

ØF-rapport nr 04/2001

Mellom brukerstyring og medbestemmelse -

Å jobbe som personlig assistent

av

Ingrid Guldvik

ØF-rapport nr 04/2001

Mellom brukerstyring og medbestemmelse -

Å jobbe som personlig assistent

av

Ingrid Guldvik



Tittel: Mellom brukerstyring og medbestemmelse –
Å jobbe som personlig assistent

Forfattere: Ingrid Guldvik

ØF-rapport nr.: 04/2001

ISBN nr.: 82-7356-475-4

ISSN nr.: 0809-1617

Prosjektnummer: K 981

Prosjektnavn: Brukerstyrt personlig assistanse – fra forsøk til permanent ordning

Oppdragsgiver: Stiftelsen Helse og Rehabilitering

Prosjektleder: Ole Petter Askheim

Referat: Brukerstyrt personlig assistanse ble hjemlet i Lov om sosiale tjenester fra 1. mai 2000, etter at ordningen hadde vært prøvd ut som forsøk siden 1994. Målsettingene med ordningen er å sikre funksjonshemmede likestilling og full deltakelse i samfunnet, og kjernen er brukerstyring og selvbestemmelse. Norske og internasjonale studier viser at ordningen er svært vellykket, sett fra brukernes side. Erfaringer fra assistentgruppa som helhet er ikke tidligere undersøkt i Norge. Denne studien belyser ulike sider ved arbeidstakernes situasjon. Undersøkelsen omfatter spørsmål som hvem er assistentene; hvordan er assistentenes ansettelses- og arbeidsforhold; hvilke arbeidsoppgaver utfører assistentene; hvordan opplever assistentene sitt arbeidsmiljø; og hvordan trives assistentene i jobben. Datamaterialet er innhentet ved hjelp av spørreskjema til assistentene.

Sammendrag: Norsk

Emneord: Personlig assistent, omsorgsarbeid, funksjonshemmede, brukerstyring

Key words:

Dato: Juni 2001

Antall sider: 90

Pris: Kr 120,-

Utgiver: Østlandsforskning
Postboks 1066 Skurva
N-2601 Lillehammer
Telefon 61 26 57 00
Telefax 61 25 41 65
e-mail: oef@ostforsk.no
<http://www.ostforsk.no>

Dette eksemplar er fremstilt etter KOPINOR, Stenergate 1 0050 Oslo 1. Ytterligere eksemplarfremstilling uten avtale og strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

Forord

Denne rapporten inneholder resultater fra en studie av ordningen med Brukerstyrt personlig assistanse for funksjonshemmede. Fokus er retta mot den nye yrkesgruppa personlige assistenter. Undersøkelsen er en delstudie under prosjektet ”Brukerstyrt personlig assistanse – fra forsøk til permanent ordning”, finansiert av stiftelsen Helse og Rehabilitering gjennom Norges Handikapforbund. Ole Petter Askheim er prosjektleder.

Referansegruppa for prosjektet har bestått av Torild Helen Bakken (personlig assistent), Tore Fjerdingen (Levanger kommune), Birgit Friele (Sosial- og helsedepartementet), Hanne Grimstvedt (Norges Handikapforbund), Brit Hiller (Ressurssenter for omstilling i kommunene) og Bente Skansgård (ULOba). Takk til referansegruppa for gode innspill underveis i prosjektet og for konstruktive kommentarer til tidligere utkast til rapport!

Studien baserer seg på en spørreundersøkelse blant de personlige assistentene. Undersøkelsen belyser assistentenes bakgrunn, deres arbeidsbetingelser og arbeidsmiljø, samt trivsel i yrket.

Delprosjektet er gjennomført i nært samarbeid med forskerkolleger Jan Andersen og Ole Petter Askheim, Høgskolen i Lillehammer. En stor takk for gode innspill, konstruktiv kritikk og fruktbare diskusjoner!

Lillehammer, juni 2001

Jorid Vaagland
forskningsleder

Ingrid Guldvik
forsker

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	3
2 Teoretiske perspektiv og problemstillinger	7
2.1 Assistentens forhold til arbeidsgiver	9
2.2 Assistentens relasjon til arbeidsleder	12
3 Datagrunnlag og metode	15
3.1 Utvalg av fylker	15
3.2 Svarprosent	16
3.3 Datakvalitet	18
4 Hvem er assistentene?	21
4.1 Gjennomsnittsassistenten er kvinne på 39 år	21
4.2 Assistentene har utdanning på videregående nivå	22
4.3 Hvorfor velge personlig assistanse som yrke?	24
5 Arbeidsgiverpolitikk	29
5.1 Kommunen fortsatt vanligste arbeidsgiver	29
5.2 Kort arbeidstid og uformell rekruttering	31
5.3 Løse ansettelsesforhold	33
5.4 Arbeidstidsordninger	36
5.5 Kollegakontakt og fagorganisering	38
6 Arbeidsledelse og medbestemmelse	41
6.1 Brukerstyring og assistentmedvirkning	41
6.2 Kompenserende og utviklende oppgaver	44
7 Arbeidsmiljø	49
7.1 Mangel på opplæring og veiledning	49
7.2 Belastninger i jobben	52
8 Trivsel i yrket	55
8.1 Tilfredsheten er stor, men den varierer	55
8.2 Dilemmaer i yrket	57
9 Oppsummering og avsluttende drøfting	63
9.1 Assistentenes bakgrunn og motivasjon for jobben	63
9.2 Arbeidsgiverne	63
9.3 Arbeidsledelse	65
9.4 To assistentprofiler – Huma og Pragma	70
Referanser	77
Vedlegg: Spørreskjema	

1 Innledning

Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) ble en del av den offentlige velferdspolitikken da ordningen ble lansert som et av de nye satsingsområdene i ”Regjeringens handlingsplan for funksjonshemmede 1994-1997”. Målsettingene med ordningen er å sikre funksjonshemmede likestilling og full deltakelse i samfunnet, og kjernen er brukerstyring og selvbestemmelse. Brukerne av BPA skal selv rekruttere assistenter, bestemme hva slags hjelp de har behov for og når de ønsker hjelpen. Norske og internasjonale studier viser at ordningen er svært vellykket, sett fra brukernes side (Kristensen 1995, Morris 1993, Norges Handikapforbund 1994, Socialstyrelsen 1997, Askheim og Guldvik 1999, Bergh 1999, Barron 2000).

BPA har sitt utspring i den såkalte Independent Living-bevegelsen som oppstod i USA på 1960-tallet. Politisk bevisste fysisk funksjonshemmede studenter som ønsket å gjennomføre studiene sine på linje med andre studenter var foregangspersoner. De markerte sterk opposisjon mot det de kaller ”rehabiliteringsparadigmet”. Det er ikke profesjonene, men den funksjonshemmede selv, som er ekspert på hva som er best for den enkelte (DeJong 1983).

I Norge ble BPA gjennomført som et avgrensa forsøk i regi av Norges Handikapforbund fra 1990 og som en mer omfattende forsøksordning med utgangspunkt i handlingsplanen for funksjonshemmede fra 1994 (Regjeringens handlingsplan for funksjonshemmede 1994-1997). Kommuner som har fått innvilget søknader om å prøve ut ordningen har fått statlige stimuleringstilskudd. Tilskuddsordningen er videreført etter at BPA ble hjemlet i Lov om sosiale tjenester fra 1. mai 2000. Omfanget av ordningen har vokst fra bare et fåtall brukere i 1994 til ca 700 brukere i 2000.

Siden 1996 er det gjennomført flere studier av den norske forsøksordningen. Brukernes erfaringer er innhentet ved hjelp av spørreskjema (Guldvik 1997). Undersøkelsen belyser ulike sider ved tjenestetilbudet før og etter brukerne fikk BPA, for eksempel endringer i sammensetningen av tjenestetilbud, omfang, hvilke tjenester assistentene utfører, tilfredshet etc. Dessuten gir undersøkelsen oversikt over bakgrunnsopplysninger om brukere så vel som assistenter. Videre er det gjennomført dybdeintervju med 15 brukerne og deres assistenter om erfaringer med BPA (Askheim og Guldvik 1999). Kommunene

har ”kommet til orde” gjennom en spørreundersøkelse til kommuner som har fått stimuleringsstøtte til BPA, samt intervju med den ansvarlige for BPA i 13 kommuner (Ressursenter for Omsorgstjenester 1997, Guldvik 1998). Studiene viser at BPA har vært en suksess med tanke på sentrale målsettinger om økt brukerstyring, fleksibilitet i tjenestetilbudene og bedre livskvalitet for brukerne.

Erfaringer fra assistentgruppa som helhet er ikke tidligere undersøkt i Norge. Likevel tyder resultatene fra både norske og svenske studier på at også assistentenes erfaringer med BPA i stor grad er positive (Dehlin 1997, Larsson og Larsson 1998, Askheim og Guldvik 1999). Selv om assistentene mener at arbeidet er krevende, finner de det meningsfullt. Spesielt blir forholdet mellom bruker og assistent trukket fram som givende. Resultatene bygger imidlertid på begrensede erfaringer. I Norge har omfanget av ordningen vært lite. Når ordningen nå er blitt permanent og antallet brukere og assistenter øker, er det viktig å få kjennskap til assistentenes erfaringer. Gode arbeidsbetingelser og et godt arbeidsmiljø vil være avgjørende for om BPA vil framstå som vellykket også i framtiden.

Brakerstyringen representerer både utfordringer og dilemmaer i forhold til assistentene. Assistentene har en sentral rolle som bidragsyttere til selvbestemmelse og likestilling for sine brukere. Samtidig vil brukerstyringen virke inn på assistentenes arbeidsforhold, spesielt med tanke på arbeidstakernes muligheter for medbestemmelse i arbeidssituasjonen.

Denne rapporten presenterer resultatene fra en studie blant de personlige assistentene.

Studien omfatter følgende hovedspørsmål:

- Hvem er assistentene (kjønn, alder, utdannings- og erfaringsbakgrunn)?
- Hvordan er assistentenes ansettelses- og arbeidsforhold?
- Hvilke arbeidsoppgaver utfører assistentene?
- Hvordan opplever assistentene sitt arbeidsmiljø?
- Hvordan trives assistentene i jobben?

Rapporten er bygd opp på følgende måte: I kapittel 2 beskrives ulike perspektiver på omsorgsrelasjoner og hvilke utfordringer assistentene står overfor i forhold til at

arbeidsgiver- og arbeidslederansvaret er delt. Kapittel 3 gir en relativt omfattende redegjørelse for datagrunnlag og metoder. Undersøkelsen bygger på informasjon innhentet ved hjelp av spørreskjema utsendt til omkring halvparten av assistentene i Norge. I kapittel 4 får vi kjennskap til assistentenes bakgrunn med tanke på kjønn, alder, utdanning og yrkeserfaring, og deres motivasjon for jobben.

Arbeidsgiverpolitikken er av stor betydning for assistentene. Hvem som er arbeidsgiver, rekrutteringsmåter, ansettelsesbetingelser og arbeidstid beskrives i kapittel 5. I kapittel 6 rettes søkelyset mot omfanget av brukerstyring og arbeidstakers medbestemmelse, samt hvilke arbeidsoppgaver assistentene utfører. Opplæring, veiledning og belastninger i jobben er samlet under overskriften arbeidsmiljø i kapittel 7. Kapittel 8 tar opp tilfredshet og mulige dilemmaer i jobben. Til slutt får vi en oppsummering og drøfting i kapittel 9.

2 Teoretiske perspektiv og problemstillinger

”Brukerstyrt personlig assistanse er en alternativ organisering av praktisk og personlig hjelp for sterkt funksjonshemmede som har behov for bistand i dagliglivet, både i og utenfor hjemmet” (Innst O nr 22 (1999-2000:1). Selv om tjenesten blir betegnet som ”en alternativ organisering av hjelp” oppfattes BPA som noe kvalitativt nytt i forhold til de tradisjonelle tjenestene som ytes etter Lov om sosiale tjenester (Askheim og Guldvik 1999).

Vi betegner derfor assistentene som en ny yrkesgruppe på linje med hjemmehjelpere, støttekontakter osv. Det betyr ikke at assistentene nødvendigvis skiller seg fra andre typer omsorgsarbeidere med tanke på yrkes- eller utdanningsbakgrunn eller at de har andre oppgaver. Det som skiller dem fra andre omsorgsarbeidere er særlig fire forhold:

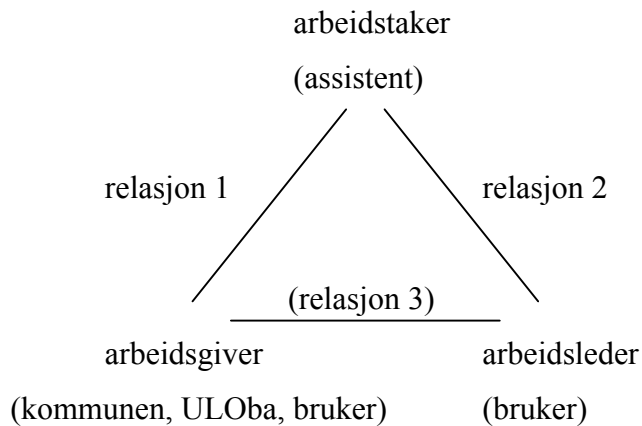
- Assistentene skal arbeide for én bruker,
- bruker deltar i ansettelsen,
- bruker er arbeidsleder og
- assistentene skal utføre tjenester både i og utenfor hjemmet.

Et spesielt trekk ved BPA er at arbeidsleder- og arbeidsgiveransvaret stort sett er delt. Arbeidsgiveransvaret er enten lagt til kommunen, et brukerstyrt andelslag eller brukeren. Hovedregelen er at ”brukeren har rollen som arbeidsleder og påtar seg større ansvar for organisering og innhold i forhold til sine behov” (Innst O nr 22 (1999-2000:1). Arbeidsgiveransvaret faller med andre ord sammen med arbeidslederansvaret bare når *brukeren* er arbeidsgiver. I Norge er det imidlertid mer vanlig at enten kommunen eller ULOba¹ er arbeidsgiver for assistentene. Storparten av assistentene er altså formelt ansatt i kommunen eller ULOba, mens brukeren tar hånd om styringen av arbeidsoppgavene.

Arbeidstakerperspektivet danner utgangspunktet for undersøkelsen. Fokus rettes mot ulike forhold i møtet mellom assistent og arbeidsgiver på den ene sida og assistent og arbeidsleder på den andre, - sett fra assistentenes ståsted. Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidsleder (relasjon 3) omfatter for eksempel rekruttering av assistenter. Siden datamaterialet ikke omfatter rekruttering tar vi ikke opp det som eget tema i rapporten.

¹ ULOba ble etablert i 1991 og står egentlig for “Uavhengig Liv Oslo og Omegn, begrenset ansvar”. Andelslaget kaller seg nå: ULOba - Andelslag for brukerstyrt personlig assistanse.

Assistentenes posisjon kan illustreres på følgende måte:



Figur 1 *Assistentenes relasjoner til arbeidsgiver og arbeidsleder*

Før vi går inn på assistentenes forhold til arbeidsgiver og arbeidsleder skal vi kort se på ulike typer av omsorgsrelasjoner. Idealet for de omsorgsbaserte hjemmetjenestene er stadig under forandring. Tradisjonelt hadde hjemmehjelperen sine faste brukere som hun etablerte personlige og stabile omsorgsrelasjoner til. I løpet av 1980- og 1990-tallet kan hjemmehjelperne karakteriseres ved en økende tendens til profesjonalisering. Utviklingen har gått fra arbeid hos én til arbeid hos flere brukere. Gjennom utdanning og yrkesidentitet blir det klarere skiller mellom hjelpere og brukere, hvor hjelpernes lojalitet til ledelse og kollegaer konkurrerer med lojaliteten til den enkelte bruker. Arbeidets form og innhold har dreid fra omsorgs- og andreorientering til oppgave- og pleieorientering (Thorsen 2000).

Omsorgsrasjonalitet er et sentralt begrep innen feministisk inspirert omsorgsforskning. Begrepet er en betoning av at rasjonalitet ikke må utelukke følelser, men tvert i mot må inkludere følelser for at handlinger skal kunne betraktes som rasjonelle (Christensen og Syltevik 1999:13). Omsorgsrasjonalitetsbegrepet ble ”skapt” på bakgrunn av en studie som viste at hjemmehjelpere utførte mer arbeid til beste for klientene enn det de var betalt for (Wærness 1999:53). Omsorgsrasjonalitet er en betegnelse som beskrev hjemmetjenestene slik de tradisjonelt fungerte, i motsetning til dagens praksis som preges av profesjonalisering og mål-middelrasjonalitet, med vekt på effektiv oppgaveløsning (op.cit).

Bakgrunnen for å innføre BPA som en del av tjenesterepertoaret var bl.a. at brukerne skulle få mer kontinuitet i relasjonen til hjelpere, dvs færre hjelpepersoner. Personer med

funksjonshemninger skulle slippe å forholde seg til en rekke forskjellige hjelpere. Etableringen av BPA kan i dette perspektivet bety en snuoperasjon tilbake til den tradisjonelle organiseringen, med personlige og stabile omsorgsrelasjoner. Likevel omtales relasjonen mellom bruker og hjelper på nye måter. Omsorgstjenestene generelt, og brukerstyrt personlig assistanse spesielt, legger vekt på at brukeren selv skal bestemme utformingen av tjenestene, dvs at brukerstyring flagges høyt. Dette medfører nye idealer innen sosialt arbeid og nye rolle for dem som arbeider innen omsorgstjenestene.

Skjematisk framstilt har utviklingen gått fra rehabiliteringsidealet, via omsorgsidealet til serviceidealet (Hugemark og Wahlström 1999). Tilnærmingene har ulike syn så vel på brukeren, som på hjelpepersonen og målet med hjelpen. Når rehabilitering er målet, er hjelperen eksperten som vet best hvordan ”pasienten” skal behandles. Innen omsorgsidealet skal brukeren og hjelperen sammen finne fram til ”det gode liv” for brukeren. Serviceidealet legger vekt på at brukeren styrer en serviceorientert hjelper. I dette perspektivet er den tilfredse kunde målet (op.cit). Forfatterne legger vekt på at dette er idealtyper og teoretiske konstruksjoner. Idealtypene har historisk ikke erstattet hverandre, men de eksisterer side om side innen omsorgstjenestene. Vi skal se om vi på bakgrunn av datamaterialet finner ulike tilnærminger blant assistentene som kan plassere dem innen ulike omsorgsidealer.

2.1 Assistentens forhold til arbeidsgiver

Hvis vi ser på relasjonen assistent – arbeidsgiver (1) har tjenester overfor funksjonshemmede tradisjonelt blitt utført av ansatte i offentlig virksomhet. Som en følge av etableringen av BPA vokser det fram private selskaper og andelslag som står som arbeidsgivere for assistentene. Sverige har en rekke slike selskaper (Socialstyrelsen 1997). I Norge har vi ingen kommersielle foretak og det er foreløpig bare ett andelslag, ULOba, som står som arbeidsgiver for personlige assistenter².

Svenske erfaringer viser at brukerstyringen er større i kooperativene og private foretak enn i kommunene (Socialstyrelsen 1997, Lewin 1998). Det finnes ingen norske studier som har sammenlignet arbeidsgiverorganiseringen i kommuner versus andelslag. Det har likevel kommet fram synspunkter på at kommunene som arbeidsgiver kan legge opp til en

² Selskapet Selvstendig Liv AL er nylig etablert, men de var ikke i drift da undersøkelsen ble gjennomført.

praksis som passer *dem* best, for eksempel at kommunen ønsker å ansette hjemmehjelpere som assistenter for å redusere risikoen for overtallige arbeidstakere. Det kan gå på bekostning av brukernes rett til å bestemme hvilke assistenter de ønsker (Guldvik 1998) .

Brukerstyringen omfatter bl.a. rekruttering av assistenter. Kravet til brukers deltakelse i rekrutteringsprosessen er svekka i overgangen fra forsøk til permanent ordning (Andersen 2001). Tidligere het det at ”... brukeren selv rekrutterer assistenter...” (Statsbudsjettet 1999 kap 674 post 62). Etter at ordningen ble permanent sier Sosialkomiteen at ”...brukeren selv (bør) delta i ansettelsen og i det minste godkjenne den som skal tilsettes” (Inst.O.nr.22 (1999-2000)).

Hvilke fordeler og ulemper kan det tenkes at de ulike arbeidsgivertilknytningene har for assistentene? Fra et arbeidstakersynspunkt kan kommunen oppfattes som en trygg arbeidsplass med ordnede tilsettings- og lønnsvilkår. Dessuten kan en ansettelse i kommunen for mange assistenter være et springbrett til andre typer omsorgsarbeid i kommunen. På den andre sida kan assistentene bli en svært marginal gruppe i den kommunale organisasjonen slik at de ikke integreres i systemet. Når kommunen har arbeidsgiveransvar kan enkelte kommuneansatte ha vanskelig for å slippe styringen (Guldvik 1998). Dermed kan det bli vanskelig for assistentene å vite hvem de skal forholde seg til i det daglige arbeidet, - arbeidsgiver eller arbeidsleder.

Dersom arbeidsgiveransvaret ligger hos et andelslag, dvs at kommunen vedtar omfanget av tjenester og overfører midler til andelslaget, er det tydelige grenser mellom kommunen som forvalter og organisasjonen som utfører tjenestene. Fra et arbeidstakerperspektiv er det grunn til å anta at andelslaget er den mest profesjonelle arbeidsgiveren med tanke på formelle ansettelsesrutiner, opplæring, veiledning osv., siden brukerstyrt personlig assistanse er den aktiviteten andelslaget har spesialisert seg på. På den negative sida vil ansettelsen i andelslaget kunne være utrygg fordi den er knytta til en bestemt bruker og ansettelsesforholdet vanligvis opphører dersom behovet ikke lenger er tilstede, for eksempel om brukeren dør³. Ved en slik organisering kan også brukerens interesser få prioritet på bekostning av arbeidstakers interesser (Norén 2000a).

³ Assistentene skal ifølge arbeidsmiljøloven gis tilbud om jobb/omplussing når de blir oppsagt pga av at behovet for assistanse opphører. I enkelte tilfeller begynner assistenten hos ny bruker, men ULOba opplyser at dette ikke vanlig.

Når det gjelder bruker som arbeidsgiver vil det antakelig bare være brukerne med spesiell interesse for og kompetanse innen arbeidsgiverfeltet som ønsker å påta seg dette ansvaret. Organiseringen fører til at assistenten slipper å forholde seg til at arbeidsgiver- og arbeidslederansvaret er delt. Alle formaliteter kan ordnes på ett og samme sted. Samtidig vil det skje en privatisering av relasjonen. Assistenten og brukeren vil da være henvist til å samhandle helt på egen hånd, uten muligheter til å innhente hjelp for eksempel fra en ”utenforstående” arbeidsgiver.

Assistentene omfattes av arbeidsmiljøloven når kommunen eller andelslag er arbeidsgiver. Når brukeren selv er arbeidsgiver gjelder derimot den gamle hushjelploven, fordi den regulerer arbeid i privat arbeidsgivers hjem.

I forsøksperioden var det ulik praksis kommunene imellom med tanke på assistentenes ansettelsesbetingelser. Ansettelsene bar preg av improvisasjoner og ad hoc-løsninger (Askheim og Guldvik 1999). Gjennom lovfestingen av BPA har Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) søkt å klarlegge de arbeidsrettslige sidene for assistentene. I rundskrivet om ordningen blir assistentenes rettigheter styrket (Rundskriv I-20/2000). Med bakgrunn i arbeidsmiljøloven slår KRD fast at assistentene må gis fast tilsetting dersom det foreligger et kontinuerlig og jevnt behov for praktisk bistand i kommunen. Den spesielle organisasjonsmåten for BPA rører ikke ved dette.

Hvorvidt arbeidsoppgavene kan betegnes som ”kontinuerlige” og som ”jevnt behov” må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. KRD regner med at unntakene først og fremst kan oppstå i små kommuner som vanligvis ikke har BPA, og som plutselig får omsorgsoppgaver av denne typen i en begrenset periode. Departementet understreker at terskelen for oppsigelse skal være høy. Den må være saklig begrunnet i arbeidstakerens eller arbeidsgiverens forhold, slik som i arbeidslivet for øvrig. Dårlig kjemi mellom bruker og assistent er for eksempel ingen saklig grunn for oppsigelse (op.cit).

På bakgrunn av mulige forskjeller i arbeidsgiverpolitikken vil arbeidsgivertilknnytning bli et sentralt skille i analysen av datamaterialet. Vi er interessert i å studere hvordan

arbeidsgiverne ordner forholdet til assistentene, og spesielt om det er forskjeller mellom kommunen og ULoba som arbeidsgivere⁴.

For det første vil vi undersøke hvordan assistentene fordeler seg mellom arbeidsgiverne. For det andre vil vi studere hvilke arbeidsbetingelser assistentene har med tanke på rekruttering, type ansettelse, arbeidstid, opplæring og veiledning av assistentene.

Markedstilpasning og modernisering av samfunnet mer generelt og velferdstjenestene spesielt, forutsetter i større grad en fleksibilisering av arbeidskraften. Utradisjonelle arbeidsbetingelser som midlertidige arbeidskontrakter og tilfeldige arbeidsforhold er i ferd med å bli normen heller enn unntaket internasjonalt (Kildal 1998). I et arbeidstakerperspektiv kan fleksibiliteten bety tap av rettigheter, for eksempel et mindre forutsigbart liv som følge av mindre regulert arbeidstid (Moland 2000). På den andre sida kan varierte arbeidstidsordninger dekke spesielle ønsker om tilpasninger blant grupper av arbeidstakere. Hvordan håndteres slike motsetningsfylte målsettinger av assistentene i undersøkelsen?

2.2 Assistentens relasjon til arbeidsleder

Assistentens daglige arbeid vil preges av forholdet til arbeidsleder (relasjon 2). Den sosiale relasjonen ved personlig assistanse er mangfoldig. Kvaliteten i tjenestene er sterkt koblet til brukerstyring. Intensjonen med BPA tilsier at arbeidsleder skal styre innholdet i og formen på hjelpen. Arbeidet betegnes som en parrelasjon der assistenten på samme tid skal innordne seg brukerens ønsker og være aktiv medspiller i utføringen av de ulike oppgavene (Gough 1994). Litt spissformulert kan en si at relasjonen preges av at ”kunden har alltid rett” og kravet kan bli at assistenten ensidig skal tilpasse seg brukerens ønsker og behov (Norén 2000a).

De som arbeider som assistenter opplever de personlige relasjonene til bruker som mangetydige. En vanlig beskrivelse er at det mest positive med arbeidet er forholdet til bruker og opplevelsen av fellesskap. Relasjonen beskrives som unik, den er sosialt og følelsesmessig inspirerende. Men mange legger også vekt på behovet for å sette grenser,

⁴ Vi konsentrerer i første rekke oppmerksomheten om forskjeller og likheter mellom kommunene og ULoba som arbeidsgiver. Relativt få brukere er arbeidsgivere for sine assistenter. Det fører til at tallene for brukerne blir små og usikre, men gir store utslag i prosentvis fordeling. I noen tilfeller kommenterer jeg likevel bruker som arbeidsgiver.

at forholdet blir svært tett og viktigheten av å skille assistentrelasjoner fra vennsksrelasjoner (Askheim og Guldvik 1999).

Det kan ligge utfordringer i å mestre spenningen mellom nærhet og distanse, åpenhet og konfliktløsning etc. Det at den ansatte arbeider alene i brukerens private hjem gir a) en ensom arbeidssituasjon, b) behov for grensesetting mellom det ”private” og det ”profesjonelle”, c) vanskelig tilgang på kollegial støtte og d) stor avstand til eventuelle fagmiljøer.

Graden av brukerstyring vil også kunne ha ulike konsekvenser for assistentene. Utstrakt brukerstyring kan gå på bekostning av assistentenes innflytelse i arbeidssituasjonen. Men manglende brukerstyring kan stride mot assistentens forventninger om at nettopp brukerstyringen er det unike med denne tjenesten. Konsekvenser kan da bli usikkerhet med tanke på hvordan det er riktig å handle. Hvordan oppleves brukerstyringen av assistentene?

Hva er det som kjennetegner forholdene mellom bruker og assistent i vår undersøkelse? Arbeidsledelse er en av forutsetningene for at funksjonshemmede skal kunne benytte BPA-ordningen. Ivaretar brukeren arbeidslederrollen? Er brukerstyring den mest dekkende betegnelsen for relasjonen mellom partene, og hva betyr det eventuelt for assistentenes medbestemmelse? Vil assistentene karakterisere forholdet til bruker som et vennsks- eller et arbeidstakerforhold? Hvordan rekrutteres assistentene? Personlig assistanse utføres ofte som relativt kort deltid, og gir dermed ikke grunnlag for at assistentene kan leve av jobben. Et sentralt spørsmål er hvorfor de ønsker å jobbe som assistenter.

Den nye yrkesgruppa og arbeidslederne/brukerne skal samarbeide om tjenester med delvis annet innhold enn i de tradisjonelle tjenestene. Personer med funksjonshemning vil ha behov for hjelp til en rekke små og store oppgaver for å mestre dagliglivet både hjemme og ute. Det kan være hensiktsmessig å skille mellom to hovedtyper av tjenester for funksjonshemmede (Åström 1998):

- *Kompenserende tjenester* tar sikte på å kompensere for oppgaver personen ikke kan ivareta selv, for eksempel rengjøring.

- *Utviklende tjenester* har til hensikt å gi personen muligheter til å leve et selvstendig liv på linje som ikke-funksjonshemmede, for eksempel tjenester utenfor hjemmet med sikte på sosial integrasjon.

Vi skal se på hvilke tjenester assistentjobben omfatter. Er det både kompenserende og utviklende tjenester? Finner vi forskjeller på hvilke tjenester assistentene utfører for eksempel med tanke på assistentenes kjønn? Dessuten er det interessant å belyse om assistentene utfører oppgaver som de mener ligger utenfor deres arbeidsområde.

Arbeidsmiljøet påvirkes av hvordan arbeidet er organisert og tilrettelagt, samtidig som miljøet påvirker trivsel og tilfredshet blant assistentene. Generelt uttrykker assistenter stor grad av tilfredshet med arbeidet. Vi er imidlertid interessert i å studere nærmere hvordan assistentene vurderer ulike sider ved arbeidet og arbeidsbetingelsene.

Ut fra et kvinnepolitisk perspektiv kan det tenkes å være spenninger mellom brukere og assistenter. Assistentene er i stor grad kvinner. I likhet med andre omsorgsyrker kan assistentjobben være fysisk og psykisk belastende, ansettelsesforholdene usikre, arbeidstidene ubekvemme, ansvaret stort og statusen lav. Er personlig assistent et nytt tilskudd til floraen av lavstatus kvinneyrker innen omsorgstjenestene? Eller er det en jobb hvor assistenter og brukere virkelig får anledning til meningsfylt samhandling, og hvor assistentene føler at de bidrar til likestilling og deltakelse i samfunnet for funksjonshemmede brukere?

3 Datagrunnlag og metode

Datamaterialet er hentet inn ved hjelp av spørreskjema til personlige assistenter, se vedlegg. Spørreskjemaet omfatter følgende temaer: bakgrunnsopplysninger; personlig assistanse som yrke – hvordan og hvorfor; om brukeren; ansettelses- og arbeidsforhold; arbeidsoppgaver; og arbeidsmiljø. De fleste spørsmålene har faste svarkategorier, men noen spørsmål er åpne slik at assistenten kan beskrive enkelte forhold med egne ord.

Alle assistenter som jobber hos brukere i kommuner med statlig stimuleringsstøtte utgjør i utgangspunktet populasjonen i undersøkelsen. Det omfatter assistenter ansatt i kommuner, andelslag og hos brukere. Per 01.11.99, på det tidspunkt vi startet arbeidet med å samle inn adresselister, var det 504 brukere som hadde BPA med stimuleringsstøtte i 228 kommuner. I 1996 stipulerte vi at det var ca 2,5 assistenter per bruker (Askheim og Guldvik 1999). Dersom vi benytter dette gjennomsnittet for antall brukere i november 1999 ($504 \times 2,5$), finner vi at det vil være ca 1 250 assistenter i kommuner med stimuleringsstøtte. Vi hadde verken behov for, eller tilstrekkelige ressurser til, å sende spørreskjema til samtlige assistenter. Men vi ønsket et utvalg som omfatter ca halvparten av assistentene fordi dette ville sikre representativiteten i utvalget.

3.1 Utvalg av fylker

Utvalget skjedde på grunnlag av fylkesvise oversikter over antall *brukere*, siden ingen har en samlet oversikt over antall *assistenter*.

Følgende kriterier ble lagt til grunn:

1. Vi ønsket Oslo og Bergen med i utvalget. De to største byene ville sikre at vi fikk en viss andel brukere med arbeidsgivertilknytning i ULOba. Dessuten har Bergen en del brukere som er arbeidsgiver selv. Derimot ønsket vi ikke å prioritere Trondheim fordi storbyene da vil bli for dominerende i utvalget.
2. Utvalget av assistenter ble gjort på grunnlag av 5 regioner. Alle assistenter i omtrent halvparten av landets fylker skulle få tilsendt spørreskjema. På bakgrunn av punkt 1 var Hordaland og Oslo valgt og Sør-Trøndelag utelukket. Fylkesvis utvelgelse ville sikre geografisk fordeling og at vi fikk både store og små kommuner i utvalget.
3. Vi valgte fylker skjønnsmessig fra de fem regionene etter følgende framgangsmåte: Finnmark, Troms og Nordland utgjør én region. Disse fylkene har til sammen 83

brukere. Av disse skulle vi ha med omtrent halvparten i vårt utvalg, dvs ca 40. Da kunne vi enten velge Nordland fylke som har 45 brukere, eller vi kunne plukke ut Finnmark og Troms som til sammen har 38 brukere. Lignende vurderinger ble gjort for alle regioner. Dvs at vi valgte fylker på bakgrunn av antall brukere.

Regionene er som følger:

- Finnmark, Troms og Nordland
- Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag og Møre og Romsdal
- Sogn og Fjordane, Hordaland og Rogaland
- Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark, Buskerud og Vestfold
- Hedmark, Oppland, Akershus, Østfold og Oslo

Følgende fylker ble valgt:

Tabell 3.1 *Oversikt over fylker, antall brukere og antall kommuner*

Fylker	Antall brukere, ca	Antall kommuner
Nordland	50	25
Nord-Trøndelag	25	14
Møre og Romsdal	30	18
Hordaland	60	18
Aust-Agder	15	7
Vestfold	25	9
Oslo	50	1
Oppland	25	17
Sum	280	109

På grunnlag av antall brukere kan vi stipulere antall assistenter til $280 \times 2,5 = \text{ca } 700$

3.2 Svarprosent

Vi sendte brev, vedlagt anbefalelsesbrev fra daværende sosialminister Meltveit Kleppa, til alle kommunene i utvalget, samt til ULOba⁵. I brevet bad vi om navn og adresse til alle som var ansatt som assistenter, enten de hadde kommunen, ULOba eller bruker som arbeidsgiver⁶. Hvis noen av kommunene har startet opp med BPA-ordningen uten stimuleringsstilskudd er også disse med i undersøkelsen, siden vi ikke har skilt på dette da

⁵ Spørreskjema er bare sendt til ULOba-assistenter i de fylker som er med i undersøkelsen.

⁶ Vi fikk tillatelse av Datatilsynet til å innhente navn og adresse på assistentene i kommunen/hos ULOba.

vi innhenta adresser i kommunene⁷. Kommuner som ikke svarte ble fulgt opp via telefon. 92 av de 109 kommunene, dvs 84%, ga tilbakemelding med navn og adresse til assistenter, og fra ULOba fikk vi adresseliste.

På bakgrunn av tilbakemeldingene ble det sendt ut spørreskjema til i alt 682 assistenter. I løpet av våren 2000 fikk vi til sammen 496 skjema i retur. 82 av disse skjemaene var ikke besvart. 60 av de ubesvarte skjemaene ble returnert med adresse ukjent eller melding om at assistenten hadde slutta for lenge siden. 43 av disse 60 gjaldt assistenter som angivelig skulle være tilknyttet ULOba⁸. De øvrige 22 skjema var returnert uten noen melding. Vi fikk altså 414 besvarte skjemaer i retur. Svarprosenten kan regnes ut på ulike måter, avhengig av hvor mange skjema som betraktes som hhv utsendt og besvart. Dersom vi trekker 60 ”tomme” tilbakemeldinger fra totalen på 682, får vi 622 assistenter.

Svarprosenten kan regnes på følgende måter:

1. 496 svar av 682 gir en svarprosent på 73
2. 414 (496 – 82) svar av 682 gir en svarprosent på 61
3. 414 (496 – 82) svar av 622 (682 – 60) gir en svarprosent på 67

Alternativ 1 sier noe om faktisk antall utsendte og innkomne skjema. Det gjenspeiler imidlertid ikke hvor mange svar vi bygger undersøkelsen på. Svarprosenten på 73 blir noe høy fordi et relativt stort antall ”tomme” skjema har kommet i retur.

Alternativ 2 gir en for lav svarprosent i og med at relativt mange skjemaer (60) var sendt enten til feil adresser eller til assistenter som har slutta. Når vi fikk oppgitt adresse ukjent må det bety at vedkommende har flytta for temmelig lenge siden, og at vedkommende ikke har vært ansatt som assistent den siste tida.

Alternativ 3 gir etter vårt syn det mest riktige bildet av svarprosenten. Her har vi luket ut skjemaer fra beregningen (både utsendte og innkomne) som var sendt til personer vi i ettertid vet positivt ikke (lenger) jobber som assistenter. Det kan være flere assistenter

⁷ Det finnes (foreløpig) ingen oversikt over hvor mange assistenter som jobber hos brukere med og uten stimuleringsstøtte, men tallet på brukere uten stimuleringsstøtte er trolig lavt.

⁸ Assistenter som har slutta vil stå i ULOba sitt register til de har mottatt feriepengene, i mange tilfeller over ett år etter de har slutta. Problemer med feil adresse på listene kan også komme av at ULOba har en del studenter ansatt, og at disse flytter relativt ofte uten å melde adresseforandring.

som er ute av systemet enn de som eksplisitt har gitt tilbakemelding om at de ikke lenger er ansatt, og konvolutter med adresse ukjent. Blant de 22 skjemaene som er returnert uten beskjed kan det være flere i denne kategorien. Samtidig er det her assistenter som av ulike årsaker ikke ønsket å svare på skjemaet, for eksempel fordi relasjonene til bruker er for tette, slik én assistent oppga. Assistenten ønsket likevel å returnere spørreskjemaet. Vi vet imidlertid ikke hvor mange av de som har fått spørreskjema og ikke svart, som er ute av systemet. ULObas utdaterte lister kan dermed ha bidratt til at svarprosenten blir noe usikker. Ved å trekke ut bare de som eksplisitt har gitt tilbakemelding om feil, har vi i hvert fall ikke overvurdert svarprosenten.

I utgangspunktet antok vi at det kunne være tungt å få tilstrekkelig mange svar, både fordi spørreskjemaet var omfattende og fordi mange assistenter er ansatt i små stillingsbrøker, noe som kanskje ikke motiverer for å svare på spørreskjemaet. Svenske undersøkelser har vist at det er vanskelig å få oversikt over hvem som er ansatt som assistenter. Dessuten hadde ULOba en arbeidsmiljøundersøkelse blant sine assistenter, hvor svarprosenten bare var på 35%. Den relativt høye svarprosenten i vår undersøkelse kom ikke uten en ekstra innsats. Noen dager etter at svarfristen gikk ut, sendte vi ut en påminnelse i form av et ”purrekort” til dem som ikke hadde svart. Etter enda et par uker ble det sendt nytt spørreskjema og purrebrev til de av assistentene som fortsatt ikke hadde svart.

3.3 Datakvalitet

Svarprosenten på 67 (alternativ 3) er rimelig høy, men frafallet er stort nok til å kunne skape skjevheter som kan vanskeliggjøre generalisering til alle assistenter. Det medfører usikkerhet å beregne nettoutvalgets representativitet fordi vi har begrenset kunnskap om assistentgruppa som helhet. Vi vet for eksempel verken kjønns-, aldersfordeling eller utdanningsnivå blant personlige assistenter. Vi har imidlertid opplysninger om antall assistenter ansatt i åtte av landets fylker, dvs at vi vet noe om geografisk fordeling. Fylkesvis er nettoutvalget representativt idet alle fylkene som er med i undersøkelsen er representert i nettoutvalget. I gjennomsnitt har assistenter i $\frac{3}{4}$ av kommunene i hvert fylke besvart spørreskjemaet.

Vi kan si noe om nettoutvalget i forhold til arbeidsgivertilknytning⁹. Spørreskjema var utsendt til 342 ansatte i kommunen, inklusive assistenter som har bruker som

⁹ Det sier noe om hvor mange av de ansatte i kommunene og ULOba som har besvart spørreskjemaet, men

arbeidsgiver, og 280 ansatte i ULOba (eksklusive de 43 skjemaene som kom i retur). Vi fikk svar fra 254 assistenter som har kommunen/brukere som arbeidsgiver og 160 ULOba-ansatte.

Tabell 3.2 *Antall utsendte og besvarte spørreskjema etter arbeidsgivertilknytning, samt svarprosent for gruppene*

Spørreskjema/Assistent	Ansatte i kommunen/hos brukere	Ansatte hos ULOba	Totalt
Utsendte spørreskjema	342	280	622
Besvarte spørreskjema	254	160	414
Svarprosent for gruppene	74%	57%	

En betydelig større andel av assistenter ansatte i kommunene enn ansatte i ULOba har besvart spørreskjemaet. Det kan komme av at ULOba har en noe høyere andel assistenter som er ansatt i kort deltid enn hva som er tilfelle i kommunene. En del ansatte i ULOba er studenter som kanskje ser på jobben som svært midlertidig, og derfor ikke finner grunn til å svare på spørreskjemaet. Dessuten har en del ansatte i ULOba en annen kultur- og språkbakgrunn enn norsk, noe som kan bidra til at de rett og slett finner det vanskelig å fylle ut skjemaet. Frafallet er derfor noe skjevt i forhold til arbeidsgivertilknytningen til assistentene som har fått tilsendt spørreskjema.

Det at 67% har besvart spørreskjemaet betyr ikke at alle de enkelte spørsmålene er besvart av alle respondentene. Stort sett ligger andelen ubesvarte enkeltspørsmål mellom 0,5 og 5% og spiller liten rolle. På spørsmål hvor respondenten blir bedt om å vurdere flere sider ved en sak ved å krysse av på en skala, eksempelvis spørsmål 7 om hvorfor assistenten valgte å arbeide som personlig assistent (se spørreskjema i vedlegg), kan det mangle 5 til 10% svar på delspørsmålene. Vi tolker det da slik at ikke alle forholdene blir vurdert som relevante å svare på. På noen spørsmål, særlig spørsmål om konkrete opplysninger, er det mange ubesvarte, for eksempel spørsmål 15 A hvilken type ansettelse vedkommende har (17% mangler), spørsmål 18 A om ukentlig arbeidstid (17% mangler) og spørsmål 18 B om lønn (24% mangler). Spørsmål med så mange ubesvarte er beheftet med betydelige feilkilder. Vi har likevel valgt å bruke spørsmål 18 om ukentlig arbeidstid

det sier ikke noe direkte om hvor stor andel assistenter som er ansatt i hhv kommunene og ULOba. Det kommer vi tilbake til.

i enkelte analyser. Andre spørsmål med lav svarprosent vil bli kommentert i det enkelte tilfelle.

En grunn til lav svarprosent på enkelte ”faktaspørsmål” kan være at det tar noe tid å finne fram eller regne ut hva en skal oppgi. Det kan også tenkes at de er usikre på svaret og derfor heller avstår fra å svare (Solem og Høistad 2000). Spørreskjema har også den ulempen at spørsmål kan misforstås eller tolkes på ulike måter. Mange av svarene på spørsmål 18 B om lønn er antakelig feil fordi oppgitt lønn harmonerer dårlig med oppgitt arbeidstid i skjemaene. Det kan komme av at arbeidstid skulle oppgis per uke, mens vi bad om lønn per måned. På grunn av denne feilkilden benytter vi ikke dataene om lønn.

For de fleste spørsmål har vi imidlertid ikke grunn til å tro at svarene er spesielt misvisende eller misvisende i noen bestemt retning. Funnene er temmelig entydige på de fleste områder, slik at det er grunn til å anta at det gir et realistisk bilde av assistentenes erfaringer. I tillegg er dette en utvalgsundersøkelse som omfatter halvparten av alle dem som arbeider som assistenter. Skjevheter i bortfall vil ikke ha like stor betydning i denne sammenhengen som det ville ha dersom utvalget var mindre.

4 Hvem er assistentene?

Ideologien i BPA-ordningen bygger på Independent Living-bevegelsen som vektlegger at den funksjonshemmede selv er ekspert på sin egen situasjon. Bevegelsen målbærer stor skepsis mot profesjonene. Mange av de svenske pionerene uttrykker motstand mot å ansette assistenter med bakgrunn fra omsorgsykker. Fagpersoner er sosialisert inn i ”rehabiliteringsparadigmet”. De vil innta en ekspert-rolle og ”vite best” hvordan assistansen skal utformes, ifølge pionerene (Gough og Modig 1996). En finner også elementer av slik skepsis blant de norske brukerne. Profesjonell bakgrunn er et kriterium som blir vektlagt lite ved ansettelse av assistenter (Askheim og Guldvik 1999). Betyr det at assistentene har en annen utdannings- og erfaringsbakgrunn enn ansatte i de tradisjonelle omsorgstjenestene? Hva kjennetegner assistentene med tanke på kjønn, alder og utdanning?

4.1 Gjennomsnittsassistenten er kvinne på 39 år

Personlig assistanse er et kvinneyrke. 85 % av assistentene er kvinner. I 1996 var det 22% menn og 78% kvinner. Det er altså en liten økning i kvinneandelen i forhold til tidligere norske og svenske studier (Askheim og Guldvik 1999, Bergh 1999, SKAF 1998 i Larsson og Larsson 1998). Kvinneandelen er likevel omtrent den samme som for omsorgstjenestene generelt, hvor ca 83% er kvinner (Likestillingscenteret 2000).

Gjennomsnittsalderen er 39 år, medianen er 38 år. Gjennomsnittsalderen har økt sammenlignet med vår tidligere studie. Da var gjennomsnittsalderen 34 år¹⁰. Svenske studier viser omtrent den samme aldersfordelingen som i Norge. Likevel er det en litt større andel unge assistenter i vårt naboland (Socialstyrelsen 1997). Det kan komme av at flere studenter er assistenter i Sverige. Den største andelen norske assistenter er mellom 18 og 30 år, og over halvparten er under 40 år, jf tabell 4.1. Selv om det er de yngre assistentene som dominerer, finner vi også noen eldre mennesker som arbeider som assistenter. 10 assistenter er 70 år eller eldre. Gjennomsnittsalderen for assistenter er den samme som for ansatte som jobber med psykisk utviklingshemmede innen omsorgssektoren, men lavere enn blant de som arbeider med eldre hjelpetrequende og andre brukere med fysiske hjelpebehov (Moland 1997).

¹⁰ Assistentenes alder i 1996-undersøkelsen var oppgitt av brukerne og vi antar at brukerne hadde kjennskap til assistentenes alder. Undersøkelsen var representativ fordi vi fikk svar fra 70% av *alle* brukere med

Tabell 4.1 *Assistentenes alder*

	Antall	Prosent
18 – 29 år	123	30
30 – 39 år	105	26
40 – 49	88	21
50 – 59	64	16
60 – 69	21	5
70 år eller mer	10	2
Sum	411	100

40% av assistentene jobber hos mannlige brukere og 60% hos kvinnelige. Assistentene jobber hos brukere med en gjennomsnittsalder på 41 år. Den yngste brukeren er 11 år, den eldste er 73.

Flertallet av assistentene er enten gift eller samboere, mens et mindretall på ca 40% enten er enslig, skilt eller enke/enkemenn. En like stor andel menn og kvinner er gift/samboende.

4.2 Assistentene har utdanning på videregående nivå

Når vi undersøker utdanningsnivå og fagutdanning innen omsorgsykker blant assistentene, vil vi sammenligne både med vår tidligere undersøkelse, svenske undersøkelser og utdanningen blant andre ansatte innen omsorgsykker i Norge.

Tabell 4.2 *Assistentenes utdanning*

	Antall	Prosent
Grunnskole	86	22
Videregående skole	219	56
Høgskole/universitet	83	21
Sum	388	99

26 assistenter har ikke besvart spørsmålet om utdanning. Enkelte kan ha funnet kategoriene lite relevante fordi betegnelsene forandrer seg over tid, for eksempel var ikke hjelpepleier-utdanningen tidligere en del av den videregående skolen.

Som vi ser av tabell 4.2 har over halvparten av assistentene videregående utdanning, mens de øvrige fordeler seg likt på grunnskole- og på høgskole/universitetsnivå. Svenske

personlig assistanse.

assistenter ansatt hos STIL- og GIL-medlemmer¹¹ har gjennomgående noe høyere utdanning enn norske i og med at over 40% av dem har høyskoleutdanning (Gough 1994). Det kan komme av at en stor andel svenske assistenter er studenter.

Ca 40% av de norske assistentene har helse- og sosialfaglig *utdanning*. Dersom vi tar med de som har yrkeserfaring fra helse-/omsorgsykker er det til sammen ca 60% som har helse- og sosialfaglig *bakgrunn*. Til sammenligning har vel halvparten av svenske assistenter utdanning i tilknytning til omsorgsykkene eller sosialt arbeid (Gough 1994).

Hvis vi sammenligner med tidligere norske studier av BPA synes andelen assistenter med helse- og sosialfaglig utdanning å ha økt betydelig. Tidligere oppga kommunene at ca 26% av assistentene hadde helse- og sosialfaglig utdanning (Ressursenter for Omsorgstjenester 1998). De relativt store endringene, over kort tid, kan henge sammen med at utdanningsnivået innen omsorgsykkene øker. Når omfanget av BPA-ordningen er blitt større og ordningen er blitt mer kjent kan det også hende at den ”tiltrekker” seg personer som har utdanning og erfaring fra omsorgstjenestene. Mye tyder altså på at det skjer en profesjonalisering av de norske assistentene.

Innen de tradisjonelle omsorgstjenestene i Norge har 40% av de ansatte allmennfaglig utdanning på grunnskole eller videregående nivå, 35% har yrkesfaglig utdanning og 25% høyskole/universitet (Moland 1997). Det er vanskelig å sammenligne datamaterialet siden kategoriene i undersøkelsene er forskjellige. Andelen som har høyskole-/universitetsutdanning er temmelig lik for assistenter og ansatte innen omsorgstjenestene generelt. Dette til tross for at omsorgstjenestene bl.a. omfatter store grupper av sykepleiere og andre yrkesgrupper med høyskoleutdanning. Men den relativt høye andelen studenter blant assistentene øker utdanningsnivået innen denne gruppa. Datamaterialet tyder imidlertid ikke på at det er store forskjeller i fagbakgrunn blant assistenter og ansatte i omsorgstjenestene.

Det er store forskjeller i fagutdanning blant kvinnelige og mannlige assistenter. 43% av de kvinnelige og 18% av de mannlige assistentene har utdanning innen helse- og omsorgsykker. Dette er likevel en høy mannsandel med helse- og sosialfaglig utdanning

¹¹ GIL står for Föreningen för Ett självständigt liv, Göteborgforeningen för Independent Living og STIL står for Stockholm läns Independent Living förening.

tatt i betraktning at bare 8% av dem som tar slik utdanning på videregående nivå er menn. Det er også forskjeller på utdanningsnivå etter kjønn. En større andel menn enn kvinner har utdanning på høyskole-/universitetsnivå (hhv 29 og 20%), fordi en større andel menn er studenter.

Tabell 4.3 *Utdanning etter arbeidsgivertilknytning (prosent)*

Arbeidsgiver/ Utdanning	Kommunen	ULOba	Bruker
Grunnskole	25	17	27
Videregående skole	63	50	20
Høyskole/universitet	12	33	53
Sum	100	100	100
N=	235	137	15

Det høyeste utdanningsnivået finner vi blant assistenter som har bruker som arbeidsgiver. Her er imidlertid tallene små. Ikke uventet er andelen høyskole-/universitetsutdannede større blant ansatte i ULOba enn i kommunene, siden det er her vi finner flest studenter. Den største andelen med videregående utdanning står de kommuneansatte assistentene for.

Tabell 4.4 *Hovedbeskjeftigelse før personlig assistent*

	Antall	Prosent
Arbeidsledig	25	7
Student/skoleelev	78	21
Hjemmearbeidende	46	12
Yrkesaktiv	228	60
Sum	377	100

35 assistenter (8,5%) har ikke besvart dette spørsmålet. Her kan det også være at kategoriene oppleves som lite passende. Tre av fem assistenter var yrkesaktive før de begynte i jobben som personlig assistent, mens hver femte assistent var student. Bare ca en av ti assistenter var hjemmearbeidende med eller uten barn, mens en noe mindre andel var arbeidsledige. Av de som oppgir at de var yrkesaktive før de begynte som assistenter oppgir 58% at de arbeidet innen helse-/omsorgsyrkene.

4.3 Hvorfor velge personlig assistanse som yrke?

296 assistenter, dvs over 70%, kombinerer jobben med andre aktiviteter. Nesten halvparten kombinerer personlig assistanse med lønnet arbeid, det være seg innen

omsorgstjenestene eller annet lønnet arbeid, jf tabell 4.5. Ca 70% av de som tidligere var yrkesaktive innen helse-/omsorgsykker (jf tabell 4.4), kombinerer fortsatt assistentjobben med kommunale pleie- og omsorgstjenester eller annet helse- og omsorgsarbeid. Det er heller ikke uvanlig å kombinere jobben med husarbeid eller studier. Assistentene ansatt i ULOba og kommunen kombinerer jobben med andre aktiviteter i like stor grad. De som har bruker som arbeidsgiver kombinerer i størst grad assistentyrket med ”andre aktiviteter”.

Det er en større andel av de mannlige enn de kvinnelige assistentene som kombinerer assistentjobben med studier. De kvinnelige assistentene kombinerer jobben i større grad med husarbeid. Dette forklarer hvorfor utdanningsnivået blant mannlige assistenter er høyere enn blant de kvinnelige.

Tabell 4.5 *Kombinerer/kombinerer ikke assistentjobben med andre aktiviteter*

	Antall	Prosent
Kombinerer med kommunale pleie-/omsorgstjen.	78	19
Kombinerer med annet helse-/omsorgsarbeid	43	10
Kombinerer med annet lønnet arbeid	80	19
Kombinerer med husarbeid	38	9
Kombinerer med studier	57	14
Kombinerer ikke med andre aktiviteter	118	29
Sum	414	100

Var det interesser for det særegne ved denne typen arbeid, kombinasjonsmuligheter og fleksibilitet eller andre forhold som behov for lønna arbeid som var bakgrunnen for at assistentene valgte denne jobben? Grunnen som nevnes hyppigst er at assistenten ønsket å arbeide med mennesker, jf. tabell 4.6. Dernest kommer interesse for å arbeide innen helse- og sosialyrker. Andre viktige grunner er at personlig assistanse er et godt alternativ til tradisjonelle omsorgstjenester, assistentene ønsket å prøve noe nytt eller de trengte lønna arbeid. Ønske om fleksibel arbeidstid og at man har funksjonshemmede slektninger eller venner ble nevnt mindre hyppig.

Tabell 4.6 *Grunner til å jobbe som personlig assistent (prosent) (flere svar mulig)*

	Svært viktig	Viktig	Lite viktig	Ikke aktuelt
Jeg ønsket fleksibel arbeidstid	25	34	28	13
Jeg ønsket å kombinere arbeidet med andre gjøremål	31	38	22	8
Jobben som personlig assistent er et godt alternativ til å jobbe i de tradisjonelle omsorgstjenestene	22	48	19	11
Jeg har interesse for å arbeide innen helse- og omsorgsyrker	34	43	16	7
Jeg har pårørende, kjente eller venner som er funksjonshemmet	20	17	16	48
Jeg ønsket å arbeide med mennesker	50	43	5	2
Jeg ønsket å prøve noe nytt	28	44	19	9
Jeg trengte lønnet arbeid	41	33	14	12

Det ser ut til å være et genuint sosialt engasjement og interesse for helse- og omsorgsyrker, dvs en indre drivkraft, som er grunnlaget for å gå inn i BPA for flertallet av assistentene. Ansatte i de tradisjonelle hjemmetjenestene er også utpreget verdiorienterte i sitt arbeid. De er idealistiske og ønsker å gjøre noe for medmennesker (Næss og Wærness 1994). Likevel oppgir over 70% av assistentene at de trengte lønnet arbeid som viktig eller svært viktig, dvs en ytre drivkraft. Selv om motivene for å arbeide som assistent er sammensatte, er motivasjonen i sterkere grad knytta til jobbens karakter enn til andre forhold som for eksempel behov for lønnet arbeid. Omsorgsrasjonaliteten synes å være en sterk drivkraft blant assistentene.

Hvis vi ser nærmere på datamaterialet er det forskjeller i ønsket om kombinasjonsmuligheter i forhold til assistentenes arbeidstid. Naturlig nok er det en større andel av de som arbeider deltid enn tilnærmet heltid som oppgir at det er svært viktig/viktig å kombinere arbeidet med andre aktiviteter. Det kan tyde på at den andre aktiviteten oppfattes som det viktigste eller som "hovedbeskjeftigelsen", mens assistentjobben er en biaktivitet. Svenske assistenter ser også på assistentarbeidet som mer tilfeldig, og de forsørger seg med annet arbeid (Gough 1994).

17% av assistentene har et spesielt forhold til sine brukere. Noen er slektninger (søsken, foreldre) eller ektefeller, andre er naboer, venner eller brukeren er en tidligere elev. For disse oppfattes ikke jobben nødvendigvis som ordinært arbeid, men som vennetjenester, hyggelig atspredelse eller praktiske løsninger for å få turnusen til å gå opp.

En kan tenke seg at grunnene til å søke seg til arbeid som personlig assistent avhenger av situasjonen den enkelte var i på forhånd. En arbeidsledig person vil for eksempel kunne begrunne valget annerledes enn en yrkesaktiv. Det er imidlertid ikke store forskjeller mellom gruppene. Når det gjelder sosialt engasjementet og ønske om å arbeide innen helse og omsorg prioriteres det like høyt av alle, om de var arbeidsledige, studenter, hjemmearbeidende eller yrkesaktive på forhånd. Men ønske om fleksibel arbeidstid er viktigere for de som var studenter og hjemmearbeidende enn for de andre gruppene. Disse assistentene har behov for å tilpasse personlig assistanse til sine øvrige aktiviteter, som muligens blir sett på som ”hovedbeskjeftigelsen”.

5 Arbeidsgiverpolitikk

Organisering av personlig assistanse kan gjøres på ulike måter. Arbeidsgiver kan som tidligere nevnt enten være kommunen, ULOba eller brukeren selv. Da BPA var en forsøksordning og omfanget av brukere og assistenter var lite, hadde de kommunale arbeidsgiverne improvisert løsninger med tanke på ansettelse, lønn osv (Askheim og Guldvik 1999). Velger arbeidsgiverne mer strømlinjeformede løsninger når BPA får større omfang og assistentene blir flere? Vi skal studere ulike sider ved arbeidsgiverpolitikken, så som hvem som er arbeidsgiver for assistentene, hvilke arbeidstider assistentene har, stillingens omfang, hvordan de rekrutteres, hvilken type ansettelse de har og hvor lenge de har arbeidet som assistenter.

5.1 Kommunen fortsatt vanligste arbeidsgiver

Det finnes ingen fullgod oversikt over arbeidsgivertilknytningen til assistentene. I undersøkelsen fra 1996 oppga 78% av *brukerne* at kommunen var arbeidsgiver for deres assistenter. 14% oppga at de var arbeidsgivere selv, mens 7% var tilknyttet ULOba. Blant *assistentene* oppgir i dag 60% at kommunen er arbeidsgiver, 36% ULOba og 4% bruker.

Tabell 5.1 *Arbeidsgiver*

	Antall	Prosent
Kommunen	246	60
ULOba	150	36
Bruker	17	4
Sum	413	100

Tallene fra denne siste undersøkelsen viser en for høy andel ULOba-ansatte, fordi både Oslo og Bergen er representert i utvalget¹². Dersom vi tar utgangspunkt i antall brukere med stimuleringsstilskudd får vi følgende regnestykke: I oktober 2000 var det totalt 687 brukere (Min nye hverdag 10/00), hvorav 162 eller 23% er tilknyttet ULOba (opplyst fra ULOba per 01.10.00). Brukere tilknyttet ULOba har i gjennomsnitt flere assistenter enn brukere tilknyttet kommunen. Vi antar derfor at ULOba er arbeidsgiver for ca 25% av assistentene. Hvis brukerne selv er arbeidsgiver for anslagsvis 5% av assistentene, er kommunene arbeidsgiver for omtrent 70%. Denne fordelingen skulle gi et rimelig riktig

¹² ULOba har mange medlemmer på østlandet, og de er temmelig store rundt de største byene Bergen, Trondheim og Tromsø. Stavanger er den eneste større byen hvor ULOba ikke benyttes i særlig grad (samtale med Thygesen, ULOba 12.10.00)

bilde av arbeidsgivertilknytning¹³. Tendensen går med andre ord i retning av at ULOba tar ”markedsandeler” fra kommunene.

Assistentene fikk spørsmål om de kunne tenke seg en annen arbeidsgiver. Bare 25 assistenter kunne tenke seg annen arbeidsgiver, hvorav 20 er ansatte i kommunen og 5 i ULOba. Kommuneansatte ønsker seg ULOba som arbeidsgiver først og fremst fordi de mener at lønn og oppfølging er bedre der, men også fordi enkelte mener de kunne fått større stillingsandel. De ULOba-ansatte mener at de ville hatt større ansettelsestrygghet i kommunen; ”man mister ikke jobben dersom bruker dør”, som én uttrykker det. Hver fjerde assistent har svart ”vet ikke” på dette spørsmålet. Det kan komme av at mange kommuneansatte ikke kjenner til ULOba.

Objektivt sett er synspunktet på lønn riktig. Det er som regel bedre lønn i ULOba enn i kommunene. Synspunktene på ansettelsestrygghet, oppfølging og stillingsandel er ikke nødvendigvis riktig. Dette kommer jeg tilbake til.

Når det gjelder lønn er det opp til hver enkelt kommune å avgjøre hvordan assistentene skal avlønnes når kommunen er arbeidsgiver. Når kommunene lyser ut assistentstillinger knyttes lønnsnivå enten til ansiennitet, utdanning eller hvilke oppgaver assistenten skal ivareta¹⁴. Det mest vanlige er at assistentene lønnes som hjemmehjelp eller pleieassistent. Noen kommuner lønner imidlertid assistentene etter kvalifikasjoner, dvs at høyeste utdanning bestemmer lønnsnivå (Guldvik 1998). En assistent med treårig videregående fagutdanning lønnes for eksempel som miljøarbeider. I ULOba begynner assistentene på topplønn som hjemmehjelp og i tillegg oppnår de til sammen tre ekstra lønnstrinn etter ansiennitet¹⁵. Det betyr at ULOba generelt betaler bedre lønn, men at assistenter med noe utdanning kan oppnå høyere lønn i enkelte kommuner. Det finnes ingen oversikt over avlønning når bruker er arbeidsgiver. Praksisen er trolig forskjellig fra bruker til bruker. To av tre assistenter er svært tilfreds eller tilfreds med lønna si. En langt større andel ULOba-assistenter enn kommuneansatte assistenter er tilfreds med lønna.

¹³ Bildet kan endre seg noe dersom en tar med brukere som har BPA uten stimuleringsstøtte, men dette er trolig svært få. Andelen brukere uten stimuleringsstøtte er antakelig synkende ettersom mange kommuner har fått innvilget stimuleringsstøtte til flere ”gamle ” brukere etter hvert som tildelingene til BPA har økt.

¹⁴ Informasjon fra Brit Hiller, RO.

¹⁵ Assistentene arbeider tre år med topplønn som hjemmehjelp. Deretter oppnår de ett ekstra lønnstrinn etter tre, seks og ni år i jobben.

5.2 Kort arbeidstid og uformell rekruttering

Brukerstyrt personlig assistanse er et typisk deltidsyrke. Assistentene arbeider i gjennomsnitt 16,5 timer/uke, median er 15 timer. Gjennomsnittet er litt høyere enn i 1996. Da var gjennomsnittet 15 timer/uke.

Tabell 5.2 *Stillingsstørrelse*

	Antall	Prosent
”Tilleggsarbeid” < 14 timer/uke	149	43
Deltid 14 – 29 timer/uke	146	42
Tilnærmet heltid > 29 timer/uke	49	14
Totalt	344	99

Svarprosenten er lav på dette spørsmålet. Det kan komme av at mange assistenter ikke har fast avtalt arbeidstid eller at arbeidstiden varierer fra uke til uke. Flertallet av assistentene arbeider deltid, og en stor del av dem kort deltid eller det vi kaller ”tilleggsarbeid”.

Bortimot halvparten av assistentene utfører ”tilleggsarbeid”, dvs at de ikke opparbeider seg vanlige arbeidstakerrettigheter som for eksempel pensjonspoeng. Det er mer sjelden at assistenter arbeider tilnærmet heltid. Arbeidstida har forandret seg lite fra den forrige undersøkelsen, bortsett fra at en litt høyere andel arbeider tilnærmet heltid. Over 80% av assistentene er tilfreds med stillingsstørrelsen. De kommunalt ansatte assistentene er litt mindre tilfreds enn ULOba-assistentene, men forskjellen er liten.

Deltidsarbeid er også vanlig innen de tradisjonelle omsorgstjenestene. Det er ikke uvanlig at ansatte arbeider 15 – 20% av full stilling. Små stillinger forekommer hyppigst blant pleieassistenter og hjemmehjelpere. Andelen deltid blant personlige assistenter er noe høyere enn for pleieassistenter og hjemmehjelpere, hvor hhv 80 og 60% arbeider deltid (Moland 1997). En større andel ULOba-ansatte enn kommuneansatte jobber kort deltid (tilleggsarbeid) i det som kan betegnes som ”marginale” arbeidsforhold¹⁶ (op.cit).

I vår tidligere undersøkelse kategoriserte vi brukerne etter hvor mange timer BPA de hadde, dvs i ”små-”, ”gjennomsnitts-” og ”storbrukere”. Hver tredje assistent ansatt hos

¹⁶ Andelen ULOba-ansatte på kort deltid er likevel ikke så stor som i ULObas egen arbeidsmiljøundersøkelse hvor 66% oppgir at de arbeider kort deltid. Bergh (1999) mener at det ligger en feilkilde i at respondentene kan ha oppgitt antall timer per uke i stedet for per måned, som de ble bedt om i undersøkelsen.

en gjennomsnitts- eller storbrukere, mens andelen ansatte hos småbrukere er noe mindre, jf tabell 5.3.

Tabell 5.3 *Antall/andel assistenter som jobber hos brukere med følgende antall timer BPA per uke*

	Antall	Prosent
Småbrukere: 1 – 15 timer	102	25
Gjennomsnittsbrukere: 16 – 37,5 timer	131	32
Storbrukere: Mer enn 37,5 timer	136	34
Vet ikke	37	9
Sum	406	100

Hvordan rekrutteres assistentene til jobben? Rekrutteres de på vanlig måte gjennom annonsering, eller er det mer uformelle rekrutteringsmåter til dette yrket?

Tabell 5.4 *Kjennskap til jobben som personlig assistent*

	Antall	Prosent
Annonsering/oppslag	122	31
Personlig kontakt med bruker	139	35
Gjennom bekjente	69	17
Gjennom kommunen	61	15
Gjennom arbeidsformidlingen	6	2
Sum	397	100

Hver tredje assistent fikk kjennskap til jobben gjennom personlig kontakt med bruker, og nesten like mange gjennom annonsering. Bekjente og kommunen var mindre viktige kilder til kunnskap om jobben, og hos arbeidsformidlingen var det bare et fåtall som fikk kjennskap til jobben. En kan si at rekrutteringen i stor grad skjer gjennom uformelle kanaler som kontakt med bruker og bekjente, siden ca halvparten oppgir slik kontakt. Kjennskap gjennom kommunen kan også være uformelt dersom assistenten blir rekruttert uten annonsering, for eksempel ved at en fast ansatt eller en vikar i hjemmetjenestene blir spurt om å ta jobb som assistent hos en bruker.

Hvis vi ser på uformelle rekrutteringsmåter, er de som har fått kjennskap til jobben gjennom bruker eller bekjente, i større grad ansatt i ULOba enn i kommunen. Kommunen utgjør en uformell rekrutteringskanal dersom ansatte i for eksempel hjemmetjenestene kan bli forespurt om å ta en deltidsjobb som personlig assistent for en bestemt bruker.

Personlige nettverk er med andre ord viktig for å besette disse jobbene. Det kan være én av årsakene til at bruker og assistent i mange tilfeller ”passer godt sammen”.

Tabell 5.5 *Kjennskap mellom assistent og bruker før arbeidsforholdet*

	Antall	Prosent
Ja, kjente bruker	182	44
Nei, kjente ikke bruker	228	56
Sum	410	100

Opp mot halvparten av assistentene kjente brukeren før de begynte å arbeide hos han/henne. Det bekrefter at de uformelle rekrutteringsmåtene står sterkt. I den forrige undersøkelsen oppga vel 30% av brukerne at de kjente assistenten på forhånd. Kanskje har de mer uformelle rekrutteringsmåtene vist seg så vellykka at de etter hvert brukes i større grad? For de fleste var brukeren en bekjent, men mange er også slektninger eller venner. Bare en liten andel kjente brukeren gjennom arbeid i omsorgsyrkene, jf. tabell 5.6. En tolkning kan være at det ikke er særlig vanlig at assistentene arbeider hos brukeren i de tradisjonelle hjemmetjenestene før de går inn i assistentjobben. Selv om mange assistenter kombinerer jobben med arbeid i kommunale omsorgsykker, er det sannsynlig at de jobber hos andre brukere i den delen av jobben.

Tabell 5.6 *Type bekjentskap til brukeren før assistentjobben*

	Antall	Prosent
Bekjent	95	54
Venn	28	16
Slektning	42	24
Via jobb i omsorgsyrkene	9	5
Sum	174	99

5.3 Løse ansettelsesforhold

Det er kjent fra tidligere studier at ansettelsesforholdene for assistenter varierer (Askheim og Guldvik 1999). Hvilken type ansettelse har assistentene? Har de skriftlige ansettelses- og arbeidskontrakter? Hvordan er ansettelsesforholdene hvis vi sammenligner med ansettelser i andre type jobber?

Tabell 5.7 *Type ansettelse* (inkl. de som ikke har svart)

	Antall	Prosent
Fast ansatt	218	53
Midlertidig ansatt mer enn 6 måneder	64	15
Midlertidig ansatt mindre enn 6 måneder	33	8
Vet ikke	27	6
Mangler	72	17
Sum	414	99

Vel halvparten av assistentene er fast ansatt og resten har enten midlertidig ansettelse, de vet ikke hvilket ansettelsesforhold de har eller de har ikke svart. Til sammen utgjør de som ikke har svart og de som svarer ”vet ikke” nesten en firedel. På bakgrunn av datamaterialet er det stor usikkerhet knytta hvor stor andel som har fast ansettelse. Det er grunn til å anta at mange av dem som svarer ”vet ikke” og de som ikke har svart har ”løse” ansettelsesforhold. Det vi kan si med sikkerhet er at andelen fast ansatte ligger mellom halvparten og tre firedeler og at andelen midlertidig ansatte er minimum en firedel. Andelen fast ansatte er lavere i kommunene enn i ULOba (56 versus 76%). 39% av assistenter ansatt i kommunene er midlertidig ansatt, mens det samme gjelder for 10% av de ansatte i ULOba¹⁷. Det er også de kommuneansatte assistentene som er minst tilfreds med ansettelsestryggheten. Det er ikke systematiske forskjeller i fast ansettelse på bakgrunn av hvilke aktiviteter assistentene driver med i tillegg til personlig assistanse, om assistenten for eksempel er student eller ansatt i kommunens pleie- og omsorgstjenester.

En undersøkelse viser at ca 14% av alle ansatte i Norge er midlertidig ansatt i sitt *hovedarbeidsforhold*, og at andelen i kommunesektoren er 20% (Nergaard og Stokke 1996). For mange av ”våre” respondenter er ikke assistentjobben hovedarbeidsforholdet, men heller en aktivitet de kombinerer med lønna/ulønna arbeid eller studier. De som arbeider kort deltid (<14 timer/uka) er midlertidig ansatt i større grad enn de som arbeider tilnærmet heltid (> 29 timer/uka). Dess kortere arbeidstid dess løsere tilsetningsforhold gjelder både for personlige assistenter og andre arbeidstakere (op.cit).

Hva skal til for å definere et arbeidsforhold som *hovedarbeidsforhold*? Vi kan her tenke oss at en arbeidstid på over 50% av heltid, for eksempel 20 timer eller mer per uke, utgjør et hovedarbeidsforhold. Assistentene kommer ut fra en slik definisjon fortsatt dårligere ut

¹⁷ ULOba har et ansettelsesreglement hvor alle ansatte skal være fast ansatt. De som oppgir midlertidig ansettelse kan være ansatte som fortsatt er i 6 mndr. prøvetid.

enn andre arbeidstakere med tanke på midlertidig tilsetting. Ca 25% av assistentene som arbeider over 20 timer/uke er midlertidig ansatt, dvs en langt høyere andel enn for andre arbeidstakere. Vi kan altså konkludere med at assistentene har løsere ansettelsesforhold enn andre ansatte. Det kan bl.a. komme av at assistentene er ei ny arbeidsgruppe, og at det har vært en del usikkerhet omkring framtida for ordningen. Departementene har imidlertid, som tidligere nevnt, søkt å bedre arbeidstakerrettighetene på dette feltet. Det kan derfor tenkes at forholdet mellom fast og midlertidig ansatte vil endre seg framover.

Likevel er det et spørsmål om hva som ligger i fast ansettelse for personlige assistenter. Flere assistenter, ansatt både i kommuner og ULOba, sier at de er ”fast ansatt” hos en bestemt bruker. Dersom behovet for assistanse opphører ligger det i kortene at arbeidsforholdet også opphører. Vi har ikke kunnskap om hvordan praksis er blant arbeidsgiverne, men det kan hende at fast ansettelse i realiteten er en form for midlertidig ansettelse knytta til brukerens behov.

84% av assistentene har skriftlig arbeidskontrakt med arbeidsgiver. Dette er en høyere andel med skriftlig kontrakt enn det som er vanlig blant arbeidstakere generelt, hvor bare 66% har slik kontrakt (Nergaard og Stokke 1996). På dette feltet stiller altså assistentene sterkere enn andre arbeidstakere. 13% personlige assistenter har ikke skriftlig kontrakt, og 3% har krysset av for vet ikke. Samme andel kommune- som ULOba-ansatte har skriftlige kontrakter (85%), mens 70% av assistentene med bruker som arbeidsgiver har skriftlig kontrakt. Gruppen som arbeider deltid, og særlig kort deltid, har skriftlig kontrakt i mindre grad enn assistenter med lengre arbeidstid. Dette er som for andre ansatte i Norge (op.cit).

Halvparten av assistentene har stillingsbeskrivelse for assistentjobben, mens den andre halvparten enten ikke har slik beskrivelse (43%) eller de vet ikke (7%). Flere ULOba-assistentene enn kommunalt ansatte assistenter har stillingsbeskrivelse. Samtidig oppgir 10% av de ansatte i ULOba at de ikke vet om de har stillingsbeskrivelse.

5.4 Arbeidstidsordninger

Tabell 5.8 *Avtale om arbeidstid*

	Antall	Prosent
Avtale om fast arbeidstid per uke	152	40
Avtale om varierende arbeidstid	166	44
Ingen fast avtale om arbeidstid	60	16
Sum	378	100

37 respondenter har ikke svart på dette spørsmålet. Kanskje er de usikre på om de har noen fast avtale om arbeidstid. En stor andel assistenter har gjort avtale om enten fast (40%) eller varierende (44%) arbeidstid per uke. Likevel har én av seks assistenter ingen fast avtale om arbeidstid. Disse assistentene er imidlertid like tilfreds med arbeidstida som de som har avtaler om fast eller varierende arbeidstid. Det er i første rekke personer som kombinerer assistentjobben med annet lønnet arbeid enn omsorgsyрker og studenter som ikke har fast avtalt arbeidstid. Det tyder på at fleksibel arbeidstid uten fast avtale passer for disse assistentene. De har behov for å kunne avpasse assistansen etter sine andre aktiviteter. Assistentene er svært tilfreds med arbeidstid og det er ikke forskjell i tilfredshet etter arbeidsgivertilknytning.

En stor del av assistentene arbeider dag og/eller kveld, mens et mindretall jobber om natta, jf tabell 5.9. Hver femte assistent har en arbeidstid som omfatter både dag-, kveld- og nattarbeid, mens mange jobber en kombinasjon av dag- og kveldstid (64%). Et lite mindretall på 8% arbeider bare natt.

Tabell 5.9 *Arbeidstid i løpet av døgnet* (flere svar mulig)

	Antall	Prosent av alle
Dagarbeid	365	88
Kveldsarbeid	307	74
Nattarbeid	104	25

På spørsmål om helgearbeid oppgir tre firedeler av assistentene at de enten ikke arbeider om helgene, eller at de arbeider sjeldnere enn hver annen helg. Den siste firedelen arbeider hver annen helg eller oftere. En like stor andel av de som arbeider ”oftere enn hver annen helg” som de som aldri har helgearbeid oppgir at de er svært tilfreds med arbeidstida. De som er svært tilfreds er i hovedsak studenter. For disse passer det altså

godt med helgearbeid for å kunne kombinere assistentjobben med studier. For andre assistenter oppleves derimot slik arbeidstid ofte som en belastning.

Arbeidstida for assistenter kan organiseres i hele eller delte vakter eller en kombinasjon. Nesten to av tre assistenter arbeider hele vakter, dvs at de har sammenhengende arbeidstid når de er på jobben. 15% av assistentene har delte vakter, dvs at de må møte opp på jobben for eksempel både morgen og kveld i løpet av én og samme arbeidsdag. 22% har en kombinasjon av hele og delte vakter. De som bare arbeider delte vakter er mindre tilfreds med arbeidstida enn både de som arbeider hele vakter og de som kombinerer hele og delte vakter. Det er ikke systematiske forskjeller i tilfredshet på bakgrunn av hvilke aktiviteter assistenten kombinerer assistentjobben med.

Tabell 5.10 viser at knapt halvparten av assistentene har arbeidet mindre enn 1 år hos sin bruker, og en nesten like stor andel har arbeidet mellom 1 og 3 år. En liten andel på 13% har vært hos sin bruker i mer enn 3 år. I gjennomsnitt har assistentene en ansettelsestid på 1 år og 7 måneder. Medianen er 1 år. Det betyr at enkelte assistenter har arbeidet lenge hos samme bruker. 27 assistenter oppgir for eksempel at de har vært 5 år eller mer hos sin bruker. Den tilsynelatende korte tilsettingstida kan enten bety at utskiftingen av assistenter er høy, eller det kan bety at brukeren har hatt personlig assistent i ca ett til to år, slik at assistenten har vært med fra starten. Svenske undersøkelser viser imidlertid at utskiftingen av assistenter er stor (Socialstyrelsen 1997). Vi har også indikasjoner på høy utskifting i Norge (Askheim og Guldvik 1999). Gough (1994) understreker at utskiftingen er størst tidlig i ordningen før bruker og assistent ”finner hverandre”. Vi finner også at blant de som har vært ansatt kortere tid enn 1 år er det flere som planlegger å slutte enn blant de som har vært ansatt over lengre tid. Mye tyder på at det både kan være vanskelig å tilpasse seg arbeidsvilkårene som personlig assistanse innebærer, og at assistentene ser jobben som en midlertidig aktivitet (op.cit). Dessuten vil det kunne være noe utskifting under prøvetida.

Tabell 5.10 *Antall år ansatt hos nåværende bruker*

	Antall	Prosent
Mindre enn 1 år	180	45
1 – 3 år	168	42
Mer enn 3 år	51	13
Sum	399	100

5.5 Kollegakontakt og fagorganisering

Undersøkelsen bekrefter at assistentene har en temmelig ensom arbeidssituasjon. Vi ville vite i hvor stor grad de har regelmessig eller mer sporadisk kontakt med andre assistenter. Det er tilsynelatende ikke stor kontakt mellom assistentene. 17% oppgir at de har regelmessig kontakt, mens en andel på 42% har kontakt en gang i blant og en like stor andel har aldri kontakt med andre assistenter. Svenske assistenter har også svært liten kontakt med andre assistenter (Gough 1994). Assistenter ansatt i ULoba har langt sjeldnere kontakt med andre assistenter enn kommunalt ansatte assistenter. Dette til tross for at ULoba har assistentforum. Det kan komme av at mange av assistentene i ULoba er studenter som ikke prioriterer å bruke tid på kontakt med andre assistenter.

Tabell 5.11 *Kontakt med andre assistenter*

	Antall	Prosent
Regelmessig	69	17
En gang i blant	171	42
Aldri	171	42
Sum	411	101

Kontakten med andre assistenter omfatter i hovedsak assistenter hos samme bruker. Bare 20 assistenter har kontakt med ansatte hos andre brukere. Det kan komme av at det er få brukere i hver kommune. Kontakten assistentene imellom er altså sporadisk og begrenset til assistenter ansatt hos samme bruker.

Tabell 5.12 *Antall assistenter hos bruker*

	Antall	Prosent
Jeg er eneste assistent	70	17
2 – 3 assistenter	191	46
4 – 5 assistenter	92	22
6 eller flere assistenter	59	14
Sum	412	99

Til tross for at det er lite kontakt assistentene i mellom er det vanlig at brukerne har flere assistenter ansatt. Det mest vanlige er at bruker har 2 – 3 assistenter. Dernest kommer brukere som har 4 – 5 assistenter. Knappt hver femte assistent arbeider som eneste assistent hos sin bruker. Lite ”samrøre” mellom assistentene bekreftes av at det ikke er store forskjeller i opplevd ensomhet om assistenten er eneste assistent eller om de er flere hos samme bruker. Det er en svak tendens til at de som jobber som eneste assistent opplever

ensomheten som tyngre enn assistenter som jobber flere hos samme bruker, men forskjellene er små.

Kommunalt ansatte assistenter jobber hyppigst som eneste assistent. Det er også kommuneansatte assistenter som i sterkest grad opplever ensomheten som tung. At brukere har 2 – 3 assistenter er like vanlig blant ansatte både i kommunen og ULoba, mens ULoba-ansatte er de som i størst grad jobber 4 og 5 hos samme bruker. Det kunne tyde på at brukere som er tilknyttet ULoba har flere hjelpetimer enn brukere tilknyttet kommunen. Datamaterialet gir imidlertid ikke grunnlag for å trekke en slik slutning. Derimot er det vanlig at brukere tilknyttet ULoba deler hjelpetimene på flere assistenter. De legger vekt på størst mulig fleksibilitet, dvs kontinuitet i hjelp eller rett hjelp til rett tid for brukeren (Næss 1999). Tankegangen er dess flere assistenter i deltid, dess større fleksibilitet. I valget mellom færre hjelpepersoner/større kontinuitet i relasjonen og økt fleksibilitet/større kontinuitet i hjelp, velger brukeren altså fleksibilitet, når hun/han selv styrer utformingen av hjelpeordningen.

Når det gjelder spørsmål om fagorganisering har hver femte assistent unnlatt å svare. Det tolker jeg slik at spørsmålet oppleves som lite relevant for ei relativt stor gruppe assistenter. Ca 40% av assistentene er fagorganisert. Norsk kommuneforbund har flest medlemmer blant assistentene. Norsk helse- og sosialforbund, Fellesorganisasjonen for vernepleiere, sosionomer og barnevernspedagoger og Norsk sykepleierforbund organiserer også noen av assistentene. Ikke uventet er den største andelen fagorganiserte (80%) ansatt i kommunen, mens 16% er ansatt i ULoba og 3% hos bruker. Den lave organisasjonsgraden i ULoba er delvis knyttet til at studenter er den gruppa som oftest oppgir at de ikke er fagorganisert.

Tabell 5.13 *Medlem i fagforening*

	Antall	Prosent
Norsk kommuneforbund	101	64
Norsk helse- og sosialforbund	21	13
Andre*	36	23
Sum	158	100

* FO, Norsk sykepleierforbund, Norsk arbeidsmandsforbund med mer.

Er assistentene organisert i forbindelse med assistentjobben eller i tilknytning til det de anser som hovedbeskjeftigelsen? De som kombinerer assistentyrket med jobb i de kommunale omsorgstjenestene eller annet omsorgsarbeid er fagorganisert i større grad enn de som kombinerer med annet lønnet arbeid eller hjemmearbeid. Det trekker i retning av at mange assistenter er organisert i forbindelse med annet omsorgsarbeid. Samtidig øker graden av fagorganisering blant assistentene med økt arbeidstid. Det tyder på at i alle fall assistenter med lengst arbeidstid er fagorganisert i forbindelse med assistentjobben.

6 Arbeidsledelse og medbestemmelse

Hovedintensjonen med brukerstyrt personlig assistanse er at brukerne selv skal bestemme arbeidsoppgavene. Arbeidsledelse er likevel ikke noe absolutt krav som kan stilles til brukerne. I særlige tilfeller åpnes det for at både mindreårige og psykisk utviklingshemmede skal kunne få tildelt BPA (Rundskriv I-20/2000, Askheim 2000). Brukerne har naturlig nok ulike forutsetninger for brukerstyring og for å ivareta arbeidslederansvaret. Både alder, type funksjonshemming(er), personlighet, i hvilken grad assistentene ”tar styring”, osv. vil virke inn på graden av brukerstyring.

Dersom vi ser på brukernes funksjonshemninger jobber 90% av assistentene i undersøkelsen hos bevegelseshemmede brukere. En mindre andel av brukerne er sansehemmet, påført hjerneskade eller psykisk utviklingshemmet. Mange av disse er bevegelseshemmet i tillegg.

Vi starter her med å se på hvem som hovedsakelig bestemmer hvilke oppgaver som skal utføres, og deretter går vi over til hvilke oppgaver assistentene utfører.

6.1 Brukerstyring og assistentmedvirkning

Tabell 6.1 *Hovedansvar for å bestemme arbeidsoppgavene* (flere svar mulig)

	Antall	Prosent av alle
Arbeidsgiver	50	12
Bruker	304	73
Assistent i samråd med arbeidsgiver	39	9
Assistent i samråd med bruker	171	41
Assistent i samråd med brukerens pårørende	51	12
Assistenten bestemmer selv	24	6

Det synes som om brukerne i stor grad enten har hovedansvar eller medansvar for å bestemme hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres av assistentene. Tre av fire assistenter oppgir at bruker har hovedansvar for å bestemme arbeidsoppgavene. Samtidig har assistentene medbestemmelse enten sammen med bruker, eller sammen med arbeidsgiver og/eller pårørende. En kan si at det er grader av brukerstyring eller –innflytelse, fordi fastlegging av arbeidsoppgaver er et ansvar som brukeren ofte deler med flere involverte. Brukerstyringen synes i de fleste tilfellene likevel reell, i betydningen at brukeren har innflytelse, slik også tidligere undersøkelser har vist (Askheim og Guldvik 1999). Men

brukerstyringen er ikke absolutt. Det kan tyde på at brukerstyringen og arbeidstakermedvirkningen møtes i et krysningpunkt hvor assistenten har det vi kan kalle ”brukerstyringsbasert medbestemmelse” i fastlegging av arbeidsoppgavene.

12% oppgir at arbeidsgiver bestemmer arbeidsoppgavene, men i all hovedsak er det sammen enten med bruker, pårørende eller assistent. 10 assistenter oppgir at de arbeider hos brukere som ikke har innflytelse over arbeidsoppgavene idet arbeidsgiver oppgis å ha hovedansvaret for å bestemme arbeidsoppgaver alene. På bakgrunn av spørreskjemaet er det vanskelig å se noe mønster i hvorfor arbeidsgiver, som i disse tilfellene ikke er den samme som bruker, har hovedansvaret for å bestemme arbeidsoppgavene overfor disse brukerne. Én del av forklaringen er at halvparten er personer med kognitiv svikt. Den andre halvparten er personer med bevegelseshemminger. Aldersspredningen er fra 23 til 48 år. Det er en blanding av ”små-” og ”storbrukere” og de har alle mer enn 1 assistent.

For brukere som er 18 år eller yngre og brukere med psykisk utviklingshemming er det, ikke uventet, assistenten i samråd med pårørende som i hovedsak bestemmer arbeidsoppgavene.

Det er en større andel assistenter ansatt i ULOba enn i kommunen som oppgir at bruker bestemmer arbeidsoppgavene. Forskjellene opprettholdes om en kontrollerer for brukers alder og type funksjonshemming¹⁸. Det bekrefter svenske funn om at brukerstyringen er sterkere for brukere tilknyttet kooperativer enn kommunen (Socialstyrelsen 1997). Det kan ha å gjøre med at det er to ulike servicekonsepter som preger henholdsvis kommunene og andelslagene. Svenske kommuner legger primært til grunn å gi brukerne trygghet gjennom å ta ansvar for arbeidsledelse og rekruttering, mens kooperativene i større grad lar brukerne forme sitt assistansetilbud ut fra egne erfaringer som funksjonshemmede (Norén 2000b).

Forskjellen i ”brukerstyring” mellom kommuner og ULOba er likevel ikke stor (hhv 80 og 70%). Det kan tenkes at skilnaden i grad av brukerstyring mellom brukere med kommuner som arbeidsgiver og brukerstyrte andelslag (ULOba) er mindre i Norge enn i Sverige. For det første understrekes brukerstyringen i navnet på den norske tjenesten,

¹⁸ Vi har kontrollert for mindreårige brukere, dvs de under 18 år og brukere med psykisk utviklingshemming.

”brukerstyrt personlig assistanse”. I Sverige kalles ordningen ”personlig assistans”. For det andre stilles det sterkere krav til at bruker skal ivareta arbeidsledelse i den norske enn den svenske ordningen (Askheim 2001). På denne bakgrunn kan BPA i kommunal regi i Norge ha større innslag av brukerstyring enn ordningen i regi av svenske kommuner. Dermed kan variasjonen i brukerstyring mellom kommunene og andelslagene være mindre i Norge enn i Sverige. Samtidig viser svenske undersøkelser at det gjerne er de mest bevisste brukerne som slutter seg til andelslagene (Askheim 2001).

Økningen i brukere tilslutta ULOba kan på den ene sida trolig ses i sammenheng med at brukerstyringen er noe bedre ivaretatt i andelslaget enn i kommunene. På den andre sida vet vi ikke nok om hvem som avgjør arbeidsgivertilknytningen for den enkelte bruker. Ønske om tilknytning til ULOba kan være brukernes egne bevisste valg for å ivareta brukerstyringen best mulig. Alternativt kan det være kommuner som av ulike årsaker ser seg tjent med å ”skyve” brukere over til ULOba, enten fordi kommunene prinsipielt mener det er den beste løsningen eller fordi de kan bli ”kvitt” krevende brukere.

Når det gjelder rolleavklaring er det mange assistenter som finner det vanskelig å skille rollene som assistent og venn. Relasjonen blir tett, og utfordringen ligger i å opprettholde en nødvendig distanse mellom bruker og assistent. I spørreskjemaet blir assistentene bedt om å beskrive om relasjonen kan betegnes som et vennskapsforhold, et arbeidsforhold eller begge deler.

Tabell 6.2 *Forholdet mellom assistent og bruker*

	Antall	Prosent
Først og fremst et arbeidsforhold	97	24
Mer arbeidsforhold enn vennskapsforhold	85	21
Arbeids- og vennskapsforhold i like stor grad	174	43
Mer vennskapsforhold enn arbeidsforhold	39	10
Først og fremst et vennskapsforhold	14	3
Sum	409	101

Den største andelen assistenter betrakter forholdet til brukeren som et arbeids- og vennskapsforhold i like stor grad. Innslaget av vennskapsrelasjoner i forholdet til arbeidsleder er spesielt i denne jobben. Det skal godt gjøres å finne andre yrkesgrupper som i så stor grad karakteriserer relasjonen til arbeidsleder som en blanding av vennskaps- og arbeidsforhold. ”Tyngdepunktet” i relasjonen ligger likevel på den ene

enden av skalaen, dvs at relasjonen blir vurdert mest som et arbeidsforhold. Det er langt færre som karakteriserer forholdet til bruker/arbeidsleder mest som et rent vennskapsforhold.

Da *brukerne* beskrev det samme i 1996 var ”tyngdepunktet” motsatt, altså mer vennskaps- enn arbeidsforhold. Det er selvsagt en mulighet for at relasjonen beskrives forskjellig av bruker og assistent, fordi bruker og assistent går inn i samhandlingen med ulike behov og forventninger, eksempelvis at brukerne har behov for et mer vennskapelig forhold. Men det kan også hende at det har skjedd en profesjonalisering av relasjonene mellom brukere og assistenter over tid. Det er ikke forskjeller i forholdet mellom assistent og bruker på bakgrunn av arbeidsgivertilknytning.

6.2 Kompenserende og utviklende oppgaver

Her skal vi se på fordelingen av det vi kaller kompenserende og utviklende tjenester overfor funksjonshemmede (Åström 1998). Husarbeid, personlig stell, daglige ærender og ”utearbeid” er oppgaver som tar sikte på å kompensere for at brukeren ikke kan utføre oppgavene ved egen hjelp. De øvrige tjenestene i tabell 6.4 tar sikte på at brukeren skal leve et selvstendig liv på linje som ikke-funksjonshemmede. Vi betegner dette som utviklende tjenester.

Først og fremst utfører assistentene tjenester som kan betegnes som kompenserende, dvs de tradisjonelle hjemmehjelpstjenestene. Som det går fram av tabellen oppgir 80% av assistentene at de utfører husarbeid og personlig stell svært ofte eller ofte. Daglige ærender utføres svært ofte eller ofte av over halvparten av assistentene. ”Utearbeid” utføres naturlig nok mer sjelden. Disse tjenestene tar sikte på å kompensere for oppgaver brukeren ikke kan utføre ved egen hjelp. Noen assistenter oppgir at de aldri utfører kompenserende tjenester. Det kan komme av at det er en viss arbeidsdeling mellom assistentene. En annen grunn er at noen brukere kombinerer personlig assistanse med hjemmebaserte tjenester som for eksempel hjemmesykepleie og hjemmehjelp.

Tabell 6.3 Tjenester utført av assistentene, - på en skala fra svært ofte til aldri (prosent)

	Svært ofte	Ofte	Sjelden	Aldri	Sum
Husarbeid	47	33	12	8	100
Personlig stell	62	18	10	11	101
Daglige ærender (innkjøp, post, bank, etc)	22	34	30	13	99
”Utearbeid” (hagearbeid, snømåking, bilhold)	5	15	37	43	100
Fritidsaktiviteter (kultur, idrett, kurs, etc)	12	21	42	25	100
Transport	15	27	31	28	101
Tjenester ifm reiser av noe lengre varighet	2	10	43	45	100
Tjenester i forbindelse med organisasjonsarbeid	3	7	24	67	101
Tjenester ifm lønnet arbeid eller utdanning	4	5	20	71	100

Tjenester utenfor hjemmet som utføres ofte er hhv transport og fritidsaktiviteter. Tjenester i forbindelse med ferier, organisasjonsarbeid og arbeid/utdanning utgjør en del av jobben for en relativt liten andel assistenter. Dette er også av de mer lavfrekvente oppgaver i tjenesterepertoaret, fordi det er et mindretall av brukerne som bedriver slike aktiviteter. Utviklende tjenester utføres altså til en viss grad av assistentene, selv om det er de kompensierende tjenestene som dominerer arbeidsdagen.

Det er små forskjeller på hvilke tjenester som utføres på bakgrunn av arbeidsgivertilknytning. Kommunalt ansatte assistenter utfører transporttjenester i større grad enn ULOba-ansatte. Det kan være tilfeldig, men det kan også komme av at tilknytning til ULOba i størst grad er et byfenomen. Transporttjenestene kan da i større grad dekkes av kollektivtransport enn det som er mulig i distriktskommuner. På den andre sida utfører ansatte i ULOba tjenester i forbindelse med reiser av noe lengre varighet og i forbindelse med organisasjonsarbeid i noe større omfang enn assistenter ansatt i kommunen. Det kan ses i sammenheng med at de mest aktive brukerne er tilknyttet ULOba (Askheim 2001).

En stor andel assistenter utfører aldri tjenester i tilknytning til organisasjonsarbeid og/eller arbeid/utdanning. Dette støtter opp under funn i vår tidligere undersøkelse som viste at en svært liten andel av brukerne var ute i arbeid eller utdanning. Relativt få av brukerne var engasjert i organisasjonsarbeid, selv om andelen var større blant BPA-brukere enn blant funksjonshemmede generelt (Askheim og Guldvik 1999).

Datamaterialet viser at arbeidsdelingen blant assistenter følger tradisjonelle kjønnskiller. Kvinnelige assistenter utfører husarbeid og personlig stell i større grad enn mannlige. 20 – 25% av de mannlige assistentene utfører aldri slike tjenester, mens dette gjelder for 6 – 8% av de kvinnelige. På den andre siden tar mannlige assistenter hånd om transport, fritidsaktiviteter og ferier i større grad enn kvinnelige. Én av grunnene til dette kan være at det forekommer tunge løft, særlig i forbindelse med feriereiser. Transportmidlene og reisemålene er ofte dårlig tilrettelagt for turister med bevegelseshemninger. Likevel vil tradisjonelle forestillinger om hva som er passende arbeidsoppgaver for menn og kvinner kunne spille inn på arbeidsdelingen mellom kjønnene. Det vil også føre til at en del assistenter har relativt ensformige oppgaver.

Spørreskjemaet inneholdt spørsmål om assistentene ble bedt om å utføre tjenester som de mener ligger utenfor deres arbeidsområde. Over halvparten av assistentene oppgir at de aldri blir bedt om slike tjenester, og en av tre assistenter svarer ”sjelden”. Ca 8% av assistentene blir ofte eller veldig ofte bedt om å utføre tjenester som de mener ikke er ”assistentarbeid”. Oppgavene omfatter kjøp av øl til mindreårig bruker; assistanse for brukers ektefelle/samboer, voksne barn eller venner; storrengjøring; reparasjonsarbeid; ærender utenom arbeidstiden; snømåking; organisering av BPA-ordningen, seksuelle tjenester; ”rengjøring hver dag mens brukeren slapper av og spiller data-spill”; etc.

Tabell 6.4 *Bedt om å utføre oppgaver som ligger utenfor assistentenes arbeidsområde*

	Antall	Prosent
Svært ofte	12	3
Ofte	22	5
Sjelden	147	36
Aldri	230	56
Sum	411	100

Vanlig snømåking, rengjøring og småreparasjoner ligger innafor hva som kan betegnes som kompenserende oppgaver, og er dermed typiske assistentoppgaver. Når dette oppfattes å ligge utenfor arbeidsoppgavene kan det tyde på manglende avklaringer og avtaler om hvilke oppgaver assistenten skal utføre. De fleste oppgavene som nevnes ligger likevel godt utenfor det en personlig assistent kan forventes å ta på seg.

Assistentene føler seg utnyttet når de blir bedt om å utføre oppgaver som enten oppfattes som unødvendige, uetiske eller at de ligger utenfor arbeidsfeltet. Oppgavene kan deles i tre kategorier:

- *Ekstraordinære oppgaver:* ekstraordinær storrengjøring, rydding, snømåking el., inkludert rengjøring som synes unødvendig for assistenten.
- *Utenforliggende oppgaver:* Spesielt oppgaver for andre enn bruker; husarbeid og andre tjenester overfor brukerens pårørende, venner osv. som brukeren selv ikke nødvendigvis ville utført dersom hun/han var i stand til det, for eksempel oppvask, klesvask, stryking, rydding.
- *Uetiske oppgaver:* seksuelle tjenester, leie av pornofilm, kjøp av øl til mindreårig osv.

Det er en svak overvekt av assistenter som har vært ansatt lenge (3 år eller mer) som mener de blir bedt om å utføre oppgaver som ligger utenfor deres arbeidsområde. Men her skal vi være forsiktig med tolkninger fordi tallene er små. At disse assistentene oftere blir bedt om å utføre slike oppgaver kan komme av at assistenten over tid har fått et mer bevisst forhold til å sette grenser for hva som er hennes/hans oppgaver. Det kan også være ulik vurdering av hva som betegnes som ”ofte” blant assistenter med kort og lang fartstid. Brukeren kan også prøve ut grensene for hva assistenten vil ta på seg av oppgaver etter hvert som de blir bedre kjent med hverandre. Samtidig vitner det om dårlig kommunikasjon mellom bruker og assistent når de ikke i løpet av en treårsperiode har greid å enes om ”grensene” for assistansen.

7 Arbeidsmiljø

Assistentene har en unik arbeidssituasjon på godt og vondt. De skal bl.a. arbeide for én person, og de arbeider i private hjem. Nærheten kan bety et problem for så vel assistent som for bruker. I de fleste tilfeller har assistentene lite eller ingen kontakt med kolleger eller overordnede, unntatt brukeren. De er temmelig isolerte. Assistentenes velferd blir mer eller mindre et individuelt ansvar for den enkelte. Hvordan virker det inn på forholdet mellom bruker og assistent? Og hvordan virker det inn på arbeidsmiljøet?

7.1 Mangel på opplæring og veiledning

Brukerorganisasjonene har lagt vekt på behovet for opplæring og veiledning av assistenter. Det statlige stimuleringsstøtten er bl.a. beregnet på opplæring av arbeidsleder og assistenter. Myndighetene forutsetter ”at kommunene tar ansvar for basisopplæring som etiske problemstillinger, taushetsplikt o.l. Dette gjelder uansett valg av organisasjonsform” (Innst O nr 22 (1999- 2999):3). Likevel har opplæring og veiledning av assistenter vært et forsømt område. Både assistenter og informanter i kommunene har påpekt behovet for bedre oppfølging av assistentene (Askheim og Guldvik 1999).

Tabell 7.1 viser at assistentene først og fremst får opplæring av brukeren, dernest av en annen assistent. Slik opplæring omfatter antakelig den aktuelle brukerens behov for tjenester, hvordan tjenestene skal utføres, hva brukeren foretrekker og legger vekt på, bruk av tekniske hjelpemidler osv. Mer generell opplæring om etikk, ideologien bak BPA, brukerstyring, problematikken omkring nærhet, åpenhet og konfliktløsning er enten kommunens og/eller arbeidsgivers ansvar. Bare 8% av assistentene har opplæring i regi av arbeidsgiver.

Hver fjerde assistent har ingen opplæring i det hele tatt. Det er like mange med og uten utdanning i tilknytning til helse- og omsorgsyrker som ikke har fått opplæring. Manglende opplæring bygger med andre ord ikke på faglige vurderinger av behov, for eksempel at de som ikke har utdanning på området har større behov for opplæring enn andre.

Tabell 7.1 *Assistentens deltakelse i opplæring (flere svar mulig)*

	Antall	Prosent av alle
Kurs i regi av RO	47	11
Kurs i regi av arbeidsgiver	33	8
Være med annen assistent	111	27
Opplæring gjennom bruker	184	44
Ingen opplæring	104	25

Ressurssenter for omsorgstjenester (RO) har obligatorisk introduksjonskurs for brukere som starter opp med BPA og deres assistenter. Bare 11% av assistentene oppgir at de har deltatt på kurs i regi av RO. Den lave andelen kan komme av at bare én assistent fra hver bruker kan delta på slike kurs. Det kan også ha sammenheng med at gjennomtrekken av assistenter er stor. Dersom et fåtall av assistentene har vært med fra starten har de heller ikke deltatt på introduksjonskurset i regi av RO.

Over halvparten av assistentene har tilgang til veiledning fra andre enn brukeren etter behov eller av og til, mens 40% har ikke tilgang til veiledning overhode, jf tabell 7.2. Det er heller ikke her forskjell på assistenter med og uten utdanning i tilknytning til helse- og omsorgsyrker. Ca 60 assistenter, eller 15%, oppgir at de ikke har tilgang til verken opplæring eller veiledning. I en tidligere undersøkelse oppgir 19% av assistentene at de ikke har tilgang til veiledning (Ressurssenter for Omsorgstjenester 1998). Situasjonen ser med andre ord ikke ut til å ha forbedret seg nevneverdig med tanke på tilgang til opplæring og veiledning etter hvert som BPA-ordningen har fått større omfang.

Tabell 7.2 *Tilgang til veiledning fra andre enn brukeren*

	Antall	Prosent
Veiledning ved behov	198	52
Veiledning av og til	24	6
En gang i måneden	6	1
En gang hver 14. dag eller oftere	1	
Ikke tilgang til veiledning/oppfølging	155	40
Sum	384	99

En langt større andel ULOba-assistenter enn kommunalt ansatte assistenter oppgir at de ikke har tilgang på veiledning eller oppfølging fra andre enn brukeren (hhv 53 og 33%). Hver fjerde assistent både fra ULOba og kommunen oppgir at de ikke har deltatt i opplæring i det hele tatt. Videre har nesten ingen ULOba-ansatte deltatt på kurs i regi av RO, mens 18% kommuneansatte har deltatt i slik opplæring. Det kan tyde på at

personalomsettingen er større blant ULOba- enn kommuneansatte assistenter. En annen markant forskjell mellom assistentene er at 36% av assistentene ansatt i kommunen mot 60% av ULOba-assistentene oppgir at de har fått opplæring gjennom brukeren. Dette kan henge sammen med at ULOba har obligatorisk kurs for sine arbeidsledere. Kursene omfatter fire kurskvelder med tema som personalansvar, lovverk, ULOba-systemet og ideologien bak ordningen. Opplæring av arbeidsledere vil kunne ha positiv innvirkning på brukernes opplæring av assistentene.

Det viser seg at mange assistenter uttrykker misnøye med opplæring og veiledning. Hver tredje assistent er lite tilfreds. De som oppgir å ikke ha fått opplæring og veiledning er naturlig nok mindre tilfreds enn de som har fått det. Assistentenes manglende tilgang til veiledning og opplæring tyder på at verken arbeidsgiver, og da særlig kommunene, eller arbeidsledere fullt ut oppfyller plikten til og behovene for veiledning.

Hvis vi ser nærmere på misnøyen på bakgrunn av arbeidsgivertilknytning, er det variasjoner. Assistenten som er ansatt i kommunene er mer misfornøyd enn assistenter ansatt i ULOba. Dette kan synes underlig tatt i betraktning at en større andel ULOba-ansatte oppgir at de ikke har deltatt på kurs og at de ikke har tilgang til veiledning fra andre enn bruker. Her kan det synes som om det ikke nødvendigvis er noen sammenheng mellom faktisk opplæring/veiledning og opplevd tilfredshet. Men i og med at brukere i ULOba ser ut til å ivareta opplæring av assistenter i større grad enn brukere med kommunen som arbeidsgiver, kan behovet for opplæring være dekket på denne måten. Dessuten vil tilfredshet og misnøye være knytta til assistentenes forventninger og behov. ULOba har en stor andel studenter ansatt, samtidig som assistentene har færre arbeidstimer per uke. Mange av disse assistentene har enten ikke forventninger om opplæring eller de ser det som en fordel at de slipper å delta i opplæring på arbeidsplassen. Dermed er de heller ikke misfornøyd på grunn av manglende opplæring.

Tabell 7.3 *Misnøye med opplæring og veiledning etter arbeidsgivertilknytning (prosent)*

	Kommunen	ULOba
Misnøye med opplæring	33	22
Misnøye med veiledning	41	30

Den relativt store andelen misfornøyde assistenter ansatt i kommunene kan bl.a. komme av forventninger om at de skal være en del av det kommunale systemet, men at verken

BPA-ordningen og assistentene er integrert i den kommunale organisasjonen (Askheim og Guldvik 1999). Samtidig står assistentene i en krevende arbeidssituasjon hvor de ofte føler behov for oppfølging med tanke på for eksempel dilemmaer i forhold til nærhet, grensesetting etc.

7.2 Belastninger i jobben

Vi er opptatt av å kartlegge hvilke fysiske og psykiske belastninger assistentene opplever i arbeidet. 36 assistenter, eller 9%, har hatt fravær fra jobben pga forhold de setter i forbindelse med arbeidet sitt. De fleste tilfellene handler om korttidsfravær, mens noen få har hatt fravær i mer enn en måned. Bakgrunnen for fraværet fordeler seg på samarbeidsproblemer, ensformighet i oppgaver, stor arbeidsbelastning, fysiske skader og psykiske belastninger. Siden antallet er lite er det vanskelig å kunne si noe mer generelt om hva som oppleves som mest problematisk.

Tabell 7.4 *Bakgrunnen for fravær (flere svar mulig)*

	Antall	Prosent av alle
Samarbeidsproblemer med bruker	12	3
Ensformige arbeidsoppgaver	7	2
Stor arbeidsbelastning/høyt stressnivå	17	4
Fysiske skader	24	6
Psykiske belastninger	13	3

Det er kjent fra andre typer tjenesteyting at de ansatte i helse- og sosialsektoren utsettes for ubehageligheter fra brukerne. For enkelte brukere kan utskjelling og aggressiv atferd være en del av sykdomsbildet. Andre kan føle seg krenket av hjelperen eller de kan være indignert over noe som de lar gå utover hjelperen (Næss 1999). Vi ønsker å kartlegge omfanget av ubehagelige situasjoner blant de personlige assistentene.

Tabell 7.5 *Opplevde ubehagelige situasjoner i arbeidet etter hvem som har utført handlingen (prosent) (flere svar mulig)*

	Fra bruker, flere ganger	Fra bruker, En gang	Fra pårørende	Aldri opplevd	Sum
Utskjelling	7	7	3	83	100
Fysisk aggresjon	2	2	--	95	99
Ubehagelig seksuell oppmerksomhet	3	2	--	96	101
Beskyldninger om dårlig utført arbeid eller sommel	4	3	2	91	100
Beskyldninger om tyveri eller ødeleggelse av gjenstander	--	2	1	98	101

Det store flertallet av assistenter har ikke opplevd ubehagelige situasjoner slik de er beskrevet i spørreskjemaet. Likevel forekommer ubehagelige situasjoner. Utskjelling er den mest vanlige formen for trakassering. Beskyldninger om dårlig utført arbeid forekommer også. Fysisk aggresjon og ubehagelig seksuell oppmerksomhet er mer sjelden, og beskyldninger om tyveri eller ødeleggelse forekommer ytterst sjelden. Det er hovedsakelig brukere som skaper de ubehagelige situasjonene, og dette er i like stor grad enkelttilfeller som gjentakelser. Det er en tendens til at assistenter som opplever ubehagelige situasjoner også blir bedt om å gjøre oppgaver de mener ligger utenfor sitt arbeidsområde, men her er tallene svært små.

Vel 30 assistenter rapporterer om at de blir utsatt for to eller flere av de ubehagelige situasjonene. Halvparten av disse assistentene har opplevd disse situasjonene ikke bare én gang, men flere. Det er med andre ord noen svært få brukere som av ulike grunner tyr til ulike former for trakassering overfor assistentene.

Datamaterialet skiller seg klart fra andre studier av trakassering innen omsorgsyrkene. Det samme spørsmålet har tidligere blitt stilt til ansatte i kommunale omsorgsykker. Der oppga halvparten av de ansatte å ha opplevd utskjelling og fysisk aggresjon, 15% beskyldninger om dårlig utført arbeid og like mange ubehagelig seksuell oppmerksomhet. Beskyldninger om tyveri og ødeleggelse hadde 8% opplevd (Moland 1997). Studien viser at tre av fire ansatte har opplevd ubehagelige situasjoner, én eller flere ganger. Blant assistentene har én av fire assistentene opplevd det samme.

Omfanget av trakassering henger sammen med ulike faktorer. I hjemmetjenestene viser det seg for eksempel at omfanget av utskjelling er størst hos ansatte som ikke har ”faste mottakere”, dvs at de ansatte roterer mellom brukerne. Det samme gjelder ansatte som bruker kortest tid hos brukerne (Næss 1999:12). Kontinuitet i omsorgsrelasjonen slik det er innen BPA reduserer altså omfanget av trakassering. Dessuten sier assistenter som har erfaring fra andre omsorgstjenester at jobben som assistent gir mer tid og ro i arbeidssituasjonen (Askheim og Guldvik 1999). Det kan også bidra til å forklare hvorfor assistenter i langt mindre grad enn andre ansatte innen omsorgsyrkene opplever trakassering.

Omfanget av trakassering vil delvis henge sammen med sykdomsbildet til ulike brukergrupper. Noen psykisk utviklingshemmede og personer med psykiske lidelser vil være mer utagerende enn andre grupper brukere. Brukergruppene er mer sammensatte innen de tradisjonelle hjemmetjenestene enn innen BPA. Vi skal likevel ikke se bort fra at det kan være en feilkilde her fordi spørsmålet om trakassering ikke tar tidsaspektet opp i seg. Siden ansatte i de tradisjonelle kommunale tjenestene ofte har vært ansatt over et lengre tidsrom enn assistentene, kan det tenkes at spenning i tid bidrar til noe av forskjellene mellom assistenter og andre ansatte innen omsorgstjenestene. Det er for eksempel mer sannsynlig at det forekommer trakassering over en tiårsperiode, enn i løpet av ett år. Likevel er det ingen systematiske forskjeller blant assistentene med tanke på hvem som har vært utsatt for trakassering på bakgrunn av hvor lenge de har vært ansatt.

Mindre trakassering overfor assistentene kan også være knytta til egenskaper ved BPA-ordningen. Det faktum at brukerne har stor innflytelse over valget av egne assistenter og at de er arbeidsledere kan virke positivt med tanke på å redusere mulige konflikter og frustrasjon. Men på den andre sida kommer brukere og assistenter svært tett innpå hverandre i BPA-ordningen, gjerne tettere enn partene innen de øvrige hjemmetjenestene.

8 Trivsel i yrket

Det som særpreger BPA er tilfredshet. Det er en ordning som vurderes svært positivt av brukerne av tjenestene. Mye tyder på at også assistenter og ansatte i kommunene finner mye bra ved ordningen (Askheim og Guldvik 1999). For at ordningen fortsatt skal fungere godt er assistentenes trivsel i yrket avgjørende.

8.1 Tilfredsheten er stor, men den varierer

Studien bekrefter det som kommer fram i andre undersøkelser: *Assistentene trives godt med arbeidet sitt*. Fire av fem assistenter sier at de alt i alt trives godt eller svært godt. Et mindretall svarer at de verken trives godt eller dårlig, mens en svært liten andel oppgir at de trives dårlig/svært dårlig.

Tabell 8.1 *Trivsel i yrket*

	Antall	Prosent
Svært godt	161	39
Godt	179	44
Verken godt eller dårlig	55	13
Dårlig	10	2
Svært dårlig	3	1
Sum	408	99

Det generelle bildet varierer likevel mer når vi ber dem vurdere konkrete forhold ved arbeidet.

Tabell 8.2 *Tilfredshet med ulike arbeidsbetingelser (prosent)*

	Svært tilfr.	Tilfreds	Lite tilfreds	Vet ikke	Sum
Arbeidstid	39	49	9	2	99
Stillingsstørrelse	30	53	15	2	100
Lønn	15	52	31	2	100
Ansettelsestrygghet	24	50	20	7	101
Opplæring	17	49	28	7	101
Veiledning og oppfølging	14	39	36	10	99
Vikarordning	9	34	38	19	100

Tilfredshet med arbeidstid, stillingsstørrelse og ansettelsestrygghet skiller seg positivt ut ved at $\frac{3}{4}$ eller mer er svært tilfreds/tilfreds. Tilfredshet med arbeidstiden tyder på at de fleste assistentene, sammen med bruker, har funnet fram til hensiktsmessige arbeidstider. Som vi har sett tidligere er det viktig for assistentene å kunne kombinere yrket med andre

aktiviteter. Med tanke på stillingsstørrelse er også 15% lite tilfreds. De som arbeider kort deltid er mindre tilfreds med stillingsstørrelsen enn de som arbeider lengre deltid og tilnærmet heltid, men forskjellene er ikke store. Selv om en stor andel er tilfreds med ansettelsestrygghet, er også en relativt stor andel (20%) lite tilfreds. Dette er hovedsakelig assistenter som er midlertidig ansatt. De fleste arbeidstakere ønsker naturlig nok den trygghet som ligger i fast ansettelse.

Assistentene er mindre tilfreds med lønn, opplæring og veiledning, og vikarordningen er under halvparten tilfreds med. Vikarordningen ser ut til å være en flaskehals innen BPA (Socialstyrelsen 1997). Både brukere og assistenter har også tidligere uttrykt at de er misfornøyde med vikarordningene (Askheim og Guldvik 1999). Det var bl.a. lite avklart hvem som var ansvarlig for å skaffe vikarer for assistenten. Denne undersøkelsen viser at assistenter ansatt i kommunen er mer misfornøyd med vikarordningen (45%) enn de som er ansatt i ULOba (30%). I kommunen er det problematisk å integrere så vel BPA-ordningen som assistentene i organisasjonen (Askheim og Guldvik 1999). Det kan derfor være både praktiske og ”mentale” hindringer i veien for at kommunen tar ansvar for vikarordningen. I ULOba er det relativt mange assistenter hos hver bruker, noe som gjør vikarsituasjonen mindre sårbar fordi assistentene kan vikariere for hverandre. Assistenter med bruker som arbeidsgiver er mest tilfreds med vikarordningen. Det kan være tilfeldig siden tallene er små, men det kan også komme av at ansvaret for vikarordningen er klart plassert hos bruker.

Tabell 8.3 *Vurdering av samarbeidet mellom assistenten og brukeren på ulike områder (prosent)*

	Godt	Middels	Dårlig	Vet ikke	Sum
Kommunikasjon	82	15	2	1	100
Pålitelighet	85	12	1	2	100
Respekt/toleranse	80	14	5	1	100
Fleksibilitet	70	23	6	2	101
”Kjemi”	77	20	1	2	100
Felles interesser	39	45	13	4	101
Rolleavklaring	64	25	6	6	101
Humor	79	17	3	1	101

Når assistentene blir bedt om å vurdere samarbeidet mellom seg og brukerne på ulike dimensjoner, tegner de hovedsakelig et lyst og positivt bilde. Variasjonene mellom de ulike aspektene er ikke store, men de finnes. Åtte av ti assistenter oppgir at samarbeidet er

godt med tanke på pålitelighet, kommunikasjon, respekt/toleranse, humor og ”kjemi”.
Fleksibilitet scorer også høyt. Rolleavklaring scorer høyt hvis vi ser ”godt” og ”middels”
under ett, men det er færre som opplever at dette fungerer ”godt”. 6% har også krysset av
for ”vet ikke”. Det, sammen med at noen assistenter hadde satt spørsmålsteget ved
rolleavklaring i spørreskjemaet, kan bety at de ikke har forstått spørsmålet.

Felles interesser scorer lavere. Dette trenger ikke nødvendigvis å medføre dårlig
samarbeid. Assistent og bruker kan samarbeide godt uten at de har felles interesser. Det
kan imidlertid bety et problem dersom de tilbringer mye ”fritid” sammen, og assistenten
finner det kjedelig eller slitsomt.

Samarbeidet mellom assistent og bruker fungerer stort sett svært godt. Rolleavklaring
framstår likevel som et noe uavklart forhold. Nærheten og det tette forholdet mellom
assistent og bruker kan gi opphav til spenninger i forholdet mellom partene. I forhold til
pålitelighet, kommunikasjon og respekt er det færre som oppgir at rolleavklaring
fungerer godt. Det er grunn til å tro at dette oppleves som problematisk for en del av
assistentene.

Likevel kan det hende at brukere og assistenter ikke fullt ut er oppmerksomme på behovet
for avklaring av roller når de går inn i personlig assistanse-relasjonen. Det er få
arbeidsforhold som har så tette relasjoner mellom arbeidstaker og arbeidsleder.
Rolleavklaring fikk for eksempel lavest score da *brukerne* ble bedt om å beskrive tre
faktorer som skal til for å oppnå gode samarbeidsbetingelser (Guldvik 1997). God
kommunikasjon var desidert på topp. Deretter var pålitelighet, respekt/toleranse,
fleksibilitet og god kjemi framhevet som viktige betingelser. Felles interesser og humor
scoret noe lavere, mens rolleavklaring altså hadde lavest score.

8.2 Dilemmaer i yrket

Som tidligere beskrevet ligger det spenninger i forholdet mellom arbeidstaker og
arbeidsleder i BPA-ordningen. Vektleggingen av brukerstyring kan gå på bekostning av
arbeidstakers rett til medbestemmelse i egen arbeidssituasjon. Dessuten kan brukerens
ønske om fleksibilitet gå på bekostning av assistentens ønske om forutsigbare
arbeidsforhold. Ensomhet for assistentene og det tette forholdet til bruker kan også

medføre utfordringer for assistentene. På bakgrunn av disse dilemmaene satte vi opp en del påstander som assistentene skulle angi om de var enige eller uenige i.

Tabell 8.4 *Påstander om dilemmaer assistentene kan oppleve i arbeidet*

(Assistentene ble bedt om å ta stilling til hvor enige eller uenige de er i påstandene)

	Helt enig/ enig	Verken – eller	Uenig/ helt uenig	Sum
Jeg opplever ofte at brukerstyring går på bekostning av assistentens medbestemmelse	15	29	56	100
Brukerens ønske om fleksibilitet i oppgavene jeg skal utføre står i motsetning til mitt ønske om faste arbeidsoppgaver	14	20	67	101
Brukerens ønske om fleksibilitet i tidspunkt for assistanse står i motsetning til mitt ønske om fastlagt og forutsigbar arbeidstid	17	21	62	100
Ensomheten i arbeidet oppleves som tung	26	11	63	100
Jeg opplever ofte at brukeren er for passiv i forhold til å fastlegge mine arbeidsoppgaver	20	14	66	100
Brukeren er ofte ”sjefete” og legger seg for mye opp i detaljene for hvordan jeg skal utføre arbeidsoppgavene	16	14	71	101
Brukeren involverer meg for mye i sitt privatliv og problemer som ikke har noe å gjøre med min jobb som personlig assistent	12	16	71	99
Ofte føler jeg meg oversett sammen med brukerens venner og bekjente	5	14	81	100
Jeg føler meg ofte ufri i situasjoner sammen med brukerens nære pårørende	9	18	73	100

Vi valgte å formulere alle utsagnene ”negativt”. Grunnen til dette var at det er enklest å si seg enig i formuleringer. Dersom de som besvarer spørreskjemaet uttrykker uenighet, antar vi at det står sterkere enn uttalt enighet. Uenighet gir her altså uttrykk for at forholdet som tas opp *ikke* oppleves som et problem for assistenten. Hovedtendensen er at assistentene gir uttrykk for uenighet eller at de verken er enig eller uenig. Det er et spørsmål hvordan en skal tolke den relativt store andelen som har krysset av for midtkategorien verken-eller. Antakelig oppleves ikke forholdet som noe betydelig problem eller påstanden oppleves ikke som relevant i forhold til den situasjonen de står oppe i til daglig. Tilsynelatende har påstanden ikke satt i sving følelser i verken den ene eller andre retningen. Jeg ser derfor bort fra svarene verken enig eller uenig.

Ensomheten i arbeidet oppleves som tung for hver fjerde assistent. Det bekreftes også andre undersøkelser (Gough 1994). En større andel assistenter med kommunen som arbeidsgiver enn ULOba-assistenten opplever ensomheten som tung. Brukernes ønsker om fleksibilitet oppleves heller ikke uproblematisk. Ca 15% av assistentene er enige i at fleksibilitet står i motsetning til deres ønske om faste oppgaver og/eller forutsigbar arbeidstid. Medbestemmelse kan omfatte mer overordna forhold som muligheter for selvstendig styring av arbeidsdagen (påstand 1: brukerstyring går på bekostning av medbestemmelse), samtidig som det handler om å bestemme utførelsen av konkrete arbeidsoppgaver (påstand 6: bruker er ”sjefete”). 15% av assistentene opplever altså at medbestemmelsen er truet på begge disse nivåene. Det oppleves også som problematisk for en del assistenter at de involveres i privatlivet til brukeren utover det assistentjobben skulle tilsi. Grensesetting er med andre ord et problem for noen av assistentene. En mindre andel assistenter mener at forholdet til brukerens venner og nære pårørende er et problem.

Det er interessant å merke seg at 20% av assistentene opplever bruker som passiv når arbeidsoppgavene skal fastlegges. Assistenter hos brukere med psykisk utviklingshemming og påført hjerneskade oppgir i større grad passivitet som et problem enn assistenter hos brukere med andre typer funksjonshemninger. Det kan forklare noe av grunnen til passiviteten, men passivitet harmonerer dårlig med at BPA legger sterk vekt på brukerstyring. Kravet til brukerstyring berører spørsmål om hvilke brukergrupper ordningen passer for og dermed omfanget av brukergruppa. Gjennom lovfestingen av BPA er det ikke stilt noe absolutt krav til hvem som kan få tildelt BPA, men Sosial- og helsedepartementet understreker at den som i vesentlig grad er ute av stand til å være arbeidsleder bør få praktisk bistand på andre måter (Rundskriv I-20/2000).

En del assistenter opplever sammensatte problemer, dvs at de er enige i at fleksibiliteten går utover både faste arbeidsoppgaver og forutsigbarhet. Samtidig mener de at brukerstyringen går utover assistentens medbestemmelse og at brukeren driver detaljstyring. Det trer fram et bilde av en mindre gruppe på 25-35 assistenter som opplever å ha lite tilfredsstillende arbeidsforhold hos sine brukere. Vi har muligens å gjøre med en gruppe svært uprofesjonelle arbeidsledere. Det er ikke systematiske forskjeller i arbeidsgivertilknypning blant disse assistentene.

Tabell 8.5 *Assistentenes planer 2-3 år fram i tid*

	Antall	Prosent
Ingen andre planer enn å bli i jobben	150	37
Planlegger å slutte i jobben	98	24
Vet ikke	162	40
Sum	410	101

Assistentene er svært usikre med tanke på framtida. Hele 40% svarer ”vet ikke” på spørsmålet om de ser for seg at de fortsatt arbeider som personlig assistent hvis de tenker 2 – 3 år fram i tid. En nesten like stor andel oppgir imidlertid at de ikke har andre planer enn å bli i jobben. Hver fjerde assistent planlegger å slutte i jobben. 45% av dem som oppgir at de verken trives godt eller dårlig i jobben og 90% av dem som trives dårlig/svært dårlig har planer om å slutte i jobben som personlig assistent. Trivsel er altså en viktig faktor for hvorvidt assistentene har planer om å bli i jobben.

Det er i størst grad de kommuneansatte assistentene som ikke har andre planer enn å bli i jobben, mens de ULOba-asatte og spesielt de som har bruker som arbeidsgiver som krysser av for ”vet ikke”. Det henger nok dels sammen med at disse assistentene i stor grad er studenter og mindre etablerte enn de kommuneansatte. Når ULOba-assistentene krysser av for ”vet ikke” framfor at de ”planlegger å slutte i jobben” kan det tyde på at de vil fortsette dersom de har muligheten for det. Samtidig er det en litt større andel assistenter med helse- og sosialfaglig utdanning som planlegger å slutte enn assistenter uten slik utdanning. Det kan tyde på at de med helse- og sosialfaglig utdanning søker seg over i andre jobber og at assistent-jobben på den måten er et springbrett over til andre jobber innen helse- og omsorgsyrkene.

Andelen med sluttplaner er større blant assistentene enn blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere i kommunesektoren. 12% av hjelpepleierne/omsorgsarbeiderne har planer om å slutte i løpet av et par år (Moland og Egge 2000). Dette bekrefter at det er forskjell på å jobbe innen BPA og andre omsorgstjenester. Det er færre assistenter som tenker seg assistanse som yrke over lang tid. Likevel er det en ”hard kjerne” av assistenter som ønsker å forbli i yrket. Ikke uventet kjente en overvekt av disse brukeren på forhånd og relativt mange er slektninger av brukeren.

Tabell 8.6 *Årsaker til at assistentene planlegger å slutte*

	Antall	Prosent
Planlegger studier/videreutdanning	13	14
Vil skaffe seg annet arbeid	25	26
Personlig assistanse er belastende arbeid	16	17
Personlige assistenter har dårlig lønn	10	11
Personlig assistanse er kjedelig arbeid	4	4
Annet	27	28
Sum	95	100

Grunner til at assistentene planlegger å slutte kan grovt sett deles inn i to kategorier: På den ene sida forhold utenfor jobben som *trekker*, for eksempel studier/annet arbeid, og på den andre sida negative forhold i jobben som bidrar til å *skyve* assistentene ut av jobben, for eksempel stor arbeidsbelastning, dårlig lønn ol. Nesten 40% av dem som planlegger å slutte trekkes mot annet arbeid, studier og videreutdanning. Ca 60% av assistentene skyves ut pga negative forhold ved arbeidet. Den ene halvparten av disse finner arbeidet belastende eller kjedelig, eller de mener at lønna er for dårlig, mens den andre halvparten trekker fram samarbeidsproblemer med bruker, ensomhet, vanskelig forhold til pårørende, utnytting, dårlig organisering av arbeidet osv. Dette samsvarer med svenske undersøkelser som viser at assistenter som har slutta i jobben oppgir samarbeidsproblemer med bruker, ensformige og belastende arbeidsoppgaver og dårlig planlegging/organisering av arbeidet som grunner (Socialstyrelsen 1997). De norske assistentene som oppgir at de ikke trives spesielt godt i jobben oppgir negative forhold i jobben som begrunnelse for at de planlegger å slutte.

9 Oppsummering og avsluttende drøfting

Her vil jeg først oppsummere hovedfunn fra undersøkelsen i tilknytning til egenskaper ved assistentene, forholdet til arbeidsgiver og forholdet til arbeidsleder, jf relasjon 1 og 2 i kapittel 2. Til slutt vil jeg drøfte noen sentrale forhold i tilknytning til to ulike assistentprofiler. Profilene er konstruert på bakgrunn av analysene og utgjør en form for idealtyper.

9.1 Assistentenes bakgrunn og motivasjon for jobben

Personlig assistenter skiller seg ikke nevneverdig fra andre ansatte i omsorgstjenestene. Assistentene er i hovedsak kvinner med utdanning på videregående nivå, gjerne innen helse- og omsorgsykker. De mannlige assistentene har i større grad enn de kvinnelige utdanning på høgskole-/universitetsnivå, hovedsakelig fordi mange av de mannlige assistentene er studenter.

Assistentene er noe yngre enn ansatte innen eldreomsorgen, men de er på alder med de som jobber med personer med psykisk utviklingshemming. Gjennomsnittsalderen innen BPA og hjemmebasert omsorg for psykisk utviklingshemming kan komme til å øke når disse tjenestene har fungert over lengre tid.

Personlig assistanse er vanligvis ikke et yrke som de ansatte lever av. De aller fleste assistentene jobber deltid, og to av tre kombinerer jobben med annet lønnet/ulønnet arbeid eller studier. Selv om jobben ikke er noen heltidsbeskjeftigelse er det sosiale engasjementet blant assistentene sterkt. Mange av dem har et genuint ønske om å jobbe med mennesker. Men også faktorer som behov for lønnet arbeid oppgis som motivasjon for jobben.

9.2 Arbeidsgiverne

Det er fortsatt mest vanlig at kommunene er arbeidsgiver for assistentene, men det er en større og større andel av brukerne som søker tilknytning til ULOba, enten fordi de ønsker det selv eller fordi kommunene foretrekker en slik tilknytning. En liten andel brukere er arbeidsgiver for egne assistenter.

I utgangspunktet antok jeg at det var visse forskjeller mellom kommunen og ULOba som arbeidsgiver, jf kapittel 2.1. Jeg gikk bl.a. ut fra at assistentene kunne ønske seg kommunen som arbeidsgiver hovedsakelig på grunn av trygghet. Dersom fast ansettelse er et kriterium for en trygg arbeidsplass, er tryggheten for assistenter generelt og i kommunene spesielt, en myte. Nesten hver tredje assistent er midlertidig ansatt. Andelen midlertidig ansatte er betydelig høyere i kommunen enn i ULOba. Det er en del ”løse” tilsetninger også innen andre yrker, men andelen midlertidig ansatte assistenter er høyere. Dess kortere deltid assistentene jobber, dess større andel midlertidig ansatte. Hvis vi derimot ser på andelen assistenter med skriftlig kontrakt ligger den høyere enn for andre ansatte i Norge, og den ligger like høyt for kommune- og ULOba-ansatte.

Lite formaliserte ansettelsesforhold kommer dels av at personlige assistenter er ei relativt ny og foreløpig lita gruppe. Likevel er det fra myndighetenes side lagt vekt på at assistenter som hovedregel skal ansettes i faste stillinger. Ansettelsesforholdene vil derfor kunne bli mer formaliserte etter hvert.

Undersøkelsen bekrefter at assistentene har en ensom arbeidssituasjon. Knappt hver 5. assistent har regelmessig kontakt med andre assistenter. Litt overraskende er det i større grad kommunalt ansatte assistenter enn ULOba-assistenter som har kontakt med andre. Det kan henge sammen med at en relativt stor andel ULOba-ansatte er studenter. De har muligens verken tid til eller behov for kontakt med andre assistenter. De kommuneansatte opplever i størst grad ensomheten som et problem. Når en tar i betraktning at det er færre assistenter hos hver bruker som har kommunen som arbeidsgiver, er ensomhet en naturlig konsekvens.

Opplæring og veiledning er forsømte oppgaver. Det meste av opplæringen skjer gjennom bruker, spesielt for ULOba-assistenter. Basisopplæring i etiske problemstillinger, taushetsplikt og lignende synes å være lite utbredt, i og med at en svært liten andel assistenter har opplæring i regi av arbeidsgiver og/eller RO. Hver fjerde assistent har ingen opplæring overhode. Bildet er ikke stort lysere når det gjelder veiledning. Halvparten av assistentene har tilgang til veiledning fra andre enn brukeren etter behov, men 40% har ingen tilgang til veiledning/oppfølging. Assistenter ansatt i kommunen er mindre tilfreds med opplæring og veiledning enn ULOba-ansatte. Den krevende arbeidssituasjonen assistentene står oppe i tilsier at manglende opplæring og veiledning

vil kunne ha store konsekvenser for utførelse av jobben. Vikarordningen er en annen flaskehals innen BPA. Det er særlig assistenter ansatt i kommunen som er misfornøyd med vikarordningen.

Det gjenstår mye før arbeidsgiverne, og da særlig kommunene, framstår som profesjonelle og seriøse overfor assistentene. ULOba-ansatte assistenter har bedre betingelser enn kommuneansatte både med tanke på lønn, fast ansettelse, brukeropplæring av assistenter og vikarordningen. En forutsetning for at BPA fortsatt skal framstå som en vellykket tjeneste er at de kommunale assistentene blir likestilte med andre arbeidstakere med tanke på ansettelsestrygghet, opplæring etc.

9.3 Arbeidsledelse

Det kan oppleves som et dilemma at brukerstyring står sentralt innen BPA samtidig som arbeidstakere i det moderne arbeidsliv forutsettes å ha muligheter for medbestemmelse. Brukerstyringen kan utøves på ulike nivå. Det handler både om hvilke oppgaver som skal utføres, når de skal utføres og hvordan. Assistentene vil forvente medbestemmelse med tanke på hvordan oppgavene skal utføres og innflytelse på for eksempel arbeidstid. Hvordan tilpasser assistentene seg i rommet mellom brukerstyring og medbestemmelse?

For det første ser brukerstyringen ut til å være reell, men ikke absolutt med tanke på hvem som bestemmer arbeidsoppgavene. Et flertall av brukerne bestemmer i hovedsak arbeidsoppgavene, enten alene eller sammen med andre. På den andre sida oppgir assistentene at de har medbestemmelse enten sammen med bruker, arbeidsgiver og/eller pårørende.

Brukerstyringen, eller mangel på sådan, oppleves likevel ikke som uproblematisk for assistentene. Nesten hver 6. assistent opplever at brukerstyring går på bekostning av assistentens medbestemmelse og/eller at brukeren er "sjefete" og driver detaljstyring. Like interessant er det at en større andel assistenter, en av fem, opplever at brukeren er for passiv i forhold til å fastlegge oppgavene. Passivitet i forhold til fastlegging av oppgavene er med andre ord et minst like stort problem som at brukerstyring går på bekostning av medbestemmelse. Dette utfordrer selve ideologien bak brukerstyrt personlig assistanse.

Brukerstyringen har noe sterkere fotfeste innen ULOba enn i kommunene. Det kan henge sammen med at andelslagene/kooperativene gir brukerne større frihet til å forme sitt assistansetilbud, slik svenske undersøkelser viser (Norén 2000b). Samtidig legger svenske kommuner mer vekt på trygghet enn på brukerstyring for brukerne (op.cit).

Arbeidsgivernes ulike servicekonsepter, frihet versus trygghet, gir altså forskjellig handlingsrom for brukerne. Grader av brukerstyring kan også forsterkes av assistentenes holdninger til og motivasjon for jobben. Dersom assistentene har mer pragmatiske grunner for å gå inn i jobben har de kanskje ikke ”styringsambisjoner” vis á vis brukerne, noe assistenter med mer omsorgsrasjonelle motiver kan ha fordi de ”vet” hva som er til beste for brukeren (Hugemark og Wahlström 1999). I tillegg til forskjeller mellom arbeidsgiverne og ulik bevissthet omkring brukerstyring blant brukerne, kan altså assistentenes tilnærming til jobben virke inn på graden av brukerstyring.

Det er en svært liten andel assistenter, i forhold til ansatte i omsorgsyrkene for øvrig, som opplever ubehagelige situasjoner som uskjelling og fysisk aggresjon i arbeidet.

Kontinuitet i omsorgsrelasjonen og tid/ro i arbeidssituasjonen reduserer omfanget av trakassering (Næss 1999). Assistentene har ikke vært ansatt over lang tid hos brukerne. Likevel er det mer kontinuitet i bruker/hjelperrelasjonen enn hvis hjemmehjelpere skifter fra dag til dag eller fra uke til uke. Dessuten vil det bidra på den positive sida at brukeren er delaktig i utvelgelsen av assistenter. Brukere og assistenter ”godkjenner” hverandre i forkant. Alle disse egenskapene ved arbeidssituasjonen kan sammenlignes med den tradisjonelle hjemmehjelperen. Hun hadde ”faste mottakere” og mer tid hos hver bruker enn dagens hjemmehjelpere har (Næss 1999). Den tradisjonelle hjemmehjelperen hadde ofte en relasjon til brukeren før arbeidsforholdet tok til, de var for eksempel naboer, slektninger eller bekjente.

Når det gjelder samarbeidet mellom bruker og assistent vurderes det i hovedsak som positivt. Et aspekt som det kan være grunn til å dvele ved er rolleavklaring. To av tre assistenter oppgir at dette fungerer godt, mens en av tre mener at det enten fungerer middels, dårlig eller ”vet ikke”. Rolleavklaring handler om å skape bevissthet omkring hvordan partene skal takle intimitet og profesjonalitet i en og samme relasjon. Her ligger en stor utfordring for hjelpepersoner generelt, men spesielt i jobben som personlig assistent, siden assistenten jobber bare hos én bruker. Omsorgsrelasjonen vil alltid være asymmetrisk. Brukeren er avhengig av assistenten for å mestre sin hverdagssituasjon

(Næss 1999). Det er krevende å utvikle og vedlikeholde en arbeidsleder-/arbeidstakerrelasjon i en slik setting. Opplæring i slike spørsmål er kommunens og/eller arbeidsgivers ansvar. Ansvaret blir i stor grad assistentens (og brukers) individuelle forpliktelse når opplæringen er mangelfull.

BPA ble iverksatt bl.a. for at sterkt hjelpetrengende funksjonshemmede skulle slippe å forholde seg til en rekke mer eller mindre ukjente hjelpere, dvs at intensjonen var større kontinuitet i relasjonen mellom bruker og assistent. Samtidig har brukerne behov for en viss fleksibilitet, dvs kontinuitet i hjelp eller rett hjelp til rett tid (Næss 1999), for at BPA skal kunne fungere godt. I valget mellom økt fleksibilitet og færre hjelpepersoner, prioriterer brukerne tilknytt ULOba fleksibilitet i større grad enn brukere med kommunen som arbeidsgiver. Dette kan være et uttrykk for at de mest bevisste brukerne er tilknytt ULOba. Brukerne har definert sine behov og de er kjent med sine muligheter til å ansette flere assistenter for å få behovene dekket. ULOba opererer i størst grad i byene og det kan gjøre det lettere å rekruttere tilstrekkelig med assistenter til kort deltid.

Grunnen til at brukere med kommunen som arbeidsgiver har færre assistenter ansatt kan være at de prioriterer kontinuitet i relasjonen til assistentene, men det kan også tenkes at de ikke er oppmerksom på denne muligheten eller at det er vanskelig å få nok assistenter til kort deltid.

Fleksibilitet for brukeren oppleves imidlertid ikke uproblematisk for assistentene. Ca 15% mener at brukerens ønske om fleksibilitet i oppgavene står i motsetning assistentens ønske om faste oppgaver, og en like stor andel ser en motsetning mellom brukerens ønske om fleksibilitet i tidspunkt og assistentens ønske om forutsigbar arbeidstid. Brukere og assistenter vil måtte leve i et motsetningsforhold mellom fleksibilitet og forutsigbarhet, for at assistansen skal fungere. Det sier seg selv at de færreste arbeidstakere vil ønske å forbli i en jobb over tid dersom de ikke ”kjenner morgendagen”, verken med tanke på arbeidsoppgaver eller arbeidstid. På den andre sida må en kunne forvente at arbeidstakere utviser fleksibilitet innen rimelighetens grenser.

Fleksibiliseringen i arbeidslivet kan likevel gå på arbeidstakernes rettigheter løs. Uortodokse løsninger kan passe godt for enkelte i en gitt livssituasjon. Det vil imidlertid kunne slå negativt ut på sikt siden rettigheter i arbeidslivet for eksempel er knyttet til et

visst omfang av lønnet arbeid. Assistentene som jobber kort deltid, det vi kaller tilleggssarbeid, opparbeider seg for eksempel ikke pensjonspoeng.

Når det gjelder tjenester utfører assistentene både kompenserende og utviklende arbeidsoppgaver (Åstrøm 1998). Naturlig nok er det de kompenserende oppgavene husarbeid og personlig stell som utføres oftest av assistentene. Datamaterialet forteller ikke om assistentene opplever at de har nok tid til å utføre kompenserende og utviklende oppgaver, men mange assistenter føler at jobben som assistent gir mer tid og ro enn jobb innen de tradisjonelle omsorgstjenestene (Askheim og Guldvik 1999).

Personlig assistent er et typisk kvinneyrke. Assistentene jobber kort deltid og de er midlertidig ansatt i større grad enn andre arbeidstakere. Arbeidstida medfører at mange av assistentene ikke opparbeider seg pensjonsrettigheter. Arbeidstakere i typiske kvinneyrker jobber oftere deltid og har ”løsere” ansettelsesforhold enn ansatte i mannsdominerte yrker. Slik sett føyer personlig assistanse seg inn i rekken av lavstatus kvinneyrker innen omsorgstjenestene. Ut fra et kvinnepolitisk synspunkt vil disse trekkene ved assistentjobben være negative.

Sammenlignet med andre omsorgsarbeidere synes personlige assistenter å komme bedre ut med hensyn til belastninger i jobben og fleksibilitet i arbeidstid. Likevel viser undersøkelsen at arbeidsgiverne, særlig kommunene, står overfor store utfordringer med tanke på å forbedre ansettelsesforhold, opplæring og veiledning overfor denne nye, kvinnedominerte yrkesgruppa.

På bakgrunn av generell trivsel i yrket ser assistentjobben ut til å ha kvaliteter som assistentene setter høyt. Innen den såkalte tradisjonelle omsorgsmodellen i hjemmetjenestene for eldre var tilfredsstillelsen i yrket først og fremst knytta til gjensidigheten i relasjonen mellom hjemmehjelper og bruker. De ”tradisjonelle” hjemmehjelperne følte seg bekreftet i arbeidet og de følte at de gjorde et godt arbeid (Thorsen 1998). Assistentenes positive opplevelser av arbeidet er også knytta til kontinuiteten i relasjonen til bruker, samtidig som vektleggingen av brukerstyring bidrar til gjensidighet i relasjonen.

Brukerstyring eller –innflytelse har eksplisitt gått inn som viktige verdier i omsorgsarbeid. Er brukerinntflytelse noe nytt innen den hjemmebaserte omsorgen eller har det vært innebygd i omsorgen også tidligere? Stikkord her er at omsorg trenger tid. De ”tradisjonelle” hjemmehjelperne hadde tid sammen med sine brukere. Hjemmehjelperne var tilgjengelige og de opparbeidet personkunnskap om den enkelte bruker. Brukerne hadde innflytelse på innholdet i omsorgen og hjelpen kunne individualiseres og tilpasses den enkeltes behov (Thorsen 2000). Personlig assistanse gir som kjent mer tid og ro enn arbeid i hjemmetjenestene (Askheim og Guldvik 1999). BPA bygger altså på mange av de verdiene som den tradisjonelle hjemmebaserte omsorgen stod for, selv om retorikken om ”brukeren i sentrum” i dag er noe annerledes enn tidligere.

Gjennom 1980- og 90-tallet er hjemmehjelpsyrket blitt profesjonalisert, med rettigheter og avtaler på linje med andre yrker. Vil det skje en profesjonalisering av assistentyrket på samme måte som hjemmehjelpsyrket? I Sverige har profesjonaliseringsdebatten i tilknytning til BPA kommet lenger enn her i landet. Det er etablert utdanningstilbud for assistenter både i regi av arbeidsmarkedsetaten og ved enkelte folkehøgskoler. Assistentene ønsker både grunn- og etterutdanning for å takle psykiske belastninger og motvirke utbrenthet. Dessuten debatteres det om assistentyrket kan gjøres til et heltidsyrke (Socialstyrelsen 1997).

En interessant problemstilling er om de personlige assistentene vil følge i hjemmehjelpernes fotspor og hvilke konsekvenser vil det få for BPA-ordningen. For arbeidstakerne er profesjonalisering en strategi for å oppnå bedre vilkår for omsorgsarbeidere. Det problematiske er at denne strategien truer omsorgsrasjonalitetens vilkår (Wærness 1999). Assistentyrket kan på denne måten komme til å ligne mer på omsorgstjenestene slik de praktiseres i dag, hvor vekten legges på mål-middel-rasjonalitet, dvs. effektivitet, vekt på oppgaveløsning, relasjoner til flere brukere etc. De spesielle kvalitetene ved BPA vil da måtte vike for mer standardiserte opplegg.

Alle disse innvendinger og problematiseringer til tross; assistentene trives generelt godt i jobben. Det er interessant at det store flertallet er tilfreds med både arbeidstid og stillingsstørrelse. Det betyr at en stor del av assistentene finner det hensiktsmessig å arbeide deltid, og det på dels uvanlige tider av døgnet. Kombinasjonsmulighetene gir rom for å drive med hovedaktiviteten som enten er studier, ulønnet hjemmearbeid eller annet

lønnet arbeid. Tilfredsheten tyder på at det er kvaliteter ved BPA som flertallet av assistentene setter høyt. Det er et genuint sosialt engasjement som har ført flertallet av assistentene inn i denne jobben. Assistentens relasjonen til en bestemt bruker og idealet om brukerstyring passer godt inn i et sosialt engasjement for funksjonshemmede og oppleves derfor som meningsfylt for assistentene.

9.4 To assistentprofiler – Huma og Pragma

På bakgrunn av motivene for å arbeide som personlig assistent, jf. tabell 4.6, kan vi rendyrke to assistentprofiler. Den ene profilen består av assistenter som svarer at ”ønsket om å arbeide med mennesker” og ”interesse for å arbeide innen omsorgsyrkene” er ”svært viktig”. Dette er ”humanistene” blant assistentene. Den andre profilen karakteriseres ved assistenter som oppgir en mer pragmatisk tilnærming og kan kalles ”pragmatikerne”. Disse omfatter assistenter som oppgir at ”behovet for lønnet arbeid” og ”muligheter til å kombinere arbeidet med andre gjøremål” er ”svært viktig”¹⁹.

Gruppene er små og det er et mindretall av assistentene som utgjøre slike ”rene” profiler. Inndelingen gir en illustrasjon på at assistentene har ulike motiver for sitt arbeide. Vi kan på bakgrunn av dette tenke oss gruppene som idealtyper på hver sin ende av et kontinuum hvor den ene typen assistenter står for omsorgsrasjonalitet og kalles Huma, og i den andre enden finner vi de som preges av mål-middelrasjonalitet, jf kapittel 2. Hun får navnet Pragma. Mellom disse idealtypene finner vi assistenter som har innslag av begge typer rasjonalitet. Når tallene er små skal en være forsiktig med tolkninger av forskjeller mellom gruppene, men forskjeller kan si noe om tendenser i materialet.

Dersom vi ser på hva som kjennetegner assistenter som kategoriseres innen de to profilene får vi følgende bilde: Pragma er i underkant av 30 år, studerte før hun tok jobben som assistent og hun kombinerer fortsatt jobben med studier. Hun har utdanning på høyskole-/universitetsnivå. Arbeidsgiver er ULoba. Enten er hun usikker på framtida i forhold til assistentjobben eller hun planlegger å slutte. Huma er nesten 40 år og har utdanning på videregående nivå. Hun var yrkesaktiv før hun begynte i jobben som assistent. Huma kombinerer jobben med ansettelse i kommunale omsorgstjenester, og arbeidsgiver er følgelig kommunen. Med tanke på framtida har hun ingen andre planer

¹⁹ Gruppene er gjensidig utelukkende på den måten at assistentene må ha svart ”svært viktig” på *begge* variablene tilhørende humanist- eller pragmatikerprofilen, men ingen kan ha svart svært viktig på variablene

enn å bli i jobben. Pragma fikk kjennskap til jobben gjennom annonsering, og hun kjente ikke brukeren på forhånd. Huma, derimot, kjente brukeren på forhånd. Hun fikk enten kjennskap til jobben gjennom annonsering eller gjennom kontakt med brukeren.

Vi skal se på hvilke rammebetingelser (stillingsstørrelse, arbeidstid, type ansettelse og opplæring/veiledning) de to assistenttypene har og hvor tilfreds de er med rammebetingelsene. I tillegg skal vi studere hvordan de opplever forholdet til bruker.

Pragma jobber i litt større grad enn Huma kort deltid eller det vi kaller tilleggsarbeid (under 14 timer/uke). Når det gjelder arbeidstid har Pragma mer ”fleksible” ordninger enn Huma, dvs i større grad ingen faste avtaler om arbeidstid og mer helgearbeid.

Organisering i dag-, kveld-, nattarbeid og hele/delte vakter er likt for begge assistenttyper. Pragma er i større grad fast ansatt enn Huma. Opplæring/veiledning er forskjellig på den måten at Huma i størst grad har tatt kurs i regi av RO og arbeidsgiver, samtidig som hun kan få veiledning ved behov, mens Pragma i størst grad får opplæring gjennom bruker eller annen assistent og har mindre tilgang til veiledning.

Med tanke på tilfredshet med rammebetingelsene er Huma jevnt over mindre tilfreds enn Pragma. Hun er mindre tilfreds med arbeidstid, stillingsstørrelse, opplæring og veiledning. Lønn og ansettelsestrygghet vurderer de omtrent likt. Det tyder på at fleksible arbeidstidsordninger og lite opplæring gjennom for eksempel arbeidsgiver harmonerer med Pragmas ønsker for jobben. Pragmas forventninger til jobben er trolig moderate fordi hun har et relativt kort tidsperspektiv i forhold til assistentjobben. Jobben fungerer mer som en forutsetning for å kunne drive med hovedaktiviteten som er studier. Hun vil derfor ikke legge så stor vekt på rammebetingelsene bare det fungerer i det daglige. For Huma derimot er personlig assistanse en jobb hun har ønsket seg og som hun har visse forventninger til. Hun har også tenkt å forbli i jobben og derfor vil gode rammebetingelser være viktig for tilfredsheten.

Representantene for de to ”assistentprofilene” kan ha forskjellig tilnærming til jobben, for eksempel med tanke på opplevelse av forholdet til bruker og brukerstyring.

”Pragmatikerne” oppgir i langt større grad enn ”humanistene” at bruker bestemmer

i den andre profilen. Til sammen utgjør pragmatikerne 24 og humanistene 36 assistenter.

oppgavene som skal utføres (hhv 92 og 69%). Det kan ha å gjøre med at de mest bevisste brukerne er tilknyttet ULOba, hvor også de fleste ”pragmatikerne” er ansatt. Men det kan også tenkes at grad av brukerstyring influeres av ”assistentideologi”. Huma opplever forholdet til bruker som et arbeids- og vennskapsforhold i like stor grad, mens Pragma i størst grad opplever det som et arbeidsforhold.

Huma og Pragma vurderer samarbeidet med bruker omtrent likt i forhold til kommunikasjon, pålitelighet, respekt og fleksibilitet. Huma oppgir at kjemi og felles interesser fungerer bedre enn hva Pragma oppgir. Det tyder på at Huma opplever relasjonen til bruker svært positivt. ”Pragmatikerne” opplever i større grad problemer i forhold til at bruker er ”sjefete” og at bruker involverer dem for mye i privatlivet. Dersom bruker i stor grad er den som bestemmer arbeidsoppgavene kan assistenten oppleve bruker som ”sjefete”. Involvering i brukerens privatliv vil antakelig oppleves forskjellig av de to assistenttypene. Det som oppleves som utidig involvering av ”pragmatikerne” blant assistentene, kan oppfattes som naturlig deltakelse av ”humanistene”.

Oppsummert kan en si at Huma er minst tilfreds med rammebetingelsene og mest tilfreds med forholdet til bruker, mens for Pragma er det omvendt. Det er likevel Huma som uttrykker at hun trives best i jobben rent generelt. Nærmere 60% av ”humanistene” oppgir at de alt i alt trives svært godt og 40% trives godt. En av fire ”pragmatikere” oppgir at de trives svært godt, to av fire oppgir godt, mens resten oppgir ”verken godt eller dårlig”. Dette tyder på at jobben, til tross for misnøye med rammebetingelsene, alt i alt oppleves som meningsfull for assistenter som har gått inn i jobben på bakgrunn av omsorgsrasjonelle motiver. Negative forhold overskygges av ønsket om å arbeide med mennesker. Det er relasjonene til bruker som gir utslag på den positive sida. De som har behov for lønnet arbeid og kombinasjonsmuligheter som hovedmotiver trives ikke fullt så godt. Det er ikke en genuin interesse for denne typen arbeid som har ført dem inn i assistentjobben.

Hvordan plasserer Huma og Pragma seg innen de ulike idealene for sosialt arbeid (jf. kapittel 2)? Huma, som har gått inn i arbeidet på bakgrunn av en omsorgsrasjonell motivasjon, ligger nær opp til ”omsorgsidealet” hvor brukeren og assistenten sammen skal finne fram til ”det gode liv” for brukeren (Hugemark og Wahlstrøm 1999). Relasjonene og vennskapet mellom bruker og assistent er det essensielle. Samvirket

mellom de to kan i sin tur medvirke til at brukerstyringen begrenses fordi Huma ønsker å påvirke til ”brukerens beste”.

Pragma står for serviceidealet med den tilfredse kunde som mål (op.cit). Hun ser på brukeren som et selvstendig subjekt som kan bestemme over eget liv, og forholdet dem imellom er et ordinært arbeidsforhold. Jeg er likevel usikker på hvor stor bevissthet omkring Independent Living-ideologien, for eksempel at funksjonshemmede er ekspert på egen liv, som ligger bak Pragmas tilnærming til jobben. Det kan tenkes at det er en mer pragmatisk tilnærming eller en ”kelnerideologi”. Pragma utfører brukerens ”bestillinger” fordi det er praktisk og funksjonelt i forhold til den hovedaktiviteten hun bedriver.

Hvilke krav og forventninger vil de to typene assistenter stille overfor arbeidsgiver og arbeidsleder? Hvordan kan en tilrettelegge arbeidsbetingelsene slik at det passer Pragma og Huma? Pragma rekrutteres blant studenter på universitet og høyskoler. Det egner seg for brukere i byer og på større steder, men ikke for brukere i de fleste småkommuner. Arbeidstid og omfang vil være kjernespørsmål for Pragma. Arbeidstiden må være relativt kort, fleksibel og den må kunne tilpasses studiene. Gode lønnsbetingelser er også viktig. Kollegakontakt, opplæring og veiledning er mindre viktig for disse assistentene. Assistansen er en biaktivitet til hovedaktiviteten, og tidshorisonten for assistentjobben er som regel relativt kort.

Huma rekrutteres gjerne gjennom bekjentskap med brukeren, noe som kanskje i størst grad skjer på mindre steder. God opplæring og regelmessig veiledning, samt kollegakontakt vil være hovedsaker for Huma. Stillingsstørrelse og lønn vil være viktige momenter, men ikke avgjørende. Det avgjørende vil være at Huma føler at hun gjør en god jobb og er til nytte for brukeren. Selv om assistansen er en deltidsjobb, og dermed en biaktivitet også for ”humanistene”, er det likevel en aktivitet som er tenkt å vare over noe tid. Motivasjon og tidsperspektiv bidrar til at ”humanistene” stiller krav til arbeidsmiljø og trivsel.

Hvis vi ser på brukerne av BPA er de en uensartet gruppe. Vi kan også her snakke om et kontinuum med to ytterpunkter. Det ene ytterpunktet består av det vi kan kalle ”ideologene”. De er bevisste funksjonshemmede som har vært med å kjempe fram BPA-ordningen, og som identifiserer seg med Independent Living-bevegelsens ideologi. På det

andre ytterpunktet finner vi ”tradisjonalistene”. De har et lite bevisst forhold til ideologien bak ordningen og kjente kanskje ikke til BPA før kommunen ga dem tilbud om å søke (Askheim og Guldvik 1999:36)²⁰.

Kan vi finne interessefellesskap mellom ulike typer av brukere og assistenter? Det er grunn til å anta at ”ideologene” blant brukerne og ”pragmatikerne” blant assistentene vil kunne ha sammenfallende interesser, og det samme for ”tradisjonalistene” blant brukerne og ”humanistene” blant assistentene. Jeg vil her trekke fram mulig interessesammenfall i brukerstyring versus medbestemmelse for assistentene og kontinuitet i hjelp (fleksibilitet i tjenester) versus kontinuitet i relasjoner (færre hjelpepersoner). Interessesammenfall eller -motsetninger beskrives ved harmoni eller konflikt. Det kan beskrives på følgende måte når en kombinerer typer av brukere og assistenter:

Bruker- Profiler		Assistentprofiler	
		Pragma	Huma
	”Ideologen”	1) Harmoni	2) Konflikt
	”Tradisjonalisten”	3) Konflikt	4) Harmoni

Figur 9.1 *Harmoni – konflikt ut fra kombinasjoner av assistent- og brukerprofiler*

Vi skal først se på dimensjonene brukerstyring versus medbestemmelse for assistentene. I det første tilfellet, rute 1, ønsker ”ideologen” en assistent som kan ”tas fram fra skapet” ved behov. Det betyr at brukeren kan få løst oppgaver etter behov, men at assistenten er tilstede i kortere perioder fordi det er slitsomt for bruker å forholde seg til assistenter over lang tid. Pragma gjør altså oppgavene som ”ideologen” bestiller. En slik tilrettelegging av arbeidssituasjonen er stort sett i tråd med Pragmas interesser. Utover arbeidsrelasjonen er det ingen ”bånd” mellom bruker og assistent. Relasjonen representerer harmoni fordi både ”ideologen” og Pragma er tilfreds med samhandlingen. I rute 2 kombineres assistenter og brukere med ulike idealer for samhandlingen dem imellom. ”Ideologen” vil styre forholdet, mens Huma søker innflytelse ut fra sin omsorgsrasjonelle tilnærming. Aktørenes ulike tilnærminger vil kunne skape konflikter.

²⁰ I den tidligere undersøkelsen betegnet vi ”tradisjonalistene” som ”pragmatikere”. Vi endrer betegnelsen til ”tradisjonalister” for å unngå sammenblanding med assistentprofilene.

I rute 3 vil det oppstå konflikt fordi Pragma forventer at ”tradisjonisten” skal være den styrende i relasjonen, mens brukeren har behov for en person som er delaktig i utformingen av tjenestene. Relasjonene i rute 4 representerer harmoni fordi ”tradisjonisten” ikke er mest opptatt av styring, men av at assistenten utøver medbestemmelse og gir omsorg. Humas omsorgsrasjonelle perspektiver passer inn i denne settingen. Bruker-/assistentforholdet bygger på gjensidighet og vennsksrelasjoner.

En vurdering av kontinuitet i hjelp (fleksibilitet) versus kontinuitet i relasjoner (færre hjelpepersoner, jf kapittel 2 og 5.5) gir det samme bildet av harmoni og konflikt. I rute 1 møtes brukere og assistenter som begge foretrekker kontinuitet i hjelp/fleksibilitet i tjenester, og i rute 4 prioriterer begge parter kontinuitet i omsorgsrelasjonen. Disse relasjonene skaper harmoni. I rute 2 og 3 vil det kunne oppstå konflikter fordi assistenter og brukere legger ulik vekt på relasjoner og oppgaveløsning. Huma vil søke kontinuitet i relasjonen, mens ”ideologen” prioriterer kontinuitet i hjelp, dvs fleksibilitet i oppgaver (rute 2). Pragma konsentrerer oppmerksomheten omkring kontinuitet i hjelp. ”Tradisjonisten” derimot vektlegger kontinuitet i relasjonen til assistenten (rute 3).

Bruker- og assistentprofilene er selvsagt skjematisk framstilt. De viser likevel at det vil kunne oppstå konflikter hvis assistentens ”hovedprofil” ikke harmonerer med brukerens. Dessuten kan det tenkes at par av brukere og assistenter som ”passer sammen” bidrar til å utvikle BPA-ordningen forskjellig. Servicerelasjonen i rute 1, vil kunne rendyrke enkelte sider ved tjenestene, mens omsorgsrelasjonen i rute 4 vil utvikle andre sider. Det kan på sikt føre til en todeling av ordningen der ”ideologiske” og mer pragmatiske løsninger opptrer side ved side. På den ene sida kan vi tenke oss en type BPA-ordning der prinsippet om brukerstyring holdes sterkt i hevd og assistenten er en serviceperson eller ”kelner” som oppfyller brukerens bestillinger. Samtidig kan vi få en BPA-ordning hvor brukerstyringen er mer moderat og assistentens rolle ligner mer på hjemmehjelperne i de tradisjonelle hjemmetjenestene.

Vi har tidligere drøftet en mulig todeling av BPA-ordningen på bakgrunn av hvilke målgrupper som kan få BPA (Askheim og Guldvik 1999). Ved lovfesting av ordningen er muligheten til å få brukerstyrt personlig assistanse knytta til brukerens evne til arbeidsledelse, men det stilles ikke noe absolutt krav til hvem som kan få ordningen

(Rundskriv I-20/2000). Utviklingen av tjenesten vil i stor grad avhenge av hvilke praksiser kommunene utvikler med tanke på målgruppe, omfang av tjenesten etc. (Andersen 2001).

Det er ikke utenkelig at BPA utvikler et mangfold av forskjellige løsninger. Som det framgår av rapporten er det mange dilemmaer innbygget i ordningen. Ut fra et arbeidstakerperspektiv kan mangfold innen BPA bidra til tilpasninger som reduserer mulige konflikter. Assistentene kan rekrutteres fra ulike arbeidsmarkedssegmenter, bl.a. fra de kommunale omsorgstjenestene og fra studentgrupper. I mange tilfeller kan det utvikles svært fleksible arbeidstidsordninger, uten at dette nødvendigvis er noe problem for assistentene som rekrutteres fra studentgruppa. For assistenter rekruttert fra kommunale omsorgstjenester vil omsorgsrasjonaliteten og kontinuitet i relasjonen til bruker stå sterkt. En kobling av ”riktige” assistent- og brukerprofiler kan bidra redusere innebygde motsetninger i ordningen. BPA kan på denne måten ”skreddersys” for ulike typer av brukere og assistenter.

Referanser

Andersen, Jan (2001): *Brukerstyrt personlig assistanse fra forsøk til lov*. Høgskolen i Lillehammer, rapport nr. 78/2001, rapport Østlandsforskning nr 07/2001

Askheim, Ole Petter (2001): *Personlig assistanse for funksjonshemmede i Norden. En sammenliknende studie av ordning i Danmark, Finland, Sverige og Norge*. Forskningsrapport nr. 61/2001 Høgskolen i Lillehammer, rapport 01/2001 Østlandsforskning

Askheim, Ole Petter (2000): *Brukerstyrt personlig assistanse og psykisk utviklingshemmede. Dilemmaer ved ordningen og noen foreløpige resultater fra en spørreundersøkelse*. HIL særtrykk nr. 55/2000

Askheim, Ole Petter og Ingrid Guldvik (1999): *Fra lydighet til lederskap? Om brukerstyrt personlig assistanse*. Tano Aschehoug

Barron, Karin m.fl. (2000): "Funktionshindrade och den offentliga hjälpapparaten". I Szebehely, Marta (red): *Välferd, vård och omsorg*. (SOU 2000:38) s 137 – 170

Bergh, Steinar (1999): *Arbeidsmiljøundersøkelse blant de personlige assistentene i ULOba*. ULOba, Oslo

Christensen, Karen og Liv Johanne Syltevik (1999): "Omsorg, underordning og sosialpolitikk – en introduksjon til Kari Wærness' sosiologi" I Christensen, Karen og Liv Johanne Syltevik (red): *Omsorgens forvitring? Antologi om utfordringer i velferdsstaten*. Fagbokforlaget

Dehlin, Ann-Marie (1997): *Personlig assistent – en rättighet, ett yrke*. Studentlitteratur, Lund

DeJong, Gerben (1983): "Defining and Implementing the Independent Living Concept" I Crewe, N.M. og I.K. Zola (red.): *Independent Living for Physically Disabled people*. Jossey-Bass Publishers, San Fransisco, s 4-27

Gough, Ritva (1994): *Personlig assistans – en sosial bemästringsstrategi*. Göteborg

Gough, Ritva og Modig, M. (1996): *Leva med personlig assistans*. Liber Utbildning, Stockholm

Guldvik, Ingrid (1997): *Brukerstyrt personlig assistanse – brukernes erfaringer med ordningen*. Notat nr 06/1997 Østlandsforskning

Guldvik, Ingrid (1998): *Kommunenes erfaringer med Brukerstyrt personlig assistanse*. Rapport nr 11/1998 Østlandsforskning

Hugemark, Agneta og Karin Wahlström (1999): *Conceptions of Personal Assistance: What Shall Be Done and Why?* Paper presented at Nordic Network on Disability Research, Trondheim, Norway, September 1999

Inst O nr 22 (1999-2000): *Innstilling til sosialkomiteen om lov om endring i lov av 13. desember 1991 nr 81 om sosiale tjenester m.v. (brukerstyrt personlig assistanse)*

Kildal, Nanna (1998): "Velferd og arbeidsplikt. Om arbeidslinjens begrunnelse" *Tidsskrift for velferdsforskning*, Vol. 1, nr. 1 1998, s 20 - 36

Kristensen, Ole Steen (1995): *Tæt på og dog på afstand. En undersøgelse av § 48.4-hjælpeordningen i Århus kommune*. Center for Hjælpeordning, Århus

Larsson, Monica and Stig Larsson (1998): *Personal Assistants. A new occupational group in development. A study of their working conditions in practice and theory*. Paper presented at the 2nd annual Research Conference of Nordic Network on Disability Research, Jyväskylä, Finland

Lewin, Barbro (1998): *Funktionshinder och medborgarskap*. Socialmedicinsk skriftserie 55, Uppsala

Likestillingscenteret (2000): *Likestillingsbarometeret 2000*. Oslo

Lov om sosiale tjenester mv

Min nye hverdag nr. 10/2000

Moland, Leif E. (1997): *Ingen grenser? Arbeidsmiljø og tjenesteorganisering i kommunen*. Fafo-rapport 221

Moland, Leif E. (2000): *Økt yrkesdeltakelse blant deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren – et bidrag til å møte etterspørselen etter arbeidskraft?* Fafo-notat 2000:16

Moland, Leif E. og Marit Egge (2000): *Kommunal sektor – bedre enn sitt rykte? Strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft*. Forskningsstiftelsen Fafo

Morris, Jenny (1993): *Community Care or Independent Living*. Joseph Rowntree Foundation, York

Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (1996): *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Fafo-rapport 198

Norén, Lars (2000a): "Att ha kunden som arbetsgivare" I Bergström, Ola og Mette Sandoff (red): *Handla med människor – Perspektiv på Human Resource Management*. Academia Adacta, Lund

Norén, Lars (2000b): ”Offentliga marknader og brukarinnflytande”. *Kommunal ekonomi och politik*. Vol. 4 no. 1, s 7-29

Norges Handikapforbund (1994): *Brukerstyrt personlig assistanse. Erfaringer fra et forsøksprosjekt*. Oslo

Næss, Sturle (1999): ”Utskjelling – et arbeidsmiljøproblem i den hjemmebaserte omsorgen”. *Tidsskrift for velferdsforskning*, Vol. 2, Nr 1 1999, s 3 – 18

Næss, Sturle og Kari Wærness (1994): *Arbeidssituasjonen i hjemmebasert omsorg*. SEFOS, Universitetet i Bergen

Regjeringens Handlingsplan for funksjonshemmede 1994-1997. Oslo

Ressurssenter for Omsorgstjenester (1997): *En begrenset evaluering av virkningen av stimuleringsstilskudd til kommunene*. Stjørdal.

Rundskriv I-20/2000 til lov om sosiale tjenester mv. Brukerstyrt personlig assistanse. Sosial- og helsedepartementet

Socialstyrelsen (1997): *Sluttrapport 1997*. Stockholm

Solem, Per Erik og Bodil Høistad (2000): ”Vi spiller på lag” *Om integrerte organisasjonsmodeller i pleie- og omsorgstjenestene*. NOVA rapport 1/00

Statsbudsjettet 1999 kap 674 post 62

Thorsen, Kristen (1998): ”Selvkonstruksjon, omsorg og omsorgsorganisering. Et modernitetsperspektiv på hjemmetjenestene for eldre” *Tidsskrift for velferdsforskning*, Vol. 1, nr. 1 1998, s 5-19

Thorsen, Kirsten (2000): ”Eldreomsorg, kvaliteter og lokal kontekst”. *Tidsskrift for velferdsforskning*, Vol. 3, nr. 4, 2000, s 203 – 218

Wærness, Kari (1999): ”Omsorg, omsorgsarbeid og omsorgsrasjonalitet – refleksjoner over en sosialpolitisk diskurs” I Thorsen, Kirsten og Kari Wærness (red.): *Bli omsorgen borte? Eldreomsorgens hverdag i den senmoderne velferdsstaten*. Ad Notam

Åström, Karsten (1998): ”Funktionshindrade mellan SoL och LSS” i Bengtsson, Hans (red): *Politik, lag och praktik. Implementeringen av 1994 års handikappreform*. Studentlitteratur, Lund

Svar nummer

Spørreskjema til personlige assistenter

Spørsmålene besvares ved å sette ett kryss (X) i den ruta som passer best for deg når ikke annet er angitt.

Bakgrunnsopplysninger

1 **Jeg er:** Mann Kvinne

2 **Hvilket år er du født?** År: 19_____

3 **Sivil status:**

Enslig Gift Samboer Skilt Enke/enkemann

4 **A) Hva er din høyeste utdanning?**

- Grunnskole
 - Videregående skole
 - Høgskole/universitet
 - Annen utdanning, hvilken
-

4 **B) Har utdanningen tilknytning til helse- og/eller omsorgsykker?**

Ja Nei

4 **C) Hvis ja, beskriv kort type utdanning og varighet**

5 A) Hva var din hovedbeskjeftigelse før du begynte som personlig assistent?

- 1 Arbeidsledig
 - 2 Student/skoleelev
 - 3 Hjemmearbeidende med eller uten barn
 - 4 Omsorgspermisjon
 - 5 Yrkesaktiv
 - 6 Annet, hva?
-

5 B) Hvis du var yrkesaktiv, arbeidet du innen helse-/omsorgsyrkene?

- 1 Ja 2 Nei

Personlig assistanse som yrke – hvordan og hvorfor

6 A) Kombinerer du i dag arbeidet som personlig assistent med andre aktiviteter (jf. 6 B)?

- 1 Ja 2 Nei

6 B) Hvis ja, hvilke typer aktiviteter?

- 1 Ansettelse i kommunens pleie- og omsorgstjenester
 - 2 Annet helse- og omsorgsarbeid
 - 3 Annen type lønnet arbeid
 - 4 Hjemmearbeid med eller uten barn
 - 5 Studier
 - 6 Annet, hva
-

7 Hvorfor valgte du å arbeide som personlig assistent? Her kan du krysse av på en skala for hvor viktige de ulike grunnene var for at du valgte dette yrket.

	Svært viktig	Viktig	Lite viktig	Ikke aktuelt
Jeg ønsket fleksibel arbeidstid				
Jeg ønsket å kombinere arbeidet med andre gjøremål				
Jobben som personlig assistent er et godt alternativ til å jobbe i de tradisjonelle omsorgstjenestene				

Jeg har interesse for å arbeide innen helse- og omsorgsyrker				
Jeg har pårørende, kjente eller venner som er funksjonshemmet				
Jeg ønsket å arbeide med mennesker				
Jeg ønsket å prøve noe nytt				
Jeg trengte lønnet arbeid				
Andre grunner, beskriv				

8 Hvordan fikk du kjennskap til din nåværende jobb som personlig assistent?

- 1 Gjennom annonsering eller oppslag
 - 2 Gjennom personlig kontakt med brukeren
 - 3 Gjennom bekjente
 - 4 Gjennom kommunen
 - 5 Gjennom arbeidsformidlingen
 - 5 Annet, hva?
-

Om brukeren

9 A) Kjente du brukeren før du begynte å arbeide hos han/henne?

- 1 Ja 2 Nei

9 B) Hvis ja, på hvilken måte (for eksempel slektning, bekjent, venn)?

10 A) Brukeren er

1 Mann/gutt

2 Kvinne/jente

10 B) Brukeren er _____ år gammel

11 Hvilke typer funksjonshemminger har din bruker? (Her kan du sette flere kryss)

- 1 Bevegelseshemmet
 - 2 Sanseshemmet (syn, hørsel)
 - 3 Psykisk utviklingshemmet
 - 4 Påført hjerneskade (hukommelsesproblemer, språkvansker, orienteringsvansker)
 - 5 Andre, beskriv
-
-

12 Omtrent hvor mange timer brukerstyrt personlig assistanse har din bruker totalt per uke?

- 1 1 – 15 timer per uke
- 2 16 – 37,5 timer per uke
- 3 Mer enn 37,5 timer per uke
- 4 Vet ikke

13 Er dere flere assistenter ansatt hos din bruker?

- 1 Jeg er eneste assistent
- 2 2 – 3 assistenter ansatt
- 3 4 – 5 assistenter ansatt
- 4 6 eller flere assistenter ansatt

Ansettelses- og arbeidsforhold

14 A) Hvem er din arbeidsgiver? (Arbeidsgiver er den som utbetaler lønn, inngår ansettelsesavtaler osv)

- 1 Kommunen
- 2 ULOba
- 3 Bruker

14 B) Kunne du tenke deg at en annen var arbeidsgiver og i tilfelle hvorfor?

- 1 Ja, hvorfor
-

- 2 Nei
- 3 Vet ikke

15 A) Hvilken type ansettelse har du som personlig assistent?

- 1 Fast ansatt
 - 2 Midlertidig ansatt mer enn 6 måneder
 - 3 Midlertidig ansatt mindre enn 6 måneder
 - 4 Vet ikke
 - 5 Annen type ansettelse, hvilken?
-

15 B) Har du skriftlig arbeidskontrakt med arbeidsgiver?

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Vet ikke

15 C) Foreligger det en stillingsbeskrivelse for assistentjobben (en beskrivelse av innhold, oppgaver og lignende)?

- 1 Ja
- 2 Nei
- 3 Vet ikke

15 D) Hva slags avtale om arbeidstid har du i jobben som personlig assistent?

- 1 Avtale om fast arbeidstid per uke
- 2 Avtale om arbeidstid som varierer (turnus e.l.)

- 3 Ingen fast avtale om arbeidstid
 4 Andre løsninger, hvilke
-

16 A) Hvilke tider på døgnet arbeider du? (Her kan du sette flere kryss)

- 1 Dagarbeid
 2 Kveldsarbeid
 3 Nattarbeid

16 B) Omfatter jobben din helgearbeid?

- 1 Aldri
 2 Sjeldnere enn hver annen helg
 3 Hver annen helg
 4 Oftere enn hver annen helg

16 C) Er arbeidet organisert i hele og/eller delte vakter?

- 1 Hele vakter (sammenhengende arbeidstid)
 2 Delte vakter (eks. oppmøte morgen og kveld, opphold midt på dagen)
 3 Både hele og delte vakter

17 Hvor lenge har du arbeidet som personlig assistent hos din nåværende bruker?

Antall måneder _____

18 A) Hvor mange timer arbeider du som personlig assistent *per uke*?

Antall timer _____

18 B) Oppgi gjennomsnittlig bruttolønn i jobben som personlig assistent *per måned*:

Kr _____

19 A) Har du noen gang kontakt med andre assistenter for å diskutere problemstillinger i forbindelse med jobben som personlig assistent?

- 1 Regelmessig 2 En gang i blant 3 Aldri

19 B) Dersom du har kontakt med andre, hvem er det?

- 1 Assistenter som jobber hos min bruker
2 Assistenter som jobber hos andre brukere
3 Annet, hva
-

20 Er du medlem i fagforening?

- 1 Ja, hvilken?
-

- 2 Nei

Arbeidsoppgaver

21 Hvem bestemmer i hovedsak arbeidsoppgavene dine?

(Her kan du sette flere kryss hvis det er nødvendig)

- 1 Arbeidsgiver
2 Bruker
3 Jeg i samråd med arbeidsgiver
4 Jeg i samråd med bruker
5 Jeg i samråd med brukerens pårørende
6 Jeg bestemmer selv
7 Vet ikke
8 Annet, hva?
-

22 Hvor ofte utfører du ulike oppgaver/tjenester hos din bruker?

(Her ber vi deg krysse av på en skala fra svært ofte til aldri på hver oppgave)

	Svært ofte	Ofte	Sjelden	Aldri
Daglige ærender (innkjøp, post, bank, offentlige kontor etc)				
Fritidsaktiviteter (kultur, idrett, kurs etc)				
Husarbeid				
Personlig stell				
Transport				
Tjenester i forbindelse med reiser av noe lengre varighet				
Tjenester i forbindelse med organisasjonsarbeid				
Tjenester i forbindelse med lønnet arbeid eller utdanning				
"Utearbeid" (hagearbeid, snømåking, bilhold etc)				
Annet, hva				

23 A) Hender det at du blir bedt om å utføre oppgaver som du mener ligger utenfor ditt arbeidsområde som personlig assistent?

- 1 Svært ofte
- 2 Ofte
- 3 Sjelden
- 4 Aldri

23 B) Hvis du noen gang har blitt bedt om å utføre slike oppgaver, angi hvilke oppgaver det dreier seg om:

Arbeidsmiljø

24 A) Har du deltatt i noen form for opplæring i tiden du har arbeidet som personlig assistent? (Her kan du sette flere kryss)

- 1 Kurs i regi av Ressurssenter for omsorgstjenester
- 2 Kurs i regi av arbeidsgiver
- 3 Opplæring gjennom å være med en annen assistent
- 4 Opplæring gjennom bruker
- 5 Ingen opplæring i det hele tatt

6 Annet, hva? _____

24 B) Har du tilgang til veiledning eller oppfølging fra andre enn brukeren?

- 1 Ved behov
- 2 Av og til
- 3 En gang i måneden
- 4 En gang hver fjortende dag eller oftere
- 5 Har ikke tilgang til veiledning eller annen oppfølging

25 Hvordan opplever du forholdet til bruker ut fra beskrivelsen under?

(Kryss av for det utsagnet som du synes passer best)

- 1 Først og fremst et arbeidsforhold
- 2 Mer arbeidsforhold enn vennskapsforhold
- 3 Arbeidsforhold og vennskapsforhold i like stor grad
- 4 Mer vennskapsforhold enn arbeidsforhold
- 5 Først og fremst et vennskapsforhold

26 A) Har du i løpet av tiden du har arbeidet som personlig assistent vært borte fra jobben på grunn av forhold som du setter i forbindelse med arbeidet ditt?

- 1 Ja
- 2 Nei

26 B) Hvis ja, hva har det medført av fravær fra jobben på det meste?

- 1 Fravær 1 – 5 dager
- 2 Fravær 6 – 14 dager
- 3 Fravær 15 – 30 dager
- 4 Fravær mer enn en måned

26 C) Dersom du har hatt fravær fra jobben på grunn av sykdom som du setter i forbindelse med arbeidet, hvordan vil du beskrive årsakene til dine problemer?

(Her kan du sette flere kryss)

- 1 Samarbeidsproblemer med bruker

- 2 Ensformige arbeidsoppgaver
 - 3 Stor arbeidsbelastning, høyt stressnivå
 - 4 Fysiske skader
 - 5 Psykiske belastninger
 - 6 Annet, hva?
-
-

27 Har du opplevd noen av de følgende ubehagelige situasjoner i arbeidet som personlig assistent, og i tilfelle fra hvem har du opplevd det?

	Fra bruker, flere ganger	Fra bruker, én gang	Fra pårørende	Aldri opplevd
Utskjelling				
Fysisk aggresjon				
Ubehagelig seksuell oppmerksomhet				
Beskyldninger om dårlig utført arbeid eller sommel				
Beskyldninger om tyveri eller ødeleggelse av gjenstander				

28 Hvor tilfreds er du med arbeidsbetingelsene som personlig assistent?

(Her ber vi deg krysse av på en skala fra svært tilfreds til lite tilfreds)

	Svært tilfreds	Tilfreds	Lite tilfreds	Vet ikke
Arbeidstid				
Stillingsstørrelse				
Lønn				
Ansettelsestrygghet				
Opplæring				
Veiledning og oppfølging				
Vikarordning				

29 Hvordan vurderer du at samarbeidet fungerer mellom deg og din bruker på følgende områder:

(Vi ber deg vurdere hvert enkelt forhold på en skala fra godt til dårlig)

	Godt	Middels	Dårlig	Vet ikke
Kommunikasjon				
Pålitelighet				
Respekt/toleranse				
Fleksibilitet				
”Kjemi”				
Felles interesser				
Rolleavklaring				
Humor				

30 Her kommer vi med en del påstander om dilemmaer du kan oppleve i arbeidet som personlig assistent. Vi ber deg ta stilling til hvor enig eller uenig du er i disse påstandene.

	Helt enig	Enig	Verken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig
Jeg opplever ofte at brukerstyring går på bekostning av assistentens medbestemmelse					
Brukerens ønske om fleksibilitet i oppgavene jeg skal utføre står i motsetning til mitt ønske om faste arbeidsoppgaver					
Brukerens ønske om fleksibilitet i tidspunkt for assistanse står i motsetning til mitt ønske om fastlagt og forutsigbar arbeidstid					
Ensomheten i arbeidet oppleves som tung					
Jeg opplever ofte at brukeren er for passiv i forhold til å fastlegge mine arbeidsoppgaver					
Brukeren er ofte ”sjefete” og legger seg for mye opp i detaljene for hvordan jeg skal utføre arbeidsoppgavene					
Brukeren involverer meg for mye i sitt privatliv og problemer som ikke har noe å gjøre med min jobb som personlig assistent					
Ofta føler jeg meg oversett sammen med brukers venner og bekjente					
Jeg føler meg ofte ufri i situasjoner sammen med brukers nære pårørende					

31 A) Dersom du tenker 2 – 3 år fram i tid, ser du for deg at du fortsatt arbeider som personlig assistent?

1 Har ingen andre planer enn å bli i jobben

2 Planlegger å slutte i jobben

3 Vet ikke

31 B) Hvis du har planer om å slutte i jobben, beskriv kort hvorfor

32 Alt i alt, hvordan trives du i yrket?

1 Svært godt

2 Godt

3 Verken godt eller dårlig

4 Dårlig

5 Svært dårlig

33 Dersom du har noe å tilføye kan du gjøre det her:

Takk for at du tok deg tid til å besvare spørsmålene!

Dersom du ikke ønsker at dataene skal oppbevares etter prosjektslutt markeres det her