



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

ANSÖKAN

Diarienummer
2009-3010028

Sid 1 (21)

Utlysningens namn och diarienummer PO1 Genomförande 2008-5010023	
Uppgifter om organisationen	
Organisationens namn Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum	Organisationsnummer 8020120948
Utdelningsadress Gävlegatan 16	Organisationstyp Föreningar, stiftelser och ideell verksamhet
Postnummer Postort 11330 Stockholm	Organisationsstorlek 2-50 anställda
Webbplats www.aldrecentrum.se	
Behörig företrädare Sven-Erik Wånell	

Uppgifter om arbetsstället/enheten	
Enhetens namn Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum	CFAR-nummer 32441172
Utdelningsadress Gävlegatan 16	Telefonnummer 08 690 58 39
Postnummer Postort 11330 Stockholm	Faxnummer 08 690 59 54
Besöksadress Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum, Gävlegatan 16, 11330 Stockholm	BankGiro 310-2811
E-postadress bengt.larsson@aldrecentrum.se	PlusGiro
SNI-kod 2	Antal anställda Kvinnor Män 20 20

Uppgifter om projektet	
Projektets namn SpråkSam	Startdatum 2009-04-15
Projektets besöksadress Äldrecentrum, Gävlegatan 16, 11 tr	Slutdatum 2011-04-14
Postnummer Postadress 11330 Stockholm	Ansökan avser <input type="checkbox"/> Förprojektering <input checked="" type="checkbox"/> Genomförande
Ange ärendenummer om din ansökan gäller ett fortsättningsprojekt på en förprojektering 2008-3010036	Programområde <input checked="" type="checkbox"/> 1. Kompetensförsörjning <input type="checkbox"/> 2. Ökat arbetskraftsutbud
Har ni som sökande inklusive deltagande aktör mottagit statsstöd i form av stöd av mindre betydelse under de två föregående beskattningsåren och innevarande år? <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej	Antal deltagare Kvinnor Män 1188 301
Är din organisation momsredovisningsskyldig för projektets verksamhet? <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	
Områden som projektet kommer att bedrivas inom <input checked="" type="checkbox"/> Stockholm <input type="checkbox"/> Östra Mellansverige <input type="checkbox"/> Sydsverige <input type="checkbox"/> Norra Mellansverige <input type="checkbox"/> Mellersta Norrland <input type="checkbox"/> Övre Norrland <input type="checkbox"/> Småland och Öarna <input type="checkbox"/> Västsverige	Ålder på projektdeltagare <input checked="" type="checkbox"/> 16-24 <input checked="" type="checkbox"/> 25-54 <input checked="" type="checkbox"/> 55-64
Vilka ska delta i projektet? <input checked="" type="checkbox"/> Sysselsatta <input type="checkbox"/> Helt arbetslösa sedan minst ett år med särskilt fokus på personer med utländsk bakgrund (Minst 3 månader för personer i åldern 16-24) <input type="checkbox"/> Helt eller delvis sjukskrivna sedan minst 6 månader <input type="checkbox"/> Personer med hel eller delvis sjuk och aktivitetsersättning <input type="checkbox"/> Personer med ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen eller introduktionsersättning enligt lag om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar <input type="checkbox"/> Unga som befinner sig i övergången mellan studier och arbetslivet	Uppfyller projektet något av följande kriterier? <input type="checkbox"/> Lärande miljöer <input checked="" type="checkbox"/> Samverkan <input type="checkbox"/> Innovativ verksamhet <input checked="" type="checkbox"/> Strategiskt påverkansarbete Är projektet inriktat på någon eller några av diskrimineringsgrunderna? <input checked="" type="checkbox"/> Etnicitet <input checked="" type="checkbox"/> Kön <input type="checkbox"/> Ålder <input type="checkbox"/> Sexuell läggning <input type="checkbox"/> Funktionshinder <input type="checkbox"/> Projektet är inte riktat mot någon av diskrimineringsgrunderna <input type="checkbox"/> Trosuppfattning



2009-3010028

Kontaktperson projekt	
För- och efternamn Kerstin Sjösvärd	Telefonnummer
E-postadress kerstin.sjosvard@aldrecentrum.se	Mobilnummer
	Faxnummer

Kontaktperson ekonomi	
För- och efternamn Bengt Larsson	Telefonnummer 08 690 58 39
E-postadress bengt.larsson@aldrecentrum.se	Mobilnummer 073 914 52 27
	Faxnummer 08 690 59 54

Beskrivning

Bakgrund till projektet
<p>Behov och problem - A: [För ansökningar inom projektfas 'Förprojektering'] Beskriv vilket problem projektet ska lösa eller vilka nya möjligheter som ska utvecklas. B: [För ansökningar inom projektfas 'Genomförande'] Beskriv slutsatser från en eventuell förprojektering.</p> <p>Kommunikativ förmåga och ett utvecklat språk är centrala förutsättningar och praktiska verktyg i omsorgsyркиn där kontakten mellan människor är kärnan i verksamheten. Under senare år har kraven på kommunikationsförmåga höjts inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning och i äldreomsorgen. Från att ha varit yrkesområden där man tidigare utförde mycket handfasta konkreta arbetsuppgifter innehåller arbetet numera betydligt mer komplexa uppgifter, exempelvis dokumentation och kontaktmannaskap. Att kunna föra en dialog både med arbetskamrater, boende/brukare och deras företrädare och anhöriga är helt nödvändigt för att kunna upprätthålla god kvalitet i omsorgen.</p> <p>I kommittédirektiven till utredning av yrkeskrav i äldreomsorgen, som i december 2008 mynnade ut i ett betänkande "I den äldre tjänst, Äldreassistent - ett framtidsyrke", framgår att andelen anställda med annat modersmål än svenska ökar:</p> <p>"Bland det totala antalet anställda i omsorgen om äldre och funktionshindrade har andelen utrikes födda ökat från drygt nio procent 1995 till 13,5 procent år 2006. Det är framförallt andelen födda utanför Norden och EU som ökat. Denna utveckling är mycket glädjande men det ställer samtidigt stora krav på utbildning och kompetensutveckling i en verksamhet som i så hög grad bygger på kommunikation mellan personal i arbetslaget etc. och mellan personal och vårdtagare och deras anhöriga."</p> <p>Betänkandet föreslår en lägsta nivå på kompetens för personal som arbetar inom omsorg och vård för äldre. Kompetensnivån utgår från elva nationella yrkeskrav och de medarbetare som har kompetens som motsvarar dessa yrkeskrav ska få ett kompetensbevis och yrkestiteln "Äldreassistent". Ett av yrkeskraven är "Kommunikation" och innebär bl a att:</p> <p>"Äldreassistenten ska ha kunskap om olika former för kommunikation och förståelse för dess betydelse för äldre, närstående och arbetskamrater. Äldreassistenten ska ha förmåga att tala, läsa och skriva svenska. Äldreassistenten ska också ha förmåga att anpassa sättet att kommunicera till olika situationer och olika individers förutsättningar och behov."</p>



I Stockholms län finns en stor andel medarbetare inom omsorg om personer med funktionsnedsättning och äldre som inte har svenska som modersmål. Vissa av dem har bristande kunskaper i svenska. Dessa medarbetare kompenserar ofta sina bristfälliga språkkunskaper med en väl utvecklad emotionell förmåga. Men när kraven på kommunikationsförmåga blir mer och mer uttalade räcker inte detta. Det finns även en tendens till allmän anpassning i arbetsgrupperna till en mindre och förenklad språklig kommunikation som riskerar att försämra kvaliteten på vården och omsorgen om de äldre. Det blir allt tydligare att både de allmänna och professionella kunskaperna i svenska språket måste bli bättre både för att kommunikationen med de äldre, med anhöriga och med chefer och kollegor ska fungera på arbetsplatsen men även för att klara arbetsuppgifter som dokumentation. När kraven på kompetens ökar riskerar de som inte uppfyller dem att bli utan arbetsuppgifter och på sikt hamna utanför arbetslivet.

Arbetsgivarna har på olika sätt försökt stärka medarbetarnas kompetens för att möta kraven, bland annat genom uppdragsutbildningar. Utbildningsanordnare har genomfört utbildningar med stöd i svenska och även gett utbildningar i vårdsvenska och liknande för dem som har bristfälliga kunskaper i svenska. Medarbetarna har också ofta på eget initiativ försökt stärka sina kunskaper i svenska. Erfarenheterna visar emellertid att dessa insatser ofta misslyckats eller gett begränsade effekter. Skälen till detta är flera, både sociokulturella och strukturella hinder men även pedagogiska metoder som inte är anpassade till denna heterogena och ofta studieovana grupp. Att arbeta på ett sätt som främjar språkutveckling måste även genomsyra annan undervisning än just undervisningen i svenska som andraspråk. Nya arbetsplatsintegrerade arbetsformer behöver utvecklas som skapar en länk mellan utbildningssystemet och arbetsplatserna. Där behövs ett mer medvetet och systematiskt arbete med att utveckla, pröva och utvärdera metoder som involverar hela arbetsplatsen i stödet runt den som lär sig ett andraspråk. Det är viktigt att utvecklingsarbetet baseras på tidigare erfarenheter och aktuell språkforskning och integreras i arbetet med att göra arbetsplatsen till en lärande organisation.

Äldreförvaltningen i Stockholms stad har i april 2008 beviljats medel för en förstudie: "Språkutveckling och språkmiljö på arbetsplatsen". Förstudien har gjort en kartläggning av tjugoen pilotarbetsplatser inom omsorgen, bland annat vad gäller hur många av de anställda som har bristfälliga kunskaper i svenska. Parallellt med förstudien har APU-projektet vid Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum gett en språkombudsutbildning till enhetschefer och blivande språkombud på tio av länets arbetsplatser inom äldre- och handikappomsorg. Förstudiens resultat redovisas i en slutrapport.

Några slutsatser av förstudien som kommer att vara vägledande för genomförandeprojektet är att:

- de individer som har bristfälliga kunskaper i svenska riskerar att marginaliseras på arbetsplatserna och på sikt slås ut från arbetsmarknaden.
- den enskilda individens motivation för att lära sig ett andraspråk är avgörande för att språkinläringen ska lyckas.
- motivationen är beroende av många faktorer, bland annat omgivningens stöd.
- svenska lär man sig bäst i en kombination av utbildning och arbete.
- språkmiljön inom omsorgen behöver stärkas och utvecklas.
- språkutveckling är en del av den lärande arbetsplatsen.
- språkinläringen sker i samspel med och är beroende av den omgivande miljön.
- arbetsplatserna behöver verktyg för att stötta den som lär sig ett språk och även för att utveckla det gemensamma språket på arbetet.



- för att kunna utveckla bra verktyg krävs kunskap om hur man lär sig ett språk
- samverkan mellan språkforskning och arbetsplats är en förutsättning för att lyckas.

På regional nivå har en enkät bland chefer inom omsorgen i Stockholms län genomförts som visade att bristande språklig kompetens förekommer på många arbetsplatser inom omsorgen.

Under förstudien har ett positivt och förtroendefullt samarbete etablerats mellan projektets verksamhetsföreträdare och de universitets- och högskoleinstitutioner som varit deltagande parter. En plan för metodutveckling med forskarstöd har utarbetats under förstudien samt en översikt över aktuell forskning inom andraspråk i arbetslivet. Företrädare för Sfi och Komvux har involverats i förstudiens arbete. Andra parter, exempelvis fackliga organisationer, har intresserat sig för projektets idé och är nu samverkande parter i denna ansökan. Sveriges Kommuner och Landsting är intresserade av projektet och kommer fortlöpande att hållas informerade om dess utveckling.

Projektet har dragit nytta av de erfarenheter som har gjorts i tidigare och i pågående parallella regionala projekt som exempelvis APU (Arbetet - platsen för utveckling), Carpe (ESF-finansierat projekt inom omsorg om personer med funktionsnedsättning), Center för kompetens- och yrkesutveckling inom äldreomsorg (tidigare Kravmärkt Yrkesroll), Invivo (utbildningsprojekt för långtidsarbetslösa kvinnor) och FAIR (FramtidsAnpassad Inkluderande Rekrytering). Arbetet under förstudien har gett en bra grund för ett genomförandeprojekt.

Jämställdhetsintegrering

A: [För ansökningar inom projektfas 'Förprojektering']

Beskriv kortfattat hur ni kommer att jämställdhetsintegrera projektets olika delar (metoder, resurser etc).

B: [För ansökningar inom projektfas 'Genomförande']

Beskriv, kortfattat, resultatet av den problem- och behovsanalys/swot som gjorts med avseende på jämställdhet.

I förprojektering, projektgenomförande samt uppföljning och utvärdering ska specifikt diskrimineringsgrunder som gäller funktionshinder och kön beaktas.

Arbetsmarknaden är starkt könsuppdelad. Samhället och arbetslivet präglas av olika maktförhållanden mellan kvinnor som grupp och män som grupp. I Stockholm har kvinnor ofta högre utbildningsnivå, men generellt lägre yrkesbefattning och lägre lön. De tar större ansvar för oavlönat arbete i hemmet. Det innebär svårigheter för unga kvinnor att förena familj och arbetsliv. Kvinnor med annan etnisk bakgrund och låg utbildning har särskilda svårigheter att komma in och utvecklas i arbetslivet.

Kunskaper om jämställdhet ökar förutsättningarna för hållbar utveckling och tillväxt. Under förstudien har de deltagande arbetsplatserna kartlagts utifrån hur fördelningen är mellan kvinnor och män både vad gäller boende/brukare och personal (se bilaga). En introduktionsutbildning i jämställdhetsfrågor genomfördes för projektledning, styrgrupp, referensgrupp, enhetschefer och språkombud med särskilt fokus på jämställdhetens betydelse på kvinnodominerade arbetsplatser. Med stöd av en konsult med expertkunskaper inom området genomförde därefter språkombuden och deras chefer en SWOT-analys tillsammans med projektledningen och deltagare från APL-projektet. Resultatet visade att de flesta av arbetsplatserna är kvinnodominerade och att det också avspeglar sig i den kultur som utvecklats. Deltagarna såg stora möjligheter att förändra arbetsplatskulturen så att arbetet lockar både kvinnor och män (se bilaga).

Målgrupper som omfattas av projektet - Beskriv projektmedtagare, samverkanspartner och mottagare av projektresultat, samt på vilket sätt dessa grupper påverkas.

Primära målgrupper:

- De c:a 1.500 anställda på de tjugo arbetsplatser som har ingått i projektets förstudie, särskilt de individer (c:a 275) på dessa arbetsplatser som har så bristfälliga kunskaper i svenska att de ej har kunnat delta fullt ut i grundutbildning och kompetensutveckling. Projektet kommer att resultera i en ökad kunskap och bättre metoder både på individ- och organisationsnivå som kan stärka utvecklingen av språket.

- Chefer på olika nivåer. De verktyg som utvecklas i projektet kan ge ökad möjlighet att leda en mångkulturell och språkutvecklande arbetsplats.



Sekundära målgrupper:

- De resurspersoner, SFI-lärare, vårdlärare, handledare, språkombud, som kommer att ha ett särskilt ansvar för språkutveckling. Långsiktigt hållbara strukturer för arbetsplatsintegrerat samarbete ska utvecklas mellan SFI-lärare och vårdlärare. Projektet kommer också ge språkombuden en tydlig roll och preciserade arbetsuppgifter. Handledarnas metoder i arbetsgrupperna ska utvecklas så att de också fungerar språkstödande.
- Andra arbetsplatser inom omsorgen i de kommuner och stadsdelar som deltar i projektet. Projektets resultat, metoder och verktyg kommer att spridas och tillämpas på dessa arbetsplatser.
- Politiker och tjänstemän med övergripande ansvar för verksamheten. Projektet kommer att resultera i en ökad medvetenhet om hur man kan ge chefer, arbetsplatser och andraspråkstalare bättre förutsättningar att utvecklas.
- Arbetsplatser inom andra branscher. Projektets arbetsmetoder är generaliserbara och därför möjliga att applicera inom andra yrkesområden och de samverkanspartner som ingår i projektet kommer att medverka till att resultaten sprids så att andra arbetsplatser kan dra nytta av det.
- Omsorgstagare som på tack vare stärkt kommunikativ och språklig kompetens hos personalen får tillgång till bättre kvalitet i omsorgen.

Samverkanspartner:

- Stockholms stad: Äldreförvaltningen, Socialtjänst- och arbetsmarknadsförvaltningen, Utbildningsförvaltningen samt stadsdelarna Bromma, Hässelby-Vällingby, Hägersten-Liljeholmen, Östermalm, Södermalm, Spånga-Tensta och Rinkeby-Kista
- Kommunerna Järfälla, Lidingö, Solna, Sundbyberg och Södertälje
- Kommunal vuxenutbildning och sfi i berörda kommuner
- Stockholms universitet: Institutionen för nordiska språk
- Nationellt centrum för sfi och svenska som andraspråk, USOS
- Södertörns högskola: Institutionen för svenska, retorik och journalistik
- FoU-enheten Nestor
- Länsstyrelsen
- Kommunal
- Vårdförbundet

Projektets viktigaste målgrupp är anställda som riskerar att slås ut från arbetsmarknaden på grund av bristfälliga kunskaper i svenska och bristande yrkeskompetens. För att stärka deras ställning byggs stödstrukturer upp runt dem i form av särskilt anpassad undervisning och ökad kompetens på arbetsplatserna om hur man stöttar den som lär sig ett andraspråk. Detta ska leda till ökad kompetens, bättre självförtroende, stärkt ställning på arbetsplatsen och även en stärkt ställning på arbetsmarknaden.

Undervisningen ges i form av små pedagogiska team bestående av vårdlärare och lärare i svenska som andraspråk. Dessa arbetar nära arbetsplatsen och med individuell studieplan. Båda arbetar språkutvecklande. De ska få särskilt stöd och handledning för att kunna utveckla och arbeta med nya metoder i undervisningen. Utbildningsanordnare inom Komvux och sfi kommer att ta del av och följa projektets arbete och får genom de lärare som arbetar i projektet ökad kompetens att arbeta arbetsplatsnära på ett språkutvecklande sätt.



På arbetsplatserna kommer chef och språkbud tillsammans att driva utvecklingen mot en språkutvecklande arbetsplats. Chefen leder arbetet och språkbuden har ett särskilt ansvar att bevaka att språkutvecklande aspekter påverkar alla rutiner på arbetsplatsen. På fyra av de tjugo arbetsplatserna ska metodutvecklingen bedrivas inom ramen för två pilotstudier med stöd av språkforskare, på övriga arbetsplatser ges stöd av språkutbildade handledare och samtalsledare. Chefer och språkbud deltar också i nätverk för att kunna ge och få stöd av varandra. På så sätt stärks chefernas förmåga att leda mångfald på arbetsplatsen och språkbudens uppgifter utvecklas. Samtliga anställda kommer att höja sin språkliga kompetens.

Syfte - avsikten med projektet.

Det övergripande syftet med projektet är att utveckla modeller och metoder för att dels höja den kommunikativa och språkliga kompetensen på arbetsplatserna och göra arbetsplatserna till språkutvecklande miljöer, dels stärka kunskaperna i svenska och kompetensen i yrket för de andraspråkstalare som har bristfälliga kunskaper i svenska. Projektet syftar också till att utveckla långsiktigt hållbara strukturer för samverkan mellan sfi, vårdutbildningarna och arbetsplatserna som kan spridas och integreras i ordinarie verksamhet. Därmed kan projektet bidra till regional utveckling och regional nytta för äldreomsorgen i länet. Ytterst syftar projektet till att säkra kvaliteten i vården och omsorgen om de äldre.

Projektet ska se över arbetsplatsernas informations- och kommunikationsrutiner och särskilt de som handlar om dokumentation, överrapportering, överlämning och uppföljning. Projektet ska granska rutinerna utifrån språkets kvalitet och förutsättningar och utveckla nya former som gör det möjligt för alla medarbetare att förbättra och utveckla kommunikationen. Projektet ska genom enkla beskrivande undersökningar inventera arbetsplatsens språkmiljö och lista de områden i vardagen där utveckling och förbättring kan ske. Tidigt i projektet ska varje arbetsplats ha en karta över hur språkmiljön ser ut, vilka brister och utvecklingsmöjligheter som finns. Till kartan ska det finnas en unik handlingsplan som dels berör de medarbetare som har bristfälliga kunskaper i svenska och dels berör den samlade arbetsplatsens språkmiljö. Projektet ska arbeta med förändring och utveckling av individerna och den vardagliga språkmiljön. Kommunikationen och umgänget med boende/brukare, mellan kollegor, mellan medarbetare och ledning, med anhöriga och närstående ska under projektet utvecklas. Språkbuden, ledningen och medarbetarna vid arbetsplatsen ska känna till och veta vilket eget ansvar man har för att utveckla språkmiljön. En stärkt språkmiljö handlar om allas engagemang och delaktighet. Den stärkta kommunikativa kompetensen på arbetsplatserna kommer att leda till en bättre miljö för äldre och personer med funktionsnedsättning.

Projektet ska genom olika utbildningsinsatser utveckla nya metoder för utbildning i svenska som andraspråk och vårdämnen för att stärka språkutvecklingen och kompetensen i yrket hos de individer som på sikt riskerar att slås ut från arbetsmarknaden på grund av bristfälliga kunskaper. Utbildningar ges också till chefer, språkbud och i mindre omfattning till övriga projektdeltagare.

Projektets utbildningssatsning syftar till att:

- på individnivå främja den språkliga och kommunikativa kompetensen
- på gruppnivå utveckla stöttande strukturer bl.a. språkstödande ledarskap och handledning för att bygga upp språkutvecklande miljöer på arbetsplatsen
- på strukturell nivå skapa en länk mellan utbildningen och arbetsplatsen, bygga upp en kunskapsbas kring språkinläring och språkanvändning och ta fram språkutvecklande metoder och modeller för samverkan mellan utbildningssystemen som är långsiktigt kostnadseffektiva och kan implementeras i ordinarie verksamhet.

Utbildningen ska inriktas på att de krav som arbetsplatsen ställer samt individernas egna mål.

För att skapa bästa möjliga förutsättningar för kunskaps- och metodutveckling och måluppfyllelse har projektet valt att satsa resurser, bl.a. hög lärartäthet, på individualiserat stöd och undervisning. Erfarenheten från andra utbildningssammanhang visar att individualisering är en mycket viktig framgångsfaktor för att skapa motivation och studieresultat. Syftet är att, med utgångspunkt från fortlöpande utvärdering, ta fram en långsiktig plan för hur nya former för samverkan och nya pedagogiska metoder kan införlivas, tillämpas och permanentas.

Målsättning - Ange mätbara projektmål. Beskriv de förväntade effekter, som skall uppnås kopplat till projektets syfte.

Målsättningen för projektet kan delas in i två områden: individnivå och organisationsnivå, som i sin tur delas in i ett antal delmål.



På organisationsnivå är målsättningarna efter projektets slut att :

75 procent av arbetsplatserna använder utvecklade arbetsmetoder och verktyg för språkutveckling

75 procent av arbetsplatserna har förbättrat sin kommunikation både muntligt och skriftligt

Stödformer för chefer och medarbetare i form av nätverk, handledning och seminarier har prövats och utvärderats.

Andra arbetsplatser i länet har tagit del av de tjugo pilotarbetsplatsernas erfarenheter och använder dem helt eller delvis. Pilotarbetsplatserna fungerar som modeller vad gäller språkutveckling.

Samarbetet mellan deltagande arbetsplatser och utbildningsanordnare har utvecklats och strategier för samarbete på längre sikt har utarbetats.

De arbetsplatsintegrerade och språkutvecklande pedagogiska modellerna som utvecklats i projektet är möjliga att tillämpa inom reguljär utbildning efter projekttiden.

En medvetenhet finns om vikten av tillgänglighet och jämställdhetstänkande.

Möten och utbildningsinsatser genomförs på tider som är anpassade efter både arbetsgivarens krav och de anställdas behov av t.ex. barnomsorg.

Projektets erfarenheter och resultat är spritt till äldreomsorgen i länets övriga kommuner, offentliga och privata utförare. Resultatet är spritt till politiker, myndigheter och utbildningsväsendet. Spridningen sker genom hemsida, spridningskonferenser, olika mediakanaler m.m.

På individnivå är målsättningarna efter projektets slut att:

75 procent av målgruppen - de anställda med bristfälliga kunskaper i svenska har ökat både sin yrkeskompetens och sin språkkompetens.

75 procent av målgruppen har tillsammans med sina medarbetare deltagit i någon av projektets stödformer.

75 procent av målgruppen har ökat sin språkliga kompetens och kommunikation i relation till brukare och anhöriga.

90 procent av målgruppen har framtaga individuella språkutvecklingsplaner.

50 språkbud har utbildats.

Samtliga medverkande SFI-lärare, vårdlärare och handledare har vidareutbildats.

75 procent av chefer och medarbetare har ökat sin kunskap om språkutveckling och språkstödande arbetsmetoder.

75 procent av chefer på berörda arbetsplatser har i deltagit i någon av stödformerna.

Verktyg för chefer att leda och utveckla mångfald och språkfrämjande arbetsplatser har utvecklats och prövats.

Även medarbetare med läs- och skrivsvårigheter kan lyfta fram sina



2009-3010028

Tid- och aktivitetsplan - Ange alla planerade aktiviteter, uppskatta ett planerat start- och slutdatum för respektive aktivitet, samt beskriv varje aktivitet utförligt.		
Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Göra en plan över vilka projektet vill påverka.	2009-04-15	2009-04-30
Göra en tidsplan för projektet och schemalägga alla kontinuerliga grupperns möten.	2009-04-15	2009-04-30
Göra en kommunikationsplan.	2009-04-15	2009-04-30
Projektledningsgruppen konkretiserar en aktivitetsplan. Projektledningen kommunicerar med berörda parter och ansvarar för att planen skrivs.	2009-04-15	2009-05-30
Ta fram en uppdragsbeskrivning för språkombud. Diskussion med språkombud och deras chefer. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2009-05-31
Ta fram administrativa rutiner och utvärderingsmallar. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2009-05-31
Teamutveckla projektledningsgruppen. Konsulter anlitas. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2009-06-30
Teamutveckla samarbetsparter, klargöra roller, ramar och förväntningar. Görs med hjälp av konsulter. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2009-06-30
Ta fram en checklista för en språkutvecklande arbetsplats. Görs i samverkan med chefer, språkombud m.fl. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2009-10-01
Språkutbildning för handledare. Genomförs med föreläsare i språkombudsutbildning. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2009-12-31
Planera för och genomföra studieresa till Danmark. Planeras tillsammans med språkombud, chefer, danska parter och projektledning som ansvarar.	2009-04-15	2010-12-15
Bilda och arbeta i diverse kontinuerliga och temporära referensgrupper. Projektledningen ansvarar för att grupper bildas, arbetet pågår kontinuerligt under projekttiden.	2009-04-15	2011-03-31
Metodutveckling språkinläring på arbetsplatserna med stöd av sfi o vårdlärare. Görs med hjälp av samverkande parter, konsulter. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2011-04-14
Göra hemsida, nyhetsblad och utveckla andra kommunikationsverktyg. Informatör ansvarar.	2009-04-15	2011-04-14
Planera, genomföra och utvärdera utbildning i svenska och yrkeskurser. Komvux och sfi anlitas, projektledningen ansvarar för koordination och egenutvärdering.	2009-04-15	2011-04-14
Nätverk och utbildning för redan utbildade språkombud. Skapas tidigt i projektet, projektledningen ansvarar för att samtliga språkombud så småningom integreras i gemensamma nätverk.	2009-04-15	2011-04-14
Planera och genomföra samarbetet med Danmarks pedagogiska universitet. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2011-04-14
Nätverk för språkombud. Bildas efter språkombudsutbildning, samordnas med tidigare utbildade språkombud. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2011-04-14
Ge processtöd till arbetsplatserna. Extern expertis och konsulter anlitas. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2011-04-14
Vidareutbildning för vårdlärare. Genomförs med hjälp av samverkande parter från högskola och universitet, projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2011-04-14
Metodutveckling med forskarstöd på arbetsplatserna enligt bilaga. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2011-04-14
Utveckla och genomföra chefsutbildning, nätverk och andra stödformer för chefer. Konsulter med expertkompetens och samverkansparter anlitas, projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2011-04-14



Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Genomföra två språkbudsutbildningar. Genomförs med föreläsare i språkbudsutbildning. Projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2011-04-14
Genomföra konferenser för de deltagande parterna samt spridningskonferenser. Planeras av projektledningen som också ansvarar.	2009-04-15	2011-04-14
Nätverk med utbildning för pedagogiska team med SFI-lärare och vårdlärare. Genomförs med hjälp av högskola och universitet, projektledningen ansvarar.	2009-04-15	2011-04-14
Informera andra kommuner och stadsdelar. Görs via nätverk, konferenser m.m. Informatör och projektledning ansvarar.	2009-05-01	2010-05-01
Tillgänglighet för personer med funktionshinder - Beskriv hur ni ska beakta tillgängligheten för personer med funktionshinder.		
<p>En del av målgruppen är medarbetare som arbetar med personer med funktionsnedsättning vilket innebär att det finns stor kunskap om tillgänglighet att tillgå för projektet. Under förstudien har lokaler med god tillgänglighet använts.</p> <p>Inom äldreomsorgen och omsorgen om personer med funktionsnedsättning finns ingen tradition att särskilt underlätta och anpassa arbetet för anställda med funktionshinder. På samma sätt som CARPE beskriver i sin ansökan ska tillgängligheten till information, kunskap och utbildning göras optimal för medarbetare med läs- och skrivsvårigheter. Arbetet i omsorgen ställer idag helt andra krav än bara för tio år sedan. Alla måste kunna läsa instruktioner, rapporter och diverse material samt även kunna dokumentera. En del i ett utvecklingsarbete blir att öka kunskapen hos medarbetare om vad det innebär att ha läs- och skrivsvårigheter. Men även att arbeta för att ändra attityder på arbetsplatsen så att personer med läs- och skrivsvårigheter vill medge det och kan få ett adekvat stöd på arbetsplatsen.</p>		
<p>Jämställdhetsintegrering [För ansökningar inom projektfas 'Genomförande'] Redogör för hur resultatet av er problem- och behovsanalys/swot av jämställdhet påverkar projektinnehållet.</p>		
<p>Den SWOT-analys som genomfördes tillsammans med ApL-projektet fokuserade på jämställdhet, men ledde även till att frågor om hur man ser på mångfald både vad gäller ålder, bakgrund och andra faktorer diskuterades. Styrkor, svagheter, hot och möjligheter analyserades, se bilaga. Ett annat viktigt resultat var att deltagarna såg på sig själva och sin egen verksamhet med andra ögon och fick pröva ett sätt att föra upp frågeställningar till ytan. Arbetsmetoden kommer att kunna användas för att sätta ord på och ifrågasätta invanda arbetssätt som utestänger personer med annan bakgrund än den så kallat normala. Detta ifrågasättande och reflekterande arbetssätt kommer projektet att försöka tillämpa på alla nivåer.</p> <p>Inom projektet har vi valt att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv där huvudmålet är att skapa förutsättningar för att redan anställda kvinnor med låg kompetens inom äldreomsorgen ska erhålla en starkare ställning på arbetsmarknaden. Den stärkta kompetensen och ett ökat självförtroende kan också leda till vidareutveckling och egenföretagande.</p> <p>Projektet kommer inte att speciellt försöka påverka fördelningen mellan kvinnor och män inom omsorgen om inte detta skulle vara av vikt i någon av projektets olika delar. Däremot kommer frågor om könsfördelning och jämställdhet genomsyra projektets alla aktiviteter. Möten och utbildningsinsatser m.m. ska genomföras på tider som är anpassade efter både arbetsgivarens krav men också efter deltagarnas behov av bland annat barnomsorg. I utvärderingen av projektet ska också dessa perspektiv särskilt beaktas.</p>		
<p>Målgruppens och/eller samverkansparternas engagemang - Beskriv upplägget för att säkerställa ett brett engagemang hos samverkanspartner och/eller deltagare.</p>		
<p>Uppföljning, utvärdering och lärande - A: [För ansökningar inom projektfas 'Förprojektering'] Beskriv hur ni ska följa upp och utvärdera projektet. B: [För ansökningar inom projektfas 'Genomförande'] Beskriv hur ni ska följa upp och utvärdera projektet. Tydliggör kopplingen till lärandet i projektet och bedöm möjligheterna för genomslag av resultaten.</p>		
<p>Projektet har ett dubbelt fokus dels utveckling av den kommunikativa kompetensen på arbetsplatserna dels den språkliga kompetensen hos personal med brister i svenska. För att utvärdera om projektet når de uppsatta målen kommer båda dessa perspektiv att belysas i utvärderingarna, som kommer att genomföras av olika parter.</p>		



Utvärderingarna kommer att fokusera på både processutvärdering och effektutvärdering. Det är viktigt att poängtera att processutvärderingen också kommer att användas som stöd och styrinstrument för projektledningen i arbetet under projekttiden. Nedan beskrivs övergripande de metoder och instrument som kommer att användas.

Processutvärderingen ska beskriva projektets genomförande och pågår tidsmässigt parallellt med projektet. Exempel på metoder som kan användas är:

- Faktainsamling, antal deltagare, anställningsform hos deltagarna, antal utbildningstillfällen, jämställdhet (jämför tidigare kartläggning i förstudien) antal övriga träffar och möten etc.
- Upprepade intervjuer med språkombud och chefer på arbetsplatserna. När det gäller språkbuden läggs fokus på utbildningen, funktion och förutsättningar för att klara sin uppgift samt deras uppfattning om vilka arbetsmetoder för språkutveckling som fungerar. Frågorna till cheferna har fokus på hur projektet fungerar på arbetsplatsen, deras förhoppningar och förväntningar samt effekter på kommunikation, jämställdhet och tillgänglighet på arbetsplatsen.
- Upprepade intervjuer med primärmålgruppen och deras kollegor med frågor kring deras erfarenheter av projektet och de olika aktiviteter som genomförs
- Deltagande observationer av språkbuden görs i samband med deras arbete ute på enheterna.
- Dokumentering och beskrivning av arbetet med dels de instrument för språkutveckling som togs fram i förstudien, dels de verktyg för språkutveckling som kommer att tas fram under projekttiden.

Effektutvärderingen ska undersöka om projektets effektmål nås och kan genomföras med dels en enkätundersökning, dels en granskning av arbetsplatsernas informations- och kommunikationsrutiner. Exempel på metoder som kan användas är:

- Enkätundersökningen görs före under och efter projektet och riktas till personal på de deltagande enheterna samt kontrollenheter. Frågorna i enkäten ska bl.a. belysa personalens utbildning, yrkeserfarenhet och den egna uppfattningen om språkförmåga i relation till arbetskamrater, brukare samt den egna yrkeskarriären.
- Granskningen av informations- och kommunikationsrutinerna görs bl.a. med hjälp av granskning av den sociala dokumentationen på arbetsplatserna, före och efter projektet. Granskningen ska undersöka förändringar över tid när det gäller hur t.ex. genomförandepplaner är skrivna, hur frekvent personalen skriver och språkets kvalitet.

Externa tjänster - Ange namn på eventuella konsulter eller företag som ni planerar att anlita, samt vad de externa tjänsterna består av.

Implement Diversity mångfald och organisationsutveckling samt Språket i fokus, är exempel på expertkompetens som projektet planerar att anlita för föreläsningar, coaching m.m. Även andra konsulter med expertkompetens kan komma att anlitas.

Programkriterier

Lärande miljöer - Hur främjar projektet lärande miljöer?

Innovativ verksamhet - Hur främjar projektet innovativ verksamhet?

Främja samverkan - Hur främjar projektet samverkan?

Förutom samverkan mellan olika kommuner i länet innebär projektet också ett nära samarbete mellan och inom olika kommunernas förvaltningar som inte samverkar så mycket i vanliga fall. Att dessutom projektet genomförs i flera kommuner innebär att projektets storlek kommer att vara gynnsamt när det gäller påverkansmöjlighet. Den samverkan som finns mellan omsorg och utbildningsväsende kommer att stärkas.



Projektet syftar till att göra arbetsplatserna till lärande och språkutvecklande miljöer och samverka med utbildningssystemets olika aktörer ger förutsättningar för att en stabil struktur kan utvecklas på arbetsplatserna. Projektet samverkar också praktiskt med andra projekt såsom APL, Center för kompetens- och yrkesutveckling inom äldreomsorg och CARPE, samt med andra språkutvecklingsprojekt i regionen.

Strategiskt påverkansarbete - Hur ska projektet bedriva ett strategiskt påverkansarbete?

Eftersom projektet utförs tillsammans med vissa för verksamhetsområdet centrala aktörer, som universitet och högskolor, sfi, vuxenutbildning, FoU-centra, Länsstyrelsen och Kommunal är möjligheten till att projektet kommer att kunna få en strategisk påverkan stor.

Projektet väljer att anlita reguljära utbildningsanordnare inom sfi och Komvux för att de nya pedagogiska metoder för en arbetsplatsintegrerad undervisning som utvecklas sedan kan spridas och förankras hos olika utbildningsanordnare. Detta ger långsiktiga effekter på samarbetet mellan utbildningssystem och företrädare för arbetslivet som är en strategiskt viktig fråga för att göra arbetsplatserna mer kompetenta och utbildningsanordnarna mer medvetna om hur utbildningen kan utvecklas så den passar yrkeslivet. Deltagande arbetsplatser i kommuner, stadsdelar och privata utförare representerar olika länsdelar och kommer därmed att bidra metodutveckling och regional samverkan.

Att samarbeta med forskare inom språkvetenskaper är nytt inom omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning, och ger förutsättningar för arbetsplatserna att bli språkutvecklande organisationer. Ett strukturerat samarbete mellan språkforskare-omsorg-vuxenutbildning-sfi innebär en långsiktig strategisk påverkan.

Att tydliggöra arbetsplatsens möjligheter och ansvar för stöttning i den pedagogiska processen kommer kan få en stor verkan på hur de bedriver sin verksamhet. Projektets samverkande parter är viktiga aktörer i stockholmsregionen. Projektets modeller och metoder för utveckling av en språkfrämjande arbetsmiljö är möjliga att tillämpa inom andra delar av arbetslivet. Genom de stora nätverk som de olika parterna representerar kan projektresultatet få stor strategisk effekt.

Transnationalitet, Insatser av regionalfondskaraktär och Koppling till andra projekt eller program

Transnationalitet - Om projektet innehåller transnationell verksamhet, beskriv och motivera nyttan för projektet som helhet.

Projektet har en koppling till ansökan om Grundtvig partnerskap, "Vocational and second language learning and development in European Elderly Care" som tidigare har lämnats in och under hösten 2007 blivit tillstyrkt i Sverige, andra gången sommaren 2008 avslagen i Sverige men beviljad hos andra sökande parter. En av de sökande parterna var Danmarks Pedagogiska Universitet som har ett utbyte med Stockholms universitet vad gäller forskning om andraspråk i yrkeslivet. I språkkombudsutbildningen har mycket inspiration hämtats från den danska forskningen och projektet vill därför arbeta transnationellt med Danmarks pedagogiska universitet för att utbyta erfarenheter från arbete med språkutveckling inom vuxenutbildning och på arbetsplatser inom omsorg om personer med funktionsnedsättning och äldreomsorg och tillsammans utveckla nya verktyg för både utbildningen och arbetsplatsen.

Genom kontakter med andra EU-länder, bl.a. inom ENSA, European Network for Social Authorities, har det framkommit att språkproblem inom omsorgen blir alltmer utbredda i Europa. De goda resultat som Språksam kommer att kunna visa upp kan spridas och bli en hjälp i övriga länders utvecklingsarbete och även bli en del av nätverksarbete inom EU.

Insatser av regionalfondskaraktär - Om projektet innehåller insatser av regionalfondskaraktär, beskriv och motivera nyttan för projektets som helhet.

Koppling till andra projekt eller program - Om projektet har en koppling till andra projekt eller program, uppge namnet på projektet eller programmet, samt beskriv och motivera nyttan för ditt eget projekt.

Projektet kan kopplas till projektet CARPE som arbetar med kompetensutveckling inom funktionshindersomsorgen samt APL: arbetet - platsen för lärande i äldreomsorgen, som nu genomför en ESF-finansierad förstudie och som



fokuserar på att bygga upp och utveckla lärande arbetsplatser. ApL är en fortsättning på projektet APU.

Projektet samverkar med Center för kompetens- och yrkesutveckling inom äldreomsorg, som arbetar med att formulera yrkeskrav för omsorgsyrken. Samverkan sker också med andra projekt i regionen som med liknande utgångspunkter försöker hitta metoder att stärka språkutveckling i arbetslivet: Stockholms och Lidingös projekt för nyanlända - ansökan från Stockholms stad och Lidingö till programområde 2 i Europeiska Socialfonden och det projekt som SFX/SAS-nätverket inom KSL som syftar till att utveckla ett bildningsmaterial för språkstöd på arbetsplatser, i bostadsområden, mm.

SpråkSam-projektet kommer att knytas till ett eventuellt kommande forskningsprojekt finansierat med FAS- medel (Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap) Institutionen för Nordiska språk vid Stockholms universitet kommer i samarbete med engelska forskare lämna in en ansökan i början av 2009.

Projektorganisation

Projektorganisation - Beskriv hur projektet ska organiseras.

Referensgrupp

En brett sammansatt referensgrupp kommer att följa projektet och bidra med kunskap och spridning av projektets resultat.

Projektledningsgrupp

Projektledningen kommer att bestå av fyra delprojektledare varav en är huvudansvarig. Förutom att administrera olika centrala aktiviteter kommer projektledningsgruppen att ha olika ansvarsområden och arbeta i de aktiviteter som riktas till målgruppen såsom nätverk, utvecklingsinsatser m.m.

Språkombud

Varje arbetsplats utser två språkombud som tillsammans med sin enhetschef kan vara den drivande kraften för språkutveckling på arbetsplatserna. Språkombudens funktion kommer att vara att ansvara för att bevaka att frågor om språkutveckling hålls aktuella på arbetsplatsen. Arbetsuppgifter och funktion kommer att preciseras i projektets inledande fas med hjälp av de pilotarbetsplatser som ingått i förstudien. Deras uppdrag är att vara inspiratör och informatör i sin arbetsgrupp och följa utvecklingen under projektets gång på sin arbetsplats. De blir en länk mellan den centrala projektledningen och medarbetarna i verksamheterna. Språkombuden organiseras i lokala och centrala nätverk där gemensamma kompetenssatsningar kan diskuteras och utvecklas. Genom språkombudsträffar kan också kunskap om andras verksamheter väcka lust till studiebesök och att lära av varandra.

Chefer

Cheferna är nyckelpersoner för att ett projekt ska lyckas. Därför måste ambitionen genom hela projektet vara att engagera cheferna och göra dem delaktiga i så stor utsträckning som möjligt. Projektledningen kommer att ansvara för de nätverk där de får stöd i sin uppgift att leda mångfald och språkutveckling. chefsnätverk och därigenom få en bra bild av hur projektarbetet utvecklas och snabbt få signaler om problem uppstår. Cheferna är de som är ansvariga för verksamhets- och kompetensutveckling före, under och efter projektet. Projektet är ett stöd och ett verktyg för att driva utvecklingen framåt. Genom chefernas aktiva deltagande i förstudien finns goda förutsättningar att engagemanget blir fortsatt starkt.

Medarbetare med bristfälliga kunskaper i svenska

Den motivation som projektets viktigaste målgrupp känner är av helt avgörande betydelse för att projektet ska lyckas. De medarbetare som har bristfälliga kunskaper i svenska kommer genom den individualiserade undervisningen och det stärkta stödet på arbetsplatsen att mer och mer kunna engageras i den egna arbetsplatsens utveckling. Detta leder i sin tur till stärkt motivation att lära sig språket och en positiv utvecklingsspiral startar. Om arbetsplatsen förmår att utnyttja medarbetarens ökade kompetens kan utvecklingen leda till långsiktiga förändringar både i arbetslivets attityder till andraspråkstalare och individernas självförtroende och motivation till utveckling i arbetet.



<p>Övriga medarbetare Under förstudien har det klargjorts att många medarbetare inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning och inom äldreomsorgen upplever frustration på grund av att kunskaperna i svenska brister hos en del av deras kolleger. Projektet kommer att leda till att samtliga anställda får möjlighet att göra något åt denna problematik vilket leder till bättre arbetsgemenskap och mindre frustration. Föreläsningar, handledning, gemensamma diskussioner kommer att öka kunskaperna om hur man stöttar dem som har bristfälliga kunskaper i svenska.</p>	
<p>Lärare De lärare som engageras i projektet kommer att delta i nätverk och viss kompetensutveckling för att ha möjlighet att klara sitt uppdrag samt dokumentera de nya pedagogiska metoder som utvecklas under projektets gång. Delprojektledare kommer att stötta och driva utvecklingen av nya arbetssätt.</p>	
<p>Högskolor En del av metodutvecklingen kommer att ske med forskarstöd. Två olika metoder kommer att prövas: den ena fokuserar på de rutiner och arbetssätt som är etablerade på arbetsplatserna, den andra prövar rollspel och gruppssamtal som metod att främja språkutveckling (se bilaga).</p>	
<p>Kompetens och erfarenhet av projektorganisering - Beskriv kort tidigare erfarenheter av projektorganisering.</p>	
<p>Flera av deltagarna har erfarenhet av att leda tidigare EU-projekt både på nationell och transnationell nivå och andra nationella, regionala och lokala projekt.</p> <p>Exempel på projekt är "Quality Standards Development for Home Care Services for Elderly and disabled People", Stockholmsprojektet för utländska sjuksköterskor, som syftade till att ge invandrade sjuksköterskor svensk legitimation, APU-projektet samt "Invivo", med huvudsyfte att ge långtidsarbetslösa kvinnor utbildning i vård/omsorg och svenska m.m. för att därigenom få möjlighet att försörja sig själva genom arbete.</p> <p>Erfarenhet finns också från Kompetensfonden i Stockholms stad.</p>	
<p>Kostnadseffektivitet - Redogör för hur ni avser att uppnå/har uppnått kostnadseffektivitet vid köp av varor och tjänster.</p>	
<p>I valet av konsulter kommer projektet i huvudsak att utgå från de ramavtal som finns för upphandlade konsulter inom Stockholms läns landsting och Stockholms stad. I några fall kommer konsulter med unik spetskompetens att anlitas utanför ramavtalet. Även här har kostnadseffektiva aspekter vägts in i urvalet.</p>	
<p>Riskhantering - [För ansökningar inom projektfas 'Genomförande'] Beskriv vilka risker som ni kan förutse och hur dessa ska hanteras, till exempel inom följande områden: projektverksamhet, aktiviteter, projektorganisation, kompetens, budget, projektdeltagare, samverkan och medfinansiering.</p>	
Risk	Åtgärd
Någon av projektledarna blir långvarigt sjuk eller slutar sitt uppdrag.	En av projektledarna är uttalad ersättare för den huvudansvariga projektledaren. Varje projektledare kommer att ha ett eget ansvar för vissa områden i projektet men en andra projektledare ska alltid vara informerad och kunna ta över.
Chefer på olika nivåer inte är aktivt deltagande och stödjande.	Chefer ska erbjudas utbildning i verksamhetsutveckling. Kommunernas styrgruppsdeltagare ansvarar för att betona alla chefers betydelse för utveckling.
Bristande engagemang bland medarbetare.	Viktigt att chefer och språkbud tillsammans förmedlar en positiv bild av projektet. Alla medarbetare ska känna att de har den information de behöver för att ta del i olika aktiviteter. De fackliga organisationerna lyfter fram projektets vikt via sin organisations kanaler.
Det finns inte tillräckligt många utbildningsanordnare som har kompetens inom området.	Projektet har kontaktat utbildningsanordnare och påvisat behovet av lärare och av kompetensutveckling för att kunna delta i projektets arbete.



Risk	Åtgärd
Projektet lyckas inte förbättra kvinnors möjlighet att delta på arbetsmarknaden och bli en viktig aktör på arbetsmarknaden.	Frågan om jämställdhet kommer att vara aktuell i alla förankringsprojekt. Förankring i respektive organisation prioriteras.
Omorganisationer och andra förändringar i verksamheterna.	Tydliga avtal skrivs med de deltagande parterna som förankras hos samverkande stadsdelar och kommuner.

Sammanfattning - Både den svenska och engelska texten kommer att publiceras på ESF-rådets webbplats om er ansökan bifalls.
Sammanfattning av projektet.
SpråkSam syftar till att förbättra språkutbildningen och göra arbetsplatsen till språkutvecklande miljö för dem som på grund av bristande kunskaper i svenska riskerar att slås ut från arbetsmarknaden. Deltar gör 21 arbetsplatser inom omsorg, samt forskningsinstitutioner, sfi, Komvux och fackförbund.
Sammanfattning av projektet på engelska.
SpråkSam aims at improving language education and making the workplace a language developing environment for those at risk of being excluded from the labor market due to lack of knowledge in Swedish. 21 workplaces participate, as well as research institutions, sfi, Komvux and trade unions.
Bilagor
Bifoga eventuella bilagor som illustrerar eller utvecklar tankegångar i din ansökan.
Förteckning över bilagor:
- Slutrapport förprojektering.
- Sammanställning resultat, enkät och kartläggning.
- Samverkande parter.
- Jämställdhets-SWOT.
- Plan för utbildningen.
- Metodutveckling med forskarstöd.
- Områdesöversikt.
- Språkombudets uppgifter.
- En språkutvecklande arbetsplats.

Aktörer		
Beskrivning av projektets samarbetspartners, samt på vilket sätt dessa avser att medverka i projektet.		
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Länsstyrelsen i Stockholm	2021002247	
Länsstyrelsen, enheten för lokal och social utveckling		19077890
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	



2009-3010028

Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms Stad, Socialtjänst- o arbetsmarkn förvaltn		26478982
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Stockholms stad, Äldreförvaltningen		26479882
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms universitet	2021003062	
Institutionen för nordiska språk		38648119
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms universitet	2021003062	
Institutionen för utbildningsvetenskap, inriktn språk		00000001
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Stockholms stad, Utbildningsförvaltningen, Vuxenutbildningsavdelningen		27569615
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Kommunal	8024013305	
Kommunal avd Stockholm		11287034
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Vårdförbundet	8020015239	
Vårdförbundet avdelningen i Stockholm		22217954
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Haninge kommun	2120000084	
Nestor FoU-center		00001023
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms universitet	2021003062	
Nationellt centrum för sfi		00001020
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Södertörns högskola	2021004896	
Institutionen för svenska, retorik och journalistik		33519349
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Järfälla Kommun	2120000043	
Järfälla kommun, Socialförvaltningen, vård och omsorg		27573039
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Södertälje kommun	2120000159	
Äldreomsorgskontoret		00001029
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Sundbybergs Stad	2120000175	
Äldreförvaltningen		00001024
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr



2009-3010028

Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Lidingö stad	2120000191	
Äldre- och handikappförvaltnin		00001022
Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Solna Stad	2120000183	
Solna Stad, omvårdnadsförvaltn		00001021

Beskriv hur ni har gått till väga för att säkerställa medfinansieringen:

Beskriv de åtgärder ni kommer att vidta om förväntad medfinansiering uteblir:

Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Järfälla hemtjänst		00001019
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Södertälje kommun	2120000159	
Heijkensköldska gården		00001017
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Södertälje kommun	2120000159	
Slåttergården		00001016
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Axelsbergs Servicehus		11162955
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Kista äldreboende		00001008
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Tensta vård- och omsorgsboende		00001005
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Spånga-Tensta gruppboende		00001007
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Enh. f. funktionsneds., Ö-malm		00001006
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Magnus Ladulåsgatans hemtjänst		00001004



2009-3010028

Samverkanspartner	Organisationsnr	CFAR-nr
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Skolörtens vård- och omsorg		00001003
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Hemtjänsten Centrala Vällingby		00001002
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Prästgårdens gruppbostad		00001001
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Stockholms stad	2120000142	
Tranebergs äldreboende		00001000
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Omsorgshuset AB	5566723267	
Omsorgshuset AB		40143463
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Carema	5562053628	
Ekbacken, Carema		19227891
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Sundbybergs Stad	2120000175	
Lötsjögården		00000001
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Solna Stad	2120000183	
Berga äldreboende		19102821
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Solna Stad	2120000183	
Skoga äldrecentrum, Solna		19102805
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Lidingö stad	2120000191	
Högsätra äldreboende Lidingö		19103241
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Lidingö stad	2120000191	
Siggebogården Lidingö		40143463
Deltagande aktör	Organisationsnr	CFAR-nr
Södertälje kommun	2120000159	
Lina hemtjänst		00001018