

Stolt assistent!

Ulobas assistentundersøkelse 2021



Innhold

Innledning	4
Gangen i rapporten	4
Hovedfunn	5
BPA	7
Lovhjemling	7
Kommunal forvaltning	8
Yrket borgerstyrt personlig assistent	9
Metode	11
Demografi	12
<i>Assistentenes kjønn/kjønnsidentitet</i>	12
<i>Alder på assistentene</i>	12
<i>Fødested</i>	13
<i>Assistentenes arbeidskommune</i>	13
Respondentenes bakgrunn	14
Utdanning	14
Arbeidserfaring	15
Andre jobber ved siden av å jobben som assistent	16
Ansettelsesforholdet	18
Lengde på ansettelsesforholdet	18
Antall ordninger den enkelte assistent jobber i	18
Hvem leder ordningen?	18
Kontrakt	18
Stillingsstørrelse	19
Arbeidsplan	20
Opplæring	21
E-læringskurs	21
Taushetsplikt	22

Arbeidsmiljø	23
Ledelse	23
Variasjon og utvikling	23
Psykososialt arbeidsmiljø	24
<i>Noen utfordringer</i>	24
<i>Ensom på jobb</i>	25
<i>Kurs for assistenter</i>	25
Fysisk helse, miljø og sikkerhet	26
Kritikkverdige forhold	26
Tilbakemelding fra arbeidsgiver	27
Stolte assistenter bidrar til likestilling	28
Koronapandemien	30
Kunnskap om lønn, pensjon og tariff	33
Kjennskap til verneombud og hovedtillitsvalgt	33
Litteraturliste	35
Vedlegg	36
Rutiner for behandling av kritikkverdige forhold i Uloba	36
<i>Bakgrunn</i>	36
<i>Varslingsrutinene</i>	37
Sluttnoter	39
Kontakt	41

Innledning

Dette er en dokumentasjonsrapport. I rapporten analyserer vi data fra en spørreundersøkelse (nettbasert survey), som 752 borgerstyrte personlige assistenter ansatt i Uloba – Independent Living Norge SA besvarte i desember 2021. Enkelte av dem som svarte, jobber også som funksjonsassistenter.

Gangen i rapporten

I rapporten presenterer vi først hva borgerstyrt personlig assistanse (BPA) er. Deretter omtaler vi lovverket 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.

I hoveddelen, om spørreundersøkelsen, beskriver vi først metoden vi benyttet.

Så presenterer vi funnene fra spørreundersøkelsen om følgende tema:

- **Demografi.** Respondentenes kjønn, alder, fødested, utdanningsbakgrunn, arbeidserfaring og hvilken jobb/aktivitet/inntekt de eventuelt har i tillegg til jobben som assistent.
- **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.
- **Opplæring.** Om opplæringen assistentene har fått fra arbeidslederen, og fra Ulobas administrasjon. Forståelse av taushetsplikt.
- **Arbeidsmiljø.** Opplevelsen av ledelsen arbeidslederen utøver. Utviklingsmulighetene assistentene har fått i jobben. Det psykososiale arbeidsmiljøet, herunder ensomhet. Det fysiske arbeidsmiljøet. Sikkerhet og tiltak for å unngå belastningsskader.
- **Formålet og meningen med jobben.** Assistentenes opplevelse av eget bidrag til den som blir assistert og samfunnet. Assistentenes yrkesstolthet.
- **Arbeid under koronapandemien.**
- **Uloba som arbeidsgiver.**

Hovedfunn

Denne rapporten tar utgangspunkt i en medarbeiderundersøkelse gjennomført av Uloba i desember 2021. Til sammen 752 borgerstyrte personlige assistenter besvarte spørreundersøkelsen.

80 prosent av dem som svarte identifiserer seg som kvinner, 20 prosent som menn og 0,7 prosent som et annet kjønn enn kvinne eller mann.

De som svarte fordeler seg ganske likt på fem nesten jevnstore aldersintervall mellom 18 og 64 år, med en liten overvekt på intervallet 25–34 år.

40 prosent av dem som svarte oppgir høgskole- eller universitetsutdanning som høyeste fullførte utdanning. 52 prosent av respondentene oppgir videregående skole som høyeste fullførte utdanning.

32 prosent av dem som svarte har jobbet som personlig assistent i Uloba i under et år. 36 prosent har jobbet som assistent i 2–5 år. 32 prosent har stått i jobben i 6 år eller mer.

23 prosent av dem som svarte oppgir at de kun jobber som personlig assistent i Uloba. 11 prosent svarte at de i tillegg jobber som personlig assistent for en annen arbeidsgiver. En stor andel av dem som svarte oppgir at de kombinerer jobben som personlig assistent med andre aktiviteter, eller inntektskilder. 40 prosent oppgir at de har en jobb i et annet yrke. 19 prosent oppgir at de studerer ved siden av jobben som personlig assistent i Uloba. 12 prosent av dem som svarte har trygd eller pensjon som tilleggsinntekt.

70 prosent av dem som svarte har fast ansettelse som hovedkontrakt i Uloba, mens de øvrige jobber som tilkallingsassistent eller som midlertidig ansatt.

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

Hovedfunnene er:

- 97 prosent av dem som svarte oppgir at de er stolte av å jobbe som personlig assistent.
- 93 prosent gir uttrykk for at de har et godt fysisk arbeidsmiljø.
- 90 prosent mener de har et godt psykososialt arbeidsmiljø.
- 32 prosent opplever jobben som personlig assistent som ensom.
- 90 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.»
- 90 prosent av dem som trenger å bruke hjelpemidler i arbeidstiden opplever at de har tilgang på nødvendig utstyr, slik at de kan unngå belastningsskader.

BPA

BPA – borgerstyrt personlig assistanse – er et likestillingsverktøy som er utviklet av funksjonshemmede selv. Assistanzen 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. Forarbeidene til rettighetsfestingen og en rekke andre offentlige dokumenter¹ beskriver BPA som et frigjøringsverktøy, 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.

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 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-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, i et intervju

Norge har hatt, og har fortsatt, en medisinsk tilnærming til funksjonshemning.⁴ Funksjonshemning 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 funksjonshemning, 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. Det kan være vanskelig å se at vi kan skape gode arbeidsplasser, 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 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. I en nær arbeidsrelasjon kan det være enklere å tilrettelegge for den enkelte arbeidstakers behov.

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 han en tjener. Utføres den samme oppgaven, for eksempel assistere ved toalettbesøk, av en hjelpepleier, er det helt greit. Fordi vi er 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. Hvis man ikke trives i jobben gjør velferdsstatens sikkerhetsnett at man kan avslutte arbeidsforholdet, og få «inntekt» i form av dagpenger og andre offentlige ytelser.

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 lengere perioder. De kan la være å godta arbeidsplanen. 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 likeverdig i forholdet. Begge parter kan påvirke relasjonen negativt. Denne, og andre assistentundersøkelser, viser imidlertid at på de aller fleste arbeidsplassene har assistentene gode arbeidsforhold.

Metode

Denne rapporten baserer seg på data hentet inn fra assistenter ansatt i Uloba SA. Vi sendte ut et spørreskjema per e-post i desember 2021, og svarene fra denne medarbeiderundersøkelsen presenteres her.

«Stolt assistent. Ulobas Assistentundersøkelse 2021» er en dokumentasjonsrapport. Rapporten består av analyser av data fra en nettbasert survey. Den ble sendt per e-post til 6 666 personer som er oppført som personlige assistenter og/eller funksjonsassistenter i Uloba – Independent Living Norge sitt lønssystem. 752 personer svarte på undersøkelsen rettet mot borgerstyrte personlige assistenter, og 35 på en undersøkelse rettet mot funksjonsassistenter. Totalt var det 787 respondenter, noe som gir en svarprosent på nesten 12 prosent.

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 at vi kan legge til grunn at respondentgruppen er representativ for alle som jobber som personlige assistenter i Uloba.

I denne rapporten analyserer vi svarene til de 752 respondenter som har svart at de jobbet som assistent i en BPA-ordning. 69 av disse jobber både som borgerstyrt personlig assistent og som funksjonsassistent. Dataene handler dermed i all hovedsak om erfaringer respondentgruppen har som borgerstyrte personlige assistenter.

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

Når det er sagt er det er forskjeller på BPA-ordningen Uloba tilrettelegger for, og BPA-ordningene som private selskaper og kommunene leverer. Vi har påpekt noen slike forskjeller i analysen.

Demografi

Data som presenteres i denne rapporten omhandler de 752 respondentene som jobber som assistent i en eller flere BPA-ordninger. 91 prosent av respondentene oppgir at de jobber i en BPA-ordning, mens 10 prosent av respondentene oppgir at de jobber både i en BPA-ordning og i en funksjonsassistanse-ordning.

Assistentenes kjønn/kjønnsidentitet

Blant alle assistentene som er ansatt i Uloba er det 72 prosent kvinner og 28 prosent menn. Uloba har ikke noe system for å registrere de som ikke identifiserer seg som kvinne eller mann. I respondentgruppen oppgir en overvekt at de identifiserer seg som kvinner, hele 80 prosent. 20 prosent av dem identifiserer seg som menn, og kun 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, og vi forutsetter at dette ikke vil påvirke reliabiliteten i undersøkelsen.

Alder på assistentene

Hovedvekten av respondentene er mellom 18–64 år. Det er flest som er mellom 25–34 år, 23 prosent. Resten fordeler seg med 17 prosent som er 18–24 år, 19 prosent er 35–44 år, 18 prosent er 45–54 år og 17 prosent er 55–64 år. Kun 2 prosent er mellom 65 og 67 år. 4 prosent er over 67 år.

Se tabell 1 for å sammenligne med prosentfordeling på hele populasjonen som er ansatt som assistenter i Uloba.

Tabell 1: Assistentene fordelt på aldersintervaller

Alder	Respondentgruppa	Alle assistenter i Uloba
18 - 24 år	17 %	21 %
25 - 34 år	23 %	32 %
35 - 44 år	19 %	18 %
45 - 54 år	18 %	14 %
55 - 64 år	17 %	11 %
65 - 66 år	2 %	1 %
Over 67 år	4 %	3 %
Totalt	100 %	100 %

Fødested

De aller fleste respondentene er født i Norge, 82 prosent. De øvrige respondentene fordeler seg slik: 6 prosent er født i et land i Europa utenfor Norden og 3 prosent er født i Norden (utenom Norge). Videre er 5 prosent født i Asia, 1 prosent i Sør-Amerika, 1 prosent i Afrika, 1 prosent i Mexico, Mellom-Amerika eller Karibia, 0,1 prosent i USA eller Canada, og 0,1 prosent er født i Oceania. 2 prosent oppgir annet fødested, som trolig er et uttrykk for at de ikke ønske å oppgi fødested.

Assistentenes arbeidskommune

736 av respondenter har oppgitt arbeidskommune. De jobber i 125 ulike kommuner. 15 prosent av respondentene jobber i Oslo, 7 prosent jobber i Trondheim, 7 prosent jobber i Bergen, 4 prosent jobber i Fredrikstad og 3 prosent jobber i Asker. I de øvrige kommunene jobber det færre enn 25 respondenter per kommune.

Respondentenes bakgrunn

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

Utdanning

Totalt er det 748 respondenter som har oppgitt hva som er deres høyeste utdanning. 52 prosent av dem har videregående skole som høyeste utdanning, 40 prosent har høyskole- eller universitetsutdannelse, 6,7 prosent har grunnskole, mens 1 prosent oppgir at de har ingen formell utdannelse.

Det er 379 respondenter som har svart på hvilken studieretning de har gått på videregående skole. Disse har gått mange ulike studieretninger. En stor andel av de 379 respondentene tok helse- og oppvekst som studieretning, hele 31 prosent. Videre tok 24 prosent av dem som svarte studiespesialisering som studieretning, 11 prosent tok salg, service og reiseliv som studieretning, mens 35 prosent tok andre studieretninger.

Det er totalt 302 respondenter som har oppgitt at deres høyeste utdannelse fra høyskole eller universitet. De 302 har tatt en rekke ulike utdannelse og studieretninger. Vi har kategorisert disse i 8 ulike retninger. Det er flest som har en utdannelse innenfor helse- og sosialfag, hele 27 prosent.

22 prosent av dem som svarte har en utdannelse innen lærerutdanninger, utdanninger i pedagogikk og idrettsfag, 16 prosent har en utdannelse innen økonomi og administrasjon, 14 prosent innen samfunnsfag og juridiske fag, 13 prosent innen humanistiske og estetiske fag, 9 prosent har en utdannelse innen naturvitenskaplige fag, håndverksfag og tekniske fag, 1 prosent har en utdannelse innen samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag, 1 prosent har en utdannelse innen primærnæringsfag, mens 22 prosent oppgir at de har en utdannelse innen andre fag.

Arbeidserfaring

Listen over yrker respondentene har arbeidserfaring fra er variert. Vi har tatt utgangspunkt i NAV sin kategorisering av yrker, og respondenten har kunnet krysse av på flere ulike yrkesgrupper. Det er totalt 749 respondenter som har krysset av på tidligere arbeidserfaring:

- 46 prosent har arbeidserfaring fra salg og service
- 35 prosent har arbeidserfaring fra helse og omsorg
- 33 prosent har arbeidserfaring fra barn, oppvekst, sosialt arbeid eller utdanning
- 14 prosent har arbeidserfaring som selvstendig næringsdrivende
- 14 prosent har arbeidserfaring fra renhold og renovasjon
- 11 prosent har arbeidserfaring fra kunst, idrett og kreative yrker
- 10 prosent har arbeidserfaring som hjemmeværende
- 8 prosent har arbeidserfaring fra industri, bergverk og/eller produksjon
- 7 prosent har arbeidserfaring fra ledelse
- 7 prosent har arbeidserfaring fra transport eller sikkerhet
- 5 prosent har arbeidserfaring fra jordbruk, skogbruk, fiske eller fordeling av mat
- 5 prosent har arbeidserfaring fra håndverksyrker
- 3 prosent har arbeidserfaring fra samfunnsvitenskapelige eller humanistiske fag
- 3 prosent fra har arbeidserfaring teknologi, ingeniør eller andre realfag
- 2 prosent fra har arbeidserfaring medisin, psykiatri eller psykologi
- 1 prosent har arbeidserfaring fra juridiske fag

Det er 11 prosent i respondentgruppen som oppgir at de har tidligere arbeidserfaring fra andre fag enn de som er nevnt i listen, mens 2 prosent oppgir at de ikke har arbeidserfaring fra andre yrker enn personlig assistanse.

Andre jobber ved siden av å jobben som assistent

Det er 746 i respondentgruppen som har svart på om de kombinerer jobben i Uloba som personlig assistent med noe annet. I spørreundersøkelsen fikk de mulighet til å krysse av flere svaralternativer. Mange respondenter oppgir at de kombinerer jobben som personlig assistent med jobber i et annet yrke, hele 40 prosent. I tillegg er det en del som oppgir at de studerer ved siden av jobben som personlig assistent i Uloba, 19 prosent. 11 prosent av dem som svarte oppgir at de jobber som personlig assistent for en annen arbeidsgiver, i tillegg til jobben i Uloba. Imidlertid er det 23 prosent som oppgir at de kun jobber som personlig assistent i Uloba. Videre er det 7 prosent som oppgir at de kombinerer jobben som personlig assistent i Uloba med uføretrygd, mens 5 prosent kombinerer jobben med alderspensjon. Det er 8 prosent som oppgir at de kombinerer jobben med noe annet, som de muligens ikke ønsker å oppgi.

Det er 293 respondenter som jobber i et annet yrke enn som personlig assistent. Det kan virke som et høyt antall respondenter. Det kan være lett å tenke at dette er fordi stillingsprosenten man får som personlig assistent er lav, og at man derfor må ha flere jobber. Når vi ser på hva respondentene jobber med, virker det imidlertid som om det er omvendt. Mange jobber i yrker hvor det er vanskelig å få heltidsstillinger, og har en kompetanse som langt overgår det som kreves for å få jobb som personlig assistent.

De 293 respondentene som i tillegg har et annet yrke fordelte seg slik: 23 prosent av dem med tilleggsyrke jobber innen kategorien helse og omsorg. I denne kategorien inngår yrker som helsefagarbeider, sykepleier, vernepleier, ergoterapeut, og fysioterapeut. Den nest største kategorien er yrker innen barn, oppvekst, sosialt arbeid og utdanning. 16 prosent av denne gruppen jobber med dette ved siden av jobben som personlig assistent. I denne kategorien inngår yrker som barne- og ungdomsarbeider, sosionom, førskolelærer, barnevernspedagog og lærer. Videre finner vi at 12 prosent av denne gruppen jobber innen kategorien salg- og servicefag. Det kan være yrker som frisør, butikkmedarbeider og servitør. 11 prosent av de 293 respondentene med tilleggsyrke jobber innen kategorien økonomi, administrasjon, kundeservice eller IKT.

7 prosent av denne gruppen jobber som selvstendig næringsdrivende. 6 prosent jobber innen kategorien kultur, idrett og kreative yrker ved siden av jobben som personlig assistent. Det kan være at en stilling som personlig assistent gir disse en stabil inntekt slik at de kan drive med det de brenner for.

5 prosent av dem med tilleggsyrke jobber med renhold eller renovasjon, 2 prosent jobber innen transport, sikkerhet, industri, bergverk eller produksjon, 2 prosent jobber innen samfunnsvitenskapelige- eller humanistiske yrker, 2 prosent jobber innen jordbruk, skogbruk, fiske eller fordeling av mat, 1 prosent jobber innen teknologi, ingeniør eller andre realfag, 1 prosent jobber innen ledelse, 1 prosent jobber innen medisin, psykiatri eller psykologi (som krever universitetsutdanning), og 0,3 prosent jobber innen håndverksyrker.

I tillegg oppgir 8 prosent av de 293 respondentene som svarte på spørsmålet at de jobber innen andre yrker enn de som er nevnt i listen.

Ansettelsesforholdet

Lengde på ansettelsesforholdet

Når vi ser på lengden av ansettelsesforholdet, har den største andelen av respondentene jobbet som assistent i 2–5 år, 36 prosent. 32 prosent av dem som svarte har jobbet et år eller mindre, 17 prosent har jobbet i 6–10 år, 12 prosent har jobbet i 11–15 år og 3 prosent har jobbet som personlig assistent i over 16 år.

Antall ordninger den enkelte assistent jobber i

Flesteparten av respondentene jobber i én BPA-ordning, hele 83 prosent. Det er 13 prosent av respondentene som jobber i to BPA-ordninger. Videre er det 3 prosent som jobber i tre BPA-ordninger og 1 prosent som jobber i flere enn tre BPA-ordninger. Imidlertid er det 0,5 prosent som oppgir at de ikke vet hvor mange BPA-ordninger de jobber i.

Hvem leder ordningen?

Litt over halvparten, 58 prosent av respondentene, har en arbeidsleder som selv har et assistansebehov. 36 prosent av respondentene som har en fungerende arbeidsleder, mens 5 prosent har en annen person som arbeidsleder. 2 prosent av respondentene vet ikke hvem arbeidslederen sin er.

Kontrakt

I spørreundersøkelsen spurte vi assistentene hvilken arbeidskontrakt de har i Uloba. De hadde mulighet til å krysse av flere svaralternativer hvis de hadde mer enn én arbeidskontrakt med Uloba. 70 prosent av dem som svarte har fast ansettelse i en BPA-ordning som sin arbeidskontrakt. 31 prosent av dem har en tilkallingskontrakt, og 4 prosent har en midlertidig kontrakt i en BPA-ordning. Videre er 5 prosent fast ansatt i en funksjonsassistent-ordning, 2 prosent er ansatt om tilkalling i en funksjonsassistent-ordning og 0,1 prosent er midlertidig ansatt i en funksjonsassistent-ordning. 7 prosent av dem som svarte vet ikke hvilken type kontrakt de har.

En prosentfordeling på 70 prosent faste ansatte i BPA-ordning, og 31 prosent på tilkalling kan gi inntrykk av at en høy andel assistenter har tilkallingskontrakt.

Stillingsstørrelse

671 respondenter har svart på hvor mange timer de jobber i snitt i uka. De fordeler seg slik: 21 prosent jobber 0–5 timer, 25 prosent jobber 6–10 timer, 12 prosent jobber 11–15 timer, 11 prosent jobber 16–20 timer i uka, 7 prosent jobber 21–25 timer i uka, 10 prosent jobber 26–30 timer, 10 prosent jobber 31–35 timer og 4 prosent jobber over 35 timer.

Kort oppsummert jobber nesten 7 av 10 av dem som har svart 20 timer eller mindre i snitt i uka. Resten jobber 21 timer eller mer.

Når vi ser dette i sammenheng med hvor mye endel jobber for andre arbeidsgivere blir den totale arbeidsmengden høyere. Det er 69 respondenter som har oppgitt hvor mye de jobber, både hos Uloba og andre arbeidsgivere. I denne gruppen oppgir 42 prosent at de totalt jobber over 35,5 timer i uka. Videre oppgir 16 prosent av dem at de jobber 31–35 timer i uka, 13 prosent jobber 26–30 timer i uka, 10 prosent jobber 21–25 timer i uka, 7 prosent jobber 16–20 timer i uka, 1 prosent jobber 11–15 timer i uka og 10 prosent 6–10 timer i uka. Ingen av respondentene som har flere arbeidsgivere jobber 0–5 timer i uka i snitt.

Vi har spurt assistentene om de er tilfreds med stillingsprosenten de har i Uloba. 89 prosent av respondentene oppgir at de er enig i følgende påstand: «Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba». 11 prosent av dem som svarte oppgir at de er uenig i påstanden. Dette tyder på at assistenter i Uloba stort sett er fornøyd med sin stillingsstørrelse.

Det er totalt 82 respondenter som oppgir at de ikke er fornøyde med sin totale stillingsstørrelse i Uloba. Denne gruppen på 82 kunne velge flere svaralternativer når de skulle begrunne sin misnøye. 74 prosent av dem svarer at stillingsstørrelsen i Uloba er for liten. 16 prosent av dem svarer at de jobber flere timer i uken enn det som står oppført i arbeidskontrakten. Videre er det 16 prosent som oppgir at de er så misfornøyde med stillingsstørrelsen at de vurderer å slutte i jobben som personlig assistent i Uloba. 15 prosent oppgir at de ønsker at kontrakten blir endret til en 100 prosent stilling. 13 prosent oppgir at de ønsker å få en fast ansettelse for å sikre seg en stabil stillingsstørrelse istedenfor å være tilkallingsassistent. Det er også 13 prosent som oppgir at stillingsstørrelsen i Uloba er mindre enn det arbeidslederen forespeilet dem da de ble rekruttert. 10 prosent oppgir at de som tilkallingsassistent opplever at de blir spurt om å jobbe sjeldnere enn det de ønsker. 6 prosent som oppgir at de jobber færre timer i uken enn det som står oppført i arbeidskontrakten. Det er imidlertid 2 prosent som oppgir at de opplever at de blir spurt om å jobbe oftere enn det de ønsker som tilkallingsassistent. Det er også 2 prosent som oppgir at stillingsstørrelsen i Uloba er for stor. Det er 1 prosent som oppgir at stillingsstørrelsen i Uloba er større enn det arbeidslederen forespeilet dem da de ble rekruttert. Det er 18 prosent som oppgir at årsaken er en annen enn det som er nevnt over.

Arbeidsplan

742 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 om planlegging i arbeidsmiljøloven og tariffavtalen om hva som skal til for at en arbeidsplan skal være forutsigbar: Varsel senest 14 dager før arbeidsøkten starter. I Uloba må arbeidslederen planlegge en 12 ukers turnus, og assistenten 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 tilkallingsassistent.

72 respondenter har utdypet hvorfor de er uenig i påstanden «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i BPA-ordningen i Uloba som du jobber mest i». I denne gruppen er det 29 prosent som begrunner uenigheten med at arbeidslederen gjør endringer i assistentens arbeidsøkter med kortere frist enn 14 dager, eller at de ofte må jobbe når andre assistenter er syke. 18 prosent i denne gruppen begrunner uenigheten med at assistansebehovet til den de jobber for er veldig uforutsigbart, eller at de ikke har en arbeidsplan i det digitale systemet til Uloba. 17 prosent av dem begrunner uenigheten med at avtaler om arbeidsøkter blir kun gjort muntlig. 14 prosent begrunner uenigheten med at de ikke har en godkjent arbeidsplan. 7 prosent i denne gruppen begrunner uenigheten med at de kun har en skriftlig arbeidsplan «på kjøleskapet», eller at arbeidstiden blir uforutsigbar fordi arbeidslederen har problemer med å få fylt opp arbeidsøktene. 6 prosent av dem som svarte begrunner uenigheten med at andre assistenter i BPA-ordningen ofte ønsker å bytte arbeidsøkt. 15 prosent av gruppen på 72 er uenig på grunn av en annen årsak enn det som er nevnt over.

748 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.» 94 prosent av dem var 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.

Opplæring

Det er arbeidsleder 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.

747 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».

E-læringskurs

Uloba har egne e-læringskurs for assistentene. Disse ligger på intranettet freedom.uloba.no. Kursene er obligatorisk opplæring for assistentene. Det jobbes kontinuerlig med å utvikle nye kurs.

746 respondenter tok stilling til påstanden: «Arbeidslederen min har gitt meg tilstrekkelig informasjon om at jeg må gjennomføre Ulobas tre e-læringsmoduler for personlige assistenter.» Av disse er 75 prosent enige i påstanden. Dette tyder på at en god del arbeidsledere i Uloba gir assistentene tilstrekkelig informasjon om at de må gjennomføre Ulobas tre e-læringsmoduler for personlige assistenter. Det er fortsatt noen arbeidsledere som har et forbedringspotensial når det gjelder å gi tilstrekkelig informasjon om dette.

741 respondenter tok stilling til følgende påstand: «Sist jeg gjennomførte en av Ulobas e-læringsmoduler opplevde jeg at jeg fikk utviklet kunnskap som jeg trenger i mitt arbeid som personlig assistent.» Av disse er 62 prosent enige i påstanden, mens 8 prosent er uenige. 30 prosent av respondentene krysset av for at påstanden ikke er relevant fordi de ikke har gjennomført noen av Ulobas e-læringsmoduler. En del av disse assistentene ble ansatt før Ulobas e-læringsmoduler ble opprettet, og som derfor ikke har gjennomført kursene.

Taushetsplikt

Hele 96 prosent er enig i påstanden «min arbeidsleder og jeg har en felles forståelse av hva taushetsplikten innebærer for meg som personlig assistent.» Kun 0,4 prosent oppgir at de ikke vet hva taushetsplikten innebærer. Dette kan tyde på at nesten samtlige assistenter er kjent med hva taushetsplikten innebærer. At under 4 prosent oppgir at de er uenig i påstanden tyder på at felles forståelse av hva taushetsplikten innebærer er gjengs i Uloba.

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.

Ledelse

90 prosent opplever at den lederen de jobber mest for er en god leder. Det er også 90 prosent som mener at de kan påvirke hvordan de skal utføre arbeidsoppgavene slik at de kan ivareta sin helse og sikkerhet. Mannlige assistenter opplever i litt større grad at de kan påvirke dette, de ligger 2 prosentpoeng over totalskåren.

Variasjon og utvikling

Hele 82 prosent av assistentene opplever at de har en arbeidsleder som tildeler dem oppgaver som gir dem mulighet til å utvikle seg. Assistentene ønsker å utvikle seg og lære mer om assistentyrket. Hele 74 prosent av de 741 som svarte ønsker dette. Vi ser at en høyere andel av de som identifiserer seg som kvinner enn de som indentifiserer seg som menn, ønsker å delta på kurs, 75 prosent kvinner og 70 prosent menn kan tenke seg dette. Det er også forskjell mellom de ulike aldersgruppene. De i alderen 45–54 år er mest interessert å delta på kurs, 80 prosent. Det er 6 prosentpoeng over totalskåren. De som er minst interessert er de under 25 år. De skårer 4 prosentpoeng lavere enn totalskåren.

De som bare jobber som assistent hos Uloba, eller som assistent hos en annen arbeidsgiver i tillegg til Uloba, er mest interessert i kurs, henholdsvis 3 og 10 prosentpoeng over totalskåren. De som kombinerer jobben med studier, uføretrygd, alderspensjon eller et annet yrke, ønsker i mindre grad å delta på kurs.

Psykososialt arbeidsmiljø

90 prosent av dem som svarte opplever å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø. Det var 741 assistenter som svarte på denne påstanden: «Samlet sett opplever jeg at jeg har et godt psykososialt arbeidsmiljø hos den jeg jobber mest for som borgerstyrt personlig assistent.» 68 prosent var helt enig, og 22 prosent var delvis enig.

Menn ligger 3 prosentpoeng over totalskåren, og kvinner et prosentpoeng under. Aldersgruppen 25–34 år avviker mest i negativ retning. De ligger 5 prosentpoeng under totalskåren. De mellom 55–64 år skårer 4 prosentpoeng over totalskåren.

Noen utfordringer

Selv om de fleste assistentene er fornøyde med lederen sin, og tilretteleggingen på arbeidsplassen, er det noen som opplever arbeidshverdagen som lite lystbetont. To prosent av dem som svarte er helt enig i påstanden «Arbeidshverdagen min som borgerstyrt personlig assistent er så slitsom at jeg opplever det som problematisk.» 10 prosent er delvis enig i denne påstanden. I gruppen mellom 25 og 44 år er en litt høyere andel av dem som svarte enig i påstanden.

De 174 assistentene som opplever at jobben er så slitsom at det er problematisk utdyper dette:

- 15 prosent oppgir at jobben er fysisk slitsom.
- 51 prosent oppgir at jobben er psykisk slitsom.
- 34 prosent oppgir at jobben er både fysisk og psykisk slitsom.

Det at assistenten som regel er alene på jobb kan forklare at det er 32 prosent som er helt eller delvis enige i påstanden om at jobben som assistent er ensom. Menn oppgir i litt større grad enn kvinner at de er ensom på jobb. I aldersgruppen 25–40 år oppgir en høyere andel at de er ensom på jobb, enn i de andre aldersintervallene. De skårer 8 prosentpoeng høyere enn totalskåren for alle respondenter. De som kun jobber som assistent i Uloba skårer hele 10 prosentpoeng høyere enn totalskåren.

12 prosent av dem som svarte er helt eller delvis enig i at de opplever jobben som så slitsom at det er problematisk. I denne gruppen på 97 respondenter oppgir 22 prosent at de er helt enig i at de totalt sett har et godt psykososialt arbeidsmiljø. 11 prosent er delvis enig i at de har et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Ensom på jobb

30 prosent av dem som svarte er helt eller delvis enige i påstanden «Jeg opplever at jobben min som borgerstyrt personlig assistent er ensom.» Blant de 230 respondentene som opplever jobben som ensom, er det 40 prosent som opplever dette som uproblematisk. 46 prosent opplevde at jobben er ensom fordi de ikke møter sine kolleger.

De assistentene som opplever jobben som ensom ønsker seg personalmøter, og at flere assistenter jobber i samme økt. Dette er tiltak som kan være vanskelig for arbeidsleder å få til. Timerammen på vedtaket inneholder vanligvis ikke timer til dette. Dette er dessverre et resultat av at de fleste vedtakseiere har vedtak som ikke gir rom for at det kan være to på jobb, eller at det kan avholdes personalmøter, som gjør at assistentene kan møtes i jobbsammenheng. Det å avholde personalmøter, eller å ha to på jobb samtidig, vil for de fleste vedtakseiere gå på bekostning av helt nødvendig assistanse. Flere undersøkelser⁵ viser at mange funksjonshemmede ikke blir innvilget et tilstrekkelig antall timer til å dekke primære assistansebehov, som å dusje eller gå på do.

Når kommunen utmåler knappe vedtak ivaretar de ikke assistenten og arbeidsleders behov for personalmøter, og at det noen ganger kan være to assistenter på jobb. Spesielt er dette viktig i større ordninger med mange ansatte. Kommunene tar ikke høyde for de timene de selv ville satt av til personalmøter og annet, hvis de skulle yt tradisjonelle tjenester. For å sikre arbeidsleder muligheten til å avholde personalmøter og sosiale samlinger for assistentene, bør vedtakene som gis inneholde timer til dette.

Kurs for assistenter

21 prosent av dem som svarte ønsker at Uloba skal sikre at de kan delta på flere kurs for assistenter. Dette er noe Uloba tar på alvor, og i 2021 avholdt vi flere arrangementer rettet mot assistentene. I desember gjennomførte vi to seminar hvor over 100 assistenter deltok. I samarbeid med Fagforbundet avholdt vi et lunsj-seminar om vår undersøkelse «På jobb for likestilling Assistentundersøkelsen 2020» og Fagforbundets assistentundersøkelse fra 2019. På grunn av smittevern hensyn ble dette nettarrangementer. Assistentene ble også invitert til å delta på Ulobas 30-årsjubileum, som ble avholdt fysisk i Oslo, Bergen, Trondheim og Tromsø. Det var også mulig å følge feiringen på Nett.

Flere av respondentene ser at de selv kan gjøre noe for å bli mindre ensom på jobb. 15 prosent av respondentene svarer at de kan ta initiativ til mer kontakt med sine kollegaer, eller delta på flere assistentsamlinger.

21 prosent av dem som svarer at assistentjobben er ensom ønsker ikke at det skal iverksettes noen tiltak.

Fysisk helse, miljø og sikkerhet

Assistentene opplever i hovedsak at deres fysiske arbeidsmiljø er godt. Hele 93 prosent av assistentene opplever å ha et godt arbeidsmiljø. De mellom 35 og 44 år skårer 5 prosentpoeng lavere enn totalskåren. De som er i aldersgruppene 45–54 år og 55–67 år skårer høyere enn totalskåren, henholdsvis tre og fem prosentpoeng høyere.

Blant respondentene som mener det er relevant med hjelpemidler i arbeidshverdagen oppgir 90 prosent at de har tilgang på hjelpemidlene som er nødvendig for å unngå belastningskader. I denne gruppen oppgir 98 prosent at de får lovt 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. De under 24 år ligger 3 prosentpoeng lavere et totalskåren.

Assistentene har fått god informasjon om hva de skal gjøre hvis det oppstår noe uforutsett på jobb. 91 prosent vet hva de skal gjøre hvis det begynner å brenne på jobb. Litt færre vet hva de skal gjøre hvis de skader seg på jobb, 86 prosent. Her ser man at gruppen under 25 år skårer 11 prosentpoeng lavere enn totalskåren. De i gruppen mellom 25 og 34 år skårer 5 prosentpoeng lavere enn totalskåren. De over 45 år skårer vesentlig høyere. Det betyr kanskje at noe er tillært kunnskap gjennom et langt liv, og ikke nødvendigvis god opplæring fra arbeidsleders side.

Kritikkverdige forhold

Uloba jobber aktivt for å sikre at det ikke skal oppstå avvik eller kritikkverdige forhold i våre BPA-ordninger. Den enkelte rådgivere følger tett opp den enkelte arbeidsleder for å sikre at BPA-ordningene 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 på 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/fungerende arbeidsledere og assistenter, slik at ordningene blir driftet på en god måte, og vedtakseier får dekket assistansebehovet sitt på en god måte.

I 2021 ble det varslet om seks kritikkverdige forhold. Uloba har klare rutiner for kritikkverdige forhold, se vedlegg.

Tilbakemelding fra arbeidsgiver

66,2 prosent av dem som svarte er helt enig i påstanden «Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba verdsetter jobben jeg gjør». 23,3 prosent er delvis enig. Totalt er altså 89,5 prosent av dem som svarte er enig i påstanden. 6,9 prosent av dem som svarte er delvis uenig i påstanden. 3,6 prosent er helt uenig. Totalt var 10,5 prosent av dem som svarte uenig i at Uloba verdsetter arbeidsinnsatsen deres.

I 2020-undersøkelsen inngikk en lignende påstand: «Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba anerkjenner jobben jeg gjør.» 58 prosent av dem som svarte i 2020 var helt enig i denne påstanden. 25 prosent var delvis enige i påstanden. Totalt var altså 83 prosent enig i påstanden.

Begrepene «anerkjenne» og «verdsette» har ganske lik betydning. Det er dermed mulig å se på utviklingen fra 2020 til 2021.

Andelen som er enig har økt med 6,5 prosentpoeng fra 2020 til 2021. Andelen som er helt enig i påstandene har økt med 8,2 prosentpoeng fra 2020 til 2021.

Arbeidsgiver Uloba utøver ikke den daglige ledelsen av assistentene. I tillegg tyder andre funn i denne undersøkelsen på at en god del assistenter sjeldent er i dialog med ansatte i Ulobas administrasjon. I 2021 oppgir likevel altså nesten 90 prosent at de opplever at arbeidsgiveren Uloba verdsetter arbeidet de gjør. Det ser altså ut som at Ulobas administrasjon har blitt enda bedre på dette feltet fra høsten 2020 til høsten 2021.

Stolte assistenter bidrar til likestilling

Nesten alle oppgir at de har mottatt tilstrekkelig informasjon om formålet med BPA-ordningen fra Uloba-administrasjonen eller arbeidsleder. Vi vet ikke hva de som svarte legger i begrepet «tilstrekkelig informasjon». Vi kan imidlertid ha som utgangspunkt at de som velger å jobbe som personlig assistent ønsker å vite hva som er begrunnelsen for at yrket deres eksisterer.

81 prosent er helt enig i påstanden «Jeg har fått tilstrekkelig informasjon fra Ulobas administrasjon og min arbeidsleder om hva som er formålet med BPA-ordningen». 14 prosent er delvis enig. Totalt er oppgitt altså 96 prosent av dem som svarte at de har fått tilstrekkelig informasjon om hva som er formålet med BPA-ordningen. Blant de øvrige var 4 prosent delvis uenig, og 0,7 prosent helt uenig.

Andelen som er enige i denne påstanden er omlag like stor som andelen som var enig i en lignende påstand i Assistentundersøkelsen 2020.

82 prosent er helt enig i påstanden «Jeg opplever at jeg bidrar til at personen(e) jeg assisterer blir likestilt». 15 prosent er delvis enig. Totalt er 98 prosent av dem som svarte enig i påstanden. Blant de øvrige er 2 prosent delvis uenig og 0,5 prosent helt uenig.

Hele 98 prosent av dem som svarte opplever at deres assistanse bidrar til at personen med BPA blir likestilt. Dette kan tyde på at nesten alle assistenter i Uloba opplever at de bidrar til å realisere intensjonen med BPA.

Her kan vi trekke paralleller til flere funn i Tilstandskartleggingen 2021. Nesten alle funksjonshemmede med BPA om svarte på den undersøkelsen oppga at BPA bidrar til at de kan fatte beslutninger i eget liv⁶.

81 prosent er helt enig i påstanden «Jeg opplever at jeg bidrar til at personen(e) jeg assisterer kan leve et selvstendig liv». 17 prosent er delvis enig. Totalt er 98 prosent av dem som svarte enig i påstanden. Blant de øvrige er 2 prosent delvis uenig og 0,7 prosent helt uenig.

98 prosent av dem som svarte er enig i at de opplever at de bidrar til at personen(e) de assisterer kan leve et selvstendig liv. Dette kan tyde på at nesten alle assistenter i Uloba opplever at de bidrar til å realisere intensjonen med BPA.

I Assistentundersøkelsen 2020 oppga en tilsvarende andel av dem som svarte at de var enig i påstanden «Jeg opplever at jeg bidrar til at den/de jeg jobber for kan leve slik de selv ønsker.»

Dette funnet ligner også på flere funn fra Tilstandskartleggingen 2021, som viser at nesten alle de som svarte oppgir at BPA bidrar til at funksjonshemmede blir mer selvstendig⁷.

85 prosent er helt enig i påstanden «Jeg er stolt av å jobbe som borgerstyrt personlig assistent». 11,3 prosent er delvis enig. Totalt er 97 prosent av dem som svarte enig i påstanden. Blant de øvrige er 1,7 prosent delvis uenig, og 2 prosent helt uenig. Dette er nesten identisk med funn i Assistentundersøkelsen 2020. Så å si alle respondentene 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.

Koronapandemien

734 av dem som svarte tok aktivt stilling til påstanden «Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i smittevern under koronapandemien.» 69 prosent var helt enig, og 17 prosent var delvis enig.

Totalt var altså 87 prosent enig i påstanden om at de hadde fått tilstrekkelig opplæring i smittevern. Av dem som tok aktivt stilling til påstanden var 8 prosent delvis uenig, og 5 prosent helt uenig. En høy andel av dem som svarte opplever altså at de har fått tilstrekkelig opplæring i smittevern under koronapandemien.

86,5 prosent enig er 4 prosentpoeng høyere enn resultatet i Assistentundersøkelsen 2020. Da oppga 83 prosent at de var enig i påstanden.

De to assistentundersøkelsene ble gjennomført i månedsskifte september/oktober 2020 og desember 2021. Man skulle dermed kanskje forvente at økningen var enda større enn 4 prosentpoeng fra 2020 til 2021. Det er mulig at assistentene i størst grad fikk opplæring og kurs i smittevern i de første månedene etter at pandemien brøt ut i Norge i mars 2020. Dette kan i så tilfelle forklarer hvorfor andelen som var enig ikke økte mer fra 2020 til 2021 enn det den gjorde.

En del av dem som fikk tilsendt Assistentundersøkelsen 2021 jobber som tilkallingsvakt svært sjeldent, eller har i praksis sluttet som personlig assistent i Uloba. Det er ser ut til at en svært høy andel av dem som svarte på undersøkelsen har jobbet som assistent den siste toårsperioden. På påstanden «Jeg har fått tilstrekkelig opplæring i smittevern under koronapandemien» var det nemlig mulig å velge svaralternativet «Påstanden er ikke relevant: Jeg har ikke jobbet som borgerstyrt personlig assistent under koronapandemien». Kun 13 av dem som svarte gjordet dette.

Totalt 750 svarte på påstanden «Under koronapandemien har mine arbeidsforhold endrer seg på en måte som jeg opplever som belastende». 729 av dem hadde jobbet under pandemien, og kunne derfor ta stilling til om arbeidsforholdene hadde endret seg på en måte de opplevde som belastende. 278 oppga at arbeidsforholdene ikke hadde endret seg under pandemien.

443 har opplevd at arbeidsforholdene har endret seg under pandemien. I denne gruppen var 10 prosent helt enig i påstanden, og 23 prosent var delvis enig. Blant dem som hadde opplevd endring oppga altså totalt 33 prosent at de var enig i påstanden om at i arbeidsforholdene hadde blitt mer belastende under pandemien. Totalt var 145 av dem som svarte enig i påstanden.

Blant dem som hadde opplevd at arbeidsforholdene har endret seg under pandemien var 23 prosent delvis uenig, og 45 prosent helt uenig. Blant dem som hadde opplevd endring oppga altså totalt 67 prosent at de var uenig i påstanden.

Blant dem som hadde opplevd at arbeidsforholdene hadde endret seg under pandemien oppgir en av tre at de har blitt mer belastende. Det er en høy andel. Dette tyder på at en stor andel av endringer i arbeidsforhold under pandemien har forverret assistentens arbeidshverdag. Hvis pandemien vedvarer over noe tid er det mulig en enda større andel assistenter vil oppleve at arbeidsforhold blir endret på slik at belastningene i på jobben øker.

Det er grunn til å tro at endel av assistentene som oppgir at endrede arbeidsforhold er belastende vil måtte se seg nødt til å slutte i jobben.

Det er grunn til å presisere at av de 729 som hadde jobbet under pandemien oppga et stort flertall på 576 at:

- oppgavene hadde ikke endret seg, eller
- at de var uenig i at oppgavene hadde blitt mer belastende under pandemien.

79 prosent av dem som hadde jobbet under pandemien hadde altså opplevd ingen endringer i arbeidsforhold, eller endringer som i liten eller ingen grad har påvirket hvor belastende arbeidshverdagen er.

Dem som var «helt enig» eller «delvis enig» i påstanden «Under koronapandemien har mine arbeidsforhold endrer seg på en måte som jeg opplever belastende», fikk dette oppfølgingsspørsmålet: «Kan du forklare hvilke endringer i dine arbeidsforhold som du opplever som belastende?» viser at:

113 respondenter oppga en eller flere årsaker til at arbeidet har blitt mer belastende under pandemien. 114 av svarene, som omhandler problemstillinger som var reelle da undersøkelsen ble gjennomført, har blitt kategorisert.

En gjennomgang av svarene viser at:

- 46 svar handler om at smittevernregimet er belastende.
- 26 svar handler om at mangelfullt smittevern eller frykt for å bli smittet/smitte andre er belastende.
- 22 svar handler om at endringer i arbeidstid, -økter, -oppgaver, -tempo eller tap av inntekter er belastende.
- 20 svar handler om at isolasjon i vedtakseiers hjem eller på fritiden, eller at forverret dialog med arbeidsleder er belastende.

En rekke av dem som opplever smittevernregimet som belastende framhever bruk av ansiktsmaske. Noen opplever at dette gir dem helseutfordringer eller ubehag. Enkelte påpeker også at det er belastende å bruke andre plagg som skal sikre smittevern.

Blant de som svarer mangelfullt smittevern, eller frykt for å smitte andre, oppgir åtte at arbeidsleder eller vedtakseier ikke tar smittevern på alvor. Kun ett svar handler om at assistenten ikke har tilgang på tilstrekkelig smittevernutstyr. Det kan tyde på at få assistenter opplever at det mangler rutiner og utstyrt for smittevern når de er på jobb. Kun en av dem som svarte oppgir at vedkommende føler seg presset til å stille på jobb selv om hen er syk.

22 svar omhandler endringer i arbeidstid, -økter, -oppgaver, -tempo eller tap av inntekter. 13 av disse svarene omhandler økt arbeidstempo eller lenger arbeidsøkter. En av disse svarer at hen i liten grad kan ta pauser og drikke og spise i arbeidstiden. Det er mulig flere av de 13 svarene omhandler forhold som er i strid med Arbeidsmiljølovens bestemmelser. To av de 22 svarene handler om økt arbeidsbelastning som konsekvens av at arbeidsleder ikke får rekruttert tilstrekkelig antall assistenter. Dette er lavt med tanke på antallet tilbakemeldinger Uloba har fått fra arbeidsledere som har problemer med å rekruttere.

20 svarer at isolasjon, eller at forverret dialog med arbeidsleder, er belastende. For 13 av dem handler dette om at de tilbringer svært mye, eller all arbeidstid, i vedtakseierens hjem. To oppgir at de begrenser sosial kontakt på fritiden. Den ene følger pålegg fra arbeidsleder. Den andre gjør dette på eget initiativ. Fire oppgir at redusert, forverret eller mangelfull dialog med arbeidsleder er belastende. Dette kan tyde på at de aller fleste arbeidslederne har evnet å fortsette å kommunisere med assistenter på samme måte som de gjorde før pandemien brøt ut.

Av de 145 som fikk dette spørsmålet, valgte 113 å skrive svar som er plassert i en eller flere kategorier. Enkelte av svarene var uklare eller omhandlet problemstillinger som ikke var reelle da undersøkelsen ble gjennomført. Dermed representerer oversikten over opplevelsene til under 113 personlige assistenter.

Kunnskap om lønn, pensjon og tariff

Når vi spurte om assistentene vet hva de har i grunnlønn per time svarte 97 prosent ja, og 4 prosent svarte nei. Nesten samtlige av dem som svarte vet altså hva de har i grunnlønn per time.

89 prosent av dem som svarte vet hva de får i tillegg per time for kveld, helg og helligdag, og 11 prosent svarte at de ikke vet. En svært høy andel vet altså hva de får i tillegg per time for kveld, helg og helligdager. Det er mulig enkelte av dem som svarte kun jobber på dagtid på hverdager, og derfor ikke har hatt behov for å tilegne seg denne kunnskapen.

I 2014 inngikk Uloba og Fagforbundet tariffavtale som dekker alle borgerstyrte personlige assistenter og funksjonsassistenter ansatt i Uloba. Av de 743 som svarte på påstanden «Tariffavtalen mellom Fagforbundet og Uloba sikrer meg gode arbeidsvilkår» oppgir 26 prosent at de ikke kjenner til tariffavtalen. Dette kan tyde på at nesten tre av fire borgerstyrte assistenter har kjennskap til i alle fall noen av tariffavtalens bestemmelser. Dette er en relativt høy andel med tanke på at funn i undersøkelsen tyder på at om lag 27 prosent av assistentene er organisert i Fagforbundet.

548 av dem som svarte har tatt stilling til påstanden om at tariffavtalen sikrer dem gode arbeidsvilkår. I denne gruppen er 58 prosent helt enig i påstanden. 30 prosent er delvis enig. Totalt er altså 88 prosent enig.

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 ganske lik som i 2020-undersøkelsen.

Kjennskap til verneombud og hovedtillitsvalgt

Av de 741 som har svart på påstanden «Jeg opplever at jeg har fått god informasjon om hva verneombudene i Uloba kan bistå meg med» oppgir 78 prosent av assistentene at de vet hva verneombudene gjør. 22 prosent vet ikke hva verneombudene gjør. Det kan tyde på at en andel av assistentene trenger grunnleggende informasjon om hva et verneombud er, samt informasjon om hva verneombudene kan gjøre for dem.

582 av dem som svarte har tatt stilling til påstanden om at de har fått god informasjon om verneombudene. I denne gruppen er totalt er 73 prosent enig i påstanden og 27 prosent uenig.

41 prosent av dem som svarte oppgir at de er medlem av en fagforening. Det er en oppgang på 3 prosentpoeng fra Assistentundersøkelsen 2020. Da oppga 38 prosent at de var fagorganisert. 41 prosent andel fagorganiserte er noe lavere enn i arbeidslivet generelt, hvor 50 prosent av arbeiderne er organisert⁸. Dette kan bety at personlige assistenter i Uloba, i stadig økende grad, er fagorganisert. Støtteapparatet og fellesskapet i fagforeninger bidrar til at den enkelte fagorganiserte assistent blir tettere tilknyttet arbeidslivet. Trenden kan også tyde på 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.

Det kan se ut til at alder er en viktig variabel for å forklare hvorvidt assistentene er fagorganisert eller ikke. I den yngste aldersgruppen er andelen fagorganiserte klart lavest. Blant assistentene mellom 18–24 år, som svarte på undersøkelsen, oppgir kun 26 prosent at de er fagorganisert. Blant de som svarte er andelen organiserte i aldersgruppen 25–54 år 45–46 prosent. I aldersgruppen 55–64 år er andelen fagorganiserte 38 prosent.

En stor andel av dem som svarte, kombinerer jobben som personlig assistent med skole/studier, en annen type jobb eller andre inntektskilder (som tygd eller pensjon). Det viser seg at andelen fagorganiserte er høyere i denne gruppen, enn blant dem som kun jobber som personlig assistent.

Andelen som er medlem i Fagforbundet er nesten identisk som i 2020-undersøkelsen. 15 prosent av dem som svarte oppgir at de er organisert i en annen fagforening enn Fagforbundet. Det er en oppgang på nesten 3 prosentpoeng fra 2020. 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.

Litteraturliste

[Begg, Ingvild Sigstad \(2005\). *Nytter det å klage? Fylkesmannens behandling av klager vedrørende brukerstyrt personlig assistanse.* Forskningsrapport; 127. Lillehammer: Høgskolen i Lillehammer. Høgskolen i Lillehammer \(lenke\).](#)

[Helsedirektoratet \(2019\). *Kommunale helse- og omsorgstjenester 2018.* Statistikk fra Kommunalt pasient- og brukerregister. Rapport. Oslo: Helsedirektoratet. Lastet ned 02.09.2020 \(lenke\).](#)

[Nesland, Astrid \(2017\). Notat om BPA til konsultasjonsordningen. Notat utarbeidet av Agenda Kaupang for KS. Stabekk, Norge \(lenke\).](#)

[Norges Handikapforbund \(2017\). *Likestilling og deltakelse i revers? En undersøkelse av hvordan funksjonshemmede opplever brukerstyrt personlig assistanse \(BPA\)* \(lenke\).](#)

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

Pasient-og brukerombudet (2018). Årsmelding.

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

[Uloba \(2020\). *Tilstandskartlegging 2019.* Ulobas dokumentasjonsrapport om BPA og andre former for personlig assistanse for funksjonshemmede. \(lenke\).](#)

[Uloba \(2021\). Tilstandskartleggingen 2021 \(lenke\).](#)

[Rønne, K. P. \(2016\). «Ber brukere klage til fylkesmannen». Artikkel. Publisert 04.11.2016. Oslo: Dagens Perspektiv. Lest 02.09.2020 \(lenke\).](#)

Vedlegg

Rutiner for behandling av kritikkverdige forhold i Uloba

Bakgrunn

Disse rutinene er utarbeidet med utgangspunkt i aml. kapittel 2 A om varslings. Det vises særskilt til aml. § 2 A-1 om arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold og aml. § 2 A-3 om arbeidsgivers plikt til å utarbeide rutiner for intern varslings.

Varslingsrutinene gjelder for alle ansatte i Uloba og er gjeldende for ethvert varsel om kritikkverdige forhold det være seg fra personlige assistenter eller fra administrativt ansatte. Innleide arbeidstakere har tilsvarende rett til å varsle om kritikkverdige forhold i Uloba.

Sentralt i Ulobas arbeid for behandling av varslingsaker, er at det er etablert en egen varslingsgruppe under ledelse av Ulobas foretaksjurist.

Gruppen arbeider uavhengig av Ulobas toppledelse under sin saksbehandling, men disse orienteres om den pågående saksbehandlingen, og varslingsgruppen rapporterer sine konklusjoner til generalsekretær/ visegeneralsekretær etter at saksbehandlingen er avsluttet. Dette uavhengighetsprinsippet er grunnleggende, og i henhold til det regelverk som er nedfelt i arbeidsmiljøloven for behandling av varslingsaker.

Når det oppstår varslingsaker som varslingsgruppens leder vurderer kan være alvorlige, skal styreleder orienteres direkte.

Arbeidet med å håndtere innmeldte varslinger skal bygge på tre hovedprinsipper:

- Kravet til objektivitet i saksbehandlingen.
- Kravet til kontradiksjon for den/de varslingen retter seg mot, d.v.s. retten til å kunne kommentere og imøtegå det varslingen omhandler før varslingen realitetsbehandles og konklusjoner blir fattet.
- Kravet til likebehandling.

Varslingsrutinene

- Enhver arbeidstaker, også innleid arbeidstaker, har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i Uloba etter prinsippene nedfelt i aml. kapittel 2 A og i henhold til nærværende rutiner.
- Det er etablert en egen varslingsgruppe ledet av Ulobas foretaksjurist, Frode Christensen.
- Varsling kan skje på følgende måte:
 1. Pr. e-post til: kritikkverdigeforhold@uloba.no
 2. Til varslingstelefon: 32 88 24 50
 3. Pr. post til: Kritikkverdige forhold
Uloba-Independent Living Norge SA
Postboks 2474 Strømsø, 3003 Drammen
- Hovedkontakt for ansattes varslinger til Uloba er spesialrådgiver Jus/HR Marianne Wang Teigstad, også medlem av varslingsgruppen.
- Varslers identitet skal anonymiseres hvis varsler anmoder om dette. Anonyme varslinger skal også saksbehandles i den grad dette praktisk sett kan gjennomføres i lys av kravet til anonymitet.
- Ved varsling sørger varslingsgruppen for at det snarest mulig iverksettes undersøkelser, herunder at den/de det varsles mot blir gjort kjent med varselet og hovedpunktene i varslingen. Som hovedregel skal varslingsgruppen gjennomgå varselet og de påberopte faktiske forholdene i et møte med den/de varselet er rettet mot. Dermed skal den/de varselet er rettet mot kunne imøtegå eller om mulig kunne korrigere innholdet i varselet før varslingsgruppen treffer sine beslutninger om hva som fremstår som de sannsynliggjorte faktiske forholdene.
- Varslingsgruppens saksbehandling skal bygge på de tre hovedprinsippene som er angitt ovenfor, objektivitet, kontradiksjon og likebehandling.
- Varslingsgruppens saksbehandling skal derfor gjennomføres slik at både varsler og den/de varslingen retter seg mot ivaretas på en god- og hensiktsmessig måte. Varslingsgruppen skal særskilt påse at varsler ikke utsettes for gjengjeldelse fra involverte interessenter og/eller ansatte i Uloba.
- Rutinene bygger på at gjengjeldelse overfor varsler er forbudt, jfr. aml. § 2 A-2.

- Varslingsgruppens saksbehandling skal lede frem til en faktisk konklusjon om varselet og dets innhold. Deretter skal varslers interesser ivaretas og varslers skal bli behandlet av Uloba slik arbeidsgiveransvaret til enhver tid tilsier basert på varslingsgruppens faktiske konklusjoner og juridiske vurderinger i varslings-saken.
- Beslutning om bruk av eventuelle reaksjonsmidler internt overfor andre interessenter i Uloba som en konsekvens av varslings-saken, tilligger generalsekretær/visegeneralsekretær i Uloba AS. Tilsvarende er det leder av Personlig Assistanse som har beslutningsretten for Uloba SA.

Drammen, oktober 2021

Frode Christensen
foretaksjurist

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, og utfyllende informasjon kan finnes der.
- 3 Pasient- og brukerombudet i Oslo og Akershus (2016). *Alle har sin historie*, Årsmelding 2016.

Pasient- og brukerombudet (2018). Årsmelding.

NHF (2017). *Likestilling og deltagelse 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

- 4 CRPD/C/NOR/CO/1 (regjeringen.no)
- 5 [Begg, Ingvild Sigstad \(2005\). *Nytter det å klage?* Fylkesmannens behandling av klager vedrørende brukerstyrt personlig assistanse. Forskningsrapport; 127. Lillehammer: Høgskolen i Lillehammer. Høgskolen i Lillehammer \(lenke\).](#)

[Helsedirektoratet \(2019\). *Kommunale helse- og omsorgstjenester 2018*. Statistikk fra Kommunalt pasient- og brukerregister. Rapport. Oslo: Helsedirektoratet. Lastet ned 02.09.2020 \(lenke\).](#)

NHF (2017). *Likestilling og deltagelse 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. Rapport. Lastet ned 10.09.2020 \(lenke\).](#)

[Uloba \(2020\). *Tilstandskartlegging 2019*. Ulobas dokumentasjonsrapport om BPA og andre former for personlig assistanse for funksjonshemmede \(lenke\).](#)

Rønne, K. P. (2016). «Ber brukere klage til fylkesmannen». Artikkel. Publisert 04.11.2016. Oslo: Dagens Perspektiv. Lest 02.09.2020 (lenke).

6 Tilstandskartleggingen 2021 (uloba.no)

7 Tilstandskartleggingen 2021 (uloba.no)

8 www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-Norge/

ULOBA

INDEPENDENT LIVING | NORGE

Uloba – Independent Living Norge SA

Adresse: Tollbugata 114, 3041 Drammen

E-post: post@uloba.no

Telefon: 32 20 59 10

Organisasjonsnummer: 963 890 095

Illustrasjon: Anette Moi

Tekst: Egil G. Skogseth, Laila Bakke og Martine Eliasson

Design og layout: Maren Tanke

Publisert: Mars 2022

SELVSAGT
Podkast for funksjonshemmedes likestilling

Følg Ulobas podkast **Selvsagt**.

