

Fornøyde assistenter bidrar til likestilling

Assistentundersøkelsen 2026



Innhold

Tabelloversikt	5
Innledning	8
Målgrupper	8
Gangen i rapporten	9
Hovedfunn	11
Kjønnsidentitet, alder og utdanning	11
Ansiennitet og arbeidskontrakt	12
Helse, miljø, sikkerhet, ledelse, opplæring, arbeidstid, dialog med arbeidsgiver og helhetsvurdering	12
Utviklingstrekk i perioden 2020 til 2026	14
Metode	15
Demografi	19
Assistentenes kjønn/kjønnsidentitet	19
Assistentenes alder	19
Assistentenes arbeidskommune	20
Utdanningsnivå	20
Ansettelsesforhold	24
Fartstid som personlig assistent	24
Hvem leder BPA-ordningen?	25
Arbeidskontrakt	26
Stillingsstørrelse	28
Arbeidsplan og balanse mellom jobb og fritid	32

Dypdykk:	
Assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn	36
Type arbeidskontrakt, stillingsstørrelse og type assistanseordning	37
Aktiviteter assistentene kombinerer med Uloba-jobben	40
Tilfredshet med jobben	43
Dypdykk:	
Assistenter som jobber i ordninger med medarbeidsleder	46
Ledelse og opplæring	52
Helse, miljø og sikkerhet	56
Arbeidsmiljø	57
Utstyr til å gjøre jobben	59
Avvik og kritikkverdige forhold	60
Uloba som arbeidsgiver, lønns- og pensjonsvilkår	65
Oppfølging fra arbeidsgiver når noe er uklart eller må bli ordnet	65
Bistand fra arbeidsgiver i konfliktsituasjoner	66
Anerkjennelse fra arbeidsgiver	67
Kjennskap til verneombudenes oppgaver	69
Digital samhandling med arbeidsleder og arbeidsgiver	71
Lønns- og pensjonsvilkår	73
Fornøyde assistenter som bidrar til likestilling	74
BPA	76
Lovhjemmel	76
Kommunal forvaltning	77

Funksjonsassistanse i arbeidslivet	78
Yrkene borgerstyrt personlig assistent og funksjonsassistent	79
Litteraturliste	81
Lover det blir referert til i rapporten	83
Sluttnoter	84

Tabelloversikt

Tabellnummer	Tittel	Side
1	Assistenter fordelt på aldersintervaller.	19
2	«Hva er din høyeste fullførte utdanning?»	21
3	«Hvilken studieretning tok du på videregående?»	22
4	«Hvilke fag studerte du da du tok høyere utdanning?»	23
5	«Hvor lenge har du jobbet som assistent totalt (i BPA-ordning(er) og/eller som funksjonsassistent)?»	24
6	«Hvilken type arbeidskontrakt har du med Uloba?»	26
7	Type arbeidskontrakt, borgerstyrte personlige assistenter og funksjonsassistenter samlet.	27
8	«Hvor mange timer jobber du som assistent i Uloba i løpet av en vanlig uke?»	28
9	«Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba.» Fordelt på kontraktstype i 2026.	29
10	«Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba.» Funn fra 2020–2026.	30
11	«Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i assistanseordningen.»	32
12	Type arbeidskontrakt. Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.	38
13	«Hvor mange timer jobber du som assistent i Uloba i løpet av en vanlig uke?» Fordelt på kontraktstypen til assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn.	39
14	«Hvem leder BPA-ordningen du jobber mest i?» Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.	40
15	«Kombinerer du jobben i Uloba som assistent med en annen aktivitet eller inntektskilde?» Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.	42
16	«Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba.» Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.	43
17	«Jeg opplever å ha gode lønnsvilkår i jobben som personlig assistent i Uloba.» Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.	44
18	«Alt i alt er jeg fornøyd med jobben min som personlig assistent.» Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.	45

Tabellnummer	Tittel	Side
19	«Jeg opplever at arbeidslederen i assistentordningen jeg jobber i er en god leder.» Fordelt på type BPA-ordning.	48
20	«Jeg har mulighet til å påvirke beslutninger som angår arbeidet mitt som personlig assistent i Uloba.» Fordelt på type BPA-ordning.	48
21	«Arbeidslederen min har gitt meg god opplæring i hvordan jeg skal utføre arbeidet.» Fordelt på type BPA-ordning.	49
22	«Jeg opplever at arbeidslederen min gir meg god oppfølging når jeg er sykemeldt.» Fordelt på type BPA-ordning.	50
23	«Er det utstyr du opplever at du trenger for å gjennomføre arbeidsoppgavene dine, som du ikke har tilgang på i dag?» Fordelt på type BPA-ordning.	50
24	«Samlet sett opplever jeg at det er et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.» Fordelt på type BPA-ordning.	51
25	«Alt i alt er jeg fornøyd med jobben min som personlig assistent.» Fordelt på type BPA-ordning.	51
26	«Arbeidslederen min har gitt meg god opplæring i hvordan jeg skal utføre arbeidsoppgavene mine.»	53
27	«Jeg opplever at arbeidslederen min gir meg god oppfølging når jeg er sykemeldt.»	54
28	«Jeg opplever at arbeidslederen i assistanseordningen jeg jobber i er en god leder.»	55
29	«Jeg får utført arbeidsoppgavene mine på en måte som ivaretar min helse og min sikkerhet.»	56
30	«Samlet sett opplever jeg at det er et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i assistanseordningen som jeg jobber i.»	57
31	«Er det utstyr du opplever at du trenger for å gjennomføre arbeidsoppgavene dine, som du ikke har tilgang på i dag?»	59
32	«Arbeidslederen min sørger for at jeg kan bruke hjelpemidlene jeg trenger når jeg assisterer, slik at jeg kan unngå å få belastningsskader.»	60
33	«Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvilken type adferd Ulobas administrasjon mener jeg ikke skal akseptere når jeg er på jobb.»	61

Tabellnummer	Tittel	Side
34	«Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan jeg varsler om avvik i arbeidsforholdet mitt som assistent.»	62
35	«Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvordan jeg varsler om kritikkverdige forhold i arbeidsforholdet mitt som assistent.»	63
36	«Når jeg kontakter Ulobas support-senter får jeg alltid den oppfølgingen jeg trenger.»	66
37	«Hvis jeg havner i en konflikt i assistanseordningen er jeg trygg på at jeg kan få bistand fra ansatte i Ulobas administrasjon.»	67
38	«Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba verdsetter jobben jeg gjør.»	68
39	«Jeg opplever at jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hva verneombudene i Uloba kan bistå meg med.»	70
40	Assistenter som tok stilling til om de opplever at det er enkelt å bruke Ulobas digitale løsninger.	72

Innledning

I denne dokumentasjonsrapporten analyserer vi data fra en spørreundersøkelse (nettbasert survey) rettet mot personlige assistenter ansatt i Uloba – Independent Living Norge SA. Undersøkelsen ble sendt ut til assistenter som gjennomførte minst én arbeidsøkt i perioden 1. november 2024 til 31. oktober 2025, samt noen få andre assistenter som hadde bedt om å få den tilsendt. 992 assistenter sendte inn besvarelse i perioden 9. desember 2025 til 18. januar 2026.

Av de som svarte, oppgir omtrent 92 prosent at de jobber som borgerstyrt personlig assistent (BPA) og 3 prosent som funksjonsassistent. Til sammen 5 prosent oppgir at de både jobber som 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.^{Sluttnote 1} 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, kommunene og regjeringens ekspertutvalg, som i 2026 utreder BPA-ordningen.

Rapporten, og da særlig de to kapitlene som heter «Dypdykk», inneholder analyser som kan bidra til å svare ut de følgende punktene i mandatet til ekspertutvalget:

- «Utvalget skal drøfte og klargjøre hvilken personkrets ordningen skal gjelde for og foreslå hvordan sikre at tilbudet er forsvarlig både for mottaker og utfører av tjenesten. Arbeidstakerperspektivet skal synliggjøres.
- Utvalgets forslag skal ta hensyn til at det er økende knapphet på arbeidskraft og sikre bærekraft i ordningen. Utvalget skal vurdere hvordan arbeidskraften som brukes i ordningen kan brukes mest mulig effektivt, og hvordan ordningen påvirker kommunens mulighet til å bruke den samlede tilgangen på arbeidskraft effektivt.»

Rapporten vil også være av interesse for politikere, interesseorganisasjoner, studenter, forskere og kompetansemiljøer som er opptatt av personlig assistanse samt yrkene 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 utdanning.
- **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.
- **Dypdykk:** Funn om assistenter med helsefaglig bakgrunn og assistenter som jobber i BPA-ordninger med medarbeidsleder.

- **Ledelse og opplæring:** Opplæringen assistentene har fått fra arbeidslederen og ledelsen arbeidsleder utøver. Assistentenes mulighet til å påvirke beslutninger om egen arbeidshverdag.
- **Helse, miljø og sikkerhet:** Fysisk og psykisk arbeidsmiljø, sikkerhet i arbeidshverdagen, tilgang på hjelpemidler og annet utstyr. Informasjon om hva assistentene skal regne som uakseptabel adferd, og hva de skal gjøre når de opplever avvik og kritikkverdige forhold.
- **Samhandling med arbeidsgiver:** Kontaktpunktet supportsenteret, konfliktsituasjoner, anerkjennelse, informasjon om verneombudsordningen, IKT-systemet assistentene må bruke. Assistentenes lønns- og pensjonsvilkår.
- **Samfunnsoppdrag og helhetsvurdering:** Assistansens betydning for funksjonshemmede og grad av tilfredshet med jobben.

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

Fotografi og grafiske elementer i rapporten har alternativ tekst, slik at de skal være tilgjengelige ved bruk av leseleser eller tale fra datamaskin.

Vi har oppgitt prosentandeler med en desimal der vi tenker det er nødvendig. Vi erfarer at noen skjermlesere kan lese opp desimaltall med et ekstra mellomrom etter desimaltallskillet.

Hovedfunn

Sett under ett tyder funnene i Assistentundersøkelsen 2026 på at assistenter ansatt i Uloba har gode arbeidsforhold i de aller fleste assistanseordningene. Våre medarbeiderundersøkelser fra 2020 til 2026 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 2025 og januar 2026. 992 assistenter svarte. Nesten alle har vært på jobb som borgerstyrt personlig assistent og/eller funksjonsassistenter i en tolv måneders periode før spørreundersøkelsen ble sendt ut.

Kjønnsidentitet, alder og utdanning

76 prosent av de som svarte, identifiserer seg som kvinner, 23,5 prosent som menn. 0,5 prosent av de som svarte identifiserer seg som et annet kjønn enn kvinne eller mann.

Rundt 32 prosent av dem som svarte er i aldersgruppen 18–34 år. En noe større andel, rundt 36 prosent, er i aldersgruppen 35–54 år. Rundt 23 prosent av respondentene er i aldersgruppen 55–67 år og 9,6 prosent er over 67 år. Det er altså god spredning i alder blant assistenter som jobber i Uloba.

Utdanningsnivået blant dem som svarte på Assistentundersøkelsen 2026, er høyere enn i befolkningen generelt. Rundt 51 prosent av assistentene har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og 40 prosent oppgir at de har fullført en høyere utdanning.

Ansiennitet og arbeidskontrakt

En del deltakerne i Assistentundersøkelsen 2026 har kort fartstid i jobben. 14,5 prosent av dem oppgir at de har jobbet som personlig assistent i mindre enn ett år, mens 16,2 prosent har jobbet ett til to år. I årets undersøkelse oppgir mange at de har lang erfaring som assistent. 47,6 prosent av deltakerne har jobbet i seks år eller mer.

De aller fleste assistentene svarer at de jobber i en BPA-ordning. En mindre gruppe oppgir at de i tillegg jobber i en funksjons-assistanse-ordning, eller kun 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 knapt 39 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 helhetsvurdering

Mer enn ni av ti av de som svarte er helt enig eller delvis enig i de fleste påstandene:

- 93 prosent oppgir at de har et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- 95 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.
- 90 prosent av de som har vært sykemeldt, opplevde at arbeidslederen ga dem god oppfølging i sykemeldingsperioden.
- 96 prosent er enig i at arbeidslederen har gitt dem god opplæring i hvordan de skal utføre arbeidsoppgavene.

- 91 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.
- 96 prosent oppgir at de er fornøyde med jobben som personlig assistent.

Noen funn som viser at det er rom for forbedring:

- **Samhandling:** I 2026-undersøkelsen oppga 73 prosent av dem som tok stilling at det er lett å bruke Ulobas nye app for å registrere arbeidsøkter, ferie og fravær. I 2025 og 2024 oppga 86–87 prosent at det var lett å bruke de gamle digitale løsningene (som nå er faset ut).
- **Informasjon:** Vel en av fem respondenter oppgir at de ikke har fått tilstrekkelig informasjon om a) hva Uloba regner som uakseptabel adferd, og b) hvordan melde fra om henholdsvis avvik og kritikkverdige adferd.
- 14 prosent av dem som svarte oppgir at ikke vet hva verneombudet kan bistå med. Det er en lavere andel enn i foregående undersøkelser.
- **HMS:** Funn om psykisk belastning i arbeidshverdagen tyder på at en mindre gruppe arbeidsledere og assistenter har behov for mer oppfølging fra Ulobas administrasjon.
- Elleve prosent av de som svarte oppgir at de mangler utstyr for å kunne gjennomføre arbeidsoppgavene sine. Andelen som svarer at de mangler verneutstyr og utstyr til intimhygiene har gått litt ned fra undersøkelsen i 2025.
- Syv prosent av respondentene som opplevde den som relevant var uenig i påstanden «Arbeidslederen min sørger for at jeg kan bruke hjelpemidlene jeg trenger når jeg assisterer, slik at jeg kan unngå å få belastningsskader».

Utviklingstrekk i perioden 2020 til 2026

Noen av temaene i denne oversikten har inngått i samtlige seks assistentundersøkelser fra 2020 til 2026, 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 god balanse mellom assistentjobben og fritid.
- Arbeidslederen har gitt god opplæring.
- Arbeidslederen er en god leder.
- Ulobas support-senter gir nødvendig oppfølging.
- Arbeidsgiver Uloba verdsetter jobben assistenten gjør.

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

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

Metode

En stor andel 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 2026 er derfor utformet slik at vi kan bruke funnene til å vurdere hvorvidt Uloba innfrir de tidligere nevnte 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. Vi har brukt Ulobas «Assistenthåndboken» i arbeidet med å utforme spørreskjemaet.

Denne rapporten baserer seg på svar assistenter ansatt i Uloba – Independent Living Norge SA ga på medarbeiderundersøkelsen Assistentundersøkelsen 2026. Vi sendte ut SMS med lenke til spørreskjemaet i desember 2025. Noen få assistenter fikk tilsendt lenken til medarbeiderundersøkelsen per e-post.

«Fornøyde assistenter bidrar til likestilling. Assistentundersøkelsen 2026» 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 2020–2026 sine svar har utviklet seg.

I årets rapport ser vi nærmere på svarene til assistentene med helsefaglig utdanningsbakgrunn og assistentene som jobber i BPA-ordninger med medarbeiderleder. I kapitlene som heter «Dypdykk» presenterer vi bivariate analyser der vi blant annet sammenligner assistentene med helsefaglig utdanningsbakgrunn sine svar med svarene til alle respondentene i spørreundersøkelsen. I de andre kapitlene presenterer vi i hovedsak univariate analyser av svarene alle respondentene som tok stilling ga.

Assistentundersøkelsen 2026 ble sendt til 3 594 personlige assistenter i Uloba – Independent Living Norge SA. Nesten samtlige av dem hadde gjennomført minst én arbeidsøkt i perioden 1. november 2024–31. oktober 2025. I foregående år har samtlige assistenter ansatt i Uloba blitt tilsendt medarbeiderundersøkelsen. Vi har endret tilnærming slik at vi kan være helt sikre på at rapporten belyser situasjonen til assistenter som har jobbet siden vi gjennomførte 2025-undersøkelsen. Endringen ser ikke ut til å ha gitt store utslag. Det viktigste er at respondentene i 2026 i gjennomsnitt har jobbet lenger som assistent enn deltakerne i undersøkelsene fra perioden 2020–2025. Det er uansett lurt å ha endringen i mente når en sammenligner funn fra 2026 med funn fra foregående assistentundersøkelser.

992 personer svarte på assistentundersøkelsen 2026, noe som gir en svarprosent på 27,6 prosent. De alle fleste spørsmålene og påstandene ble rettet mot samtlige assistenter som deltok. Mellom 963 og 991 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 BPA-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 ble tilsendt undersøkelsen når det gjelder kjønn og alder. Aldersgruppen 25–34 år er noe underrepresentert i respondentgruppen, mens gruppen 55 år eller mer 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 assistenter i Uloba som gjennomførte minst én arbeidsøkt fra 1. november 2024 til 31. oktober 2025.

Av de 991 assistentene som oppgav hvilken type assistanseordning de jobber i, svarer 92 prosent at de kun jobber i BPA-ordninger. Til sammen 3 prosent oppgir at de kun jobber i funksjonsassistanseordning og 5 prosent jobber både i BPA-ordning og i funksjonsassistanseordning.

Respondentene jobber i både BPA-ordninger der arbeidslederen har assistansebehovet og i ordninger der en medarbeider 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. Unntaket er i kapitlet «Dypdykk», der vi blant annet analyserer svarene assistenter i BPA-ordninger med medarbeidsleder ga. 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» da de tok stilling til påstander om arbeidsvilkår, rammer for arbeidshverdagen, tilrettelegging, HMS, dialogen med arbeidsgiver og samfunnsoppdraget. 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 2026. Vi sammenligner gjennomsnittet av svarene på de fleste 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:

$$(600 \text{ helt enig-svar} \times 1 + 300 \text{ delvis enig-svar} \times 2 + 100 \text{ delvis uenig svar} \times 3 + 100 \text{ helt uenig svar} \times 4) / 1\,000 = 1,9.$$

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 2020–2026.

Vi sammenligner som nevnt funn fra Assistentundersøkelsen 2026 med funn fra tilsvarende undersøkelser fra 2025, 2024, 2023, 2021 og 2020. De to sistnevnte ble gjennomført under covid-19-pandemien, noe som antageligvis påvirket hvilke svar assistentene ga.

Rapporten Assistentundersøkelsen 2021 omhandlet ikke svarene til de 37 assistentene som kun jobbet i funksjonsassistanse-ordninger. Ellers har vi i all hovedsak benyttet samme metodiske tilnærming til i alle rapportene fra årene 2020–2026.

Med 992 respondenter er det grunn til å tro at Assistentundersøkelsen 2026 gir et godt bilde på hvordan assistenter ansatt i Uloba opplever sin arbeidshverdag.

Demografi

Assistentenes kjønn/kjønnsidentitet

I respondentgruppen oppgir en klar majoritet på 76 prosent at de identifiserer seg som kvinner. 23,5 prosent av respondentene identifiserer seg som menn, og 0,5 prosent oppgir at de identifiserer seg som et annet kjønn enn kvinne eller mann.

Assistentenes alder

Det er god spredning mellom de ulike aldersgruppene i årets assistentundersøkelse. 32,0 prosent av respondentene oppgir å være under 34 år, 35,6 prosent er i alderen 35–54 år og 22,8 prosent i alderen 55–67 år. En stor andel, hele 9,6 prosent, er i tradisjonell pensjonsalder eller eldre, altså er de 67 år eller eldre. 5,8 prosent av dem som svarte er i alderen 67–72 år og 3,8 prosent er 73 år eller eldre.

Se tabell 1 for å sammenligne aldersfordelingen i gruppen som svarte på Assistentundersøkelsen 2026 med aldersfordelingen blant alle assistenter som ble tilsendt undersøkelsen.

Tabell 1: Assistenter fordelt på aldersintervaller.

Aldersgruppe	Respondentene	Mottakere av assistentundersøkelsen 2026
18–24 år	13,4 %	16,3 %
25–34 år	18,6 %	26,9 %
35–44 år	19,1 %	19,6 %
45–54 år	16,5 %	15,2 %
55–64 år	19,9 %	13,3 %
65–67 år	2,9 %	1,4 %
67 år eller eldre	9,6 %	7,3 %
Totalt	100,0 %	100,0 %
Antall assistenter	990	3 625

Assistentenes arbeidskommune

913 assistenter som jobber i BPA-ordninger, har oppgitt navnet på kommunen der vedtakseieren de jobber mest for bor i. Det er flest, til sammen 101 assistenter, som oppgir at de jobber i Oslo. På de neste plassene på listen kommer Bergen (78), Trondheim (61), Fredrikstad (43), Bærum (32), Asker (27), Drammen, (24), Tromsø (22), Elverum (19), Ullensaker (17), Kinn (17), Gjøvik (17), Askøy (17), Alver (16) og Skien (15). I de øvrige kommunene jobber det under 15 respondenter per kommune. Respondentene som kun jobber i funksjonsassistanseordninger, oppga ikke navnet på kommunen vedtakseieren bor i.

Utdanningsnivå

Kun 8,1 prosent av de som svarte har grunnskole som høyeste fullførte utdanning. I hele befolkningen over 15 år er det 23,1 prosent som har grunnskole som høyeste fullførte utdanning.^{Sluttnote 2}

En stor andel av dem som har svart, 51,4 prosent, har videregående som høyeste fullførte utdanning. I hele befolkningen over 15 år er denne andelen 35,6 prosent.

40,1 prosent av de som svarte har fullført en høgskole- eller universitetsutdanning. Det er 2,2 prosentpoeng høyere enn hele Norges befolkning over 15 år. Siden assistentyrket er kvinnedominert er det også relevant å sammenligne med andelen kvinner over 15 år i Norge som har fullført høyere utdanning. Den andelen ligger på 43,3 prosent, altså litt høyere enn i respondentgruppen.

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

Tabell 2: «Hva er din høyeste fullførte utdanning?»

Svaralternativ	Andel	Antall
Grunnskole	8,1 %	80
Videregående skole	51,4 %	508
Høgskole/universitet, lavere grad (for eksempel bachelorgrad)	30,3 %	299
Høgskole/universitet, høyere grad (for eksempel mastergrad)	9,8 %	97
Jeg har ikke fullført grunnskolen eller noen annen utdanning.	0,4 %	4
Totalt	100 %	988

De 508 assistentene som oppga videregående skole som høyeste fullførte utdanning, ble spurt om hvilken studieretning på videregående de hadde gått på. De 396 assistentene som oppgav høgskole eller universitet som høyeste fullførte utdanning ble på samme måte spurt om hvilke fag innen høyere utdanning de hadde tatt. Hvilke studieretninger og fagområder respondentene oppga er presentert i tabell 3 og 4. Respondentene kunne velge flere enn ett svaralternativ.

Tabell 3: «Hvilken studieretning tok du på videregående?»

Studieretning	Andel av alle som svarte
Idrettsfag	4,0 %
Kunst, design og arkitektur	5,8 %
Medier og kommunikasjon	3,6 %
Musikk, dans og drama	3,6 %
Studiespesialisering	21,1 %
Bygg- og anleggsteknikk	3,2 %
Elektro og datateknologi	2,6 %
Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign	3,6 %
Helse- og oppvekstfag	31,2 %
Håndverk, design og produktutvikling	0,8 %
Informasjonsteknologi og medieproduksjon	0,8 %
Naturbruk	2,8 %
Restaurant- og matfag	8,3 %
Salg, service og reiseliv	5,6 %
Teknologi- og industrifag	3,8 %
Annet	15,1 %
Antall som svarte	503

Tabell 4: «Hvilke fag studerte du da du tok høyere utdanning?»

Fag	Andel av alle som svarte
Helse- og sosialfag	29,2 %
Humanistiske og estetiske fag	11,2 %
Lærerutdanninger, utdanninger i pedagogikk og idrettsfag	25,6 %
Samfunnsfag og juridiske fag	11,9 %
Økonomiske og administrative fag	14,0 %
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag	9,9 %
Primærnæringsfag	0,8 %
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	1,0 %
Andre fag	17,0 %
Antall som svarte	394

Et mindretall av respondentene, 272 personer totalt, oppgir å ha helse- eller sosialfaglig utdanningsbakgrunn fra enten videregående skole eller høyskole/universitet; 157 oppgir helse- og oppvekstfag på videregående skole og 115 oppgir helse- og sosialfag på universitet/høyskole som sin høyeste utdanningsbakgrunn. Til sammen utgjør disse assistentene 27,5 prosent av alle de 988 assistentene som besvarte spørsmålet om høyeste fullførte utdanning.

Ansettelsesforhold

Fartstid som personlig assistent

Til sammen oppgir 30,8 prosent av respondentene at de har jobbet som personlig assistent i under tre år. 37,1 prosent oppgir å ha jobbet i tre til åtte år. 32,1 prosent oppgir å ha jobbet i ni år eller mer. Majoriteten av assistentene i Uloba som svarte, hele 69,2 prosent, har altså stått i jobben sin over flere år – i tre år eller lengre.

Det er derimot stor variasjon i fartstid som personlig assistent når vi deler opp respondentene etter hvilken type arbeidskontrakt de har. Kun 22,1 prosent av de med fast kontrakt i Uloba har jobbet i 2 år eller mindre, sammenlignet med 41,9 prosent av de med tilkallingskontrakt. Samtidig oppgir 77,9 prosent av de med fast kontrakt å ha jobbet 3 år eller lengre, sammenlignet med 58,1 prosent av de med tilkallingskontrakt.

14,5 prosent av hele respondentgruppen oppgir å ha jobbet under ett år i Uloba, noe som bidrar til å forklare hvorfor en god del av respondentene i undersøkelsen oppgir at de ikke har vært sykemeldt eller i kontakt med Ulobas support-senter.

Tabell 5: «Hvor lenge har du jobbet som assistent totalt (i BPA-ordning(er) og/eller som funksjonsassistent)?»

Svaralternativ	Fast	Midlertidig	Tilkalling	Alle
Under ett år	9,2 %	30,4 %	20,8 %	14,5 %
Ett til to år	12,9 %	30,4 %	21,1 %	16,2 %
Tre til fem år	23,3 %	21,7 %	18,0 %	21,6 %
Seks til åtte år	16,6 %	4,4 %	15,3 %	15,5 %
Ni til elleve år	11,1 %	0,0 %	8,9 %	9,7 %
Tolv til fjorten år	10,2 %	0,0 %	5,8 %	8,4 %
Femten til nitten år	11,2 %	13,0 %	5,5 %	9,1 %
Tjue år eller mer	5,5 %	0,0 %	4,6 %	4,9 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	597	23	327	991

Kommentar til tabell 5: 53 assistenter (5,3 prosent) oppgir å ha en kombinasjon av ulike kontrakter i Uloba. Kolonnen «Fast» representerer derfor assistenter med minst én fast kontrakt i Uloba, eventuelt kombinert med en annen type kontrakt. Kolonnen «Midlertidig» utgjør assistenter med midlertidig kontrakt, eventuelt kombinert med en tilkallingskontrakt i tillegg. Gruppen «Tilkalling» er assistenter med kun tilkallingskontrakt.

Hvem leder BPA-ordningen?

955 assistenter svarte på spørsmålet om hvem som leder BPA-ordningen de jobber mest i. Over halvparten av disse, 56,1 prosent, svarte at personen med assistansebehovet selv er arbeidsleder. 38,6 prosent svarte at en medarbeidsleder leder assistanseordningen.

5,2 prosent av respondentene oppga at de ikke vet om det er personen med assistansebehov eller en medarbeidsleder som leder ordningen. Dette kan ha sammenheng med at en del av respondentene fortsatt har kort fartstid i yrket personlig assistent.

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

I spørreundersøkelsen spurte vi assistentene om hvilken type arbeidskontrakt de har i Uloba. De hadde mulighet til å krysse av flere svaralternativer dersom de hadde mer enn én type arbeidskontrakt. De 991 som svarte krysset av totalt 1 088 svaralternativer. De aller fleste som svarte har altså én type arbeidskontrakt i Uloba.

Tabell 6: «Hvilken type arbeidskontrakt har du med Uloba?»

Svaralternativ	Antall
BPA – Ordinær fast ansettelse	591
BPA – Midlertidig ansettelse	26
BPA – Tilkalling	352
Funksjonsassistent – Ordinær fast ansettelse	28
Funksjonsassistent – Midlertidig ansettelse	6
Funksjonsassistent – Tilkalling	33
Vet ikke, men jeg vet at jeg jobber i en BPA-ordning.	52
Vet ikke, men jeg vet at jeg jobber i en funksjonsassistanseordning.	11

92,3 prosent av de som svarte oppgir at de kun jobber i BPA-ordning. 2,8 prosent oppgir at de kun jobber i funksjonsassistanse-ordning. 4,8 prosent jobber både i en BPA-ordning og i en funksjonsassistanse-ordning.

Majoriteten, til sammen 60,2 prosent har fast arbeidskontrakt i Uloba. Noen få i gruppen med fast arbeidskontrakt har i tillegg en midlertidig kontrakt eller en tilkallingskontrakt.

Svært få, til sammen 2,3 prosent, har en midlertidig kontrakt. Noen få i denne gruppen har i tillegg en fast arbeidskontrakt eller tilkallingskontrakt i en annen assistanseordning.

33 prosent jobber kun som tilkallingsassistenter.

En liten andel på 4,4 prosent oppgir at de ikke er klar over hvilken type arbeidskontrakt de har.

Tabell 7: Type arbeidskontrakt, borgerstyrte personlige assistenter og funksjonsassistenter samlet.

Svaralternativ	Antall	Andel
Fast kontrakt	547	55,2 %
Fast kontrakt + tilkalling	42	4,2 %
Fast kontrakt + midlertidig	8	0,8 %
Fast kontrakt + midlertidig + tilkalling	0	0,0 %
Midlertidig kontrakt	20	2,0 %
Midlertidig kontrakt + tilkalling	3	0,3 %
Tilkalling	327	33,0 %
Vet ikke hvilken type kontrakt de har.	44	4,4 %
Totalt	991	100,0 %

Det er flere faktorer som bidrar til å forklare at en høy andel av assistentene i Uloba er tilkallingsvikarer. Med ordningene BPA og 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 de fleste assistanseordningene må derfor arbeidslederen rekruttere tilkallingsvikarer som kan ta arbeidsøkter når de faste assistentene er syke eller av andre grunner ikke kan jobbe som planlagt. Tilkallingsvikarer kan være avgjørende for at vedtakseieren skal kunne gjennomføre sine nødvendige 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

Den store majoriteten av assistentene i undersøkelsen jobber i deltidsstilling i Uloba, og kombinerer denne jobben med en annen aktivitet eller inntektskilde.

Hvor mange timer per uke assistentene i undersøkelsen oppgir å jobbe i Uloba varierer videre med hvilken type arbeidskontrakt de har (se tabell 8). Fast ansatte jobber som forventet vesentlig flere timer enn tilkallingsassistentene. Blant assistentene med tilkallingskontrakt jobber for eksempel 84,2 prosent under 10 timer per uke, sammenlignet med 35,6 prosent blant de fast ansatte.

I Uloba er ukentlig arbeidstid i en 100 prosent stilling 35,5 timer. Tabellen nedenfor viser at 10 prosent av de fast ansatte jobber heltid eller tilnærmet heltid i Uloba, altså i 35 timer eller mer per uke. Totalt oppgir 37,4 prosent av de fast ansatte at de arbeider 21 timer eller mer per uke, noe som tilsvarer minst en 60 prosent stilling.

Tabell 8: «Hvor mange timer jobber du som assistent i Uloba i løpet av en vanlig uke?»

Svaralternativ	Fast	Midlertidig	Tilkalling	Alle
Under seks timer	15,0 %	22,7 %	63,8 %	32,3 %
Seks til ti timer	20,6 %	0,0 %	20,4 %	20,7 %
Elleve til femten timer	14,3 %	22,7 %	8,4 %	12,3 %
16 til 20 timer	12,8 %	22,7 %	3,7 %	9,8 %
21 til 25 timer	12,1 %	9,1 %	0,9 %	8,0 %
26 til 30 timer	8,0 %	9,1 %	1,2 %	5,4 %
31 til 34 timer	7,3 %	0,0 %	0,6 %	4,6 %
35 timer eller mer	10,0 %	13,6 %	0,9 %	6,8 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	588	22	323	975

Kommentar til tabell 8: 53 assistenter (5,3 prosent) oppgir å ha en kombinasjon av ulike kontrakter i Uloba. Kolonnen «Fast» representerer assistenter med minst én fast kontrakt i Uloba, eventuelt kombinert med en annen type kontrakt. Kolonnen «Midlertidig» er assistenter med midlertidig kontrakt, eventuelt kombinert med en tilkallingskontrakt. Kolonnen «Tilkalling» er assistenter med kun tilkallingskontrakt.

Tilfredshet med stillingsstørrelse

Personlig assistent er, som presentert ovenfor, i hovedsak et deltidsyrke: Ti prosent av dem som oppgir at de er fast ansatte i Uloba jobber i en fulltidsstilling. Til tross for dette rapporterer assistentene en høy grad av tilfredshet med sin stillingsstørrelse. Dette gjelder for alle typer stillingskategorier, altså både de som er fast ansatt og de som er tilkallingsassistenter (se tabell 9).

Blant alle de 982 som svarte oppgir 71,6 prosent å være helt enig og 20,3 prosent å være delvis enige i at de er fornøyde med sin totale stillingsstørrelse. Kun 5,3 prosent oppgir å være delvis uenig og 2,9 prosent helt uenig i at de er fornøyde med stillingsstørrelsen.

Den høye andelen av tilfredse assistenter tyder på at de fleste assistenter trives godt med å kombinere jobben i Uloba med annen deltidsjobb hos en annen arbeidsgiver eller annen inntektsgivende aktivitet. Hvilken aktivitet assistentene kombinerer Uloba-jobben med vil vi utforske nærmere i neste kapittel.

Tabell 9: «Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba.» Fordelt på kontraktstype i 2026.

Svaralternativ	Fast	Midlertidig	Tilkalling	Alle
Helt enig	69,9 %	63,6 %	76,4 %	71,6 %
Delvis enig	21,8 %	27,3 %	16,0 %	20,3 %
Delvis uenig	5,6 %	4,6 %	5,2 %	5,3 %
Helt uenig	2,7 %	4,6 %	2,5 %	2,9 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %
Antall som svarte	592	22	326	982

Kommentar til tabell 9: 53 assistenter (5,3 prosent) oppgir å ha en kombinasjon av ulike kontrakter i Uloba. Kolonnen «Fast» representerer assistenter med minst én fast kontrakt i Uloba, eventuelt kombinert med en annen type kontrakt. Kolonnen «Midlertidig» er assistenter med midlertidig kontrakt, eventuelt kombinert med en tilkallingskontrakt. Kolonnen «Tilkalling» er assistenter med kun tilkallingskontrakt.

I tabell 10 ser vi utviklingen over tid i assistentenes tilfredshet med sin stillingsstørrelse ved å sammenstille assistentenes rapporterte grad av tilfredshet fra assistentundersøkelsene fra perioden 2020–2026. Tabellen viser at grad av tilfredshet har økt i perioden 2020 til 2026. Andelen som er «helt enige» i påstanden «Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba» har økt fra 61,2 prosent i 2020 til 71,6 prosent i 2026. Samtidig har andelen som enten oppgir å være delvis eller helt uenig i samme påstand minket fra 12,7 prosent i 2020 til 8,1 prosent i 2026-undersøkelsen. Dette er en gledelig utvikling.

Tabell 10: «Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba.» Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2020–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	72 %	71 %	70 %	69 %	65 %	61 %
2. Delvis enig	20 %	21 %	21 %	21 %	24 %	26 %
3. Delvis uenig	5 %	5 %	6 %	6 %	7 %	7 %
4. Helt uenig	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %	6 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,39	1,39	1,43	1,46	1,50	1,57
Antall som svarte	982	1 381	1 693	1 403	750	1 055

Kommentar til tabell 10: I Assistentundersøkelsen 2020 inngikk påstanden «Jeg er fornøyd med stillingsstørrelsen min». Den er tilnærmet lik påstanden som er brukt i de påfølgende årenes undersøkelser, slik at vi kan sammenligne funn på tvers av alle årene.

Annen inntektsgivende aktivitet i tillegg til Uloba-jobben

Hele 82 prosent av respondentene oppgir at de kombinerer jobben som personlig assistent i Uloba med annen aktivitet. Dette er som forventet, ettersom 93 prosent jobber enten deltid eller som tilkallingsassistent.

Det er imidlertid stor variasjon i hva slags aktivitet assistentene kombinerer jobben med. Totalt 976 respondenter besvarte spørsmålet, og de kunne krysse av for flere svaralternativer. Hvilken type aktivitet assistentene oppgav er som følger:

- 28,2 prosent jobber i et yrke i en annen sektor enn personlig assistanse og helse og omsorg.
- 20,6 prosent jobber i et annet yrke innen helse- og omsorgssektoren.
- 9,9 prosent jobber som personlig assistent for en annen arbeidsgiver enn Uloba.
- 12,6 prosent går på skole, er lærling eller studerer.
- 11,2 prosent mottar alderspensjon.
- 7,2 prosent er uføretrygdet.
- 5,3 prosent jobber frivillig.
- 4,2 prosent mottar dagpenger, sykepenger eller arbeidsavklaringspenger.
- 1,1 prosent er delvis hjemmeværende med omsorgsansvar.
- 18,0 prosent jobber kun som personlig assistent i Uloba uten å motta andre offentlige ytelser.

Det mest vanlige er altså å kombinere jobben i Uloba med arbeid hos én eller flere andre arbeidsgivere. Til sammen 55,1 prosent oppgir å gjøre nettopp dette. En annen stor gruppe er de som kombinerer jobben med en permanent ytelse fra Nav, enten uføretrygd eller alderspensjon. Disse kan ses på som personer som bruker restarbeidsevnen sin i Uloba. Totalt 18,3 prosent av respondentene er i denne gruppen.

Den tredje største gruppen består av personer som er under utdanning eller opplæring. Disse kombinerer Uloba-jobben med skole, lærlingløp eller studier, og utgjør 12,6 prosent av respondentene.

Arbeidsplan og balanse mellom jobb og fritid

I Assistentundersøkelsen 2026 var 90,5 prosent av dem som svarte helt enig 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.

I tabellen under ser vi at det var en positiv utvikling på dette området fra 2020 til 2021. I de påfølgende undersøkelsene var assistentenes svar omtrent som i 2021-undersøkelsen. 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, fra 1,64 til 1,47. Svaralternativene er på skalaen 1. Helt enig til 4. Helt uenig. I de påfølgende fire undersøkelsene var gjennomsnittet av deltakernes svar omtrent det samme som i Assistentundersøkelsen 2021.

Tabell 11: «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i assistanseordningen.» Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2020–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	68 %	66 %	65 %	67 %	67 %	57 %
2. Delvis enig	23 %	24 %	26 %	23 %	23 %	28 %
3. Delvis uenig	6 %	6 %	5 %	6 %	6 %	9 %
4. Helt uenig	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	6 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,46	1,48	1,47	1,47	1,47	1,64
Antall som svarte	980	1 376	1 672	1 398	742	1 046

Kommentar til tabell 11: 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 årene 2023–2026. I 2021-undersøkelsene var det en mindre gruppe funksjonsassistenter som ikke svarte på påstanden. Det er likevel mulig å sammenligne funn fra de seks assistentundersøkelsene.

Det er ellers verdt å merke seg at det kan variere hva assistentene som svarte legger i «forutsigbar arbeidsplan». Vi legger til grunn kravene i arbeidsmiljøloven og tariffavtalen om at arbeidstaker skal bli varslet om arbeidstid 14 dager før arbeidsøkten starter. I Uloba blir assistentenes arbeidstid gjennomsnittsberegnet over en fastsatt beregningsperiode på fire måneder. Arbeidslederne skal sette opp arbeidsplaner for hele denne perioden. Assistentene skal få oversikt over når de skal jobbe minst 14 dager i forkant i appen for planlegging av arbeidstid, «Worksoft». Endringer og nye avtaler underveis kan bli lagt direkte inn i «Worksoft» etter avtale mellom arbeidsleder og assistent. Dersom arbeidslederen kansellerer en arbeidsøkt med mindre enn 14 dagers varsel, har assistenten krav på lønn for økten.

I Assistentundersøkelsen 2026 svarte 93 assistenter at de er helt uenig eller delvis uenig i påstanden «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i assistanseordningen». I denne gruppen var det flere assistenter med tilkallingskontrakt enn assistenter med kontrakt som fast eller midlertidig ansatt. Førstnevnte gruppe var dermed noe overrepresentert.

36 assistenter med kontrakt som fast eller midlertidig ansatt ga ett eller flere svar på hvorfor de er uenig i påstanden «Jeg har en forutsigbar arbeidsplan i assistanseordningen»:

- Åtte svarte «Arbeidslederen min gir meg ikke en skriftlig arbeidsplan, verken på papir eller i et program, i forkant av arbeidsøktene».
- 16 svarte «Arbeidslederen min legger ikke inn arbeidsøktene mine i Kalender i «Worksoft»-appen senest 14 dager før økten skal starte».
- Elleve svarte «Arbeidslederen min legger inn øktene jeg har jobbet i en måned etterskuddsvis i Kalender i «Worksoft», helt på slutten av måneden».

- Syv svarte «Arbeidslederen min avlyser arbeidsøktene mine når det er mindre enn 14 dager til jeg skulle ha jobbet, og jeg får ikke utbetalt lønn for arbeidstimene jeg skulle ha jobbet».
- 14 svarte «Jeg blir ofte bedt om å jobbe ekstra arbeidsøkter».
- Syv svarte «Andre assistenter i assistanseordningen ønsker ofte å bytte arbeidsøkt med meg».
- Tre svarte «Arbeidsøkter som er avtalt faller ofte bort fordi den jeg assisterer har opphold på institusjon, og assistanseordningen er satt på hold».

Funnene over kan tyde på at enkelte arbeidsledere trenger noe mer opplæring og/eller oppfølging fra Ulobas administrasjon.

50 assistenter med tilkallingskontrakt som var uenig i at arbeidsplanen er forutsigbar fikk også mulighet til å utdype hva som er årsaken. De kunne velge ett eller flere svaralternativer som er relevante for dem med tilkallingskontrakt.

- 33 svarte «Når jeg blir spurt om å ta en arbeidsøkt er årsaken ofte at en annen assistent i assistanseordningen er sykemeldt».
- Tolv svarte «Når jeg blir spurt om å ta en arbeidsøkt er årsaken ofte at personen jeg assisterer har et aktivt liv».
- Ni svarte «Arbeidslederen min legger inn øktene jeg har jobbet i en måned etterskuddsvis i Kalender i «Worksoft», helt på slutten av måneden».
- Seks svarte «Arbeidslederen min avlyser arbeidsøktene mine når det er mindre enn 14 dager til jeg skulle ha jobbet, og jeg får ikke utbetalt lønn for arbeidstimene jeg skulle ha jobbet».
- Fire svarte «Andre assistenter i assistanseordningen ønsker ofte å bytte arbeidsøkt med meg».
- Tre svarte «Arbeidsøkter som er avtalt faller ofte bort fordi den jeg assisterer har opphold på institusjon, og assistanseordningen er satt på hold».

Funnene over viser at andelen som opplever at arbeidsplanen er uforutsigbar er høyere blant tilkallingsvikarer enn blant dem som er fast eller midlertidig ansatt. Dette er ikke overraskende. Behovet for tilkallingsvikarer oppstår ofte i forbindelse med at andre assistenter blir syke, eller av andre grunner ikke kan gjennomføre en arbeidsøkt de er satt opp på. Blant tilkallingsvikarene som svarte på oppfølgingsspørsmålet var det nettopp sykdom blant andre assistenter den viktigste årsaken til at de ikke opplever at arbeidsplanen er forutsigbar.

Balanse mellom jobb og fritid

80,6 prosent av dem som svarte på Assistentundersøkelsen 2026 var helt enig i påstanden «Jeg har en god balanse mellom jobben som assistent i Uloba og fritiden min». 16 prosent svarte at de var delvis enig, 2,8 prosent svarte at de var delvis uenig, og 0,7 prosent var helt uenig. Totalt var altså 96,5 prosent av de 977 som svarte enige i at de har en god balanse.

Denne påstanden var også med i 2025-undersøkelsen. Da oppga 96,2 prosent av respondentene at de var enige i denne påstanden. I Assistentundersøkelsen 2024 inngikk en annen påstand som belyser balansen fritid og arbeidstid. 95,3 prosent av deltakerne oppga da at de var enig i påstanden «Jeg får nok hvile mellom arbeidsøktene mine». Disse funnene tyder på at de fleste arbeidsledere i Uloba tar hensyn til assistentenes ønsker og behov når det gjelder arbeidstid.

I Assistentundersøkelsen 2026 oppga en høy andel av deltakerne at de kombinerte jobben som personlig assistent i Uloba med en annen jobb eller studier.

Funnene over tyder på at en svært høy andel av assistentene i Uloba opplever 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.

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.

Dypdykk: Assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn

Personlig assistent innen BPA og funksjonsassistanse er et ufaglært yrke som ikke krever formell yrkesutdanning eller fagbrev; all opplæring skjer på arbeidsplassen. Det innebærer at det ikke er krav om helsefaglig utdanningsbakgrunn, slik det ofte er i tradisjonelle kommunale helse- og omsorgstjenester. Det er derfor interessant å se nærmere på utdanningsbakgrunnen til assistentene i Uloba, og hva som kjennetegner de som – til tross for at yrket ikke stiller slike krav – likevel har helsefaglig utdanningsbakgrunn. Dette er særlig interessant med tanke på at helsefaglig utdanningsbakgrunn er en kompetanse det er stor knapphet på i den tradisjonelle helse- og omsorgssektoren.

Til sammen 27,4 prosent av 991 respondenter i Assistentundersøkelsen 2026 oppgir å ha helsefaglig utdanningsbakgrunn fra enten videregående skole eller universitet/høgskole: 157 assistenter oppgir å ha helse- og oppvekstfag på videregående skole og 115 oppgir å ha helse- og sosialfaglig utdanning fra universitet eller høgskole som høyeste fullførte utdanning. Den store majoriteten av alle assistentene, hele 72,6 prosent, har derimot ikke den helsefaglige utdanningskompetansen som kommunale helse- og omsorgstjenester særlig etterspør, men oppgir annen type utdanningsbakgrunn.

I dette dypdykket undersøker vi hva som kjennetegner assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn sammenlignet med assistenter generelt i Uloba. I analysene slår vi ofte sammen de med helsefaglig utdanning fra videregående og fra universitet/høgskole til én gruppe, omtalt som «personer med helsefaglig utdanningsbakgrunn». Formålet er å få bedre innsikt i hvilken stillingsprosent og type kontrakt disse assistentene har i Uloba, deres inntektsgivende aktiviteter utenfor Uloba, og deres jobbtilfredshet. Vi undersøker om svarene deres skiller seg fra hvordan alle deltakerne i Assistentundersøkelsen 2026 svarte på de samme spørsmålene.

Resultatene nedenfor viser at assistenter i Uloba – både dem med og dem uten helsefaglig utdanningsbakgrunn – rapporterer høy jobbtilfredshet. Assistentene ser ut til å bruke arbeidskraften sin effektivt: De kombinerer det som for de fleste er en fast deltidsstilling i Uloba, med annen inntektsgivende aktivitet. Det mest utbredte er å kombinere Uloba-jobben med arbeid hos annen arbeidsgiver, permanente ytelser fra Nav (uføretrygd eller alderspensjon), eller studier og lærlingeplass.

Når assistenter kombinerer jobben i Uloba med arbeid for en annen arbeidsgiver, ser vi at de med helsefaglig utdanningsbakgrunn i langt større grad arbeider innen den tradisjonelle helse- og omsorgssektoren enn det som er vanlig blant assistenter generelt. At Uloba-arbeidet blir kombinert med jobb i helse- og omsorgssektoren kan tyde på at disse assistentene får utnyttet den totale arbeidskapasiteten sin godt, noe som også blir understøttet av at de rapporterer høy tilfredshet med sin stillingsprosent.

Type arbeidskontrakt, stillingsstørrelse og type assistanseordning

De aller fleste med helsefaglig utdanningsbakgrunn har fast arbeidskontrakt med Uloba. Dette gjelder 65,5 prosent av denne gruppen. Dette er noe høyere enn blant alle assistentene som svarte på Assistentundersøkelsen 2026, hvor 59,4 prosent har minst én fast arbeidskontrakt. Videre oppgir 31,3 prosent av assistentene med helsefaglig utdanningsbakgrunn at de kun er ansatt som tilkallingsassistenter. Dette er en noe lavere andel enn blant alle assistenter, hvor 33 prosent oppgir å være tilkallingsassistenter. Andelen som ikke vet hvilken kontraktstype de har, er høyere blant assistenter generelt enn blant de med helsefaglig bakgrunn – noe som kan bidra til å forklare disse forskjellene.

Tabell 12: Type arbeidskontrakt.
Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.

Svaralternativ	Assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn	Alle
Fast kontrakt	60,7 %	55,2 %
Fast kontrakt + tilkalling	4,8 %	4,2 %
Fast kontrakt + midlertidig	0,0 %	0,8 %
Midlertidig kontrakt	1,5 %	2,0 %
Midlertidig kontrakt + tilkalling	0,0 %	0,3 %
Tilkalling	31,3 %	33,0 %
Vet ikke hvilken type kontrakt de har	1,8 %	4,4 %
Totalt	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	272	991

Retter vi blikket mot de fast ansatte med helsefaglig utdanningsbakgrunn, ser vi at 11,6 prosent av disse jobber 35 timer eller mer per uke, som tilsvarer en fulltidsstilling hos Uloba. Det mest vanlige, også for de med helsefaglig utdanningsbakgrunn, er dermed å jobbe deltid i Uloba. Majoriteten av de fast ansatte med helsefaglig utdanningsbakgrunn, hele 63 prosent, jobber mindre enn 21 timer per uke, og har dermed en stillingsbrøk som er lavere enn 60 prosent. 37 prosent av de med fast stilling jobber 21 timer eller mer per uke, tilsvarende minimum en 60 prosent stilling.

Tilkallingsassistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn jobber, som forventet, vesentlig færre timer enn fast ansatte: 81,2 prosent jobber 10 timer eller mindre per uke, og 96,5 prosent jobber mindre enn 21 timer i uken.

Stillingsprosenten blant assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn er svært lik stillingsprosenten for alle assistentene som deltok i Assistentundersøkelsen 2026. Forskjellene mellom gruppene er små (se tabell 8 på side 28 for oversikt over alle som svarte på undersøkelsen).

Tabell 13: «Hvor mange timer jobber du som assistent i Uloba i løpet av en vanlig uke?» Fordelt på kontraktstypen til assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn.

Svaralternativ	Fast kontrakt	Tilkalling	Alle
Under seks timer	12,1 %	61,2 %	28,1 %
Seks til ti timer	22,5 %	20,0 %	21,7 %
Elleve til femten timer	16,8 %	8,2 %	14,6 %
16 til 20 timer	11,6 %	7,1 %	10,1 %
21 til 25 timer	9,3 %	0,0 %	6,4 %
26 til 30 timer	8,1 %	1,2 %	5,6 %
31 til 34 timer	8,1 %	1,2 %	5,6 %
35 timer eller mer	11,6 %	1,2 %	7,9 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	173	85	267

Assistentene med helsefaglig utdanningsbakgrunn skiller seg derimot noe fra assistenter generelt når det gjelder hvem som leder ordningen de jobber i. 44,9 prosent av de med helsefaglig utdanningsbakgrunn oppgir å jobbe i ordninger med medarbeidsleder, som er 6,3 prosentpoeng høyere enn for alle assistenter som besvarte undersøkelsen. Dette innebærer at assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn i noe større grad jobber i ordninger hvor personen med assistansebehov enten er mindreårig, har en kognitiv funksjonsnedsettelse, eller av andre årsaker ikke har mulighet til å ta på seg hele eller deler av arbeidslederansvaret selv.

Det kan være flere årsaker til at det er en forskjell mellom alle assistenter og assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn på dette området. Det er sannsynlig at medarbeidsledere – som ofte styrer ordninger for barn eller nærstående med kognitive funksjonsnedsettelse – i større grad vektlegger helsefaglig utdanning ved ansettelser enn det arbeidsledere som selv har assistansebehovet gjør. Det kan også være at assistenter med helsefaglig utdanning oftere søker seg til ordninger med medarbeidsleder, hvor personen med assistansebehov er mindreårig eller har en kognitiv funksjonsnedsettelse.

**Tabell 14: «Hvem leder BPA-ordningen du jobber mest i?»
Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.**

Svaralternativ	Assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn	Alle
Den som har assistanseordningen, er selv arbeidsleder	49 %	56 %
En medarbeidsleder	45 %	39 %
Vet ikke	6 %	5 %
Totalt	100 %	100 %
Antall som svarte	265	955

Aktiviteter assistentene kombinerer med Uloba-jobben

De aller største forskjellene mellom assistenter generelt og assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn ser vi i hvilke inntektsgivende aktiviteter de kombinerer med Uloba-jobben. Hva assistentene gjør ved siden av deltidsjobben i Uloba, kan si noe om hvordan de bruker arbeidskapasiteten sin.

Totalt 66,1 prosent av assistentene med helsefaglig utdanningsbakgrunn kombinerer jobben i Uloba med arbeid hos en annen arbeidsgiver. Dette gjør også 55,1 prosent av alle assistentene i Uloba. Den største forskjellen mellom assistenter med helsefaglig utdanning og assistentgruppen samlet gjelder derimot hvor de arbeider utenfor Uloba.

I tabell 15 ser vi at blant assistentene med helsefaglig utdanningsbakgrunn arbeider 42,4 prosent i et annet yrke innen helse- og omsorgssektoren, sammenlignet med 20,6 prosent blant alle assistentene som deltok i undersøkelsen. Samtidig arbeider en noe mindre andel av assistentene med helsefaglig utdanning – 19,2 prosent – i yrker utenfor både personlig assistanse og helse- og omsorgssektoren, mot 28,2 prosent blant alle assistenter som deltok i Assistentundersøkelsen 2026.

Hele 16,2 prosent av assistentene med helsefaglig utdanningsbakgrunn kombinerer jobben i Uloba med en permanent ytelse fra Nav, enten alderspensjon eller uføretrygd. Disse respondentene har trolig redusert arbeidskapasitet og søker derfor i større grad deltidsarbeid. Slik bruker de sin restarbeidsevne i arbeidet som personlig assistent. Videre oppgir 8,9 prosent at de kombinerer jobben med skole, studier eller lærlingeplass. Samlet tyder disse tallene på at det er en god match mellom yrket personlig assistent og de delene av arbeidsstyrken som har behov for deltidsstillinger.

Til sammen oppgir 14,4 prosent av assistentene med helsefaglig utdanningsbakgrunn at de kun jobber i Uloba, uten å motta andre ytelser. Blant disse oppgir omtrent halvparten (48,7 prosent) at de jobber minst 31 timer per uke i Uloba. Dette betyr at få assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn arbeider i mindre stillinger i Uloba uten samtidig å kombinere jobben med annen inntektsgivende aktivitet. Det samme gjelder for assistenter i Uloba generelt, uavhengig av utdanningsbakgrunn.

Tabell 15: «Kombinerer du jobben i Uloba som assistent med en annen aktivitet eller inntektskilde?» Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.

Svaralternativ	Assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn	Alle
Jobber som personlig assistent for en annen arbeidsgiver enn Uloba	9,2 %	9,9 %
Jobber i et annet yrke i helse- og omsorgssektoren	42,4 %	20,6 %
Jobber i et yrke i en annen sektor enn personlig assistanse og helse	19,2 %	28,2 %
Jobber frivillig	3,7 %	5,3 %
Går på skole, er lærling eller studerer	8,9 %	12,6 %
Er delvis hjemmeværende med omsorgsansvar	1,1 %	1,1 %
Mottar alderspensjon	10,3 %	11,2 %
Mottar uføretrygd	5,9 %	7,2 %
Mottar arbeidsavklaringspenger (AAP)	3,0 %	2,8 %
Mottar sykepenger	0,7 %	0,6 %
Mottar dagpenger	0,0 %	0,8 %
Jobber kun som personlig assistent, og mottar heller ingen av de offentlige ytelsene nevnt i svaralternativene ovenfor	14,4 %	18,0 %
Antall som svarte	271	976

Tilfredshet med jobben

Selv om flertallet av respondentene jobber deltid, er tilfredsheten med stillingsstørrelsen høy. 71,6 prosent av alle assistenter og 73,9 prosent av dem med helsefaglig bakgrunn oppgir at de er helt enige i at de er fornøyde med stillingsprosenten. Inkluderer vi dem som er delvis enige, er over 90 prosent i begge grupper fornøyde.

Det at assistentene, både de med og de uten helsefaglig utdanningsbakgrunn, er fornøyd med sin stillingsprosent, tyder på at assistentene trives godt med å kombinere jobben i Uloba med annen inntektsgivende aktivitet, enten dette er en jobb hos annen arbeidsgiver, uføretrygd, alderspensjon eller et studieløp. På grunn av knapphet på personell med helsefaglig utdanningsbakgrunn i den tradisjonelle helse- og omsorgssektoren vil det i utgangspunktet være lett for assistenter med slik bakgrunn å finne alternativ jobb innen et yrke som stiller krav til helsefaglig utdanning. Hvilken type motivasjon som ligger bak å søke seg til et ufaglært yrke – eller å kombinere en jobb i Uloba med en jobb i den tradisjonelle helse- og omsorgssektoren – har ikke vår undersøkelse undersøkt nærmere.

Tabell 16: «Jeg er fornøyd med den totale stillingsstørrelsen min i Uloba.» Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.

Svaralternativ	Assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn	Alle
Helt enig	73,9 %	71,6 %
Delvis enig	18,4 %	20,3 %
Delvis uenig	5,9 %	5,3 %
Helt uenig	1,8 %	2,9 %
Totalt	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	272	982

Assistentenes tilfredshet med lønsvilkårene er derimot noe lavere enn deres tilfredshet med stillingsstørrelsen. Andelen som er «helt enige» i at lønsvilkårene i Uloba er gode varierer fra 36,5 prosent blant de med helse- og sosialfaglig utdanning fra universitet/høgskole, til 41 prosent blant de som har tatt helse- og oppvekstfag på videregående skole, til 46,3 prosent om man ser på alle assistenter i Uloba samlet. De med helsefaglig utdanningsbakgrunn er dermed noe mindre fornøyd med lønnen sin i Uloba – sammenlignet med alle. Dette er ikke overraskende i og med at det ufaglærte yrket personlig assistent er lavere betalt enn jobber innen helse- og omsorgstjenesteyrkene som krever helsefaglig utdanningsbakgrunn.

Tabell 17: «Jeg opplever å ha gode lønsvilkår i jobben som personlig assistent i Uloba.» Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.

Svaralternativ	Assistenter med helse og oppvekstfag fra videregående skole	Assistenter med helse- og sosialfag fra universitet/høgskole	Alle
Helt enig	41,0 %	36,5 %	46,4 %
Delvis enig	39,1 %	36,5 %	34,6 %
Delvis uenig	11,5 %	14,8 %	10,6 %
Helt uenig	8,3 %	12,2 %	8,4 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	156	115	985

Alt i alt er nesten alle assistentene delvis fornøyd eller helt fornøyd med jobben som personlig assistent. Dette gjelder både for assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn og for assistenter generelt i Uloba. Blant de med helsefaglig utdanningsbakgrunn er 80,2 prosent helt enige og 16,2 prosent er delvis enige i at de er fornøyd med jobben som personlig assistent. Denne rapporterte trivselen, i tillegg til funnene som viser at den store majoriteten kombinerer deltidsjobb i Uloba med annen inntektsgivende aktivitet, kan bidra til å forklare hvorfor assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn velger å jobbe som personlig assistent.

Tabell 18: «Alt i alt er jeg fornøyd med jobben min som personlig assistent.» Assistenter med helsefaglig utdanning og alle.

Svaralternativ	Assistenter med helsefaglig utdanningsbakgrunn	Alle
Helt enig	80,2 %	78,2 %
Delvis enig	16,2 %	17,4 %
Delvis uenig	3,3 %	3,8 %
Helt uenig	0,4 %	0,7 %
Totalt	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	272	985

Dypdykk: Assistentene som jobber i ordninger med medarbeidsleder

En stor andel av de borgerstyrte personlige assistentene i Ulobas undersøkelse – til sammen 38,5 prosent – oppgir at de arbeider i en BPA-ordning med medarbeidsleder. Når en ordning har medarbeidsleder, innebærer det at en nærstående til personen med assistansebehov ivaretar hele eller deler av arbeidslederansvaret. Dette kan skyldes at personen med assistansebehov er under 18 år, har en kognitiv funksjonsnedsettelse, eller av andre grunner ikke er i stand til å ivareta hele arbeidslederansvaret selv.

Funnene som blir presentert i tabellene 19–25 belyser hvordan assistentene i BPA-ordninger med medarbeidsleder opplever sin arbeidssituasjon og sine arbeidsvilkår, sammenlignet med assistenter i ordninger der personen med assistansebehov selv er arbeidsleder.

Resultatene viser gjennomgående at assistentene i Uloba i all hovedsak er godt fornøyde med opplæringen de får, det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, oppfølging ved sykefravær og hvordan arbeidslederen utøver lederrollen. De opplever også i svært høy grad å ha nødvendig utstyr for å utføre arbeidet på en trygg og sikker måte. Dette gjelder både i ordninger med medarbeidsleder og i ordninger der personen med assistansebehov selv er arbeidsleder, og forskjellene mellom gruppene er små på disse områdene.

Det er derimot to forhold hvor vi finner tydeligere forskjeller mellom gruppene, nemlig tilfredshet med arbeidsleder og opplevelsen av å kunne påvirke beslutninger som angår arbeidet (se tabell 19 og 20):

- Assistentene i ordninger med medarbeidsleder er i noe større grad «helt enige» i påstanden: «Jeg opplever at arbeidslederen i assistanseordningen jeg jobber i, er en god leder». Her svarer 77,4 prosent i ordninger med medarbeidsleder at de er helt enige, mot 69,6 prosent i ordninger der personen med assistansebehov selv er arbeidsleder. Forskjellen blir imidlertid små om svarene «helt enig» og «delvis enig» ses samlet.

- Assistentene i ordninger med medarbeidsleder er også i noe større grad «helt enige» i påstanden: «Jeg har mulighet til å påvirke beslutninger som angår arbeidet mitt som personlig assistent i Uloba». Her svarer 66,6 prosent i ordninger med medarbeidsleder at de er helt enige, mot 55,2 prosent i ordninger uten medarbeidsleder. Også her blir forskjellen mindre når man slår sammen svarene «helt enig» og «delvis enig».

Assistentundersøkelsen 2026 viser altså en noe høyere grad av tilfredshet blant assistenter i ordninger med medarbeidsleder når det gjelder muligheten til å påvirke beslutninger og i vurderingen av arbeidslederen, sammenlignet med ordninger hvor personen med assistansebehov selv er arbeidsleder. Undersøkelsen gir imidlertid ikke grunnlag for å forklare disse forskjellene nærmere.

Påstanden om assistentenes mulighet til å påvirke beslutninger som angår arbeidet (tabell 20) skiller seg videre fra de øvrige påstandene i analysen. En lavere andel av assistentene, både de med og uten medarbeidsleder, rapporterer tilfredshet på dette området. Selv om andelen som svarer «helt enig» er høyere blant assistenter med medarbeidsleder på dette området, fremstår tilfredsheten også i denne gruppen som mer moderat enn på de andre områdene.

Denne mer moderate tilfredsheten kan ha sammenheng med særtrekk ved yrket personlig assistent innen BPA og funksjonsassistanse, hvor arbeidet i stor grad innebærer å følge og tilpasse seg hverdagen til personen med assistansebehov. Dette skiller seg fra mange andre yrker, inkludert tradisjonelle helse- og omsorgsyrker, der personen med assistansebehov i større grad tilpasser seg tjenesteytingen når det gjelder hvor og når assistansen blir utført. Når vi ser på svaralternativene «delvis enig» og «helt enig» under ett, oppgir likevel 90 prosent av assistentene at de har mulighet til å påvirke beslutninger som angår arbeidet. Forskjellen ligger først og fremst i en noe lavere andel som svarer «helt enig».

Tabell 19: «Jeg opplever at arbeidslederen i assistentordningen jeg jobber i er en god leder.» Fordelt på type BPA-ordning.

Svaralternativ	Personen med assistansebehov er selv arbeidsleder	Ordningen har medarbeidsleder	Alle
Helt enig	69,6 %	77,4 %	73,0 %
Delvis enig	22,7 %	12,3 %	18,6 %
Delvis uenig	5,6 %	5,7 %	5,4 %
Helt uenig	2,1 %	4,6 %	3,1 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	533	367	949

Kommentar til tabell 19–24: 50 respondenter svarte at de ikke vet om ordningen har medarbeidsleder eller om personen med assistansebehov styrer ordningen selv. Disse er inkludert i kategorien «Alle».

Tabell 20: «Jeg har mulighet til å påvirke beslutninger som angår arbeidet mitt som personlig assistent i Uloba.» Fordelt på type BPA-ordning.

Svaralternativ	Personen med assistansebehov er selv arbeidsleder	Ordningen har medarbeidsleder	Alle
Helt enig	55,2 %	66,6 %	60,3 %
Delvis enig	34,4 %	25,2 %	30,5 %
Delvis uenig	6,1 %	6,6 %	6,1 %
Helt uenig	4,4 %	1,6 %	3,1 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	527	365	940

Svarene på de øvrige påstandene (se tabell 21–25) viser, som nevnt tidligere, at assistentene opplever opplæring, oppfølging ved sykmelding, HMS og arbeidsmiljø samt generell jobbtilfredshet nokså likt, uavhengig av om ordningen blir ledet av en medarbeidsleder eller av personen med assistansebehov selv. Vi finner kun små forskjeller (opptil fire prosentpoeng i de enkelte svarkategoriene) mellom gruppene på disse områdene. Tilfredsheten på disse områdene er generelt høy for alle assistentene.

Samtidig er det forbedringsområder, særlig knyttet til oppfølging ved sykefravær og det psykososiale arbeidsmiljøet. Her oppgir henholdsvis 6,4 prosent og 7,5 prosent at de er «delvis» eller «helt» utilfredse. Dette gjelder alle assistenter i Uloba, ikke bare dem med medarbeidsleder, og temaet blir drøftet nærmere på side 53–54 og side 57–58 i rapporten.

Oppsummert gir analysene i dette dypdykket et samlet inntrykk av at assistenter i begge typer assistanseordninger opplever sin arbeids situasjon som svært trygg og forsvarlig, samtidig som at tilfredsheten er noe høyere når det kommer til mulighet for å påvirke beslutninger og tilfredshet med arbeidsleder blant dem som arbeider i ordninger med medarbeidsleder.

Tabell 21: «Arbeidslederen min har gitt meg god opplæring i hvordan jeg skal utføre arbeidet.» Fordelt på type BPA-ordning.

Svaralternativ	Personen med assistansebehov er selv arbeidsleder	Ordningen har medarbeidsleder	Alle
Helt enig	82,0 %	78,0 %	80,4 %
Delvis enig	14,4 %	15,7 %	15,0 %
Delvis uenig	2,5 %	4,4 %	3,1 %
Helt uenig	1,1 %	1,9 %	1,6 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	528	364	942

Tabell 22: «Jeg opplever at arbeidslederen min gir meg god oppfølging når jeg er sykemeldt.» Fordelt på type BPA-ordning.

Svaralternativ	Personen med assistansebehov er selv arbeidsleder	Ordningen har medarbeidsleder	Alle
Helt enig	47,1 %	50,3 %	48,4 %
Delvis enig	10,8 %	8,2 %	9,7 %
Delvis uenig	4,4 %	4,4 %	4,2 %
Helt uenig	2,1 %	1,9 %	2,2 %
Påstanden er ikke relevant	35,7 %	35,3 %	32,7 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	529	368	946

Tabell 23: «Er det utstyr du opplever at du trenger for å gjennomføre arbeidsoppgavene dine, som du ikke har tilgang på i dag?» Fordelt på type BPA-ordning.

Svaralternativ	Personen med assistansebehov er selv arbeidsleder	Ordningen har medarbeidsleder	Alle
Ja, verneutstyr eller arbeidsklær.	2,7 %	2,2 %	2,9 %
Ja, forflytningshjelpemidler.	3,8 %	5,2 %	4,3 %
Ja, andre typer hjelpemidler.	4,6 %	3,0 %	3,9 %
Ja, utstyr for å bistå med intimhygiene.	2,9 %	2,8 %	2,9 %
Nei.	88,8 %	89,8 %	89,0 %
Antall som svarte	525	363	935

Tabell 24: «Samlet sett opplever jeg at det er et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.» Fordelt på type BPA-ordning.

Svaralternativ	Personen med assistansebehov er selv arbeidsleder	Ordningen har medarbeidsleder	Alle
Helt enig	71,5 %	74,7 %	72,9 %
Delvis enig	21,1 %	18,8 %	20,0 %
Delvis uenig	5,7 %	4,9 %	5,5 %
Helt uenig	1,7 %	1,6 %	1,7 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	530	368	947

Tabell 25: «Alt i alt er jeg fornøyd med jobben min som personlig assistent.» Fordelt på type BPA-ordning.

Svaralternativ	Personen med assistansebehov er selv arbeidsleder	Ordningen har medarbeidsleder	Alle
Helt enig	76,9 %	78,1 %	77,7 %
Delvis enig	18,2 %	17,8 %	17,7 %
Delvis uenig	3,9 %	3,6 %	3,8 %
Helt uenig	0,9 %	0,6 %	0,7 %
Totalt	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Antall som svarte	533	366	948

Ledelse og opplæring

Det er arbeidslederen som har hovedansvaret for å gi assistentene 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 respondentene 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. Fra 2021 til 2023 var det en liten økning i andelen respondenter som ga positivt bekræftende svar. Funnene i undersøkelsene fra årene 2023, 2024, 2025 og 2026 er temmelig like.

I Assistentundersøkelsen 2026 oppga 95,5 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 26: «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 2020–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	81 %	81 %	80 %	81 %	79 %	73 %
2. Delvis enig	15 %	15 %	15 %	14 %	15 %	20 %
3. Delvis uenig	3 %	3 %	3 %	3 %	5 %	4 %
4. Helt uenig	2 %	1 %	1 %	3 %	2 %	3 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,25	1,25	1,25	1,27	1,29	1,38
Antall som svarte	978	1 361	1 669	1 400	747	1 055

I Assistentundersøkelsen 2026 inngikk en mer detaljert påstand om assistentenes opplevelse av sin arbeidsleder: «Jeg har mulighet til å påvirke beslutninger som angår arbeidet mitt som personlig assistent». 975 assistenter besvarte denne påstanden. 60,4 prosent av disse var helt enige i påstanden og 30,6 prosent var delvis enig. 6,1 prosent var delvis uenig og 3 prosent var helt uenig i denne påstanden. Den store majoriteten av respondentene opplever dermed å ha medvirkning på beslutninger som angår arbeidet deres som assistent.

633 assistenter tok stilling til påstanden «Jeg opplever at arbeidslederen min gir meg god oppfølging når jeg er sykemeldt». 75,2 prosent av respondentene er helt enig, og 15 prosent er delvis enig. Totalt er 90,2 prosent av dem som svarte enige i påstanden om oppfølging under sykemelding. Det er omtrent på samme nivå som assistentundersøkelsene fra 2025 og 2024, da henholdsvis 90,6 prosent og 91,7 prosent oppga at de var enig. Det var ellers mange som oppga at de ikke tok stilling til påstanden fordi de aldri har vært sykemeldt.

Tabell 27: «Jeg opplever at arbeidslederen min gir meg god oppfølging når jeg er sykemeldt.» Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2024–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024
1. Helt enig	75 %	75 %	76 %
2. Delvis enig	15 %	15 %	16 %
3. Delvis uenig	6 %	6 %	4 %
4. Helt uenig	3 %	4 %	4 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,38	1,38	1,36
Antall som tok stilling	633	817	1 042

De aller fleste assistentene opplever altså at arbeidslederen har gitt dem god oppfølging i den sårbare situasjonen en sykemeldingsperiode kan være. Det er også en høy andel som svarer at de har medvirkning på beslutninger som omhandler deres arbeidshverdag. Disse to funnene 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 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 2026 var påstanden rettet mot alle deltakerne, også den relativt lille gruppen som svarer at de kun jobber som funksjonsassistent. 91,7 prosent av dem som svarte var enig i at arbeidslederen er en god leder. 73,4 prosent av dem er helt enige, mens 18,3 prosent er delvis enige i påstanden.

Tabell 28: «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 2020–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	73 %	75 %	74 %	75 %	68 %	68 %
2. Delvis enig	18 %	17 %	18 %	18 %	22 %	21 %
3. Delvis uenig	5 %	6 %	4 %	4 %	6 %	7 %
4. Helt uenig	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,38	1,36	1,36	1,36	1,46	1,47
Antall som svarte	986	1 303	1 616	1 398	747	1 055

Kommentar til tabell 28: 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. I 2026-undersøkelsen ble påstanden justert litt, slik at den gikk til alle som svarte, også assistenter i funksjonsassistanseordninger. Kun 32 respondenter jobber kun i funksjonsassistanseordninger. Endringene som er gjennomført er så små at det er mulig å sammenligne funn fra de ulike årene.

Helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsmiljøloven gir alle arbeidstagere rett til et trygt og godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Loven skal hindre at arbeidstakere blir utsatt for skadelige belastninger. Funn i medarbeiderundersøkelsen tyder på at de aller fleste assistentene i Uloba opplever at arbeidsmiljøet er godt.

95,1 prosent av de 986 assistentene som svarte oppgir at de får utført arbeidsoppgavene sine på en måte som ivaretar deres helse og sikkerhet. 77 prosent av dem som svarte er helt enige i påstanden, og 18,2 prosent er delvis enig. I tabellen under ser vi at funnene i assistentundersøkelsene fra alle de tre årene 2024–2026 er ganske like.

Tabell 29: «Jeg får utført arbeidsoppgavene mine på en måte som ivaretar min helse og min sikkerhet.» Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2024–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024
1. Helt enig	77 %	79 %	78 %
2. Delvis enig	18 %	17 %	19 %
3. Delvis uenig	4 %	3 %	3 %
4. Helt uenig	1 %	1 %	1 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,29	1,27	1,26
Antall som svarte	986	1 385	1 690

Kommentar til tabell 29: Påstanden i Assistentundersøkelsen 2024 var såpass lik påstanden vi benyttet i påfølgende år at det er mulig å sammenligne med funn fra undersøkelsene fra 2025 og 2026. I 2024: «Jeg utfører arbeidsoppgavene mine på en måte som ivaretar min helse og min sikkerhet.»

Arbeidsmiljø

I alle de seks medarbeiderundersøkelsene vi har gjennomført fra 2020 til 2026 har en høy andel av dem som 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 på skalaen 1. Helt enig til 4. Helt uenig. Unntaket er 2021-undersøkelsen, der gjennomsnittssvaret var 1,45, som er litt nærmere 2. Delvis enig.

I Assistentundersøkelsen 2026 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 arbeidslederne, vedtakseierne og assistentene i stor grad lykkes med å skape gode arbeidsmiljø.

Tabell 30: «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 2020–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	73 %	74 %	73 %	75 %	68 %	73 %
2. Delvis enig	20 %	19 %	19 %	17 %	21 %	20 %
3. Delvis uenig	5 %	5 %	5 %	6 %	8 %	5 %
4. Helt uenig	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,35	1,36	1,37	1,36	1,45	1,36
Antall som svarte	984	1 368	1 676	1 391	747	1 053

Kommentar til tabell 30: 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 undersøkelsene fra 2023, 2024 og 2025 var ordlyden i påstanden identisk med den vi brukte i Assistentundersøkelsen 2026. Påstandene fra 2020, 2021 og 2023–2026 er såpass like at vi kan sammenligne funn på tvers av alle årene.

De 69 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.» 42 assistenter var enige, mens 27 var uenige i denne påstanden. Det betyr at 4,2 prosent av de 992 assistentene i Uloba som deltok i undersøkelsen opplever arbeidshverdagen som så slitsomt at det er problematisk. Slik var det også i 2025. I Assistentundersøkelsen 2024 oppga 5 prosent av deltakerne det samme.

41 assistenter som var enige i at arbeidshverdagen er så slitsom at det er problematisk utdypet dette. 21 svarte at jobben er for psykisk belastende. 17 svarte at jobben er for belastende, både fysisk og psykisk. Tre respondenter opplevde jobben som for fysisk belastende.

Assistentundersøkelsen 2026 inneholdt ikke oppfølgingsspørsmål om 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. Funn fra assistentundersøkelsene fra 2024, 2025 og 2026 tyder på at dette er den største utfordringen for gruppen som opplever jobben som for slitsom.

Utstyr til å gjøre jobben

I Assistentundersøkelsen 2026 oppga 10,9 prosent av dem som svarte at de mangler utstyr for å utføre arbeidsoppgavene sine.

Tabell 31: «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).	2,9%	28
Ja, jeg mangler forflytningshjelpemidler (som for eksempel personløfter).	4,1%	40
Ja, jeg mangler andre typer hjelpemidler.	3,9%	38
Ja, jeg mangler utstyr for å bistå med intimhygiene (som for eksempel hansker).	2,9%	28
Nei.	89,1%	866

Kommentar til tabell 31: 972 assistenter svarte. 106 respondenter som mangler utstyr, har til sammen krysset av 134 svaralternativ som begynner med «Ja».

Deltakerne i medarbeiderundersøkelsene vi gjennomførte i 2024, 2025 og 2026 svarte ganske likt på dette spørsmålet. I 2024 og 2025 svarte henholdsvis 11,2 prosent og 12,2 prosent av respondentene at de manglet utstyr. Fra 2025 til 2026 har andelen som mangler henholdsvis verneutstyr og utstyr til intimhygiene gått ned med ett prosentpoeng. De andre endringene er enda mindre. Det er altså en liten positiv utvikling på dette området fra 2025 til 2026.

Blant de 696 deltakerne i Assistentundersøkelsen 2026 som mener problemstillingen er relevant i sin arbeidshverdag, oppgir 92,8 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». 75 prosent svarte at de var helt enig, og 17,8 prosent svarte at de var delvis enig.

Respondentene som deltok i Assistentundersøkelsen 2020 tok stilling til den lignende påstanden: «Arbeidsleder har nødvendig utstyr som jeg kan bruke slik at jeg unngår å få belastningsskader.» Ordlyden i påstandene i henholdsvis 2020 og 2024–2026 er såpass like at vi kan sammenligne funnene fra alle fire undersøkelsene.

I tabellen under ser vi at gjennomsnittet av respondentene som tok stilling i 2020-undersøkelsen sine svar var 1,6 på skalaen 1. Helt enig til 4. Helt uenig. I de øvrige tre undersøkelsene er gjennomsnittet nærmere 1. på denne skalaen. Vi kan dermed konkludere med at situasjonen for assistentene har blitt forbedret på dette området fra 2020 til perioden 2024–2026.^{Sluttnote 3}

Tabell 32: «Arbeidslederen min sørger for at jeg kan bruke hjelpemidlene jeg trenger når jeg assisterer, slik at jeg kan unngå å få belastningsskader.» Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2020, 2024, 2025 og 2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2020
1. Helt enig	75 %	73 %	76 %	59 %
2. Delvis enig	18 %	20 %	17 %	27 %
3. Delvis uenig	4 %	4 %	5 %	10 %
4. Helt uenig	3 %	2 %	2 %	5 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,35	1,35	1,32	1,60
Antall som tok stilling	696	939	1 216	794

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 fem foregående utgavene av Assistentundersøkelsen er det på dette temaområdet det er høyest andel respondenter som opplever innsatsen til arbeidsgiver som mangelfull.

I Assistentundersøkelsen 2026 oppga 78,2 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». Andelen som var enig var omtrent like stor i undersøkelsene vi gjennomførte i 2024 og 2025.

Tabell 33: «Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om hvilken type adferd Ulobas administrasjon mener jeg ikke skal akseptere når jeg er på jobb.» Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2024–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024
1. Helt enig	54 %	54 %	50 %
2. Delvis enig	24 %	25 %	27 %
3. Delvis uenig	13 %	11 %	13 %
4. Helt uenig	9 %	10 %	9 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,77	1,78	1,82
Antall som svarte	972	1 378	1 682

At 21,8 prosent av deltakerne i Assistentundersøkelsen 2026 svarte at de er uenig i påstanden bidrar til å forklare funnene under om informasjon om hvordan varsle om kritikkverdige forhold, og til dels også informasjon om hvordan registrere avvik.

Funn fra de fire siste assistentundersøkelsene kan tyde på at det har vært en moderat økning i andelen assistenter i Uloba som har mottatt informasjon om hvordan varsle avvik i perioden 2023–2026. I tabellen under ser vi at gjennomsnittet av det deltakerne svarte i undersøkelsene gradvis har nærmet seg «1. Helt enig» i perioden 2023–2026.

I årets undersøkelse oppga 78,6 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». 21,4 prosent av dem som svarte er uenige i påstanden.

Tabell 34: «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 2023–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2023
1. Helt enig	50 %	50 %	47 %	48 %
2. Delvis enig	29 %	26 %	27 %	27 %
3. Delvis uenig	12 %	13 %	14 %	13 %
4. Helt uenig	9 %	10 %	12 %	12 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,81	1,84	1,91	1,89
Antall som svarte	981	1 360	1 660	1 395

Kommentar til tabell 34: Påstanden om avvik i Assistentundersøkelsen 2021 handlet om informasjon om hva et avvik er. Funnene fra 2021 er derfor ikke sammenlignbare med funnene fra 2023–2026.

I årene 2021–2026 har andelen assistenter som ikke har fått informasjon om hvordan varsle om kritikkverdige forhold gått ned. Det var riktig nok ikke en nedgang fra 2023 til 2024, men ser man på hele perioden har utviklingen vært 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, og i 2026 1,78. Det er det mest positive resultatet i de fem årene påstanden har vært en del av Assistentundersøkelsen.

Totalt var 78,7 prosent av assistentene som svarte på 2026-undersøkelsen enig i påstanden. 21,3 prosent av dem som svarte var uenig.

Tabell 35: «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 og 2023–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2023	2021
1. Helt enig	53 %	52 %	49 %	52 %	47 %
2. Delvis enig	26 %	26 %	26 %	24 %	22 %
3. Delvis uenig	12 %	13 %	15 %	13 %	18 %
4. Helt uenig	9 %	9 %	11 %	11 %	13 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,78	1,80	1,87	1,83	1,98
Antall som svarte	963	1 360	1 667	1 386	746

Kommentar til tabell 35: 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 2021–2026. Påstanden om kritikkverdige forhold i Assistentundersøkelsen 2021 er veldig lik påstanden vi har brukt i 2023–2026: «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 assistansen fungerer etter intensjonen. Rådgiveren skal derfor bistå arbeidsleder og assistenter når det er nødvendig.

Assistentene kan kontakte support-senteret, rådgiveren for assistanseordningen de jobber i, HMS-konsulenten og verneombud. Assistenter organisert i Fagforbundet kan få bistand fra hovedtillitsvalgt. Personene som har disse rollene, er tilgjengelige på e-post og telefon. Kontaktinformasjonen deres er på Uloba.no og/eller intranettet 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 kan veilede i assistanseordninger når det er behov for det. Målet med veiledningen og opplæringen er å trygge arbeidsleder og assistenter, slik at assistanseordningen 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, 2020–2025:

- 2025: 23
- 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, 2020–2025:

- 2025: 7
- 2024: 3
- 2023: 2
- 2022: 4
- 2021: 5
- 2020: 12

Uloba som arbeidsgiver, lønns- og pensjonsvilkår

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 fem undersøkelser fra 2021–2026 oppgir mellom 31 og 35 prosent av respondentene at de aldri har kontaktet support-senteret. Andelen gikk ned fra 35 prosent i 2025 til 31 prosent i 2026. Årsakene til at relativt mange assistenter ikke har kontaktet supportsenteret er antageligvis sammensatte. Nesten en av tre av respondentene i 2026-undersøkelsen oppgir at de har jobbet under tre år. Assistentene kan også velge å heller kontakte rådgiveren i assistanseordningen de jobber i og andre avdelinger i administrasjonen enn support-senteret.

Av assistentene i 2026-undersøkelsen som har vært i kontakt med support-senteret var 92,2 prosent enige i at de alltid fikk oppfølgingen de trenger.

I perioden 2021 til 2026 har andelen assistenter som opplever at support-senteret gir dem oppfølgingen de trenger økt. I tabellen under ser vi at i 2021 var gjennomsnittet av respondentenes svar 1,61 på skalaen fra 1. Helt enig til 4. Helt uenig. I de to påfølgende undersøkelsene ble resultatet på dette området gradvis bedre. I 2023 og 2024 var gjennomsnittet av svarene henholdsvis 1,48 og 1,42. I 2025 og 2026 var gjennomsnittet av svarene omtrent det samme som i 2024-undersøkelsen.

Tabell 36: «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 2021–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2023	2021
1. Helt enig	66 %	66 %	70 %	67 %	61 %
2. Delvis enig	26 %	26 %	20 %	21 %	23 %
3. Delvis uenig	6 %	7 %	7 %	8 %	9 %
4. Helt uenig	2 %	2 %	3 %	3 %	6 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,44	1,44	1,42	1,48	1,61
Antall som tok stilling	682	897	1 126	945	496

Bistand fra arbeidsgiver i konfliktsituasjoner

I alle de fire assistentundersøkelsene fra 2023 til 2026 oppgir 90–91 prosent av dem 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 undersøkelsene fra de fire årene ligger stabilt på rundt 1,50 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 samtlige fire undersøkelser fra årene 2023–2026 oppgir rundt 9 prosent av dem som svarte at de ikke er trygge på at de kan få bistand fra Ulobas administrasjon i en konfliktsituasjon.

Tabell 37: «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 2023–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2023
1. Helt enig	64 %	62 %	62 %	62 %
2. Delvis enig	27 %	29 %	29 %	29 %
3. Delvis uenig	7 %	7 %	7 %	7 %
4. Helt uenig	3 %	2 %	2 %	2 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,48	1,49	1,49	1,51
Antall som svarte	972	1 356	1 656	1 382

Kommentar til tabell 37: 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 2023–2026.

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 på skalaen 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 i perioden 2024 til 2026 er minimale. Funnene tyder på at assistentene opplever at det har vært en betydelig positiv utvikling på dette området i perioden 2020–2024, og at det så har stabilisert seg på 2024-nivå i 2025 og 2026.

I Assistentundersøkelsen 2026 oppga 93,6 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 38: «Jeg opplever at min arbeidsgiver Uloba verdsetter jobben jeg gjør.» Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2020–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2023	2021	2020
1. Helt enig	75 %	75 %	76 %	73 %	66 %	59 %
2. Delvis enig	19 %	19 %	18 %	19 %	23 %	25 %
3. Delvis uenig	5 %	5 %	4 %	5 %	7 %	10 %
4. Helt uenig	2 %	2 %	2 %	3 %	4 %	6 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,33	1,34	1,33	1,37	1,48	1,63
Antall som svarte	976	1 373	1 674	1 386	743	1 035

Kommentar til tabell 38: 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 tre av ti 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. Mot slutten av denne rapporten presenterer vi assistentenes opplevelse av eget bidrag til at denne 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 de fire assistentundersøkelsene vi gjennomførte i 2021–2025 svarte om lag en femtedel av dem som deltok at de ikke vet hva verneombudene gjør.

I Assistentundersøkelsen 2026 svarte 14,2 prosent av respondentene at de ikke vet hva verneombudene gjør. Andelen er 6,2 prosentpoeng lavere i 2026 enn den var i 2025-undersøkelsen. Det er en tydelig positiv utvikling.

Noe av årsaken til den positive utviklingen kan bli forklart med at andelen respondenter som har jobbet under ett år som personlig assistent var henholdsvis 25 prosent og 14,5 prosent i undersøkelsene fra 2025 og 2026. Deltakerne i Assistentundersøkelsen 2026 har i gjennomsnitt lenger fartstid som assistent, og det bidrar mest sannsynlig til at flere av dem er kjent med verneombudsordningen.

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 2021–2026. I 2021 var gjennomsnittet av respondentenes svar 2,04 på skalaen 1. Helt enig, 2. Delvis enig, 3. Delvis uenig, 4. Helt uenig. I assistentundersøkelsene etter dette har gjennomsnittet av respondentenes svar gradvis nærmet seg 1. Helt enig.

Den positive utviklingen var størst fra 2021 til 2023, og fra 2023 til 2024. Det er mulig at deler utviklingen fra 2023 til 2024 kan bli forklart med at ordlyden i påstanden i undersøkelsen ble justert litt, fra «god informasjon» i 2023 til «tilstrekkelig informasjon» i 2024. I 2026 var gjennomsnittet av respondentens svar 1,70. Det er det mest positive resultatet i perioden.

Tabell 39: «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 2021–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024	2023	2021
1. Helt enig	52 %	49 %	47 %	45 %	36 %
2. Delvis enig	31 %	35 %	35 %	31 %	37 %
3. Delvis uenig	12 %	11 %	11 %	14 %	15 %
4. Helt uenig	5 %	5 %	6 %	9 %	12 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,70	1,73	1,76	1,87	2,04
Antall som tok stilling	843	1 092	1 353	1 112	582

Kommentar til tabell 39: 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, 2025 og 2026 stod det «tilstrekkelig informasjon». Her er det en nyanseforskjell. Vi sammenligner likevel funn på tvers av de fem 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 2026. Det er positivt at andelen som svarte at de enten ikke vet hva verneombudene gjør, eller at de ikke har fått tilstrekkelig informasjon om verneombudenes oppgaver er mindre i 2026 sammenlignet med foregående undersøkelser.

Digital samhandling med arbeidsleder og arbeidsgiver

Tidligere brukte assistentene i Uloba tre digitale løsninger for å samhandle med arbeidsleder og arbeidsgiver om arbeidsplaner, timelister og sykefravær. I desember 2024 ble de tre digitale løsningene «Digitale timelister», «Digitale arbeidsplaner» og «Simployer» erstattet av «Worksoft».

Påstanden i 2026-undersøkelsen er derfor ny: «Jeg opplever at det er enkelt å bruke «Worksoft»-appen til å samhandle med arbeidsleder om når jeg skal jobbe, til å søke om feriedager og til å registrere fravær grunnet sykdom eller permisjon.» Påstanden i assistentundersøkelsene fra 2024 og 2025 var «Jeg opplever at det er enkelt å bruke Ulobas digitale løsninger «Digitale timelister», «Digitale arbeidsplaner» og «Simployer»».

I 2026-undersøkelsen inngikk «samhandling med arbeidsleder» i påstanden, mens påstandene i 2024 og 2025 utelukkende handlet om bruken av de digitale løsningene. Det er derfor ikke grunnlag for å trekke bastante konklusjoner når en sammenligner resultatene fra 2024 og 2025, med resultatene fra 2026.

I 2024, 2025 og 2026 svarte henholdsvis 2,1 prosent, 8 prosent og 16,1 prosent av respondentene «Vet ikke» på påstandene om at det er enkelt å bruke Ulobas digitale løsninger. Økningen fra 2024 til 2025 og 2026 kan muligens ha sammenheng med at det har oppstått forvirring grunnet overgangen til det nye programmet «Worksoft». At 16,1 prosent svarte «Vet ikke» i 2026-undersøkelsen kan tyde på at en del assistenter ikke har kommet ordentlig i gang med å bruke «Worksoft».

I Assistentundersøkelsen 2026 var 73,2 prosent av respondentene som tok stilling enige i at det er enkelt å bruke Ulobas digitale løsninger. 43,5 prosent var helt enig, 29,7 prosent var delvis enig.

I tabellen under ser vi at gjennomsnittet av dem som tok stilling sine svar lå nærmere 2. Delvis enig i 2026 enn i 2025 og i 2024. Som nevnt er det ikke grunnlag for å trekke bastante konklusjoner. Men forskjellene mellom funnene i de ulike undersøkelsene er såpass store at det ser ut til at assistentene opplever Ulobas digitale løsninger som mer utfordrende å bruke i 2026 enn det som var tilfelle i 2025 og i 2024. Det er grunn til å tro at noe av årsaken er at det er relativt kort tid siden «Worksoft» ble fasett inn, og at en god del assistenter jobber sjeldent.

Tabell 40: Assistentene som tok stilling til om de opplever at det er enkelt å bruke Ulobas digitale løsninger. Slik fordelte respondentene seg på de fire svaralternativene i assistentundersøkelsene i årene 2024–2026.

Svaralternativ	2026	2025	2024
1. Helt enig	44 %	55 %	62 %
2. Delvis enig	30 %	31 %	25 %
3. Delvis uenig	16 %	9 %	8 %
4. Helt uenig	11 %	5 %	5 %
Gjennomsnitt (1–4)	1,94	1,64	1,55
Antall som tok stilling	825	1 271	1 649

Assistentundersøkelsene fra 2020 og 2021 omhandlet kun ett av de tre verktøyene som ble brukt før «Worksoft» ble tatt i bruk. 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 det også i 2026 var en relativt høy andel av assistentene som opplevde at det var enkelt å bruke Ulobas digitale løsninger. At andelen som er uenig har gått opp fra 13–14 prosent i 2024 og 2025 til 26,8 prosent i 2026 tyder imidlertid på at det er oppstått noen nye utfordringer etter at «Worksoft» ble tatt i bruk.

Lønns- og pensjonsvilkår

I tidligere års assistentundersøkelser har en overordnet påstand om vilkårene i tariffavtalen inngått. Årets undersøkelse er den første som direkte undersøker assistentenes tilfredshet med lønns- og pensjonsvilkår. Respondentene besvarte to påstander om dette.

Av 988 respondenter oppgir 46 prosent at de er helt enige i at de har gode lønnsvilkår i jobben som personlig assistent i Uloba, mens 35 prosent er delvis enige. De resterende, 19 prosent av dem som svarte, er uenige i påstanden (henholdsvis 11 prosent delvis enig og 8 prosent helt enig).

985 assistenter vurderte påstanden «Jeg opplever å ha gode pensjonsvilkår i jobben som personlig assistent i Uloba». 45 prosent av dem svarer at de er helt enig i denne påstanden og 25 prosent sier seg delvis enige. 4 prosent er delvis uenig og 2 prosent helt uenig. En vesentlig andel, 23 prosent, oppgir at de ikke kjenner til pensjonsvilkårene.

Uloba er ledende på lønns- og pensjonsvilkår blant de ideelle og kommersielle BPA-aktørene, og har inntil nylig hatt en pensjonsoppsparing på 5 prosent for assistentene. For å tilpasse seg endringer i konkurransesituasjonen i markedet besluttet styret i Uloba SA å senke pensjonsoppsparingen til 4 prosent på sitt møte 10. desember 2025. Assistentene fikk informasjon om dette vedtaket i perioden assistentundersøkelsen var aktiv. Dette kan ha påvirket respondentenes svar i Assistentundersøkelsen 2026.

Fornøyde assistenter som bidrar til likestilling

I Assistentundersøkelsen 2026 oppga hele 98,6 prosent av dem som svarte at de er enig i påstanden «Jeg opplever at jeg bidrar til at personen jeg assisterer blir likestilt». 83,3 prosent av dem som svarte er helt enig, 15,3 prosent svarte at de er delvis enig. Også i undersøkelsene fra 2021, 2023, 2024 og 2025 oppga rundt 98 prosent av dem som svarte at arbeidet deres bidrar til funksjonshemmedes likestilling.

Her kan vi trekke paralleller til flere funn i rapportene i serien «Tilstandskartleggingen. Status for BPA» (2020–2025). 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.

Funnet om assistentenes opplevelse av å bidra til likestilling kan tyde på at nesten alle assistenter i Uloba opplever at de bidrar til å realisere intensjonen med BPA. Det kan virke som om 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». Vi antar at dette bidrar til å gjøre jobben som personlig assistent meningsfull.

En siste påstand som assistentene besvarte i undersøkelsen handlet om generell tilfredshet med jobben. 969 assistenter vurderte påstanden «Alt i alt er jeg fornøyd med jobben min som personlig assistent». Hele 95,5 prosent av alle assistentene rapporterte tilfredshet når de vurderte denne påstanden: 78,2 prosent sa seg helt enig i påstanden, og 17,3 prosent delvis enige. 4,5 prosent oppgav å være misfornøyd: 3,8 prosent var delvis uenige og 0,7 prosent helt uenige i påstanden.

Til sammenligning presenterte SSBs «Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø» i 2022 en lignende påstand til sine respondenter.^{Sluttnote 4}

Denne undersøkelsen spurte «Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din? Er du ... 1) veldig fornøyd 2) ganske fornøyd 3) verken fornøyd eller misfornøyd 4) ganske misfornøyd eller 5) veldig misfornøyd?»

Til denne påstanden svarte 83 prosent av norske arbeidstakere at de er fornøyde med jobben sin og 4,6 prosent oppgav å være misfornøyde. Hvis vi sammenligner disse tallene med funnene fra assistentundersøkelsen så kan vi se at en noe større andel av Ulobas assistenter oppgir å være fornøyde med jobben sin, men at en omtrent like stor andel av Ulobas assistenter og norske arbeidstakere oppgir å være misfornøyde. Ulobas assistenter hadde derimot ikke mulighet til å svare «verken enig eller uenig» når de vurderte påstanden om tilfredshet – noe som gjør at tallene ikke er direkte sammenlignbare.

Funnene presentert ovenfor, sett i sammenheng med øvrige funn i rapporten, indikerer et yrke preget av høy grad av jobbtildfredshet, til tross for at enkelte forbedringspotensialer foreligger.

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.^{Sluttnote 5}

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.^{Sluttnote 6}

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.^{Sluttnote 7} Kommunene innvilger svært sjeldent assistansetimer til å administrere assistanseordningen, gi assistentene opplæring eller til personalmøter.^{Sluttnote 8}

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 lojalitetskonflikt, 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 fylle rollen som 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.^{Sluttnote 9}

Yrkene borgerstyrt personlig assistent og funksjonsassistent

Uloba brakte BPA til Norge i 1991, og med det introduserte vi også et nytt yrke i Norge: 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.^{Sluttnote 10}

Norge har hatt, og har fortsatt, en medisinsk tilnærming til funksjonshemming.^{Sluttnote 11} 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 med assistansebehov 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 medarbeidslider 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.

Assistentene 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.^{Sluttnote 12}

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)

HOD. (2025). Ekspertutvalg om 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.

SSB. (2023). Statistikk om arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen. Nettside oppdatert 18.12.2023. Oslo: Statistisk Sentralbyrå. (lenke).

SSB. (2025). Befolkningens utdanningsnivå. Nettside oppdatert 14.06.2025. 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. Drammen: Uloba. (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)

Uloba. (2025). Stolte assistenter bidrar til likestilling.
Rapport. Drammen, Norge. (lenke)

Uloba. (2025b). Tilstandskartleggingen 2025. 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

- Sluttnote 1** 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. [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)
- Sluttnote 2** SSB, 2025. [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)
- Sluttnote 3** 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 assistentundersøkelsene fra 2026, 2025, 2024 og 2020. [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)
- Sluttnote 4** SSB, 2023. [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)
- Sluttnote 5** HOD, 2000; 2005; 2014; 2015. [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)
- Sluttnote 6** Se Ulobas rapport «Mitt liv – mitt ansvar!» (2017) og rapportene i serien «Tilstandskartleggingen. Status for BPA» (2020–2025). [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)
- Sluttnote 7** Uloba, 2017; 2020b; 2021b; 2022b; 2023b; 2024b; 2025b. [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)
- Sluttnote 8** Pasient og brukerombudet i Oslo og Akershus, 2016; Pasient og brukerombudene, 2018; NHF, 2017; Uloba, 2017; 2020b; 2021b; 2022b; 2023b; 2024b; 2025b. [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)

- Sluttnote 9** Uloba, 2022. [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)
- Sluttnote 10** Uloba, 2014. [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)
- Sluttnote 11** FN, 2019. [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)
- Sluttnote 12** Uloba, 2020; 2021; 2023; 2024; 2025. I Assistentundersøkelsen 2026 tok 975 assistenter stilling til påstanden «Jeg har mulighet til å påvirke beslutninger som angår arbeidet mitt som personlig assistent i Uloba». 91 prosent svarte at de var enige i påstanden. 60,4 prosent av dem som svarte var helt enig, og 30,6 prosent var delvis enig. [Tilbake til teksten. \(lenke\)](#)



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 flere tusen assistenter er avgjørende for at rundt 1 000 funksjonshemmede med assistanseordning i Uloba kan realisere sine livsprosjekter.

Prosjektleder, analytiker og rapportforfatter: Egil G. Skogseth

Analytiker og rapportforfatter: Stine Berre

Kvalitetssikrer: Mirnesa Balagic

Prosjektkoordinator: Hilde Sofie Nilsson-Fjeldstad

Korrekturlesere: Mari Liljenstrøm og Simen Kjelsrud

Fotograf: Agnete Brun

Designer: Maren Jessica Tanke

Takk til assistentene Anne-Margit Bråtveit og Jørund Faanes, som testet spørreundersøkelsen.

Publisert: Mars 2026

Uloba – Independent Living Norge SA

Adresse: Tollbugata 114, 3041 Drammen

E-post: post@uloba.no (lenke)

Telefon: 32 20 59 10

Organisasjonsnummer: 963 890 095