

Stolte assistenter bidrar til likestilling

Assistentundersøkelsen 2025



Innhold

Tabelloversikt

Innledning

Målgrupper	5
Gangen i rapporten	5

Hovedfunn

Kjønnsidentitet, alder og utdanning	7
Ansiennitet og arbeidskontrakt	7
Helse, miljø, sikkerhet, ledelse, opplæring, arbeidstid, dialog med arbeidsgiver og meningen med jobben	
Utviklingstrekk i perioden 2020 til 2025	9

Metode

Demografi

Assistentenes kjønn/kjønnsidentitet	13
Assistentenes alder	13
Assistentenes arbeidskommune	14
Utdanningsnivå	14

Ansettelsesforhold

Fartstid som personlig assistent	16
Hvem leder BPA-ordningen?	16
Arbeidskontrakt	17
Stillingsstørrelse	18
Arbeidsplan og balanse mellom jobb og fritid	20

Ledelse og opplæring

23

Helse, miljø og sikkerhet

26

Arbeidsmiljø	26
Utstyr til å gjøre jobben	28
Skader, avvik og kritikkverdige forhold	29

Uloba som arbeidsgiver, tariffavtalen og fagorganisering

33

Oppfølging fra arbeidsgiver når noe er uklart eller må bli ordnet	33
Bistand fra arbeidsgiver i konfliktsituasjoner	34
Anerkjennelse fra arbeidsgiver	35
Kjennskap til verneombudenes oppgaver	36
Digital samhandling med arbeidsleder og arbeidsgiver	38
Tariffavtale og arbeidsvilkår	39
Fagorganisering	40

Stolte assistenter bidrar til likestilling

41

BPA

43

Lovhjemmel	43
Kommunal forvaltning	44

Funksjonsassistanse i arbeidslivet

45

Yrkene borgerstyrt personlig assistent og funksjonsassistent

46

Litteraturliste

48

Sluttnoter

51

Tabelloversikt

Tabellnummer	Tittel	Side
1	Assistenter fordelt på aldersintervaller.	14
2	Hva er din høyeste fullførte utdanning?	15
3	Hvor lenge har du jobbet som assistent totalt (i BPA-ordning(er) og/eller som funksjonsassistent)?	16
4	Hvilken type arbeidskontrakt har du med Uloba?	17
5	Hvor mange timer jobber du som assistent i Uloba i løpet av en vanlig uke?	18
6	Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba.	19
7	Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i assistanseordningen.	20
8	Arbeidslederen min har gitt meg god opplæring i hvordan jeg skal utføre arbeidsoppgavene mine.	23
9	Jeg opplever at arbeidslederen i BPA-ordningen jeg jobber i er en god leder.	25
10	Samlet sett opplever jeg at det er et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i assistanseordningen som jeg jobber i.	27
11	Er det utstyr du opplever at du trenger for å gjennomføre arbeidsoppgavene dine, som du ikke har tilgang på i dag?	28
12	Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan jeg varsler om avvik i arbeidsforholdet mitt som assistent.	30
13	Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan jeg varsler om kritikkverdige forhold i arbeidsforholdet mitt som assistent.	31
14	Når jeg kontakter Ulobas supportsenter får jeg alltid den oppfølgingen jeg trenger.	34
15	Hvis jeg havner i en konflikt i assistanseordningen er jeg trygg på at jeg kan få bistand fra ansatte i Ulobas administrasjon.	35
16	Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba verdsetter jobben jeg gjør.	36
17	Jeg opplever at jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hva verneombudene i Uloba kan bistå meg med.	37
18	Tariffavtalen mellom Fagforbundet og Uloba sikrer meg gode arbeidsvilkår.	39

Innledning

I denne dokumentasjonsrapporten analyserer vi data fra en spørreundersøkelse (nettbasert survey) som 1 389 personlige assistenter ansatt i Uloba – Independent Living Norge SA besvarte i desember 2024 og januar 2025.

Av de som svarte, jobber 1 190 som borgerstyrt personlig assistent, 54 som funksjonsassistent, og 141 som både borgerstyrt personlig assistent og som funksjonsassistent. Nesten alle som svarte på undersøkelsen, jobber altså i BPA-ordninger.

Målgrupper

Ulobas administrasjon gjennomfører denne 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 representert, herunder assistentens hovedverneombud og hovedtillitsvalgt (Fagforbundet). 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. De statistiske målene frekvensfordeling og gjennomsnitt blir forklart her. Deretter presenterer vi funnene fra spørreundersøkelsen innen følgende temaer:

- **Demografi:** Respondentenes kjønnsidentitet, alder, arbeidskommune og utdanningsnivå.
- **Tilknytning til arbeidslivet:** Antall år respondentene har jobbet som assistent samt hvilken type arbeidskontrakt og stillingsstørrelse de har.
- **Arbeidstid:** Arbeidsplaner, forutsigbarhet og balansen mellom jobb og fritid.
- **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 informasjon om hva assistentene skal gjøre når de skader seg eller opplever avvik og kritikkverdige forhold.
- **Samhandling med arbeidsgiver:** Kontaktpunktet supportsenteret, konfliktsituasjoner, anerkjennelse, informasjon om verneombudsordningen, IKT-systemene assistentene må bruke, arbeidsvilkår og fagorganisering.
- **Formålet og meningen med jobben:** Assistentenes opplevelse av sitt bidrag til de som blir assistert og til samfunnet samt deres yrkesstolthet.

Mot slutten av rapporten er det egne kapitler som beskriver BPA-ordningen, funksjonsassistanseordningen og yrkene borgerstyrt personlig assistent og funksjonsassistent mer detaljert. Disse kapitlene omhandler sider ved BPA-regelverket og måten ordningen blir forvaltet som gjør det mer utfordrende å sikre gode arbeidsvilkår for assistentene.

Hovedfunn

Sett under ett tyder funnene i Assistentundersøkelsen 2025 på at assistenter ansatt i Uloba har gode arbeidsforhold i de aller fleste assistanseordningene. Våre medarbeiderundersøkelser fra 2020 - 2025 viser at andelen assistenter som gir positivt bekreftende svar, har økt litt i perioden.

Denne rapporten tar utgangspunkt i en medarbeiderundersøkelse gjennomført av Uloba i desember 2024 – januar 2025. 1 389 personer som jobber som borgerstyrte personlige assistenter og/eller funksjonsassistenter i Uloba besvarte spørreundersøkelsen.

Kjønnsidentitet, alder og utdanning

76 prosent av de som svarte, identifiserer seg som kvinner, 23 prosent som menn. Under én prosent av de som svarte identifiserer seg som et annet kjønn enn kvinne eller mann.

I respondentgruppen er de fire aldersgruppene 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år og 45-54 år omtrent jevnstore. Rundt 19 prosent av dem som svarte er i hver av disse aldersgruppene. Andelen respondenter i de øvre aldersintervallene er noe lavere, men hele 11 prosent er i gruppen 65 år og eldre.

Utdanningsnivået blant dem som svarte på Assistentundersøkelsen 2025, er høyere enn i befolkningen generelt. Hele 52 prosent av assistentene har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, mens 41 prosent oppgir at de har fullført en høyere utdanning

Ansiennitet og arbeidskontrakt

En relativt høy andel av deltakerne i Assistentundersøkelsen 2025 har kort fartstid i jobben. 25 prosent oppgir at de har jobbet som personlig assistent i mindre enn ett år, mens 23 prosent har stått i assistentjobben i mellom ett og to år. Det er også en god del som svarer at de har lang erfaring som assistent. 30 prosent av deltakerne i undersøkelsen har jobbet i seks år eller mer.

De aller fleste assistentene svarer at de jobber i en BPA-ordning. Én av ti jobber i tillegg i en funksjonsassistanse-ordning, mens en liten gruppe kun jobber som funksjonsassistent.

Majoriteten av de som svarte har arbeidskontrakt med Uloba som fast ansatte assistenter. En stor minoritet har kontrakt som tilkallings-assistent, mens en mindre gruppe er midlertidig ansatt.

Blant assistentene som jobber i BPA-ordninger, oppgir 36 prosent at de jobber 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 av de som svarte er enige i de fleste påstandene

- 93 prosent oppgir at de har et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- 96 prosent svarer at de får utført arbeidsoppgavene på en måte som ivaretar deres helse og sikkerhet.
- 92 prosent opplever at arbeidslederen i BPA-ordningen er en god leder.
- 91 prosent av de som har vært sykemeldt, opplevde at arbeidslederen ga dem god oppfølging i sykemeldingsperioden.
- 95 prosent er enig i at arbeidslederen har gitt dem god opplæring i hvordan de skal utføre arbeidsoppgavene.
- 90 prosent oppgir at de har en forutsigbar arbeidsplan som viser når de skal jobbe som personlig assistent.
- 92 prosent er enig i at de får den oppfølgingen de trenger når de kontakter Ulobas support-senter.
- 98 prosent 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 de skal melde fra om personskader, hva Uloba regner som uakseptabel adferd, og hvordan melde fra om henholdsvis avvik og kritikkverdig adferd. Mange assistenter vet ikke hva verneombudet kan bistå med. Det er også mange som ikke kjenner til vilkårene i tariffavtalen.
- **HMS:** Funn om psykisk belastning i arbeidshverdagen tyder på at noen arbeidsledere og assistenter har behov for mer oppfølging fra Ulobas administrasjon.

- Tolv prosent av de som svarte oppgir at de mangler utstyr for å kunne gjennomføre arbeidsoppgavene sine. Andelen som svarer at de mangler verneutstyr har økt fra undersøkelsen i 2024.
- Seks prosent av respondentene oppgir at arbeidslederen ikke sørger for at de kan bruke hjelpemidlene som er nødvendig for å unngå belastningsskader.

Utviklingstrekk i perioden 2020 til 2025

Noen av temaene i denne oversikten har inngått i samtlige fem assistentundersøkelser fra 2020 til 2025, mens andre har inngått i to, tre eller fire av undersøkelsene. På følgende temaområder har vi sett størst endring over tid:

Temaområder der vi har gått fra en høy andel positivt bekreftende svar til enda høyere andel positivt bekreftende svar

- Det er nok hvile mellom arbeidsøktene.
- Arbeidslederen har gitt god opplæring.
- Arbeidslederen har nødvendig utstyr for å kunne assistere uten å få belastningsskader.
- Arbeidslederen er en god leder.
- Ulobas support-senter gir nødvendig oppfølging.
- Arbeidsgiver vedsetter jobben assistenten gjør.
- Tariffavtalen sikrer assistentene gode arbeidsvilkår.

Temaområder der vi har gått fra relativt lav andel positivt bekreftende svar til en litt høyere andel positivt bekreftende svar

Har mottatt tilstrekkelig informasjon om:

- Hvordan varsle arbeidsgiver om personskader.
- Hvordan varsle arbeidsgiver om avvik.
- Hvordan varsle arbeidsgiver om kritikkverdige forhold.
- Hva verneombudene kan bistå med.

På de øvrige temaområdene, som ikke er nevnt under utviklingstrekk rett over, er funnene nesten like i de årene de har inngått i Assistentundersøkelsen.

Metode

Rundt halvparten av kommunene 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 i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter, samt tariffavtalen 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 også høyde for at arbeidsgivere til borgerstyrte personlige assistenter og funksjonsassistenter skal delegere den daglige ledelsen til arbeidslederne, samtidig som de ivaretar 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 2025. Vi sendte ut SMS med lenke til spørreskjema i desember 2024. Noen få assistenter fikk tilsendt lenken til medarbeiderundersøkelsen per e-post.

«Stolte assistenter bidrar til likestilling. Assistentundersøkelsen 2025» er en dokumentasjonsrapport. Rapporten består av analyser av hvordan respondentens svar på spørsmål og påstander i den nettbaserte surveyen fordelte seg på de ulike svaralternativene (frekvensfordeling). Vi analyserer også hvordan gjennomsnittet av respondentgruppene i assistentundersøkelsene fra årene 2020-2025 sine svar har utviklet seg.

Spørreundersøkelsen ble sendt til 6 952 personer som er oppført som personlige assistenter og/eller funksjonsassistenter i Uloba – Independent Living Norge SA sitt personalsystem. 1 389 personer svarte på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 20 prosent.

De alle fleste spørsmålene og påstandene ble rettet mot samtlige assistenter som deltok. Mellom 1 354 og 1 385 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 prosentpoengs forskjell mellom gruppen som har svart på undersøkelsen og alle assistenter som jobber i Uloba når det gjelder kjønn og alder. Aldersgruppen 25–34 år er noe underrepresentert, mens gruppen 55 år+ er noe overrepresentert. Menn er noe underrepresentert i respondentgruppen. Det høye antallet respondenter bidrar likevel til at vi kan legge til grunn at respondentgruppen er ganske representativ for alle som jobber som assistenter i Uloba.

Av de 1 389 assistentene som har svart på medarbeiderundersøkelsen oppgav 1 190 at de kun jobber i BPA-ordninger. 141 svarte at de både jobber som borgerstyrt personlig assistent, og som funksjonsassistent. 54 av de som svarte jobber som funksjonsassistent, men ikke som borgerstyrt personlig assistent. Dataene handler dermed i all hovedsak om erfaringene til medarbeidere som jobber som borgerstyrte personlige assistenter.

Respondentene jobber i både BPA-ordninger der arbeidsleder har assistansebehovet og i ordninger der en medarbeidsleder leder på vegne av, eller sammen med, vedtakseieren. Vi skiller ikke mellom BPA-ordninger der vedtakseieren er arbeidsleder og ordninger med medarbeidsleder i analysen av dataene – begge blir omtalt 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 arbeidskontraktene, 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 rapporten sammenligner vi gjennomsnittet av svarene respondentgruppen ga i assistentundersøkelsene fra årene 2020 til 2025. Vi sammenligner gjennomsnittet av svarene på noen av påstandene der svaralternativene var på skalaen 1. Helt enig, 2. Delvis enig, 3. Delvis uenig og 4. Helt uenig.

Framgangsmåten for å finne gjennomsnittet er slik:

- Antall respondenter som svarte «Helt enig» ganger verdien 1 +
- Antall respondenter som svarte «Delvis enig» ganger verdien 2 +
- Antall respondenter som svarte «Delvis uenig» ganger verdien 3 +
- Antall respondenter som svarte «Helt uenig» ganger verdien 4

Summen av dette regnestykket blir delt på det totale antallet assistenter som tok stilling til påstanden.

Eksempel der framgangsmåten vist over er brukt for å beregne gjennomsnittet av det 1 000 respondenter svarte på en påstand:
 $(600 \text{ helt enig-svar} * 1 + 300 \text{ delvis enig-svar} * 2 + 100 \text{ delvis uenig svar} * 3 + 100 \text{ helt uenig svar} * 4) / 1\,000 = 1,9$

I dette eksempelet er respondentgruppen sitt gjennomsnittssvar 1,9, altså litt under 2. Delvis enig.

På enkelte temaområder sammenligner vi andelen respondenter som er enig, helt eller delvis, i en påstand i flere av assistentundersøkelsene fra perioden 2020-2025.

Vi sammenligner som nevnt funn fra Assistentundersøkelsen 2025 med funn fra tilsvarende undersøkelser fra 2024, 2023, 2021 og 2020. De to sistnevnte ble gjennomført under covid-19- pandemien, noe som antageligvis påvirket hvilke svar assistentene ga. Assistentundersøkelsen 2021 er analyser av svarene assistenter som jobber i enten BPA-ordninger eller både BPA-ordning og funksjonsassistanse-ordning ga.

I 2021 deltok 37 assistenter som kun jobber som funksjonsassistenter i Funksjonsassistentundersøkelsen 2021. Svarene de 37 ga er ikke en del av tallgrunnlaget i sammenligningene i rapporten Assistentundersøkelsen 2025. Å utelate disse svarene vil mest sannsynlig ikke påvirke resultatene fra 2021 i nevneverdig grad.

Dette er den tredje største assistentundersøkelsen som har blitt gjennomført i Norge, etter Assistentundersøkelsen fra årene 2024 og 2023. Med 1 389 respondenter er det grunn til å tro at den gir et godt bilde på hvordan assistenter ansatt i Uloba opplever sin arbeidshverdag.

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 76 prosent at de identifiserer seg som kvinner. 23 prosent av dem identifiserer seg som menn, og under én prosent oppgir at de indentifiserer seg som et annet kjønn enn kvinne eller mann. Det er veldig vanlig at det er en større andel kvinner som besvarer spørreundersøkelser. På dimensjonen kjønn/kjønnsidentitet er det altså en forskjell på fordelingen i respondentgruppen og alle assistenter i Uloba. Vi legger likevel til grunn at vi kan bruke svarene respondentene ga til å si noe om situasjonen for alle assistenter i Uloba.

Assistentenes alder

I respondentgruppen er de fire aldersgruppene 18-24 år, 25-34 år, 35-44 år og 45-54 år omtrent jevnstore. Mellom 17 og 21 prosent av hele respondentgruppen er i hver av disse aldersintervallene. Andelen respondenter som er i de øverste aldersintervallene er noe lavere. 15 prosent er 55-64 år og 11 prosent er 65 år+.

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. Aldersgruppene 45-64 år og 67 år+ er litt overrepresentert i respondentgruppen.

Tabell 1: Assistenter fordelt på aldersintervaller

Aldersgruppe	Assistentundersøkelsen 2025	Assistenter i Uloba 31.12.24
18 - 24 år	19 %	20 %
25 - 34 år	21 %	30 %
35 - 44 år	18 %	18 %
45 - 54 år	17 %	14 %
55 - 64 år	15 %	12 %
65 - 67 år	3 %	2 %
67 år eller eldre	8 %	4 %
Totalt	100 %	100 %
Totalt antall	1385	7022

Assistentenes arbeidskommune

Nesten alle som jobber i BPA-ordninger har oppgitt navnet på kommunen der vedtakseieren de jobber mest for bor i. Assistentene jobber i 123 ulike kommuner. Det er flest assistenter, 159, som oppgir at de jobber i Oslo. På de neste plassene på listen kommer Bergen (119), Trondheim (91), Fredrikstad (59), Asker (47), Bærum (40) og Drammen (40). I de øvrige kommunene jobber det under 35 respondenter per kommune. Respondentene som kun jobber i funksjonsassistanseordninger, oppga ikke navnet på kommunen vedtakseieren bor i.

Utdanningsnivå

Kun syv prosent av de som svarte har grunnskole som høyeste fullførte utdanning. I hele befolkningen over 15 år er det 23,4 prosent som har grunnskole som høyeste fullførte utdanning.

En stor andel av dem som har svart, 52 prosent, har videregående som høyeste fullførte utdanning. I hele befolkningen over 15 år er andelen 37,4 prosent.

40,4 prosent av de som svarte har fullført en høgskole- eller universitets-utdanning. Det er tre prosentpoeng høyere enn i befolkningen over 15 år i Norge, som har fullført høyere utdanning. Siden assistentyrket er kvinneorientert er det også være relevant å sammenligne med andelen kvinner over 15 år i Norge som har fullført høyere andel. Den andelen ligger på 42,6 prosent, altså litt høyere enn i respondentgruppen.¹

Totalt sett er altså utdanningsnivået ganske mye høyere i respondentgruppen enn hele den voksne befolkningen i Norge.

Tabell 2: Hva er din høyeste fullførte utdanning?

Svaralternativ	Andel	Antall
Grunnskole	7 %	103
Videregående skole	52 %	718
Høgskole/universitet, lavere grad (for eksempel bachelorgrad)	31 %	427
Høgskole/universitet, høyere grad (for eksempel mastergrad)	10 %	132
Jeg har ikke fullført grunnskolen eller noen annen utdanning	0,3 %	4
Totalt	100 %	1384

Ansettelsesforhold

Fartstid som personlig assistent

Av dem som svarte er det omtrent like mange i hver av de tre gruppene «under ett års arbeidserfaring som personlig assistent», «ett til to års erfaring», «tre til fem års erfaring». Gruppen «minst seks års arbeidserfaring som personlig assistent» utgjør 30 prosent av dem som svarte. Den er litt større enn de tre andre gruppene, og tyder på at en betydelig andel assistenter står i jobben over mange år.

At hele 25 prosent av respondentgruppen har jobbet under ett år, bidrar til å forklare hvorfor en god del oppgir at de ikke har vært sykemeldt eller i kontakt med Ulobas support-senter.

Tabell 3: Hvor lenge har du jobbet som assistent totalt (i BPA-ordning(er) og/eller som funksjonsassistent)?

Svaralternativ	Prosent
Under ett år	25 %
Ett til to år	23 %
Tre til fem år	23 %
Seks til åtte år	10 %
Ni til elleve år	6 %
Tolv til fjorten år	5 %
Femten til nitten år	4 %
Tjue år eller mer	3 %
Totalt	100 %
Antall som svarte	1381

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.

Fire prosent av respondentene svarer «vet ikke». Dette kan henge sammen med at det er relativt kort tid siden Uloba erstattet begrepet «fungerende arbeidsleder» med «medarbeidsleder». 1 326 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

86 prosent av de som svarte oppgir at de jobber i BPA-ordning. Ti prosent jobber både i BPA-ordning og i funksjonsassistanse-ordning. Fire prosent svarte at de kun 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 type arbeidskontrakt med Uloba. De 1 385 som svarte krysset av totalt 1 548 svaralternativer. De aller fleste som svarte har altså én type arbeidskontrakt i Uloba.

Tabell 4: Hvilken type arbeidskontrakt har du med Uloba?

Svaralternativ	Andel	Antall
BPA – Ordinær fast ansettelse	58 %	803
BPA – Midlertidig ansettelse	3 %	45
BPA – Tilkalling	38 %	530
Funksjonsassistent – Ordinær fast ansettelse	5 %	64
Funksjonsassistent – Midlertidig ansettelse	1 %	11
Funksjonsassistent – Tilkalling	4 %	57
Vet ikke	3 %	38

Majoriteten av dem som svarte har fast ansettelse. En betydelig minoritet har kontrakt som tilkallingsassistent. En liten gruppe har kontrakt som midlertidig ansatt.

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 tre fjerdedeler 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 5: Hvor mange timer jobber du som assistent i Uloba i løpet av en vanlig uke?

Svaralternativ	Andel	Antall
Under seks timer	30 %	406
Seks til ti timer	23 %	310
Elleve til femten timer	13 %	174
16 til 20 timer	11 %	157
21 til 25 timer	7 %	102
26 til 30 timer	6 %	76
31 til 34 timer	4 %	57
35 timer eller mer	7 %	93
Totalt	100 %	1375

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

I Assistentundersøkelsen 2021 oppga nesten syv av ti assistenter at de jobbet under 21 timer for Uloba i løpet av en vanlig uke. Mange av dem som svarte på 2021-undersøkelsen oppga at de kombinerer jobben som personlig assistent i Uloba med én 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.² Assistentundersøkelsen 2025 inneholdt ikke spørsmål om andre aktiviteter og inntekter. Vi kan likevel anta at det også i 2025 er slik at mange som jobber som personlige assistenter i Uloba har en annen jobb/studerer og har andre inntektskilder.

I assistentundersøkelsene fra perioden 2020-2025 svarte en ganske stabil majoritet, mellom 60 og 77 prosent, at de jobber under 21 timer i uken som personlig assistent. I de fem assistentundersøkelsene er det likevel en gradvis utvikling i assistentenes svar på påstanden «Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba». I tabellen under ser vi at gjennomsnittet av det deltakerne i hver av undersøkelsene svarte gikk gradvis nærmere 1. Helt enig i perioden fra 2020 til 2025. Svaralternativene er på skalaen 1. Helt enig til 4. Helt uenig.

Tabell 6: Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba

Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2020-2025.

Svaralternativ	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	71 %	70 %	69 %	65 %	61 %
2. Delvis enig	21 %	21 %	21 %	24 %	26 %
3. Delvis uenig	5 %	6 %	6 %	7 %	7 %
4. Helt uenig	3 %	3 %	4 %	4 %	6 %
Gjennomsnitt svaralternativ 1-4	1,39	1,43	1,46	1,50	1,57
Totalt antall som svarte	1376	1693	1403	750	1055

Kommentar: I Assistentundersøkelsen 2020 inngikk påstanden «Jeg er fornøyd med stillingsstørrelsen min». Den er såpass lik påstanden som er brukt i de påfølgende årenes undersøkelser at vi kan sammenligne funn på tvers av alle årene.

I Assistentundersøkelsen 2025 var 92 prosent av dem som svarte helt eller delvis enig i at de er fornøyd med stillingsstørrelsen i Uloba. Det er den høyeste andelen i perioden 2020 til 2025.

Arbeidsplan og balanse mellom jobb og fritid

I Assistentundersøkelsen 2020 oppga en ganske høy andel at de var enig i at de har en forutsigbar arbeidsplan. I tabellen under ser vi at gjennomsnittet av svarene deltakerne ga beveget seg nærmere 1. Helt enig fra 2020 til 2021. Svaralternativene er på skalaen 1. Helt enig til 4. Helt uenig. I de påfølgende tre undersøkelsene var gjennomsnittet av deltakernes svar omtrent det samme som i Assistentundersøkelsen 2021.

I Assistentundersøkelsen 2025 var 90 prosent av dem som svarte helt eller delvis enig i påstanden «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i assistanseordningen.». Dette tyder på at de aller fleste arbeidslederne lager arbeidsplaner som gir assistentene god forutsigbarhet.

Tabell 7: Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i assistanseordningen.

Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2020-2025.

Svaralternativ	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	66 %	65 %	67 %	67 %	57 %
2. Delvis enig	24 %	26 %	23 %	23 %	28 %
3. Delvis uenig	6 %	5 %	6 %	6 %	9 %
4. Helt uenig	4 %	4 %	4 %	4 %	6 %
Gjennomsnitt svaralternativ 1-4	1,48	1,47	1,47	1,47	1,64
Totalt antall som svarte	1376	1672	1398	742	1046

Kommentar: Påstanden har blitt justert fra «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan» i 2020, via «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i BPA-ordningen i Uloba som jeg jobber mest i» i 2021, til «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i assistanseordningen» i 2023, 2024 og 2025. Det er grunn til å tro at dette ikke har hatt noe vesentlig å si for hvilket svaralternativ respondentene har valgt de ulike årene.

Det er ellers verdt å merke seg at det kan variere hva assistentene som svarte 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 så kan arbeidslederen spørre en tilkallingsassistent om å ta arbeidsøkten. Assistenten har krav på lønn for vakter som blir kansellert med mindre enn 14 dagers varsel.

I Assistentundersøkelsen 2025 har 133 assistenter 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.
- 62 assistenter har ikke en skriftlig arbeidsplan.
- 41 assistenter blir ofte bedt om å jobbe ekstra arbeidsøkter.
- 40 assistenter oppgir at arbeidsleder ikke legger inn en arbeidsplan i Ulobas dataprogram for arbeidsplaner.
- 17 assistenter oppgir at andre assistenter ofte ønsker å bytte arbeidsøkt med dem.
- 17 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.

Funnene er ganske like som i Assistentundersøkelsen 2024.

Vel 82 prosent er helt enig, og vel 14 prosent er delvis enig i påstanden «Jeg får nok hvile mellom arbeidsøktene mine». Totalt oppga 97 prosent at de er enig. Det er en liten oppgang fra 2024 da 95 prosent av dem som svarte sa seg enig i påstanden om hvile mellom arbeidsøktene.

I Assistentundersøkelsen 2025 inngikk en ny påstand som omhandler samme tematikk. 82 prosent av dem som svarte var enig i påstanden «Jeg har en god balanse mellom jobben som assistent i Uloba og fritiden min.» 14 prosent svarte at de var delvis enig. Totalt var altså 96 prosent av de 1 381 som svarte enige i at de har en god balanse. 3 prosent svarte at de var delvis uenig, og 1 prosent var helt uenig.

I Assistentundersøkelsen 2021 svarte en høy andel av deltakerne at de kombinerte jobben som personlige assistent i Uloba med en annen jobb eller studier. Vi kan anta at dette også er tilfelle i for mange av dem som svarte på 2025-undersøkelsen.

Funnet over tyder på at en stor andel av assistentene i Uloba opplever at god balanse mellom jobb og fritid, og at dette er tilfelle både i gruppen som utelukkende jobber som assistent i Uloba, og i gruppen som i tillegg har en annen jobb eller i tillegg studerer.

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.

I Assistentundersøkelsen 2020 svarte en høy andel av de som deltok at arbeidslederen hadde gitt dem god opplæring i hvordan de skal gjøre jobben sin. I tabellen under ser vi at det var en positiv utvikling fra 2020 til 2021. Gjennomsnittet av det deltakerne i 2021-undersøkelsen svarte lå enda nærmere 1. Helt enig enn det som var tilfelle i 2020-undersøkelsen. Svaralternativene er på skalaen 1. Helt enig til 4. Helt uenig.

I de påfølgende tre undersøkelsene økte andelen respondenter som ga positivt bekreftende svar litt.

I Assistentundersøkelsen 2025 oppga 96 prosent av dem som svarte at de var helt eller delvis enige i påstanden «Arbeidslederen min har gitt meg god opplæring i hvordan jeg skal utføre arbeidsoppgavene mine.» Dette tyder på at assistentene opplever at Ulobas modell, hvor arbeidslederne har hovedansvaret for å gjennomføre opplæring, fungerer godt.

Tabell 8: Arbeidslederen min har gitt meg god opplæring i hvordan jeg skal utføre arbeidsoppgavene mine.

Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2020-2025.

Svaralternativ	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	81 %	80 %	81 %	79 %	73 %
2. Delvis enig	15 %	15 %	14 %	15 %	20 %
3. Delvis uenig	3 %	3 %	3 %	5 %	4 %
4. Helt uenig	1 %	1 %	3 %	2 %	3 %
Gjennomsnitt svaralternativ 1-4	1,25	1,25	1,27	1,29	1,38
Totalt antall som svarte	1361	1669	1400	747	1055

I Assistentundersøkelsen 2025 inngikk ytterligere to påstander om assistentenes opplevelse av sin arbeidsleder.

1 377 assistenter tok stilling til påstanden «Jeg opplever at arbeidslederen min har tillit til meg.» 97 prosent av assistentene som svarte er enig. 88 prosent av dem er helt enig, og 10 prosent er delvis enig i denne påstanden. Slik var også resultatet i Assistentundersøkelsen 2024, den første undersøkelsen der denne påstanden var med.

817 assistenter tok stilling til påstanden «Jeg opplever at arbeidslederen min gir meg god oppfølging når jeg er sykemeldt.» 75 prosent av respondentene er helt enig, og 15 prosent er delvis enig. Totalt er 91 prosent av dem som svarte enige i påstanden om oppfølging under sykemelding. Det er en nedgang på ett prosentpoeng fra Assistentundersøkelsen 2024, den første undersøkelsen der denne påstanden var med. Det var ellers mange som oppga at de ikke tok stilling til påstanden fordi de aldri har vært sykemeldt.

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.

I undersøkelsene fra 2020 og 2021 svarte en høy andel av assistentene som jobbet i BPA-ordninger at arbeidslederen er en god leder. Utviklingen fra 2021 til 2023 var positiv.

I tabellen under ser vi at gjennomsnittet av det deltakerne i 2023-undersøkelsen svarte lå enda nærmere 1. Helt enig enn det som var tilfelle i 2021-undersøkelsen. Svaralternativene er på skalaen 1. Helt enig til 4. Helt uenig.

Deltakerne i assistentundersøkelsene i 2024 og 2025 ga en like positiv vurdering av sin arbeidsleder som det deltakerne i 2023-undersøkelsen gjorde.

I Assistentundersøkelsen 2025 oppga 92 prosent av dem som svarte at arbeidslederen i BPA-ordningen er en god leder. 75 prosent av dem er helt enige, mens 17 prosent er delvis enige i påstanden.

Tabell 9: Jeg opplever at arbeidslederen i BPA-ordningen jeg jobber i er en god leder

Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2020-2025.

Svaralternativ	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	75 %	74 %	75 %	68 %	68 %
2. Delvis enig	17 %	18 %	18 %	22 %	21 %
3. Delvis uenig	6 %	4 %	4 %	6 %	7 %
4. Helt uenig	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %
Gjennomsnitt svaralternativ 1-4	1,36	1,36	1,36	1,46	1,47
Totalt antall som svarte	1303	1616	1398	747	1055

Kommentar: Påstanden har blitt justert fra «Jeg opplever at den som er arbeidsleder i den BPA-ordningen jeg jobber mest i, er en god leder» i 2020, 2021 og 2023, til «Jeg opplever at arbeidslederen i BPA-ordningen jeg jobber i er en god leder» i 2024 og 2025. Det er grunn til å tro at dette ikke har hatt noe vesentlig å si for hvilket svaralternativ respondentene har valgt de ulike årene.

I Assistentundersøkelsen 2025 oppga 92 prosent av assistentene som jobber i funksjonsassistanse-ordninger at de opplever at arbeidslederen er en god leder. 75 prosent av dem er helt enig, mens 16 prosent er delvis enig. Til sammenligning: I Assistentundersøkelsen 2024 oppga 94 prosent av assistentene som jobbet i funksjonsassistanse-ordninger at arbeidslederen er en god leder. Det var henholdsvis 189 og 209 funksjonsassistenter tok stilling til denne påstanden om lederskap i årene 2025 og 2024.

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.

96 prosent av de som svarte oppgir at de får utført arbeidsoppgavene sine på en måte som ivaretar deres helse og sikkerhet. 79 prosent av dem som svarte er helt enige i påstanden, og 17 prosent er delvis enig. Totalt tok 1385 assistenter stilling til påstanden «Jeg får utført arbeidsoppgavene mine på en måte som ivaretar min helse og min sikkerhet.» I Assistentundersøkelsen 2024 oppga 97 prosent av dem som svarte at de var enige i den temmelig like påstanden «Jeg utfører arbeidsoppgavene mine på en måte som ivaretar min helse og min sikkerhet.»

Arbeidsmiljø

I alle de fem medarbeiderundersøkelsene vi har gjennomført fra 2020 til 2025 har en høy andel av dem deltok oppgitt at de har et godt arbeidsmiljø. I tabellen under ser vi at gjennomsnittet av det deltakerne i hver av undersøkelsene svarte har ligget stabilt på rundt 1,36. Unntaket er 2021-undersøkelsen, der gjennomsnittssvaret var 1,45, som er litt nærmere 2. Delvis enig. Svaralternativene er på skalaen 1. Helt enig til 4. Helt uenig.

I Assistentundersøkelsen 2025 oppga 93 prosent av dem som svarte at de var helt eller delvis enig i at de har et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Dette tyder på at arbeidsleder, vedtakseier og assistentene i stor grad lykkes med å skape gode arbeidsmiljø.

Tabell 10: Samlet sett opplever jeg at det er et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i assistanseordningen som jeg jobber i.

Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2020-2025.

Svaralternativ	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	74 %	73 %	75 %	68 %	73 %
2. Delvis enig	19 %	19 %	17 %	21 %	20 %
3. Delvis uenig	5 %	5 %	6 %	8 %	5 %
4. Helt uenig	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %
Gjennomsnitt svaralternativ 1-4	1,36	1,37	1,36	1,45	1,36
Totalt antall som svarte	1368	1676	1391	747	1053

Kommentar: I Assistentundersøkelsen 2020 inngikk påstanden «Samlet sett opplever jeg at jeg har et godt arbeidsmiljø.» I Assistentundersøkelsen 2021 hadde vi to spørsmål om henholdsvis fysisk og psykisk arbeidsmiljø. I tabellen over ser du hvordan respondentene stilte seg til påstanden «Samlet sett opplever jeg at jeg har et godt psykososialt arbeidsmiljø hos den jeg jobber mest for som borgerstyrt personlig assistent.» I undersøkelsen fra 2023 og 2024 var ordlyden i påstanden identisk med den vi brukte i Assistanseundersøkelsen 2025. Påstandene fra 2020, 2021 og 2023-2025 er såpass like at vi kan sammenligne funn på tvers av alle årene.

De 102 assistentene som var uenige i at arbeidsmiljøet er godt, tok stilling til følgende påstand: «Arbeidshverdagen min som assistent er så slitsom at jeg opplever det som problematisk.» 55 assistenter var enige, mens 47 var uenige i denne påstanden. Det betyr at nesten 4 prosent av de 1 389 assistentene i Uloba som deltok i undersøkelsen opplever arbeidshverdagen som så slitsomt at det er problematisk. Det er en nedgang på omtrent ett prosentpoeng fra Assistentundersøkelsen 2024.

De 55 assistentene som var enige i påstanden fikk forklare på hvilken måte jobben som assistent er slitsom. 28 svarte at jobben er for psykisk belastende. 25 svarte at jobben er for belastende, både fysisk og psykisk. To respondenter opplevde jobben som for fysisk belastende.

Assistentundersøkelsen 2025 gikk ikke nærmere inn på hva som var årsaken til den psykiske belastningen. Men i 2024-undersøkelsen oppga 35 av 60 assistenter som beskrev den psykiske belastningen at årsaken var arbeidslederens adferd.

Vi kan derfor anta at det er i relasjonene til arbeidsleder, personen med assistansebehov, nærstående og/eller andre assistenter at den psykiske belastningen oppstår. Dette ser ut til å være den største utfordringen for gruppen som opplever jobben som for slitsom.

Utstyr til å gjøre jobben

I Assistentundersøkelsen 2025 oppga 12 prosent av dem som svarte at de mangler utstyr for å utføre arbeidsoppgavene sine.

Tabell 11: Er det utstyr du opplever at du trenger for å gjennomføre arbeidsoppgavene dine, som du ikke har tilgang på i dag?

Svaralternativ	Andel	Antall
Ja, jeg mangler verneutstyr eller arbeidsklær (som for eksempel vernebriller, hjelm)	3,8 %	52
Ja, jeg mangler forflytningshjelpemidler (som for eksempel personløfter)	3,8 %	51
Ja, jeg mangler andre typer hjelpemidler	4,4 %	59
Ja, jeg mangler utstyr for å bistå med intimhygiene (som for eksempel hansker)	4,1 %	56
Nei	87,8 %	1189

Kommentar: Respondentene i Assistentundersøkelsen 2025 kunne velge mer enn ett av svaralternativene som begynner med «Ja». De 1 354 assistentene som svarte krysset av til sammen 1 407 svaralternativer.

Deltakerne i de to undersøkelsene vi gjennomførte i 2024 og 2025 svarte ganske likt på dette spørsmålet. Fra 2024 til 2025 har andelen som svarte «nei» på spørsmålet om utstyr gått ned 1 prosentpoeng, fra 88,8 prosent til 87,8 prosent. Andelen som mangler verneutstyr, har økt med nesten 2 prosentpoeng fra 2024 til 2025. Ellers er det små endringer.

Blant de 939 deltakerne i Assistentundersøkelsen 2025 som mener problemstillingen er relevant i sin arbeidshverdag, oppgir 94 prosent at de er enige påstanden «Arbeidslederen min sørger for at jeg kan bruke hjelpemidlene jeg trenger når jeg assisterer, slik at jeg kan unngå å få belastningsskader.» Vel 73 prosent svarte at de var helt enig, og vel 20 prosent svarte at de var delvis enig.

Til sammenligning oppga 93 prosent av dem som svarte i 2024 at de var enige i denne påstanden. I Assistentundersøkelsen 2020 var 86 prosent av dem som svarte enige i en lignende påstand: «Arbeidsleder har nødvendig utstyr som jeg kan bruke slik at jeg unngår å få belastningsskader.» Ordlyden i påstandene i henholdsvis 2020 og 2024-2025 er såpass like at vi kan konkludere med at situasjonen for assistentene har blitt forbedret på dette området fra 2020 til 2024-2025.³

Skader, avvik og kritikkverdige forhold

Uloba skal sørge for at assistentene får informasjon om hva de skal gjøre dersom 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 fire foregående utgavene av Assistentundersøkelsen er det på dette temaområdet det er høyest andel respondenter som opplever innsatsen til arbeidsgiver som mangelfull.

De to første spørsmålene under inngår kun i assistentundersøkelsene fra 2024 og 2025.

I 2024 oppga svarte 52 prosent av de som deltok «Ja» på spørsmålet «Vet du hvordan du varsler Ulobas administrasjon om at du har skadet deg i arbeidstiden?». I Assistentundersøkelsen 2025 svarte nesten 57 prosent «Ja» på det samme spørsmålet. På ett år gikk altså andelen som ikke vet dette ned fra 48 prosent til nesten 44 prosent. Det er altså betydelig framgang. Samtidig tyder funnet på at det fremdeles er en høy andel assistenter som ikke vet at de kan kontakte Ulobas administrasjon om personskade, så vil den de kommer i kontakt med sørge for at dette blir registret på riktig sted. I årene 2025 og 2024 svarte henholdsvis 1 378 og 1 688 assistenter på dette spørsmålet.

I Assistentundersøkelsen 2025 oppga 79 prosent av de som svarte at de er enige i påstanden «Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvilken type adferd Ulobas administrasjon mener jeg ikke skal akseptere når jeg er på jobb.» Det er en liten oppgang på ett prosentpoeng fra 2024-undersøkelsen. De 1 378 assistentene som svarte i 2025 fordelt seg slik:

- Helt enig: 54 %
- Delvis enig: 25 %
- Delvis uenig: 11 %
- Helt uenig: 10 %

At 21 prosent er uenig i påstanden bidrar til å forklare funn om informasjon om hvordan varsle om kritikkverdige forhold, og til dels også informasjon om hvordan registrere avvik.

Funn fra de tre siste assistentundersøkelsene tyder på at assistentene i Uloba i noe større grad hadde mottatt informasjon om hvordan varsle avvik i 2025, enn det som var tilfelle i 2023 og 2024.

I tabellen under ser vi at gjennomsnittet av det deltakerne i 2025-undersøkelsen svarte lå nærmere 1. Helt enig enn det som var tilfelle i 2024 og 2023.

I årets undersøkelse oppga 76 prosent av de som svarte at de er enig i påstanden «Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan jeg varsler om avvik i arbeidsforholdet mitt som assistent.» 24 prosent av dem som svarte er uenige i påstanden.

Tabell 12: Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan jeg varsler om avvik i arbeidsforholdet mitt som assistent.

Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2023-2025.

Svaralternativ	2025	2024	2023
1. Helt enig	50 %	47 %	48 %
2. Delvis enig	26 %	27 %	27 %
3. Delvis uenig	13 %	14 %	13 %
4. Helt uenig	10 %	12 %	12 %
Gjennomsnitt svaralternativ 1-4	1,84	1,91	1,89
Totalt antall som svarte	1360	1660	1395

Kommentar: Påstanden om avvik i Assistentundersøkelsen 2021 handlet om informasjon om hva et avvik er. Funnene fra 2021 er derfor ikke sammenlignbare med funnene fra 2023-2025.

I perioden 2021-2025 har assistentenes opplevelse av innsatsen for å informere om hvordan varsle om kritikkverdige forhold variert noe. Sammenligner vi kun funnene fra assistentundersøkelsen i 2021 og 2025, ser vi imidlertid at utviklingen er ganske positiv.

De fire svaralternativene assistentene kunne velge mellom lå på skalaen fra 1. Helt enig til 4. Helt uenig. I tabellen under ser vi at gjennomsnittet av det deltakerne i Assistentundersøkelsen 2021 svarte lå rett under 2. Delvis enig.

I Assistentundersøkelsen 2023 var svarene samlet sett betydelig mer positive, og dermed noe nærmere 1. Helt enig. I 2024 gikk gjennomsnittet noe mer i retning 2. Delvis enig. I 2025 var gjennomsnittet av alle som deltok sine svar 1,8. Det er det mest positive resultatet i de fire årene påstanden har vært en del av Assistentundersøkelsen.

Totalt var 78 prosent av assistentene som svarte på 2025-undersøkelsen enig i påstanden. 22 prosent av dem var uenig.

Tabell 13: Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan jeg varsler om kritikkverdige forhold i arbeidsforholdet mitt som assistent

Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2021-2025.

Svaralternativ	2025	2024	2023	2021
1. Helt enig	52 %	49 %	52 %	47 %
2. Delvis enig	26 %	26 %	24 %	22 %
3. Delvis uenig	13 %	15 %	13 %	18 %
4. Helt uenig	9 %	11 %	11 %	13 %
Gjennomsnitt svaralternativ 1-4	1,80	1,87	1,83	1,98
Totalt antall som svarte	1360	1667	1386	746

Kommentar: Påstanden i Assistentundersøkelsen 2020 handlet om hvorvidt assistentene vet hvordan de varsler om kritikkverdige forhold. Funnene fra 2020 er derfor ikke sammenlignbare med funnene fra 2021-2025. Påstanden om kritikkverdige forhold i Assistentundersøkelsen 2021 er veldig lik påstanden vi har brukt i 2023-2025: «Jeg har fått tilstrekkelig informasjon fra Ulobas administrasjon, eller min arbeidsleder, om hvordan jeg varsler om kritikkverdige forhold i arbeidsforholdet mitt som borgerstyrt personlig assistent.»

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

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

Uloba har rutiner for å iverksette 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. Her er en oversikt over utviklingen for assistentene i Uloba når det gjelder avvik og kritikkverdige forhold i perioden 2020-2025.

Antall avvik registrert av arbeidsledere og assistenter som omhandler skade på assistenter i Uloba SA, 2020-2024:

- 2024: 32
- 2023: 13
- 2022: 9
- 2021: 13
- 2020: 23

Antall saker fra personlige assistenter ansatt i Uloba SA som har blitt registrert og håndtert som kritikkverdige forhold, 2020-2024:

- 2020: 12
- 2021: 5
- 2022: 4
- 2023: 2
- 2024: 3

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. Fra Assistentundersøkelsen 2021 av har påstanden «Når jeg kontakter Ulobas support-senter får jeg alltid den oppfølgingen jeg trenger.» inngått. I samtlige fire undersøkelser fra 2021-2025 oppgir en høy andel respondenter at de aldri har kontaktet support-senteret. Andelen har endret seg litt, fra 32 prosent i 2023 til 35 prosent i 2025. Årsakene til dette er antageligvis sammensatte. En høy andel av dem som svarer oppgir at de har jobbet under ett år. Assistentene kan også velge å heller kontakte rådgiveren i assistanseordningen de jobber i og andre avdelinger i administrasjonen enn support-senteret.

I perioden 2021 til 2025 ser det ut til at andelen assistenter som har en positiv opplevelse av dialogen med support-senteret blir stadig større. Av assistentene som har vært i kontakt med support-senteret var 84 prosent enige i at de alltid fikk oppfølgingen de trenger i 2021-undersøkelsen. Denne andelen steg til 88 prosent i 2023, og videre til 91 prosent i 2024. I Assistentundersøkelsen 2025 var totalt 92 prosent enige i påstanden. Dette betyr at andelen som er helt enig eller delvis enig i at de alltid får oppfølgingen de trenger, har økt med åtte prosentpoeng på fem år. Det er en ganske betydelig økning.

Ser vi kun på andelen som svarer at de er helt enig i påstanden, er 2024 toppåret så langt. Da oppga 70 prosent av dem som tok stilling at de var helt enige i at de alltid får oppfølgingen de trenger fra support-senteret.

Tabell 14: Når jeg kontakter Ulobas support-senter får jeg alltid den oppfølgingen jeg trenger

Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2021-2025.

Svaralternativ	2025	2024	2023	2021
1. Helt enig	66 %	70 %	67 %	61 %
2. Delvis enig	26 %	20 %	21 %	23 %
3. Delvis uenig	7 %	7 %	8 %	9 %
4. Helt uenig	2 %	3 %	3 %	6 %
Totalt antall som tok stilling til påstanden	897	1126	945	496

Bistand fra arbeidsgiver i konfliktsituasjoner

I alle de tre assistentundersøkelsene fra 2023, 2024 og 2025 oppgir 91 prosent av de som svarte at de 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.» Gjennomsnittet av svarene til deltakerne i hver av undersøkelsen fra 2023, 2024 og 2025 ligger stabilt på rundt 1,50. Svaralternativene ligger på skalaen fra 1. Helt enig til 4. 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. En assistent kan havne i konflikter med arbeidslederen, personen med assistansebehovet, vedkommende sin familie, en annen assistent, eller andre. I både 2023, 2024 og 2025 oppgir 9 prosent av dem som svarte at de ikke er trygge på at de kan få bistand fra Ulobas administrasjon i en konfliktsituasjon.

Tabell 15: Hvis jeg havner i en konflikt i assistanseordningen er jeg trygg på at jeg kan få bistand fra ansatte i Ulobas administrasjon

Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2023-2025.

Svaralternativ	2025	2024	2023
1. Helt enig	62 %	62 %	62 %
2. Delvis enig	29 %	29 %	29 %
3. Delvis uenig	7 %	7 %	7 %
4. Helt uenig	2 %	2 %	2 %
Gjennomsnitt svaralternativ 1-4	1,49	1,49	1,51
Totalt antall som tok stilling til påstanden	1356	1656	1382

Kommentar: Funn fra assistentundersøkelsene fra 2020 og 2021 er ikke med fordi påstandene om bistand fra Ulobas administrasjon i en konflikt har en litt annen ordlyd enn i undersøkelsene fra 2023-2025.

Anerkjennelse fra arbeidsgiver

En høy andel av assistentene er enig i påstanden «Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba verdsetter jobben jeg gjør». I tabellen under ser vi at de som deltok i 2020-undersøkelsen i gjennomsnitt svarte 1,63. Skalaen går fra 1. Helt enig til 4. Helt uenig.

Ser vi på undersøkelsene i perioden 2020-2024 under ett, har gjennomsnittet av svarene assistentene ga beveget seg en del i retning av svaralternativ 1. Helt enig. Endringene fra 2024 til 2025 er minimal. Funnene tyder på at assistentene opplever at det har vært en betydelig positiv utvikling på dette området i perioden 2020-2025.

I Assistentundersøkelsen 2025 oppga 93 prosent at de var enige i at arbeidsgiver verdsetter jobben de gjør. I gruppen som er uenig oppgir brorparten at de er delvis uenig.

Tabell 16: Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba verdsetter jobben jeg gjør

Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2020-2025.

Svaralternativ	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	75 %	76 %	73 %	66 %	59 %
2. Delvis enig	19 %	18 %	19 %	23 %	25 %
3. Delvis uenig	5 %	4 %	5 %	7 %	10 %
4. Helt uenig	2 %	2 %	3 %	4 %	6 %
Gjennomsnitt svaralternativ 1-4	1,34	1,33	1,37	1,48	1,63
Totalt antall som svarte	1373	1674	1386	743	1035

Kommentar: I Assistentundersøkelsen 2020 ble begrepet «anerkjenner» brukt. Anerkjenne og verdsette er såpass like begreper at vi sammenligner funn på tvers av samtlige fem undersøkelser.

Uloba som arbeidsgiver utøver ikke den daglige ledelsen i assistanseordningene, det gjør arbeidslederne. At mer enn 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.

Kjennskap til verneombudenes oppgaver

Arbeidsmiljøloven § 6-1 pålegger arbeidsgiver å gjennomføre valg av verneombud. Antall verneombud skal stå i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og det arbeidsforholdene for øvrig tilsier er nødvendig for at verneombudene kan ha oversikt og ivareta sine oppgaver. Informasjon om verneombudene skal bli kunngjort.

I alle de fire assistentundersøkelsene fra 2021-2025 svarer om lag en femtedel av dem som deltok at de ikke vet hva verneombudene gjør. Andelen som svarte dette, var høyest i 2021 (22 prosent) og lavest i 2024 (20 prosent).

21 prosent av deltakerne i Assistentundersøkelsen 2025 svarte at de ikke vet hva verneombudene gjør. At 25 prosent av deltakerne i Assistentundersøkelsen 2025 oppga at de har jobbet under ett år som personlig assistent, kan bidra til å forklare hvorfor en høy andel svarte at de ikke vet hva verneombudene gjør.

Når vi ser på gruppen som har valgt et av svaralternativene fra helt enig til helt uenig, ser vi at det har vært en positiv utvikling i perioden. Andelen som er enig har økt fra 73 prosent i 2021, til 77 prosent i 2023, og videre til 83 prosent i 2024. I Assistentundersøkelsen 2025 svarte 84 prosent av assistentene som tok stilling at de var enig i at de har fått tilstrekkelig informasjon om hva verneombudene kan bistå med. Totalt har andelen som er enig i påstanden, enten helt enig eller delvis enig, økt med 11 prosentpoeng fra 2021 til 2025.

Det er mulig at deler av oppgangen på 6 prosentpoeng fra 2023 til 2024 kan bli forklart med at ordlyden i påstanden ble justert litt, fra «god informasjon» til «tilstrekkelig informasjon» fra 2023 til 2024.

Tabell 17: Jeg opplever at jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hva verneombudene i Uloba kan bistå meg med

Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2021-2025.

Svaralternativ	2025	2024	2023	2021
1. Helt enig	49 %	47 %	45 %	36 %
2. Delvis enig	35 %	35 %	31 %	37 %
3. Delvis uenig	11 %	11 %	14 %	15 %
4. Helt uenig	5 %	6 %	9 %	12 %
Totalt antall som tok stilling til påstanden	1092	1353	1112	582

Kommentar: Påstanden som omhandler verneombud i Assistentundersøkelsen 2020 er såpass forskjellig fra påstandene som inngikk i de fire andre undersøkelsene at funnene fra 2020 ikke er tatt med i tabellen. I assistentundersøkelsene fra 2021 og 2023 stod det «god informasjon» i denne påstanden. I 2024 og 2025 står det «tilstrekkelig informasjon». Her er det en nyanseforskjell. Vi sammenligner likevel funn på tvers av de fire undersøkelsene.

Sett under ett tyder funnene presentert over på at andelen assistenter i Uloba som opplever at de er informert om verneombudsordningen har økt en god del i perioden 2021 til 2025. Samtidig oppgir en ganske stor minoritet av dem som svarte på Assistentundersøkelsen 2025 at de enten ikke vet hva verneombudene gjør, eller at de ikke har fått tilstrekkelig informasjon om verneombudenes oppgaver.

Digital samhandling med arbeidsleder og arbeidsgiver

Fram til desember 2024 brukte assistentene i Uloba tre digitale løsninger for å samhandle med arbeidsleder og arbeidsgiver om arbeidsplaner, timelister og sykefravær. Assistentundersøkelsen 2025 ble gjennomført fra 4. desember 2024 til 15. januar 2025. I desember 2024 ble de tre digitale løsningene «Digitale timelister», «Digitale arbeidsplaner» og «Simployer» erstattet av «Worksoft». Påstanden omhandlet derfor de tre løsningene som ble faset ut.

I Assistentundersøkelsen 2025 svarte 110 assistenter «Vet ikke». Det kan være at disse assistentene ikke har fått med seg hva de tre digitale løsningene heter, eller det har oppstått forvirring grunnet overgangen til det nye programmet «Worksoft».

Det var 1 271 assistenter som tok stilling til påstanden «Jeg opplever at det er enkelt å bruke Ulobas digitale løsninger «Digitale timelister», «Digitale arbeidsplaner» og «Simployer». 55 prosent var helt enig, 31 prosent var delvis enig, 9 prosent var delvis uenig og 5 prosent var helt uenig. Totalt var altså 86 prosent av dem som tok stilling enig i at det er enkelt å bruke de tre digitale løsningene. Det er en liten nedgang fra Assistentundersøkelsen 2024, da 87 prosent av dem som tok stilling var enige i den samme påstanden.

I assistentundersøkelsene fra 2020 og 2021 inngikk kun ett av de tre verktøyene i påstanden. Det er derfor ikke mulig å sammenligne funn fra alle de fire medarbeiderundersøkelsene direkte. I både 2020 og 2021 var rundt 91 prosent av dem som tok stilling enig i påstanden «Jeg opplever at det er enkelt å bruke Digitale Timelister (DT).»

Funnene over tyder på at en høy andel av assistentene har opplevd at det har vært enkelt å bruke de tre digitale løsningene Uloba faset ut i desember 2024. Det er likevel verdt å merke seg at 14 prosent av dem som tok stilling i 2025 oppga at de er uenig i at de tre digitale løsningene er enkle å bruke. I Assistentundersøkelsen 2026 vil denne påstanden omhandle den nye digitale løsningen «Worksoft».

Tariffavtale og arbeidsvilkår

Tariffavtaler mellom Uloba og Fagforbundet dekker borgerstyrte personlige assistenter og funksjonsassistenter ansatt i Uloba.⁴ Av de 1 374 som svarte på påstanden «Tariffavtalen mellom Fagforbundet og Uloba sikrer meg gode arbeidsvilkår» oppgir 22 prosent at de ikke kjenner til tariffavtalen. Andelen som svarte dette var på 21 prosent i Assistentundersøkelsen 2024, 18 prosent i 2023, 26 prosent i 2021, og 16 prosent i Assistentundersøkelsen 2020. I alle undersøkelsene fra 2020 til 2025 oppgir en høy andel av dem som svarer at de har jobbet under ett år som personlig assistent. Vi kan anta at en del av dem som kun har jobbet en kort periode som assistent ikke har fått satt seg inn i vilkårene i tariffavtalen. Uansett er andelen som oppgir at de ikke kjenner til vilkårene for lønn, pensjon med mer ganske høy i samtlige medarbeiderundersøkelser i perioden 2020-2025.

I 2025-undersøkelsen valgte 1 072 assistenter et av svaralternativene på skalaen 1. Helt enig til 4. Helt uenig. I denne gruppen svarte 68 prosent helt enig, 25 prosent svarte delvis enig, 5 prosent delvis uenig og 3 prosent helt uenig. Legger vi sammen andelen som svarte helt enig og andelen som svarte delvis enig, ser vi at 93 prosent av dem som tok aktivt stilling var enig i at tariffavtalen sikrer dem gode arbeidsvilkår. Det er en svært høy andel.

Tabellen under omhandler de siste fem assistentundersøkelsene. Den viser hva gruppen som tok aktivt stilling til påstanden om tariffavtalen i gjennomsnitt svarte. I 2020 la snittet på 1,53, midt mellom 1. Helt enig og 2. Delvis enig. Med unntak av 2021-undersøkelsen har utviklingen vært positiv i hele perioden. I 2025 var gjennomsnittet av svarene 1,42, som ligger litt nærmere 1. Helt enig enn 2. Delvis enig.

Tabell 18: Tariffavtalen mellom Fagforbundet og Uloba sikrer meg gode arbeidsvilkår

Gjennomsnitt svar på skalaen 1. «Helt enig» - 4. «Helt uenig» blant respondentene som tok aktiv stilling til påstanden.

Utgave av Assistentundersøkelsen	2025	2024	2023	2021	2020
Gjennomsnitt svar på skalaen 1 - 4	1,42	1,47	1,51	1,59	1,53
Antall som tok aktivt stilling til påstanden	1072	1332	1144	548	880

Fagorganisering

44 prosent av de som svarte i 2025 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 i assistentundersøkelsene at de er fagorganiserte har økt fra 38 prosent i 2020, til 41, 40 og 41 prosent i henholdsvis 2021, 2023 og 2024, og videre til 44 prosent i 2025.

28 prosent av de som svarte på 2025-undersøkelsen oppgir at de er organisert i Fagforbundet. Til sammenligning har andelen som svarte det samme i assistentundersøkelsene i 2020-2024 ligget på 26-27 prosent.

I Assistentundersøkelsen 2025 oppga 16 prosent av de som svarte at de er organisert i en annen fagforening enn Fagforbundet. Denne andelen har steget noe, fra 12 prosent i 2020-undersøkelsen, og videre til 14-15 prosent i hver av de tre undersøkelsene fra 2021, 2023 og 2024.

I Assistentundersøkelsen 2021 kom det fram at mange kombinerer jobben som personlige assistent i Uloba med jobb i et annet yrke eller studier. Dette bidrar til å forklare hvorfor relativt mange oppgir at de er organisert i et fagforbund som ikke forhandler om tariffavtaler for personlige assistenter. Majoriteten av dem som valgte svaralternativet «Ja, jeg er medlem av en annen fagforening enn Fagforbundet» i 2025-undersøkelsen, oppga navnet på en fagforening som organiserer yrkesgrupper med høyere utdanning.

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, over tid, er blitt tettere tilknyttet til den norske modellen for arbeidslivet.

Stolte assistenter bidrar til likestilling

I Assistentundersøkelsen 2025 oppga hele 98 prosent av de som svarte at de er enig i påstanden «Jeg opplever at jeg bidrar til at personen jeg assisterer blir likestilt.» 83 prosent av dem som svarte er helt enig, 14 prosent svarte at de er delvis enig. Også i undersøkelsene fra 2021, 2023 og 2024 oppgir 98 prosent av dem som svarte at arbeidet bidrar til funksjonshemmedes likestilling.

96 prosent av de som svarte på Assistentundersøkelsen 2025 var enig i påstanden «Jeg opplever at jeg bidrar til at personen jeg assisterer kan leve et selvstendig liv.» 80 prosent av dem som svarte oppga at de er helt enig i påstanden, 16 prosent er delvis enig. Andelen som er enig i påstanden er på samme nivå som i undersøkelsene fra 2021, 2023 og 2024, hvor 96-98 prosent oppga at de var enig.

Her kan vi trekke paralleller til flere funn i rapportene i serien «Tilstandskartleggingen. Status for BPA» (2020-2024). 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 sosiale. Funn i tilstandskartleggingene tyder også på at for mange er BPA avgjørende for å kunne fylle roller som student, arbeidstaker og forelder. 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». 88 prosent er helt enig i påstanden, mens ti prosent er delvis enig. Andelen som er stolt av å jobbe som assistent i Uloba i 2025 er på det samme høye nivået som i assistentundersøkelsene vi gjennomførte i 2024, 2023, 2021 og 2020. I disse undersøkelsene oppga 97-98 prosent av dem som svarte at de var enige i påstanden om yrkesstolthet.

Som nevnt over oppgir nesten alle dem som svarte på Assistentundersøkelsen 2025 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. Assistansen 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 verktøy som skal fremme likestilling og samfunnsdeltakelse for funksjonshemmede.⁶

Lovhjemmel

I 1994 ble BPA et statlig støttet forsøksprosjekt, og med det en del av norsk velferdspolitik. BPA ble lovregulert i sosialtjenesteloven i 2000. I 2012 ble BPA flyttet til den nye helse- og omsorgstjenesteloven.

Retten til BPA ble lovfestet i 2014 i pasient- og brukerrettighetsloven § 2-1d. 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 ordningen 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. De 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 faglig forsvarlige tjenester 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.

Funksjonsassistanse i arbeidslivet

I 1997 ble funksjonsassistanse opprettet som en prøveordning i regi av Sosial- og helsedepartementet, forvaltet av Trygdeetaten. I 2005-2006 overtok Arbeids- og inkluderingsdepartementet det politiske ansvaret, og den nyopprettede Arbeids- og velferdsetaten ble satt til å forvalte funksjonsassistanse.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har regulert ordningen i Tiltaksforskriften. I forskriften framgår det at funksjonsassistanse i arbeidslivet skal bidra til at «blinde», «sterkt svaksynte» og «personer som har omfattende fysiske funksjonsnedsettelse» kan delta i det ordinære arbeidslivet. Funksjonshemmede arbeidstakere med funksjonsassistanse må ta på seg ansvaret å være arbeidsleder for sine personlige assistenter.

Arbeidsgiveren til arbeideren med vedtak om funksjonsassistanse kan enten selv være arbeidsgiver for assistenten, eller så kan en ekstern ideell eller privat aktør være arbeidsgiver. Også selvstendig næringsdrivende med assistansebehov kan bli innvilget funksjonsassistanse.

Uloba har dokumentert at det entydige regelverket og politisk vilje til å sette av nok midler har vært avgjørende for at funksjonsassistanse skal fungere etter intensjonen. Saksbehandlere i Nav Hjelpemiddelsentral oppgir at siden tidlig på 2010-tallet har de i stor grad fattet vedtak som alle parter er enige om at dekker arbeidstakeren sitt assistansebehov i arbeidstiden. I motsetning til det som gjelder for BPA-ordningen, er det ikke lagt opp til at forvalteren av funksjonsassistanse skal kontrollere om assistansen i funksjonsassistanseordninger blir gjennomført på en helsefaglig forsvarlig måte. Nav Hjelpemiddelsentral bruker den årlige oppfølgingen av personer med funksjonsassistanse til å vurdere om timeantallet er tilstrekkelig til at de kan fortsette å stå i arbeid.¹⁰

Yrkene borgerstyrt personlig assistent og funksjonsassistent

Uloba brakte BPA til Norge i 1991, og med det introduserte vi et nytt yrke: Borgerstyrt personlig assistent. Det skulle være et serviceyrke med en helt annen tilnærming til funksjonshemmede enn den helseprofesjonene i de hjemmebaserte helse- og omsorgstjenestene hadde.

«De lo av oss, vet du. Vi som ikke kunne kle på oss sjøl, også skulle vi være arbeidsledere for assistentene våre», sa Bente Skansgård, som blir regnet som den norske BPA-ordningens mor.¹¹

Norge har hatt, og har fortsatt, en medisinsk tilnærming til funksjonshemming.¹² Funksjonshemming er knyttet til en feil med individet, fysisk, intellektuelt eller psykososialt. En rekke profesjoner har vært knyttet til assistanse til funksjonshemmede; sykepleiere, vernepleiere, miljøterapeuter, miljøarbeidere, hjelpepleiere og omsorgsarbeidere. Fagpersoner har ofte uttrykt at de har best forutsetning for å vite hva funksjonshemmede trenger og ønsker.

Det har vært en selvfølge at arbeidstakeren skal ha et fagmiljø, en mulighet til å drøfte arbeidssituasjonen og tiltak knyttet til tjenestene til funksjonshemmede. Dette har satt premissene for hvordan funksjonshemmede kan leve livene sine. Kommunene skal sikre såkalt brukermedvirkning, men fagprofesjonene vet ofte hva som er best.

BPA har motsatt tilnærming: Funksjonshemmede som trenger assistanse, vet selv best hva behovet er og hvordan assistansen skal bli gjennomført. Funksjonshemmede skal få sette premissene for egne liv. Behovet er en assistent med serviceinnstilling, og ikke en formynder fra fagprofesjonene.

Utgangspunktet er at funksjonshemmede kan være gode, kompetente ledere for sine assistenter. BPA åpner også for at funksjonshemmede som trenger bistand fra en medarbeidsleder skal kunne skape gode arbeidsplasser hvor den enkelte assistent sine behov blir ivaretatt.

Funksjonshemmedes organisasjoner har i en årrekke kjempet for at borgerstyrt personlig assistanse skal bli lovregulert i tråd med intensjonen med ordningen, som et serviceyrke som skal bidra til likestilling.

At kommunene i mange tilfeller tilnærmer seg yrket som en alternativ organisering av faglig forsvarlige helse- og omsorgstjenester skaper, som nevnt, utfordringer for dem som jobber som assistenter.

Myndighetenes kommunikasjon om funksjonsassistanse er entydig. Ordningen skal sikre funksjonshemmede arbeidsdeltakelse. Det inngår ikke krav om forsvarlige tjenester i et helse- og omsorgsperspektiv. Det synes derfor å være konsensus om at funksjonsassistent er et serviceyrke.

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).

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 (2024) Befolkningens utdanningsnivå. Nettside oppdatert 11. juni 2024. 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)

Uloba (2024) På rett vei. Assistentundersøkelsen 2024. Rapport. Drammen, Norge. (lenke)

Uloba (2024b) Tilstandskartleggingen 2024. Status for BPA. Rapport. Drammen: Uloba. (lenke)

Lover det blir referert til i rapporten

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (lenke)

Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven) (lenke)

Lov om pasient- og brukerrettigheter (pasient- og brukerrettighetsloven) (lenke)

Sluttnoter

- 1** SSB, 2024. I respondentgruppen inngår assistenter som er 18 år eller mer, der en klar majoritet er kvinner. SSBs statistikk omhandler hele befolkningen som er 16 år eller mer, der halvparten er kvinner. Dette er nok en av flere årsaker til at utdanningsnivået i respondentgruppen er høyere enn i hele befolkningen som er 16 år eller mer.
- 2** Uloba, 2021
- 3** Det var henholdsvis 1216 og 794 som fant påstanden om bruk av hjelpemidler for å unngå belastningsskader relevant i undersøkelsene fra 2024 og 2020. I assistentundersøkelsene fra 2021 og 2023 inngikk to påstander om bruk av hjelpemidler, men de er utformet på en måte som gjør det vanskelig å sammenligne funnene med funn de tre andre assistentundersøkelsene.
- 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» (2020-2024).
- 8** Uloba, 2017; 2020b; 2021b; 2022b; 2023b; 2024b.
- 9** Pasient og brukerombudet i Oslo og Akershus, 2016; Pasient og brukerombudene, 2018; NHF, 2017; Uloba, 2017; 2020b; 2021b; 2022b; 2023b; 2024b.

- 10** Uloba, 2022.
- 11** Uloba, 2014.
- 12** FN, 2019.
- 13** Uloba, 2020; 2021; 2023; 2024.



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 7000 assistenter er avgjørende for at over 1000 funksjonshemmede med assistanseordning i Uloba kan realisere sine livsprosjekter.

Mars 2025

Prosjektleder, analytiker og rapportforfatter: Egil G. Skogseth

Kvalitetssikrer: Mirnesa Balagic

Prosjektkoordinator: Jeanette Sirén

Korrekturlesere: Sarah Naomi Lunner og Andrea Pharo Ronde

Fotograf : Agnete Brun

Assistenter på cover (fra venstre): Wiktoria Jankowska, Kim Fredrik

Erichsen, Honey Joy Vagle, Julian Hansen, Marit Rigmor Hansen

Designer: Birgitte Daniella Nicolaysen

Takk til assistentene Grete Austad, Ingunn Olsen og Linnea

Lindberg, som testet spørreundersøkelsen.

Uloba – Independent Living Norge SA

Adresse: Tollbugata 114, 3041 Drammen

E-post: post@uloba.no

Telefon: 32 20 59 10

Organisasjonsnummer: 963 890 095