

Personliga assistenters arbetsituation

Fakta och debatt

De senaste rapporterna:

De äldre och sjukvården. Av Tor Hatlevoll.

Äldreomsorgen – en lägesbeskrivning. Av Hans Öman.

Anställningskostnad. En kalkylmodell. Av Paula Liukkonen.

Anställning på lika villkor? Av Elisabeth Schantz.

Lokala krafter mot globalt tryck? Av Yeshiwork Wondmeneh.

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
Bakgrund	9
Funktionshindrades rätt till ett aktivt liv	10
Målgruppen	12
Assistansersättningens kostnadsutveckling	13
Assistansanordnaren	14
Ny medlemsgrupp i Kommunal	16
Medlemmar med kommunen som arbetsgivare	18
Personliga assistenter i privata sektorn	23
Sammanfattande kommentarer	27
Arbetsförhållanden	29
Problemområden	29
Lagstiftningen	30
Arbetets innehåll	33
Arbetsmiljö	36
Löne- och yrkesutveckling	41
Sammanfattande kommentarer	43
Avslutande diskussion	45
Löner och yrkesutveckling	45
Avtalets konstruktion	46
Utsatt grupp	47
Arbetsledningens ansvar	48
Kommunals roll	49
Fackliga utmaningar för framtiden	49
Litteratur	51
Bilagor	
Enkäten	53
Frekvenstabeller	56
Biståndsbedömning	59
Assistansersättningens utformning	60
Arbetsgivarorganisationer	62
Utvecklingsprojekt	66
Regional statistik	68
Noter	72

Förord

Personliga assistenter har varit en egen medlemsgrupp inom Kommunal sedan 1994. Deras arbete ska göra det möjligt för personer med funktionshinder att leva utifrån jämlika levnadsvillkor och ha full delaktighet i samhällslivet.

Utgångspunkten för den här rapporten har varit att beskriva vilka som arbetar som personliga assistenter, vilka anställningsformer som används, att undersöka om det finns regionala skillnader och lönespridning samt om det är sant att yrket är ett genomgångsyрке.

Rapporten är en kartläggning av tidigare och nu pågående arbeten på området. Därtill är en omfattande medlemsundersökning genomförd. De statistiska uppgifterna är hämtade från flera källor, bl a från Riksförsäkringsverket, den partsgemensamma statistiken och Kommunals medlemsregister.

Under år 2004 driver Kommunal ett projekt kallat "Kommunal synar anställningarna för personliga assistenter". Den här rapporten har ambitionen att i anslutning till projektet beskriva under vilka förutsättningar som yrkesgruppen personliga assistenter arbetar.

Många har varit delaktiga i framtagningen av rapporten. Synpunkter har bland annat framkommit vid en workshop och vid otaliga diskussioner. På Kommunals förbunds kontor har utredaren Anna Spånt Enbuske varit ansvarig för rapporten. Ombudsman Lena Retzius har aktivt deltagit i arbetet med synpunkter och expertkunskaper. Ansvarig för genomförandet av medlemsundersökningen har Birgitta Ahlzén-Larsson varit.

Rolf Andersson
Utredningschef

Sammanfattning

Yrkesgruppen personlig assistent tillkom 1994 i och med genomförandet av handikappreformen och införandet av två lagar, *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade*, LSS, (SFS 1993:387) och *Lag om assistansersättning*, LASS, (SFS 1993:389).

Målet för reformen var att personer med funktionshinder skulle få lika stora möjligheter i samhället som andra medborgare. Intentionen var att den funktionshindrade genom sin personliga assistent skulle få makt att styra sin egen vardag. Arbetsuppgifterna hade tidigare funnits inom hemtjänsten. Det var Independent Living-rörelsen som introducerade begreppet personlig assistans i början av 1980-talet i Sverige.

Den personlige assistenten ska med sitt arbete garantera en kontinuitet i stödet och därmed trygghet för den funktionshindrade och dennes anhöriga. Brukaren, det vill säga den funktionshindrade och assistansberättigade, ska ha ett mycket stort inflytande över vem som anställs som personlig assistent samt när och hur insatsen ska ges.

Vid reformens införande uppskattade regeringen den årliga kostnaden till 2,4 miljarder kronor. Beräkningen visade sig vara felaktig. Tio år efter starten har den årliga kostnaden ökat med 438 procent, till 10 miljarder kronor (prognos för 2004).

Speciell yrkesroll

Relationen mellan brukaren – den funktionshindrade/assistansberättigade – och den personliga assistenten är av en speciell natur. Man kan säga att alla aktörer som är involverade i den personliga assistansen står bakom behoven av de tre k-na: kvalitet, kontinuitet och kompetens i assistansen. I dag finns det dock många gånger en obalans i relationen mellan brukare och assistent. Otydliga beskrivningar av arbetets innehåll, dålig arbetsmiljö, dåliga anställningsvillkor och avsaknad av kvalifikationskrav begränsar assistentens möjligheter till inflytande över den egna arbetssituationen.

Dessutom finns det en direkt motsättning mellan rättighetslagarna för brukaren och arbetsmiljö- och arbetstidslagarna för assistenten. Kommunal har ur detta perspektiv ända sedan starten fört en diskussion med de funktionshindrades intresseorganisationer om hur den personliga assistansen ska vara utformad.

Ur ett fackligt perspektiv finns här flera intressanta frågeställningar, exempelvis: Finns det motiv till en professionalisering av yrket? Eller ska det även fortsättningsvis till stor del vara ett genomgångsyrke? För att få mer kunskap om yrkesgruppens arbetssituation har Kommunal under våren 2004 genomfört en riksomfattande enkätundersökning bland ett urval av medlemmarna. Flera intressanta resultat finns redovisade i den här rapporten.

Vem är assistent?

Antalet personliga assistenter har ökat kontinuerligt. Under 2003 arbetade över 50 000¹ personer i yrket. Kommunal har 26 900² medlemmar som är personliga assistenter – 21 500 arbetar i kommuner och 5 400 i privata verksamheter. Av assistenterna är:

- Fyra av fem kvinnor.
- De flesta är mellan 25 och 44 år.
- Var tredje har utländsk bakgrund.
- Två av tre har arbetat mer än tre år i yrket.
- Utbildningsbakgrunden varierar stort – från vård- och omvårdnadsprogrammet till lastbilmekaniker.
- En majoritet av medlemmarna är tillsvidareanställda – kvinnor i större utsträckning än män.
- Att arbeta heltid är ovanligt – det gör bara en av fyra.

Otryggt

Personliga assistenter jobbar både i kommuner, kooperativ, stiftelser, ideella organisationer och privata företag av varierande storlek. Deras fackförbund Kommunal har tecknat kollektivavtal med flera arbetsgivarorganisationer. Avtalens konstruktion ser mycket olika ut.

I kommunerna är majoriteten tillsvidareanställda och har månadslön. Uppsägningstiden är beroende av anställningens längd eller uppdragets karaktär.

På den privata sidan har kollektivavtalen en annan utformning. Anställningsformerna varierar och lönen är vanligtvis per timme. Även uppsägningstiden varierar mellan avtalen, från en månad till ingen alls.

Anställningarna är otrygga, både inom privat och kommunal verksamhet. Kommunals enkätundersökning visar att var fjärde medlem varit orolig för att förlora jobbet den senaste månaden. Oron är störst bland de yngre medlemmarna. Medlemmar med utländsk bakgrund är mer oroliga än övriga. Det är i dessa grupper som flest timavlönade och visstidsanställda finns.

Personliga assistenter arbetar under mycket olika förhållanden och kompetenskraven skiftar stort.

Löneutvecklingen är till stor del styrd av assistansersättningens storlek, ett timbelopp, som brukaren får från Försäkringskassan. Ersättningen är lika för alla oavsett den personliga assistentens kvalifikationer eller brukarens behov av specialistinsatser. Timbeloppet kan ses som ett tak för assistenternas lön. I slutändan är det dock brukaren (eller dennes företrädare) som själv avgör hur mycket av ersättningen som ska gå till lön respektive andra kostnader.

Vad gör assistenterna?

Det är viktigt att ha en skicklig arbetsledning och ett bra chefskap inom vård- och omsorgsverksamheter. För personliga assistenter som ofta arbetar ensamma i brukarens hem är det extra viktigt. När kontakten med chefen sker relativt sällan behövs en tydlig beskrivning av uppdragets innehåll och en skicklig arbetsledning.

Enligt Kommunals undersökning har drygt hälften av assistenterna fått en beskrivning av uppdragets innehåll och omfattning. Tre av fyra har fått en introduktion när de började sin anställning.

Som en medlem beskrev det har arbetsledaren en mycket viktig roll som tolkare av innehållet i ”att vara någons händer och fötter” och att sätta gränser för assistansens innehåll.

Genomgångsyрке

Yrket är för många ett genomgångsyрке. Det är kul och utvecklande att under något år jobba som personlig assistent. När det sedan är dags att socialt etablera sig i samhället blir det dock problem.

Otrygga anställningar och alltför flexibla arbetstider begränsar då de personliga assistenternas möjligheter till social trygghet. Andra utbildningar och arbeten blir mer lockande.

Många är nöjda med assistentyrket – tre av fyra. Det visar Kommunals undersökning. Trots detta är det så många som två av fem som söker annat arbete eller utbildning. Varannan medlem i åldern 24 - 34 år söker annat arbete eller utbildning.

Den stora genomströmningen påverkar både brukare och assistenter negativt. Bristande kontinuitet, kvalitet och kunskaper om krav och förhållningssätt leder till stress för alla inblandade – både för nyanställda och för övriga.

Fackligt intresse

Intresset för fackliga aktiviteter är mycket stort bland medlemmarna, visar undersökningen. Tre av fyra vill att facket tar initiativ till träffar för yrkesgruppen. Intresset är allra störst bland de yngre medlemmarna. Intresset för att delta vid sådana träffar är mycket stort.

Under 2004 driver Kommunal projektet "Kommunal synar anställningar för personliga assistenter". Där ingår att lokalt och regionalt kartlägga medlemmarnas anställningsformer och korrigera felaktigheter. På flera håll har stor vikt lagts vid den uppsökande verksamheten, företrädesvis inom kommunal verksamhet. Projektet har givit kunskaper om yrkesgruppen och deras arbetsvillkor samt ett ökat antal medlemmar i förbundet.

Fackliga utmaningar för framtiden

Fortfarande finns det ett stort behov av att synliggöra yrkesgruppens arbetsvillkor. Flera intressekonflikter och problemområden är fortfarande mycket aktuella. Kommunals målsättning om att personliga assistenter ska ha lika bra anställningsvillkor som övriga medlemmar känns i dag långt borta. Omförhandlingar av rådande kollektivavtal kommer att ställa krav på stor förhandlingsskicklighet och även kompromissvilja hos arbetsgivarorganisationerna. Kommunal kan möta stora utmaningar framöver.

Riksdagen beslutar om ett timbelopp för assistansersättningen. Detta blir i princip ett lönetak för de personliga assistenternas löneläge och löneökning. Det innebär att deras individuella kompetens och kvalifikationer samt brukarens specifika behov blir av underordnad betydelse.

Flera har påtalat att yrkets status behöver höjas, vilket skulle bidra till att minska den stora genomströmningen av människor. En ökad professionalisering av yrket kan bland annat ske genom bättre utvecklingsmöjligheter i arbetet och en bra arbetsmiljö. Det skulle alla aktörer – från staten till den personliga assistenten – vinna på. Kommunals krav på högre löner och bättre chanser till yrkesutveckling kvarstår därmed för medlemsgruppen.

Slutligen kan Kommunal se fram emot många positiva utmaningar då intresset för facklig verksamhet ökar i denna växande medlemsgrupp.

Bakgrund

Personliga assistenter är en relativt ny medlemsgrupp inom Svenska kommunalarbetsareföbundet (Kommunal). 1994 års handikappreform syftade bland annat till att främja jämlika levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för personer med funktionshinder. Den ledde också till att en ny yrkesgrupp skapades. Antalet personer som jobbar som personliga assistenter har kontinuerligt ökat sedan starten. Det totala antalet var närmare 50 000³ år 2003. Kommunal organiserar ungefär hälften. I oktober 2004 uppgick medlemsantalet till 26 900. Av dessa jobbar 5 400 privat och 21 500 kommunalt.

Efterfrågan på personliga assistenter har varit stor alltsedan reformens tillkomst. Arbetsmarknadsstyrelsen (Ams) definierar personlig assistent som ett bristyrke, där det är svårt att få arbetskraften att möta den stora efterfrågan. Bristen är störst i Stockholms län men det är även svårt att rekrytera assistenter i andra delar av landet. Ams bygger sin lägesbeskrivning på underlag från arbetsförmedlingar runt om i landet. Enligt dessa beror bristen framförallt på två faktorer.⁴

- Det finns ett eftersatt behov inom handikappomsorgen.
- Det är en stor personalomsättning inom yrket på grund av rådande arbets- och anställningsförhållanden.

I juni 2004 fanns det över 200 lediga jobb som personlig assistent registrerade i Ams Platsbanken⁵. Dessa var av mycket varierande karaktär. De flesta annonser lägger stor tonvikt vid beskrivningen av personen som behöver assistansen, såsom personliga intressen och en beskrivning av funktionshindret. Assistenterna har möjlighet att arbeta både heltid och deltid. Kraven på utbildning och arbetslivs- och livserfarenhet varierar stort.

En assistansanordnare har skrivit att *"en personlig assistent måste kunna arbeta självständigt, kunna ta ansvar och initiativ, vara lyhörd och följsam, allmänbildad och trivas med att umgås nära med ett fåtal personer i deras hemmiljö. Men man får inte komma för nära, man ska kunna vara personlig utan att bli privat"*. Arbetsmiljöverket tillägger att yrket kräver integritet både mot brukaren och mot dennes familj men också mot yrkesutövaren.⁶

För den som vill utbilda sig till personlig assistent finns det flera utbildningsvägar. Folkhögskolor, valbara kurser till gymnasieskolans

omvårdnadsprogram och arbetsmarknadsutbildningar för arbets-sökande finns att välja mellan.

Linköpings universitet har i samarbete med Kommunal tagit fram en högskoleutbildning. Den sker delvis på distans och kan kombineras med arbete. De ämnen som ingår är bland annat kommunikation, konflikthantering, relationer, professionella möten, maktrelationer och gränssättning. Det är en uppdragsutbildning som arbetsgivaren betalar.

Intresset från politiskt håll för assistansreformen är stort, framför allt beroende på kostnadsutvecklingen. Det är en av anledningarna till att en parlamentariskt sammansatt kommitté ska göra en bred översyn av personlig assistans för funktionshindrade. Den 31 augusti 2005 kommer ett delbetänkande om lämpliga former av tillsyn av enskilda verksamheter med personlig assistent. Uppdraget ska vara slutredovisat den 31 december 2006.

Funktionshindrades rätt till ett aktivt liv

Det finns två huvudprinciper för modern svensk handikappolitik.⁷ För det första att hänsyn till personer med funktionshinder ska prägla alla samhällssektorer och för det andra att stödet ska vara utformat som individuella rättigheter och inte bara som samhälleliga skyldigheter. Dessa huvudprinciper har gällt sedan 1960-talet.

Målet med 1994 års handikappreform var att främja jämlika levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för personer med funktionshinder. Detta skulle ske genom *integrering* och *normalisering* genom avveckling av segregerade institutionsformer, *decentralisering* genom överföring av ansvar från landsting till kommuner med organisatoriska förändringar som följd, *individualisering* genom införandet av rättighetslagstiftning för personer med grava funktionshinder, ökad valfrihet och ökat brukarinflytande.

Till viss del är kommunernas, landstingens och statens skyldigheter gentemot personer med funktionshinder reglerade i *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade* (LSS) och *Lag om assistansersättning* (LASS). De syftar till att stärka den funktionshindrades ställning och att precisera hans eller hennes rättigheter till olika stöd. Övriga behov av insatser ska tillgodoses enligt socialtjänstlagen (SoL) eller lagen om hälso- och sjukvård (HSL).

Insatser inom ramen för LSS och LASS är kostnadsfria för den enskilde. Det är inte insatser inom ramen för socialtjänstlagen.

Denna gränsdragning får avgörande ekonomiska konsekvenser för brukaren.⁸

Lagarna är i första hand till för personer med livslånga eller mycket långvariga funktionshinder. Stödet ska ge dem möjlighet att bygga upp och bibehålla levnadsvillkor som är likvärdiga andra människors. Målet vid starten var att insatsen i huvudsak skulle vara riktad mot barn, ungdomar samt vuxna i yrkesverksam ålder⁹. I dag är personlig assistans enligt lagen avsedd för:

- Personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd (personkrets 1).
- Personer med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder orsakad av yttre våld eller kroppslig sjukdom (personkrets 2) eller
- Personer med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och orsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen (personkrets 3).

Definitionen av funktionshinder är att det ska vara medfött eller förvärvat, det kan vara både fysiskt och psykiskt, på grund av sjukdom eller skada. För att omfattas av lagen bör effekterna av funktionshindret vara stort och varaktigt. Det bör påverka flera viktiga livsområden samtidigt, t ex boende, fritid eller behov av habilitering eller rehabilitering.

Betydande svårigheter i den dagliga livsföringen innebär att den enskilde inte på egen hand kan klara vardagliga rutiner. En person med stora och varaktiga funktionshinder har rätt till personlig assistans för hjälp med behov såsom:

- personlig hygien
- måltider
- av- och påklädning
- förflyttning inomhus och utomhus
- kommunikation med andra
- annan hjälp som förutsätter god kunskap om den funktionshindrade
- att träna och genomgå behandling

Den som behöver personlig assistans för sina grundläggande behov har även rätt till insatser för andra personliga behov om de inte

tillgodoses på annat sätt, exempelvis hjälp med att sköta hemmet och att komma ut. Hjälp och stöd ska vara kopplat till den enskilde, det ska vara tillgängligt under olika tider på dygnet och i olika verksamheter.

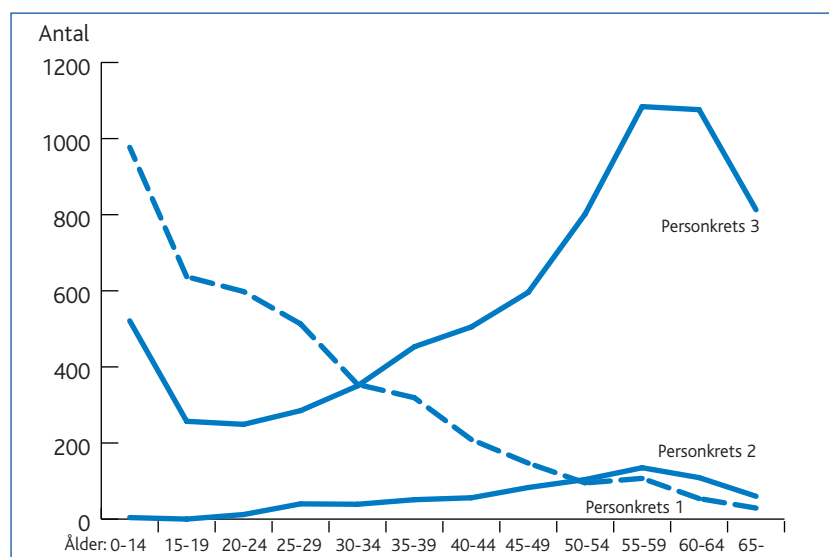
Den funktionshindrade ska i allmänhet ha återkommande behov av särskilt stöd för att klara sysslor som andra kan göra på egen hand. Stödbehovet ska vara dagligen och/eller i olika situationer och miljöer. Stödet kan ha olika karaktär. Försäkringskassans och kommunens bedömning av behovet ska alltid utgå från både LSS och LASS, och verksamheten ska ske i samarbete med andra berörda samhällsorgan och myndigheter.

Målgruppen

I december 2003 var 11 810 personer assistansberättigade.¹⁰ Därutöver hade drygt 4 000 personer enbart personlig assistans enligt LSS.

47 procent var kvinnor och 53 procent män. Män fick fler assistanstimmar per vecka än kvinnor – 98 respektive 94 timmar i veckan. Det var stor spridning i åldrarna. Gruppen 65 år och äldre ökar dock för varje år. Även antalet barn har kontinuerligt ökat de senaste åren, men inte lika mycket som de vuxna.

Figur 1. Ålders- och gruppindelning bland brukarna av personlig assistans i december 2003. Personkrets 1-3 beskrivs på sid 11.



Källa: Riksförsäkringsverket, 2004

Personkrets 3 är störst, alltså personer med stora och varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder med svårigheter i det dagliga livet och omfattande behov av service. Den kretsen är också störst högre upp i åldrarna.

Personkrets 1 är vanligast bland yngre funktionshindrade, alltså personer med utvecklingsstörning, med autism eller autismliknande tillstånd.

Personkrets 2, personer med betydande och bestående begåvningsmässiga funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder orsakad av yttre våld eller kroppslig skada. Gruppen är betydligt mindre än de andra två.

Assistansersättningens kostnadsutveckling

Kommunerna har ansvaret för frågor om personlig assistans enligt LSS, och det är försäkringskassan som handlägger frågor om assistansersättning enligt LASS. Förutsättningen att få statlig assistansersättning enligt LASS är att den enskilde dels tillhör någon av de tre personkretsarna som anges i 1 § LSS, dels har ett stort grundläggande hjälpbehov som överstiger 20 timmar i veckan.

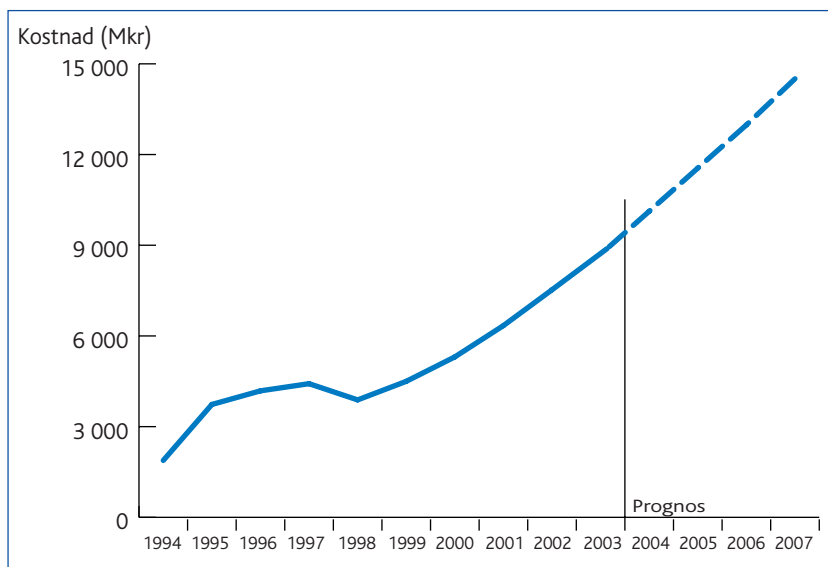
Detta innebär att kommunen betalar för de 20 första timmarna och försäkringskassan, det vill säga staten, betalar för timmarna därutöver.

Assistansersättningen, det så kallade timbeloppet¹¹, är lika för alla oavsett den personliga assistentens kvalifikationer eller brukarens behov av specialistinsatser. Regelverket anger att det är brukaren som själv avgör hur mycket av assistansersättningen som ska användas till lön, andra anställningskostnader samt hur mycket som ska användas för övriga kostnader som administration och andra kringkostnader.¹²

Det går att ansöka om en högre ersättning än timbeloppet. För att bli beviljad det högre beloppet krävs dock särskilda skäl. Den förhöjda timersättningen kan vara högst 12 procent högre än timersättningen.¹³

Vid starten uppskattade regeringen statens årliga kostnad för personlig assistans till 2 400 miljoner kronor och omfattningen till i genomsnitt 40 timmar i veckan.¹⁴ Beräkningen var felaktig. Mellan åren 1994 och 2004 har statens kostnader ökat från 1 882 miljoner kronor till prognostiserade 10 123 miljoner kronor. Det är en ökning med 438 procent.

Figur 2. Utveckling av kostnaderna för assistansersättning finansierad av staten åren 1994-2007



Källa: Riksförsäkringsverket, 2004 och budgetpropositionen 2005.

Även stödbehovet var felberäknat. Det var mycket större än förväntat. Enligt Riksförsäkringsverket (RFV)¹⁵ har ökningen framförallt berott på att:

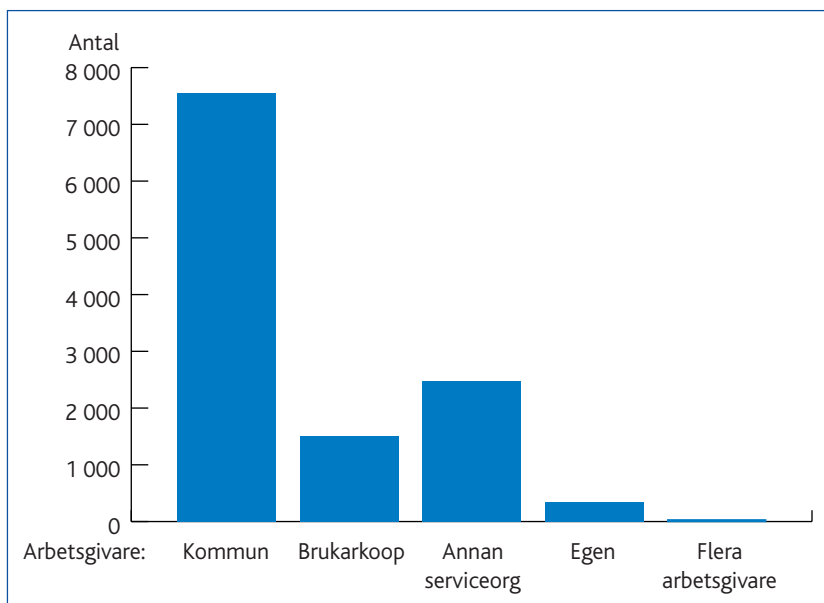
- antalet assistansberättigade var betydligt större än förväntat,
- de som var i behov av stöd behövde mer än förväntat, och
- schablonbeloppet har ökat över åren.

Assistansanordnaren

Den assistansberättigade kan vända sig till kommunen eller till privata företag för att få personlig assistans. Ytterligare ett alternativ är att brukaren på egen hand anställer personliga assistenter. Eller brukaren kan vara medlem i en förening eller i ett kooperativ som är arbetsgivare till en eller flera assistenter. De personliga assistenterna har därmed flera arbetsgivare att välja mellan. Regionala skillnader förekommer.

Enligt RFVs statistik över assistansanordnarna har brukare som är medlemmar i ett brukarkooperativ högst ersättning per timme och beviljas flest antal timmar i veckan.¹⁶ En anledning kan vara att brukaren är i behov av särskilda insatser såsom en högre arbetsledartäthet. Detta kan motivera ett förhöjt timbelopp. Varför även antalet timmar är högre är inte klarlagt.

Figur 3. Beviljad assistansersättning för december 2003 efter arbetsgivartyp.¹⁷



Källa: Riksförsäkringsverket, 2004

Figur 3 visar att kommunerna är den största assistansanordnaren. De är också den största arbetsgivaren. Hos dem arbetar drygt hälften av alla personliga assistenter. Bland de privata anordnarna återfinns stora assistansföretag, brukarkooperativ i varierande storlek, olika mindre företag, religiösa samfund och stiftelser, med flera.

Oavsett vem som är arbetsgivare till assistenten är det när allt kommer omkring alltid brukaren som leder assistansen. Det är brukarens behov och önskemål om vad som ska göras och hur det ska göras som är kärnan i personlig assistans.

Ny medlemsgrupp i Kommunal

Personliga assistenter är alltså en ganska ny medlemsgrupp inom Kommunal. Bland assistenterna är en klar majoritet kvinnor – fyra av fem. De flesta är mellan 25 och 44 år. Männerna är något yngre än sina kvinnliga kolleger. Var tredje har utländsk bakgrund¹⁸ där de vanligaste ursprungsländerna är Finland, Irak, Norge och Bosnien. Många assistenter har arbetat relativt kort tid i yrket och två av tre har arbetat mer än tre år i yrket.

Assistenternas utbildningsbakgrund varierar mycket. En av fem assistenter har ingen vård- eller omsorgsutbildning alls. Två av fem har vårdutbildningar där de vanligaste är personlig assistent, vårdbiträde, vårdare och undersköterska. Ungefär lika många har genomgått andra utbildningar, där flera läst till sjuksköterska, barnskötare och fritidsledare. Enstaka medlemmar har även utbildning till lastbilmekaniker, kock och veterinär.

En majoritet är tillsvidareanställda – kvinnor i större utsträckning än män. Sysselsättningsgraden varierar kraftigt. Att arbeta heltid är ovanligt – det gör endast en av fyra. Bland män arbetar två av fem heltid – att jämföra med var fjärde kvinna. Sysselsättningsgraden är också lägre för yngre än för äldre. Endast var sjätte assistent under 24 år arbetar 100 procent eller mer. Högst sysselsättningsgrad har medlemmar i åldersgruppen 45-54 år. Av Kommunals medlemmar bland assistenterna arbetar 80 procent i kommuner och 20 procent hos privata arbetsgivare.

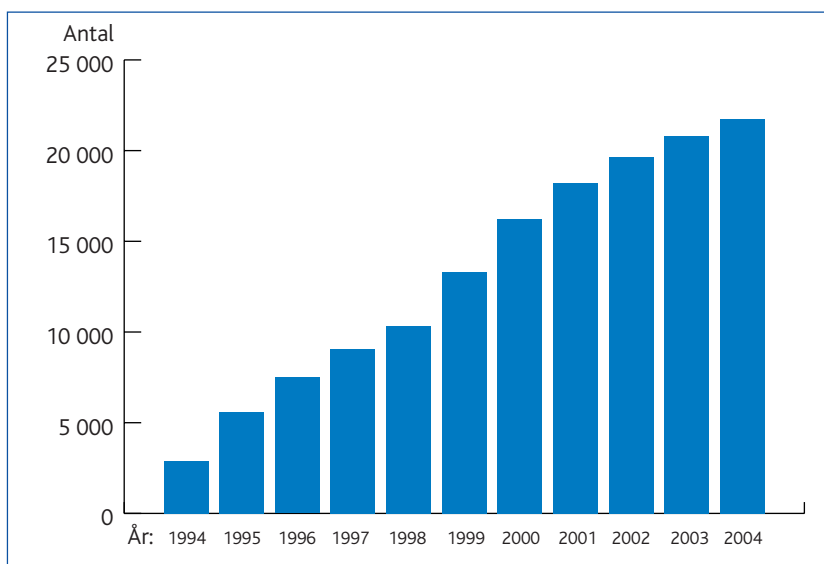
På det kommunala området uppgick antalet assistenter till närmare 35 000¹⁹ år 2003.

På det privata området arbetar assistenterna företrädesvis i företag anslutna till arbetsgivarorganisationerna Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO) eller Vårdföretagarna. Uppskattningsvis arbetar 7 800 assistenter i företag anslutna till KFO²⁰ och drygt 5 000 assistenter i företag anslutna till Vårdföretagarna. Företag anslutna till Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) har närmare 2 500 anställda personliga assistenter.

Totalt har Kommunal nio kollektivavtal på området.

Antalet medlemmar i yrkesgruppen har ökat kraftigt under hela 1990-talet. Kommunals kännedom om de medlemmar som är anställda i kommuner är god. Däremot är kunskapen om medlem-

Figur 4. Antalet personliga assistenter som är anställda i kommuner och är medlemmar i Kommunal under perioden 1994-2004, inklusive tjänstlediga.



Källa: Svenska Kommun- och landstingsförbundet, 2004

marna hos andra arbetsgivare i vissa fall bristfällig. Det beror bland annat på att organisationsgraden bland privatanställda assistenter varit låg.

Statistikbearbetningarna försvaras av att SCB i sitt yrkesregister kategoriserar personliga assistenter tillsammans med vårdbiträden. Därmed går dessa två yrkesgrupper inte att särskilja i den officiella statistiken.

KFO och KFS har partsgemensamma statistikavtal med Kommunal, men inte Vårdföretagarna och Arbetsgivaralliansen²¹. Syftet med arbetsgivarnas egen statistik är dels att samla in underlag för korrekt medlemsavgift, dels att redovisa underlag om medlemsföretagens verksamhet, däribland yrkesgrupper. Kunskapen hos respektive arbetsgivarorganisation om medlemsföretagens anställda är begränsad.

I följande avsnitt redovisas medlemmarnas anställningsförhållanden utifrån respektive avtalsområde. Först beskrivs medlemmarna i kommunal verksamhet och därefter i privat verksamhet.

När det gäller lönesättningen anger föreskrifterna från RFV att utgångspunkten för beräkningen av lönekostnaderna ska vara vårdbiträdets lön, vilket är en kvarleva från det ursprungliga förslaget till assistansens utformning.

Medlemmar med kommunen som arbetsgivare

På det kommunala området har Kommunals medlemsantal ökat stadigt från runt 3 000 år 1994 till över 21 500 år 2004. Inom kommun- och landstingssektorerna har Kommunal avtal med Svenska Kommunförbundet. Den fackliga anslutningsgraden varierar beroende på anställningsavtal. Personer anställda efter avtalet Huvudöverenskommelsen (HÖK 03) är oftare medlemmar i Kommunal än personer som är mer tillfälligt anställda efter avtalet Personlig assistent och anhörigvårdare (PAN 03). Därutöver finns även Allmänna bestämmelser som ingår som en del i de centrala och lokala kollektivavtalen om lön och allmänna anställningsvillkor (AB 01).

De flesta assistenter som är anställda i kommuner arbetar enligt avtalet HÖK, har månadslön och är tillsvidareanställda. Den fackliga anslutningsgraden i denna grupp är drygt 60 procent. Uppsägningstiden följer av 11 § i lagen om anställningsskydd (LAS). För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid om en månad, därefter är uppsägningstiden styrd av anställningens längd.

Personliga assistenter och anhörigvårdare som är anställda enligt det andra avtalet, PAN, är visstidsanställda med timlön. De kan antingen vara assistenter som anställts på uppdrag av brukaren och som saknar omvårdnadskompetens eller assistenter som inte ställer sig till förfogande för andra arbetsuppgifter eller assistenter som är anhöriga till brukaren. Därtill omfattar avtalet även anhörigvårdare. Uppsägningstiden är en månad och anställningen upphör då vårduppdraget slutar eller då arbetsgivaren har särskilda skäl till uppsägningen. Den uppsagde har inte företrädesrätt till återanställning. I den här gruppen är endast 30 procent medlemmar i Kommunal.

Antalet anställda per avtal

Hösten 2003 fanns det nästan 35 800 personliga assistenter anställda i kommunerna. Av dem var 31 procent anställda enligt PAN och 69 procent enligt HÖK.²²

Mellan åren 1999 och 2003 ökade de kommunanställda personliga assistenterna med 25 procent. Under samma period ökade den totala andelen personliga assistenter anställda enligt HÖK, från 62 till 69 procent. Utvecklingen följer därmed Kommunals målsättning om trygga anställningsformer.

Tabell 1. Kommunalt anställda personliga assistenter, inkl ej medlemmar, fördelade på avtal åren 1999-2003.²³

År	HÖK		PAN		Totalt Antal
	Antal	Andel	Antal	Andel	
1999	16 315	62	10 170	38	26 485
2000	17 944	65	9 809	35	27 753
2001	20 741	67	9 998	33	30 739
2002	22 785	69	10 387	31	33 172
2003	24 836	69	10 940	31	35 776

Källa: Svenska Kommun- och landstingsförbundet, 2004

Regionala skillnader i anställningsförhållanden²⁴

Finns det regionala skillnader mellan medlemmar anställda i olika kommuner och län? Följande avsnitt ger en regionalbild av läget 2003. Uppgifterna är uppdelade i fem regionala grupper. De tre storstadslänen, Stockholm, Skåne och Västra Götaland²⁵, är särredovisade. I skogslän ingår företrädesvis län i norra Sverige²⁶. Övriga län omfattar en stor grupp län med skiftande geografisk spridning²⁷.

Alla uppgifter i följande stycke är hämtade ur den parts-gemensamma statistiken med Svenska Kommunförbundet. Inga privatanställda jämförelser finns redovisade i detta avsnitt. För länsvisa data se vidare i bilaga.

Avtalsområde

Kommunals mål är att så många som möjligt av medlemmarna ska arbeta enligt HÖK. Ur ett riksperspektiv arbetar 83 procent enligt HÖK och 17 procent enligt PAN. Det finns dock stora skillnader mellan regioner och län.

Figur 5 visar att i storstadslänen arbetar 20 procent enligt PAN. Skogslänen använder PAN i betydligt mindre utsträckning, ca 10 procent.

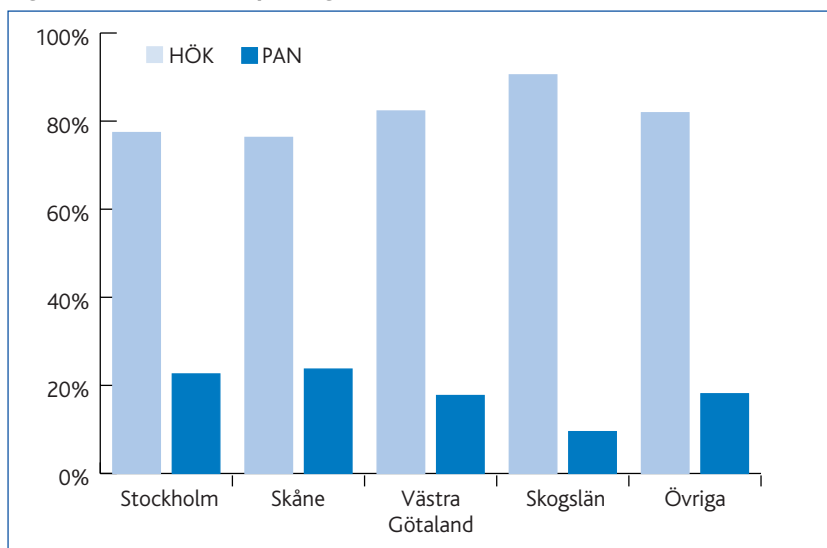
Skillnaden mellan olika regioner kan bero på rörligheten på arbetsmarknaden. I storstadsregioner är möjligheten att finna annan anställning mycket bättre än i skogslän och norra Sverige.

När det gäller trygga anställningar finns det enskilda län som utmärker sig såsom Västerbotten, Gävleborg och Dalarna. I dessa tre län arbetar mellan 90 och 95 procent av assistenterna enligt HÖK. Enligt avdelningsföreträdare sker nya anställningar i kommunerna i princip automatiskt per HÖK. De som arbetar på PAN är i stor utsträckning anhörigvårdare eller personliga assistenter som endast kommer att arbeta under en kortare period.

Andra län har många medlemmar anställda enligt PAN. I Stockholms län, Skåne, Örebro län och Västmanland arbetar 25 procent av medlemmarna enligt PAN. Skillnaden mellan länen kan till viss del förklaras av arbetsmarknadens funktionssätt och skillnader mellan olika arbetsmarknadsområden.

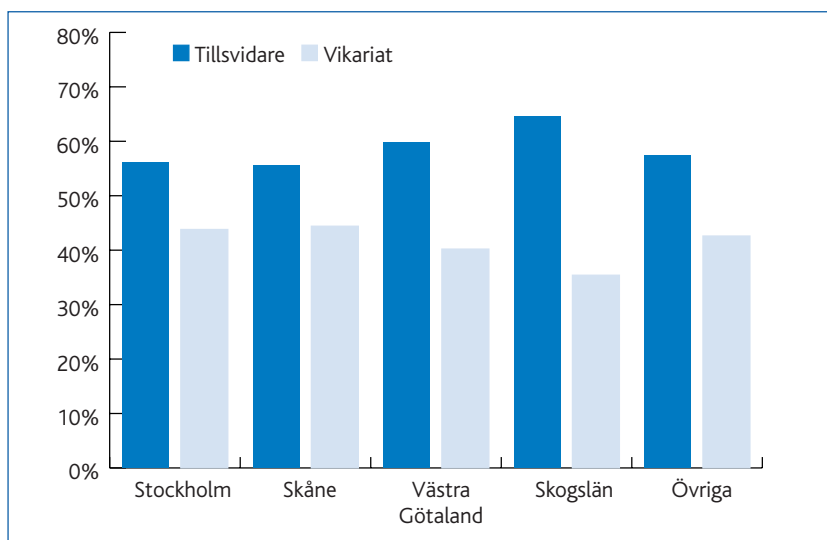
Mellan åren 2002 och 2003 har det skett vissa förändringar i länen. Östergötland, Halland och Norrbotten har haft en positiv utveckling. Där har andelen som jobbar enligt HÖK ökat. En motsatt utveckling har skett i Skåne. Där har andelen som jobbar enligt HÖK minskat. I övriga län har endast mindre förändringar skett.

Figur 5. Avtalsområde per region och medlemmar år 2003



Källa: Svenska Kommun- och landstingsförbundet, 2004

Figur 6. Anställningsform per region och medlemmar år 2003



Källa: Svenska Kommun- och landstingsförbundet, 2004

Anställningsform

Tillsvidareanställning är vanligast för medlemmar anställda i kommunen, 60 procent. Skogslänen har procentuellt flest som är fast anställda. Vikariat är vanligare i Stockholm och i gruppen övriga län.

Kommunal har som målsättning att medlemmarna ska vara tillsvidareanställda. I Västerbotten och Gävleborg har över 70 procent av medlemmarna en tillsvidareanställning. I Uppsala län är bara 40 procent tillsvidareanställda. Andelen tillsvidareanställda medlemmar är även låg i Östergötland, Blekinge, Halland, Västmanland och Västernorrland – kring 50 procent. Län med hög andel tillsvidareanställda har låg andel vikariat.

En jämförelse mellan åren 2002 och 2003 visar på en positiv utveckling i en majoritet av länen. Den största ökningen av andelen tillsvidareanställda medlemmar har skett i Gävleborg. Även Kalmar län, Gotland, Halland, Västra Götaland, Västmanland, Västerbotten och Norrbotten har en positiv utveckling.

Löneform²⁸

69 procent av kommunerna betalar månadslön till assistenterna. Månadslön är dock betydligt vanligare i skogslänen än i andra regioner. Andelen assistenter med timlön varierar mellan regionerna. Andra löneformer är vanligast i Stockholmsregionen och i Skåne.

Månadslön är vanligast i Västerbotten och Gävleborg, med över 80 procent. Uppsala län har lägst andel, drygt 50 procent. Länet har även högst andel medlemmar som arbetar per timme. Fem län har en hög andel medlemmar med andra löneformer, nämligen Stockholm, Östergötland, Skåne, Örebro län och Västmanland.

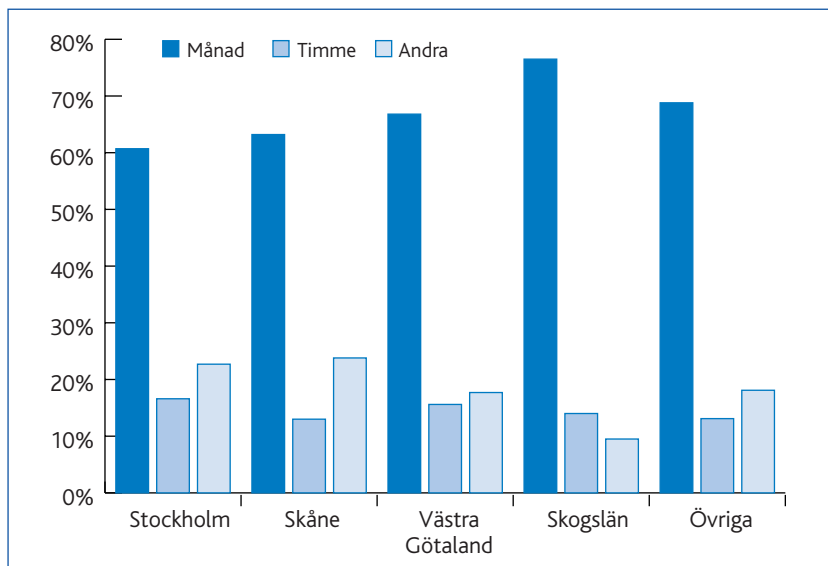
Mellan åren 2002 och 2003 har det skett en positiv utveckling i Östergötland, Halland och Gävleborg – där har andelen medlemmar med månadslön ökat med nära fem procent. I Jämtlands län har andelen minskat med fyra procent.

Lön

Figur 8 beskriver medlemmarnas lönespridning fördelat per region år 2003. Mellan regionerna finns det inga stora variationer²⁹. Medellönen för riket var 15 700 kr i månaden (medianlönen, dvs. den mellersta lönen, var också 15 700 kr i månaden).

Medellönen är högst på Gotland med 16 900 kr och lägst i Uppsala län med 15 100 kr i månaden.

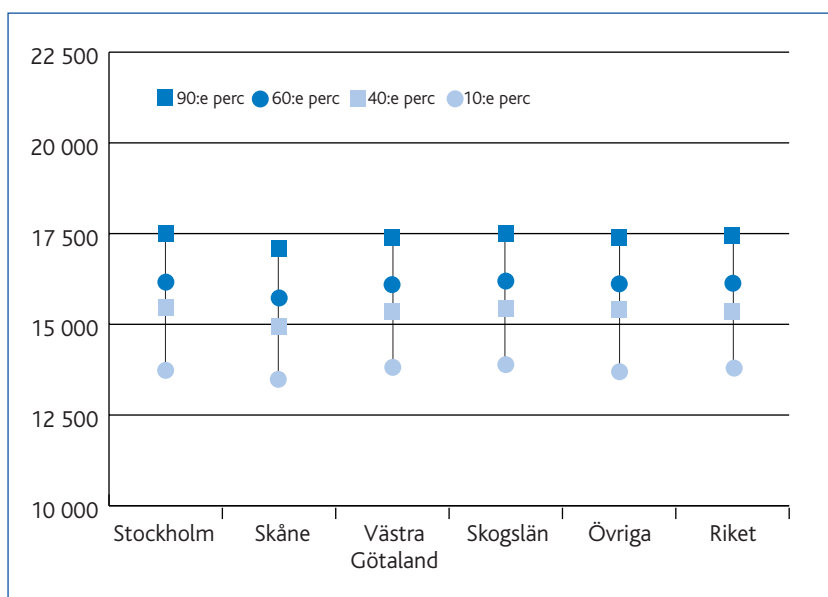
Figur 7. Löneform per region och medlemmar år 2003



Källa: Svenska Kommun- och landstingsförbundet, 2004

Löneskillnaderna mellan enskilda assistenter kan dock variera stort. Den högst betalda assistenten (99:e percentilen) arbetar i Stockholm med en månadslön på 19 600 kr och den lägst betalda assistenten (1:a percentilen) arbetar i Norrbotten med 11 100 kr i månaden.

Figur 8. Lönespridning i kronor för medlemmar anställda i kommuner fördelat på regioner och riket år 2003. (Räknat på heltidslön)



Källa: Svenska Kommun- och landstingsförbundet, 2004

Personliga assistenter i privata sektorn

Uppskattningsvis finns det totalt över 15 000 personliga assistenter anställda inom den privata sektorn, dvs som har privata företag, kooperativ och ideella organisationer som arbetsgivare³⁰. Den fackliga anslutningsgraden är cirka 25 procent.

Tyvärr är det mycket svårt att jämföra den befintliga lönestatistiken från de olika arbetsgivarorganisationerna. Det är många faktorer som skiljer dem åt, exempelvis insamlingsmetod, syfte med statistiken och innehåll i lönemåtten. Det statistiska underlaget är inte fullständigt, brister och felaktigheter förekommer. Huruvida OB-ersättning och andra tillägg ingår varierar både inom och mellan arbetsgivarorganisationerna.

Avtalsområden

I den privata sektorn har Kommunal avtal med Vårdföretagarna, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och Arbetsgivaralliansen.

Avtalen med privata arbetsgivare gäller för medlemmar som är anställda hos:

- Privat arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation (AB-P, hängavtal på *Allmänna bestämmelser*, som är en del i de centrala och lokala kollektivavtalen)
- Privat arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation – gäller även för anhörigvårdare (PAN-P, *Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare*)
- Kommunära företag (KFS, *Personlig assistent Kommunala Företagens Samorganisation*)
- Företag som är medlemmar i KFO (*Allmänna anställningsvillkor för personliga assistenter – Kooperationens förhandlingsorganisation*)
- Privata företag som är medlemmar i Vårdföretagarna (*Allmänna anställningsvillkor för personliga assistenter*)
- Privata företag som är medlemmar i Arbetsgivaralliansen (*Branschavtal vård och omsorg*)

Kollektivavtalen på den privata sidan har flera likheter. Anställningsformerna är tillsvidare, visstid i form av per timme eller vikariat, anställning på prov eller för visst uppdrag.

Tidsbegränsad anställning upphör som regel utan uppsägningstid vid anställningstidens slut. För övriga anställningsformer varierar uppsägningstiden mellan avtalen. Enligt avtalet med KFO är upp-

sägningstiden minst två veckor. Avtalet med Vårdföretagarnas medger uppsägning utan uppsägningstid.

Skälen till uppsägning utan uppsägningstid (Vårdföretagarna) respektive två veckor (KFO) är:

- om brukaren och assistenten inte kan samarbeta, eller
- om arbetsgivaren inte kan garantera assistansens kvalitet och/eller säkerhet, alternativt
- att assistenten meddelat arbetsgivaren att han/hon vill sluta på grund av att samarbetet inte fungerar.

Ett annat skäl till uppsägning är om brukaren inte längre har behov av assistenten eller om brukaren avlider. Då är uppsägningstiden två veckor. Assistenterna har i dessa avtal inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § i lagen om anställningsskydd (LAS).

Avtalet PAN-P avser visstidsanställningar utifrån specifika uppdrag. Det omfattar personliga assistenter som är anställda på uppdrag av en enskild brukare och för anhörigvårdare. Uppsägningstiden är en månad då uppdraget upphör eller då arbetsgivaren har särskilda skäl till uppsägningen. Anställningen ger inte företrädesrätt till återanställning enligt anställningsskyddslagen.

Branschavtalet med Arbetsgivaralliansen omfattar allmänna anställningsvillkor, pensioner och försäkringar mm. Avsikten är att det ska ge utrymme för lokala tolkningar.

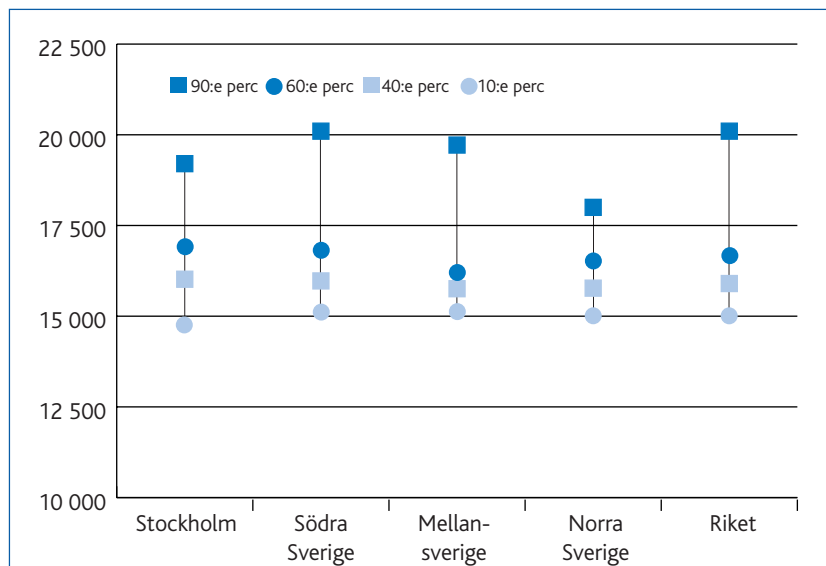
Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO)

KFO organiserar kooperativ, aktiebolag, handelsbolag, ideella föreningar och enskilda firmor. Organisationen har 230 medlemmar som anordnar personlig assistans. I lönestatistiken per september månad år 2003 ingick 7 800 assistenter.³¹

Tabell 2. Antalet personliga assistenter anställda i KFOs medlemsföretag fördelat på löneform åren 1999-2003, medlemmar och totalt antal anställda i september månad.

	Månadslön		Timlön		Totalt	
	Antal	Varav medlemmar	Antal	Varav medlemmar	Alla	Varav medlemmar
1999	334	218	4 108	1 450	4 442	1 668
2000	561	365	4 798	1 778	5 359	2 143
2001	672	415	5 330	1 810	6 002	2 225
2002	716	306	6 291	1 739	7 007	2 045
2003	743	455	7 039	2 366	7 782	2 821

Figur 9. Lönespridning i kronor för månadsavlönade personliga assistenter anställda vid företag anslutna till KFO, fördelat på regioner år 2003.



Källa: Kooperationens förhandlingsorganisation, 2004

Organisationsgraden är relativt låg bland assistenterna på KFO-området. Under 2003³² var organisationsgraden 61 procent bland de månadsavlönade och 34 procent i gruppen timavlönade. Eftersom de flesta är timavlönade blir organisationsgraden totalt 36 procent.

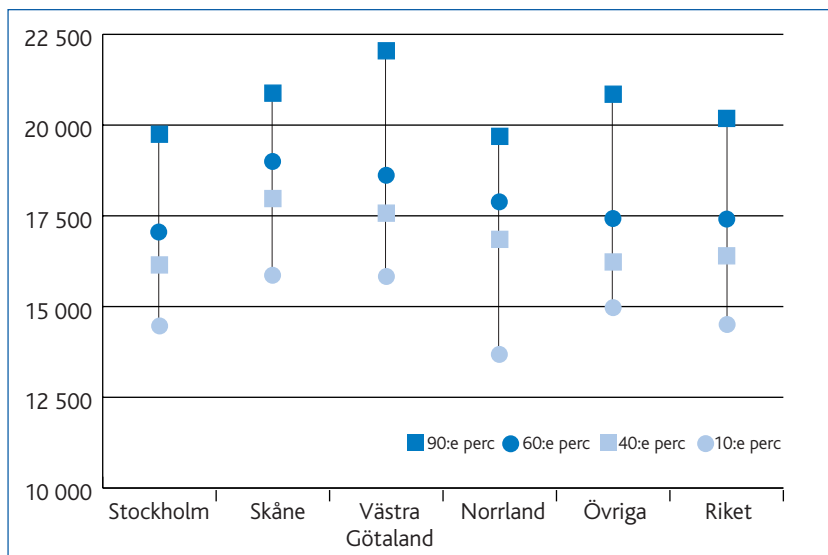
År 2003 var medellönen för Kommunals medlemmar 16 300 kronor i månaden. Lönespridningen i KFO-företagen var relativt jämnt fördelat avseende 10:e, 40:e och 60:e percentilen. Den 90:e percentilen skilde dock regionerna åt. Här ligger Norra Sverige betydligt lägre än övriga regioner. KFO har inte analyserat orsaken till dessa löneskillnader. Eventuellt kan den bero på att det är mindre vanligt med lönesystem som innehåller lönestegar (lönetrappor) i norra Sverige.³³

Vårdföretagarna

Vårdföretagarna är en arbetsgivarorganisation för privata företag. Antalet medlemsföretag som anordnar personlig assistans är närmare 85 och antalet anställda assistenter är mellan 5 000 och 6 000 personer. Medlemsföretagen är vanligtvis mindre men antalet anställda varierar stort mellan företagen, från två till närmare 2 000 anställda.

Under 2004 förhandlar Kommunal och Vårdföretagarna om ett partsgemensamt statistikavtal som kan bidra till en bättre analys av medlemmarnas löne- och anställningsförhållanden. I dag finns det dock ännu ingen särskild lönestatistik över Kommunals medlemmar.

Figur 10. Lönespridning i kronor för personliga assistenter anställda vid företag anslutna till Vårdföretagarna, fördelat på regioner och riket år 2003.³⁴



Källa: Vårdföretagarna, 2004

Under 2003 var lönespridningen stor hos Vårdföretagarnas medlemsföretag – både inom och mellan regioner. Varför och hur dessa skillnader har uppkommit är det svårt att svara på.³⁵

Arbetsgivaralliansen

Arbetsgivaralliansen organiserar drygt 1 700 arbetsgivare inom olika branscher såsom idrottsrörelsen, ideella och idéburna organisationer, folkbildnings- och utbildningssektorn samt ideella arbetsgivare inom vård och omsorg.

Antalet personliga assistenter som arbetar i Arbetsgivaralliansens företag är mycket begränsat.³⁶ Kommunal har i dag inget parts-gemensamt statistikavtal med arbetsgivarorganisationen, vilket bidrar till de knapphändiga uppgifterna om medlemmarnas löner och anställningsförhållanden.

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)

KFS är en arbetsgivarorganisation för kommunnära företag. Medlemsföretagen ägs av kommuner och landsting eller är helt eller delvis privatägda.

14 av medlemsföretagen arbetar med personlig assistans. Antalet anställda personliga assistenter uppgår till närmare 2 500 personer³⁷, varav 1 580 är medlemmar i Kommunal. År 2003 vara medellönen 15 600 kr i månaden.

Arbetsgivare utan arbetsgivarorganisation

Kommunal har även medlemmar som arbetar i företag som inte är anslutna till någon arbetsgivarorganisation. Antalet företag uppskattas till ca 200 och antalet medlemmar i dessa är ca 500. Ett 40-tal företag har tecknat hängavtal till redan tecknade kollektivavtal på området.

För personliga assistenter som arbetar hos enskilda arbetsgivare gäller lagen (1970:943) om arbetstid mm i husligt arbete. Arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen gäller inte för dessa medlemmar.

Sammanfattande kommentarer

Antalet personliga assistenter har ökat kraftigt efter handikappreformen. Även Kommunals medlemsantal inom yrkesgruppen har ökat. Fortfarande är dock organisationsgraden relativt låg – speciellt bland privatanställda.

Tillsvidareanställning och månadslön är vanligast. Skillnader finns mellan medlemmarna bland annat:

- Kvinnor har i större utsträckning än män en tillsvidareanställning med månadslön.
- Äldre medlemmar har oftare en tillsvidareanställning än yngre.
- Medlemmar anställda i kommuner har oftare än medlemmar i privat verksamhet en tillsvidareanställning med månadslön.
- I arbetsgrupper med mer än tjugo medarbetare har tre av fyra en tillsvidareanställning med månadslön. Mindre arbetsgrupper med en till fyra personer har i större utsträckning än andra grupper anställningar med timlön.

Dagens skillnader i anställningsvillkor mellan medlemmar i olika regioner är svåra att förklara. Det mest troliga är dock en kombination av flera olika förklaringar. Det kan bland annat vara:

- den regionala arbetsmarknadens funktionssätt och flexibilitet,
- att arbetsgivarna i olika stor utsträckning insett betydelsen av trygga anställningsformer för de anställda,
- ett bra eller dåligt samarbete mellan de lokala fackliga företrädarna och arbetsgivarna,
- olika traditioner i olika kommuner, där geografiskt angränsande områden tar efter varandra i anställningsrutiner,
- olika grad av decentralisering i kommunerna. I de fall arbetsledarna rekryterar assistenter kan det saknas en mer övergripande styrning om gällande anställningsformer och det lokala facket får en mer undanskymd roll,

- att arbetsgivarna prov- eller visstidsanställer personliga assistenter. Det är mindre troligt att dessa assistenter övergår till en tillsvidareanställning när prov- respektive visstidsanställningen är slut.

Avtalen på den kommunala sektorn och den privata har stora skillnader avseende anställningstrygghet. Även löneformen skiljer dem åt, vilket till stor del beror på assistansersättningens utformning. Inom privat verksamhet förekommer timlön i störst utsträckning. Månadslön är vanligast inom kommunal verksamhet.

Lönespridningen är olika mellan regioner och arbetsgivarorganisationer. Det går att jämföra lönespridningen för personliga assistenter som arbetar hos olika arbetsgivarorganisationer. Den är störst bland anställda hos privata arbetsgivare.

Arbetsförhållanden

I det här avsnittet diskuteras de personliga assistenternas arbets-situation och arbetsvillkor. Avsnittet bygger både på tidigare publicerat material och på en nyligen genomförd medlemsundersökning bland personliga assistenter anslutna till Kommunal. Syftet med undersökningen var att få mer kunskap om medlemmarnas arbetsförhållande och intressen. Undersökningen genomfördes under våren 2004 bland medlemmar inom kommunal och privat verksamhet i hela landet.

Allt sedan handikappreformens genomförande har det pågått en diskussion om personlig assistans. Socialstyrelsen framhåller i en rapport om reformen att livskvaliteten för en majoritet av brukarna har förbättrats. Samtidigt måste arbetsvillkor och yrkesstatus för de personliga assistenterna som yrkeskår få större uppmärksamhet för att trygga kompetens och rekrytering.³⁸

Arbetsmiljöverket har vid flera tillfällen genomfört tillsyn på personliga assistenters arbetsplatser. Detta har resulterat i flera rapporter som dokumenterat brister. En slutsats är att det finns ett stort behov av ett mer aktivt och förebyggande arbetsmiljöarbete. De har även uppmärksammat att det finns behov av att utveckla ett systematiskt arbetsmiljöarbete som passar yrkesgruppens speciella karaktär.³⁹

Problemområden

Kommunal har redan tidigare kartlagt de personliga assistenternas problemfyllda arbetssituation. Under 1999 och 2000 drev Kommunal ett projekt med fokus på opinionsbildning kring arbetssituationen för personliga assistenter. Målet var tryggare anställningsvillkor, bättre möjligheter till utveckling i yrket och fler medlemmar i Kommunal. Målgruppen var främst politiker och berörda myndigheter. Ambitionen var att ge beslutsfattarna en bild av hur lagstiftningen påverkar assistenternas anställningsförhållanden och möjligheter till utveckling i yrket.

De områden som projektet valde att opinionsbilda kring var att:

- lagstiftningen hindrar trygga anställningsförhållanden;
- det finns en otydlighet om assistansens innehåll;
- det finns brister i arbetsmiljön och
- assistansersättningens utformning begränsar möjligheterna till löne- och yrkesutveckling.⁴⁰

I anslutning till projektet tillsatte socialdepartementet en arbetsgrupp som senare publicerade rapporten "Rekrytering av personliga assistenter"⁴¹. Arbetsgruppen pekade på ytterligare problem för yrkesgruppen:

- Grunden för lönesättningen måste revideras. Lönen för vårdbiträden ska inte vara jämförelsenorm.
- Om brukaren dör eller får vård på sjukhus/institution betalas ingen lön till assistenten.
- Det finns behov av vidareutbildning för assistenter. Den skulle kunna bidra till bättre anställningsvillkor och kunna höja statusen för yrket.
- Behov av mer forskning på området.
- Behov av mer informationen om yrket, både till arbets sökande och till arbetsgivare.

Det har nu gått tre år sedan arbetsgruppen avslutade sitt arbete och ännu är flera problem inte lösta. Det är en av orsakerna till att Kommunal under 2004 driver ett riksomfattande projekt för att kartlägga anställningsvillkoren för personliga assistenter. Varje avdelning har formulerat en handlingsplan och genomfört aktiviteter, bland annat en genomgång av medlemmarnas anställningsavtal. Även omförhandlingar av felaktiga anställningar har förekommit.

Inom Kommunal pågår flera lokala arbeten kring personliga assistenters arbetsituation. Bland annat har Kommunal Norrbotten och sektion 6 i Gävleborg genomfört enkätundersökningar till medlemmar i yrkesgruppen. Arbetet har bland annat resulterat i ett utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna och i medlemsmöten.

Följande avsnitt behandlar respektive problemområde och redovisar enkätresultaten. En mer omfattande redovisning av enkätsvaren och en bortfallsundersökning finns i bilaga.

Lagstiftningen

Det första problemområdet är den aktuella lagstiftningen som hindrar trygga anställningsförhållanden. Dagens kollektivavtal är till stor del anpassade utifrån arbetsgivarnas/assistansberättigades situation – inte de anställdas.

Kommunals uppfattning är att personliga assistenter ska ha samma anställningstrygghet som andra yrkesgrupper. När brukare är

på sjukhus ska assistenten kunna jobba kvar och fortsätta med sina ordinarie arbetsuppgifter, fast det sker på sjukhuset. Om brukaren avlider ska lagen om anställningsskydd (LAS) gälla. Det skulle innebära att den som arbetat länge kan få upp till sex månaders uppsägningstid. I dag varierar uppsägningstiden mellan avtalen.

I de privata avtalen finns det ur anställningstrygghet ett moment som är särskilt känsligt, nämligen att tidsbegränsade anställningar kan upphöra utan uppsägningstid⁴² eller med två veckors uppsägningstid⁴³ om arbetsgivaren har särskilda skäl för att anställningen ska upphöra. Skälen kan vara att arbetsgivaren inte längre kan garantera assistansens kvalitet, och/eller säkerhet samt att brukaren och assistenten inte längre fungerar tillsammans. Motsvarande uppsägningsgrund gäller för assistenten.

I de fall brukaren får vård på institution finns möjlighet att ansöka om att assistenten följer med och fortsätter att arbeta på institutionen. Om brukaren avlider upphör samhällets utbetalning av assistansersättning automatiskt. I många fall innebär detta även ett avslut på assistentens anställning.

Anställningsform och arbetstider

Avtalen som finns i dag har flera nackdelar när det gäller anställningstrygghet. Detta till trots visar Kommunals undersökning att tre av fyra medlemmar är nöjda med sin anställningsform. Undersökningen visar också att:

- Äldre medlemmar är mer nöjda än yngre.
- Kommunanställda är mer nöjda än privatanställda.
- Minst nöjda är medlemmar som jobbar i mindre arbetsgrupper.

Undersökningen visar också att tre av fyra medlemmar är nöjda med sina arbetstider. Däremot är det betydligt färre som kan påverka dem. Det kan hälften av medlemmarna. Vidare visar undersökningen att:

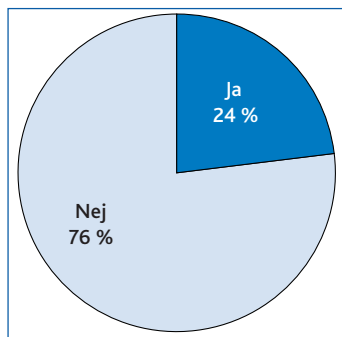
- Kvinnor har något större möjligheter än män att påverka sina arbetstider.
- Medlemmar i åldern 45-54 år har minst möjligheter att påverka sina arbetstider.
- Privatanställda har något större möjligheter att påverka än kommunalanställda.
- I de största arbetsgrupperna är nio av tio nöjda med sina arbetstider. De har också något större möjligheter än övriga grupper att påverka sina arbetstider.

Tidigare studier har pekat på den stora flexibiliteten i arbetstider. Många assistenter är positiva till sina flexibla arbetstider. De uppger att yrket rymmer ett smörgåsbord av arbetstider som varierar i omfattning både till brukarnas och till assistenternas bästa. Av enkäten framgår dock att det finns medlemmar som inte har ett fast schema utan arbetstiden varierar från dag till dag. Detta gör det svårt att kombinera arbete och familj.

Anställningstrygghet

Kommunals undersökning bekräftar den stora oro som dagens kollektivavtal för med sig. Många personliga assistenter är oroliga över att förlora jobbet. Under den senaste månaden hade var fjärde personlig assistent upplevt detta.

Oron över att förlora jobbet är störst i de yngre åldersgrupperna. Bland medlemmar under 45 år har var fjärde medlem upplevt oro över att förlora jobbet den senaste månaden. I gruppen över 54 år känner var åttonde denna oro.



Figur 11. Har Du den senaste månaden upplevt oro över att förlora jobbet?

Att oron är större bland yngre kan till stor del förklaras av deras anställningsform. De är oftare visstidsanställda. Att många har timlön begränsar också deras möjligheter till mer långsiktig planering av arbete och familj.

Oron är större bland män än bland kvinnor. Det kan också bero på deras anställningsform med större andel tillfälliga anställningar än kvinnor. Även medlemmar med utländsk bakgrund är mer oroliga över att förlora jobbet än övriga.

Undersökningen har samlat kommentarer om avtalen från medlemmarna. Det är framförallt avtalsskillnaderna mellan privat och kommunalt som fått stort utrymme. Frågor om OB-ersättning, arbetstidens längd, uppsägningstider och jour har också uppmärksammats. Många medlemmar har beskrivit en känsla av otrygghet som leder till stress i arbetet. Det finns även medlemmar som kan vittna om kollegor som mist sina arbeten på kort tid.

Arbetets innehåll

Otydlighet om innehållet i assistansen är det andra problemområdet. Många assistenter och arbetsgivare är mycket osäkra om innehållet i assistansen. Arbetsgivaren har ansvaret att beskriva innehållet i uppdraget, exempelvis genom en överenskommelse som fördelar ansvar och rättigheter mellan assistenten, brukaren och assistansanordnaren.

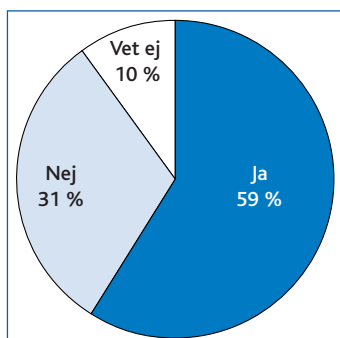
Vad som ingår i den personliga assistentens arbetsuppgifter kan i många fall vara svårt att beskriva. Det är individuellt och rymmer flera olika insatser. Beslutet från Försäkringskassans och kommunens handläggare är grundat på individens behov och anger hur många timmar denne har till sitt förfogande. Ibland finns det angivet i beslutet vilka insatser som ska ingå i assistansen, andra gånger är informationen begränsad. I sådana fall kan konflikter uppstå om innehållet.

En av Arbetsmiljöverkets undersökningar⁴⁴ visade att merparten av de tillfrågade assistenterna hade arbetsbeskrivningar, med olika detaljnivå, för sina arbetsuppgifter. Hälften av assistenterna svarade att de aldrig eller sällan hade gemensamma genomgångar av aktuella arbetsuppgifter. Även de tillfrågade assistansanordnarna uppgav att assistenterna hade behov av att få arbetsuppgifterna förtydligade.

Arbetsbeskrivning

I arbetsledarens uppdrag ingår att ge alla personliga assistenter en egen arbetsbeskrivning. Arbetsledarna har en mycket betydelsefull roll som tolkare av innehållet i "att vara någons händer och fötter" och att sätta gränser för assistansens innehåll och omfattning. Otydliga uppdrags- och arbetsbeskrivningar kan innebära problem för assistenterna att utföra sitt arbete. Att inga regler finns för vad assistansen ska innehålla kan dessutom leda till missbruk.

Kommunals undersökning visar att drygt hälften av medlemmarna har fått en arbetsbeskrivning från sin arbetsgivare/chef. En tredjedel fick ingen alls. Det är även många som inte vet om det fått någon.



Figur 12. Har Du fått en arbetsbeskrivning från Din arbetsgivare/chef om assistansens innehåll och omfattning?

Äldre medlemmar har i större utsträckning än yngre fått en arbetsbeskrivning. Fyra av fem medlemmar över 55 år, har fått en sådan. Bland de yngsta medlemmarna har hälften fått en sådan. Män med utländsk bakgrund får i större utsträckning än andra män en arbetsbeskrivning. Det är även vanligare att privatanställda får en arbetsbeskrivning än kommunalt anställda.

Det finns variationer mellan arbetsgruppernas storlek. Sämst tillgång till arbetsbeskrivning har medlemmar i arbetsgrupper med mellan 11 och 20 medarbetare. Där har endast hälften fått en sådan.

Introduktion

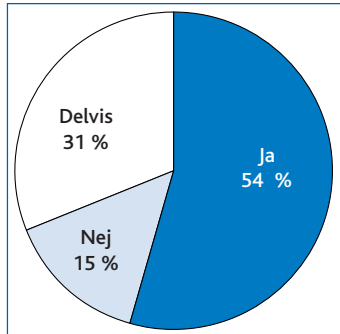
Enligt Arbetsmiljölagen ska assistenterna få både en allmän introduktion hos arbetsgivaren och en specifik information om de arbetsförhållanden som råder hos just den brukare som de ska arbeta hos. Introduktionen ska innehålla information om assistansens omfattning, arbetsinnehåll samt möjliga arbetsmiljörisker och hur dessa ska undvikas. Den ska även innehålla information om arbetsgivarens arbetsmiljöarbete. Introduktionens omfattning kan variera beroende på arbetets karaktär.

Kommunals undersökning visar att tre av fyra medlemmar fick introduktion när de började sitt arbete. Den visar också att:

- Det finns stora skillnader mellan åldersgrupperna – yngre får oftare introduktion än äldre.
- Män med utländsk bakgrund får introduktion betydligt oftare än andra män.
- Privatanställda får oftare introduktion än kommunalt anställda.
- Medlemmar i större arbetsgrupper har oftare fått introduktion än de som arbetar i mindre arbetsgrupper.

Ensamarbete

Ensamarbete upplevs av många assistenter som ett viktigt problem. Gruppen som har personlig assistans är heterogen med olika funktionshinder och sjukdomar, finns i olika åldrar, från små barn till äldre och den geografiska spridningen av brukarna ställer stora krav på kvalificerad arbetsledning. Behovet av handledning, utbildning, information och stöd måste vara anpassat utifrån brukarens och assistentens behov. Ofta finns det brister i möjlighet till feedback, rådgivning, introduktion och handledning. Många brukare kan behöva assistans dygnet runt alla dagar i veckan. Samtidigt saknas det i stor utsträckning arbetsledning dygnet runt och på helger.



Figur 13. Arbetar du ensam? Totalt

I sin slutrapport⁴⁵ skriver Arbetsmiljöverket att det är mycket viktigt att de personliga assistenterna får tillgång till stöd och arbetsledning under hela sin arbetstid. Alla berörda ska veta vem som har befogenhet att fatta beslut under kvällar, nätter och helger. Arbetsmiljöverket har även påtalat att det måste finnas tillräckligt många chefer, arbetsledare eller andra som har till uppgift att motverka risker i arbetet och se till att en tillfredsställande arbetsmiljö finns.⁴⁶

Kommunals undersökning visar att hälften av de personliga assistenterna arbetar ensamma. Det är något vanligare bland kvinnor än bland män. Medlemmar i åldersgruppen mellan 45 till 54 år arbetar oftare ensamma än andra åldersgrupper.

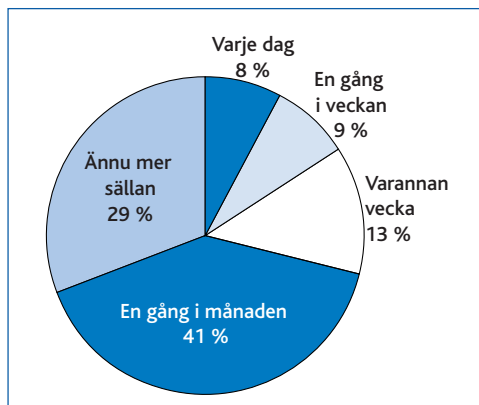
En annan grupp som oftare arbetar ensamma är medlemmar med utländsk bakgrund. Det är speciellt vanligt bland kvinnor. För män är ensamarbete vanligare om de har svensk bakgrund. Andelen som arbetar ensamma minskar ju större arbetsgruppen är.

Ledarskapet

Under 2003 introducerade Kommunal ett handlingsprogram för ledarskap, "Heja chefen!". Bakgrunden var bland annat den stora omsättningen på chefer inom kommunal verksamhet. Med mer kunskap är förhoppningen att fler och bättre chefer ska leda Kommunals medlemmar i deras arbete.

I begreppet personlig assistans ingår att brukaren och dennes personliga assistent har ett nära samarbete om assistansens innehåll och utförande. Kontakter med arbetsledningen förekommer i varierande omfattning. För personliga assistenter är det därför mycket betydelsefullt att lätt kunna komma i kontakt med den närmaste chefen.

Kommunals enkät visar på positiva resultat. Fyra av fem personliga assistenter når sin chef med lätthet. Avstånden till arbetsledningen är ändå långa, vilket förstärker betydelsen av kontakterna.



Figur 14. Hur ofta träffar Du din närmaste chef?

Två av fem medlemmar träffar sin chef en gång i månaden. Var tredje medlem träffar sin chef ännu mer sällan.

Undersökningen visar också att:

- Män träffar sin närmaste chef oftare än vad kvinnor gör.
- Yngre medlemmar träffar sin närmaste chef oftare än äldre.
- Medlemmar med svensk bakgrund träffar sin närmaste chef oftare än medlemmar med utländsk bakgrund.
- Privatanställda träffar sin närmaste chef oftare än kommunalanställda.
- Medlemmar som jobbar i större arbetsgrupper träffar sin närmaste chef oftare än medlemmar som arbetar i mindre arbetsgrupper.

Arbetsmiljö

Det tredje problemområdet är brister i arbetsmiljön. Kommunal har framhållit att lagstiftningen behöver förändras för att trygga arbetsmiljön för alla personliga assistenter. I dag gäller arbetsmiljölagen för alla verksamheter som bedriver personlig assistans och som drivs av en juridisk person. Personliga assistenter som är anställda av enskilda brukare omfattas däremot inte av Arbetsmiljölagen utan lyder under Lagen om husligt arbete m.m.

Arbetsmiljöverket har i sin tillsyn valt att granska verksamhet hos juridiska personer och inte enskilda brukare. Myndigheten har dock ansvar för tillsynen av båda lagarna.

I sin tillsyn har Arbetsmiljöverket dokumenterat många problem i arbetet, däribland hög temperatur i brukarens bostad, att brukaren inte vill utnyttja arbetshjälpmedel och att brukaren kedjeröker.⁴⁷ Det är självklart att få röka i sitt hem, men det är knappast förenligt med en god arbetsmiljö för den assistent som utsätts för passiv rökning. I

dessa situationer är förhållandet mellan arbetsmiljölagen och lagarna om LSS och personlig assistans oklart. Verket ser detta som ett resultat av att yrkesområdet är relativt nytt och att lagen medger en gråzon för assistenternas arbetsmiljö.⁴⁸

Alla arbetsgivare ska, i samarbete med de anställda, bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att upptäcka brister och risker i verksamheten. Arbetsgivarna ska varje år följa upp sitt systematiska miljöarbete och korrigera felaktigheter. De ska också aktivt undersöka arbetsmiljön och bedöma risker.⁴⁹ Arbetsmiljöverket har gjort bedömningen att arbetet som personlig assistent relativt ofta kan vara både fysiskt och psykiskt påfrestande. Om de personliga assistenterna ska utföra tunga lyft och förflyttningar är det mycket viktigt att de får kunskap om lämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser.⁵⁰

Den psykosociala arbetsmiljön handlar väldigt mycket om kommunikation kring olika frågor som rör arbetets innehåll och organisation. Regelbundna diskussioner om arbetsmiljön vid arbetsplats-träffar och medarbetarsamtal är mycket viktigt.

Det finns många intressekonflikter mellan vad som är brukarens önskemål och vad som är förenligt med en god arbetsmiljö.⁵¹ Vissa assistansanordnare lägger större vikt vid LSS och brukarens behov än vid arbetsmiljölagen. Kommunals undersökning visar på brister i arbetsgivarnas arbetsmiljöansvar. Nedan följer en redovisning av de personliga assistenternas svar på frågorna om deras arbetsmiljö.

Förebyggande arbete

Kommunals undersökning visar att flertalet arbetsgivare har en passiv riskinventering, i stället för ett uppsökande och förebyggande arbete.

Av Kommunals undersökning framgår att drygt var tredje medlem har fått muntlig eller skriftlig information från arbetsgivaren om hur man undviker risker i arbetet. Äldre medlemmar har i större utsträckning än yngre tagit del av sådan information. Medlemmar med utländsk bakgrund har i större utsträckning än övriga fått information. Det är vanligare att privatanställda medlemmar har fått information. Sämst är det i mindre arbetsgrupper med mellan en och fyra medarbetare. Där har endast var tredje medlem tagit del av informationen.

Arbetshjälpmedel

Belastningsproblem uppstår mestadels när brukaren med assistentens hjälp ska förflytta sig. Arbetsmiljöverket har vid flera tillfällen visat på begränsad tillgång till arbetshjälpmedel. Det är vanligast att

landstingens arbetsterapeuter och sjukgymnaster inom primärvården provar och skriver ut manuella och tekniska hjälpmedel för brukaren. Men det är arbetsgivarens ansvar att införskaffa arbetstekniska hjälpmedel i arbetsmoment där inte brukaren deltar aktivt på något sätt.

Bland de personliga assistenterna har tre av fyra tillgång till arbetshjälpmedel. Det framgår av resultaten från Kommunals undersökning. Resultaten visar också att:

- Kvinnor har oftare tillgång till arbetshjälpmedel än män.
- Tillgången på arbetshjälpmedel är sämst i de allra minsta arbetsgrupperna med en till två personer.

Problem- och krishantering i samband med traumatiska upplevelser

Om det inträffar problem, konflikter eller krissituationer på arbetsplatsen är det viktigt att alla anställda vet vart de ska vända sig och att det också finns någon att vända sig till. Kommunals undersökning visar att det ofta finns någon som tar tag i problem och konflikter som uppstår i arbetet – för tre av fyra medlemmar finns detta. Kunskapen om vart man ska vända sig med akuta problem är mycket stor – nio av tio känner till detta.

Kvinnor, äldre medlemmar och anställda i större arbetsgrupper har oftare än andra någon problem- och konfliktlösare i arbetet. De har även större kunskap än andra om vart man ska vända sig med akuta problem.

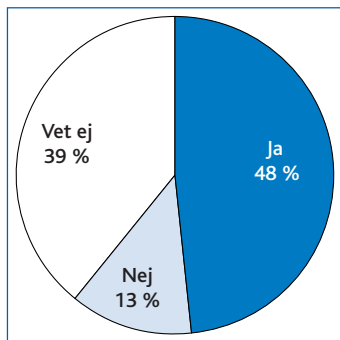
Det händer att brukaren dör. I sådana traumatiska situationer är det betydelsefullt att den personliga assistenten vet vart det går att få råd och stöd.

Andra situationer som kan uppstå är sexuella trakasserier och misshandel. Även då är det viktigt med handledning och krishantering. I många fall finns denna hjälp även att få för brukaren och dennes anhöriga. Kommunals undersökning konstaterar att nära hälften av medlemmarna har denna möjlighet. Emellertid är det många medlemmar som ändå inte vet att de faktiskt har denna möjlighet.

Undersökningen visar vidare att:

- Varannan kvinna har möjlighet till handledning och krishantering på jobbet. Drygt var tredje man har samma möjlighet.
- Hälften av medlemmarna under 24 år vet inte om möjligheten finns.
- Det finns större möjlighet till handledning och krishantering inom privat än inom kommunal verksamhet.

- I de största arbetsgrupperna har sju av tio möjligheter till handledning och krishantering.



Figur 15. Har Du möjlighet till handledning och krishantering i samband med traumatiska händelser?

Vid psykiskt svåra arbetsförhållanden är det viktigt att arbetsgivaren bedriver ett förebyggande arbete, såsom särskilt stöd och handledning. Exempel på sådana situationer är då brukaren inte accepterar dubbelbemanning, då brukaren framför anklagelser och trakasserier eller då assistenten exempelvis inte får använda brukarens toalett fast hon/han har med sig eget toalettpapper.⁵²

Arbetskamrater och tystnadsplikt

För många personliga assistenter är det inte självklart att diskutera sin arbetsituation med en arbetskamrat. Ofta är det den nära relationen till brukaren och tystnadsplikten som begränsar samtalen. Kommunal har haft tvister där medlemmar blivit uppsagda på grund av brott mot tystnadsplikten efter att ha diskuterat sin arbetsituation, exempelvis med en arbetskamrat eller en arbetsterapeut.

I Kommunals undersökning ingick frågan "Diskuterar Du din arbetsituation med någon arbetskamrat?". Förvånansvärt många har svarat att det gör de. Positivt är att hela fyra av fem medlemmar har någon arbetskamrat att diskutera arbetet med.

Undersökningen pekar på att:

- Män har oftare någon arbetskamrat att diskutera med än kvinnor.
- Det är vanligare att yngre medlemmar har det än äldre.
- Kommunanställda har oftare någon att diskutera med än privatanställda – nio av tio respektive tre av fyra.

Även om det förekommer diskussioner mellan arbetskamrater kan dessa vara otillräckliga. I undersökningen framkommer kritik mot arbetsledningen, både när det gäller diskussioner om uppkomna problem i arbetet och den stora omsättningen av chefer.

Hot och våld

För många yrkesgrupper inträffar situationer med hot och våld endast i ett fåtal extrema fall. Så är det inte för personliga assistenter - hot och våld förekommer ganska ofta. Kommunals undersökning åskådliggör att inte mindre än var femte medlem upplevt situationer med hot och våld i arbetet bara under det senaste året.

- Män upplever oftare hot och våld i sitt arbete än kvinnor – var tredje man och var sjätte kvinna har upplevt situationer med hot och våld i arbetet det senaste året.
- Det är vanligare bland yngre än bland äldre.
- Medlemmar i arbetsgrupper med mellan en och två medarbetare upplever hotfulla situationer mest sällan.

Lokal för personalmöten

För arbetsplatsträffar behövs en möteslokal. Kommunals undersökning visar att två av tre medlemmar har tillgång till det. Ungefär lika många har haft arbetsplatsträffar det senaste året. Emellertid finns det stora skillnader mellan kommunal och privat verksamhet – till de kommunanställdas fördel, både när det gäller tillgången till lokal och genomförda träffar. Det är en fördel att jobba i större arbetsgrupper än i mindre. Därtill har äldre medlemmar oftare arbetsplatsträffar än yngre.

Arbetsmiljöverkets studier har visat att det är sällan som personliga assistenter har arbetsplatsträffar där brukare eller arbetsledare inte medverkar. Kommunals undersökning har inte särskilt frågat om ifall brukare och arbetsledare medverkat vid de personliga assistenternas arbetsplatsträffar.

Fackligt engagemang

Flera medlemmar har i undersökningen framfört önskemål om att Kommunal ska engagera sig mer i yrkesgruppens arbetssituation, speciellt för de privatanställda. Undersökningen visar att mindre än var tredje medlem har ett arbetsplatsombud på sin arbetsplats. Trots det ringa antalet arbetsplatsombud är det många medlemmar som vet vart de ska vända sig med fackliga frågor – tre av fyra vet detta.

Tre av fyra medlemmar vill att facket tar initiativ till träffar för yrkesgruppen. Intresset för att delta vid sådana träffar är också mycket stort. Lokala erfarenheter från Norrbotten visar att det tidigare varit mycket svårt att få medlemmarna att komma till fackliga möten. Bland annat har det varit svårt att få vikarier, långa resvägar och dåliga kommunikationer.

Löne- och yrkesutveckling

När det gäller det fjärde problemområdet, begränsade möjligheter till löne- och yrkesutveckling, kan mycket knytas till utformningen av assistansersättningen. Den rekvireras per timme, vilket begränsar arbetsgivarnas långsiktiga åtaganden. En ytterligare förklaring till den dåliga löneutvecklingen är de ursprungliga intentionerna att jämföra lönerna med vårdbiträdets. Denna jämförelse ger många gånger en skev bild av verksamheten och assistentens kompetens och kvalifikationer. Kommunal arbetar för att lönen ska avgöras utifrån kraven i arbetet, arbetsuppgifterna, kompetens och personliga egenskaper.

Lönen

Kommunals undersökning visar att endast var fjärde personlig assistent är nöjd med sin lön. Yngre medlemmar är mer missnöjda än äldre. Privatanställda är mer nöjda med lönen än anställda i kommunal verksamhet.

För att höja lönen är det enligt flera medlemmar framför allt statusen på yrket som måste höjas. Yrket innehåller inslag av obehagliga arbetstider, ensamarbete, tunga lyft och inte sällan hot från brukaren och/eller dennes anhöriga vilket borde ge kompensation i form av högre lön.

Vid individuell lönesättning på arbetsplatsen är det viktigt att chefen/arbetsledaren informerar om lönekriterier. Brister i informationen om kriterierna kan vara en anledning till medlemmarnas stora missnöje med sin lön. Kommunals undersökning åskådliggör att endast två av fem medlemmar har haft en genomgång av gällande lönekriterier.

Utvecklingssamtal

Att få utvecklas i arbetet har stor betydelse för individens välbefinnande. Ett forum för diskussioner av individens prestationer är utvecklingssamtalet. Resultatet från Kommunals undersökning tyder på att utvecklingssamtal sker i begränsad omfattning, vilket är ett tecken på brister i ledarskapet. Endast två av fem medlemmar har haft ett utvecklingssamtal under det senaste året.

- Kvinnor har i större utsträckning än män haft utvecklingssamtal.
- Äldre har i större utsträckning än yngre haft utvecklingssamtal.
- Medlemmar med utländsk bakgrund har i större utsträckning än andra haft utvecklingssamtal.

- Medlemmar som jobbar i stora arbetsgrupper har i större utsträckning haft utvecklingssamtal än de som jobbar i mindre arbetsgrupper.

Kompetensutveckling

Kvaliteten i den personliga assistansen har ett nära samband med personalens kompetens och möjligheter till utveckling i arbetet. Arbetsmiljöinspektionen har bland annat pekat på behovet av kontinuerlig individuellt utformad kompetensutveckling, som kan vara anpassad efter assistentens behov av kunskap om brukarens sjukdom och/eller vilka konsekvenser detta kan föra med sig. I dag är det dock i stor utsträckning den enskilde brukarens behov och önskemål som styr valet av utbildning, erfarenhet och kompetens hos den personliga assistenten. Därför kan det finnas behov att ge grundkompetens i exempelvis ergonomi, LSS, etik och sekretess.⁵³

Kommunals undersökning förstärker dessa iakttagelser. Endast en av tre medlemmar har deltagit i kompetensutveckling under de senaste 12 månaderna.

- Kvinnor och män har fått kompetensutveckling i lika stor utsträckning.
- Medlemmar som är anställda i privat verksamhet har i större utsträckning fått kompetensutveckling.

Utbildningsbehovet gäller både direkt arbetsrelaterade och avtalsmässiga frågor. Medlemmar har påpekat att bristen på kunskap och motivation i sin tur kan minska brukarens möjligheter till ett aktivt och stimulerande liv.

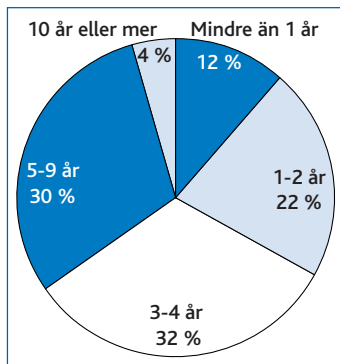
Yrkserfarenhet

Personlig assistent är ett nytt yrke med stor personalgenomströmning. Det är något som märks i hur länge medlemmarna arbetat i yrket. Kommunals undersökning visar att en tredjedel av medlemmarna har arbetat som personlig assistent i mindre än tre år.

Undersökningen visar också att:

- Kvinnor har jobbat längre i yrket än män. Var tredje kvinna har jobbat i över fem år jämfört med var femte man.
- Yngre medlemmar har jobbat kortare tid i yrket än äldre. I den äldsta åldersgruppen har hälften arbetat över fem år i yrket.
- Kommunanställda har jobbat längre i yrket än privatanställda.

- Antalet år i yrket varierar med arbetsgruppernas storlek. I större arbetsgrupper finns flest medlemmar med kort erfarenhet av yrket.



Figur 16. Hur många år har du arbetat som personlig assistent?

Yrkesval

Många personliga assistenter är nöjda med sitt val av yrke – tre av fyra enligt Kommunals undersökning. Kvinnor och män är ungefär lika nöjda. Däremot varierar det mellan åldersgrupperna. Flest nöjda medlemmar finns i åldern 35 till 44 år. Missnöjet är störst bland de allra yngsta. Det finns mindre skillnader mellan medlemmar som jobbar i kommunal respektive privat verksamhet – till kommunens fördel.

Flera medlemmar påtalar att det är ett roligt arbete och att de trivs med sitt jobb.

Genomgångsyрке

Trots att en majoritet av de personliga assistenterna är nöjda med yrkesvalet är det många som söker sig därifrån. Undersökningen åskådliggör att hela två av fem söker annat arbete eller utbildning. Det är framför allt yngre medlemmar, under 35 år, som söker sig bort – upp till varannan medlem. Det är också vanligare att män byter jobb än kvinnor. Även medlemmar med utländsk bakgrund söker sig därifrån i större utsträckning än övriga.

Sammanfattande kommentarer

Yrket personlig assistent har sin grund i funktionshindrades rätt till aktivt liv. Tyvärr krockar rättighetslagstiftningen på flera områden med lagarna om arbetsmiljö och arbetstider. Dagens kollektivavtal inom både den privata och den kommunala sektorn ger otrygga anställningar för yrkesgruppen.

Yrket i sig är komplext och rymmer många olika inslag. Att de personliga assistenterna ofta saknar en arbetsbeskrivning av innehållet och uppdragets omfattning försvarar deras arbetssituation ytterligare. Kommunals undersökning bekräftar bristerna i arbetsgivarnas systematiska arbetsmiljöarbete. Den visar också att frånvaron av arbetsplatsombud är ett akut problem för Kommunal.

Kommunals mål om en ökad professionalisering av yrket motverkas av den stora genomströmningen av personal. Tidigare krav från Kommunal på en reformering av löne- och yrkesutvecklingen kvarstår därmed. Värt att notera är att de personliga assistenter som ingår i undersökningen har valt att både bli medlemmar i Kommunal och att satsa på personlig assistans som ett yrkesval - om än för en kortare tid. Därmed ingår inte den stora gruppen tillfälligt anställda personliga assistenter. Troligtvis är det i den sistnämnda gruppen som den stora omsättningen av personliga assistenter sker. Det är möjligt att en totalundersökning av yrkesgruppen skulle ge andra resultat.

Trots att tre av fyra personliga assistenter är nöjda med sitt val av yrke söker nästan hälften annat arbete eller utbildning. Ett avgörande skäl kan vara dagens löne- och anställningsvillkor som begränsar de personliga assistenternas möjligheter att etablera sig i samhället.

Avslutande diskussion

Föreskrifter styr assistenternas vardag. Enkätundersökningen visar att tre av fyra assistenter är nöjda med sitt yrkesval. Ändå söker nära hälften annat arbete eller utbildning. Det gör det svårt för arbetsgivarna att rekrytera och behålla personal. Kvaliteten och kontinuiteten i assistansen blir därmed lidande. Det tycks därmed bekräftat att yrket är ett genomgångsyrike med stor årlig genomströmning.

Värt att uppmärksamma är att många personliga assistenter inte är medlemmar i Kommunal. Organisationsgraden är särskilt låg inom privat verksamhet där Kommunals fackliga tradition är kortare än i kommunerna. Medlemmar och icke-medlemmar kan skilja sig åt ur flera aspekter. Exempelvis är det troligt att medlemmar i större utsträckning väljer att stanna kvar i yrket under en längre period än icke-medlemmar. Det är också troligt att icke-medlemmar i högre grad är visstidsanställda än medlemmar.

Vid valet mellan att stanna kvar inom yrket och att söka sig därifrån finns det flera aspekter som är av avgörande betydelse. I följande avsnitt diskuteras några av dem.

Löner och yrkesutveckling

Assistansersättningens utformning anger normen för verksamhetens utformning. Att de personliga assistenternas lön ska jämföras med vårdbiträdets har begränsat deras möjligheter till löneutveckling. Ersättningen per timme är lika stor för alla, oavsett assistentens kvalifikationer och brukarens krav. Det är emellertid möjligt att ansöka och få ett högre timbelopp. Motivet kan bland annat vara behov av fler arbetsledare.

En assistanstimme ska enligt Försäkringskassans föreskrifter inkludera personalkostnader som lön, arbetsgivaravgifter, administration, utbildning och assistansomkostnader. Dessutom ska den inkludera uppsägningslön. Det är brukaren eller dennes företrädare som avgör hur stor del av ersättningen som ska gå till lön respektive andra anställningskostnader.

Kommunal brukar framhålla att löneläget inte är konkurrenskraftigt, varken i relation till aktuella kompetenskrav eller till arbetsuppgifternas karaktär. Personliga assistenter arbetar under mycket olika förhållanden och kompetenskraven skiftar likaså.

Därför kräver Kommunal att lönen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art, innehåll samt individuell kompetens och duglighet.⁵⁴

Assistansersättningens konstruktion påverkar därigenom de temporära anställnings- och löneformerna. Timlön är mycket vanligt bland personliga assistenter. Bland privatanställda är det den vanligaste löneformen. Anställningen pågår så länge uppdraget varar. De privata arbetsgivarna vill minska sitt risktagande genom att endast anställa personer som de vet efterfrågas av brukare. Utgifterna matchas därmed med intäkterna.

Kommunerna agerar på ett liknande sätt. Deras förmåga till omplaceringar är dock större och likaså deras likviditetsbuffert. Det gör att de inte är lika beroende av likvida medel.

Enkätundersökningen visar att var fjärde medlem upplevt oro över att förlora jobbet den senaste månaden. Otryggheten kan bero på flera saker. Både i reglerna för assistansersättning som vi tidigare diskuterat och i anställningsformen.

Avtalens konstruktion

Assistansreformen ställde krav på arbetsmarknadens parter att snabbt teckna kollektivavtal för den nya yrkesgruppen. Kommunal har avtal för personlig assistans med flera arbetsgivarorganisationer, både privata och kommunala. Gemensamt är de korta uppsägningstiderna.

Även i avtalskonstruktionen väger brukarperspektivet tungt. Assistansanordnaren får ingen ersättning till assistenternas löner om brukaren dör eller ligger på sjukhus. Detta till trots så finns arbetstagaren på plats och väntar på uppdrag som inte finns där.

På grund av assistansens speciella form är personkemin mellan brukaren och assistenten av stor betydelse. När brukaren och assistenten inte kan fortsätta sitt mycket nära samarbete kan brukaren välja en ny assistent från samma dag samtidigt som assistenten är utan både anställning och inkomst.

Med en uppsägningstid på en månad är det tryggare att arbeta inom kommunal verksamhet. Mest otrygg är den som arbetar i ett privat företag anslutet till Vårdföretagarna. För anställda som arbetat i mindre än ett år kan anställningen upphöra utan uppsägningstid. Arbetsgivaren måste i sådana fall åberopa särskilda skäl, när brukaren och assistenten inte längre fungerar tillsammans.

Enligt en arbetsgivarföreträdare gäller att "brukaren sitter i högsätet". Det kan ses som en beskrivning av maktförhållandet mellan den anställde och arbetsgivaren. Även denna konstruktion är begriplig ur ett brukarperspektiv. Vem vill att någon ska vara ens armar, ben och ibland även huvud om man inte kommer överens? Ur ett personalperspektiv är den dock inte lika begriplig. Vem vill egentligen arbeta under dessa förutsättningar? Avtalens konstruktion gör det svårt för assistenterna att ha en trygg ekonomi och social förankring i livet.

Arbetstiden skiljer sig stort mellan assistenterna. Det är få som arbetar heltid, män oftare än kvinnor. Tre av fyra tycker samtidigt att deras tjänstgöringsgrad är lagom. Ungefär lika många är nöjda med sina arbetstider. Men bara hälften kan påverka dem. Att inte kunna påverka sina arbetstider kan vara mycket påfrestande.

När det gäller arbetstidens förläggning har det i enkäten framkommit att avtalens konstruktion med sovande jour upplevs som ett stort problem. Det finns medlemmar som har sovande jour under sex timmar med en vaken timme. Ersättning betalas för den vakna timmen samt 15 kr i timmen för övriga timmar. Detta trots att det är arbetsplatsförlagd arbetstid. Ett alternativ är vaken natt. Då betalas lön för hela arbetstiden.

EGs arbetstidsdirektiv kan via förändringar i kollektivavtalen korrigera dagens missförhållanden. En EG-spärr infördes i den svenska arbetstidslagen redan 1996. Den innebär att undantag och avvikelser från arbetstidslagen genom kollektivavtal inte får innebära att mindre förmånliga regler tillämpas än som följer av arbetstidsdirektivet. Avtal är ogiltigt i den delen.

Utsatt grupp

Kommunals undersökning pekar på skillnader mellan åldersgrupperna. Det är framför allt de allra yngsta medlemmarna som har en särdeles svår arbetssituation. Medlemmar under 24 år har oftare visstids- eller timanställning än äldre. De är också mest missnöjda med anställningsform och yrkesval. Var tredje av de allra yngsta medlemmarna är missnöjda med sitt val av yrke. Tiden i yrket är av naturliga skäl också kortast i denna åldersgrupp.

Många yngre medlemmar söker annat arbete eller utbildning. Bland de allra yngsta söker sig tre av fem bort från yrket. De anser också att deras tjänstgöringsgrad och lön är för låg. Det stora miss-

nöjet med villkoren är troligen relaterat till att var fjärde yngre medlem är orolig över att förlora jobbet.

Bra assistans förutsätter kunskap om brukaren och dennes behov. En arbetsbeskrivning tydliggör uppdraget. Det är vanligare att yngre medlemmar har fått en introduktion. Men yngre medlemmar har i mindre utsträckning än äldre fått en arbetsbeskrivning. Äldre medlemmar har bättre kunskap om vart man ska vända sig med akuta problem. Det är många yngre medlemmar, hälften, som inte känner till om det finns möjlighet till handledning och krishantering i samband med traumatiska upplevelser. Upplevelsen av hot och våld i arbetet är också betydligt större bland de yngre medlemmarna än bland de äldre.

Arbetsledningens ansvar

Vilka är de personliga assistenternas chefer och arbetsledare? De kan vara flera olika i varierande positioner. Många gånger är det brukaren själv. Andra gånger är det brukarens anhöriga eller en anställd kollega. Tidigare utredningar har pekat på kunskapsbrister hos arbetsgivarna. Därför har Intressegruppen för assistansberättigade fått i uppdrag av Socialdepartementet att utarbeta ett utbildningsmaterial riktat till arbetsgivarna. Kommunals undersökning visar att materialet kan behövas.

Även Kommunal har i programmet "Heja chefen" fokuserat på ledarskapet. Av programmet framgår att chefen/ledaren ska ha ansvar som arbetsgivare för bland annat arbetsvillkor, arbetsmiljö, verksamhetsplanering, utvecklings- och lönesamtal.

I det ofta ensamma arbetet som personlig assistent är det viktigt att lätt få tag i sin arbetsledare/chef. Positivt är att åtta av tio gör detta med lätthet. En ytterligare positiv faktor är att kunskapen om vart man ska vända sig med akuta problem är stor. Däremot är kunskapen om handledning och krishantering bristfällig. Även om många medlemmar har denna möjlighet så känner de inte till den. Negativt är också att hälften av assistenterna inte har fått en arbetsbeskrivning.

Arbetsplatsträffar sker mest där det finns en särskild lokal. På många platser förekommer vikarieproblem som hindrar medlemmar från att medverka vid arbetsplatsträffarna. Vid dessa träffar uppstår dubbla kostnader för arbetsgivaren då både den ordinarie personalen och dennes vikare ska finansieras med assistansersättning. Som

ett resultat av detta är assistenterna tvungna att avsätta delar av sin fritid för träffarna.

Arbetsledaren/chefen ansvarar för utvecklingssamtal med sina medarbetare. Bland medlemmarna har mindre än hälften haft ett utvecklingssamtal under det senaste året. Ännu färre har fått kompetensutveckling under det senaste året.

Kommunals roll

Assistenternas arbetsituation ställer krav på förbättrat fackligt arbete på alla nivåer i organisationen. Enkätsvaren visar att det är de yngsta och de äldsta medlemmarna som har minst kunskap om det finns arbetsplatsombud på deras arbetsplats. De visar också att endast var tredje medlem inom kommunal verksamhet och var sjunde inom privat verksamhet har ett arbetsplatsombud på sin arbetsplats.

Resultaten pekar på att Kommunal på lokal nivå måste ta initiativ till närmare och bättre kontakter med yrkesgruppen. Internt inom Kommunal finns det också ett stort behov av att förbättra kunskapen om medlemsgruppens arbetsituation.

Under 2004 pågår projektet "Kommunal synar anställningar för personliga assistenter". I vissa sektioner är kunskapen stor om medlemmarnas situation och kvalifikationer. Andra sektioner har endast sporadisk kontakt med dessa medlemmar. Ambitionen är att förbundet som helhet ska utveckla metoder för det fortsatta arbetet i yrkesgruppen. I november 2004 sker en avstämning av gjorda resultat.

För att öka antalet arbetsplatsombud, företrädesvis inom privata verksamheter, måste tillämpningen av skilda finansieringslösningar för facklig tid utvecklas. Erfarenhet finns från andra yrkesgrupper. Utvecklingen av branschråd och branschkunskaper om yrkesgruppen är också viktiga områden. Det nu pågående projektet kommer förhoppningsvis att bidra till bättre kunskap om yrkesgruppen.

Medlemmarna vill ha fackliga träffar för personliga assistenter. Intresset är störst bland medlemmar under 35 år och bland privatanställda. Kritiken mot Kommunal från dessa medlemmar är hård.

Fackliga utmaningar för framtiden

Tio år efter handikappreformens genomförande finns det fortfarande ett stort behov av att synliggöra de personliga assistenternas

arbetsvillkor. Flera intressekonflikter och problemområden är fortfarande mycket aktuella. Det är en lång väg att gå innan Kommunals målsättning om att personliga assistenter ska ha lika bra anställningsvillkor som förbundets övriga medlemmar är uppnådd. Omförhandlingar av rådande kollektivavtal kommer att ställa krav på stor förhandlingsskicklighet och även på kompromissvilja hos arbetsgivarorganisationerna.

Löneutvecklingen för personliga assistenter har hittills till stor del varit styrd av riksdagens beslut om assistansersättningen. Dagens system medför att de personliga assistenternas individuella kompetens och kvalifikationer samt brukarens specifika behov är av underordnad betydelse.

För att bidra till ökad kvalitet, kontinuitet och kompetens inom den personliga assistansen krävs det flera viktiga åtgärder. En bra arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter och ett värdesättande av erfarenhet i yrket kan bidra till att minska genomströmningen och därmed öka professionaliseringen av yrket.

Slutligen kan Kommunal se fram emot många positiva utmaningar då intresset för facklig verksamhet ökar i denna växande medlemsgrupp.

Litteratur

Arbetsmarknadsstyrelsen (2003) *Var finns jobben 2004?*, Ura 2004:1

Arbetsmiljöverket (2001), *Personlig assistans – ett arbetsfält med brukare, ansvar och variation*, Rapport 2001:15

Arbetsmiljöverket (2002), *Personliga assistenters arbetsmiljö*, Ett riksövergripande projekt

Arbetsmiljöverket (2003), *Personliga assistenters arbetsmiljö*, Ett riksövergripande projekt Del 2

Bengtsson, H. och Gynnerstedt K. (2003), *Assistansreformen i politik och förvaltning*

Jedeskog, B. och Lövin S. (2000), PASS-projektet. *Personlig assistans Det mänskliga mötet*, Norrköpings kommun, Mimer 2000:5

Kommunal (2001) *Slutrapport Opinionsbildning – personliga assistenter*

Kommunal (2003), *Projekt – Kommunal synar anställningarna för personliga assistenter*, Dnr LR/AE a03-1569

Kommunal (2002), Yttrande över remiss *Rekrytering av personliga assistenter* Ds 2001:72

Proposition 1992/93:159, *Stöd och service till vissa funktionshindrade*

Proposition 1996/97:150, 1997 års ekonomiska vårproposition

Proposition 1999/2000:79, *Från patient till medborgare – en nationell handlingplan för handikappolitiken*

Proposition 2004/05:1, Budgetpropositionen för 2005

Riksförsäkringsverket (2003), *Assistansersättning – utveckling under kvartal 2*

Riksförsäkringsverket (2004), *Antal personer med beviljad assistansersättning för december 2003*.

Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1993:24) om assistansersättning.

Riksförsäkringsverket (1999), RFV Anser 1999:1

Riksrevisionen (2004), *Personlig assistans till funktionshindrade*, RIR 2004:7

Sandberg, C. (2003), *Personliga assistenters upplevelse av arbetstider, anställningstrygghet och stress*, c-uppsats i Arbets- och Organisationspsykologi vid Högskolan Trollhättan/Uddevalla

Socialdepartementet (2001), *Rekrytering av personliga assistenter*, Ds 2001:72.

Socialstyrelsen (1997), *Handikappreformen Slutrapport 1997 Socialstyrelsen följer upp och utvärderar 1997:4*.

Socialstyrelsen (2000), *Regeringsuppdrag att utreda tillsynsansvaret för privat anordnad personlig assistans enligt LSS (RuPa)*

Statens offentliga utredningar (1992), *Ett samhälle för alla*, SOU 1992:52

Bilaga 1

Enkäten

Flera mindre och geografiskt begränsade enkätundersökningar har gjorts tidigare bland de personliga assistenterna. Bland annat har Kommunal Norrbotten⁵⁵ och en student vid Högskolan Trollhättan/Uddevalla⁵⁶ frågat assistenterna om deras arbetsituation. Under våren 2004 genomförde sektion 6 i Gävleborg en undersökning. Även forskare har vid olika tillfällen genomfört studier av yrkesgruppen. Undersökningarna har pekat på många brister i assistenternas arbetsituation, bland annat i arbetsmiljön och anställningstryggheten.

I det följande redovisas resultaten från Kommunals postenkätundersökning. Medlemmarna bor över hela landet och arbetar både inom kommunal och privat verksamhet. Totalt fick 730 medlemmar som enligt Kommunals medlemsregister arbetade som personliga assistenter en postenkät i slutet av april 2004. Totalt hade 511 enkät-svar inkommit i början av juni 2004. Av dessa arbetade 30 inte som personliga assistenter. Svarsfrekvensen blev därmed något under 70 procent.

De svarande uppvisar i stort samma köns- och åldersfördelning som medlemsgruppen som helhet. Kvinnor utgör 85 procent av de svarande mot 81 procent i den totala populationen. De är därmed något överrepresenterade och män är på motsvarande sätt något underrepresenterade. Åldersfördelningen överensstämmer med den totala populationen.

Något som inte framgår av medlemsregistret är om medlemmen har utländsk bakgrund. I den här rapporten är utländsk bakgrund definierad som att antingen är medlemmen eller dennes mor eller far född utomlands. Medlemmar med utländsk bakgrund uppgår med denna definition till ca 32 procent. De fyra vanligaste födelse-länderna bland personliga assistenter är Finland, Irak, Norge och Bosnien.

På frågan om utbildning hade de svarande möjlighet att kryssa för flera alternativ. Många gjorde detta. Många medlemmar har annan utbildning än vårdutbildning. Det är ungefär lika vanligt att ha annan utbildning som att ha omvårdnads- och/eller vårdutbildning. En av fem assistenter har ingen vårdutbildning. De vanligaste vårdutbildningarna är vårdbiträde, vårdare och undersköterska. I

övrigt har flera läst till sjuksköterska, barnskötare och fritidsledare.

Av de svarande arbetar 70 procent i kommuner och 30 procent hos privata arbetsgivare. Medlemmar som arbetar i privat verksamhet är något överrepresenterade då de i större utsträckning har besvarat enkäten än medlemmar i kommunal verksamhet.

Bortfallsanalys

Totalt ingick 730 medlemmar i undersökningen. Efter en påminnelse hade 511 enkätsvar inkommit. Av dessa var det 30 som inte arbetade som personlig assistent.

Tabell 3. Antalet medlemmar procentuellt fördelade inom, respektive mellan, olika populationer avseende kön, ålder och arbetsgivare. (Inom parentes procentuella andelar)

Bakgrund	Enkätpopulation 730 individer	Svarspopulation 476 individer	Enkätbortfall 254 individer
Kön			
Kvinna	595 (82)	403 (85)	192 (76)
Man	135 (18)	73 (15)	62 (24)
Ålder			
-24	80 (11)	56 (12)	24 (9)
25-34	294 (40)	179 (37)	115 (45)
35-44	223 (31)	142 (30)	81 (32)
45-54	91 (12)	66 (14)	25 (10)
55-64	42 (6)	33 (7)	9 (4)
Arbetsgivare			
Kommunal	530 (73)	343 (72)	187 (74)
Privat	200 (27)	133 (28)	67 (26)

För att stämma av om medlemmarna som inte besvarat enkäten var utmärkande än övriga gjordes en begränsad bortfallsundersökning. Var femte medlem som inte besvarat enkäten blev uppringd per telefon. Totalt blev 23 medlemmar uppringda.

Tabell 4. Redovisning av bortfallsundersökning

Vad arbetar du som idag?	Arbetar du som personlig assistent idag?			Totalt
	Ja	Nej	Vet ej	
Personlig assistent	6			6
Annat arbete:				
Boendeassistent		1		1
Eleveassistent		1		1
Kock		1		1
Lokalvårdare		2		2
Student		1		1
Arbetslös		2		2
Ej nåbar			9	9
Totalt	6	8	9	23
Procent	26	35	39	100

Av telefonsamtalen framgick att en av fyra faktiskt jobbade som personlig assistent. Anledningen till att de inte besvarat enkäten var framförallt glömska och slarv. En av tre hade tidigare jobbat som personlig assistent men gjorde det inte längre.

När de slutat som personlig assistent varierade mellan 1998 och våren 2004. Av tabellen framgår vilken sysselsättning de har idag. Orsaken till att de slutade varierade, bland annat studier, annat jobb och uppsägning av brukaren.

I bortfallet ingår flera medlemmar, två av fem, som inte varit nåbara, varken per post eller per telefon. Huruvida de idag jobbar som personliga assistenter känner vi inte till. Det är troligt att Kommunals medlemsregister här brister i information om medlemmarnas yrkestillhörighet. Registrets kvalitetsbrister hänger till stor del samman med den stora genomströmningen av anställda som personliga assistenter.

Bilaga 2

Frekvenstabeller

	Man	Kvinna	Totalt
Hur gammal är Du?			
Yngre än 24 år	7	57	64
24 - 34	28	139	167
35 - 44	30	130	160
45 - 54	6	53	59
55 -	3	28	31
Vilken form av utbildning har Du?			
Omvårdnadsprogram/ vårdlinje	16	112	128
Personlig assistentutb. m.m.	8	56	64
Ingen vårdutbildning	27	78	105
Annan utbildning	23	155	178
Vilken är Din arbetsgivare?			
Kommun	48	287	335
Landsting	0	2	2
Privat	24	112	136
Kommun och privat	1	4	5
Hur många anställda är det i Din arbetsgrupp?			
1 - 2 st	12	89	101
3 - 4 st	26	102	128
5 - 10 st	23	152	175
11 - 20 st	4	29	33
Över 20 st	6	13	19
Vilken anställningsform har Du?			
Tillsvidare månadslön	39	245	284
Tillsvidare timlön	19	93	112
Visstid vik prov mm månadslön	7	17	24
Visstid vik prov mm timlön	7	40	47
Vet ej	1	7	8

	Man	Kvinna	Totalt
Är Du nöjd med Din anställningsform?			
Ja	55	302	357
Nej	19	100	119
Är Du nöjd med Din lön?			
Ja	18	95	113
Nej	56	308	364
Vilken tjänstgöringsgrad har Du?			
Mindre än 40 %	4	33	37
40 - 59 %	6	41	47
60 - 79 %	9	92	101
80 - 99 %	23	139	162
100 % eller mer	32	94	126
Vad anser Du om Din tjänstgöringsgrad?			
För låg	18	85	103
Lagom	53	289	342
För hög	3	20	23
Är Du nöjd med Dina arbetstider?			
Ja	55	312	367
Nej	19	92	111
Har Du möjlighet att påverka arbetstidens förläggning?			
Ja	31	209	240
Nej	42	183	225
Har Du den senaste månaden upplevt oro över att förlora Ditt arbete?			
Ja	23	93	116
Nej	51	309	360

	Man	Kvinna	Totalt
Har Du fått en arbetsbeskrivning från Din arbetsgivare/chef om assistansens innehåll och omfattning?			
Ja	43	235	278
Nej	21	125	146
Vet ej	8	37	45
Fick Du introduktion när Du anställdes?			
Ja	60	305	365
Nej	13	97	110
Vet Du vart Du ska vända Dig vid akuta problem i arbetet?			
Ja	64	366	430
Nej	9	38	47
Har Du möjlighet till handledning och kris- hantering i samband med traumatiska händelser?			
Ja	28	201	229
Nej	11	48	59
Vet ej	34	151	185
Har Du upplevt situationer med hot och våld i Ditt arbete de senaste 12 månaderna?			
Ja	21	67	88
Nej	51	333	384
Har du tillgång till arbetshjälpmedel?			
Ja	48	314	362
Nej	12	62	74
Vet ej	12	27	39
Arbetar Du ensam?			
Ja	34	225	259
Nej	15	54	69
Delvis	24	123	147

	Man	Kvinna	Totalt
Har Du fått muntlig/ skriftlig information från Din arbetsgivare/chef om hur Du undviker risker i arbetet?			
Ja	28	153	181
Nej	38	210	248
Vet ej	7	39	46
Är det någon som tar tag i problem och konflikter som uppstår i arbetet?			
Ja	48	291	339
Nej	25	98	123
Har ni tillgång till någon lokal för personalmöten?			
Ja	52	276	328
Nej	14	94	108
Vet ej	7	30	37
Har Du lätt att få kontakt med Din närmaste chef?			
Ja	65	330	395
Nej	9	69	78
Hur ofta träffar Du din närmaste chef?			
Varje dag	8	31	39
En gång i veckan	9	33	42
Varannan vecka	9	51	60
En gång i månaden	30	161	191
Ännu mer sällan	16	122	138
Har Du/Ni haft någon genomgång av gällande lokala lönekriterier på Din arbetsplats?			
Ja	17	98	115
Nej	42	242	284
Vet ej	15	60	75

	Man	Kvinna	Totalt
Har Du haft utvecklings- samtal med Din chef de senaste 12 månaderna?			
Ja	24	169	193
Nej	46	222	268
Vet ej	3	6	9
Har ni haft arbetsplats- träffar på Din arbetsplats de senaste 12 månaderna?			
Ja	51	264	315
Nej	14	111	125
Vet ej	8	27	35
Diskuterar Du din arbets- situation med någon arbetskamrat?			
Ja	62	307	369
Nej	10	95	105
Är Du nöjd med Ditt val av yrke?			
Ja	55	306	361
Nej	17	89	106
Hur många år har Du arbetat som personlig assistent?			
Mindre än 1 år	10	45	55
1 - 2 år	20	82	102
3 - 4 år	24	130	154
5 - 9 år	16	128	144
10 år eller mer	3	17	20
Har Du deltagit i någon kompetensutveckling på arbetstid de senaste 12 månaderna?			
Ja	25	147	172
Nej	48	253	301
Söker Du annat arbete eller utbildning?			
Ja	37	163	200
Nej	36	239	275

	Man	Kvinna	Totalt
Har ni arbetsplatsombud på Din arbetsplats?			
Ja	22	112	134
Nej	35	151	186
Vet ej	16	140	156
Vet Du vart du ska vända Dig med fackliga frågor?			
Ja	55	297	352
Nej	18	78	96
Vet ej	1	30	31
Vill Du att facket tar initiativ till träffar för personliga assistenter?			
Ja	52	306	358
Nej	20	87	107
Om ja, skulle Du då delta vid sådana träffar?			
Ja	51	298	349
Nej	13	48	61

Bilaga 3

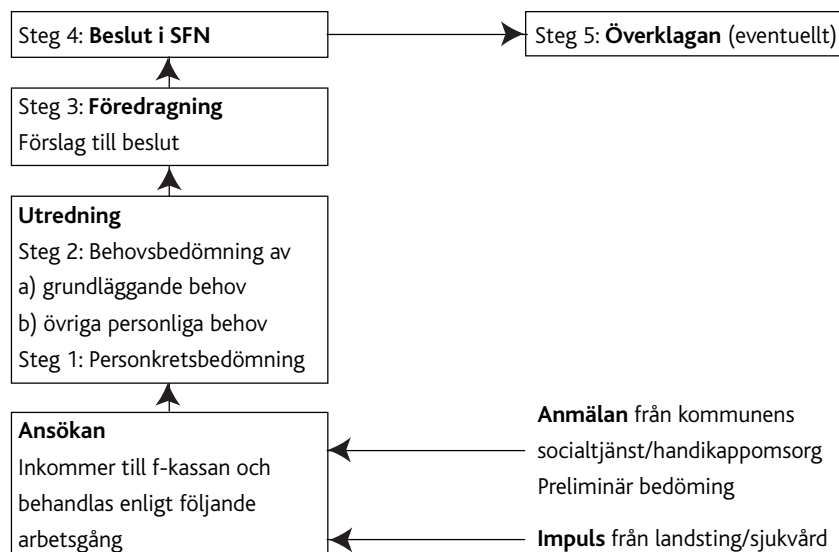
Biståndsbedömning

Ett beslut om personlig assistans utifrån LASS kan komma till på olika sätt. Det kan dels komma en anmälan från kommunens socialtjänst eller handikappomsorg om att det finns en brukare med omfattande hjälpbehov. Dels kan det ske via en impuls från landstinget eller sjukvården. Det är dock främst den enskilde personen eller dess företrädare som ansöker om personlig assistans enligt LASS.

Försäkringskassan tar emot anmälan och behandlar den internt. I ett första skede görs en utredning. Inledningsvis gör försäkringskassan en bedömning om individen är behörig och tillhör personkretsen. Därefter bedömer kassan individens grundläggande behov och dennes övriga personliga behov där assistansbehovet måste vara bestående.⁵⁷

Den ansvarige handläggaren ger en föredragning och utformar ett förslag till beslut av socialförsäkringsnämnden (SFN). Försäkringskassan fattar tvåårsbeslut. Därefter sker en omprövning. Mellan besluten är det få kontakter med brukaren. Denne har möjlighet att överklaga SFN:s beslut.

Figur 17. Sammanfattning av utrednings- och beslutsprocessen i LASS-ärenden sedan 1996.⁵⁸



Assistenten kan få tillgång till försäkringskassans och kommunens utredning om inte brukaren opponerar sig. Innehållet i assistansen ska förmedlas till assistenten via dennes chef eller arbetsledare.

Bilaga 4

Assistansersättningens utformning

Assistansersättningen är riktad till personer med grava funktionshinder för att finansiera personlig assistans. Kommunen har ansvaret för och handlägger frågor om personlig assistans enligt LSS.

Försäkringskassan handlägger frågor om assistansersättning enligt LASS. Förutsättningen att få statlig assistansersättning enligt LASS är att den enskilde dels bedöms tillhöra någon av de tre personkretsarna som anges i 1 § LSS, dels har stort hjälpbehov som överstiger 20 timmar i veckan. Enligt LASS ska omprövning av beslut ske efter två år.

Kommunen bekostar alltid de första 20 timmarna i veckan, även för dem som har assistansersättning enligt LASS. Den har även basansvar för personlig assistans. Det innebär att kommunen alltid ska kunna tillhandahålla personlig assistans eller ge ekonomisk ersättning för att enskilda ska kunna ordna insatsen på annat sätt.

Om det finns behov av en temporär utökning till exempel vid en semesterresa ska behovet prövas av utökad assistans av kommunen inom ramen för LSS.

Kommunen har ett basansvar för personlig assistans. Om den ordinarie assistenten är sjuk fortsätter försäkringskassan att betala ut ersättning som vanligt. Man kan säga att försäkringskassan betalar sjuklönen till arbetsgivaren och att denne i sin tur betalar sjuklönen till sin anställda. Vad som än händer måste någon lämna assistans. I vissa fall ordnar kommunen en vikarie eftersom den alltid är skyldig att lämna assistans. Men det förekommer olika uppfattningar i denna fråga.

I Riksrevisionens granskning framgår att en brukare kan ha flera assistansanordnare som ansvarar för olika delar av assistansbehovet. Att administrera ett sådant system är komplicerat.

Både den statliga assistansersättningen och insatser enligt LSS beviljas efter ansökan. Den ersättningsberättigade kan sedan själv anställa en eller flera assistenter eller mot ersättning anlita kommunen eller annat organ som arbetsgivare för dessa.

Om den ersättningsberättigade vill anlita en anhörig som assistent eller någon som tillhör den egna hushållsgemenskapen måste denne begära att detta ordnas via kommunen eller ett fristående organ.

Regeringen uppskattade vid starten den årliga kostnaden för insatsen till 2 400 miljoner kronor och i genomsnitt 40 timmar i

veckan.⁵⁹ Beräkningen var felaktig. Mellan åren 1994 och 2003 har kostnaderna ökat från 1 771 miljoner kronor till 8 688 miljoner kronor. Det är en ökning med 390 procent. Därtill var stödbehovet betydligt större än beräknat.

Antalet beviljade timmar har ökat från i genomsnitt 66 till 94 per vecka. RFVs prognoser anger att ökningen kommer att fortsätta.

Även antalet assistansberättigade har ökat.

Reformen har funnits i snart tio år och RFV bedömer att den ökade kunskapen om möjligheten till assistans och insikt om möjligheten att leva ett mer normalt liv har ökat.

Tabell 5. Utvecklingen under åren 1994-2007* av kostnader för assistansersättning, antalet assistansbrukare finansierade av staten respektive enbart enligt LSS samt genomsnittligt antal assistanstimmar per vecka.

Årtal	Totalt (Mkr)**	Kostnad		Brukare***	Antal	
		Stat (Mkr)**	Kommun (Mkr)**		Enligt LSS****	Tim***
1994	1 882	1 882		6 100		66
1995	3 733	3 733		7 300		68
1996	4 184	4 184		7 700		71
1997	4 631	4 421	210	7 900	3 900	73
1998	5 193	3 884	1 309	7 647	4 000	78
1999	6 039	4 498	1 541	8 148	3 900	82
2000	6 960	5 306	1 654	8 746	4 500	86
2001	8 238	6 342	1 896	9 736	4 200	88
2002	9 767	7 526	2 241	10 716	4 300	91
2003	11 117	8 688	2 429	11 494	4 600	94
prognos 2004	12 804	10 123	2 681	12 272		98
prognos 2005		11 551				
prognos 2006		12 979				
prognos 2007		14 506				

* Budgetpropositionen för 2005.

** Uppgifter från bokföringssystemet Agresso, ej 2003-2004

*** För åren 1994 till 1997 uppg ur RFV 2001:3 därefter beräknat årsmedelvärde utifrån "Fryst" data

**** Socialstyrelsen, Statistik socialtjänst 2003:2

Bilaga 5

Arbetsgivarorganisationer

Företag med verksamhet inom personlig assistans är vanligtvis antingen medlem i en arbetsgivarorganisation, såsom Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Vårdföretagarna, ett förbund inom Almega, Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och Arbetsgivaralliansen. Nedan följer en kort beskrivning av arbetsgivarorganisationerna.

Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO) organiserar kooperativ, enskilda firmor, aktiebolag, handelsbolag och ideella föreningar.

KFO har 230 medlemsföretag med anställda som arbetar som personliga assistenter. Bland medlemmarna är cirka 40 procent enskilda firmor.

Företagen har i regel mellan två till tio anställda. I september år 2003 arbetade 7 800 personer som personliga assistenter. Enligt medlemsföretagens årliga redovisning till KFO var det totala antalet anställda i dessa företag, inklusive administratörer, närmare 14 000. Av dessa arbetade cirka 500 personer som administratörer. De olika uppgifterna kan vara ett tecken på stor personalomsättning och många timanställda.

Vårdföretagarna är arbetsgivarorganisation för privata företag. Medlemmarna som bedriver personlig assistans är vanligtvis mindre företag med cirka 20 assistansberättigade och 50 till 60 anställda personliga assistenter.

Cirka 80 medlemsföretag anordnar personlig assistans och antalet assistenter är mellan 5 000 och 6 000 personer.

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) är arbetsgivarorganisation för kommunnära företag. Företagen är både stora och små och finns över hela landet. Medlemsföretagen ägs av kommuner och landsting eller är helt eller delvis privatägda.

14 medlemsföretag arbetar med personlig assistans. Antalet anställda personliga assistenter uppgår till 2 500 personer.⁶⁰

Arbetsgivaralliansen organiserar drygt 1 700 arbetsgivare inom olika branscher såsom idrottsrörelsen, ideella och idéburna organisationer, folkbildnings- och utbildningssektorn samt ideella arbetsgivare inom vård- och omsorg.

Antalet personliga assistenter som arbetar i företag anslutna till Arbetsgivaralliansen är mycket begränsat.⁶¹

Exempel på större privata arbetsgivare

Bland KFOs medlemsföretag återfinns flera stora brukarkooperativ som tillhör IL Sverige (Independent Living Sverige). Det är en medborgarrättsrörelse som anordnar personlig assistans.

Independent Living bygger på stort eget ansvar för att var och en ska kunna välja sin livsstil. Målet för verksamheten är att medlemmarnas livskvalitet ska öka – inte vinst i kronor och ören.

I Sverige finns flera medlemsföretag som alla har stark geografisk förankring. De har en stor verksamhet med många medlemmar som är assistansberättigade. I Stockholm finns Stockholmskooperativet för Independent Living (STIL). Verksamheten omfattar 229 assistansberättigade och över 1 800 anställda personliga assistenter (våren 2004).

I Göteborg finns Göteborgskooperativet för Independent Living (GIL), som bedriver verksamhet för cirka 130 assistansberättigade och cirka 650 personliga assistenter.

I Helsingborg finns Helsingborg Independent Living (HIL) med 45 assistansberättigade och cirka 230 anställda personliga assistenter.

Brukarkooperativet JAG (Jämlikhet, Assistans, Gemenskap) bedriver dagverksamhet både i Stockholm och i Mora. JAG har cirka 330 assistansberättigade och närmare 2 300 anställda personliga assistenter.

Kullabygdens Independent Living (KIL) har 35 assistansberättigade och 139 anställda personliga assistenter.⁶²

Vårdföretagarna organiserar det största företaget på marknaden, Frösunda Assistans. De erbjuder individuellt anpassad assistans till funktionshindrade barn, ungdomar och vuxna. Företaget har 28 lokala assistanskontor över hela landet. Deras koncept är att skapa trygghet, aktivitet och livskvalitet för både brukare och assistenter. Verksamheten omfattar 605 assistansberättigade och cirka 2 700 personliga assistenter.⁶³

Tillsyn av assistansanordnare

Att bedriva en god assistans gagnar både brukarna och de anställda. Det är något som de flesta assistansanordnare har insett. Länsstyrel-

serna har tillsynsansvaret över de kommunala arbetsgivarna. För de privata verksamheterna finns det däremot ingen tillsynsmyndighet.

RFV uppmärksammade bristerna i tillsyn och framförde detta till regeringen⁶⁴. Verket föreslog att tillsynen skulle vara densamma oberoende av om assistansen är kommunalt eller privat anordnad. Alla assistansanordnare bör behandlas lika avseende tillsynen. Socialstyrelsen fick därför i uppdrag att utreda förutsättningarna för och lämna förslag till en utvidgning av länsstyrelsernas och Socialstyrelsens tillsynsansvar enligt LSS.⁶⁵ Socialstyrelsen bedömde att uppdraget inte avsåg:

- problem som har att göra med brukarens eller den privata anordnarens arbetsgivarroll utifrån arbetsrätts- och arbetsmiljölagstiftning, eller
- frågor som avser assistansersättningens användning, det vill säga redovisning till försäkringskassorna.

Socialstyrelsens bedömning blev att branschen i stor utsträckning arbetar för att skapa förutsättningar för god kvalitet i assistansen. SoS pekade också på svårigheter för länsstyrelserna att genomföra tillsyn när företag har kontor i annat län än där assistansen ges och att tillsynen skulle kunna vara integritetskränkande. Socialstyrelsens slutsats blev därför att inte föreslå någon utvidgning av länsstyrelsernas tillsynsansvar.

Riksrevisionen gjorde en annan bedömning⁶⁶. Man sökte också förklaringar till varför det inte sker någon tillsyn av privata anordnare av assistans. Huvudförklaringen sades vara att tillsyn har ansetts stå i motsättning till idén om brukarens självbestämmande och integritet. Detta skulle också stå i motsättning till att brukarna ofta, på grund av sitt funktionshinder, har svårt att vara självständiga. Eftersom tillsynen på området är begränsad saknas även verktyg och arbetsformer för detta. Riksrevisionen anser därför att det är angeläget med utveckling på det här området.

I augusti 2005 ska en parlamentarisk kommitté komma med förslag på lämplig tillsyn av enskild verksamhet med personlig assistans.

Massmedia har visat på flera exempel där privata företag tjänat mycket pengar på personlig assistans. Ett företag som inte ingår i någon arbetsgivarorganisation är Assistansia AB. Det har verksamhet i Örebro, Stockholm, Göteborg och Malmö. Antalet assistenter uppgår till över 800 och flera är medlemmar i Kommunal.

Riksrevisorerna skriver i sin granskning att det finns företag som använder sig av oetiska metoder i sin marknadsföring gentemot personer med funktionshinder. De pekar på att Assistansia på sin hemsida lockar med att den assistansberättigade ska få pengar över till annat, så kallade trivselpengar, och att antalet timmar ska maximeras bland annat med hjälp av juridisk rådgivning.

Även Kommunal har negativ erfarenhet av företaget, som bland annat vägrar att teckna kollektivavtal. Kommunal har lämnat in en stämningsansökan till tingsrätten. Det gäller ett avskedande av en medlem.

Bilaga 6

Utvecklingsprojekt

Flera utvecklingsprojekt har kommit i gång som resultat av socialdepartementets rapport om problemen kring rekrytering av personliga assistenter. Allmänna arvsfonden finansierar bland annat två projekt som rör personliga assistenter. Intressegruppen för Assistansberättigade (IfA) och Föreningen JAG (Jämlikhet, Assistans och Gemenskap) har tillsammans i uppdrag att driva ett väglednings- och informationsprojekt. Under våren 2004 har IfA genomfört seminarier för att sprida vägledning till arbetsgivare. Föreningen JAG har under våren 2004 utformat en reklamkampanj som ett led i rekryteringen av assistenter och ambitionen att höja statusen för yrket.

Allmänna arvsfonden finansierar även projektet "Assistansutveckling". Det är ett samarbetsprojekt mellan fyra brukar- och handikapporganisationer, Kommunal och Svenska Kommunförbundet. Projektet startade 2001 och elva kommuner är involverade.

Målsättningen är att utveckla kommunalt driven personlig assistans. Deltagarna i projektet är brukare i de aktuella kommunerna, deras personliga assistenter och arbetsledare. Varje kommun har bildat en lokal referensgrupp med representanter från kommunen, brukarorganisationerna och Kommunal. Utöver dessa lokala grupper bildades tre grupper som spände över de elva involverade kommunerna.

I projektet ingår att planera för fortbildningsinsatser för kommunala arbetsledare, personliga assistenter och brukare. Intresset från de medverkande kommunerna har varierat. Projektet kommer därför att upphöra hösten 2004.

I Västernorrland driver Aktivt Livs Resurscentrum, Kommunal och Härnösands folkhögskola ett utvecklingsprojekt tillsammans. De har bland annat utarbetat en kurs för personliga assistenter. I kursen ingår ämnen såsom förhållningssätt, bemötande, tillgänglighet, kommunikation, mänskliga rättigheter och kulturella skillnader. Kursen ska vara utformad som en uppdragsutbildning där arbetsgivarna ska stå för kostnaderna.

Kommunal Norrbotten har under två år drivit ett projekt som riktat sig till personliga assistenter. Upprinnelsen var bland annat ett reportage på TV som beskrev personliga assistenters anställningsvillkor.

Projektet började som ett arbetsmarknadsprojekt med syfte att höja sysselsättningsgraden. Det var dock arbetsmiljöproblemen som kom i fokus. I projektet har det framkommit att medlemmarna har behov av att samlas, att få utbildning och att etablera nätverk. Studiecirkel kan vara en lämplig arbetsmetod för avdelningen.

Det finns flera goda exempel på verksamheter som motverkar ensamarbete och låg sysselsättningsgrad. I Jokkmokks och i Surahammars kommuner finns det så kallade kombinationstjänster. Detta har varit en möjlighet att höja sysselsättningsgraden, minska ensamarbetet och förbättra arbetsmiljön.

Arbetet är organiserat på olika sätt i de två kommunerna. I Jokkmokk är det en arbetsgrupp som arbetar med en grupp brukare. Vissa medarbetare arbetar med minst två brukare. Kontinuiteten bibehålls för brukaren, då denne känner alla i gruppen och samtidigt har medarbetarna möjlighet att diskutera sin arbetsituation med andra i gruppen. Medarbetarna uppskattar modellen och brukarna likaså.

I Surahammar innebär kombinationstjänster att medarbetarna kombinerar uppdrag inom hemtjänsten med arbete som personlig assistent.

I båda kommunerna används PAN-avtalet för anhörigvårdare. Endast i särskilda fall anställer kommunerna personliga assistenter på det avtalet.

En annan framgångsrik arbetsform är personalpooler som täcker upp vid sjukfrånvaro och tillfälligt ökade behov. Detta bidrar till en mer stabil personalsituation. Lindesbergs och Kristinehamns kommuner har haft personalpooler för personliga assistenter. Båda kommunerna har emellertid lagt ner dessa av besparingsskäl. Andra kommuner såsom Luleå och Nyköping har behållit och utvecklat sina personalpooler.

Bilaga 7

Regional statistik

Tabell 6. Antalet medlemmar som arbetar som personliga assistenter i kommuner, fördelat på avtalsområde och län, år 2003

Län	HÖK		PAN		Totalt Antal
	Antal	Andel	Antal	Andel	
Stockholm	2 234	77	655	23	2 889
Uppsala	508	83	102	17	610
Södermanland	691	89	84	11	775
Östergötland	640	79	169	21	809
Jönköping	748	79	203	21	951
Kronoberg	363	84	68	16	431
Kalmar	430	83	90	17	520
Gotland	300	87	46	13	346
Blekinge	322	82	71	18	393
Skåne	1 797	76	559	24	2 356
Halland	467	86	75	14	542
Västra Götaland	2 448	82	527	18	2 975
Värmland	834	89	107	11	941
Örebro	454	76	144	24	598
Västmanland	310	74	107	26	417
Dalarna	1 118	90	131	10	1 249
Gävleborg	1 279	93	96	7	1 375
Västernorrland	685	88	90	12	775
Jämtland	347	89	42	11	389
Västerbotten	788	95	44	5	832
Norrbottnen	1 061	89	132	11	1 193
Totalt	17 824	83	3 542	17	21 366

Tabell 7. Antalet medlemmar som arbetar som personliga assistenter i kommuner, fördelat på anställningsform och län, år 2003

Län	Tillsvidare		Vikarie		Vikariat med vikariedagar enl. LAS		Övrigt		Totalt antal
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	
Stockholm	1 624	56	692	24	552	19	21	1	2 889
Uppsala	242	40	184	30	184	30	0	0	610
Södermanland	528	68	61	8	169	22	17	2	775
Östergötland	419	52	190	23	199	25	1	0	809
Jönköping	581	61	209	22	161	17	0	0	951
Kronoberg	288	67	84	19	59	14	0	0	431
Kalmar	325	63	85	16	110	21	0	0	520
Gotland	229	66	57	16	60	17	0	0	346
Blekinge	205	52	116	30	72	18	0	0	393
Skåne	1 311	56	520	22	494	21	31	1	2 356
Halland	282	52	161	30	99	18	0	0	542
Västra Götaland	1 778	60	474	16	717	24	6	0	2 975
Värmland	556	59	134	14	247	26	4	0	941
Örebro	353	59	169	28	76	13	0	0	598
Västmanland	217	52	127	30	73	18	0	0	417
Dalarna	826	66	134	11	289	23	0	0	1 249
Gävleborg	1 040	76	115	8	219	16	1	0	1 375
Västernorrland	403	52	136	18	207	27	29	4	775
Jämtland	260	67	35	9	94	24	0	0	389
Västerbotten	608	73	104	13	116	14	4	0	832
Norrbottnen	672	56	236	20	253	21	32	3	1 193
Totalt	12 747	60	4 023	19	4 450	21	146	1	21 366

Tabell 8. Antalet medlemmar som arbetar som personliga assistenter i kommuner, fördelat på löneform och län, år 2003

Län	Månadslön		Timlön		Andra löneformer		Totalt antal
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	
Stockholm	1 754	61	480	17	655	23	2 889
Uppsala	333	55	175	29	102	17	610
Södermanland	575	74	116	15	84	11	775
Östergötland	553	68	87	11	169	21	809
Jönköping	680	72	68	7	203	21	951
Kronoberg	330	77	33	8	68	16	431
Kalmar	363	70	67	13	90	17	520
Gotland	265	77	35	10	46	13	346
Blekinge	274	70	48	12	71	18	393
Skåne	1 490	63	307	13	559	24	2 356
Halland	360	66	107	20	75	14	542
Västra Götaland	1 986	67	462	16	527	18	2 975
Värmland	643	68	191	20	107	11	941
Örebro	414	69	40	7	144	24	598
Västmanland	251	60	59	14	107	26	417
Dalarna	950	76	168	13	131	10	1 249
Gävleborg	1 149	84	130	9	96	7	1 375
Västernorrland	564	73	121	16	90	12	775
Jämtland	294	76	53	14	42	11	389
Västerbotten	699	84	89	11	44	5	832
Norrbottnen	866	73	195	16	132	11	1 193
Totalt	14 793	69	3 031	14	3 542	17	21 366

Tabell 9. Antalet medlemmar som arbetar som personliga assistenter i kommuner, fördelat på lönespridning och län, år 2003

Lönespridning					
Län	Medellön	Medianlön	10:e percentil	90:e percentil	Antal
Stockholm	15 737	15 758	13 695	17 506	2 889
Uppsala	15 114	15 157	13 200	16 808	610
Södermanland	15 919	15 845	13 860	17 702	775
Östergötland	15 411	15 576	13 365	17 142	809
Jönköping	15 618	15 797	13 695	17 409	951
Kronoberg	16 137	16 300	14 355	17 842	431
Kalmar	15 814	15 796	14 190	17 450	520
Gotland	16 929	16 227	15 180	20 405	346
Blekinge	15 661	15 786	13 755	17 170	393
Skåne	15 353	15 342	13 497	17 100	2 356
Halland	15 814	15 875	14 009	17 332	542
Västra Götaland	15 690	15 705	13 832	17 400	2 975
Värmland	15 991	16 005	14 359	17 665	941
Örebro	15 634	15 640	13 545	17 399	598
Västmanland	15 199	15 075	13 035	17 112	417
Dalarna	16 032	16 022	14 480	17 320	1 249
Gävleborg	15 408	15 380	13 761	17 100	1 375
Västernorrland	15 752	15 860	13 648	17 446	775
Jämtland	15 728	15 762	13 860	17 481	389
Västerbotten	15 675	15 768	13 990	17 396	832
Norrbottn	15 938	15 960	14 009	17 850	1 193
Totalt	15 692	15 726	13 761	17 439	21 366

Noter

¹ Det är svårt att få en tydlig bild av den antalsmässiga utvecklingen eftersom Statistiska Centralbyrån (SCB) inte särredovisar yrkesgruppen. Antalet bygger på uppgifter från respektive arbetsgivarorganisation.

² Oktober 2004

³ Se not 1

⁴ Ams, Var finns jobben? 2003

⁵ <http://platsbanken.ams.se/>

⁶ Arbetsmiljöverket (2001), Personlig assistans – ett arbetsfält med brukare, ansvar och variation. Rapport 2001:15

⁷ Bengtsson, H. och Gynnerstedt K. (2003), Assistansreformen i politik och förvaltning och proposition 1999/2000:79 "Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken.

⁸ Bengtsson, H. och Gynnerstedt K. (2003), Assistansreformen i politik och förvaltning

⁹ Den 1 januari 2001 tillkom möjligheten för personer som fyller 65 år att behålla sin personliga assistans som denne blev beviljad före 65 år. Tidigare upphörde assistansersättningen vid 65 år och den äldre var hänvisad till den öppna hemtjänsten.

¹⁰ RFV, 2004. Antal personer med beviljad assistansersättning för december 2003.

¹¹ Det är 205 kr i timmen under 2004.

¹² Proposition 1996/97:150

¹³ RFVs föreskrifter (RFFS 1993:24) om assistansersättning.

¹⁴ Proposition 1992/93:159

¹⁵ RFV, Resurser för att leva som andra – en analys av kostnadsutvecklingen inom assistansersättningen. RFV 2001:3

¹⁶ RFV, 2003 Assistansersättning – utveckling under kvartal 2.

¹⁷ Uppgifterna är baserade på innehållet i det administrativa systemet den 9 mars 2004.

¹⁸ Utländsk bakgrund är här definierad som att antingen är medlemmen eller dennes mor eller far född utomlands. Flera uppgifter om de personliga assistenterna är hämtade ur Kommunals enkätundersökning genomförd våren 2004.

¹⁹ Det faktiska antalet är troligen större i och med att kommunerna fortfarande uppger undersköterska/personlig assistent som yrkeskod.

²⁰ Redovisade i september 2003. Ett annat sätt att i årsredovisningen redovisa antalet anställda under året. Då uppgick antalet personliga assistenter till 13 500 per 31 december år 2003.

²¹ Ett sådant avtal ingick i Kommunals krav vid förhandlingarna om löner för privatanställda under 2004.

²² Kommunals medlemmar arbetar i större utsträckning än icke medlemmar utifrån HÖK, 83 procent.

²³ I totalsiffran för anställda enligt PAN är helt lediga inte inkluderade. I uppgiften för antalet medlemmar anslutna till PAN är helt lediga inkluderade, därav följer att anslutningsgraden blir överskattat.

²⁴ Kommunal är organisatoriskt indelat i avdelningar som geografiskt överensstämmer med länen. En skillnad finns då Kommunal fortfarande har tre avdelningar i dagens Västra Götaland.

²⁵ I Västra Götalands län ingår avdelningarna Väst, Älvsborg och Skaraborg.

²⁶ I gruppen skogslän ingår Värmland, Dalarna, Gävleborg, Västernorrland, Jämtland, Västerbotten och Norrbotten.

²⁷ I gruppen övriga län ingår Uppsala län, Södermanland, Östergötland, Jönköpings län, Kronoberg, Kalmar län, Gotland, Blekinge, Halland, Örebro län och Västmanland.

²⁸ Bland personliga assistenter anställda enligt HÖK har 83 procent månadslön och 17 procent timlön. Alla personliga assistenter anställda enligt PAN har andra löneformer.

²⁹ Ett sätt att mäta lönespridningen är att dividera den 90:e percentillönen, där högst 10 procent av assistenterna har en högre lön, med den 10:e percentillönen, där högst 10 procent av assistenterna har en lägre lön. I princip innebär detta att man jämför de högsta och lägsta lönerna med varandra och får ett mått på deras relation (p_{90}/p_{10}). Resultatet blir att inom kommunal verksamhet är den 90:e percentilen 27 procent större än den 10:e. Jämför noterna 33 och 35.

³⁰ I bilaga finns exempel på större privata och kooperativa verksamheter.

³¹ Se not nr 20.

³² Insamlingen av löner skedde i september 2003.

³³ Mättet på relationen mellan de högsta respektive de lägsta lönerna för månadsavlönade personliga assistenter anställda inom KFOs avtalsområde är 1,34 ($=p_{90}/p_{10}$). Det innebär att den 90:e percentilen är 34 procent större än den 10:e.

³⁴ Uppgifterna omfattar 4 725 anställda dvs. inte det totala antalet anställda i medlemsföretagen.

³⁵ Mättet på relationen mellan de högsta respektive de lägsta lönerna för personliga assistenter anställda inom Vårdföretagarnas avtalsområde är 1,39 (p_{90}/p_{10}). Det innebär att den 90:e percentilen är 39 procent större än den 10:e.

³⁶ www.arbetsgivaralliansen.se och telefonkontakt i mars 2004.

³⁷ www.kfs.net och telefonkontakt i maj 2004.

³⁸ Socialstyrelsen (1997), Handikappreformen Slutrapport 1997. Socialstyrelsen följer upp och utvärderar 1997:4.

³⁹ Arbetsmiljöverket (2001), Personlig assistans – ett arbetsfält med brukare, ansvar och variation. Rapport 2001:15

⁴⁰ Kommunal (2001) Slutrapport Opinionsbildning – personliga assistenter, Kommunal

⁴¹ Ds 2001:72

⁴² Vårdföretagarna, Allmänna anställningsvillkor för personliga assistenter

⁴³ KFO, Allmänna anställningsvillkor för personliga assistenter – Kooperationens förhandlingsorganisation.

- ⁴⁴ Arbetsmiljöverket (2001), Personlig assistans – ett arbetsfält med brukare, ansvar och variation. Rapport 2001:15
- ⁴⁵ Arbetsmiljöverket (2003), Personliga assistenters arbetsmiljö, Ett riksövergripande projekt. Del 2
- ⁴⁶ Arbetsmiljöverket (2002), Personliga assistenters arbetsmiljö, Ett riksövergripande projekt.
- ⁴⁷ Arbetsmiljöverket (2002), Personliga assistenters arbetsmiljö, Ett riksövergripande projekt.
- ⁴⁸ Arbetsmiljöverket (2001), Personlig assistans – ett arbetsfält med brukare, ansvar och variation. Rapport 2001:15
- ⁴⁹ Detta inkluderar inte personliga assistenter som är anställda av enskilda brukare då de lyder under Lagen om husligt arbete m.m.
- ⁵⁰ Arbetsmiljöverket (2003), Personliga assistenters arbetsmiljö, Ett riksövergripande projekt. Del 2
- ⁵¹ Arbetsmiljöverket (2001), Personlig assistans – ett arbetsfält med brukare, ansvar och variation. Rapport 2001:15
- ⁵² Arbetsmiljöverket (2002), Personliga assistenters arbetsmiljö, Ett riksövergripande projekt.
- ⁵³ Arbetsmiljöverket (2001), Personlig assistans – ett arbetsfält med brukare, ansvar och variation. Rapport 2001:15
- ⁵⁴ Kommunal (2002), Yttrande över remiss Rekrytering av personliga assistenter Ds 2001:72
- ⁵⁵ Samtal med Gunnel Jänkänpää ombudsman och projektledare avdelningen Norrbotten
- ⁵⁶ Sandberg, C. (2003), Personliga assistenters upplevelse av arbetstider, anställningstrygghet och stress, c-uppsats i Arbets- och Organisationspsykologi vid Högskolan Trollhättan/Uddevalla. Riktad till alla 103 tillsvidare anställda personliga assistenter i en kommun i Västra Götalands län.
- ⁵⁷ Brukaren kan vid en temporär förändring få utökning av assistansen.
- ⁵⁸ Bengtsson, H. och Gynnerstedt, K. (2003), Assistansreformen i politik och förvaltning, s. 102.
- ⁵⁹ Prop. 1992/93:159
- ⁶⁰ www.kfs.net och telefonkontakt i maj 2004.
- ⁶¹ www.arbetsgivaralliansen.se och telefonkontakt i mars 2004.
- ⁶² Alla uppgifter för Ils medlemsföretag från april 2004.
- ⁶³ Uppgifter från april 2004
- ⁶⁴ RFV ANSER 1999:1
- ⁶⁵ Socialstyrelsen (2000), Stöd till brukare vid privat anordnad personlig assistans.
- ⁶⁶ Riksrevisionen (2004), RIR 2004:7
- ⁶⁷ Samtal med Gunnel Jänkänpää, ombudsman och projektledare vid avdelningen Norrbotten