

Svalövs kommuns riktlinje för obligatoriskt språktest vid rekrytering

Språk i välfärdsjobben

Välfärdens medarbetare talar idag en mängd olika språk förutom svenska. För arbetsgivare i kommuner och regioner är det inget nytt med medarbetare som har lärt sig svenska som vuxna.

Att lära sig ett nytt språk och att kontinuerligt utveckla sitt yrkesspråk innebär dock utmaningar som ställer krav på både medarbetare, arbetsgivare och arbetsplats.

Både tillgång och utmaning

Språk är på samma gång en tillgång och en utmaning. Kommunikation är en nyckelkompetens inom välfärdens största yrkesgrupper och ofta en förutsättning för att kunna utföra jobben. Det innebär att medarbetare som talar fler språk än svenska kan tillföra värdefull kompetens i välfärden, där uppdraget inte sällan handlar om att möta klienter, patienter, brukare, elever och barn som inte har svenska som modersmål.

Samtidigt kan det innebära utmaningar när medarbetare ska lära sig arbeta på ett nytt språk – svenska. Förmågan att kommunicera på det svenska språket är avgörande för att kunna möta den enskildes behov och önskemål i verksamheten. Goda svensk-kunskaper är också betydelsefullt för att kunna ta till sig instruktioner och rutiner, att utföra dokumentationskrav korrekt och inte minst för att kommunikationen med kollegorna på arbetsplatsen ska fungera väl.

Precis som med andra kompetenser som efterfrågas vid rekrytering är det viktigt att på förhand avgöra vilka språkliga och kommunikativa färdigheter som krävs för det specifika jobbet, då blir det lättare att både formulera krav och att bedöma om en kandidat har vad som krävs.

Språkkrav vid rekrytering kan formuleras i form av godkända betyg på en viss nivå, men att endast utgå från betyg är inte alltid tillräckligt för en arbetssituation. Betyg sätts som regel i en utbildningssituation och mäter hur väl en person har klarat av den situationen, snarare än en arbetsrelaterad situation som mäter hur väl en person klarar av ett visst arbete. Därför är det av vikt att göra en bedömning som bygger på vad personen förväntas klara av på jobbet, även om språkbetyg kan vara ett bra komplement.

Bedömning av språkkunskaper vid rekrytering i Svalövs kommun

Förmågan att kommunicera obehindrat på svenska ska bedömas utifrån tjänstens krav. För att säkerställa att förmågan är tillräcklig ska de språkliga kunskaperna bedömas i följande moment:

- Vid kontroll av kandidatens CV

Här kontrolleras vilka språkliga utbildningar kandidaten genomgått och om dessa är tillräckliga för uppdraget.



- Vid intervjusituationen

Både vid individuella intervjuer och gruppintervjuer ges en tydlig bild av kandidatens språkkunskaper. Observera förmågan att kommunicera på svenska och ställ frågor till kandidaten så att hen ges möjlighet att beskriva sina kunskaper och sin språk-utveckling.

- Vid referenstagning

Inkludera frågor kring språkkunskaperna till referenterna, på så vis ges en tydlig bild över hur språket har fungerat i tidigare arbetssituationer.

- Genom språktest

Obligatoriskt språktest som testar hörförståelse, läsförståelse och skriftlig förståelse ska genomföras i samband med rekrytering. Testerna skiljer sig åt för olika yrkesgrupper, då språkraven och typen av kommunikation skiljer sig åt mellan olika verksamheter och uppdrag.

Aktuella språktester och övrig dokumentation för respektive yrkesgrupp fastställs av kommunchefen i en egen rutin.