



Sammanträdesdatum
2025-10-14

Beteckning
Dnr: 25RS10398

Svar på interpellation från Patrik Nyström (SD) "Hur säkerställs att personal inom hälso- och sjukvården hanterar det svenska språket?"

I en interpellation till hälso- och sjukvårdsnämndens ordförande ställs följande frågor:

- **Vilka rutiner finns idag för att säkerställa att vårdpersonal som anställs eller hyrs in av regionen hanterar det svenska språket i tal och skrift?**
- **Finns det idag vårdpersonal inom regionen som har bristfälliga kunskaper i det svenska språket, om så är fallet, hur säkerställs att patienter förstår och känner sig trygga med sitt besök hos vården?**
- **Har patienter med svenska som modersmål rätt till att få en tolk bekostad av region Örebro om/när de besöker vårdpersonal som brister i sina kunskaper kring det svenska språket?**

Med anledning av interpellationen lämnas följande svar:

Vilka rutiner finns idag för att säkerställa att vårdpersonal som anställs eller hyrs in av regionen hanterar det svenska språket i tal och skrift?

När Region Örebro län (Regionen) anställer en medarbetare inom ett legitimationsyrke ska rekryterande chef alltid kontrollera legitimation genom Inspektionen för vård och omsorg (IVO) och Registret över legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal (HOSP). Kontrollen att det finns en godkänd legitimation innebär att det förutom en godkänd legitimation också finns ett godkänt språkintyg/betyg på minst C1-nivå i svenska.

Ett utfärdat språkintyg innebär dock inte alltid att färdigheterna att hantera det svenska språket är tillräckliga. Dels för att det kan vara olika kvalitet på bedömningarna mellan de examinerare som utfärdar språkintyg/betyg, dels för att det kan ha gått olika lång tid sedan intyget/betyget utfärdades. Eftersom språk är en färskvara och behöver användas kontinuerligt för att

upprätthållas och utvecklas kan det vara aktuellt att göra en språkbedömning i samband med anställning. Även i de fall då omständigheter gör att en vårdpersonal med svenska som andraspråk tappat språkförmågan under pågående anställning är det brukligt att språkstödande insatser sätts in, så långt det är möjligt.

Region Örebro län har sedan 2018 två heltidsanställda legitimerade språklärare som tillhör Hälso- och sjukvårdsförvaltningen. Språklärarnas huvudsakliga uppdrag är att bidra till ett patientsäkert språk och språkträna de medarbetare som rekryteras från utlandet, utlandsutbildad vårdpersonal som invandrat till Sverige, så att de uppnår C1-nivå i svenska på ett effektivt sätt på sin väg till svensk legitimation. Regionen är en av få regioner i Sverige som har egna anställda språklärare och som har ett arbetssätt och en pedagogik som är integrerad i vårdmiljön.

Språklärarna ombesörjer språkstöd till alla tre sjukhus, har uppdrag på vårdcentralerna och gör även språkstödande insatser till medarbetare med legitimationsyrken inom Folk tandvården. Språklärarna ger utbildning i vårdsvenska och erbjuder språkstöd anpassat till individuella behov. Stödet sker i flexibla former. Språkträning genomförs såväl individuellt som i grupp, ibland i direkt anslutning till den kliniska utövningen, i klassrumsliknande former och på distans. Aktiviteter som till exempel språkluncher arrangeras kontinuerligt på våra sjukhus och ett annat exempel är att arbetsplatser med många olika andraspråkstalare kan få hjälp att utveckla skräddarsydda språkcoachprogram för undersköterskor och annan omvårdnadspersonal i syfte att säkerställa att språknivån på arbetsplatsen är patientsäker. Ett exempel på hur man kan arbeta är genom regelbundna möten runt kommunikationsbrister, som kan utmynna i konkreta insatser för att undvika språkförbistringar.

En annan viktig insats för att säkerställa att Regionen lever upp till kraven på tillräckligt god svenska är språktester. Testerna utförs av språklärarna och sker på uppdrag av chefer i verksamheten. Inför anställningar som exempelvis rekrytering till AT- och BT-läkare och vid utlandsrekryteringar sker språktester i de fall då det finns rent språkliga tveksamheter hos kandidater som är aktuella för anställning. Även om vissa språkbrister kan identifieras vid anställningstillfället är det språklärarnas bedömning av *språkutvecklingsförmågan* som slutligen avgör om kandidaten erbjuds en anställning. De som har behov av språkförbättring ges en individuell språkutvecklingsplan till dess att språknivån är godkänd.

Även bemanningspersonal som hyrs in från bemanningsbolag har samma språkkrav vad gäller språknivå, men där är kontrollen sämre. I det

upphandlade nationella avtalet för hyrpersonal är språkraven på minst C1-nivå ett tydligt skall-krav. Om språknivån hos aktuell konsult brister kan Regionen som beställare göra en avvikelse som skickas till leverantören, som i sin tur får betala ett vite till Regionen men också tillse att konsulten ges språkstöd om den överhuvudtaget ska få fortsatt uppdrag som hyrpersonal hos Regionen.

Finns det idag vårdpersonal inom regionen som har bristfälliga kunskaper i det svenska språket, om så är fallet, hur säkerställs att patienter förstår och känner sig trygga med sitt besök hos vården?

Ja, det kan finnas en viss förekomst av bristfälliga kunskaper i svenska språket hos enskilda vårdanställda. I de allra flesta fall är dessa individer kända och på de arbetsplatser där de arbetar har den aktuella chefen ett ansvar att ta kontakt med HR, eller direkt med International Office där språklärarna arbetar, för att få råd och stöd och lägga upp en åtgärdsplan för att stärka språkförmågan. Upptäcks språkbrister erbjuds språkstöd i någon form. Handläggningstiden och vägen till stöd går snabbt och mottags ofta med intresse samt följs upp av beställaren, det vill säga chefen.

Den vårdpersonal som kan ha brister i språkförmågan kan handla om personer som är på väg mot svensk legitimation och som ännu inte uppnått C1-nivån i svenska eller fått sin legitimation validerad till svensk legitimation. Det kan till exempel vara utlandsutbildade läkare som tjänstgör som icke-legitimerad omvårdnadspersonal eller underläkare med särskilt förordnande medan de genomgår kunskapsprov och praktisk tjänstgöring (innan legitimation). I dessa fall finns en utsedd handledare i bakgrunden som kan ingripa och hjälpa till att förklara i patientmötet om språket skulle upplevas vara ett problem. Ett annat exempel är de deltagare i Regionens kurser i vårdsvenska för utlandsutbildad vårdpersonal som kombinerar språkstudierna med praktik, eller med en tidsbegränsad anställning som biträdespersonal eller omvårdnadsassistent, som ett första steg på vägen till svensk legitimation. Målet med kursen är att uppnå godkända språkkunskaper och få insyn i det svenska sjukvårdssystemet. Deltagarna arbetar inte självständigt utan ingår i team tillsammans med kollegor och eventuella handledare på praktikplatsen/arbetsplatsen.

Har patienter med svenska som modersmål rätt till att få en tolk bekostad av region Örebro om/när de besöker vårdpersonal som brister i sina kunskaper kring det svenska språket?

Regionen har inga styrande dokument som uttryckligen vare sig styrker eller avstyrker någon rätt till att få en tolk bekostad av Regionen om eller när de besöker vårdpersonal som brister i sina kunskaper kring det svenska språket.

Rätten till tolk regleras i Förvaltningslagen (2017:900) 13§ som anger att ”*En myndighet ska använda tolk [...] om det behövs för att den enskilde ska kunna ta till vara sin rätt när myndigheten har kontakt med någon som inte behärskar svenska*”. Rätten till tolk i kontakt med vården tar därmed sikte på förhållandet mellan den enskilde och myndigheten när myndigheten har kontakt med någon som inte behärskar svenska. Förvaltningslagens rätt till tolk enligt 13§ ger därför inte samma uttryckliga rätt i det omvända förhållandet. Det kan här även vara värt att lyfta att det inte är den enskilde individen som själv avgör om den har rätt till tolk, utan det är myndigheten som avgör om och i vilken utsträckning det finns behov av tolk eller översättning i ett enskilt ärende. I praktiken spelar den enskildes uppfattning stor roll, men ställningstagande och bokande av tolk sker ytterst av myndigheten.

Som arbetsgivare finns stödåtgärder att sätta in med utgångspunkt från de språkkrav som vårdpersonal ska uppfylla. Patienter som anser sig blivit felaktigt bemötta på grund av bristande kunskaper i svenska kan alltid påtala detta för ansvarig verksamhetschef och i allvarliga fall anmäla detta som ett ärende till Patientnämnden.

Det går här även att lyfta att samtliga chefer i verksamheten genomgår utbildning i kommunikation och att det läggs stort fokus vid att patienterna och deras anhöriga skall vara delaktiga i vården. När detta inte lyckas och klagomål framförs gällande dålig kommunikation, så kan de vara så att orsaken ligger i andra missuppfattningar och oenighet om utredningar och behandlingar.

Jag anser mig härmed ha besvarat interpellationen.

Behcet Barsom (KD)

Ordförande i hälso- och sjukvårdsnämnden