

In opdracht van:

EXPERTISECENTRUM  
onafhankelijk leven

## PERSOONLIJKE ASSISTENTIE IN ZWEDEN

2010

**AUTEUR: Kenneth Westberg (ILI)**

**VERTALING: Susanne Berg(ILI), Davy Gaeremynck (ILI)**

Kerkstraat 108 - 9050 Gentbrugge  
TEL 09 324 38 77 - FAX 09 324 38 79

info@independentliving.be  
www.independentliving.be



## Index

Voorwoord.....	5
1. Algemene inleiding tot de hervorming.....	6
1.1. Wie heeft er recht op persoonlijke assistentie?.....	6
1.2. Hoe wordt persoonlijke assistentie voorzien? .....	7
1.3. Wat is de grootte van de tegemoetkoming/directe financiering voor assistentie en hoe moet er gerapporteerd worden? .....	7
1.4. Hoeveel mensen ontvangen persoonlijke assistentie en welke aanbieders verkiezen zij? .....	9
1.5. Welke zijn de antecedenten en hoe werd persoonlijke assistentie in Zweden ingevoerd? .....	9
1.6. Wat waren de voor- en tegenargumenten inzake persoonlijke assistentie?.....	11
1.7. Hoe reageerden bestaande gehandicaptenorganisaties op de invoering van persoonlijke assistentie? .....	13
1.8. Welke factoren waren beslissend om van persoonlijke assistentie een sociaal recht te maken? .....	15
1.9. Wat is de impact geweest van de LSS en LASS-wetgeving op de institutionalisering? .....	16
1.10. Heeft deze wetgeving invloed gehad op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap? .....	17
1.11. Welke zijn de bevindingen van onderzoek en evaluatie van de wetgeving? .....	17
2. Inschaling .....	19
2.1. Wie voert de inschaling uit? .....	19
2.2. Welk inschalinginstrument wordt gebruikt in Zweden? .....	20
2.3. In welke mate is de inschaling een zelfbeoordeling? .....	20
2.4. Is de inschaling open en vrijblijvend? Kan er beroep worden aangetekend tegen een beslissing inzake persoonlijke assistentie? .....	21
2.5. Wordt er rekening gehouden met de levensomstandigheden van de aanvragers of met de mogelijkheid tot het ontvangen van informele zorg? .....	22
2.6. Hoe wordt de kwaliteit van de inschaling gegarandeerd? .....	22
2.7. Hoe wordt de grootte van het budget voor persoonlijke assistentie vastgelegd? .....	23
4 Persoonlijke assistenten .....	44
4.1 Wie kan als persoonlijk assistent werken?.....	44

4.2	Hoeveel en wie werkt als persoonlijke assistent?.....	45
4.3	Worden de belangen van persoonlijke assistenten behartigd door bepaalde organisaties en CAO's?.....	45
4.4	Wordt persoonlijke assistentie als een beroep aanzien en wat bedraagt het loon in vergelijking met andere beroepen?.....	46
4.5	Hoe lang duurt de tewerkstelling als assistent en werken zij voltijds?.....	46
4.6	Welke kwalificatie wordt vereist om te werken als persoonlijk assistent? .....	47
4.7	Zijn er anciënniteitsvoordelen voor de persoonlijke assistent? .....	47
4.8	Is persoonlijke assistentie een beroep met een tekort aan geschoolde werknemers?.....	48
4.9	Welke status heeft het beroep van persoonlijke assistent? .....	48
4.10	Waarom is de tewerkstelling als persoonlijk assistent onzekerder dan ander werk in de zorgsector? .....	49
4.11	Welke taken mag een persoonlijke assistent uitvoeren? .....	49
4.12	Wat met medische zorg?.....	50
4.13	Hoe wordt zelfverzorging beheerd door assistentieaanbieders? .....	51
4.14	Bestaat er een dubbel gefinancierd systeem voor persoonlijke assistentie in Zweden? .....	52
4.15	Kan een persoonlijk assistent zelfstandig zijn? .....	52
4.16	Wat is een vice arbeidsleider/service guarantor?.....	53
4.17	Kan dit systeem leiden tot conflicten en indien ja, hoe worden ze verholpen? .....	54
5.	Marktkrachten in de zorgsector .....	55
5.1.	Hoeveel privé ondernemingen bestaan er? Wat is hun grootte, waar zijn ze gevestigd, wie startte ze en wie is nu de eigenaar? .....	55
5.2	Kiezen meer of minder gebruikers voor de privé ondernemingen dan 10 jaar eerder? .....	56
5.3	Zijn er kwaliteitsverschillen tussen persoonlijke assistentie die wordt aangeboden door publieke of private assistentie aanbieders?.....	57
5.4	Zijn assistentie-uren die geproduceerd worden in de privésector duurder dan deze die geproduceerd worden in de publieke sector? .....	58
5.5	Wat zijn de effecten van de privatisering van de markt? Hoe staan de politici, de klanten en het algemene publiek tegenover het feit dat een toenemend deel van de markt bediend wordt door private ondernemingen en tegenover hun mogelijke winst? .....	59

5.6	Wat weten we over de ontwikkelingen in dit marktsegment: fusies en de andere tekenen van een rijpere markt? Wat zijn de voor- en nadelen van de risicokapitaalactiviteiten In de Zweedse markt van persoonlijke assistentie? .....	59
5.7	Wie is er verantwoordelijk voor het vermijden dat er lokale of nationale monopolies ontstaan?.. .....	60
5.8	Moeten alle bedrijven elke assistentiegebruiker aanvaarden of kunnen ze specialiseren?.....	61
5.9	Wordt goede kwaliteit gegarandeerd bij private ondernemingen? .....	61
5.10	Wat is de rol van degene die inschaalt in het linken met de keuze van aanbieder en is er een nood aan dienstverlening die de mogelijkheid tot vergelijking van assistentie-aanbieders voorziet? .....	62
5.11	Hoe ontwikkelt zich de recente trend waarbij gemeenten hun persoonlijke assistentie diensten uitbesteden? Wat zijn de problemen hierbij en de voor- en nadelen? .....	63
5.12	Komt het vaak voor dat klanten van assistentie-aanbieder wisselen? Welke zijn de redenen en de omstandigheden die daarmee verbonden zijn?.....	65
5.13	Bieden private ondernemingen (al dan niet met winstoogmerk) andere diensten aan en huisvesting of enkel persoonlijke assistentie? .....	65
5.14	Welke onderzoeken bestaan er in Zweden naar de levenskwaliteit van personen en beperkingen? .....	66
5.15	Welke criteria gebruiken de ondernemingen bij de prijsbepaling? .....	67
5.16	Welke zijn de afspraken in contracten tussen gebruikers en private ondernemingen?.....	68
6.	Macro-economische effecten op de arbeidsmarkt en het overheidsbudget .....	69
6.1.	Is de ontwikkeling van het beroep persoonlijk assistent en de creatie van 70.000 jobs een politiek argument in Zweden? .....	69
6.2.	Wat is de socio-economische kostprijs van persoonlijke assistentie in vergelijking met gemeentelijke thuiszorg? .....	70
7.	Conclusies .....	72
	Beschrijving van de bronnen en eenheden die in de tekst aanwezig zijn: .....	74
	Referenties .....	76
	Wetgeving, richtlijnen en regelgeving van overheden: .....	76
	Andere bronnen: .....	78
	Artikels en gegevens bezorgd door Assistanskoll .....	83

## Voorwoord

Mensen met een handicap het zeggenschap over hun eigen leven geven door hen zelf de eigen ondersteuning te laten sturen. Dat is de kern van directe financiering. Dat wil zeggen dat zij het budget voor hun ondersteuning in handen krijgen in plaats van dat zorgaanbieders rechtstreeks door de overheid worden gesubsidieerd. Met dat budget kunnen ze hun eigen assistenten aanwerven. Zo worden mensen met een handicap (of hun wettelijk vertegenwoordiger) zelf budgethouder én werkgever. Het stelt hen in staat om op een onafhankelijke wijze hun eigen leven vorm te geven.

Dat is de filosofie achter het Persoonlijk Assistentie Budget zoals het in Vlaanderen in 2000 per decreet werd ingevoerd. Daar was jarenlang actievoeren aan vooraf gegaan. De actievoerders van *Independent Living Vlaanderen* verwezen daarbij telkens naar die landen waar het al bestond en een succes bleek te zijn.

10 jaar later is er het *Expertisecentrum Onafhankelijk Leven*. Wij doen onderzoek naar hoe directe financiering werkt, in Vlaanderen en elders. We verzamelen ook de bestaande informatie en maken die bekend. Want kennis is macht. Principes zijn belangrijk maar als je die met cijfers en feiten materiaal kunt onderbouwen sta je nog sterker in het debat.

Cijfers over de kostprijs van directe financiering bijvoorbeeld. Of goede voorbeelden van landen waar het intussen een evidentie is. Na de situatie in 8 Europese landen in kaart te hebben gebracht (2008) besloten we in te zoomen op Nederland en Zweden.

Dit rapport gaat over Zweden en werd op onze vraag geschreven door Independent Living Institute (ILI). Als leidraad gaven we een lijst met vragen en onderwerpen die in Vlaanderen hete hangijzers zijn. Wat is het wettelijk kader? Hoe verloopt de inschaling? Wat is het statuut van de assistenten? Wat zijn de ervaringen met de privé ondernemingen? Kenneth Westberg beantwoordt in dit rapport deze vragen. Hij schreef dit rapport onder de begeleiding van PhD. Adolf Ratzka. Suzanne Berg vertaalde het rapport naar het Engels, Davy Gaeremynck verzorgde de vertaling naar het Nederlands. We danken hen voor het vele werk en hun bijdrage aan dit rapport.

We hopen dat u door het lezen de smaak te pakken krijgt om nog meer te weten over dit boeiende topic. Want dat is exact waar wij de volgende jaren verder werk van willen maken.

Elke Decruynaere – Juliska Van Hauwermeiren – Peter Lambreghts

Medewerkers van het Expertisecentrum Onafhankelijk Leven

Met dank aan



met steun van het  
Agentschap Ondernemen



**GRIP**

# 1. Algemene inleiding tot de hervorming

In 1994 vonden hervormingen plaats in Zweden waardoor persoonlijke assistentie een wettelijk recht werd. Personen met een ernstige beperking kregen het recht op directe financiering van de gemeente of via de kas van de sociale zekerheid voor de aankoop van persoonlijke assistentie. De situatie die voortvloeit uit deze hervormingen en de gebeurtenissen die leidden tot de goedkeuring ervan in het parlement evenals de rol van de Zweedse Independent Living beweging komen in dit rapport later aan bod.

De hervormingen hadden als doelstelling persoonlijke assistentie te voorzien bij activiteiten van het dagelijks leven, zodat personen met een beperking als anderen kunnen leven in de gemeenschap. Bovendien wou men met de hervorming een "goede levenskwaliteit" bereiken en voldoen aan de ondersteuningsnood en de voorkeur van het individu. De gebruiker heeft het recht om te beslissen wie er zal werken als persoonlijk assistent, wanneer, hoe en waar de assistentie wordt uitgevoerd en wie er de assistenten zal tewerkstellen.

De budgetten zijn uitsluitend gebaseerd op iemands behoefte aan persoonlijke assistentie en zijn niet inkomensgerelateerd, d.w.z. niet afhankelijk van de inkomsten van de gebruiker of het vermogen van diens familie. De directe financiering wordt niet gezien als een belastbaar inkomen.<sup>1</sup>

## 1.1. Wie heeft er recht op persoonlijke assistentie?

Personen kunnen aanspraak maken op persoonlijke assistentie wanneer ze behoren tot een van de drie groepen die worden aangegeven in 'de wet op ondersteuning en dienstverlening aan bepaalde personen met beperkingen' (=LSS):

- " 1. Personen met een intellectuele beperking, autisme of een gelijkaardige beperking,
2. Personen met een aanzienlijke en permanente intellectuele beperking na een hersenletsel op volwassen leeftijd door externe kracht of een fysische ziekte,
3. Personen met andere blijvende fysische of psychische functiebeperkingen die niet veroorzaakt worden door het normale verouderingsproces en resulteren in aanzienlijke moeilijkheden in het dagelijks leven en met behoefte aan ondersteuning of dienstverlening."

Daarbovenop moeten zij assistentie nodig hebben voor tenminste één van de volgende vijf basisbehoeften:

1. persoonlijke hygiëne
2. eten
3. aan- en uitkleden
4. communicatie met anderen
5. andere hulp waarbij een grondige kennis van de beperking van de gebruiker vereist is

Personen met basisbehoeften die hoger liggen dan 20 uren per week hebben recht op een persoonlijke assistentietegemoetkoming volgens 'de wet op assistentietegemoetkoming' (LASS) (1993:389). Betalingen voor persoonlijke assistentie volgens LASS worden verzorgd door de sociale zekerheidskas (Försäkringskassan). Personen met een ondersteuningsnood voor de basisbehoeften van minder dan 20 uren per week, kunnen persoonlijke assistentie aanvragen of directe financiering voor de aankoop van deze diensten bij hun gemeente volgens LSS.

---

<sup>1</sup> SFS 1993:387; SFS 1993:389; Socialstyrelsen (2009a)

Bovenop de uren assistentie voor de basisbehoeften, kunnen deze personen een tegemoetkoming ontvangen voor bijkomende uren tijdens activiteiten. Bijvoorbeeld voor assistentie bij huishoudelijk werk, in de werksituatie, bij de zorg voor de kinderen, tijdens de vrije tijd, in de stad of tijdens reizen. LASS kan dus beschouwd worden als een bijlage bij de LSS-wet en is er op gericht de gemeentelijke kosten te verminderen. Gemeenten zijn echter verantwoordelijk voor het dekken van de kosten van de eerste 20 uren persoonlijke assistentie per week, ongeacht of de gebruiker persoonlijke assistentie krijgt volgens LASS of LSS. Dit is een pure administratieve maatregel die geen gevolgen met zich brengt voor de individuele assistentiegebruiker.

In geval van een tijdelijk verhoogde ondersteuningsnood die niet gedekt wordt door het oorspronkelijk besluit van de gebruiker, kunnen extra assistentie uren door de gemeente worden toegekend. De redenen voor extra assistentie zijn tijdelijke ziekte, vakanties of taken die extra assistentie vergen. Een gebruiker kan eveneens een aanvraag indienen bij de gemeente voor de toegangstickets, maaltijden, verblijf en transport tijdens de reis van de persoonlijke assistent. Bij veranderingen in de ondersteuningsnood van blijvende aard, kunnen assistentiegebruikers om een herinschaling vragen.

Er is geen onderste leeftijdsgrens voor het recht op persoonlijke assistentie voor LASS of LSS. De bovenste leeftijdsgrens voor het recht op een persoonlijke assistentietegemoetkoming volgens LASS is 65 jaar. Personen die een LASS tegemoetkomingen kregen op jongere leeftijd blijven gerechtigd na 65 jaar. Dit loopt dus gelijk met Vlaanderen. Hetzelfde is van toepassing voor persoonlijke assistentie die verzorgd wordt door de gemeente volgens LSS.<sup>2</sup>

## **1.2. Hoe wordt persoonlijke assistentie voorzien?**

Gebruikers die persoonlijke assistentie krijgen volgens LASS kunnen ervoor kiezen om de diensten aan te kopen bij hun gemeente of private privé ondernemingen ofwel de persoonlijke assistenten zelf in dienst te nemen, hetzij individueel hetzij collectief door lid te worden van een gebruikerscoöperatieve. Een gebruiker die persoonlijke assistentie verkrijgt volgens LSS heeft dezelfde mogelijkheden.<sup>3</sup>

Gebruikers van assistentie volgens LASS hebben het recht om een vergoeding te ontvangen van de gemeente die de kosten dekt die ontstaan in geval van ziekte van de assistent (d.w.z. ziekte-uitkering). Dit wordt aanzien als een deel van de gemeentelijke fundamentele verantwoordelijkheid voor het leveren van assistentie, zoals het ook verplicht is om assistentie te leveren aan gebruikers die geen andere aanbieder kiezen.<sup>4</sup>

## **1.3. Wat is de grootte van de tegemoetkoming/directe financiering voor assistentie en hoe moet er gerapporteerd worden?**

Het budget is gebaseerd op een vast bedrag per uur assistentie dat jaarlijks wordt aangepast. In 2010 is het voorziene bedrag 252 SEK per uur, ongeveer 24,8 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010). Met dit bedrag moet 100 % van de kosten voor het aantal ingeschaalde uren gedekt zijn. Het uurbedrag is gelijk voor alle begunstigden in het land, ongeacht de werkgever van de persoonlijke assistent. Als hogere onkosten aangetoond kunnen worden (bijv. bij veel uren op onregelmatige uren of de behoefte aan

---

<sup>2</sup> Socialstyrelsen (2010a); Försäkringskassan 2003:6 ver. 5

<sup>3</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5

<sup>4</sup> SKL (2006)

speciaal opgeleide assistenten) kan een vast verhoogd bedrag van maximaal 12 % hoger aangevraagd worden.

Op voorhand wordt een bedrag betaald dat is gebaseerd op een gemiddeld aantal uren assistentie per maand. Het uiteindelijke budget wordt daarentegen bepaald op basis van het totaal aantal gepresteerde uren gespreid over een zesmaandelijks periode nadat de gebruikers deze hebben gerapporteerd. De begunstigen van deze tegemoetkomingen moeten maandelijks bewijzen dat ze hun uren verbruikt hebben door voorlegging van tijdsrapporten die door hun assistenten ondertekend zijn. Personen die hun eigen assistenten tewerkstellen of die een hogere vergoeding trekken moeten ook voor de gependeerde fondsen verantwoording afleggen.

De assistentie uren kunnen flexibel gebruikt worden binnen deze zesmaandelijks periode. Naargelang de noden en wensen van de gebruiker kan het aantal gebruikte uren per maand variëren, zolang het totaal aantal uren voor de zesmaandelijks periode niet wordt overschreden. De vergoeding die betaald werd voor niet gebruikte uren tijdens deze afrekeningperiode worden aan het sociale zekerheidskas teruggestort. Assistentiediensten worden door de gebruiker betaald voor het aantal gepresteerde uren. Eventuele winsten zijn belastbaar.

Terwijl assistentie volgens LASS in detail geregeld wordt, is dat niet het geval volgens LSS. In Zweden is dit niet controversieel. Van de nationale overheid wordt verwacht dat zij het werk van een instantie zoals de sociale zekerheidskas in detail regelt. De gemeenten daarentegen zijn lokale politieke eenheden die zelf lokale belastingen heffen en eigen bevoegdheden hebben. Gemeenten worden gedefinieerd als lokale zelfbestuurlijke eenheden volgens de Zweedse grondwet. Natuurlijk worden hun activiteiten in de geest van de wet uitgevoerd. De nationale overheid legt verplichtingen op aan de gemeenten maar zij kunnen de uitvoering ervan niet bepalen.

In principe zou er geen verschil mogen zijn voor het individu of hij de directe financiering via de gemeente verkrijgt (LSS) of via het sociale zekerheidskas (LASS). De gemeenten dienen redelijke kosten te dekken. Volgens de Nationale Dienst voor Gezondheid en Sociale Zaken zou dit bedrag moeten gelijk zijn aan de som die voorzien wordt volgens LASS, dit is 24,8 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010).

De sociale zekerheidskas geeft (niet-bindende) richtlijnen voor het gebruik van het budget. De inschaling van de uren met een vast uurbedrag werd ingevoerd in 1997. De hoogte van het vaste uurbedrag wordt jaarlijks door de regering vastgesteld op aanbeveling van de sociale zekerheidskas en Sveriges Kommuner och Landsting, SKL [de Vereniging van Zweedse gemeenten en provincies]. Ongeveer 87 % van het bedrag wordt geacht te gaan naar lonen en loonkosten. De overige 13% van het bedrag wordt opgesplitst in verschillende types van kosten die kunnen afwijken naargelang de levensstijl en de beperkingen van de gebruiker.

Hoe ziet de verdeling eruit:

85-87 % voor directe en indirecte loonkosten, met inbegrip van de toeslag voor onregelmatige uren, werkgeversbijdragen RSZ, bedrijfsvoorheffing, aanvullende pensioenen en andere in de CAO vastgelegde onkosten zoals onkostenvergoedingen, ziekte-toeslag en gelijkaardige verzekeringen en uitkeringen.

5-8 % voor de administratie van de dienstverlening voor persoonlijke assistentie, met inbegrip van de exploitatiekosten voor een kantoor, uitrusting en materieel, verplaatsingen, accountancykosten, bedrijfsverzekeringen, lidmaatschapsbijdragen voor werkgevers- en vakbondsorganisaties, enz.

2-3 % voor de opleiding van gebruikers, persoonlijke assistenten en administratief personeel zoals cursussen, trainers en supervisie van persoonlijke assistenten.

1-2 % voor maatregelen inzake veiligheid en gezondheid in het werkmilieu, personeelgezondheidszorg, personeelruimte, werkkleding, verfrissingen, hygiënisch materiaal, enz.

1-2 % voor de onkosten van begeleidende assistenten buitenshuis voor toegangstickets, vervoer, maaltijden, enz.<sup>5</sup>

In geval van een hospitalisatie van maximaal vier weken kan de gebruiker aanspraak maken op persoonlijke assistentie. Langere periodes met persoonlijke assistentie zijn mogelijk als de aard van iemands beperking persoonlijke assistentie vereist in de ziekenhuissituatie, bijv. als een begrensd aantal personen met diepgaande kennis van de behoeften van de assistentiegebruiker nodig blijkt of als de mogelijkheid tot communicatie met de gebruiker afhankelijk is van een begrensd aantal getrainde personen.<sup>6</sup>

#### **1.4. Hoeveel mensen ontvangen persoonlijke assistentie en welke aanbieders verkiezen zij?**

Uit cijfers van de sociale zekerheidskas in oktober 2008 kwam naar voor dat 15 710 mensen persoonlijke assistentie genoten volgens de LASS-wet. Van deze personen koos 48,6 % voor de gemeente als dienstverlener, 37,7 % voor private privé organisaties, 10,8 % voor coöperatieven en 2,8 had gekozen om hun assistenten zelf in dienst te nemen. Het aantal mensen dat koos voor private privé organisaties is gestegen sinds 1994 ten koste van de gemeenten en de coöperatieve dienstverleners. Het gemiddeld aantal uren assistentie was 110,24 per week. Naar schatting nog eens 3 500 personen hadden persoonlijke assistentie volgens de LSS-wet. Voor deze laatste groep zijn er geen cijfers over de gekozen dienstverlener beschikbaar.<sup>7</sup>

In oktober 2007 waren er ongeveer 70 000 personen werkzaam als persoonlijke assistent in Zweden, omgerekend 45 000 voltijdse betrekkingen. Het aantal assistentiegebruikers in oktober 2007 was in totaal 18 167, rekening houdend met zowel de LSS als de LASS wetgeving. Eveneens voor oktober 2007, werd het aantal assistentiediensten (privébedrijven en coöperatieven) geschat op 450. Hierbij waren er organisaties die slechts 1 klant hadden ten opzichte van andere die er 1000 hadden.<sup>8</sup>

#### **1.5. Welke zijn de antecedenten en hoe werd persoonlijke assistentie in Zweden ingevoerd?**

In 1982 publiceerde PhD. Adolf Ratzka een artikel waarin hij de term "persoonlijke assistentie" introduceerde en definieerde. Hij had zelf de ervaring opgedaan met directe financiering voor persoonlijke assistentie tijdens zijn universitaire studies in de Verenigde Staten. Hij pleitte voor directe financiering van persoonlijke assistentie in de vorm van een uitbreiding van de tegemoetkoming voor mensen met een handicap (een bestaande tegemoetkoming die betaald werd door het sociale zekerheidskas) die bedoeld is voor de bijkomende kosten van het leven met een beperking. De bijkomende directe financiering zouden gemeentelijke dienstverleningen in natura in de vorm van woonclusters zoals Fokus en thuiszorg diensten vervangen. Ratzka stelde dat de gebruiker, met een bedrag dat overeenkomt met de gemeentelijke kosten voor iemands huidige wooncluster of thuiszorg, de mogelijkheid moet krijgen om diensten aan te kopen bij concurrerende dienstverleners. Gebruikers die niet in de mogelijkheid verkeren hun assistenten zelf in

---

<sup>5</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5

<sup>6</sup> SFS 1993:1091; Försäkringskassan 2003:6 ver. 5

<sup>7</sup> Försäkringskassan (2010); Socialstyrelsen (2009c)

<sup>8</sup> SOU 2008:77 pag. 19-22

dienst te nemen of dit niet willen, moeten de mogelijkheid hebben om met de middelen van de sociale zekerheidskas de gemeentelijke dienstverlening te betalen. De voordelen van het gebruik van persoonlijke assistentie waren volgens Ratzka keuzevrijheid, verbeterde kwaliteit van de dienstverlening omwille van concurrentie tussen de dienstverleners, verhoogde zelfbeschikking zowel als geografische en sociale mobiliteit.<sup>9</sup> In 1983 organiseerde Ratzka een conferentie in Stockholm waar hij de filosofie en benadering van independent living in Zweden introduceerde. Hij was in 1984 medeoprichter van de eerste Scandinavische independent living organisatie, STIL [Stockholm's coöperatieve voor Independent Living], en een pilootproject met het uitdrukkelijke doel om persoonlijke assistentie te organiseren voor de leden van STIL.<sup>10</sup>

Door het concept persoonlijke assistentie in een ruimere context te plaatsen, introduceerde STIL concepten die ruimschoots nieuw waren voor het Zweedse gehandicaptenbeleid en de Zweedse welvaartsstaat in die tijd, zoals zelfbeschikking, zelfvertegenwoordiging door organisaties die gestuurd worden door personen met beperkingen, de-medicalisatie, de-institutionalisatie en discriminatie.<sup>11</sup>

In januari 1987, na meerdere jaren campagne voeren voor persoonlijke assistentie en onvermoeid te wijzen op de tekortkomingen van woonclusters en gemeentelijke thuiszorgdiensten, kon STIL van start gaan met een pilootproject met 23 deelnemers. Nadat het Ministerie van Gezondheid en Sociale zaken onder leiding van de sociaaldemocratische minister Bengt Lindqvist akkoord was gegaan om een deel van de administratieve kosten van het project te financieren nam de tegenstand van het stadsbestuur in Stockholm af. STIL functioneerde als onderaannemer voor de stad Stockholm door persoonlijke assistentie diensten te leveren aan personen uit het pilootproject die leden waren van de coöperatieve.<sup>12</sup>

STIL als werkgever van de assistenten, berekende en betaalde de lonen van de persoonlijke assistenten, hield indien nodig de belasting af en betaalde sociale zekerheidsbijdragen zoals voorgeschreven in de CAO. De coöperatieve zorgde eveneens voor contacten met de gemeente, de vakbond, de media en politici. Taken zoals rekrutering, opleiding, planning en toezicht van de assistenten werden gedelegeerd naar de individuele gebruiker voor maximale controle en invloed over de kwaliteit van de dienstverlening en een minimum aan papierwerk. Om leden op hun rol voor te bereiden, bood STIL opleiding en ondersteuning voor deze taken aan, individueel en in groep volgens het peer support principe. De overgrote meerderheid van het personeel van STIL was assistentiegebruiker. Enkel gebruikers waren gerechtigd om in de raad van bestuur van de coöperatieve te zetelen. De ondersteuningsnoden van de gebruikers werden door gemeentelijk personeel van de afdeling thuisverzorging of woonclusters ingeschaald en uitgedrukt in een aantal uren per maand. Het aantal uren werd dan vermenigvuldigd met het vaste uurbedrag waarover de gemeente en STIL onderhandeld hadden. Dat bedrag werd dan aan STIL op voorhand uitbetaald ten behoeve van het lid.

Gedurende het pilootproject ontwikkelde STIL een systeem van interne regelgeving over de afbakening in verantwoordelijkheid tussen de coöperatieve en het lid. STIL deed voorstellen voor controlemechanismen aan de stad. Veel elementen van dit systeem werden overgenomen door LASS: het concept om assistentiebehoeften uit te drukken in uren (i.p.v. behoeftecategorieën), het systeem van ondertekende tijdrapporten door de persoonlijke assistent als bewijs van gebruik van de middelen en de mogelijkheid om uren en middelen op te sparen gedurende een 12 maanden durende periode met het oog op een maximale flexibiliteit in het gebruik van de middelen in de loop van de tijd. Het pilootproject toonde de uitvoerbaarheid en haalbaarheid aan van het idee van STIL, won aanzienlijke politieke steun en wekte interesse in andere delen van het land en in het buitenland, vooral in Noorwegen.

---

<sup>9</sup> Ratzka, A. (1982)

<sup>10</sup> Berg, S. (2008); Ratzka, A. (1986)

<sup>11</sup> Ratzka, A. (1989)

<sup>12</sup> Berg, S. (2008); Ratzka, A. (1990); Ratzka, A. (1993)

Een evaluatie van STIL's pilootproject, uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau, toonde aan dat persoonlijke assistenten die tewerkgesteld waren door de coöperatieve de helft zoveel fysieke en emotionele stress beleefden ten opzichte van een vergelijkbare groep werknemers in de stedelijke woonclusters. 75 % van de assistent bleek gemeenschappelijke interesses te hebben met de persoon voor wie ze werkten (25 % van het personeel in woonclusters); 90 % van de werknemers van STIL vond het cruciaal dat assistentiegebruikers hun assistenten kunnen kiezen (30 % van het personeel in woonclusters); 80 % van de assistenten van STIL beschouwden STIL als de beste dienstverlening (30 % van het personeel in woonclusters)<sup>13</sup>

Na twee en een half jaar vroeg STIL aan de stad Stockholm om het pilootproject stop te zetten en in de plaats alle personen met behoefte aan persoonlijke assistentie de mogelijkheid te bieden om lid te worden van STIL of andere coöperatieven op te richten. De administratie van de sociaal diensten in Stockholm stond sceptisch tegenover de werking van STIL en stelde compromissen voor die een grotere controle door de stadsdiensten over STIL impliceerden. Hun voorstel, dat ook gedeeld werd door velen in de gehandicaptenbeweging, was om het project te laten verlopen binnen het bestaande systeem van de sociale diensten van Stockholm-stad. STIL vreesde voor het verlies van de controle over het projectontwerp en -organisatie, evenals compromissen inzake hun concept van zelfbeschikking. Ze slaagden erin dit voorstel van de hand te wijzen.

Het stadsbestuur stemde in juli 1989 met een meerderheid van één enkele stem voor het voorstel om aan inwoners van de gemeente Stockholm de mogelijkheid te bieden directe financiering te ontvangen om hun eigen assistentie te organiseren. Meerdere nieuwe coöperatieven werden opgericht in Stockholm en andere delen van het land, waarvan velen de aanpak van STIL overnamen en opleiding en financiële steun van STIL genoten.<sup>14</sup>

## **1.6. Wat waren de voor- en tegenargumenten inzake persoonlijke assistentie?**

### *Privatisering leidt tot slechte dienstverlening en uitbuiting*

In het midden van de jaren tachtig stond privatisering, in de zin van privéorganisaties die diensten aanbieden die traditioneel tot het gebied van openbare monopolies hoorden, hoog op de politieke agenda. Pyssling, het eerste private dagcentrum en de opvangcentra die gerund werden door oudercoöperatieven hebben lang gevochten alvorens zij konden opstarten in 1983. Privatisering van deze dienstverlening werd door de politieke linkse vleugel, met inbegrip van de regerende socialistische partij, als een bedreiging beschouwd. Volgens deze redenering - in beperkte mate nog steeds aanwezig - kunnen enkel die sociale en gezondheidsdiensten die bestuurd en gecontroleerd worden door overheidsorganen algemene welvaart garanderen. Private dienstverleners werden beschuldigd winsten te maken op de noden van een kwetsbare groep en op kosten van de maatschappij.

De vakbonden vreesden dat hun leden zouden worden uitgebuit. *Kommunal*, de vakbond voor gemeentelijk personeel, voelde zich bedreigd door het vooruitzicht dat personen met een beperking hun eigen assistenten zouden tewerkstellen in slechte arbeidsomstandigheden. Ze zagen eveneens problemen in de organisatie en bescherming van vakbondsleden die tewerkgesteld waren bij de gebruikers thuis en niet in gemeentendiensten zoals de semi-institutionele woonclusters.

---

<sup>13</sup> Gough, R. (1994)

<sup>14</sup> Ratzka, A. (1993); Berg, S. (2008); Skansgård, B. (2003)

*"De gehandicapten zullen hun werknemers opeten" /---/ het is voor hen onmogelijk te begrijpen dat ook hun werknemers een privéleven hebben.<sup>15</sup>*

STIL, een ledenvereniging zonder winstoogmerk, weerlegde die argumentatie door aan te tonen dat zij pasten in de lange traditie van coöperatieven die de vakbonden hadden opgezet (bouwverenigingen, kredietverenigingen, begrafenisondernemer en warenhuisketens etc). In de onderhandeling over de oorspronkelijke contracten met de gemeenten, kreeg STIL belangrijke juridische ondersteuning van de Zweedse coöperatieve sector en het Zweedse coöperatieve ontwikkelingsagentschap (KFO) door middel van bijstand van een advocaat. Het Zweedse Folkhem [het huis van het volk ] herbergt twee onafhankelijke peilers bij het voorzien in sociale zekerheid en dienstverlening: de dienstverlening in natura die geregeld en verzorgd door de sociale diensten van de gemeenten; en de directe financiering die door het sociale zekerheidskas verstrekt wordt. STIL argumenteerde doelmatig voor directe financiering als deel van een sociaaldemocratische ideologie. Daarbij verwezen ze naar de sociaaldemocratische minister Gustav Möller die verantwoordelijk was voor de invoering van het huidige Zweedse sociale zekerheidssysteem op het einde van de jaren 40. Möller was ervoor gekend om directe financiering te verkiezen als deel van het sociale zekerheidssysteem boven diensten in natura die gekleurd zijn door bureaucratisch paternalisme. Hij pleitte voor welvaart tegemoetkomingen die contant betaald werden en beheerd werden door de ontvanger.

STIL stelde dat hun systeem zich baseerde op de onderlinge toestemming tussen de assistent en de gebruiker, die elkaar kiezen in sterk contrast met de gemeentelijke dienstverlening of woonclusters die zich baseren op het principe dat "iedereen voor iedereen moet werken" en waar noch de werknemers, noch de cliënten inspraak hadden.<sup>16</sup>

#### *Persoonlijke assistentie is een elitaire oplossing*

Een ander argument tegen het initiatief van STIL was dat hun oplossing enkel voor een elite geschikt was van personen met een fysieke beperking omdat het betrokkenheid, tijd, energie en vaardigheden vergde van de leden. Meerdere gehandicaptenorganisaties en medewerkers van gemeentelijke sociale diensten waren bezorgd dat directe financiering voor persoonlijke assistentie de dienstverlening voor de sterkeren zou verbeteren ten koste van de minder assertieve assistentiegebruikers. Er kon geen bewijs geleverd worden voor deze bewering.

Aangaande het elitair argument, nam STIL de positie in dat, zoals bij alle innovaties, er pioniers nodig zijn om nieuwe zaken te verkennen, te testen en anderen die bereid zijn in hun voetsporen te treden te begeleiden. Zodoende waren pioniers nodig om de haalbaarheid van STIL's visie te tonen aan de gemeentelijke administraties en de gehandicaptenbeweging. De daaropvolgende ontwikkeling van de LSS en LASS wetten zijn het bewijs dat directe financiering voor persoonlijke assistentie een oplossing is voor iedereen.

STIL weerlegde de beschuldiging elitair te zijn door te wijzen op hun aanzienlijke inspanningen voor het opleiden en ondersteunen van gebruikers in hun rol als werkleider. (uitoefenen van het gezag van een werkgever zonder zelf de juridische aansprakelijkheid van een werkgever te dragen) Bovendien was opleiding en zelfverbetering door wederzijdse inspanningen altijd één van de hoekstenen van de Zweedse coöperatieve beweging. Volgens STIL kon geen enkele oplossing uitgesloten worden omdat niet iedereen bereid of geschikt was om ze te gebruiken. Mensen, met inbegrip van assistentiegebruikers, verschillen van elkaar in veel aspecten zoals gezinssituaties, assistentiebehoeften, fysische en mentale capaciteiten. Iedereen heeft recht op een vrije keuze voor een oplossing zolang deze geen negatieve invloed heeft op andere assistentiegebruikers.

---

<sup>15</sup> Berg, S. (2008); Nygren, C. (1986)

<sup>16</sup> Berg, S. (2008); Ratzka, A. (1990); Ratzka, A. (1993)

STIL had deze kritiek verwacht en koos er daarom onmiddellijk voor om kinderen met een ondersteuningsnood en een jongeman met down syndroom bij de pilootgroep te betrekken. Voor deze leden ontwikkelde STIL een oplossing die bestond uit een wettelijke vertegenwoordiger of een speciaal opgeleide en begeleide persoonlijke assistent die de mogelijkheden aanvulde van de gebruiker en hem/haar bijstond in specifieke taken zoals rekruteren, plannen, opleiden en motiveren van assistenten. (In 2009 behoorde 40 % van de leden van STIL tot deze groep. Een andere Zweedse coöperatieve, JAG, gebaseerd op het STIL-model bestaat uitsluitend uit personen die deze functies zelf niet kunnen uitvoeren.)<sup>17</sup>

#### *Misbruik van publieke middelen*

Initieel was er een bezorgdheid over het risico op verduistering of wanbeheer van maatschappelijke middelen door personen met beperking - opvattingen die in beperkte mate nog steeds leven bij de publieke opinie.

Volgens STIL bracht hun model geen hogere kosten voor de maatschappij met zich - eerder aanzienlijk lagere kosten - en had men minder gemeentelijk administratief personeel nodig opdat deze functies nu waren overgenomen door STIL-leden. Op die manier kwamen meer gemeentelijke middelen vrij die konden ingezet worden voor personen met grotere ondersteuningnoden.

Eens het pilootproject na lange en nauwgezette voorbereidingen van start ging, werd het duidelijk voor alle betrokkenen dat STIL grote fondsen professioneel kon hanteren. In een artikel uit 1990 in de grootste Zweedse ochtendkrant publiceerde STIL kostencijfers om dit punt te bewijzen.<sup>18</sup>

## **1.7. Hoe reageerden bestaande gehandicaptenorganisaties op de invoering van persoonlijke assistentie?**

#### *De verdediging van de Boendeservice (woonclusters)*

De grootste weerstand tegen persoonlijke assistentie kwam van de gehandicaptenbeweging, in het bijzonder van de organisaties - waaronder DHR [de Rijksorganisatie voor gehandicapten], die energie en prestige geïnvesteerd hadden in de Boendeservice-oplossing (woonclusters, beschouwd als een verbetering tegenover de oorspronkelijke Fokus-woonsten). Boendeservice combineerde toegankelijke appartementen met bijhorende thuisverzorging. Appartementen die geïntegreerd waren in gewone residentiële buurten, vaak in één gebouw, werden aangepast, toegekend door de sociale diensten en verhuurd aan personen met een beperking die nood hebben aan persoonlijke dienstverlening. De diensten aan de bewoners werden verzorgd door een thuisverzorgingsploeg die in een nabijgelegen complex gestationeerd was. Deze werden beschouwd als een onderdeel van de gemeentelijke thuisverzorgingsdiensten. Personen met een beperking die woonden in een wooncluster deelden dus een personeelsgroep.

Bewoners van woonclusters klaagden al jaren over het gebrek aan controle over hun dagelijks leven; vernedering doordat ze verplicht werden om het even welke assistentie te accepteren - zelfs voor de meest intieme lichamelijke functies - mannelijk of vrouwelijk, gewild of niet gewild; mobiliteitsbeperkingen, die assistentie enkel thuis mogelijk maakte, het zogenaamde 'huisarrestprincipe' volgens STIL.

DHR's antwoord op deze klachten was de vraag naar Förstärkt Boendeservice ("versterkte" woonclusters) bij de gemeente; volgens de interpretatie van STIL ging het om "meer van hetzelfde". Terwijl DHR de oplossing zag in meer opleiding van het personeel, vroeg STIL om macht en zelfbeschikking voor het individu. Dit kon worden bekomen door het aanwerven van persoonlijke assistenten en

---

<sup>17</sup> Berg, S. (2008); Ratzka, A. (1990); Ratzka, A. (1993); JAG (2006)

<sup>18</sup> Ratzka, A. (1990)

zelfvertegenwoordiging voor personen met een handicap als groep. STIL stelde dat de nationale voorzitter van DHR, de directeur en een groot deel van de leden van de raad van bestuur niet geschikt waren om over de materie te beslissen omdat zij als personen zonder beperkingen geen eigen ervaring hadden met woonclusters.<sup>19</sup>

Volgens de leden van STIL moeten woonclusters aanzien worden als instituten wanneer men rekening houdt met de Independent Living criteria. De belangrijkste criteria zijn de bundeling van huisvesting en assistentiediensten op één plek. Wat de geografische sociale mobiliteit van het individu beperkt tot een beperkt aantal plaatsen; weinig verschillende appartementtypes; en de onmogelijkheid voor het individu te bepalen wie wanneer en hoe welke taken zal uitvoeren. In instituten hebben bewoners niet de zelfde keuzes dan de rest van de bevolking omdat zij omwille van de grootte van de wooneenheid en locatie gedwongen zijn om hun levensstijl aan te passen aan de organisatiebehoeften van het instituut.<sup>20</sup>

*Achtergrond - boendeservice [woonclusters], en diensten volgens het Zweedse Folkhem [het volkshuis].*

Het standpunt van de DHR lag in lijn met de traditie van de Zweedse welvaartsstaat waar actoren algemene uniforme oplossingen proberen te bereiken voor alle betrokkenen door middel van onderhandelingen; waar het leven in bepaalde gebieden is afgebakend, bijv. studie, werk en wonen; waar behoeften van personen met beperkingen moeten geïntegreerd worden in elk gebied, en waar de verantwoordelijkheid voor het voldoen aan de ondersteuningsnood rust bij de administratieve afdelingen van de gemeentelijke en staatsoverheden. De onderliggende visie bij DHR is diezelfde van die van Folkhem. Het is een concept dat heeft bijgedragen tot de vorming van de Zweedse welvaartsstaat in de jaren 30. In de Folkhem net als in het gezin worden de noden van alle leden solidair ingewilligd. De staat, te vergelijken met een ouder, bepaalt de aard en de hoeveelheid van de compensatie en verdeelt de interventies. De implementatie wordt gedelegeerd naar een aantal neutrale, efficiënte en goedbedoelde burgers. In deze traditie zag DHR zichzelf als gerechtigd op goedfunctionerende huishoudelijke dienstverlening of woonclusters die geen input, tijd of energie vorderen van de begunstigden van de dienst<sup>21</sup>

Deze aanpak had geleid tot een mengelmoes van verschillende diensten, elk onder hun eigen administratie, regelgeving, telefonische uren en administratief personeel, beheerd door professionelen die bijdragen leveren zoals leerlingenassistentie in basis- en secundair onderwijs (*elevassistans*), assistentie op het werk (*arbetsbiträde*), nachtpermanentie om mensen naar bed te helpen (*nattpatrull*), begeleidingsdienst buitenshuis (*ledsagarservice*), speciale vervoersdienst (*färdtjänst*) en thuisverpleging (*hemsjukvård*). De coördinatie van deze diensten eiste weken voorafgaande planning, aanzienlijke organisatie- en diplomatieke vaardigheden, geduld en een hoge frustratiedrempel.

De leden van STIL toonden aan dat de Folkhem in de toenmalige vorm niet dezelfde graad van controle bood over hun lichaam of leven van elke dag, die personen zonder beperkingen als vanzelfsprekend aanzien. Door de feitelijke indeling van hun bestaan in verschillende domeinen waarover professionelen en administratieve medewerkers en niet zelfcontrole over uitoefenden, voelden ze zich machteloos. Deze "balkanisatie" van iemands bestaan maakte het onmogelijk zich als volwaardig persoon te beschouwen en veroorzaakte gevoelens van minderwaardigheid, frustratie en terughoudendheid. Volgens STIL moet een oplossing voor dit probleem de mogelijkheid bieden aan de individuen om zich terug als volledige personen te aanzien en om de macht te herwinnen over hun leven door controle uit te oefenen over alle aspecten van hun dagelijks leven. Persoonlijke assistentie onder de volledige controle van het individu is de oplossing.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Berg, S. (2003); Ratzka, A., (1986)

<sup>20</sup> Ratzka, A. (1986); Ratzka, A. (1992)

<sup>21</sup> Berg, S. (2007); Berg, S. (2008)

<sup>22</sup> Ratzka, A. (1986); Göteborgs Stad (1987)

In het begin van de jaren negentig begon DHR persoonlijke assistentie te accepteren als een alternatief voor woonclusters nadat het succes van STIL massale media-aandacht had genoten en meer woonclusterbewoners hogerop waren geklommen in de hiërarchie binnen DHR.<sup>23</sup>

## 1.8. Welke factoren waren beslissend om van persoonlijke assistentie een sociaal recht te maken?

*Het bewijs dat thuisverzorging en woonclusters van slechte kwaliteit waren.*

In 1988 werd een parlementaire commissie belast met het onderzoek naar de situatie van personen met een beperking en het voorstellen van oplossingen. De commissie beschouwde eveneens de levensomstandigheden van de personen met assistentiebehoeften bij activiteiten in het dagelijks leven. De commissie bevestigde in rapporten wat eerder door STIL werd aangegeven, namelijk dat de thuisverzorging en woonclusters van slechte kwaliteit waren. Omwille van de hoge personeelsomzet waren personen met beperkingen nooit zeker wie er zou komen opdagen; 54 % van 400 personen met een beperking uit het regime van thuisverzorging of woonclusters gaven aan dat ze totaal of gedeeltelijk op familie en vrienden moesten vertrouwen om hun leven te beheren.

*" de machteloosheid en de ontkrachting die de geïnterviewden uitdrukken zijn tekenen van dergelijke situaties: routinematige beperkingen van de taken, een organisatie die gebouwd is op de vervangbaarheid van personeel, klachten die worden ontdaan met een verwijzing naar de regels, moeilijkheden om te weten wie er beslist en onduidelijkheid waar je klacht kan indienen."*<sup>24</sup>

*Politieke steun*

Sterke politieke steun voor STIL en hun Independent Living principes voor zelfbeschikking, keuzevrijheid en persoonlijke verantwoordelijkheid kwam van de liberale partij *Folkpartiet* in Stockholm en over heel het land. Onder hun populaire leider Bengt Westerberg, werd de partij een deel van de regerende conservatieve coalitie in de jaren 1991-1994 met Westerberg als vice-premier en minister van sociale zaken. Het beleid voor personen met een handicap wordt vaak gekenmerkt door politieke eenheid, wat het in essentie apolitiek maakt. Persoonlijke assistentie in Zweden verbrak een politieke traditie en werd een symbolische kwestie. Voor *Folkpartiet*, onder leiding van Westerberg, werden persoonlijke assistentie en Independent Living een symbool voor de algemene politiek en ideologie. In de hoedanigheid van minister van sociale zaken bracht hij de voorstellen voor LSS en LASS ter sprake in het parlement, volledig in de geest van het Independent Living gedachtegoed.

*"de persoon in behoefte van een dienst moet de mogelijkheid hebben eisen te stellen en de dienst vorm te geven" ... Niemand met uitgebreide beperkingen en assistentiebehoeften zal afhankelijk zijn van de graad van ambitie en de economische situatie van de gemeente" ... persoonlijke assistentie betekent dat de persoon met een beperking toegang heeft tot zijn of haar menselijk assistentiehulpmiddel, dat vervolgens uitvoert wat de persoon met een beperking zijn /haar eigen handen, voeten, ogen, oren of geest niet kunnen"*<sup>25</sup>

Later veranderde Kommunal [de vakbond voor gemeentelijke werknemers] van standpunt en geeft nu toe dat leden die werken als persoonlijk assistent betere arbeidsomstandigheden ondervinden dan personeel in de gemeentelijke thuisverzorging. De reden daarvoor is dat een persoonlijke assistent een langere aaneensluitende shift werkt bij één persoon, vergeleken met vele kortere interventies bij meerdere cliënten. Persoonlijke assistenten kunnen eveneens kiezen voor wie ze werken, wat niet mogelijk is voor

<sup>23</sup> Ekensteen, V. (1990); Ekensteen, V. (1991)

<sup>24</sup> SOU 1990:19 p.371; SOU 1991:46

<sup>25</sup> Lindberg, L. (2008); Westerberg, B.(1993)

hun collega's bij de thuisverzorging en de woonclusters. In 2009 is de vakbond opgetreden tegen een voorstel van een parlementaire commissie over de gedeeltelijke vervanging van persoonlijke assistentie door gelijkaardige gemeentelijke huishoudelijke dienstverlening met als argument dat de arbeidssituatie van hun leden en de levenskwaliteit van de assistentiegebruikers zou verslechteren.<sup>26</sup>

## **1.9. Wat is de impact geweest van de LSS en LASS-wetgeving op de institutionalisering?**

In Zweden waren de grotere residentiële instituten voor personen met fysieke beperkingen al verdwenen voor de jaren '80. Residentiële instituten voor personen met cognitieve of psychiatrische beperkingen begonnen te verdwijnen in een latere fase en de verplichting om diensten aan te bieden in de gemeenschap werd wettelijk in 1985.<sup>27</sup> In 1994, met de introductie van LSS en LASS, wanneer de directe financiering voor persoonlijke assistentie beschikbaar werd voor bewoners, verdween de vraag naar woonclusters snel. De gemeenten, verantwoordelijk voor de woonclusters kregen economische stimuli om de woonclusters af te bouwen en om aan de bewoners voor te stellen een LASS-aanvraag in te dienen.<sup>28</sup> In 2008 maakten nog steeds 22.300 volwassen burgers met verstandelijke beperkingen gebruik van groepswooningen (d.w.z. kleinere eenheden waar tot vijf personen wonen, elk met hun eigen kamer en bad, die personeel en gemeenschappelijke ruimten in een huis of grote appartement delen) of andere speciaal aangepaste wooneenheden. De gemeenten zijn volgens LSS verplicht om deze oplossing te voorzien.<sup>29</sup>

Voor de hervormingen in 1994 moesten personen met een handicap in gemeenten zonder woonclusters, soms in verzorgingstehuizen of gelijkaardige residentiële zorginstellingen verblijven. Bepaalde personen met een beperking en uitgebreide behoeften aan assistentie leefden bij hun familie. Als beloning voor hun diensten kregen deze families een maandelijkse vergoeding, vårdbidrag [mantelzorg], die werd uitbetaald door de sociale zekerheidskas. Volgens Socialstyrelsen [de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken] heeft de invoering van LSS en LASS er toe geleid dat het budget voor deze vergoeding daalde met ongeveer 100 miljoen SEK per jaar, ongeveer 10 250 000 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010).<sup>30</sup>

Persoonlijke assistentie vervangt niet alleen de zorgen die verstrekt worden in instituten, maar eveneens binnen het gezin, wat de mogelijkheid biedt zowel zorg te krijgen als te verstrekken. Persoonlijke assistentie heeft momenteel de volgende zaken vervangen: personeel in het thuisverzorgingssysteem; gezinsleden die vergoed worden voor verzorging; en personeel in aangepast wonen omdat mensen niet langer intrekken in groepswooningen, maar in veel grotere mate in hun eigen flats leven.<sup>31</sup>

In 1995 interviewde de vereniging JAG, waarvan mensen met meervoudige mobiliteits- en uitgebreide intellectuele beperkingen lid zijn, 66 personen die persoonlijke assistentie ontvingen binnen de coöperatieve JAG. Tien jaar later, werden de 55 die nog steeds in leven waren opnieuw geïnterviewd. Slechts vier van hen waren gestopt met persoonlijke assistentie. De interviews leidden tot de volgende conclusies met betrekking tot persoonlijke assistentie.

- In 1993 leefde 20 procent van de personen van 18 en ouder in een eigen woonst. In 2005 leefde bijna 60 procent van de geïnterviewde personen van 18 en ouder in een eigen woonst.

---

<sup>26</sup> Kommunal (2008)

<sup>27</sup> Ericsson, K. (1985)

<sup>28</sup> Berg, S. (2007)

<sup>29</sup> Socialstyrelsen (2009c)

<sup>30</sup> Socialstyrelsen (2008); Westberg, K. (2008-07-24)

<sup>31</sup> Westberg, K. (2008-07-24)

- Zelfbeschikkingsrecht in het dagelijks leven wordt mogelijk gemaakt door assistentie. Dit stelt echter hoge eisen aan gepast toezicht.
- De vraag naar kortverblijven is sterk afgenomen, omdat velen in een eigen woonst leven.
- Uitkeringen voor mantelzorg en thuisverzorging wordt bijna niet gebruikt door de personen die in 2005 geïnterviewd werden.
- De vraag naar gezondheidszorg en het aantal hospitalisaties is verminderd tijdens de laatste tien jaren. Er wordt verbeterde gezondheid waargenomen bij de geïnterviewde personen.
- Er is een snellere revalidatie van personen die op volwassen leeftijd een handicap verwerven door de mogelijkheid tot regelmatige training.<sup>32</sup>

## **1.10. Heeft deze wetgeving invloed gehad op de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap?**

Volgens onderzoek van Statistiska Centralbyrån, SCB [het Nationaal Instituut voor de Statistiek] is de tewerkstellingsgraad bij personen die zichzelf als beperkt beschouwen (914 000 in 2008) toegenomen van 55 % in 1996 tot 62 % in 2008. Bij de groep die zichzelf beschrijft als gehandicapt met verminderde arbeidscapaciteit (525 000 in 2008) is de tewerkstellingsgraad echter gedaald van 56% naar 50%. Dit onderzoek omvat een veel grotere groep mensen dan de assistentiegerechtigden (ong. 19 000 in 2008), waarover cijfers ontbreken. De tewerkstellingsgraad bij gezinsleden heeft een aanzienlijke verandering ondergaan. Velen die vroeger thuisbleven om te zorgen voor een gezinslid, zijn nu op de arbeidsmarkt gekomen.

Dat personen van assistentie gebruik kunnen maken heeft een hoge waarde voor het individu. We kunnen aantonen dat ouders van kinderen met een beperking een veel betere gezondheid ervaren door de mogelijkheid deel te nemen aan het arbeidsleven. Ouders van kinderen die assistentie genieten, trekken in veel mindere mate een ziekte- werkloosheids- of andere sociale uitkering. De vereniging JAG bevestigt dit omdat meer ouders van leden de regulier arbeidsmarkt hebben kunnen betreden. Niettegenstaande het feit dat de ouders over de mogelijk beschikken om als assistent voor hun kinderen te werken, doen ze dit in 2005 in veel mindere mate dan in 1995.<sup>33</sup>

## **1.11. Welke zijn de bevindingen van onderzoek en evaluatie van de wetgeving?**

Rapporten van de provinciebesturen in verband met hun toezicht over de gemeenten bevatten interessante informatie. Ze tonen aan dat gemeentelijke richtlijnen over de uitvoering van persoonlijke assistentie volgens LSS op een foutieve manier de rechten tot zelfbeschikking van de assistentiegebruiker begrenzen. In strijd met de wetgeving hebben gemeenten de assistentietaken beperkt en bepaalde taken uitgesloten, bijv. schoonmaak van meer dan drie kamers en tuinwerk. Dit is het voorwerp van kritiek door de provinciebesturen.

*U en ik zouden waarschijnlijk niet dezelfde aanvraag indienen als we assistentie nodig hadden. Waarom zou u dienen te verhuizen als u alleenstaand bent en leeft in een rijhuis of bungalow met twee slaapkamers? Als u heeft gekozen voor een woonst met woonkamer, slaapkamer en kantoor, heb je het recht op assistentie met de schoonmaak van deze drie kamers.<sup>34</sup>*

---

<sup>32</sup> JAG (2006)

<sup>33</sup> SCB (2009); Socialstyrelsen (2008); JAG (2006)

<sup>34</sup> Länsstyrelserna (2007); Westberg, K. (2009-07-15)

Een wetshervorming die van kracht ging in januari 2001 geeft de mogelijkheden voor personen boven de 65 jaar om hun persoonlijke assistentie te blijven behouden, met het eerdere aantal toegekende uren als begrenzing. Als er meer uren nodig zijn na de leeftijd van 65 jaar, kunnen deze voorzien worden volgens de Sociale Verzorgingswet (thuisverzorging). De verandering werd voorafgegaan door een onderzoek van de eerdere situatie:

*Volgens het projectrapport, gebaseerd op 259 personen uit 43 gemeenten, wordt duidelijk dat er grote verschillen bestaan in ondersteuning na de leeftijd van 65 jaar. In bijna de helft van de gevallen hebben de individuen minder ondersteuning genoten na de leeftijd van 65 jaar. Onder hen waren eveneens een aantal personen die in het geheel geen ondersteuning genoten. In meer dan 40 procent van de gevallen is de ondersteuning door de gemeente gelijk gebleven, gemeten in uren.<sup>35</sup>*

In een recent rapport stelt de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken vast dat persoonlijke assistentie rendabeler is dan thuisverzorging. Volgens dit rapport is de uurkost van thuisverzorging tot 70% duurder dan persoonlijke assistentie. Een gunstig effect op gezondheid bij assistentiegebruikers en gezinsleden is een andere gerapporteerde bevinding. Thuisverzorging kost ongeveer 10 % meer dan een verloond uur, maar gemiddeld meer dan 70 % meer per uur effectieve dienstverlening. Het verschil is te wijten aan het feit dat personeel de helft van de tijd moet spenderen aan verplaatsingen en de administratieve taken (zie hoofdstuk 5 voor meer informatie).

*In deze studie wordt een genuanceerd beeld geschept van de 'aanzienlijke' kost van 21 miljard SEK (=2.153.850.000€, wisselkoers volgens xe.com op 2010-03-01) voor persoonlijke assistentie volgens LASS en LSS. Het rapport toont aan dat assistentie verschillende diensten heeft vervangen. De kost daarvan moet worden verrekend van deze som volgens de wet van de communicerende vaten. Verzorgingstegemoetkoming en invaliditeitstegemoetkoming zijn enerzijds in totaal met ongeveer 100 miljoen SEK (= 10.256.000, wisselkoers op xe.com op 2010-03-01) verminderd. Het overgrote deel is natuurlijk de thuisverzorging die door assistentie werd vervangen. Het is moeilijk om het exacte cijfer te berekenen, maar de meer uitgebreide thuisverzorging aan volwassenen is met ongeveer 60 procent afgenomen.<sup>36</sup>*

---

<sup>35</sup> Voorst. 2000/200105

<sup>36</sup> Socialstyrelsen (2008); Westberg, K. (2008-07-24)

## 2. Inschaling

In dit hoofdstuk bekijken we de inschalingprocedure, de betrokken overheden en de gebruikte methoden. We bestuderen de mogelijkheid voor personen met een beperking om invloed uit te oefenen op de inschaling door zelfevaluatie en of de procedure open en vrijblijvend is. Eveneens bekijken we de mogelijkheden tot beroep, de factor of de aanvragers alleen wonen en de mogelijkheden voor hen om informele hulp te ontvangen.

Tenslotte kijken we naar de maatregelen die genomen worden om de kwaliteit te verzekeren van de inschalingsprocedure en de factoren die een invloed hebben op het berekenen van de effectieve som van de tegemoetkoming.

### 2.1. Wie voert de inschaling uit?

#### *De inschalingsorganen*

Als wat omschreven wordt als basisbehoeften geschat wordt hoger te liggen dan 20 uren op weekbasis, wordt de inschaling uitgevoerd door de sociale zekerheidskas, anders door de gemeente. Basisbehoeften zijn gedefinieerd in de wetgeving als de nood aan ondersteuning bij persoonlijke hygiëne, eten, aan- en uitkleden, communicatie met anderen en andere hulp waarbij een diepgaande kennis vereist is van de beperking. Försäkringskassan [de sociale zekerheidskas] stelt richtlijnen op over wat basisbehoeften zijn, maar de effectieve grens van deze definitie moet door de administratieve rechtbanken beslist worden. Doordat de Zweedse wetgeving meer dan 15 jaar oud is, bestaan er meerdere precedentes. Een beslissing van de sociale zekerheidskas moet worden megedeeld aan de gemeente.<sup>37</sup>

#### *Onafhankelijkheid en neutraliteit van het inschalingsorgaan*

Het inschalingsproces van de gemeente wordt net zoals de andere gemeentediensten gefinancierd door belastingsgeld. Het inschalingsproces van de sociale zekerheidskas wordt gefinancierd door een jaarlijkse subsidie uit het staatsbudget.

Aangezien het resultaat, d.w.z. de kost van de assistentie, ten laste valt van de organisatie die instaat voor de inschaling, is het proces niet onafhankelijk noch neutraal. Het is wel zo dat de inschaling gebaseerd is op een wettelijk sociaal recht, waardoor een afwijzing of een goedkope beslissing aangevochten kan worden via de administratieve rechtbanken. De sociale rechtswetgeving verleent aan personen het recht op welbepaalde diensten op voorwaarde dat ze er behoefte aan hebben en dat aan deze behoeften niet op een ander manier voldaan wordt. Er kan beroep worden aangetekend tegen beslissingen die genomen worden volgens deze wetgeving. Bij niet-uitvoering kan dit het voorwerp van sancties uitmaken.

Het feit dat zowel de ambtenaren die verantwoordelijk zijn voor de inschaling als diegenen die verantwoordelijk zijn voor de kosten die voortkomen uit deze beslissingen deel uitmaken van dezelfde organisatie, d.w.z. de sociale zekerheidskas of de gemeente, werd meermaals bekritiseerd. De secretaris-generaal van de Zweedse Vereniging voor Personen met een Neurologische handicap (NHR) heeft het probleem in verband met de gemeenten beschreven.

*“De geldigheid van de wetgeving kan ter discussie komen te staan wanneer de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de LSS-beslissingen druk tot kostenbesparingen ervaart terwijl op hetzelfde*

---

<sup>37</sup> SFS 1993:389; Försäkringskassan 2003:6 ver. 5

*moment de eenheden die de persoonlijke assistentie verstrekken in economische problemen verkeren. Dit zou kunnen resulteren in een nadeel voor het individu.<sup>38</sup>”*

## **2.2. Welk inschalinginstrument wordt gebruikt in Zweden?**

Het inschalingproces gebeurt meestal in de vorm van een open interview. De aanvrager beschrijft het dagelijks leven, met inbegrip van activiteiten die ze zouden willen en kunnen doen indien er assistentie verleend werd. De persoon pleit voor de dekking van de verschillende aspecten van het dagelijks leven en op deze basis wordt een inschaling van het aantal benodigde uren gemaakt.<sup>39</sup>

Recentelijk werd een project opgestart met als doel een 'neutraal' instrument te ontwikkelen voor het meten van uren bij de inschaling. Het argument voor dit project is dat er lokale verschillen bestaan in het aantal toegekende uren. Het instituut voor methoden bij sociaal werk, IMS, een afdeling binnen Socialstyrelsen [de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken]), stelt dat het verschil in toegekende uren tussen de verschillende kantoren van het sociale zekerheidskas te wijten is aan de meerekening van passieve tijd (tijd tussen de effectieve assistentie, bijv. de tijd tussen het helpen op en van het toilet):

*“De nationale verschillen van vandaag hangen af van het feit of enkel de actieve tijd uitgedrukt in minuten per activiteit wordt berekend of ook de passieve tijd tussen deze activiteiten is inbegrepen.<sup>40</sup>”*

Het voorgestelde instrument en in het bijzonder de uitsluiting van zogeheten passieve tijd is op grote weerstand gestoten bij gehandicaptenorganisaties, politici uit het linkse en rechtse kamp, personen die in de commissie zetelden die oorspronkelijk de invoering van een instrument voorstelde en gemeenten. Het wordt als een bedreiging aanzien voor de fundamentele idee van de assistentiehervorming, een bedreiging voor goede werkomstandigheden en een terugkeer naar de situatie van voor de hervorming in 1994, waar personen met een beperking aanzien werden als voorwerpen van de welvaartsstaat in plaats van burgers. Omdat Zweden zowel het VN Verdrag over mensenrechten voor personen met een Handicap als het bijhorende verslag geratificeerd heeft, kan worden aangenomen dat de staat vroeg of laat actie moet ondernemen tegen de invoering van het instrument. De invoering zou namelijk resulteren in een directe inbreuk op artikel 19 en indirecte inbreuken op artikels 23 en 27.

Op dit ogenblik is het inschalingsinstrument nog niet in gebruik genomen. Maar ter voorbereiding wordt momenteel al een herziening en vernieuwing in samenwerking tussen de gehandicaptenorganisaties bekeken. Een eerste verkennende vergadering heeft plaatsgevonden.<sup>41</sup>

## **2.3. In welke mate is de inschaling een zelfbeoordeling?**

De inschaling gebeurt individueel, gebaseerd op de beschrijving van het dagelijks leven. De beschrijving van de aanvrager dient als basis, de ambtenaar kan echter een standpunt hebben over de tijd die bijvoorbeeld nodig is om een éénslaapkamer appartement schoon te maken. De aanvrager heeft zowel het recht op gerechtelijke bijstand naar zijn/haar keuze als de mogelijkheid om de beslissing aan te vechten.

Alle regelmatig voorkomende activiteiten moeten zonder uitzondering bij de inschaling worden opgenomen. Er zijn geen gekeurde of afgekeurde activiteiten, geen lijsten. Assistentie moet voorzien

---

<sup>38</sup> Socialstyrelsen (2003); Westberg, K. (20/02/2008)

<sup>39</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5

<sup>40</sup> Socialstyrelsen (2003); Westberg, K. (20/11/2008)

<sup>41</sup> Westberg, K. (9/02/2010)

worden voor vrijetijdsactiviteiten, werk, ouderschap, etc, uitgaande van de levensstijl van het individu. Bijkomende uren die aan het gemiddelde wordt toegevoegd voor voorkomende periodes van ziekte of een achteruitgang van de situatie kunnen ook bij de inschaling worden opgenomen.

Zowel vakanties of periodes waar kinderopvang, scholen of dagcentra gesloten zijn als zomervakanties in het hoger onderwijs worden aanzien als regelmatig voorkomende situaties en moeten daarom meegerekend worden bij de vaststelling van de assistentietegemoetkoming. Extra tijd, buitenactiviteiten die niet regelmatig voorkomen zijn niet inbegrepen. Dergelijke uren moeten apart bij de gemeente worden aangevraagd. Uren die benodigd zijn voor reizen tijdens vakanties, worden niet als regelmatig aanzien en moeten apart bij de gemeente worden aangevraagd.

Persoonlijke assistentie wordt niet verleend gedurende tijd doorgebracht in dagcentra, centra voor aangepast wonen, op school of kinderopvang, omdat verzorging wordt aanzien deel uit te maken van deze infrastructuur en de assistentiebehoefte dus voldaan is. Uitzonderingen kunnen in specifieke gevallen toegekend worden, zoals:

*Situaties waar de beperking van het individu bijzondere moeilijkheden met zich brengt voor communicatie met anderen dan zijn/haar persoonlijke assistent(en)/.../ wanneer de aanwezigheid van een persoonlijk assistent een belangrijke rol speelt voor de gezondheid van het individu /.../ in situaties waar de aard van de handicap vereist dat de assistentiegebruiker toegang heeft tot een beperkt aantal personen /.../ als de aard van de handicap de aanwezigheid vereist van een persoon met diepgaande kennis van het individu en zijn/haar gezondheidstoestand<sup>42</sup>*

## **2.4. Is de inschaling open en vrijblijvend? Kan er beroep worden aangetekend tegen een beslissing inzake persoonlijke assistentie?**

Inschalingen gebeuren altijd na een persoonlijke aanvraag. De inschalingsambtenaar van de sociale zekerheidskas overlegt zijn/haar inschaling altijd met de ambtenaar belast met de aanvraag. Deze laatste is eveneens verantwoordelijk voor de *voorgestelde* beslissing, terwijl de inschalingsambtenaar het recht heeft een afwijkend standpunt te hebben. Dit moet ook uit de *eind*beslissing blijken. De voorgestelde beslissing evenals een rapport met achtergrondinformatie wordt bestudeerd door een derde ambtenaar die verantwoordelijk is voor het nemen van de *eind* beslissing. De aanvrager beschikt niet over het recht om de *voorgestelde* beslissing te becommentariëren, maar de sociale zekerheidskas probeert meestal hem/haar toch deze mogelijkheid te bieden.<sup>43</sup> De gemeenten hebben een gelijkaardige beslissingsprocedure, waarbij de aanvrager gerechtigd is om commentaar te geven op de voorgestelde beslissing. Beslissingen omtrent persoonlijke assistentie worden over het algemeen tweejaarlijks herzien.

Er kan beroep worden aangetekend tegen beslissingen die werden genomen volgens de sociale rechtswetgeving. Men kan hiervoor terecht bij de administratieve rechtbanken, rechtbank van Eerste Aanleg, Hof van Beroep, Hof van Cassatie. In de praktijk gaat een beroep niet verder dan het Hof van Beroep (en vaak na de beslissing van rechtbank van Eerste Aanleg), omdat een hogere rechtbank een beroep al na initiële inzage kan verwerpen.

Ambtenaren bij de sociale zekerheidskas en de gemeenten zijn verplicht om bijstand te voorzien voor aanvragers die wensen in beroep te gaan tegen een beslissing, bijvoorbeeld bij formulering van het beroep. De aanvrager kan er eveneens voor kiezen zich te laten bijstaan door een wettelijk vertegenwoordiger bij de beroepsprocedure. Wettelijke vertegenwoordigers kunnen geraadpleegd worden bij de

---

<sup>42</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5

<sup>43</sup> Westberg, K. (15/02/2010)

gehandicaptenorganisaties, de assistentiediensten of privé advocaten. In bepaalde gevallen, waar de zaak als te complex wordt aanzien om de aanvrager zichzelf te laten vertegenwoordigen, kan voor een pro-deo advocaat gezorgd worden, maar meestal moet de aanvrager zelf voor de pleitkosten instaan. Sommige assistentiediensten betalen de gerechtskosten, dit is een concurrentieargument van deprivate assistentiediensten en de coöperatieven geworden bij de strijd om cliënten te winnen.<sup>44</sup>

## **2.5. Wordt er rekening gehouden met de levensomstandigheden van de aanvragers of met de mogelijkheid tot het ontvangen van informele zorg?**

Persoonlijke assistentie wordt verstrekt voor alle behoeften die niet op een andere manier voldaan worden. Gezinsleden zijn op geen enkele manier verplicht tot mantelzorg. De huwelijkswet verklaart dat echtgenoten met gelijke inzet moeten bijdragen tot het huishouden en elkaars persoonlijke behoeften. Er kan daarom een beroep gedaan worden op assistentie zodat de assistentiegebruiker zijn plichten in de rol van echtgenoot/vrouw/partner kan vervullen.

*“Voorts stelde het Hof van Cassatie dat de echtgenoten een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid hebben voor de thuis, wat betekent dat beide echtgenoten verantwoordelijk beschouwd kunnen worden voor een groot deel van de daarmee verbonden taken. Anderzijds – rekening houdend met de doelstelling van de assistentiehervorming, i.e. de mogelijk van personen met een beperking om te leven als anderen - is een gedeelte van de behoeften met betrekking tot de huishoudelijke taken gedekt door een beroep te doen op persoonlijke assistentie.”*

Ouders van kinderen met assistentiebehoeften (tot aan de leeftijd van 12 jaar) moeten evenveel zorg dragen voor dit kind als ouders van niet-gehandicapte kinderen. Assistentie wordt voorzien voor al wat het gebruikelijk overstijgt. Gezinsleden kunnen in dienst worden genomen als assistenten onder dezelfde voorwaarden als andere werknemers. Als ze echter een huishouden vormen met de assistentiegebruiker, kunnen ze niet direct door hem/haar worden in dienst genomen omwille van belastingsregels. In dat geval moeten ze in dienst worden genomen door een externe werkgever. De assistentiegebruiker is wel vrij een onderneming of een economische vereniging op te richten, die als juridische persoon de taak van werkgever op zich kan nemen.<sup>45</sup>

## **2.6. Hoe wordt de kwaliteit van de inschaling gegarandeerd?**

De structuur van de inschalings- en beslissingsprocedure binnen de overheden en het recht op beroep bij de rechtbank, kunnen aanzien worden als een onderdeel van de kwaliteitsgarantie. Deze zijn hierboven beschreven.

De ambtenaar bij de sociale zekerheidskas die de sociale rechten op het vlak van invaliditeit hanteert beschikt over een Bachelordiploma in Sociale en Gedragwetenschappen of is intern gerekruteerd op basis van gelijkgestelde ervaring. Alle ambtenaren volgen een één jaar durende opleiding, opgedeeld in drie studieperiodes die afgewisseld worden met twee stageperiodes onder toezicht. De opleiding omvat modules omtrent administratieve wetten, mensenrechten, hanteren van toepassingen, dialoogtechniek, kennis van omgevingsituaties, besluitvorming en documentatie, hanteren van geweld en modules voor de specifieke sociale rechten binnen de verantwoordelijkheid van het sociale zekerheidskas. In deze

---

<sup>44</sup> Communicatie met Hanna Eriksson, wettelijk expert, STIL

<sup>45</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5, citaat pag. 76

opleiding is het niet voorzien dat mensen met een handicap zelf er een speciale rol in spelen als ervaringsdeskundigen.

Bij het hanteren van cases worden de ambtenaren bijgestaan door een 'algemene raad' en richtlijnen over assistentietegemoetkoming bepaald door de sociale zekerheidskas, de wetgeving, een voortdurend bijgewerkte databank met gerechtelijke uitspraken, een supportfunctie die vragen van de lokale kantoren verzamelt en de antwoorden daarop aan het hoofdkantoor doorgeeft. De ambtenaren kunnen eveneens een beroep doen op medische experts, d.w.z. dokters die opgeleid zijn in de ziekteverzekering, omtrent hoe een handicap het dagelijks leven kan beïnvloeden en de mogelijkheid tot het uitvoeren van bepaalde taken. Tenslotte, voert de sociale zekerheidskas herzieningen door op willekeurig gekozen en gesloten cases. In cases betreffende het recht op assistentietegemoetkoming zijn deze controles er voor de bepaling alle vijf basisbehoeften gedekt werden door de inschaling.<sup>46</sup>

## **2.7. Hoe wordt de grootte van het budget voor persoonlijke assistentie vastgelegd?**

### *Budget*

Zoals eerder al vermeld werd is het de overheid die elk jaar een standaardbedrag voor de assistentietegemoetkoming vaststelt. Voor 2010 is het 252 SEK/uur (ongeveer 23,8 EUR). De sociale zekerheidskas stelt zelf, na raadplegen van de Vereniging van Gemeenten en Provincies, een bedrag voor aan de staat vóór 1 maart van elk jaar. De staat stelt dan een bedrag vast dat hierop en op andere economische berekeningen wordt gebaseerd. 87 procent van het standaardbedrag is bedoeld om de loonkosten te dekken en daarbij wordt de verwachte loonkostontwikkeling voor het komende jaar beschouwd. De resterende 13 % wordt geacht de index van de consumptieprijzen te volgen. Er wordt eveneens rekening gehouden met de economische situatie en het nationaal budget.<sup>47</sup>

### *Minimumloon*

Zweden kent geen wettelijk minimumloon. Dit en andere gelijkaardige zaken worden onderling besproken door de verschillende partners van de arbeidsmarkt, in een systeem dat reeds bestaat sedert 1938. De CAO voor persoonlijke assistentie legt het minimumloon vast op 88,95 SEK/uur, ongeveer 9,1 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010). Dit is exclusief vakantiegeld (12 procent) en toeslag voor onregelmatige uren, betaald bij prestaties 's avonds, 's nachts, tijdens het weekend en op feestdagen. Voor bedrijven die geen CAO hebben afgesloten gelden geen minimumlonen.<sup>48</sup>

### *Verhoogde assistentietegemoetkoming*

De sociale zekerheidskas kan in specifieke gevallen een verhoogde assistentietegemoetkoming toekennen. Het absolute maximum is een verhoging met 12% d.w.z. tot 282 SEK/uur, ongeveer 28,9 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010). Deze speciale gevallen kunnen zijn: de nood aan assistenten met een specifieke opleiding; nood aan een assistent die bijdraagt tot de coördinatie van de assistentieopdracht; een proportioneel groot aandeel van assistentie-uren dat verleend wordt op onregelmatige uren.

Personen die een verhoogde tegemoetkoming ontvangen moeten in detail het gebruik van de middelen rapporteren. Personen die de standaardtegemoetkoming trekken, dienen enkel de betaling aan de assistentiedienst te bewijzen. De gemeenten kunnen op aanvraag extra uren aanbieden bij toevallig verhoogde behoeften, bijvoorbeeld een vakantiereis. De gemeenten kunnen dan ook verantwoordelijk gesteld worden om bij te dragen in de onkosten voor verplaatsing, kost en verblijf van de assistent.<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup> Westberg, K. (15/02/2010)

<sup>47</sup> Riksförsäkringsverket 2002:6; SFS 1993:1091

<sup>48</sup> Assistanskoll 2010-01b

<sup>49</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5

### *Persoonlijke assistentie volgens LSS (door de gemeente)*

In principe dient er geen verschil te zijn voor het individu in de assistentie die verstrekt wordt door de gemeente volgens LSS of de sociale zekerheidskas volgens LASS. De gemeente moet een tegemoetkoming voor 'redelijke kosten' voorzien en de Nationale Dienst voor Gezondheid en Sociale Zaken is van oordeel dat dit dezelfde kosten zijn als deze die gedekt worden door de assistentietegemoetkoming van het sociale zekerheidskas, d.w.z. loonkosten en bepaalde types van administratieve kosten. Het standaardbedrag dat door de staat wordt voorgesteld voor de assistentietegemoetkoming dient eveneens de norm te zijn voor de tegemoetkoming die door de gemeente betaald wordt. Socialstyrelsen [de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken] heeft er in een verklaring aan de hoogste administratieve rechtbank op gewezen dat de personen die assistentie genieten volgens LSS dezelfde mogelijkheden moeten hebben als deze met assistentie volgens LASS. Dit is van belang om aan de doelstelling van de hervormingen te voldoen, d.w.z. goede levensomstandigheden. Een bevredigend niveau van tegemoetkoming door de gemeente is ook van belang voor de keuzevrijheid tussen assistentiediensten. Ook andere kosten, zoals verhoogde tegemoetkoming en kosten voor ziektevervangingen moeten gedekt worden. Er zou eigenlijk geen onderscheid moeten zijn tussen de ontvanger van de assistentie volgens LSS of volgens LASS (Een assistentiegebruiker kan volgens LASS vrij over de assistentietegemoetkoming beschikken over een periode van zes maanden).<sup>50</sup>

Volgens STIL kunnen assistentiegebruikers volgens LSS hun uren verspreiden over een jaar. Sommige gemeenten laten toe de uren te verspreiden over de gehele looptijd van de assistentiebeslissing, vaak twee jaar. Veel gemeenten protesteren echter als het aantal gebruikte uren van maand tot maand afwijkt met meer dan 10%. STIL bevestigt eveneens dat gemeenten over het algemeen de tegemoetkoming volgens het standaardbedrag betalen en dat de ontvangers vrij kunnen kiezen voor een assistentiedienst kiezen of zelf werkgever worden.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Voorst. 1992/1993 159; Communicatie met ambtenaar Ulla Clevnert, Socialstyrelsen

<sup>51</sup> Communicatie met directeur per-Anders Fröding, STIL

### **3 Problemen en verantwoordelijkheden verbonden met het werkgeverschap**

In dit hoofdstuk bekijken we de kwesties die te maken hebben met tewerkstelling. We overlopen de verschillende mogelijkheden om assistenten tewerk te stellen: als een individuele assistentie gebruiker, via coöperatieven of private bedrijven of via de gemeente. We staan stil bij de verantwoordelijkheden die het werkgeverschap met zich meebrengt en hoe de verschillende types van tewerkstelling in Zweden worden gereguleerd door wetgeving en vakbondsovereenkomsten. We tonen aan hoe het gebruik van de assistentie tegemoetkoming is geregeld via een forfaitair uurtarief om de kosten te dekken. Verstrekkers van assistentie mogen en kunnen daarmee winst maken maar zijn daarbij belastingplichtig. Overschotten kunnen ook opgespaard en overdragen worden voorbij een afrekeningdatum of naar een andere verstrekker.

We kijken concreet hoe de afrekening van de assistentie tegemoetkoming naar de Försäkringskassan [Sociale Zekerheid] gebeurt. En zetten de voor- en de nadelen van zelf je assistenten te werk te stellen of te werken via een coöperatieve.

Persoonlijke assistentie volgens het originele Onafhankelijk Leven concept veronderstelt ook de mogelijkheid voor de assistentie gebruiker om op te treden als werkleider/supervisor van de assistenten. Wat dat is en hoe dit in zijn werk gaat bespreken we samen met de aspecten van verantwoordelijkheid, die problemen zouden kunnen veroorzaken bij het delegeren van werkgeversverantwoordelijkheden voor een assistentie gebruiker die als supervisor optreedt. Hoe de verschillende types van verstrekkers dit aanpakken, of ze het toestaan of niet, is uiteengezet.

We eindigen met de mogelijke financiële en wettelijke risico's die de verschillende types van werkgeverschap met zich meebrengen en met de instanties die verantwoordelijk zijn voor de inspectie van persoonlijke assistentie diensten en welke de wettelijke verplichtingen inzake vertrouwelijkheid en het melden van misbruik zijn.

#### **3.1 Wie kan er optreden als werkgever voor persoonlijke assistenten volgens LASS en LSS?**

Personen met een erkenning voor persoonlijke assistentie of die daarvoor contante betalingen ontvangen kunnen ervoor kiezen deze diensten in te kopen bij hun gemeente, private privé organisaties of bij coöperatieven waar hun assistenten collectief in dienst genomen worden. Deze instanties die georganiseerd zijn als privé ondernemingen, vennootschappen of coöperatieven kunnen als werkgever optreden. Assistentie kan ook gekocht worden van een natuurlijk persoon die als zelfstandige bij de Zweedse belastingdiensten staat ingeschreven.

Gebruikers kunnen zich niet als zelfstandigen vestigen omdat de contante betalingen voor assistentie beschouwd worden als een tegemoetkoming en niet belast worden. De gebruiker kan zich echter wel als werkgever voor de assistenten laten registreren bij de belastingdiensten. Voogden en ouders kunnen zich ook registreren als werkgevers en als dusdanig optreden voor de assistenten van minderjarige gebruikers. Persoonlijke assistenten kunnen zich als zelfstandige registreren en hun assistentiediensten direct aan de gebruiker verkopen.

Gebruikers kunnen een beroep doen op meerdere assistentieaanbieders tegelijkertijd. Ze kunnen bijvoorbeeld een aantal assistenten zelf in dienst nemen en de gemeente, een bedrijf of een coöperatieve als werkgever kiezen voor andere assistenten. Deze oplossing kan eveneens gebruikt worden als

gezinsleden van een zelfde huishouden als assistent optreden en dus belastingstechnisch niet rechtstreeks door de gebruiker in dienst kunnen worden genomen. Het is ook mogelijk voor een gebruiker om voor een gedeelte van de tijd zelf werkgever te zijn voor de assistenten en een andere aanbieder te kiezen voor de rest van de tijd.<sup>52</sup>

### 3.2 Welke verantwoordelijkheden heb je als werkgever in Zweden?

#### **Lonen en belastingen**

De werkgevers zijn verantwoordelijk voor de uitbetaling van de lonen aan hun personeel. Voor werknemers die op jaarbasis 10 000 SEK verdienen, 1.025 EUR (wisselkoers volgens xe.com op 2010-03-01) is de werkgever eveneens verantwoordelijk voor de afhouding van bedrijfsvoorheffing en de storting ervan aan de belastingdiensten. Bij de gemeenten verschillen de belastingenvoeten, het gemiddelde ligt op 31,56 procent. Een bijkomende 20 % belastingen moet betaald worden op inkomsten boven 372 100 SEK, ongeveer 38.150 EUR (wisselkoers volgens xe.com op 2010-03-01). De werkgeversbijdrage bedraagt 31,42 % van het brutoloon. Deze werkgevers bijdrage bestaat uit wettelijke ouderdomspensioen, ziekteverzekering, ouderschapsverzekering, arbeidsongevallenverzekering, werkloosheidsverzekering en algemene loonbelastingen.<sup>[1]</sup>

#### **Wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten**

De arbeidsmarkt en de verantwoordelijkheden van de werkgevers zijn in Zweden traditioneel geregeld in CAO's (collectieve arbeidsovereenkomsten). Dit zijn geschreven overeenkomsten die afgesloten worden tussen werkgeversorganisaties en vakbonden en die de arbeidsvoorwaarden regelen binnen een bepaalde beroepssector. Er zijn meerdere werkgeversorganisaties actief in de sector voor persoonlijke assistentie, maar slechts één vakbond, *Kommunal*, de vakbond voor het gemeentelijk personeel. Deze vakbond onderhandelt over CAO's met alle werkgeversorganisaties. Er bestaat ook een nevenakkoord dat het mogelijk maakt voor werkgevers die geen lid zijn van een werkgeversorganisatie om toch een overeenkomst te onderschrijven.

Zweden kent geen wettelijke minimumlonen. Werkgevers die geen CAO ondertekend hebben, kunnen een loon bepalen zonder enige begrenzing naar basisloon, ploegentoeslag of overurencompensatie. Ze zijn ook niet verplicht om voor de werknemer extralegale verzekeringen of pensioenovereenkomsten af te sluiten. Alle werkgevers hebben echter de plicht om vakantievergoeding te betalen (12 % van het uurloon). Elke werknemer is statutair beschermd door de sociale zekerheid die voorzien wordt door de sociale zekerheidskas, en die grotendeels gefinancierd wordt door tewerkstellingsbijdragen.

Statistische gegevens over hoeveel assistenten er tewerkgesteld zijn buiten de CAO's zijn niet voorhanden. Ongeveer 30 000 van naar schatting 50 000 persoonlijke assistenten waren lid van de vakbond *Kommunal* in 2008, waarvoor de arbeidsvoorwaarden dus geregeld worden per CAO. De snelle toename in het aantal ondernemingen dat in de sector voor persoonlijke assistentie actief werd tijdens de laatste jaren, brengt met zich mee dat ook het aantal werkgevers zonder CAO stijgen. Er zijn enkele grote werkgevers bij, maar de meeste zijn kleine ondernemingen.<sup>53</sup>

Niettegenstaande het grootste gedeelte van de Zweedse arbeidsmarkt geregeld wordt in CAO's, zijn er meerdere wetten die specifieke gebieden van de tewerkstelling regelen. De regelgeving kan uit kaderwetten bestaan, d.w.z. wetten met onderhandelbare punten. Dit biedt de mogelijkheid tot compromissen per CAO die een versoepeling van de regels voorziet. Hieronder worden deze wetten besproken.

---

<sup>52</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver.5 pag. 126-131

<sup>[1]</sup> Belastingdiensten 2009

<sup>53</sup> Assistanskoll 2008-03-05

De Wet op de arbeidsbescherming (LAS: Lagen om Anställningsskydd) die gedeeltelijk onderhandelbaar is regelt de opzeggingstermijnen, ontslagprocedures en tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Opzegging kan gebeuren op basis van zakelijke gronden, bijv. arbeidstekort en omwille van persoonlijke redenen. Opzegging wegens zakelijke redenen volgt de voorrangregels die hieromtrent in de wet zijn aangegeven. Ontslag om persoonlijke redenen is enkel mogelijk als een andere taakverdeling niet mogelijk is. Ouderdom en ziekte zijn geen ontslagredenen op zich. LAS (de Wet op de arbeidsbescherming) geldt vooral voor de gebruikelijke tewerkstellingsvormen. Werknemers met een tijdelijk contract of voor een bepaalde duur zijn uitgesloten van de voorrangregeling en moeten rekening houden met kortere opzeggingstermijnen.<sup>54</sup>

De Wet op de Arbeidsomstandigheden (AML) is een kaderwet met de preventie van ziekte en ongevallen en de promotie van goede werkomstandigheden als doel. De wet concentreert zich eveneens op de kwaliteit van de arbeidstaken.<sup>55</sup> Als kaderwet bevat deze wet geen gedetailleerde regelgeving. De Arbetsmiljöverket [arbeidsinspectie] is verantwoordelijk voor de regelgeving die volgt uit de Wet op de Arbeidsomstandigheden. Deze regels worden verzameld in een voorschriftenboek. Een van deze voorschriften regelt bijvoorbeeld hoe er systematisch aan de arbeidsomstandigheden moet gewerkt worden. Dit gebeurt o.a. met risicobepaling en preventiemaatregelen om goede fysieke en psychologische arbeidsomstandigheden te bekomen.<sup>56</sup>

De Arbeidstijdwet (ATL), die gedeeltelijk onderhandelbaar is, regelt het aantal arbeidsuren, overuren, dagelijkse en wekelijkse rust, ...<sup>57</sup>. Sinds 1 januari 2007 wordt de Europese richtlijn over arbeidstijd als wet in Zweden toegepast. Hierdoor zijn een aantal onderdelen van de Arbeidstijdwet niet langer onderhandelbaar. Voor werkzaamheden waar onderbreking van het werk niet mogelijk omwille van de aard van het werk, bijv. persoonlijke assistentie, zijn afwijkingen mogelijk.<sup>58</sup>

De Wet op het recht op inspraak (MBL) regelt de relatie tussen de werkgevers en werknemers. Deze wet omvat het recht voor de werknemers om zich te organiseren, het recht op informatie, het recht om te onderhandelen.<sup>59</sup>

### **3.3 Welke tewerkstellingsvormen bestaan er binnen de assistentiesector?**

Volgens de vakbond *Kommunal* voor gemeentelijke werknemers waren in januari 2010, 999 werkgevers actief binnen de sector persoonlijke assistentie. Ongeveer de helft daarvan zijn zelf werkgever voor hun assistenten. Van de 15 449 personen met een LASS besluit (in april 2009) hadden ongeveer 50 % de gemeente als aanbieder gekozen, 36 % had gekozen voor een privéonderneming, 11 % was lid van een coöperatieve en 3 % verkoos om zelf werkgever te zijn voor de assistenten. In oktober 2007 hadden ongeveer 3 000 gebruikers persoonlijke assistentie volgens de LSS regeling. Spijtig genoeg ontbreken statistisch gegevens over de verdeling van vormen van werkgeverschap bij deze gebruikers.<sup>60</sup>

Per CAO wordt afgeweken van de bepalingen volgens de LAS-wet door de clause Contract van bepaalde duur "voor zolang de opdracht duurt" [så länge uppdraget varar]. De basis voor deze afwijking is het recht tot zelfbestemming van de gebruiker over wie er als assistent zal werken. De betrekking is verbonden met een welbepaalde persoon, met name de gebruiker. Redenen tot ontbinding kunnen zijn:

- Het overlijden van de gebruiker;

---

<sup>54</sup> SFS 1982:80

<sup>55</sup> SFS 1977:1160

<sup>56</sup> Arbetsmiljöverket xx; Arbetsmiljöverket, AFS 201:1

<sup>57</sup> SFS 1982:673

<sup>58</sup> Publicatieblad van de Europese Unie 2003

<sup>59</sup> SFS 1976:580

<sup>60</sup> Assistanskoll 2009-06

- De overschakeling naar een andere assistentieaanbieder;
- Specifieke reden: de kwaliteit van de geboden assistentie is niet gegarandeerd of een breuk in de relatie tussen de gebruiker en de assistent.

*Tewerkstelling per uur* dient enkel toegepast te worden bij een tijdelijke opdracht. De persoonlijk assistent is dan aangeworven voor een bepaald aantal uren per shift, op basis van de behoefte.

Bij een contract van onbepaalde duur gelden de regels van de LAS-wet onverminderd.

Met de laatste CAO's werden minimumlonen ingevoerd voor de persoonlijke assistentiesector, vanaf 13 800 SEK per maand, ongeveer 1380 EUR (wisselkoers per einde februari 2010). Sociale zekerheidsbijdragen voor de ouderdomspensioenen zijn voorzien om in alle CAO's te stijgen van 3,5 % naar 4,5 % in 2012. Toeslag per uur voor onregelmatige uren wordt per CAO bepaald en bedraagt minstens (wisselkoers per einde februari 2010):

- 18,30 SEK voor avondwerk (19:00 - 22:00), ongeveer 1,8 EUR;
- 36,90 SEK voor nachtwerk (22:00 - 06:00), ongeveer 3,6 EUR;
- 45,15 SEK voor weekendwerk (vr 19:00 - ma 07:00), ongeveer 4,5 EUR;
- 90,25 SEK voor bijzondere feestdagen (Kerstmis, Pasen, ...), ongeveer 8,9 EUR.<sup>61</sup>

Er zijn ook vergoedingen voorzien voor uren wachtdienst, als de assistent beschikbaar moet zijn buiten de werkplaats of voor uren nachtpermanentie op de werkplaats. De sociale zekerheidskas voorziet assistentietegemoetkoming ter waarde van 1/7 van het vaste uurbedrag voor wachtdienst en ter waarde van 1/4 van het uurbedrag voor nachtpermanentie.<sup>62</sup>

### **3.4 Wat is de regeling voor gepresteerde uren in de verschillende tewerkstellingsvormen?**

De regels uit de Europese Richtlijn over arbeidstijd zijn het voorwerp van onderhandelingen en compromissen geweest in meerdere CAO's tussen de werkgeversorganisaties en de vakbond. In situaties waarbij specifieke arbeidsomstandigheden gelden is het toegelaten om 24 uren wekelijkse rust en 9 uren dagelijkse rust toe te passen, i.p.v. respectievelijk 36 en 11 uren rust. De dagelijkse rust kan zelfs korter zijn dan 9 uren als het gemiddelde gedurende een overeengekomen periode niet daalt onder een gemiddelde van 11 uren. De overeengekomen periode kan tot 12 maanden bedragen. De compensatie gebeurt enkel en alleen als inhaalrust, niet in de vorm van een uitbetaling.<sup>63</sup>

Opdat de arbeidsinspectie een onderzoek zou kunnen instellen naar een inbreuk tegen de Arbeidstijdwet of afwijkingen op de CAO, moet iemand dit voorval rapporteren. De sociale zekerheidskas kan inbreuken tegen de regels voor arbeidstijd rapporteren aan de Arbeidsinspectie. Inbreuken tegen de regels voor arbeidstijd worden zichtbaar voor de overheid omdat gebruikers maandelijks tijdrapporten moeten indienen die ondertekend zijn door de assistent en de gebruiker. Na de looptijd van 6 maanden van een assistentiebeslissing kan bij de sociale zekerheidskas een aanvraag tot vrijstelling van inlevering van tijdrapporten worden ingediend. Daarna heeft de overheid nog altijd de mogelijkheid om steekproeven uit te voeren. Als een inbreuk herhaaldelijk voorkomt kan daar een rapport van gemaakt worden, zolang het de privacy van de gebruiker vrijwaart.

<sup>61</sup> Assistanskoll 2010-01a

<sup>62</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5 pag. 72-74

<sup>63</sup> Assistanskoll 11/02/2010

Enkel gebruikers die hun persoonlijke assistentie kopen bij een externe aanbieder kunnen gerapporteerd worden. De Arbeidstijdwet is niet van toepassing op gebruikers die hun assistenten zelf tewerkstellen. Deze tewerkstellingsvorm valt onder de regels van de Wet op Huishoudelijk Werk.<sup>64</sup> In gevallen waar de inbreuk niet wordt rechtgezet kan de sociale zekerheidskas een terugbetaling vorderen van de assistentietegemoetkoming die de prestaties dekt die in overtreding waren.<sup>65</sup>

### **3.5 Wat kan vanuit het perspectief van de belastingdiensten?**

Een hervormde wetgeving die in voege trad op 1 juli 2008 beschouwt de assistentietegemoetkoming volgens LASS en de directe betalingen volgens LSS als een belastbaar inkomen voor de ondernemingen en de coöperatieven. De belastingdiensten zijn daarom begonnen met een herziening van de ondernemingskosten en de bepaling wat van de belastingen kan afgetrokken worden. Kosten worden als fiscaal aftrekbaar beschouwd als ze voortkomen uit de uitvoering van de assistentie. Kosten voor meubilair en materiaal zijn dus aftrekbaar als ze het gevolg zijn van de assistentie en onderhevig zijn aan slijtage.<sup>66</sup>

Als een assistentieaanbieder fondsen voor een klant (gebruiker) gedurende het jaar heeft verzameld, zijn deze belastbaar, d.w.z. behandeld als winst. Het is echter mogelijk om belastingvrije reserves aan te leggen voor toekomstige kosten van de gebruiker, op voorwaarde dat het doel en gebruikstijdstip duidelijk aangetoond worden. De belastingdiensten stellen hoge eisen aan de specificatie van deze reserves omdat ze een uitzondering op de regels vormen. Het bedrag dat gereserveerd kan worden is niet begrensd. Het is niet mogelijk om reserves aan te leggen voor onvoorziene kosten zoals arbeidsongevallen, opzegvergoedingen of spontane reizen.

Wat reiskosten betreft is het zo dat gezinsleden uit eenzelfde huishouden die als assistenten tewerkgesteld zijn, de reiskosten niet kunnen inbrengen, aangezien ze verondersteld worden te reizen in zowel de hoedanigheid van persoonlijk assistent als gezinslid. De reis wordt hier beschouwd als een belastbaar inkomen. Dit geldt niet als het gezinslid werkt als persoonlijk assistent voor een gebruiker op zakenreis.<sup>67</sup>

### **3.6 Hoe moet er gerapporteerd worden?**

Gebruikers die een assistentietegemoetkoming ontvangen volgens LASS zijn verantwoordelijk voor de rapportering. De werkgevers van de persoonlijke assistenten kunnen administratieve ondersteuning voorzien die maandelijkse tijdrapporten voorbereidt voor de assistenten en een maandelijkse rekening voor de gebruikte assistentie-uren, die de gebruiker ondertekent alvorens ze aan de sociale zekerheidskas te bezorgen. Een uitgebreide eindafrekening gebeurt ten laatste twee maanden na het einde van de afrekeningperiode van zes maanden. Dit geeft aan hoeveel uren persoonlijke assistentie de gebruiker gekocht heeft bij welke aanbieder. De assistentietegemoetkoming die niet verbruikt werd, moet worden terugbetaald.

Gebruikers die hun assistenten zelf tewerkstellen en gebruikers die een verhoogde assistentietegemoetkoming ontvangen moeten ook een rapport indienen met een gedetailleerde kostenberekening van de gemiddelde uurkost:

- Lonen (exclusief toeslag voor onregelmatige uren) en werkgeversbijdragen;
- Toeslag voor onregelmatige uren;
- kosten verbonden aan de assistentie zoals arbeidskleding, toegangstickets voor assistenten;

---

<sup>64</sup> SFS 1970:943

<sup>65</sup> Assistanskoll 2009-02-10a

<sup>66</sup> Assistanskoll 27/04/2009

<sup>67</sup> Assistanskoll 15/12/2008

- Scholing en begeleiding van assistenten;
- Inspanningen voor verbeterde arbeidsomstandigheden;
- Personeelskosten zoals arbeidsgeneeskunde, trainingsabonnement voor de assistenten;
- Kosten voor administratie.

In gewone gevallen is een samenstelling van de maandelijkse rapporten voldoende. Als de sociale zekerheidskas daarentegen uitvoerige rapportering vordert, moet deze kunnen voorgelegd worden.

Gebruikers die hun eigen assistenten tewerkstellen moeten eventuele niet-gebruikte fondsen terugbetalen aan de sociale zekerheidskas. De gebruikers die een verhoogde assistentietegemoetkoming ontvangen, moeten eveneens de niet-gebruikte fondsen terugbetalen.<sup>68</sup>

### **3.7 Wat zijn de regels voor gebruikers die zelf hun assistenten tewerkstellen?**

Als gebruikers hun eigen assistenten tewerkstellen en als werkgever geen CAO hebben afgesloten, geldt de Wet op het Huishoudelijk Werk omdat de assistenten werkzaam zijn in het huishouden van de gebruiker die hun werkgever is. Deze wetgeving vervangt zowel de Wet op de arbeidsbescherming en de Arbeidstijdwet en laat werkgevers toe om het contract te beëindigen zonder opgave van de reden tot ontslag. De regels omtrent arbeidstijd wijken af, er is bijvoorbeeld geen vastgelegde dagelijkse rust, maar een absolute vereiste van minstens 36 uren wekelijkse rust. De Wet op de Arbeidsomstandigheden is wel van toepassing.<sup>69</sup>

Omdat de assistentietegemoetkoming geen belastbaar inkomen is, kunnen gebruikers die hun assistenten zelf tewerkstellen zichzelf geen vergoeding toekennen voor administratieve of begeleidende taken. Ze kunnen er daarentegen voor opteren om hun administratie kosteloos uit te voeren en misschien een groter deel van de assistentietegemoetkoming te gebruiken voor hogere lonen of hogere onkosten in verband met de assistentie. Als alternatief kan men met de assistentietegemoetkoming de kosten dekken van de aankoop van administratieve dienstverlening bij een externe onderneming of een zelfstandige.<sup>70</sup> Het is eveneens mogelijk om een specifiek persoon in dienst te nemen die de administratie verzorgt, zolang dit geen gezinslid is dat deel uitmaakt van hetzelfde huishouden (hier zijn dezelfde regels zijn van toepassing zoals voor gezinsleden die als assistent werken).<sup>71</sup>

Er bestaan bedrijven die zich specialiseren in boekhouding, loonadministratie, uitzendkrachten, opleiding van assistenten, aanwerving, juridisch advies, enz. Bepaalde ondernemingen eisen dat een gebruiker als werkgever een specifieke CAO afsluit. Niettegenstaande dat deze ondernemingen diensten kunnen leveren die lijken op deze van assistentieaanbieders, blijft de gebruiker de rol van werkgever op zich nemen.

### **3.8 Wat zijn voor- en nadelen bij het zelf in dienst nemen van uw assistenten?**

Gebruikers die hun assistenten zelf in dienst nemen, hebben het voordeel te kunnen bepalen welke taken ze zelf uitvoeren en welke in te kopen. De sociale zekerheidskas staat hen ook assistentietegemoetkoming toe voor "tijd die met assistentie gelijkgesteld kan worden", onder andere:

- Assistentietegemoetkoming tijdens ziekenhuisverblijven (tot vier weken);
- Uitbetaling tijdens de opzegtermijn na het overlijden van de gebruiker;

<sup>68</sup> Försäkringskassan 2003:6 vers. 5 pag. 136-150

<sup>69</sup> SFS 1970:943;

<sup>70</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5 pag. 130

<sup>71</sup> Assistanskoll 2009-02-10b

- Kosten voor ziektevervanging (deze kosten vallen eigenlijk onder de gemeentelijke plicht, maar het gebruik van de assistentietegemoetkoming betekent minder administratie en minder conflicten over de vergoeding).<sup>72</sup>

Zoals eerder al vermeld werd is persoonlijke assistentie die verzorgd wordt door assistenten die door de gebruiker zelf tewerkgesteld zijn, geregeld door de Wet op Huishoudelijk Werk. De regeling voor arbeidstijd is iets minder streng onder deze wetgeving, uitzonderingen op de CAO zijn daarentegen niet toegestaan. De onafhankelijke werkgeversorganisatie voor coöperatieven (KFO) stelt als voorwaarde voor lidmaatschap dat gebruikers die zelf werkgever zijn voor hun assistenten de bepalingen van de Arbeidstijdwet naleven.<sup>73</sup>

Een nadeel voor gebruikers die zelf werkgever zijn voor hun assistenten is dat ze geen lid van hetzelfde huishouden als assistent in dienst kunnen nemen. Een andere beperking is dat de wetgeving die dateert van 1 juli 2008 eist dat ze rekenschap kunnen afleggen aan de hand van kwitanties voor elk gebruik van de assistentietegemoetkoming en ongebruikte fondsen moeten terugbetalen bij het verstrijken van een zesmaandelijks afrekeningperiode, wat het onmogelijk maakt om een buffer aan te leggen voor toekomstige kosten.<sup>74</sup>

### **3.9 Wat zijn de regels voor coöperatieven als werkgevers?**

De wettelijke vereisten aan coöperatieven en andere privéondernemingen zijn dezelfde. In beide gevallen moet de assistentietegemoetkoming (gebruikt voor de aankoop van assistentiediensten) uitbetaald worden aan de onderneming/coöperatieve, vermits ongebruikte assistentietegemoetkoming terugbetaald moet worden aan de sociale zekerheidskas. Als de assistentie van een assistentieaanbieder wordt gekocht kan de gebruiker een volmacht verlenen voor de rechtstreekse uitbetaling van de assistentietegemoetkoming aan de aanbieder.<sup>75</sup>

### **3.10 Welke verantwoordelijkheden horen bij het optreden als supervisor/arbeidsleider? Welke ondersteuning is er voor gebruikers die optreden als supervisor?**

Supervisor of arbeidsleider zijn betekent dat je zelf je assistenten aanstuurt zonder de juridische verantwoordelijkheid van een werkgever te dragen. De wetgeving voorziet geen regels, behalve voor de arbeidsomstandigheden (zie hierna).

De gebruikers kunnen er naargelang de assistentieaanbieder voor kiezen om zelf arbeidsleider te zijn van de assistenten. Als arbeidsleider ben je eventueel bevoegd voor het rekruteren, werkschema's, toewijzen van taken, opleiden en introduceren van nieuwe assistenten, vakantieschema's, hanteren van vervangers of een vervangingspool. De bevoegdheden van deze gebruikers variëren sterk tussen de verschillende assistentieaanbieders. Zo geven bijvoorbeeld 119 van de 171 assistentieaanbieders die geregistreerd zijn op het webportaal van Assistanskoll aan, dat ze een vervangingspool ter beschikking hebben voor hun gebruikers.<sup>76</sup>

Opleiding en peer-support voor gebruikers in hun rol als arbeidsleider wordt voorzien door coöperatieven en door een minderheid van de privéondernemingen. Het is ook mogelijk om opleidingen te kopen van privéondernemingen of bijvoorbeeld bij de Belangenorganisatie voor de Assistentiegerechtigden (IfA).

<sup>72</sup> Assistanskoll 10/07/2008

<sup>73</sup> Arbetsgivarföreningen KFO 2007

<sup>74</sup> Assistanskoll 05/05/2008; Assistanskoll 15/05/2008

<sup>75</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5 pag. 124

<sup>76</sup> Assistanskoll 26/02/2010

Persoonlijke assistentie is een dienstverlening die ontwikkeld en gedefinieerd is binnen het gedachtegoed van de Independent Living filosofie (zie DPI - krachtinstrumenten).<sup>77</sup> Het bestaat uit de dubbele doelstelling om middelen te voorzien om een zelfbeschikkend leven te leiden en individuele groei tijdens het proces van de overname van de controle die daartoe nodig is. Coöperatieven die opleiding en peer-support voorzien voor de gebruikers, houden vast aan deze principes, ook al kan de feitelijke organisatie van deze activiteiten, er van afwijken.

STIL - de Oprichters van Independent Living in Zweden eisen dat kandidaat leden als gebruiker een introductieopleiding volgen. Deze begint met een driedaagse opleiding in het toezicht op en de begeleiding van assistenten, wetgeving en regels binnen de sector, leiderschapsontwikkeling en rekrutering. Daarop volgen twee bijkomende cursussen aangaande arbeidsomstandigheden en dialoog- en conflicthantering. STIL voorziet ook halfdaagse cursussen voor rekrutering, opzegging, dialoog met assistenten, vakantieplanning en een aantal peer-support ontmoetingen per maand. peer-support ontmoetingen worden altijd begeleid door een gebruiker. Het coöperatieve biedt administratieve diensten zoals de internetgebaseerde schema- en rapporteringmodule Aiai.<sup>78</sup> Tot hier.

### **3.11 Kan de gebruiker als arbeidsleider optreden van zijn assistenten via gemeenten en privéondernemingen andere dan coöperatieven?**

Het is mogelijk voor gebruikers om arbeidsleider te zijn voor de assistenten, zelfs als de gemeente of een privéonderneming –andere dan een coöperatieve- de aanbieder is. Hoewel de gemeenten meestal zelf de supervisie over de assistenten in eigen regie houden.

Het meest recente onderzoek naar persoonlijke assistentie volgens LSS en LASS dat door een parlementaire commissie werd uitgevoerd besloot dat er grote verschillen bestaan in de mogelijkheden voor gebruikers om keuzevrijheid en zelfbeschikking uit te oefenen, afhankelijk van het type aanbieder. Over het algemeen hebben gebruikers het minst controle over de assistentie die verzorgd wordt door de gemeenten, terwijl assistentie via gebruikerscoöperatieven het meest controle mogelijk maakt. privéondernemingen voorzien over het algemeen meer inspraak dan de gemeenten, maar minder dan de gebruikerscoöperatieven.<sup>79</sup>

Volgens de vroegere voorzitter van de parlementaire commissie biedt lidmaatschap van een gebruikerscoöperatieve de grootste controlemogelijkheden over bijvoorbeeld de keuze van assistenten, verandering van assistent of opzegging van het contract, wat en wanneer welke assistentietaken uitgevoerd worden. Ongeveer 70 % van de gebruikers die assistentie kopen bij een coöperatieve of een privéonderneming antwoordden JA op de vraag of de aanbieder de gevraagde assistentie kon leveren. Bij de gebruikers die persoonlijke assistentie aankopen via de gemeente was dat minder dan 50 %.<sup>80</sup>

Coöperatieven en bepaalde privéondernemingen verkiezen dat alle gebruikers die de taak van arbeidsleider kunnen opnemen, dit ook doen. De algemene directeur van de privéonderneming Särnmark zegt bijvoorbeeld dat zelfs in de gevallen waar een adjunct arbeidsleider de arbeidsomstandigheden systematisch beheert, de assistentie gebruiker zelf het toezicht op de dagelijkse werking uitoefent. Voor Särnmark is dit een zeer belangrijk punt en een noodzakelijk criterium om de integriteit van de gebruikers te vrijwaren. Er is geen enkel ander persoon die kan weten hoe een individu zijn of haar dagelijkse leven wil inrichten. Als iemand anders dan de gebruiker het toezicht over de assistenten uitoefent is de kans reëel dat "parameters die zelfbeschikking en respect genereren buiten het bereik en de controle van de

---

<sup>77</sup> DPI 1992

<sup>78</sup> STIL 2009

<sup>79</sup> SOU 2008:77 pag. 482-483

<sup>80</sup> Dagens Nyheter (18/07/2008)

gebruiker vallen". Er bestaan tal van voorbeelden die aantonen hoe gebruikers passief worden als hen de verantwoordelijkheid en feitelijke invloed ontnomen wordt.<sup>81</sup>

### **3.12 Wat zijn mogelijke problemen bij de overdracht van verantwoordelijkheid van de werkgever naar de arbeidsleider?**

Volgens de arbeidsinspectie moet de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden van de assistenten bij een werknemer van de assistentiaanbieder rusten. Deze verantwoordelijkheid kan niet overgedragen worden naar de leden van een coöperatieve of gebruikers die klant zijn bij een privéonderneming. Gebruikers van assistentie maken volgens de arbeidsinspectie geen deel uit van de activiteiten van de werkgever zoals ze worden aangegeven in de wettelijke richtlijnen van deze dienst. Gebruikers kunnen op dit vlak enkel als toezichthouder optreden als ze hun assistenten zelf in dienst nemen.<sup>82</sup>

STIL is van mening dat het aan de gebruiker is, die als lid van de coöperatieve ook getraind is om op zaken omtrent arbeidsomstandigheden toezicht uit te oefenen, omdat dit in grote mate van invloed is op de vormgeving van het leefmilieu en het leven dat het individu leidt. Het aannemen dat de leden niet in staat zijn deze taken uit te oefenen is wantrouwen tonen in de capaciteiten van personen met beperkingen. STIL bereidt momenteel de toetsing van hun standpunt door de rechtbank voor.<sup>83</sup> De privéonderneming Särnmark heeft na onderhandelingen met de arbeidsinspectie besloten om de verantwoordelijkheid op te delen en gedeeltelijk over te dragen naar een tewerkgestelde adjunct arbeidsleider. Volgens het standpunt van de arbeidsinspectie zit de gebruiker in deze op twee stoelen en is hij bijgevolg dus niet geschikt is om de verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden op te nemen. Volgens de algemene directeur van Särnmark is de kwestie complexer en moet het niet als vanzelfsprekend worden gezien dat een assistentiaanbieder of een assistent het voorrecht bezit om te oordelen over een situatie uit het privéleven van een individu.<sup>84</sup>

### **3.13 Welke kosten worden gedekt?**

De richtlijnen van de sociale zekerheidskas omvat aanbevelingen omtrent welke kostentypes inbegrepen zijn in de tegemoetkoming tegen de vaste uurprijs van 252 SEK, of ongeveer 24,5 EUR (wisselkoers per einde februari 2010). De richtlijnen bevelen eveneens aan welk aandeel, uitgedrukt in procent, van de uurkost bestemd is voor welke kostentype. Deze procenten zijn slechts aanbevelingen en kunnen variëren naargelang de reële situatie in het leven en de behoeften van de gebruiker.

Directe betalingen voor persoonlijke assistentie van de gemeenten worden niet gereguleerd door de sociale zekerheidskas. Het exacte bedrag wordt beslist door de gemeente die verantwoordelijk is om de gebruiker van fondsen te voorzien. Zoals eerder werd aangegeven, dienen de directe betalingen door de gemeenten redelijke kosten te dekken en zouden daarom moeten overeenstemmen met de niveaus die aanbevolen worden door de sociale zekerheidskas voor de assistentietegemoetkoming. De gemeente moet tevens dekking voorzien voor buitengewone kosten en de behoefte aan tijdelijk bijkomende assistentie-uren, dus moet een hogere dekking voorzien worden als de situatie dit vereist.

- *Lonen en belastingen, enz.* worden aanbevolen 87 % of 219 SEK, ongeveer 22,5 EUR, per uur te bedragen (wisselkoers per einde februari 2010):

---

<sup>81</sup> Assistanskoll 4/08/2009

<sup>82</sup> Arbetsmiljöverket (2004)

<sup>83</sup> Communicatie met Suzanne Elmqvist, hoofd van de Resursafdeling bij STIL, 11/02/2010

<sup>84</sup> Assistanskoll 4/08/2009

Lonen en onkostenvergoedingen voor werknemers, aangegeven sociale bijdragen, specifieke inkomstenbelasting, verzekeringspremies, belastbare voordelen en andere gelijkaardige vergoedingen en kosten.

- *Administratiekosten* worden aanbevolen 5-8 % of 13-20 SEK, ongeveer 1,3-2 EUR, per uur te bedragen (wisselkoers per einde februari 2010):

Kosten die voortkomen uit de administratie van de assistentie, bijvoorbeeld de aankoop van administratieve diensten, audits, bedrijfsverzekeringen, bijdragen aan werkgevers- en brancheorganisaties.

- *Opleidingskosten* worden aanbevolen 2-3 % of 5-8 SEK, ongeveer 0,5-0,8 EUR, per uur te bedragen (wisselkoers per einde februari 2010):

Kosten voor opleidingen en voordrachten, bijdragen voor de opleiding van assistenten en gebruikers, kosten voor de introductie en begeleiding van assistenten (exclusief de lonen).

- *Assistentieonkosten* worden aanbevolen 1-2% of 3-5 SEK, ongeveer 0,3-0,5 EUR, per uur te bedragen (wisselkoers per einde februari 2010):

Kosten die de gebruiker heeft voor de buitenhuisactiviteiten met de assistenten, zoals reiskosten, toegangstickets en dergelijke kosten voor de assistent die samen met de gebruiker deelneemt aan activiteiten. Opmerking: Alleen de kosten voor de assistent kunnen worden opgenomen.

- *Uitgaven voor arbeidsomstandigheden* worden aanbevolen 1-2% of 3-5 SEK, ongeveer 0,3-0,5 EUR, per uur te bedragen (wisselkoers per einde februari 2010):

Kosten voor maatregelen die de werkomstandigheden van de assistenten verbeteren, bijvoorbeeld technische hulpmiddelen, hygiëneproducten, permanentieruimte voor assistenten en kleinere toebehoren zoals plastic handschoenen en schorten.

Personeelskosten zoals trainingsabonnementen en -activiteiten, koffie, handcrème, zeep, enz. voor de assistenten, personeelsactiviteiten, ...<sup>85</sup>

### **Statistische informatie na de vergelijking van 73 assistentiaanbieders door Assistanskoll**

Lonen, belastingen, enz. schommelen tussen 168-227 SEK, ongeveer 16,5-22,3 EUR, gemiddeld 207 SEK per uur, ongeveer 20,3 EUR (wisselkoers per einde februari 2010).

Administratiekosten schommelen tussen 3-50 SEK, ongeveer 0,3-4,9 EUR, gemiddeld 21 SEK per uur, ongeveer 2 EUR (wisselkoers per einde februari 2010). Eventuele winst voor de assistentiaanbieder is begrepen in de administratiekosten.

Opleidingskosten schommelen tussen 3-50 SEK, ongeveer 0,3-4,9 EUR, gemiddeld 10 SEK per uur, ongeveer 1 EUR (wisselkoers per einde februari 2010).

Assistentieonkosten schommelen tussen 3-50 SEK, ongeveer 0,3-4,9 EUR, gemiddeld 10 SEK per uur, ongeveer 1 EUR (wisselkoers per einde februari 2010).

Uitgaven voor arbeidsomstandigheden schommelen tussen 3-25 SEK, ongeveer 0,3-2,5 EUR, gemiddeld 7 SEK per uur, ongeveer 0,7 EUR (wisselkoers per einde februari 2010).<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5 pag. 111-115

<sup>86</sup> Assistanskoll 2010-01b

### 3.14 Kunnen overblijvende fondsen van de assistentie gebruiker gespaard of overgedragen worden?

Sinds het in voege treden van de nieuwe LSS-wetgeving op 1 juli 2008 worden alle fondsen die aan de assistentiaanbieder worden uitbetaald, beschouwd als inkomen in de onderneming. De aanbieder moet het gebruik van de fondsen aangeven aan de belastingdiensten. Gebruikers kunnen niet langer vrij over de overblijvende fondsen beschikken. Gespaarde fondsen kunnen niet worden overgedragen van één assistentiaanbieder naar een andere als de gebruiker wenst te veranderen van aanbieder. De vorige aanbieder kan na de overstap daarentegen wel kosten betalen voor voormalige klanten door te putten uit hun gespaarde fondsen.

Als de vroegere assistentiaanbieder zich daartoe verbindt, kan hij deze kosten aftrekken voor zover het corresponderende inkomen destijds werd aangegeven. Overblijvende fondsen kunnen eveneens gebruikt worden voor lonen en uitgaven voor assistenten van vroegere klanten. De vroegere assistentiaanbieder kan tijdelijk een assistent in dienst nemen, bijvoorbeeld voor een reis en alle kosten voor lonen, belastingen en reisuittgaven betalen.<sup>87</sup> De assistentiaanbieders beslissen echter zelf over de mogelijkheden en of ze dit zullen uitvoeren. In de vergelijking door Assistanskoll, gaven 35 (voor kleinere ondernemingen en coöperatieven) van 158 assistentiaanbieders aan dat gespaarde fondsen kunnen gebruikt worden na de overstap naar een andere aanbieder.<sup>88</sup>

### 3.15 Hoe wordt dit geregeld bij privéondernemingen?

*Boekhouding en administratieve kosten:*

Er bestaat een groot verschil tussen assistentiaanbieders in het rapporteren hoe de betalingen voor persoonlijke assistentie gebruikt werden. Dit verschil ligt in de opgave van hoeveel ze aanrekenen voor de administratieve diensten enerzijds en aanbieders die geen rapportering bijhouden van het resultaat op een individuele gebruiker zijn kosten anderzijds. In de vergelijking geven 44 assistentiaanbieders op 158 aan dat ze een vaste administratiekost aanrekenen en een budget per gebruiker opstellen. Administratiekosten schommelen tussen 6-28 SEK, ongeveer 0,6-28,1 EUR, gemiddeld 20 SEK per uur, ongeveer 2 EUR (wisselkoers per einde februari 2010).<sup>89</sup>

*IGS assistans*, een privéonderneming met 29 klanten, geeft aan dat de administratiekost zo bepaald wordt om de kosten van de onderneming te dekken en dat de klant inspraak heeft in het niveau van deze kosten. Elke klant beschikt over een budget dat bij behoefte kan herzien worden. Hier worden de fondsen opgesplitst in lonen en belastingen, assistentie-uitgaven, opleiding, administratie en gespaarde reserves (voor bijv. toekomstige reizen). De administratiekost kan verminderd worden als gebruikers hun eigen assistenten en vervangingspersoneel rekruteren.

*"Bepaalde klanten voorzien een groter aandeel voor lonen of opleiding van assistenten, terwijl klanten die meer reizen of een actiever leven leiden meer middelen voorzien voor assistentiekosten. / --- / Lonen kunnen in beperkte mate variëren, minstens 85 procent van de assistentietegemoetkoming moet bij ons aan de loonkosten gependend worden."*<sup>90</sup>

Andere assistentiaanbieders rapporteren helemaal niets over het gebruik van de middelen. De privéonderneming *Olivia assistans* hanteert geen vaste administratieve kost voor de dienstverlening, maar

---

<sup>87</sup> Assistanskoll 14/05/2009

<sup>88</sup> Assistanskoll 2010-01c

<sup>89</sup> Communicatie met Philip Day, Independent Living Institute

<sup>90</sup> Assistanskoll 8/11/2007

behoudt het overschot na betaling van de lonen, belastingen en assistentiekosten. De winst van de onderneming bedroeg 4 -5 % van de omzet op het ogenblik van het interview, in 2008.

*"Dat betekent dat de bijdrage aan Olivia varieert van klant tot klant." Bij sommige klanten boeken we verlies omdat ze hoge assistentiekosten hebben of veel opleiding nodig hebben, terwijl andere zeer rendabel zijn omdat de opdracht probleemloos verloopt. / --- / [De klanten kunnen de verzamelde fondsen niet meenemen als ze overstappen naar een andere onderneming], omdat we dit als middelen van het bedrijf zien. De klanten hebben geen grote invloed in de financiën van de onderneming, het belangrijkste is dat de klant tijdens de tijd bij ons persoonlijke assistentie krijgt van hoge kwaliteit en dat de assistenten goede instructies en ondersteuning krijgen van hun arbeidsleider.<sup>91</sup>*

De Coöperatieve JAG is eigendom van de Vereniging JAG, een vereniging zonder winstoogmerk, wat met zich brengt dat de activa van de coöperatieve niet kunnen uitgedeeld worden of gebruikt worden voor iets anders dan het doel van de vereniging. De Vereniging JAG is deel van de Independent Living beweging in Zweden en richt zich tot personen met meervoudige, ernstige beperkingen, waarvan minstens een intellectuele beperking. Alle leden in de coöperatieve stellen een budget op voor hun kosten, maar de coöperatieve heeft een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor de bedrijfskosten. Als er iets onverwachts gebeurt in de assistentieopdracht, mag de gebruiker nooit zonder dienstverlening vallen. Dit is ook de reden waarom leden de gespaarde middelen niet kunnen meenemen als ze de coöperatieve verlaten.

*"Omdat dit een gemeenschappelijke economie is, schuif je als nieuw lid bij een gedekte tafel aan. U moet dit ook achterlaten als je verandert van assistentieaanbieder. Anderzijds beschikt u als lid over de mogelijkheid om invloed uit te oefenen over die manier hoe JAG bestuurd wordt. Veertien leden hebben ook hun dagelijkse bezigheid op kantoor, wat het hoge aantal administratieve bedienden op kantoor verklaart. Leden kunnen eveneens deelnemen aan verschillende activiteiten zoals uitstappen en ontmoetingen. Binnenkort krijgt elk lid een eigen computer om hun deel van de administratie mee uit te voeren."*

JAG werkt met servicegaranteurs die de kwaliteit en de aanwezigheid van de assistentie moeten garanderen. Vaak zijn dit familieleden die als belangenhartiger van de persoon met een verstandelijke handicap optreden. We vertalen deze functie hier verder als adjunct arbeidsleider.

Lonen en belastingen bedragen over het algemeen 90 % van de assistentietegemoetkoming. Daar is de vergoeding voor de adjunct arbeidsleider inbegrepen [servicegarantor], maximum 6 SEK per uur, ongeveer 0,6 EUR (wisselkoers per einde februari 2010), Dit is een vergoeding voor o.a. begeleiding, planning en rekrutering. De adjunct arbeidsleider is verplicht als assistent bij te springen als er niemand anders beschikbaar is. Er is geen centrale vervangingspool.

*"Onze leden hebben meestal zulke uitgebreide en complexe ondersteuningsnoden dat een lange introductie van assistenten nodig is. Daardoor kunnen we geen personeel inzetten die niet voor die persoon opgeleid werd. In plaats daarvan ligt de eindverantwoordelijkheid voor de assistentie aan de gebruiker bij de adjunct arbeidsleider."*

JAG organiseert maandelijks driedaagse cursussen waar leden en assistenten parallelle voordrachten worden aangeboden omtrent bijvoorbeeld hef- en til technieken, alternatieve communicatie of autisme.

*"Onze leden hebben ernstige en meervoudige beperkingen en velen ondervinden bijkomende medische complicaties en daarom proberen we de beste experts uit het land aan te trekken. Er zijn eveneens tweedaagse cursussen voor de servicegarantors in bijvoorbeeld arbeidsleiding."<sup>92</sup>*

---

<sup>91</sup> Assistanskoll 5/12/2007

<sup>92</sup> Assistanskoll 3/11/2007

### 3.16 Hoe wordt dit geregeld bij gemeenten?

Gemeenten beschikken meestal niet over een individueel budget voor elke afzonderlijke gebruiker. Kleinere uitgaven worden aan assistenten terugbetaald op vertoon van een kwitantie. Voor grotere uitgaven, bijvoorbeeld reiskosten van assistenten, moet de gebruiker over het algemeen op voorhand een aanvraag tot bijdrage indienen bij de sociale dienst van de gemeente. In het stadsdeel Södermalm te Stockholm bijvoorbeeld, wordt assistentie behandeld door twee diensten die eveneens instaan voor elke bijkomende ondersteuning waar een gebruiker behoefte aan heeft.

De gemeente Stockholm doet de administratie van ongeveer 26 000 assistentie-uren op jaarbasis uit de assistentietegemoetkomingen van de sociale zekerheidskas. Het budget daarvoor is 90 000 000 SEK, ongeveer 9 231 000 EUR, zowat 7 000 000 minder dan de assistentietegemoetkoming volgens LASS die ze ontvangen van de sociale zekerheidskas, ongeveer 718 000 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01/03/2010).

*"Het voorzien van persoonlijke assistentie heeft elk jaar een budgettaire tekort veroorzaakt, nu is het iets hoger omdat het aantal gebruikers [die ervoor kiezen om hun assistentiedienstverlening te kopen van de gemeente Stockholm] onlangs gedaald is en leidde tot een personeelsoverschot. /---/ een andere aanleiding kan zijn dat onze overheadkosten hoger liggen vanwege kosten voor panden die privéondernemingen niet hebben.<sup>93</sup>*

Maar er zijn meerdere redenen, waarom de gemeenten voor het leveren van de assistentie hogere kosten ondervinden volgens de Zweedse vereniging van de regio's en gemeenten.

*"Voor het grootste gedeelte is dit te wijten aan de verplichting om kosten voor assistentie bij ziekte te vergoeden, hetgeen niet voorkomt bij private aanbieders. Gemeenten daarentegen zijn verplicht om zowel zijn eigen ziektekosten te dekken als de kosten die ontstaan bij private aanbieders [Tenminste voor de inwoners van die gemeente]." Dit wordt niet gedekt door het vaste uurbedrag, iets waar we telkens op wijzen bij elke herziening. /---/ [tevens,] zijn gemeenten verplicht om assistentie te verzorgen tijdens onregelmatige uren, daar waar de private aanbieders de regelmatige uren dekken. We weten echter niet hoe vaak dit voorkomt [Dat gebruikers assistentie kopen bij de gemeente voor de onregelmatige uren, terwijl de regelmatige uren aangekocht worden bij een coöperatieve of een private for privé onderneming], maar het scheidt irritatie wanneer het voorkomt.*

*Personeelskosten kunnen hoger liggen enerzijds omwille van het feit dat sommige private aanbieders niet gebonden zijn aan een CAO, en anderzijds omdat hun CAO's anders geregeld zijn dan de CAO's voor de gemeenten. Dit is onder andere van toepassing voor de vergoeding van de wachturen en de wedde tijdens de opzeggingstermijn omdat de werknemers bij de gemeenten tewerkgesteld zijn voor onbepaalde duur met minstens één maand opzeggingstermijn. /---/ Bepaalde gevallen [die door de private aanbieders weerlegd worden] kunnen vereisen dat de gemeenten dubbele assistentie aanbieden [dit wil zeggen dat twee assistenten tegelijkertijd aan het werken zijn] omwille van arbeidsomstandigheden die niet gedekt worden door de vergoedingen van de sociale zekerheidskas.<sup>94</sup>*

---

<sup>93</sup> Assistanskoll 22/11/2009

<sup>94</sup> Assistanskoll 25/10/2008

### 3.17 Wettelijke en economische risico's voor werkgevers binnen de sector van de persoonlijke assistentie

#### ***Kosten door van een onverwachte crisis of door vele assistenten die tezelfdertijd verdwijnen:***

De privéonderneming *Särnmark assistans*, beklemtoont dat de mogelijkheid tot het sparen van assistentietegemoetkomingen een voorwaarde is voor de goede werking van het werkgeverschap in dergelijke onverwachte situaties.

*"Problemen kunnen snel ontstaan op de werkvloer, wat crisismanagement vergt in de vorm van instructies en dichtopeenvolgende personeelsvergaderingen. Hetzelfde is van toepassing wanneer een of meerdere assistenten tegelijkertijd hun ontslag geven en er kosten ontstaan voor rekrutering en introductie van nieuwe assistenten. Volgens de richtlijnen van de sociale zekerheidskas moeten deze kosten gedekt worden door het vaste uurbedrag van de assistentietegemoetkoming."*<sup>95</sup>

#### ***Kosten die ontstaan bij het voorzien van assistentie bij verblijf in het ziekenhuis en de lonen e.d. tijdens opzegtermijnen wanneer de gebruiker overlijdt:***

Op 11 juni 2008 heeft de sociale zekerheidskas een nieuwe interpretatie geïntroduceerd van de regeling "bepaalde tijd die gelijkgesteld wordt met geleverde assistentie" in §6 van de assistentierichtlijnen.<sup>96</sup> De mogelijkheid om assistentie tegemoetkoming te ontvangen tijdens een verblijf in het ziekenhuis is nu beperkt tot gebruikers die hun eigen assistenten tewerkstellen. Hetzelfde is van toepassing op de kosten voor wedden bij opzegtermijnen na overlijden het van de gebruiker.<sup>97</sup>

De Independent Living coöperatieve STIL te Stockholm stelt dat er een economische buffer nodig is voor een situatie waarbij de gebruiker overlijdt en de assistenten zonder werk vallen. Een mogelijkheid is om fondsen te kunnen sparen voor dergelijke situaties of ideaal zou zijn dat de sociale zekerheidskas dergelijke wedden betaald tijdens de opzeggingstermijn die overeenkomt met de CAO's.

*" Wanneer een lid van STIL overlijdt, bepaalt de CAO dat een wedde tijdens de opzeggingstermijn betaald wordt aan de assistenten. Het kan gaan om hun wedde gedurende twee weken, een maand of een langere periode indien de assistent reeds lang tewerkgesteld was. Er kunnen opzeggingsvergoedingen betaald worden aan 20 assistenten. Vandaag wordt daar niets van gedekt door de assistentietegemoetkoming."*<sup>98</sup>

De werkgever dient over de mogelijkheid te beschikken om fondsen te sparen om assistenten te vergoeden voor het verlies van inkomsten volgens *Särnmark Assistans*. Dit kan het geval zijn wanneer een gebruiker in het ziekenhuis dient te verblijven voor meer dan vier weken, omdat dan de sociale zekerheidskas de assistentietegemoetkoming intrekt.

*"Dit is van belang om zekerheid aan zowel de gebruiker als de assistent te kunnen bieden en zo de assistenten aan het werk te houden bij deze gebruiker. De mogelijkheid om een vergoeding aan te bieden in deze gevallen kan gemakkelijk vergeleken worden met de kosten voor de introductie van nieuwe assistenten."*<sup>99</sup>

Vertegenwoordigers van de Zweedse vereniging voor personen met neurologische beperkingen, NHR, zijn van mening dat dit de eerlijke concurrentie in gevaar brengt, omdat het zo moeilijker wordt voor de kleine ondernemingen om aan deze voorwaarden te voldoen. Grote ondernemingen en gemeentelijke aanbieders

---

<sup>95</sup> Assistanskoll 13/01/2008

<sup>96</sup> SFS 1993:1091

<sup>97</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5 pag.133-134

<sup>98</sup> Assistanskoll 13/01/2008

<sup>99</sup> Assistanskoll 13/01/2008

beschikken over een heel andere mogelijkheden om deze kosten te dekken, en dit biedt hen een groot concurrentievoordeel.

*"Een assistent die daarvan op de hoogte is kan waarschijnlijk kiezen voor een gebruiker die de assistenten zelf tewerkstelt of een grote onderneming of de gemeente eerder dan te kiezen voor een kleinere assistentieleverancier, hetgeen de positie van deze laatste verzwakt."<sup>100</sup>*

### **Ziekteverlof en herstel**

Werkgeverschap brengt verantwoordelijkheden met zich mee bij ziekte of wanneer letsels zijn ontstaan in directe verbinding met het werk. Dit brengt kosten met zich mee waarvoor er best een buffer is. Een werkgever kan de verplichting hebben om de kosten van de revalidatie te dekken tijdens een lange periode van afwezigheid door ziekte. Stefan Pelc, een gebruiker die zijn eigen assistenten tewerkstelt, vindt dat een passende buffer in zijn geval tussen de 50 000 en de 100 000 SEK zou bedragen 4 900 - 9 800 EUR (wisselkoers per einde februari 2010). Dit zou een noodfonds zijn, volledig gescheiden van de alledaagse economische activiteiten, op een aparte rekening en enkel bruikbaar voor onverwachte uitgaven.

*"De revalidatie wordt vergoed door de sociale zekerheidskas, maar wanneer ik een assistent wens te behouden, kunnen er kosten ontstaan voor elk type behandeling van rugletsels tot drankmisbruik. Ik beschik niet over de mogelijkheid om mijn assistenten dit aan te bieden, indien ik niet over een economische buffer beschik."<sup>101</sup>*

### **Problemen om geld van de gemeenten te ontvangen voor de vergoeding bij ziekteverlof:**

Volgens STIL was het voor 2006 gebruikelijk dat de gemeenten en de assistentieleveranciers een contract afsloten dat de vergoeding van ziekteverlof. Later vond de Zweedse vereniging voor gemeenten en regio's dat deze procedure fout was en heeft ze nieuwe richtlijnen uitgevaardigd. Deze bepaalden dat de vergoedingen voor het ziekteverlof geregeld zouden worden volgens de Wet op de Administratieve procedures met aanvraag onderzoek en beslissing<sup>102</sup>

De hoogste administratieve rechtbank oordeelde in een vonnis wat de werkelijke meerkost voor ziektevergoedingen bedraagt en bepaalde dat de gemeente de kosten van de ziektevergoeding dient terug te betalen. Er blijft echter een probleem omdat bepaalde gemeenten beweren dat ze niet voldoende basisgegevens ter beschikking hebben om de verhoogde kosten te berekenen. Ook bestaan er verschillende interpretaties van deze berekening.<sup>103</sup>

### **Conflicten met werknemers:**

Volgens de werkgeversorganisatie KFO, handelen bijna alle conflicten die voor de arbeidsrechtbank komen over de beëindiging van contracten. Als de werknemer lid is van de vakbond moet er in twee stappen onderhandeld worden, d.w.z. lokale en centrale onderhandelingen. Daarna kan het overgedragen worden aan een onderhandelingscommissie met vertegenwoordigers van de vakbond en de werkgeversorganisatie. Als hier geen oplossing uit de bus komt en één van de partijen het vraagt, kan de zaak aan de rechtbank worden overgedragen die tevens bestaat uit vertegenwoordigers van vakbonden en werkgeversorganisaties. Als de persoonlijk assistent geen vakbondslid is, wat vaak het geval is, vinden er niet altijd voorafgaande onderhandelingen plaats, wat het aantal zaken voor de rechtbank opdrijft.

*"Dan gaat het conflict direct naar de onderhandelingscommissie en de rechtbank. Vaak is in arbeidsovereenkomsten geregeld dat alle conflicten door de rechtbank behandeld worden, zelfs indien men geen lid is van de vakbond."*

---

<sup>100</sup> Assistanskoll 2/08/2008

<sup>101</sup> Assistanskoll 13/01/2008

<sup>102</sup> SKL 2006:39; SFS 1986:223

<sup>103</sup> Assistanskoll 23/11/2009

Terzelfder tijd is het ongewoon dat een conflict tot voor de rechtbank gedreven wordt.

*"In meer dan 90 % van de gevallen zijn de conflicten opgelost door onderhandelingen en zelfs wanneer ze voor de rechtbank komen bereikt men een oplossing nog voor een eventuele uitspraak. /---/ De schadevergoeding als je een zaak verliest varieert, maar bedraagt niet zelden 100 000 [ongeveer 9 800 EUR]. Het verliezen van een zaak voor de rechtbank betekent dat je de juridische kosten van de tegenpartij moet betalen, wat kan oplopen tot ten minste 50 uren voorbereidend werk tegen 1500-2500 SEK per uur ongeveer 147 - 245 EUR (wisselkoers per einde februari 2010 ). /---/ (de kosten van een minnelijke schikking variëren sterk, vanaf 5 000 tot 100 000 SEK ongeveer 490 tot 9 800 EUR (wisselkoers per einde februari 2010). U zou geen gespaarde fondsen nodig hebben om het worst case scenario te dekken omdat dit zo zelden voorkomt, maar je zou om en bij de 25.000 SEK achter de hand dienen te houden."<sup>104</sup>*

Bij *Persona Assistans* is men van oordeel dat een economische buffer van om en bij de 100 000 SEK of ongeveer 9 800 EUR (wisselkoers per einde februari 2010) voor een werkgever nodig is om zich in te dekken tegen kosten voor minnelijke schikkingen en schadevergoedingen.

*"Eerst en vooral kan iedereen de kosten tegen komen voor de ene maand opzeggingstermijn in geval van opzeg. Bij onze organisatie is het mogelijk dat de klant weigert om de assistent verder te laten werken. We proberen de assistenten te transfereren, maar soms is het onmogelijk een nieuwe werkplek te vinden en dan moeten we hem of haar opzeggen. Hetzelfde is van toepassing op administratief personeel hier op kantoor dat om een of andere reden niet kan verder werken. Daarenboven kan iedereen, zelfs als het ongewoon is, met een conflict geconfronteerd worden wat leidt tot een minnelijke schikking en in het uiterste geval een schadevergoeding."<sup>105</sup>*

### **3.18 Assistentieaanbieders en winst?**

De eigenaars van een assistentieaanbieder kunnen winst maken waarop ze belastingen moeten betalen. Wat zijn de mogelijkheden?

*Een besloten vennootschap is een juridisch persoon.* Ze wordt vertegenwoordigd door een raad van beheer en in bepaalde gevallen een algemeen directeur. De eigenaars zijn niet persoonlijk verantwoordelijk voor de verliezen van een vennootschap.<sup>106</sup>

In een besloten vennootschap wordt er 26,3 % belasting geheven op de winst, de dividenden die door de eigenaars wordt opgenomen, worden belast in hun aangifte in de personenbelasting. De normale belastingsvoet voor dividenden is 30 %, maar het kan 20 % zijn in bedrijven met vier of minder eigenaars en dividenden van maximum 84 400 of ongeveer 8 275 EUR (wisselkoers per einde februari 2010).<sup>107</sup>

*Een coöperatieve vennootschap is eigendom van twee of meerdere personen.* Het is een juridisch persoon, maar de eigenaars blijven persoonlijk en hoofdelijk aansprakelijk voor de schulden van de onderneming.<sup>108</sup>

De winst in de coöperatieve vennootschappen wordt niet belast, er wordt wel belasting geheven op elk deel van de winst van iedere partner. Als gedeeltelijk eigenaar kunt u geld uit de onderneming halen

---

<sup>104</sup> Assistanskoll 14/12/2007

<sup>105</sup> Assistanskoll 14/12/2007

<sup>106</sup> Registratiedienst voor bedrijven 2010-03a

<sup>107</sup> Dienst voor economische groei 2010-03a

<sup>108</sup> Registratiedienst voor bedrijven 2010-03b

gedurende het jaar. In coöperatieve vennootschappen en eenmanszaken is elke eigenaar onderworpen aan een belasting voor sociale zekerheid van 29,71 % en daarna hun gewone inkomstenbelasting.<sup>109</sup>

*Een economische vereniging* is een juridische persoon die opgezet is door ten minste drie natuurlijke of juridische personen. Leden zijn niet verantwoordelijk voor de schulden van de vereniging die de lidmaatschapsbijdrage overtreft.<sup>110</sup>

Winst in de economische vereniging wordt onderworpen aan de staatsbelasting van de 26,3 %, daarna kan er dividend betaald worden aan de leden. Betalingen aan leden die geen compensatie uitmaken voor werk of als een quid pro quo, worden als dividend aanzien. Dividenden kunnen slechts opgenomen worden uit bestaande overschotten, ze gelden niet als belastingaftrek, maar zijn belast als de financiële inkomsten voor de leden.<sup>111</sup>

***De vijf grootste assistentieaanbieders rapporteren de volgende winstmarges voor 2008:***

Assistansia AB: 8,0 %

Frösunda LSS AB: 0,0 %

Olivia Assistans: 8,5 %

VH Assistans: 7,3 %

Nordström assistans: 1,8 %

***Kleinere assistentieaanbieders met grotere winstmarges voor 2008:***

Marcus Assistans: 27,1 %

Charkas Assistans: 28,3 %<sup>112</sup>

De winstmarges lopen dus erg uiteen met uitschieters tot bijna 30% maar liggen meestal toch een stuk lager. Sommige diensten kiezen er zeer duidelijk voor om non privé te werken en dus geen winst te maken.

### **3.19 De plicht tot vertrouwelijkheid**

De werkgever verklaart de inhoud en de verplichting tot vertrouwelijkheid aan de werknemer, die dit over het algemeen aanvaard door de geschreven overeenkomst te ondertekenen.

*"Hij die actief is of was binnen een professioneel geleide onderneming, mag volgens de bepalingen van deze wetgeving niet ontwaren wat hij leerde over de persoonlijke omstandigheden van het individu."*<sup>113</sup>

Een verplichting tot vertrouwelijkheid betekent dat de werknemer verhinderd wordt om informatie over de persoonlijke omstandigheden van het individu bekend te maken tegenover niet geautoriseerde personen of overheden. Persoonlijke omstandigheden zijn bijvoorbeeld: de gezondheid van het individu, de familiale situatie, de professionele activiteiten, de economische en sociale situatie. Adressen, telefoonnummers, computerlijsten, audio en videocassettes en afbeeldingen vallen daar eveneens onder.

Als de betrokken persoon direct of indirect heeft ingestemd dat de informatie verspreid kan worden, mag de werknemer dit enkel doen als de informatie geen gerelateerde individuen schaadt die niet hebben ingestemd. Het is de betrokken persoon die zelf moeten uitmaken wat schadelijk is. De opinie van de werknemer telt niet. Informatie gedekt door een vertrouwelijkheidplicht mag aan een overheid ontwaard

---

<sup>109</sup> Dienst voor economische groei 2010-03b

<sup>110</sup> Registratiedienst voor bedrijven 2010-03c

<sup>111</sup> Dienst voor de economische groei 2010c

<sup>112</sup> Ratsit

<sup>113</sup> SFS 1993:387 §29

worden, als er een wettelijke plicht toe is. Individuen die informatie vragen die onder de vertrouwelijkheidplicht valt, moeten dit recht kunnen aantonen door te verwijzen naar de wetgeving.<sup>114</sup>

### 3.20 Inspectie van assistentieleaanbieders:

De Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken is de overheid die verantwoordelijk is voor het toezicht op de LSS activiteiten. Deze dienst moet advies en richtlijnen verstrekken, controleren of fouten en onregelmatigheden weggewerkt worden, knowhow en ervaringen verstrekken en tevens informatie verstrekken aan het grote publiek.

Op dit ogenblik is er geen vereiste voor een specifieke toelating om persoonlijke assistentie te verstrekken. Het toezicht is daarom wat anders voor persoonlijke assistentie ten opzichte van bijvoorbeeld begeleid wonen of activiteitscentra die ook onder de LSS activiteiten vallen en waarvoor wel een toelating vereist is.

*"Bij persoonlijke assistentie is het individu die de assistentieleaanbieder kiest en daardoor zelf uitmaakt of de aanbieder aan de verwachtingen voldoet. Als het individu niet tevreden is, kan hij/zij veranderen van assistentieleaanbieder."<sup>115</sup>*

Het recentelijk afgesloten onderzoek van de parlementaire commissie omtrent LSS introduceerde een voorstel tot strikter toezicht en controle. Op dit moment bereidt het Ministerie van Gezondheid en Welvaart een wetsvoorstel voor (een hervormingsvoorstel dat gericht is tot het Zweedse Parlement) dat een toezichtregeling inhoudt. Het voorstel zal volgens het Ministerie van Gezondheid en Welvaart een toelatingsvereiste omvatten voor alle private assistentieleaanbieders.

Gebruikers die hun assistenten zelf tewerkstellen moeten niet over een toelating beschikken, omdat hun activiteiten niet als professioneel beheerde activiteiten beschouwd worden en daarom is er geen voorafgaande nood aan toezicht. Daarentegen zullen zij hun activiteiten moeten melden bij de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken, zodat deze dienst op de hoogte is wie er actief is als eigen werkgever van de persoonlijke assistenten.

*"De vereiste tot een toelating heeft betrekking op vaardigheidsontwikkeling, kennis van wetgeving, economische kennis, enz. Voor assistentieleaanbieders aan kinderen en jongeren is het belangrijk dat de functiebeschrijving voor het personeel factoren omvat die van belang zijn voor het leveren van kwaliteitsvolle assistentie aan kinderen. /---/ Alle private assistentieleaanbieders die toelatingen hebben bekomen en gebruikers die zelf hun assistenten tewerkstellen en hun activiteiten melden, zullen gekend zijn bij de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken binnen dit systeem."*

*"Het voorstel kan leiden tot een lichte beperking van het aantal private assistentieleaanbieders (indien ze zich geen toelating aanschaffen). De overheid is echter van opinie dat dit gecompenseerd wordt door de bescherming van de gebruikers. Het is de bedoeling dat dit leidt tot nog betere ondernemingen en concurrentie tussen de private assistentieleaanbieders."<sup>116</sup>*

### 3.21 Lex Sarah

De Wet op de Sociale dienstverlening Hoofdstuk 14, sectie 2 is algemeen gekend onder de term Lex Sarah naar de Zweedse hulpverpleegster Sarah Wågner die in 1997 publiekelijk de wantoestanden in rusthuizen aanklaagde. Lex Sarah legt aan iedereen binnen de zorgverlening de plicht op, om na te gaan of de ouderen

---

<sup>114</sup> Werkgeversorganisatie KFO 2008

<sup>115</sup> Assistanskoll 28/01/2010

<sup>116</sup> Assistanskoll 18/02/2010

of personen met een beperking van "goede zorg" en "geborgten levensomstandigheden" genieten. Individuen hebben de plicht om "ernstig misbruik" aan de gemeentelijke volkgezondheidsdienst te rapporteren en als de situatie niet direct verholpen wordt, moet de gemeente de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken op de hoogte stellen.<sup>117</sup> Hoofdstuk 14, sectie 2 van de Wet op de Sociale dienstverlening trad in voege als een direct resultaat van Sarah Wagnert's acties, vandaar de naam. Al het personeel dat werkzaam is in dienstverlening volgens LSS, zoals bijv. persoonlijke assistentie, hebben de plicht om ernstige inbreuken die een effect op de gebruikers hebben, te melden volgens Lex Sarah.

*"Gemeentelijk personeel dient te rapporteren bij de gemeentelijke volkgezondheidsdienst, werknemers in andere tewerkstellingsverbanden rapporteren aan het bevoegde personeel en bezorgen tezelfdertijd een exemplaar aan de gemeentelijke volkgezondheidsdienst. /---/ Een rapport wordt afgeleverd bij de gemeente van huisvesting, zelfs indien de sociale zekerheidskas de beslissing omtrent assistentie nam."*

Iedereen die binnen dit domein werkt, is er toe gebonden de kwaliteit na te gaan bij de assistenten, het administratief personeel, de personen die verantwoordelijk zijn voor de inschaling en de beslissingen. Gezinsleden kunnen echter geen situaties rapporteren volgens Lex Sarah.

*"Anderzijds kunnen gezinsleden onregelmatigheden melden bij de gemeentelijke volkgezondheidsdienst of bij de assistentiaaanbieder. Gezinsleden kunnen inbreuken eveneens direct bij de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken melden."<sup>118</sup>*

Alle assistentiaaanbieders moeten over routines beschikken voor het rapporteren van Lex Sarah voorvallen. De rapportering legt de nadruk op de feiten en niet de individuen en omschrijft wat er gebeurde, wanneer en wie er de effecten van ondervond. Het rapport dient zo spoedig mogelijk onderzocht te worden, het liefst door personeel dat niet in verband staat met de betrokken partijen om risico's van subjectiviteit en verwerping te vermijden. Het onderzoek moet gedocumenteerd worden en bijgehouden worden gedurende ten minste twee jaar.

De Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken verstrekt richtlijnen omtrent wat ernstige inbreuken en onregelmatigheden zijn:

- Behandeling die duidelijk afwijkt van fundamentele vereisten inzake respect voor zelfbepaling, integriteit, veiligheid en waardigheid.
- Fysisch misbruik, slaan, knijpen en ruwe behandeling.
- Psychisch misbruik, dreigingen, straffen, intimiteiten, intimidatie, geweldpleging.
- Economisch misbruik, diefstal, verduistering en afpersing.
- Seksueel misbruik, ongewenste benaderingen en intimiteiten.
- Gebreken in de activiteiten die van invloed zijn op de persoonlijke hygiëne of het dieet.
- Gebreken in het leiderschap.

De plicht tot vertrouwelijkheid verhindert niet dat informatie wordt doorgespeeld aan een andere overheid als de meldingsplicht voortkomt uit andere wetgeving of richtlijnen. Als er aan de voorwaarden voor de meldingsplicht wordt voldaan, d.w.z. ernstige inbreuken of onregelmatigheden die aan het licht kwamen, moet deze informatie worden doorgegeven aan de bevoegde diensten, ongeacht de privacy.<sup>119</sup>

---

<sup>117</sup> SFS 2001:453 hfdst.14 §2

<sup>118</sup> Assistansköll 28/01/2010; Försäkringskassan 2003:6 ver.5 pag.23-25

<sup>119</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver.5 pag.23-25; SOSFS 2008:10

### 3.22 Meldingsplicht ter bescherming van kinderen

Er bestaat tevens een meldingsplicht bij de gemeentelijke volksgezondheidsdienst voor situaties die risico's voor kinderen inhouden, zoals voorzien in de Wet op de Sociale dienstverlening hoofdstuk 14 § 1. Dit is eveneens van toepassing op activiteiten volgens LSS en omvat alle werknemers bij de gemeente en in de privésector.

Voor de werknemers gaat het om informatie die ze ontvangen door hun werk. Dit kan niet anoniem gemeld worden. Deze meldingsplicht staat boven de wettelijke privacy. De integriteitbescherming die teruggevonden wordt bij de wettelijke plicht op privacy ruimt plaats voor de nood aan bescherming van kinderen.<sup>120</sup>

## 4 Persoonlijke assistenten

In dit hoofdstuk ligt de klemtoon op de persoonlijke assistenten. Welke zijn de voorwaarden voor het werk, de specifieke kenmerken die hen als een groep definiëren en welke organisaties vertegenwoordigen hen. We bekijken ook van nabij of persoonlijk assistent een algemeen aanvaard beroep is, hun status, de kwalificaties, de betalingen en de daarmee verbonden anciënniteit.

Persoonlijke assistentie is bedoeld om de persoon met een beperking zelfbeschikking te geven maar toch blijft die persoon afhankelijk van de taken die de persoonlijk assistent uitvoert. Dit hoofdstuk gaat eveneens in op welke taken er binnen persoonlijke assistentie vallen, wat de eventuele beperkingen zijn, wat is de grens tussen zelfzorg en medische zorg?

We focussen ook op de inzet van *service guarantors* of vice arbeidsleiders aan bod bij gebruikers die niet in staat zijn om zelf de rol van arbeidsleider op te nemen.

### 4.1 Wie kan als persoonlijk assistent werken?

De LSS/LASS wet geeft aan dat "het individu een beslissende macht dient te hebben of grote invloed over wie er als persoonlijk assistent werkzaam is."<sup>121</sup> Daardoor kan iedereen die door de gebruiker gekozen wordt, werken als persoonlijk assistent. Binnen de gemeenten zijn twee verschillende CAO's in voege: één voor persoonlijke assistenten die slechts bij één enkele gebruiker tewerkgesteld zijn; een andere voor persoonlijke assistenten die werkzaam zijn bij meerdere gebruikers. In het eerste geval is de persoonlijke assistent niet verplicht om over een zorgkwalificatie te beschikken en beschikbaar te zijn voor andere gebruikers. In het tweede geval is dan wel het geval.

*"Als de assistent tewerkgesteld wordt om meerdere gebruikers te helpen via een dienst dan levert de gebruiker een gedeelte van de invloed in over wie er zal werken omdat de assistent over een zorgkwalificatie moet beschikken en beschikbaar moet zijn voor andere taken, niettegenstaande blijft de gebruiker over zoveel mogelijk invloed beschikken."*<sup>122</sup>

---

<sup>120</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5 pag. 26

<sup>121</sup> Voorst. 1992/93:159 pag. 174

<sup>122</sup> Westberg, K 25/10/2008

## 4.2 Hoeveel en wie werkt als persoonlijke assistent?

Volgens de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken waren in 2004 zo'n 50 000 personen werkzaam als persoonlijke assistent, met een meerderheid (77 %) vrouwen. Het aantal voor 2010 werd geschat op een stijging tot 60 000. Het juiste cijfer is moeilijk te bepalen omdat personen die werken als persoonlijke assistent in statistieken vaak worden samengevoegd met personen die bij de thuiszorg werken. Het aantal tewerkgestelde mannen ligt hoger dan bij andere types verzorgingsberoepen. Studies tonen aan dat vrouwen in grotere mate alleen assistentie willen van andere vrouwen, waar mannen zowel mannelijke als vrouwelijke assistenten aanvaardden. Vrouwen voelen grotere schaamte en kwetsbaarheid wanneer mannen hen moeten assisteren in intieme situaties. Ze zijn zich ook meer bewust van de reacties van familie en naasten over de assistentie die ze van een man ontvangen bij intieme situaties. De eerder positieve houding van mannen tegenover vrouwelijke assistenten kan teruggaan naar de langdurige traditie van vrouwen in verzorgende rollen.<sup>123</sup>

Volgens gegevens van *Kommunal* [de vakbond voor gemeentelijke werknemers]:

- zijn vier op vijf persoonlijke assistenten vrouwen,
- zijn de meeste persoonlijke assistenten tussen de 25 en 44 jaar,
- is een op drie assistenten van buitenlandse afkomst - Fins, Irakees, Noors en Bosnische zijn daarbij het meest voorkomend,
- hebben twee van de drie meer dan drie jaar als assistent gewerkt,
- werkt één op vier voltijds,
- zijn acht op de tien tewerkgesteld door de gemeente.<sup>124</sup>

Onderzoek i.v.m. persoonlijke assistentie in Zweden toont aan dat de opleiding van assistenten varieert van lager onderwijs tot hogere studies. Het verrassend grote aandeel assistenten met hogere opleiding en de grote doorstroom van personeel binnen het beroep toont aan dat persoonlijke assistentie beschouwd wordt als een tijdelijk beroep. Hoewel één op vijf assistenten geen enkele zorgkwalificatie of ervaring met verzorgingswerk heeft, geven studies aan dat een meerderheid (58 %) van de persoonlijke assistenten daarover wel beschikken. Wanneer personen met beperkingen veranderen van aanbieder van persoonlijke assistentie, kunnen de assistenten op vraag van de gebruiker deze overstap volgen. Het komt vaak voor dat gebruikers vragen naar assistenten met zorgkwalificaties, waar anderen eerder zulke kwalificaties of ervaringen vermijden.<sup>125</sup>

Het belang van de taal wordt weerspiegeld door de frequentie waarmee vloeiend Zweeds wordt gevraagd in job advertenties. Een verminderde verstaanbaarheid en de onmogelijkheid voor de assistent en de gebruiker om in dezelfde taal te communiceren veroorzaakt problemen en heeft een impact op de kwaliteit van de assistentie. Dit is eveneens van toepassing op gebruikers die zelf van buitenlandse afkomst zijn. Onderzoek toont aan dat 19 % van de persoonlijke assistenten buiten Zweden geboren zijn.<sup>126</sup>

## 4.3 Worden de belangen van persoonlijke assistenten behartigd door bepaalde organisaties en CAO's?

*Kommunal* [de vakbond voor gemeentelijke werknemers] is de organisatie die de verantwoordelijkheid heeft om over CAO's te onderhandelen binnen het domein van de persoonlijke assistentie. Hun

---

<sup>123</sup> Socialstyrelsen 2007

<sup>124</sup> Kommunal (2004) pag. 16

<sup>125</sup> Socialstyrelsen 2007 pag. 28-29; Kommunal 2004 pag. 16

<sup>126</sup> Socialstyrelsen 2007, pag. 29

onderhandelingspartners bij de werkgeversorganisaties zijn KFO [onafhankelijke werkgeversorganisatie voor coöperatieven], KFS [de Zweedse organisatie voor lokale ondernemingen], *Vårdföretagarna* [vereniging van zorgaanbieders] en *Arbetsgivaralliansen* [werkgeversalliantie]. Ze onderhandelen eveneens over CAO's binnen de sector persoonlijke assistentie met *Sveriges Kommuner och Landsting* [de Zweedse organisatie voor Gemeenten en Provincies] en bieden een CAO aan voor niet aangesloten werkgevers.<sup>127</sup>

#### **4.4 Wordt persoonlijke assistentie als een beroep aanzien en wat bedraagt het loon in vergelijking met andere beroepen?**

Persoonlijke assistentie is een ingeburgerd beroep. Op arbeidsovereenkomsten wordt sedert de LSS/LASS wetgeving van 1994 de term persoonlijk assistent gebruikt in heel Zweden, eerder werd de term al in bepaalde regio's toegepast. Werknemers die zich bij *Kommunal* [de vakbond voor gemeentelijke werknemers] aansluiten doen dit onder de sectie "persoonlijke assistenten" en *Arbetsförmedlingen* [de Zweedse dienst voor arbeidsbemiddeling] publiceert de vacatures onder de rubriek "persoonlijke assistenten".<sup>128</sup>

De weddenschalen worden over het algemeen vergeleken met deze voor verplegend personeel in de zorgsector. De wedden van persoonlijke assistenten worden begrensd door het vaste uurbedrag voor persoonlijke assistentie die bedoeld is om alle assistentiekosten te dekken. Het vaste uurbedrag kan met maximum 12 % verhoogd worden, dus hebben individuele competentie of specifieke noden van de gebruiker slechts een beperkte invloed op de weddenschalen. Het vaste uurbedrag hangt o.a. af van de jaarlijkse onderhandelingen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. Volgens *Riksrevisionen* [het Rekenhof] wordt het uurbedrag bepaald volgens de weddenschalen voor verplegend en verzorgend personeel.<sup>129</sup>

*Kommunal* [de vakbond voor gemeentelijke werknemers] rapporteerde dat in november 2008 de gemiddelde maandwedge voor persoonlijke assistenten die bij de gemeenten tewerkgesteld waren, 19 300 SEK bedroeg (ongeveer 1 980 EUR [wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010]), een niveau dat overeenkomst met de statistiek van *Assistanskoll*. Dit ligt een beetje hoger dan het gemiddelde maandloon voor de zorgprofessionals bij de gemeentelijke zorgdiensten.<sup>130</sup>

#### **4.5 Hoe lang duurt de tewerkstelling als assistent en werken zij voltijds?**

De personeelsverloop ligt hoog met een geschat gemiddelde van 40 % per jaar. Het wordt aanzien als een beroep met een tekort aan competent personeel. Persoonlijk assistent wordt beschouwd als een tijdelijk beroep. Volgens *Kommunal* [de vakbond voor gemeentelijke werknemers], is het een goed beroep om zich te ontwikkelen en gedurende een aantal jaren ervaring op te doen. Stabiliteit op lange termijn is een probleem omwille van de onzekere tewerkstelling en de flexibele uren. Andere types van werk en opleiding lijken meer attractief. De helft van de persoonlijk assistent in de leeftijdsgroep 24 tot 34 jaar is actief op zoek naar een job of een opleiding buiten dit vakgebied.<sup>131</sup> Een groot gedeelte van de persoonlijke assistenten werken deeltijds omdat het schema moet passen met de noden van de gebruiker. Deeltijds werken is ook traditioneel meer gebruikelijk bij jobs die gedomineerd worden door vrouwelijke

---

<sup>127</sup> Kommunal (2007) pag. 223

<sup>128</sup> Socialstyrelsen 2007, pag. 12

<sup>129</sup> Socialstyrelsen 2007 pag. 27; Riksrevisionsverket 2004 pag. 141

<sup>130</sup> Elektronische gegevens van Kommunal; Communicatie met Philip Day, Independent Living Institute

<sup>131</sup> Socialstyrelsen 2007 pag. 13; Kommunal 2004 pag. 7

werknemers, vooral binnen de verzorgingssector. De gemiddelde tewerkstellingstijd voor persoonlijke assistenten bij de gemeenten bedroeg 79 % in november 2008.<sup>132</sup>

#### 4.6 Welke kwalificatie wordt vereist om te werken als persoonlijk assistent?

Volgens de LSS wet is geen kwalificatie nodig en kan de gebruiker zelf kiezen wie hij tewerkstelt. Vaak worden de persoonlijke kenmerken en referenties eerder als belangrijk aanzien dan de formele kwalificaties. *Arbetsförmedlingen* [de Zweedse dienst voor arbeidsbemiddeling] geeft aan dat een gepaste opleiding het vervolmaken van het secundair onderwijs in de richting verzorging is, of gelijkaardige opleidingen die ingericht worden in het volwassenen- of avondonderwijs.<sup>133</sup> *Kommunal* [de vakbond voor gemeentelijke werknemers] heeft kritiek geuit op de bestaande opleidingen voor persoonlijke assistenten en vindt dat een opleiding basiscompetenties zou moeten worden aangeboden zoals ergonomie, LSS, ethiek en vertrouwelijkheidplicht.<sup>134</sup>

De vereiste van specifieke kwalificaties voor persoonlijke assistenten is een belangrijk ideologisch gegeven voor vele gebruikers en de organisaties die hen vertegenwoordigen. Vele gebruikers met ervaring van het ontvangen van zorg in het oude systeem, verkiezen persoonlijke assistenten met heel andere competenties. Zij zien de ervaring van verzorgend werk eerder als een begrenzing van de zelfbestemming van de gebruiker en zien er het risico in van de beperking van de leidinggevende functie in van de gebruiker - wat de kern uitmaakt van LSS.<sup>135</sup>

*“Wanneer ze afkomstig zijn van de ouderenzorg beschouwen ze mij alsof ik seniel ben. Zij zijn de experts en weten het best. Wanneer ik een meisje instructies aan het geven was, antwoordde ze dat ze wist wat te doen en er geen nood was voor mij om te spreken. Zij had gewerkt bij /---/ en weet wat er te doen staat. In feite is het een beetje individueel, zei ik, maar zij wist het beter.”<sup>136</sup>*

De gevraagde competentie in jobadvertenties varieert sterk. Bepaalde gebruikers wensen assistenten die vrij zijn van de bestaande visie in zorgkwalificaties en ervaring om ze te kunnen opleiden naar hun eigen noden of ze kijken uit naar individuen met ervaring uit de service sector. Anderen hebben specifieke noden of willen assistenten met kwalificaties of ervaring uit de verzorgingssector. Kwalificaties in gebarentaal of BLISS voor de communicatie, fysieke kracht voor transfers of een rijbewijs zijn vaak voorkomend. Gebruikers kunnen assistenten zoeken die gewend zijn aan huisdieren of roken, of als de gebruiker allergisch is, vragen naar de assistenten die geen contact hebben met dieren en niet roken of geurende producten gebruiken. Het komt eveneens vaak voor dat de gebruiker personen zoekt met interesses in bijvoorbeeld muziek of sport of met computer vaardigheden.<sup>137</sup>

#### 4.7 Zijn er anciënniteitsvoordelen voor de persoonlijke assistent?

Voor persoonlijke assistenten die voor onbepaalde termijn tewerkgesteld zijn, geeft anciënniteit invloed op de opzegtermijn:

- tewerkgesteld voor minder dan 2 jaar - 1 maand opzegtermijn,

<sup>132</sup> Socialstyrelsen 2007 pag. 25; Kommunal (elektronisch bestand)

<sup>133</sup> SFS 1993:387; Arbetsförmedlingen (Elektronisch bestand)

<sup>134</sup> Kommunal 2007 pag. 42

<sup>135</sup> Socialstyrelsen 2007 pag. 19

<sup>136</sup> Gough R. 1994 pag. 181

<sup>137</sup> Socialstyrelsen 2007 pag. 19

- tewerkgesteld tussen 2 en 4 jaar - 2 maanden opzegtermijn,
- tewerkgesteld tussen 4 en 6 jaar - 3 maanden opzegtermijn,
- tewerkgesteld tussen 6 en 8 jaar - 4 maanden opzegtermijn,
- tewerkgesteld tussen 8 en 10 jaar - 5 maanden opzegtermijn,
- tewerkgesteld voor meer dan 10 jaar - 6 maanden opzegtermijn.

Persoonlijke assistenten die tewerkgesteld zijn met contracten van bepaalde duur, hebben een maximum opzegtermijn van een maand, afhankelijk van de CAO die van toepassing is. De pensioenleeftijd is voor elke werknemer 65 jaar.

De werknemers hebben een vakantierecht van minstens 25 werkdagen (d.w.z. 5 weken) en, indien niets anders werd overeengekomen, stijgt dit tot 31 werkdagen voor de werknemers van meer dan 40 jaar en tot 32 werkdagen voor de werknemers van meer dan 50 jaar.<sup>138</sup>

#### **4.8 Is persoonlijke assistentie een beroep met een tekort aan geschoolde werknemers?**

*Arbetsmarknadsstyrelsen* [vergelijkbaar met de RVA] heeft in het jaar 2003 samen met andere overheidsdiensten persoonlijke assistentie omschreven als een beroep met een tekort aan geschoolde werknemers. Factoren waar dit op berust zijn het tekort aan werknemers in de zogenoemde gehandicaptenzorg en het hoge personeelsverloop binnen het beroep. Onderzoek heeft aangetoond dat zowel gemeentelijke als private aanbieders van persoonlijke assistentie problemen ondervinden om personeel aan te werven, vooral in Stockholm en in bepaalde landelijke gebieden in de rest van de Zweden. De werkgevers zagen ook een toename van dergelijke moeilijkheden. Moeilijkheden om persoonlijke assistenten aan te werven bestaan overal in het land en ondanks het recht op persoonlijke assistentie kunnen gebruikers soms niet van deze dienstverleningen gebruik maken omwille van een personeelstekort.<sup>139</sup>

#### **4.9 Welke status heeft het beroep van persoonlijke assistent?**

Onderzoek toont aan dat persoonlijke assistent vaak aanzien wordt als een beroep met lage status. *Yrkesinspektionen* [De Arbeidsinspectie] geeft aan dat persoonlijke assistentie een beroep is dat ondergewaardeerd wordt met een nog niet erkende competentie. Deze verklaring weerklinkt ook bij persoonlijke assistenten die denken dat het feit dat er geen specifieke opleiding of kwalificatie vereist is, de indruk wekt dat deze job door iedereen kan gedaan worden zonder kennis of ervaring. Persoonlijke assistenten rapporteren dat zij het voorwerp zijn van minachtende behandeling door mensen met andere beroepen.<sup>140</sup>

*"Vooral mijn vader die dacht dat werken bij de thuiszorg een hogere status had dan werken als persoonlijke assistent."*<sup>141</sup>

Individueen die werken als persoonlijk assistent beweren vaak dat deze neerbuigende behandeling fout is. Zij geven aan dat ze een belangrijke taak uitvoeren, waar ze hun competentie dienen te gebruiken en ontwikkelen, en dat levenservaring belangrijker is dan de formele opleiding.<sup>142</sup>

<sup>138</sup> Assistanskoll 2010-03a link naar bestaande CAO's onderaan de webpagina

<sup>139</sup> Socialstyrelsen 2007 pag. 18

<sup>140</sup> Socialstyrelsen 2007 pag. 54-55

<sup>141</sup> Larsson, M. 2004 pag. 137

## 4.10 Waarom is de tewerkstelling als persoonlijk assistent onzekerder dan ander werk in de zorgsector?

De doelstelling van de LSS hervorming is dat de gebruikers zelf kunnen beslissen van wie ze de assistentie ontvangen. Daarom kan een persoonlijke assistent opgezegd worden zonder enige reden andere dan dat de gebruiker niet langer assistentie van deze persoon wil ontvangen. De assistentietegemoetkoming die de basis vormt voor deze tewerkstelling wordt ook geschorst als de gebruiker in het ziekenhuis of een andere staatsgefinancierde instelling ingeschreven wordt of wanneer hij of zij overlijdt. Deze omstandigheden resulteren in een variërende graad van onzekerheid voor de persoonlijke assistenten, afhankelijk van het type tewerkstelling en de mogelijkheid om overgedragen te worden naar een andere gebruiker.<sup>143</sup>

Op dit moment bereidt het ministerie van Sociale zaken een voorstel voor dat alle persoonlijke assistenten ongeacht het type van tewerkstelling een maand opzegtermijnen zullen genieten bij het overlijden van de gebruiker en dat de gebruiker de assistentietegemoetkoming kan behouden voor maximum zes maanden i.v.m. een verblijf in het ziekenhuis of een andere instelling.<sup>144</sup>

Onderzoek van *Kommunal* wijst erop dat één op vier leden ongerust geweest zijn om hun job te verliezen tijdens de voorgaande maand. De jongere leden, leden tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur en leden van niet-Zweedse afkomst zijn het meest ongerust. Het is begrijpelijk dat gebruikers geen assistenten willen behouden die zij niet langer vertrouwen en tegelijkertijd kan de onzekerheid over de tewerkstelling de relatie tussen de gebruiker en de assistent beïnvloeden.<sup>145</sup>

De resultaten van een studie in het zuiden van Zweden toonden aan dat minder dan de helft van de persoonlijke assistenten werkten met een contract van onbepaalde duur (42 %), de rest was dan tewerkgesteld met een contract van bepaalde duur, had een uurcontract of was op proef. Niettegenstaande vond 75 % dat ze een voldoende veilige tewerkstelling hadden. Deze tegengestelde bevindingen kunnen aangeven dat een groot deel van de persoonlijke assistenten dit als een extra job had en daarom niet zo inzat met de zekerheid van de tewerkstelling.<sup>146</sup>

## 4.11 Welke taken mag een persoonlijke assistent uitvoeren?

Er zijn geen wettelijke beperkingen welke taken de persoonlijke assistent mag uitvoeren. *Arbetsmiljöverket* [de Arbeidsinspectie] sluit geen taken van de persoonlijke assistenten uit zolang er in de inschaling van de risico's werd gedaan en ze niet illegaal zijn.

*"Zeker, alle taken kunnen voorkomen bij persoonlijke assistentie, omdat het leven van iedereen anders is. Als ik als timmerman werkte en nu een rolstoelgebruiker ben, kan ik het houtwerk van mijn dak vroeger zelf gedaan hebben. Voor zover mogelijk zullen we vermijden om de individuen te beperken door gezag uit te oefenen. /---/ Hoe meer gedetailleerd de arbeidsbeschrijvingen zijn, hoe beter, zo weten de assistenten wat de job inhoudt. Gelijkzeitig is het onmogelijk om alles te omvatten en dat moet ook blijken uit de arbeidsbeschrijving."*

Een taakbegrenzing is volgens *Arbetsmiljöverket* [de Arbeidsinspectie], de beschouwing of de assistent de kennis, de middelen en bevoegdheid bezit om de taak uit te voeren - drie vereisten die voorkomen in alle

---

<sup>142</sup> Socialstyrelsen 2007 pag. 54-55

<sup>143</sup> Socialstyrelsen 2007 pag. 23

<sup>144</sup> Westberg, K 18/02/2010

<sup>145</sup> Kommunal 2004

<sup>146</sup> Socialstyrelsen 2007 pag. 23

professionele situaties. Bijvoorbeeld om de olie te verversen in de wagen van de gebruiker dient de assistent over voldoende kennis te beschikken om dit zonder risico's uit te voeren. *Arbetsmiljöverket* [de Arbeidsinspectie] ziet geen andere begrenzing dan de drie voorwaarden die genoemd werden aan het begin van deze paragraaf. Dit wordt ook weerspiegeld in een commentaar van een gebruiker dat het mogelijk moet zijn om een bungee sprong uit te voeren met een assistent.

*"Bungee jumping is misschien iets wat je zelf doet, maar parachutespringen kan je als tandem doen. Als een assistent over de kennis beschikt om dat te doen, de bevoegdheid van de werkgever heeft en de nodige tijd om dat uit te voeren, is het mogelijk voor Arbetsmiljöverket [de Arbeidsinspectie]."*<sup>147</sup>

Niettegenstaande het feit dat er geen beperkingen zijn omtrent welke taken bij persoonlijke assistentie voorkomen, proberen de gemeenten aan de door hun tewerkgestelde assistenten beperkingen op te leggen. Een onderzoek door *Socialstyrelsen* [de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken] toont aan dat bepaalde gemeenten de richtlijnen uitvaardigen, die de taken voor een persoonlijke assistent beperken, hetgeen niet in overeenstemming is met de rechten op persoonlijke assistentie volgens LSS. Richtlijnen die in detail weergeven welke taken bij persoonlijke assistentie mogen voorkomen, verhinderen de doelstelling van assistentie volgens *Socialstyrelsen* [de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken].

*" Algemene en administratieve beperkingen van hetgeen onder persoonlijke assistentie valt zijn niet aanvaardbaar, omdat het individu moet voorzien worden met het recht op zelfbeschikking en grote invloed kunnen uitoefenen om de assistentie te organiseren volgens eigen voorwaarden. Dat geldt voor alle rechten die vallen onder LSS, maar worden vooral duidelijk bij persoonlijke assistentie."*<sup>148</sup>

## 4.12 Wat met medische zorg?

Volgens LASS is de assistentietegemoetkoming niet bedoeld om andere gezondheidszorgmaatregelen te vervangen die vallen onder de Wet inzake Gezondheidszorg.<sup>149</sup> Om een onderscheid te maken tussen activiteiten die vallen onder persoonlijke assistentie enerzijds en medische zorgen anderzijds, moet men een duidelijk onderscheid kunnen maken tussen zelfverzorging en activiteiten die onder de verantwoordelijkheid vallen van een medisch beroep. Zelfverzorging werd voor dit domein gedefinieerd als gezondheidszorg die door een professioneel uit de medische sector beoordeeld werd mogelijk te zijn voor een persoon om zelf uit te voeren. Zelfverzorging valt volgens deze definitie buiten de verantwoordelijkheid van het algemene medische systeem. Het is de verantwoordelijkheid van de geautoriseerde medische professioneel om uit te maken welke activiteiten als zelfverzorging kunnen overgedragen worden. De beslissing wordt genomen bij de planning van de gezondheidszorg door een verantwoordelijke medische professioneel en ze baseert zich op een risico analyse van de omstandigheden in elke aparte situatie.

Welke activiteiten precies kunnen uitgevoerd worden als zelfverzorging zijn uitsluitend afhankelijk van de individuele omstandigheden, er zijn geen algemene regels. Een beslissing over zelfverzorging dient genomen te worden in samenspraak met het individu en op basis van zijn/haar fysische en mentale gezondheid en algemene levenssituatie. Deze omstandigheden zijn beslissend of het individu over de capaciteit beschikt om de betrokken taken uit te voeren of anderen te instrueren dit op een veilige manier te doen. Als het individu niet zelf deze taken kan uitvoeren, wordt er nagegaan of er voldoende ondersteuning is. Familie en persoonlijke assistenten kunnen uitgebreide kennis verworven hebben

---

<sup>147</sup> Westberg, K 22/04/2009

<sup>148</sup> Socialstyrelsen 2005; Westberg, K. 17/0972008

<sup>149</sup> SFS 1993:389; SFS 1982:763

omtrent de levenssituatie van een gebruiker en zijn persoonlijke ondersteuningsnaden of kunnen aangeleerd worden om bepaalde activiteiten uit te voeren die normaal door medische professionals zouden worden gedaan. Ook dat wordt beschouwd als zelfverzorging. De beslissende factor is of de activiteiten op een veilige manier kunnen worden uitgevoerd, wat vaak afhankelijk is van de kwaliteit van de persoonlijke assistentie.

Zowel medicatie als medische behandeling kunnen het voorwerp zijn van zelfverzorging. De medische professionelen die de beslissingen nemen en daarmee de verantwoordelijkheid van uitvoering overdragen, zijn verantwoordelijk voor de overdracht op een manier die de gebruiker veilig stelt. De beslissing omtrent zelfverzorging bevat informatie over:

- welke activiteiten beschouwd worden als zelfverzorging,
- of het de persoon zelf is die de zelfverzorging zal uitvoeren of samen met iemand anders,
- hoe de informatie en de instructies zullen worden overgedragen aan de individuen die de zelfverzorging uitvoeren,
- welke acties er zullen ondernomen worden en wie te contacteren als een individu gewond geraakt is of een risico op wonden of ziekte loopt als gevolg van de zelfverzorging,
- welke acties er moeten ondernomen worden als de situatie verandert,
- hoe en wanneer de beslissing omtrent zelfverzorging zal herzien worden,
- wanneer een revisie van zelfverzorging wordt gedaan.<sup>150</sup>

*Försäkringskassan* [de sociale zekerheidskas] volgt de richtlijnen van *Socialstyrelsen* [de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken] bij de inschaling en beslissing inzake persoonlijke assistentie.<sup>151</sup>

#### **4.13 Hoe wordt zelfverzorging beheerd door assistentieleaanbieders?**

Voorbeelden van taken die assistenten kunnen uitvoeren:

*"Het geven van medicijnen of bepaalde types van injecties, wanneer de gebruiker de assistent kan instrueren. Het omlaggen van een wonde, het beheren van een tracheotomie, respirator of andere medische apparatuur kan eveneens worden overgedragen aan assistenten. De assistenten worden opgeleid hoe ze de respirator of andere apparatuur die voorwerp van de delegatie is, moeten gebruiken."*

Een verpleegster of dokter van de gemeentelijke medische diensten is verantwoordelijk voor de delegatie en de geldigheidsduur ervan. De delegatie wordt bevestigd in een geschreven document en de medische professioneel die het document uitgeeft staat ook in voor de vernieuwing ervan. Bij STIL is de arbeidsleider, d.w.z. de gebruiker, verantwoordelijk voor het rapporteren van nieuwe of veranderde omstandigheden of nieuwe persoonlijke assistenten die delegatie nodig hebben. De persoonlijke assistenten dienen aan te tonen dat ze de taken verstaan om goedgekeurd te worden voor de delegatie, zoniet kunnen ze het weigeren.

Als de delegatie aan de assistenten wordt verstrekt, is het van groot belang om kwaliteitsvolle assistentie en betrouwbare assistenten te hebben. Dit kan problemen veroorzaken wanneer een assistent met delegatie ziek valt of verlof neemt.

*"Ook de vervangingsassistent moet er over een delegatie beschikken. Een assistent kan geen verbale delegatie aan een andere assistent doorgeven. Om alles vlot te laten verlopen dienen zoveel mogelijk assistenten over een delegatie te beschikken."*

---

<sup>150</sup> Socialstyrelsen 2009b

<sup>151</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver.5 pag. 86

Er bestaan geen conflicten met de vakbonden, de medische professionelen en de arbeidsinspecteurs omtrent zelfverzorging:

*"Ik heb nooit van enige conflicten gehoord, maar de assistenten kunnen het niet prettig vinden als iemand de behandeling weigert bijvoorbeeld wanneer een hoestapparaat door de gebruiker geweigerd wordt, omdat deze over hetzelfde recht beschikt om een behandeling te weigeren. In een voorbeeld vond een assistent het niet prettig om wijn te voeden door één van de gebruiker zijn PEG buizen [voedingsbuis die door de wand van de maag gaat], de voeding werd aan een andere assistent gedelegeerd. De verantwoordelijke verpleegster vond het echter het recht van de gebruiker."<sup>152</sup>*

#### **4.14 Bestaat er een dubbel gefinancierd systeem voor persoonlijke assistentie in Zweden?**

In Zweden bestaat er een systeem waar belastingvermindering wordt voorzien voor huishoudelijke dienstverlening. De assistentietegemoetkoming is echter niet belast en kan dus niet gecombineerd worden met belastingverminderingen.<sup>153</sup> Persoonlijke assistentie wordt in zijn geheel gefinancierd door ofwel *Försäkringskassan* [de sociale zekerheidskas] of door de gemeente. Het vaste uurbedrag van de assistentietegemoetkoming en de directe betalingen van de gemeenten zijn op een niveau gebracht waar ze de volledige kost van persoonlijke assistentie dekken. Assistentie gebruikers moeten de nodige assistentie niet zelf financieren met andere middelen.

Het komt voor dat bedrijven die persoonlijke assistentie aanbieden ook huishoudelijke dienstverlening met belastingvermindering aanbieden. Dit is geen probleem zolang de persoonlijke assistentie wordt aangeboden volgens de rechten die door de wettelijke hervorming werden ingevoerd. Als de gemeenten daarentegen onterecht richtlijnen uitvaardigen om de taken binnen persoonlijke assistentie te beperken in combinatie met het kopen van dergelijke diensten bij een bedrijf die huishoudelijke dienstverlening aanbiedt, verkrijgen we een dubieuze situatie. Een bedrijf dat voor de gemeente persoonlijke assistentie als onderaannemer aanbiedt kan begrensd zijn in welke taken er mogen uitgevoerd worden, ook al is dat in strijd met de wetgeving. In zo'n situatie heeft de gebruiker geen andere keuze dan de overstap te maken naar een andere aanbieder van persoonlijke assistentie indien hij niet wil betalen voor deze diensten die normaal gedekt worden door persoonlijke assistentie.

#### **4.15 Kan een persoonlijk assistent zelfstandige zijn?**

Een persoonlijk assistent kan zelfstandige zijn en ervoor kiezen om betaald te worden via een bestaand bedrijf. Het is echter twijfelachtig of het mogelijk is om zelfstandige te zijn als eenmanszaak en zo persoonlijke assistentie aan te bieden. Volgens *Skatteverket* [de Zweedse belastingdienst] zou een persoonlijk assistent zijn diensten moeten aanbieden aan ten minste vijf gebruikers als zelfstandige in een eenmanszaak, om zich in de hoedanigheid van zelfstandige assistent te kunnen registreren.

*"Indien je anderzijds voor een assistentiaanbieder werkt, word je niet als zelfstandige beschouwd omdat je in het bedrijf werkt zoals andere werknemers. De situatie is vergelijkbaar met de artsen die zichzelf verhuren aan het gemeentebestuur, voor hen is het ook niet toegelaten om geregistreerd te worden als zelfstandigen."<sup>154</sup>*

---

<sup>152</sup> Communicatie met Suzanne Elmqvist, hoofd van de Resursafdeling bij STIL, 9/03/2010

<sup>153</sup> *Försäkringskassan* 2003:6 ver. 5 pag. 130

<sup>154</sup> *Stilletter* 2007 pag. 18-21

## 4.16 Wat is een vice arbeidsleider/service guarantor?

Na een vergelijking van assistentieaanbieders die geregistreerd zijn in de databank van *Assistanskoll* blijkt dat 119 van de 145 een guarantor of een vice arbeidsleider voorzien als de gebruiker dit wenst.<sup>155</sup> Deze ondersteuning bestaat vooral bij coöperatieven, maar ook bij een aantal privéondernemingen.

*"Gnosjö Assistans heeft het arbeidsleiderschap gedelegeerd aan de klant. Voor het geval waar de klant niet over de mogelijkheid of de capaciteit beschikt om de dagelijkse arbeidsleiding op te nemen, is er een de aangeduide arbeidsleider. De vice arbeidsleider kan een familielid zijn of een persoonlijk assistent met de toegevoegde functie van vice arbeidsleider voor de gebruiker."*<sup>156</sup>

De coöperatieve JAG had dit ondersteuningssysteem vanaf de start in 1994. Bij JAG heet de functie *service guarantor* en deze treedt op als arbeidsleider in de plaats van de gebruiker. De *service guarantor* staat onder contract bij JAG en is verantwoordelijk voor de continuïteit, de veiligheid en de kwaliteit van de assistentie. De taken van de *service guarantor* omvatten het rekruteren en leiden van de assistenten van het JAG-lid en het garanderen dat het lid assistentie krijgt van goede kwaliteit zoals bepaald door LSS en JAG. Ook de verantwoordelijkheid om in orde te zijn met de arbeidswetgeving en de CAO's horen tot zijn taken.<sup>157</sup>

De *service guarantor* is een garantie dat elk lid van de coöperatieve de assistentie krijgt die hij of zij nodig heeft. De *service guarantor* moet iemand zijn die de gebruiker vrij goed kent. Hij/zij is ook werkzaam als persoonlijk assistent, ten minste als een tijdelijke of als vervangingsassistent. De doelstelling van is te verzekeren dat het lid persoonlijke assistentie krijgt die het voor hem of haar mogelijk maakt om een zelfbeschikkend leven te leiden. Als de een *service guarantor* een situatie op geen enkele andere manier kan oplossen, moet hij of zij zelf als assistent werken. Van hem of haar kan dus gezegd worden dat men voortdurend stand-by is.<sup>158</sup>

De loonkosten bij de coöperatieve JAG bedragen gemiddeld 90 % van de assistentietegemoetkoming, 227 SEK per uur of ongeveer 23,3 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010). Daarin is de bijdrage voor de *service guarantor* begrepen van maximum 6 SEK per uur of ongeveer 0,6 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010), een compensatie voor de dagelijkse leiding, het maken van schema's en de personeelsverantwoordelijkheid. De *service guarantor* moet als persoonlijke assistente werken als hij of zij op geen andere manier de personeelsverantwoordelijkheid kan oplossen. De JAG coöperatieve heeft geen pool met tijdelijke assistenten.

*" Al de leden hebben in het algemeen zulke uitgebreide en complexe ondersteuningsnoden dat alle assistenten een lange opleidingsperiode moeten doorlopen. Daarom kunnen we geen tijdelijke arbeidskrachten hebben die niet specifiek voor dit lid opgeleid zijn. In plaats daarvan ligt de eindverantwoordelijkheid voor de assistentie aan de gebruiker bij de service guarantor."*<sup>159</sup>

Daar waar de JAG coöperatieve een lange ervaring heeft met persoonlijke assistentie en *service guarantors* omwille van de meer complexe en uitgebreide ondersteuningsnoden van hun leden, was dit geen geïntegreerd deel van STIL's model van persoonlijke assistentie vanaf het begin. Op dit moment kunnen gebruikers die ondersteuning nodig hebben in hun rol als arbeidsleider dit krijgen door het gebruik van een vice arbeidsleider bij STIL. Kinderen die hun assistentie via STIL krijgen, beschikken altijd over een vice

---

<sup>155</sup> Communicatie met Philip Day, Assistanskoll 10-03-2010

<sup>156</sup> Gnosjö Assistans AB 03/2010

<sup>157</sup> JAG 2010-03a

<sup>158</sup> JAG 2010-03b

<sup>159</sup> Westberg, K 3/11/2007

arbeidsleider.<sup>160</sup> De verantwoordelijkheden en taken van een vice arbeidsleider bij STIL kunnen sterk variëren omdat deze gebaseerd zijn op de individuele noden van de gebruiker. In essentie is het standpunt van STIL dat de leden zoveel mogelijk hun rol als arbeidsleider moeten opnemen, daarom is het ook vaker voorkomend dat de vice arbeidsleider en de gebruiker samen taken uitoefenen. Op vele vlakken kan een vice arbeidsleider bij STIL dezelfde taken opnemen als een *service guarantor* bij JAG, behalve de stand-by plicht. Vice arbeidsleiders bij STIL hebben geen stand-by plichten, maar kunnen daarentegen verantwoordelijk zijn voor of het oprichten van een pool met tijdelijke of vervangingsassistenten.<sup>161</sup>

#### **4.17 Kan dit systeem leiden tot conflicten en indien ja, hoe worden ze verholpen?**

Er zijn geen bijzondere problemen gerapporteerd in verband met het gebruik van *service guarantors* of vice arbeidsleiders. In sommige gevallen werd een vice arbeidsleider te dominant en belemmerde zo de gebruiker om aan de eigen wensen te voldoen. Dit kan problemen veroorzaken, vooral als de vice arbeidsleider een ouder of een dicht familielid is. STIL heeft ervaring met gevallen waar een vice arbeidsleider zijn rol slecht heeft opgenomen, maar waarbij de gebruiker toch deze persoon wil behouden als vice arbeidsleider. Als de situatie niet opgelost kan worden met dialoog, neemt iemand op 'van het kantoor van STIL de rol van vice arbeidsleider op zich tot een nieuwe vice arbeidsleider gerekruteerd is.

Als de gebruiker een bewindvoerder of een wettelijk vertegenwoordiger heeft, kan deze de rol van vice arbeidsleider opnemen of er een laten aanduiden.

*"Als een wettelijk vertegenwoordiger aangeeft dat een bepaald persoon vice arbeidsleider zal zijn, kan STIL dat niet weigeren ook al zijn ze van de opinie dat de gebruiker in staat is om zelf arbeidsleider te zijn. We hadden een wettelijk vertegenwoordiger die eiste dat er een vice arbeidsleider zou aangeduid worden, ook al vonden we de gebruiker in staat arbeidsleider te zijn. Wij wilden afwachten, Maar we dienden aan de eisen van de wettelijk vertegenwoordiger te voldoen omdat hij of zij de gebruiker vertegenwoordigde."<sup>162</sup>*

---

<sup>160</sup> STIL 2010-03

<sup>161</sup> Communicatie met Suzanne Elmqvist, hoofd van de Resursafdeling bij STIL, 9/03/3010

<sup>162</sup> Communicatie met Suzanne Elmqvist, hoofd van de Resursafdeling bij STIL, 9/03/3010

## 5. Marktkrachten in de zorgsector

Dit hoofdstuk gaat over privé organisaties binnen de persoonlijke assistentie. Hoeveel van deze ondernemingen tot de assistentie markt zijn toegetreden, welk type organisatie en hun grootte. Wij gaan ook in op wie de initiatiefnemers waren, overnames en fusies. We kijken ook naar de kwaliteit en de prijs van de assistentie die ze aanbieden.

Naarmate de markt van de persoonlijke assistentie groeit, worden de effecten van de privatisering duidelijk en die worden door de politici, de klanten en het grote publiek anders bekeken. Effecten zijn onder meer fusies en specialisaties. Het wordt ook duidelijk dat in een rijper wordend marktsegment maatregelen om monopolies te voorkomen wenselijk zijn. Net als een systeem van kwaliteitsbewaking.

Gebruikers van de assistentie kunnen in tegenstelling tot de gebruikers van thuiszorg de aanbieder waarvan ze gebruik maken kiezen, wat een invloed heeft op de marktontwikkeling. We gaan in op de keuze die zij maken. Veranderen ze van aanbieder? Wat zijn daarvoor de redenen en gebeurt dit vaak?

We belichten ook de weinige voorbeelden waar zowel huisvesting als persoonlijke assistentie aangeboden wordt. En gaan ten slotte in op de bevindingen wat betreft de levenskwaliteit van de gebruikers, de prijszetting van de assistentie en de beschikbaarheid van contracten tussen gebruikers en aanbieders, evenals hun inhoud.

### 5.1. Hoeveel privé ondernemingen bestaan er? Wat is hun grootte, waar zijn ze gevestigd, wie startte ze en wie is nu de eigenaar?

Op het einde van 2006 waren er ongeveer 450 ondernemingen en coöperatieven die persoonlijke assistentie aanbieden die betaald wordt met de assistentietegemoetkoming van Försäkringskassan [de sociale zekerheidskas]. Hun grootte varieerde sterk, van aanbieders met één enkele klant tot grote ondernemingen met meer dan 1000 klanten. Een onderzoek dat naar meer dan 230 van deze aanbieders werd gestuurd tijdens de herfst van 2007 toonde aan dat 65 % van de antwoorden van privé ondernemingen kwamen, 13 % van eenmanszaken, 19 % coöperatieven of economische verenigingen en 2 % overige. Meer dan een kwart van hen rapporteerde dat ze persoonlijke assistentie aanboden aan één enkele gebruiker, en in het andere kwart gaven aan dat zij assistentie aanboden van 2 tot 5 individuen. Slechts 10 % bood assistentie aan bij meer dan 50 klanten.<sup>163</sup>

Op de website van *Assistanskoll* worden 175 ondernemingen en coöperatieven weergegeven. Dit is de meest complete lijst van assistentie-aanbieders die in overeenstemming zijn met het recente regeringsvoorstel.

*" 450 privé ondernemingen boden assistentie aan in 2006. Volgens informatie van het Independent living instituut zijn er 24 private assistentie-aanbieders die tenminste 200 persoonlijke assistenten tewerkstellen. 11 assistentie-aanbieders hadden meer dan 100 klanten. Voor wat betreft kleine of middelgrote assistentie-*

---

<sup>163</sup> SOU 2008:77 pag. 480-482

*aanbieders zijn er 75 aanbieders met minder dan 60 persoonlijke assistenten tewerkgesteld en 113 aanbieders met minder dan 20 klanten. Merk op dat dit geen volledige lijst van assistentie aanbieders is.*<sup>164</sup>

Coöperatieven zijn gestart door assistentie gebruikers zelf, terwijl andere privé ondernemingen variërende oprichters hebben. Soms zijn ze gestart door de gebruikers zoals de PPA-bedrijven, gestart door *Per pontus Andersson* (29 klanten in 2008) en *VH assistans* gestart door Veronica Hedenmark (170 klanten in 2008).<sup>165</sup> Familieleden van gebruikers startten ook ondernemingen.

*"Din Förlängda Arm [Jouw Verlengde Arm] werd in 2003 opgericht door Peter Näslund nadat zijn partner MS als diagnose kreeg in 1997. In het begin verstreekte de gemeente persoonlijke assistentie, maar dat de fungeerde niet goed, na enkele jaren groeide het idee om zelf een onderneming op te richten. Omdat Peter vele jaren gewerkt had als een chauffeur voor mensen met een handicap kende hij veel personen met beperkingen in dezelfde situaties als zijn partner. Peter startte Din Förlängda Arm in de herfst van 2003 met ongeveer 10 klanten.*"<sup>166</sup>

In de herfst van 2009 had *Din Förlängda Arm* net onder de 100 klanten. Een ander bedrijf dat gestart werd door familieleden is *Assistansia* dat uitgegroeid is tot het grootste privé bedrijf in de sector van persoonlijke assistentie in Zweden met meer dan 1300 klanten. *Assistansia* werd in 2008 opgekocht door *Argan Capital*, een belegger in risicokapitaal.<sup>167</sup>

Ondernemingen die persoonlijke assistentie aanbieden werden ook gestart door ondernemers zoals Karsten Inde (kinesitherapeut), die *Frösunda LSS AB* startte in 1994. In 2001 verkocht hij de onderneming en startte een andere private assistentie aanbieder, *Olivia Assistans*. Deze ondernemingen zijn de tweede en derde grootste private assistentie aanbieder met respectievelijk ongeveer 800 en 250 klanten. In 2008 werd *Frösunda LSS AB* verkocht aan de Deense risicokapitaalbelegger *Polaris Equity*. In 2008 heeft de Zweedse risicokapitaalbelegger *Procuritas* 70 % van de pas gestarte *Olivia Holding* verworven waarvan *Olivia Assistans* deel uitmaakt.<sup>168</sup>

## **5.2 Kiezen meer of minder gebruikers voor de privé ondernemingen dan 10 jaar eerder?**

Volgens *Försäkringskassan* [de sociale zekerheidskas] blijft het aantal gebruikers dat kiest voor privé ondernemingen stijgen. In december 2009 waren 48,6 % van de gebruikers klant bij de gemeenten en 37,7 % hadden private ondernemingen als aanbieder, 10,8 % waren lid van een coöperatieven 2,8 % stelden hun eigen assistenten te werk.<sup>169</sup> Het percentage gebruikers dat de gemeente als aanbieder kiest daalt voortdurend, daar waar het percentage dat kiest voor een coöperatieve of zelfstandige werkgevers wordt, constant blijft. De enige assistentie-aanbieders die hun marktaandeel vergroten zijn de private

<sup>164</sup> Voorst. 2009/2010:176 pag. 69

<sup>165</sup> Westberg, K. 08/02/2008; Färnström, G. 29/05/2008

<sup>166</sup> Din Förlängda Arm 2010-04

<sup>167</sup> Assistansia 2010-04

<sup>168</sup> Westberg, K. 7/04/2008; Westberg, K. 9/04/2008

<sup>169</sup> Persoonlijke communicatie met Bassem Saleh, Ziekenfonds 17/03/2010

ondernemingen. Gedurende de eerste jaren nadat persoonlijke assistentie een wettelijk recht werd, boden de gemeenten ongeveer 70 % van de assistentie aan, maar in 2004 was hun aandeel reeds gedaald tot 60 %.<sup>170</sup>

### **5.3 Zijn er kwaliteitsverschillen tussen persoonlijke assistentie die wordt aangeboden door publieke of private assistentie aanbieders?**

Onderzoek aan de universiteit van Göteborg toont aan dat assistentie gebruikers die in deze stad leven en hun assistentie van de gemeente ontvangen, minder tevreden zijn dan gebruikers die hun assistentie ontvangen van andere aanbieders. Het fundamentele verschil tussen de gemeente en de andere aanbieders zou het perspectief op persoonlijke assistentie zijn. De gemeente focust vooral op persoonlijke assistenten die bepaalde taken kunnen uitvoeren voor personen met beperkingen. Voor de privé ondernemingen en gebruikerscoöperatieven gaat het erom zoveel mogelijk verantwoordelijkheden aan de gebruiker over te dragen, iets wat duidelijk geapprecieerd wordt.<sup>171</sup>

In 2005 heeft een parlementaire commissie voor de persoonlijke assistentie, vragenlijsten uitgestuurd naar 915 willekeurige individuen die persoonlijke assistentie ontvangen van gemeenten, coöperatieven of private ondernemingen. Volgens deze enquête is meer dan 70 % van de respondenten vrij geweest om de assistentie aanbieder te kiezen. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat ze invloed kunnen uitoefenen op de criteria gebruikt bij het rekruteren van assistenten (43 % bij de gemeenten, 89 % bij de coöperatieven en 81 % bij de privé ondernemingen). Dit verschil is ook merkbaar bij het antwoord op de vraag naar zeggingschap over wanneer de assistentie wordt aangeboden en voor welke taken.

Er is geen verschil in tevredenheid over de competenties van de assistenten, die als bevredigend (35 %) of goed (50 %) werd beschouwd bij de verschillende aanbieders. Er waren daarentegen grote verschillen in de antwoorden op de vragen naar de beschikbaarheid van opleiding en training voor de assistenten. Terwijl bij de gebruikerscoöperatieven de helft aangaf dat er voor hun assistenten een groot aandeel bijkomende opleidingen beschikbaar zijn, gaf slechts 29 % van de respondenten bij de private ondernemingen en slechts 5 % van de respondenten bij de gemeenten dit aan.

Volgens de regels van *Försäkringskassan* [de sociale zekerheidskas], moet er een contract worden opgesteld tussen de gebruiker en de aanbieder en dat was het geval voor 91 % van de respondenten bij gebruikerscoöperatieven, 86 % bij de andere private ondernemingen, maar slechts 48 % van de gemeenten.

De verschillen in de antwoorden op specifieke vragen wijst op een globale tevredenheid van slechts 48 % van de respondenten met persoonlijke assistentie bij de gemeente volledig tevreden waren met de diensten van de gemeente. Bij de andere private ondernemingen was dit 70 % en bij gebruikerscoöperatieven lag dat cijfer op 74 %. Er bestonden minieme verschillen gebaseerd op leeftijd en geslacht. In het algemeen waren gebruikers ouder dan 55 jaar minder vrij in hun keuze en mogelijkheden inzake. Dit geldt zowel voor het rekruteren als de keuze van assistenten. Het verschil ligt in bepaalde mate

---

<sup>170</sup> Försäkringskassan 2005, pag. 7

<sup>171</sup> Roos, J.M. 2009, pag. 6

bij het feit dat oudere gebruikers voor een groter aandeel met de gemeente werken. Er waren een paar minieme verschillen tussen mannen en vrouwen. Mannelijke gebruikers hadden een grotere keuze in het aantal assistentie aanbieders. Zij hadden ook een grotere keuze aan assistenten.<sup>172</sup>

#### **5.4 Zijn assistentie-uren die geproduceerd worden in de privésector duurder dan deze die geproduceerd worden in de publieke sector?**

Assistentie-uren die geproduceerd worden in de privésector zijn goedkoper dan deze die geproduceerd worden door de gemeenten. Publieke aanbieders moeten vaker een deel van het algemene gemeentelijke budget gebruiken om de assistentietegemoetkoming die ze ontvangen van *Försäkringskassan* [de sociale zekerheidskas] aan te vullen om de assistentie-uren te verzorgen bij gebruikers die voor hen kiezen. Bij de publieke aanbesteding voor persoonlijke assistentie in het district *Södermalm* te Stockholm wordt aangegeven dat het district ongeveer 26 000 assistentie-uren administreert volgens LASS, met een budget van ongeveer 90 miljoen kronen ongeveer 9 230 770 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010). Nadat er assistentietegemoetkoming wordt afgetrokken blijft er een verlies over van ongeveer 7 miljoen kronen of ongeveer 717 948 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010). Als reden wordt aangegeven dat de gemeenten kosten hebben voor extra personeel, hogere overheadkosten en een hogere vergoeding volgens de CAO dan in de privésector.<sup>173</sup> *Frösunda LSS AB*, dat het contract binnenhaalde, is er zeker van de assistentie te kunnen produceren binnen de assistentietegemoetkoming die ze ontvangen van *Försäkringskassan* [de sociale zekerheidskas], dus zonder verlies.

*"Door kwaliteitsvol met elke gebruiker te werken is het mogelijk om binnen het vaste uurbedrag de activiteiten te verbeteren. Frösunda past de CAO toe die Kommunal [Zweedse vakbond] heeft afgesloten met Vårdföretagarna [de Vereniging van private zorgverleners]. Dit betekent dat we zelden een overschot aan personeel hebben, wat natuurlijk kostenbesparend werkt.*

De Zweedse vereniging van gemeenten en provincies is echter van mening dat er ook andere redenen achter de hogere kosten voor assistentie bij de gemeenten liggen. Eén van deze is de kosten voor de ziektevergoeding van assistenten die ze zelf moeten betalen voor hun eigen assistenten, alsook voor de assistenten die tewerkgesteld zijn bij de private ondernemingen. Deze kosten worden niet gedekt door het vaste bedrag.

*"Gemeenten kunnen opgezadeld worden met de assistentie tijdens onregelmatige uren, daar waar de private aanbieders de uren tijdens de dag voor hun rekening nemen. We weten niet hoe vaak dit voorkomt, maar het veroorzaakt irritatie indien het voorkomt. Het personeel kan duurder zijn, deels omwille van het feit dat bepaalde privé ondernemingen geen CAO afgesloten hebben, maar eveneens omdat de CAO voor de gemeenten de arbeidsomstandigheden anders regelt dan voor de private aanbieders. Dit is onder andere van toepassing voor de vergoeding van de wachturen en de wedde tijdens de opzeggingstermijn omdat de*

---

<sup>172</sup> Roos, J.M. 2009, pag. 151

<sup>173</sup> Westberg, K. (22/11/2009)

*werknemers bij de gemeenten tewerkgesteld zijn voor onbepaalde duur met minstens één maand opzeggingstermijn.*<sup>174</sup>

## **5.5 Wat zijn de effecten van de privatisering van de markt? Hoe staan de politici, de klanten en het algemene publiek tegenover het feit dat een toenemend deel van de markt bediend wordt door private ondernemingen en tegenover hun mogelijke winst?**

Nu en dan kreeg een debat over "bedrieglijke ondernemingen" heel wat aandacht. In 2004 verscheen er een reeks krantenartikelen over private ondernemingen die nieuwe klanten aantrekken door het aanbieden van een deel van de assistentietegemoetkoming na aftrek van wedden en kosten. Er werd ook kritiek geuit op de eigenaars van bepaalde ondernemingen die aanzienlijke winsten boekten en probeerden belastingen te ontduiken.<sup>175</sup> De mogelijkheid om de assistentietegemoetkoming te gebruiken voor andere dingen dan de kosten die verband houden met de assistentie via een achterdeur in de wetgeving werd door *Riksrevisionen* [het Rekenhof] aangetoond. Een parlementaire commissie die in 2004 werd opgericht resulteerde in voorstellen tot een wetshervorming.<sup>176</sup> *Skatteverket* [de Zweedse belastingdienst] geeft aan dat de meest voorkomende fout ongedekte wedden zijn. Een andere belastingfout die eigen is aan de sector is dat ondernemingen een vaste som van het uurbedrag reserveren met het oog op de nood aan de fondsen voor het dekken van assistentiekosten bij toekomstige reizen, enz.

*"Er zijn gevallen geweest waar het geld voor meerdere jaren gereserveerd werd en niet werd terugbetaald aan de overheid toen de gebruiker veranderde van aanbieder of overleed."*<sup>177</sup>

Ook dit item werd door de parlementaire commissie in 2004 onderzocht. Een aanpassing van de wetgeving die in voege trad op de 1 juni 2008 verbiedt het gebruik van de assistentietegemoetkoming voor het dekken van de kosten of vergoedingen, andere dan deze die verbonden zijn met de persoonlijke assistentie, en maakten van de assistentietegemoetkoming (na aftrek van alle kosten) een belastbaar inkomen.<sup>178</sup>

## **5.6 Wat weten we over de ontwikkelingen in dit marktsegment: fusies en de andere tekenen van een rijpere markt? Wat zijn de voor- en nadelen van de risicokapitaalactiviteiten in de Zweedse markt van persoonlijke assistentie?**

Tijdens de laatste drie jaren (2007 tot 2009) hebben risicokapitaalbedrijvende markt van de persoonlijke assistentie betreden doordat zij controlerend aandeelhouder werden van drie van de grootste persoonlijke

---

<sup>174</sup> Westberg, K. (25/10/2008)

<sup>175</sup> Pilkvist, K. & Marander, E (2007)

<sup>176</sup> Andersson, J. (18/07/2005)

<sup>177</sup> Westberg, K. (27/04/2010)

<sup>178</sup> Voorst. 2007/2008:61

assistentie aanbieders in Zweden: *Assistansia, Frösunda en Olivia*. Sindsdien zijn er meerdere fusies gebeurd. In juni 2009, leverde de *Humana Group*, gecontroleerd door *Argan Capital* assistentie aan zo'n 1 350 klanten; *Olivia Holding*, gecontroleerd door *Procuritas*, aan 550 klanten en *Frösunda LSS AB*, gecontroleerd door *Polaris Equity* aan 1 100 klanten.<sup>179</sup>

Volgens professor per Strömberg aan *Institutet för Finansforskning* [het instituut voor Financieel onderzoek] is de markt voor persoonlijke assistentie in Zweden gefragmenteerd met een waaier aan kleinere assistentie bedrijven. Tegelijk is door het stabiel inkomen dankzij de overheidsfinanciering de markt slechts weinig beïnvloed door plotse groei en recessie zoals in de open markten, dit biedt een stabiele grond voor het toelaten van leningen. Deze marktkenmerken, evenals de verwachtingen van een toename aan gemeenten die hun verzorgingsdiensten uitbesteden, trekken risicokapitaal aan.

*"Risicokapitaalbedrijven bereikten Zweden in het midden van de jaren 90, nu zijn de natuurlijke marktsegmenten verkend. Oorspronkelijk lag de focus op de producerende industrie en nu is de focus gedurende de laatste 5-10 jaar verlegd naar de dienstensector. Eenvoudigweg omdat de tijd gekomen is voor deze markt."*<sup>180</sup>

Al bij al is er weinig protest geweest, zelfs de vakbonden vinden dat het risicokapitaal een verdere ontwikkeling voor de sector kan betekenen.

*" Voor wat betreft risicokapitaalbedrijven, vinden we dat ze complementair kunnen zijn aan de rest, zij hebben het voordeel dat ze actief de verantwoordelijkheid als eigenaar opnemen en over kapitaal beschikken om investeringen te doen en zo grote en duurzame bedrijven uit te bouwen."*<sup>181</sup>

*Intressegruppen för Assistansberättigade - IfA* [de Interessegroep voor Assistentiegerechtigden] is bezorgd dat de diversiteit aan aanbieders en de keuzevrijheid van de gebruiker in gevaar kan komen als grote winsten een algemeen fenomeen worden, omdat dit de legitimiteit van de hervormingen bij het grote publiek kan ondermijnen. De organisatie waarschuwt ook voor het risico op monopolies.

*"Het zou jammer zijn als de nieuwe monopolies ontstaan nadat we zijn ontsnapt aan het monopolie van de gemeenten. Er kan eveneens een situatie ontstaan waar twee of drie van de grootste assistentiebedrijven een oligopolie vormen en zo de markt controleren."*<sup>182</sup>

## **5.7 Wie is er verantwoordelijk voor het vermijden dat er lokale of nationale monopolies ontstaan?**

Als een samenvoeging van twee ondernemingen die een positie creëert of versterkt van verminderde concurrentie, kan dit gestopt worden door de rechtbank dat Stockholm na een aanvraag bij *Konkurrensverket* [de Zweedse concurrentiedienst]. Dit gebeurt echter zelden, slechts vijf keer sedert 1993.

---

<sup>179</sup> Assistanskoll 2009-06

<sup>180</sup> Westberg, K. (28/03/2008)

<sup>181</sup> Westberg, K. (22/11/2009)

<sup>182</sup> Westberg, K. (12/04/2009b)

Volgens *Konkurrensverket* (in 2008) was er gezonde concurrentie ook de markt van de persoonlijke assistentie en is er op dit moment geen gevaar voor monopolies. Zelfs een controle van een zo'n groot marktaandeel als 40 % wordt door deze dienst niet als een probleem aanzien.

" *We moeten kijken naar de kansen van de klant om de andere aanbieders te kiezen en welke mogelijkheden de andere aanbieders hebben om op de markt te komen. Op 26 mei van 2008 hebben we besloten om de aankoop door Frösunda van Personal Care zonder gevolg te laten, omdat dit niet als probleem aanzien werd vanwege de vele alternatieven die op de markt aanwezig zijn.*"

## **5.8 Moeten alle bedrijven elke assistentiegebruiker aanvaarden of kunnen ze specialiseren?**

De gemeenten moeten alle gebruikers toelaten, daar waar ondernemingen over de mogelijkheid beschikken om gebruikers te weigeren. *Sveriges Kommuner och Landsting* [de Vereniging van Zweedse Gemeenten en Provincies] rapporteren dat gemeenten soms assistentie moeten aanbieden aan gebruikers die geweigerd werden door ondernemingen omdat ze te duur waren doordat de kostprijs voor extra personeel de assistentietegemoetkoming van *Försäkringskassan* [de sociale zekerheidskas] overstijgt.<sup>183</sup>

Bepaalde ondernemingen specialiseren zich in persoonlijke assistentie voor klanten met bepaalde behoeften of binnen een bepaalde leeftijdsgroep of taal. Dit maakt het voor hen mogelijk om persoonlijke assistenten te rekruteren met bepaalde vaardigheden die passen bij de noden van hun klanten, specifieke opleidingen aan te bieden of ondersteunend personeel beschikbaar te stellen met passende ervaring.

## **5.9 Wordt goede kwaliteit gegarandeerd bij private ondernemingen?**

In juli 2005 werd een systematische inspanning voor kwaliteit vereist onder LSS. Er bestaat echter geen gedetailleerde regeling hoe dit uitgevoerd moet worden. De parlementaire commissie die de hervormingen voorstelde, gaf aan dat er geen eenvormige kijk bestaat op hoe aanbieders de kwaliteit van hun diensten kunnen verzekeren. Hoe dan ook was het standpunt van het comité echter dat er een automatische kwaliteitsgarantie is bij die coöperatieën waar de gebruikers de rol van werkgever opnemen en een directe invloed hebben op de activiteiten van de coöperatieve door hun lidmaatschap. Bepaalde aanbieders voeren regelmatige onderzoeken uit, bijvoorbeeld *Frösunda LSS AB*, die tweemaal per jaar vragenlijsten sturen naar de gebruikers en hun dichte familie/vervangend arbeidsleider. Het onderzoek wordt gedaan door een neutrale derde om anonimiteit te verzekeren.<sup>184</sup>

*Intressegruppen för Assistansberättigade* - IfA [de Interessegroep voor Assistentiegerechtigden] begon assistentie-aanbieders te certifiëren in 1995. Hun criteria focussen op vier gebieden: de positie van de assistentiegebruiker, de kwaliteit van de dienstverlening, economie en werkgeverschap. Belangrijke criteria zijn het bestaan van een schriftelijke overeenkomst tussen de gebruiker en de aanbieder, maximum 3

---

<sup>183</sup> Westberg, K. (25/10/2010)

<sup>184</sup> SOU 2005:100 pag. 135

maanden opzegtermijn als de gebruiker het contract wil beëindigen, volledig overzicht van de gebruikte uren en een budget dat ter beschikking staat van de gebruiker en het bestaan van een CAO. De gebruiker moet op de vragenlijst antwoorden met minimum tevredenheid van de 70 % om het certificaat te behalen. In maart 2008 waren ongeveer 50 assistentie-aanbieders gecertificeerd voor het aanbieden van goede kwaliteit en maken zij deel uit van IfA's aanbieder's raad.<sup>185</sup>

*Privata Assistansanordnarens Riksorganisation - PARO [de Private assistentie-aanbieder's Rijksorganisatie], met ongeveer 40 leden, biedt een alomvattende cursus aan om de kwaliteit te verzekeren door middel van kwaliteitsmanagement systemen voor processen bij het aanbieden van assistentie. De kern is het vastleggen van meetbare doelstellingen. Het feitelijke meten van de kwaliteit wordt uitgevoerd door een derde partij via interviews met gebruikers en assistenten. PARO stelt dat de organisatie deze mogelijkheden wil bieden aan de leden als voorbereiding op een wetshervorming die een toelating vergt om met persoonlijke assistentie te werken na 1 januari 2011 (zie hoofdstuk3).*

*"We proberen een instrument te ontwikkelen dat ook haalbaar is voor de kleinste spelers. We proberen kosten te besparen door gezamenlijke cursussen te organiseren en diensten aan te kopen van de onderneming die de evaluaties uitvoert. Maar ik zie een risico dat zelfs de kleinste ondernemingen niet over de middelen zouden beschikken om de één-jarige cursus uit te voeren."*

PARO staat positief tegenover de introductie van de invoering van een toelating door de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken, maar waarschuwt dat de kleinste aanbieders problemen kunnen hebben om aan de voorwaarden te voldoen.

*"We willen ook dat de kleinere aanbieders de mogelijkheid hebben om verder te werken. Als de vereiste wordt gesteld naar een bepaalde opleiding, kan het gebeuren dat niet iedereen daaraan kan voldoen, zelfs al leveren ze assistentie van goede kwaliteit. We zien een groot risico in de vraag naar academische opleidingen, omdat een sterke motivatie van assistentie-aanbieders een persoonlijk engagement als familielid of als gebruikers zelf, kan zijn. Wij gaan ervan uit dat het mogelijk is om dezelfde competentie te bereiken door ervaring. De focus zou moeten liggen op de kwaliteit van de assistentie en niet een mening over waarmee de onderneming bezig zou moeten zijn. De basis moet zijn dat de gebruiker de assistentie krijgt die hij of zij wilt, dat deze van goede kwaliteit is en dat de aanbieder de assistentie tegemoetkoming op een correcte manier kan beheren."<sup>186</sup>*

## **5.10 Wat is de rol van degene die inschaalt in het linken met de keuze van aanbieder en is er een nood aan dienstverlening die de mogelijkheid tot vergelijking van assistentie-aanbieders voorziet?**

De gemeente Östhammar heeft recentelijk beslist om informatie omtrent *Assistanskoll* op te nemen in het gedrukte materiaal dat aan de personen met beperkingen bezorgd wordt nadat ze door de gemeente goedgekeurd werden voor persoonlijke assistentie. Östhammar heeft eveneens een link op hun website

---

<sup>185</sup> Westberg, K. (3/03/2008)

<sup>186</sup> Westberg, K. (15/04/2010)

geplaatst naar Assistanskoll's lijst met assistentie-aanbieder die actief zijn in de provincie Uppsala (waar Östhammar gelegen is).

*"We hebben beslist dit te doen omdat gebruikers binnen onze gemeente het gemakkelijker zouden hebben om informatie te vinden over welke assistentie-aanbieders ze kunnen kiezen voor zijn of haar assistentie."*

Gemeentepersoneel heeft de verplichting om informatie te verstrekken over welke assistentie-aanbieders een gebruiker kan kiezen. Deze verplichtingen om informatie te verstrekken geldt ongeacht wie de inschaling voor zijn rekening neemt (gemeente of ziekenfonds) en dient zich neutraal op te stellen zodat de gebruiker zelf een vrije keuze kan maken. Östhammar is van oordeel dat vanwege de plicht voor de ambtenaren om neutrale informatie te verstrekken en geen ondernemingen of coöperatieven te bevoordelen, *Assistanskoll* als bijkomend instrument veel gebruikers helpen.

*"Ik vind dat de website er goed uitziet en duidelijke informatie biedt, hoe meer informatie je al op voorhand hebt, hoe groter de kans dat je tevreden zal zijn, daarenboven weet de gebruiker dat hij/zij een andere keuze kan maken indien het niet loopt zoals gepland."<sup>187</sup>*

*Assistanskoll* wordt ook genoemd in het hoofdrapport van de parlementaire commissie over persoonlijke assistentie als een interessant initiatief dat het voor de gebruiker vereenvoudigd om de bestaande alternatieven binnen de sector te vinden en informatie te bieden over de mogelijkheden en de rechten die hij of zij heeft. Volgens het parlementair comité biedt *Assistanskoll* consumentbegeleiding.<sup>188</sup>

## **5.11 Hoe ontwikkelt zich de recente trend waarbij gemeenten hun persoonlijke assistentie diensten uitbesteden? Wat zijn de problemen hierbij en de voor- en nadelen?**

Gemeenten beginnen hun persoonlijke assistentie diensten uit te besteden, wat betekent dat het bedrijf die de aanbesteding binnenhaalt assistentie aanbiedt aan alle gebruikers binnen de gemeente. In dit geval staat de onderneming onder contract om persoonlijke assistentie aan te bieden volgens de richtlijnen van de gemeente. Tot nog toe hebben slechts drie gemeenten alle districten en assistentie diensten uitbesteed, wat ongeveer uitkomt op 110 klanten. De contracten lopen voor een vierjaarlijkse periode en de vergoeding is vastgelegd naar analogie met het uurbedrag van *Försäkringskassan* [de sociale zekerheidskas].<sup>189</sup>

Volgens *Konkurrensverket* [de Zweedse dienst voor concurrentie] dient een contract voor een publieke aanbesteding ongeveer vier jaar te lopen. De basis voor de aanbesteding dient alle vereisten en voorwaarden die de leveranciers moeten vervullen omvatten opdat een offerte zou behandeld worden. Deze dienen open, transparant en voorspelbaar te zijn voor de mogelijke indieners. De vereisten die in de basis voor de aanbesteding aanwezig zijn, kunnen vanuit twee standpunten beschouwd worden.

---

<sup>187</sup> Westberg, K. (16/02/2010)

<sup>188</sup> SOU 2008:77 pag. 497

<sup>189</sup> Assistanskoll [verworven gegevens]

*"Eén van hen is de laagste prijs als alleen de prijs beschouwd zal worden, en waar het van groot belang is om toch ook een bepaald kwaliteitsniveau te vragen. Het andere perspectief is te kiezen voor de meeste economische offerte waarbij aspecten van prijs en kwaliteit worden afgewogen. Hierbij zal de overheid de criteria afwegen en hun volgorde opstellen."*

De gemeente kan geen CAO vereisen, omdat dat volgens het Europese hof het vrije verkeer van goederen en diensten tegengaat. Het proces om de offerten af te wegen begint bij het nagaan van het voldoen aan de vereisten en of de leverancier niet in een liquidatie verwickeld is. De offertes die hieraan voldoen worden dan in een open en transparant proces opgenomen, waarna een beslissing genomen wordt. Het is de verantwoordelijkheid van de gemeente om op te volgen dat de gekozen leverancier de voorwaarden van het contract nakomt.

Volgens *Konkurrensverket* [de Zweedse dienst voor concurrentie] bestaan er gevallen waar grotere ondernemingen overeenkomen over welke publieke aanbestedingen zij gaan winnen.

*"Spijtig genoeg, komt het voor dat ondernemingen vroegtijdige contacten hebben en op voorhand beslissen wie de aanbesteding van het publieke contract zal winnen. Als dezelfde ondernemingen zich terugtrekken of frequent aanbestedingen binnenhalen of bepaalde formuleringen van de offerte gelijklopend zijn, kan dit daar een teken van zijn. De publieke sector is een belangrijke klant voor bepaalde ondernemingen en individuele contracten kunnen belangrijk zijn, in dergelijk geval hebben ze grote redenen om zich met oneerlijke praktijken bij bepaalde gemeenten binnen te werken."<sup>190</sup>*

Verbeterde kwaliteit zowel als economische kosten en andere factoren kunnen de redenen zijn waardoor de gemeenten hun persoonlijke assistentie diensten uitbesteden, zoals het recente voorbeeld van de gemeente Gotland aantoont. De voorzitter van het sociale comité van de gemeente, vertegenwoordiger van de conservatieve partij, *Moderaterna* geeft de dominante positie van de gemeente als werkgever als een van de redenen aan waarom de persoonlijke assistentie diensten worden uitbesteed. De publieke aanbesteding heeft als resultaat gehad dat assistentie aanbieders in Gotland actief geworden zijn. Een andere reden is de kostprijs, omdat de winnende onderneming persoonlijke assistentie moet aanbieden binnen het budget van de assistentietegemoetkoming van *Försäkringskassan* [de sociale zekerheidskas], waar dat dezelfde diensten die door de gemeente verstrekt werden overschreed met 12,5 miljoen SEK (ongeveer 1 282 000 EUR [wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010]).<sup>191</sup> *Kommunal* [Zweedse vakbond] en politiek links staan kritisch tegenover de beslissing.

*"Keuzevrijheid bestaat reeds [door het recht om vrij over de assistentietegemoetkoming te beschikken] en zal nu in de plaats beperkt worden door het wegvallen van het gemeentelijk alternatief. Het is een goed functionerende persoonlijke assistentie dienst die verdwijnt en een vertrouwensband die niet op deze manier verbroken zou mogen worden."<sup>192</sup>*

---

<sup>190</sup> Westberg, K. (11/06/2008)

<sup>191</sup> Westberg, K (05/06/2008a)

<sup>192</sup> Westberg, K (05/06/2008a); Westberg, K (05/06/2008b)

*Vårdföretagarna* [de Vereniging van Private Zorgverleners] merken op dat, zelfs indien dit waar is, het goed gecompenseerd wordt, omdat de kwaliteit in het algemeen stijgt. Wanneer de gemeenten uit hun rol als assistentie-aanbieders stappen, zijn ze gedwongen om kwaliteitseisen te stellen en de activiteiten van de aanbieders te controleren. Dat kan voordelen met zich brengen voor de gebruikers. *Vårdföretagarna* [de Vereniging van Private Zorgverleners] is eveneens van mening dat werkzekerheid voor de persoonlijke assistenten niet hoeft te dalen, ondanks de wissel van onbepaalde duur contracten naar bepaalde duur contracten, omdat de beste werkzekerheid ligt in de kwaliteit van de dienstverlening.<sup>193</sup>

## **5.12 Komt het vaak voor dat klanten van assistentie-aanbieder wisselen? Welke zijn de redenen en de omstandigheden die daarmee verbonden zijn?**

Er zijn geen cijfers voorhanden hoe vaak gebruikers van aanbieder wisselen, met uitzondering van wat kan afgeleid worden van de gegevens over hoeveel procent er wisselt van type aanbieder. Dit toont een toenemend aantal gebruikers die kiezen voor de private assistentie-aanbieder en zo de gemeente verlaten. Er zijn geen kosten verbonden aan de wissel van de aanbieder, maar contracten met een langere opzegtermijn kunnen een obstakel vormen. De parlementaire commissie over persoonlijke assistentie refereerde naar *Intressegrupperna för Assistansberättigade - IfA* [de Interessegroep voor Assistentiegerechtigden], die waarschuwt voor opzegtermijnen langer dan drie maanden. Het comité heeft het opnemen van een beperking van de opzegtermijnen beschouwd, maar laat het weg uit het wetsvoorstel.

*"Omdat we niet willen dat de overheid in detail de voorwaarden van de contracten tussen de gebruiker en de assistentie-aanbieder gaat regelen, zien we af van dit voorstel in de wetgeving. Er bestaat een risico dat de maximumgrens als norm zou gebruikt worden. We willen er echter de nadruk op leggen dat opzegtermijnen voor assistentie contracten die de opzegtermijn van een persoonlijke assistent overschrijden, niet in overeenstemming zijn met de keuzevrijheid van de gebruiker. Als regel zijn opzegtermijnen van maximum drie maanden aanvaardbaar."*<sup>194</sup>

Andere obstakels om van assistentie-aanbieder te veranderen zijn de vraag of assistenten bereid zijn om de gebruiker te volgen en dus van de werkgever te veranderen en de mogelijkheid om gespaarde fondsen naar de nieuwe aanbieder te kunnen overdragen (zie hoofdstuk 3 voor de belasting op de winst).

## **5.13 Bieden private ondernemingen (al dan niet met winstoogmerk) andere diensten aan en huisvesting of enkel persoonlijke assistentie?**

Voordat persoonlijke assistentie bestond in Zweden, waren personen met beperkingen vaak gebonden aan hun huisvesting, omdat de dienstverlening die zij nodig hadden verbonden was met hun huisvesting. Eén van de belangrijkste kenmerken van persoonlijke assistentie is dat het verbonden is met het individu en niet met de locatie. Het recht op persoonlijke assistentie volgens LSS/LASS omvat geen contante betalingen

---

<sup>193</sup> Westberg, K. (15/07/2008)

<sup>194</sup> SOU 2005:100 pag. 136, 152, 159

of assistentietegemoetkoming voor dienstverlening in woonclusters of begeleid wonen. In Zweden bestaat er ook een wettelijk recht op tegemoetkoming voor woningaanpassingen.

Over het algemeen bieden assistentie aanbieders geen andere dienstverlening aan dan de persoonlijke assistentie. Recentelijk zijn echter twee kleine initiatieven gestart. *Vivida Assistans* heeft in 2008 een project gestart dat huisvesting omvat. Volgens hen moeten vele personen met beperkingen in gemeentelijke woongroepen leven, met als nadeel dat ze hun recht op persoonlijke assistentie verliezen en dit was een van de redenen achter dit project. Ze geven ook aan dat ouders van kinderen met beperkingen vragen naar huisvesting voor hen. De bouw van de eerste eenheid met zes appartementen startte in de herfst van 2009. *Vivida* plant meerdere gelijkaardige eenheden op andere locaties. De bewoners van de zes appartementen beschikken over hun individuele assistenten.

GIL, de Independent Living coöperatieve van Göteborg, heeft recentelijk fondsen verzameld voor een project rond alternatieve huisvestingscoöperatieven. De eerste coöperatieve werd gevormd in de zomer van 2009 en bestaat uit twee appartementen. Een aparte huisvestingsmaatschappij verhuurt de appartementen, de gemeente betaalt voor de gemeenschappelijke ruimtes en de persoonlijke assistenten worden tewerkgesteld door GIL. De initiatiefnemers zijn net zoals in het *Vivida* project, ouders van kinderen met beperkingen.<sup>195</sup>

## **5.14 Welke onderzoeken bestaan er in Zweden naar de levenskwaliteit van personen en beperkingen?**

Er is geen onderzoek gekend naar de levenskwaliteit waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen de gebruikers van thuiszorgdiensten en persoonlijke assistenten, waarbij dan een onderscheid gemaakt worden naar soort aanbieder.

*Folkhälsoinstitutet* [het Zweedse Nationaal Instituut voor de Bevolkingsgezondheid] geeft rapporten uit die gebaseerd zijn op onderzoeken naar de bevolkingsgezondheid. Deze worden gedaan op basis van een zelfevaluatie door de geïnterviewde. Het onderzoek van 2005-2007 stelt vast dat ongeveer 1,5 miljoen personen, meer dan een vijfde van de Zweedse bevolking in de leeftijdsgroep tussen 16 en 84 jaar, een beperking hebben. Volgens het Zweedse Nationaal Instituut voor de Bevolkingsgezondheid kan een groot gedeelte van de mensen met een slechte gezondheid gevonden worden tussen de personen met beperkingen met een verhouding die tienmaal hoger ligt dan bij de rest van de bevolking. Binnen deze groep wordt aangegeven dat mannen en vrouwen met fysieke beperkingen de slechtste gezondheid hebben met respectievelijk 43 % en 32 %. De problemen varieerden van algemene toestanden zoals hoofdpijn, vermoeidheid en slaapproblemen en problemen zoals angst, zorgen en leed. De ernstigere toestanden waren vooral aanwezig bij personen met beperkingen die niet over een basisinkomen beschikken. Dit basisinkomen wordt bepaald door de mogelijkheid om binnen de week 15 000 SEK of ongeveer 1 540 (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010) te verzamelen in geval van nood. Zelfmoordgedachten waren duidelijk meer aanwezig bij personen met beperkingen dan bij de rest van de bevolking, evenals de zelfmoordpogingen.<sup>196</sup>

---

<sup>195</sup> Vivida (2010-05); GIL (2010-05)

<sup>196</sup> Folkhälsoinstitutet (2008)

Mensen met beperkingen zijn ook het voorwerp van geweld. *Handikapprörelsens Utredningsinstitut*, HANDU AB [Het Zweedse Instituut voor Onderzoek naar beleid voor mensen met een handicap] bracht naar buiten dat een derde van de geïnterviewde vrouwen met beperkingen in een onderzoek van 2007 aangaven dat ze te maken hadden gehad met bedreigingen, geweld of seksuele mishandeling door mannen. In de helft van deze gevallen had men fysische verwondingen opgelopen als resultaat van een mannelijk geweld en seksueel misbruik. Eén op de 10 vrouwen werd bedreigd, gedwongen of fysisch gekwetst door een man waar zij afhankelijk van was; chauffeurs van aangepast vervoer, persoonlijke assistenten, verzorgend personeel, maar nog vaker door vrienden, burens, collega's of bazen. Vrouwen met intellectuele beperkingen werden iets meer het slachtoffer van geweld dan anderen binnen deze groep. In dit rapport werd een vergelijking gemaakt met een nationaal onderzoek naar mannelijk geweld tegen vrouwen. Dit toont aan dat vrouwen met beperkingen in grotere mate dan vrouwen in het algemeen het slachtoffer werden van geweld en dat ze meer angst en schaamte voelden.<sup>197</sup>

Personen met beperkingen hebben vaak een lagere opleidingsgraad en een slechtere economische situatie dan de rest van de bevolking en de tewerkstellingsgraad ligt gevoelig lager. Een van de vaststellingen is dat er een sociale kloof tussen personen met beperkingen in de rest van de bevolking bestaat.<sup>198</sup>

## 5.15 Welke criteria gebruiken de ondernemingen bij de prijsbepaling?

Er bestaat een grens hoeveel de privé ondernemingen kunnen aanrekenen voor hun diensten, doordat het vaste uurbedrag van de assistentietegemoetkoming de markt regelt en contante betalingen volgens LSS bij de gemeenten over het algemeen dezelfde som hanteren. Binnen dit raam variëren echter de administratieve bijdragen die aangerekend worden voor het aanbieden van een persoonlijke assistentie en eveneens de winstmarges verschillen van onderneming tot onderneming. Bepaalde aanbieders rekenen een vaste som per uur aan, terwijl anderen het volledige overschot na de betaling van de wedden, belastingen en andere kosten voor zich houden. Vroeger was het gewoonlijk voor de aanbieders om een specifieke administratieve bijdrage aan te rekenen, maar na de wetsherziening van juni 2008 wordt alle overschot van de tegemoetkoming als inkomen voor de aanbieder beschouwt en moet aan *Skatteverket* [de Zweedse belastingdienst] aangegeven worden. 70 van de 174 aanbieders die op *Assistanskoll* geregistreerd staan gaven in april 2010 aan dat hun klanten over individuele budgetten beschikken en de assistentie-aanbieder een vaste administratieve bijdrage aanrekenen met de winst van de aanbieder daarin begrepen.<sup>199</sup> *Privata Assistansanordnarens Riksorganisation* - PARO [de Private assistentie-aanbieder's Rijksorganisatie], met ongeveer 40 leden, menen dat de klant een bijlage bij het contract te zouden moeten krijgen die aangeeft welk percentage van de assistentie tegemoetkoming naar de wedden gaat en hoeveel er opzijgezet wordt voor scholing, opleiding, assistentiekosten, inspanningen voor de arbeidsomstandigheden en personeelskosten. CAO's beslissen automatisch over de loonschalen en de loonkosten, het grootste deel van de assistentietegemoetkoming. Kosten die verband houden met de assistentie hangen af van de levensstijl van de gebruiker en de administratieve kosten kunnen de verschillen op basis van het serviceniveau of factoren zoals het bestaan van lokale kantoren. *Privata*

---

<sup>197</sup> Handikapprörelsens utredningsinstitut (2007); Folkhälsoinstitutet (2008)

<sup>198</sup> Folkhälsoinstitutet (2008)

<sup>199</sup> Assistanskoll [verworven gegevens]

*Assistansanordnarens Riksorganisation* - PARO [de Private assistentie-aanbieder's Rijksorganisatie] heeft geen opinie over het winstniveau van hun leden.

*"We hebben daar geen opinie over, het belangrijkste is om te concurreren met het leveren van goede kwaliteit aan de klanten."*<sup>200</sup>

*Olivia Assistans AB*, een onderneming die geen individuele budgetten en geen klantenrapporten hanteert, beweert een winstmarge van de 4-5% te maken op de omzet (gegevens van juli 2007). Het niveau van assistentiekosten is onderhandelbaar en varieert tussen 3 en 5 SEK of 0,3 en 0,5 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010) per uur. *Olivia Assistans* hanteert geen vaste administratieve kost voor de dienstverlening, maar behoudt het overschot na betaling van de lonen, belastingen en assistentiekosten. Dat betekent dat de administratieve bijdrage varieert van klant tot klant. Gebruikers die ervoor kiezen om van assistentie-aanbieder te wisselen, kunnen de gespaarde fondsen niet overdragen.

*"nee, omdat we dit geld beschouwen als eigendom van de onderneming. Klanten hebben geen invloed op het management van het bedrijf, het belangrijkste is dat de klanten gedurende hun tijd bij ons kwaliteitsvolle assistentie genieten en dat de assistenten goed toezicht en ondersteuning van hun arbeidsleider (niet de gebruiker, maar een kantoorbediende) krijgen."*<sup>201</sup>

## **5.16 Welke zijn de afspraken in contracten tussen gebruikers en private ondernemingen?**

De richtlijnen van *Försäkringskassan* [de sociale zekerheidskas] vernoemen dat er een contract moet bestaan tussen de gebruiker en de gekozen aanbieder, inclusief de gemeenten, maar de inhoud daarvan wordt niet geregeld.<sup>202</sup> *Privata Assistansanordnarens Riksorganisation* - PARO [de Private assistentie-aanbieder's Rijksorganisatie] geeft een standaard contract uit tussen gebruiker en de assistentie-aanbieder met een opzegtermijn van drie maanden. Het contract verklaart dat een plan moet bestaan voor de toepassing van de assistentie met daarin de doelstellingen. Het contract vermeldt tevens dat de assistentie-aanbieder de werkgeversverantwoordelijkheid draagt, evenals de verantwoordelijkheid voor de administratie van de assistentietegemoetkoming, het opstellen van schema's, het vastleggen van salarissen en het rekruteren van assistenten. Tezelfdertijd neemt de klant de rol van arbeidsleider op zich, tenzij anders werd overeengekomen. De aanbieders moeten, indien de klant erom vraagt, overeenkomen om een vaste administratieve bijdrage per uur aan te rekenen en dat te vermelden in een bijlage van het contract en waar eveneens vermeld wordt wat daarin begrepen wordt en hoe grote delen van de assistentietegemoetkoming kunnen gebruikt worden voor specifieke kosten.<sup>203</sup>

De parlementaire commissie over persoonlijke assistentie analyseerde 138 contracten tussen gebruikers en assistentie-aanbieders in 2004: 95 van private ondernemingen, 24 van gemeenten en 16 van coöperatieven. De analyse omvatte vragen over de verantwoordelijkheden van de werkgever, de

---

<sup>200</sup> Westberg, K. (15/04/2010)

<sup>201</sup> Westberg, K. (5/12/2007)

<sup>202</sup> Försäkringskassan 2003:6 ver. 5 pag. 126

<sup>203</sup> Westberg, K. (15/04/2010)

vergoeding, kwaliteit en de formele procedures. De conclusie was dat er geen uniformiteit of marktpraktijken bestonden. Een vergelijking van de contracten tussen de verschillende types van assistentie-aanbieders toonde aan dat contracten van de coöperatieven het meest gelijklopend waren en over het algemeen meer het belang van de gebruiker vermelden. De parlementaire commissie dacht dat dit een natuurlijk gevolg kan zijn van het feit dat gebruikers voornamelijk ook leden van de coöperatieven zijn en zo deelnemen in de organisatie van hun eigen assistentie.

De parlementaire commissie stelde ook dat een contract alleen het resultaat van een onderhandeling tussen een individuele gebruiker en een aanbieder weergeeft, maar niet wie daarop welke invloed heeft uitgeoefend. Gebruikers kunnen geprobeerd hebben een bepaalde passage te schrappen en iets anders in de plaats te krijgen. Het kan ook dat in bepaalde gevallen assistentiegebruikers zelf niet meer dan een beperkte invloed willen uitoefenen.<sup>204</sup>

## 6. Invloed op de arbeidsmarkt

In dit laatste hoofdstuk gaan we kort in op het effect van de ontwikkelingen van het beroep persoonlijke assistent op de arbeidsmarkt in Zweden en of deze invloed als een politiek argument gebruikt wordt.

We eindigen met een analyse van de sociaal-economische kostprijs op uurbasis in vergelijking met de gemeentelijke thuiszorg.

### 6.1. Is de ontwikkeling van het beroep persoonlijk assistent en de creatie van 70.000 jobs een politiek argument in Zweden?

Volgens *Socialstyrelsen* [de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken] biedt persoonlijke assistentie niet alleen een betere kwaliteit voor de gebruikers, maar ook voor de persoonlijke assistenten. Persoonlijke assistenten zijn een beroepsgroep met een hoge tevredenheid. Het beroep staat ook open voor iedereen door de keuzevrijheid van de gebruiker.

*"Het biedt de mogelijkheid voor nieuwe groepen om de arbeidsmarkt te betreden en ik geloof dat het een arbeidssituatie is die velen appreciëren, omdat je weet dat je de noden van een individu invult en de waarde van wat je doet zichtbaar wordt in een begrensde persoonlijke relatie. Dit alternatief is beter voor veel mensen dan werken binnen het collectieve verzorgingssysteem. Normaal houden we geen rekening met dit type van effecten in socio-economische studies, maar ze zijn er wel. Indien we deze aspecten zouden analyseren, zou assistentie nog hoger schoren in ons rapport."*<sup>205</sup>

*Kommunal* [de vakbond voor gemeentelijke werknemers] gebruikt dit arbeidsmarktargument om te protesteren tegen besparingen op persoonlijke assistentie. Zij stellen dat bij het doorvoeren van de

---

<sup>204</sup> SOU 2005:100 pag. 156 ev.

<sup>205</sup> Socialstyrelsen (2008); Westberg, K. (24/07/2008)

besparingen voorgesteld door de parlementaire commissie, 13 600 van de 170 000 persoonlijke assistenten hun job zullen verliezen.

*"We hebben berekend dat de vermindering in aantal uren door een uniform inschalingsinstrument 11 000 werkloze assistenten oplevert. Als het recht op dubbele assistentie verlaagd wordt met 20 %, zullen 1 300 assistenten hun job verliezen en nogmaals 1 300 als de vijfde basisbehoefte "grondige kennis van de gebruiker" geschrapt wordt als reden voor persoonlijke assistentie. Over welke mogelijkheden zullen deze assistenten beschikken bij die te verwachten grootschalige werkloosheid?"<sup>206</sup>*

## **6.2. Wat is de socio-economische kostprijs van persoonlijke assistentie in vergelijking met gemeentelijke thuiszorg?**

Gemeentelijke thuiszorg kost meer dan 10 % meer dan persoonlijke assistentie, maar gemiddeld meer dan 70 % meer per uur geleverde dienstverlening. Het verschil ligt aan het feit dat thuiszorgpersoneel ongeveer slechts de helft van de arbeidstijd spendeert met het verstrekken van hulpverlening aan de gebruiker, terwijl de rest van de arbeidstijd verloren gaat aan verplaatsingen en andere bezigheden.

Het vaste bedrag voor persoonlijke assistentie in 2006 is 219 SEK of ongeveer 22,5 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010), met een maximum van 245 SEK of ongeveer 25 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010). Deze som dekt geen kosten voor vervangingsassistenten. De vergelijkbare uurkosten voor de geleverde gemeentelijke thuiszorg worden geschat op gemiddeld 247 SEK of ongeveer 25,3 EUR, variërend tussen 215 en 295 SEK per uur of ongeveer 22 en 30,3 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010). De kosten voor de gemeentelijke thuiszorg lagen ongeveer 13 % per uur hoger dan de kosten voor persoonlijke assistentie omwille van de licht hogere loonkosten, andere operationele kosten en de overheadkosten, evenals kosten eigen aan de gemeente.

Terwijl de feitelijke ontvangen uren aan gemeentelijke thuiszorg lichtjes hoger liggen dan deze voor persoonlijke assistentie, ligt de kost per geproduceerd uur in de thuiszorg aanmerkelijk hoger. De uurkosten voor de geproduceerde gemeentelijke thuiszorg ligt op gemiddeld 372 SEK of ongeveer 38 EUR, variërend tussen 267 en 574 SEK per uur of ongeveer 27,4 en 58,9 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010). Dit komt deels doordat de ontvangers van thuiszorg over het algemeen minder uren ontvangen. Personeel dat voltijds werkt biedt dienstverlening aan meerdere gebruikers waardoor veel tijd verloren gaat aan verplaatsingen, waarbij ook de bevolkingsdichtheid van de gemeente een rol speelt, evenals de mogelijkheid om de dienstverlening geografisch te plannen.<sup>207</sup>

Onafhankelijk onderzoek op vraag van het Independent Living Institute in 2008 toont aan dat de feitelijke socio-economische besparingen als een gevolg van persoonlijke assistentie volgens LASS en verstrekt door niet-gemeentelijke aanbieders ongeveer 29 miljard SEK bedragen (ongeveer 2 974 400 EUR [wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010]). De besparingen zouden ongeveer 77 miljard SEK bedragen of ongeveer 7 897 400 EUR (wisselkoers volgens xe.com per 01-03-2010) indien ofwel alle persoonlijke assistentie zo

---

<sup>206</sup> Socialstyrelsen (2008); Westberg, K. (20/01/2009)

<sup>207</sup> Socialstyrelsen (2008) pag. 8, 104

worden aangeboden door niet-gemeentelijke aanbieders, of de assistentie van gemeentelijke aanbieders minstens even kosten effectief was als bij de private aanbieders. Dat geeft aan dat het systeem van persoonlijke assistentie resulteert in aanzienlijke kostenbesparingen, vergeleken met een alternatief systeem van thuiszorg, op voorwaarde dat het aantal geproduceerde uren gelijk is. Het rapport was gebaseerd op een schatting waarbij de feitelijke uurkosten per jaar worden vergeleken en gebaseerd zijn op de gegevens van *Statistiska Centralbyrån* - SCB [het Nationaal Instituut voor de Statistiek] en *Försäkringskassan* [de sociale zekerheidskas] voor alle variabelen, behalve de uurkosten van de gemeentelijke thuiszorguren, die geschatte waarden op basis van gegevens uit geselecteerde gemeenten en geleverd door *Sveriges Kommuner och Landsting* -SKL [de Vereniging van Zweedse Gemeenten en Provincies].

De geschatte besparingen in het rapport gaan wel uit van de veronderstelling dat persoonlijke assistentie diensten en gemeentelijke thuiszorg van dezelfde kwaliteit zijn. Een meer omvattende socio-economische analyse, met inbegrip van socio-economische inkomsten, zou waarschijnlijk nog grotere voordelen voor persoonlijke assistentie aantonen.<sup>208</sup>

---

<sup>208</sup> Nybom, M. & Pettersson, J. (2008)

## 7. Conclusies

- De huidige wetgeving over persoonlijke assistentie in Zweden trad na een pilootproject in werking in 1994. Er was oorspronkelijk veel tegenstand. De gehandicaptenbeweging hadden lang gepleit voor een systeem van woonclusters en wilden dit pad oorspronkelijk niet verlaten. De vakbonden hadden schrik dat personen met een handicap geen goede werkgevers zouden zijn en algemeen dacht men dat persoonlijke assistentie enkel voor 'de elite' een oplossing bood. Na het pilootproject en verschillende onafhankelijke onderzoeken werden alle argumenten weerlegd. Dit en de politieke steun maakte mogelijk dat in Zweden momenteel 19.000 personen gebruik maken van persoonlijke assistentie. Dit wil niet zeggen dat voorzieningen volledig weg zijn. 22.300 volwassen burgers met een verstandelijke beperking maken anno 2008 gebruik van kleine groepswoningen van maximum 5 personen per woning, elk met hun een eigen kamer.
- De 'budgetbepaling' is in Zweden anders dan in Vlaanderen. Terwijl je in Vlaanderen een budget krijgt waarmee je aan de slag kan om assistenten aan te werven, krijg je in Zweden uren toegekend. Voor elk gepresteerd uur krijg je 24.8€. Daarmee moet alles betaald worden: lonen, administratie, onkosten, eventuele trainingen etc. Je kan zelf werkgever zijn, maar slechts een klein aantal personen doet dit (2.8%). Alle andere gebruikers besteden het werkgeverschap uit aan derden: de gemeente, een for-profit organisatie of een gebruikerscoöperatieve. Zeker de gebruikerscoöperatieven zorgen er wel voor dat ze enkel het administratieve luik van het werkgeverschap op zich nemen. Het wie wat waar en wanneer van de assistentie wordt volledig bepaald door de gebruiker.
- De inschaling is controversieel in Zweden. De idee is altijd geweest dat de inschaling een individuele aangelegenheid is. In een gesprek tussen gebruiker en ambtenaar wordt bepaald hoeveel uur ondersteuning iemand nodig heeft. Er wordt rekening gehouden met de noden én aspiraties van de persoon met een handicap. Het gemiddelde aantal uren ondersteuning in de week is 110.24. Momenteel wordt gezocht naar een universeel meetinstrument. Dit stuit echter op massaal protest bij gebruikers en persoonlijke assistenten.
- De kwaliteit van persoonlijke assistentie kan enkel gemeten worden vanuit het perspectief van de individuele assistentiegebruiker. Onderzoek en navraag toont dat de mate van invloed die de gebruiker heeft over zijn of haar persoonlijke assistentie overeenkomt met het kwaliteitsniveau. Hoe meer invloed, hoe hoger de kwaliteit.
- Persoonlijke assistentie is in Zweden niet afhankelijk van de inkomenspositie van de gebruiker omdat het beschouwd wordt als een wettelijk sociaal recht. Sociale rechtswetgeving biedt aan individuen een specifiek recht op diensten aan dat vernoemd wordt in de wet. Als de toepassing van deze rechten verworpen wordt, kan bij een administratieve rechtbank in beroep gegaan worden tegen de uitspraak. Voor LSS en LASS is vastgelegd wie recht heeft op de voorzieningen van deze wetten. Wat betekent dat er ook een grote groep van personen met een beperking is die geen toegang heeft tot persoonlijke assistentie omdat zij volgens de inschaling niet behoren tot een van de drie vastgelegde groepen. Eveneens worden personen ouder dan 65 uitgesloten van de rechten op persoonlijke assistentie.
- Tot nog toe werden er geen eisen gesteld naar de opleiding van de persoonlijke assistenten. Er bestaat echter een risico dat het recente werk over de kwaliteitsgarantie kan resulteren in opleidingseisen voor zowel persoonlijke assistenten als assistentie-aanbieders.
- Voor de taken die de assistenten mogen uitvoeren bestaat er geen regelgeving. Zowel de wetgeving, richtlijnen en *Arbetsmiljöverket* [de Arbeidsinspectie] geven aan dat de assistentie voor elke taak gebruikt kan worden. Vele gemeenten begrenzen echter de taken die de assistenten

kunnen uitvoeren hoewel dit reeds op kritiek stuitte. Persoonlijke assistentie geleverd door de private assistentie-aanbieders is minder beperkt.

- Persoonlijke assistenten die handelingen verrichten die eerder in het gebied van de gezondheidszorg thuishoren wordt niet gezien als een probleem. Dit wordt gezien als een natuurlijk deel van het uitbesteden van zelfverzorging. De opdracht wordt wel gegeven door een medisch personeel. (dokter of verpleegkundige) Zij voelen zich daardoor niet aangetast in hun status omdat dit in Zweden gebruikelijk is dat deze taken ook door anderen kunnen worden verricht.
- De ervaringen met private ondernemingen als assistentie-aanbieders zijn positief en ze winnen aan belang. Onderzoeken hebben aangetoond dat gebruikers over het algemeen meer tevreden zijn met private aanbieders dan met de gemeenten. Ze hebben meer keuzevrijheid en invloed. Er moet echter voorzichtig toezicht worden uitgeoefend op de ontwikkeling van de markt. Een aantal gevallen van misbruik van de assistentie fondsen heeft voor enkele aanpassingen aan de wet gezorgd. De winstmarges van de private ondernemingen lopen erg uiteen en variëren van 0 tot bijna 30%.
- Slechts 3 % van de gebruikers zijn zelf werkgever voor hun assistenten. Vele gebruikers willen deze verantwoordelijkheid niet op zich nemen. Bij het begin werd gedacht dat meer gebruikers de mogelijkheid om zelf werkgever te zijn zouden verkiezen, maar het percentage is constant gebleven. Wel is er de mogelijkheid om zonder zelf werkgever te zijn, een grote zeggingschap te hebben over de assistent. De mate van zeggingschap varieert afhankelijk van de dienst waarop men beroep doet. Bij coöperatieven is dit het grootst.
- Persoonlijk assistentie staat in Zweden voor 70 000 jobs. Moeilijk tewerkstelbare groepen zoals allochtonen en laaggeschoolden vinden als persoonlijke assistent hun weg in de arbeidsmarkt. Persoonlijke assistentie blijkt een instrument te zijn dat de intrede van nieuwe groepen op de arbeidsmarkt mogelijk maakt.
- Een vergelijking tussen persoonlijke assistentie waarbij de overheid geen werkgever is en de gemeentelijke thuiszorgdiensten komt er op uit dat in het eerste geval er niet enkel minder overheadkosten zijn maar er ook meer zorg effectief geleverd wordt.

## **Beschrijving van de bronnen en eenheden die in de tekst aanwezig zijn:**

Arbetsförmedlingen [de Zweedse dienst voor arbeidsbemiddeling]: Overheidsinstantie onder het Ministerie van Tewerkstelling die verantwoordelijk is voor het functioneren van de arbeidsmarkt.

Arbetsgivarföreningen KFO [Onafhankelijke Werkgeversorganisatie voor Coöperatieven] vertegenwoordigt leden die coöperatieven zijn als werkgevers van persoonlijke assistenten.

Arbetsgivaralliansen [de Werkgeversalliantie] vertegenwoordigt de leden-werkgevers binnen de persoonlijke assistentie in de non-privé sector.

Arbetsmarknadsdepartementet [het Ministerie van Tewerkstelling]: Het ministerie verantwoordelijk voor de policies op de arbeidsmarkt.

Arbetsmarkadsstyrelsen [de Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening]: Het vroegere overheidsagentschap dat de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van nationale inspanningen in arbeidsmarktpolitiek. Deze verantwoordelijkheden rusten sedert 1 januari 2008 bij Arbetsförmedlingen.

Arbetsmiljöverket [de Arbeidsinspectie]: Overheidsinstantie onder het Ministerie van Tewerkstelling die verantwoordelijk is voor de omstandigheden op de arbeidsplaats.

Bolagsverket [de Zweedse registratie dienst voor bedrijven]: Een overheidsdienst onder het Ministerie van Ondernemen, Energie en Communicatie die verantwoordelijk is voor de registratie van alle Zweedse ondernemingen, faillissementen en verboden op de nijverheid.

Finansdepartementet [het Ministerie van Financiën]: Het ministerie dat verantwoordelijk is voor het economisch beleid, het staatsbudget, belastingen, het bankwezen, veiligheid en verzekering, het internationaal economisch beleid, het centrale, regionale en lokale beleid.

Folkhälsoinstitutet [het Zweedse Nationaal Instituut voor de Bevolkingsgezondheid]: Een overheidsdienst onder het Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken dat verantwoordelijk is voor de opvolging, de evaluatie en de verspreiding van kennis inzake volksgezondheid en toezicht op het vlak van alcohol, drugs en tabak.

Försäkringskassan [het Zweedse sociale zekerheidskas]: Een overheidsinstantie onder het ministerie van gezondheid en sociale Zaken dat verantwoordelijk is voor het voorzien in financiële geborgenheid in geval van ziekte, gehandicapt of ouderdom en voor families met kinderen.

Handikapprörelsens Utredningsinstitut - HANDU AB [Het Zweedse onderzoeksinstituut voor handicapolicies] is een onderzoeksinstituut dat een hoge standaard vertegenwoordigt in zowel professionele termen als een specifieke kennis omtrent personen met beperkingen. De tweede associaties van de visuele en auditieve gehandicapten hebben tezamen HANDU AB in eigendom.

Intressegruppen för Assistansberättigade – IfA [de Interessegroep voor Assistentiegerechtigden] vertegenwoordigt individuen met het recht op persoonlijke assistentie. Deze organisatie telt 650 leden.

Justitiedepartementet [het Ministerie van Justitie]: Het ministerie dat verantwoordelijk is voor de politie, het gerechtelijk systeem, de gevangnissen, de migratie en asielaanvragen.

Kommunala Företagens Samorganisation KFS [de Zweedse organisatie voor lokale ondernemingen] vertegenwoordigt leden die ondernemingen zijn binnen de gemeente en provincie en optreden als werkgevers van persoonlijke assistenten.

Kommunal [de vakbond voor gemeentelijke werknemers] vertegenwoordigd leden die tewerkgesteld zijn als persoonlijke assistenten.

Konkurrensverket [de Zweedse dienst voor de concurrentie]: Overheidsdienst onder het Ministerie van Ondernemen, Energie en Communicatie en de verantwoordelijk voor het behouden en verbeteren van de concurrentie en toezicht op de openbare aanbestedingen in Zweden.

Landsorganisationen – LO [de Zweedse confederatie van vakbonden] is de centrale organisatie voor de 14 leden die werknemers organiseren binnen zowel private als openbare sectoren.

Länstyrelsen [het provinciebestuur]: En de overheidsinstantie onder het Ministerie van Financiën dat zich in elke provincie bevindt. Ze treedt op als een lokale vertegenwoordiger van het parlement en de overheid er waakte over een zo goed mogelijke uitvoering van de besluiten in deze provincie.

Privata Assistansanordnares Riksorganisation – PARO [de private assistentie aanbieders' rijksorganisatie]: een onafhankelijke belangenorganisatie voor de private assistentie-aanbieders.

Voorst. - wetsvoorstel aan het parlement. Deze worden opgesteld door het ministerie dat verantwoordelijk is voor dit vakgebied.

Riksrevisionen [het Rekenhof]: Een onafhankelijk nationaal orgaan onder het Zweedse parlement die controle op de activiteiten van de volledige Zweedse staat uitvoert voor de optimale aanwending van middelen en een efficiëntere administratie.

SFS – Svensk Författningssamling [het Zweedse staatsblad]: is de officiële publicatie van alle Zweedse wetten die aangenomen worden door het parlement.

Skatteverket [de Zweedse belastingdiensten]: Overheidsinstantie onder het Ministerie van Financiën die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de belastingsregels.

SKL - Sveriges Kommuner och Landsting [het Verbond van Zweedse gemeenten en provincies]: Een speciale belangenorganisatie voor de Zweedse gemeenten, provincies en regio's.

Socialdepartementet [het ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken]: het ministerie dat verantwoordelijk is voor de sociale welvaart: financiële geborgenheid, sociale dienstverlening, medische gezondheidszorg, de rechten van kinderen en personen met beperkingen.

Socialstyrelsen [Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken]: De overheidsdienst onder het Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken met activiteiten en verplichtingen op het vlak van sociale dienstverlening, gezondheidszorg, medische diensten, preventie van besmettelijke ziektes en epidemieën.

SOU - Statens offentliga utredningar [officiële Zweedse overheidsrapporten]: is de officiële reeks van rapporten van de commissies die benoemd worden door de Zweedse overheid voor de analyse van omstandigheden die aan de wetgeving voorafgegaan.

Statistiska Centralbyrån [het Nationaal Instituut voor de Statistiek]: Overheidsinstantie onder het Ministerie van Financiën die verantwoordelijk is voor het voeren van de officiële statistiek.

Tillväxtverket [het Zweedse agentschap voor economische en regionale groei]: Een overheidsdienst onder het Ministerie van Ondernemen, Energie en Communicatie die verantwoordelijk is voor het starten en groeien van meer Zweedse ondernemingen.

Vårdföretagarna [de Vereniging van Private Zorgverleners] de vertegenwoordigd leden die private actoren zijn binnen de persoonlijke assistentie sector.

Yrkesinspektionen [de Arbeidsinspectie]: De vroegere regionale agentschappen die verantwoordelijk waren voor de arbeidsomstandigheden Sedert 1 januari 2001 is deze verantwoordelijkheid overgedragen aan de lokale inspectiediensten voor de arbeidsomstandigheden die thuishoren onder de Arbeidsinspectie.

## Referenties

### Wetgeving, richtlijnen en regelgeving van overheden:

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete* [Systematisch werk aan de werkomstandigheden], Stockholm: Arbetsmiljöverket [Arbeidsinspectie]. Gehaald uit [http://www.av.se/dokument/afs/AFS2001\\_01.pdf](http://www.av.se/dokument/afs/AFS2001_01.pdf) (beschikbaar in het Engels <http://arbetsmiljoverket.se/dokument/inenglish/legislations/eng0101.pdf> )

Försäkringskassan 2003:6 ver.5 *Assistansersättning: vägledning* [richtlijnen assistentietegemoetkoming], Stockholm: Försäkringskassan. Gehaald uit [http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk\\_publishing/Dokument/Regler/V%C3%A4gledning/V%C3%A4gledning%202003%3a06.pdf](http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Regler/V%C3%A4gledning/V%C3%A4gledning%202003%3a06.pdf)

Publicatieblad van de Europese Unie (2003), Richtlijn 2003/88/EC van het Europees Parlement en de Commissie van 4 november 2003 betreffende bepaalde aspecten van de organisatie de arbeidstijd, Brussel: de Europese commissie. Gehaald uit <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:EN:PDF>

SFS 1970:943 *Lag om arbetstid m.m. i husligt arbete* [de wet op arbeidstijd en dergelijke bij huishoudelijk werk], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19700943.htm>

SFS 1976:580 *Medbestämmandelagen* [de wet op inspraak op de arbeidsplaats], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19760580.htm> (Beschikbaar in het Engels bij het Ministerie van tewerkstelling <http://www.regeringen.se/content/1/c6/10/49/88/646b76f6.pdf> )

SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölag* [de wet op de werkomstandigheden], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19771160.htm> (Beschikbaar in het Engels bij het Ministerie van tewerkstelling <http://www.regeringen.se/content/1/c6/10/49/76/72d61639.pdf> )

SFS 1982:80 *Lag om anställningsskydd* [de wet op de bescherming van de tewerkstelling], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19820080.htm> (Beschikbaar in het Engels bij het Ministerie van tewerkstelling <http://www.regeringen.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf> )

SFS 1982:673 *Arbetstidslag* [de wet op de arbeidstijd], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19820673.htm>

(Beschikbaar in het Engels bij het Ministerie van tewerkstelling  
<http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19820673.htm> )

SFS 1982:763 *Hälso- och sjukvårdslag* [de wet op de gezondheid en de medische dienstverlening], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19820763.htm>

Beschikbaar in het Engels bij het Ministerie van Gezondheid en Sociale zaken Gehaald uit <http://www.regeringen.se/content/1/c6/02/31/25/a7ea8ee1.pdf> )

SFS 1986:223 *Förvaltningslagen* [de wet op de administratieve procedures], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19860223.htm> (Beschikbaar in het Engels bij het Ministerie van Justitie HYPERLINK "<http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/48/92/a02dc523.pdf>" <http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/48/92/a02dc523.pdf>)

SFS 1993:387 *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade* [de wet op steun en hulpverlening aan bepaalde personen met beperkingen], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19930387.htm>

(Beschikbaar in het Engels bij het Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/26/69/65fedd67.pdf> )

SFS 1993:389 *Lag om assistansersättning* [de wet op de assistentietegemoetkoming], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19930389.htm>

(Beschikbaar in het Engels bij het Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/26/64/f96190be.pdf> )

SFS 1993:1091 *Förordning om assistansersättning* [de verordening op de assistentietegemoetkoming], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19931091.htm>

SFS 1999:1229 *Inkomstskattelag* [de wet op de inkomstenbelasting], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19991229.htm>

SFS 2001:453 *Socialtjänstlagen* [de wet op de sociale dienstverlening], Stockholm: Notisum. Gehaald uit <http://notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/20010453.htm>

(Beschikbaar in het Engels bij het Ministerie van Gezondheid en Sociale Zaken <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/04/34/02/9d488738.pdf> )

SOSFS 2008:10 *Föreskrifter och allmänna råd - Tillämpningen av 14 kap. 2 § SoL* [Verordening en advies -toepassingen van Hoofdstuk 14 §2 SoL], Stockholm: Socialstyrelsen. Gehaald uit [http://www.socialstyrelsen.se/sosfs/2008-10/Documents/2008\\_10.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/sosfs/2008-10/Documents/2008_10.pdf)

## Andere bronnen:

Andersson, J. (2005-07-18), "Kommunerna är sämst på att ge personlig assistans" ["Gemeenten zijn de slechtste aanbieders van persoonlijke assistentie"] *Dagens Nyheter*. Gehaald uit <http://www.dn.se/opinion/debatt/kommunerna-ar-samst-pa-att-ge-personlig-assistans-1.368416>

Arbetsförmedlingen (gegevensbestand *Personlig assistans* [Persoonlijke assistentie]). Gehaald uit <http://www.arbetsformedlingen.se/yrken/yrkesbeskrivning.aspx?yrkeid=541>

Arbetsgivarföreningen KFO (2007), *Allmänna anställningsvillkor och löneavtal m m för anställda inom personlig assistans, 2007-10-01-2010-09-30, resp. 2007-07-01 – 2010-06-30* [Algemene overeenkomst over de tewerkstellingsomstandigheden en lonen voor werknemers in de persoonlijke assistentie, 2007-10-01-2010-09-30, resp. 2007-07-01 – 2010-06-30], Stockholm: Arbetsgivarföreningen KFO/Svenska kommunalarbetsförbundet. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/KFO-avtalet-2007.pdf>

Arbetsgivarföreningen KFO (2008), *KFOs lilla lathund, personlig assistans – om sekretess och tystnadsplikt* [KFO's beknopte gids, persoonlijke assistentie - over privacy en vertrouwelijkheid], Stockholm: Arbetsgivarföreningen KFO/Svenska kommunalarbetsförbundet. Gehaald uit <http://www.ta-verens.se/att/sekretess%20och%20tystnadsplikt.pdf>

Arbetsmiljöverket (2004), *Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet* [Opdeling van de taken bij het systematisch beheren van de werkomstandigheden], Stockholm: Arbetsmiljöverket. Gehaald uit <http://www.av.se/dokument/publikationer/bocker/h385.pdf>

Arbetsmiljöverket (2010), *lag om husligt arbete*, [wetgeving inzake huishoudelijk werk] Stockholm: Arbetsmiljöverket. Gehaald uit <http://www.av.se/lagochratt/hushallsarbete/>

Assistansia (2010-04) *Historik* [gegevensbestand], [Geschiedenis]. Gehaald uit <http://www.assistansia.se/historik.aspx>

Berg, S. (2007), *DHR 80 år av rörelse* [DHR – 80 jaar beweging], Stockholm: DHR.

Berg, S. (2003) *Persoonlijke assistentie in Zweden*, Stockholm: Independent Living Institute. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/docs6/berg20030520.html>

Berg, S. (2008) *Independent Living i Sverige -25 år* [Independent Living in Zweden -. 25 jaar], Stockholm: STIL

Bolagsverket (2010-03a), *Vennootschap met beperkte aansprakelijkheid zich - ondernemersgids* [gegevensbestand]. Gehaald uit [http://www.bolagsverket.se/in\\_english/do\\_you\\_want/start\\_business/limited/index.html](http://www.bolagsverket.se/in_english/do_you_want/start_business/limited/index.html)

Bolagsverket (2010-03b), *Vennootschap onder firma - ondernemersgids*. [gegevensbestand]. Gehaald uit [http://www.bolagsverket.se/in\\_english/do\\_you\\_want/start\\_business/trading\\_partnership/index.html](http://www.bolagsverket.se/in_english/do_you_want/start_business/trading_partnership/index.html)

Bolagsverket (2010-03b), *Economische verenigingen - ondernemersgids*. [gegevensbestand]Gehaald uit [http://www.bolagsverket.se/in\\_english/do\\_you\\_want/start\\_business/economic\\_association/index.html](http://www.bolagsverket.se/in_english/do_you_want/start_business/economic_association/index.html)

Bolagsverket (2010-03d)

- Din Förlängda Arm (2010-04) *Historia* [gegevensbestand], [Geschiedenis]. Gehaald uit <http://www.dfarm.se/Default.aspx?p=361>
- Disabled Peoples' International (1992), *Machtinstrumenten - Gereedschapskit for Independent Living*, Stockholm: Disabled Peoples' International Independent Living Comité pag. 156-164 . Gehaald uit <http://www.independentliving.org/toolsforpower/tools.pdf>
- Ekensteen, V. (1990), Makt och maktmissbruk [Macht en machtsmisbruik], *Svensk Handikapptidskrift*, No 1, 1990.
- Ekensteen, V. (1991), Ett historiskt framsteg! (?) [Historische vooruitgang!()], *Svensk Handikapptidskrift*, No 1, 1991.
- Ericsson, K. (1985) *Van de instituten naar de gemeenschapsdiensten: naar een normale levensstijl voor personen met een intellectuele beperking*, Uppsala: Universiteit van Uppsala, Faculteit Onderwijs. Gehaald uit <http://www.skinfaxe.se/ebok/taipeh.pdf>
- Finansdepartementet (2010-03), Belastingen - Eenvoudig, eerlijk en vertrouwensgevend Gehaald uit <http://www.regeringen.se/sb/d/9509>
- Folkhälsoinstitutet (2008), *Onödig ohälsa* [onnodige ongezondheid], Östersund; Folkhälsoinstitutet. Gehaald uit [http://www.fhi.se/PageFiles/3399/R200813\\_Onodig\\_ohalsa0807.pdf](http://www.fhi.se/PageFiles/3399/R200813_Onodig_ohalsa0807.pdf)
- Färnström, G. (2008-05-29) Veronica Hedenmark kvinnlig förebild [Veronica Hedenmark vrouwelijk rolmodel], *Nya Wermlands Tidning*. Gehaald uit <http://www.nwt.se/vasterdalarna/article54419.ece>
- Försäkringskassan (2005) *Statistik 2005:7, Assistansersättning mellan 200-2004* [Statistiek 2005:7, Assistentietegemoetkoming tussen 2000-2004], Stockholm: Försäkringskassan. Gehaald uit [http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk\\_publishing/Dokument/Rapporter/Statistikrapport/Statistik%202005\\_7.pdf](http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Rapporter/Statistikrapport/Statistik%202005_7.pdf)
- Försäkringskassan (2010) *Assistansersättning – statistik* [gegevensbestand], [Assistentietegemoetkoming - statistiek], Stockholm: Försäkringskassan. Gehaald uit [http://statistik.forsakringskassan.se/portal/page?\\_pageid=93,225052&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://statistik.forsakringskassan.se/portal/page?_pageid=93,225052&_dad=portal&_schema=PORTAL)
- GIL – Göteborgskooperativet för Independent Living (2010-05), *Boendeprojektet* [Het woonproject],[gegevensbestand]. Gehaald uit <http://www.gil.se/boendeprojektet.aspx>
- Gnosjö Assistans AB (2010-03) *Gnosjö Assistans AB – din personliga assistans* [gegevensbestand], [Gnosjö Assistans – uw persoonlijke assistentie]. Gehaald uit <http://www.gnosjoassistans.se/personlig-assistans.asp>
- Gough, R. (1994), *Personlig assistans – en social bemästringsstrategi*. GIL uitgeverij [Verhandeling aan Tromsö Universiteit, faculteit Sociale Wetenschappen]
- Göteborgs Stad (1987) *Independent Living – en medborgarrättsrörelse – förutsättningar i Göteborg* [Independent Living – een burgerbeweging - de omstandigheden in Göteborg], *Rapport van 17 Juni 1987, Sociale Administratie*, Göteborg: Göteborg's Stad, socialförvaltningen
- Handikapprörelsens Utredningsinstitut, HANDU AB (2007) *Mäns våld mot kvinnor med funktionsnedsättning* [Mannelijk geweld tegen vrouwen met beperkingen], Stockholm; HANDU AB. Gehaald uit <http://www.handu.se/kvinnor-v%E5ld-handu-funktionshinder.pdf>

- JAG (2006) *Tien jaar met persoonlijke assistentie*, Stockholm: JAG. Gehaald uit <http://www.enil.eu/elib/app/webroot/files/10%20years.pdf>
- JAG (2010-03a) *De service garantor* [gegevensbestand]. Gehaald uit [http://www.jag.se/eng/eng\\_pa.html](http://www.jag.se/eng/eng_pa.html)
- JAG (2010-03b) *Personlig assistans i Brukarkooperativet JAG* [gegevensbestand] [Persoonlijke assistentie in de gebruikerscoöperatieve JAG]. Gehaald uit <http://www.jag.se/blimedl2.html>
- Kommunal [gegevensbestand] *Kommunal – lönestatistik och medlemsantal 2008* [Vakbondsstatistiek- lonen en ledenaantal 2008]. Gehaald uit <http://www.kommunal.se/Kommunal/Medlem/Lon-och-ekonomi/Lonestatistik/2008/Kommun/Vard--och-omsorgsarbete-mm/>
- Kommunal (2004) *Personliga assistenters arbetssituation* [De werkomstandigheden van persoonlijke assistenten], Stockholm: Kommunal. Gehaald uit <http://www.kommunal.se/KommunalSEof/files/051209151138294/Personligaassistenter.pdf>
- Kommunal (2008) *Yttrande över LSS-kommitténs slutbetänkande – Möjlighet att leva som andra. Ny lag om stöd och service för vissa personer med funktionsnedsättning, SOU 2008:77* [Verklaring naar aanleiding van het eindverslag van het LSS-comité - Mogelijkheden om te leven als anderen – de nieuwe wet op de ondersteuning en dienstverlening aan bepaalde personen met beperkingen], Stockholm; Kommunal. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/Remissvar/ Kommunal.pdf>
- Larsson, M. (2004), *Personlig assistent – kompis, startmotor eller någons armar och ben?* [Personal assistant – kameraad, startmotor of iemand's armen en benen?] in Gynnerstedt, K. (ed.) *Personlig assistans och medborgarskap* [Persoonlijke assistentie en burgerrechten], Lund: Studentlitteratuur pag. 123-143
- Lindberg, L. (2008) *Humlan flyger – fast rakare* [De hommel vliegt - maar rechter], Stockholm: Independent Living Institute (uitgeschreven toespraak). Gehaald uit <http://www.independentliving.org/sv/25yearsindberg>
- Länsstyrelserna (2007) *Riktlinjer – till hjälp eller stjälp?* [Richtlijnen tot stutten of sturten?], Göteborg: Länsstyrelsen. Gehaald uit [http://www.lst.se/NR/rdonlyres/E36520AE-C616-4827-B4D0-D48493F8D564/0/LSS\\_rapport\\_07.pdf](http://www.lst.se/NR/rdonlyres/E36520AE-C616-4827-B4D0-D48493F8D564/0/LSS_rapport_07.pdf)
- Nybom, M. & Pettersson, J. (2008) *Personlig assistans – en billig och effektiv form av valfrihet, egenmakt och integritet: En jämförelse mellan kostnaderna för personlig assistans och kommunal hemtjänst* [Personal assistance – Een goedkope en efficiënte vorm van keuzevrijheid, zelfbeschikking en integriteit: Een vergelijking van de kosten voor persoonlijke assistentie en thuisverzorging; Independent Living Institute. Gehaald uit [http://www.independentliving.org/lsskostnad\\_files/lss200805kostnad.pdf](http://www.independentliving.org/lsskostnad_files/lss200805kostnad.pdf)
- Nygren, C. (1986-09-24) *Kommunal stoppar handikappsamariter* [De Zweedse vakbond voor gemeentelijke werknemers stopt de handicapsamaritanen (een term die destijds gebruikt werd voor personeel bij de thuisverzorging)], *Kommunalarbetaren*.
- Pilkvist, K. & Marander, E. (2007) *I vems ficka* [In wiens zak – artikelreeks], *Nerikes Allehanda*. Gehaald uit <http://old.na.se/artikel.asp?intId=1173828>
- Voorst. 1992/1993: 159 *Stöd och service till vissa funktionshindrade* [Wetsvoorstel 1992/93:159, Ondersteuning en dienstverlening aan bepaalde personen met beperkingen], Stockholm: Allmänna förlaget. Gehaald uit <http://www.riksdagen.se/debatt/visadok.aspx?spc=obj&guid=1b206c4b-e466-473b-ad84-0e1d9c87b719>

Voorst. 2000/2001: 05 *Personlig assistans till personer över 65 år* [Persoonlijke assistentie aan personen boven de leeftijd van 65], Stockholm: Allmänna Förlaget. Gehaald uit <http://regeringen.se/content/1/c4/14/69/8cb08cb9.pdf>

Voorst. 2007/2008:61 *Kostnader för personlig assistans* [Wetsvoorstel 2007/2008:61 Kosten in verband met persoonlijke assistentie], Stockholm: Allmänna Förlaget. Gehaald uit [http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=37&dok\\_id=GV0361](http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=37&dok_id=GV0361)

Voorst. 2009/2010:176 *Personlig assistans och andra insatser – åtgärder för ökad kvalitet och trygghet* [Wetsvoorstel 1999/2010:159, Persoonlijke assistentie en andere diensten - maatregelen ter verbetering van de kwaliteit en geborgenheid], Stockholm: Allmänna förlaget. Gehaald uit <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/14/20/95/c94eff69.pdf>

Ratsit [gegevensbestand] Gehaald uit <http://www.ratsit.se/>

Ratzka, A. (1982) *Hemservice – i vems regi* [Thuisverzorging - in wiens regie?], *Svensk Handikapptidskrift* 1982. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/docs3/ar1982.html>

Ratzka, A. (1986) *Independent Living en assistentiezorg in Zweden: Een gebruikersperspectief*, New York: World Rehabilitation Fund. Gehaald uit <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1424&context=gladnetcollect>

Ratzka, A. (1989) *Persoonlijke assistentie - de sleutel tot Independent Living*, Stockholm: Independent Living Institute., Gehaald uit <http://www.independentliving.org/docs2/enilpakeytoil.html>

Ratzka, A. (1990) *STIL mot hemtjänststalinisterna* [STIL vs thuisverzorgingsstalinisten] *Dagens Nyheter*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/docs3/ar199008.html>

Ratzka, A. (1992) *Naar een operationele definitie van persoonlijke assistentie*, Stockholm: Independent Living Institute. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/toolsforpower/tools15.html>

Ratzka, A. (1993) *Het model van de gebruikerscoöperatieve in persoonlijke assistentie: Het voorbeeld STIL, the Stockholm Cooperative for Independent Living*, Stockholm: Independent Living Institute. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/docs5/ratzka199301.html>

Riksförsäkringsverket 2002:6 *Allmänna råd om assistansersättningen* [Algemeen advies voor de assistentietegemoetkoming]

Riksrevisionen (2004) *Personlig assistans till funktionshindrade – RiR 2004:7* [Persoonlijke assistentie aan personen met beperkingen], Stockholm: Riksdagstrycket. Gehaald uit <http://www.riksrevisionen.se/templates/OpenDocument.aspx?documentid=4287>

Roos, J.M. (2009) *Kwaliteit van persoonlijke assistentie: Vormgegeven door de overheid, markten en samenwerking* [Doktoraatsverhandeling], Göteborg, Universiteit van Göteborg. Gehaald uit [http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/19351/1/gupea\\_2077\\_19351\\_1.pdf](http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/19351/1/gupea_2077_19351_1.pdf)

SCB - Statistiska Centralbyrån (2009) *Funktionsnedsattas situation på arbetsmarknaden – 4:e kvartalet 2008* [De situatie van personen met beperkingen op de arbeidsmarkt – 4de kwartaal van 2008], Stockholm: SCB. Gehaald uit [http://www.scb.se/statistik/publikationer/AM0503\\_2008K04\\_BR\\_AM78BR0903.pdf](http://www.scb.se/statistik/publikationer/AM0503_2008K04_BR_AM78BR0903.pdf)

Skansgård, B. (2003) *Uloba - Independent Living Noorse coöperatieve voor klantgestuurde persoonlijke assistentie*, Valencia: ENIL. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/docs6/uloba200303.html>

Skatteverket (2009), *Inkomsten, zelfevaluatie en belastingen in Zweden, SKV 132B, edition 6*, Stockholm: Skatteverket  
Gehaald uit <http://www.skatteverket.se/download/18.2e56d4ba1202f95012080005033/132b06.pdf>

SKL - Sveriges Kommuner och Landsting (2006) *Cirkulär 2006:39 - Kommunens ansvar vid sjukdom hos ordinarie personlig assistent* [Circulaire 2006:39 – De verantwoordelijkheid van de gemeenten bij ziekte-afwezigheid van de assistent], Stockholm: SKL. Gehaald uit [http://brs.skl.se/brsbibl/cirk\\_documents/2006039.pdf](http://brs.skl.se/brsbibl/cirk_documents/2006039.pdf)  
(Verwijzend naar een precedent bij het Zweedse Hof van Cassatie. RÅ 2005 ref 86 )

Socialstyrelsen (2004) *Anmälningsskyldighet om missförhållanden som rör barn* [Aangifteplicht bij fouten en wantoestanden waar kindenderen bij betrokken zijn] Stockholm: Socialstyrelsen. Gehaald uit [http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10265/2004-101-1\\_20041012.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10265/2004-101-1_20041012.pdf)

Socialstyrelsen (2005) *Personlig assistans - Kartläggning av kommunala riktlinjer* [Persoonlijke assistentie - een onderzoek naar gemeentelijke richtlijnen], Stockholm: Socialstyrelsen. Gehaald uit [http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10157/2005-131-17\\_200513117.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10157/2005-131-17_200513117.pdf)

Socialstyrelsen (2007) *Personlig assistans som yrke* [Persoonlijke assistentie als beroep], Stockholm: Socialstyrelsen. Gehaald uit [http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/9197/2007-123-24\\_200712324.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/9197/2007-123-24_200712324.pdf)

Socialstyrelsen (2008) *Personlig assistans enligt LASS ur ett samhällsekonomiskt perspektiv* [persoonlijke assistentie volgens LASS vanuit een socio-economisch perspectief] Stockholm; Socialstyrelsen. Gehaald uit [http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8854/2008-131-27\\_200813127\\_rev1.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8854/2008-131-27_200813127_rev1.pdf)

Socialstyrelsen (2009a) *Zweedse handicappolicy - dienstverlening en zorg voor personen met functiestoornissen*, Stockholm: Socialstyrelsen. Gehaald uit [http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8407/2009-126-188\\_2009126188.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8407/2009-126-188_2009126188.pdf)

Socialstyrelsen (2009b) *Socialstyrelsens föreskrifter om bedömningen av egenvård* [gegevensbestand], [de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken's regeling voor eigenzorg], Stockholm: Socialstyrelsen. Gehaald uit [http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8406/2009-126-184\\_2009126184.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8406/2009-126-184_2009126184.pdf)

Socialstyrelsen (2009c) *Personer med funktionsnedsättning – insatser enligt LSS år 2008* [Personen met beperkingen - activiteiten volgens LSS 2008], Stockholm: Socialstyrelsen. Gehaald uit [http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8319/2009-125-8\\_20091258.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/8319/2009-125-8_20091258.pdf)

Socialstyrelsen (2010a) *Personlig assistans*[gegevensbestand], [Persoonlijke assistentie], Stockholm: Socialstyrelsen. Gehaald uit <http://www.socialstyrelsen.se/funktionshinder/socialtstod/personligassistans>

SOU 1990:19 *Handikapp och välfärd? – en lägesrapport* [Handicap en welvaart? – rapport over de situatie], Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer

SOU 1991:46 *Handikapp, Välfärd, rättvisa* [Handicap, welvaart, gerechtigheid] , Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer

SOU 2005:100 *På den assistansberättigades uppdrag. God kvalitet i personlig assistans - ändamålsenlig användning av assistansersättning* [Op vraag van de gebruiker. Goede kwaliteit bij persoonlijke assistentie -

passend gebruik van de assistentietegemoetkoming], Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer. Gehaald uit <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/53893>

*Ny lag om stöd och service för vissa personer med funktionsnedsättning*, SOU 2008:77 [Mogelijkheden om te leven als anderen – de nieuwe wet op de ondersteuning en dienstverlening aan bepaalde personen met beperkingen], Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer. Gehaald uit <http://www.regeringen.se/sb/d/10057/a/109952>

STIL (2009), *Kurskatalogen – vintern och våren 2009/2010* [gegevensbestand], [Cursuscatalogus - winter en lente 2009/2010], Stockholm: STIL. Gehaald uit [http://www.stil.se/upload/file/Kurskatalog\\_261009.pdf](http://www.stil.se/upload/file/Kurskatalog_261009.pdf)

STIL (2010-03) *Frågor och svar om personlig assistans* [gegevensbestand] [Vragen en antwoorden over persoonlijke assistentie]. Gehaald uit <http://www.stil.se/default.asp?headId=3&subId=138&pId=138> s

Tillväxtverket (2010-03a) *Företagarguiden – Aktiebolag/skatter och avgifter* [Ondernemersgids - Vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid/belastingen en bijdragen] Gehaald uit <http://public.tillvaxtverket.se/sb/d/477/a/1554>

Tillväxtverket (2010-03b) *Företagarguiden – Handelsbolag/skatter och avgifter* [Ondernemersgids - Vennootschappen onder firma/belastingen en bijdragen] Gehaald uit <http://public.tillvaxtverket.se/sb/d/478/a/1505>

Tillväxtverket (2010-03c) *Företagarguiden – Ekonomisk förening/skatter och avgifter* [Ondernemersgids - Economische vereniging/belastingen en bijdragen] Gehaald uit <http://public.tillvaxtverket.se/sb/d/479/a/1594>

Vivida (2010-05), *Assistansboenden* [gegevensbestand], [Geassisteerd wonen]. Gehaald uit <http://www.vivida-assistans.se/54/assistansboende.html>

Westerberg, B. (1993) Bengt Westerbergs anförande i riksdagen den 5 maj 1993 [Bengt Westerbergs presentatie in het parlement 5 mei 1993], *Stiljetten*. No 2, 1993

## Artikels en gegevens bezorgd door Assistanskoll

Assistanskoll (2009-06), *Ägarförhållanden i assistansbranschen – juni 2009* [gegevensbestand], [Eigendomsverhoudingen binnen de sector van persoonlijke assistentie – juni 2009], Stockholm: Independent Living Institute. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20090720-agarforhallanden-i-assistansbranschen---juni-2009.html>

Assistanskoll (2010-01a), *Kollektivavtal och anställningsvillkor inom personlig assistans* [gegevensbestand], [CAO's en alle arbeidsomstandigheden bij persoonlijke assistentie], Stockholm: Independent Living Institute. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080319-FAKTA-kollektivavtal.html#s>

Assistanskoll (2010-01b) *Vad ingår i de olika kostnadsslagen i Assistanskolls jämförelse? - Hur ser verkligheten ut* [gegevensbestand], [Wat is begrepen in de verschillende types van assistentie kosten in Assistanskoll's vergelijking? – Hoe is de situatie in realiteit], Stockholm: Independent Living Institute. Gehaald uit [http://www.independentliving.org/assistanskoll/assistans\\_kostnadsslagen.php](http://www.independentliving.org/assistanskoll/assistans_kostnadsslagen.php)

Assistanskoll (2010-01c) *Anordnare av personlig assistans där sparade assistansomkostnadspengar kan användas efter ett byte av anordnare* [gegevensbestand], [Assistentie-aanbieders waar de gespaarde fondsen kunnen gebruikt worden na een overstap naar een andere aanbieder], Stockholm: Independent Living Institute. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/anordnare.html?a=1&bara=sparb>

Assistanskoll (2010-02-26) *Gegevens verzameld uit een online database – 26 Februari 2010*, [gegevensbestand] Stockholm: Independent Living Institute. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/anordnare.html?a=1&bara=ap>

Assistanskoll (2010-03a), *Kollektivavtal och anställningsvillkor inom personlig assistans* [gegevensbestand], [CAO's en alle arbeidsomstandigheden bij persoonlijke assistentie], Stockholm: Independent Living Institute. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080319-FAKTA-kollektivavtal.html>

Westberg, K. (2007-11-03) *JAG - styrs av medlemmarna* [JAG – wordt gestuurd door de leden], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20071108-intervju-stockholm-BrukarkooperativetJAG.html> (interview met adjunct directeur Cecilia Blank - tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2007) *Egenföretagande sätter arbetstidslagen ur spel* [Zelfstandig werken zet de arbeidstijd buitenspel], *Stiletten*, 2007 No 3 pp.18-21 Gehaald uit [http://www.stil.se/uploadedFiles/Stiletten3\\_2007.pdf](http://www.stil.se/uploadedFiles/Stiletten3_2007.pdf)

Westberg, K. (2007-11-03) *JAG - styrs av medlemmarna* [JAG – wordt gestuurd door de leden], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20071108-intervju-stockholm-BrukarkooperativetJAG.html> (interview met Cecilia Blanck, adjunct directeur JAG - tekst nagezien door de geïnterviewde)

Westberg, K. (2007-11-08) *"IGS - Kunden ska kunna påverka sin avgift till oss" ["IGS – De klant moet zijn bijdrage aan ons kunnen beïnvloeden"]*, *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20071108-intervju-skane-IGS.html> (interview met business analist Maria mattsson - tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2007-12-05) *"Olivia - satsar på högutbildad personal och handledning" ["Olivia – houdt zich bij goed opgeleid personeel en toezicht"]*, *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20071108-intervju-sverige-olivia.html> interview met directeur karsten Inde - tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2007-12-14) *Sparad assistansersättning inför tvister med anställda* [Gespaarde assistentietegemoetkoming voor conflicten met werknemers], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080117-sparad-assistansersattning-tvister.html#s> (interview met juridisch expert Lena Widman, werkgeversorganisatie KFO & deeigenaar en administratief hoof van Persona assistans, Jeanette Jonsson - tekst nagezien door de geïnterviewden).

Westberg, K. (2008-01-13) *Sparad assistansersättning till kostnader utifrån arbetsgivaransvaret* [Gespaarde assistentietegemoetkoming voor kosten in verband met werkgeverschap], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080117-sparad-assistansersattning-kostnader.html> (interview met controller Magnus Krossén bij Särnmark Assistans, hoofd van economie-afdeling Per-Anders Fröding te STIL, Stefan Pelc eigen werkgever voor zijn assistenten – tekst nagezien door de geïnterviewden).

Westberg, K. (2008-02-08) PPA-bolagen - "närhet till kunderna möjliggör bra service" [PPA\_bolagen – "nabijheid tot de klanten maken goede service mogelijk"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080208-intervju-sverige-PpaBolagen.html> (interview met bestuursvoorzitster Lena Andersson – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-02-20) LSS-handläggarens roll gentemot kommunala assistansutförare [De rol van de inschalingsmedewerkers volgens LSS tegenover gemeentelijke assistentie-aanbieders], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20071108-intervju-sverige-olivia.html> (deinterview met algemeen secretaris van NHR, Stefan Käll - tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-03-03) IfA- "kollektivavtal är en del av vår kvalitetsstämpel" [IfA – "CAO's zijn een deel van ons kwaliteitsmerk"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080208-intervju-sverige-PpaBolagen.html> (interview met algemeen beheerder IfA, Anna Barsk Holmbom – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-03-05), Kommunal - "kollektivavtal borde vara obligatoriskt" [de vakbond voor gemeentelijke werknemers - CAO's zouden verplicht moeten zijn ], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080319-Kommunal-om-kollektivavtal.html#s> (interview met medewerkers Lena Retzius and Pedro Strada – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-03-28) Per Strömberg - "personlig assistans är en idealisk riskkapitalbransch" [Per Strömberg – "persoonlijke assistentie is ideaal voor risicokapitaalbeleggingen"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080328-personlig-assistans-riskkapitalbransch.html> (Interview met Per Strömberg, Algemeen directeur voor het Instituut voor Financieel onderzoek – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-04-07) Karsten Inde, Olivia Holding - "Vi vill femdubbla omsättningarna" [Karsten Inde, Olivia Holding – "We willen de omzet verviervoudigen"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080407-olivia-holding.html#s> (interview met directeur karsten Inde - tekst nagezien door de geïnterviewde)

Westberg, K. (2008-04-09) Göran Fredriksson, Frösunda LSS AB - "om fem år bör vi vara dubbelt så stora" [Göran Fredriksson, Frösunda LSS AB – "binnen vijf jaar zijn we verdubbeld in grootte"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080409-frosunda-ls-ab.html#s> (Interview met Göran Fredriksson, Algemeen Directeur van Polaris Equity – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-04-12a) Åsa-Pia Järliden Bergström, LO-ekonomerna - "LO är försiktigt positiva till riskkapitalföretag" [Åsa-Pia Järliden Bergström, LO-ekonomerna – "LO "], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080412-LO-forsiktigt-positiva-till-riskkapitalforetag.html> (Interview met Åsa-Pia Järliden Bergström, medewerker van de Zweedse vakbondsfederatie. - tekst nagezien door de geïnterviewde)

Westberg, K. (2008-04-12b) IfA, - "Oligopolbildningar kan komma att hota valfriheten" [IfA, - "Oligopolie's kunnen de keuzevrijheid bedreigen"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080412-ifA-oligopolbildninga-hotar-valfriheten.html> (Interview met Vilhelm Ekensteen, chairperson IfA – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-05-05), Skatteverket - "Hela assistansersättningen räknas som inkomst i näringsverksamhet" [Zweedse belastingdienst – "de gehele assistentietegemoetkoming telt als zakeninkomen"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080505-skatteverket-raknar-inkomst.html#s> (interview met juridisch expert Mikael Sindahl – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-05-15), Försäkringskassan - "Det blir en låsning till sexmånadersperioden för egna arbetsgivare" [Het sociale zekerheidskas – "het sparen van fondsen voor eigen werkgevers wordt beperkt tot zes maanden"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080514-fkasse-sexmanadsperioden.html#s> (interview met change management analist Tomas Sundberg – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-06-05a) Planerad upphandling i Visby - "Vi vill få in fler privata aktörer" [Geplande openbare aanbesteding in Visby – "wij willen meer private ondernemingen"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080704-TEMA-Kommuner-upphandlar-personlig-assistans-Visby.html> (Interviews met het hoofd van de sociale dienst Lena Lager, Voorzitter van het sociale comité Gustaf Hoffstedt en tweede vice voorzitter van het sociale comité Sonia Landin uit gemeente Gotland - tekst nagezien door de geïnterviewden)

Westberg, K. (2008-06-05b) Kommunal - "Upphandling kan begränsa valfriheten" [de vakbond voor gemeentelijke werknemers – "Openbare aanbestedingen kunnen de keuzevrijheid beperken"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080605-TEMA-Kommuner-upphandlar-personlig-assistans-Kommunal.html> (Interview met medewerker Sigmund Wiveson – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-06-11) Konkursverket - "Anbudskarteller kan förekomma vid offentlig upphandling" [de Zweedse concurrentie-overheid – "Bij openbare aanbestedingen kunnen kartels worden gevormd"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080704-TEMA-Kommuner-upphandlar-personlig-assistans-Konkursverket.html> (Interview met juridisch adviseur Anders Svensson en concurrentie raadgever Peter Delden van de Zweedse concurrentie-overheid – tekst nagezien door de geïnterviewde)

Westberg, K. (2008-06-15) Konkursverket - "Konkurrensen är god i assistansbranschen" [Konkursverket – "concurrentie op de persoonlijke assistentiemarkt is gezond"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080615-TEMA-Riskkapitalforetag-kkv.html> (Interview met Christina Szatek, adviseur bij de Zweedse concurrentie-overheid – tekst nagezien door de geïnterviewde)

Westberg, K. (2008-07-10), Försäkringskassan - "Endast egna arbetsgivare kan få assistansersättning utbetald vid sjukhusvistelse" [Het sociale zekerheidskas – "assistentietegemoetkoming tijdens hospitalisaties wordt enkel uitbetaald aan de werkgevers van hun eigen assistenten"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080514-fkasse-sexmanadsperioden.html#s> (interview met change management analist Tomas Sundberg – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-07-15) Vårdföretagarna - "upphandling av assistans ökar kvaliteten" [de Vereniging van Private Zorgverleners – "Openbare aanbesteding van assistentie verhoogt de kwaliteit"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20071108-intervju-sverige-olivia.html> interview met algemeen secretaris Ari Kirvesniemi - tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-07-24) Peter Brusén - "Assistans ska inte bara ses som en kostnad" [Peter Brusén – "Assistentie moet niet alleen als een kost beschouwd worden"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080815-Peter-Brusen-Assistans-ska-inte-bara-ses-som-en-kostnad.html> (Interview met het hoofd van de handicapeenheid bij de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken, Peter Brusén – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-08-02) Stefan Käll - "De nya reglerna stämmer inte med lagens intentioner" [Stefan Käll – "De nieuwe richtlijnen zijn niet in overeenstemming met de intentie van de wetgeving"], *Assistanskoll*.

Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20080812-Stefan-Kall-nya-reglerna-inte-lagens-intentioner.html> (interview met algemeen secretaris van NHR, Stefan Käll - tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-09-17) Ulla Clevnert, Socialstyrelsen - "kommunerna saknar ibland kunskap om skillnaden mellan LSS och SoL-insatser" [Ulla Clevnert, Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken – "De gemeenten hebben vaak geen inzicht in de verschillende in de rechten bewoners volgens LSS en SoL"]. *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20081010-Socialstyrelsen-kommunerna-saknar-kunskap.html> (interview met medewerker Ulla Clevnert – tekst nagezien door de geïnterviewde)

Westberg, K. (2008-10-25) SKL, Sveriges kommuner och landsting - "Länsstyrelserna kritiserar kommunerna på ett orättvist sätt" [SKL, de Vereniging van Zweedse Gemeenten en Provincies – "Het provinciebestuur bekritiseert het gemeentebestuur onterecht"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20081104-SKL-kritik.html> (interview met juridisch expert Ellinor Englund, onderhandelaar bij het ministerie van tewerkstelling Martina Gustavsson en administrateur Jonas Gumbel – tekst nagezien door de geïnterviewden).

Westberg, K. (2008-11-20) Lennart Jansson, IMS - "instrumentet ska täcka in alla behov som kan berättiga till personlig assistans" [Lennart Jansson, IMS – "Het instrument zal alle ondersteuningnoden dekken die fundamenteel zijn voor het recht op persoonlijke assistentie"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20081125-Lennart-Jansson-IMS-instrument.html> (Interview met projectleider Lennart Jansson, Socialstyrelsen /IMS – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2008-12-15) Mikael Sindahl, Skatteverket - "det är möjligt för en assistansanordnare att reservera assistansomkostnader inför en planerad resa eller utbildning" [Mikael Sindahl, de Zweedse belastingdienst – "het is voor een assistentie-aanbieder mogelijk om fondsen te reserveren voor assistentiekosten van een geplande trip of opleiding"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20081216-Skatteverket-att-reservera-assistansomkostnader.htm> (interview met juridisch expert Mikael Sindahl –tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2009-01-20) Lena Retzius, Kommunal - "13 600 assistenter kommer att bli arbetslösa" [Lena Retzius, de vakbond voor gemeentelijke werknemers – "13 600 assistenten zullen werkloos worden"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20090127-Kommunal-13600-assistenter-utan-jobb.html> (Interview met medewerker Lena Retzius, de vakbond voor gemeentelijke werknemers – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2009-02-10a), Försäkringskassan - "Vi kan anmäla brott mot Arbetstidslagen till Arbetsmiljöverket" [het sociale zekerheidskas – "We kunnen inbreuken tegen de arbeidstijds wet rapporteren aan de Arbeidsinspectie"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20090312-Forsakringskassan-Vi-kan-anmala-brott-mot-arbetstidslagen.html> (interview met change management analist Tomas Sundberg – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2009-02-10b), Försäkringskassans nya Vägledning, del 2 - "Vi har haft ett nära samarbete med Skatteverket om skrivningarna" [De nieuwe richtlijnen van het sociale zekerheidskas, deel 2 – "we hebben dit geschreven in nauwe samenwerking met de Zweedse belastingdienst"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20090227-Forsakringskassans-nya-Vagledning-2.html> (interview met change management analist Tomas Sundberg – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2009-04-22), Alen Fazlic, Arbetsmiljöverket - "Vi värderar inte assistenternas arbetsuppgifter så länge en riskbedömning gjorts" [Alen Fazlic, Arbeidsinspectie – "we nemen geen standpunt in over de taken van een persoonlijk assistent zolang een risico-evaluatie gedaan werd"], *Assistanskoll* Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20090512-Alen-Fazlic-Arbetsmiljoverket---varderar-inte-assistenternas-arbetsuppgifter-riskbedomning-gjorts.html> (interview met arbeidsinspecteur Alen Fazlic – tekst nagezien door de geïnterviewde)

Westberg, K. (2009-04-27), Skatteverket, Alf Järhall - "vår granskning har visat tre branschspecifika skattefel" [Zweedse belastingdienst, Alf Järhall – "onze inspecties hebben drie sectorspecifieke fouten ontwaard"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20090508-Skatteverket-Alf-Jarhall---var-granskning-har-visat-tre-branschspecifika-skattefel.html> (interview met afdelingshoofd Alf Järhall – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2009-05-14) Mikael Sindahl, Skatteverket - "medel som avsatts till assistansomkostnader kan användas av en före detta kund om det är avtalat" [Mikael Sindahl, Zweedse belastingdienst – "De gespaarde fondsen voor assistentie kunnen door een vroegere klanten worden aangewend indien dit werd overeengekomen"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20090514-Mikael-Sindahl-Skatteverket-medel-till-assistansomkostnader-anvandas-fore-detta-kund.html> (interview met juridisch expert Mikael Sindahl – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2009-07-15), Brittmarie Fagerlund, Länsstyrelsen, Gotlands län - "Hjälp med trädgårdsskötsel ska avgöras i en individuell bedömning" [Brittmarie Fagerlund, provinciebestuur Gotland – "Help bij het tuinieren worden besloten per individueel besluit"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20090721-Brittmarie-Fagerlund-Lansstyrelsen-Gotlands-lan---Hjalp-med-tradgardsskotsel-ska-avgoras-i-en-individuell-bedomning.html> (interview met raadslid Brittmarie Fagerlund, provinciebestuur Gotland – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2009-08-04) Hanna Kauppi, VD, Särnmark assistans - "vi har att lära av de goda exemplen" [Hanna Kaupi, Algemeen Directeur, Särnmark assistans – "We moeten leren van de goede voorbeelden"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20090819-Hanna-Kauppi-VD-Sarnmark-assistans---vi-har-att-lara-av-de-goda-exemplen.html> (interview met Algemeen Directeur Hanna Kauppi – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2009-11-22) Kjell Carlsson, Södermalms stadsdelsförvaltning - "assistansberättigade bör ha stort inflytande hos den nye utföraren" [Kjell Carlsson, District Södermalm – "Personen die persoonlijke assistentie toegekend worden zouden moeten grote invloed hebben bij hun nieuwe assistentie-aanbieder"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20091123-Kjell-Carlsson-Sodermalms-assistansberattigade-stort-inflytande-hos-utforaren.html> (interview met gemeentelik ambtenaar Kjell Carlsson – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2009-11-23) Hanna Eriksson, STIL, - "Trots dom i Regeringsrätten vägrar vissa kommuner betala ut sjuklöner" [Hanna Eriksson, STIL – "Niettegenstaande hun president bij het Hof van Cassatie, weigeren sommige gemeenten nog altijd om de ziektevergoedingen terug te betalen"], *Assistanskoll*. <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20091125-Hanna-Eriksson-STIL-Trots-Regeringsratten-vagnar-kommuner-sjukloner.html> (interview met juridisch expert Hanna Eriksson STIL – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2010-01-28) Socialstyrelsen, Katarina Pihl - "vi tog över länsstyrelsernas tillsynsroll vid årsskiftet" [Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken, Katarina Pihl – "Wij namen de toezichtsrol over van het provinciebestuur bij de jaarwisseling"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20100203-Socialstyrelsen-vi-tog-over-lansstyrelsernas>

[tillsynsroll-vid-arsskiftet.html](http://www.independentliving.org/assistanskoll/20090312-Kommunal-Lena-Retzius-Bistandsbedomarna-jourtimmar.html) (interview met ambtenaar Katarina Phil – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2010-02-11), Kommunal, Lena Retzius, - "Bistandsbedömarna bör inte bevilja för många jourtimmar i förhållande till vanliga assistanstimmar" [de vakbond voor gemeentelijke werknemers, Lena Retzius – "De inschalingsambtenaar zou het best niet te veel wachturen toekennen in verhouding tot de normale uren"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20090312-Kommunal-Lena-Retzius-Bistandsbedomarna-jourtimmar.html> (interview met medewerker Lena Retzius – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2010-02-16), Helena Molarin, chefshandläggare, Östhammars kommun - "Vi informerar om Assistanskoll i vårt skriftliga material" [Helena Molarin, hoofd van de administratieve dienst, gemeente Östhammar – "We geven informatie over Assistanskoll in ons gedrukt materiaal"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20100217-Helena-Molarin-osthammars-kommun-informerar-om-Assistanskoll.html> (Interview met Helena Molarin, ter hoogte van de administratieve dienst, gemeente Östhammar – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K., (2010-02-09) Brukarorganisationerna ställer krav för att samarbeta med Socialstyrelsen om bedömningsinstrumentet [gebruikersorganisaties stellen eisen voor een verdere samenwerking met de Nationale dienst voor gezondheid en sociale zaken], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20100209-Brukarorganisationerna-krav-for-att-samarbeta-om-bedomningsinstrumentet.html> (Interview met Jonas Franksson gedelegeerde in de referentiegroep voor STIL – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2010-02-15) Tomas Sundberg, Försäkringskassan - "våra LASS-handläggare går en ettårig internutbildning" [Tomas Sundberg, het sociale zekerheidskas – "onze medewerkers nemen deel aan een één jaar durende opleiding"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20100325-Sundberg-Forsakringskassan-LASS-handlaggare-ettarig-internutbildning.html> (Interview met organisatie-ontwikkelaar Tomas Sundberg, het sociale zekerheidskas – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2010-02-18) Maria Larsson, Äldre och folkhälsominister - "Huvudsyftet med lagrådsremissen är att stärka kvalitet, tillsyn och kontroll av personlig assistans och LSS"[Maria Larsson, Minister voor ouderenzorg en algemene gezondheid – "Het hoofddoel met de voorgestelde wet is de kwaliteit op te drijven, toezicht en controle op persoonlijke assistentie en LSS"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20100219-Maria-Larsson-folkhalsominister-lagratsremissen-starka-kvalitet-tillsyn-kontroll.html> (interview with Minister voor ouderenzorg en algemene gezondheid, Maria Larsson – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2010-03-25) Göran Fredriksson, VD Frösunda LSS AB svarar på frågor om upphandlingen av assistans i Södermalms stadsdelsförvaltning [Göran Fredriksson, Algemeen Directeur Frösunda LSS AB antwoord op vragen naar aanleiding van het district Södermalm's openbare aanbesteding voor assistentie], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20100329-Fredriksson-VD-Frosunda-LSS-AB-fragor-upphandlingen-assistans-Sodermalm.html> (Interview met Göran Fredriksson, Algemeen Directeur van Polaris Equity – tekst nagezien door de geïnterviewde).

Westberg, K. (2010-04-15) Zeinab Daugaard, PARO - "Vid tillsyn av assistans bör fokus ligga på kundens upplevelse av kvalitet" [Zeinab Daugaard, PARO – "Toezicht op assistentie zou moeten focuseren op de kwaliteitservaring van de klant"], *Assistanskoll*. Gehaald uit <http://www.independentliving.org/assistanskoll/20100420-Zeinab-PARO-tillsyn-assistans-fokus-pa-kundens-upplevelse-kvalitet.html> (Interview met vice voorzitter Zeinab Daugaard, PARO – tekst nagezien door de geïnterviewde).