

# BEZOEK VAN HET EXPERTISECENTRUM ONAFHANKELIJK LEVEN AAN ZWEDEN: EEN VERSLAG

Januari 2010

Juliska Van Hauwermeiren

Expertisecentrum Onafhankelijk Leven

1

## INLEIDING

---

Het Expertisecentrum Onafhankelijk Leven maakte reeds twee rapporten over persoonlijke assistentie in Zweden (zie onze nieuwsbrief in juni en oktober 2009).

Na het schrijven van deze rapporten werd al gauw duidelijk dat we bepaalde belangrijke zaken moeilijk zelf kunnen uitzoeken omwille van de taalbarrière. Het leek ons aangewezen enkele fundamentele vragen te laten oplossen door gebruikers van persoonlijke assistentie in Zweden zelf. Zo kwamen we bij het idee om een onderzoeksvoorstel uit te schrijven en deze als call te verspreiden naar Zweedse experts. De oproep, die ook in de vorige nieuwsbrief verscheen, kreeg gehoor en we kregen de opdracht een keuze te maken tussen enkele zeer valabele kandidaten. Uiteindelijk werd het voorstel van het Independent Living Institute weerhouden. Het resultaat van dit onderzoek presenteren we op het congres dat het Expertisecentrum Onafhankelijk Leven organiseert in juni 2010.

Om de overeenkomst met het Independent Living Institute te bespreken, trok één van onze medewerkers naar Stockholm. Er werd van de gelegenheid gebruik gemaakt om enkele coöperatieven te bezoeken. Zowel de coöperatieve JAG in de persoon van Björn Jideus als de coöperatieve STIL met Nicoletta Zoannos, en Suzanne Elmqvist maakten de tijd vrij om de werking van hun organisatie toe te lichten. Ook Davy Gaeremynck, een uitgeweken Vlaming die momenteel tewerkgesteld is bij ILI maar vroeger werkzaam was bij STIL, was bereid enkele zaken uit te klaren voor ons.

De medewerking van al deze mensen hebben bijgedragen tot de totstandkoming van dit artikel, waarvoor dank!

In de eerder verschenen artikels over Zweden werd telkens vermeld dat het mogelijk is om te werken met persoonlijke assistenten zonder zelf werkgever te zijn. Het werkgeverschap kan uit handen worden gegeven aan een coöperatieve, een private profit organisatie of de gemeente. Hoe dit nu juist in zijn werk gaat, hoe gegarandeerd wordt dat je het hoe, wat, waar en wanneer van je assistentie kan bepalen zonder werkgever te zijn, wie het geld ontvangt, hoeveel wordt besteedt aan loon- indirecte kosten- administratie, hoe een coöperatieve werkt, vind je terug in deze tekst.

We doen dit door in het eerste deel het proces weer te geven van de inschaling, in het tweede deel dieper in te gaan op het werkgeverschap en in het derde deel duiding te geven bij het statuut en de positie van de persoonlijke assistenten.

Wil je het globale plaatje over hoe de ondersteuning van mensen met een handicap in Zweden georganiseerd is en een overzicht met andere landen, lees dan zeker volgende artikels die eerder al verschenen bij het Expertisecentrum Onafhankelijk Leven:

- Stand van zaken 8 Europese landen
- Vervolgonderzoek Persoonlijke Assistentie in Zweden

# I. INSCHALING

---

Wanneer je nood hebt aan assistentie in Zweden moet je als eerste stap bij de gemeente langs. De gemeente moet je nood aan assistentie of ondersteuning onderzoeken en uitdrukken in aantal uren ondersteuning per week. Dit gebeurt via een huisbezoek. Als de gemeente oordeelt dat je meer dan 20 uur basis assistentie per week nodig hebt, word je doorverwezen naar de försäkringskassan of sociale zekerheid en val je onder de LASS wetgeving, een nationale bevoegdheid . Je kan dit ook zelf aanvragen. Indien je minder dan 20 uur basisondersteuning nodig hebt, blijf je onder de LSS wetgeving, een gemeentelijke bevoegdheid, vallen.

Deze basisondersteuning betreft fundamentele zaken zoals persoonlijke hygiëne, eten enz. <sup>1</sup>

Naast het aantal uren dat men nodig heeft voor deze basisondersteuning, worden zowel door de gemeente ( LSS gebruikers) als de sociale zekerheid (LASS gebruikers) de eigenlijke uren ondersteuning in kaart gebracht. De praktijk wijst echter uit dat de gemeentes daar niet echt happig op zijn of in sommige gevallen verkiezen je een andere dienst aan te raden/bieden dan persoonlijke assistentie.

Het resultaat van dit gesprek met de gemeente of sociale zekerheid is een overeenkomst waarin staat op hoeveel uur ondersteuning in de week je recht hebt. Met deze overeenkomst kan je vervolgens naar een werkgeversorganisatie trekken ofwel zelf assistenten aanwerven.

Het maximale bedrag dat overeenkomt met deze inschaling is het werkelijk aantal gepresteerde uren assistentie, vermenigvuldigd met een vast bedrag: 247 kronen, of 23.75 euro. Dit bedrag wordt aan de werkgever uitbetaald (zijnde jij zelf, de gemeente, een coöperatieve of een private profit organisatie).

De inschaling gebeurt niet volgens een eenduidig, zelfde instrument en kan dus verschillen per regio. Momenteel probeert men hierin eenvormigheid te scheppen door een dergelijk instrument in te voeren. Men gebruikt deze invoering echter volgens verschillende bronnen als een voorwendsel om het aantal toegekende uren in te perken. Meer bepaald richt men zich op het bepalen van de eerder genoemde uren basisondersteuning.

## **Bijvoorbeeld:**

Vroeger kon je een bepaald aantal uren assistentie krijgen om te kunnen eten. Indien je wel zelf je hand kon opheffen maar ondersteuning nodig had om het eten klaar te maken, vielen de uren die je daarvoor nodig had binnen de basisondersteuning. Het is nu al gebeurd dat deze uren hier niet meer worden opgenomen.

Het effect hiervan is dat mensen niet enkel minder uren krijgen om hun assistentie te organiseren, bovendien vallen ze onder de 20 uren grens en moeten ze hun assistentie dus

---

<sup>1</sup> A. Ratzka., persoonlijke communicatie met J. Van Hauwermeiren., 31 maart 2009.

onder LSS, gemeentelijke bevoegdheid regelen. In voorgaande staat al duidelijk dat de gemeentes deze taak niet op dezelfde manier vervullen als de nationale sociale zekerheid.

De discussie over een nieuw inschalingsinstrument is zeer levendig en bovendien recent. Zowel gebruikers die minder uren ondersteuning riskeren, als persoonlijke assistenten die hun job in het gedrang zien komen, zien deze beweging met lede ogen aan. De laatste zin is hierover dus allerminst geschreven.

## II. WERKGEVERSCHAP

---

### **Algemeen:**

Stel dat je een beslissing hebt gekregen van de sociale zekerheid van 100 uur assistentie in de week. Met deze beslissing kan je naar een werkgeversorganisatie stappen. In 2008 koos 11% voor een coöperatieve, 35% voor een private for profit maatschappij en 52% voor de gemeente. Slechts 3% van de gebruikers neemt het werkgeverschap zelf op zich.<sup>2</sup>

Indien je kiest het werkgeverschap uit handen te geven, loopt het proces ongeveer als volgt.

Eerst sluit je een overeenkomst met een werkgeversorganisatie. Zodra het contract gesloten is, kunnen deze beginnen met aanstellen van de assistenten (De keuze die de gebruiker heeft in het beslissen over het wie, wat, waar en wanneer van de assistentie hangt af van de gekozen werkgever).

Tegen ten laatste de 5<sup>de</sup> van de daaropvolgende maand geef je aan de werkgeversorganisatie in een tijdstabel op papier of elektronisch door hoeveel uur assistentie er is gepresteerd. Stel dat dit deze maand 430 uren bedroeg. Tegen de 10<sup>de</sup> dag zorgen de medewerkers van de werkgeversorganisatie dat deze informatie bij de sociale zekerheid geraakt (dit is in een speciale format). Vervolgens moeten de medewerkers de belastingen en sociale zekerheid betalen/ in orde maken.

De 20<sup>ste</sup> wordt het geld uitgekeerd van de sociale zekerheid aan de werkgeversorganisatie. Het aantal gepresteerde uren wordt dan vermenigvuldigd met een vast bedrag dat overeenkomt met 23,75 euro. Het totale bedrag, in dit geval 430 uur\* 23,75€= 10.212,5€, wordt aan de werkgeversorganisatie gestort. Tegen de 25<sup>ste</sup> betalen zij hiervan de lonen van de persoonlijke assistenten.

Je mag het toegekende aantal uren overschrijden. Dit is geen probleem, je kan bijvoorbeeld de volgende maand minder uren assistentie verbruiken. Na zes maanden is er een eindafrekening. Tegen dan moet je zorgen dat je totaal aantal toegekende uren niet overschrijdt.

Indien je een veranderde situatie hebt, kan je om een herinschaling vragen. Om de twee jaar wordt je zelf uitgenodigd om je aantal uren opnieuw te bekijken.

---

<sup>2</sup> A. Ratzka., persoonlijke communicatie met J. Van Hauwermeiren., 31-maart 2009.

## Enkele coöperatieves

### ❖ JAG:

#### **De organisatie:**

JAG heeft 400 leden, allemaal personen met meervoudige beperkingen, waarvan één beperking een verstandelijke is. Samen stellen zij 3.500 persoonlijke assistenten te werk. Er werken ongeveer 40 personen voor JAG zelf.

Aangezien alle leden van JAG een verstandelijke en vaak een communicatieve beperking hebben, wordt er steeds gewerkt met service guarantors (SG's).

Zij zijn wettige vertegenwoordigers, ouders, familieleden of persoonlijke assistenten. Zij garanderen dat de gebruikers kwaliteitsvolle assistentie krijgen. Als er bijvoorbeeld een assistent ziek is, dan zorgen zij ervoor dat er vervanging is. Kan niemand komen dan gaat de SG zelf. Eigenlijk is de gemeente verantwoordelijk voor de vervanging. Maar leden van JAG hebben vaak specifieke ondersteuning nodig door mensen die ze kennen. Dit is dus niet zo evident (De personen die de vervangingen van de gemeentes regelen zijn trouwens vaak mensen die werken in zogenaamde home services, en die vaak weinig inspraak van de gebruiker toelaten).

JAG is een omvangrijke organisatie met 4 eenheden:

- Je hebt enerzijds de JAG-vereniging. De raad van bestuur hiervan bestaat uit een vijftal gebruikers (bijgestaan door de SG's), die enkele keren per jaar samenkomen. Hun taak bestaat erin om politieke beslissingen die JAG-leden aanbelangen te beïnvloeden.
- Je hebt vervolgens de JAG-coöperatieve. De raad van bestuur telt ook ongeveer 5 mensen en er wordt om de twee maand samengekomen. Het zijn niet de gebruikers die hiervan deel uitmaken, maar wel de service guarantors. Dit omdat de gebruikers allen een ernstig meervoudige communicatieve handicap hebben en er op het niveau van de coöperatieve snelle beslissingen moeten genomen worden.
- Vroeger was het de coöperatieve zelf die werkgever was van de assistenten. Nu echter is het een private maatschappij verbonden aan de JAG-coöperatieve die werkgever is. De overheid gaf aan dat er te veel geld in omloop was dat niet werd belast. Daarom werd gevraagd om een private for profit organisatie verantwoordelijk te maken voor het werkgeverschap. Het is dus dit privaat bedrijf dat de werkgever van 3.500 persoonlijke assistenten is .
- Daarnaast heb je nog de JAG-Foundation. Deze houdt zich onder andere bezig met specifieke opleidingen en trainingen van persoonlijke assistenten en Service Guarantors. Deze opleiding is verplicht voor alle nieuwe assistenten en of Service Guarantors en probeert zoveel mogelijk de gebruiker zelf in de opleiding te betrekken.

In JAG is er ook een dagcentrum waar leden naartoe kunnen tijdens de dag. Dit centrum wordt betaald door de gemeente.

Wie werkt er voor JAG:

- Er werken 2,5 personeelsleden die zich enkel bezighouden met het zoeken naar geschikte persoonlijke assistenten. De contacten verlopen tussen de SG en het personeel.
- Er werken 10 personeelsleden die de administratie doen van de gebruikers. De leden hebben een specifieke persoon die hun dossier opvolgt.
- Daarnaast werken er mensen die gespecialiseerd zijn in het geven van training voor PA's, personeel bij de directie, bij de belangenvereniging, in verschillende projecten etc.

#### **Hoe verloopt de financiering van JAG:**

JAG heeft jaarlijks bijna 70 miljoen € in omloop. Dit wordt gebruikt voor de lonen van assistenten, eigen personeel, opleidingen etc. Al dit geld is dus afkomstig van LASS en LSS.

Eens het contract is getekend tussen de gebruiker en JAG, worden assistenten gezocht. Bij JAG is het de persoon zelf samen met de SG's die volledig vrij beslist wie de assistent wordt, wanneer waar en hoe zij deze assistentie invullen. JAG kan indien nodig wel helpen bij het zoeken van assistenten. De persoonlijke assistenten en de SG's moeten een verplichte opleiding volgen. In de opleiding wordt duidelijk gesteld wat de principes zijn van JAG, wat verwacht wordt van de persoonlijke assistenten en de SG's etc. Eens zij zijn aangesteld verloopt de procedure als hierboven beschreven.

We zegden reeds dat de werkgeversorganisatie (in dit geval JAG) het volledige bedrag van aantal uren vermenigvuldigd met 247 kronen (23,75€), ontvangt. Als men weet dat de JAG gebruiker gemiddeld 127 uur assistentie in de week nodig heeft, komt men al gauw tot volgende berekening= 127 uur \*52 weken\*400 leden\* 25€= 66.040.000€ per jaar.

Meestal gaat ongeveer 85% van dit bedrag naar lonen van de assistent, 7% naar kosten voor administratie. Het geld dat overschiet gaat in JAG's geval naar opleidingen, verplaatsings- en andere onkosten van de assistenten, kosten verbonden aan de aanpassing van de werkomgeving voor de persoonlijke assistent etc.

Deze procentuele verdeling kan wel verschillen van persoon tot persoon. De 7 a 8 % administratie kan maar moeilijk naar beneden. Maar een persoon kan wel kiezen bij JAG om bijvoorbeeld meer loon te geven en minder te investeren in opleidingen, verplaatsingskosten etc. Er werd wel aangegeven dat JAG steeds informeert over het nut van deze opleidingen en andere kosten zodat niet alles naar loon gaat.

#### ❖ STIL

##### **Algemeen**

STIL heeft momenteel 200 leden die samen ongeveer 1.500 persoonlijke assistenten tewerk stellen (ongeveer 600 a 700 VTE's). Dit is een daling ten opzichte van vorig jaar.

De raad van bestuur bestaat uit 9 mensen die elke 3 weken samenkomen en die allen gebruiker zijn.

Er werken 32 mensen voor STIL Stockholm en 2 mensen voor STIL Sundsvall, in het Noorden van het land.

### **Lid worden van STIL van A tot Z**

Tijdens een eerste gesprek met een medewerker van STIL wordt bekeken of de persoon wel meegaat in de Independent Living ideologie. Enkel diegenen die het gedachtegoed steunen mogen lid worden. Vervolgens gaat het gesprek over wat de persoon wil bereiken met zijn persoonlijke assistenten. De werkvoorwaarden worden overlopen met de gebruiker. Tenslotte is het STIL die de werkgever wordt. Er wordt bijgevolg gezegd wat de opzegtermijn is van de assistent, hoe het zit met vakantieregelingen etc.

Nadat deze zaken duidelijk zijn (deze eerste fase kan over meerdere gesprekken lopen), wordt een contract opgesteld.

Eens het contract getekend is, volgen verschillende opstarttrainingssessies via 'peer support'. Deze zijn niet individueel maar collectief.

De eerste en tweede 'basistraining' duren een 3 à 4-tal dagen en gebeuren binnen de zes maanden na het tekenen van het contract. Iedereen krijgt een mentor bij wie hij-zij terecht kan met vragen. Ze krijgen bijvoorbeeld ook training in het organiseren van functioneringsgesprekken voor de persoonlijke assistenten.

Daarnaast is er een continue ondersteuning en diensten die STIL aanbiedt.

Je kan altijd terecht bij je mentor, die in de meeste gevallen een werknemer en ervaringsdeskundige is van STIL.

Indien nodig kan je altijd gebruikmaken van de diensten van STIL. Zo zijn er bijvoorbeeld twee mensen aangesteld binnen STIL die instaan voor juridisch advies.

Bovendien kan je er terecht voor conflict management met je persoonlijke assistenten, training van persoonlijke assistenten, zoeken van persoonlijke assistenten etc.

Deze training is nogal controversieel. Vroeger vond dat niet plaats omdat men wou vermijden dat de PA's onderling over privé zaken van de gebruiker zouden praten.

Deze training zijn bijgevolg altijd samen met de gebruiker. De onderwerpen gaan nooit over de individuele gebruiker maar worden op een hoger algemeen niveau bekeken.

Deze trainingen zorgen ook voor een grotere arbeidsvreugde en status voor de job als PA.

STIL is zeer tevreden over deze trainingen, andere organisaties (gemeentes etc) willen deze cursussen ook volgen, STIL verkoopt deze cursus.

Er worden, na de eerste opstarttraining op regelmatige basis 'peer support'-sessies gegeven over thema's die de gebruikers zelf bepalen.

### **Financiering**

Eens je contract is getekend, geef je een volmacht aan STIL die het werkgeverschap op zich neemt.

Je hebt een afdeling 'tijdsboekhouden' die de gepresteerde uren bijhoudt. De rest van de procedure loopt als hierboven beschreven.

## Hoe wordt het geld nu verdeeld?

Op de website van ILI vinden we volgende grafiek: <sup>3</sup>



Vertaald komt dit neer op:

- 86% gaat naar het loon van de assistenten
- 8% gaat naar de administratie en wordt dus gebruikt om STIL mee te betalen
- 4% gaat naar bijstandskosten
- 1% naar indirecte kosten en omgevingskosten voor het personeel
- 1% gaat naar opleiding

Dit zijn gemiddelden die natuurlijk kunnen verschillen per gebruiker.

In de praktijk gebeurt het als volgt, volgens de (ex)medewerkers van STIL:

Voor 1 uur assistentie krijg je 247 kronen (=23,75€).

Van deze 247 kronen gaat :

- 19 kronen (7.7%)kronen direct naar STIL voor de administratie .
- 5 kronen (2.0%) worden opzij gezet voor indirecte kosten
- Met de rest wordt loon betaald men werkgeversbijdragen, dit komt ongeveer op 200 kronen (81%)
- Er blijven nog 23 kronen over die naar een spaarboekje gaan. Dit geld wordt gebruikt om bijvoorbeeld reiskosten van je assistent te betalen, extra geld (=loon)voor 'ongemakkelijke werktijden', dit is zondagswerk of nachtwerk, of het geld gaat naar arbeidsmilieu. Dit laatste is in Zweden een belangrijke factor, dit zijn zaken die nodig zijn om de assistent een goede arbeidsomgeving te geven. Dit kan gaan naar hygiënisch materiaal (handschoenen etc) maar ook naar andere zaken die de arbeidsomstandigheden van de persoonlijke assistent verbeteren.

<sup>3</sup> <http://www.independentliving.org/assistanskoll/profil-sverige-STIL.html>

## **Private for profit**

Sinds 2000-2001 zijn er private for profit werkgeversorganisaties opgericht. De grootste organisatie heeft ongeveer 1.000 leden.

Algemeen wordt aangenomen dat de toegenomen concurrentie ervoor zorgt dat de keuzevrijheid voor gebruikers van persoonlijke assistentie stijgt.

Het doet de gevestigde coöperatieven ook nadenken over hoe ze hun cliënteel kunnen behouden of uitbreiden.

In bepaalde gevallen zijn er zaken gebeurd die niet door de beugel konden.

Enkele organisaties rekenen ook ongeveer 85% voor lonen van PA's en 7-8 a 9 % voor eigen administratie. Het restbedrag gebruikten ze echter niet voor trainingen, vervoersonkosten enz, wat coöperatieven bijvoorbeeld wel doen. Ze gaven een deel terug aan de gebruiker zodat zij zelf opleidingen en zo konden betalen. In de praktijk kregen de leden vaak een vast bedrag onbelast geld en gebruikten dit voor eigen gebruik. Er is dan ook heel wat discussie hieromtrent ontstaan.

Dit probleem is ondertussen uitvoerig aangekaart en onder de loep genomen. Om deze problematiek tegen te gaan, zal men in de toekomst hoogstwaarschijnlijk alle kosten (niet enkel de personeelskosten) moeten declareren aan de betalende instantie.

## **Gemeente**

Het grootste aantal gebruikers regelt hun assistentie nog steeds via de gemeentes. Nochtans zijn de meningen over de kwaliteit van de dienstverlening niet eenduidig positief, integendeel.

De gebruikers kunnen in principe het hoe, wat, wanneer en wie van hun assistentie regelen. Maar ze kunnen maar uit een beperkt aantal personen kiezen. Eventueel kunnen ze zelf een assistent aanbrengen, maar dat is niet evident en hun zelfgekozen assistenten worden vaak minder betaald.

### III. PERSOONLIJKE ASSISTENTEN

---

Persoonlijke assistenten hebben altijd al, van in het begin, bij het experiment met STIL in 1987 een statuut gehad.

De persoonlijke assistenten zijn gegroepeerd in een vakbond. De werkgevers zijn verenigd in een werkgeversorganisatie (KFO). De loonovereenkomsten verlopen via CAO's.

#### **Over het loon van de assistent:**

Je hebt een soort onderscheid tussen arbeiders (uurloon) en bedienden (maandloon). PA's zijn arbeiders en krijgen dus een uurloon. Als zij moeten werken tussen 19 uur en 22 uur in de week krijgen ze 2 € bovenop hun uurloon. Als zij na 22 uur, in het weekend of op feestdagen moeten werken, krijgen ze 4 € bovenop hun uurloon.

Je trekt met je overeenkomst met het aantal uren verkregen door de gemeente of sociale zekerheid naar je werkgeversorganisatie.

Nadat je je assistenten hebt gevonden kan je met hen een contract afsluiten. Op dit contract staat de handtekening van de gebruiker, de assistent en de werkgeversorganisatie. Alle drie partijen moeten aanwezig zijn, anders is het contract ongeldig (dit is in elk geval zo bij STIL).

De gebruiker bepaalt wie wanneer hoeveel werkt, maar moet zich wel aan de reglementaire arbeidstijd houden. Welke mogelijkheden heb je:

- Je kan iemand voor een korte periode aanstellen.
- Je kan een contract met variërende arbeidsduur opstellen.
- Je kan iemand voltijds aanstellen

In de laatste twee gevallen kan je nog kiezen of je iemand voor onbepaalde duur aanstelt, of voor 'onbepaalde duur tot zoals de assistentieopdracht geldig is'. Het verschil tussen de twee ligt in de opzegtermijn. Bij een contract van onbepaalde duur kan je moeilijk iemand ontslaan, wat problematisch kan zijn in de 1-op-1-werksituatie. Daarom is er speciaal voor PA's een andere regeling getroffen waardoor de opzegtermijn slechts 14 dagen (ipv 3 maanden) is.

Persoonlijke assistent is lange tijd een vrij onpopulaire job geweest. JAG heeft met middelen van een stichting de opdracht gekregen om deze job wat populairder te maken in de campagne 'I like my job'. Bovendien zorgde JAG er ook voor dat er meer duidelijkheid was in de verwachting van de gebruiker tegenover de assistent en vice versa. Ook STIL zette uiteindelijk in op de training van PA's en op het op elkaar afstemmen van de verwachtingen van gebruiker- persoonlijke assistent.

## CONCLUSIE:

---

Op een bevolking van 10 miljoen mensen werken er in Zweden bijna 20.000 personen met persoonlijke assistenten. In Vlaanderen, 6 miljoen mensen, werken er 1.725 personen met een PAB, en staan er 5.103 personen op de wachtlijst. Bovendien werken er 138 mensen met een persoonsgebonden budget.

1. In Zweden wordt zwaar ingezet op administratieve ondersteuning van de gebruiker. Een coöperatieve, private organisatie of de gemeente neemt in 97% van de gevallen de administratieve last van het werkgeverschap op zich. Als gebruiker behoudt je wel een cruciaal stuk van het werkgeverschap, je bepaalt het hoe, wat, waar, wanneer en wie van je assistentie. Tenminste als je werkt met coöperatieven en in sommige private organisaties. De gemeente heeft hierin een slechtere naam. Naast de administratieve ontlasting nemen vele werkgeversorganisaties ook andere taken op zich zoals het trainen van en zoeken naar assistenten, het trainen van de gebruiker als 'goede werkgever'. Bovendien zijn er organisaties als JAG die zich specifiek richten op personen met een ernstige meervoudige beperking. Ze bieden een aangepaste dienstverlening aan waardoor deze groep niet uit de boot valt.

Dat er in Zweden meer mensen met een handicap persoonlijke assistentie gebruiken dan in Vlaanderen heeft vooral te maken met het feit dat er in Zweden een wettelijke aanspraak op bestaat, er een open-end financiering voor geldt, de individuele budgetten voldoende hoog zijn om ook ernstig gehandicapten toe te laten buiten de instellingen te leven, enz. Deze nuancering doet echter geen afbreuk aan de vaststelling dat de omkaderende organisaties, inzonderheid de werkgeverscoöperatieven, een belangrijke bijdrage leveren en er gedeeltelijke voor zorgen dat in Zweden meer mensen kunnen genieten van de voordelen van persoonlijke assistentie. En dat er dus in Vlaanderen, indien er meer aandacht is voor ondersteuning, nog potentieel is voor gebruikers die met persoonlijke assistentie hun leven in handen kunnen nemen.

2. Het toelaten van private initiatieven heeft de nood aan efficiënt werken en de keuzevrijheid van personen met een handicap aanzienlijk vergroot. Bij alle werkgeversvormen is er verantwoordingsplicht en een controle op de uitgaven. Bij de private (zeg maar: commerciële) aanbieders is er wel een (rand)probleem opgedoken van niet gebruikte fondsen voor training en omkadering die aan de gebruikers werden doorgestort. Enige vorm van controle op de uitgaven is dus blijkbaar wel nodig.
3. Ook wat betreft het statuut van persoonlijke assistentie kan men in Vlaanderen leren van Zweden. De persoonlijke assistenten genieten namelijk een beter positie dan hier. Ze hebben een statuut en vakbonden en dit al van bij de start van persoonlijke assistentie. De werkgeversorganisaties zijn verenigd en de onderhandelingen over het loon van de assistent loopt bijgevolg zoals in andere sectoren, in zogenaamde CAO's.

Dit artikel ligt slechts een tipje van de sluier op. Het onderzoek dat het Independent Living Institute momenteel doet in het kader van het Expertisecentrum Onafhankelijk Leven zal ongetwijfeld nog meer interessante informatie bevatten. De resultaten worden eind mei verwacht en worden gepresenteerd op het congres in juni 2010.