



Uloba
Independent
Living

På jobb for likestilling

Assistentundersøkelsen 2023



Innhold

Innledning	4
<hr/>	
Gangen i rapporten	4
Hovedfunn	5
<hr/>	
De fleste påstandene: Mer enn ni av ti er enig	6
BPA	7
<hr/>	
Lovhjemling	7
Kommunal forvaltning	8
Yrket borgerstyrt personlig assistent	9
<hr/>	
Metode	11
<hr/>	
Demografi	13
<hr/>	
Assistentenes kjønn/kjønnsidentitet	13
Assistentenes alder	13
Fødested	14
Assistentenes arbeidskommune	14
Respondentenes bakgrunn	14
Utdanning	14

Ansettelsesforhold **15**

Lengde på ansettelsesforholdet	15
Antall ordninger den enkelte assistent jobber i	15
Hvem leder ordningen?	15
Kontrakt	15
Stillingsstørrelse	16
Arbeidsplan	17

Arbeidsmiljø **19**

Opplæring	19
Ledelse, helse, miljø og sikkerhet	19
Arbeidsmiljø	19
Hjelpemidler	20
Skader, avvik og kritikkverdige forhold	20

Opplevelsen av Uloba som arbeidsgiver, tariffavtalen og fagorganisering **21**

Oppfølging fra arbeidsgiver når noe er uklart eller må bli ordnet	21
Bistand fra arbeidsgiver i konfliktsituasjoner	21
Anerkjennelse fra arbeidsgiver	22
Kjennskap til verneombudene	22
Kanaler for informasjon fra arbeidsgiver	23
Tariffavtale og arbeidsvilkår	23
Fagorganisering	24

Stolte assistenter bidrar til likestilling **25**

Litteraturliste **27**

Lover det blir referert til i rapporten	28
---	----

Sluttnoter **29**

Innledning

Dette er en dokumentasjonsrapport. I rapporten analyserer vi data fra en spørreundersøkelse (nettbasert survey), som 1411 personlige assistenter ansatt i Uloba – Independent Living Norge SA besvarte i januar og februar 2023. 1215 av dem som svarte jobber som borgerstyrte personlige assistenter. 77 av dem jobber som funksjonsassistenter. I tillegg jobber 110 av dem som borgerstyrte personlige assistenter og som funksjonsassistenter. Nesten alle som svarte på undersøkelsen jobber altså i BPA-ordninger i Uloba.

Gangen i rapporten

I rapporten presenterer vi først hva borgerstyrt personlig assistanse (BPA) er. Deretter omtaler vi lowerket BPA er hjemlet i, og kommunenes forvaltning av ordningen. Så viser vi hvordan funksjonshemmedes krav om å bli sjef i eget liv har bidratt til å forme yrket borgerstyrt personlig assistent. Se rapporten «Barrierebryteren funksjonsassistanse» for beskrivelse av denne ordningen.

I hoveddelen, om spørreundersøkelsen, beskriver vi først metoden vi benyttet. Så presenterer vi funnene fra spørreundersøkelsen om følgende tema:

- Demografi: Respondentenes kjønnsidentitet, alder, fødested og utdanning.
- Tilknytting til arbeidslivet: Antallet assistanseordninger respondentene jobber i, hvor lenge de har jobbet som assistent, og hvilken type arbeidskontrakt og stillingsstørrelse de har.
- Arbeidstid: Om arbeidsplaner gir forutsigbarhet, og dialogen med arbeidsleder når arbeidsplanen blir endret.
- Arbeidsmiljø: Opplevelsen av ledelsen arbeidslederen utøver. Om opplæringen assistentene har fått fra arbeidslederen, og fra Ulobas administrasjon. Det psykososiale arbeidsmiljøet. Det fysiske arbeidsmiljøet. Sikkerhet og tiltak for å unngå belastningsskader.
- Uloba som arbeidsgiver.
- Formålet og meningen med jobben: Assistentenes opplevelse av eget bidrag til den som blir assistert og samfunnet. Assistentenes yrkesstolthet.

Hovedfunn

Denne rapporten tar utgangspunkt i en medarbeiderundersøkelse gjennomført av Uloba i januar og februar 2023. 1411 personer som jobber som borgerstyrte personlige assistenter og/eller funksjonsassistenter i Uloba besvarte spørreundersøkelsen.

74 prosent av dem som svarte identifiserer seg som kvinner, 26 prosent som menn. Under én prosent av dem som svarte identifiserer seg som et annet kjønn enn kvinne eller mann.

De som svarte fordeler seg ganske likt på fire nesten jevnstore aldersintervall mellom 18 og 54 år, med en overvekt på intervallet 25-34 år. I tillegg er en del assistenter 55-64 år, og en litt mindre gruppe er 65 år eller mer.

Andelen som har fullført høyere utdanning er litt høyere enn i hele befolkningen. 39 prosent av dem som svarte oppgir høgskole eller universitetsutdanning som høyeste fullførte utdanning. 52 prosent av respondentene oppgir videregående skole som høyeste fullførte utdanning.

34 prosent av dem som svarte har jobbet som personlig assistent i under et år. Det er også 34 prosent som oppgir at de har mellom to og fem års fartstid i jobben. 31 prosent har stått i assistentjobben i seks år eller mer.

Majoriteten dem som svarte har arbeidskontrakt med Uloba som fast ansatt assistent. En stor minoritet har kontrakt som tilkallingsassistent eller som midlertidig ansatt. Nesten ti prosent av dem som svarte jobber i flere assistanseordninger, og har dermed mer enn én arbeidskontrakt med Uloba.

37 prosent av respondentene oppgir at de jobber som assistent i en ordning der en annen enn vedtakseier er leder, en medarbeidsleder. For enkelhets skyld bruker vi begrepet «arbeidsleder» om alle typer arbeidsledere.

De fleste påstandene: Mer enn ni av ti er enig

- 98 prosent av dem som svarte oppgir at de er stolte av å jobbe som personlig assistent.
- 96 prosent av dem som svarte var enig i påstanden "Jeg opplever at jeg bidrar til at personen jeg assisterer kan leve et selvstendig liv».
- 93 prosent av dem som svarte er enig i påstanden «Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba verdsetter jobben jeg gjør».
- 92 prosent av dem som svarte gir uttrykk for at de har et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- 92 prosent er enig i påstanden «jeg opplever at den som er arbeidsleder i den BPA-ordningen jeg jobber mest i, er en god leder.»
- 94 prosent er enig i påstanden «arbeidslederen min har gitt meg god opplæring i hvordan jeg skal utføre arbeidsoppgavene mine.»
- 92 prosent av dem som trenger å bruke hjelpemidler i arbeidstiden opplever at de har tilgang på nødvendig utstyr, slik at de kan unngå belastningsskader.
- 93 prosent opplever at de kan påvirke hvordan de skal påvirke utførelsen av arbeidsoppgavene sine.

BPA

BPA – borgerstyrt personlig assistanse – er et likestillingsverktøy som er utviklet av funksjonshemmede selv. Assistanzen styres av den enkelte, 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. Forarbeidene til rettighetsfestingen og en rekke andre offentlige dokumenter beskriver BPA som et frigjøringsverktøy, som skal fremme full likestilling og deltakelse for funksjonshemmede.¹ Det er et verktøy som skal gi mulighet til å leve et fritt, aktivt, variert og likestilt liv på alle områder.

Lovhjemling

Retten til BPA ble lovfestet i 2014 i 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 om det er dyrere for kommunen eller den ikke syns 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 § 36 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-regelverket og helse- og omsorgsregelverket på mange måter er motstridende. BPA-regelverket legger til grunn at BPA skal være et likestillingsverktøy og at arbeidsleder/vedtakseier skal få muligheten til å delta i samfunnet og leve et aktivt liv. Helse- og omsorgsregelverket skal sikre en forsvarlig tjeneste, noe som kommunene bruker for å innføre rapporteringsrutiner for BPA, reisebegrensninger og krav til hvem man kan ansette som assistenter.²

Kommunal forvaltning

Funksjonshemmede som har et assistansebehov kan søke kommunen om å få BPA. Kommunen utmåler det antallet timer assistanse den mener søkeren trenger. Timer utmåles stramt, og det innvilges svært sjeldent timer til administrasjon, opplæring eller personalmøter.³

Kommunen velger om den vil administrere BPA selv, sette tjenesten ut på anbud eller lyse ut konsesjon. Når kommunen setter BPA ut på anbud, eller lyser ut konsesjon, kan den velge å legge vilkår for driften av BPA, som bryter med hele eller deler av intensjonen med BPA. Dette er ikke et tema i denne rapporten, men det er viktig å vite at borgerstyrte personlige assistenter som jobber for andre BPA-aktører, eller for kommunene kan, oppleve jobben som borgerstyrt personlig assistent annerledes enn det som kommer fram i denne rapporten.

Yrket borgerstyrt personlig assistent

Uloba brakte BPA til Norge i 1991, og med det introduserte vi et nytt yrke: Borgerstyrt personlig assistent. Dette er et serviceyrke som 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», sa BPA-ordningen i Norge sin mor, Bente Skansgård.⁴

Norge har hatt, og har fortsatt, en medisinsk tilnærming til funksjonshemming.⁵ Funksjonshemming er knyttet til en feil med individet, fysisk, intellektuelt eller psykisk. Det har vært en rekke profesjoner knyttet til assistanse av oss funksjonshemmede, fagpersoner som har hatt 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 våre behov. Dette har satt premissene for hvordan vi kan leve livene våre. Vi skal selvfølgelig tas med på råd, men arbeidstakeren vet hva som er 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 blir framsatt mot BPA 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 sine assistenter. Det kan være vanskelig å se at vi kan skape gode arbeidsplasser hvor den enkelte assistent sine behov blir ivarettatt, samtidig som vi ivaretar våre egne behov. Når assistansen blir ledet av funksjonshemmede, uttrykkes det bekymring for at borgerstyrte personlige assistenter blir et nytt tjenerskap. Når funksjonshemmede får tjenester ledet av en person i hjemmetjenesten er det mindre vanlig at det blir uttrykt bekymring.

Slik er det, på tross av at ansatte i hjemmetjenesten kan ha liten innflytelse på arbeidsoppgaver og utførelse av disse, samt at arbeidspresset er veldig stort.

Oppgavene som utføres er ikke annerledes i en BPA-ordning enn i tradisjonelle tjenester. Men, fordi funksjonshemmede tradisjonelt ikke har blitt sett på som myndige borgere, virker det på enkelte naturstridig at vi skal få styre assistenten selv. Da er assistenten en tjener. Utføres den samme oppgaven, for eksempel assistanse ved toalettbesøk, av en hjelpepleier, er det helt greit, fordi da er vi en passiv mottaker av en tjeneste.

Tradisjonelt har vi kun i begrenset grad hatt tjenere i Norge. Dette har vært forbeholdt en svært liten gruppe mennesker. Likhet og likeverdsprinsippene er viktige. Et tjenerskap kjennetegnes ofte av dårlige arbeidsvilkår i form av dårlig stillingsvern, lav lønn og at de lever i et samfunn med et dårlig eller ikke eksisterende sikkerhetsnett om de skulle miste jobben. Dette gjør at tjenere er svært avhengig av arbeidsgiver for å overleve, og åpner for muligheten for utnyttning.

Assistene i Uloba har en god lønn og ryddige ansettelsesvilkår, særlig sammenlignet med ufaglærte serviceyrker. De har tariffavtale og verneombud. I Norge har vi et sikkerhetsnett i form av sykepenger, dagpenger og sosialstønad. Vi har også, bortsett fra under deler av covid-19-pandemien, relativ lav arbeidsledighet, slik at det er mulig å få seg en annen jobb.

Arbeidsleder på sin side har alt å tjene på å skape en god arbeidsplass. Det øker sjansen for at assistentene vil stå lenge i jobben, og yte god assistanse. En arbeidsleder som havner i en konfliktsituasjon med en assistent har nesten ingen vei ut. Han kan ikke sykemelde seg. Han kan ikke ta ut «ferie», eller droppe assistansebehovet. Han må stå i situasjonen. Hvis assistene ikke trives, kan de gjøre livet vanskelig for arbeidslederen på flere måter. De kan velge å ikke ville utføre oppgaver, eller ikke gjøre dem slik arbeidsleder ønsker. De kan sykemelde seg i korte eller lengre perioder. Det er nesten umulig å si opp arbeidstakere. Da må du bevise at de ikke kan utføre jobben sin, eller de må ha høyt fravær som ikke skyldes sykdom. Som arbeidsleder kan du bli sittende med en arbeidstaker som ikke yter god assistanse i årevis.

Maktforholdet er derfor ikke så sort/hvitt som det kan bli framstilt av dem som uttrykker bekymring for at assistentene kan bli et nytt tjenerskap. Arbeidsleder og assistent er mer likeverdige i forholdet. Begge parter kan påvirke relasjonen positivt eller negativt. Denne, og andre assistentundersøkelser, viser at på de aller fleste arbeidsplassene har ansatte i Uloba gode arbeidsforhold.

Metode

Denne rapporten baserer seg på data hentet inn fra assistenter ansatt i Uloba SA. Vi sendte ut et spørreskjema per SMS i januar 2023. Noen få assistenter fikk tilsendt denne medarbeiderundersøkelsen per e-post.

"På jobb for likestilling. Assistentundersøkelsen 2023" er en dokumentasjonsrapport. Rapporten består av analyser av data fra en nettbasert survey. Den ble sendt til 6 801 personer som er oppført som personlige assistenter og/eller funksjonsassistenter i Uloba – Independent Living Norge sitt lønssystem. 1411 personer svarte på undersøkelsen. Det gir en svarprosent på 21 prosent.

De alle fleste spørsmålene og påstandene ble rettet mot samtlige assistenter som deltok. Mellom 1374 og 1407 svarte på hver av disse spørsmålene og påstandene. I analysen av spørsmålene og påstandene som kun gikk til et utvalg respondenter, oppgir vi hvor mange som svarte.

Det er noen prosentpoeng forskjell i kjønns- og aldersfordelingen i respondentgruppa og totalpopulasjonen av assistenter i Uloba. Forskjellen er imidlertid ikke stor. Det høye antallet respondenter bidrar også til at vi kan legge til grunn at respondentgruppen er representativ for alle som jobber som assistenter i Uloba.

I denne rapporten analyserer vi svarene til samtlige 1411 som har svart på medarbeiderundersøkelsen. 110 av disse jobber både som borgerstyrt personlig assistent, og som funksjonsassistent. 77 av dem som svarte jobber som funksjonsassistent, men ikke som borgerstyrt personlig assistent. Dataene handler dermed i all hovedsak om erfaringene til medarbeiderne som jobber som borgerstyrte personlige assistenter.

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

I spørreundersøkelsen ba vi dem som jobber i mer enn én assistanseordning om å tenke på ordningen de jobber mest i når de skulle ta stilling til påstander om arbeidshverdagen, arbeidslederen, helse, miljø og sikkerhet og meningen med jobben.

Respondentene kunne velge svaralternativene «helt enig», «delvis enig», «delvis uenig» og «helt uenig» når de tok stilling til påstander om arbeidsvilkår, rammer for arbeidshverdagen, tilrettelegging, HMS, dialogen med arbeidsgiver og meningen med jobben. Vi regner «helt enig» og «delvis enig» som enig, og «helt uenig» og «delvis uenig» som uenig.

Vi sammenligner funn fra Assistentundersøkelsen 2023 med funn fra tilsvarende undersøkelser fra 2021 og 2020. De to sistnevnte ble gjennomført under covid-19-pandemien, noe som antageligvis påvirket hvilke svar assistentene ga.

Demografi

Assistentenes kjønn/kjønnsidentitet

Av alle assistentene som er ansatt i Uloba er 71 prosent registrert som kvinner og 29 prosent som menn. Uloba har ikke noe system for å registrere de som ikke identifiserer seg som kvinne eller mann. I respondentgruppen oppgir en klar majoritet på 74 prosent at de identifiserer seg som kvinner. 26 prosent av dem identifiserer seg som menn, og under 1 prosent oppgir at de indentifiserer seg som et annet kjønn enn kvinne eller mann. Det er veldig vanlig at det er en større andel kvinner som besvarer spørreundersøkelser. På dimensjonen kjønn/kjønnsidentitet er forskjellen på fordelingen i respondentgruppen og alle assistenter i Uloba såpass liten at vi legger til grunn at den ikke er til hinder for at vi kan si noe om situasjonen for alle assistenter i Uloba.

Assistentenes alder

Hovedvekten av respondentene er mellom 18 og 54 år. Det er flest som er 25–34 år, 24 prosent. Resten fordeler seg slik: 19 prosent av dem som svarte er 18–24 år, 17 prosent er 35–44 år, 18 prosent er 45–54 år. I tillegg er 14 prosent av dem som svarte 55–64 år, og ni prosent er 65 år eller mer.

Se tabell 1 for å sammenligne aldersfordelingen i gruppen som svarte på undersøkelsen med aldersfordelingen blant alle som er registrert som aktive assistenter i Uloba.

Tabell 1: Assistenter fordelt på aldersintervaller

Alder	Respondentgruppen	Alle assistenter i Uloba
18 – 24 år	19 %	16 %
25 – 34 år	24 %	33 %
35 – 44 år	17 %	18 %
45 – 54 år	18 %	15 %
55 – 64 år	14 %	11 %
65 – 67 år	3 %	2 %
67 år eller eldre	6 %	5 %
Totalt	101 %	100 %

Fødested

De aller fleste respondentene er født i Norge, 80 prosent. De øvrige respondentene fordeler seg slik: 8 prosent er født i et land i Europa utenfor Norden og 2 prosent er født i Norden (utenom Norge). Videre er 5 prosent født i Asia, 3 prosent i Afrika, 1 prosent i Sør-Amerika, 0,3 prosent er fra USA eller Canada og 0,3 prosent er fra Mexico, Mellom-Amerika eller de karibiske øyer.

Assistentenes arbeidskommune

1388 av dem som deltok har oppgitt arbeidskommune. De jobber i 168 ulike kommuner. 12 prosent av respondentene jobber i Oslo, 9 prosent jobber i Bergen, 6 prosent jobber i Trondheim, 5 prosent jobber i Fredrikstad, 3 prosent i Drammen, 3 prosent i Bærum, 3 prosent i Tromsø og 3 prosent i Askøy kommune. I de øvrige kommunene jobber det færre enn 25 respondenter per kommune.

Respondentenes bakgrunn

Blant assistentene som svarte på undersøkelsen er andelen som har fullført en grad på høgskole eller universitet høyere enn i befolkningen generelt.

Utdanning

1398 av dem som svarte oppga hva som er deres høyeste fullførte utdanning. Åtte prosent svarte grunnskole. 52 prosent av dem har videregående skole som høyeste utdanning. 31 prosent har fullført en lavere grad på høgskole eller universitet. 8 prosent har fullført en høyere grad. Det betyr at 39 prosent av dem som svarte har fullført en høgskole- eller universitetsutdannelse. Det er noen prosentpoeng over befolkningen generelt i Norge.⁶ Det er ellers tre respondenter oppgitt at de ikke har fullført noen form for formell utdanning.

Ansettelsesforhold

Lengde på ansettelsesforholdet

34 prosent av dem som svarte oppgir at de har jobbet som personlig assistent i under et år. Det er også 34 prosent som oppgir at de har vært personlig assistent fra to til fem år. 16 prosent svarer at de har jobbet som personlig assistent i 6–10 år. Elleve prosent har jobbet i 11–15 år og fire prosent har jobbet som personlig assistent i over 16 år. Det er altså en stor minoritet assistenter som oppgir at de har stått i jobben i seks år eller mer.

Antall ordninger den enkelte assistent jobber i

Nesten alle svarer at de jobber i én assistanseordning i Uloba, hele 91 prosent. Syv prosent av dem som svarte oppgir at de jobber i to assistanseordninger. To prosent svarer at de jobber i tre assistanseordninger eller flere i Uloba.

Hvem leder ordningen?

Over halvparten, 60 prosent av respondentene, har en arbeidsleder som selv har et assistansebehov. 37 prosent av respondentene jobber i en ordning med medarbeidsleder. Tre prosent av respondentene vet ikke hvem arbeidslederen sin er.

Kontrakt

I spørreundersøkelsen spurte vi assistentene hvilken arbeidskontrakt de har med Uloba. De hadde mulighet til å krysse av flere svaralternativer hvis de hadde mer enn én arbeidskontrakt med Uloba. 60 prosent av dem som svarte oppga at de har arbeidskontrakt med fast ansettelse i en BPA-ordning. 33 prosent oppga at de har arbeidskontrakt som tilkallingsassistent. Fire prosent svarte at de har kontrakt som midlertidig ansatt i en BPA-ordning.

Fem prosent av dem som svarte oppga at de har arbeidskontrakt med fast ansettelse i en funksjonsassistanseordning. Tre prosent oppga at de har arbeidskontrakt som tilkallingsassistent i en funksjonsassistanseordning. Under en prosent har kontrakt som midlertidig ansatt i en funksjonsassistanseordning. Fire prosent av dem som svarte vet ikke hvilken type arbeidskontrakt de har.

Tallene tyder på at en relativt høy andel av assistentene som svarte er ikke fast ansatte.

Det er flere faktorer som bidrar til at det er en høy andel assistenter i Uloba som er tilkallingsvikar. Med Ulobas BPA påtar arbeidslederen seg ansvaret med å skaffe vikarer som kan trå til når en fast ansatt assistent ikke kan gjennomføre en arbeidsøkt. Noen kan løse dette ved å be andre fast ansatte trå til. Arbeidsledere som kun baserer seg på denne løsningen vil imidlertid løpe en stor risiko for at ingen av de fast ansatte har mulighet til å ta arbeidsøkten. I mange assistanseordninger er rekruttering av tilkallingsvikarer helt nødvendig for at vedtakseieren skal kunne gjennomføre sine daglige aktiviteter. Dette gjelder i særlig grad når det er et høyt antall BPA-timer i vedtaket. I de tilfellene en nærstående er medarbeider er det ganske vanlig at vedkommende også er tilkallingsassistent.

Stillingsstørrelse

Kort oppsummert jobber nesten tre av fire av dem som har svart under 21 timer i som assistent i Uloba i løpet av en vanlig uke. De øvrige jobber 21 timer eller mer i løpet av en vanlig uke. 21 timer tilsvarer en stillingsbrøk på nesten 60 prosent.

Tabell 2: "Hvor mange timer jobber du som assistent i Uloba i løpet av en vanlig uke?"

Timesintervaller	Andel	Antall
0–5,99 timer	24 %	304
6–10,99 timer	23 %	284
11–15,99 timer	16 %	196
16–20,99 timer	11 %	142
21–25,99 timer	7 %	87
26–30,99 timer	7 %	93
31–34,99 timer	3 %	33
35 timer +	9 %	115
Totalsum	100 %	1254

I Uloba er ukentlig arbeidstid 35,5 timer i en 100 prosent stilling. Tabellen viser at en liten andel av dem som svarte jobber full tid som assistent i Uloba. En klar majoritet av dem som svarte oppgir at de jobber mindre enn en 50 prosents stilling. 50 prosent tilsvarer 17,75 timer i uken.

I Assistentundersøkelsen 2021 oppga nesten syv av ti assistenter at de jobbet under 20 timer for Uloba i løpet av en vanlig uke. Mange av dem som svarte på 2021-undersøkelsen oppga at de kombinerer jobben som personlig assistent i Uloba med en eller flere av de følgende:

- Jobb som personlig assistent for en annen arbeidsgiver
- Jobb i et annet yrke
- Studier

Det var også endel som oppga at de i tillegg til lønn fra Uloba fikk inntekter fra uføretrygd eller alderspensjon.⁷ Assistentundersøkelsen 2023 inneholdt ikke spørsmål om andre aktiviteter og inntekter. Vi kan likevel anta at det også i 2023 er slik at mange som jobber som personlige assistenter i Uloba har andre aktiviteter og inntektskilder.

Arbeidsplan

1398 respondenter tok stilling til påstanden «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i BPA-ordningen i Uloba som jeg jobber mest i». Av disse er 90 prosent enige i påstanden. Dette tyder på at de aller fleste arbeidslederne lager arbeidsplaner som gir assistentene god forutsigbarhet.

Det kan variere hva respondentene legger i «forutsigbar arbeidsplan». Vi legger til grunn kravet i arbeidsmiljøloven og tariffavtalen: Varsel senest 14 dager før arbeidsøkten starter. I Uloba må arbeidslederen planlegge en 12 ukers arbeidsplan, og assistenten må signere arbeidsplanen senest 14 dager før arbeidsplanperioden starter. Endringer underveis skal skje med 14 dagers varsel. Det kan også oppstå behov for endringer kort tid før arbeidsøkten skal starte. Da skal arbeidsplanen bli endret i samarbeid med assistenten, eller det skal settes inn en tilkallingsassistent.

141 assistenter, 10 prosent av respondentene, har utdypet hvorfor de er helt eller delvis uenig i påstanden «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i BPA-ordningen i Uloba som du jobber mest i». 30 prosent i denne gruppen har ikke en skriftlig arbeidsplan, 22 prosent har ikke en arbeidsplan i det digitale systemet til Uloba og 23 prosent opplevde at arbeidsøkter ble avtalt muntlig.

Blant de 141 som svarte oppgir 32 prosent at de opplever at arbeidsplanen blir uforutsigbar fordi de ofte blir spurt om å ta ekstra vakter, 25 prosent fordi assistansebehovet til den de assisterer er uforutsigbart og 15 prosent får en uforutsigbar arbeidsplan fordi andre assistenter ofte ønsker å bytte vakter. 25 prosent opplevde at arbeidsplanen ble uforutsigbar fordi arbeidslederen gjør endringer med kortere frist enn 14 dager.

Det var mulig å krysse av på flere svaralternativ, en respondent kan derfor ha krysset av at hen ikke har en skriftlig arbeidsplan, at hen ikke har digital arbeidsplan i Uloba-systemet og at arbeidstid avtales muntlig. Det er derfor en høyere prosentstørrelse enn hvis det kun var mulig å krysse av på et av svaralternativene..

1396 respondenter tok stilling til følgende påstand: «Arbeidslederen i BPA-ordningen jeg jobber mest i prøver å ta hensyn til mine ønsker og behov når det gjelder arbeidstid.» 96 prosent av dem var helt eller delvis enige i påstanden. Dette tyder på at de fleste arbeidsledere i Uloba tar hensyn til assistentenes ønsker og behov når det gjelder arbeidstid. Det er samtidig verdt å minne om at arbeidslederne må forholde seg til mange andre faktorer når de lager arbeidsplan. Eksempelvis selve BPA-vedtaket fra kommunen, tidsspesifikke assistansebehov (som å stå opp og legge seg), ønskene og hendelser i sitt egen hverdagsliv, og antallet personlige assistenter i BPA-ordninger.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøloven sier at alle arbeidstagere har rett på et trygt og godt arbeidsmiljø. De skal ha variasjon i arbeidshverdagen, samt mulighet til å utvikle seg. Det er gledelig å se at de aller fleste av dem som svarte på undersøkelsen opplever å ha en god arbeidshverdag. Arbeidsmiljø handler også om de fysiske omgivelsene assistentene jobber i, og at de ikke opplever å bli utsatt for unødige fysiske belastninger.

Opplæring

Det er arbeidslederen som har hovedansvaret for å gi assistentene god opplæring. Denne opplæringen innebærer å gi assistenten en god innføring i Assistenthåndboken, HMS, rutiner for timelister, rutiner for sykefravær og ferieavvikling, e-læringskurs, samt spesifikk opplæring i de arbeidsoppgaver som skal utføres hos den enkelte arbeidsleder. Alt dette har arbeidsleder fått opplæring i når hen tok Ulobas obligatoriske arbeidslederopplæring.

1400 respondenter tok stilling til følgende påstand: «Arbeidslederen min har gitt meg god opplæring i hvordan jeg skal utføre arbeidsoppgavene mine.» Av disse er 94 prosent enige i påstanden. Dette tyder på at de fleste arbeidsledere i Uloba gir assistentene god opplæring. Det kan imidlertid variere hva respondentene legger i «god opplæring».

Ledelse, helse, miljø og sikkerhet

92 prosent opplever at den arbeidslederen i assistanseordningen de jobber mest i er en god leder. Det er 93 prosent som mener at de kan påvirke hvordan de skal utføre arbeidsoppgavene slik at de kan ivareta sin helse og sikkerhet.

Arbeidsmiljø

Assistentene opplever i hovedsak at deres fysiske og psykiske arbeidsmiljø er godt. Hele 92 prosent av de 1391 assistentene som svarte opplever å ha et godt arbeidsmiljø. Av de 111 som var uenig i at det hadde et godt arbeidsmiljø, var det 54 prosent som opplevde jobben som assistent som så slitsom at de vurderte å slutte. Av disse var det 30 respondenter som opplevde jobben som psykisk slitsom, 26 som opplevde den både fysisk og psykisk slitsom og 2 respondenter som opplevde den som fysisk slitsomt.

Hjelpemidler

Blant de 1202 respondentene som mener det er relevant med hjelpemidler i arbeidshverdagen oppgir 92 prosent at de har tilgang på hjelpemidlene som er nødvendige for å unngå belastningskader. I denne gruppen oppgir 97 prosent at de får lov til å bruke disse hjelpemidlene når de assisterer. Opplæring av assistenter er essensielt, og 97 prosent av respondentene opplever at de har fått nødvendig opplæring i bruk av hjelpemidler.

Skader, avvik og kritikkverdige forhold

Assistentene har fått god informasjon om hva de skal gjøre hvis det oppstår noe uforutsett på jobb. 83 prosent vet hva de skal gjøre hvis de skader seg på jobb. 74 prosent har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan de varsler avvik i jobben og 76 prosent har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan de varsler kritikkverdige forhold.

Uloba jobber aktivt for å sikre at det ikke skal oppstå avvik eller kritikkverdige forhold i assistanseordningene. Den enkelte rådgiver følger tett opp den enkelte arbeidsleder for å sikre at assistanseordningene fungerer etter intensjonen, og bistår arbeidsledere og assistenter når det er nødvendig.

Våre assistenter kan kontakte rådgiver, HMS-konsulent, hovedverneombud eller hovedtillitsvalgt ved behov. Disse kan enkelt nåes per e-post eller telefon. Det står informasjon om dette på Ulobas portal, freedom.uloba.no, som alle arbeidsledere og assistenter har tilgang til å logge seg på.

Uloba har rutiner for å sette i verk tiltak der det er behov for ekstra veiledning og opplæring av assistenter. Vi har knyttet til oss fagpersoner som brukes inn i ordninger der det er behov for det. Målet med veiledningen/opplæringen er å trygge arbeidsleder og assistenter, slik at ordningene blir driftet på en god måte, og vedtakseier får dekket assistansebehovet sitt på en god måte. I 2022 ble det varslet om seks kritikkverdige forhold.

Opplevelsen av Uloba som arbeidsgiver, tariffavtalen og fagorganisering

Oppfølging fra arbeidsgiver når noe er uklart eller må bli ordnet

Assistentenes primære kontaktpunkt i Ulobas administrasjon er support-senteret. 32 prosent av dem som svarte oppga at de aldri har vært i kontakt med support-senteret. Det er mulig at enkelte av dem har trodd at de har vært i kontakt med andre avdelinger i administrasjonen når de har snakket med support-senteret. En annen årsak til at mange oppga at de ikke har vært i kontakt med support-senteret er at over en tredjedel av dem som deltok har jobbet under et år som personlig assistent i Uloba. I denne gruppen oppgir hele 45 prosent at de aldri har vært i kontakt med Ulobas support-senter. Blant assistentene som har jobbet mer enn et år har en langt høyere andel vært i kontakt med support-senteret.

Det var 945 assistentene som tok stilling til påstanden «Når jeg kontakter Ulobas support-senter får jeg alltid den oppfølgingen jeg trenger.» 88 prosent av dem var enig, 67 prosent var helt enig i denne påstanden. 21 prosent var delvis enig. Åtte prosent var delvis uenig, og tre prosent var helt uenig. De aller fleste av dem som har hatt dialog med support-senteret har dermed en positiv opplevelse av denne dialogen.

Bistand fra arbeidsgiver i konfliktsituasjoner

90 prosent av dem som svarte er enig i påstanden «Hvis jeg havner i en konflikt i assistanseordningen er jeg trygg på at jeg kan få bistand fra ansatte i Ulobas administrasjon.» 62 prosent svarte «helt enig», 29 prosent «delvis enig», 7 prosent «delvis uenig» og 2 prosent svarte «helt uenig». Dette funnet tyder på at de aller fleste assistentene er trygge på at arbeidsgiver både vil evne å se saken fra deres side og støtte dem, hvis de havner i konflikt med arbeidsleder, personen med assistansebehovet, en annen assistent, eller andre.

Andelen som er enig er på samme høye nivå som i de to foregående assistentundersøkelsene. I 2021 oppga 88 prosent av dem som svarte at de var enig i en lignende påstand: «Jeg er trygg på at Ulobas administrasjon vil ivareta meg på en god måte hvis jeg havner i en konflikt som min arbeidsleder og jeg ikke klarer å løse.» I Assistentundersøkelsen 2020 var resultatet nesten helt identisk.

Anerkjennelse fra arbeidsgiver

93 prosent av dem som svarte er enig i påstanden «Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba verdsetter jobben jeg gjør». Vel 73 prosent av respondentene oppga at de er helt enig, 19 prosent er delvis enig, 5 prosent er delvis uenig og 3 prosent er helt uenig.

Uloba som arbeidsgiver utøver ikke den daglige ledelsen av assistentene, det gjør arbeidslederne selv. I tillegg tyder andre funn i denne undersøkelsen på at en god del assistenter sjeldent er i dialog med ansatte i Ulobas administrasjon. Sett i lys av dette er det en høy andel som opplever at arbeidsgiver verdsetter jobben de gjør. Det er grunn til å tro at dette henger sammen med at Uloba, som interesseorganisasjon, er svært tydelig på at assistansen er avgjørende for at funksjonshemmede kan bli likestilt og nyte sine menneskerettigheter. Mot slutten av denne rapporten presenterer vi assistentenes opplevelse av eget bidrag til at slike politiske målsetninger blir nådd.

I de siste tre assistentundersøkelsene har det vært en relativt stor oppgang i andelen som opplever anerkjennelse. I 2021 oppga nesten 90 prosent at de var enig i påstanden «Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba verdsetter jobben jeg gjør».

I 2020-undersøkelsen svarte 83 prosent at de var enig i den lignende påstanden: «Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba anerkjenner jobben jeg gjør.» Andelen av dem som er helt enige i påstanden i 2023 er langt høyere enn i undersøkelsen vi gjennomførte i 2020.

Kjennskap til verneombudene

Arbeidsmiljøloven § 6-1 gir pålegg om at det blir gjennomført valg av det antall verneombud som virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig tilsier er nødvendig for at verneombudene kan ha oversikt og ivareta sine oppgaver. Informasjon om verneombudene skal bli kunngjort.

21 prosent av dem som svarte oppgir at de ikke vet hva verneombudene gjør. Denne andelen er marginalt lavere enn i 2021-undersøkelsen.

1112 assistenter har tatt stilling til påstanden «Jeg opplever at jeg har fått god informasjon om hva verneombudene i Uloba kan bistå meg med». 77 prosent av dem oppgir at de er enig. 45 prosent er helt enig, 32 prosent er delvis enig, 14 prosent er delvis uenig og 9 prosent er helt uenig.

Andelen som er enig i påstanden er litt høyere enn i Assistentundersøkelsen 2021. I 2023 ser det imidlertid fremdeles ut til at en del assistenter trenger mer informasjon om hva verneombudene kan bistå dem med.

Kanaler for informasjon fra arbeidsgiver

1393 av assistentene som deltok tok stilling til hvilke kanaler de ønsker at arbeidsgiver skal benytte til å informere. Det var klart flest som ønsker å motta informasjon per e-post eller SMS. Henholdsvis 76 prosent og 54 prosent valgte disse svaralternativene. 17 prosent av dem som svarte ønsker å selv oppsøke informasjon fra Uloba på intranettet Freedom. Ti prosent av respondentene svarte e-læringskurs, mens 9 prosent av dem ønsker å lete fram informasjonen i Assistenthåndboken fra Uloba. Dette tyder på at en klar majoritet av assistentene foretrekker å få tilsendt informasjon i korte meldinger og e-brev, framfor å oppsøke informasjonen selv.

Tariffavtale og arbeidsvilkår

I 2014 inngikk Uloba og Fagforbundet tariffavtale som dekker alle borgerstyrte personlige assistenter og funksjonsassistenter ansatt i Uloba. Av de 1398 som svarte på påstanden «Tariffavtalen mellom Fagforbundet og Uloba sikrer meg gode arbeidsvilkår» oppgir 18 prosent at de ikke kjenner til tariffavtalen. Andelen som svarte dette har gått ned åtte prosentpoeng fra Assistentundersøkelsen 2021, da 26 prosent svarte det samme.

I 2023 kan det altså se ut til at mer enn fire av fem assistenter ansatt i Uloba har kjennskap til i alle fall noen av tariffavtalens bestemmelser. Det var denne gruppen på 1144 assistenter som tok stilling til påstanden om at tariffavtalen sikrer dem gode arbeidsvilkår. 90 prosent av dem var enig i dette. 63 prosent var helt enig, 28 prosent var delvis enig, 6 prosent var delvis uenig og 4 prosent var helt uenig.

En svært høy andel av dem som tok stilling til påstanden mener altså at tariffavtalen mellom Fagforbundet og Uloba sikrer dem gode arbeidsvilkår. Andelen som er enig er på det samme høye nivået som i assistentundersøkelsene vi gjennomførte i 2020 og i 2021.

Fagorganisering

40 prosent av dem som svarte oppgir at de er medlem av en fagforening. Andelen fagorganiserte er noe lavere enn i arbeidslivet generelt, hvor 50 prosent av arbeiderne er organisert.⁸ Andelen som oppgir at de er fagorganiserte er omtrent like stor i 2023 som i undersøkelsen vi gjennomførte i 2021, og litt høyere enn i 2020-undersøkelsen.

26 prosent av dem som svarte i 2023-undersøkelsen oppgir at de er organisert i Fagforbundet. 14 prosent av dem som svarte er organisert i andre fagforeninger, mest sannsynlig i kraft av andre jobber de har eller studier de gjennomfører. Det er godt mulig dem som er organisert i andre fagforeninger vil kunne få støtte hvis det oppstår en konflikt i jobben som personlig assistent. Det er imidlertid Fagforbundet som har bygget opp et apparat for å organisere personlige assistenter, og som har inngått tariffavtale med Uloba. Fagforbundet har administrativt ansatte som jobber for personlige assistenter, og er dessuten den eneste fagforeningen som har hovedtillitsvalgt for assistenter i Uloba. Det er dermed grunn til å tro at det er størst mulighet til å finne et fellesskap med andre assistenter i, samt få støtte fra, denne fagforeningen.

Støtteapparatet og fellesskapet i fagforeninger bidrar til at den enkelte fagorganiserte assistent blir tettere tilknyttet arbeidslivet enn om vedkommende hadde vært uorganisert. At andelen fagorganiserte assistenter i Uloba ser ut til å ha økt siden 2020 kan kanskje bety at yrket personlig assistent som sådan blir tettere tilknyttet til den norske modellen for arbeidslivet. Her må vi imidlertid ta høyde for at vi ikke vet hvor stor andel av personlig assistenter med andre arbeidsgivere som er fagorganiserte.

Stolte assistenter bidrar til likestilling

Hele 98 prosent av dem som svarte er enig i påstanden «Jeg opplever at jeg bidrar til at personen jeg assisterer blir likestilt». 81 prosent er helt enig, 17 prosent er delvis enig. Kun en prosent svarte delvis uenig. Også en prosent svarte helt uenig.

96 prosent av dem som svarte var enig i påstanden "Jeg opplever at jeg bidrar til at personen jeg assisterer kan leve et selvstendig liv». 78 prosent er helt enig i påstanden, 18 prosent er delvis enig. Blant de øvrige som svarte er 2 prosent delvis uenig og 2 prosent helt uenig. Andelen som er enig i påstanden er marginalt lavere enn den var i påstander om samme tema i assistentundersøkelsene fra 2021 og 2020.

Her kan vi trekke paralleller til flere funn i Tilstandskartleggingen 2022. Nesten alle funksjonshemmede med BPA om svarte på den undersøkelsen var enige i påstander om at BPA bidrar til at de kan bestemme hvordan hverdagene skal være, og at ordningen har bidratt til at de har blitt mer selvstendige. De aller fleste oppgir at BPA bidrar til at de har kunnet bli mer sosial. Funn i Tilstandskartleggingen tyder også på at for mange er BPA avgjørende for å kunne fylle roller som student, arbeidstaker eller far/mor. Slik bidrar BPA til likestilling.⁹

Funnene om assistentenes opplevelse av å bidra til likestilling og økt selvstendighet kan tyde på at nesten alle assistenter i Uloba opplever at de bidrar til å realisere intensjonen med BPA. Disse to funnene, samt det neste om stolthet, styrker vår antagelse om at mange assistenter i Uloba opplever at de bidrar til et større politisk prosjekt. Å være personlig assistent i Uloba framstår som noe mer enn «en vanlig jobb».

98 prosent av dem som svarte er enig i påstanden «Jeg er stolt av å jobbe som assistent». 85 prosent er helt enig i påstanden, 13 prosent er delvis enig. Blant de øvrige er en prosent delvis uenig, og en prosent helt uenig.

Andelen som er stolt av å jobbe som assistent i Uloba er på det samme høye nivået som i assistentundersøkelsene vi gjennomførte i 2021 og 2020.

Som nevnt over oppgir så å si alle dem som svarte på Assistentundersøkelsen 2023 at de opplever at de bidrar til at den de assisterer kan realisere sin rett til selvbestemmelse og likestilling. Vi kan anta at dette bidrar til å gjøre jobben som personlig assistent meningsfull. Dette kan bidra til å forklare hvorfor nesten alle av dem som svarte oppgir at de er stolte av å jobbe som personlige assistenter.

Litteraturliste

FN (2019) Komitéen for rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Avsluttende merknader til Norges første rapport*. Regjeringens norske oversettelse av FN-dokument. (lenke)

HOD (2000) Rundskriv I-20/2000 til lov om sosiale tjenester mv. Brukerstyrt personlig assistanse. Oslo: Helse-og omsorgsdepartementet. (lenke)

HOD (2005) Rundskriv I-15/2005. Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) – utvidelse av målgruppen. Oslo: Helse-og omsorgsdepartementet. (lenke)

HOD (2014) Prop. 86 L (2013 – 2014). Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak): Endringer i pasient-og brukerrettighetsloven (rett til brukerstyrt personlig assistanse). Oslo: Helse-og omsorgsdepartementet. (lenke)

HOD (2015) Rundskriv I-9/2015. Rettighetsfesting av brukerstyrt personlig assistanse (BPA). Oslo: Helse-og omsorgsdepartementet. (lenke)

Nergaard, K. (2022) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021. Faf-notat 2022:09. Oslo: FAFO. (lenke)

NHF (2017) Likestilling og deltakelse i revers? En undersøkelse av hvordan funksjonshemmede opplever brukerstyrt personlig assistanse (BPA) Rapport. Oslo: Norges Handikapforbund. (lenke).

Pasient- og brukerombudet i Oslo og Akershus (2016). Alle har sin historie. Årsmelding 2016.

SSB (2021) 35 prosent har høyere utdanning. Artikkel på SSB.no. Publisert 11.08.2021. (lenke) Lest 08.02.2023.

[Uloba \(2014\) Uloba - Independent Living Norge \(en minidokumentar\). Video publisert på Youtube.no i 2014. Drammen: Uloba. Sett 08.03.2023. \(lenke\)](#)

[Uloba \(2017\) Mitt liv, mitt ansvar. Ulobas erfaringsrapport om utviklingen av BPA – årsaker, konsekvenser og løsninger. Rapport. Lastet ned 10.09.2020 \(lenke\).](#)

[Uloba \(2020\) På jobb for likestilling. BPA assistentenes arbeidshverdag. Rapport. Drammen: Uloba. \(lenke\)](#)

[Uloba \(2021\) Stolt assistent! Ulobas assistentundersøkelse 2021. Rapport. Drammen, Norge. \(lenke\)](#)

[Uloba \(2022\) Tilstandskartleggingen 2022. Status for BPA. Rapport. Drammen, Norge. \(lenke\)](#)

[Uloba \(2022\) Barrierebryteren funksjonsassistanse. Nav Hjelpemiddelsentral sin forvaltning av funksjonsassistanse i arbeidslivet. En dokumentasjonsrapport. Drammen: Uloba. \(lenke\)](#)

Lover det blir referert til i rapporten

[Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. \(arbeidsmiljøloven\)](#)

[Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. \(helse- og omsorgstjenesteloven\) \(lenke\)](#)

[Lov om pasient- og brukerrettigheter \(pasient- og brukerrettighetsloven\) \(lenke\)](#)

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** Dette ble grundig diskutert i rapporten «Mitt liv – mitt ansvar!», som Uloba utarbeidet i 2017.
- 3** Pasient og brukerombudet i Oslo og Akershus, 2016; Pasient og brukerombudene, 2018; NHF, 2017; Uloba, 2017.
- 4** Uloba, 2014
- 5** FN, 2019
- 6** SSB, 2021
- 7** Uloba, 2021
- 8** Side 11 i Nergaard, 2022
- 9** Uloba, 2022



Uloba er Norges største tilrettelegger av BPA. Det var Uloba som utviklet BPA, Borgerstyrt personlig assistanse, i Norge.

Uloba er en organisasjon av, med og for funksjonshemmede. Uloba er en del av Independent Living-bevegelsen, og der heter det «Nothing about us without us».

Dette innebærer også at det er funksjonshemmede selv som vet best hva slags assistanse vi trenger for å leve slik vi vil. Uloba består av funksjonshemmede som vil leve selvstendig. Vi kjemper sammen for denne friheten.

Uloba er organisert som et ideelt samvirke, som betyr at vi eies av de samme menneskene som vi er til for: medlemmene.

Rapporten er utarbeidet av: Laila Bakke og Egil G. Skogseth

Korrektur: Mari Liljenstrøm

Bistand til vasking av rådata: Jeanette Sirén

Fotograf cover: Finn Ståle Felberg

Setting av rapport: Birgitte Daniella Nicolaysen

Mars 2023

Uloba – Independent Living Norge SA

Adresse: Tollbugata 114, 3041 Drammen

E-post: post@uloba.no

Telefon: 32 20 59 10

Organisasjonsnummer: 963 890 095