61 % var tidsbegränsat anställda 2015. Denna grupp får generellt sämre möjligheter att ta del av kompetensutveckling vilket inte gynnar språkutvecklingen.

Yrkessvenska

Arbetsförmedlingen erbjuder arbetssökande yrkessvenska som en förberedande utbildning med målet att hjälpa den arbetssökande att klara en arbetsmarknadsutbildning, praktik eller anställning. Syftet med yrkessvenska är att den arbetssökande ska lära sig svenska språket till ett yrke. Termen yrkessvenska används också inom andra sammanhang, exempelvis kan webbaserade kurser som beräknas kunna genomföras under några dagar också heta yrkessvenska.

Erfarenheter från andra länder

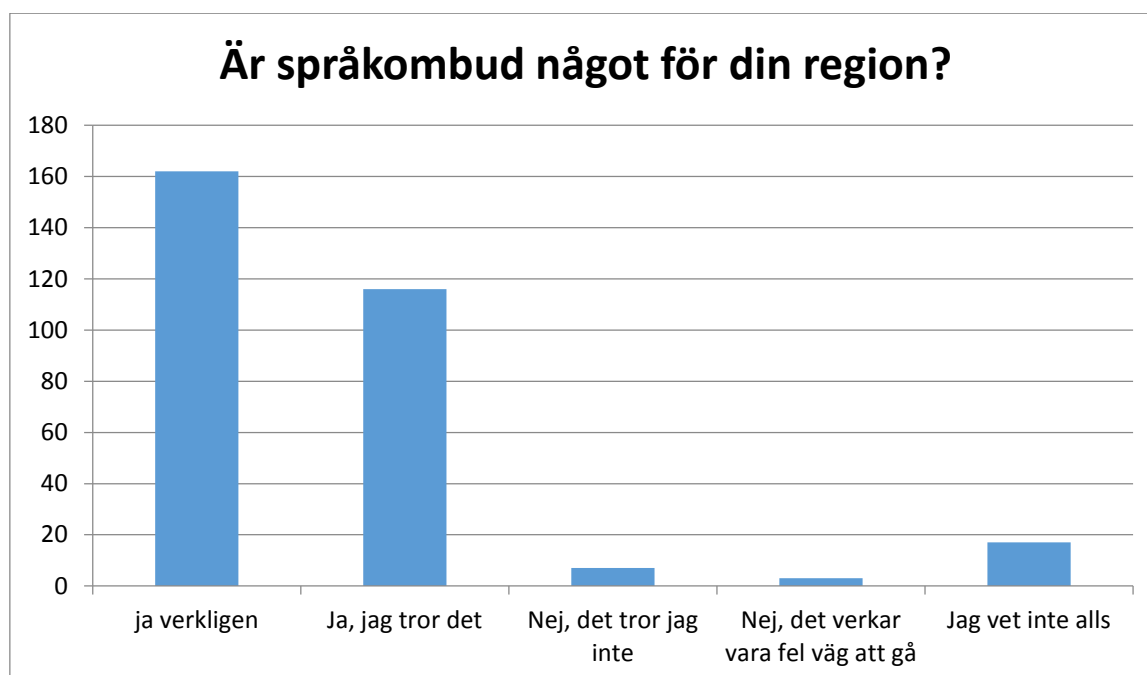
Erfarenhet av andraspråksinlärning i arbetslivet finns i andra europeiska länder. En form för utbyte av erfarenheter och kunskap är nätverk där ett exempel är Nätverket för vuxnas lärande som Vox, Norges nationella kompetenscenter, administrerar på uppdrag av Nordiska Ministerrådet (NMR). NVL:s målsättning är att främja livslångt lärande och fokuserar på tvärasektoriellt samarbete och NMR:s prioriterade insatsområden.

Nätverket Language for Work drivs inom ramen för Europarådets center för moderna språk och syftar till att stötta forskare, utbildningsanordnare, arbetsgivare, fackföreningar och beslutsfattare när det gäller migranters andraspråksinlärning i arbetslivet. Representanter för de flesta av Europarådets medlemsstater finns i nätverket.

LIAM – Linguistic Integration of Adult Migrants är en expertgrupp inom Europarådet som stöttar medlemsstaterna i att utveckla en sammanhållen och effektiv policy enligt Europarådets värderingar och principer: yttrandefrihet och mediefrihet, mötesfrihet, jämlikhet och skydd av minoriteter. Arbetet utförs inom ramen för den europeiska kulturkonventionen. Språkpolicygruppen är kopplad till Europarådets center för moderna språk.

Diskussion inom Vård- och omsorgscollege

Inom Vård- och omsorgscollege har frågan om språket diskuterats under senare år. I en enkät under 2015 till regionala samordnare angående krav på betyg i svenska/svenska som andraspråk samt samhällskunskap svarade 17 av 18 att man ansåg att betyg i svenska skulle vara ett krav för diplom, på vilken nivå varierade från årskurs 9 till svenska 2 på gymnasienivå. Ett mindre antal ansåg att man skulle använda sig av Europarådets språkskala¹. Kommentarererna till svaren visar att diskussionen i regionerna är livlig i frågan om språkliga nivåer. Under hösten 2015 genomfördes fem regionala konferenser där en ny handledarutbildning i tre steg och en ny språkombudsutbildning (utbildningen beskrivs i en senare del av denna rapport) presenterades. Även här fanns många kommentarer och frågeställningar formulerade som gällde stöd på arbetsplatserna. Frågan "är språkombud något för din region?" besvarades av sammanlagt 305 personer. Svaren redovisas i tabellen nedan.



Tillvägagångssätt/metod

Under analysfasen har språkkraven problematiserats och analyserats i första hand avseende hinder alternativt möjligheter att integrera utlandsfödda inom vård- och omsorgssektorn. En genomgång av resultat av enkäter som genomförts inom ramen för föreningen VO-college har gjorts. Exempel på hur problematiken har hanterats i utbildnings- och arbetsplatssammanhang har samlats in. Vad forskningen säger om andraspråksinlärning och hur kan den kunskapen tas tillvara har ingått i det arbete som gjorts på övergripande nivå. Dessutom har en översiktlig kartläggning gällande befintlig kunskap om långsiktigt fungerande stödstrukturer för språkutveckling på arbetsplatsnivå genomförts. Frågeställningar och preliminära slutsatser har diskuterats vid dialogmöten inom VO-College och

¹ GERS: Gemensam europeisk referensram för språk, även kallad CEFR, Common European Framework of Reference.

tillsammans med projektets samverkanspartner. Underlaget till delrapporten har samlats in genom litteraturstudier, intervjuer, möten, studiebesök och diskussioner. Exempel på material finns samlat under rubriken Referenser.

Resultat

Vad säger forskningen om språkinlärning och språkutveckling?

Att lära sig ett andraspråk som vuxen innebär särskilda utmaningar. Till skillnad från ett barn som tillägnar sig ett förstaspråk är variationen stor när det gäller hur lång tid det tar och vilken nivå man når. Både individuella faktorer, det omgivande samhällets attityder och undervisningens uppläggning inverkar. Generellt anses den viktigaste individuella faktorn vara vilken utbildningsbakgrund man har.

Som vuxen har man ofta tillägnat sig andra språk och man har också en kognitiv mognad och ett utvecklat begreppssystem som är till fördel när man lär sig ett nytt språk. Samtidigt kan vissa språkliga kompetenser vara svåra, och man kanske alltid kommer att kunna urskiljas som andraspråkstalare, trots mycket goda kunskaper i svenska. Konflikten mellan en önskan att tillägna sig det nya språket och att tvingas acceptera den begränsade identitet man tilldelas genom detta språk kan leda till ambivalens för inläraren. Både den egna självbilden och omgivningens syn på den som lär sig har betydelse. Om man ser sig som perifer och långt ifrån ett socialt sammanhang eller om man ser en framtid som flerspråkig, legitim medlem i gemenskapen gör skillnad.

Från att tidigare ha betonat individuella faktorer som avgörande för framgång har nu många språkforskare börjat beskriva sociala faktorer som betydelsefulla och ibland avgörande. Sambanden mellan makt, identitet och andraspråksinlärning problematiseras.

De senaste åren har en ny forskningsansats inom språkforskningen lanserats: translanguaging. Teorier om translanguaging utgår ifrån att man ser flerspråkighet som norm. I stället för att prata om förstaspråk och andraspråk utgår teorierna från att en individs alla språk är delar av samma helhet. Translanguaging, eller korspråkande som man kan kalla det på svenska, handlar om ett medvetet och strategiskt utnyttjande av flerspråkighet som resurs i lärandet. Translanguaging inom undervisningen aktiverar enligt forskning de studerandes bakgrundkunskaper, ökar deras engagemang och ger ett fördjupat skolspråk.

Motivation

Vilka attityder som möter andraspråksinläraren har stor betydelse för motivationen. Att känna sig välkommen, eftertraktad och inkluderad i exempelvis en arbetsgemenskap kan göra att den som lär sig språket mäktar med den stora investering i tid och kraft som krävs för att lära sig språket. Möjligheten till ett bra arbete kan stärka motivationen att lära sig, ett annat viktigt motiv kan vara att känna sig delaktig i samhället och att utveckla självständighet.

Språkinlärning i arbetslivet

Det har i många sammanhang antagits att man lär sig språket bättre om man får ett arbete, men forskning visar att invandrare som går direkt in i arbete utan tillgång till språkundervisning ofta utvecklar förenklade versioner av det nya språket som kännetecknas av begränsat ordförråd och grammatik. Om arbetsplatsen inte erbjuder möjligheter till interaktion och språkanvändning kan den nivå man tidigare har uppnått till och med sjunka efter en tid i arbetslivet.

Erfarenheterna från projektet SpråkSam (2009) ger en illustration till detta. I den inledande fasen i projektet SpråkSam genomförde de 253 deltagare som de 24 medverkande arbetsplatsernas enhetschefer hade bedömt behövde kompetensutveckling en självskattning. Lärarna i projektet

hade också ett individuellt samtal med dem. Bland annat registrerades utbildningsbakgrund och antal år i arbete. Resultatet visade att ca 80 % hade arbetat mer än sju år i vård och omsorg och att en femtedel av dem hade 0-6 års skolbakgrund, ytterligare en femtedel 7-9 års skolbakgrund. Trots den långa tiden i anställning hade de inte uppnått en språklig nivå som cheferna ansåg tillräcklig för arbetet. Det var många av deltagarna som berättade hur de relativt snabbt efter ankomsten till Sverige hade fått praktik via Arbetsförmedlingen sfi, därefter hade de erbjudits timanställning. Inledningsvis fick de ett bra bemötande med uppmuntran och beröm. Efter en tid hade många erbjudits vikariat och så småningom en tillsvidareanställning. Då ökade chefens och kollegornas krav på kompetens, många kunde inte uppfylla dem och fick höra att de inte kunde det de behövde i arbetet. En vanlig reaktion var att man tappade det självförtroende man haft och försökte undvika situationer där man riskerade att blotta sitt bristfälliga språk. För att klara arbetsuppgifterna försökte man så gott man kunde, man kunde också få "hjälp" av kollegor som i all välmening och i brist på andra lösningar tog över arbetsuppgifter som var för svåra.

Genusaspekter

Senare tids forskning kring genus och språk utgår från en syn på genus som socialt och dynamiskt konstruerat i interaktion, i ett system av maktrelationer mellan och inom grupper av kvinnor och män där genus interagerar med andra kategoriseringar som klass, ras, etnicitet, kultur, ålder. Trots det finns det inte många studier som behandlar genus i samband med kontakter med representanter för samhällsliga institutioner eller inom utbildning och arbetslivet.

Internationella studier tyder på att män i högre grad än kvinnor har tillgång till andrapsråksutbildning och att kvinnors möjligheter till både utbildning och arbete begränsas av föreställningar både hos handläggare och inom minoritets- och majoritetsgrupper. Enligt tidigare svenska studier får män tillgång till fler introduktionsinsatser än kvinnor. Det kan tyda på att de som ansvarar för att erbjuda insatser, exempelvis handläggare på Arbetsförmedlingen, socialkontor o s v antingen i högre grad tillmötesgår männens önskemål om arbete och/eller att de, kanske omedvetet, ägnar mer tid och kraft åt att t.ex. skaffa arbete till män. I Sverige har man identifierat olika typer av hinder (brist på barnomsorg, ekonomiskt beroende av mannen, svårigheter att vistas i klassrum med okända män, begränsningar från den manliga partnern t ex) för kvinnors möjligheter till studier och arbete.

Andra könsrelaterade föreställningar liksom en ibland missriktad solidaritet och omsorg kan begränsa andrapsråksinlärares möjligheter till interaktion och lärande på arbetsplatser. I ett danskt exempel försökte anställda kvinnor med danska som modersmål i all välmening "skydda" den utlandsfödda kvinnliga praktikanten från interaktion med de nästan uteslutande manliga kunderna. På så sätt begränsade de praktikantens möjligheter till interaktion med manliga kunder och därmed tillfällen att utveckla strategier för att hantera sådana situationer.

Flerspråkighet

Flerspråkighet som samhällsfenomen är aktuellt i nästan alla världens länder av olika skäl. Historiskt kan det bero på hur nationalstaterna har formerats och under de senaste åren har migration inneburit att flera språk talas i varje land. I Sverige talas minst 150 olika språk. Sverige har en språklag som fastslår att svenska är landets huvudspråk men som också uppmuntrar flerspråkighet och där fem nationella språkliga minoriteter har särskilda rättigheter. Man räknar med att ca 200 andra språk talas i Sverige.

Krav på språklig kompetens i utbildning och arbetsliv

Det finns många utmaningar vad gäller nyanlända och deras möjligheter att på ett så effektivt sätt som möjligt komma in på arbetsmarknaden. På ett "effektivt sätt" kan betyda flera saker: att tiden mellan permanent uppehållstillstånd och ett jobb är kort, att matchning mellan arbetslivserfarenhet

och sökbara jobb förbättras, att utbildning och kompetensutveckling kan erbjudas i ett tidigt skede, att validering av kunskap erbjuds i större skala m.m.

Från olika håll betonar man vikten av att nyanlända lär sig svenska för att lättare integreras i det svenska samhället. En reflektion är att det svenska samhället redan är ett mångkulturellt samhälle och att man bör fundera över när svenskan spelar en överordnad roll och när den spelar en underordnad roll och anpassa utbildningen efter detta.

Både inom yrkesutbildning och i arbetslivet ställs krav på svenskkunskaper. Att fånga en nivå för språklig kompetens som är nödvändig för att bli "anställningsbar" i en viss bransch är dock svårt, eftersom frågan är komplex. Det språk som används inom utbildningen är inte det samma som används på arbetsplatsen, och det är inte heller alltid enkelt att mäta när någon har den önskvärda nivån. Om man ställer krav på betyg eller nivå enligt Europarådets språkskala, bör samma krav ställas på dem som har svenska som modersmål för att undvika diskriminering, något som inte alltid görs. Används test för att mäta är det viktigt att testet mäter det man vill mäta. En kartläggning av de olika typer av test som används av utbildningsanordnare och arbetsplatser skulle behöva göras för att få en bild av testens validitet och reliabilitet. Till skillnad från exempelvis för legitimationsyrken saknas yrkesspecifika språkprov för den yrkeskategori frågan gäller. Att utveckla ett yrkesspecifikt prov är ett omfattande arbete och kan också vara svårt i en bransch som har så många olika typer av verksamheter representerade.

Generellt inom Vård- och omsorgscollege finns ett krav på att den studerande/anställda ska ligga på B1-B2 på Europarådets språkskala, men ansvaret för att nå den önskade nivån läggs oftast helt på individen och det finns inte så många förslag på hur man ska kunna nå dessa nivåer, eller hur den gemensamma kommunikationen i utbildningen eller på arbetsplatsen ska kunna utvecklas.

Svenska som modersmål

En viktig aspekt när det gäller språk och kommunikationskompetens, är att det inte enbart handlar om personer med annat modersmål än svenska. Även medarbetare med svenska som modersmål kan av olika skäl, exempelvis dyslexi, ha problem med språk och kommunikation. De ökande kraven på dokumentation kan vara en utmaning för denna grupp. För att skapa ett tillgängligt arbetsliv för alla, kan ett digitalt stöd (vid exempelvis dokumentation) skapa möjligheter, men initialt kan ett hinder vara att många är ovana vid den nya tekniken och behöver utbildning och stöd även inom detta område.

Arbetsplatsens kommunikation

Att se språket som något som konstrueras i ett socialt sammanhang innebär att språket också kan ses som något som skapas och utvecklas av det kollektiv som finns på arbetsplatsen. Detta synsätt är analogt med många teorier om arbetsplatslärande. I studien Språk som omsorgsarbete beskrivs exempelvis hur vårdpersonalen i arbetet med dokumentation gemensamt kan diskutera sig fram till vilka ord som ska användas.

Goda exempel

Under analysfasen har den ovan beskrivna problematiken exemplifierats och ett axplock av flera goda exempel redovisas under denna rubrik.

Samverkan mellan Arbetsförmedlingen, arbetsgivare, fackliga organisationer, utbildningssystemet och andra främjande aktörer.

Som exempel på samverkan mellan Arbetsförmedlingen, arbetsgivare och fackliga organisationer utgör KIVO-projektets modell en systematisk struktur som skapar en sammanhållen kedja trots att de

samverkande parterna har skilda förutsättningar och regelverk. KIVO är en samarbetsmodell som drivs av VO-College Jämtland, Västernorrland och Gävleborg, Arbetsförmedlingen marknadsområde 9 och Kommunal, och beskrivs i en annan delrapport. KIVO har vid sidan av sitt eget utvecklingsarbete tagit till sig metoder från projekten SpråkSam och ArbetSam och kommer att utbilda språkombud (se nedan) som ett stöd i att utveckla ett arbetsplatslärande för språkutveckling, normer och kultur.

Stödstrukturer på arbetsplatserna

SpråkSam, ArbetSam och TDAR

När det gäller befintlig kunskap om fungerande stödstrukturer på arbetsplatserna, är erfarenheterna från de tidigare ESF-finansierade projekten SpråkSam (2009-2011), ArbetSam (2011-2013) och TDAR (2013-2015) intressanta. Projekten syftade till att stärka kompetensen hos anställda i äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade i Stockholms län samt att sprida och vidareutveckla resultaten tillsammans med parter i Europa. Lärare i svenska som andraspråk och vårdlärare arbetade i mindre grupper på arbetsplatserna utifrån individuellt utformade kursplaner, men projekten stöttade också arbetsplatslärandet genom att ge stöd till chefer, utbilda reflektionsledare samt språkombud.

Språkombud

Utbildade språkombud på arbetsplatserna är ett exempel på en viktig funktion i en stödstruktur. Språkombuden kan ge stöd till anställda på arbetsplatserna – både kvinnor och män med svenska som modersmål som behöver utveckla sin kommunikationskompetens och andraspråkstalare som behöver utveckla sina kunskaper i svenska. Språkombuden kan också under chefens ledning samverka med andra pedagogiska funktioner på arbetsplatsen för att utveckla arbetsplatslärandet och hela arbetsplatsens kommunikation.

I språkombudens utbildning ingår bland annat kunskaper i att stötta andraspråkstalare men också kunskaper i interkulturell kommunikation och språkutvecklande arbetsmetoder. Verktyg att hantera känsliga situationer och språkliga och kulturella missförstånd ingår också i utbildningen. Utbildningen utformades ursprungligen tillsammans med språkforskare vid Stockholms universitet och Södertörns högskola 2008 och har genomförts inom ramen för olika projekt. I projektet TDAR tillfördes kunskaper från andra parter och med stöd av Skolverket under 2015 har VO-College, Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum och Svenskt Demenscentrum vidareutvecklat språkombudsutbildningen så att den nu delvis är webbaserad och möjlig att genomföra via regionala utbildningsledare i VO-Colleges regioner. Under hösten 2015 utbildades 22 språkombudsutbildare så att utbildningen nu kan genomföras i tio av VO-Colleges 21 regioner. Ytterligare drygt 50 språkombudsutbildare kommer att utbildas under hösten 2016, vilket gör att det blir möjligt att utbilda språkombud i de flesta regioner. Utbildningen består av fyra klassrumsträffar och tre webbdelar med mellanliggande arbetsuppgifter och genomförs under en period av ca sex månader.

Förutom stödet på arbetsplatserna är ArbetSam, SpråkSam och Transfer and Development of ArbetSam Results exempel på projekt som byggt samverkan mellan utbildningssystemet och arbetsplatserna. Inom ramen för projekten arbetade lärarna på arbetsplatserna och kopplingen mellan den formella utbildningen och arbetsplatsens kompetensbehov stärktes. Metoden visade sig särskilt värdefull för anställda med kort utbildningsbakgrund som hade arbetat länge inom vård och omsorg.

Flerspråkighet som resurs i utbildning

Flerspråkighet ses ofta teoretiskt som en resurs, men exempel på praktisk verksamhet där resursen utnyttjas systematiskt är inte vanliga. Inom utbildningssystemet är de yrkesutbildningar med språkstöd som har utvecklats i Göteborgsregionen ett exempel. Utbildningarna ingår i ordinarie

utbud sedan 2014 och målsättningen med yrkesutbildningar med språkstöd är att verkligt förkorta tiden från sfi-anmälan till egenförsörjning för nyanlända invandrare samt att möjliggöra en yrkesutbildning för personer som läser på sfi eller svenska som andraspråk. Språkstödet är integrerat i undervisningen d.v.s. eleven har med hjälp av modersmålsstöd möjlighet att tillgodogöra sig yrkeskurser och svenska parallellt.

Elevens svenskanivå är av underordnad betydelse vid antagningen. Nybörjare som bedöms ha förutsättningar att tillgodogöra sig studierna utgör målgrupp för utbildningen. Utbildningarna är utvärderade med goda resultat. Yrkesutbildningar med språkstöd är ett etablerat koncept inom Göteborgsregionen och man har även utvecklat en yrkesutbildning med språkstöd för ”studiehandledare på modersmål”. Denna utbildning vänder sig till nyanlända eller personer som läser sfi eller svenska som andraspråk på grundläggande nivå och som vill arbeta med studiehandledning på sitt modersmål med barn, ungdomar och/eller vuxna elever.

Flerspråkighet som resurs i arbetslivet

Boenden med språkprofil utgör exempel i arbetslivet där flerspråkighet ses som en resurs. Företaget Kavat vård bedriver omsorg för persisktalande, arabisktalande och spånsktalande äldre i Stockholmsområdet. Det gemensamma språket är viktigt för de boende, men språket är bara en del av kulturen och innebär inte automatiskt en gemensam världsbild. Exempelvis kan skillnader i utbildning, ekonomisk status, politisk och religiös övertygelse ha stor betydelse, likaså vilken del av världen man kommer ifrån. Ett annat exempel är mattraditioner som kan variera mycket. Att bli förstådd och kunna uttrycka sig på sitt modersmål är dock väldigt viktigt för de äldre som valt att bo där och känslan av trygghet ökar. En viktig aspekt är att det inte alltid är vilket modersmål man har som avgör var man vill bo som äldre, för många kan ett ”svenskt” boende vara mer lockande.

All omsorgspersonal på boendena talar det språk som profilerats men också svenska, som är det gemensamma kommunikationsspråket för personalen. Att kunskapen i ett annat språk än svenska ses som en merit upplevs ofta positivt hos de anställda. Kraven på dokumentation på svenska kan ibland uppfattas som svåra att uppfylla och det har hänt att personal söker sig till en annan arbetsplats för att hålla det svenska språket aktivt. Arbetsplatserna arbetar med att stötta i dokumentationen och säkerställa att rutiner och instruktioner fungerar väl. Sjuksköterskor och läkare har inte alltid kunskap i det aktuella språket, till en del på grund av svårigheter att rekrytera.

Analys

Sammanfattande punkter:

Nyanlända är en möjlig resurs.

Sverige hade under 2015 det största per capita-inflödet av asylsökanden som någonsin registrerats i ett OECD-land. Detta gör att utmaningar i att organisera etableringen för nyanlända på arbetsmarknaden blir tydliga, men innebär också en stor möjlighet till rekrytering av personal både för vård- och omsorgsbranschen och för andra branscher.

Genom att dra nytta av tidigare erfarenheter, kunskap och forskning kan kedjan från nyanländ till etablerad på arbetsmarknaden göras hållbar. De olika aktörerna som behöver samverka har delvis olika och ibland motsatta intressen. Arbetsförmedlingen syftar till att arbetslösa ska få anställning. Sfi och vuxenutbildning ska stötta elever så att de når sina mål i svenska som andraspråk och men också i yrkesrelaterade ämnen. Utbildningen ska planeras utifrån individens tidigare kunskaper och med hänsyn till förutsättningar och behov. Vård- och omsorgsverksamheterna ska ge vård av god kvalitet till patienter/brukare och ansvara för att de anställda har rätt kompetens men har också ett behov av

att nyrekrytera. Förutom motstridiga intressen kan regelverken ibland motverka samarbete mellan aktörerna. Trots detta finns flera exempel där samverkan leder till bättre etablering, oftast dock i projektform eller under en kortare tid.

Den situation som Sverige är i nu påminner om hur arbetsmarknaden såg ut på 1980–90-talet bland annat i Stockholms län. Det fanns ett stort rekryteringsbehov inom vård och omsorg och en tillgång till arbetssökande med utländsk bakgrund. Många anställdes efter att ha gått igenom en kortare praktikperiod trots bristfälliga kunskaper i svenska. Arbetsgivarens kunskap om hur man kunde stödja språkutveckling var bristfällig och förhoppningen var att den anställda skulle lära sig språket i kommunikationen på arbetsplatsen. Genom att dra lärdom av erfarenheter och bygga upp bra mottagande och successivt ökande möjligheter att utföra arbetsuppgifter, kopplat till stöd i språkutvecklingen kan den resurs som de nyanlända som vill arbeta inom vård och omsorg utgör tas tillvara. Detta kräver att man skapar strukturer där språkinläring stöds även efter inträdet på arbetsmarknaden och att attityder och synsätt kring språkanvändningen förändras.

Kunskaper i svenska

Kraven på kunskaper i svenska formuleras olika av aktörerna vilket ibland kan förklaras av deras skilda uppdrag. Diskussionen färgas lätt av ideologiska motiveringar. Att ställa lite lägre krav på svenskkunskaperna kan uppfattas som ett sätt att göra steget in på arbetsmarknaden lättare för en nyanländ, men kan avfärdas som ansvarslöst med tanke på bland annat patientsäkerhet. Att ställa höga krav kan motiveras av samma krav på säkerhet, men kan också vara ett sätt att utestänga individer som inte har svenska som modersmål, kanske av helt andra skäl än deras språkliga förmåga. Ytterst sällan ställs samma höga krav på personer med svenska som modersmål. I båda fallen undviker man att söka lösningar på hur man på bästa sätt stöttar den som lär sig svenska som andraspråk eller som av andra skäl behöver stöd. Eftersom kunskaper i svenska är avgörande både för att kunna delta fullt ut i samhällslivet och för att kunna ha en stark ställning på arbetsmarknaden är det viktigt att fokusera på hur språkutvecklingen kan stärkas och inte i första hand på vilken språklig nivå som är nödvändig.

Med få undantag används flerspråkighet sällan som resurs inom undervisning och arbetsliv. Inom språkforskningen har man sedan länge övergett tanken på att språk i första hand är något som lärs individuellt. En kombination av individanpassad undervisning (som i sig innebär en krävande arbetsinsats för den som lär sig språket) och social interaktion där individernas alla språkliga resurser tas tillvara ses som en optimal modell. Man betraktar inte heller språkinläring som något statiskt och ser andraspråkinläring som ett livslångt projekt. Trots den kunskapen bygger utbildningssystemen ofta på att man först lär sig språket till en viss nivå, därefter kan man delta i utbildning. Ett exempel på att synen på språkinläring kanske är på väg att förändras är att Socialstyrelsen nyligen har ändrat kraven på legitimerad personal från tredje land (länder utanför EU) så att godkänd språklig nivå inte är en förutsättning för andra kompletteringsinsatser.

Strukturer för samverkan

Det finns fler goda exempel på samverkan än de som redovisas i denna rapport. Men i många fall finns svårigheter att implementera goda resultat och modeller där utbildning och arbetsliv samverkar. Likaså kan det finnas svårigheter när det gäller att sprida de goda erfarenheterna vidare till andra. Vård- och omsorgscollege är ett exempel på samverkan mellan parterna som har lett till framgång och utgör en viktig länk för kunskapsspridning inom olika delar av landet. Genom att sprida konceptet med språkbudsutbildare och språkbud har möjligheterna att kunna stötta språkutvecklingen på arbetsplatserna förbättrats.

Slutsatser/rekommendationer

De viktigaste slutsatserna som vi behöver dra av forskningen och tidigare erfarenheter inför ett eventuellt socialfondsprojekt som ska utveckla stödstrukturer som främjar utveckling av språk- och kommunikationskompetensen är att:

- Kunskapen om vad det innebär att lära sig ett andraspråk behöver öka.
- Diskussionen behöver fördjupas. Målsättningen bör vara att utveckla en gemensam syn mellan parter på högre nivåer, som i sin tur kan avspeglar sig i attityder och förhållningssätt på andra nivåer.
- Arbetet med att verka för långvariga strukturer som kopplar utbildning till arbetsliv behöver fortsätta.
- Utvecklingen av modeller för arbetsplatslärande behöver fortsätta.
- Övergripande nationella strukturer för att stötta arbetsplatslärande och språkutveckling i arbetslivet måste skapas.
- Samverkan mellan språkutbildning och yrkesutbildning inom vård och omsorg som visat sig vara en framgångsfaktor bör eftersträvas.
- Vidareutveckla och sprid erfarenheter från verksamheter där flerspråkighet används som resurs.
- Använd VO-college för påtryckning och som arena för spridning av goda exempel.

Referenser

Vård- och omsorgsutbildade – idag och i framtiden. Temarapport 2015:4 Arbetsmarknad. Statistiska centralbyrån 2015

Working together: Skills and Labour Market Integration of immigrants and their Children in Sweden. OECD 2016

Skrift- och samtalspraktiker i äldreomsorgen. Rapport från projektet Omsorg som språkarbete. Hinder och möjligheter med svenska som andraspråk i den nya arbetsordningen. Gunilla Jansson, Anna-Malin Karlsson, Zoe Nikolaidou. Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum 2014

Flerspråkighet – en forskningsöversikt. Vetenskapsrådets rapportserie 5:2 012. Kenneth Hyltenstam, Monica Axelsson och Inger Lindberg (red.)

Att hantera praktiken – om sfi-studerandes möjligheter till interaktion och lärande på praktikplatser. Doktorsavhandling i humaniora med inriktning mot utbildningsvetenskap, Göteborgs universitet. Karin Sandwall 2013.

Det räcker inte att göra rätt- Kommunals medlemmar med utländsk bakgrund berättar om arbetslivet. Kommunal 2012. Yeshiwork Wondmeneh

Mångfald i äldreomsorgen - Om anställningsvillkor för utlandsfödda medlemmar i Kommunal. Kommunal 2013. Yeshiwork Wondmeneh

Status: Prekär – en rapport om tidsbegränsat anställda. Kommunal 2016 Elinor Odeberg.