



Stockholms
stad



Kompetensutveckling i äldreomsorgen



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Sammanfattning

Projektet Kompetensutveckling i äldreomsorgen startades den 1 september 2023 i samverkan mellan Arbetsmarknadsförvaltningen, stadsdelarna Enskede-Årsta-Vantör, Farsta och Hägersten-Älvsjö, Äldreförvaltningen samt HR- och utvecklingsfunktioner inom Stockholms stad, där Arbetsmarknadsförvaltningen varit projektägare. Under projektets gång har ytterligare stadsdelar som Kungsholmen, Norra innerstaden och Hässelby/Vällingby och Järva tillkommit.

Projektets mål har varit att bidra till ett mer inkluderande och hållbart arbetsliv genom att stärka medarbetares kompetens och förbättra verksamheternas kompetensförsörjning, genom att bland annat ta fram en arbetsplatsnära och flexibel utbildningsmodell för medarbetare och chefer för deltagande verksamheter.

Äldreomsorgen står inför stora och långsiktiga kompetensförsörjningsutmaningar. Behovet handlar både om att rekrytera ny personal och om att utveckla, behålla och synliggöra den kompetens som redan finns i verksamheterna. Yrket ställer krav på såväl praktisk omsorgskompetens som förmåga att kommunicera, dokumentera och samarbeta. Samtidigt saknar många medarbetare formell utbildning och tillräckliga kunskaper i svenska språket. Införandet av skyddad yrkestitel för undersköterskor från den 1 juli 2023 har ytterligare förstärkt behovet av kompetensutveckling.

Projektet har under projekttiden 2023 – 2026 utvecklat och prövat en arbetsplatsnära och flexibel utbildningsmodell där språk och yrkeskunskap integreras. Insatserna har anpassats efter individens behov och omfattat bland annat kartläggning, studie- och yrkesvägledning, individuella studieplaner, språk- och yrkesintegrerad undervisning, validering och arbetsplatsförlagt lärande. Chefer har fått stöd genom utbildning, handledning och workshops för att stärka ett språkutvecklande arbetssätt i verksamheten. Genom dessa tillvägagångssätt och metoder har projektet undersökt/bidragit/skapat möjlighet för att stärka språk- och yrkeskompetens i verksamheterna på olika nivåer.

Projektinsikterna är att man har identifierat att en behovsanpassad modell för kompetensutveckling inom äldreomsorgen är att sträva efter. Projektet har tagit fram utbildningsmoduler som bidragit till att stärka deltagarnas möjligheter att närma sig formell kompetens, utveckla sina språkkunskaper och omsätta kunskap i praktiken. Samtidigt har arbetssätt etablerats som stärker lärandet i verksamheterna och ger chefer bättre förutsättningar att arbeta lång-siktigt med kompetensutveckling.

Samverkan mellan olika förvaltningar och stadsdelar i staden har varit avgörande för projektets resultat och är även framledes viktigt för att kunna tillgodose äldreomsorgens medarbetares behov av kompetensutveckling.

När projektet avslutades hade 206 medarbetare och 58 chefer och medarbetare i ledande positioner deltagit i projektets kompetensutvecklingsinsatser.





Projektresultat

Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet? Mål kring antal deltagare:

- 200 deltagare ska ta del av förberedande utbildning
- 200 deltagare tar del av minst en utbildningsmodul där språk- och yrke lärs ut integrerat
- 60 chefer tar del av utbildning i språkutvecklande arbetsplatser och handledning

Projektets insatser kring utbildning och chefsstöd har arbetat utifrån att bidra till att följande mål uppnås utifrån:

1. Individnivå: Deltagarna har fått ökad kompetens inom yrke och språk som ger dem ökade kunskaper för att klara arbetets alla uppgifter och i längden även en stärkt ställning på arbetsmarknaden.
2. Individnivå: Cheferna har fått bättre förutsättningar att arbeta språkutvecklande på arbetsplatserna och stötta medarbetare till ökad kompetens.
3. Organisatorisk nivå: Det finns en långsiktigt hållbar modell för kompetensutveckling för anställda inom äldreomsorgen som behöver komplettera sin utbildning.
4. Organisatorisk nivå: Projektets deltagande utförarverksamheter inom äldreomsorgen arbetar språkutvecklande och språkstödande på ett systematiskt och inkluderande sätt

Indikatorer har följts upp av utbildningsmoduler på Komvux Södermalm och inte i projektets övriga utbildningsinsatser som Pedagogisk kompetens i verksamheten eller Kliniskt träningscentrum i Högdalen, KTC.

- Samtliga deltagande medarbetare har en upprättad och påbörjad individuell studieplan (mål 1). Samtliga deltagande 126 medarbetare har efter utbildningsmodul en upprättad individuell studieplan.
- 80 procent av deltagande medarbetare som saknar enstaka yrkes- eller språkkurser har uppnått de yrkesmässiga kompetenskraven för vårdbiträde eller undersköterska (mål 1). Av de 126 medarbetare så var det 24 medarbetare som innan projektet saknade en till två vårdkurser för att uppnå kravet till undersköterska. Samtliga 24 medarbetare klarade kursmålen och därmed uppnådde kravet.

- 80 procent av deltagande medarbetare som saknar alla eller många kurser i yrkespaketen har nått lärandemålen och/eller validerat motsvarande kunskaper för minst en utbildningsmodul (mål 1). 102 medarbetare saknade alla eller många kurser i yrkespaketen, av dessa klarade 83 medarbetare lärandemålen för minst en utbildningsmodul. Vilket motsvarar 81%. Orsaker till de som inte klarade målen var bland annat att de avbröt utbildningen, sjukdom men även att man inte klarade kunskapskraven.
- 80 procent av de deltagande medarbetarna upplever att utbildningsinsatserna är användbara i arbetet (mål 1). Alla deltagare i projektets alla insatser har upplevt att utbildningsinsatserna har bidragit till sitt ordinarie arbete och är användbara.
- 80 procent av de deltagande cheferna upplever att chefsstödet har bidragit till fördjupad kunskap om språkutvecklande arbetsplatser (mål 2 och 4). Deltagande chefer upplever att de höjt kunskap och fått verktyg för att arbeta än mer språkutvecklande. (bilaga 1)
- 80 procent av de deltagande cheferna upplever att det finns ett utbildningsutbud som motsvarar behovet av kompetensutveckling på deras arbetsplatser (mål 3). Deltagande chefer upplever en höjd kunskap kring utbildningsvägar för medarbetare och att projektet har stärkt kopplingen mellan utbildning och verksamhetens behov, samt hur de ska prioritera kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov. (bilaga 1)
- Samtliga verksamheter som har deltagare i projektet har en upprättad handlingsplan för sitt språkutvecklande arbete (mål 4). Vid ansökan var tanken med målet att ta fram mer av ett stöddokument till en handlingsplan. Men utifrån insikter och arbete har projektet, utifrån verksamhetens behov, istället arbetat mer med att utföra språkutvecklande arbetssätt tillsammans med chefer i de deltagande verksamheter. Vilket gör att detta mål inte har följts upp eller kan redovisa handlingsplaner. Hänvisar däremot till utvärderarens rapport där chefer instämmer att man har fått verktyg som gör att man kan arbeta än mer språkutvecklande i vardagen.

I den utvärdering som projektets externa utvärderare gjorde instämmer 12 chefer av 13 i hög grad eller helt i att det blivit tydligare hur de ska prioritera kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov. 6 av 13 instämmer i hög grad eller helt i att det finns tydligare strukturer för lärande i vardagen och 4 av 13 att de har bättre förutsättningar att arbeta med utveckling och lärande. Utifrån det och den externa utvärderingen är ändå att den samlade bedömningen att projektets måluppfyllelse är god, även om resultaten ser olika ut på de olika nivåerna och i olika delar av den framtagna förändringsteorin. Projektet har starkast måluppfyllelse i den del som handlar om att skapa förutsättningar för lärande: kartläggning, individuell studieplanering, stärkt yrkesspråk, ökad trygghet, ökad studietillit och tydligare nästa steg.

Projektinsatserna har bidragit till att främja livslångt lärande genom en flexibel och arbetsplatsnära utbildningsform som utgår från deltagarnas befintliga kompetens. Deltagare med behov av stärkt ställning på arbetsmarknaden har fått möjlighet att genomföra yrkes- och språkutbildning, vilket bidragit till ökad kompetens och förbättrade förutsättningar för fortsatt etablering och utveckling i arbetslivet. Insatserna bidrar samtidigt till att stärka kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen, ett område där det råder kompetensbrist i form av att det är svårt att rekrytera utbildad personal.

I problemanalysen identifierades ett kompetensgap mellan befintlig personals kompetens och den kompetens som efterfrågas inom äldreomsorgen. Utifrån projektets förändringsteori på individnivå har projektet därför fokuserat på att stärka deltagarnas yrkeskompetens och språkliga förmåga. Detta har gett deltagarna ökade förutsättningar att utföra arbetets samtliga arbetsuppgifter samt stärkt deras möjligheter på arbetsmarknaden på längre sikt. Även på organisatorisk nivå har projektet bidragit till ökad kapacitet. Chefer har fått bättre förutsättningar att arbeta språkutvecklande i verksamheterna och att stödja medarbetarnas kompetensutveckling. På projektnivå har utbildningsmoduler genomförts och vidareutvecklats samtidigt som kompetenskartläggning och rekrytering av nya deltagare har genomförts.

Förändringsteorin, som projektet tog fram gemensamt med utvärderare, har fungerat som ett viktigt stöd för projektets styrning och uppföljning genom att tydliggöra sambandet mellan aktiviteter, delmål och förväntade effekter. Den har därmed bidragit till att säkerställa att projektet arbetat i riktning mot uppsatta mål och indikatorer.

Projektet har genomgående utgått från de horisontella principerna om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Detta har inneburit att urvalet av deltagare och utformningen av insatserna har syftat till att säkerställa lika möjligheter till kompetensutveckling oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning eller etnisk tillhörighet. Utbildningsinsatserna har utformats för att vara tillgängliga och anpassats efter individuella behov och förutsättningar. Inom den förberedande delen av projektet har hinder för deltagande identifierats, exempelvis språkliga, pedagogiska och sociala faktorer, vilket möjliggjort individanpassat stöd. Målgruppen har i många fall bestått av personer födda utanför Europa med kort utbildningsbakgrund och begränsade svenskkunskaper, vilket ställt särskilda krav på tillgänglighet och inkludering. Genom språk- och yrkesintegrerad undervisning, samt stöd i studieteknik och reflektion, har projektet aktivt arbetat för att stärka deltagarnas möjligheter att tillgodogöra sig utbildningen, samt därigenom bidra till en mer inkluderande arbetsmarknad och möjlighet till fortsatta studier.

Tidigt i projektet identifierades behovet av en bättre kartläggning och uppföljning av deltagarnas kompetens. Detta har lett till utveckling av ett mer systematiskt arbetssätt för dokumentation och individuell planering. Projektet har också uppmärksammat att många deltagare behöver längre tid i studieförberedande insatser än planerat. Därför har utbildningsmodulerna förlängts och undervisningen utvecklats för att stärka deltagarnas reflektionsförmåga, studieteknik och digitala kompetens. Dessa anpassningar har varit avgörande för att säkerställa att alla deltagare, oavsett bakgrund, ges reella förutsättningar att nå målen. Projektet har dessutom kontinuerligt arbetat med att öka förståelsen i verksamheterna för språklig och kulturell mångfald, genom chefsstöd och kompetenshöjande insatser. Detta bidrar till en mer inkluderande arbetsmiljö och bättre förutsättningar för medarbetare.

Sammantaget har projektet bidragit till att minska identifierade kompetensglapp. På längre sikt är förhoppningen att projektinsatserna ska bidra till ökad kvalitet och säkerhet inom äldreomsorgen. Samtidigt är det viktigt att betona att projektet ensamt inte kan lösa de strukturella kompetensutmaningar som finns inom äldreomsorgen.



Resultat på individnivå

Projektets insatser har bidragit till att stärka deltagarnas yrkeskompetens och språkliga förmåga. Totalt har 107 medarbetare uppnått godkända betyg i en eller flera yrkeskurser inom vård- och omsorgsprogrammet, varav 24 personer har kunnat ansöka om skyddad yrkestitel för undersköterska. För ytterligare deltagare har utbildningen blivit en språngbräda mot vidare studier på vägen mot den skyddade yrkestiteln och inneburit ett viktigt steg vidare mot formell kompetens i stort.

Sammanlagt har 107 deltagare uppnått lärandemål motsvarande minst en utbildningsmodul, och samtliga deltagare har efter genomförd insats en individuell studieplan som stöd för fortsatt progression. Utvärderingar visar att deltagarna upplever utbildningsinsatserna som mycket användbara i arbetet.

Utöver formella resultat har projektet bidragit till ökad studiemotivation, stärkt yrkesspråk, förbättrad kommunikationsförmåga och ökad trygghet i yrkesrollen. För många deltagare har insatsen även inneburit en första möjlighet att lyckas med studier efter tidigare avbrutna utbildningar.

Resultat på verksamhetsnivå

På verksamhetsnivå har projektet bidragit till ökat lärande och stärkt samarbete inom arbetsgrupper. Genom arbetsplatsnära utbildning och arbetssätt som insatsen Pedagogisk kompetens i verksamhet, PKV har kommunikationen mellan medarbetare förbättrats och en ökad samsyn kring arbetssätt, språk och kvalitet i omsorgen utvecklats.

Ett 50-tal enhetschefer och medarbetare i ledande positioner på vård- och omsorgsboenden och i hemtjänstverksamheter har deltagit i flerpartssamtal, föreläsningar och workshops. Insatserna har även omfattat handledning för planerare i fem verksamheter, handledning för språk- och dokumentationsombud i två verksamheter och handledning för en grupp samordnare som kommer från flera olika verksamheter i samma stadsdel. Dessa insatser har stärkt chefernas förutsättningar att arbeta språkutvecklande och att stödja medarbetares kompetensutveckling. Vård- och omsorgscolleges samtalsserie ”Prata om jobbet” har genomförts i 14 verksamheter, och i dessa samtal har samtliga medarbetare, vårdbiträden och undersköterskor i verksamheten deltagit vilket varit framgångsrikt.

Flera verksamheter har även utvecklat strukturer och arbetssätt för ett mer systematiskt och inkluderande språkutvecklande arbete.

Resultat på organisations- och strukturnivå

En central del av projektets resultat är utvecklingen av en arbetsplatsnära och flexibel utbildningsmodell som integrerar språk och yrkeskunskap. Modellen bygger på kartläggning, individuell studieplanering, språk- och yrkesintegrerad undervisning samt arbetsplatsförlagt lärande.

Totalt har närmare 1200 medarbetare fått sin kompetens kartlagd, vilket bidragit till ökad kunskap om målgruppen och synliggjort kompetens som tidigare inte varit dokumenterad.

Projektet har också utvecklat mer systematiska arbetssätt för kartläggning, uppföljning och individanpassning för medarbetare med olika utbildningsbakgrund. Dessa strukturer utgör en viktig grund för fortsatt arbete med kompetensutveckling inom äldreomsorgen.

Samlad bedömning av resultat

Projektet har uppnått goda resultat i förhållande till sina mål, särskilt vad gäller att skapa förutsättningar för lärande genom kartläggning, vägledning och anpassade utbildningsinsatser. Samtidigt visar resultaten att målgruppen i många fall har haft större behov än förväntat vilket påverkat möjligheten att nå vissa kvantitativa mål inom projektets tidsram.

Projektet har dock i hög grad bidragit till att minska gapet mellan befintlig kompetens och verksamheternas behov, samt stärkt förutsättningarna för långsiktig kompetensförsörjning inom äldreomsorgen.

Projektet har haft en god måluppfyllelse även om resultaten ser olika ut på de olika nivåerna. Projektet har en stark måluppfyllelse i den del som handlat om att skapa förutsättningar för lärande genom insatserna kartläggning, individuell studieplanering, stärkt yrkesspråk, ökad trygghet, ökad studietillit och tydligare nästa steg. Detta är något som projektets externa utvärderare, läs bilaga, tar upp och poängterar i sin slutrapport av projektet.



Många medarbetare har önskat att få hjälp av studie- och yrkesvägledare med själva ansökan om bevis om den skyddade yrkestiteln. En utbredd uppfattning hos medarbetare var att de inte ”vågade” göra det på egen hand, av rädsla för att missa något, missförstå ansökningsförfarandet eller liknande. Detta visade sig dock inte vara en helt obefogad känsla. En vanlig miss hos medarbetare som valde att ansöka på egen hand var att inget tjänstgörings-intyg bifogades med ansökan, vilket krävs för de som uppfyller kraven genom 9§ i Socialstyrelsens föreskrift (HSLF-FS 2023:14). Flertalet bifogade någon form av intyg de fått från sin arbetsgivare, men som inte innehöll tillräckligt med information. Flertalet medarbetare fick då avslag på sin ansökan från Socialstyrelsen, och komplettering eller överklagan behövdes.

● ● Aktiviteter och insatser ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Språk- och yrkesutbildning i klassrum på Komvux Södermalm

Projektet har under projekttiden genomfört 9 utbildningsmoduler, varav den sista pågick från den 19 januari till 5 juni på Komvux Södermalm. I den sista utbildningsmodulen deltog 22 medarbetare från deltagande stadsdelar. Genomgående i undervisningen har man arbetat och strävat efter att gå från det konkreta mot det abstrakta genom att inventera deltagarnas kunskaper för att få veta var undervisningen ska börja. För att gå från det konkreta till det abstrakta skedde undervisning en dag i veckan på Kliniskt träningscentrum (KTC) i Högdalen, vilket varit ett uppskattat och värdefullt moment i utbildningen där man får omsätta utbildningen från klassrum till vardagliga moment i arbetslivet.

Språk- och yrkeslärarna har mer konsekvent strävat efter att utgå ifrån syftet i kursplanerna, vilket gör det än lättare att knyta undervisningen till arbetsplatsens praktik.

Kartläggning/studieförberedande del

Projektets studie- och yrkesvägledare har genomfört de s k flerpartssamtalen, beskrivs än mer längre fram. I dessa samtal möts medarbetare, chef och studie- och yrkesvägledare för att gå igenom vad den enskilde medarbetaren har lärt sig och hur man tar om hand om kunskapshöjningen när man är tillbaka på sin arbetsplats. Inför flerpartssamtalen har även studie- och yrkesvägledare tagit fram den individuella studieplanen (ISP) som beskriver fortsatta studievägar för att nå den skyddade yrkestiteln.

Pedagogisk kompetens i verksamhet

Insatsen Pedagogisk kompetens i verksamheten har pågått fram till slutet av maj. Insatsen, även kallad PKV syftar till att kompetensutveckla medarbetare i ett helt arbetslag i en av de deltagande verksamheter i salutogena genomförandeplaner, en eftermiddag i veckan under 15 veckor. PKV har lett till flera insikter där den viktigaste insikten är värdet av att utbilda all personal på samma avdelning. När lärandet skapas utifrån gemensamma erfarenheter, så kan detta bidra till kommunikation och förståelse mellan medarbetarna, en samsyn kring ord, begrepp och innehåll, i detta fall kring den salutogena genomförandeplanen och till förbättringar i verksamheten. Under våren 2026 har deltagarna liksom tidigare grupper även fått möjlighet att träffa studie- och yrkesvägledare för att diskutera vidare studieväg framåt.

Chefsstöd

Chefsstödet har genom projektet använt sig av metodmaterialet ”Prata om jobbet” (från Vård- och omsorgscollege <https://prataomjobbet.vo-college.se/>). Under våren 2026 har syftet varit att utbilda deltagande personal i att själva fortsatt kunna hålla i samtalen på sina egna respektive avdelningar. I en av de grupperna under våren har fler än 10 planerare och undersköterskor ifrån 6 olika verksamheter deltagit. Detta upplägg har varit mycket uppskattat och är något som man fortsatt kommer att använda efter projektet i verksamheterna.

Utöver metodmaterialet har chefsstödet genomfört handledningsträffar i deltagande stadsdelar. Syftet i dessa träffar är att få lyfta utmaningar och möjligheter i de olika yrkesrollerna som finns i verksamheterna. Även denna insats har varit uppskattad och grupperna har lyft önskemålet att få fortsatt handledning, förhoppningsvis i en implementerad verksamhet, efter projektet.

● ● Lärdomar från projektet ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Uppdragsutbildning Yrkessvenska med praktiska övningar

Utifrån de resultat som den studieförberedande kartläggande modulen i projektet kommit fram till har Komvux Södermalm sedan hösten 2025 bedrivit en uppdragsutbildning på beställning av äldreförvaltningen som kallas för ”Yrkessvenska med praktiska övningar”. Under utbildningen blir medarbetarna kartlagda i svenska språket och kring eventuella tidigare studier inom vård och omsorg. De får även möjlighet att träffa en studie- och yrkesvägledare som kan hjälpa medarbetaren att upprätta en individuell studieplan som visar medarbetaren snabbaste och utifrån individuella behov lämpligaste väg mot skyddad yrkestitel.

Kombinationsutbildning tre steg

Projektets arbetssätt och lärdomar i undervisningen har även tagits till vara i vuxenutbildningens nya kombinationsutbildning - 3 steg till undersköterska, där elever som söker till utbildningen är bland annat yrkesverksamma inom stadens äldreomsorg. I denna utbildningsform får medarbetare inom äldreomsorgen utbildning i svenska språket samtidigt som undervisningen varvas med praktiska moment i skolans metodrum.

Språksatsning i äldreomsorgen

Projektets arbetssätt och lärdomar i stödet till cheferna för språkutvecklande arbetsplatser tas tillvara i stadens Språksatsning i äldreomsorgen, som genomförs av vuxenutbildningen på uppdrag av äldreförvaltningen.

Kartläggning

Ytterligare uppdrag från äldreförvaltningen är att projektets arbetssätt och lärdomar vad gäller kartläggning av formell kompetens i verksamheterna tas tillvara.

Skräddarsydd Sfi

Med anledning av den nya lagen Skärpta krav i sfi som trädde i kraft 1 juli 2026 har vuxenutbildningen på uppdrag av äldreförvaltningen och socialförvaltningen tagit fram en sfi utbildning med en första start på Komvux Kista i september. Detta för medarbetare som arbetar inom äldreomsorgen eller LSS och behöver bli färdiga med sina sfi studier. Utbildningen erbjuds på heltid intensivt under fem månader för medarbetare som behöver avsluta sfi kurs C eller D. Under projektiden genomfördes en utbildningsmodul för sfi elever. En sfi modul där utbildning i svenska språket integrerades med vårdkunskaper, vilket visade ökad motivation hos deltagarna att lära sig svenska språket.

Positiva oväntade resultat

Ett oväntat positivt resultat var behovet av att arbeta mer systematiskt med kartläggning av deltagarnas reella kompetens. Den inledande introduktionsperioden utvecklades därför till en central del av utbildningsmodellen och möjliggjorde en mer träffsäker och individanpassad undervisning än vad som ursprungligen planerats.

Ett annat positivt resultat var omfattningen av det stöd som behövdes kring ansökan om skyddad yrkestitel. Flera av enhetschefer/medarbetare i ledande befattning upplevde ansökningsprocessen som otydlig, komplex och projektets stöd genom studie- och yrkesvägledare visade sig vara avgörande för att fler kunde genomföra ansökan korrekt. Detta synliggjorde ett behov som inte var fullt ut identifierat vid projektets start.

Projektet har även bidragit till stärkt studiemotivation och ansvarstagande hos deltagarna. Flera medarbetare har i större utsträckning än förväntat tagit initiativ till fortsatt utbildning, vilket indikerar en ökad tilltro till den egna förmågan och en stärkt ställning på arbetsmarknaden. Den gemensamma kompetensutvecklingen har också bidragit till en stärkt vi-känsla i arbetsgrupperna, vilket haft positiva effekter på samarbete och arbetsmiljö.

Ett annat överraskande resultat var att fler medarbetare än vad som inledningsvis var förväntat hade redan tillräckligt många poäng för att kunna ansöka om skyddad yrkestitel. Samtidigt som att de som saknade behörighet saknade alla eller väldigt många ämnesnivåer ur vård- och omsorgsprogrammet. Samt att språkliga utmaningar även förekommer bland yrkesverksamma undersköterskor, som inte har omfattats av projektet fast vars behov ändå påverkar arbetsmiljö/kvalitén i verksamheten. Kartläggningen visade även på en mycket mer heterogen målgrupp än förväntat vad gäller behoven av kompetensutveckling i språk- och yrke vilket projektets utredare Aina Bigestans poängterar i sin fördjupningsstudie om deltagarnas lärande, bilaga 2. Det vill säga på vilket sätt kort tidigare utbildningsbakgrund påverkar arbetssätt i undervisningen.

Ytterligare positivt resultat är att projektets chefsstöd visat att relativt konkreta och handfasta verktyg såsom handledning och material som Vård- och omsorgscolleges material "Prata om jobbet" kan göra stor skillnad i arbetet med språkutvecklande arbetsplatser. Detta har lett till en ökad efterfrågan på fortsatt stöd till chefer och nyckelfunktioner.

Oväntade resultat kopplade till samverkan – både utmaning och styrka

Ett särskilt oväntat resultat, som både inneburit en utmaning och samtidigt visat sig vara ett av projektets mest betydelsefulla resultat, är arbetet med samverkan och gemensamt ägarskap mellan vuxenutbildning och äldreomsorg.

Projektet hade från start som mål att stärka samverkan på både strategisk och operativ nivå. I praktiken visade det sig dock att detta arbete var mer komplext och tidskrävande än förväntat. För verksamheterna handlade det bland annat om att skapa förståelse för utbildningsvägar, motivera medarbetare till deltagande och hantera språkkrav. Samtidigt behövde projektägaren och vuxenutbildningen utveckla en djupare förståelse för verksamheternas förutsättningar, såsom arbetsbelastning, motivationsfaktorer och behov av mer omfattande kartläggning.

Den halvtidsutvärdering som genomfördes synliggjorde dessa utmaningar och pekade på behov av stärkt förankring, tydligare rollfördelning och ökad flexibilitet. Detta ledde till fördjupad dialog mellan aktörer och justeringar i projektets arbetssätt.

Det oväntade och positiva resultatet var att denna process i sig bidrog till att utveckla samverkan till en av projektets viktigaste styrkor. Arbetet med gemensamt ägarskap skapade en ökad förståelse för olika perspektiv och förutsättningar, vilket stärkte kvaliteten i insatserna. Exempelvis utvecklades flerparsamtal som ett konkret verktyg för att skapa samsyn mellan chef, medarbetare och utbildningsaktörer kring kompetensutveckling.

Kartläggningen visade också att vägen till den skyddade yrkestiteln var längre för många medarbetare än vad ansökan först antog. Det framkom också att chefernas behov var bredare än enbart språkutvecklande arbetssätt, de behövde även stöd med urval, planering, uppföljning och att bygga lärandestrukturer i en driftpressad vardag.

Sammantaget har projektet synliggjort behovet av en mer sammanhållen och stadsgemensam ansvarskedja för kompetensutveckling inom äldreomsorgen, vilket utgör ett av de mest betydelsefulla långsiktiga resultaten.

Utmanande (negativa) oväntade resultat

Projektet har även identifierat utmaningar som inte fullt ut förutsågs vid projektstart. En central sådan var att förankring av projektet i verksamheterna tog betydligt längre tid än planerat. Det visade sig att deltagande i kompetensutveckling inte var en självklarhet, vilket innebar att både projekt och chefer behövde arbeta mer aktivt med motivation och information.

Vidare framkom att målgruppen i större utsträckning än förväntat hade behov av grundläggande studieförberedande stöd och språkutveckling, vilket påverkade utbildningens omfattning och genomförande.

Samlad reflektion över resultat

Sammantaget har de oväntade resultaten bidragit till att projektet utvecklats mot ett mer flexibelt, behovsanpassat och verksamhetsnära arbetssätt. De utmaningar som identifierats har i flera fall fungerat som drivkrafter för utveckling och lett till förbättrade metoder, stärkt samverkan och ökad kvalitet i insatserna.

Beskriv eventuella goda exempel som ni särskilt vill lyfta fram. Detta kan vara exempel som visar på stegförflyttningar, lyckade metoder, arbetssätt eller insatser som bidragit till projektets resultat.

Projektet har visat flera goda resultat när det gäller att anpassa insatser efter en heterogen målgrupp. När det blev tydligt att deltagarnas behov varierade mer än förväntat, utvecklades arbetssätt som i högre grad tog hänsyn till individernas olika förutsättningar. Exempelvis innebar detta mer vägledning, språkligt stöd och studieförberedande insatser för vissa deltagare, medan andra kunde arbeta mer självständigt. Denna differentiering har varit avgörande för att möjliggöra progression för fler deltagare, oavsett startnivå.

Några särskilt goda exempel som vi vill lyfta är:

Flerpartssamtalen, en bro mellan utbildning och arbetsplats

Flerpartssamtalet har varit en praktisk samverkansmekanism mellan utbildning och arbetsplats, där chef och deltagare får ett gemensamt språk för utbildningens innehåll, mål och fortsättning och där verksamhetens behov kan översättas till konkreta lärandefokus. Vid slutet av en utbildningsmodul har flerpartssamtal genomförts. Ett möte där varje deltagare tillsammans med sin närmaste chef och projektets studie- och yrkesvägledare träffats för att skapa samsyn om utbildningsvägar framåt.

Vid samtalen berättade deltagaren om vilka kunskaper och kompetenser, inom både språk och yrke, som fördjupats under studierna och tiden i projektet. Deltagaren fick också berätta hur hen önskade att de nya kunskaperna skulle tas emot och förvaltas när hen kom tillbaka till jobbet, och vad deltagaren kände att chefen behövde känna till eller göra för att möjliggöra en fortsatt kompetensutveckling.

Flerpartssamtalets andra del fokuserade på deltagarens individuella studieplan som tagits fram efter den fördjupade kartläggningen. För att fortsatt utveckling ska kunna ske, och för att medarbetaren ska få möjlighet att fortsätta studera, behöver den individuella studieplanen förankras hos medarbetarens chef. Studieplanen blir då som ett gemensamt verktyg för både medarbetare och chef.

Stegförflyttningen

Ett gott exempel är den stegförflyttning som skett hos en medarbetare som genomgått två moduler inom projektet och därefter fått möjligheten att påbörja utbildningen till undersköterska. Ett annat att flera medarbetare valt att fortsätta studera även efter att deras del i projektet avslutats. Projektdeltagandet har väckt studieintresse, stärkt motivation och lett till att fler vill påbörja ytterligare utbildningar, och visar på hur projektet fungerat som en konkret språngbräda vidare in i formell kompetensutveckling.

Det har även varit tydligt att studieplaneringen behövdes även för chefens förståelse för kompetensutveckling, särskilt i form av formella kurser inom Komvux. Den individuella studieplaneringen blev också ett gemensamt verktyg för deltagare och chef, och det var viktigt att dokumentet var detaljerat och förklarande samtidigt som det behövde visa en tydlig överblick och innehålla en sammanfattning.



Pedagogisk kompetens i verksamhet, PKV

Ett annat viktigt exempel är arbetssättet med PKV, pedagogisk kompetens i verksamheten, där kompetens-utvecklingen har förlagts till arbetsplatsen och genomförts med hela arbetsgrupper samtidigt. Detta har visat sig vara en tydlig framgångsfaktor och bidrar till ett mer hållbart lärande för både medarbetare och verksamhet. Genom att arbeta med hela arbetslag stärks kommunikationen och förståelsen mellan kollegor, samtidigt som en gemensam begreppsapparat och samsyn kring arbetssätt, språk och kvalitet i omsorgen utvecklas. Det gemensamma lärandet skapar dessutom bättre förutsättningar att identifiera verksamhetens behov och genomföra förändringar i praktiken. När kompetensutvecklingen tar sin utgångspunkt i medarbetarnas egna erfarenheter från arbetet blir innehållet relevant och direkt kopplat till verksamheten.

En ytterligare effekt är att reflektioner och diskussioner inte stannar i undervisningssituationen, utan fortsätter i det dagliga arbetet. Detta bidrar till att lärandet blir långsiktigt och integrerat i verksamheten, samtidigt som det stärker både den individuella och den gemensamma kompetensen.

Tydligt gott exempel från projektet är hur integreringen av språk och yrkeskunskap har bidragit till en mer sammanhållen kompetensutveckling för den här målgruppen. Genom att inte behandla språkutveckling och yrkeslärande som separata delar, utan som ömsesidigt förstärkande, har deltagarna fått möjlighet att utveckla både sin kommunikativa förmåga och sin yrkeskompetens i ett meningsfullt sammanhang. Detta har i sin tur stärkt deras förutsättningar att arbeta säkert, dokumentera korrekt och ge ett professionellt bemötande.

Chefsstöd

Ytterligare värdefullt gott exempel är den utveckling som skett inom stödet till chefer och planerare. Projektmedarbetarna som arbetat med stödinsatserna har varit öppna för att omforma stödet till handledning för planerarna, och planerarna har modigt tagit sig an nya arbetssätt. Den processen har lett vidare till arbetssättet ”Prata om jobbet”, Vård- och omsorgscolleges samtalsmaterial, som är ett konkret och uppskattat sätt att stärka dialogen och det dagliga ledarskapet. För deltagande verksamheter har det visat sig bli ett av de mest värdefulla resultaten i praktiken.

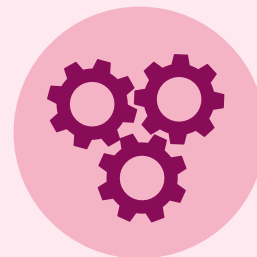
Sammanfattning goda exempel

De goda exemplen bidrar sammantaget till att uppfylla projektets övergripande mål om stärkt kompetensförsörjning inom äldreomsorgen, genom att utveckla, synliggöra och ta tillvara medarbetarnas kompetens. Integreringen av språk och yrkeskunskap stödjer målet att stärka deltagarnas anställningsbarhet och yrkeskompetens, eftersom förmågan att kommunicera, dokumentera och förstå yrkesinnehåll är centrala krav inom äldreomsorgen. Detta är särskilt relevant i relation till ökade dokumentationskrav och kommande språkrav. Samtidigt har projektet bidragit till att ge chefer ökad förståelse för sambandet mellan språk och yrkeskunnande, vilket stärker deras förutsättningar att leda och följa upp kompetensutveckling i verksamheten. Arbetssättet med Pedagogisk kompetens i verksamheten, PKV och lärande i hela arbetsgrupper bidrar till projektmål kopplade till organisatoriskt lärande och hållbar utveckling av verksamheten. Genom att hela arbetslag utvecklas tillsammans ska-pas förutsättningar för långsiktig kvalitetshöjning, ökad samsyn och förbättrad arbetsmiljö, vilket i sin tur stärker verksamheternas förmåga att behålla kompetens.

Projektet har också visat på att chefernas roll är avgörande för att omsätta kompetensutvecklingsinsatser till varaktiga resultat i verksamheten. Genom ökad förståelse för sambandet mellan språk, yrkeskunnande och kvalitet i omsorgen har cheferna fått bättre förutsättningar att leda ett medvetet och strukturerat utvecklingsarbete. Cheferna har en central funktion i att skapa organisatoriska förutsättningar för lärande, bland annat genom att möjliggöra deltagande, följa upp progression och integrera nya arbetssätt i det dagliga arbetet. De har också haft en viktig roll i att motivera medarbetare, synliggöra kompetensutvecklingsbehov samt stödja överföringen av kunskap från utbildning till praktik.

Sammantaget pekar projektet på att ett aktivt och engagerat ledarskap är en nyckelfaktor för att säkerställa att kompetensutvecklingsinsatser bidrar till både individens utveckling och verksamhetens långsiktiga kompetensförsörjning.





Metoder och tillvägagångssätt

Kartläggning

Den inledande kartläggningen och den individuella studieplaneringen har varit centrala delar i projektet, för att stärka medarbetares kompetensutveckling inom äldreomsorgen. Genom nära samverkan mellan studie- och yrkesvägledare, chefer och deltagare har det skapats tydliga vägar mot vidare studier och bevis om skyddad yrkestitel för undersköterskor, samtidigt som deltagarnas språk- och studieförutsättningar har kunnat mötas utifrån individuella behov. Ett uttalat mål med projektet var att medarbetare skulle uppnå kraven för att ansöka om bevis om skyddad yrkestitel efter deltagande och studier i projektet, därför jämfördes alla intresseanmälda medarbetares betyg mot Socialstyrelsens krav för skyddad yrkestitel. Medarbetare som var nära att nå Socialstyrelsens krav, och som bedömdes nå kraven efter deltagande i projektet, prioriterades i antagningen till studier i utbildningsmodul på skolan/Komvux Södermalm.

Projektets kartläggningsarbete och studie- och yrkesvägledning har haft en avgörande betydelse för att synliggöra förutsättningar och behov i verksamheterna, samt ge stöd till fortsatt arbete kring kompetensförsörjning av medarbetares kvalifikationer eller behov. Insatserna har bidragit till att identifiera både dold kompetens och behov av längre utbildningsinsatser. Projektets fördjupningsstudie av deltagarnas lärande som genomfördes av projektets utredare Aina Bigestens pekar vidare på vikten av en kontinuerlig och strukturerad samverkan mellan chefer och studie- och yrkesvägledare för att identifiera medarbetare med behov av långsiktig studieplanering och genom det skapa än bättre förutsättningar för ett hållbart kompetensförsörjningsarbete.

Flerpartssamtal

I slutet av varje utbildningsmodul genomfördes så kallade flerpartssamtal. Ett möte där varje deltagare, deltagarens närmaste chef och projektets studie- och yrkesvägledare träffades. Syftet med flerpartssamtalen var att skapa en bro mellan utbildningen på skolan och deltagaren-arbetsplats. Vid samtalen berättade deltagaren om vilka kunskaper och kompetenser, inom både språk och yrke, som fördjupats under studierna och tiden i projektet. Deltagaren fick också berätta hur hen önskade att de nya kunskaperna skulle tas emot och förvaltas när hen kom tillbaka till jobbet, och vad deltagaren kände att chefen behövde känna till eller göra för att möjliggöra en fortsatt kompetensutveckling.

Flerpartssamtalets andra del fokuserade på deltagarens individuella studieplan som tagits fram efter den fördjupade kartläggningen. För att fortsatt utveckling ska kunna ske, och för att medarbetaren skulle kunna få möjlighet att fortsätta studera, behöver den individuella studieplanen förankras hos medarbetarens chef. Det var tydligt att studieplaneringen behövdes även för chefens förståelse för kompetensutveckling, särskilt i form av formella Komvuxkurser. Studieplaneringen blev ett gemensamt verktyg för deltagare och chef, och det var viktigt att dokumentet var detaljerat och förklarande samtidigt som det behövde visa en tydlig överblick och innehålla en sammanfattning.

Språk- och yrkesutbildning i klassrum

Projektets utbildning utgick från Nationellt centrum för svenska som andraspråk vid Stockholms universitet (NC) som tagit fram ett stödmaterial till kombinationsutbildningar, vilket innebär en form av sammanhållen utbildning på gymnasienivå i bristyrken för andraspråk-stalare. Det innebär att deltagarna lär sig svenska samtidigt som de läser yrkeskurserna i exempelvis vård och omsorg. För att detta ska vara möjligt är tanken att undervisningen i svenska är integrerad med yrkesämnet. Det betyder att man utvecklar och fördjupar kunskaperna i att förstå, prata, läsa och skriva svenska, när man pratar, läser och skriver om yrkesämnet.

Som projektets externa utvärderare skriver i sin utvärdering så är den integrerade språk- och yrkesundervisningen projektets pedagogiska kärna. Den bygger på ett tvålärarsystem, har ett dialogiskt arbetssätt som utgår från deltagarnas erfarenheter, och strävar efter att gå från det konkreta mot det abstrakta med hjälp av konkreta omsorgssituationer och fiktiva brukare. Att vara två lärare ger förstås deltagarna ett mer tillgängligt stöd i undervisningen, men det ger också bättre möjligheter för lärarna att observera vad som händer i klassrummet och reflektera över detsamma. Språkläraren har möjlighet att observera vilka språkliga moment som deltagarna behöver öva på för att kunna tillgodogöra sig det yrkesmässiga stoffet, men också vilka språkliga strukturer som deltagarna behöver behärska för att kunna visa vad de kan eller vad de har lärt sig. För många deltagare som har dåliga erfarenheter från tidigare skolgång har det varit mycket positivt att de med det här arbetssättet inte lämnas ensamma med sin inlärn timer utan att de i stället har lärare som på ett systematiskt sätt hjälper de framåt i inlärn timerprocessen där språkutvecklingen är en viktig del i att klara yrkeskurserna.

I och med det dialogiska arbetssättet har lärarna motiverat och uppmuntrat deltagarna att prata mycket. De har fått rika möjligheter att på sin egen språkliga nivå formulera sig kring det undervisningen har tagit upp. Deltagarna har motiverats att tycka, återberätta, omformulera, sammanfatta och argumentera. Många deltagare har berättat att de upplever att de fått en större tilltro till sin förmåga att uttrycka sig på svenska i olika sammanhang.

Syftet har genomgående i all utbildning i klassrummet varit att skapa ett arbetssätt som gör det möjligt för deltagarna att nå godkända betyg i yrkeskurser samtidigt som deras språkliga förmåga stärks.

Språk- och yrkesintegrerad sfi

Syftet med den här insatsen var att genomföra en utbildning för att skapa bättre förutsättningar för medarbetarna att söka utbildning till undersköterska, då det framkom att en del av medarbetarna saknade betyg i sfi (svenska för invandrare). Mot denna bakgrund valde projektet att pröva att utveckla och genomföra en språk- och yrkesintegrerad sfi – utbildning för att skapa bättre förutsättningar för medarbetarna att söka vidare till undersköterskeutbildning. Syftet med insatsen var att stärka deltagarnas språkkunskaper för att nå målen i fortsatt sfi, samt att ge deltagarna kompetensutveckling i yrket genom att integrera undervisning i svenska som andra språk med vård- och omsorg.

Utbildningen inleddes med en studieförberedande period kombinerad med kartläggning som pågick i sju veckor. Därefter fortsatte deltagarna att under 15 veckor studera språk- och yrke. Förutom att stärka deltagarnas språk och yrkeskompetens förberedde man deltagarna inför nationellt prov i sfi. Att inte vara klar med sfi kan göra att man drar sig för att delta i kompetensutveckling av oro för att man inte har de förkunskaper som krävs. Men efter utbildningen upplevde deltagarna ett ökat självförtroende, förbättrade språkkunskaper och stärkt yrkeskompetens, samt att många uttryckte en vilja att fortsätta att studera.

Pedagogisk kompetens i verksamhet

En viktig insikt som projektet tog med sig efter de första två åren är utmaningen att möta medarbetarnas och verksamheternas behov av kompetenshöjande insatser som ger formell kompetens.

Med den insikten och erfarenheterna av genomförda utbildningsinsatserna samt i dialog med verksamheterna bestämde projektet att under hösten 2025 komma ut i deltagande verksamheter. En språk- och en vårdlärare startade därmed insatsen PKV, pedagogisk kompetens i verksamhet i en av de deltagande verksamheterna. Med den språk- och yrkesintegrerade didaktik som använts i utbildningsmodulerna i klassrum, blev insatsens syfte att vara än mer verksamhetsnära och möjliggöra att insatserna blev riktade och anpassade till målgruppen. Ytterligare en önskad effekt var att få fler medarbetare motiverade till studier för att nå den skyddade yrkestiteln eller annan formell utbildning.

Under hösten 2025 och våren 2026 har därmed en yrkeslärare tillsammans med en språklärare haft kompetensutveckling i två stadsdelar i Stockholm stad. Insatsen har omfattat fem grupper med sammanlagt 57 deltagare. Syftet med insatsen har varit att kompetensutveckla personal i skriftlig dokumentation och då specifikt salutogena genomförandeplaner. I början av kompetensutvecklingsinsatsen frågade man deltagarna vad de önskade arbeta med i insatsen. Utifrån deltagarnas önskemål och behov, skapades tillsammans med deltagarna fyra gemensamma arbetsmål som sedan har legat till grund för undervisningen.

Undervisningen har varit dialogbaserad och utgått från deltagarnas förkunskaper och erfarenheter. På så sätt synliggörs deltagarnas befintliga kunskaper och visar vilket utvecklingsbehov deltagarna har och var undervisningen behöver starta. Det vill säga, undervisningen utgår från medarbetarna och innehållet i undervisningen skapas i dialog och samspel med gruppen. Ett exempel är att mellan de olika undervisningstillfällena har gruppen fått i uppgift att läsa och reflektera kring genomförandeplaner från verksamheten och komma med förslag på hur en insats kan se ut. På så sätt har medarbetarna fått visa sina kunskaper och reflektioner samt koppla sitt lärande till konkreta och verkliga genomförandeplaner. Dessutom blev det tydligt vilket lärande som hade skett och hur man tillsammans utifrån det kunde bygga på med ny kunskap.



Undervisningen i verksamheterna har i samtliga grupper, utgått från deltagarnas förkunskaper och erfarenheter från äldreomsorgen. Dessa erfarenheter har gett projektet en bild av deltagarnas behov av kunskap och lärande. Att börja i deltagarnas erfarenheter ökar motivationen till att lära sig nytt och att utvecklas tillsammans med sina kollegor. Som exempel startades varje lektionstillfälle med att gå igenom senaste veckans veckouppgift. En återkommande uppgift har varit att till nästa undervisningstillfälle titta i en autentisk genomförandeplan från arbetsplatsen.

För att skapa en gemensam referens bland deltagarna, användes en fiktiv boende vid namn Viola som flyttar in på ett vård- och omsorgsboende. Därmed arbetade man gemensamt med de moment som ingår när en person flyttar in på ett vård- och omsorgsboende. Detta arbetsätt har möjliggjort att deltagarnas erfarenheter synliggörs i undervisningen samt att de får ett konkret arbetsmaterial att arbeta utifrån och fästa ny kunskap kring, vilket har främjat lärandet. Att förlägga en utbildningsinsats till arbetsplatsen och att kompetensutveckla samtliga medarbetare tillsammans, har många fördelar. En av fördelar är närheten till den autentiska miljön och att deltagarna har en gemensam erfarenhetsgrund från arbetet på vård- och omsorgsboendet att utgå ifrån och kan dela sina erfarenheter med varandra. Detta blir värdefullt som diskussionsunderlag och gör att diskussionen fortsätter även utanför undervisningen i arbetet på boendet. Att förlägga kompetensutveckling på arbetsplatsen innebär dessutom en miljö som medarbetarna känner till och som kan innebära en ökad trygghet i att studera och som möjligtvis gynnar motivation och lärandet.

En av de allra viktigaste insikterna är att arbeta med en hel arbetsgrupp samtidigt ökar kommunikationen och förståelsen mellan personalen och möjliggör gemensam insikt i verksamhetens utvecklingsbehov och kan därmed öka möjligheterna till att genomföra förändringar i verksamheten.

Språklärare på Kliniskt träningscentrum, KTC

Hösten 2025 utvecklades även samarbetet ytterligare mellan projektet och stadsdelen Enskede-Årsta-Vantör (EÅV). EÅV har i en av stadsdelens lokaler byggt upp ett stort metod-rum, Kliniskt träningscentrum (KTC), där utbildningsansvarig i stadsdelen bedriver utbildningsinsatser för medarbetare. Medarbetare från äldreomsorgen kan via utbildningsinsatser på KTC, vidareutveckla yrkeskunskaper i en verklig autentisk miljö av till exempel såromläggning, insulinadministrering och basala hygienrutiner. Nu ville man från stadsdelens sida att språklärare från projektet skulle medverka i en av utbildningsinsatserna på KTC. Syftet var att undersöka hur en språklärare kan komplettera och förstärka de undervisningsinsatser som ansvarig yrkeslärare bedriver på KTC. Språkstödjande insatser behövs på flera nivåer inom verksamheten, eftersom många deltagare behöver längre tid för att läsa, skriva och förstå texter. Det handlar inte enbart om språkliga färdigheter i snäv bemärkelse, utan också om förmågan att tolka dokument, förstå referensvärden och sätta in yrkestermer i rätt sammanhang.

Det har uttalats ett tydligt behov av mer strukturerad stöttning på organisationsnivå och ett utvecklingsområde är att skapa en serie utbildningar som kombinerar språk och yrkeskunskap. Erfarenheter visar att denna typ av integrerat lärande är mycket givande, eftersom deltagarna får möjlighet att utveckla både sitt språk och sin yrkeskompetens parallellt. Eftersom dessa två delar i praktiken är tätt sammanlänkade, leder ett sådant upplägg till en starkare helhetsförståelse och bättre förberedelse för yrkets krav. Det bidrar också till att minska glappet mellan teori och praktik, vilket ofta annars kan vara en utmaning. Inom ramen för ESF-projektet har även vissa deltagare fångats upp och fått ta del av projektets

övriga riktade insatser. Som exempel vi lyfte tidigare att språkliga utmaningar förekommer även bland yrkesverksamma undersköterskor, som inte omfattas av projektet, men vars behov ändå påverkar kvaliteten i verksamheten. Detta pekar på även på insikten att det är sannolikt fler som skulle ha nytta av ett stöd som detta, vilket visar på vilken tillgång en verksamhet som KTC är.

Framöver blir viktiga framgångsfaktorer från den här insatsen att ta vara på det mervärde som redan finns i verksamheten, att våga pröva nya arbetssätt och att fortsätta utveckla samarbetet mellan språk- och yrkesperspektiv. Genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med dessa frågor finns goda förutsättningar att skapa en mer inkluderande, lärande och kvalitativ verksamhet på längre sikt.

Validering

I mars 2025 avslutades den modul där vi testade möjligheten till att validera delar av kurserna Social omsorg 1, Anatomi och fysiologi 1 och Gerontologi och geriatrik. Gruppen bestod av tre deltagare med svenska som modersmål och över 20 års arbetslivserfarenhet inom äld-reomsorgen. Validering genomfördes utifrån en inventering av deltagarnas yrkeskunskaper på KTC, eller i metodrum på Komvux Södermalm med arbetsnära situationer som yrkeslärarna utformat. Liksom tidigare moduler planerades undervisningen utifrån lärandemål där yrkeskurserna integrerats, till skillnad från tidigare moduler fick deltagarna i början av varje moment visa sina kunskaper i en omsorgssituation i metodrummet. Läraren planerade sedan undervisningen utifrån vad deltagarna visat för kunskaper genom att undervisa om det som framkom att deltagarna sakade kunskaper om och validera det deltagarna behärskar. Deltagarna i gruppen har haft självständigt arbete i större utsträckning på grund av att de har svenska som modersmål och har kunnat använda kurslitteraturen självständigt. Detta är något som deltagarna önskat och uppskattat. De har arbetat med fiktiva brukare vilka de har fått olika uppgifter kring som att beskriva hur de bemöter sin brukare som är i begynnelse-fasen till kognitiv sjukdom eller beskriva vilken kost som passar brukaren utifrån de behov brukaren har. Deltagarna har även fått uppgifter där de ska ta reda på hur man arbetar på sina egna arbetsplatser, som att undersöka olika hjälpmedel eller läsa social dokumentation för att sedan diskutera med varandra i klassrummet.

Valideringsprocessen i modul 6 visade att arbetsnära och praktiskt orienterade bedömnings-situationer är ett effektivt sätt att synliggöra yrkeskunskap hos erfarna medarbetare inom vård och omsorg. Genom kartläggning, självskattning, praktiska inventeringar och anpassad undervisning kunde deltagarnas befintliga kompetens tas till vara samtidigt som undervisningen fokuserade på de kunskaper som behövde utvecklas. Resultatet blev ökad delaktighet, högre motivation och bättre möjligheter att bygga vidare på den kunskap som redan fanns i verksamheten.

Utmaningen däremot i den validerande gruppen var att skapa arbetsnära situationer i metodrummet som säkerställer att man som lärare kan se deltagarnas kunskaper. Det har krävts att yrkeslärarna fått arbeta fram matriser där allt det man kräver för ett godkänt betyg finns med. Eftersom det varit svårt att förutse deltagarnas kunskaper så har dessa matriser fått revideras utifrån det yrkesläraren sett i metodrummet. Den grupp som har testats för validering är inte den grupp som större delen av projektets deltagare består av, eftersom de allra flesta i projektet hade svenska som andraspråk. Därmed ger resultatet från gruppen inte ett facit för hur man kan validera en större grupp eller deltagare som har svenska som andraspråk.

Chefsstöd

Inom ramen för projektet har ett stöd för chefer och planerare utarbetats och implementerats. Insatsen har riktats till första linjens chefer i de deltagande stadsdelarna, med fokus på enhetschefer och områdeschefer inom hemtjänst, särskilt boende (Säbo) samt servicehus. Syftet med chefsstödet har varit att utrusta målgruppen med adekvata verktyg och metoder för att driva ett långsiktigt språkutvecklande arbete i syfte att stärka medarbetarnas kommunikativa och språkliga kompetens. Vidare har insatserna adresserat behovet av att utveckla organisatoriska strukturer för arbetsplatslärande, där medarbetarnas språkutveckling integreras som en naturlig del av det dagliga arbetet.

Vård- och omsorgscollege har samlat erfarenheter kring hur man kan arbeta språkutvecklande på arbetsplatser, genom en mängd stödmaterial. Stödinsatserna har under projektet främst använt samtalsserien och handledningsmaterialet "Prata om jobbet". I de samtalen har samtliga medarbetare, vårdbiträden och undersköterskor i verksamheten deltagit. Efter detta har flera verksamheter utvecklat strukturer och arbetssätt för ett mer systematiskt och inkluderande språkutvecklande arbete. Samtalsserien "Prata om jobbet" har implementerats i totalt 14 verksamheter för att stärka den språkliga och yrkesmässiga dialogen på arbetsplatsen. Resultat från chefsstödet visar även på en ökad trygghet i yrkesrollen och förbättrade språkkunskaper i dokumentation och patientkontakt. Deltagande chefer har nu fler verktyg för att fortsatt arbeta med ett språkutvecklande arbetssätt.

Stödet till chefer och planerare har även i sina handledningsinsatser belyst chefens viktiga roll i att bygga en språkutvecklande miljö på arbetsplatsen och på vilket sätt språkstöd kan ges i olika situationer i arbetet. Material som Vård- och omsorgscollege tagit fram är därmed ett verktyg att fortsatt arbeta med även efter projektets slut.

Förändringar under projekttiden

Projektets plan för genomförande förändrades i flera avseenden under projekttiden. De främsta orsakerna var införande av regelverket kring skyddad yrkestitel, nya insikter från kartläggningsarbetet samt omvärldsfaktorer kopplade till språkkrav inom äldreomsorgen och skärpta krav i sfi.

Utgångsläge och plan vid projektstart

Projektet Kompetensutveckling i äldreomsorgen startade den 1 september 2023 med målet att utveckla en utbildningsmodell för att möta kompetensförsörjningsutmaningar på både individ- och verksamhetsnivå. Projektet skulle bidra till att stärka medarbetares möjligheter till formell kompetens samt utveckla de språkkunskaper som krävs i yrket.

Utgångspunkten i projektansökan var att utbildningsnivåer och kompetensbehov i verksamheterna låg i linje med Socialstyrelsens föreskrifter kring skyddad yrkestitel för undersköterskor. Planen var därför att, i nära samverkan med deltagande stadsdelar, genomföra utbildningsinsatser för medarbetare som saknade formell kompetens, samt att stärka chefers förmåga att arbeta språkutvecklande i verksamheten. Projektets mål var att nå 260 medarbetare och 18 chefer under projekttiden.

Identifierade förändringsfaktorer

Kort efter projektstart förändrades förutsättningarna på grund av införandet av Socialstyrelsens föreskrifter. Möjligheten till undantag för personer som påbörjat utbildning före den 1 juli 2023 innebar att betydligt fler medarbetare än förväntat blev behöriga att ansöka om skyddad yrkestitel baserat på tidigare studier och yrkeserfarenhet.

Den inledande kartläggningen visade att:

- många fler medarbetare än inledningsvis förväntat kunde ansöka om skyddad yrkestitel.
- många medarbetare hade kompetens som inte fanns registrerad i HR-system.
- en betydande grupp istället hade längre väg till formell kompetens, med behov av både utbildning och språkligt stöd.

Dessa faktorer förändrade målgruppens sammansättning och förutsättningar för projekt

Under projektets genomförande framkom att målgruppen var mer heterogen än vad som inledningsvis antogs. En grupp medarbetare befann sig nära att uppfylla kraven för att ansöka om skyddad yrkestitel och hade främst behov av stöd kring dokumentation, validering och kompletterande utbildningsinsatser. Denna grupp visade sig dock vara mindre än vad projektets ursprungliga antaganden indikerade.

En större andel av deltagarna hade mer omfattande utbildnings- och kompetensutvecklingsbehov. Flera saknade delar av eller hela utbildning som krävs för att nå den skyddade yrkestiteln, hade ofullständiga studier inom sfi, begränsad skolbakgrund eller begränsad studievana. Det fanns även behov av stöd inom läsning, skrivande, reflektion och meta-kognitiva färdigheter. Dessa förutsättningar påverkade projektets genomförande och innebar att insatserna behövde anpassas i större utsträckning än planerat. Arbetet kom att präglas av mer individanpassade och differentierade insatser, med ett ökat behov av studie- och yrkesvägledning, språkligt stöd samt studieförberedande aktiviteter. Erfarenheterna visar att målgruppens varierande förutsättningar behöver beaktas i planering och dimensionering av framtida kompetensutvecklingsinsatser.

Behovet av formell kompetens förstärktes även av fler nya formella krav där bland annat språkfrågan under projektiden aktualiserades och riksdagen beslutade 2025 att ett språkkrav inom äldreomsorgen ska införas från den 1 juli 2026. Kravet innebär att den som bedriver äldreomsorg ska arbeta för att personalen har kunskaper i svenska som är relevanta för att genomföra insatserna. Socialstyrelsen förtydligar att kravet inte innebär att alla medarbetare måste ha den gemensamma europeisk referensram för språk (GERS) B2, men att verksamheterna behöver arbeta systematiskt med att kartlägga språklig kompetens och ge stöd till språkutveckling.

Mot den bakgrunden har projektet utvecklat ett arbete för en relativt snabb komplettering till en tydligare kedjelogik: först kartläggning och vägledning, därefter språk- och yrkesintegrerad utbildning, arbetsplatsnära lärande, fortsatt studieplanering och stöd till chefer och verksamheter, vilket är centralt för att förstå projektets genomförande och resultat som projektets utvärderare även nämner.

Parallellt påverkades således projektet av nedan omvärldsförändringar

- språkrav inom äldreomsorgen (från 1 juli 2026)
- förändrade villkor inom sfi, inklusive tidsbegränsning

vilket förändrade målgruppens sammansättning och förutsättningarna för projektets genomförande.

Genomförda justeringar i projektet

Utifrån de nya förutsättningarna genomfördes flera viktiga anpassningar:

- **Förändrad målgruppsprofil:** Fokus skiftades från medarbetare nära formell kompetens till en större grupp med behov av grundläggande utbildning, språkutveckling och studieförberedande stöd.
- **Utvecklat rekryterings- och informationsarbete:** Projektet intensifierade arbetet med att nå ut till verksamheter genom arbetsplatsträffar, ledningsgrupper och samverkan med stödfunktioner, för att öka förståelsen för projektets syfte och möjligheter.
- **Justering av utbildningsupplägg:** Utbildningen utvecklades från ett mer standardiserat upplägg till en mer flexibel och differentierad modell, anpassad efter deltagarnas varierande behov.
- **Utvecklad didaktik:** Erfarenheter från den första utbildningsmodulen, där deltagare med olika språkbakgrund deltog tillsammans, ledde till en förändring mot mer homogena grupper av andraspråkstalare för att möjliggöra ett tydligare språkutvecklande arbetssätt.
- **Ökat fokus på kartläggning och vägledning:** Kartläggning av kompetens och individuella studievägar blev en central och kontinuerlig del av projektets genomförande.
- **Förskjutning mot en sammanhållen process:** Projektet utvecklades mot en tydligare kedja bestående av kartläggning, vägledning, språk- och yrkesintegrerad utbildning, arbetsplatsnära lärande samt fortsatt stöd till både deltagare och chefer.

Samlad bedömning/lärdomar

Projektets plan för genomförande har således förändrats i flera centrala avseenden under projektiden. Från en initial inriktning mot relativt snabb kompetenskomplettering utvecklades projektet till ett mer långsiktigt, iterativt och behovsanpassat arbetssätt. Denna förskjutning har varit nödvändig för att möta målgruppens faktiska behov och de förändrade omvärldsvillkoren. Anpassningarna har bidragit till att stärka projektets relevans och skapa bättre förutsättningar för hållbara resultat, både på individ- och verksamhetsnivå. De identifierade förändringarna har haft en tydlig påverkan på projektets förväntade resultat. Initialt var projektets målsättning att relativt snabbt möjliggöra formell kompetenshöjning för en större grupp medarbetare nära kraven för underskötersketitel. I praktiken visade kartläggningen att en betydligt större andel redan uppfyllde kraven för att ansöka om skyddad yrkestitel, vilket minskade behovet av just denna typ av utbildningsinsats.

Samtidigt framkom att en större grupp än förväntat hade mer omfattande behov av utbildning, språkutveckling och studieförberedande stöd. Detta innebar att utbildningsinsatserna behövde anpassas och i många fall förlängas, vilket påverkade möjligheten att nå deltagarmålet i den ursprungliga omfattningen och takten.

Förändringarna bidrog dock också till positiva effekter. Projektet utvecklade en mer träffsäker och behovsanpassad modell, där kartläggning, vägledning och språk- och yrkesintegrerat lärande blev centrala delar. Detta har stärkt kvaliteten i insatserna och ökat relevansen för målgruppen, även om det inneburit en förskjutning från kvantitativa mål till ett större fokus på kvalitativa resultat och långsiktig kompetensutveckling.

Sammantaget har förändringarna inneburit att projektet gått från en mer standardiserad utbildningsinsats till ett mer flexibelt och behovsstyrt arbetssätt, vilket påverkat genomförandet men samtidigt stärkt förutsättningarna för hållbara resultat såsom;

- att arbetsplatsförlagt lärande, integrerad språkundervisning, utbildning av och i både reell och formell kompetens och anpassning till målgruppens olika behov är centrala framgångsfaktorer för att stärka kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen.
- att projektet gick från en initial plan om relativt snabb kompetenskomplettering till ett mer långsiktigt och sammanhållet arbetssätt. Genomförandet blev mer repeterande och behovsstyrt, med en tydligare betoning på kartläggning, språkutveckling och arbetsplatsnära lärande. Denna anpassning var avgörande för att projektet skulle kunna möta målgruppens faktiska behov och därmed bidra till hållbara resultat.

Avslutningsvis som projektets utvärderare nämner i sin slutrapport, är den samlade slutsatsen att projektet Kompetensutveckling i äldreomsorgen har utvecklat ett mer realistiskt sätt att förstå och organisera kompetensutveckling i äldreomsorgen. Projektet har inte löst hela kompetensförsörjningsutmaningen, vilket inte är rimligt att förvänta sig av ett tidsbegränsat projekt i en komplex kommunal organisation. Däremot har projektet kunnat visa på att kompetensförsörjningen behöver byggas som en sammanhängande process där språk, yrkeskunskap, formell kompetens, arbetsplatslärande och chefers uppföljning hålls ihop.

De viktigaste slutsatserna som Veta Advisor trycker på är:

- Projektet har haft hög relevans eftersom det svarar mot faktiska och växande behov i äldreomsorgen.
- Den faktiska målgruppen hade mer varierade och ofta mer omfattande behov än ansökan först utgick från.
- Kartläggning och studie- och yrkesvägledning är centrala funktioner, inte administrativa sidomoment.
- Språk- och yrkesintegrerad undervisning är en bärande pedagogisk modell för målgruppen.
- Projektet har nått starka resultat i deltagarnas förutsättningar för fortsatt lärande och progression.

- Målet om formell kompetens är delvis uppnått, men behöver förstås i relation till deltagarnas startläge.
- Chefer och arbetsplatser är avgörande för att lärandet ska få genomslag i vardagen.
- Arbetsplatsförlagda upplägg stärker möjligheten att gå från individuell kompetensutveckling till gemensamma arbetssätt.
- För långsiktig bärkraft krävs tydligt ägarskap, beställning, finansiering och uppföljning över förvaltningsgränser, vilket kräver god och samverkan som är en angelägen lärdom.

Som utvärderaren konstaterar har projektet inte löst alla de utmaningar som finns inom kompetensförsörjningen i äldreomsorgen. Däremot har projektet bidragit med värdefulla erfarenheter, arbetssätt och insikter som visar vägen framåt. Den kanske viktigaste lärdomen är att hållbar kompetensförsörjning behöver ses som en sammanhängande och gemensam process där individens lärande, verksamhetens behov och organisationens långsiktiga ansvar hålls samman. Genom stärkt samverkan, tydligt ägarskap och ett gemensamt fokus på utveckling har projektet lagt en grund som kan skapa bestående värde långt efter projekttidens slut.



Slutligen några medskick och citat från verksamheterna efter genomförda projektinsatser:

Om medarbetarnas utveckling

”Medarbetarna har fått tillbaka lusten att studera och vågar nu mer än tidigare.”

”Flera har fått ökad studievana och känner sig tryggare i sitt lärande.”

”Utbildningen har stärkt både motivation och självförtroende hos personalen.”

Om konkreta kunskapsresultat

”Vi ser tydliga förbättringar i dokumentation och språkanvändning i det dagliga arbetet.”

”Projektet har gett oss nya arbetssätt och skapat samsyn mellan verksamheterna.”

”Det salutogena och vardagsrehabiliterande förhållningssättet används nu mer aktivt i vardagen.”

Om chefernas lärdomar

”Föreläsningarna har gett oss ökad förståelse för medarbetarnas studiesituation.”

”Situationsanpassat ledarskap blev avgörande för att motivera medarbetarna att delta.”

”Vi ser tydligt att planerarna behöver stärkas och att handledningen har gjort stor skillnad.”

Om projektets övergripande värde

”Projektet har lett till hållbara resultat både i arbetssätt och samverkan.”

”Det har skapat ringar på vattnet där studerande medarbetare inspirerar kollegor.”

”ESF projektet har varit en trygg start för dem som inte studerat på länge och öppnat dörren vidare mot utbildning.”