

Återrapportering strategiskt utvecklingsuppdrag 2023: Språkkrav och språktester för personal

Förslag till barn- och ungdomsnämndens beslut

1. Återrapporteringen godkänns.
2. Återrapporteringen översändes till kommunstyrelsen.

Ärende

Medarbetarnas förmåga att använda sig av det svenska språket är avgörande för att barnen i förskolan ska ges bästa möjliga förutsättningar för språkutveckling. Barn- och ungdomsnämnden fick i uppdrag att värdera förutsättningarna för att införa språkkrav och språktester för personal inom förskola och skola då Utbildningsförvaltningen ser att språkhöjande insatser för medarbetare krävs för att över tid öka kunskaperna i det svenska språket hos medarbetare i förskolan.

För att prova arbetssätt och innehåll startade ett pilotprojekt i rektorsområdena Berga/Ekkällan och Berga/Vimanshäll i september 2023. Uppföljning och utvärdering sker vid flera tillfällen under pilotens genomförande. Planeringen av fortsatt införande på samtliga förskolor pågår och kommer att bygga på pilotens resultat. Utbildningen genomförs av den kommunala vuxenutbildningen, LinVux.

Innan ett införande i grundskolan kan bli aktuellt behöver insatserna som genomförs i förskolan utvärderas. Utbildningsförvaltningen bedömer att behovet är störst i förskolan och anser därför att det är prioriterat att genomföra insatser där först.

Utbildningsförvaltningen föreslår att godkänna återrapporteringen och översänder den till kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag:

Tjänsteskrivelse – Återrapportering strategiskt utvecklingsuppdrag 2023: Språkkrav och språktester för personal (nov-23)

Bakgrund

I *Tillsammans för Linköpings politiska program 2022-2026*, finns prioritering att införa språkrav för alla som arbetar med barn inom förskola, skola och fritidsverksamhet. Det ska erbjudas utbildning till de som inte lever upp till språkravet.

I Barn- och ungdomsnämndens internbudget för 2023 med plan för 2024–2028 (reviderad mars 2023) står att det finns behov av kompetenshöjning i det svenska språket för redan anställda personal samt att införande av språkrav behöver utredas i samarbete med äldrenämnden. Barn- och ungdomsnämndens strategiska utvecklingsuppdrag är: *Barn- och ungdomsnämnden ska värdera förutsättningarna för att införa språkrav och språktester för personal inom förskola och skola.*

Kommunfullmäktige besvarade i juni 2022 en motion (KS 2021-777, BOU 2021-811) där barn- och ungdomsnämnden får i uppdrag att utreda hur kartläggning samt arbetet med kompetenshöjande insatser för språkutveckling för anställda i Linköpings kommuns förskolor kan se ut.

Enligt förskolans läroplan Lpfö 18 ska förskolan *lägga stor vikt vid att stimulera barnens språkutveckling i svenska, genom att uppmuntra och ta tillvara deras nyfikenhet och intresse för att kommunicera på olika sätt.* Vidare står det i läroplanen att *barnen ska erbjudas en stimulerande miljö där de får förutsättningar att utveckla sitt språk genom att lyssna till högläsning och samtala om litteratur och andra texter.* Dessa formuleringar ger en riktning för hur språkkompetens kan förstås i relation till förskolans uppdrag.

I betänkande av utredningen om fler barn i förskolan för bättre språkutveckling i svenska, *Förskola för alla barn* SOU 2020:67, står 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. Det tycks vara ett särskilt stort problem att barnskötare som har genomgått en barnskötarutbildning inom kommunal vuxenutbildning saknar tillräckliga kunskaper i svenska. Samtidigt betonar många av de aktörer som utredningen har talat med att flerspråkigheten är en tillgång och att flerspråkig personal är värdefull som pedagogisk resurs och som brobyggare till familjer och barn. Det är dock viktigt att den flerspråkiga personalen har pedagogisk utbildning och vid sidan om sitt modersmål också har ett utvecklat svenskt språk.

Språkutvecklande arbetsplatser beskrivs i *Med språket som strategiskt verktyg*, utgiven av Vård och omsorgscollege 2022. Det handlar i grunden om att ha en kultur och arbetssätt där språkutveckling och samtal om språk är en naturlig del. Avgörande för att det ska bli bestående över tid är chefers kunskap och

engagemang samt att alla medarbetare involveras i arbetet. Effekterna av det språkutvecklande arbetssättet är att kommunikationen stärks i både tal och skrift, att den psykosociala arbetsmiljön förbättras, att kvalitet höjs och säkerheten ökar och att rekrytering underlättas.

Flera kommuner har genomfört olika insatser för att öka den språkliga kompetensen hos medarbetare i förskolan samt genomföra språktest i samband med rekrytering. Botkyrka kommun testar samtliga blivande medarbetare inför anställning i förskolan i ett digitalt test. I Botkyrka finns en upphandlad utbildning för stöd i svenska språket. Göteborgs stad använder sig av en standardiserad språkbedömning som underlag i rekryteringsprocessen. När ett behov av språkhöjande insatser av befintliga medarbetare identifieras, erbjuds utbildningar i Yrkesspråk för högre nivå i svenska.

2020-10-01 infördes nya befattningar i förskolan i Linköpings kommun, barnbiträde och förskolepedagog. I samband med det infördes även ny kravprofil för att anställas som barnskötare. Medarbetare anställda som barnskötare innan 2020 har därför en större variation i utbildningsbakgrund, det kan till exempel handla om kortare kurser för arbete med barn eller utbildningar inom vård och omsorg.

För att anställas som barnskötare för arbete i förskolan i Linköpings kommun är det idag krav på examen från gymnasie- eller vuxenutbildning inom Barn- och fritidsprogrammet.

Kravet för att anställas som barnbiträde är en gymnasial utbildning eller motsvarande erfarenhet som av arbetsgivaren bedöms som likvärdig.

Idag ställs krav på goda kunskaper i det svenska språket i tal och skrift vid anställning som barnskötare och barnbiträde. Det är motsvarande grundläggande kunskaper i svenska årskurs 9. I vuxenutbildningen Yrkespaket mot Barnskötare ingår i dagsläget inte svenska 1 eller svenska som andraspråk 1 och det är heller inte heller ett krav i antagningen till vuxenutbildning. Det är därför svårt för arbetsgivaren att ställa andra krav vid rekrytering. För att möta de språkliga krav som innefattar arbetet som barnskötare har vuxenutbildningen i Linköpings kommun lagt till svenska 1 och svenska som andraspråk 1 i det befintliga yrkespaketet till Barnskötare. Denna reglering träder i kraft, 2024-01-01.

För anställning som barnskötare genomförs idag ett digitalt test som mäter förmågor såsom pedagogisk insikt, kvalitetsmedveten, relationsskapande, ledarskap och samarbetsförmåga. Det innebär att det redan finns moment av test i rekryteringsprocessen. Ett test ska ses som ett komplement till en personlig intervju.

Det finns ingen genomförd kartläggning av medarbetarnas språkkunskaper i förskolan. Däremot så påtalar både chefer, medarbetare och fackliga företrädare att brister i svenska språket leder till missförstånd och konflikter på arbetsplatser.

Pilotprojekt: Språkhöjande insatser för medarbetare i förskolan

Arbetsgivaren ser fördelar med att medarbetare har olika bakgrund och erfarenhet, flerspråkiga medarbetare är en tillgång på arbetsplatser. Det är viktigt att alla ges förutsättningar att kunna genomföra sina arbetsuppgifter fullt ut och vara delaktiga i förskolans utvecklingsarbete. Under hösten 2023 har ett pilotprojekt påbörjats inom Språkhöjande insatser för medarbetare i förskolan. Det är flera olika insatser som tillsammans utgör Språkhöjande insatser för medarbetare:

1. Språkbedömningar av redan anställda medarbetare
2. Språkkrav och språkbedömning i samband med anställning
3. Kompetensutveckling utifrån behov som framkommer i punkt 1 och 2
4. Språkutvecklande arbetsplatser

Pilotprojektet genomförs i rektorsområde Berga/Ekkällan och Berga/Vimanshäll. Chef och medarbetare pratar vid medarbetarsamtalet om den språkliga kompetensen, i de fall den upplevs försvåra för medarbetaren att fullt ut kunna utföra sitt uppdrag ges möjlighet till kompetensutveckling i det svenska språket. En språkkartläggning genomförs för att kunna anpassa kompetensutvecklingen efter behov. Språkkartläggning och kompetensutveckling planeras tillsammans med vuxenutbildningen i Linköpings kommun. Att arbeta språkutvecklande handlar även om att skapa språkutvecklande arbetsplatser där yrkesspråket stärks genom att det dagliga arbetet och språkutveckling kopplas samman.

Parallellt med språkhöjande insatser av tillsvidareanställda medarbetare planeras språkkartläggning genomföras vid nyanställningar med start januari 2024 på förskolor i pilotprojektet. Uppföljning och utvärdering sker vid flera tillfällen under pilotens genomförande, bland annat när medarbetarsamtal och språkbedömningar är genomförda samt vid två tillfällen under våren 2024. Planeringen av fortsatt införande genomförs samtidigt som pilotprojektet löpande följs upp då uppföljningarna och utvärderingarna ligger till grund för hur utbildningsinsatser vidare ska planeras.

Det genomförs och planeras insatser inom äldreomsorgen i Linköpings kommun, effekterna av dem följs noga av Utbildningsförvaltningen för att lära av varandra. Likaså tar Social- och omsorgsförvaltningen del av det pilotprojekt *Språkhöjande insatser för medarbetare i förskolan* som genomförs sedan hösten 2023 och beskrivs ovan.

Språkkrav och språktester för personal

När alla moment är på plats kommer insatsen innehålla stegen som följer nedan. Både vid språkkartläggning inför anställning samt språkbedömning vid anställningsintervju används den europeiska referensramen, GERS. Gemensam europeisk referensram för språk (GERS) är ett stöd för alla som undervisar i språk och bedömer språkinläring. Referensramen beskriver vilka kunskaper och färdigheter eleven måste tillägna sig för att framgångsrikt kunna kommunicera på ett visst språk och den används i arbetet med undervisning, kursplaner, läroplaner och examina i hela Europa. Kärnan i texten är sex referensnivåer av språkfärdighet:

A1 och A2: Användare på nybörjarnivå

B1 och B2: Självständig språkanvändare

C1 och C2: Avancerad språkanvändare

1. Språkkartläggning inför anställning

Inför en anställning planeras ett digitalt test att genomföras både vid tillsvidareanställning och timanställning. Kandidater ska uppnå en nivå B1 för att vara aktuella att gå vidare till anställningsintervjun. Nivå B1 innebär till exempel att kandidaten kan förstå huvudinnehållet i vad han/hon hört eller läst om välkända förhållanden som han/hon regelbundet möter samt att kandidaten kan producera enkla, sammanhängande texter om ämnen som är välkända eller av personligt intresse.

Från 2024 provas det inom ramen för pilotprojektet *Språkhöjande insatser för medarbetare i förskolan*. Förhoppningen är att redan i detta moment kunna testa mot nivå B2 i framtiden.

2. Språkbedömning vid anställningsintervju

I samband med anställningsintervjun genomförs en bedömning i form av arbetsprov av kandidatens språkkunskaper. En kandidat som uppfyller alla delar i kravprofilen samt lägst nivå B2 kan bli aktuell för anställning och då planeras utbildning in. Nivå B2 innebär till exempel att kandidaten kan förstå huvudinnehållet i komplexa texter om både konkreta och abstrakta ämnen samt att kandidaten kan producera en tydlig och detaljerad text inom ett brett fält av ämnen.

Från 2024 provas det inom ramen för pilotprojektet *Språkhöjande insatser för medarbetare i förskolan*.

3. Språkbedömning vid medarbetarsamtal

Chef och medarbetare kommer vid medarbetarsamtalet prata om den språkliga kompetensen, i de fall den upplevs försvåra för medarbetaren att fullt ut kunna utföra sitt uppdrag ges möjlighet till kompetensutveckling i det svenska språket. Detta är en del i pilotprojektet.

4. Utbildningsinsats

Den kommunala vuxenutbildningen genomför kompetensutvecklingen. I den ingår en språkkartläggning för att kompetensutvecklingen ska anpassas efter medarbetarens behov. Utbildning kommer ges till både de som redan är anställda och som en del av introduktionen till nyanställda. Detta är en del i pilotprojektet.

5. Språkutvecklande arbetsplatser

Formell utbildning i svenska språket behöver kombineras med ett förändrat arbetssätt i verksamheterna för att uppnå verklig förändring. Att leda en verksamhet med många olika nationaliteter, kulturer och stor variation på språkliga förmågor i arbetsgruppen kräver anpassade arbetsmetoder. Det behövs strukturer på arbetsplatsen för att stötta den fortsatta språkutvecklingen efter en formell språkutbildning. Chefer och medarbetare behöver ha en samsyn och arbeta aktivt kring språkets roll på arbetsplatsen. Utan aktivt arbete med språkstöd är risken stor att verksamheter anpassar sig till språkkunskaper som är otillräckliga istället för att arbeta språkutvecklande.

Språkutvecklande insatser är ett långsiktigt arbete och det tar tid innan resultat uppnås. Parallellt med övriga språkutvecklande insatserna bör möjligheterna ses över till att nyttja tekniska hjälpmedel för att säkerställa och underlätta det dagliga arbetet vid bristande språkkompetens.

Ekonomiska konsekvenser

Det finns 6 mnkr reserverat i förskolans ram år 2024 för språkhöjande insatser, därtill är medel beviljat ur omställningsfonden.

Kommunala mål

[Länk till kommunfullmäktiges övergripande mål](#)

Jämställdhet

Förslaget bedöms vara neutralt ur ett jämställdhetsperspektiv.

Samråd

Samråd med andra förvaltningar har inte varit aktuellt.

Uppföljning och utvärdering

Uppföljning och utvärdering sker vid flera tillfällen under pilotens genomförande.

Information eller förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Information enligt MBL § 19 har skett den 14 november 2023.

Utbildningsförvaltningen

Robert Bredberg

Beslutet skickas till:

-