



Uloba
Independent
Living

På rett vei

Assistentundersøkelsen 2024



Innhold

Innledning	4
Målgrupper	4
Gangen i rapporten	5
Hovedfunn	6
Kjønnsidentitet, alder og utdanning	6
Ansiennitet og arbeidskontrakt	6
Helse, miljø, sikkerhet, ledelse, opplæring, arbeidstid, dialog med arbeidsgiver og meningen med jobben	7
Metode	8
Demografi	11
Assistentenes kjønn/kjønnsidentitet	11
Assistentenes alder	11
Assistentenes arbeidskommune	12
Utdanningsnivå	12
Ansettelsesforhold	13
Fartstid som personlig assistent	13
Hvem leder BPA-ordningen?	13
Arbeidskontrakt	13
Stillingsstørrelse	15
Arbeidsplan	16

Ledelse og opplæring	18
<hr/>	
Helse, miljø og sikkerhet	19
<hr/>	
Arbeidsmiljø	19
Utstyr til å gjøre jobben	20
Skader, avvik og kritikkverdige forhold	21
Opplevelsen av Uloba som arbeidsgiver, tariffavtalen og fagorganisering	23
<hr/>	
Oppfølging fra arbeidsgiver når noe er uklart eller må bli ordnet	23
Bistand fra arbeidsgiver i konfliktsituasjoner	23
Anerkjennelse fra arbeidsgiver	24
Kjennskap til verneombudenes oppgaver	24
Kanaler for informasjon fra arbeidsgiver	25
Digital samhandling med arbeidsleder og arbeidsgiver	26
Tariffavtale og arbeidsvilkår	26
Fagorganisering	27
Stolte assistenter bidrar til likestilling	28
<hr/>	
BPA	29
<hr/>	
Lovhjemling	29
Kommunal forvaltning	30
Yrket borgerstyrt personlig assistent	31
<hr/>	
Litteraturliste	33
<hr/>	
Lover det blir referert til i rapporten	35
Sluttnoter	36
<hr/>	

Innledning

I denne dokumentasjons-rapporten analyserer vi data fra en spørreundersøkelse (nettbasert survey), som 1700 personlige assistenter ansatt i Uloba – Independent Living Norge SA besvarte i januar 2024. Dermed er Assistentundersøkelsen 2024 den største av sitt slag i Norge.

Av de som svarte, jobber 1487 som borgerstyrt personlig assistent, 57 som funksjonsassistent, og 155 som både borgerstyrt personlig assistent og som funksjonsassistent. Nesten alle som svarte på undersøkelsen jobber altså i BPA-ordninger i Uloba.

Målgrupper

Ulobas administrasjon gjennomfører medarbeiderundersøkelsen for å undersøke om assistentenes arbeidssituasjon er i tråd med kravene som følger av arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter, tariffavtalene, Ulobas rutiner og assistenthåndbok. Rapporten gir et kunnskapsgrunnlag for arbeidet med tiltak for at Uloba skal kunne bli en enda bedre arbeidsgiver.

Rapporten blir brukt av Ulobas arbeidsmiljøutvalg (AMU). I AMU er bedriftshelsetjenesten, arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, herunder assistentens hovedverneombud, representert. Den blir også brukt av Ulobas administrasjon.

Rapporten er rettet mot personlige assistenter ansatt i Uloba, arbeidsledere for assistanseordninger i Uloba, Fagforbundet, Virke, Nav Hjelpemiddelsentral og kommunene. Den vil også være av interesse for politikere, interesseorganisasjoner, studenter, forskere og kompetansemiljøer som er opptatt av personlig assistanse samt yrkene som borgerstyrt personlig assistent og funksjonsassistent.

Gangen i rapporten

I hoveddelen, som omhandler spørreundersøkelsen, beskriver vi først metoden vi benyttet. Deretter presenterer vi funnene fra spørreundersøkelsen innen følgende temaer:

- Demografi: Respondentenes kjønnsidentitet, alder, arbeidskommune og utdanningsnivå.
- Tilknyttingen til arbeidslivet: Antall år respondentene har jobbet som assistent, hvilken type arbeidskontrakt og stillingsstørrelse de har.
- Arbeidstid: Arbeidsplaner, forutsigbarhet og dialog med arbeidslederen om arbeidstiden.
- Ledelse og opplæring: Opplæringen assistentene har fått fra arbeidslederen og ledelsen arbeidsleder utøver.
- Helse, miljø og sikkerhet: Fysisk og psykisk arbeidsmiljø, sikkerhet i arbeidshverdagen, tilgang på hjelpemidler og annet utstyr samt framgangsmåte for å melde fra om skader, avvik og kritikkverdige forhold.
- Samhandling med arbeidsgiver: Kontaktpunktet support-senteret, konfliktsituasjoner, anerkjennelse, verneombudsordningen, informasjonskanaler, IKT-systemer, arbeidsvilkår og fagorganisering.
- Formålet og meningen med jobben: Assistentenes opplevelse av sitt bidrag til de som blir assistert og til samfunnet. Assistentenes yrkesstolthet.

Mot slutten av rapporten er det egne kapitler som beskriver BPA-ordningen og yrket som borgerstyrt personlig assistent mer detaljert. Denne gjennomgangen er også relevant for utformingen av «søsteryrket» funksjonsassistent. Se også rapporten «[Barrierebryteren funksjonsassistanse](#)»¹ (lenke) for beskrivelse av denne ordningen.

Hovedfunn

Sett under ett tyder funnene i Assistentundersøkelsen 2024 på at i de aller fleste assistanseordningene har assistenter ansatt i Uloba gode arbeidsforhold.

Denne rapporten tar utgangspunkt i en medarbeiderundersøkelse gjennomført av Uloba i januar 2024. 1700 personer som jobber som borgerstyrte personlige assistenter og/eller funksjonsassistenter i Uloba besvarte spørreundersøkelsen.

Kjønnsidentitet, alder og utdanning

75 prosent av de som svarte identifiserer seg som kvinner, 25 prosent som menn. Under én prosent av de som svarte identifiserer seg som et annet kjønn enn kvinne eller mann.

De som svarte fordeler seg relativt likt på fem aldersintervaller mellom 18 og 64 år, med en overvekt på intervallene 18-24 år og 25-34 år. I tillegg oppgir en noe mindre gruppe assistenter at de er 65 år eller eldre.

Andelen som har fullført høyere utdanning er litt høyere enn i hele befolkningen. 40 prosent av de som svarte oppgir høgskole- eller universitetsutdanning som høyeste fullførte utdanning. 53 prosent av respondentene oppgir videregående skole som høyeste fullførte utdanning.

Ansiennitet og arbeidskontrakt

24 prosent av de som svarte har jobbet som personlig assistent i mindre enn ett år. 26 prosent oppgir at de har mellom ett og tre års fartstid i jobben. 19 prosent svarte at de har jobbet mellom tre og seks år. 30 prosent har stått i assistentjobben i seks år eller mer.

Majoriteten av de som svarte har arbeidskontrakt med Uloba som fast ansatt assistent. En stor minoritet har kontrakt som tilkallingsassistent eller som midlertidig ansatt.

36 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.

Helse, miljø, sikkerhet, ledelse, opplæring, arbeidstid, dialog med arbeidsgiver og meningen med jobben

Mer enn ni av ti er enig i de fleste påstandene

- 92 prosent av de som svarte gir uttrykk for at de har et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- 97 prosent av de som svarte oppgir at de utfører arbeidsoppgavene på en måte som ivaretar deres helse og sikkerhet.
- 93 prosent av respondentene opplever at arbeidslederen i assistanseordningen er en god leder.
- 92 prosent av de som har vært sykemeldt opplevde at arbeidslederen ga dem god oppfølging i sykemeldingsperioden.
- 96 prosent av de som tok stilling er enig i at arbeidslederen har gitt god opplæring i hvordan utføre arbeidsoppgavene.
- 91 prosent oppgir at de har en forutsigbar arbeidsplan for når de skal jobbe som personlig assistent.
- 91 prosent svarer at de alltid får den oppfølgingen de trenger når de kontakter Ulobas support-senter.
- 98 prosent av de som svarte oppgir at de er stolte av å jobbe som personlig assistent.

Noen funn som viser at det er rom for forbedring

- **Informasjon:** En relativt høy andel respondenter oppgir at de ikke har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan melde fra om personskader, hva som Uloba regner som uakseptabel adferd, og hvordan melde fra om henholdsvis avvik og kritikkverdig adferd. Det er også mange assistenter som ikke vet hva verneombudet kan bistå med, og som ikke kjenner til vilkårene i tariffavtalen.
- **HMS:** Funn om psykisk belastning i arbeidshverdagen tyder på at noen arbeidsledere og assistenter trenger mer oppfølging fra Ulobas administrasjon.
- Fem prosent av de som svarte oppgir at de ikke får nok hvile mellom arbeidsøktene.
- Elleve prosent av de som svarte oppgir at de mangler utstyr for å kunne gjennomføre arbeidsoppgavene sine.
- Syv prosent oppgir at arbeidslederen ikke sørger for at de kan bruke hjelpemidlene som er nødvendig for å unngå belastningsskader.

Metode

En rekke kommuner og Nav Hjelpemiddelsentral har gitt Uloba i oppdrag å være arbeidsgiver for henholdsvis borgerstyrte personlige assistenter og funksjonsassistenter. Som oppdragstaker må Uloba sikre at assistentenes arbeidsvilkår og arbeidshverdag er i tråd med kravene som følger av arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter, samt tariffavtalen som er inngått med Fagforbundet. Spørreskjemaet i Assistentundersøkelsen er derfor utformet slik at vi kan bruke funnene til å vurdere hvorvidt Uloba innfrir de overnevnte kravene og avtalevilkårene. Spørreskjemaet tar i tillegg høyde for at arbeidsgivere til borgerstyrte personlige assistenter og funksjonsassistenter skal delegerer den daglige ledelsen til arbeidslederne, og samtidig ivareta sitt arbeidsgiveransvar. Ulobas «Assistenthåndboken» har også blitt brukt i arbeidet med å utforme spørreskjemaet.

Denne rapporten baserer seg på svar assistenter ansatt i Uloba – Independent Living Norge SA ga på medarbeiderundersøkelsen Assistentundersøkelsen 2024. Vi sendte ut et spørreskjema per SMS i januar 2024. Noen få assistenter fikk tilsendt denne medarbeiderundersøkelsen per e-post.

“På rett vei. Assistentundersøkelsen 2024” er en dokumentasjonsrapport. Rapporten består av analyser av hvordan respondentens svar på spørsmål og påstander i en nettbasert survey fordelte seg på de ulike svaralternativene (frekvensfordeling). Vi hadde utformet de de aller fleste svaralternativene på forhånd. I noen få tilfeller har respondenten fått mulighet til å svare i et fritekstfelt. Slike svar har blitt kategorisert slik at vi kan telle hvor mange ganger hvert svartema/kategori har forekommet i fritekstfeltene.

Spørreundersøkelsen ble sendt til 6 518 personer som er oppført som personlige assistenter og/eller funksjonsassistenter i Uloba – Independent Living Norge sitt lønssystem. 1 700 personer svarte på undersøkelsen. Det gir en svarprosent på 26 prosent.

De alle fleste spørsmålene og påstandene ble rettet mot samtlige assistenter som deltok. Mellom 1644 og 1699 respondenter svarte på hver av disse spørsmålene og påstandene. Noen påstander gikk kun til et utvalg av respondentene, som for eksempel dem som svarte at de jobber i en funksjonsassistanse-ordning. 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 alle assistenter ansatt i Uloba. Dem mellom 25-34 år er underrepresentert i respondentgruppen. Utover dette er ikke forskjellene så store. 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 1700 som har svart på medarbeiderundersøkelsen. Av disse jobber 155 både som borgerstyrt personlig assistent, og som funksjonsassistent. 57 av de 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 vurdere situasjonen i begge/alle assistanseordningene de jobber 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. I enkelte tilfeller presenterer vi mer detaljert hvor stor andel respondenter som valgte de ulike svaralternativene.

Vi sammenligner funn fra Assistentundersøkelsen 2024 med funn fra tilsvarende undersøkelser fra 2023, 2021 og 2020 i de tilfellene dette er hensiktsmessig. De to sistnevnte ble gjennomført under covid-19-pandemien, noe som antageligvis påvirket hvilke svar assistentene ga.

Dette er den desidert største assistentundersøkelsen som har blitt gjennomført i Norge. Med 1700 respondenter er det grunn til å tro at den gir et godt bilde på hvordan assistenter ansatt i Uloba opplever sin arbeidshverdag.

Rapporten vil også være verdifull for lesere som ønsker innblikk i yrket personlig assistent mer generelt. Når det er sagt er det mulig at personlige assistenter som jobber for andre arbeidsgivere opplever jobben som annerledes enn det som kommer fram i denne rapporten.

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 75 prosent at de identifiserer seg som kvinner. 25 prosent av dem identifiserer seg som menn, og under en prosent oppgir at de identifiserer 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

Respondentene er relativt likt fordelt i fem aldersintervaller mellom 18 og 64 år. Det er flest som er 25–34 år, 23 prosent. Resten fordeler seg slik: 20 prosent av de som svarte er 18–24 år, 17 prosent er 35–44 år, 16 prosent er 45–54 år. I tillegg er 15 prosent av de 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. Her framgår det at dem mellom 25-34 år er underrepresentert i respondentgruppen.

Tabell 1: Assistenter fordelt på aldersintervaller

Alder	Respondentgruppen	Alle assistenter i Uloba
18 – 24 år	20%	19%
25 – 34 år	23%	31%
35 – 44 år	17%	18%
45 – 54 år	16%	14%
55 – 64 år	15%	12%
65 – 67 år	3%	1%
67 år eller eldre	6%	4%
Totalt	100%	100%

Assistentenes arbeidskommune

Nesten alle som deltok har oppgitt navnet på kommunen der vedtakseieren de jobber mest for bor i. Assistentene jobber i 129 ulike kommuner. Det er flest assistenter, 251, som oppgir at de jobber i Oslo. På de neste tre plassene på listen kommer Bergen (158), Trondheim (122) og Fredrikstad (69). Rundt 50 assistenter har svar hver av kommunene Tromsø, Bærum, og Asker. I de øvrige kommunene jobber det under 35 respondenter per kommune.

Utdanningsnivå

1695 av de som svarte oppga hva som er deres høyeste fullførte utdanning. Åtte prosent svarte grunnskole. 53 prosent av dem har videregående skole som høyeste utdanning. 31 prosent har fullført en lavere grad på høgskole eller universitet. Ni prosent har fullført en høyere grad. Det betyr at 40 prosent av de som svarte har fullført en høgskole- eller universitetsutdanning. Det er tre prosentpoeng høyere enn befolkningen generelt i Norge, som har fullført høyere utdanning.² Det er ellers fire respondenter som oppgir at de ikke har fullført noen form for formell utdanning.

Ansettelsesforhold

Fartstid som personlig assistent

24 prosent av de som svarte oppgir at de har jobbet som personlig assistent i under et år. 26 prosent oppgir at de har vært personlig assistent fra et til tre år. 19 prosent har jobbet som assistent fra tre til fem år. Ti prosent svarer at de har jobbet som personlig assistent i seks til ni år. Syv prosent har jobbet fra ni til tolv år. Seks prosent har jobbet fra tolv til 15 år. Syv prosent har jobbet i som personlig assistent i 15 år eller mer. Andelen som har jobbet som assistent i under ett år er ti prosentpoeng lavere enn det den var i Assistentundersøkelsen 2023. 24 prosent i 2024 er fremdeles en høy andel.

Hvem leder BPA-ordningen?

Over halvparten av de som jobber i BPA-ordninger, 59 prosent, har personen med BPA-vedtaket som arbeidsleder. 36 prosent av dem som oppgir at de er borgerstyrte personlige assistenter, jobber i en ordning med medarbeidsleder. Seks prosent av respondentene svarer «vet ikke». Det kan ha sammenheng med at det er relativt kort tid siden Uloba erstattet begrepet «fungerende arbeidsleder» med «medarbeidsleder». 1632 assistenter svarte på dette spørsmålet. Funksjonsassistanse i arbeidslivet er kun tilgjengelig for dem som kan være arbeidsleder for egen assistanseordning. Respondentene som oppga at de kun jobber som funksjonsassistent fikk derfor ikke spørsmålet om arbeidslederen er personen med assistansevedtaket, eller en annen person.

Arbeidskontrakt

88 prosent av de som svarte oppgir at de jobber i BPA-ordning. Ni prosent jobber både i BPA-ordning og i funksjonsassistanse-ordning. Tre prosent svarte at de jobber i funksjonsassistanse-ordning.

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.

- 59 prosent av de som svarte, oppga at de har arbeidskontrakt som fast ansatt i BPA-ordning.
- 38 prosent oppga at de har arbeidskontrakt som tilkallingsassistent i BPA-ordning.
- Tre prosent svarte at de har kontrakt som midlertidig ansatt i BPA-ordning.
- Fem prosent av de som svarte oppga at de har arbeidskontrakt som fast ansatt i funksjonsassistanse-ordning.
- Fire prosent oppga at de har arbeidskontrakt som tilkallingsassistent i funksjonsassistanse-ordning.
- Under én prosent har kontrakt som midlertidig ansatt i funksjonsassistanse-ordning.
- Tre prosent av de som svarte vet ikke hvilken type arbeidskontrakt de har.

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

Det er flere faktorer som bidrar til at det er en høy andel assistenter i Uloba som er tilkallingsvikar. Med ordningene Ulobas BPA og Ulobas funksjonsassistanse 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 en slik løsning 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 assistansetimer i vedtaket. I de tilfellene en nærstående er medarbeidsleder er det ganske vanlig at vedkommende også er tilkallingsassistent.

Stillingsstørrelse

Kort oppsummert jobber mer enn syv av ti av de som har svart under 21 timer som assistent i Uloba 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	27,4 %	415
6 - 10,99 timer	23,8 %	361
11 - 15,99 timer	12,1 %	183
16 - 20,99 timer	10,6 %	160
21 - 25,99 timer	7,1 %	107
26 - 30,99 timer	7,1 %	107
31 - 34,99 timer	2,6 %	39
35 timer +	9,4 %	143
Totalt	100,0 %	1515

I Uloba er ukentlig arbeidstid 35,5 timer i en 100 prosent stilling. Tabellen viser at en av ti av de som svarte jobber fulltid som assistent i Uloba.

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 de 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 en del som oppga at de i tillegg til lønn fra Uloba fikk inntekter fra uføretrygd eller alderspensjon.³ Assistentundersøkelsen 2024 inneholdt ikke spørsmål om andre aktiviteter og inntekter. Vi kan likevel anta at det også i 2024 er slik at mange som jobber som personlige assistenter i Uloba har en annen jobb/er student og har andre inntektskilder.

91 prosent av de som svarte oppga at de er enig i påstanden «Jeg er fornøyd med den totale stillingsprosenten min i Uloba». 70 prosent svarte at de var helt enig, og 21 prosent svarte at de var delvis enig i denne påstanden.

Arbeidsplan

1672 respondenter tok stilling til påstanden «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i assistanseordningen». 91 prosent av dem er enige i påstanden. 65 prosent var helt enig, og 26 prosent var delvis enig. 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 tolvukers arbeidsplan, og assistenten må signere arbeidsplanen senest 14 dager før arbeidsplanperioden starter. Endringer underveis skal skje med minst 14 dagers varsel. Det kan også oppstå behov for endringer kort tid før arbeidsøkten skal starte. Da kan arbeidslederen endre arbeidsplanen i samarbeid med assistenten(e), eller det kan settes inn en tilkallingsassistent. Assistenten har krav på lønn for vakter som blir kansellert med mindre enn 14 dagers varsel.

141 assistenter har gitt ett eller flere svar på hvorfor de er uenig i påstanden «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i assistanseordningen»:

- 59 assistenter opplever at arbeidslederen avtaler arbeidsøkter fra gang til gang uten å gi dem en fast arbeidsplan.
- 56 assistenter har ikke en skriftlig arbeidsplan.
- 49 assistenter blir ofte bedt om å jobbe ekstra arbeidsøkter.
- 31 assistenter oppgir at arbeidsleder ikke legger inn en arbeidsplan i det digitale systemet til Uloba.
- 23 assistenter oppgir at andre assistenter ofte ønsker å bytte arbeidsøkt med dem.
- 19 assistenter opplever at arbeidsleder avlyser arbeidsøkten når det er mindre enn 14 dager til dagen de skulle ha jobbet, uten at assistentene får føre arbeidstimer for den aktuelle arbeidsøkten.

1687 respondenter tok stilling til følgende påstand: «Arbeidslederen i assistanseordningen prøver å ta hensyn til mine ønsker og behov når det gjelder arbeidstid.» 96 prosent av dem var enig. 81 prosent er helt enig, og 15 prosent er delvis enig i påstanden.

95 prosent av de som svarte er enig i påstanden «Jeg får nok hvile mellom arbeidsøktene mine». 84 prosent er helt enig, og elleve prosent er delvis enig i påstanden.

Dette tyder på at de fleste arbeidsledere i Uloba tar hensyn til assistentenes ønsker og behov når det gjelder arbeidstid.

Det er ellers verdt å minne om at arbeidslederne må forholde seg til mange andre faktorer når de lager arbeidsplan: Rammene i assistansevedtaket, tidsspesifikke assistansebehov (som å stå opp og legge seg), personen med assistansebehov sine ønsker for, og hendelser i, eget hverdagsliv, og stillingsbrøkene til de fast ansatte assistentene i assistanseordningen.

Ledelse og 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, og rutiner for sykefravær og ferieavvikling. Hver assistent skal også få opplæring i å gjennomføre arbeidsoppgavene som den de jobber for trenger assistanse til. Arbeidslederne får opplæring i hvordan lære opp assistenter på Ulobas obligatoriske arbeidslederkurs.

1669 assistenter tok stilling til følgende påstand: «Arbeidslederen min har gitt meg god opplæring i hvordan jeg skal utføre arbeidsoppgavene mine.» Av disse er 96 prosent enige i påstanden. 80 prosent er helt enig, og 15 prosent er delvis enig. Dette tyder på at de fleste arbeidsledere i Uloba gir assistentene god opplæring.

Assistentundersøkelsen 2024 inneholdt to nye påstander om assistentenes opplevelse av sin arbeidsleder:

97 prosent av assistentene som svarte oppgir at de opplever at arbeidslederen deres har tillit til dem. 88 prosent av respondentene er helt enig, og 10 prosent er delvis enig i denne påstanden.

1042 respondenter tok stilling til påstanden «Jeg opplever at arbeidslederen min gir meg god oppfølging når jeg er sykemeldt.» 92 prosent av dem er enig. 76 prosent av respondentene er helt enig, og 16 prosent er delvis enig i påstanden om oppfølging.

De aller fleste assistentene opplever altså at arbeidslederen har tillit til dem, og gir dem god oppfølging i det som kan være en sårbar situasjon, ved sykemelding. Dette bidrar nok til å forklare hvorfor de aller fleste respondentene opplever at arbeidslederen er en god leder.

1616 assistenter som jobber i BPA-ordninger, vurderte egen leder. 93 prosent av dem opplever at arbeidslederen er en god leder. 74 prosent av dem er helt enig, mens 18 prosent er delvis enig i påstanden.

94 prosent av assistentene som jobber i funksjonsassistanse-ordninger opplever at arbeidslederen er en god leder. 79 prosent av dem er helt enig, mens 15 prosent er delvis enig. 209 funksjonsassistenter tok stilling til denne påstanden om lederskap.

Helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsmiljøloven gir alle arbeidstagere rett til et trygt og godt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljø handler også om de fysiske omgivelsene assistentene jobber i, og at de ikke opplever å bli utsatt for unødige fysiske belastninger. Funn i medarbeiderundersøkelsen tyder på at de aller fleste assistentene i Uloba opplever at arbeidsmiljøet er godt.

97 prosent av de som svarte oppgir at de utfører arbeidsoppgavene sine på en måte som ivaretar deres helse og sikkerhet. 78 prosent er helt enig, 19 prosent er delvis enig, tre prosent er delvis uenig, og under en prosent er helt uenig i denne påstanden.

Arbeidsmiljø

De aller fleste assistentene som svarte opplever at deres fysiske og psykiske arbeidsmiljø er godt. 92 prosent er enig i dette. 73 prosent er helt enig, 19 prosent er delvis enig, fem prosent er delvis uenig og to prosent er helt uenig i påstanden om arbeidsmiljøet. Dette er omtrent helt likt som det deltakerne i Assistentundersøkelsen 2023 oppga.

128 assistenter som var uenig i at arbeidsmiljøet er godt, tok stilling til følgende påstand: «Arbeidshverdagen min som assistent er så slitsom at jeg opplever det som problematisk.» 81 assistenter var enige, mens 47 var uenige i denne påstanden. Det betyr at nesten fem prosent av de 1700 assistentene i Uloba som deltok i undersøkelsen opplever arbeidshverdagen som så slitsomt at det er problematisk.

De 81 assistentene som var enig i påstanden fikk forklare på hvilken måte jobben som assistent er slitsom. 42 svarte at jobben er for psykisk belastende. 37 svarte at jobben er for belastende, både fysisk og psykisk. To respondenter opplevde jobben som for fysisk belastende. Dette tyder på psykisk belastning som oppstår i relasjoner til arbeidsleder, personen med assistansebehov, nærstående eller andre assistenter er den største utfordringen for gruppen som opplever jobben som for slitsom.

I Assistentundersøkelsen 2024 fikk assistentene som oppga at jobben var for psykisk belastende mulighet til å utdype dette i et fritekstfelt. Det var mulig å tolke 60 av disse svarene:

- 35 svar handlet om at arbeidsleders adferd er psykisk belastende.
- Fem svar handlet om at arbeidstid som ser ut til å overskride rammene i arbeidsmiljøloven er psykisk belastende.
- 20 svar handlet om at generelt dårlig arbeidsmiljø er psykisk belastende.

Dette tyder på at noen arbeidsledere og assistenter trenger mer oppfølging fra Ulobas administrasjon.

Utstyr til å gjøre jobben

Tabell 3: «Er det utstyr du opplever at du trenger for å gjennomføre arbeidsoppgavene dine, som du ikke har tilgang på i dag? (Du kan velge mer enn ett av svaralternativene som begynner med «Ja».)»

Svar	Antall	Andel
Ja, jeg mangler verneutstyr (som for eksempel vernebriller, hjelm)	31	1,9 %
Ja, jeg mangler forflytningshjelpemidler (som for eksempel personløfter)	70	4,3 %
Ja, jeg mangler andre typer hjelpemidler	61	3,7 %
Ja, jeg mangler utstyr for å bistå med intimhygiene (som for eksempel hansker)	58	3,5 %
Nei	1460	88,8 %
Totalt antall respondenter som har svart på spørsmålet	1644	100,0 %

I tabellen over framgår det at nesten ni av ti av de som svarte ikke mangler utstyr for å gjennomføre sine arbeidsoppgaver som assistent. Elleve prosent av de som svarte mangler utstyr innen kategoriene i tabellen. En liten gruppe respondenter har krysset av mer enn ett svaralternativ som begynner med «Ja».

Blant de 1216 respondentene som mener det er relevant med hjelpemidler i arbeidshverdagen, oppgir 93 prosent at arbeidslederen sørger for at de kan bruke hjelpemidlene som er nødvendig for å unngå belastningsskader. Fem prosent av de som tok stilling er delvis uenig, og to prosent er helt uenig i påstanden.

Skader, avvik og kritikkverdige forhold

Uloba skal sørge for at assistentene får informasjon om hva de skal gjøre hvis det oppstår noe uforutsett på jobb. Ulobas administrasjon gir arbeidslederne opplæring i hva de skal informere assistentene om. I tillegg får assistentene informasjon direkte fra arbeidsgiver. I de tre foregående utgavene av Assistentundersøkelsen er det på dette temaområdet det er høyest andel respondenter som opplever innsatsen til arbeidsgiver som mangelfull. Assistentundersøkelsen 2024 inneholder derfor to nye spørsmål.

52 prosent av de som svarte oppgir at de vet hvordan de varsler Ulobas administrasjon dersom de skader seg i arbeidstiden. Det er altså 48 prosent som ikke vet at de kan kontakte Ulobas administrasjon om personskade, så vil den de kommer i kontakt med sørge for at dette blir registrert på riktig sted.

77 prosent av de som svarte er enig i påstanden «Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvilken type adferd Ulobas administrasjon mener jeg ikke skal akseptere når jeg er på jobb.» 13 prosent av respondentene svarte «delvis uenig», og ni prosent svarte «helt uenig». Dette nye funnet bidrar til å forklare funn om informasjon om kritikkverdige forhold, og til dels også avvik.

74 prosent av de som svarte er enig i påstanden «Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan jeg varsler om avvik i arbeidsforholdet mitt som assistent.». Slik var det også i Assistentundersøkelsen 2023. I 2024-undersøkelsen er 47 prosent helt enig, 27 prosent delvis enig, 14 prosent delvis uenig, og tolv prosent helt uenig i påstanden om avvik.

75 prosent av de som svarte er enig i at de har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan de varsler om kritikkverdige forhold. Det er omtrent samme resultat som i Assistentundersøkelsen 2023. I 2024-undersøkelsen er 49 prosent helt enig, 26 prosent delvis enig, 15 prosent delvis uenig, og elleve prosent helt uenig i påstanden om kritikkverdige forhold.

Uloba jobber forebyggende. Rådgiveren for assistanseordningen skal følge opp arbeidslederen tett for å sikre at assistanseordningene fungerer etter intensjonen, og skal bistå arbeidsledere og assistenter når det er nødvendig.

Assistentene kan kontakte support-senteret, rådgiveren for assistanseordningen de jobber i, HMS-konsulenten og verneombudet. Assistenten organisert i Fagforbundet kan få bistand fra hovedtillitsvalgt. Personene som har disse rollene, er tilgjengelig på e-post og telefon. Det står informasjon om dette på Ulobas intranett Freedom, som alle arbeidsledere og assistenter har tilgang til å logge seg på.

Uloba har rutiner for å sette i verk tiltak dersom det er behov for det. Interne og eksterne fagpersoner veileder i assistanseordninger der det er behov for det. Målet med veiledningen/opplæringen er å trygge arbeidsleder og assistenter, slik at ordningen blir driftet på en god måte for både assistenter og personen med assistansebehov.

I 2023 mottok og håndterte Ulobas administrasjon to varsler om kritikkverdige forhold fra assistenter. Til sammenligning var antallet seks i 2022. I 2023 ble det registret elleve avvik fra assistenter og arbeidsledere totalt.

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. 33 prosent av de som svarte oppga at de aldri har kontaktet support-senteret. Det er omtrent samme andel som i Assistentundersøkelsen 2023. Assistentene kan velge å heller kontakte rådgiveren i assistanseordningen de jobber i og andre avdelinger i administrasjonen enn support-senteret.

1 126 assistenter tok stilling til påstanden «Når jeg kontakter Ulobas support-senter får jeg alltid den oppfølgingen jeg trenger.» 91 prosent av dem er enig. Det er en oppgang på tre prosentpoeng fra Assistentundersøkelsen 2023. Syv prosent av dem som tok stilling var delvis uenig, og tre prosent var helt uenig i påstanden. De aller fleste av dem som vet at de har hatt dialog med support-senteret har dermed en positiv opplevelse av denne dialogen.

Bistand fra arbeidsgiver i konfliktsituasjoner

91 prosent av de 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», syv prosent «delvis uenig» og to 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 i påstanden om bistand i konfliktsituasjoner har økt med totalt tre prosentpoeng i assistentundersøkelsene som har blitt gjennomført i perioden 2020-2024.

Anerkjennelse fra arbeidsgiver

94 prosent av de som svarte er enig i påstanden «Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba verdsetter jobben jeg gjør». 76 prosent av respondentene oppga at de er helt enig, 18 prosent er delvis enig, fire prosent er delvis uenig og to prosent er helt uenig i denne påstanden.

Uloba som arbeidsgiver utøver ikke den daglige ledelsen i assistanseordningene, det gjør arbeidslederne. At en av tre svarer at de aldri har kontaktet Ulobas support-senter kan tyde 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 med assistansebehov kan bli likestilt, selvstendige 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 assistentundersøkelsene har det vært en relativt stor oppgang i andelen assistenter som opplever anerkjennelse. I 2020-undersøkelsen svarte 83 prosent at de var enige i en lignende påstand.

Kjennskap til verneombudenes oppgaver

Arbeidsmiljøloven § 6-1 pålegger 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

20 prosent av de som svarte oppgir at de ikke vet hva verneombudene gjør. Denne andelen har gått litt ned siden 2021-undersøkelsen ble gjennomført.

1353 assistenter har tatt stilling til påstanden «Jeg opplever at jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hva verneombudene i Uloba kan bistå meg med». 83 prosent av dem oppgir at de er enig. 47 prosent er helt enig, 35 prosent er delvis enig, elleve prosent er delvis uenig og seks prosent er helt uenig.

Andelen som er enige i påstanden har steget noen prosentpoeng i perioden 2021-2024. Det ser imidlertid fremdeles ut til at en del assistenter trenger mer informasjon om hva verneombudene kan bistå dem med.

Kanaler for informasjon fra arbeidsgiver

Tabell 4: "Hvordan ønsker du å motta informasjon fra Ulobas administrasjon? (Du kan krysse av flere svaralternativ)."

Svaralternativ	Andel	Antall
SMS	57,8 %	977
E-post	81,8 %	1382
Freedom	14,6 %	247
Assistenthåndboken	8,8 %	149
E-læringskurs	7,5 %	127
Uloba.no	9,9 %	168
Facebook	1,2 %	20
Instagram	0,7 %	12
Kompetansetimen (timeslange møter på Teams)	3,8 %	65
Fysiske fellesmøter for assistenter	6,4 %	109
Telefonsamtale	6,8 %	115
Faste møter hvor representant fra Ulobas administrasjon, arbeidsleder og assistenter i assistanseordningen deltar	4,3 %	73

1690 assistenter som deltok, tok stilling til hvilke kanaler de ønsker at arbeidsgiver skal benytte til å informere dem. Det var klart flest som ønsker å motta informasjon per e-post eller SMS. Det er henholdsvis 82 prosent og 58 prosent som har valgt disse svaralternativene. 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.

Når vi sammenligner med funn fra Assistentundersøkelsen 2023, ser vi at andelen som velger SMS og e-post har økt med flere prosentpoeng. Andelen som valgte Intranettet Freedom og e-læringskurs gikk litt ned fra 2023 til 2024.

De øvrige svaralternativene er nye i 2024-undersøkelsen. Blant de nye svaralternativene velger flest Uloba.no. Vi ser også at en del assistenter ønsker at ansatte i Ulobas administrasjon skal informerer i fysiske og digitale møter, eller gjennom en telefonsamtale.

Digital samhandling med arbeidsleder og arbeidsgiver

Assistentene bruker tre digitale løsninger for å samhandle med arbeidsleder og arbeidsgiver om arbeidsplaner, timelister og sykefravær. I Assistentundersøkelsen 2024 inngikk en ny påstand om dette: «Jeg opplever at det er enkelt å bruke Ulobas digitale løsninger «Digitale timelister», «Digitale arbeidsplaner» og «Simpløyer».» 87 prosent var enig i påstanden.

62 prosent var helt enig, 25 prosent var delvis enig, åtte prosent var delvis uenig og fem prosent var helt uenig. Dette tyder på at en høy andel av assistentene opplever at det er enkelt å bruke dagens digitale løsninger. At 13 prosent er uenig tyder samtidig på at en del assistenter trenger en enklere digital løsning. I 2024 tar Uloba i bruk et nytt samhandlingsverktøy som skal erstatte dagens løsninger.

Tariffavtale og arbeidsvilkår

Tariffavtaler mellom Uloba og Fagforbundet dekker borgerstyrte personlige assistenter og funksjonsassistenter ansatt i Uloba.⁴ Av de 1687 som svarte på påstanden «Tariffavtalen mellom Fagforbundet og Uloba sikrer meg gode arbeidsvilkår» oppgir 21 prosent at de ikke kjenner til tariffavtalen. Andelen som svarte dette var 18 prosent i Assistentundersøkelsen 2023, og 26 prosent i 2021-undersøkelsen.

I 2024 kan det altså se ut til at om lag fire av fem assistenter ansatt i Uloba har kjennskap til i alle fall noen av tariffavtalens bestemmelser. Det var denne gruppen på 1332 assistenter som tok stilling til påstanden om at tariffavtalen sikrer dem gode arbeidsvilkår. 91 prosent av dem var enig i dette. 66 prosent var helt enig, 25 prosent var delvis enig, seks prosent var delvis uenig, og tre prosent var helt uenig i påstanden.

En svært høy andel av de 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 perioden 2020-2023.

Fagorganisering

41 prosent av de 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.⁵ Andelen som oppgir at de er fagorganiserte har økt i assistentundersøkelsene som har blitt gjennomført fra 2020 til i dag.

26 prosent av de som svarte på 2024-undersøkelsen oppgir at de er organisert i Fagforbundet. 15 prosent av de som svarte er organisert i en annen fagforening, mest sannsynlig i kraft av andre jobber de har eller studier de gjennomfører. Majoriteten av fagforeningene som respondentene oppgir er for yrkesgrupper med høyere utdanning. Noen få oppgir at de har pensjonistmedlemskap.

Alle fagorganiserte assistenter har tilgang til et støtteapparat i fagforeningen. Vi framhever likevel Fagforbundet fordi det er den eneste fagforeningen som har bygget opp et apparat for å organisere personlige assistenter, og som har inngått tariffavtale med Uloba. Fagforbundet er også den eneste fagforeningen som har klubb og 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 tyde på at yrket personlig assistent som sådan blir tettere tilknyttet til den norske modellen for arbeidslivet.

Stolte assistenter bidrar til likestilling

Hele 97 prosent av de som svarte er enig i påstanden «Jeg opplever at jeg bidrar til at personen jeg assisterer blir likestilt». 83 prosent er helt enig, 14 prosent er delvis enig.

97 prosent av de som svarte var enig i påstanden «Jeg opplever at jeg bidrar til at personen jeg assisterer kan leve et selvstendig liv». 81 prosent er helt enig i påstanden, 16 prosent er delvis enig. Andelen som er enig i påstanden har økt marginalt sammenlignet med Assistentundersøkelsen 2023.

Her kan vi trekke paralleller til flere funn i rapportene i serien «Tilstandskartleggingen. Status for BPA» (2020-2023). En svært høy andel funksjonshemmede med BPA som svarte på spørreundersøkelsene rapportene bygger på, er 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 og far/mor. Slik bidrar BPA til likestilling.

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 de som svarte er enig i påstanden «Jeg er stolt av å jobbe som assistent». 87 prosent er helt enig i påstanden, mens elleve prosent er delvis enig. 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 2023.

Som nevnt over oppgir så å si alle dem som svarte på Assistentundersøkelsen 2024 at de opplever at de bidrar til at den de assisterer kan realisere sin rett til å kunne være likestilt og selvstendig. Vi kan anta at dette bidrar til å gjøre jobben som personlig assistent meningsfull. Dette kan også bidra til å forklare hvorfor nesten alle som svarte, oppgir at de er stolte av å jobbe som personlige assistenter.

BPA

BPA – borgerstyrt personlig assistanse – er et likestillingsverktøy som er utviklet av funksjonshemmede selv. Assistanse blir styrt av arbeidslederen, personen med assistansebehov eller en nærstående. Assistentene bistår med praktiske gjøremål i hverdagen.

Lovforarbeidene til Stortingets rettighetsfesting av BPA og flere andre offentlige dokumenter beskriver BPA som et frigjøringsverktøy som skal fremme full likestilling og deltakelse for funksjonshemmede.⁶ 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 pasient- og brukerrettighetsloven § 2-1 d. Kommunenes plikt til å ha et tilbud om BPA er fastsatt i 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.

Funksjonshemmede under 67 år med langvarig behov for minst 32 assistansetimer i uken har en absolutt rett til BPA, uavhengig av om det er dyrere for kommunen eller den ikke synes det er hensiktsmessig for søkeren. Det samme gjelder dem som hadde vedtak om minst 32 timer BPA før de fylte 67 år. Dem med behov for mellom 25 og 32 timer assistanse i uken har også individuell rett til BPA med mindre kommunen kan dokumentere at andre tjenester er vesentlig rimeligere. Flere detaljer om hvem og hvilke typer tjenester som kvalifiserer til individuell rett til BPA, er beskrevet i pasient- og brukerrettighetsloven § 2-1 d.

Lovplasseringen har ført til noen uheldige konsekvenser fordi lovgivers intensjon med BPA og helse- og omsorgsregelverket på mange måter er motstridende. Stortinget har lagt til grunn at BPA skal være et likestillingsverktøy og at funksjonshemmede med BPA skal få muligheten til å delta i samfunnet og leve et aktivt liv.

Helse- og omsorgsregelverket skal sikre en forsvarlig tjeneste i et helse- og omsorgsperspektiv. Dette har ført til at kommuner har innført krav til dokumentasjon om hva som skjer når assistenten er på jobb, reisebegrensninger og begrensninger i hvem arbeidslederen kan rekruttere som assistenter.⁷

Kommunal forvaltning

Funksjonshemmede som har et assistansebehov kan søke kommunen om å få BPA. Kommunens saksbehandler skal utmåle det antallet timer assistanse hen mener søkeren trenger. Undersøkelser viser at kommunene ofte tildeler færre BPA-timer enn det søkeren faktisk trenger.⁸ Kommunene innvilger svært sjeldent assistansetimer til å administrere assistanseordningen, gi assistentene opplæring eller til personalmøter.⁹

Disse rammene, som kommunene setter, kan gjøre det vanskeligere for arbeidsledere å gi assistentene god oppfølging.

Kommunen velger om den vil være BPA-tilrettelegger selv, sette tjenesten ut på anbud eller lyse ut tjenestekonsesjon. Når kommunen setter BPA ut på anbud, eller lyser ut konsesjon, kan den velge å legge inn kontraktsvilkår for driften av BPA, som bryter med intensjonen med BPA.

Et eksempel på dette er pålegg om at assistenter må dokumentere hva som skjer i livet til borgeren med BPA når assistenten er på jobb. Når kommuner bruker BPA-kontrakter til å sette assistenter i en lojalitetsskvis, eller på annet vis utvanner borgerstyringen i BPA, kan det bli vanskeligere for arbeidsledere å skape en god relasjon til sine assistenter.

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.¹⁰

Norge har hatt, og har fortsatt, en medisinsk tilnærming til funksjonshemming.¹¹ Funksjonshemming er knyttet til en feil med individet, fysisk, intellektuelt eller psykisk. En rekke profesjoner har vært knyttet til assistanse til 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 arbeidstakeren skal ha et fagmiljø, en mulighet til å drøfte arbeidssituasjonen og tiltak knyttet til vår assistanse og våre behov. Dette har satt premissene for hvordan vi kan leve livene våre. Vi skal selvfølgelig bli tatt med på råd, men fagprofesjonene vet hva som er best.

BPA snur denne tilnærmingen på hodet. Vi som trenger assistanse, vet best hva vi trenger og hvordan vi ønsker at vi skal bli assistert. Vi skal få sette premissene for våre liv, og har ikke behov for en fagperson, men en assistent med serviceinnstilling. Slik fungerer også ordningen funksjonsassistanse i arbeidslivet.

Mye av kritikken mot BPA må bli sett 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 også være vanskelig å se at vi kan skape gode arbeidsplasser hvor den enkelte assistent sine behov blir ivaretatt, samtidig som vi ivaretar våre egne behov. Når funksjonshemmede får tjenester ledet av en person i hjemmetjenesten, er det mindre vanlig at det blir uttrykt bekymring om hvordan ledelsen bli utøvd.

Slik er det, på tross av at ansatte i hjemmetjenesten kan ha begrenset mulighet til å prioritere arbeidsoppgaver og bestemme hvordan oppgavene skal bli utført. I tillegg opplever ansatte i hjemmetjenesten ofte at arbeidspresset er veldig stort.¹²

Assistene i Uloba har tariffavtale og verneombud som skal bidra til ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Sammenlignet med andre ufaglærte serviceyrker ser forholdene for personlige assistenter ansatt av seriøse arbeidsgivere ut til å være gode.

Det er også slik at arbeidslederne i assistanseordningene 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. I motsetning til ambulerende hjemmetjenester er BPA og funksjonsassistanse lagt opp slik at arbeidsleder og assistent velger hverandre. Det er et godt utgangspunkt for en relasjon der begge parter kan påvirke.¹³

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)

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

NOU (2023) NOU 2023: 4 Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. (lenke)

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

Pasient- og brukerombudet i Oslo og Akershus Sosial- og eldreombudet i Oslo (2018) Årsmelding. Oslo: Pasient- og brukerombudet i Oslo og Akershus Sosial- og eldreombudet i Oslo.

Finansdepartementet (2023) Prop. 1 S (2023 – 2024) Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak). Oslo: Finansdepartementet (lenke).

SSB (2023) Befolkningens utdanningsnivå. Nettside oppdatert 13. juni 2023. Oslo: Statistisk sentralbyrå. (lenke)

Uloba (2014) Uloba – Independent Living Norge (en minidokumentar). Video publisert på Youtube.no i 2014. Drammen: Uloba. (lenke)

Uloba (2017) Mitt liv, mitt ansvar. Ulobas erfaringsrapport om utviklingen av BPA – årsaker, konsekvenser og løsninger. Rapport. (lenke).

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

Uloba. (2020b). Tilstandskartlegging 2019. Ulobas dokumentasjonsrapport om BPA og andre former for personlig assistanse for funksjonshemmede. Drammen: Uloba. (lenke)

Uloba (2021) Stolt assistent! Ulobas assistentundersøkelse 2021. Rapport. Drammen, Norge. (lenke)

Uloba. (2021b). Tilstandskartleggingen 2021. Status for BPA 2021. Rapport. Drammen: Uloba. (lenke)

Uloba (2022b) 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)

Uloba. (2023b). Tilstandskartleggingen 2023. Status for BPA. Rapport. Drammen: Uloba. (lenke)

Uloba (2023) På jobb for likestilling. Assistentundersøkelsen 2023. Rapport. Drammen, Norge. (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 Uloba, 2022.
- 2 SSB, 2023
- 3 Uloba, 2021
- 4 Borgerstyrte personlige assistenter og funksjonsassistenter ansatt i Uloba er bundet av tre sett tariffavtaler: A: Landsoverenskomst BPA mellom Virke – Fagforbundet gjeldende for medlemsbedrifter av Virke innen BPA-området. B: Direkteavtalen (særavtale) mellom Uloba Independent Living Norge SA – Fagforbundet. Denne inneholder lønns- og arbeidsvilkår som gir assistenter i Uloba bedre vilkår enn vilkårene i Landsoverenskomsten. C: Særavtale om arbeidstid/arbeidsplaner mellom Uloba Independent Living Norge SA – Fagforbundet v/hovedtillitsvalgt for organiserte borgerstyrte personlige assistenter og funksjonsassistenter. Denne detaljregulerer diverse arbeidstidsspørsmål.
- 5 S 88 i Finansdepartementet, 2023.
- 6 HOD, 2000; 2005; 2014; 2015.
- 7 Se Ulobas rapport «Mitt liv – mitt ansvar!» (2017) og rapportene i serien «Tilstandskartleggingen. Status for BPA» (2020-2023).
- 8 Uloba, 2017; 2020b; 2021b; 2022b; 2023b.
- 9 Pasient og brukerombudet i Oslo og Akershus, 2016; Pasient og brukerombudene, 2018; NHF, 2017; Uloba, 2017; 2020b; 2021b; 2022b; 2023b.
- 10 Uloba, 2014.
- 11 FN, 2019.
- 12 I omtalen av kommunehelsetjenesten og omsorgstjenestene viser Helsepersonellkommissjonen til at: «Pressen formidler ukentlig historier om utlyste stillinger uten kvalifiserte søkere og ansatte som rapporterer om stort arbeidspress.» S. 12 i NOU, 2023.
- 13 Uloba, 2020; 2021; 2023.



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.

Innsatsen til 6500 assistenter er avgjørende for at over 1100 funksjonshemmede med assistanseordning i Uloba kan realisere sine livsprosjekter.

Mars 2024

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

Kvalitetssikrer: Mirnesa Balagic

Korrektur: Sarah Naomi Lunner og Andrea Pharo Ronde

Vasking av rådata: Jeanette Sirén

Fotograf cover: Agnete Brun

Setting: Birgitte Daniella Nicolaysen

Takk til Sebastian Kristoffersen, Kristin Aarseth-Lund og Charlotte

Trudesdatter, som testet spørreundersøkelsen.

Rapporttittelen «På rett vei» er hentet fra et svar fra Assistentundersøkelsen:

«Roma er ikke bygget på en dag og heller ikke Uloba. Så fortsett som før, for dere er på rett vei.»

Uloba – Independent Living Norge SA

Adresse: Tollbugata 114, 3041 Drammen

E-post: post@uloba.no

Telefon: 32 20 59 10

Organisasjonsnummer: 963 890 095