

# På jobb for likestilling

BPA assistentenes arbeidshverdag



# Innholdsfortegnelse

<b>Hovedfunn</b>	<b>4</b>
<b>BPA</b>	<b>5</b>
Lovhjemning	5
Kommunal forvaltning	6
<b>Personlig assistent</b>	<b>7</b>
BPA utfordrer tradisjonell tankegang	7
<b>Metode</b>	<b>9</b>
Presentasjonen av funn i rapporten	9
Demografi	10
<b>Respondentenes bakgrunn</b>	<b>12</b>
Utdanning	12
<i>Videregående som høyeste utdanning</i>	13
<i>Høgskole- og universitetsutdannede</i>	14
Tidligere arbeidserfaring	15
Andre jobber ved siden av jobben som personlig assistent	16
<b>Ansettelsesforhold</b>	<b>18</b>
Kontrakt	18
Stillingsstørrelse	21
Arbeidsplan	22
Lengde på ansettelsesforholdet	24
<b>Arbeidshverdagen som personlig assistent</b>	<b>25</b>
Arbeidslederen som leder	25
<i>Etikk</i>	27
Opplæring og utvikling	28
Helse, miljø og sikkerhet	29
<i>Fysisk arbeidsmiljø</i>	30
<i>Psykososialt arbeidsmiljø</i>	31
<i>Kritikkverdige forhold</i>	34
<i>Korona</i>	35

<b>Uloba som arbeidsgiver</b> .....	<b>36</b>
Informasjon til assistenter .....	36
<i>Intranettet Freedom</i> .....	36
<i>Assistenthåndboken</i> .....	36
Tariffavtale .....	36
Organisering i fagforening .....	37
<b>Referanser og relevante lovverk</b> .....	<b>38</b>
Referanser .....	38
Lowerk som regulerer assistentyrket .....	39
<i>Arbeidsmiljø-regelverk</i> .....	39
<i>BPA-regelverk</i> .....	39
<i>Helse- og omsorgsregelverk</i> .....	40
<b>Sluttnoter</b> .....	<b>41</b>

# Hovedfunn

Denne rapporten tar utgangspunkt i en medarbeiderundersøkelse i Uloba 2020. Til sammen 1 059 assistenter besvarte undersøkelsen. 1 004 av respondentene er ansatt som personlige assistenter i Uloba og av disse jobber 90 også som funksjonsassistenter. Hovedfunn fra besvarelsene til disse 1 004 respondentene presenteres her.

Det er kun en fjerdedel som har assistentjobben som hovedbeskjeftigelse. Om lag en like stor andel har studier ved siden av det å være assistent, mens de øvrige kombinerer det å være assistent med andre yrker eller mottar trygd/pensjon.

Blant de som bare jobber som assistent i Uloba er 84 prosent fast ansatte, mens de øvrige jobber på tilkalling eller som midlertidige ansatte. De aller fleste respondentene jobber kun for én arbeidsleder. 33 prosent av respondentene oppgir at de jobber for en eller flere som har fungerende arbeidsleder/medarbeidsleder.

Det er i liten grad sprikende svar, og det er nokså entydige svar som gis fra de som er spurt. Hovedfunnene er:

- 97 prosent av respondentene oppgir at de er stolte av å jobbe som personlig assistent.
- 73 prosent gir uttrykk for at de har et godt arbeidsmiljø
- 86 prosent mener de har et godt psykososialt arbeidsmiljø.
- 89 er enig i påstanden «jeg opplever at den som er arbeidsleder i den BPA-ordningen jeg jobber mest i, er en god leder.»
- 90 prosent av respondentene er enig i påstanden «min arbeidsinnsats blir anerkjent og verdsatt av arbeidslederen min.»
- 93 prosent av respondentene er enig i påstanden «arbeidslederen min har gitt meg god opplæring i hvordan jeg skal utføre arbeidsoppgavene mine.»
- 86 prosent av respondentene er enig i påstanden «Arbeidsleder har nødvendig utstyr som jeg kan bruke slik at jeg unngår å få belastningsskader.»
- 84 prosent av respondentene er enig i påstanden «Assistentrollen gir meg mulighet til å utvikle meg og tilegne meg ny kunnskap.»

# BPA

**BPA – borgerstyrt personlig assistanse – er et likestillingsverktøy som er utviklet av funksjonshemmede selv. Assistansen styres av den enkelte selv, og assistentene bistår med praktiske gjøremål i hverdagen.**

BPA er et helhetlig, fleksibelt og personlig utformet verktøy ledet enten av oss som har behov for assistansen, eller i samarbeid med en nærstående som vi selv velger. BPA er et frigjøringsverktøy, som beskrevet i lovverk og en rekke andre offentlige dokumenter<sup>1</sup> som skal fremme full likestilling og deltakelse for funksjonshemmede. Det er et verktøy som skal gi mulighet til å leve et fritt, aktivt, variert og likestilt liv på alle områder.

## Lovhjemning

Retten til BPA ble lovfestet i 2015, § 3-8 og Lov om pasient og brukerrettigheter (pasient og brukerrettighetsloven) §2-1d.

Kommunenes plikt til å ha et tilbud om BPA er fastsatt i Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven) § 3-8. Brukerstyrt personlig assistanse.

«Kommunen skal ha tilbud om personlig assistanse etter § 3-2 første ledd nr. 6 bokstav b, i form av praktisk bistand og opplæring, organisert som brukerstyrt personlig assistanse.

«Dette betyr at kommunen plikter å ha et tilbud om BPA, også til de som ikke faller inn under rettigheten. Alle som søker om BPA skal få vurdert om dette kan være hensiktsmessig for dem.»

De som faller inn under rettigheten har en absolutt rett til BPA, uavhengig av økonomi eller om kommunen ikke synes det er hensiktsmessig for søkeren. Avgrensingen av hvem rettigheten omfatter er fastsatt i: Lov om pasient- og brukerrettigheter (pasient- og brukerrettighetsloven) § 2-1 d. Rett til brukerstyrt personlig assistanse.

«Personer under 67 år med langvarig og stort behov for personlig assistanse etter helse- og omsorgstjenesteloven § 3-2 første ledd nr. 6 bokstav b har rett til å få slike tjenester organisert som brukerstyrt personlig assistanse. Retten omfatter avlastningstiltak etter helse- og omsorgstjenesteloven § 3-6 første ledd nr. 2 for personer med foreldreansvar for hjemmeboende barn under 18 år med nedsatt funksjonsevne. Helsetjenester i avlastningstiltak omfattes ikke. Retten omfatter også personer over 67 år som før fylte 67 år har fått innvilget brukerstyrt personlig assistanse etter første punktum.

Rettigheten omfatter ikke tjenester som krever flere enn én tjenesteyter til stede eller natttjenester, med mindre brukeren kontinuerlig har behov for slike tjenester.

Med langvarig behov i første ledd menes behov ut over 2 år.

Med stort behov i første ledd menes et tjenestebehov på minst 32 timer per uke. Brukere med tjenestebehov på minst 25 timer per uke har likevel rett til å få tjenester organisert som brukerstyrt personlig assistanse, med mindre kommunen kan dokumentere at slik organisering vil medføre vesentlig økt kostnad for kommunen.»

Lovplasseringen har ført til en del uheldige konsekvenser fordi BPA som likestillingsverktøy på mange måter strider imot helse- og omsorgsregelverket, forvaltet i kommunal regi. BPA skal gi den enkelte mulighet til å ta ansvar i eget liv og til å kunne delta i samfunnet og leve et aktivt liv.

## **Kommunal forvaltning**

Funksjonshemmede som har et assistansebehov kan søke kommunen om å få BPA. Kommunen utmåler det antall timer assistanse den mener søkeren trenger. Timer utmåles stramt, og det gis ofte ikke timer til administrasjon, opplæring eller personalmøter.<sup>2</sup>

Kommunen velger om den vil administrere BPA selv, sette ordningen ut på anbud eller lyse ut konsesjon. Når kommunen setter BPA ut på anbud eller lyser ut konsesjon legges det ofte inn varierende vilkår for driften av BPA. Dette er ikke et tema i denne rapporten, men det er viktig å vite at personlige assistenter som jobber hos andre BPA-aktører eller hos kommunene kan oppleve jobben som personlig assistent annerledes enn det som kommer fram i denne rapporten, som baserer seg på et spørreskjema sendt til alle assistenter ansatt i Uloba.

# Personlig assistent

Uloba ble stiftet i 1991 og etablerte BPA i Norge. Med dette introduserte vi et nytt yrke: Personlig assistent. Dette er et serviceyrke og bryter med den tradisjonelle tilnærmingen til funksjonshemmede som trenger assistanse.

*«De lo av oss, vet du. Vi som ikke kunne kle på oss sjøl, også skulle vi være arbeidsledere for assistentene våre.»*

Bente Skansgård

## BPA utfordrer tradisjonell tankegang

Norge har hatt, og har fortsatt, en medisinsk tilnærming til funksjonshemming.<sup>3</sup> Funksjonshemming er knyttet til en feil med individet, fysisk, intellektuelt eller psykisk. Profesjonsgrupper med faglig autoritet er dermed blitt oppfattet til å ha mer kompetanse på hva vi trenger og ønsker enn det vi har selv. Vi har vært omgitt av sykepleiere, vernepleiere, miljøterapeuter, miljøarbeidere, hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Det har vært en selvfølge at arbeidstaker skal ha et fagmiljø, en mulighet til å drøfte arbeidssituasjon og tiltak knyttet til vår assistanse og behov. Dette har satt premissene for hvordan vi kan leve livene våre. Vi skal selvfølgelig tas med på råd, men det er de som forvalter profesjonskunnskap som vet best.

BPA snur dette på hodet. Vi som trenger assistansen, vet best hva vi trenger og hvordan vi ønsker at assistansen skal ytes. Vi skal få sette premissene for våre liv, og har ikke behov for en fagperson, men en assistent med serviceinnstilling.

Mye av kritikken som bli framsatt mot BPA-assistanse må sees i lys av den tradisjonelle forståelsen av funksjonshemming, samt den tradisjonelle måten å assistere funksjonshemmede.

Med den tradisjonelle modellen som bakteppe kan det være vanskelig å se at funksjonshemmede kan være gode kompetente ledere for assistenter, skape gode arbeidsplasser samtidig som vi ivaretar egne behov. Når assistansen blir ledet av funksjonshemmede uttrykkes det bekymring for at de personlige assistentene blir et nytt tjenerskap<sup>4</sup>. Når den samme assistansen ledes av en person i hjemmetjenesten er ikke det en bekymring, selv om rammevilkårene for en som arbeider i hjemmetjenesten kan være svært krevende. I hjemmetjenesten kan den enkelte arbeider ha liten innflytelse på arbeidsoppgaver og utførelse av disse, samt at arbeidspresset er veldig stort. I en nærere arbeidsrelasjon kan det være enklere å tilrettelegge tilpasset individuelle behov.

De fleste av oppgavene som utføres er ikke annerledes i en BPA-ordning enn i tradisjonelle tjenester. Likevel kan BPA oppfattes som en innovasjon innenfor offentlig tjenesteyting – på samme måte som er etterlyst av ulike regjeringer de siste tiårene. Tjenestene styres mer av den det gjelder, og blir dermed mer knyttet til den enkeltes behov. Resultatet er mer treffsikre tjenester<sup>5</sup>. Men, fordi funksjonshemmede tradisjonelt ikke har blitt sett på som myndige borgere, virker det på enkelte naturstridig at vi skal få styre assistenten selv. Isteden skal tjenestene vi trenger styres av kommunen og tas stilling til av saksbehandlere. Når vi selv får velge hvem som assisterer med hva utfordres det etablerte bilde av hvordan vi skal assisteres.

Personlig assistent-yrket krever ingen formell kompetanse. Den enkelte arbeidsleder lærer selv opp sine assistenter i de arbeidsoppgavene som skal utføres. Det åpner yrket for mange som av ulike grunner ikke har tatt en utdanning, og kanskje ikke ønsker det<sup>6</sup>. Det å være assistent kan med andre ord være en inngang til arbeidsmarkedet for mange, men gir også en mulighet for å kombinere deltagelse i arbeidslivet med utdanning og annet deltidsarbeid.

Assistene i Uloba har tariffavtale og verneombud. De har ryddige lønns- og arbeidsvilkår, også sammenlignet med andre i en raskt voksende tjenestesektor. Ifølge Statistisk sentralbyrå utgjør tjenestesektoren 78 prosent av alle sysselsatte i Norge. Den raske veksten i tjenestesektoren er ikke bare drevet av velstandsutvikling som gjør det mulig å finansiere ulike typer tjenester. I tillegg bidrar spesialisering til et større mangfold av tjenester<sup>7</sup>, og et større mangfold av virksomheter som leverer tjenester. BPA kan oppfattes som en form for spesialisering, og er tjenesteinnovasjon – men utformet av oss selv, styrt av oss selv og for oss selv.

Arbeidslederne er motiverte til å skape gode arbeidsplasser. Det øker sjansen for at assistentene vil stå lenge i jobben og yter god assistanse. En arbeidsleder som havner i en konfliktsituasjon med en assistent har nesten ingen vei ut. Hen kan ikke sykemelde seg eller si opp arbeidstakeren. Hen kan ikke ta ut «ferie» eller droppe assistansebehovet. Hen må stå i situasjonen. Hvis assistene ikke trives, kan de gjøre livet vanskelig for arbeidsleder på flere måter. Som arbeidsleder kan du bli sittende med en arbeidstaker som ikke fungerer i årevis. Det er derfor i arbeidsleders interesse å få arbeidsforholdet til å fungere godt.



# Metode

Rapporten tar utgangspunkt i analyser av data fra en nettbasert survey. Den ble sendt per e-post til 6 774 personer som er oppført som personlige assistenter og/eller funksjonsassistenter Uloba – Independent Living Norge sitt lønssystem. 1 059 personer svarte på undersøkelsen. Det er en svarprosent på 16 prosent.

Antallet respondenter er omtrent det samme som i nasjonale meningsmålinger om oppslutningen til de politiske partiene. Vi tar utgangspunkt i at respondentgruppen er representative for alle som jobber som personlige assistenter i Uloba.

I denne rapporten analyserer vi svarene til de 1 004 respondenter som har svart at de jobbet som assistent i en BPA-ordning. 90 av disse jobbe både som personlig assistent og som funksjonsassistent. Det er imidlertid kun 25 av disse som oppgir at deres hovedkontrakt er som funksjonsassistent. Dataene handler dermed i all hovedsak om erfaringer fra respondentgruppen som jobber i BPA-ordninger.

Respondentene jobber i både ordninger der arbeidsleder har assistansebehovet og i ordninger der en fungerende arbeidsleder/medarbeidsleder leder sammen med vedtakseieren. Vi skiller ikke på BPA-ordninger der vedtaksteier er arbeidsleder selv eller har fungerende arbeidsleder/medarbeidsleder i analysen av data. Vi omtaler begge som arbeidsledere.

Vi tar også utgangspunkt i at respondentgruppen er representative for alle personlige assistenter i Norge på de fleste parameterne. Når det er sagt er det forskjeller på BPA-ordningen Uloba tilrettelegger for, og BPA-ordningene som private selskaper og kommunene leverer. Ansettelses- og lønnsvilkår varierer i kommuner og hos ulike aktører på BPA-markedet. Vi har påpekt noen slike forskjeller i analysen, men ikke gjort en komparativ analyse av ulike arbeidsgivere.

## Presentasjonen av funn i rapporten

Respondentene tok stilling til spørsmål og påstander.

Svaralternativene på de fleste påstandene er «Helt enig», «Delvis enig», «Delvis uenig» og «Helt uenig». I rapporten er svaralternativene «Helt enig» og «Delvis enig» slått sammen til «enig». «Delvis uenig» og «Helt uenig» er slått sammen til «uenig». Vi presenterer enkelte funn mer utførlig enn andel enig eller andel uenig der det er behov for det.

Dataene vi presenterer er i all hovedsak kvantitative. Respondentene fikk mulighet til å selv formulere sine svar på enkelte spørsmål. Vi har kategorisert disse svarene. I rapporten presenterer antallet svar i hver svarkategori.

Assistentundersøkelsen ble gjennomført i september og oktober 2020. På det tidspunktet var antall covid-19-smittede igjen på vei opp. Begrenset kontakt var høsten 2020 en anbefaling fra sentrale myndigheter, og et påbud i enkelte kommuner med mange innbyggere med covid-19-smitte. Blant dem som har BPA er det mange som er i risikogruppen. Det er grunn til å tro at behovet for smittevern har påvirket arbeidssituasjonen til personlige assistenter, og dermed resultatene i denne undersøkelsen.

## Demografi

Totalt er det 1 059 respondenter i spørreundersøkelsen. Data som presenteres i denne rapporten omhandler de 1 004 respondentene som jobber som assistent i en eller flere BPA ordninger. 90 respondentene i dette utvalget jobber også som funksjonsassistent.

Det er en overvekt av kvinner i respondentgruppen, hele 79,6 prosent. 20 prosent er menn og 0,4 er hen/annet.

Hovedvekten av respondentene er mellom 18 og 64 år. Det er flest respondenter som er mellom 25 og 34 år: 24 prosent. Resten av respondentene fordeler seg slik:

### Respondentenes alder

Alder	Antall	Prosent
18-24	191	19 %
25-34	244	24 %
35-44	164	16 %
45-54	180	18 %
55-64	159	16 %
65-67	29	3 %
67-72	30	3 %
73 eller eldre	7	1 %
<b>Totalsum</b>	<b>1 004</b>	<b>100 %</b>

De aller fleste respondentene er født i Norge: 82 prosent.  
De 18 prosentene som ikke er født i Norge fordeler seg slik:

#### Respondentenes fødested

Land	Antall	Prosent
Afrika	9	0,9 %
Asia	30	3,0 %
Et land i Europa utenfor Norden	76	7,6 %
Island, Finland, Sverige eller Danmark	32	3,2 %
Mexico	1	0,1 %
Mexico, Mellom-Amerika eller Karibia	8	0,8 %
Norge	824	82,2 %
Oceania (herunder Australia og New Zealand)	3	0,3 %
USA eller Canada	5	0,5 %
Annet	14	1,4 %
<b>Totalsum</b>	<b>1 002</b>	<b>100,0 %</b>

# Respondentenes bakgrunn

Respondentene har en variert bakgrunn, både når det gjelder lengde på utdanningen, fagretning og tidligere yrkeserfaring.

## Utdanning

Totalt er det 981 respondenter som har oppgitt hva som er deres høyeste utdanning. For 51 prosent er videregående skole den høyeste utdanningen de har, 40 prosent har høgskole- eller universitetsutdannelse og 9 prosent har kun grunnskole.

**Respondentenes høyeste utdanning**

<b>Høyeste utdanning</b>	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
Grunnskole	90	9 %
Videregående skole	503	51 %
Høgskole	212	22 %
Universitet	176	18 %
<b>Totalsum</b>	<b>981</b>	<b>100 %</b>

Det er 238 respondenter som fortsatt studerer, det vil si de går på videregående utdanning/fagbrev, høgskole eller universitet. Av disse er det 7 prosent som har grunnskole som høyeste utdanning. 55 prosent som har videregående skole og 39 prosent som har høgskole/universitet som høyeste utdanning.

### Videregående som høyeste utdanning

503 respondenter har videregående skole som høyeste utdanning. Respondentene i denne gruppen har gått på mange ulike studieretninger. Vi har kategorisert studieretningene i 7 kategorier.

#### Studieretning hos de respondentene som har videregående skole som høyeste utdanning

Linje	Antall	Prosent
Barne- og ungdomsarbeider	35	7 %
Handel og kontor	35	7 %
Helse fag	86	17 %
Landbruk	15	3 %
Mekaniske fag	91	18 %
Service	91	18 %
Studiespesialisering	151	30 %
<b>Totalsum</b>	<b>503</b>	<b>100 %</b>

## Høgskole- og universitetsutdannede

Det er totalt 372 respondenter som har oppgitt at deres høyeste utdanning er fra høgskole eller universitet. De 372 har tatt en rekke ulike utdannelse og studieretninger.

Det er flest som har en høyere utdanning innenfor helse, 25 prosent. I denne kategorien inngår tradisjonelle utdanninger som sykepleier, vernepleier, ergoterapeut og fysioterapeut, men også utradisjonelle retninger som omhandler folks helse, som akupunktør og personlig trener.

Det er 23 prosent som har en akademisk utdanning, det vil si ikke en profesjonsutdanning, men historie, lingvistikk, filosofi og liknende. 16 prosent har høyere utdanning innenfor barn og oppvekst, så som førskolelærer; barnevern; lærer pedagog; 11 prosent har en utdanning innen økonomi og administrasjon; 10 prosent innen psykisk helse så som psykiatri, psykologi, sosionom, sosialt arbeid eller liknende; 7 prosent innen kunst og håndverk. 5 prosent er utdannet ingeniør eller sivilingeniør og 2 prosent er utdannet politi eller innenfor juss-feltet.

### Studieretning hos de respondentene som har høgskole eller universitet som høyeste utdanning

Type utdanning	Antall	Prosent
Akademiker	89	24 %
Barn og oppvekst	60	16 %
Helse	93	25 %
Ingeniør, sivilingeniør	19	5 %
Kunst og håndverk	26	7 %
Politi, juss med videre	7	2 %
Psykisk helse	37	10 %
Økonomi og administrasjon	41	11 %
<b>Totalsum</b>	<b>372</b>	<b>100 %</b>

## Tidligere arbeidserfaring

Listen over yrkene respondentene tidligere har hatt er variert. Vi har tatt utgangspunkt i NAV sin kategorisering av yrker, og respondentene har kunnet krysse av på flere ulike yrkesgrupper. Det er totalt 950 respondenter som har svart på spørsmålet om tidligere arbeidserfaring.

### Respondentenes tidligere arbeidserfaring (NAV kategorier)

Yrke innen	Antall
Bygg og anlegg	59
Helse og sosial	462
Hjemmевærende	84
Håndverker	37
Industri og produksjon	90
IT-yrker	29
Kontor og økonomi	141
Kultur og kreative yrker	72
Natur og miljø	30
Reiseliv og mat	155
Salg og service	414
Selvstendig næringsdrivende	125
Sikkerhet og beredskap	28
Transport og lager	71
Utdanning	185

## Andre jobber ved siden av jobben som personlig assistent

Det er 406 respondenter som jobber i et annet yrke enn som personlig assistent. Det kan framstå som et høyt antall respondenter. Det kan være lett å tenke at dette er fordi stillingsprosenten man jobber i som assistent kan være lav og at man derfor må ha flere jobber. Når vi ser på hva respondentene jobber med, virker det derimot som om det er omvendt. Mange jobber i yrker hvor man vet det er vanskelig å få heltidsstillinger, og har en kompetanse som langt overgår det som kreves for å få jobb som personlig assistent.

En god del respondenter jobber i flere ulike jobber. Vi har derfor ikke oppgitt prosentandelen respondenter som har krysset av de ulike yrkeskategoriene.

126 respondenter jobber i helsesektoren, herunder tradisjonelle helsetjenester som hjemmetjenesten, støttekontakt eller som miljøarbeider/terapeut. I denne kategorien er det en god del med høyere utdanning som sykepleie, vernepleie, fysioterapi, ergoterapeut og medisin. Vi har også lagt inn dem som oppgir at de jobber som personlig trener, akupunktør, osteopat og lignende i denne kategorien.

Den nest største kategorien er service: 69 respondenter jobber med dette ved siden av assistentyrket. Her finner vi alt fra servitører til frisører og butikkmedarbeidere.

Det er 56 respondenter som også jobber som førskolelærere, lærer, barne- og omsorgsarbeider, innenfor barnevernet eller i andre yrker relatert til barn.

Det er også en god del som jobber som yrkesfagarbeidere: 48 respondenter. Her har vi blant annet sjåførere, mekanikere og bygningsarbeidere.

26 respondenter jobber med økonomi og administrasjon, 13 jobber som ingeniører eller sivilingeniører og 7 jobber som politi eller som jurister.

Innenfor kategorien psykiatri er det 21 respondenter som jobber. Det er både psykologer, sosionomer, psykiatriske sykepleiere og sosialarbeidere som kombinerer dette med å være assistent.

Det kan være flere forklaringsmodeller på hvorfor respondentene kombinerer jobben som assistent med de ulike yrkesgruppene. Den ene er at det er vanskelig å få heltidsstilling i den jobben man er utdannet som (for eksempel hjelpepleie førskolelærer eller sykepleier), og at jobben som assistent gir et påfyll til lønnen. Den andre forklaringen kan være at jobben som assistent gir en avveksling fra yrket de er utdannet til, for eksempel jurist og ingeniør.



For de 22 som jobber med kunst og håndverk og de 13 som er selvstendig næringsdrivende kan jobben som assistent være en stabil deltidsinntekt som gjør det mulig å jobbe med man brenner for, men som ikke er lønnsomt nok til å leve av.

#### Respondentenes jobber ved siden av jobben som personlig assistent

Yrkeskategori	Antall
Barn og oppvekst	56
Helse	126
Ingeniør, sivilingeniør	13
Kunst og håndverk	22
Politi, juss	7
Psykisk helse	21
Salg og service	69
Selvstendig næringsdrivende	13
Yrkesfag	48
Økonomi og administrasjon	26

# Ansettelsesforhold

Blant de 1 004 respondentene som er ansatt som personlige assistenter i Uloba, jobber 90 respondenter også som funksjonsassistenter. Det er 109 respondenter som i tillegg er ansatt som personlig assistent hos en annen BPA-aktør enn Uloba.

Av de 1 004 respondentene er det 227 respondenter som kun jobber som personlig assistent. 406 respondenter jobber i andre yrker. I tillegg er det 238 respondenter som er studenter, 65 respondenter er uføretrygdet, 53 respondenter er jobbsøkere og 48 respondenter er pensjonister.

De aller fleste respondentene jobber for én arbeidsleder/vedtakseier. Hele 83 prosent av de 1 001 respondentene som oppgav hvor mange de jobber for har kun én arbeidsleder/vedtakseier. Det er 11 prosent som jobber for 2 arbeidsledere/vedtakseiere, 4 prosent for 3 og 2 prosent jobber for flere enn 2 arbeidsledere/vedtakseiere.

Det er 334 respondenter som oppgir at de jobber for en eller flere vedtakseiere som har BPA med fungerende arbeidsleder/medarbeidsleder. Det utgjør 33,2 prosent av alle respondenter. Av disse 334 er det 80,3 prosent som jobber for en vedtakseier, 6,5 prosent jobber for 2 vedtakseiere, 1,3 prosent for 3 vedtakseiere og 0,9 prosent. 10,7 prosent av de 334 vet ikke hvor mange vedtakseiere med BPA med fungerende arbeidsleder/medarbeidsleder de arbeider for.

987 av respondentene har oppgitt arbeidskommune. De jobber i 147 kommuner. Den høyeste andelen respondenter jobber i følgende byer: Oslo (15 prosent), Trondheim (7 prosent), Bergen (6 prosent), Fredrikstad (6 prosent) og Tromsø (4 prosent). I de øvrige kommunene jobber det færre enn 30 respondenter per kommune.

## Kontrakt

Som vi ser i kapittelet [«Andre jobber ved siden av jobben som personlig assistent»](#) arbeider mange assistenter i flere BPA-ordninger, i funksjonsassistentordninger og andre jobber. Vi spurte derfor assistenten hvilken hovedkontrakt de har i Uloba. Det er 64 prosent som har fast ansettelse i Uloba. Det er 26 prosent som har tilkalling-kontrakt og 4 prosent som har en midlertidig kontrakt. 2 prosent er fast ansatt i en funksjonsassistent-ordning. Det er 3 prosent som ikke vet hvilken type kontrakt de har.

En fordeling på 66 prosent respondenter som har fast ansettelse som personlig assistent eller funksjonsassistent som hovedkontrakt, og 26 prosent som har stilling som tilkallingsvikar som hovedkontrakt kan

gi inntrykk av at det er en høy andel som jobber som tilkallingsvikarer i assistentyrket og en lav andel som har faste stillinger. Når vi ser nærmere på data og hvem som er fast ansatt og hvem som er tilkalling blir bildet mer nyansert. Da ser vi at andelen faste ansatte er mye høyere blant de som bare jobber som assistent i Uloba. De som bare jobber som assistent i Uloba har en fordeling hvor 84 prosent har fast ansettelse som hovedkontrakt, og 10 prosent som har tilkalling som hovedkontrakt. 3 prosent er midlertidig ansatt.

Blant de 109 respondentene som også jobber som assistent hos en annen BPA-aktør har 60 prosent fast ansettelse som hovedkontrakt i Uloba. 31 prosent har tilkallingsvikar som hovedkontrakt og 5 prosent er midlertidig ansatt.

Blant de 406 som også jobber i et annet yrke enn assistent har 61 prosent fast ansettelse som hovedkontrakt i Uloba. 33 prosent er tilkalling og 3 prosent midlertidig ansatt.

#### Respondentenes kontrakt i Uloba (BPA)

BPA	Fast ansettelse	Midlertidig ansettelse	Tilkalling
Alle respondenter	64 %	4 %	26 %
Jeg jobber bare som assistent i Uloba	81 %	3 %	10 %
Jeg jobber også som assistent hos annen arbeidsgiver	60 %	5 %	29 %
Jeg jobber også i et annet yrke	59 %	3 %	33 %
Jeg er også student	63 %	5 %	24 %
Jeg er også uføretrygdet	45 %	5 %	49 %
Jeg er også jobbsøker	57 %	6 %	26 %
Jeg er også pensjonist	40 %	10 %	50 %

### Respondentenes kontrakt i Uloba (Funksjonsassistent)

Funksjonsassistent	Fast ansettelse	Tilkalling	Vet ikke
Alle respondenter	2 %	0 %	3 %
Jeg jobber bare som assistent i Uloba	3 %	0 %	2 %
Jeg jobber også som assistent hos annen arbeidsgiver	3 %	4 %	0 %
Jeg jobber også i et annet yrke	2 %	0 %	3 %
Jeg er også student	2 %	0 %	7 %
Jeg er også uføretrygdet	0 %	0 %	2 %
Jeg er også jobbsøker	4 %	6 %	2 %
Jeg er også pensjonist	0 %	0 %	0 %

Blant respondentene som også jobber for en annen BPA-aktør eller i et annet yrke kan vi anta at en god del av dem har faste ansettelseskontrakter med andre arbeidsgivere. Vi kan derfor anta at mange av dem har en fastere tilknytning til arbeidslivet enn det tallene kan gi inntrykk av ved første øyekast. Denne deduksjonen blir forsterket når man går inn og ser på hva de som jobber i et annet yrke er utdannet som, og hvilke andre jobber de har.

Hos den sistnevnte gruppen er det antagelig slik at assistentyrket er et supplement til det andre yrket man har, og ikke omvendt som er nærmere beskrevet i kapittelet [«Andre jobber ved siden av jobben som personlig assistent»](#).

Blant respondentene som også studerer har 65 prosent fast ansettelse som hovedkontrakt i Uloba. 24 prosent av respondentene i denne gruppen har tilkallingsvikar som hovedkontrakt i Uloba, 5 prosent har midlertidig ansettelse som hovedkontrakt og en ganske høy andel på 7 prosent som ikke vet hvilken type kontrakt de har. Dette kan kanskje indikerer at type kontrakt ikke er så viktig for denne gruppen.

Respondentene som også er pensjonister og uføretrygdet har i høyest grad tilkallingsvikariat som hovedkontrakt i Uloba, henholdsvis 50 prosent og 49 prosent. Det er 40 prosent av pensjonistene som har fast ansettelse som hovedkontrakt i Uloba og 10 prosent som er midlertidig ansatt. Det er en noe høyere andel faste ansatte blant de som er uføretrygdet, 45 prosent og 5 prosent som er midlertidig ansatt. Man kan anta at disse to gruppene ønsker større grad av fleksibilitet i sin tilknytning til arbeidslivet for å kunne utnytte restarbeidsevne. Som tilkallingsassistent

har man selv muligheten til å velge hvilke vakter man tar, men som fast ansatt må man ta de vaktene man får. Vi ser også at mange uføre kommer fra tradisjonelle helsefag, og at assistentyrket gir dem muligheten til å fortsatt arbeide, selv om de ikke har muligheten til å jobbe 100 prosent eller hele tiden.

Andelen tilkalling blir også dratt opp av at mange med BPA-vedtak har nærstående som tilkallingsvikarer i krisetilfeller, og at nærstående som regel ikke kan være fast ansatte.

## Stillingsstørrelse

Det er 562 respondenter som har svart på hvor mange timer de jobber i snitt i uka. Av disse er det en stor andel som jobber færre enn 20 timer i snitt i uka: 79 prosent. De fordeler seg slik: 24 prosent jobber 0–5 timer, 21 prosent jobber 6–10 timer, 20 prosent jobber 11–15 timer og 14 prosent jobber 16–20 timer i uka. De som jobber over 20 timer i uka fordeler seg slik: 5 prosent jobber 21–25 timer i uka, 9 prosent jobber 25–30 timer, 4 prosent jobber 30–35 timer og 3 prosent jobber over 35 timer i uka.

Når vi ser dette i sammenheng med hvor mye mange respondenter jobber for andre arbeidsgivere blir bildet mer sammensatt. Det er 471 respondenter som har oppgitt hvor mye de jobber både hos Uloba og andre arbeidsgivere. I denne gruppen jobber 48 prosent totalt mer enn 35,5 timer i uka i gjennomsnitt. Videre er det 15 prosent som jobber 31–35 timer i uka, 9 prosent som jobber 26–30 timer i uka, 8 prosent jobber 21–25 timer i uka, 6 prosent jobber 16–20 timer i uka, 5 prosent jobber 11–15 timer i uka, 4 prosent 6–10 timer i uka og 3 prosent jobber 0–5 timer i uka.

1 000 respondenter har svart på påstanden «Jeg er fornøyd med stillingsstørrelsen min». Av disse er 61 prosent helt enig og 27 prosent delvis enige i at de er fornøyd med stillingsstørrelsen sin. Kun 7 prosent er delvis uenig og 5 prosent helt uenig i dette.

47 respondenter har selv formulert svar på spørsmålet «Hvorfor er du ikke fornøyd med stillingsstørrelsen din?»<sup>8</sup> En stor andel av de 47 oppgir at de ønsker en høyere stillingsprosent. Noen få begrunner dette med at de trenger høyere inntekt.

Tre respondenter oppgir misnøye med at de må arbeide på natt, helg eller korte økter midt på dagen. Det kan virke som disse respondentene i større grad ønsker seg en jobb som går fra 8 til 16 på hverdager. Dette er forhold som det kan være vanskelig for arbeidsledere å gjøre noe med. Rammene for den stillingen arbeidsledere kan tilbyd er vårt assistansebehov og timetallet fastsatt av kommunen. Det er derfor ikke dårlig arbeidsgiverpolicy at noen må jobbe kveld, natt og helg. Rent praktisk er det slik at arbeidsleder har behov for å komme seg på

toalettet også etter klokken 16.00 og i helgene. Like viktig er det at BPA skal være et likestillingsverktøy, som skal bidra til at funksjonshemmede kan delta i samfunnet. Det krever assistansen også utenfor klokken 8–16 på hverdager, fordi mye av livet foregår utenom «vanlig arbeidstid».

Flere respondenter gir uttrykk for at de ønsker seg en fast stilling med forutsigbar arbeidstid. En av dem er tydelig på at tilværelsen som tilkallingsvikar medfører økonomisk usikkerhet.

## Arbeidsplan

677 respondenter som har en fast eller midlertidig ansettelse som personlig assistent tok stilling til påstanden «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan». 90 prosent er enig. Dette kan tyde på at de aller fleste arbeidslederne lager arbeidsplaner som gir assistentene nødvendig forutsigbarhet.

Det kan variere hva respondentene legger i «forutsigbar arbeidsplan». Her legger vi til grunn kravet om planlegging i arbeidsmiljøloven og tariffavtalen om hva som skal til for at en arbeidsplan skal være forutsigbar: Varsel 14 dager før vekten starter. I Uloba må arbeidsleder planlegge en 12-ukersturnus, og assistent signere arbeidsplan senest 14 dager før arbeidsplanen starter. Endringer underveis skal skje med 14 dagers varsel. Arbeidsleder kan gjøre endringer med kortere varsel så lenge dette skjer i overenskomst med assistenten. Arbeidsleder kan også gjøre avtaler med tilkallingsassistenter på kortere varsel enn det som er nevnt over.

At 90 prosent av respondentene er enig i påstanden tyder på at en tids-horizont på minst 14 dager gir den nødvendige forutsigbarheten for de fleste som jobber som personlig assistent i Uloba. Vi kan anta at de fleste arbeidsledere og assistenter forholder seg til retningslinjene som gjelder for arbeidsplaner. Det er mulig enkelte arbeidsledere omgår retningslinjene på en måte som likevel ivaretar assistentens behov for forutsigbarhet. Funnet tyder uansett på at store deler av de personlige assistentene i Uloba får realisert sin rett til en forutsigbar arbeidsplan i henhold til Arbeidsmiljøloven?

58 respondenter har selv formulert sine svar på spørsmålet «Hvorfor er du helt uenig i at du har en forutsigbar arbeidsplan?» En kategorisering av svarene viser at disse svarene forekommer hyppigst:

22 respondenter oppgir at avtaler om arbeidsøkter er gjort over telefon.

11 respondenter oppgir at arbeidsplanen er kun på papir (på for eksempel kjøleskapet), ikke i Ulobas system.

9 respondenter oppgir at årsaken er at de er tilkallingsvikarer.

De 9 tilkallingsvikarene har antageligvis misforstått hvilke rammer som gjelder for tilkallingsvikarer. Denne gruppen skal nemlig ikke ha arbeidsplaner.

682 respondenter som har en fast eller midlertidig ansettelse som personlige assistenter tok stilling til påstanden «Arbeidsleder gjør ikke endringer i mine arbeidsøkter med kortere frist enn 14 dager med mindre det er greit for meg». 87 prosent av respondentene er enig, 13 prosent er uenig.

679 respondenter som har en fast eller midlertidig ansettelse som personlig assistenter tok stilling til påstanden «Arbeidsleder gjør ikke endringer i mine arbeidsøkter med kortere frist enn 14 dager som medfører at jeg mister lønn». 84 prosent er enig.

Disse to funnene tyder på at de aller fleste arbeidslederne er opptatt av å komme til en enighet med assistenten når det oppstår behov for å endre arbeidsplaner på kort varsel. Nesten alle arbeidsledere ser også ut til å bestrebe seg for å unngå å endre arbeidsplanen på en måte som medfører at assistenten mister lønnsinntekt.

13 prosent av respondentene med fast eller midlertidig BPA-kontrakt ser ut til å oppleve at arbeidsleder endrer arbeidsplan på kort varsel mot deres vilje.

Denne undersøkelsen sier ikke noe om hvor mange assistenter som er klar over at arbeidsleder ikke har rett til å be assistent stille på en vakt som ikke er avtalt 14 dager i forkant. Når det er sagt gjaldt det andre regler for beordring i perioden undersøkelsen ble gjennomført (grunnet covid-19), enn ellers. Vi vet ikke hvordan dette har påvirket resultatet.

Også i den i annen dialog om arbeidstid ser det ut til at de aller fleste arbeidslederne i Uloba gjør det de kan for å imøtekomme assistentenes ønsker.

93 prosent av respondentene er enig i påstanden «Arbeidsleder tar hensyn til mine ønsker og behov når det gjelder arbeidstid.»

Det er samtidig verdt å minne om at arbeidslederne må forholde seg til andre faktorer når de lager arbeidsplan: BPA-vedtaket fra kommunen, ønskene og hendelser i personen med BPA sitt liv, tidsspesifikke assistansebehov (som å stå opp og legge seg) og antallet personlige assistenter i BPA-ordningen.

47 prosent av respondentene er enig i denne påstanden: «Som assistent må jeg være mer fleksibel enn jeg ønsker med hensyn til arbeidstid.» De 47 prosentene fordeler seg på 20 prosent som er helt enig, og 27 prosent som er delvis enig. De som bare jobber som funksjonsassistent opplever i større grad dette, hele 51 prosent er helt eller delvis enig i påstanden.

47 prosent er en høy andel. Samtidig er det verdt å påpeke at spørsmålstillingen er utformet slik at hver respondent skal foreta en vurdering av sin faktiske arbeidstid opp mot sin individuelle preferanse med hensyn til arbeidstid. Som kjent varierer individuelle preferanser stort.

Gruppen som er enig i påstanden kan dermed være svært sammensatt. Her er noen tenkte eksempler som viser spennet. En respondent som jobber hver hverdag fra klokken 7–14, og som egentlig ønsker å jobbe fra klokken 8–15 kan ha svart delvis enig. En annen assistent som har bedt om å kun jobbe på ettermiddagen og som til stadighet bli bedt om å jobbe på natten, kan ha svart helt enig.

## Lengde på ansettelsesforholdet

Den største andelen respondenter, 36 prosent, har jobbet som assistent i 2–5 år. 33 prosent av respondentene har jobbet ett år eller mindre. 17 prosent av respondentene har jobbet i 6–10 år, 10 prosent av respondentene har jobbet i 11–15 år, og 3 prosent har jobbet i som assistent i over 16 år.

Når vi ser på de respondentene som er 35–67 år ser vi at prosent-sammensetningen er annerledes. Da er det flere som har jobbet som assistent over lengere tid. Vi ser at andelen som har jobbet 0–1 år er 24 prosent og at andelen som har jobbet 2–5 år er 33 prosent. Vi ser også at 23 prosent har jobbet i 6–10 år, 15 prosent har jobbet i 11–15 år og 5 prosent har jobbet over 16 år.

Det er naturlig at den prosentvise andelen av lengden på arbeidsforholdet blir annerledes i gruppen over 35 år. For det første har man rukket å jobbe lengere, og for det andre er man ofte i en annen livssituasjon enn de under 35 år. De yngste alderskategoriene er ofte i en utdannings- og etableringsfase. Tilknytningen til arbeidslivet er ofte annerledes: Mange jobber ved siden av studier eller forsøker seg på ulike jobber for å se hvilken jobb man trives i.

Det at andelen respondenter over 34 år som ikke har jobbet så lenge som assistent også er høy, betyr ikke nødvendigvis at assistentyrket er et yrke man jobber kort tid i. Mange har hatt tidligere yrkeskarrierer, og assistentene blir rekruttert fra mange ulike felt. Denne undersøkelsen gir ikke gjennomstrømningsdata, noe man må ha for å konkludere endelig i forhold til hvor lenge personlige assistenter blir i stillingen.



# Arbeidshverdagen som personlig assistent

**BPA er et likestillingsverktøy for funksjonshemmede. For at det skal kunne fungere, er vi avhengig av gode assistenter som forstår betydningen av den jobben de gjør og som kjenner målsetningen med BPA.**

98 prosent av respondentene er enig i påstanden «Jeg opplever at jeg bidrar til at den/de jeg jobber for kan leve slik de selv ønsker.»

99 prosent av respondentene er enig i påstanden «Jeg er kjent med intensjonen med BPA og ser min stilling som assistent i lys av det.»

97 prosent av respondentene er enig i påstanden «Jeg er stolt av å jobbe som personlig assistent.»

Så å si alle respondentene opplever at de bidrar til å realisere dem de assisterer sin rett til selvbestemmelse. Funnene tyder også på at nesten alle personlige assistenter i Uloba opplever at jobben de gjør er viktig, og innsatsen deres inngår i et større politisk frihetsprosjekt. Dette bidrar utvilsomt til å gjøre jobben som personlig assistent meningsfull. Vi kan anta at dette bidrar til å forklare hvorfor nesten alle respondentene er stolte av å jobbe som personlige assistenter.

1 000 respondenter svarte på påstanden «Alt i alt har jeg et godt arbeidsmiljø». 73 prosent var helt enig i denne påstanden, 20 prosent var delvis enig. Dette er et veldig godt resultat og kan måles seg med snittet på norske arbeidsplasser<sup>10</sup>.

Hvordan man opplever arbeidsmiljøet avhenger av mange faktorer. Både det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet er viktig. Likeså hvor godt man trives med arbeidsoppgavene, om man føler trygghet og om man får muligheten til å utvikle seg. Vi har derfor sett nærmere på endel faktorer som påvirker assistentenes arbeidsmiljø.

## Arbeidslederen som leder

En personlig assistent sin nærmeste leder er arbeidsleder, eller fungerende arbeidsleder/medarbeidsleder. Som oftest er det bare én assistent på vakt, og det kan være et nært arbeidsforhold. Dette har blitt problematisert i en studie og en masteroppgave.<sup>11</sup> Det har imidlertid vært lite fokus på de positive mulighetene som ligger i denne arbeidssituasjonen i forskningen på feltet. For å utnytte mulighetsrommet, er det viktig med en god leder. 89 prosent av respondentene er enig i påstanden «Jeg opplever at den som er arbeidsleder i den BPA-ordningen jeg jobber mest i, er en god leder.»

Det er en høy andel, spesielt med tanke på at mange av arbeidslederne ikke har mer lederopplæring enn den Uloba har stått for. At de aller fleste respondentene opplever at arbeidslederen er god er en indikasjon på at også funksjonshemmede og nærstående uten ledererfaring blir gode arbeidsledere, bare de får nok og god lederopplæring. Funnet peker også i retning av at borgerstyringen er reell i gruppen som har Ulobas BPA.

90 prosent av respondentene er enig i påstanden «Min arbeidsinnsats blir anerkjent og verdsatt av arbeidslederen min.» Det er flere faktorer som kan ha bidratt til at andelen er såpass høy. Vi kan anta at tilnærmet alle arbeidsledere opplever at oppgavene assistentene gjennomfører er viktige. De aller fleste som har søkt om BPA tok et bevisst valg. Mange har opplevd at de har måttet argumentere og til og med kjempe for å få innvilget BPA<sup>12</sup>. Funksjonshemmede som er arbeidsleder i egen BPA-ordning erfarer daglig hvor avgjørende assistentenes innsats er for selvbestemmelse og samfunnsdeltakelse.

Fungerende arbeidsledere/medarbeidsledere er stort sett alltid nærpersoner til den som har BPA. Fungerende arbeidsledere/medarbeidsledere blir ikke lønnet, og er som regel drevet av et ønske om at personen med BPA skal ha et best mulig liv. Fungerende arbeidsledere/medarbeidsledere har dermed også gode forutsetninger for å se hvor viktig arbeidsinnsatsen til assistentene er.

Alle arbeidsledere har altså en egeninteresse av at assistentenes innsats skal være så god som mulig. Dette er en dimensjon med BPA-ordningen som i liten grad har blitt analysert eller omtalt. Det er overraskende, spesielt med tanke på at ledere i tradisjonelle helse- og omsorgstjenester (som er alternativet til BPA), ikke har den samme muligheten eller incitamentet til å anerkjenne og verdsette tjenesteyternes innsats.

Funnet tyder på at en høy andel av arbeidslederne forstår at assistentenes legger mer inn i jobben dersom innsatsen deres blir anerkjent og verdsatt. Funnet tyder også på at svært mange arbeidsledere også praktiserer dette når de utøver ledelse. At assistenter blir sett og anerkjent av arbeidsleder må en kunne karakteriseres som en vinn-vinn-situasjon for begge parter.

Her er det igjen verdt å minne om at mange arbeidsledere hadde ingen lederutdanning eller -praksis da kommunen fattet vedtak om BPA. I tillegg har mange respondenter i kort tid, eller kun som vikar, hatt en jobbrelasjon til arbeidsleder: En stor andel av respondentene har jobbet som assistent i mindre enn et år, og en stor andel av respondentene jobber som tilkallingsvikarer. Det er derfor ikke overraskende at 9 prosent av respondentene er uenig i påstanden «Min arbeidsinnsats blir anerkjent og verdsatt av arbeidslederen min.» Andelen er ganske lik som i arbeidslivet generelt i Norge. Ifølge SSB oppgir «[...] 9 prosent av ansatte at deres nærmeste leder sjelden eller aldri gir støtte eller verdsetter deres arbeid»<sup>13</sup>.

77 prosent av respondentene er enig i påstanden «Arbeidslederen min legger til rette for dialog eller medarbeidersamtaler når jeg trenger det.» 12 prosent av respondentene er uenig i påstanden, mens 10 prosent svarer «vet ikke».

Arbeidsgiver har plikt til å gi den enkelte arbeidstaker mulighet til å medvirke i prosesser og beslutninger som gjelder egen arbeidsplass. Som arbeidsgiver til personlig assistenter tilrettelegger Uloba for medvirkning gjennom dialog med hovedtillitsvalgt og verneombud, og ved å sikre assistenter styrerepresentasjon. På individnivå får assistenter blant annet mulighet til å gi tilbakemeldinger i assistentundersøkelser, og når det er nødvendig, varsle til dedikerte ansatte som håndterer kritikkverdige forhold.

I BPA-modellen delegerer arbeidsgiver mye av oppfølgingen av assistenter til den enkelte arbeidsleder. Arbeidsleder blir pålagt å gjennomføre opplæring av assistentene. Loven pålegger arbeidsgiver å la medarbeidere medvirke på enkelte områder som ergonomi på arbeidsplassen<sup>14</sup>.

Som arbeidsgiver har Uloba delegert ansvaret for å gjennomføre medarbeidersamtaler til arbeidsleder. I Arbeidslederhåndboken heter det:

*«Medarbeidersamtaler skal gjennomføres for alle assistenter minst en gang i året. Under prøvetiden og ved endringer kan det være hensiktsmessig å gjennomføre samtaler oftere.»<sup>15</sup>*

22 prosent av respondentene svarer at de er uenig eller ikke vet hvordan de skal svare på påstanden om dialog og medarbeidersamtaler. Det kan tyde på at arbeidsledere ikke alltid overholder det som står i arbeidslederhåndboken. Funnet sier ikke noe om hvorvidt arbeidsgiver sikrer at medarbeidere medvirker på enkelte områder som ergonomi på arbeidsplassen.

Det er mulig at noen respondenter har hengt seg opp i at arbeidsleder er pålagt å innkalle til medarbeidersamtale en gang i året, mens påstanden handler om dialog eller medarbeidersamtaler når assistenten trenger det. Det er imidlertid lite sannsynlig at dette har medført noe mer en svært små utslag i resultatet på hva respondentene har svart.

## **Etikk**

99 prosent av respondentene er enig i påstanden «Jeg mener at taushetsplikt er viktig for å ivareta arbeidsleders rett til privatliv». Dette funnet tyder på at assistentene er opptatt av å respektere og hegne om personen med assistansebehov sitt privatliv.

En gjennomgang Uloba har foretatt viser imidlertid at en rekke kommuner legger inn krav i tjenestekonsesjoner om BPA som ikke er forenelig med assistentenes yrkesetikk. Konsesjonskontraktene pålegger assistentenes arbeidsgivere å innhente informasjon om hva som skjer i personen med

BPA sitt liv når assistentene er på jobb. Kommuner har ønsket at ideelle og private BPA-aktører skal bli pålagt å be assistenter rapportere direkte til kommunen. Det er imidlertid mer utbredt at kommuner pålegger BPA-aktører om å innhente dokumentasjon fra assistentene som BPA-aktøren skal rapportere i kommunens pasientjournalssystem, eller selv oppbevare. Kommunen kan forbeholde seg retten til å få oversendt dokumentasjon ved behov. Flere kommuner som blir gjort oppmerksom på at slike kontrakter som inneholder slike klausuler er i strid med personvernsforordningen og Helsedirektoratets opplæringsbok om BPA<sup>16</sup> velger likevel å beholde dem.

Det kan være aktuelt å undersøke nærmere hvordan assistenter opplever at kommuner utfordrer deres yrkesetikk. Vi kjenner ikke til at kommunene selv har foretatt noen undersøkelser om dette.

Det står «arbeidsleder» i påstanden «Jeg mener at taushetsplikt er viktig for å ivareta arbeidsleders rett til privatliv.» Vi kan likevel anta at respondenter som jobber i BPA-ordninger med fungerende arbeidsleder/medarbeidsleder også har vurdert viktigheten av taushetsplikt for at personen med assistansebehov sin rett til privatliv skal bli sikret.

Det ser ut til at enkelte respondenter mener at taushetsplikten står i veien for å kunne gjøre en god jobb når arbeidsleders kommunikasjon er mangelfull. Les mer om dette i avsnittene som assistenter som opplever at de er ensomme på jobb.

## Opplæring og utvikling

For å kunne utføre jobben sin trygg og godt er det viktig med god opplæring. 93 prosent av respondentene er enig i påstanden «Arbeidslederen min har gitt meg god opplæring i hvordan jeg skal utføre arbeidsoppgavene mine.» Dette kan tyde på at Ulobas modell for opplæring fungerer. I denne modellen gir BPA-tilrettelegger arbeidsleder lederopplæring slik at arbeidsleder kan gi assistentene opplæring i hvordan de skal gjennomføre oppgavene. Funnet peker i retning av at borgerstyringen er reell i gruppen som har Ulobas BPA.

At de aller fleste respondentene opplever opplæringen som god er en indikasjon på at også funksjonshemmede og nærstående uten ledererfaring blir gode arbeidsledere, bare de får nok og god lederopplæring. Uloba legger til grunn at god opplæring og god oppfølging av arbeidsledere er helt avgjørende for å få gode BPA-ordninger for både personen med assistansebehov og assistenten. Derfor bruker Uloba et betydelig beløp på å sikre at alle arbeidsledere får minst 40 timer grunnopplæring, samt individuell oppfølging/rådgiving fra likepersoner ansatt i Uloba.

Tall fra Helsedirektoratet tyder imidlertid på staten innvilger stadig mindre støtte til kommuner som vil satse på opplæring i forbindelse med BPA<sup>17</sup>. De siste årene har i tillegg flere kommuner utlyst tjenestekonsesjoner om BPA med en så lav timespris at det ikke blir mulig å dekke god arbeidslederopplæring. Resultatene ser ut til å være at flere kommuner og private BPA-leverandører ikke satser på arbeidslederopplæring. Uloba erfarer at en rekke private selskaper som leverer BPA tilbyr kun tre timer opplæring av arbeidsledere.

At 7 prosent av er uenig i påstanden tyder på at det er et forbedringspotensial. Når det er sagt er har en stor andel av respondentene jobbet som assistent i mindre enn ett år, og en stor andel av respondentene jobber som tilkallingsvikarer. Dette kan være noe av årsaken til at 7 prosent er uenig.

84 prosent av respondentene er enig i påstanden «Assistentrollen gir meg mulighet til å utvikle meg og tilegne meg ny kunnskap.» 84 prosent er en relativt høy andel. Jobbannonser om personlig assistenter handler tross alt som regel om å gjennomføre praktisk assistanse, ikke om muligheter for å utvikle seg og tilegne seg ny kunnskap. Funnet er også interessant siden myndighetene, BPA-aktører, forskere og andre sjeldent beskriver personlig assistent som et yrke som åpner for egenutvikling og kunnskapsutvikling.

Vi kan anta at mange assistenter får gjøre oppgaver som de aldri har gjort før. Det er også grunn til å tro at en rekke personlige assistenter lærer mye om hva det vil si å være funksjonshemmet, og funksjonshemmedes levekår. På det personlige plan kan det handle om å utvikle evnen til å sette seg inn i hvordan «den andre» (som funksjonshemmede ofte er) har det, altså empati og danning. Det kan handle om å se andre måter å leve på, og å gjøre aktiviteter man selv vanligvis ikke gjør.

## Helse, miljø og sikkerhet

Ulobas delegering av oppgaven som arbeidsleder medfører at arbeidsledere i BPA-ordninger må påse at hen overholder Arbeidsmiljølovens<sup>18</sup> krav. Dette gjelder både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Arbeidsleder skal sørge for at nødvendig utstyr er til stede for at arbeidstaker kan utføre oppgaver uten unødig belastning. Det samme gjelder at arbeidet skal kunne utføres uten fare for skader. Arbeidsleder skal også sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø.

## Fysisk arbeidsmiljø

En høy andel av dem som har BPA er bevegelseshemmet. Det kan være avgjørende å få assistanse til å stå, opp, gå på do og lignende. Respondentenes svar tyder på at en del assistenter finner slike oppgaver fysisk krevende, i alle fall når nødvendig utstyr ikke er på plass.

### «Jobben er fysisk krevende for meg.»

Svar	Antall	Prosent
Helt enig	99	9,9 %
Delvis enig	272	27,2 %
Delvis uenig	268	26,8 %
Helt uenig	361	36,1 %
<b>Totalsum</b>	<b>1 000</b>	<b>100,0 %</b>

37 prosent av respondentene er altså enig i påstanden, mens 63 prosent er uenig.

At jobben er fysisk krevende trenger ikke å være et problem, men kan være det. Det er avhengig av hvorvidt arbeidsleder tilrettelegger for at arbeidet skal være så lite belastende som mulig eller ikke. De fleste arbeidslederne ser ut til å være flinke til å legge til rette.

### «Arbeidsleder har nødvendig utstyr som jeg kan bruke slik at jeg unngår å få belastningsskader.»

Svar	Antall	Prosent
Helt enig	466	58,7 %
Delvis enig	214	27,0 %
Delvis uenig	77	9,7 %
Helt uenig	37	4,7 %
<b>Totalsum</b>	<b>794</b>	<b>100,0 %</b>

Av det 794 respondentene som oppgir at problemstillingen er relevant svarer 86 prosent at de er enig i påstanden. 14 prosent er uenig i påstanden. Totalt oppga 114 respondenter at de er uenig i påstanden.

19 prosent av respondentene er enig i påstanden «Arbeidsoppgavene mine er så slitsomme at jeg vurderer å finne meg en annen jobb.» 5 prosent av respondentene er helt enig i påstanden. Vi vet ikke hva som er årsaken til at de finner oppgavene slitsomme. Funnene vi presenterer over kan imidlertid tyde på at hovedutfordringen er at disse assistenter har fysisk slitsomme arbeidsoppgaver.

Vi kan også anta at mange av de 114 respondentene som opplever at arbeidsleder ikke har skaffet nødvendig utstyr for å unngå belastnings-skader blir så slitne at de vurderer å bytte jobb.

Det er arbeidsleders ansvar å sørge for at nødvendig utstyr er på plass. Uloba har nemlig delegert oppgaven for å ivareta ergonomi (som er lovpålagte) til arbeidsleder<sup>19</sup>. Samtidig er det viktig med en god match mellom arbeidstakers fysiske form og oppgaver.

87 prosent av respondentene er enig i påstanden «Jeg vet hva jeg skal gjøre dersom det oppstår en brann når jeg er på jobb.»

Dette tyder på at den store majoriteten av Ulobas personlig assistenter vet hva de skal gjøre hvis det oppstår en brann. At så mye som 13 prosent av respondentene er uenige i påstanden kan ha flere årsaker. 24 prosent av alle respondentene har jobbet som assistent i under ett år. I denne gruppen kan vi anta et flere ikke har fått satt seg inn i alle rutiner. Det er også mulig at kommunikasjonen om rutiner ved brann fra Ulobas administrasjon til både assistenter og arbeidsledere kunne vært klarere.

81 prosent av respondentene er enig i påstanden «Jeg vet hva jeg skal gjøre dersom jeg skader meg når jeg er på jobb.» 19 prosent av respondentene er uenig i påstanden. Funnet tyder på at de fleste personlig assistenter i Uloba vet hva de skal gjøre dersom de skader seg på jobben. Uloba tilrettelegger for at assistenter kan delta på førstehjelpskurs, og informerer om rutiner. Det er imidlertid grunn til å tro at en del assistenter med kort fartstid ikke har rukket å sette seg inn i rutinene, samt delta på førstehjelpskurs.

### **Psykososialt arbeidsmiljø**

86 prosent av respondentene er enig i påstanden «Jeg har et godt psykososialt arbeidsmiljø.» Dette er en relativ høy andel med tanke på at mange personlige assistenter i liten grad har kontakt med kollegaer, og at en høy andel av respondentene oppgir at jobben er ensom. Når det er sagt er 14 prosent av respondentene uenig i påstanden om arbeidsmiljøet, herunder 5 prosent som er helt uenig.

63 prosent av respondentene er uenige i påstanden «Jeg opplever at jobben min som personlig assistent er ensom». 37 prosent av respondentene er enig. Dette kan tyde på at mange personlige assistenter opplever at kommunikasjon med arbeidsleder, den som har BPA i ordninger med fungerende arbeidsleder/medarbeidsleder, og eventuelt andre personer de møter i løpet av arbeidsøkten, er tilstrekkelig sosialisering på jobben.

Hele 37 prosent av respondentene opplever likevel jobben som ensom. Hva kan være årsaken til dette? I de fleste jobber treffer kollegaer hverandre. BPA er tjenesteyting 1:1 innenfor er vedtak som sjeldent åpner for flere assistenter kan være på jobb samtidig, slik at de kan etablere et sosialt fellesskap.

I Uloba er det et politisk poeng at BPA skal bidra til at personer med assistansebehov blir mer synlige, og tar føringen sosialt. En konsekvens av dette er at en del arbeidsledere ber personlige assistenter om å holde seg litt i bakgrunnen når den som har BPA skal treffe andre mennesker. Det å ha en tilbaketrukket rolle når man er på jobb er ikke uvanlig. Det finnes en rekke andre yrker hvor arbeidstakers rolle er å holde seg i bakgrunnen. Forskjellen er at arbeidsgiver har mulighet til å skape arenaer hvor arbeidstakere kan møtes. Dette er vanskelig for en arbeidsleder i en BPA-ordning.

Kommunene innvilger som hovedregel ikke assistansetimer til personalmøter, og svært sjeldent nok timer slik at 2 personer kan være på jobb samtidig. Arbeidsleder kan legge til rette for sosial samhandling mellom personlige assistenter. Men da må hen enten bruke assistansetimer fra et BPA-vedtak som er ment å kun dekke den med BPA sine behov, eller oppfordre assistentene til å delta på en sosial sammenkomst uten at de får lønn for det.

Et av tiltakene som er foreslått av Uloba for å imøtekomme behovet til dem som opplever assistentjobben som ensom er kurs og samlinger. Av 983 respondenter som svarte på spørsmålet om de ønsker å delta på dette var det 34 prosent som var helt enig og 33 prosent som var delvis enig. 18 prosent var delvis uenig, og 16 prosent var helt uenig i at de ønsket å delta på kurs og samlinger.

De siste årene har det vært arrangert førstehjelps kurs for assistentene, og en del assistenter deltar sammen med arbeidsledere på arbeidslederforum. Der får de anledning til å møte andre assistenter. Uloba arrangerte tidligere jevnlig assistentsamlinger hvor assistentene kunne møtes på fritiden og diskutere faglige tema. Samlingene ble avvirket på grunn av lavt oppmøte. Det kan være vanskelig å samle ansatte uten lønn. Hvis oppdragsgiver (kommunene) ønsker at alle personlig assistenter skal ha et kollegialt fellesskap må arbeidstimer til dette inngå i BPA-vedtakene fra kommunene.



I denne sammenhengen er det viktig å minne om en rettighet personlige assistenter har i kraft av å være arbeidstakere. Lovgiver har pålagt assistentenes arbeidsgiver å oppfylle følgende paragraf i Arbeidsmiljøloven:

*«§ 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet [...]*

*(2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.»<sup>20</sup>*

Flere respondenter i undersøkelsen oppgir at de ikke har kontakt med andre personlige assistenter.

81 respondenter svarte utfyllende på spørsmålet «Hvorfor opplever du jobben som ensom?»<sup>21</sup> De fleste av de 81 respondentene forklarer at de i liten eller ingen grad sosialiserer med en eller flere av følgende grupper:

- A. Andre assistenter,
- B. personen med assistansebehovet/arbeidslederen,
- C. andre mennesker.

71 respondenter oppgir at de har lite eller ingen kontakt med A) andre assistenter. 23 respondenter oppgir at de har lite eller ingen kontakt med B) personen med assistansebehovet/arbeidslederen. 15 respondenter oppgir at de C) ikke treffer andre enn personen med assistansebehov, eller at arbeidslederen har bedt dem om ikke snakke med andre personer når de er på jobb.

Det later til at det i hovedsak er praktiske årsaker til at assistenten har lite kontakt med andre assistenter: Personen med assistansebehov har vedtak om 1:1 assistanse, ikke 2:1.

For enkelte respondenter kan det se ut til at mangelen på sosial kontakt på jobben<sup>22</sup>, eller arbeidsleders oppførsel, går på helsen løs. 7 respondenter oppgir at de i liten grad, eller ikke i det hele tatt, kan snakke med personen med BPA (noen grunnet nattarbeid), og at de heller ikke har noen kollegaer å prate med. 3 respondenter oppgir at arbeidsleder ønsker ikke/forbyr at assistenter i ordningen snakker med hverandre om jobben, eller har kontakt i det hele tatt. Ytterligere 6 respondenter oppgir at det er ensomt å være alene på jobb hos en person som selv ikke er sosial eller som herser med deg.

Blant respondentene er det en liten gruppe som påpeker forhold, slik som overbelastning, utagerende adferd og det å bli herset med, som framstår som åpenbare brudd på Arbeidsmiljøloven<sup>23</sup>. Videre er det neppe innenfor arbeidsleders styringsrett å nekte assistenter å snakke med hverandre så lenge taushetsplikten blir overholdt<sup>24</sup>.

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver (Uloba) å sikre at arbeidstakerne ikke blir utsatt for forhold som strider mot loven<sup>25</sup>. I tillegg til de alvorlige forholdene nevnt over er enkelte forhold i beste fall i gråsonen: Arbeidsledere som gjør ingenting for å ivareta assistentens psykososiale arbeidsmiljø. Andre forhold er ikke ulovlige, men likevel noe arbeidsgiver med fordel kan ta tak i: Arbeidsledere som er dårlig på å kommunisere med assistentene.

Det er kun én respondent som skriver eksplisitt at arbeidsleder kun gir ordrer. Noen flere peker på at arbeidsleder ikke kommuniserer eller kommuniserer dårlig. Det er derfor mulig at et fåtall assistenter føler seg som tjenere, men tallene i denne undersøkelsen tyder på at denne opplevelsen neppe er utbredt blant personlige assistenter<sup>26</sup>.

I fritekstfeltet til spørsmålet «Uloba ønsker å være den beste arbeidsgiveren for personlige assistenter i Norge. Har du tips til oss vi kan gjøre for å bli en enda bedre arbeidsgiver?» er det 23 respondenter som har skrevet kommentarer knyttet til arbeidsleder og behovet for oppfølging og kursing for å styrke hen i rollen sin.

Noen av respondentene mener at taushetsplikten, som skal verne om personen med assistansebehov sitt privatliv, forverrer assistentenes psykososiale miljø. Funnene presentert over kan tyde på at Uloba bør kartlegge i hvilken grad personlige assistenter er ensomme på jobb i en normalsituasjon (uten omfattende smittevernstiltak).

### **Kritikkverdige forhold**

Personlig assistenters rettigheter er viktige, og Uloba har derfor verneombud, hovedtillitsvalgt og tariffavtale med Fagforbundet. Det ser ut til at rettigheter og støtteapparat er de temaene personlige assistenter i Uloba i størst grad mangler nødvendig informasjon om.

I alle arbeidsforhold kan det oppstå kritikkverdige forhold. Vi i Uloba mener at god opplæring av arbeidsleder, verneombud og hovedtillitsvalgt, samt et godt internt system vil forbygge kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det vil også bidra til å sikre at assistenter som skulle oppleve dette er trygge på hvordan de kan få bistand til å løse situasjonen. Uloba har derfor utviklet rutiner for hvordan assistenter, og arbeidsledere kan varsle om kritikkverdige forhold.

56 prosent som var helt enig og 24 prosent som var delvis enige i påstanden: «Jeg vet hvordan jeg varsler om kritikkverdige forhold i arbeidsforholdet mitt.» 13 prosent var delvis uenig og kun 7 prosent helt uenig.

Vi spurte også om respondentene opplevde taushetsplikt som et hinder for å varsle om kritikkverdige forhold. 7 prosent er helt enig i at taushetsplikt gjør det vanskelig å varsle om kritikkverdige forhold. 55 prosent er helt uenig, og 21 prosent er delvis uenig i at taushetsplikt gjør det vanskelig å varsle om kritikkverdige forhold.

## **Korona**

I forbindelse med korona-pandemien publiserte Uloba flere e-læringskurs i smittevern. Uloba publiserte også informasjon, både artikler og videoer på Nettet, rettet mot arbeidsledere og assistenter.

Respondentene opplever at de har fått god opplæring i smittevern i forbindelse med korona. Av 974 respondenter som svarte på spørsmålet er 83 prosent helt eller delvis enig i dette. 91 prosent er helt eller delvis fornøyd med hvordan Uloba har håndtert korona-pandemien.

# Uloba som arbeidsgiver

## Informasjon til assistenter

For å skape trygge arbeidsforhold er det viktig å sikre god informasjon til både assistenter og arbeidsledere. Uloba har Intranettet Freedom som er en nettportal hvor det bla ligger håndbøker, e-læringskurs, digitale arbeidsplaner og timelister.

### Intranettet Freedom

Det er 56 prosent som er helt enig og 32 prosent som er delvis enige i at de bruker intranettet Freedom ofte for å skaffe seg informasjon om jobben sin.

Det er en stor andel respondenter som synes det er enkelt å bruke digitale timelister. 77 prosenter helt enige og 14 prosent delvis enige i dette. Det er 2 prosent som ikke har brukt digitale timelister.

### Assistenthåndboken

Assistenthåndboken inneholder det meste av den informasjonen som assistentene trenger og omfatter en rekke områder.

Blant de 87 prosentene som har lest assistenthåndboken er alle enige i at de som regel finner svaret på det de lurer på. 67 prosent er helt enig og 33 prosent delvis enige i denne påstanden. Dette er en veldig positiv skåre.

## Tariffavtale

Uloba har tariffavtale med Fagforbundet som organiserer personlige assistenter. Det var 996 respondenter som svarte på spørsmålet om avtalen sikrer dem gode arbeidsvilkår. 52 prosent er helt enig i dette, og 23 prosent er delvis enig. 16 prosent kjente ikke til avtalen.

61 respondenter skrev i fritekstfeltet «Uloba ønsker å være den beste arbeidsgiveren for personlige assistenter i Norge. Har du tips til oss vi kan gjøre for å bli en enda bedre arbeidsgiver?» at de synes lønnsvilkårene er for dårlige. Dette går i hovedsak på at grunnlønnen er for lav, at det ikke skilles på kvelds- og nattillegg, at man ønsker å få tilbake alders ansiennitet og at assistentene ikke får høyere lønn hvis de har tatt en utdanning.

19 respondenter har skrevet ulike kommentarer til tariffavtalen, i all hovedsak er kommentarene knytte til hvordan tariffavtalen ikke helt passer med deres ønsker om å jobbe. Dette gjelder blant annet pålagt hviletid, reisetariff og totalt antall timer man kan jobbe i løpet av en uke.

## Organisering i fagforening

26,1 prosent av respondentene svarer ja på spørsmålet «Er du medlem i Fagforbundet?» Dette kan tyde på at andelen assistenter som er organisert i Fagforbundet har gått drastisk opp siden Uloba og Fagforbundet inngikk tariffavtale i desember 2013.

I tillegg oppgir 11,8 prosent av respondentene at de er organisert i en annen fagforening enn Fagforbundet. Vi kan anta at en del respondenter i denne gruppen er medlem i fagforeningen i kraft av at de har en annen jobb i tillegg til å være personlig assistent, eller at de har et studentmedlemskap.

Vi kan anta brorparten av de 41 respondentene som har organisert seg i fagforeningene Norsk Sykepleierforbund, Delta og Fellesorganisasjonen har gjort det fordi de har en helsefaglig utdanning. Det er godt mulig de er rekruttert til å jobbe som personlige assistenter fordi de har en helsefaglig bakgrunn.

Totalt er 37,9 prosent av respondentene organisert i en fagforening. Til sammenligning er 49 prosent av alle norske arbeidstakere medlem i en fagforening.<sup>27</sup>

Personlige assistenter organisert i andre fagforeninger enn Fagforbundet vil ha tilgang på støtte de kan trenge som arbeidstakere. Det er imidlertid kun assistenter organisert i Fagforbundet som har egen hovedtillitsvalgt i Uloba.

Vi kan anta at andelen fagorganiserte personlige assistenter i andre ideelle og private BPA-aktører er lavere enn den er i Uloba. Det har sammenheng med at Uloba har tilrettelagt for BPA i Norge i langt flere år enn de andre ideelle og private aktørene. I tillegg inngikk Virke og LO/Fagforbundet en landsoverenskomst for personlige assistenter i november 2019, seks år etter at Uloba og Fagforbundet signerte tariffavtale.

# Referanser og relevante lovverk

## Referanser

- Aagestad, Cecilie, Bjerkan, Anne Mette og Gravseth, Hans Magne (2017) [Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning \(lenke\)](#). STAMI-rapport, Årgang 18, nr. 3.
- Etter- og videreutdannings-utvalget (2018) [Kunnskapsgrunnlaget Arbeidslivet i endring \(lenke\)](#).
- FN (2006) [FN-konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne \(lenke\)](#).
- Guldvik, Ingrid og Andersen, Jan (2013) [BPA – trekk ved kommunal saksbehandling, arbeidsgivernes tilrettelegging og assistentenes arbeidsbetingelser \(lenke\)](#). Forskningsrapport nr. 156/2013. Høgskolen i Lillehammer.
- Gundersen, Tonje med flere (2014) [Kroppen min. Andres arbeidsplass og eget seksual- og privatliv. NOVA Rapport 18/2014 \(lenke\)](#).
- Helsedirektoratet (2015) [Opplæringshåndbok brukerstyrt personlig assistanse BPA IS-2313 \(lenke\)](#).
- KMD (2020) [Meld. St. 30 \(2019–2020\) En innovativ offentlig sektor – Kultur, ledelse og kompetanse \(lenke\)](#). Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Menon Economics (2019) [Rapport tjenestenæringene i Norge mot 2050 \(lenke\)](#).
- Nav (2019) [Omverdensanalyse 2019 \(lenke\)](#).
- NHF (2017) [Likestilling og deltakelse i revers? En undersøkelse av hvordan funksjonshemmede opplever brukerstyrt personlig assistanse \(BPA\). Rapport \(lenke\)](#).
- Pasient og brukerombudet (2018) [Felles årsmelding fra alle ombudene \(lenke\)](#).
- Pasient- og brukerombudet i Oslo og Akershus (2016) [Alle har sin historie, Årsmelding 2016 \(lenke\)](#).

- Skurdal, Gine Syljeset og Enger, Per Ingar (2019) [Assistent i BPA-ordningen. Med lua i hånda? Masteroppgave \(lenke\)](#). Høgskolen i Innlandet.
- SSB (2020) [Gjennomføring i videregående opplæring. Artikkel på SSB.no \(ekstern lenke\)](#).
- Uloba (2017) [Mitt liv – mitt ansvar! Ulobas erfaringsrapport om utviklingen av BPA – årsaker, konsekvenser og løsninger. Rapport \(lenke\)](#).
- Uloba (2020) [Tilstandskartlegging 2019. Ulobas dokumentasjonsrapport om BPA og andre former for personlig assistanse for funksjonshemmede. Rapport \(lenke\)](#).
- With, Mari Lande (2017) [Arbeidsmiljø. Slik har vi det – livskvalitet og levekår, utgave 2017. Artikkel på SSB.no \(ekstern lenke\)](#).

## Lovverk som regulerer assistentyrket

### Arbeidsmiljø-regelverk

- [Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern med videre \(Arbeidsmiljøloven\) \(lenke\)](#)
- [www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/arbeidsgivers-plikt-til-a-sorge-for-medvirkning](http://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/arbeidsgivers-plikt-til-a-sorge-for-medvirkning) (lenke)
- [www.arbeidslivet.no/lonn/fagorganisering/antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-norge](http://www.arbeidslivet.no/lonn/fagorganisering/antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-norge) (lenke)
- [www.fagforbundet.no/lonn-og-avtaler/uloba](http://www.fagforbundet.no/lonn-og-avtaler/uloba) (lenke)

### BPA-regelverk

- [Helse- og omsorgstjenesteloven § 3-8 \(jf. § 3-2 første ledd nr. 6 bokstav b og d\) \(lenke\)](#)
- [Odelstingsproposisjon 8 \(1999-2000\) Om lov om endring i lov om sosiale tjenester mv. \(brukerstyrt personlig assistanse\) \(lenke\)](#)
- [Pasient- og brukerrettighetslovens § 2-1 d \(lenke\)](#)
- [Rundskriv I-20/2000 til lov om sosiale tjenester mv. brukerstyrt personlig assistanse \(lenke\)](#)
- [Rundskriv I-15/2005 Brukerstyrt personlig assistanse \(BPA\) – utvidelse av målgruppen \(lenke\)](#)

- [Rundskriv I-9/2015 Rettighetsfesting av brukerstyrt personlig assistanse \(BPA\) Stortingsproposisjon 86 L \(2013–2014\) Endringer i pasient- og brukerrettighetsloven \(rett til brukerstyrt personlig assistanse\) \(lenke\)](#)

## **Helse- og omsorgsregelverk**

- [Forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten \(FOR-2016-10-28-1250\) \(lenke\)](#)
- [Forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene \(lenke\)](#)
- [Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter \(FOR-1996-12-06-1127\) \(lenke\)](#)
- [Helse- og omsorgstjenesteloven § 3-8 \(jf. § 3-2 første ledd nr. 6 bokstav b og d\) \(lenke\)](#)
- [Helsepersonelloven § 4. Forsvarlighet \(lenke\)](#)
- [Kommunehelsetjenesteloven \(§1-3, 3. ledd og 1-3a\) \(lenke\)](#)
- [Lov om statlig tilsyn med helsetjenesten §3 \(lenke\)](#)
- [Pasient- og brukerrettighetslovens § 2-1 d \(lenke\)](#)
- [Veileder for saksbehandling; Tjenester etter helse- og omsorgstjenesteloven §§ 3-2 første ledd nr. 6, 3-6 og 3-8 \(lenke\)](#)



# Sluttnoter

- 1** Rundskriv I-9-2015, forarbeidene og regelverket bak rettighetsfestingen – bl.a. Stortingsprop 86 L, samt de tidligere rundskrivene (Rundskriv I-20/2000 til lov om sosiale tjenester mv. Brukerstyrt personlig assistanse og Rundskriv I-15/2005 Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) – utvidelse av målgruppen)
- 2** Pasient og brukerombudet i Oslo og Akershus (2016); Alle har sin historie, Årsmelding 2016. Pasient og brukerombudet, Årsmelding, 2018. NHF (2017); Likestilling og deltakelse i revers? En undersøkelse av hvordan funksjonshemmede opplever brukerstyrt personlig assistanse (BPA), Uloba (2017); Mitt liv – mitt ansvar! Ulobas erfaringsrapport om utviklingen av BPA – årsaker, konsekvenser og løsninger.
- 3** [CRPD/C/NOR/CO/1 \(regjeringen.no\) \(lenke\)](#)
- 4** «Tom Shakespeare (2006:143) viser til britiske debatter der bruken av assistenter sammenlignes med den debatten man hadde om tjenerskap på midten av 1900-tallet. En del av argumentasjonen mot en slik bruk av assistenter har vært at den individualiserte relasjonen, der det ene mennesket behov oppfylles på bekostning av et annets, er en trussel mot den sosiale velferdstanken og kan medføre at man får en type tjenerskapsrelasjon. Dette understreker altså en underliggende spenning i arbeidsgiver/ansatt relasjonen som henger sammen med ønsket om å skille assistentarbeid fra omsorgsoppgaver, og som står sentralt i Uloba modellen som etterstreber å erstatte omsorg med assistanse.» (Gundersen et al., 2014, s. 95). Skurdal, Gine Syljeset og Enger, Per Ingar (2019) [Assistent i BPA-ordningen. Med lua i hånda? Masteroppgave \(lenke\)](#). Høgskolen i Innlandet.
- 5** [Meld. St. 30 \(2019–2020\) En innovativ offentlig sektor – Kultur, ledelse og kompetanse \(lenke\)](#)
- 6** Ifølge SSB er det i 2020 22 prosent som ikke fullfører videregående skole i løpet av en periode på 5–6 år: [www.ssb.no/vgogjenn \(lenke\)](http://www.ssb.no/vgogjenn)
- 7** [Meld. St. 30 \(2019–2020\) En innovativ offentlig sektor – Kultur, ledelse og kompetanse \(lenke\)](#)
- 8** Det var kun respondenter som svarte «Helt uenig» på påstanden «Jeg er fornøyd med stillings-størrelsen min» som fikk dette spørsmålet.
- 9** Fra Arbeidsmiljøloven: «§ 10-3. Arbeidsplan. Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med

arbeidstakernes tillitsvalgte. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.»

- 10** Aagestad, Cecilie; Bjerkan, Anne Mette og Gravseth, Hans Magne (2017): [Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning \(lenke\)](#), STAMI-rapport, Årgang 18, nr. 3.
- 11** Guldvik, Ingrid og Andersen, Jan (2013) BPA – trekk ved kommunal saksbehandling, arbeidsgivernes tilrettelegging og assistentenes arbeidsbetingelser; Forskningsrapport nr. 156/2013, Høgskolen i Lillehammer. Skurdal, Gine Syljeset og Enger, Per Ingar (2019) Masteroppgave; Assistent i BPA-ordningen Med lua i hånda? Høgskolen i Innlandet
- 12** Uloba (2017) Mitt liv – mitt ansvar! Ulobas erfaringsrapport om utviklingen av BPA – årsaker, konsekvenser og løsninger. Uloba «Tilstandskartlegging 2019»
- 13** [www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/arbeidsmiljoo](http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/arbeidsmiljoo) (lenke)
- 14** [www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/arbeidsgivers-plikt-til-a-sorge-for-medvirkning](http://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsgiver/arbeidsgivers-plikt-til-a-sorge-for-medvirkning) (lenke)
- 15** Hentet fra kapittel 13.5 i [Arbeidslederhåndbok \(lenke\)](#) på Ulobas intranett.
- 16** «Det er likevel gjort unntak for dokumentasjonsplikt etter helsepersonelloven. Det vil si at assistenter i BPA-ordninger ikke har dokumentasjonsplikt etter journalforskriften.» (Helsedirektoratet, udatert, s. 14).
- 17** Helsedirektoratets statistikk viser: Tilskudd til kommuner til opplæring av arbeidsledere har falt fra 18,7 millioner i 2015 til 6,1 millioner i 2017. Det er en prosentnedgang på 67.18 % på tre år.
- 18** Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).
- 19** Les mer om dette i diskusjonen om medarbeidersamtaler i delen «[Arbeidslederen som leder](#)» (lenke).
- 20** Paragraf 4-3 (2) i Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). [www.lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL\\_2](http://www.lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_2) (lenke)

- 21** Dette spørsmålet gikk kun til de 108 respondentene som sa seg «helt enig» i påstanden «Jeg opplever at jobben min som personlig assistent er ensom.»
- 22** Fra Arbeidsmiljøloven: 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet.  
(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.
- 23** AML«§ 4-3.Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.  
(1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas. (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. (3) Arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.» § 4-4. Krav til det fysiske arbeidsmiljøet.  
(2) Arbeidsplassen skal innredes og utformes slik at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger. Nødvendige hjelpemidler skal stilles til arbeidstakers disposisjon.
- 24** Når det er sagt finnes det eksempler på at arbeidsledere har opplevd at assistenter i fellesskap har forsøkt å ta over kontrollen i deres hjem.
- 25** Arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) e)
- 26** Perspektivet personlige assistenter som et mulig nytt tjenerskap blir blant annet løftet fram i en forskningsrapport fra 2014:  
«Tom Shakespeare (2006: 143) viser til britiske debatter der bruken av assistenter sammenlignes med den debatten man hadde om tjenerskap på midten av 1900-tallet. En del av argumentasjonen mot en slik bruk av assistenter har vært at den individualiserte relasjonen, der det ene mennesket behov oppfylles på bekostning av et annets, er en trussel mot den sosiale velferdstanken og kan medføre at man får en type tjenerskapsrelasjon. Dette understreker altså en underliggende spenning i arbeidsgiver/ansatt relasjonen som henger sammen med ønsket om å skille assistentarbeid fra omsorgsoppgaver, og som står sentralt i Uloba modellen som etterstreber å erstatte omsorg med assistanse.» (Gundersen et al., 2014, s. 95).
- 27** [www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-Norge](http://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-Norge) (lenke)

# ULOBA

INDEPENDENT LIVING | NORGE

## Uloba – Independent Living Norge SA

Adresse: Tollbugata 114, 3041 Drammen

E-post: [post@uloba.no](mailto:post@uloba.no)

Telefon: 32 20 59 10

Organisasjonsnummer: 963 890 095

Forfattere: Laila Bakke og Egil G. Skogseth

Kontakt: [laila.bakke@uloba.no](mailto:laila.bakke@uloba.no) eller [esk@uloba.no](mailto:esk@uloba.no)

Foto: Finn Ståle

Layout: Maren Tanke