



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2011-3090060

Projektname Resursmodellen Södertörn	Diarienummer 2011-3090060
---	------------------------------

## Slutrapport genomförande

### Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Resursmodellen Södertörns huvudsakliga idé har varit att utveckla samverkansformer mellan offentlig verksamhet och sociala företag i syfte att vidga arbetsmarknaden för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden på grund av sjukdom, funktionsnedsättning eller lång tid i arbetslöshet. Projektet tog sin utgångspunkt i höga ohälsotal och hög arbetslöshet i södertörnsområdet samt en brist på anpassade arbetsträningsplatser för målgruppen. Idén var att stödja utvecklingen av arbetsintegrerande sociala företag i Haninge, Nynäshamn och Tyresö för att kunna samarbeta kring arbetsträning för målgruppen. Likväl som att stötta etablerade och potentiella sociala företag, syftade också projektet till att öka myndigheternas kunskap om och intresse för socialt företagande och acceptansen för dessa företag som rehabiliteringsaktörer.

Resursmodellen Södertörn initierades av Samordningsförbundet Östra Södertrön och pågick under perioden 1 januari 2012 till och med 31 december 2014. Projektet hade ett antal samverkande parter i form av sociala företag samt myndigheterna Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Stockholms läns landsting samt kommunerna Haninge, Nynäshamn och Tyresö.

Inom ramen för Samordningsförbundets verksamhet har sedan 2007 utvecklats en samverkansinsats som kallas Resursrådet. Det är sedan 2010 i själva verket två samverkansgrupper - en för Tyresö och en för Haninge/Nynäshamn - som består av representanter för de samverkande myndigheterna. Till Resursrådet kan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunerna och vården remittera personer för gemensam kartläggning och planering. Resursrådet har också tillgång till ett antal olika insatser av förrehabiliterande eller mer arbetslivsinriktad karaktär samt medel för köp av insatser. Genom Resursmodellen Södertörn avsåg Samordningsförbundet att vidareutveckla Resursrådets metoder och ytterligare förbättra samverkan mellan myndigheterna. Genom projektet skulle också utvecklingen av socialt företagande i de tre kommunerna stötts vilket skulle bidra till fler och bättre arbetsträningsplatser samt en vidgad arbetsmarknad för personer som står längre ifrån.

Resursmodellen vände sig till personer mellan 16 och 64 år som var i behov av samordnade insatser för att komma i arbete eller påbörja en utbildning och där myndigheternas ordinarie insatser var uttömda. En närmare analys av projektets målgrupp gjordes i slutet av projektet. Vi kunde konstatera att den genomsnittliga deltagaren var en 40-årig kvinna som var född i Sverige. Hon hade haft offentlig försörjning i sex år, högst grundskoleutbildning och en diagnos. Med diagnos avses en dokumenterad funktionsnedsättning eller sjukdom registrerad hos Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen. 47 procent av deltagarna var bosatta i Haninge, 33 procent i Tyresö och 20 procent i Nynäshamn. Flest deltagare remitterades från Arbetsförmedlingen, med 31 procent. Försäkringskassan remitterade 23 procent, Tyresö kommun 20 procent, Haninge kommun 13 procent, Nynäshamns kommun 11 procent och vården 2 procent. Totalt hade projektet 391 deltagare.



Under projekttiden har förutsättningarna för socialt företagande i de tre kommunerna förbättrats. Projektets externa utvärderare konstaterar i sin slutrapport att utvecklingen inom sociala företag har varit mycket omfattande och att denna effekt beror, åtminstone delvis, på projektets insatser. Antalet företag har ökat och de som redan existerade har vuxit. De sociala företagen har vidare bidragit till fler anpassade arbetsträningsplatser för målgruppen samt också till anställningar. Det är också tydligt att samarbetet mellan myndigheterna och de sociala företagen ökat liksom förtroendet hos myndigheterna för de sociala företagen som rehabiliteringsaktörer. På samma sätt så har också de sociala företagens kontaktvägar till myndigheterna förenklats och förbättrats genom att de fått en central kontaktpunkt via Resursrådet. Även handläggare och chefer inom myndigheterna har en positiv bild av Resursrådets arbete. Den ökade samverkan som utvecklats genom Resursrådet har också inneburit att de sociala företagen uppmärksammat att de har sett en ökning av andra insatser från Arbetsförmedlingen för arbetsträning, arbetsförmågebedömning, sysselsättningsplatser samt RESA-tjänst.

Inom Resursrådet har också märkbar utveckling skett under projekttiden. Resursrådets sammansättning av medlemmar har förändrats på så vis att chefer bytts ut mot handläggare. Rutinerna för inremittering och uppföljning har förbättrats samtidigt som det gjorts mer tydligt vilket ansvar som den remitterande handläggaren har under insatsens genomförande. Behovet av informationsspridning till myndigheterna om Resursrådet har uppmärksammat och bättre informationsmaterial har tagits fram som riktar sig till såväl remitterter som deltagare och Resursrådets medlemmar håller också i informationsträffar löpande på myndigheterna samt i öppna sittningar där ärenden kan föredras anonymt.

På deltagarnivå har resultat uppnåtts. Deltagarna har varit nöjda med insatserna och anser att de givit struktur, samhörighet och meningsfullhet, vilket också bidragit till en upplevelse av bättre hälsa. Det finns också effekter i fråga om deltagares försörjning. Cirka en tredjedel har ett år efter inskrivning i projektet kommit i arbete eller studier. Vi kan konstatera att många fler försörjer sig genom lön och markant färre genom försörjningsstöd ett år efter inskrivning i projektet. Ett annat resultat är att fler personer fått sjukersättning än tidigare. Detta för att projektet möjliggjort att de fått en ordentlig prövning av sin arbetsförmåga och att det slutligen konstaterats att hen inte kan arbeta mer.

## Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Projektet startades med anledning av höga ohälsotal och arbetslöshet i området. Det fanns en stor grupp personer som på grund av ohälsa, funktionsnedsättning eller arbetslöshet var i behov av omfattande insatser för att kunna närma sig arbetsmarknaden och egen försörjning. Orsaken till dessa problem ansågs vara flera, bl.a. avsaknad av insatser inom myndigheterna och brister i samverkan och samordning mellan myndigheterna. Många personer hamnade i en gråzon mellan myndigheternas uppdrag och fick därmed inte sina behov tillgodosedda. Detta medförde betydande risker för långvarigt utanförskap.

Samordningsförbundets Resursråd har sedan starten arbetat med samverkan för att lösa gränsdragningsproblematiken mellan myndigheterna och arbeta med personer som inte får



sina behov tillgodosedda inom befintliga verksamheter. Genom myndighetsgemensam kartläggning och planering skulle individens etablering på eller återgång till arbetsmarknaden underlättas. Även om Resursrådet varit till stöd för många sedan starten fanns behov av att utveckla och förstärka verksamheten. Behovet av metodutveckling i Resursrådet var stor, inte minst behövde vårdens medverkan i Resursrådet stärkas, men också utbudet av insatser och aktiviteter för individerna behövde utvecklas. Dessutom behövde processen för kartläggning, planering och uppföljning inom ramen för Resursrådet förbättras.

Ett annan del av problematiken var att det rådde stor brist på arbetsgivare som kunde erbjuda arbetsträningsplatser för målgruppen. Behovet var störst i Nynäshamn som saknade kommunal arbetsmarknadsenhet, men även i de andra båda kommunerna var bristen kännbar. Det behövdes många fler arbetsplatser som kunde erbjuda lämpliga arbetsuppgifter, handledare och stöd som motsvarade målgruppens behov. Vid projektstart fanns det tre sociala företag, ett i vardera kommun. Dock visade en kartläggning att ytterligare ett tiotal potentiella intressenter fanns för start av nya företag. Utmaningen i det här projektet var att prova de relativt okända sociala företagen för att vidga arbetsmarknaden och underlätta återgång i arbete.

Projektet har arbetat med samverkan som grund. Samordningsförbundet är i sin konstruktion och funktion det sammanhållande kitt som behövs för att kunna driva utvecklingsarbete över myndighetsgränserna. Det består i ett förfogande av myndighetsgemensamma resurser, gemensam beslutsstruktur, gemensam målbild samt ett uppdrag att ta ett helhetsgrepp om individen. I projektet har vi arbetat med och dragit nytta av befintliga samverkansstrukturer som funnits mellan kommuner, vården, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Genom Resursrådet har dessa organisationer samverkat. Resursrådet fanns redan innan projektet startades - en myndighetsövergripande samverkansgrupp som kunde göra kartläggningar och planeringar för individer. Det som dock var ambitionen genom projektet var att förbättra samverkan mellan myndigheterna med Resursrådet som utgångspunkt och både fördjupa samverkan och bredda den till fler parter. Meningen var också att denna förbättrade och fördjupade samverkan skulle ges förutsättningar för att leva vidare även efter projekttiden.

Strategisk påverkan har bedrivits genomgående i projektet. I arbetet har projektet använt sig av delvis redan upparbetade kontakter för spridning genom Samordningsförbundets samverkande myndigheter och dess chefer och beslutsfattare på såväl tjänstemanna- som politisk nivå. Men vi har också vänt oss till riksnivån och haft kontakter med såväl Riksdagen som Regeringen. En kommunikationsplan togs fram under mobiliseringsfasen och denna utgjorde basen för arbetet med strategisk påverkan. (Se vidare i avsnittet Spridning och påverkansarbete.) Därtill har vi arbetat mycket med att sprida information genom Resursrådets kanaler. Det vill säga genom att de personer som representerar sina myndigheter i Resursrådet sprider information på hemmaplan, men också genom att Resursrådets samordnare regelbundet besöker myndigheterna och håller i informationstillfällen eller s.k. öppna sittningar dit handläggare kan komma och föredra avidentifierade ärenden. Vi har också på olika sätt nätverkat med andra aktörer som arbetar med arbetsintergrerande sociala företag på nationell och regional nivå. Verksamhetsutvecklaren har på uppdrag av Nationella rådet beskrivit hur Samordningsförbundet kan stödja sociala företag.

När det gäller de sociala företagen, har vi utarbetat en modell för verksamhetsutveckling och stöd som fungerar bra i våra tre kommuner och som också kan spridas till andra. Vi har haft en verksamhetsutvecklare i projektet som aktivt arbetat med att stötta både befintliga sociala företag, men också andra initiativ och potentiella företag. Stödet har bestått i flera olika delar - det har t.ex. handlat om hjälp och stöd vid etablering i området där projektet kunnat hjälpa till med att knyta kontakter mellan olika aktörer och matcha behov med utförare.



Verksamhetsutvecklaren har också kunnat vara behjälplig i att lösa praktiska problem kring t. ex. lokaler. En viktig del har också varit att hålla i de två nätverk som projektet skapat för de sociala företagen. Det ena har varit ett nätverk för handledare i de sociala företagen, där arbetshandledare i företagen haft gemensamma träffar regelbundet, för professionell handledning genom företaget MISA. Det andra nätverket har bestått av verksamhetsledarna för de sociala företagen som även de träffats regelbundet för erfarenhetsutbyte och utbildning i frågor som t.ex. ledarskap och marknadsföring.

Arbetsträning i sociala företag har visat sig vara en mycket bra insats för projektets deltagare. Detta har konstaterats av projektets externa utvärderare. Genom bl.a. intervjuer med deltagare har de kunnat dra slutsatsen att arbetsträning på sociala företag upplevs som bättre än arbetsträning inom t.ex. kommunal verksamhet eller på vanliga företag. Deltagarna känner sig sedda och får ett bra bemötande i en anpassad miljö. Även synen på de sociala företagen som professionella anordnare av insatser för målgruppen från myndigheternas sida har förändrats och de sociala företagen ses nu som ett bra val av anordnare för målgruppen. Genom projektet har målgruppen fått tillgång till ett antal arbetsställen med anpassade arbetsträningsplatser som inte fanns innan projekttiden. Efter projekttiden lever de sociala företagens verksamhet kvar och genom ett fortsatt samarbete använder Resursrådet även fortsättningsvis arbetsträningsplatser på företagen. Icke desto mindre har myndigheterna hittat sina egna kanaler till de sociala företagen och en majoritet av de deltagare som är på de sociala företagen för arbetsträning eller sysselsättning är nu placerade där genom direkta kontakter mellan myndigheterna och företagen och inte genom Resursrådet.

Resursrådet utgör Samordningsförbundets huvudsakliga ingång till insatser för vuxna. Genom Resursrådet får personer med behov av samverkan en gemensam kartläggning och planering för en snabbare etablering eller återgång till arbetsmarknaden. Genom den metodutveckling som skett av Resursrådet och de massiva informationsinsatser som genomförts har Resursrådet även efter projekttiden en mycket stark ställning inom medlemsmyndigheterna. I sin slutrapport konstaterar externa utvärderarna att handläggare på remitterande myndigheter ser Resursrådet som en viktig funktion för att hitta rätt insats för målgruppen. Resursrådet anses fylla en lucka i det ordinarie utbudet av insatser som kan erbjudas. Även ledningen inom de samverkande myndigheterna, konstaterar externa utvärderare, ser Resursrådet som en snabbare väg framförallt till arbetsförmågebedömning och Resursmodellen har tydliggjort att de ordinarie stödinsatserna för målgruppen inte räcker.

Vi menar att projektet haft genomslag på samtliga nivåer, dock är det de mätbara målen som följts upp i projektet. Vi redogör för resultaten under nästa stycke.

### **Syfte och mål med projektet**

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Resursmodellen Södertörns övergripande mål var att utarbeta nya samverkansformer mellan den offentliga sektorn och den sociala ekonomin, att förebygga utanförskap och skapa fler arbetstillfällen och arbetsträningsplatser som fungerar för personer som står långt från arbetsmarknaden. Projektmål på medellång sikt var att öka samverkan mellan den offentliga sektorn och sociala företag, öka kunskapen om målgruppens behov och verkningsfulla insatser, skapa fler arbetstillfällen för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, ge



deltagaren det stöd som han eller hon behöver för att komma tillbaka till arbete utan väntetider. När det gäller sociala företag så skulle projektet också stödja befintliga sociala företag i Haninge, Nynäshamn och Tyresö framförallt genom samverkan med ett antal intresserade ideella organisationer som fanns i närområdet. När projektet startade fanns det bara tre sociala företag i Samordningsförbundets upptagningsområde, dessutom verkade de i varsin kommun. Detta innebar att kunskapen om vad ett socialt företag är, hur de är organiserade samt vetskapen om vilken skillnad de kunde göra för kommunens medborgare var väldigt låg.

Ett antal delmål sattes också upp för projektet. Totalt beräknades 400 personer delta i projektet och genom projektet få en myndighetsövergripande handlingsplan. Av deltagarna skulle 80 procent uppleva att deras möjligheter att få en anställning eller studera skulle öka, 80 procent skulle uppleva att livskvaliteten höjts och 30 procent skulle vara i arbete eller studier ett år efter inskrivning i projektet. Målen för arbetet med socialt företagande var att öka intresset för socialt företagande, att öka antalet sociala företag från tre till tio samt att antalet arbetstillfällen skulle öka från 15 till minst 50. Dessa är de viktigaste målen sett till verksamhet och deltagare, men nedan följer en redogörelse för samtliga projektmål och målluppfyllelse.

1. 400 deltagare deltar i projektet under projekttiden. Projektet har haft 391 deltagare per den sista december 2014 vilket mot bakgrund av problematiken i projektets uppstartsfas bör betraktas som ett gott resultat.
2. Minst 80 procent av deltagarna ska uppleva att möjlighet till anställning ökat. Projektet når inte målen om att minst 80 procent av deltagarna ska uppleva att möjligheten till anställning ökat. Detta förklaras bland annat av att en stor del av insatserna förmedlade via Resursrådet visade att deltagarna saknade bestående arbetsförmåga och fick sjukersättning. En annan förklaring är att deltagare som inte kommit i arbete efter avslutad insats inte upplever sig ha kommit närmare arbetsmarknaden.
3. Minst 80 procent av deltagarna ska uppleva att deras livskvalitet har höjts. Projektet når nästan målet att minst 80 procent av deltagarna ska uppleva att deras livskvalitet har förbättrats till följd av insatserna. En stor del av deltagarna uppgav visserligen att deras psykiska hälsa inte har förbättrats. De som fått eller väntar på sjukersättning menade att deras livssituation förbättrats eftersom insatserna via Resursrådet visat att de saknar arbetsförmåga. Därigenom ansåg de sig veta hur framtiden såg ut och att försörjningen var tryggad.
4. Minst 30 procent av deltagarna ska ett år efter mötesdatum i Resursrådet vara i arbete med eller utan lönesubvention eller i studier. Utifrån projektets uppföljningar av avslutade deltagares försörjningskällor har målet nåtts, strax över 30 procent av deltagarna har lön eller studiestöd från CSN som försörjning ett år efter start i projektet.
5. Ett ökat intresse och kunskap om socialt företagande finns hos medlemsorganisationerna. Målet nått och sociala företag ses nu som naturliga och viktiga aktörer inom arbetsträning och arbetsförmågebedömning.
6. Antal sociala företag utvecklas från tre till tio under projektperioden. Antalet sociala företag har ökat från tre till nio under projektperioden, d.v.s. strax under målet.
7. De sociala företagen utvecklas och har kunnat öka antalet anställda från 15 till 50. Målet nått, de sociala företagen har utvecklats och växt och antalet anställda har ökat från 15 till 69.
8. 80 procent av representanterna från medlemsorganisationerna ska känna förtroende för projektet. Målet nått, chefer och handläggare på de samverkande myndigheterna känner förtroende för projektet och dess metoder och upplever att Resursrådet bidragit till effektivisering av deras arbetsuppgifter och till att hitta lösningar för sina klienter.
9. 80 procent av representanterna från medlemsorganisationerna ska övergripande känna till projektets verksamhet och resultat. Målet nått, handläggare och chefer på de samverkande



myndigheterna har ökat kunskapen om socialt företagande och har förtroende för sociala företag som anordnare av insatser för målgruppen. De upplever sig ha ökat kunskapen om socialt företagande och Resursrådet.

10. 80 procent av medlemsorganisationerna anser att lyckosamma metoder och samarbetsformer bör leva vidare, utvecklas inom ramen för ordinarie verksamheter och kunna rekommenderas till andra. Målet nått, chefer och handläggare på de samverkande myndigheterna anser att det utvecklade Resursrådet fyller en viktig funktion och bör behållas. De anser också att sociala företag som anordnare av arbetsträning bör behållas eftersom dessa företag ökar kvalitén på arbetsträningen.

11. Kvinnor och män i projektet ska få likvärdig service och bemötande. Målet nått, projektets uppföljningar visar att fördelningen mellan kvinnor och män i projektets insatser är jämn. Deltagare i projektet upplever att de får samma service och bemötande oavsett kön. Även enkäten till handläggarna visar att handläggarna upplever att deras klienter får likvärdig service och bemötande.

12. Kvinnor och män i projektet ska få likvärdiga insatser. Målet nått, de sociala företagen arbetar enligt sina jämställdhetsplaner och handläggarna redovisar att klienterna får likvärdiga insatser oavsett kön.

13. Att göra verksamheten tillgänglig så att personer med funktionsnedsättning kan delta på lika villkor. Målet nått, informationsförmedlingen i insatserna har anpassats så att deltagare med olika förutsättningar kan delta på lika villkor.

14. Att göra lokalerna tillgängliga genom en fysisk tillgänglighet. Målet nås inte, personer med vissa fysiska funktionsnedsättningar kan, på grund av brister i den fysiska tillgängligheten hos vissa anordnare, inte remitteras dit.

## Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Projektets övergripande metod är myndighetsövergripande samverkan. Projektets idé bygger på att många individer som står utanför arbetsmarknaden har behov av kontakter med flera myndigheter för att komma i arbete. I Resursrådet finns representanter från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunernas socialtjänst och arbetsmarknadsenheter samt vården. Till Resursrådet kan myndigheterna remittera deltagare som har behov av samverkan och samordnat stöd. Resursrådets representanter gör inför mötet en kartläggning inom myndigheten och tar med sig eventuell information om deltagaren till Resursrådets möte där även remittent och deltagare ofta medverkar. Vid Resursrådsmötet, där remittent och deltagare ofta är med, görs en gemensam kartläggning av bl.a. tidigare genomförda insatser inom myndigheterna och varje individ får en myndighetsövergripande handlingsplan. Denna handlingsplan kan innebära att deltagaren får del av insatser som projektet tillhandahåller, t.ex. arbetsträning eller förrehabiliterande insats. Handlingsplanen kan också peka ut insatser inom ramen för ordinarie myndigheters utbud eller andra insatser som får köpas externt. Innan Resursrådet beslutar om en insats, ska möjligheter inom ordinarie myndigheter vara uttömda. Resursrådet ansvarar sedan också för att följa upp insatser som deltagaren får tillsammans med anordnare och remittent. Resursrådet fanns redan innan Resursmodellen startades – en myndighetsövergripande samverkansgrupp som kunde göra kartläggningar och planeringar för individer och som sammankallas av en samordnare från Försäkringskassan. Resursrådet har fungerat som ingången till projektet. Genom förbättrad samverkan mellan myndigheterna gavs större förutsättningar för att arbetsättet skulle kunna leva vidare även efter projektiden.

Det som är unikt i projektet är att ansvaret för deltagaren behålls av den ordinarie



handläggaren som också ansvarar för planering och uppföljning av insatsen. Att behålla den ordinarie handläggarens ansvar för deltagaren har hela tiden varit en viktig utgångspunkt i Resursrådet, som inte ska ta över ärendet. Deltagarens roll i planeringen av rehabiliteringen mot arbete har också varit väldigt viktigt varför Resursrådet gärna ser att deltagaren finns med i det gemensamma mötet och får möjlighet att träffa samtliga myndigheter vid samma tillfälle. Resursrådets uppdrag är att tillsammans uppmärksamma vilka möjligheter som finns inom de ordinarie myndigheterna när andra möjligheter har ansetts uttömda för individen. Den myndighetsgemensamma kartläggningen stöttar också handläggarna att få vetskap om möjligheter inom varandras myndigheter.

Ett av Resursrådets viktigaste verktyg har varit arbetsträning och då företrädesvis inom sociala företag. Arbetsträning har också erbjudits via Haninge kommuns arbetsmarknadsenhet och efter insats hos ROA. Socialkonsulenter på kommunen har då tagit emot deltagare från Resursmodellen för kartläggning samt akvirering av arbetsträningsplatser inom kommunen eller hos externa arbetsgivare. Samverkansavtal har tecknats med fem sociala företag under projektiden som har inneburit att projektet finansierade handledartjänster på de sociala företagen mot att Resursrådet fick placera deltagare för arbetsträning. Handledarna utsågs eller rekryterades av de sociala företagen själva, som också har varit deras arbetsgivare. När Resursmodellen startades fanns det ett socialt företag i varje kommun Jobbverket, Bönorna och Bryggan. Under projektets gång tillkom avtal med Textilmakarna och Blå Vägen. Resursrådet har även finansierat ett fåtal arbetsträningar på Café Matlådan. Gemensamma definitioner av begreppet arbetsträning har tagits fram inom projektet liksom mall för slutdokumentation.

För personer som behöver extra stöd innan de är redo för mer arbetsinriktade insatser har projektet från och med 2013 kunnat erbjuda en mobiliseringskurs. Syftet med kursen var att ge deltagarna stöd att hitta sina egna styrkor, resurser och mål. Mobiliseringskursen är en gruppverksamhet som pågår 12-16 veckor med tre träffar i veckan om cirka tre timmar. I varje grupp deltar 8-12 personer. Under mobiliseringskursen arbetar man bl.a. med att stärka deltagarnas självförtroende och självkänsla. I kursen ingår övningar där deltagarna får utforska sina egna resurser när det gäller utbildning, erfarenheter, kunskaper och kontaktnät och deltagarna får stöd i att formulera sina önskemål i livet och vad de skulle vilja jobba med. Kurshandledarna stöttar deltagaren till studier, studiebesök, arbetsträning och praktik. Även hälsa och friskvård är viktiga inslag i kursen. Deltagarna har, vid sidan av gruppövningarna, också individuella kartlägnings- och vägledningssamtal med handledarna. Genom att integrera Mobiliseringskursen i Resursmodellen, tillvaratogs erfarenheter från ESF-projektet KomAn.

För personer som har långvarig frånvaro från arbetslivet, ofta på grund av psykisk ohälsa eller annan sjukdom, har Resursmodellen också använt sig att tjänster från Roa. Roa är en arbetslivsinriktad rehabiliteringsverksamhet som arbetar kognitivt beteendeterapeutiskt (KBT) inom avdelningen Arbete och Sysselsättning, Socialförvaltningen i Haninge kommun. Mer specifikt är det M3-programmet (Motivation-Mål-Mening) som vi använt. Kärnan i M3-programmet är gruppträffar som genomförs två tillfällen per vecka om tre timmar åt gången under tolv veckor. Träffarna planeras och leds av en KBT-terapeut. I träffarna ingår muntliga och praktiska övningar. KBT-terapeuten har också individuella samtal med deltagarna. De individuella samtalen är anpassade efter deltagarens behov. Agenda för dessa samtal planeras av KBT-terapeuten inför varje samtal. Agendan stäms av mot deltagarens önskemål. De individuella samtalen sker parallellt med gruppövningarna men också parallellt med arbetsträningstiden, som följer efter tolv veckors gruppträffar och arrangeras på olika sätt under olika perioder i projektet av Roas personal eller genom Haninge kommuns arbetsmarknadsenhet.



När det gäller de sociala företagen, har vi utarbetat en modell för verksamhetsutveckling och stöd som fungerar bra i våra tre kommuner och som också kan spridas till andra. Från januari 2013 finansierades verksamhetsutvecklarens tjänst till heltid i projektet. Uppdraget innebar att främja utvecklingen av de sociala företagen, kartlägga utvecklingen, upprätthålla de bildade nätverken, öka kunskapen inom myndigheterna samt att verka för att en stödstruktur för socialt företagande bildades. Arbetssättet med verksamhetsutveckling av socialt företagande har inneburit att det funnits en utsedd tjänsteman med fokus på att stödja och utveckla förutsättningarna för socialt företagande. Det har bidragit till att det finns en kontaktperson att vända sig till, både för enskilda entreprenörer och för tjänstemän i de offentliga myndigheterna. Verksamhetsutvecklaren har också fungerat som en länk mellan de sociala företagen och myndigheterna, som dörröppnare, för att utveckla samverkan. Det har varit positivt att placera detta stöd för flera kommuner hos Samordningsförbundet som också ägs tillsammans med myndigheterna Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Genom att det finns en lokal kontaktpunkt som samtliga myndigheter kan vända sig till i frågor som rör socialt företagande har flera möjliga affärsområden för sociala företag kunnat lösas problem som myndigheterna har uppmärksammat, exempelvis har äldreomsorgsförvaltningen i Haninge sett ett behov av att erbjuda hemlagad mat till äldre i ett serviceboende när matleveranserna skulle centraliseras.

### Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

#### Projektägare

Samordningsförbundet Östra Södertörn har varit projektägare för Resursmodellen Södertörn. Det har inneburit att förbundet hållit ihop hela projektet från ansökan till genomförande och slutrapport. Samordningsförbundets chef har varit ordförande för styrgruppen och lett arbetet i densamma tillsammans med projektledaren. Förbundet har vidare anställt projektledare och ekonom för projektet samt administrativ resurs och verksamhetsutvecklare för socialt företagande samt intern utvärderare. Projektägaren har varit finansär av projektet tillsammans med Europeiska socialfonden. Finansieringen har bestått i dels kontanta medel, men också medfinansiering genom löner och lokaler.

#### Styrgrupp

I styrgruppen har representanter funnits från samtliga samverkande myndigheter. Förbundschefen har varit ordförande och projektledaren har rapporterat till styrgruppen. Styrgruppen har sammanträtt ungefär varannan månad. Representanterna från myndigheterna har varit chefer på såväl operativ som mer strategisk nivå. Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunerna Haninge, Nynäshamn och Tyresö har varit representerade. Dessutom har vården representerats genom en person från primärvårdsrehab i Haninge och de sociala företagen genom en representant från Jobbverket i Tyresö. Styrgruppen har haft det övergripande ansvaret för projektets mål och resultat samt varit ett stöd för projektledningen. I praktiken har styrgruppen inte fungerat så väl. Under den inledande mer turbulenta delen av projektet, var styrgruppen mer aktiv och man hjälptes åt med att mobilisera kraft att få projektet på fötter. Under projektets sista år var det svårt att samla styrgruppen och rapportering fick ske skriftligen istället vid ett par tillfällen.

#### Projektledningsgrupp

Projektledaren har tillsammans med ekonom, verksamhetsutvecklare för sociala företag, administratör och samordnare för Resursrådet samt intern utvärderare utgjort projektets ledningsgrupp. Denna grupp har träffats efter behov cirka en till två gånger i månaden. Gruppen har framförallt arbetat med att operativt föra projektet framåt. Då samtliga personer





i projektledningsgruppen arbetar på Samordningsförbundet Östra Södertörn har det varit ett tätt samarbete i denna grupp. Även projektägare, tillika förbundschef har haft ett nära samarbete med projektledningen och arbetat aktivt för att genomföra projektet.

#### Resursrådet

I projektet har funnits två stycken Resursråd. Resursråden hålls samman av en samordnare från Försäkringskassan. Representanter finns också från Arbetsförmedlingen, kommunerna Haninge, Nynäshamn och Tyresö. Även vården har varit representerad genom personal från Primärvårdsrehab i Handen, Aleris Rehab i Tyresö samt Capiro psykiatri i Tyresö. Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens representanter i Resursrådet liksom några av kommunernas representanter har varit finansierade genom projektet. Ytterligare ett par personer från kommunerna har ingått i Resursråden, men finansierade av den egna myndigheten. Därtill har Samordningsförbundet finansierat timpenning för Primärvårdens och Aleris representanter. Capiros representant har dock deltagit utan kostnad. Resursrådet har haft tillgång till några olika insatser inom ramen för projektet: arbetsträning på sociala företag eller genom Haninge kommuns arbetsmarknadsenhet, mobiliseringskurs samt Roa. Därutöver har Samordningsförbundet haft en pott av pengar utanför ESF-projektets budget för köp av tjänst utifrån individuella behov. Resursrådet fanns redan innan Resursmodellen startades men har utvecklat metoder och arbetssätt under projektiden.

#### Sociala företag

De sociala företagen ingick i projektets slutna sammanslutning tillsammans med projektägaren och dess ägarmyndigheter vilket innebar att alla blev samarbetspartner i projektet. Initialt tecknades samverkansavtal med fem sociala företag, JobbVerket i Tyresö, Bönorna i Handen, Bryggan Hela Människan i Nynäshamn samt de två kommunala initiativen Språngbrädan i Nynäshamns kommun och Café Medvind i Tyresö kommun. Under det andra projektåret tillkom Textilmakarna, Blå Vägen samt ElektronikÅtervinningen som en del av JobbVerket. De sociala företagen har tillhandahållit arbetsträningsplatser till Resursrådets förfogande mot att handledartjänster i varierande tjänstgöringsgrad, från fyrtio procent till heltid, finansierats av Resursmodellen Södertörn. Utgångspunkten var att en heltidsanställd handledare kunde ta emot upp till tio deltagare från Resursrådet för arbetsträning. Handledarnas uppdrag i projektet var att ta emot deltagare, sköta den administrativa rapporteringen av deltagartid, planering, återkoppling och uppföljning av deltagarens utveckling till ansvarig handläggare samt att lämna en slutdokumentation över arbetsträningen vid avslut. Det löpande arbetet med att stötta deltagaren på arbetsplatsen löpte parallellt i projektet och till sin hjälp för detta fanns också arbetsledare och verksamhetsledarna på de sociala företagen, men handledaren ansvarade för kontakten med ansvarig handläggare. Mer om hur arbetsträningen gått till, beskriver vi i avsnittet om arbetssätt. Förutom att projektet finansierat handledartjänster har också de sociala företagen fått tillgång till stöd för verksamhetsutveckling genom projektets verksamhetsutvecklare. Projektet har också organiserat löpande handledning för handledarna genom konsulttjänster från Misa. Ett nätverk har också funnits för verksamhetsledarna i de sociala företagen som vid månadsvisa nätverksträffar förutom erfarenhetsutbyte också fått kompetensutveckling inom t. ex. ledarskap och marknadsföring. Under projektiden har totalt 213 personer arbetstränat på någon av de sociala företagen.

#### Haninge kommuns arbetsmarknadsenhet

Socialkonsulenter från Haninge kommuns arbetsmarknadsenhet har också ingått som projektmedarbetare. De har under projektiden stöttat totalt 39 personer. Arbetet har bestått i kartläggning och planering samt stöd vid och uppföljning under arbetsträning. Arbetsträningen för de deltagare som fått stöd genom arbetsmarknadsenheten har genomförts på kommunala arbetsträningsplatser eller på olika företag. Personalen från arbetsmarknadsenheten har finansierats genom projektet.



### Mobiliseringskurs

I projektet har också ingått en mobiliseringskurs för deltagare som behöver extra stöd för att stärka sin självkänsla och självförtroende. Kursen har utvecklats innan Resursmodellen startades, men lyftes in som en lämplig förberedande insats för projektets deltagare 2013. Under ett års tid fanns kursen i både Haninge och Tyresö, men sista projektåret fanns kursen endast i Tyresö, dock öppen för deltagare från projektets alla tre kommuner. Tyresö kommun och Haninge kommun drev kurserna, men handledaren delfinansierades genom projektet. Totalt 36 personer har gått mobiliseringskurs genom projektet vilket är i linje med den ambition som angavs i ansökan om budgetändring i mars 2013 att kursen skulle omfatta 30-40 personer.

### Roa

Roa står för Rehabilitering och aktivering och är intäktsfinansierad verksamhet under socialförvaltningen i Haninge kommun.

I projektet har tre KBT-terapeuter från Roa arbetat. De har genomfört s.k. M3-kurser för deltagare i projektet. KBT-terapeuterna har också arbetat med andra uppdrag på Roa, men har finansierats genom projektet för den tid som de har arbetat med projektets deltagare. Under projekttiden har 74 personer gått M3-kurs genom Roa.

Nätverk för Mobiliseringskursen, Roa och Haninge kommuns arbetsmarknadsenhet. Projektledaren har hållit i ett nätverk för projektmedarbetarna från Mobiliseringen, Roa och Arbetsmarknadsenheten. Vid dessa nätverksträffar har erfarenhetsutbyte skett samt frågor om flödet av deltagare mellan insatserna diskuterats. Dessutom har det fungerat som en kanal för projektledningen att föra dialog med medarbetarna i dessa insatser på regelbunden basis.

## Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Projektets huvudsakliga mål inom området jämställdhetsintegrering har varit att kvinnor och män i projektet ska få likvärdig service och likvärdiga resurser. Detta skulle i sin tur bidra till ett mer övergripande samhällsmål att kvinnor och män får lika makt att påverka sina liv och samhället. Egen försörjning är en viktig grundsten för att kunna delta i samhället och att påverka sitt liv. Projektets grundidé är att skapa fler arbetsträningsplatser för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och är tänkta som ett första steg på vägen till egen försörjning. Samordningsförbundets tidigare erfarenheter är att det är fler kvinnor än män som remitteras till Resursrådet, framförallt är det Försäkringskassan som remitterar en högre andel kvinnor. Det handlar företrädesvis om kvinnor som har problem med psykisk ohälsa och lång tid av sjukskrivning.

Under projektets mobiliseringsfas genomfördes en workshop om jämställdhetsintegrering. Vid denna deltog projektledningen, Resursrådet och representanter från de sociala företagen. Processtöd från Länsstyrelsen höll ihop arbetet under dagen. En s.k. SWOT-analys genomfördes där en analys gjordes av projektets styrkor, svagheter, hot och möjligheter i fråga om jämställdhet. En handlingsplan för jämställdhet togs också fram innehållande övergripande mål, delmål samt ett antal aktiviteter. Under 2013 revideras också denna jämställdhetsplan.

Resursmodellen Södertörn har genomgående arbetat för att integrera jämställdhetsfrågorna i



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2011-3090060

det dagliga projektarbetet. Det har bl.a. inneburit att uppföljningar och utvärderingar gjorts med genusperspektiv, t.ex. genom könsuppdelad statistik. Även projektets externa utvärderare från Ledningskonsulterna och Oxford Reserarch har haft i uppdrag att utvärdera projektet utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Projektet har också ställt krav på de samarbetspartners man haft att de integrerar jämställdhet i sitt arbete. Ett exempel på det är de samverkansavtal som projektet undertecknat tillsammans med de sociala företagen som leverantörer av arbetsträningsplatser. Av dessa avtal framgår att det sociala företaget ska arbeta jämställdhetsintegrerat och med tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. De sociala företagen har sedan, å sin sida, jämställdhetspolicier som styr arbetat på företagen.

Projektledningen för Resursmodellen Södertörn har löpande tagit fram statistik över in- och utflöde av deltagare, insatser och aktiviteter. Dessa har spridits till styrgrupp och andra intressenter månadsvis. I allt väsentligt har denna statistik varit könsuppdelad och vi har kunnat konstatera att projektet till övervägande del skrivit in kvinnliga deltagare (cirka två tredjedelar), men att de i övrigt inte är några större könsrelaterade skillnader. Det faktum att projektet haft en övervägande andel kvinnor var något som förutsågs redan i samband med att ansökan skrevs.

Projektets interna utvärderare gjorde under våren 2014 en kostnadsanalys av insatser baserat på kön för att titta på om projektets resurser används jämställt. I denna analys tittade vi närmare på hur projektets insatser fördelar sig mellan män respektive kvinnor och utgifterna för insatserna. Det visade sig att skillnaderna mellan utgifterna för mäns respektive kvinnors insatser var mycket små. I genomsnitt var utgiften för en kvinnas insats cirka 370 kronor mer. Endast två av insatserna skiljde sig åt signifikant i kostnader mellan könen. Den första var kortare utbildningar. Medelutgiften för kvinnors kortare utbildningar var betydligt högre än medelutgifterna för männen. Den andra insatsen som skiljer sig signifikant mellan utgifterna per kön var arbetsträning i Haninge kommun. Utgifter för männen arbetsträning var betydligt högre än utgifterna för kvinnornas arbetsträning.

Vid projektets planeringsdagar i september 2013 hölls ett seminarium där vi bl.a. diskuterade hur ett könsstereotypt förhållningssätt kan styra och påverka handläggares remisser till olika insatser. Projektet arrangerade också ett seminarium om genusperspektiv på bemötande under våren 2014. Seminariet var öppet och lockade över fyrtio personer från projektet och från andra parter som Samordningsförbundet samverkar med. Vid detta seminarium föreläste en genuspedagog, men projektledaren fick också tillfälle att informera om hur vi arbetar med jämställdhetsintergrering i våra utvärderingar och uppföljningar.

En fråga som projektet brottats med är den sneda könsfördelningen av inflödet av deltagare. Projektet kan endast i mindre utsträckning påverka inflödet av deltagare då det är de remitterande myndigheterna som avgör vilka personer som ska aktualiseras hos Resursrådet och därmed till projektet. Resursrådets samordnare och övriga medarbetare har informerat brett till myndigheterna om möjligheterna att använda Resursrådet och detta gäller på samma sätt för män och kvinnor. Dock förefaller det vara så att Resursrådets målgrupp har stora likheter med Försäkringskassans kunder med lång tid i sjukskrivning, vilka i hög utsträckning utgörs av kvinnor med psykisk ohälsa. Projektet har därmed kunnat konstatera att vi träffar projektets målgrupp relativt väl, även om det är en ojämn könsfördelning.

Projektets externa utvärderare har särskilt tittat på hur projektet arbetat med jämställdhetsintegrering och finner att Resursrådet, utifrån remittenternas perspektiv, ger likvärdig service och bemötande oavsett kön samt erbjuder samma utbud av insatser. De sociala företagen upplever inte att placeringar gjorts utifrån könsstereotypa föreställningar, utan att de utgår från intresse och läggning vilket ändå inneburit att deltagarnas val överlag



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2011-3090060

är relativt könsbundna.

I de samverkansavtal som projektet haft med de sociala företagen har det ingått regleringar kring jämställdhet. Genom dessa avtal har de sociala företagen förbundit sig att arbeta med jämställdhetsintegrering. Dock förefaller de sociala företagen, enligt externa utvärderarnas slutrapport, inte ha någon bild av att varken projektet eller remitterande myndigheter haft krav utifrån jämställdhetssynpunkt. De sociala företagen har också egna jämställdhespolicier som de arbetar utifrån.

### **Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning**

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Resursmodellen Södertörns övergripande mål vad gäller tillgänglighet är att skapa full delaktighet och jämlikhet för personer med funktionsnedsättning. Med tillgänglighet avses både fysisk tillgänglighet till våra mötesplatser men också tillgänglighet i information och kommunikation samt bemötande. I projektet har vi haft deltagare med olika slags funktionsnedsättningar - allt från rörelsehinder till psykiska och sociala funktionsnedsättningar. Målet var att alla skulle få ett likvärdigt bemötande och information utifrån sina respektive förutsättningar. Det faktum att projektet arbetar med utgångspunkt från varje enskild individ och anpassar varje aktivitet utifrån individens behov, är en god grund för att tillgängligheten ska bli hög. Det är dock inte en garant för att det blir så i praktiken. För att uppnå hög tillgänglighet krävs en medvetenhet och kunskap hos projektets personal om funktionsnedsättningar och hur de påverkar olika individer. Utbildningsinsatser var därmed en sak som ansågs behövas, läs mer om sådana insatser nedan.

Under mobiliseringsfasen genomfördes en workshop om tillgänglighet. Processtöd användes från Handisam och workshopen hade deltagare från projektledningen, Resursrådet och de sociala företagen. Workshopen inleddes med kompetensutveckling kring tillgänglighet och utmynnade i en handlingsplan om tillgänglighet. Handlingsplanen beskrev projektets övergripande mål vad gäller tillgänglighet samt delmål och aktiviteter. Handlingsplanen för tillgänglighet reviderades 2013.

En av de viktigare aktiviteterna när det gäller tillgänglighet har varit de så kallade tillgänglighetscheckar som projektet gjort. Vid dessa har en inventering gjorts av lokalerna utifrån ett tillgänglighetsperspektiv. Vi använde oss av Handisams checklistor för tillgängliga lokaler. En genomgång gjordes på plats på de sociala företagen tillsammans med verksamhetsledaren. Resultatet dokumenterades och varje företag fick en sammanställning över de åtgärder som behövde göras för att skapa en bättre tillgänglighet i sina lokaler.

Inom kompetensutvecklingsområdet har vi gjort en hel del satsningar under projektiden. Under 2013 hölls bl.a. en utbildningsdag tillsammans med Riksförbundet Attention om Unga med ADHD och andra neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Samma år genomförde vi också en temadag för projektpersonal om tillgänglighet. Vi använde oss denna gång av en av Hjärnkolls attitydambassadörer med egen erfarenhet av psykisk ohälsa. Något av det som behandlades var hur man som kollega eller arbetsgivare kan arbeta med bemötande-frågor för att göra en arbetsplats mer tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Under samma dag hade också projektets mobiliseringshandledare värderingsövningar på temat tillgänglighet för personalen. Inom ramen för Samordningsförbundets serie av frukostmöten har också ett antal seminarier genomförts med tillgänglighetstema. Till vissa av dessa har projektledningen varit arrangörer och vi har deltagit vid samtliga tillfällen. Det har bl.a. varit tema "Insatser för personer med funktionsnedsättning", "Psykiatrisk rehab och Supported Employment" och "Psykisk ohälsa och psykiatriska behandlingar".



Vi har arbetat mycket med att sprida information på olika sätt för ökad tillgänglighet. Det tryckta material som vi tagit fram har varit lättläst och anpassat för målgruppen. Vi producerade en film om sociala företag "Ny näring, ny mening" och den har vi också valt att texta för att den ska vara tillgänglig även för personer med nedsatt hörsel.

I de samverkansavtal som projektet haft med de sociala företagen har det ingått regleringar kring tillgänglighet. Genom dessa avtal har de sociala företagen förbundit sig att arbeta med tillgänglighetsfrågor för sin personal och de har också medverkat i de inspektioner av tillgänglighet i lokaler som nämns ovan. Vissa av de brister i lokalerna som upptäckts har inte varit möjliga att åtgärda, vilket innebär att personer med vissa funktionsnedsättningar inte har kunnat arbeta i dessa företag. Det finns dock inte något som tyder på att detta varit ett problem i praktiken. Enligt externa utvärderares slutrapport så anser en övervägande majoritet av de remitterande handläggarna att deltagarna får likvärdig service och bemötande oavsett fysiska eller psykiska förutsättningar.

De sociala företagen är i sig anpassade verksamheter som bygger på att deltagarna medverkar 100 % av sin egen förmåga i företagen. Anpassningen planeras initialt tillsammans med remitterande handläggare utifrån de arbetshinder som är kända. Under arbetsträningen på det sociala företaget finns alltid en handledare på plats i verksamheten och tillsammans med övriga anställda i företagen med egen erfarenhet av utanförskap så bidrar de med en hög grad av förståelse för de deltagare som kommer till företagen. Anpassningar utifrån psykisk tillgänglighet genomförs bland annat genom anpassade arbetstider, möjlighet till att byta arbetsuppgifter under arbetsträningens gång, täta avstämningsmöten med handledare och arbetshandledare på företagen. De sociala företagen arbetar även i hög grad med delaktighet för de som arbetar i verksamheterna. Flera gånger under veckan genomförs möten i grupp kring rutiner, vad som sker på arbetsplatsen, kommande planering för företaget osv. Vid mötena ges stor möjlighet att kunna påverka sin arbetssituation och ett öppet klimat för att ställa frågor så att de som kommer till företagen som nya snabbt kan komma in i arbetsgruppen. I de externa utvärderarnas rapport beskriver deltagare hur de sociala företagen har "bidragit till att ge dem ett socialt sammanhang, som bidrog positivt till deras välmående. Flera deltagare uttryckte också att de hellre skulle vilja arbeta på ett socialt företag eftersom de sociala företagen har en flexiblare organisation, större förståelse för deras individuella förutsättningar och en välkomnande och trevlig arbetsmiljö".

2014 tilldelades Haninge kommuns tillgänglighetspris två sociala företag i kommunen - Textilmakarna och Matlådan. Haninge kommuns tillgänglighetspris vill uppmuntra insatser för verksamheter, funktioner, lokaler med mera i kommunen så att de blir mer tillgängliga och användbara för alla. Syftet är också att uppmärksamma såväl behovet av åtgärder för ökad tillgänglighet i samhället, som att lyfta fram vad som uträttas inom detta område. Textilmakarna har ingått i Resursmodellen Södertörn som en samverkanspart och Matlådan har projektet samarbetat med genom att de tagit emot deltagare för arbetsträning och de har också deltagit i projektets nätverksträffar.

### Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Inte aktuellt.

### Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?



Strategisk påverkan har bedrivits genomgående i relativt stor omfattning i projektet. Informationen har handlat om några olika saker. Det har dels handlat om att sprida information som gjort projektet känt för att få ett gott inflöde av deltagare - denna information har riktat sig till potentiella remittenter och deras organisationer. Det här är ett arbete som var viktigt redan inledningsvis i projektet och det är också det som gjort att projektet haft ett stort flöde av deltagare och upplevelsen av att Resursrådet och dess insatser behövs även efter projekttiden. Vi har arbetat väldigt mycket med att sprida information genom Resursrådets kanaler. Det vill säga genom att de personer som representerar sina myndigheter i Resursrådet sprider information på hemmaplan, men också genom att Resursrådets samordnare regelbundet besöker samtliga myndigheter och håller i informationstillfällen eller s.k. öppna sittningar dit handläggare kan komma och föredra ärenden oidentifierat. Enligt externa utvärderares slutrapport så har Resursrådet nu en stark ställning och både remitterande handläggare och chefer inom myndigheterna anser att Resursrådet utgör en viktig funktion.

Handledarna i projektet, d.v.s. på de sociala företagen, har träffats regelbundet för gemensamt erfarenhetsutbyte, underlätta informations-spridning från projektledningen, gemensamma planerings- och utvecklingsdagar tillsammans med Resursråden samt fått tillgång till gemensam extern handledning för att stärka yrkesrollen som handledare. Handledarna har kunnat bidra med värdefull kunskap om deltagarnas förutsättningar för att genomföra arbetsträning på de sociala företagen samt att de har bidragit med ökad kunskap om projektet till de handläggare som de möter från myndigheterna. Utöver detta har ett nätverk av verksamhetsledarna i de sociala företagen regelbundet träffats varje månad på Samordningsförbundet för erfarenhetsutbyte. I denna grupp har verksamhetsledarna kunnat lära känna varandra och fått veta mer om varandras verksamheter vilket har lett till ett ökat samarbete de sociala företagen emellan. Verksamhetsledarna har också deltagit i projektets interna planeringsträffar och externa spridningsaktiviteter såsom Minimässan 2013. En representant från de sociala företagen deltog också i projektets styrgrupp.

I arbetet med strategisk påverkan på en mer övergripande nivå har projektet använt sig av delvis redan utarbetade kontakter för spridning. Framförallt har det handlat om Samordningsförbundets samverkande myndigheter och dess chefer och beslutsfattare på såväl tjänstemanna- som politisk nivå. Men vi har också vänt oss till riksnivå och haft kontakter med såväl Riksdagen som Regeringen. Vi har haft besök från Riksdagens socialförsäkringsutskott våren 2014 och även socialförsäkringsministern har varit på besök, dock under januari 2015. Framförallt har det i det här arbetet handlat om att sprida information om hur vi arbetar med att stötta utvecklingen av sociala företag och om att sociala företag kan vara professionella anordnare av arbetsinriktade rehabiliteringsinsatser.

En kommunikationsplan togs fram under mobiliseringsfasen och denna utgjorde basen för arbetet med strategisk påverkan. I korthet har arbetet utgjorts av:

- löpande information på Samordningsförbundets hemsida samt nyhetsbrev
- regelbundet deltagande i frukostmöten i samverkan med Samordningsförbundet
- anordnande av konferenser för spridning och påverkan

Vi har också på olika sätt nätverkat med andra aktörer som på olika sätt arbetar med arbetsintegrerande sociala företag på nationell och regional nivå. Verksamhetsutvecklaren har under projekttiden tillsammans med SKL initierat ett nätverk av samordnare för socialt företagande inom kommuner, regioner och samordningsförbund. Nätverket består av 20 deltagare som representerar ett arbete för att främja socialt företagande i totalt 50 kommuner. Nätverket har bildats utifrån ett behov av erfarenhetsutbyte mellan de tjänstepersoner som har ett uttalat uppdrag att stödja utvecklingen av socialt företagande. Nätverket har träffats vid 4-5 tillfällen per år med inbjudna gäster såsom Tillväxtverket,



Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Coompanion Sverige, men nätverket har också träffat utredningen för Matchningsanställningar. Vi har även genomfört studiebesök på sociala företag i Jönköping och Göteborg. Verksamhetsutvecklaren har också gjort en sammanställning för Nationella rådet som informerar om olika vägar samordningsförbund kan gå för att stötta sociala företag.

Genom Resursmodellen Södertörn har de sociala företagen fått tillgång till en samverkansplattform, Resursråden, där de har kunnat visa på goda resultat för de deltagare som de tagit emot i arbetsträning. Handläggare som tidigare inte alls kände till de sociala företagen, eller som inte hade möjlighet att remittera sina deltagare till andra än kommunens arbetsverksamheter kunde genom Resursrådet placera en deltagare på ett socialt företag. Den externa utvärderingen påpekar att handläggarna i hög utsträckning har uppskattat denna fördel med projektet och att de sociala företagen idag ses som professionella rehabiliteringsaktörer. Handläggarna har till och med uttryckt att "de sociala företagen är ett bättre alternativ jämfört med andra officiella och privata anordnare av arbetsträning". I Resursrådet har kunskapen om de sociala företagen ökat och handläggare efterfrågar i större utsträckning än tidigare arbetsträning på sociala företag.

Resursmodellen Södertörn har påvisat nyttan med de sociala företagen och resultaten har spridits utöver medlemskommunerna. Bland annat har en förstudie med samtliga Samordningsförbund i Stockholms län genomförts under 2014 med Resursmodellen Södertörns arbetssätt som grund.

Inför Resursmodellens slutkonferens producerades en kortfilm samt en tidning. Båda finns publicerade på [www.sofisam.se](http://www.sofisam.se) den myndighetsövergripande webbhandboken för sociala företag. Tidningen har tryckts i 1 000 ex, filmen har visats cirka 250 gånger på Youtube. [https://www.youtube.com/watch?v=eL\\_KR5IKYBE](https://www.youtube.com/watch?v=eL_KR5IKYBE)

SKLs nätverk för Samordnare socialt företagande har tillsammans med Temagruppen Entreprenörskap & Företagande tagit fram en folder för kommuner, där verksamhetsutvecklaren från Östra Södertörn ingår.

Resursmodellens arbetsmodell är också beskriven i en magisteruppsats från Södertörns Högskola "Finansiering av arbetsintegrerande sociala företag".

Två sociala företag har besökts av nationell press. Café Matlådan i Dagens Nyheter den 14 mars 2014 samt Bönorna i Handen i Dagens Samhälle nr 42 2013.

Avslutningsvis vill vi gärna framhålla att mycket av det som utvecklats inom ramen för projektet implementeras och lever kvar även efter projektiden. Resursrådet fortsätter sitt arbete i alla tre kommunerna och har också en plan för att fortsätta fördjupa samverkan. Vidare fortsätter Resursrådet att samarbeta med de sociala företagen och medlemsmyndigheterna att använda de sociala företagens tjänster. Samordningsförbundet har också ansökt om och fått medel från Allmänna arvsfonden för att stödja utvecklingen av Supported Employment som metod för att komma vidare efter en tid av arbetsträning på ett socialt företag.

## Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Projektet har haft ett samarbete med externa utvärderare och följeforskare från



Ledningskonsulterna och Oxford Research. Processutvärderingen har inneburit att utvärderarna följt projektet kontinuerligt i syfte att bidra till lärande och styrning. Resultat- och effektutvärderingen har handlat om att följa projektets resultat kopplade till projektets mål. Ett särskilt fokusområdet för följeforskningen har varit att titta på utvecklingen av samarbetsformerna mellan offentliga sektorn och arbetsintegrerande sociala företag. Även utvecklingen av Resursrådet var ett område som följeforskarna skulle studera.

Det kan vara värt att nämna att samarbetet med externa utvärderarna genomgående varit problematiskt och krävande. Det har funnits många meningsskiljaktigheter i fråga om hur uppdraget ska utföras, vilka utvärderingsmetoder som ska användas och hur resultat av utvärderingen ska tolkas. De rapporter som utvärderarna har lämnat har krävt omfattande arbetsinsats från projektledningen för att rätta till. Förseningar i leveranser av rapporter har också varit genomgående. Detta till trots, så har ändå ett antal intressanta slutsatser dragits genom utvärderingen som också bidragit till att göra projektet mer lyckosamt.

Externa utvärderarna har lämnat två delrapporter och en slutrapport till projektet.

I sin första delrapport lämnade externa utvärderarna en del synpunkter till projektet, baserade på följeforskningens explorativa fas. Projektets insatser ansågs ligga i linje med dess mål och syfte och grundmodellen för genomförandet var god. Insatserna för att stärka de sociala företagens position ansågs bra och samverkan mellan myndigheterna och mellan myndigheter och sociala företag föreföll utvecklas. Ett antal utmaningar identifierades också som ansågs kunna komma att påverka projektets mål och resultat i negativ riktning. Det viktigaste ansågs vara att remitteringstakten från Resursråden till de sociala företagen var låg vilket i sin tur skulle kunna påverka framförallt projektets förmåga att nå målen kring deltagarantal. Vidare upplevde företagen en oklarhet om vilka förväntningar projektet hade på dem avseende arbetsträningssatsarna. Ett antal rekommendationer lämnades från utvärderarna till projektet, nämligen:

- Förankra syftet ytterligare hos vissa nyckelpersoner.
- Övertyga målgruppen om att arbetsträning och arbete i sociala företag är på riktigt och ger dem goda möjligheter att ta sig vidare.
- Tydliggör för företag och myndigheter vad ökad samverkan kommer att generera.
- Precisera hur, av vem och med vilka tidsperspektiv nya företag ska uppstå.
- Trappa upp remitteringstakten för ett kontinuerligt flöde till företagen.
- Förtydliga vad som ska uppnås i de enskilda placeringarna.

Dessa synpunkter tillsammans med projektledningens och styrgruppens uppfattning om brister i projektet ledde till ett omfattande utvecklingsarbete för att förbättra förutsättningarna för projektet. Under en intensiv period i början av 2013 gjordes ett genomgripande arbete gemensamt mellan projektledning, Resursråd och sociala företag för att förtydliga projektets idé, förbättra rutiner samt informera om och förankra projektets idé inom samverkande myndigheter och företag. Externa utvärderares uppdrag utvidgades också i anslutning till detta med ett tilläggsuppdrag som avsåg en utökad uppföljning av projektets kvalitativa mål.

Den andra fasen av utvärderingen - genomförandefasen - resulterade i delrapport 2. I denna tittade man på förutsättningarna att nå projektets mål och effekter. Det som undersöktes var bl.a. deltagares upplevelse av hälsotillstånd och närhet till arbetsmarknaden. Man studerade också insatserna för att stötta utvecklandet av sociala företag och utveckling av samverkan. I denna andra rapport drog utvärderarna slutsatsen att projektet utvecklats i en starkt positiv riktning under året och att det har skett stora förändringar i jämförelse med projektets status och resultat när de överlämnade första delrapporten. Det ansågs finnas goda förutsättningar för projektet att nå flera av sina mål. Man identifierade dock ett antal barriärer som kunde påverka dels projektets måluppfyllelse, dels den långsiktiga tillgången på





arbetsträningsplatser i sociala företag som styrs av de ersättningstider som myndigheter kan bevilja. Även om tiderna i arbetsträning kan utökas genom beslut om förlängning, medför de korta tidsperioderna en osäkerhet hos både anordnare av insatser och deltagare. Denna osäkerhet påverkar, enligt både deltagare och anordnare, resultatet av arbetsträningen negativt. När det gäller de sociala företagen så kom utvärderarna också fram till att majoriteten av de sociala företagen uppvisar tecken på fortsatt beroende av det stöd som projektet ger i form av verksamhetsutvecklaren (utvecklingsstödet) och stödet för att anställa arbetshandledare (handledarstödet). Det ansågs också föreligga en viss otydlighet kring rutinerna rörande Resursrådet och oklarheter i samverkan kring deltagare i arbetsträning på de sociala företagen. Även i denna rapport lämnades ett antal rekommendationer, bl.a.:

- Förstärk eller återupprepa informationen om Resursrådsprocessen till handläggare på remitterande myndigheter.
- Tydliggör struktur och rutiner för informationsutbyte mellan handläggare och sociala företag under tiden individen deltar i insats.
- Tydliggör för deltagarna att insats beviljad via Resursrådet är tänkt att förkorta vägen till arbete, studier och egen försörjning.
- Utöka samarbetet mellan handläggarna från remitterande myndigheter och anordnare av insatser före beslut i Resursråden om att placera en person i insats.
- Utveckla informationen till anordnare av arbetslivsinriktade insatser om effekter och resultat hos tidigare deltagare i deras verksamhet.
- Utveckla uppföljningen av deltagarnas livssituation ett år efter det första Resursrådsmötet. Som ett resultat av slutsatser och rekommendationer i delrapport två har projektet genomfört ett antal utvecklingsinsatser. Det har bl.a. genomförts ett antal planeringsdagar där Resursrådet arbetat tillsammans med handledare och verksamhetsutvecklare på de sociala företagen för att förbättra samarbete och rutiner. Projektledningen har också tagit fram två informationsbroschyrer som för deltagare och remitterter tydligt ska beskriva ärendegångarna i Resursrådet. Dessutom har Resursrådets medarbetare gjort ett antal insatser för att förbättra informationen om Resursrådet till myndigheterna. Ett särskilt arbete har också gjorts kring att förbättra rutinerna för uppföljning av inskrivna deltagare, både under tiden i insats och upp till ett år efter inskrivning.

Inför den slutliga avrapporteringen fick externa utvärderarna sitt uppdrag utvidgat ytterligare en gång, med anledning av att projektet förlängdes. I slutrapporten konstateras att:

- Deltagare i pågående insats upplever att insatserna givit struktur, rutiner, social samhörighet och meningsfullhet i vardagen.
- Avslutade deltagare som inte är i arbete/studier uppger att den positiva utvecklingen de upplevde under och strax efter en insats avslutades avtagit.
- Deltagare har fått sin arbetsförmåga grundligt utredd.
- Uppföljningen av avslutade deltagares försörjningskällor visar en ökning av lön och studiestöd.
- Lokala aktörer upplever sociala företag som professionella anordnare av insatser för målgruppen.
- De sociala företagen upplever att Resursrådet bidrar till att förenkla deras arbete.
- Resursmodellen har på ett uppenbart sätt bidragit till att sociala företag uppfattas som en viktig aktör inom arbetsträning.
- Handläggare på remitterande myndigheter ser Resursrådet som en viktig funktion för att hitta rätt insats för målgruppen.
- Ledningen på de samverkande myndigheterna ser Resursrådet som en snabbare väg att få till stånd en arbetsförmågebedömning.
- Det finns flera sociala företag och därmed fler anpassade arbetsträningsplatser
- De sociala företagen har gått från 15 till 69 anställda.



## Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Projektledningen har arbetat på olika sätt med att utvärdera projektets arbete och resultat. Det blev relativt tidigt uppenbart att projektet behövde förstärkas med resurser för intern utvärdering. Detta resulterade i att Samordningsförbundet rekryterade en utredare som skulle arbeta som intern utvärderare 50 % i Resursmodellen Södertörn.

Det blev några månader in i projektet tydligt att det behövdes en databas för att hålla ordning på deltagare för dokumentation och uppföljning. Samordningsförbundet använde sedan tidigare för ett annat ESF-projekt ett IT-system från företaget Aventus. Resursmodellen Södertörn beslutade att även börja registrera sina deltagare i detta system. Dock behövdes en hel del anpassningar göras innan det var användbart. En databas började således byggas för Resursmodellens deltagare. Denna möjliggjorde i sin tur löpande uppföljningar av deltagare, något som utvecklades till en fil som uppdaterades med månadsvisa resultat. Denna fil byggdes ut efter hand och kom att omfatta såväl in- som utflöde och insatser på en relativt deltagarad nivå. Uppgifterna har också redovisats könsuppdelat.

Projektets interna utvärderare har också genomfört ett antal intervjuer samt även samlat in enkäter över hälsotillstånd. Dessa har kompletterat de utvärderingsinsatser som externa utvärderarna gjort.

Interna utvärderaren har också gjort en särskild genomlysning av projektes kostnader för insatser utifrån kön. Detta resulterade i en kostnadsanalys av insatser baserat på kön för att titta på om projektets resurser använts jämförbart. I denna analys tittade vi närmare på hur projektets insatser fördelar sig mellan män respektive kvinnor och utgifterna för insatserna. Det visade sig att skillnaderna mellan utgifterna för mäns respektive kvinnors insatser var mycket små. I genomsnitt var utgiften för en kvinnas insats cirka 370 kronor mer. Endast två av insatserna skiljde sig åt signifikant i kostnader mellan könen. Den första var kortare utbildningar. Medelutgiften för kvinnors kortare utbildningar var betydligt högre än medelutgifterna för männen. Den andra insatsen som skiljer sig signifikant mellan utgifterna per kön var arbetsträning i Haninge kommun. Utgifter för männen arbetsträning var betydligt högre än utgifterna för kvinnornas arbetsträning.

Mitt i projektet gjordes också två nulägesanalyser. Den ena handlade om Resursrådet och den andra om sociala företag. Båda analyserna resulterade i rapporter som beskriver utvecklingen fram till och med den sista juni 2013. För Resursrådets del så beskrevs utvecklingen av verksamheten och metoderna fram till och med juni 2013 och områden för fortsatt utvecklingsarbete identifierades. De prioriterade utvecklingsområdena för återstoden av projekttiden handlade om att öka vårdens delaktighet, att förbättra arbetet med uppföljning och utvärdering, öka spridningen av information om Resursrådet samt fortsatt diskussion om utveckling för ökat inflöde samt fortsatt samverkan och dialog med de sociala företagen. I nulägesanalysen om sociala företag sammanfattades de insatser för verksamhetsutveckling som projektet genomfört för att stötta de sociala företagen, men även utvecklingen i de sociala företagen i sig beskrevs. För den fortsatta tiden i projektet sattes upp mål för respektive socialt företag, men också för projektets utvecklingsarbete. Bl.a. identifierades behovet av att fortsätta stötta de sociala företagen i deras inre arbete för att bli professionella utförare av arbetsträning och rehabilitering. Detta skulle ske genom förbättrad kvalitet i dokumentation och avslut. Dessutom bedömdes spridning av information om projektets resultat vara ett viktigt arbete för att myndigheterna skulle få bättre kunskap om socialt företagande som en möjlighet för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2011-3090060

## Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Förankringsprocessen innan projektet startas är mycket viktig. Detta för att det ska finnas en samsyn kring projektets idé och arbetssätt. Det är också viktigt för att säkerställa att deltagare anvisas till projektet. Under Resursmodellens mobiliseringsfas ägnades mycket tid åt förankringsarbete, men genomförandefasen blev ändå trög med mycket diskussioner och svårt att få deltagare till projektet. Tipset här är att samverkande parter engageras mer aktivt även i ansökningsarbetet.

Samordningsförbund som projektägare är en bra idé i samverkansprojekt. Anledningen till det är att det inom ramen för samordningsförbundens verksamhet redan finns en färdig struktur för samverkan på ledningsnivå och en väl utarbetad kontakt mellan myndigheterna. Detta gör att beslut lättare kan förankras under projekttiden, men det förenklar också arbetet med implementering. Genom att samordningsförbund är en stadigvarande samverkansstruktur finns där en plattform för fortsatt samarbete kring ledning och styrning av implementerade insatser samt också ekonomiska medel att finansiera vissa verksamheter efter projekttiden.

Att använda sig av ett myndighetsövergripande IT-system är något som vi funnit mycket värdefullt under projektet. Vi köpte relativt tidigt under projekttiden in IT-systemet Aventus som är ett system som kan användas bl.a. för dokumentation och uppföljningen. Det är webbaserat och projektledningen har kunnat fördela behörighet till systemet till de handläggare och handledare m.fl. som har haft behov av det. Det har underlättat väldigt mycket vid deltagarrapporteringen till SCB samt även vid löpande uppföljningar och utvärderingar. Dessutom har det varit ett bra system att använda för att hålla ordning på dokumentation och planering för deltagare i projektet. Det har varit väldigt stort intresse för Aventus och flera samordningsförbund har varit i kontakt med oss för att få veta mer om det.

Vi har gjort många intressanta erfarenheter i arbetet med att stötta utvecklingen av sociala företag som kan vara intressanta för fler att ta del av. Det verksamhetsutvecklingsstöd som projektet bedrivit har besått i olika delar, som t.ex. finansiering av handledare, handledarträffar och verksamhetsledarträffar. De handledare som finansierades på de sociala företagen sammankallades regelbundet för handledarträffar. Initialt var det för att projektledningen lättare skulle kunna sprida information om projektet samt inhämta kunskap från arbetsträningen för deltagarna. Därefter kompletterades handledarträffarna med extern handledning från Misa Kompetens dels för erfarenhetsutbyte mellan handledarna, dels för att vägleda handledarna i sin yrkesroll. Gruppen av handledare har fluktuerat under tiden men som mest har elva handledare deltagit vid handledningstillfällena. Handledarna har varit viktiga utifrån ett deltagarperspektiv men för verksamhetsutvecklingen av de sociala företagen har finansieringen av tjänsterna också inneburit att de har kunnat lägga tid och engagemang på att utveckla företagen med en pålitlig basfinansiering av personal under överskådlig tid. För de flesta uppdrag och upphandlingar inom arbetslivsriktad rehabilitering innebär finansieringen att den följer med deltagaren, ex anordnarersättning, RESA-tjänst, stöd till personligt biträde. Detta innebär också att finansieringen upphör i samma stund som deltagaren slutar i verksamheten. Resursmodellens arbetssätt har därför medfört att företagen har haft ett mindre pressad ekonomisk situation för sina personalkostnader. Företagens verksamhetsledare eller verksamhetschefer har varit en stor tillgång under Resursmodellen och de representerades också i projektets styrgrupp. Ett nätverk sammankallades av projektets verksamhetsutvecklare för erfarenhetsutbyte de sociala företagen emellan samt för att undersöka behoven av kompetensutveckling, utvecklingsmöjligheter, hinder och svårigheter. De träffas nu regelbundet ca en gång i månaden och Samordningsförbundet har också kompletterat med externa föreläsare. I de



Diarienummer  
2011-3090060

externa utvärderarnas rapport lyfts verksamhetsledarnätverket som särskilt värdefullt, inte minst för att de sociala företagen får möjlighet att reflektera tillsammans över sitt uppdrag.

Ett framgångskoncept inom projektet har varit att stödja befintliga sociala företag, som vet vad det innebär att driva sociala företag, även utanför kommungränserna och få dem att etablera sig inom kommunerna. Exempel på detta inom projektet är hur Blå Vägen, Stockholm Stadsmission och Café Matlådan kunnat starta i Haninge kommun med relativt kort uppstart. Utveckling och stödjande av de befintliga företagen i kommunen gav också möjlighet för Bönorna i Handen att starta en enhet till i Tyresö kommun.

### **Kontaktpersoner**

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Kontakta gärna någon av oss på Samordningsförbundet Östra Södertörn om du vill veta mer!  
Ritva Widgren, förbundschef: ritva.widgren@haninge.se, tel. 08-606 8241  
Pernilla Unell, projektledare: pernilla.unell@haninge.se, tel. 08-606 89 80  
Annica Falk, verksamhetsutvecklare för sociala företag: annica.falk@haninge.se, tel. 08-606 9176

Besök också gärna Samordningsförbundet Östra Södertörns hemsida [www.samordningsforbundetostrasodertorn.se](http://www.samordningsforbundetostrasodertorn.se)