



Humana

Remissyttrande
2020-06-10

Humana Assistans remissyttrande över SOU 2020:01 Översyn av yrket personlig assistent

Ert diarienummer S2020/00202/SOF

Humana Assistans är Sveriges ledande aktör inom personlig assistans. Humana Assistans är en del av Humana som är ett ledande nordiskt omsorgsföretag som, utöver personlig assistans, erbjuder tjänster inom individ- och familjeomsorg, äldreomsorg och bostäder med särskild service enligt LSS. Humana har 15 000 engagerade medarbetare i Sverige, Norge, Finland och Danmark som utför omsorgstjänster till 9 000 människor. Vi arbetar efter visionen "Alla har rätt till ett bra liv".

Remissyttrande

Humana Assistans anser att utredningen ger en tydlig bild av assistansyrkets komplexitet. Inom samma yrkeskategori ryms mycket varierande arbetsuppgifter och därmed ställs också mycket varierande krav på de personliga assistenternas både formella och reella kompetens som på behovet av insatser från arbetsgivarens sida. Det som utredningen redovisar och kommer fram till är i stora delar sådant som Humana Assistans känner väl igen och dagligen arbetar med.

Utredningen lyfter fram ett antal förslag på åtgärder. Humana Assistans remissvar begränsas till vissa av dessa förslag.

Krav på kollektivavtalsliknande villkor

Humana Assistans har kollektivavtal och är i grunden positiva till kravet på kollektivavtalsliknande villkor. Att anordnaren måste teckna försäkringar för sin personal samt betala in tjänstepensionspremier är något som är till stor nytta för de personliga assistenterna. Även rätten till ersättning för arbete på obekvämt arbetstid är betydelsefull. Redan nu omfattas de allra flesta personliga assistenterna av kollektivavtal- eller kollektivavtalsliknande villkor. För den minoritet som ännu inte gör det så skulle ett sådant krav ge positiva effekter.

Utredningen föreslår att kollektivavtalsliknande villkor ska vara en förutsättning för att assistansersättning eller skälig ersättning för utförd assistans ska betalas ut. Här finns det anledning att höja ett varningens finger. Det är en enskild individ som beviljas personlig assistans eller assistansersättning. Det vanliga är att den assistansberättigade därefter sluter



Humana

Remissyttrande
2020-06-10

avtal med en anordnare för utförandet av den personliga assistansen. Det sker därvidlag ett köp av en tjänst. När tjänsten har utförts ska betalning ske enligt avtal.

Det som den assistansberättigade kan kontrollera och följa upp är kvaliteten på tjänsten. Dvs. hur den personliga assistansen har utförts. Den assistansberättigade har emellertid begränsade möjligheter att kontrollera vilka andra avtal anordnaren har ingått och hur dessa avtal följs.

Om den assistansberättigade nekas ersättning för utförd assistans på grund av att Försäkringskassan eller kommunen anser att anordnaren inte följer kollektivavtalsliknande villkor finns risk att den assistansberättigade inte kan betala för den assistans som utförts. Regelverket riskerar därvidlag att sätta den enskilde i skuld på grund av omständigheter som den enskilde har mycket svårt att kontrollera. Särskilt om den enskilde hela tiden får den faktiska assistans som hen är beviljad.

Redan idag kan utbetalning av ersättning för utförd assistans till den enskilde inte stoppas med hänvisning till att anordnaren inte uppfyller alla krav för tillstånd att bedriva personlig assistans. Har den assistansberättigade fått personlig assistans i enlighet med sitt beslut så föreligger rätt till ersättning. På samma sätt måste den assistansberättigade även fortsättningsvis ha rätt till ersättning för utförd assistans i enlighet med sitt beslut även om det vid en kontroll visar sig att anordnaren inte följt alla sina åtaganden.

Utredningen ska föreslå ändringar som förbättrar personliga assistenters villkor utan att minska assistansanvändarnas självbestämmande. En lagändring som villkorar den assistansberättigades rätt till ersättning med att den assistansberättigade känner till och följer upp anordnarens kollektivavtal eller liknande avtalsvillkor är emellertid inte önskvärt. Det är heller inte rimligt att det är den assistansberättigade som drabbas av innehållen ersättning om anordnaren inte följer sina åtaganden.

Ge arbetsgivaren ansvar för sjuklönekostnaderna

Humana Assistans är positiva till att privata assistansanordnare ska finansiera kostnaderna för anställdas sjuklön under de två första veckorna av ett sjukfall. Den föreslagna höjningen av schablonbeloppet på 3 kronor per timme kommer emellertid inte att täcka anordnarnas ökade kostnader. Summan motsvarar förslaget i LSS-utredningen som presenterades i januari 2019. Den utredningen baserades i sin tur bland annat på statistik från år 2016.

Oavsett hur eller vem som räknar på de faktiska kostnaderna för sjuklöner måste dessa sättas i ett sammanhang. Under många år har höjningen av det statliga schablonbeloppet legat lägre än löneavtalen. Det har fått till följd att anordnarnas ekonomiska marginaler är hårt pressade.

Lönekostnaderna utgör cirka 90 % av anordnarnas kostnader. Såväl Vårdföretagarnas och KFO:s undersökning som den aktuella utredningen konstaterar att möjligheterna att spara på



Humana

Remissyttrande
2020-06-10

lönekostnaderna är begränsade. Det som anordnarna istället tvingas dra ner på när marginalerna pressas är utbildning och arbetsledning.

Schablonbeloppet är de privata assistansanordnarnas enda intäkt och den ska täcka samtliga kostnader för den utförda assistansen. Om de privata anordnarna tvingas ta från en redan krympande ekonomi för att täcka ansvaret för sjuklönekostnaderna så finns det en överhängande risk för att det får negativa konsekvenser för assistenternas villkor. Det vore djupt olyckligt.

Det finns i nuläget inga signaler på att schablonbeloppet under de närmaste åren kommer att höjas mer än de 1,5 % som anges i förordningen. Med tanke på kostnadsutvecklingen i relation till den låga uppräkningsgraden av schablonbeloppet är det en överhängande risk att assistansanordnare tvingas lägga ner sin verksamhet och i värsta fall försättas i konkurs. Det som vid en första anblick ser ut som en ekonomisk kompensation för ansvaret för sjuklönekostnader riskerar att inte ens täcka upp för differensen mellan de senaste årens löneökningar i relation till schablonbeloppshöjningarna.

Ett nationellt utbildnings- och kunskapsmaterial

Humana Assistans har ett omfattande utbildningsmaterial bestående av ett drygt 70-tal digitala utbildningar som samlas i Humanas egen utbildningsportal Humana Academy. Det finns både generella utbildningar som introduktion till personlig assistans och personlig assistans för barn och även diagnosspecifika utbildningar om till exempel MS och autism. Dessutom finns utbildningar om organisatorisk och social arbetsmiljö, lagen om anställningsskydd (LAS) och utbildningar om lågaffektivt bemötande samt tvångs- och begränsningsåtgärder. Förutom digitala utbildningar erbjuder Humana Assistans även fysiska utbildningar och vid behov finns även handledning att tillgå.

Humana Assistans är medvetna om att möjligheterna att tillhandahålla adekvata utbildningar ser olika ut för olika assistansanordnare och att Humanas storlek ger Humana Assistans fördelar gentemot mindre aktörer. Ett nationellt utbildnings- och kunskapsmaterial är därför en bra metod för att säkerställa att det finns tillgång till utbildning på områden som alla personliga assistenter har nytta av i sitt arbete.

Egenvård och vård på delegation

Humana Assistans delar uppfattningen att det föreligger osäkerhet och okunskap om vad de olika aktörerna har för ansvar och befogenheter när det gäller egenvård kontra hälso- och sjukvård. En kartläggning och ett kunskapsstöd kan därför tydliggöra regelverket.



Humana

Remissyttrande
2020-06-10

Frågan om egenvård och hälso- och sjukvård hanteras emellertid även av den pågående utredningen S 2020:01 Utredningen stärker assistans där det av utredningsdirektiven framgår att den utredningen ska ta ställning till och föreslå hur personlig assistans kan lämnas för stöd vid egenvårdsinsatser, analysera och ta ställning till hur personer med assistans kan få ett ändamålsenligt stöd för hälso- och sjukvårdsinsatser samt analysera gränsdragningen mellan egenvård och hälso- och sjukvård.

Utredningen stärker assistans har delvis ett annat syfte, men det är viktigt att frågan om egenvård i relation till hälso- och sjukvård behandlas i ett helhetsperspektiv så att det inte blir nya gränsdragningsproblem beroende på om man har den anställdes, den assistansberättigades, anordnarens eller någon annans perspektiv.

Ingen gynnas av osäkra eller dåliga arbetsvillkor

Humana Assistans delar utredningens uppfattning att målavvägningen mellan å ena sidan assistansanvändarens valfrihet och den personliga assistentens anställningstrygghet är svår enligt nuvarande förutsättningar samt att det är de villkor som staten satt upp för att betala ut assistansersättning, och indirekt ersättning för personlig assistans, som i huvudsak har varit styrande för utformningen av kollektivavtalen i branschen.

Utredningens uppdrag har inte varit att se över finansieringen av personlig assistans. Då tillräcklig finansiering är avgörande för arbetsgivarens möjligheter att bedriva kvalitativ assistans både ur ett användar- och ett assistansperspektiv vill Humana Assistans ändå lyfta några ytterligare aspekter.

Uppsägningslön

Den personliga assistentens anställning är knuten till den person som är beviljad personlig assistans. Det innebär att anställningstryggheten påverkas av den assistansberättigades beslut. De flesta personer som är beviljade personlig assistans har inte rätt att behålla sin assistans vid sjukhusvistelse. Rätten till assistans upphör naturligtvis också om den assistansberättigade avlider. Det innebär att den personliga assistentens arbetsplats kan upphöra att existera från en dag till en annan. När det gäller sjukhusvistelse är det inte ovanligt att arbetet upphör och återuppstår återkommande under kortare och längre perioder när den assistansberättigade omväxlande vårdas ineliggande på sjukhus.

Humana Assistans anser att det är rimligt att assistansersättning beviljas för uppsägningslön under en period efter det att en assistansanvändare har lagts in på sjukhus, avlidit eller när den enskilde inte längre har rätt till personlig assistans. En sådan ordning har fördelen att det



Humana

Remissyttrande
2020-06-10

förbättrar personliga assistenters anställningsvillkor samtidigt som det inte påverkar assistansanvändares valfrihet.

Väntetid/jour

I november 2012 ändrade Försäkringskassan begreppet jour till väntetid. Anledningen till detta var enligt Försäkringskassans konsekvensutredning att så många utgick från att jour i den personliga assistansen var detsamma som det arbetsrättsliga begreppet jour.

Oavsett om man kallar det för jour eller väntetid är det emellertid märkligt att den tid/ersättning som beviljas för att tillgodose ett behov inte motsvaras av den tid/ersättning som krävs för att insatsen ska kunna utföras. Det är ju så att säga två sidor av samma mynt.

Det är dessutom mycket vanligt att ett beslut om väntetid bryts av många kortare eller längre aktiva insatser. Den personliga assistenten kan därför behöva vara vaken och tillhands, med aktiva arbetsuppgifter varje timme, samtidigt som det endast föreligger rätt till ersättning för väntetid under en stor del av arbetspasset.

Dagens ordning där en timme faktisk tid motsvaras av en fjärdedels timmes assistansersättning innebär inte enbart att ersättningen till den personliga assistenten blir avsevärt lägre än om det hade varit fråga om så kallad aktiv tid. Det faktum att väntetiden räknas som ordinarie arbetstid i Arbetstidslagen (ATL) innebär att den personliga assistenten, trots heltidsarbete enligt arbetstidsmåtten i ATL, inte når upp till det som motsvaras av heltidslön eller heltidssysselsättning.

Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv och för att personliga assistenter ska få en lön som motsvarar det faktiska arbetet anser Humana Assistans att väntetid i den personliga assistansen bara ska beviljas i de fall där den assistansberättigade endast undantagsvis har behov av aktiva insatser under dygnsvilan. I de fall där dygnsvilan bryts av en eller flera aktiva insatser ska väntetidsersättning inte användas i den assistansberättigades beslut.

Andreas Westlund, Affärsområdeschef, Humana Assistans

Josefin Mikaelsson, Chefsjurist, Humana Assistans