

Slutrapport SATSA projektet

Bakgrund

Hösten 2007 diskuterade politiker och tjänstemän inom landsting och kommun att göra en ansökan om projektmedel. Tanken var att utveckla en arbetsmodellmodell så att personer med Aspergers syndrom lättare kunde ta sig in på arbetsmarknaden. Våren 2008 arbetades en projektansökan fram av tjänstemannarepresentanter från arbetsförmedlingen, försäkringskassan, Örebro kommun och Örebro läns landsting. Ansökan beviljades av FINSAM:s styrelse under mars månad. Projektet beviljades för tre år.

Det är viktigt att unga snabbt kan etablera sig på arbetsmarknaden om den långsiktiga arbetskraftsförsörjningen ska kunna lösas. Under kommande år innebär behovet av generationsväxling på arbetsmarknaden att unga är den arbetskraft som kommer att efterfrågas. Det kan även konstateras att arbetskraftsdeltagandet är betydligt lägre för personer med funktionshinder jämfört med övriga befolkningen. Myndigheter ska verka för att underlätta och stödja att fler personer med funktionshinder ges möjlighet att försörja sig genom eget arbete. En viktig utgångspunkt för att klara detta är att myndigheternas insatser koordineras bättre och att befintliga resurser används på ett mer effektivt sätt. SATSA projektet handlade därför om ett förslag till att hitta nya strukturer och modeller för att öka möjligheten för personer med Asperger och högfungerande autism att närma sig/ta sig in på arbetsmarknaden.

Syftet med projektet var att utveckla nya samverkansformer mellan Örebro kommun – Örebro läns landsting – Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, så att målgruppen genom ett långsiktigt stöd skulle få möjlighet till en plats på arbetsmarknaden och därigenom ökad livskvalité.

Övergripande målet var

- Att öka möjligheten för målgruppen att finna, få och behålla ett arbete.

Delmålen var

- Att förbereda deltagaren till en plats på arbetsmarknaden
- Att stimulera arbetsgivare att anställa målgruppen.
- Att samordna insatser tidigt för att uppnå kontinuitet.
- Att i ordinarie verksamhet implementera framgångsrika delar i projektet.

Projektets förutsättningar

- **Deltagare**

Målgruppen för projektet har varit personer med diagnosen Aspergers syndrom/högfungerande autism. Personerna skulle vara bosatta i Örebro kommun och vara i åldern 19-30 år. För att delta i projektet skulle personen bedömas ha eller kunna få en arbetsförmåga. Minst två av huvudmännen i projektet skulle ge insatser till personen. Personen skulle själv vara motiverad att delta i projektet. Det var respektive myndighet som skulle "initiera" deltagare till projektet.

- **Personal**

Personalgruppen har bestått av en projektledare samt tre medarbetare. Under juni månad 2008 startade rekryteringsprocessen för projektledaren. 21 personer sökte tjänsten. Fyra av dessa kallades till intervju i mitten av juni. En valdes ut och påbörjade sin anställning 080915.

Personalgruppen valdes ut för att i största mån komplettera varandra utifrån teoretisk kunskap och tidigare erfarenhet. Tanken var från början att rekrytera personer från de olika samverkande myndigheterna som skulle ha delad tjänst mellan projektet och någon av myndigheterna. På grund av anställningsstopp, personalbrist och omorganiseringar kunde inte den tanken genomföras. Anställningsprocessen drog därför ut mycket på tiden. Under november månad rekryterades två medarbetare som delvis påbörjade sin anställning 081201 Arbetsgruppen bestod fram till 091231 av en man och tre kvinnor i åldrarna 28 - 45 år. En av medarbetarna var på grund av graviditet tvungen att avsluta sin tjänst den 091231. Rekrytering av ersättare påbörjades redan under hösten 2009 och 100101 kunde den nya medarbetaren påbörja sin tjänst. En av medarbetarna som arbetade delad tjänst avslutade sin anställning den 101101 och ersattes med en ny medarbetare omgående, som kunde ta över deltagarna på ett smidigt sätt. Då det under hösten 2010 var stor efterfrågan och lång kö beslutade styrgruppen att SATSA kunde ta in en ytterligare medarbetare som anställdes 101101 fram till 101231. Samtliga har universitetsutbildning på pedagogisk och/eller beteendevetenskaplig grund. Stor vikt har vid rekrytering lagts på erfarenhet av arbete med målgrupp, tidigare kunskaper inom området samt personlig lämplighet.

Projektmedarbetarna har av olika anledningar såsom föräldraledigheter, uppsägningar mm. arbetat reducerad tid enligt följande:

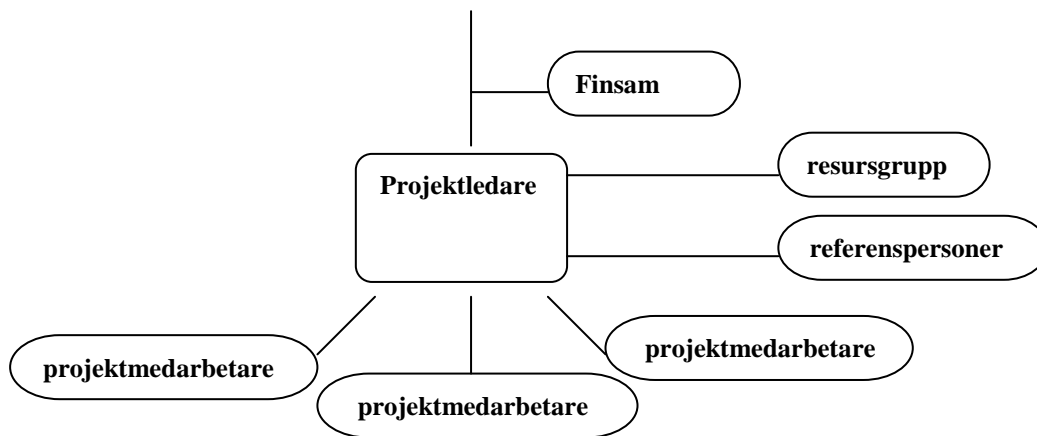
Månad	Medarbetare	Tjänstgöringsgrad	Tjänstgöringsgrad totalt för perioden
Dec 2008	1	20 %	40 %
	1	20 %	
Jan - feb 2009	1	80%	100 %
	1	20 %	
Mars - aug 2009	1	80 %	150 %
	1	50 %	
	1	20 %	
Sept - dec 2009	1	75 %	185 %
	1	50 %	
	1	60 %	
Jan - okt 2010	1	75%	185 %
	1	50%	
	1	60%	
Nov - dec 2010	1	75%	285%
	1	50%	
	1	60%	
	1	100%	

Förutom ovanstående tillkommer projektledaren som sedan den 090915 arbetar 100%

• Organisation

Styrgruppen har bestått av representanter från Örebro kommun, Örebro läns landsting, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Styrgruppen har under hela projektiden haft regelbundna träffar. Finsam har deltagit vid styrgruppens möten med uppgift att stödja samverkan och bevaka samordningsförbundets intressen. Även en resursgrupp bestående av handläggare från de olika huvudmännen, kopplades tidigt till projektet för att säkra samverkansfrågor och implementering. Som referenspersoner avses några personer som har specialkunskaper inom projektets områden. Det har varit psykolog Barbro Emilsson som också varit projektgruppens handledare, Sivert Antonsson från Örebro Universitet, specialist på supported employment, Stefan Björk från näringslivet, Bert Danermark, professor och forskare inom samverkansfrågor på Örebro Universitet samt Serena Hasselblad som själv har diagnosen och Aspergers syndrom.

Styrgrupp



Projektet har bedrivits i egna avgränsade och anpassade lokaler, som planerades i samverkan med styrgruppen och projektledaren. Fram till 1 april 2009 användes tillfälliga lokaler i väntan på att de ordinarie skulle bli klara. Därefter har de nya anpassade lokalerna används.

Under hösten 2009 sökte styrgruppen en omfördelning av medel med önskan om en förlängning av projekttiden hela år 2011 ut. Projektet hade sedan tidigare bara beviljats finansiering fram till och med september 2011, men då SATSA inte kunde starta upp i den omfattning man önskade hösten 2008, användes inte alla medlen som var avsatta det året. Finsam beslutade på sitt styrelsemöte i december att bevilja omfördelning av medel så att projektets kostnader skulle täckas under hela 2011.

Genomförande och process

• Deltagare

Arbetet med att ta emot deltagare påbörjades under februari 2009. I samverkan och dialog med både resursgrupp och styrgrupp beslutades att en av de handläggare som den aktuella deltagaren har kontakt med, på någon av de samverkande myndigheterna, skulle kontakta SATSA. Redan från början ansåg projektgruppen att benämningen på målgruppen var svår och otydlig. Styrgruppen beslutade då, att en mer tydlig och korrekt benämning på målgruppen skulle vara personer med autismspektrumtillstånd utan utvecklingsstörning.

Projektgruppen arbetade gemensamt arbetat fram en idé till arbetsmodell. Denna har utvecklats och förändrats under projektiden, både utifrån

diskussioner i resursgruppen, erfarenhet från arbetet med deltagarna, samt kontinuerlig omvärldsbevakning. Under våren 2010 gjordes inte så stora förändringar, då arbetet var fokuserat på att låta modellen "sätta sig" och att ta in så många deltagare som möjligt. Styrgruppen beslutade på ett möte under hösten 2009 att 25 deltagare skulle genomgå arbetsmodellen under projekttiden. Vid årsskiftet 2010-2011 fanns 25 deltagare i SATSA i olika faser i arbetsprocessen.

Beskrivning av arbetsmodellen

Modellen är indelad i tre olika steg och bygger på teorier kring bemötande och kommunikation anpassat för personer med Aspergers syndrom/högfungerande autism samt delar av supported employment. Modellen är tydlig och strukturerad samt innehåller även två olika bedömningsinstrument som bedömer arbetsförmåga hos deltagaren. Arbetsmodellen innehåller följande tre steg:

1. Anpassad och grundläggande kartläggning av arbetsförmåga, styrkor, svagheter, intresse och stödbehov. Detta steg består av ca 12 möten mellan deltagare och arbeidskonsulent. Deltagaren träffar alltid samma arbeidskonsulent och man träffas minst en gång i veckan. Varje möte är begränsat till max en timma. Här används de två standardiserade bedömningsinstrumenten som bedömer arbetsförmåga, samt en bedömningsmanual som ger kunskaper om deltagarens stödbehov. Även studiebesök, intressetest samt hjälp att skriva CV och personligt brev ingår i steg 1. Syftet är att identifiera styrkor och svårigheter, samt hitta rätt när det gäller bransch, arbetstider och stödbehov etc.
2. I steg 2 tar arbeidskonsulenterna kontakt med lämpliga företag. Generell information till företaget ges och en övergripande arbetsplatsanalys genomförs. Syftet är att hitta rätt arbetsplats, utse handledare, klargöra stödbehov och eventuella hjälpmedel. Här informeras arbetsgivare om projekt, målgrupp och deltagare och förutsättningar skapas på individnivå.
3. I steg 3 startas praktiken. Arbetskonsulenterna introducerar och informerar på arbetsplatsen samt ger handledning vid behov. Praktiken kan senare leda till anställning. Under hela steg 3 sker kontinuerligt uppföljning på enskilt med deltagare och handledaren på företaget, men också gemensamt. Syfte är att hela tiden finnas till hands, följa upp, vara stöd, ta nödvändiga kontakter, samordna möten, etc. I detta sista steg i processen är också syftet att kontinuerligt hålla kontakt och ge stöd till deltagaren när denne är på arbetsplatsen, samt ge stöd även till arbetsgivaren på lång sikt.

- **Personal**

Projektgruppen leds av projektledaren, men har i övrigt samma arbetsuppgifter. Gruppen har under hela projekttiden haft kontinuerlig handledning av psykolog Barbro Emilsson. I början av projektet träffade projektgruppen dels Sivert Antonsson i syfte att fördjupa kunskapen om supported employment och dels Bert Danermark för att diskutera samverkansfrågor. Denna samverkan är ett led i både kompetensutveckling för medarbetarna, men också kvalitetssäkring för projektet. Gruppen träffade även i början av projekttiden, Stefan Björk som skapar och driver nätverk inom näringslivet. Han fungerade som handledare/stöd att kommunicera och nå ut till arbetsgivare och företag. Projektgruppen har även deltagit i nätverket Örebro Promotion och deras aktiviteter. Under hela projekttiden har många kontakter med företag och näringsliv initierats och flera dialoger har genomförts.

Resursgruppen har haft stor betydelse för utvecklingen av projektet samt både samsyn, förståelse och samverkan mellan myndigheterna. Även den fördjupade kontakten med näringslivet har varit både viktig och värdefull i processens utveckling. Projektgruppen har under hela projekttiden varit aktiv och lyhörd för att ta del av arbetssätt som används av andra aktörer, samt studier, litteratur och forskning som finns tillgänglig. Projektet har köpt in aktuell och användbar litteratur inom området, som till viss del också ligger till grund för arbetsmodellen.

• **Organisation**

Styrgruppen har till stor del varit "kittet" mellan de olika myndigheterna. Styrgruppen har träffats regelbundet 1 gång per månad. Det har varit av stor betydelse att varje representant i styrgruppen har haft mandat att påverka den egna organisationen så att projektets resultat kontinuerligt har kunnat kommuniceras inom de olika myndigheterna. Det var under första året stor omsättning i styrgruppen, vilket inte var tillfredsställande. Styrgruppen bör vara så intakt som möjligt under hela projekttiden för att skapa kontinuitet, tydlighet och struktur i processarbetet.

Även resursgruppen har varit en länk mellan myndigheter, men på en mer operativ nivå. Resursgruppen har under projekttiden utökats för att täcka de områden inom myndigheterna där målgruppen finns, dels med en LSS handläggare från Örebro Kommun och dels med ytterligare en handläggare från arbetsförmedlingen. Tanken har varit att få en helhet i diskussioner och täcka in alla de delar SATSA har samverkat med.

Resultat och effekter och måluppfyllelse

• Deltagare

SATSA projektet hade fram till årsskiftet 2010/2011 tagit emot totalt förfrågningar på 67 personer

Av dessa 67 personer

- har **12** personer inte uppfyllt de kriterier som är ställda (ålder, egen motivation och kommun) eller själva avböjt att delta i projektet
- står **30** personer på väntelista
- är **25** deltagare i olika faser i arbetsprocessen – **8** deltagare är ute på praktik och **5** har fått anställning, med fortsatt stöd från SATSA.

Tre deltagare har av olika anledningar, under projekttiden på eget initiativ valt att avbryta medverkan i SATSA projektet.

När det gäller deltagarna har det visat sig att många varit unga och inte haft någon tidigare arbetserfarenhet alls. Det är då vara svårt för deltagaren att veta vad man kan och vill jobba med. Flera av deltagarna har även andra diagnoser som kan försvåra arbetet och ibland upplevas som hinder i arbetsprocessen. En problematik som arbetsgruppen tidigt identifierade var att många av deltagarna inte själva hade insikt om sin funktionsnedsättning och inte heller kunskap om vilka möjligheter och rättigheter man har haft.

Ytterligare erfarenheter är att arbetskonsumenten har blivit en väldigt viktig person för deltagaren. I många fall har arbetskonsumenten varit den enda som deltagaren pratat med om sin livssituation och visat ett stort förtroende för. I flera fall har arbetskonsumenten fått ta många kontakter och medverkat vid möten som inte varit så relevant för projektet. En slutsats som projektgruppen dragit är att det finns ett stort behov av övergripande stöd, för deltagarens hela livssituationen, inom en och samma enhet/verksamhet för personer med Aspergers syndrom/högfungerande autism. Den problematik och behov som ofta målgruppen har uppvisat, har inte passat in i myndigheternas olika system och rutiner. När det gäller möjligheter att samordna och samverka upplever projektgruppen tydligt problematiken som målgruppen har, med alltför många kontakter på de olika myndigheterna. Många deltagare klarar inte av att ha mer än ett fåtal kontakter och behovet finns verkligen att minimera och samordna myndighetskontakterna

En av målsättningarna i projektet var att förbereda deltagaren för en plats på arbetsmarknaden. Det har skett genom hela processen. Främst genom den grundläggande kartläggning som genomförs med deltagaren. Den ger deltagaren insikt och förståelse för de styrkor och svårigheter som finns. Vidare kan de svårigheter som deltagaren har överbyggas med hjälp av arbetskonsulentens kunskap och i samverkan med arbetsgivare. Även CV och personligt brev samt möten med företag och efterföljande utvärdering och reflektioner ger deltagaren ökat stöd till självständighet. Kontinuerliga möten och uppföljningar ökar också deltagarens insikt om sitt stödbehov.

Under hösten 2010 genomfördes på försök en studiecirkel/kurs. Några av deltagarna som redan var med i SATSA erbjöds att medverka. Fyra deltagare tackade ja. Man träffades en gång/vecka, en timma varje gång. Fokus på träffarna handlade om att förbereda deltagarna till arbetsmarknaden och varje tillfälle innehöll olika teman. Utvärderingen visade att deltagarna var väldigt positiva och att de hade uppskattat kursen.

Några framgångsfaktorer som SATSA modellen uppvisat och som vi särskilt vill lyfta fram:

- Samma arbetskonsulent hela processen
- God kunskap om personer med Aspergers syndrom/hörfungerande autism
- Mycket god kunskap om deltagaren
- Anpassad arbetsmodell
- Grundläggande kartläggning av styrkor/svårigheter
- Lång och individuell uppföljning
- Upparbetat nätverk med företag och aktivt deltagande inom näringslivet

• Näringslivet

En stor del av hösten 2009 ägnades åt att upparbeta kontaktnät och samverka med näringsliv och företag. Tanken var att bygga nätverk genom personliga kontakter i syfte att stimulera arbetsgivare att anställa målgruppen. I samråd och med stöd av Stefan Björk anordnade arbetsgruppen ett lunchmöte med inbjudna personer, som inom sina branscher är framgångsrika och som i sin tur har ett stort nätverk. Lunchen blev väldigt lyckad och samma personer var även inbjudna till en uppföljande frukostträff i SATSA:s lokaler. Syftet var att dels skapa nätverk med företag, men även att ta del av företagarnas kunskaper och erfarenheter när det gäller arbetspraktik och kontakt med liknande aktörer som SATSA.

SATSA projektet är även med i Örebro Promotion och deltog både under 2009 och 2010 på Promotionbåten samt på några frukostmöten. Många kontakter togs på båten, som sedan har följts upp med personliga träffar, där SATSA gett generell information om projektet och specifik information om målgruppen. Här har projektet fått mycket positiv respons, men också synpunkter på hur företag och näringsliv upplever det tryck som nu finns från olika aktörer att finna arbetsplatser till personer som står utanför arbetsmarknaden. Här önskas en bättre samordning. Delar som uppskattas och lyfts fram från företag när det gäller SATSA är det långsiktiga stödet, kunskapen hos arbetskonsulenterna om deltagaren och dess styrkor/svagheter, samt den grundläggande kartläggningen som oftast leder till en bra och tydlig matchning. Projektgruppen har dessutom skapat ett förtroende mellan sig och arbetsgivarna för att kunna ha en öppen och fördomsfri diskussion om de problem som kan uppstå då deltagarna arbetar. Arbetet med företag och näringsliv har varit framgångsrikt och nödvändigt för att nå den framgång som projektet gjort.

Under våren ordnade SATSA en sammankomst för samtliga aktörer som varit delaktiga i projektet. Två föreläsare bjöds in. En kom från näringslivet och föreläste om sitt företags engagemang vad gäller anställning av personer med funktionsnedsättning. Den andra föreläsaren har själv diagnosen Aspergers syndrom, och hon berättade om sina egna livserfarenheter, främst när det gäller arbetsmarknaden. Totalt 80 personer bjöds in och det var en bland annat handläggare, politiker, företag, SATSAs styrgrupp med flera. Totalt kom 64 personer, vilket var väldigt positivt.

- **Personal**

För att öka kompetensen och komplettera kunskaper hos personalen, samt kvalitetssäkra projektet så har kompetensutveckling av personalen pågått under hela projekttiden. Under hösten 2009 gjorde två av arbetskonsulenterna ett studiebesök i Oslo och ett studiebesök från Finland togs emot. Besöket i Oslo var berikande och bekräftade den arbetsmodell som SATSA arbetat fram. Ett bedömningsinstrument som utarbetats av två arbetspsykologer fick SATSA ta del av och det har sedan använts i kartläggningen. Även studiebesöket från Finland gav inspiration och nya tankar för arbetsgruppen i arbetet med arbetsprocessen. Omvärldsbevakning har skett kontinuerligt, för att öka kunskap och kompetens hos projektgruppen och för att successivt utveckla projektet. Arbetsgruppen har under projekttiden deltagit vid ett flertal konferenser. Ett samarbete har också funnit med ett liknande projekt i Botkyrka kommun, där en valideringsmodell tagits fram och som SATSA också tagit del av. En medarbetare har även gått en IPS utbildning (Individual Placement Support), vilket är en anpassad variant av Supported employment för personer inom psykiatri.

Två av medarbetarna var i maj och presenterade SATSA projektet på en nordisk konferens om Supported employment i Köpenhamn. Det fanns ett stort intresse av presentationen och mycket positiv respons framfördes från åhörarna. Främst gällde responsen att modellen är anpassad utifrån en specifik målgrupp, vilket många ansåg var en nödvändighet. En medarbetare var hösten 2010 på en stor internationell Autism konferens på Sicilien och presenterade SATSA projektet med mycket god respons.

Två i personalgruppen har under projekttiden delat sina tjänster med arbete inom andra verksamheter inom Örebro Kommun (Daglig verksamhet samt gymnasieklass för elever med Asperger syndrom). Det har inneburit en naturlig kunskapsöverföring mellan verksamheterna. Projektledaren har under 2010 suttit med i referensgrupp, initierad av Regionförbundet där en ansökan om medel till ett kompetensutvecklingsprojekt är inskickat. Projektet heter SMAK och syftet är att utarbeta en uppdragsutbildning på universitetet för att öka kompetensen hos handläggare som möter personer med Neuropsykiatrisk problematik.

- **Extern delutvärdering**

En extern delutvärdering genomfördes under våren 2010. Delutvärderingen utgjorde en grund för diskussion och beslut om vidare utveckling av projektet under genomförandet. Att utvärdera måluppfyllelsen och att identifiera framgångsfaktorer och hinder i själva projektverksamheten/processen var centralt i utvärderingen. Fokus låg även i att identifiera förbättringsområden och för att i största möjligaste mån skapa en så bra arbetsmodell som möjligt.

Samtliga involverade fick svara på frågor gällande projektet. Resultat visar bla att **deltagarna**, den egentliga målgruppen i projektet, anser att det är viktigt för dem att projektet finns. Resultatet från **föräldrarnas** enkät visar också att de upplever att deras barn behöver stödet som projektet ger i kontakt med arbetslivet. Det är inte särskilt mycket kritik som framkommer från deltagare och föräldrar. Dock upplever ett par deltagare projektet som mindre viktigt för dem personligen. Den ene bedömer att han/hon troligen skulle ha kunnat skaffa en praktikplats själv (även om det skulle ha tagit längre tid) medan den andra känner sig undervärderad av delar av projektet. Den övriga kritiken som lyfts fram av enstaka deltagare är följande:

- För långa väntetider till projektet
- Processen går för sakta med för mycket möten och utredning
- Arbetskonsulenterna bör inte kunna bytas ut under perioden
- Ännu mer stöd skulle behövas

Företagen som har tagit emot praktikanter från SATSA är också på det stora hela nöjda med hur det har fungerat och 89 procent menar att det har fungerat mycket eller ganska bra. Ingen anser att det har fungerat dåligt. Om vi ser vidare på intresset för projektet hos Örebroföretag slumpade ur lämpliga branscher kan vi konstatera att 26 procent av samtliga företag som vi har kontaktat, och som inte tidigare har haft kontakt med SATSA, skulle vilja ha mer information om projektet.

Företagen tror att det som gör att företag väljer att inte ta emot praktikanter är:

- fördomar
- att det tar för mycket tid
- att det inte passar arbetsplatsen eftersom det kräver social förmåga, är stressigt etc.

Man tror att de som tar emot en praktikant gör det:

- av socialt engagemang
- för att man känner till funktionshindret och vet att det fungerar på arbetsplatsen
- för att det är lönsamt för företaget och ger ett mervärde

Resultatet från **övriga som har varit i kontakt med projektet eller verkar inom det** (d.v.s. styrgrupp, resursgrupp, Finsams styrelse, personal från SATSA, remitterter, referenspersoner, politiker, företag och övriga) visar att det råder en stor samstämmighet om att projektet behövs och i huvudsak

fungerar bra. Resultatet visar också att SATSA i hög grad upplevs jobba i enlighet med uppställda mål. Dock visar det sig att det finns svårigheter i kommunikationen mellan de myndigheter som ingår i projektet och den egna myndighetens förmåga att ta tillvara på kunskaper från SATSA.

Resultatet av Markörs utvärdering gav både bekräftelse och inspiration att jobba vidare med några frågor och förbättringsområden. Främst gäller det att fokusera på tre frågor: **Företagens attityder och möjligheter – Förberedelse för deltagaren – Framtid för SATSA**

• Organisation

Under hela projekttiden har arbetsgruppen, samt styrgruppen haft möte med landstingspolitiker och kommunpolitiker i syfte att informera om projektet men också att lyfta och diskutera svårigheter som identifierats samt tankar om framtiden för SATSA. Samverkan med andra aktörer som också arbetar med liknande verksamheter har genomförts och stärkts under åren. Bland annat träffade SATSA, kontinuerligt under projekttiden, andra verksamheter och projekt, såsom Jobb i Sikte och Stiftelsen Activa, för att diskutera innehåll och arbetsmetoder. Under hela projekttiden har det framförts positiva synpunkter till projektgruppen från handläggare på de olika myndigheterna, men också från föräldrar och deltagare själva.

Under hösten 2009 påbörjades diskussioner i styrgruppen och i projektgruppen hur hela eller delar av SATSA modellen skulle kunna implementeras i ordinarie verksamheter, vilket var ett av målen med projektet. Samtliga var eniga om att SATSA modellen som helhet fyller ett tomrum och tillgodoser ett stort behov för målgruppen och därför bör finnas kvar i någon form. Den externa utvärdering av SATSA projektet som genomfördes under våren 2010, bekräftade det framgångsrika arbetssättet som SATSA modellen bygger på. Samtliga (drygt 80 personer) som på något sätt haft kontakt med SATSA (företag, handläggare, deltagare, föräldrar, styrgrupp, politiker, etc) svarade att man ansåg att SATSA modellen fyller en funktion och bör finnas kvar i någon form.

En lång process inleddes och diskussioner genomfördes i olika forum, med fokus på hur SATSA modellen ska kunna implementeras. Den stora frågan som ställdes var hur en finansieringsplan skulle kunna ut. Vem ansvarar för att målgruppen ska få det stöd som den behöver enligt SATSA modellen? Utifrån dessa diskussioner i både styrgrupp, resursgrupp och med ansvariga politiker, enades man om att det enda förslaget som kan uppfylla de behov som finns hos målgruppen, är att det skapas en fristående verksamhet som långsiktigt tar ansvar för och arbetar vidare enligt SATSA modellen. Inga andra förslag framkom som var relevanta och som gick att realisera. Projektledaren fick i maj 2010 i uppdrag av styrgruppen att arbeta fram ett mer konkret förslag på hur SATSA modellen ska kunna drivas vidare som en egen, fristående verksamhet.

I september 2010 presenterade projektledaren förslaget på ett möte tillsammans med styrgruppen, representanter från FINSAM.s styrelse samt landstings och kommunpolitiker. Förslaget mottogs positivt från samtliga och det förordades att SATSA från och med den 1 januari 2011 skulle avslutas och att istället en ny ansökan skall göras till FINSAM för ett implementeringsprojekt med nya mål.

• **Synpunkter från Styrgruppen**

Följande synpunkter på projektet har inkommit från styrgruppen som representeras av de samverkande myndigheterna.

Samtliga myndigheter anser att SATSA har uppfyllt sina mål och nått fram till avsedd målgrupp. Man uppfattar att engagemanget/kompetensen hos projektledarna och deras förmåga att matcha personer till lämpliga arbetsplatser har haft en stor betydelse för det goda resultatet. Satsa har mött personerna där de är. Det kan vara OK att misslyckas med något och få en ny chans. Möjligheten till långsiktigt stöd kan vara avgörande. Man upplever ett bra samarbete med SATSA som varit smidigt och flexibelt, med bra återkoppling runt personerna. Styrgruppen anser dessutom att man fått ökad kunskap om diagnosen Aspergers syndrom, men också ökad kunskap om organisation och resurser hos övriga deltagande myndigheter.

Försäkringskassan framhåller även att man har fått ett mycket bra alternativ för personer som har aktivitetsersättning. Här finns möjligheter att hitta arbetsförmåga som vi kanske inte hittat annars. Personerna kan klara sig med mindre eller ingen ersättning från Socialförsäkringen och man framhåller att det naturligtvis är en framgång för alla när en person kan bli självförsörjande.

Från Örebro kommun menar man att såväl tjänstemän som politiker är mycket nöjda med det arbete som SATSA-projektet genomfört. Att stödja och hjälpa personer med funktionsnedsättningar till praktik och arbete är ett prioriterat område som kommunen tidigare haft svårigheter att finna lämpliga former för. SATSA-projektet fyller även en funktion som kommunen och övriga huvudmän var för sig haft svårt att fylla inom ramen för den egna verksamheten. Projektet är ett mycket gott exempel på där samverkan leder till verklig utveckling.

Gunilla Andersson
projektledare