

När språket brister



Fanny Forsberg
Lundell

Hon är professor i franska med inriktning på andraspråks-
inläring på Stockholms universitet. Hon är också forskare
vid forskningsinstitutet Ratio där hon fokuserar på
språk och arbetsmarknadsintegration.



DEN SVENSKA ÄLDREOMSORGEN är en sektor där olika typer av demografiska förändringar – migration, åldrande befolkning och sjunkande födelsetal – korsas och skapar utmaningar.

På grund av en åldrande befolkning och pensionsavgångar inom omsorgssektorn kommer det att behöva rekryteras cirka 111 000 personer inom äldreomsorgen fram till 2031, enligt SKR.¹ Samtidigt finns det rejäla hinder: en stor del av rekryteringsbasen saknar de nödvändiga språkkunskaperna. Enligt statistisk från Sveriges kommuner och regioner (SKR) från 2023 så är 30 procent av undersköterskorna och hela 50 procent av vårdbiträdena utrikes födda.

Under de senaste åren har det inkommit ett antal anmälningar till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) som handlar om bristande språkkunskaper hos personalen. För att komma till rätta med språkproblemen presenterades en statlig utredning i december 2024: "Ett språkkrav för språkutveckling".²

Utredningens förslag börjar gälla den 1 juli 2026. Den föreslår inte ett skarpt språkkrav vid anställning, utan ett mjukare krav. Verksamheterna åläggs att säkerställa personalens språknivå genom språkutvecklande arbetssätt och att låta personal studera på arbetstid. För att finansiera detta har man avsatt ett särskilt statsbidrag.

1 SKR (2023) Valfärdens kompetensförsörjning. Personalprognos 2021-2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen.

2 SOU 2024:78. Ett språkkrav för språkutveckling.

Hinder för språkinläring

Det språkliga mål som verksamheterna ska arbeta för att uppnå är det som kallas för B.2.1 i Europarådets gemensamma skala (nivå A1-nivå C2). B.2.1. är en relativt avancerad nivå som ligger betydligt högre än avslutade studier inom SFI. Den tar sikte på självständig, flytande och nyanserad språkanvändning. Naturligtvis kan alla hålla med om att avancerade kunskaper i svenska vore önskvärt, men är det verkligen realistiskt att undersköterskor, vårdbiträden och serviceassistenter ska uppnå samma nivå?

I egenskap av språkforskare tänker jag utforska hur man kan säkra acceptabel kommunikation och trygghet inom äldreomsorgen samtidigt som bemanningsbehoven tillgodoses. Vilket är den bästa, eller kanske minst dåliga, lösningen för äldreomsorgen under kommande år?

Den svåra ekvation som äldreomsorgen står inför beror på en bredare strukturell problematik. Förklaringen står till stor del att finna i kombinationen av ett omfattande mottagande av utomeuropeiska migranter med låg utbildningsnivå och få lågkvalificerade arbeten på arbetsmarknaden. Något som karaktäriserar utomeuropeiska migranter på gruppnivå är otillräckliga kunskaper i det svenska språket. PIAAC-undersökningen från december 2024 visar att 34 procent av den utrikes födda befolkningen i Sverige mellan 16 och 65 år har otillräckliga läsfärdigheter i det svenska språket.³ Detta är inget nytt fenomen, även om antalet berörda individer har blivit fler.

3 OECD. Survey of Adult Skills 2023. (2024).

De språkliga problemen har dock inte hanterats av politikerna. Inte heller har olika invandrargrupper förutsättningar att lära sig svenska adresserats i tillräckligt stor utsträckning. Förutsättningarna för språkinläring har inte fått den viktiga plats den förtjänar i integrationspusslet.

Ända sedan Januariavtalet 2019 har politiken insisterat på att invandrare snabbt ska lära sig svenska för att uppnå bättre integration, främst arbetsmarknadsmässigt, men också socialt och kulturellt. Trots att det är ett önskvärt mål, är det inte lätt att komma till rätta med.

I en rapport från 2024 förklarar jag och min medförfattare varför det är svårt att uppnå snabb språkinläring för många utomeuropeiska migranter.⁴ Det finns två hinder som står i vägen. Dels handlar det om att de har ett avlägset modersmål (hög språklig distans), dels om svag läs- och skrivkunnsighet. Båda faktorer försvårar när man ska lära sig ett nytt språk. Det gör att incitament och reformer får svagare resultat – det är helt enkelt oerhört svårt för många att lära sig svenska.

Något som särskiljer äldreomsorgen från exempelvis städbranschen, som också sysselsätter många utrikes födda, är att det är ett arbete som anses kräva goda kommunikativa färdigheter. Fackförbundet Kommunal har på senare år lyft betydelsen av hög språklig kompetens.⁵ Socialstyrelsen har utarbetat ett bedömningsunderlag, baserat på Europarådets B2-nivå, specifikt anpassat för arbetet inom äldreomsorgen.

4 Forsberg Lundell, F., & Rehnberg, P. (2024) Alla ska snabbt lära sig svenska: Språk, migration och arbetsmarknadsintegration i Sverige. Ratio.

5 Huupponen, M. (2022). Svenska språket – A och O inom äldreomsorgen.

I en debattartikel i Dagens Nyheter skriver äldreomsorgsforskarna Glenn Möllergren och Frida Nordeström, som båda medverkar i den här antologin, att äldreomsorgen inte bör ses som ett verktyg för att lösa integrationsfrågor.⁶ De menar att utgångspunkten enbart borde vara de äldres behov. Det är svårt att vara oenig, äldreomsorgen är till för de äldre, men det går inte att bortse från den rad komplicerande parametrar som omger sektorn: bemanningsbehovet, rekryteringsbasens karaktär och de prognoser vi kan göra om språkinläring utifrån forskningsbaserad kunskap. Alla dessa måste tas i beaktan för att finna rimliga lösningar på framtidens äldreomsorg.

Både äldreomsorgsforskare och Kommunal menar att arbetsvillkoren måste förbättras för att attrahera mer svensktalande personal. Men i vilken grad är det möjligt att snabbt göra yrket mer attraktivt? Och i vilken mån kan ett yrke som inte kräver mer än gymnasieutbildning nå de lönenivåer som verkligen skulle göra skillnad? Det kommer troligtvis att bli svårt att anställa tillräckligt många med de efterfrågade språkkunskaperna, särskilt i storstadsregionerna.

Ett språkutvecklande arbetssätt?

Den statliga utredningen om språkkunskaper i äldreomsorgen vilar på ett antagande om att man kan arbeta språkutvecklande på arbetsplatsen och efter en viss tid nå upp till den nivå som

6 <https://www.dn.se/debatt/varfor-ska-just-aldreomsorgen-acceptera-samre-sprakkunskaper/>

anses tillräcklig för arbetsuppgifterna. Vård- och omsorgssektorn har gått i bräschen med att utarbeta sådana metoder eftersom kompetensbristen är stor.

I Sverige finns det ännu inte några större forskningsbaserade undersökningar om vilka resultat dessa metoder ger, särskilt inte när det gäller den faktiska utvecklingen av språkkunskaperna. Om politiker menar allvar med att språkravet ska säkra äldres trygghet, finns det skäl att noga följa upp och utvärdera vad som uppnås av ett ”språkutvecklande arbetssätt”. Här kommer jag att sammanfatta de mycket begränsade rön som finns.⁷

I Sverige har Vård- och omsorgscollege föreslagit att arbetsplatser inom äldreomsorgen ska arbeta med så kallade språkombud, vilket kan likställas med mentorskap.⁸ Språkombud innebär att en eller flera i personalen får särskild utbildning i att stötta medarbetares språkanvändning och språkinläring på arbetsplatsen. Språkombudsutbildningen innebär sex dagars utbildning i snitt. År 2024 publicerade Skolverket en utvärdering av språkträning genom språkombud på vårdarbetsplatser. Utvärderingen heter ”Mer än bara språk”, vilket ger en fingervisning om effekterna.

I rapporten anges att arbetet med språkombud ”kan vara en pusselbit i att stärka språkutvecklingen och kvaliteten i äldreomsorgen”.⁹ Det signalerar en viss försiktighet och begränsning kring vad dessa arbetssätt kan göra för själva språkfärdigheten.

7 Detta avsnitt baseras på Forsberg Lundell, F. & Ahlgren, L. (2025).

Språk och arbetsmarknad i Sverige – en svår ekvation? Ratio.

8 Vård- och omsorgscollege. (2019). Språkombud.

<https://www.vo-college.se/sprakombud>

9 Skolverket. (2024) Mer än bara språk.

Dessutom framförs det att chefers stöd och engagemang är en viktig förutsättning för att det ska fungera.

När chefer och språkombud får svara på en enkät om de förbättringar som har skett till följd av arbetet med språkombud handlar det främst om öppenhet att tala om språkfrågor. En klart lägre andel chefer och språkombud anser att kommunikation med övrig personal, brukare och anhöriga förbättrats. Resultaten verkar också variera beroende på verksamhet och avdelning. En del personer är mer lämpade som språkombud och vissa chefer är betydligt mer engagerade i frågan än andra. Några generella positiva effekter verkar vara att personalen talar mer om kulturella skillnader, med skillnader i språkbruk som utgångspunkt, och att det skapas ett medvetande om andraspråksinlärning och vad det innebär.

De verkliga effekterna på språkfärdighet är mer blygsamma. Det är viktigt att insistera på detta, eftersom den statliga utredningen föreslår att arbetsplatser ska arbeta mot att uppnå nivå B2. Språkombuden själva anser ofta, enligt Skolverkets utvärdering, att de har för lite tid att ägna sig åt sitt språkombudsarbete, på grund av personalbristen.

Konceptet som språkrav i vården förlitar sig på – språkutvecklande arbetsplatser – vilar på en tämligen bräcklig grund: det ger mer effekter på arbetsklimat än språkfärdighet. Det kräver att språkombud, som också är operativ vårdpersonal, ges tid och stöd för att utföra dessa uppgifter. Cheferna verkar också ha svårt att hitta tiden.

Att lära sig svenska tar tid

Det gäller att hålla huvudet kallt när en samhällsviktig sektor ska lösa akuta bemanningsbehov och samtidigt visa att man tar frågan om språkkompetens hos personalen på allvar. Det stämmer förstås att kompetensförsörjningen till äldreomsorgen är i en kritisk fas. Frågan är vilka reformer och metoder som bäst säkrar både kompetensförsörjning och trygghet i kommunikation för de äldre.

På uppdrag av Vård- och omsorgscollege har Anders Johrén gjort ett försök till en ekonomisk utvärdering av satsningen som vid den tidpunkten låg på 25 miljoner (utbildning av cirka 1 000 språkombud i Sverige).¹⁰ Han menar att det är svårt att uttala sig om rent ekonomiska vinster men att de intervjuer han genomfört med 25 deltagare (både språkombud och chefer) verkar tala för klart förbättrad arbetsmiljö och positiva effekter som lägre sjukfrånvaro och breddad rekryteringsbas (har man språkombud på arbetsplatsen kan man rekrytera fler som har svaga språkkunskaper). De faktiska effekterna på språkfärdighet är mindre tydligt klarlagda, så även i denna undersökning.

I Skolverkets utvärdering uppmärksammas tidsbristen som många språkombud upplevde. Enligt Johréns utvärdering gavs ofta ingen särskild tid till språkombuden, utan det har integrerats i det dagliga arbetet och tagits upp på arbetsplatsträffar. Ibland har det givits en timme i veckan för detta arbete.

Med tanke på hur tidskrävande det är att lära sig ett andra-

10 Johrén, A. (2018). Är det ekonomiskt försvarbart att satsa på språkombud? Vård- och omsorgscollege.

språk ter sig detta tidsomfång magert för att uppnå ”en enhetlig språknivå inom äldreomsorgen”, ett mål som har angivits i den statliga utredningen. Tidsbristen och den allmänna bemanningsproblematiken gör även att man kan ifrågasätta i vilken mån verksamheter kommer att kunna avsätta tid för studier på arbetstid, trots statsbidrag.

Språkombud kan effektivisera arbetet

Den främsta effekten som lyfts fram i Johréns rapport är att språkombuden sparar tid och gör arbetet mer effektivt. En viktig samhällelig vinst är att rekryteringsbasen ökar och att personer som har svenska som andraspråk kan integreras på arbetsmarknaden. En fråga som hänger kvar i luften är om språkombuden framför allt får stötta, förklara och sköta fler uppgifter – eller om det samtidigt sker signifikanta framsteg i språkinläringen.

Palle Storm och Anneli Stranz, forskare i socialt arbete, har gjort en intervjustudie med femton chefer i hemtjänsten i Stockholmsområdet.¹¹ Deras studie visar att cheferna i hemtjänsten har ett tungt ansvar att parera krav på språkkunskaper med krav på bemanning. Cheferna får göra sitt bästa för att försöka lösa situationen på olika sätt. Till exempel är det vanligt förekommande att vissa blir ansvariga för dokumentation, så kallade dokumentationsombud.

11 Storm, P., & Stranz, A. (2023). Hemtjänstchefer om personalens språk och barriärer i skriven och talad svenska. Äldre i Centrum Vetenskapligt supplement, 35–46.

För att säkerställa brukarsäkerhet och samtidigt ge individer med bristande språkkunskaper en rimlig arbetssituation, föreslår Storm och Stranz en temporär stratifiering av äldreomsorgen. Deras förslag innebär att individer med bristande språkkunskaper bör slussas in steg för steg. Att de först får utföra enkla uppgifter som tvätt och städ, utan krav på goda kommunikationsfärdigheter. Parallellt ska de få språkutbildning. När de bedöms ha tillräckligt goda språkkunskaper, kan de gå över till arbetsuppgifter som kräver goda språkkunskaper.

Storm och Stranz menar avslutningsvis att dessa beslut inte bör ligga på enskilda chefer, utan att det handlar om ett generellt välfärdspolitiskt beslut för att säkerställa förutsättningar för ett tryggt och kompetent arbete i äldreomsorgen.

Säkra tillgång till personal

Äldreomsorgen kantas av både kvantitativa och kvalitativa utmaningar. För att tillgodose trygg omsorg måste det överhuvudtaget finnas tillräckligt många människor som kan utföra arbetet. De måste vidare kunna utföra arbetet på ett säkert och tryggt sätt.

Utifrån kunskapsläget om språkinlärning och språkutvecklande arbetsplatser är det på sin plats att höja ett varningens finger om den statliga utredningens krav på att all personal ska kunna uppnå ett formellt språkkrav inom rimlig tid. Det finns inget övertygande stöd för att denna satsning kommer att lyckas. Erfarenheterna med språkombud/mentorerna och språkutvecklande verksamhet verkar vara ett ”mjukare” verktyg som

skulle kunna implementeras utan ett formellt krav som mål. Det gör det möjligt att anställa fler personer som ännu inte har tillräckliga kunskaper i svenska och ger möjlighet till utveckling för individen.

För att få ihop bemanningskrav samtidigt som man inte tummar på säker kommunikation förefaller differentiering av arbetsuppgifter med olika krav på språkkunskaper vara en säkrare väg att gå. De som arbetar inom äldreomsorgen ska uppmuntras och stödjas i att lära sig bättre svenska. Alla kommer dock inte kunna nå de mål som föreskrivs, men de kan ändå göra nytta och säkra tillgång till personal.

Differentiering framstår därmed som en bra avvägning mellan att kunna fortsätta rekrytera samtidigt som man inte kompromissar med kvaliteten i mer språkintensiva arbetsuppgifter. Det ena behöver inte utesluta det andra, vilket ett enhetligt språkkrav däremot skulle göra. För att leka med ett känt citat: Alla kan inte göra allt, men alla kan göra något.

Policyförslag:

- Differentiera arbetsuppgifterna i äldreomsorgen. Låt anställda med bristande språkkunskaper slussas in i arbetet steg för steg. Låt dem först utföra enklare uppgifter, utan krav på god svenska, samtidigt som de får gå en språkutbildning. Sedan kan de avancera till uppgifter som kräver bättre svensk kunskaper.
- Utred olika språknivåer för skilda roller. Serviceassistenter, vårdbiträden och undersköterskor bör ha olika språkliga krav.

I dagens äldreomsorg är kroppen svag och byråkratin stark. Regler och rutiner har tagit platsen för ansvar och förtroende.

Denna antologi är en handbok för alla som vill förändra svensk äldreomsorg på riktigt. Författarna visar hur vi kan gå från förmyndarskap till frihet, från styrning till tillit. De presenterar reformer som gör omsorgen rättighetsbaserad, mer effektiv och värdig – där individen, inte systemet, står i centrum.

Vem bestämmer när jag ska gå och lägga mig? är en bok om hur frihet, värdighet och effektivitet behöver väga tyngre än idag.

En antologi med **Hanne Kjöllér**, sjuksköterska och författare, **Magnus Jegermalm**, professor, **Anna Tenje**, äldre- och socialförsäkringsminister med flera.



Synaps är en partipolitiskt oberoende, marknadsliberal tankesmedja om sjukvård och omsorg, grundad 2023.

